

درآمدی بر نظریه تشکیک اسلامیت جوهره مدیریت

حسین قلی پور

دانشجوی دکتری تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری عمومی دانشگاه امام صادق (علیه‌السلام)، تهران

gholipour@isu.ac.ir

چکیده

ارائه تعاریف متعدد از مفهوم «مدیریت اسلامی» با رویکردهای مختلفی چون حکمی، فقهی و اخلاقی، نوعی تشتت مفهومی ایجاد کرده است. قائل نشدن تفاوت میان این رویکردها و یا مسکوت ماندن آن برای سبک مدیریتی که علاوه بر معیار مطروحه در یک تلقی حداقلی، معیارها و ارزش‌های بیشتری را مبنای عمل قرار می‌دهد از یک سو، و اسلامی ندانستن عمل مدیریتی که خارج از محدوده مضیق تعریف شده در رویکرد دیگری بوده از دیگر سو، مسئله مهمی را پیش روی اندیشه‌ورزان این عرصه قرار داده است. آیا می‌توان مفهومی مشکک از مدیریت اسلامی ارائه داد تا تلقی‌های مختلف را در خود جای دهد؟ این مفهوم، چه سطوح و مشخصاتی دارد؟ در این مقاله، با استفاده از روش تحلیلی - توصیفی ابتدا مفهوم مدیریت، واکاوی شده و سپس نقطه تلاقی آن با مکتب اسلام (هدف و فرایند)، به دست آمده است. سپس با بررسی حالات مختلفی که این دو با اسلام پیدا می‌کنند، مشخص شد که بین دو حالتی که مدیریت و اسلام در تطابق و تعارض

هستند، حالات مختلف دیگری نیز حاصل می‌شود. اسلامی‌ترین سطح مدیریت اسلامی، زمانی محقق می‌شود که هدف، فرایندها و تمرکز مدیریت، منطبق با هدف مکتبی اسلام، ارزش‌های آن و برون‌داد مطلوب باشند. هرچقدر این سه بعد، انطباق کمتری با اسلام پیدا می‌کنند، از درجه اسلامیت مدیریت کاسته و به درجه عدم اسلامیت، افزوده می‌شود؛ تا جایی که هر سه بُعد مذکور، نه تنها در مغایرت بلکه در تعارض با اسلام قرار می‌گیرند. نظریات رایج علم مدیریت نیز بسته به اینکه چه نسبتی با هدف مکتبی و ارزش‌های اسلام برقرار می‌کنند، در پیوستار مدیریت اسلامی و غیراسلامی قرار می‌گیرند. در نتیجه، داوری درباب اسلامیت علم مدیریت، منوط به بررسی تفصیلی است و به نحو یک پارچه نمی‌توان آن را کاملاً اسلامی یا غیراسلامی دانست.

کلیدواژگان: مدیریت اسلامی، سطوح مدیریت اسلامی، نظریه تشکیک، هدف مدیریت، فرایندهای مدیریت.

مقدمه و بیان مسئله

گذشت چند دهه از طرح موضوع مدیریت اسلامی در محافل دانشگاهی و حوزوی، این فرصت را برای اندیشه‌ورزان فراهم آورد تا دیدگاه‌ها و برداشت‌های مختلفی را درباره این موضوع ارائه دهند. اکنون حجم آثار تولیدشده به حدی رسیده است که پژوهش‌های متعددی از زوایای مختلف، خود آثار را کانون پژوهش قرار داده‌اند (خنifer، ۱۳۸۴؛ عابدی جعفری و ازگلی، ۱۳۸۳؛ سهرابی و همکاران، ۱۳۹۰؛ صادقی و دیگران، ۱۳۹۴؛ حجازی‌فر، ۱۳۹۶). علاوه بر این، غنای آثار به حدی رسیده است که تلقی‌های مختلف ارائه‌شده، در رویکردهای متعدد نیز قابلیت دسته‌بندی شدن یافته‌اند. رویکرد حسی-تجربی، رویکرد عرفانی-شهودی، رویکرد فقهی-اجتهادی و در نهایت رویکرد اخلاقی به مدیریت اسلامی، از جمله رویکردهایی هستند که مبتنی بر مبانی نظری خویش، پژوهش‌های متعددی را به خود اختصاص داده و توانسته‌اند به رویکردی غالب بدل گردند (امیری و عابدی جعفری، ۱۳۹۲). این دیدگاه‌ها و رویکردها، هر کدام چپستی خاصی از مفهوم مدیریت اسلامی عرضه کرده‌اند و مدعی‌اند که پیوند آموزه‌های اسلامی با علم مدیریت، به این تلقی از مدیریت اسلامی انجامیده است. در کنار این رویکردها، بر اساس برخی مبانی در علم دینی، هر علمی که به یکی از اهداف فردی یا اجتماعی اسلام کمک می‌دهد و ندانستن آن، سبب نرسیدن به آن هدف می‌شود، مورد توصیه اسلام است و هر علمی که در منظوره‌های اسلامی تأثیری

ندارد، اسلام درباره‌اش نظر خاصی ندارد و هر علم که تأثیر سوء دارد، اسلام با آن مخالف است (مطهری، ۱۳۸۳، ص ۱۸۲). بنابراین مبتنی بر این نظر، با توجه به ماهیت رشته‌ای علم مدیریت و اینکه علم مدیریت، مجموعه‌ای از نظریات متعدد و بعضاً متعارض و مکمل را در بر می‌گیرد، حکم به سودمند بودن تمامی رشته مدیریت و همچنین عدم سودمندی و اسلامیت آن، حکمی نابخردانه و دور از واقع‌بینی خواهد بود. از این رو حتی در باب عدم اسلامیت علم فعلی مدیریت نیز نمی‌توان به راحتی حکم داد و آن را یکسره و یک‌پارچه، غربی و به دور از اغراض انسانی - اسلامی دانست. در این وضعیت، اظهار نظر درباره اسلامیت رویکردهای مطروحه در مدیریت اسلامی، دشوارتر و پیچیده‌تر می‌شود.

از سویی دیگر، ارائه رویکردها و تلقی‌های مختلف از مدیریت اسلامی با مبانی معرفتی متفاوت، نوعی تشتت نظری و عملی را در این زمینه سبب شده است؛ به گونه‌ای که در مقام نظر، مشخص نمی‌شود که سرانجام کدام تلقی از مدیریت اسلامی، مدیریت مدنظر اسلام است؟ در مقام عمل نیز این معضل را موجب شده که اتخاذ هر کدام از رویکردهای اسلامی و عمل کردن بر اساس معیارهای ارائه‌شده، تفاوتی را برای مدیرانی که علاوه بر آن معیار حداقلی، معیارها و ارزش‌های بیشتری را مبنای عمل مدیریتی قرار می‌دهند، قائل نشده و نسبت به آن سکوت اختیار کرده است. علاوه بر این، این پیامد را داشته که اگر مدیری، خارج از محدوده مضیق تعریف شده در رویکردی دیگر عمل کند، عملکردش محکوم به عدم اسلامیت پنداشته می‌شود! مثلاً وقتی مدیریت اسلامی، «هنر و علم به کارگیری صحیح افراد و امکانات در جهت دستیابی به اهداف سازمانی به گونه‌ای که با موازین شرع مغایرت نداشته باشد» (نبوی، ۱۳۷۶، ص ۳۵) تعریف شود، تفاوت دو نوع مدیریتی که یکی صرفاً مشروعیت را لحاظ کرده و دیگری که علاوه بر آن، اهداف دینی را به عنوان اهداف سازمانی برگزیده، روشن نمی‌شود. اگر حتی معیار واضح‌تری برای مدیریت اسلامی ارائه شود و این مفهوم، «روش حل عادلانه مسائل اداری یا به عبارتی دیگر هر قاعده اساسی اداری که با فکر عدالت اجتماعی ارتباط داشته باشد» (افجه‌ای، ۱۳۶۹، ص ۱۰)، دانسته شود مدیریتی که صرفاً مراعی عدالت است و مدیریتی که در آن علاوه بر عدالت، به رشد اسلامی کارکنان نیز توجه می‌شود، هر دو اسلامی شمرده می‌شوند، ولی تفاوت آنها در اسلامیت بیان نمی‌شود. پیامد دوم نیز هنگامی رخ می‌نماید که محدوده مدیریت اسلامی، تنگ‌تر گردد و به معنایی چون «تدبیر امور مربوط به تأمین نیازهای مادی و سعادت حقیقی انسان‌ها و هدایت جامعه از دنیا به سوی آخرت به منظور جلب رضایت الهی و تقرب به خدای متعال» (مقیمي، ۱۳۹۴، ص ۵۷) فهم شود. در این حالت، مدیریتی که با موازین شرع، مغایرتی نداشته باشد ولی

هدف آن، جلب رضایت الهی نباشد، بلکه به دنبال کسب سود یا بیشینه کردن آن از طریق اقدام جمعی و سازمانی باشد نیز از دایره مدیریت اسلامی خارج می‌شود. از این رو مسئله مهمی که پیش روی اندیشه‌ورزان این عرصه قرار می‌گیرد، این است که آیا می‌توان مفهومی مشکک از مدیریت اسلامی ارائه داد تا ضمن توسعه‌ای مفهومی، برداشت‌های مختلف از مدیریت اسلامی در آن جای گیرند؟ آیا می‌توان مدیریت را جوهره‌ای دانست که ضمن امکان اتصاف به غیراسلامی بودن، بتواند متصف به اسلامی، اسلامی‌تر و اسلامی‌ترین شود؟ پرسش دیگر اینکه در نظریه تشکیک اسلامیت مدیریت، مدیریت اسلامی چه سطوح و مشخصاتی دارد، و وجوه متمایز و متفاوت آن با نظریات رایج مدیریت چیست؟

