

مبانی ارزش‌شناختی علوم انسانی اسلامی


با تأکید بر حوزه دانش مدیریت از منظر علامه مصباح یزدی*

حسن روشن / دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم

elmvaaamal@yahoo.com  orcid.org/0000-0002-3088-2564

صالح آقابابائی / سطح چهار حوزه علمیة قم، فقه و اصول تخصصی مدیریت اسلامی، مرکز تخصصی مدیریت اسلامی، قم
saleh61@gmail.com

سیده عفت حسینی / دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی، گروه جامعه‌شناسی، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم
elmvaaakhlqa@yahoo.com

 <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۰۵ - پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۰۲

چکیده

مبانی ارزش‌شناختی علوم انسانی اسلامی گزاره‌هایی ارزشی هستند که توجه به آنها و پذیرش آنها در تبیین، پیش‌بینی و هدف‌گذاری کنش‌های انسانی نقش ایفا می‌کنند. مبانی ارزش‌شناختی علوم انسانی در دانش مدیریت اسلامی ماهیت ارزش‌ها، طبقه‌بندی و انواع ارزش‌ها، معیار و ملاک ارزش‌ها، و جایگاه متافیزیکی ارزش‌ها را نشان می‌دهند. این پژوهش با به کارگیری روش «توصیفی - تبیینی» و جمع‌آوری داده‌ها به شیوه «اسنادی - کتابخانه‌ای»، به بررسی نظرات علامه مصباح یزدی در رابطه با مبانی ارزش‌شناختی در دانش مدیریت اسلامی پرداخته است. سؤال اصلی این است که از منظر علامه مصباح یزدی، مبانی ارزشی برخاسته از جهان‌بینی اسلامی کدام است؟ و کاربست آنها در شئون گوناگون مدیریت چگونه است؟ یافته‌ها نشان داد مبانی ارزش‌شناسی اسلام در حوزه مدیریت، شامل جامعیت ارزش‌ها، قابلیت تبیین، برخوردارگی از انسجام درونی، و اصالت سود نامحدود اخروی است. ارزش مدنظر در مدیریت اسلامی، ارزش اخلاقی است؛ یعنی ارزشی که در خصوص اخلاق مطرح می‌شود و موضوع آن نیز رفتار اختیاری انسان است. ارزش‌ها با داشتن خاصیت کنترل‌کنندگی و نظارتگری، به‌مثابه اساس رفتار، مشرف بر رفتارهای مدیران هستند و به حرکت آنها جهت می‌بخشند. معیار و ملاک ارزشمندی عمل یک مدیر، رضایت الهی و نزدیک شدن به خداوند است. به‌کارگیری مبانی ارزش‌شناسی، هم اثربخشی مدیریتی به همراه دارد و هم در سطحی بالاتر، به تکامل روحی و معنوی انسان کمک می‌کند.

کلیدواژه‌ها: ارزش، مبانی ارزش‌شناختی، دانش مدیریت اسلامی، علامه مصباح یزدی.

«مدیریت» یکی از اساسی‌ترین ارکان اداره هر جامعه است. یکی از مزیت‌های رقابتی سازمان‌های امروزی و از معیارهای مهم در بقا و تداوم ارتقای سازمان‌ها، برخورداری از مدیریت توانمند است. تصمیم‌گیران از آن نظر که موجب رسیدن به اهداف سازمانی و غایت سازمانی است و نظم خاصی در سازمان ایجاد می‌کند دارای اهمیت بالایی است و از این نظر، علم مدیریت که نرم‌افزار یک مدیر تواناست، اهمیت فوق‌العاده‌ای دارد.

تصمیم‌گیری مدیران تا حد زیادی وابسته به باورها و جهان‌بینی آنهاست. باورها و جهان‌بینی مدیران زمینه نظام ارزشی خاصی می‌شود. نوع نگرش به ارزش‌ها، مراتب و میزان اهمیت آنها اهمیت ویژه‌ای در مطالعات علوم انسانی - از جمله مطالعات مدیریت - دارد. اگرچه ارزش‌ها در مدیریت چندین دهه مدنظر بوده، اما از مفاهیم ارزشی به‌طور خاص در محیط‌های سازمانی استفاده نشده است (استکمن و همکاران، ۲۰۰۰). برای مثال، بسیاری از مطالعات درباره ارزش‌های سازمانی در تعریف روکاج (۱۹۷۳) به ارزش‌هایی می‌پردازند که در سطح فردی ارائه شده است. علاوه بر این، استکمن و دیگران (۲۰۰۰، ص ۵۱) معتقدند: شایسته نیست درباره ارزش‌ها در سطح سازمانی صحبت کنیم: «بسیار مهم است که بر مفاهیم در سطح فردی تمرکز کنیم (مانند ارزش‌ها و نیازها) و خود را وقف درک مشکلات و پدیده‌های سطح فردی نماییم».

اصطلاح «ارزش‌های سازمانی» یک مفهوم ثابت در ادبیات مدیریت امروز است و دیدگاه عمل‌گرایانه ناشی از نظریه «سیستم‌ها»، ارزش‌های سازمانی را ابزارهای مدیریتی تلقی می‌کند (ماولز، ۲۰۰۸). براساس این مکتب فکری، سازمان متشکل از افراد است که هم سازمان و هم افراد آن دارای ارزش‌های وابسته به یکدیگرند. ارزش‌ها، هم وسایل را تنظیم می‌کنند و هم اهداف را. برخی از ارزش‌ها به نتایج مطلوب مربوط می‌شوند، درحالی‌که سایر ارزش‌ها ابزاری به حساب می‌آیند؛ یعنی ابزاری برای محقق ساختن دستیابی به وضعیت‌های غایی (جکسون، ۲۰۱۰، ص ۷۹۸). شناخت و مدیریت صحیح ارزش‌های کارکنان، مشتریان، رؤسا، و سایر سازمان‌ها در ایجاد هماهنگی میان رفتار سازمانی و مدیریت افراد نقش مهمی دارد.