۱. مبانی نظری

۱-۱. کلی مشکک و متواطی

در علم منطق مرسوم است که مفاهیم کلی را (مفاهیمی که قابلیت صدق بر بیش از یک چیز دارند، مثل کتاب) به دو نوع تقسیم می‌کنند: متواطی و مشکک. اگر مفاهیمی چون کتاب، دیوار و خانه را در نظر بگیرید، در میان مصادیق (افراد) آن، تفاوتی از جهت صدق مفهوم بر آنها نخواهید یافت. چنین مفاهیم کلی‌ای که افرادشان در مفهوم آنها با هم توافق و تساوی دارند، کلی متواطی نام گرفته‌اند؛ اما اگر مفهومی کلی، مانند سفیدی و وجود را در نظر بگیرید و آن را بر مصادیقش منطبق سازید، بر خلاف مفهوم متواطی، میان افراد آن در صدق مفهوم بر آنها تفاوتی خواهید دید؛ بدین گونه که صدق مفهوم بر یک فرد شدیدتر، بیشتر، مقدم و یا سزاوارتر از صدق آن بر مفهوم دیگر است. مثلاً سفیدی برف شدیدتر از سفیدی کاغذ است، با آنکه هر دو سفیدند. وجود خالق، اولی و سزاوارتر از وجود مخلوق، و وجود علت مقدم بر وجود معلول است و این اولویت و تقدم از نفس وجود ناشی می‌شود نه از چیز دیگری؛ با آنکه همه آنها وجودند. چنین مفاهیمی را که صدق آنها بر مصادیقشان متفاوت و گوناگون است، «کلی مشکک» می‌نامند و خود تفاوت، «تشکیک» نامیده می‌شود (مظفر، ۱۴۲۹، ص ۵۳)؛

۱-۲. مدیریت

مفهوم مدیریت را می‌توان از دو منظر تعریف کرد: یک منظر، تعریف یا بیان تلقی خویش از مفهومی عملی است که در انجام کارهای جمعی و به‌ویژه در سازمان‌ها رخ می‌دهد؛ اما منظر دیگر، تعریفی است که علم مدیریت در اختیار می‌نهد. اگرچه جوهره مدیریت، سابقه‌ای دراز و

به قدمت اجتماع بشری دارد، ولی علم مدیریت، با یک رهیافت مدرن به این جوهره شکل گرفته است و از این رو سابقه چندانی ندارد. در این رهیافت، از مفهوم مدیریت، تلقی‌های مختلفی ارائه شده است. تعاریفی چون: «فرایند طراحی و نگهداری محیطی که در آن افراد با هم در گروه‌ها کار می‌کنند تا به نحو کارآمدی به اهداف انتخابی دست یابند» (وایرک و کونتز، ۱۹۹۳، ص ۴)، «هنر چپش و به‌کارگیری منابع مادی و انسانی جهت دستیابی به نتایج مورد انتظار» (رن و بدین، ۲۰۰۹، ص ۲۰) و «فرایند اجتماعی مستمری که در بردارنده هماهنگی منابع انسانی و مادی به منظور دستیابی به اهداف مطلوب است» (مورگان، ۲۰۰۸، ص ۶)، درصددند تا آنچه را در عمل تحت مفهوم مدیریت رخ می‌دهد، توصیف کنند؛ اما باید دقت شود که مفهوم «مدیریت» با «رهبری» متفاوت است و رهبری معنای خاص خود را دارد. در تفاوت مفهوم رهبری و مدیریت نیز گاهی گفته می‌شود که رهبری یعنی نفوذ در دیگران برای رسیدن به هدف. بنابراین در رهبری سلسله‌مراتب مطرح نیست؛ یعنی رهبر کسی است که موفق به اعمال نفوذ می‌شود؛ خواه مدیر عالی سازمان باشد، خواه کارگر رده عملیاتی و خواه فردی از خارج سازمان (رضائیان، ۱۳۹۳، ص ۴۳۱). همچنین در این مقاله، مفهوم عملی مدیریت مدنظر است نه علم مدیریت. از این رو تلاش می‌شود که جوهره مدیریت، از منظر نظریه تشکیک تبیین شود. این تبیین، در پرتو تفاوت مفهومی مدیریت و رهبری صورت خواهد گرفت.

۲. مکتب اسلام، آموزه‌ها و غایت آن

خلقت همه موجودات و از جمله انسان هدفمند است و هر کدام برای هدفی معین آفریده شده‌اند؛ اما خلقت انسان به گونه‌ای است که وی به سبب اختیار و اراده‌ای که دارد، می‌تواند بر خلاف دیگر موجودات (جمادات، گیاهان و حیوانات) مسیری را بپیماید که نه تنها به هدف خلقت خویش نرسد، بلکه به هدفی دقیقاً ضد آن برسد. بنابراین قدرت انتخاب که بر اثر قوه اختیار به انسان داده شده است، زمانی سودمند خواهد بود که انسان بتواند مسیر صحیحی را که منتهی به غایت خلقتش می‌شود، بشناسد. در مباحث ضرورت ارسال انبیا، بیان می‌شود که اساساً چون انسان فی‌نفسه این علم را ندارد، نیازمند پیامبرانی است که آن را در اختیارش قرار دهند (مطهری، ۱۳۸۷، ص ۱۱۵)؛

1. Weihrich, Heinz, and Koontz, Harold
2. Wren, Daniel A. Bedeian, Arthur G
3. Morgan

جوادی آملی، ۱۳۹۲، ص ۱۷۵). این علم در سه حوزه یا در سه موضوع اصلی تجلی می‌یابد که عبارت‌اند از: اعتقادات، اخلاق و فقه (طباطبائی، ۱۳۷۴، ص ۲۲۱ و ۱۹۸؛ جوادی آملی، ۱۳۹۱، ص ۱۹؛ مصباح یزدی، ۱۳۹۲، ص ۱۰۰). منظور از اعتقادات، اعتقاد به یگانگی خدا و صفات جمال و جلال او، اعتقاد به نبوت و اعتقاد به معاد است که از آن به «اصول دین» یا «اصول عقاید» تعبیر می‌شود. آموزه‌های اخلاقی نیز به آن دسته از گزاره‌هایی گفته می‌شود که مربوط به ملکات و صفات انسان هستند و باید و نبایدهایی نیز درباره آنها به کار می‌رود. در نهایت آموزه‌های فقهی، آن دسته از باید و نبایدهایی‌اند که درباره افعال آدمی سخن می‌گویند. مجموع باید و نبایدهای اسلام را که به صورت هماهنگ و مرتبط با هم، به دنبال تحقق هدف واحد (کمال انسان) هستند، «نظام ارزشی اسلام» می‌گویند (مصباح یزدی، ۱۳۹۱، ص ۱۳۹).

تبیین نحوه به کمال رساندن انسان بدین قرار است: اقتضای تحقق مکتبی که هدف خویش را کمال انسان قرار داده است، این است که برای تمامی ساحات وجودی انسان (اندیشه، صفات و افعال)، آموزه‌هایی را به وی عرضه کند تا آدمی بتواند در پرتو آنها، مسیر سعادت را بیابد و پیماید. مکتب اسلام، از طریق این آموزه‌ها، استعدادهای بالقوه انسان را به سمت کمال انسانی بالفعل می‌کند. آن یگانه موجودی که امکان فعلیت یافتن استعدادها را فراهم می‌آورد، اختیار و اراده آدمی است. این اختیار اگر صرف افعال ناشایسته (غیرارزشی) شود، استعدادهای آدمی را در مسیر غلط بالفعل می‌کنند و اگر در مسیر درست به کار گرفته شود، استعدادهای آدمی در مسیر سعادت شکوفا می‌شوند. آنچه مسیر را تعیین می‌کند، همان باید و نبایدها هستند. در واقع نظام ارزشی اسلام، بیانگر مسیر سعادت و ضد ارزش‌ها، نمایانگر مسیر شقاوت هستند. بنابراین نمی‌توان بدون عمل به این باید و نبایدها، به هدف رسید؛ چراکه مسیر دیگری پیموده می‌شود که انتها و مقصد آن، متفاوت با کمال انسانی است. اینکه شهید مطهری می‌گوید: هدف، وسیله را توجیه نمی‌کند (مطهری، ۱۳۸۵، ص ۱۰۵)، دقیقاً به همین دلیل است.

۳. تلاقی مدیریت با آموزه‌های اسلامی: هدف و فرایند

اگر نظری به تعاریف ارائه‌شده از مفهوم مدیریت بیفکنیم، خواهیم دید که به رغم اختلافات آشکاری که با یکدیگر دارند، ولی همگی بر یک امر متفق‌اند؛ به گونه‌ای که گویا مدیریت، بدون آن از مفهوم

تهی می‌شود. آن امر عبارت است از: «هدف محوری». هرسی^۱ و بلانچارد^۲ نیز با بیان اینکه تقریباً به تعداد نویسندگان، تعریف مدیریت وجود دارد، وجه مشترک همه تعاریف را توجه مدیر به تحقق بخشیدن اهداف یا مقاصد سازمانی اعلام می‌کنند (هرسی و بلانچارد، ۱۳۹۴، ص ۱۷). به عبارت دیگر، خواه مدیریت را کار با دیگران و از طریق آنان بدانیم و خواه آن را در عرصه فردی قابل تعریف بدانیم و موضوع مدیریت خویشتن را مطرح کنیم، و خواه وظایف پرشماری چون برنامه‌ریزی، نظارت و کنترل، هدایت و رهبری، بسیج منابع و سازماندهی را جزو مدیریت بدانیم و چه ندانیم و خواه صرفاً آن را تصمیم‌گیری بدانیم یا چیز دیگر، می‌دانیم که مدیریت، یک عمل است و هر عملی بدون داشتن هدف، محکوم به لغو بودن است. از این رو هدف، یکی از مقومات مفهومی مدیریت به شمار می‌آید. این هدف می‌تواند اقتصادی و ناظر به بیشینه کردن سود باشد، می‌تواند سیاسی و معطوف به قدرت و عرصه اجرا باشد، می‌تواند اجتماعی باشد و بهبود اوضاع اجتماعی را پیگیری کند، می‌تواند فرهنگی باشد و ارتقا و رشد انسانی فرهنگی را دنبال کند و همچنین می‌تواند ترکیبی از آنها باشد. بنابراین مدیریت و مکتب اسلام، دو موجودیت هدفمند هستند که هر کدام هدف خویش را پیگیری می‌کنند.