۱. بیان مسئله

چگونگی تجلی ارزش‌ها در عرصه مدیریت، یکی از مسائل مهمی است که همواره در اندیشه دانشمندان به صورت یک سؤال مطرح بوده است. مسئله این است که ظهور شخصیتی که ارزش‌ها در او جلوه‌گر شده، چگونه در عرصه سازمان و مدیریت، محقق می‌شود و چه آثاری به دنبال دارد؟

مکاتب و نظام‌های فکری گوناگون، پاسخ‌های متفاوتی به این سؤال داده‌اند. وجه تمایز این پاسخ‌ها را می‌توان در جهان‌بینی خاص هر مکتب، منبع ارزش، مراتب آن، تعیین یک ارزش اصیل، و هدف بودن یا وسیله بودن ارزش‌ها دید. خروجی این شناخت متفاوت، در شیوه متفاوت اداره امور جامعه و تعیین اهداف و خط‌مشی‌های سازمان و جامعه نمایانگر می‌شود.

به عقیده علامه مصباح یزدی، نظام مدیریت - نه علم مدیریت که طبق اصطلاح روز به معنای «علم تجربی» است - متأثر از افکار، اندیشه‌ها، اخلاق، ارزش‌ها، دین و فرهنگ است. از منظر ایشان برای رسیدن به نظام مدیریت اسلامی لازم است فرهنگ (یعنی باورها و ارزش‌های) اسلام را در تمام شئون مدیریت حاکم کنیم؛ از جمله در به‌کارگیری منابع و نیروهای انسانی و تربیت آنها.

براساس فلسفه مدیریت در اسلام، صرف رسیدن به اهداف و مقاصد مدیریتی، بر مدیریت خوب و صحیح دلالت نمی‌کند، بلکه لازم است نهادهای مدیریتی و سازمان‌ها به‌گونه‌ای سازماندهی شوند و افراد و مدیران به‌گونه‌ای تربیت گردند که غیر از اهداف خاص مادی سازمانی، اهداف کل جامعه، ارزش‌های انسانی و عدالت را نیز در نظر داشته باشند (مصباح یزدی، ۱۳۹۴ الف).

از منظر ایشان، بی‌تفاوتی به ارزش‌ها، نمونه‌ای از مدیریت غیردینی است. پابندی مدیران برخاسته از فرهنگ اسلامی به مبانی ارزش‌شناختی مدیریت در اسلام، می‌تواند به خوبی و درستی، وظیفه آنها را در هنگام تعارض بین منافع مادی و ارزش‌های الهی تعیین کند. بینش صحیح نسبت به مدیریت اسلامی آن است که اسلام را دینی جامع و کامل در نظر بگیریم که در تمام شئون مدیریتی، اعم از خرد و کلان، راهکار ارائه کرده است و تأثیرگذاری این نقش از طریق نظام ارزشی اسلام انجام می‌شود.

مبانی ارزش‌شناسی مدیریت اسلامی، اصول و قواعدی است که به توصیه و ارزش‌گذاری در موضوعات و گزاره‌های مطلوب اخلاقی در حوزه مدیریت می‌پردازد. مدیریت اسلامی متضمن تعبیر و تفسیری مخصوص به خود از ارزش‌ها بوده که این تحقیق در پی ارائه آن است.

سؤال اصلی این پژوهش آن است که بر مبنای نظریات علامه مصباح یزدی، مبانی ارزش‌شناسی دانش مدیریت چگونه تبیین شده است؟ در ضمن پرداختن به این سؤال، سه پرسش فرعی نیز مطرح شده است:

- اصطلاح «مدیریت اسلامی» از منظر علامه مصباح یزدی، چه تعریفی دارد و وجه تمایز آن با سایر تعاریف چیست؟

- مبانی ارزش‌شناسی اسلام در حوزه دانش مدیریت از منظر علامه مصباح یزدی، چه ابعاد و ویژگی‌هایی دارد؟
- کاربردهای مبانی ارزش‌شناسی اسلام در مدیریت از منظر علامه مصباح یزدی چگونه است؟

پژوهش پیش‌روی با هدف نشان دادن ظرفیت‌های ارزش‌شناسی در نگاه علامه مصباح یزدی برای ارتقای مدیریت اسلامی حاضر طراحی شده و در خلال مباحث، مقایسه‌ای نیز با سایر نظامات و مکاتب ارزشی صورت داده است. علت مبنا قرار گرفتن نظریات علامه مصباح یزدی در این پژوهش، از یک سو اشراف ایشان بر منابع دینی، اعم از قرآنی و روایی، و از سوی دیگر تسلط ایشان بر مباحث علوم انسانی بوده است که منطقی‌جمع این مبانی منجر به ارائه تفسیر کامل‌تری از مبانی ارزش‌شناسی از منظر اسلام و کاربردهای آن در مدیریت اسلامی می‌شود.

۲. روش پژوهش

این مقاله با استفاده از روش «کتابخانه‌ای» به جمع‌آوری دیدگاه‌های علامه مصباح یزدی در زمینه ویژگی‌های نظام ارزشی اسلام پرداخته و سپس با رویکرد «توصیفی - تحلیلی»، کاربست این مبانی در مدیریت اسلامی را تحلیل کرده است.