اما آنچه مدیر را اثربخش و کارآمد (و در یک کلمه موفق) می‌کند، هدف نیست بلکه فرایندهایی است که در راستای تحقق هدف به کار می‌گیرد؛ زیرا اثربخشی به معنای «میزان کسب هدف» است و کارایی به معنای «هزینه منابع صرف شده در فرایند کسب هدف» است (رضائیان، ۱۳۹۳، ص ۲۰). آنچه یک مدیر موفق را از غیر آن متمایز می‌سازد، فرایندهای مدیریتی است. برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و سرپرستی و نظارت و کنترل، سرفصل‌های عمده‌ای از فرایندهایی هستند که مدیران مجموعه‌های انسانی با آنها سروکار دارند و ذیل آنها انبوهی از نظریات و مدل‌هایی قرار می‌گیرند که اثربخشی و کارآمدی مدیریت را ارتقا ببخشند. بنابراین همان‌طور که دیگران نیز گفته‌اند، مدیریت هم تعیین اهداف و هم تحقق اهداف سازمانی را دربردارد (مورگان، ۲۰۰۸، ص ۶). از سویی دیگر، اسلام نیز صرفاً اهداف فرد، خانواده و جامعه را تعیین نکرده است تا آنها از هر طریق ممکن بتوانند عمل کنند، بلکه همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد، باید و نیاید‌های اسلامی یا نظام ارزشی اسلام، مسیر رسیدن به آن هدف هستند. پس در واقع اسلام علاوه بر هدف، فرایند رسیدن به آن را نیز ارائه داده است. از این رو مدیریت و

1. Hersey

2. Blanchard

اسلام، علاوه بر هدف، در فرایندها و شیوه‌های دستیابی به هدف نیز با یکدیگر مواجه خواهند داشت. البته آموزه‌های اسلامی، در بینش و نگرشی که در باب انسان، سازمان، کار، سازماندهی، برنامه‌ریزی و دیگر مفاهیم، در اختیار قرار می‌دهند نیز بر شخص مدیر، پژوهش‌های مدیریتی و علم مدیریت اثر می‌گذارند (نقی پورفر، ۱۳۸۲، ص ۱۰۸). ولی نقطه اشتراک و تلاقی عمل مدیریت با اسلام، در مواجهه هدف و فرایندهاست. حالات مختلف این مواجهه در ادامه بررسی خواهند شد.

۴. خردمایه نظریه تشکیک اسلامیت مدیریت

نسبتی که هدف مدیریت با مکتب اسلام برقرار می‌کند، چند حالت دارد:

۱. **تعارض:** اگر سازمانی، هدف خود را در راستای بی‌دینی افراد انسانی قرار داد، قطعاً چنین هدفی در تعارض با اسلام است. برای مثال اگر شرکتی سینمایی، از طریق به کارگرفتن مکالمه‌ها، نمادها، جلوه‌ها، موسیقی و دیگر ابزارهای رسانه‌ای، محتوا و پیام‌هایی ضداسلامی مانند خشن بودن مسلمین یا پوچ بودن اعمال و عبادات اسلامی را در قالب فیلم و سریال تولید کند تا بینندگان با مشاهده آنها، نسبت به اسلام، هدف و ارزش‌های آن، ادراکی منفی و احساسی مشمئزکننده پیدا کنند، قطعاً این هدف، هدفی غیراسلامی خواهد بود. مثال دیگر سازمانی است که هدفش ترویج ربا در بین افراد انسانی است. این سازمان، ممکن است خود نیز در عمل فرایند ربا را به کار گیرد، اما هدفش ترویج ربا در جامعه انسانی است، نه پیشینه کردن سود اقتصادی؛

۲. **مغایرت:** ممکن است یک سازمان، هدف خود را دستیابی به یک غرض مشروع قرار داده باشد و سازمان را در خدمت تحقق آن قرار دهد. در این صورت هدف سازمان، لزوماً بالفعل کردن استعدادهای انسانی کارکنان در مسیر سعادت نبوده و از این جهت مغایر با هدف مکتبی اسلام است ولی به دلیل مشروعیت آن هدف، نمی‌توان وصف تعارض را برای چنین مدیریتی قرار داد. بسیاری از سازمان‌هایی که در جامعه معاصر فعالیت می‌کنند، در اینجا قرار می‌گیرند. به عنوان مثال، سازمانی را که از طریق کسب و کاری مشروع چون تولید و عرضه خودرو به پیشینه کردن سود خویش می‌پردازد، می‌توان در اینجا قرار داد؛

۳. **مطابقت:** برخی سازمان‌ها هستند که هدفشان بیش از هر چیز دیگر، تربیت و رشد انسان‌هاست. حال اگر این سازمان‌ها، رشد و ارتقای انسانی را به معنای اسلامی خویش دنبال

کنند، هدفشان دقیقاً همان هدف مکتب اسلام خواهد بود. برای مثال چنانچه شرکتی اقتصادی، علاوه بر بیشینه کردن سود مالی، هدف اصلی خود را رشد و ارتقای کارکنان خویش قرار دهد و در جایی که بین رشد کارکنان و بیشینه کردن سود مالی، تعارضی پیش بیاید رشد کارکنان را برگزیند، می‌تواند نمونه‌ای از یک مدیریت اسلامی به شمار آید. البته در حالت تطابق می‌توان از مدیریت و سازمانی نیز نام برد که هدفش، تطابق بیشتری با هدف اسلامی دارد و آن هنگامی است که علاوه بر رشد و ارتقای کارکنان، خدمتی که به عنوان برونداد سازمانی ارائه می‌شود و به نوعی حیات سازمانی بدان گره خورده است نیز تقویت‌کننده ارزش‌های دینی در جامعه باشد. برای مثال، سازمانی که هدف خویش را ساخت فیلم، کارتون یا انیمیشن اسلامی برای کودکان یا فیلم‌های سینمایی با محتوای دینی برای بزرگسالان در راستای اشاعه ارزش‌های اسلامی در جامعه قرار داده و یا سازمانی که هدف خویش را خدمت در عرصه اقتصاد مقاومتی جامعه اسلامی مانند تولید کالایی اقتصادی با هدف تقویت تولید ملی و ایجاد اشتغال برای جوانان اسلامی قرار داده، با سازمانی که کالای تولیدی‌اش صرفاً جنبه ابزاری دارد و اثر دینی هم برای کارکنان و مشتریان نداشته است، متفاوت است.

به همین منوال، فرایندهای مدیریتی نیز در مواجهه با ارزش‌های اسلامی، سه حالت برقرار می‌کنند:

۱. تعارض: اگر شرکتی تولیدی (اقتصادی، خدماتی یا فرهنگی)، کسب و کار مشروعی راه انداخته باشد، ولی برای سودآوری هرچه بیشتر یا به عبارتی کارآمدی بیشتر، نحوه عملکرد کارکنان خویش را به گونه‌ای تنظیم کرده باشد که فرد فرصت اقامه نماز پیدا نکند و نمازش قضا شود یا اینکه هویت انسانی فرد تا حد ماشینی مکانیکی فروکاسته شود، در این صورت مدیریت وی نیز اسلامی نبوده است. همچنین اگر یک شرکت هواپیمایی برای جذب مشتری بیشتر در استفاده از خدمات خویش، از کارکنان زن استفاده کند و آنها را به آرایش کردن ملزم نماید، به رغم امکان موفقیت در جذب بیشتر و همچنین رضایت خاطر کارکنان، فرایندهای مورد استفاده‌اش مشروع نیستند و در نتیجه مدیریت وی، اسلامی نخواهد بود؛ زیرا چنین سازمانی تحقق هدف مشروع را از روشی پی گرفته است که عملاً منجر به شکوفایی استعدادهای انسانی در مسیر شقاوت شده است. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که تنوع جنسیتی^۱ در گروه‌های کاری، نقش مثبتی در بهبود عملکرد آن گروه دارد

لپین^۱ و همکاران، ۲۰۰۲، ص ۴۷۲)؛ یعنی اگر به گروه‌های کاری تک‌جنسیتی عضو یا اعضایی از جنس مخالف افزوده شود، عموماً عملکرد آن تیم بهبود خواهد یافت؛ اما در نظام ارزشی اسلام، اختلاط جنسیتی محدودیت‌هایی دارد و چنانچه مدیر بخواهد این محدودیت‌ها را مد نظر قرار دهد، نمی‌تواند به نحو مطلق از این شیوه در افزایش بهره‌وری سازمان استفاده کند؛

۲. مغایرت: بر اساس فقه موجود، سازمانی که فرایندهای مورد استفاده‌اش برای تحقق هدف، مُراعی حلال و حرام اسلامی باشند، ولی چارچوب مستحبات و مکروهات را در نوردد، باید و نیاید یا همان ارزش‌های اسلامی را به نحو کامل مراعات نکرده است. به همین سبب، از این بابت که حداقل‌ها (حلال و حرام) را رعایت کرده، نمی‌توان حکم به تعارض فرایندهای این سازمان با اسلام داد و از این لحاظ که همه باید و نیاید‌ها را نیز مراعات نکرده، پس نمی‌توان حکم به انطباق آنها با اسلام داد. برای مثال، اگر سازمانی اقتصادی یا اجتماعی، برای افزایش فروش و در نتیجه بهره‌وری بیشتر، از انواع جذابیت‌ها و زرق و برق‌های حلال مادی در تبلیغات خویش استفاده کند، یکی از اثراتش، تزریق ناخواسته تجمل‌گرایی در میان مردم خواهد بود و این، مخالف زهد و عدم دل‌بستگی به دنیا است. از این رو چنین فرایندی که در راستای هدفی مشروع به کار رفته است، مغایر با ارزش‌های اسلامی است؛

۳. مطابقت: اگر مدیریت، فرایندهای سازمانی خود را به گونه‌ای تنظیم نماید که در تطابق کامل با تمام باید و نیاید‌های اسلامی باشد، لاجرم این فرایندها در هماهنگی کامل با نظام ارزشی اسلام خواهند بود. برای مثال، مدیریتی که علاوه بر رعایت واجب و حرام، به مباحث اخلاق سازمانی^۲ نیز بی‌توجه نیست نمونه‌ای از این حالت است. اخلاق سازمانی از منظر اسلام، فراتر از رعایت کردن واجب و حرام است و شامل مواردی چون تکریم خانواده‌های کارکنان، بزرگداشت و احترام کار و کارگر، برخورد و تعامل انسانی با آنها و امثال آن می‌شود. این اخلاق، با آنچه در ادبیات مدیریت رایج با عنوان اخلاق سازمانی ارائه شده است و شامل سه رهیافت اصالت سودمندی، حقوق بشر و عدالت می‌شود (رضانیان، ۱۳۸۷، ص ۲۷۷)، بسیار متفاوت بوده تا جایی که برخی آموزه‌های این رهیافت‌ها، از نظر اسلام، دقیقاً غیراخلاقی است.^۳

1. LePine

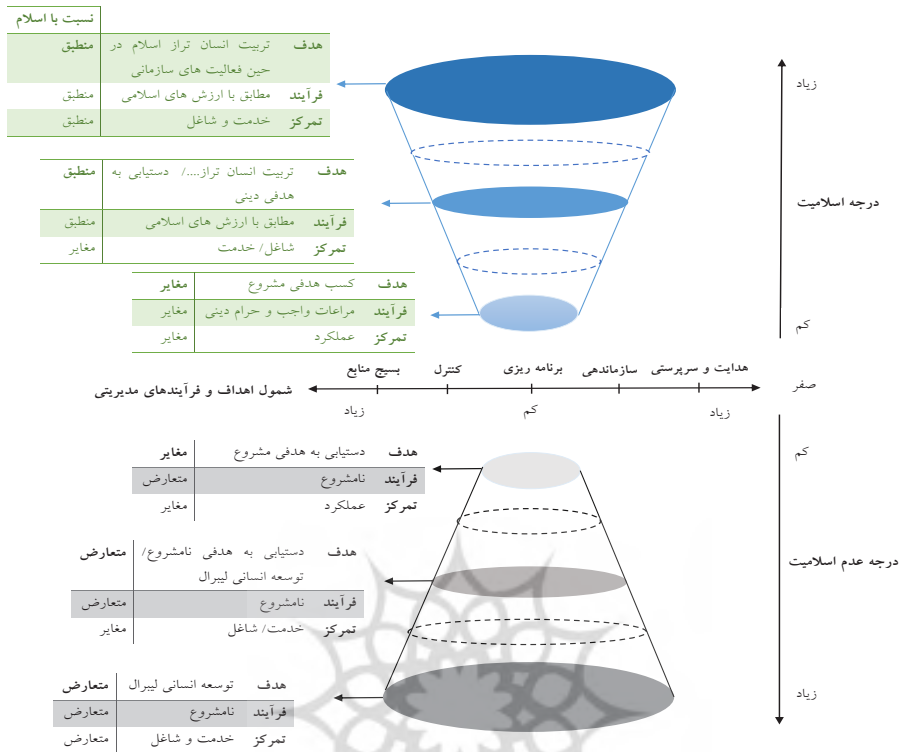
2. Organizational ethics

۳. برای مثال، رهیافت اصالت سودمندی، در نهایت منجر به این می‌شود که هدف، وسیله را توجیه می‌کند (رضانیان،

اگرچه در هر سه حالت یادشده، مدیریت و سازمان، به صورت مجزایی از لحاظ هدف و فرایندها، مقایسه شدند، اما اگر دقت شود، هر چه هدف به رشد و ارتقای انسان (به معنای اسلامی اش) نزدیک تر می شود، اقامه و اجرای ارزش های اسلامی نیز بیشتر می شود و هر چه هدف از رشد و ارتقای انسان فاصله می گیرد، اباحه گری و انجام هر عمل ممکن برای رسیدن به هدف، بیشتر می شود. بنابراین میزان انطباق هدف با اسلام، توجه به انسان و رشد وی و استفاده از شیوه های مشروع، و نهایتاً مطلوبیت اسلامی برون داد سازمانی، همگی خود را در مقوله هدف نشان می دهند. هرچقدر هدف مدیریت سازمان یا یک مجموعه انسانی، با هدف مکتبی اسلام، انطباق بیشتری داشته باشد، آن مدیریت، اسلامی تر خواهد بود؛ چراکه فرایندها و تمرکز سازمانی، در واقع امتداد عملی اهداف هستند.

تفاوت اهداف و فرایندهای مدیریتی و نسبتی که با هدف و ارزش های اسلامی برقرار می کنند و در نتیجه پدید آمدن حالات مختلف مدیریت، منجر به خروج مفهومی مدیریت اسلامی از یک مقوله متواطی و قرار گرفتن اسلامیت مدیریت بر روی طیفی می گردد که از تعارض با اسلام آغاز و به انطباق کامل با آن ختم می شود. این مهم، خردمایه نظریه تشکیک اسلامیت مدیریت است. بر اساس این نظریه، اسلامیت مدیریت دارای درجه بندی است و مدیریت یک مجموعه با درجات مختلفی از اسلامیت، ممکن و محقق می شود. نمودار شماره ۱، هسته اصلی نظریه تشکیک اسلامیت مدیریت است.

در این نمودار، سطوح مدیریت اسلامی به صورت دایره ای رسم شده است تا این معنا القا شود که هرچقدر به سمت سطوح بالاتر برویم، ضمن ارتقای سطح، سطوح پایین تر نیز مورد شمول قرار می گیرند و به عبارتی کامل تر می شوند. همچنین بین این سطوح، دوایری نیز با نقطه چین ترسیم شده اند تا خواننده متوجه باشد که مدیریت اسلامی، یک مفهوم مشکک طیف گونه است که نوع مدیریت می تواند در سراسر این طیف قرار گیرد و در عمل، صرفاً این سطوح سه گانه، محقق و موجود نیستند.



۵. سطوح اسلامیت مدیریت در نظریه تشکیک ۵-۱. سطوح مدیریت اسلامی

همان طور که در نمودار شماره ۱ مشاهده می شود، هر چقدر درجه اسلامیت مدیریت افزایش می یابد و سطح راقی تری از مدیریت اسلامی به ارمغان آورده می شود، هدف اسلامی مدیریت، شمول بیشتری در سازمان، ساختار، قواعد، هنجارها، فرهنگ سازمانی و کارکنان آن می یابد؛ تا جایی که ساخت سازمانی^۱ به گونه ای صورت می گیرد که برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و سرپرستی، کنترل و بسیج منابع، بیش از هر چیز دیگر، تربیت انسان تراز اسلام را به بار می آورند. در این سطح مدیریت، تمرکز تمرکز سازمانی صرفاً بر عملکرد یا خدمتی که ارائه می شود، نیست؛ بلکه رشد و ارتقای انسانی اسلامی کارکنان شاغلی که در سازمان فعالیت می کنند، خود اصلی ترین هدف سازمانی است. البته باید توجه داشت که در این سطح نیز مدیریت سازمان، نسبت به اثربخشی سازمانی که از طریق موفقیت در ارائه خدمت محقق می شود، بی اعتنا نیست و از آن

غفلت نمی‌کند؛ بلکه تمامی تلاش خویش را در راستای بیشینه کردن اثربخشی و کارآمدی به کار می‌گیرد؛ ولی آنچه در این سطح اهمیت دارد آن است که مدیر سازمان، هیچ‌گاه رشد و ارتقای کارکنان شاغل را فدای عملکرد نمی‌کند، بلکه بهبود عملکرد را از طریق رشد و تربیت انسانی اسلامی افراد پی می‌گیرد. اینکه شهید مطهری معتقد است که وقتی موضوع رشد (شایستگی اداره، نگهداری و بهره‌برداری یکی از سرمایه‌ها و امکانات مادی و یا معنوی که به انسان سپرده می‌شود) انسان‌های دیگر باشند، مفهوم رهبری و مدیریت پدید می‌آید و این مفهوم از منظر اسلام، همان «امامت و رهبری» است (مطهری، ۱۳۸۷، ص ۱۰۹)، سخنش ناظر به همین سطح از مدیریت اسلامی است. اصولی که با عنوان «اعمال مدیریت بر اساس اختیار نیروها» و «اعمال مدیریت بر اساس بصیرت نیروها» به عنوان اصول مدیریت اسلامی مطرح شده‌اند (نقی پورفر، ۱۳۸۵) نیز مربوط به همین سطح هستند؛ زیرا رشد انسان‌ها بدون در نظر گرفتن اختیار و علم آنها، امکان‌پذیر نیست. این سطح از مدیریت اسلامی، در مدیریت دولتی نظام اسلامی، جایگاهی ویژه دارد؛ زیرا نظام اسلامی، بیش از هر چیز دیگر، دغدغه رشد و کمال انسان‌ها را دارد و آن را به عنوان غایت نهایی خویش قرار می‌دهد (خامنه‌ای، ۱۳۹۳، ص ۵۷۰). نکته درخور توجه آنکه اگر دیدگاه‌های مختلف عرضه شده در باب رسالت مدیریت دولتی مرور شوند، ملاحظه خواهد شد که توجه به کمال و رشد انسانی-اسلامی شهروندان، از ویژگی‌های تمایزبخش مدیریت اسلامی با آنهاست. برای مثال، یکی از این دیدگاه‌ها، خدمات دولتی نوین^۱ است. در این دیدگاه، با تأکیدی که بر شهروندی دموکراتیک^۲ می‌شود، منافع عمومی^۳ حاصل‌گفتمان درباره ارزش‌های مشترک است (دنهارت^۴ و دنهارت، ۲۰۰۰، ص ۵۵۵)؛ در صورتی که طبق صریح آیات قرآن کریم، ممکن است افراد یک چیز را منفعت خویش بدانند، اما در واقع به ضرر آنها باشد و بالعکس (بقره: ۲۱۶؛ نساء: ۱۹). روشن است که منظور از نفع و ضرر از منظر قرآن، نفع و ضرری است که در راه سعادت و کمال، به دست می‌آید.