۳. مفهوم‌شناسی

۱-۳. ارزش

«ارزش‌ها» عقاید پایدار فردی یا گروهی درباره چیزی هستند که می‌تواند مبنای رفتار احساسی قرار گیرد. از منظر شوارتر (۱۹۹۲ و ۱۹۹۴)، ارزش‌ها به‌مثابه هدف‌های مطلوب - با اهمیت متفاوت - و اصول راهنما در زندگی افراد هستند. ارزش‌ها از یک‌سو می‌توانند دارای بار انگیزشی نیرومند، و از سوی دیگر تنش‌زا باشند. تنش‌زا بودن ارزش‌ها به ویژگی اجتماعی بودن انسان بازمی‌گردد که موجب می‌شود همواره در تنش بین ارزش‌های فردی و اجتماعی قرار داشته باشد (آرونسون، ۱۹۶۰).

ویژگی دیگر ارزش‌ها وجود عناصر فردی و اجتماعی در آنهاست. گاهی ارزش‌های فردی ما توسط جامعه، ارزش تلقی نمی‌شوند و بعکس، برخی ارزش‌های اجتماعی برای ما همچون یک فرد، ارزشمند محسوب می‌شوند. در نتیجه تضاد و کشمکش بین ارزش‌های فردی و اجتماعی، تنش و تعارض ایجاد می‌شود (همان).

ارزش‌ها را می‌توان در چارچوب مدیریت افراد شناخت. «مدیریت» عبارت است از: اداره کردن افراد به شیوه‌ای هماهنگ به منظور کسب اطمینان از تحقق اهداف سازمان و حصول اطمینان از اینکه ارزش‌های مدیر و دیگران نیز مدنظر قرار گرفته است. شناخت ارزش‌ها عنصر اساسی مدیریت در دنیای امروز است. به اعتقاد بسیاری از نویسندگان، ارزش‌ها می‌توانند به‌منزله عناصر سازنده فرهنگ تلقی شوند (هوارد، ۱۹۸۸، ص ۱۲۰).

«فرهنگ سازمانی» به‌مثابه یکی از مهم‌ترین زیرسیستم‌های مدیریت، بارزترین جایی است که ارزش‌ها در آن رشد می‌کند. فرهنگ نمایانگر ارزش‌های اصولی است که بیشتر اعضای سازمان در آنها مشترک یا سهیم‌اند. هر قدر اعضای سازمان ارزش‌های اصلی را بیشتر بپذیرند و تعهد بیشتری نسبت به آنها داشته باشند، سازمان مزبور دارای فرهنگ قوی‌تری خواهد بود (رابینز، ۱۳۷۳، ص ۳۷۹).

تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری حوزه دیگری است که ارتباط مستقیمی با ارزش‌ها دارد. عناصر سیستم عمیقاً تحت تأثیر ارزش‌های جامعه است. برای مثال، خط‌مشی منطقی یا عقلایی خط‌مشی‌ای است که «حداکثر سود اجتماعی» را به دست آورد. یک خط‌مشی زمانی منطقی است که تفاوت بین ارزش‌هایی که به دست می‌آورد و ارزش‌هایی که قربانی می‌کند بیشتر است. براساس نظریه «نخبگان»، خط‌مشی‌های عمومی منعکس‌کننده مطالبات توده‌ها نیست، بلکه منعکس‌کننده ارزش‌های غالب نخبگان است (دای، ۱۹۹۵).

۲-۳. ارزش‌شناسی

«ارزش‌شناسی» معادل واژه انگلیسی «axiology» از زبان آلمانی گرفته شده که آن هم از یونانی اقتباس گردیده و به معنای «نظریه و خرد، ارزش، و شایسته» است. «ارزش‌شناسی» در اصطلاح به مطالعه ارزش‌ها و ماهیت آنها گفته می‌شود که در فلسفه عملی مورد بحث قرار می‌گیرد. مسائل اساسی در ارزش‌شناسی عبارتند از: ماهیت ارزش‌ها، طبقه‌بندی و انواع ارزش‌ها، معیار و ملاک ارزش‌ها، و جایگاه متفاوتی یکی ارزش‌ها (رانز، ۱۹۶۰).

۳-۳. مدیریت

«مدیریت» در لغت، به معنای «اداره کردن» است و «مدیر» یعنی: اداره‌کننده. از نظر سنتی «مدیریت» عبارت است از: «به کار گرفتن کلیه امکانات موجود در موقعیتی خاص به منظور رسیدن به هدف یا هدف‌های مشخص». مدیریت در یک نظام ارزشی، فراگرد به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی بر مبنای یک نظام ارزشی پذیرفته شده است که از طریق برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل عملیات برای دستیابی به اهداف تعیین شده و براساس نظام ارزشی مقبول صورت می‌گیرد (رضاییان، ۱۳۹۸، ص ۶).