در بخش خصوصی نیز با تأکید ویژه‌ای که نظریات مدیریت و سازمان بر اثربخشی و کارآمدی دارند، عملاً از انسان‌ها به عنوان اشیا^۵ که از طریق و با استفاده از آنها می‌توان سود مالی سازمان را

1. New public service
2. Democratic citizenship
3. Public interest
4. Denhardt

به حداکثر رساند، استفاده می‌کنند و نه تنها ابعاد مختلف انسانی آنها را رشد نمی‌دهند، بلکه موجب عدم شکوفایی استعداد هایشان می‌شوند. کریس آرجریس^۱ اعتقاد دارد که در بسیاری موارد هنگامی که مردم به نیروی کار می‌پیوندند، بر اثر اعمال و اقداماتی که مورد استفاده مدیریت سازمان‌ها قرار می‌گیرد، از رشد و شکوفایی باز می‌مانند. در این سازمان‌ها، اجازه کمترین کنترلی بر محیط کار به افراد داده نمی‌شود و آنان به انفعال، اتکا، تبعیت و زیردست بودن تشویق می‌شوند و در نتیجه ناپخته رفتار می‌کنند. بسیاری از سازمان‌ها انتظار دارند که کارکنانشان به جای آنکه مثل بزرگسالان بالغ رفتار کنند، همچون افراد نابالغ عمل نمایند (هرسی و بلانچارد، ۱۳۹۴، ص ۷۳). البته تأکید بر انسان و توجه به ابعاد ویژه و خاص انسانی در مدیریت غربی، سابقه‌ای دراز و طولانی دارد؛ اما نکته مهم آنجاست که این توجه و تأکید، نافی استفاده ابزاری از انسان نیست و تقبیح نشده است؛ بلکه از آنجاکه اثربخشی و کارآمدی در رهیافت مدیریت علمی، با توجه صرف به ابعاد مادی انسان صورت می‌گرفت. مطالعات هاثورن به عنوان طلوعه و نطفه شکل دهنده رهیافت منابع انسانی، نشان داد غفلت از ابعاد و ویژگی‌های انسانی کارکنان نیز موجب کاستن از اثربخشی و کارآمدی سازمانی شده است. بنابراین این نهضت نیز با حفظ و پذیرش همان نظام ارزشی مادی، مدیران را به ابعاد انسانی کارکنان، التفات می‌داد. روشن است که این التفات، با تأکیدی که مدیریت اسلامی بر انسان به مثابه هدف سازمانی و نهشی سازمانی دارد، بسیار متفاوت است که اثرات خویش را در ساخت سازمانی نشان خواهد داد.

سطح دیگر از مدیریت اسلامی جایی است که مدیریت، هدف اصلی خویش را سبک‌تر کرده و به صورت توأمان، رشد و ارتقای انسانی و ارائه یک خدمت دینی را پی نگرفته است؛ بلکه بر یکی از آنها تمرکز می‌کند. مثلاً تربیت انسان دینی را هدف اصلی قرار داده است، ولی خدمتی که ارائه می‌دهد به لحاظ دینی، خنثاست و لزوماً موجب رشد و ارتقای دریافت‌کنندگان خدمت نمی‌شود و یا اینکه هدف وی، ارائه یک خدمت دینی اصیل است ولی به رشد و ارتقای دینی کارکنان کمتر توجه می‌کند. البته در پارادایم مدیریت رایج نیز توجه و علاقه توأم به عملکرد^۲ و رضایت خاطر^۳، موضوع اصلی مدیریت در محیط‌های کاری است (رضانیان، ۱۳۹۳، ص ۲۰)؛ ولی باید دقت کرد که این دو مفهوم، با آنچه مکتب اسلام ارائه می‌دهد، بسیار متفاوت‌اند. همان‌طور که عملکرد

1. Chris Argyris
2. Performance
3. Job satisfaction

یک مدیر با دو شاخص کارآمدی و اثربخشی سنجیده می‌شود، ارزیابی رضایت خاطر افراد نیز با مواردی چون ارائه پرداخت منصفانه و کافی در برابر کاری که به‌خوبی انجام می‌شود، تأمین شرایط کاری ایمن و سالم و مواردی این چنین سنجیده می‌شود؛ درحالی‌که ممکن است در یک محیط کاری، رضایت خاطر در حد بالایی تأمین شود، اما رشد و ارتقای دینی کارکنان فراهم نشده باشد، بلکه اتفاقاً به عکس نیز باشد. برای مثال، اگر مدیر یک هتل برای پیشینه کردن رضایت خاطر کارکنان و مشتریان خویش، یکی از مزایای کارکنان را استفاده رایگان از رستورانی قرار دهد که در آن مشروبات الکلی قابل دریافت و نوشیدن باشد، چه‌بسا رضایت خاطر آنها افزایش یابد و اتفاقاً همین تصمیم، یکی از مزیت‌های رقابتی این هتل برای مشتریان به شمار آید و منجر به جذب بیشتر آنها شود، ولی مسلم است که این تصمیم، نه تنها زمینه رشد افراد را فراهم نمی‌آورد، بلکه موجب تنزل آنها می‌شود.

پایین‌ترین سطح مدیریت اسلامی، زمانی است که نه هدف سازمان و نه تمرکز آن بر روی خدمت دینی باشد، بلکه مدیریت، هدفی را دنبال کند که از نظر اسلام، مشروع است و ضمناً حلال و حرام الهی را در طریق رسیدن بدان مراعات می‌کند. در اینجا، مدیریت سازمان به اینکه کارکنان، انسان‌هایی هستند که خلقتشان هدفمند است و باید به گونه‌ای با آنها تعامل کرد که استعدادهایشان شکوفا شود، توجه چندانی ندارد، بلکه هدف اصلی، رسیدن به آن هدف مشروع و غالباً اقتصادی مثل تولید داروست. تمرکز سازمانی نیز بر روی عملکرد (با دو شاخص اثربخشی و کارآمدی) است و ساخت سازمانی به گونه‌ای صورت می‌گیرد که همه امکانات و استعدادهای مالی، انسانی، زمانی و... ابزاری برای تحقق هدف قرار می‌گیرند.

۲-۵. سطوح مدیریت غیراسلامی

سطوح تشریح شده در پیوستار مدیریت اسلامی، همگی یک ویژگی مهم داشتند که عبارت است از: عدم تعارض هدف و ارزش‌های اسلامی با هدف و فرایندهای مدیریتی. در مقابل، مدیریت غیراسلامی در تمام سطوح خود، دست‌کم در یکی از این دو بُعد، یعنی هدف و فرایندها، با اسلام در تعارض است.

در سطح اول، با اینکه مدیریت سازمان، هدف مشروعی را دنبال می‌کند، ولی فرایندهایی را که برای تحقق آن به کار گرفته، به لحاظ اسلامی نامشروع‌اند. در این سطح، هدف مدیریت، نه تحقق انسان‌بی‌دین و یا مخالفت با دین، بلکه رسیدن به منفعتی مطلوب است، ولی این مطلوبیت به حدی است که در راه دستیابی بدان، ارزش‌های اسلامی را زیر پا می‌نهد. به همین سبب، تمرکز

و همت اصلی مدیر در چنین حالتی، متوجه عملکرد سازمانی است تا بتواند هدف را در بالاترین سطح ممکن و از راه‌هایی کم‌هزینه‌تر محقق کند. مثال این مورد، در توضیح تعارض فرایندها با ارزش‌های اسلامی تشریح شده است.

در سطح منفی‌تر، مدیریت، هدف خویش را جنبه انسانی‌تری می‌بخشد؛ به گونه‌ای که تمرکز سازمانی، از عملکرد صرف خارج می‌شود و بر روی خدمتی^۱ که در راستای پرورش و به فعلیت درآوردن استعدادهای انسانی در جهت تربیت انسان و جامعه بی‌دین است، متمرکز می‌شود. حالت دیگر در چنین سطحی این است که مدیریت سازمان، نحوه مدیریت خویش را به گونه‌ای تنظیم کند که کارکنان آن، در جهت بی‌دینی رشد یابند و استعدادهای خویش را شکوفا کنند. برونداد سازمان در این حالت، بیش از هر چیز دیگر، شاغلان آن سازمان است و خدمت ارائه‌شده، از اهمیت کمتری برخوردار است. همچنین در این سطح، از آنجاکه هدف نامشروع است، پس به‌ناچار از فرایندهایی استفاده خواهد شد که دست‌کم برخی ارزش‌های اسلامی را زیر پا می‌نهند. مثال‌های این سطح نیز در توضیح نسبت تعارض هدف مدیریت و اسلام، آورده شده است.