۴-۳. مدیریت اسلامی

از منظر علامه مصباح یزدی، سه برداشت از اصطلاح «مدیریت اسلامی» وجود دارد:

۱-۴-۳. برداشت اول

این برداشت متعلق به کسانی است که در دانشگاه‌های غربی تربیت یافته‌اند و تعبیر مدیریت اسلامی را تعبیری نادرست تلقی می‌کنند. از منظر آنها، علوم انسانی قابل تقسیم‌بندی به «اسلامی» و «غیراسلامی» نیست و تعابیری نظیر «مدیریت اسلامی» ساخته و پرداخته عالمان متعصب دینی و به‌طور کلی دستگاه روحانیت در اسلام و مسیحیت است. علامه مصباح یزدی در کتاب *پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی* پیرامون این گروه چنین می‌نویسد:

تربیت‌یافتگان دانشگاه‌های غربی به دلیل دیدگاه ویژه خود، این تعبیر را صحیح نمی‌دانند و معتقدند که علمی از قبیل مدیریت، روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و حتی اقتصاد، اسلامی و غیر اسلامی ندارد. آنها تصور می‌کنند که تعابیری از این قبیل، مصنوعی و ساخته عالمان متعصب مذهبی است که در پی سوء استفاده از مذهب و اعتقاد مردمنده طبق اعتقاد آنها روحانیت در مسیحیت و اسلام برای تأمین منافع مادی و تعمیق حاکمیت ظاهراً معنوی خود و اغفال مردم به هر علمی، نابجا رنگ دینی می‌زند تا سر رشته تمامی علوم از جمله علوم انسانی را نیز به دست گیرد (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۲۵۹).

در میان دسته اول نیز عده‌ای وجود دارند که برداشت خود از مدیریت اسلامی را در لفافه و به‌طور ضمنی مطرح می‌کنند. آنها معتقدند: منظور از «مدیریت اسلامی» یعنی: اداره جامعه اسلامی به گونه‌ای که عزت مسلمانان حفظ

شود و مدیر جامعه، کشور را به سمت توسعه و ترقی پیش ببرد. این گروه در حقیقت نمی‌پذیرند که اسلام در عرصه مدیریت، حرفی برای گفتن دارد.

۲-۴-۳. برداشت دوم

برداشت دوم متعلق به کسانی است که به تعبیر علامه مصباح یزدی، ساده‌نگران مذهبی‌اند. این گروه مدیریت اسلامی را حلال تمام مشکلات اجتماعی، سیاسی و اقتصادی می‌دانند و نسخه علاج این مشکلات را با مراجعه به آیات و روایات، قابل دریافت می‌شمارند. علامه مصباح یزدی در نقد این دسته، به عدم شناخت صحیح اسلام و درک درست مدیریت اسلامی توسط آنان اشاره می‌کند (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۲۶۱).

۳-۴-۳. برداشت سوم

برخی با ایجاد تشابه بین فلسفه اسلامی که به معنای «فلسفه فیلسوفان مسلمان» است و مدیریت اسلامی، «مدیریت اسلامی» را نیز مدیریت مدیران مسلمان تعبیر کرده‌اند. بررسی ویژگی‌ها و خط‌مشی مدیریتی مدیران مسلمان در طول تاریخ، منجر به استخراج یک الگوی مدیریت اسلامی مبتنی بر کیفیت مدیریت معصومان علیهم‌السلام به‌ویژه شیوه مدیریت حضرت علی علیه‌السلام شده است.

۱-۳-۴-۳. برداشت علامه مصباح یزدی

علامه مصباح یزدی برداشت اخیر را برداشتی صحیح می‌داند که علاوه بر داشتن نگاه توصیفی، رویکردی عملی نیز ارائه می‌کند. با این حال، ایشان نظر چهارمی را برگزیده که از برداشت سوم صحیح‌تر و به مقصود نزدیک‌تر است. این برداشت ارتباط نزدیکی با مفهوم «ارزش‌ها» دارد و خود را وامدار ارزش‌های اسلامی ناظر بر مدیریت می‌داند. وجه افتراق این برداشت با برداشتهایی از مدیریت که ارزش‌ها را نیز در دستور کار خود قرار می‌دهند (از قبیل مدیریت در اسلام و مسیحیت) آن است که در این برداشت، ارزش‌ها به‌مثابه اساس رفتار و مشرف بر رفتارهای مدیران بوده، و به حرکت آنها جهت می‌بخشد.

در تبیین بیشتر این برداشت علامه مصباح یزدی، لازم است به جایگاه ارزش‌های اسلامی از منظر ایشان بپردازیم. مطابق دیدگاه ایشان، نظام ارزشی اسلام نظامی عمیق، گسترده و منسجم است که در روش‌های عملی مدیران تأثیر می‌گذارد و به آنها جهت می‌بخشد. بنابراین «مدیریت اسلامی» یعنی: نظارت و تأثیرگذاری ارزش‌های اسلامی در شیوه اداره جامعه اسلامی (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۲۶۱ و ۲۶۲).

با این تعریف، مرز مدیریت اسلامی از سایر نخله‌ها و مکاتب مدیریتی و - به تعبیر دقیق‌تر - مدیریت علمی جدا می‌شود. در مدیریت علمی، دین معنایی شخصی دارد، در ارتباط فرد با خداوند در یک مکان مقدس خلاصه می‌شود، و نقشی در اداره جامعه ایفا نمی‌کند. معنای حداکثری «مدیریت دینی» در این نوع نگاه نیز دخالت دین در حل مشکلات موقت جامعه و زمانه است و احکام و قوانین دین همه‌زمانی و همه‌مکانی نیستند. بنابراین لازم است جامعه‌نخبگان وارد عمل شوند و قوانین اسلام را با مقتضیات زمانی و مکانی هماهنگ سازند.

چنین نگاهی به مدیریت جامعه اسلامی از منظر علامه مصباح یزدی، سلیقه‌ای و نسبی است، و حال آنکه پیش‌صحيح نسبت به مدیریت اسلامی آن است که اسلام را دینی جامع و کامل در نظر بگیریم که در تمام شئون مدیریتی، اعم از خرد و کلان، راهکار و نقشه راه ارائه کرده است و تأثیرگذاری این نقش از طریق نظام ارزشی اسلام انجام می‌شود.