منفی‌ترین سطح مدیریت غیراسلامی نیز آن هنگام است که مدیریت، هم از جهت هدف، به دنبال بی‌دینی انسان‌هاست و هم از جهت فرایند، شیوه‌های نامشروعی را به کار می‌گیرد و هم تمرکزش صرفاً بر روی خدمت یا شاغلان نیست، بلکه هر دو (هدف و فرایند) و بالتبع تمرکز را جملگی در نظر دارد. برای مثال، چنانچه مدیر سازمانی علمی و پژوهشی، به دنبال تنویر کردن مبانی، اصول، روش‌ها و ارزش‌های لیبرالیسم باشد و از طریق تولید و نشر آثار علمی چون کتاب، مقاله، نرم‌افزار و برگزاری همایش به دنبال ترویج آنها در جامعه انسانی باشد و در عین حال، نسبت به ساخت و طراحی فرایندهای سازمانی بی‌اعتنا نباشد، بلکه آنها را به گونه‌ای تنظیم کند که زندگی کاری کارکنان در سازمان و بیرون از آن، برآمده از لیبرالیسم و رونق‌بخش آن باشد و شاغلانی لیبرال‌مآب را تحویل جامعه دهد، نحوه مدیریت وی را می‌توان غیراسلامی‌ترین حالت ممکن دانست. یکی از مصادیق چنین مدیریت و سازمانی در «برنامه توسعه انسانی» سازمان ملل، متجلی شده است. در این برنامه، توسعه انسانی به معنای «فرایند افزایش انتخاب‌های مردم» است که سه عنصر کلیدی دارد. این سه عنصر که در حقیقت راه‌های افزایش انتخاب‌های افراد

۱. برای درک مفهوم خدمت در اینجا، دقت شود که اگر خروجی نهایی (محصول) یک سازمان را از حیث تأثیری که بر مسیر زندگی انسان می‌گذارد به دو دسته خنثا و تأثیرگذار تقسیم کنیم، منظور از خدمت، آن محصولی است که تأثیرگذار خواهد بود. مثلاً داشتن یک خودرو، فی‌نفسه تأثیری در مسیر زندگی ندارد (مسامحتاً)، اما مشاهده یک فیلم، به دلیل پر بودن آن از پیام‌های معنایی، نمی‌تواند فی‌نفسه بر زندگی آدمی بی‌اثر باشد.

هستند، عبارت‌اند از: رسیدن به یک زندگی طولانی همراه با سلامت، کسب علم و دانش و در نهایت دسترسی به منابع مورد نیاز یک سطح زندگی شایسته و مناسب (برنامه توسعه ملل متحد، ۱۹۹۰، ص ۱۰). این برنامه، اموری چون تساوی مطلق زن و مرد و داشتن حق شخصی برقراری همجنس‌بازی بین دو بزرگسال راضی را از شاخص‌های آزادی انسانی می‌داند (برنامه توسعه ملل متحد، ۱۹۹۱، ص ۲۰). با بررسی و تحلیل تعریف توسعه انسانی سازمان ملل مشخص می‌شود که این تعریف برگرفته از بنیان‌های لیبرال‌دموکراسی و ارزش‌های آن است (دیالمه و برادران حقیر، ۱۳۸۹، ص ۵۰).^۱ اجرای برنامه‌های توسعه انسانی در کشورهای مختلف و در حوزه‌هایی چون آموزش و پرورش نیز نشان‌دهنده استفاده از فرایند نامشروع است که هم مجریان و هم دریافت‌کنندگان برنامه را متأثر خواهد کرد.

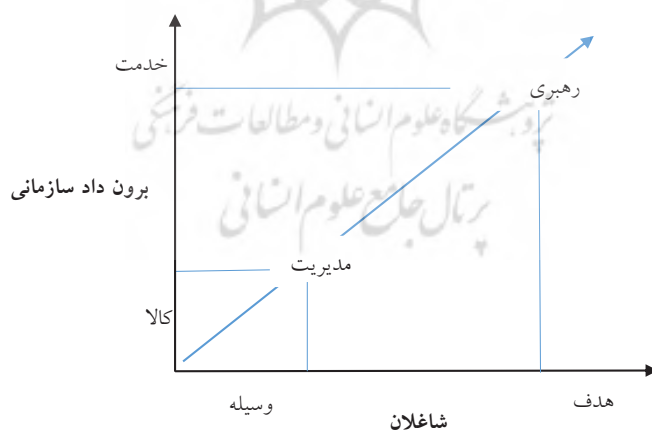
۶. یافته‌های برآمده از نظریه تشکیک

بر اساس یافته‌های این نظریه، مدیریت اسلامی، دو رکن مهم دارد که هر کدام نباشند، مدیریت اسلامی شکل نخواهد گرفت. هدف و فرایندهای به کار گرفته شده در تحقق هدف، باید حداقلی از اسلامیت را داشته باشند تا بتوان مدیریت انجام‌شده را دارای وصف اسلامیت دانست. این حداقل، عبارت است از مشروعیت هدف و فرایند. مدیریت یک مجموعه انسانی، هرچقدر آن مجموعه را در هدف و فرایندها از مشروعیت به سمت تحقق هدف و ارزش‌های اسلامی حرکت دهد، اسلامی‌تر است؛ تا جایی که اگر با آنها منطبق شود، اسلامی‌ترین مدیریت ممکن واقع خواهد شد. در سوی دیگر طیف، هرچقدر مدیریت هدف و فرایندهای جمعی را به سوی عدم مشروعیت و مخالفت با ارزش‌های اسلامی سوق دهد، غیراسلامی‌تر می‌شود؛ تا جایی که چنانچه در تعارض با آنها قرار گیرد، مدیریت ضداسلامی را پدیدار خواهد ساخت.

آنچه بین دو حالت انطباق و تعارض در پیوستار مدیریت اسلامی قرار می‌گیرد، از سویی اسلامی است و از سوی دیگر غیراسلامی. در واقع، مدیریت به میزانی که به انطباق نزدیک‌تر می‌شود، درجه اسلامیتش افزایش می‌یابد و در عین حال از درجه عدم اسلامیتش کاسته می‌شود و هرچقدر به تعارض نزدیک‌تر می‌شود، درجه عدم اسلامیتش افزایش می‌یابد و از اسلامیتش کاسته

۱. مقایسه تعریف ارائه‌شده با تعریف اسلامی توسعه انسانی، تقابل این دو را نمایان می‌کند. یکی از نویسندگان توسعه انسانی را از منظر اسلام، این‌گونه بیان کرده است: «فرایندی فردی و اجتماعی که در طی آن، استعداد‌های انسان به منظور رسیدن به کمال حقیقی - قرب الهی - از طریق تأمین نیازهای واقعی به فعلیت می‌رسد» (خلیلی تیرناش، ۱۳۸۰، ص ۱۱۳).

می‌شود؛ به این سبب که برخی اجزای مدیریت، اسلامی‌اند و برخی دیگر، غیراسلامی. مدیریت هرچقدر به دو سوی انتهایی پیوستار نزدیک‌تر شود، توجه و تمرکز بر انسان و جامعه انسانی به مثابه هدف سازمانی بیشتر می‌شود. در این حالت، شاغلان از وسیله‌ای صرف برای تحقق اهداف سازمانی، خارج می‌شوند و خود نیز موضوعیت می‌یابند. همچنین برون‌داد سازمانی، از تولید محصولی که تأثیری در تغییر انسان‌ها ندارد و یا بسیار کم‌تأثیر است به سوی تولید و ارائه محصولاتی که جنبه انسانی و فرهنگی دارند، سوق داده می‌شود. بنابراین حرکت به دو سوی انتهایی پیوستار، سبک مدیریتی را به رهبری نزدیک‌تر می‌کند؛ زیرا رهبری عبارت است از: «هنر یا فرایند تأثیرگذاری (نفوذ)^۱ بر افراد؛ به گونه‌ای که آنها با تمایل و اطمینان در جهت دستیابی به اهداف گروهی تلاش کنند» (کونتز و همکاران، ۱۹۸۶، ص ۳۹۷)؛ «فرایند برانگیختن و یاری دادن دیگران به جهت کارکردن مشتاقانه به منظور دستیابی به اهداف» (دیویس و نیوسترم،^۲ ۱۹۸۵، ص ۱۵۸)؛ با این تفاوت که انگیزه رهبری در یک سازمان، می‌تواند استفاده ابزاری از کارکنان باشد، ولی در دو سوی انتهایی پیوستار، خود شاغلان نیز موضوعیت یافته‌اند. برای مثال، رهبری در یک سازمان، می‌تواند برون‌داد سازمانی را تولید یک کالای اقتصادی قرار دهد و برای بهره‌وری بیشتر، با توسل به انگیزش و ارتباطات انسانی، به دنبال اثرگذاری بر شاغلان باشد تا از وی پیروی کنند. نمودار شماره ۲ بیان می‌کند که ضمن نزدیکی مفهومی مدیریت انجام‌شده در دو سوی پیوستار به رهبری، جنبه انسانی برون‌داد سازمانی و شاغلان بیشتر مورد توجه قرار می‌گیرد.



نمودار شماره ۲. تأثیر ارزش‌بار شدن مدیریت بر شاغلان و برون‌داد سازمانی

1. Influencing
2. Davis, Keith. Newstrom, John W.

اگرچه مدیریت مجموعه‌های انسانی (اقتصادی، تجاری، خدماتی، علمی، فرهنگی، اجتماعی)، عموماً شالوده‌ای اقتصادی دارد که از طریق آن، مایحتاج مالی کارکنان خود را تأمین می‌کند و به نوعی حیات سازمانی بدان گره می‌خورد، ولی هرچقدر درجه ارزشی مدیریت (اسلامی و ضداسلامی) افزایش یابد، سودآوری، بیشتر در حاشیه اهداف سازمانی قرار می‌گیرد؛ تا جایی که مدیر و کارکنان حاضرند حتی موقتاً زیان‌ده باشند، ولی بر شدت خدمت آنها افزوده شود. برای مثال، اگر سازمانی که تولیدکننده یک کالای فرهنگی چون پویانمایی‌های آموزنده و اسلامی برای کودکان است، بخواهد کالای خود را با قیمت معمول بازار بفروشد، ممکن است به دلیل مواجه شدن با بی‌توجهی مردم، فروش چندانی نداشته باشد، ولی از آنجاکه هدف مدیریت و سازمان، اثرگذاری فرهنگی بر جامعه انسانی است، حاضر است محصولش را با قیمتی کمتر از قیمت بازار و حتی شاید کمتر از قیمت تمام‌شده بفروشد تا برون‌داد سازمانی، به نحو بیشینه‌ای محقق شود. این در حالی است که علت روی آوردن به مطالعات سازمانی و مدیریت و قرار گرفتن آن به عنوان موضوع^۱ مطالعه و پژوهش، بیشینه کردن ثروت بود. پیش از انقلاب صنعتی که اقتصاد مردم بیشتر متکی بر عواملی چون زمین و نیروی انسانی بود، سازمان به شکل کنونی آن وجود نداشت؛ اما پس از انقلاب صنعتی و فراهم شدن امکان تولید انبوه، سازمان‌ها مورد توجه ویژه عالمان و مهندسان قرار گرفتند. از این‌رو مدیریت علاوه بر عوامل قبلی و عامل سرمایه مادی، به عنوان عامل چهارمی که نقش درخور توجهی در تولید ثروت ایفا می‌کرد مطرح شد (قلی‌پور، ۱۳۸۸، ص ۵۲).

به همین سبب روح غالب نظریات سازمان و مدیریت، بهره‌وری اقتصادی است و کارکنان، در بهترین حالت، به عنوان منابع (انسانی) سازمان، نگریسته شده‌اند (رایت و همکاران، ۱۹۹۴) تا از طریق تبیین نحوه انگیزش و تمایل انسان‌ها به کار، در بسیاری از آموزه‌های مدیریتی همچون نظریه دوعاملی انگیزشی-بهداشتی هرزبرگ، نظریه X و Y مک‌گریگور و دیگر نظریاتی که در رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی طرح شده‌اند، مدیر را در تحقق هر چه بیشتر هدف خویش یاری کنند؛ درحالی‌که اگر با هدف شکوفایی استعدادهای انسانی و رشد دینی آنها به مطالعه سازمان و مدیریت پرداخته می‌شود، اکنون مجموعه درخور توجهی از نظریات که مدیر را در راستای رسیدن به اهداف دینی یاری می‌کردند، موجود می‌بود.

۷. نتیجه‌گیری

با بررسی‌های انجام شده در این پژوهش، مشخص شد که اسلامیت مدیریت، مفهومی مشکک است و در نتیجه مدیریت اسلامی، سطوح و درجات مختلفی می‌یابد. در نظریه تشکیک اسلامیت مدیریت، بسته به اینکه هدف و فرایندهای مدیریتی چه نسبتی با هدف مکتبی اسلام و نظام ارزشی آن برقرار می‌کنند و در نتیجه تمرکز مدیریتی بر روی چه چیزی قرار می‌گیرد، اسلامیت مدیریت، سطوح مختلفی می‌یابد. اسلامی‌ترین سطح مدیریت اسلامی، زمانی تحقق می‌یابد که هدف، فرایندها و تمرکز مدیریت، منطبق با هدف مکتبی اسلام، ارزش‌های آن و برون‌داد مطلوب باشند. هرچقدر که این سه بعد، انطباق کمتری با اسلام پیدا می‌کنند، از درجه اسلامیت مدیریت کاسته و به درجه عدم اسلامیت، افزوده می‌شود. با این توجه، مدیریت مفهوم دورگه‌ای^۱ است که در عین برخورداری از جنبه‌های اسلامی، می‌تواند جنبه‌های غیراسلامی نیز داشته باشد. به‌رحال این روند تا جایی ادامه می‌یابد که هر سه بعد مذکور، نه‌تنها در مغایرت، بلکه در تعارض با اسلام قرار می‌گیرند. در این حالت، هدف مدیریت، توسعه انسان بی‌دین است که آن را در درون سازمان از طریق فرایندهای نامشروع و در بیرون سازمان از طریق تولید و ارائه یک خدمت ضدا ارزشی پی می‌گیرد. بنابراین مفهوم مشکک مدیریت اسلامی در پرتو سطوح مختلفی که برای مدیریت اسلامی مطرح می‌کند، تلقی‌های مختلفی را در خود جای می‌دهد و کامل نبودن برخی از این تلقی‌ها را نشان می‌دهد و در نتیجه تشتت مفهومی پدیدآمده را نیز برطرف می‌کند. تلقی‌هایی که معیار اسلامیت مدیریت را رشد دادن انسان‌ها (مطهری، ۱۳۸۷) و یا جلب رضایت الهی (مقیم، ۱۳۹۴) می‌دانند، در سطح اول مدیریت اسلامی قرار می‌گیرند؛ رویکردهای اخلاقی به مدیریت (محمدی ری شهری، ۱۳۷۵، عابدی جعفری و حسین‌زاده، ۱۳۹۱)، با سطح میانی مدیریت اسلامی تناسب بیشتری دارند و رویکردهایی که صرفاً عدم مغایرت با شرع را موجب اسلامی شدن مدیریت می‌دانند (نبوی، ۱۳۷۶)، با سطح آخر مدیریت اسلامی ارتباط برقرار می‌کنند. نظریات رایج علم مدیریت نیز در پرتو نظریه تشکیک اسلامیت مدیریت، بسته به اینکه چه نسبتی با هدف مکتبی و ارزش‌های اسلام برقرار می‌کنند، در پیوستار مدیریت اسلامی و غیراسلامی قرار می‌گیرند. در نتیجه، با توجه به اینکه نظریات و مدل‌های مطروحه مدیریت همانند تلقی‌های مدیریت اسلامی، قابلیت اتصاف به اسلامی، اسلامی‌تر و اسلامی‌ترین را دارند، امکان غیراسلامی، غیراسلامی‌تر و ضداسلامی بودن را نیز دارا هستند. داوری در باب اسلامیت علم مدیریت، منوط به بررسی تفصیلی

است و به نحویک پارچه نمی توان آن را کاملاً غیراسلامی دانست.

در پرتو نظریه تشکیک اسلامیت مدیریت، می توان نسبت مدیریت اسلامی را با دیگر مفاهیم مشابه از جمله «مدیریت جهادی» که گاه به جای مدیریت اسلامی می نشیند، تعیین کرد. مدیریت جهادی که با چهار مشخصه ۱. نیت الهی در کار، ۲. تلاش، ۳. مقابله با دشمن و ۴. استمرار و همه جانبگی شناخته می شود (ذوفن و قلی پور، ۱۳۹۵)، حالتی خاص از مدیریت اسلامی است و در سطوح بالای پیوستار مدیریت اسلامی قرار می گیرد؛ زیرا با توجه به نیت الهی در کار و مقابله با دشمن در مدیریت جهادی، هدف این سبک مدیریتی، هدفی منطبق با اسلام است و با توجه به استمرار و همه جانبگی که به معنای هوشمندانه و مخلصانه بودن است، از فرایندهایی استفاده می کند که با ارزش های اسلامی نیز هماهنگ باشند. بنابراین می توان گفت نسبت این دو مفهوم، عموم و خصوص مطلق است.

اگرچه در اینجا صرفاً نحوه اسلامی بودن مقوله مدیریت مورد بررسی تفصیلی قرار گرفت، ولی اسلامی شدن یک عمل یا برساخت انسانی، پس از پیروزی انقلاب اسلامی، به مسئله ای مبتلا به و مشترک در همه لایه های کلان و خرد جامعه، از اسلامیت نظام اسلامی گرفته تا مباحث خردتری چون اقتصاد، سیاست، فرهنگ و مدیریت آن بدل شد. به نظر می رسد می توان نظریه به دست آمده را به کلیت نظام اسلامی و همچنین شئون مختلف آن اعم از اقتصاد، سیاست و فرهنگ تعمیم داد. بر این مبنا، اسلامیت نظام و هندسه کلی کشور، اقتصاد، سیاست و فرهنگ آن نیز تشکیکی است و همان طور که نمی توان آن را به سبب عدم تکمیل زنجیره انقلاب اسلامی (خامنه ای، ۱۳۹۰)، کاملاً اسلامی دانست، به دلیل وجود برخی موارد غیراسلامی، نمی توان غیراسلامی اش نیز انگاشت. نکته مهم تر درباره نظام سازی اینجاست که اگرچه در قانون اساسی کشور، هم عدم تعارض و عدم تغایر (اصل ۹۶) و هم مطابقت با شرع (اصل ۱۲) هر دو ذکر شده است، ولی هرچقدر کلیت و اجزای نظام از عدم تغایر به سوی تطابق با مکتب اسلام سوق داده شوند، نظام موجود، اسلامی تر خواهد شد.