۴. مبانی ارزش‌شناسی در مدیریت اسلامی

پیش از بررسی مبانی ارزش‌شناسی در مدیریت اسلامی، لازم است تبیین دقیقی از مفهوم «ارزش» از منظر علامه مصباح یزدی صورت گیرد. از منظر ایشان، می‌توان دو نوع تقسیم‌بندی از ارزش‌ها ارائه کرد:

تقسیم‌بندی اول ارزش‌ها را به «ذاتی» و «غیری» (یا مقدمی) تقسیم می‌کند. ارزش ذاتی یک شیء یا شخص، مطلوبیت ذاتی و فی‌نفسه آن است، و حال آنکه در ارزش غیری، مطلوبیت یک شیء یا شخص از حیث میزان سودمندی آن برای انسان و رسیدن انسان به هدف مدنظر است.

در تقسیم‌بندی دوم، ارزش‌ها از لحاظ نسبتشان با اشیا یا افراد تعیین می‌شوند.

هیچ‌یک از تقسیم‌بندی‌های فوق در محل بحث (یعنی مدیریت اسلامی) کارکردی ندارند. ارزش مدنظر در مدیریت اسلامی، ارزش اخلاقی است؛ یعنی ارزشی که در خصوص اخلاق مطرح می‌شود و موضوع آن نیز رفتار اختیاری انسان است (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۱۴۲). مبدأ فعل اختیاری صفات نفسانی مذموم و پسندیده است و نتیجه فعل اختیاری ملکه نفسانی یا اخلاقی است که در اثر مدامت بر انجام یک عمل در انسان ایجاد می‌شود.

با توجه به تبیین معنای ارزش‌ها در اسلام، تعریف «نظام ارزشی اسلام» مشخص می‌شود: نظام ارزشی اسلام مجموعه‌ای هماهنگ و مرتبط از دستگاه‌های ارزشی و شناختی، بایدها و نبایدهاست که محور این ارزش‌ها، فعل اختیاری انسان است. این ارزش‌ها از انسجام درونی برخوردارند و به سمت هدفی واحد در حرکت‌اند. نظام ارزشی اسلام دارای ویژگی‌های خاصی است که آن را از سایر نظامات متمایز کرده است (همان، ص ۱۳۹ و ۱۴۳). ایشان می‌گویند:

همه ارزش‌ها وابسته به خدای متعال است و باید پرتوی از سوی او بتابد تا کاری ارزش پیدا کند. اسلام با واقع‌گرایی، ارزش را ذومراتب دانسته که هرکس می‌تواند مراحل آن را کسب کند. لذا خداوند، حتی هر چیزی را که به نوعی انتساب به وی داشته باشد نیز ارزش تلقی کرده است؛ مثلاً همین که فرد عملی را برای رسیدن به بهشت یا دور شدن از عذاب جهنمی که خدا آن را مقدر کرده، انجام می‌دهد ارزش تلقی می‌کند و حتی پایین‌تر از آن که حد نصاب ارزش الهی نیست، بلکه برای منافع دنیوی است، اما زمینه را برای ارزش‌های الهی مستعد و آماده می‌کند، به نوعی ارزش تلقی می‌کند و نادیده نمی‌گیرد (مصباح، ۱۳۹۱/۹/۲۳).

با این مقدمات، مبانی ارزش‌شناسی علوم انسانی اسلامی در حوزه مدیریت از منظر ایشان عبارتند از:

۴-۱. جامعیت و شمول دایره ارزش‌ها

نظام ارزشی اسلام نظامی جامع و فراگیر است؛ به این معنا که تمام ارتباطات، از جمله ارتباط انسان با خدا، با

دیگران، با خانواده، جامعه، و روابط بین‌الملل مفید و مناسب در نظر گرفته شده‌اند و بر پایه ارزش‌هایی ثابت و معین صورت می‌گیرند. از منظر علامه مصباح یزدی، اساساً تمام مسائل زندگی انسان تحت پوشش ارزش‌های اسلامی قرار دارند. این در حالی است که دایره ارزش‌ها در بسیاری از مکاتب، بسیار تنگ و محدود است و عمدتاً مراد از «ارزش‌ها» ارزش‌هایی است که در محیط اجتماع مطرح می‌شود.

نکته دیگر آنکه در سایر مکاتب اخلاقی، نوعی افراط یا تفریط در خصوص ارتباطات انسانی مشاهده می‌شود: یا ارزش‌ها صرفاً در ارتباط با خدا مطرح می‌گردند، یا صرفاً در محدوده روابط اجتماعی (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۱۴۴ و ۱۴۵).

۲-۴. همگونی ارزش‌ها

در تعریف «نظام» گفته شده: مجموعه‌ای از اجزاست که با یکدیگر ارتباط درونی دارند و در جهت هدفی واحد در حرکت‌اند. ارزش‌ها در سایر مکاتب اخلاقی، متنوع، ولی ناهمگون و دائم در حال تحول و تغییرند. از سوی دیگر، ملاک این ارزش‌ها خواسته‌های نفسانی است. بنابراین مشکل اصلی اجزای سایر نظام‌های اخلاقی، ناهمگونی ارزش‌ها و نبود معیاری منطقی و معقول برای آنهاست (همان).

۳-۴. قابلیت تبیین عقلانی اهداف

در نظام ارزشی اسلام، بین اهداف و افعال اختیاری انسان، رابطه‌ای علی برقرار است؛ به این معنا که هر نیازی در انسان منجر به بروز رفتاری می‌شود و این رفتار انسان را به سمت هدف سوق می‌دهد. با این توصیف، جایی برای امیال، علاقه و رغبت انسان در تعیین اهداف و رفتن به سمت آنها وجود ندارد. در تبیین عقلانی نظام ارزشی اسلام، کشف رابطه بین ارزش‌ها و واقعیت‌ها از اهمیتی اساسی برخوردار است. به تعبیر علامه مصباح یزدی، «تبیین عقلانی ارزش‌ها، فقط زمانی ممکن است که بتوان رابطه بین ارزش‌ها و واقعیت‌ها را کشف کرد» (مصباح یزدی، ۱۳۹۴ ب، ص ۳۵۴). کشف این رابطه، تنها با قانون «علیت» که یک قاعده عقلانی است، میسر می‌شود.

چنانچه ارزش‌ها صرفاً براساس امیال و خواست انسانی باشند قابلیت توجیه عقلانی نخواهند داشت؛ زیرا کارکرد عقل تنها درک واقعیت‌هاست (همان، ص ۱۴۶-۱۴۷). در سایر مکاتب اخلاقی، تبیینی عقلانی از ارزش‌ها ارائه نمی‌شود و اساساً «ارزش» در مقابل «تعقل» قرار می‌گیرد.

۴-۴. تفکیک بین لذات و سود محدود و نامحدود

یکی از وجوه افتراق نظام ارزشی اسلام با سایر نظام‌ها این است که در سایر نظام‌ها، تنها یک بعد از ابعاد وجودی انسان بررسی شده است. بنتهام ذیل مکتب «سودگرایی» پیشنهاد کرد: ما می‌توانیم منافع گوناگون را براساس ارزیابی شدت، مدت زمان، قطعیت، مجاورت، خلوص، میزان (چگونه بسیاری از افراد منتفع شوند) و اینکه آیا منجر به مزایای دیگری در آینده می‌شوند، مقایسه کنیم. بنابراین سود جمعی بر فردی مقدم است (بنتهام، ۱۷۸۹).

در نقطه مقابل این دیدگاه، خودگروان و اپیکوریان قرار دارند که قوام ارزش اخلاقی را به تحقق «بیشترین لذت و خیر شخصی» می‌دانند. از این مکتب با عنوان «خودگروی اخلاقی» (Ethical egoism) یاد شده است. «ارزش اخلاقی» چیزی جز لذت و خیر فردی نیست. از این رو هر چیزی که لذتی بیشتر و پایدارتر داشته باشد و موجب تحقق خیر شخصی فراوان‌تری شود، ارزش اخلاقی افزون‌تری نیز خواهد داشت (مصباح یزدی، ۱۳۹۴، ص ۱۳۷-۱۴۱).

ملاک دیگری که برای ارزش یک عمل مطرح شده «وجدان» است. کانت معیار تشخیص ارزش اخلاقی یک کار را به این دانست که مورد پسند تمام مردم واقع شود، حتی اگر این عمل عقلاً برای فرد مضر باشد. علامه مصباح یزدی می‌فرماید:

اما اگر نیک بنگریم خواهیم دید که نظام اخلاقی اسلام با محور قرار دادن خداوند، محاسن و ویژگی‌های مثبت همه آن مکاتب را یکجا جمع کرده است؛ یعنی در این مکتب، هم به لذت و لذت‌خواهی انسان توجه شده است و هم به عاطفهٔ دیگر دوستی او و هم به همه امیال و خواسته‌های انسانی دیگر او (مصباح یزدی، ۱۳۹۴، ص ۳۵۶).

نکته دیگر درباره نظام ارزشی اسلام این است که هیچ لذتی نباید مانع تحقق لذات دیگر شود. در تزاخم بین لذات، انسان عاقل لذتی را برمی‌گزیند که با دوام، عمیق، متناهی و جاودانه باشد. چنین لذتی، لذات اخروی هستند که اصیل محسوب می‌شوند و سایر لذات مقدمه‌ای برای رسیدن به آنها معرفی شده‌اند. از سوی دیگر «خشنودی خدای متعال» بالاترین لذت محسوب می‌شود و معدل ارزشی آن از سایر لذات بالاتر است. در اینجا فرد برای رسیدن به چنین لذتی، از سایر لذات دست می‌کشد و برای دستیابی به آن لذت نامحدود می‌کوشد.

نکته دیگر در نظام ارزشی اسلام، مشروعیت و پذیرش منفعت است. سود و منفعت، اعم از مادی و معنوی، وسیله‌ای برای رسیدن به هدف مطلوب محسوب می‌شود. بنابراین نظام ارزشی اسلام با اصالت دادن به منفعت‌های معنوی، منفعت‌های محدود و مادی دنیوی را مقدمه‌ای برای تعالی روح و نفع رسیدن به بعد روحانی انسان می‌بیند (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۱۵۰-۱۵۱). این رویکرد، ناشی از اصالت‌بخشی اسلام به بعد روحانی وجود انسان و توجه دادن انسان به تقدیم این بعد بر جسم است.

۴-۵. روابط بین ارزش‌ها

از منظر علامه مصباح یزدی، تمام ارزش‌ها در ارتباطی متقابل، بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند و از یکدیگر تأثیر می‌پذیرند. ارزش‌های معمولی به انسان کمک می‌کنند به ارزش‌های سطح بالاتر دست یابند. در تبیین این نکته و ارتباط آن با مدیریت اسلامی می‌توان گفت: مدیری که به نوع دوستی به مثابه یک ارزش پایبند است، آمادگی بیشتری برای کسب ارزش بالاتری (مانند احترام گذاشتن به حق دیگران) دارد (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۲۳۲-۲۳۵).