۸. پیشنهادها

۱. همان گونه که گفته شد، سطح اول مدیریت اسلامی، ارتباط وثیقی با مدیریت دولتی در نظام اسلامی پیدا می کند. بنابراین سازمان های دولتی و مدیران آنها باید در پوشاندن جامه عمل به این نوع مدیریت، پیشتاز باشند؛ اما با اینکه مبتنی بر فلسفه های غربی، تاکنون دیدگاه های متعددی در این باره، استخراج و عرضه شده است، هنوز دیدگاه اسلامی آن، تولید و منتشر نشده است. از این رو

می‌توان مبتنی بر یافته‌های این پژوهش در سطح اول مدیریت اسلامی، به تولید مدیریت دولتی اسلامی دست زد تا هم در عرصه نظر، تمایز آن با معادل‌های غربی مشخص شود و هم عرصه عمل اسلامی را برای مدیران سازمان‌های دولتی شفاف کند؛

۲. یکی از موضوعات مناسب برای پژوهش، رابطه تعلیم و تربیت دینی با سازوکارهای مدیریت اسلامی - به‌ویژه سطح اول آن - است. اگر هدف مدیریت در سطح اول، رشد و ارتقای دینی انسان‌ها در درون سازمان و بیرون آن است، چه فرایندهایی باید در عرصه‌های برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج نیروها، هدایت و نظارت و کنترل به کار گرفته شوند؟ برای این پژوهش، می‌توان از دو راهبرد عمده استفاده کرد: الف) بررسی نظام‌مند متون دینی، استخراج و استنباط مطالب مرتبط؛ ب) طراحی پژوهش‌های تجربی. در این راهبرد، متغیرهای وابسته، ارزش‌های اسلامی مدیریت و مدیر خواهند بود؛ متغیرهایی همچون تأثیر میزان رسمیت، سلسله‌مراتب، کنترل و... بر رشد شخصیت کارکنان، بررسی عوامل مؤثر بر رشد شخصیت (راهبرد پژوهش کمی پیمایشی) و کشف علل رشد شخصیت اسلامی کارکنان (راهبرد پژوهش کمی تجربی)؛

۳. در این پژوهش، بنا به مسئله پژوهش، سطوح مدیریت اسلامی مورد بررسی قرار گرفت. این در حالی است که آموزه‌های اسلام در جهت تحقق اهداف جمعی، صرفاً به مدیر محدود نمی‌شوند، بلکه آن‌گاه که اهداف، صبغه دینی دارند، دستور اسلام، «فرمانبرداری» «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ» (نساء: ۵۹) و «همکاری» «وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى» (مائده: ۲) است. بنابراین آموزه‌های مدیریتی اسلام، سه سطح دارند: ۱. مدیریت، ۲. فرمانبری و ۳. همکاری. پژوهش درباره سطوح دوم و سوم آموزه‌های اسلامی در این باره نیز می‌تواند رهاوردهای ارزشمندی را برای سازمان و مدیریت در جامعه اسلامی به بار آورد.

۱. قرآن کریم.
۲. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.
۳. افجه‌ای، سیدعلی اکبر (۱۳۶۹). مدیریت اسلامی. تهران: انتشارات بخش فرهنگی دفتر مرکزی جهاد دانشگاهی. چاپ دوم.
۴. امیری، علی‌نقی، و عابدی جعفری، حسن (۱۳۹۲). مدیریت اسلامی: رویکردها. تهران: سمت.
۵. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۹۱). منزلت عقل در هندسه معرفت دینی. قم: مرکز نشر اسراء.
۶. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۹۲). دین‌شناسی. قم: مرکز نشر اسراء.
۷. حجازی‌فر، سعید (۱۳۹۶). رویکردها و منظومه پژوهشی مطالعات مدیریت اسلامی، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت اسلامی. ۵۲(۱): ۵۷-۸۹.
۸. خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۹۰). بیانات در دیدار دانشجویان کرمانشاه، پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی خامنه‌ای (بازیابی: ۱۳۹۶/۱۰/۱۵). به آدرس <http://farsi.khamenei.ir/17597=speech-content?id>
۹. خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۹۳). طرح کلی اندیشه اسلامی در قرآن. تهران: مؤسسه فرهنگی ایمان جهادی (صهبا). چاپ سوم.
۱۰. خلیلی تیرتاش، نصرالله (۱۳۸۰). توسعه انسانی از دیدگاه اسلام، معرفت. ۴۹: ۱۰۷-۱۲۰.
۱۱. خنیفر، حسین (۱۳۸۴). تحلیل محتوای ادبیات مدیریت اسلامی با تأکید بر آثار منتخب، فرهنگ مدیریت. ۱۰: ۱۵۱-۲۰۱.
۱۲. دیالمه، نیکو، و برادران حقیر، مریم (۱۳۸۹). مفهوم رشد و توسعه انسانی در دیدگاه اسلام و غرب، مجله پژوهش‌های علم و دین. ۱ (۹): ۴۵-۷۱.
۱۳. ذوفن، صادق، و قلی‌پور، حسین (۱۳۹۵). مدیریت جهادی در کلام رهبر معظم انقلاب. تهران: انتشارات مرکز مطالعات و برنامه‌ریزی شهر تهران.
۱۴. رضائیان، علی (۱۳۸۷). اصول مدیریت. تهران: سمت. چاپ بیستم.
۱۵. رضائیان، علی (۱۳۹۳). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: سمت. چاپ هفدهم.
۱۶. سهرابی، بابک و همکاران (۱۳۹۰). آسیب‌شناسی پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه مدیریت اسلامی با رویکرد فراترکیب، چشم‌انداز مدیریت دولتی. ۶: ۹-۲۴.
۱۷. صادقی، امیر و همکاران (۱۳۹۴). فراروش پژوهش‌های مدیریت اسلامی در ایران (مورد مطالعه: مقاله‌های علمی-پژوهشی ۱۳۸۰ تا ۱۳۹۴)، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت اسلامی. ۲۳ (۴): ۱۰۱-۱۳۱.
۱۸. طباطبائی، سیدمحمدحسین (۱۳۷۴). المیزان. ج ۲. ترجمه سیدمحمدباقر موسوی همدانی. قم: دفتر انتشارات اسلامی.
۱۹. عابدی جعفری، حسن، و ازگلی، محمد (۱۳۸۳). مروری بر سیر تحقیقات مدیریت اسلامی در ایران. مجله علوم انسانی (مصباح). ۵۱: ۷۵-۹۸.
۲۰. عابدی جعفری، حسن، و حسین‌زاده، امیر (۱۳۹۱). ترسیم نقشه دانش اخلاق مدیریت و سازمان در ایران، فصلنامه علمی-پژوهشی روش‌شناسی علوم انسانی. ۷۰: ۵۹-۷۷.
۲۱. قلی‌پور، آرین (۱۳۸۸). جامعه‌شناسی سازمان‌ها. تهران: سمت. چاپ نهم.
۲۲. محمدی ری‌شهری، محمد (۱۳۷۵). اخلاق مدیریت در اسلام. تهران: انتشارات دارالحدیث.
۲۳. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۹۱). پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی. قم: انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره). چاپ چهارم.
۲۴. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۹۲). رابطه علم و دین. قم: انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
۲۵. مطهری، مرتضی (۱۳۸۳). بیست گفتار. تهران: صدرا. چاپ بیستم.
۲۶. مطهری، مرتضی (۱۳۸۵). سیری در سیره نبوی. تهران: صدرا. چاپ چهل و یکم.

۲۷. مطهری، مرتضی (۱۳۸۷). امدادهای غیبی در زندگی بشر. تهران: صدرا. چاپ بیست و یکم.
۲۸. المظفر، محمدرضا (۱۴۲۹). المنطق. قم: انتشارات اسماعیلیان. چاپ هجدهم.
۲۹. مقیمی، سیدمحمد (۱۳۹۴). اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام. تهران: انتشارات راهدان. چاپ دوم.
۳۰. نبوی، محمدحسن (۱۳۷۶). مدیریت اسلامی. قم: مرکز انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی. چاپ سوم.
۳۱. نقی پورفر، ولی الله (۱۳۸۲). مجموعه مباحثی از مدیریت در اسلام. تهران: مرکز مطالعات و تحقیقات مدیریت اسلامی.
۳۲. نقی پورفر، ولی الله (۱۳۸۵). اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن. تهران: مرکز مطالعات و تحقیقات مدیریت اسلامی. چاپ بیست و سوم.
۳۳. هرسی، پال، بلانچارد، کنث (۱۳۹۴). مدیریت رفتار سازمانی، کاربرد منابع انسانی. ترجمه علی علاقه‌بند. تهران: انتشارات امیرکبیر. چاپ چهارم.

34. Davis, Keith. Newstrom, John W. (1985). *Human behavior at work: organizational behavior*. United States. McGraw-Hill. Seventh edition.
35. Denhardt, Robert B. Denhardt, Janet Vinzant (2000). *The New Public Service: Serving Rather than Steering*, *Public Administration Review*. 60 (6).
36. Koontz, Harold. O'Donnell, Cyril. Wehrich, Heinz (1986). *Essentials of Management*. United States. McGraw-Hill. Fourth edition.
37. LePine, Jeffrey A. et al (2002). *Gender Composition, Situational Strength, and Team Decision-Making Accuracy: A Criterion Decomposition Approach, Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 88(1): 445-475.
38. Murugan, M. Sakthivel (2008). *Management Principles And Practices*. New Age International. First Edition.
39. United Nations Development Programme (1990). *Human Development Report*. New York: Oxford university press.
40. United Nations Development Programme. (1991). *Human Development Report*. New York: Oxford university press
41. Wehrich, Heinz, and Koontz, Harold (1993). *Management: A global perspective*. United States. McGraw-Hill: tenth edition.
42. Wren, Daniel A. Bedeian, Arthur G. (2009). *The Evolution of Management Thought, United States: John Wiley & Sons*. 6th Edition.
43. Wright, Patrick M., and McMahan, Gary C., and McWilliams, Abigail (1994). *Human Resources and Sustained Competitive Advantage: a Resource-based Perspective, The International Journal of Human Resource Management*. 5(2). : 301-326.