۴-۶. ابزاری نبودن ارزش‌ها

در اندیشه علامه مصباح یزدی، نباید از ارزش‌ها به منزله ابزاری برای رسیدن به مطامع حیوانی و ارضای غرایز بهره برد. منشأ حرکات و رفتارهای اولیه انسان ارضای غرایز حیوانی است. چنانچه فردی اصالت و هدف غایی خود را در تحقق این غرایز ببیند و در این مسیر حرکت کند، حتی اگر از ارزش‌هایی نظیر عدالت و صداقت نیز برخوردار باشد این صفات در وجود وی حقیقی نیست. نشانه غیرحقیقی بودن این صفات آن است که چنانچه این صفات ارزشمند را مانعی در برابر رسیدن به لذات و کامیابی‌های مادی خود ببیند به راحتی از آنها دست می‌کشد و به خواسته حقیقی خود می‌پردازد.

علامه مصباح یزدی علاج درد چنین افرادی را بازگشت به میل فطری «احترام» می‌داند. وجود چنین میلی در انسان باعث می‌شود انسان تا حدی از اصالت بخشیدن به غرایز منصرف گردد و به دیگران نیز ببیند. ایشان می‌افزاید:

کسی که تمام فکر و ذکرش ارضای نیازهای مادی خویش است جایی برای ارزش باقی نمی‌گذارد؛ اما اگر عاطفه انسانی او قوی باشد برای دیگران هم سهمی قائل می‌شود و هرچه پرتو این عاطفه گسترده‌تر می‌شود سطح وسیع‌تری را تحت پوشش قرار می‌دهد، تا جایی که ممکن است نسبت به کل انسان‌ها و حتی حیوانات احساس مهر و محبت کند (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۲۳۴).

۴-۷. تقسیم‌بندی ارزش‌ها

ارزش‌های نظام اخلاقی اسلام در اندیشه علامه مصباح یزدی، به سه دسته ارزش‌ها (یا عبادت‌ها)ی مستقیم، ارزش‌ها (یا عبادت‌ها)ی غیرمستقیم، و ارزش‌های معمولی و متعارف (یا کمکی) تقسیم می‌شود. این تقسیم‌بندی که در نوع خود نظیر ندارد، می‌تواند وجه تمایز نظام ارزشی اسلام از سایر مکاتب اخلاقی باشد. از منظر علامه مصباح یزدی، ارزش‌ها در نظام اخلاقی سایر مکاتب، از میزان مطلوبیت و درجه‌بندی یکسانی برخوردارند، و حال آنکه در نظام ارزشی اسلام، سیر الی الله ارزشی بالاتر از ارزش‌هایی نظیر فداکاری و صداقت است و این ارزش‌ها در حقیقت وسیله‌ای در جهت سیر الهی محسوب می‌شوند.

بین ارزش‌های مستقیم و غیرمستقیم نیز ارتباط وجود دارد. چنانچه فردی مقید به رعایت عبادات مستقیم باشد برای رعایت عبادات غیرمستقیم آمادگی بیشتری دارد، و چنانچه به عبادات مستقیم خداوند بی‌اعتنا باشد به عبادات غیرمستقیم نیز اعتنای چندانی نشان نمی‌دهد (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۳۳۱ و ۳۳۲).

در برخی آیات قرآن اشاره شده است که برخی از حالات ناپسند انسان، مانند خودپرستی، مال‌دوستی، شهوت‌پرستی و مانند آن زمینه کفر را در انسان ایجاد می‌کنند. برای مثال، دستگیری نکردن از نیازمندان در انسان سرانجام موجب می‌شود آیات خدا را تکذیب و انکار کند (ماعون: ۱-۳).

۸-۴. نیت؛ معیار ارزشمندی امور

پاسخ دشوارترین مسائل در فلسفه اخلاق و فلسفه ارزش‌ها، در ارتباط یک عمل با نیت آن است. علامه مصباح یزدی در تقسیم‌بندی معیارهای ارزشمندی اعمال، دو معیار اساسی را برمی‌شمرد:

یکی از معیارها «درآمد و کسب منفعت فردی» است؛ یعنی هر قدر کاری درآمد بیشتری داشته باشد، ارزشمندتر تلقی می‌شود.

معیار دیگر «خدمت به مردم» است. براساس این معیار، هرچه خدمت انجام شده برای مردم بزرگ‌تر باشد، ارزش کار بیشتر است (مصباح یزدی، ۱۳۹۷). از منظر ایشان روح افعال اختیاری «نیت» است. انگیزه نفس برای انجام این کار، چیزی است که از خود نفس سرچشمه می‌گیرد. توجهی که نفس پیدا می‌کند و انگیزه می‌شود تا بدن را به کار گیرد و کاری را انجام دهد همان است که به این کار ارزش می‌بخشد (مصباح یزدی، ۱۳۹۴، ص ۳۳۸).

کانت از جمله فلاسفه‌ای بود که به مسئله حسن فاعلی (نیت) توجه ویژه‌ای داشت، اما تفسیر او از متعلق نیت نادرست است. کانت می‌گوید: متعلق نیت «احترام به قانون عقل» است؛ یعنی کار اخلاقی کاری است که به انگیزه اطاعت از حکم و قانون عقل صورت گرفته باشد (مصباح یزدی، ۱۳۹۴، ص ۲۹۸). در مقابل، علامه مصباح یزدی برترین نیت را کار برای نظام اسلامی می‌داند و افزود:

اگر باور کردیم که کار ما برای نظام اسلامی است که در رأس آن ولی فقیه به عنوان جانشین امام معصوم قرار دارد، در این صورت کار ما ارزش می‌یابد. فردی که چنین نیتی دارد نهایت توان خود را برای خدمت به مردم به کار می‌گیرد؛ چون می‌داند که خداوند خدمت به مردم را دوست دارد. در این صورت هر لحظه از زندگی فرد عبادتی محسوب خواهد شد که اجر آن قابل تصور نیست و اثراتش را، هم در دنیا، هم در آخرت خواهد دید (مصباح یزدی، ۱۳۹۴، ص ۳۳۸).

۵. اثربخشی مدیریتی مبانی ارزش‌شناسی علوم انسانی اسلامی

از منظر علامه مصباح یزدی، مبانی ارزش‌شناسی اسلام، کاربست‌ها و آثار منحصر به فردی در مدیریت دارد که آن را از سایر مکاتب مجزا ساخته است. در این قسمت به مهم‌ترین اثرات مدیریتی این مبانی اشاره می‌کنیم:

۱-۵. تقدم منافع جمعی بر شخصی

اولین کاربست ارزش‌شناسی در مدیریت اسلامی، ناظر به اهدافی است که یک مجموعه مدیریتی دنبال می‌کند. چنان‌که پیش‌تر نیز گفته شد، در نگرش مادی به مدیریت، مدیر می‌کوشد تا جایی که ممکن است منافع شخصی خود و مجموعه تحت امر خود را محقق کند و در این مسیر، حتی حاضر است محصول دست خویش را صرفاً برای ایجاد تعادل در بازار عرضه و تقاضا از بین ببرد.

این نگرش ناشی از اصالت قائل شدن برای مادیات و تلاش حداکثری بر اولویت‌بخشی به آنها نسبت به امور دیگر است. در نقطه مقابل این نگرش، نگرش اسلامی قرار دارد که در آن، اهداف مادی صرفاً اهدافی واسطه‌ای و

متوسط محسوب می‌شوند که زمینه تحقق هدفی دیگر را فراهم می‌کنند. این هدف که گاه از آن با عنوان «قرب الهی» یا «فوز عظیم» در آیات و روایات یادشده، بر پرورش جنبه روحانی وجود آدمی متمرکز است و روش‌های مدیریت تشکیلات اقتصادی را نیز بر پایه همان هدف غایی طراحی و تنظیم کرده است.

از این منظر، مدیر می‌کوشد تمام ابزارهای لازم برای رسیدن مجموعه تحت امر خود به آن هدف غایی را فراهم کند، صرف نظر از اینکه سود چندانی نصیب او شود، یا نه. حتی ممکن است برحسب اقتضائات، منافع شخصی خویش را فدای منافع جمعی کند و اولویت را به کاری بدهد که برای رسیدن به آن هدف غایی مفیدتر است. بنابراین ارزش‌ها در انتخاب هدف، نوع کار و تصمیم‌گیری اولیه برای شروع آن دخالت دارند. از این رو به کارگیری ارزش‌های اسلامی، هم منفعت اقتصادی دارد و هم هدفی بالاتر از آن؛ یعنی تکامل روحی و معنوی انسان را در پی دارد. این هدف بالاتر به‌گونه‌ای است که در صورت بروز تعارض با اهداف اقتصادی، بر آن اهداف ترجیح می‌یابد و آنها را تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهد (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۲۵-۲۶).

۲-۵. جلوگیری از وابستگی اجتماعی در درازمدت

دومین کاربست پیاده‌سازی نظام ارزشی اسلام در مدیریت، آن است که از وابستگی اجتماعی در درازمدت جلوگیری می‌کند. برای مثال، ممکن است قرارداد مالی واردات یک محصول اساسی برای کشور در کوتاه‌مدت، منفعت خوبی برای قشر وسیعی از جامعه داشته باشد؛ اما در درازمدت، نسلی وابسته پرورش دهد که همواره چشم‌امیدش به چرخیدن چرخ تولید آن صنعت خاص است و چنانچه زمانی تولید آن محصول متوقف شود، پیامدهای جبران‌ناپذیر کمبود آن محصول، دامان بخش‌های وسیعی از جامعه را بگیرد.

از منظر علامه مصباح یزدی، توجه به سه عامل «دوراندیشی»، «زمان»، و «منافع نسل آینده» در نظام ارزشی مدیریت اسلامی، به آن صبغه‌ای الهی بخشیده و آن را از سایر نحلّه‌های مدیریت متمایز ساخته است.

۳-۵. حاکمیت ارزش‌ها

سومین کاربست مبانی ارزش‌شناسی اسلام در مدیریت آن است که ارزش‌ها، هم بر کمیت تولید و هم بر کیفیت تولید حاکمیت دارند. حاکمیت ارزش‌های اسلامی نه‌تنها در انتخاب هدف یک مدیر از مدیریت یک مجموعه نقش ایفا می‌کند، بلکه در سازماندهی، پیش‌بینی آینده، انتخاب همکار و مرحله تولید کالا، کیفیت و کمیت آن نیز اهمیت دارد. براساس نگرش مادی به تولید، چون منفعت شخص تولیدکننده مدنظر است و پیامدهای آن محصول برای عموم مردم چندان اهمیتی ندارد، در صورت لزوم از تقلب و سایر شیوه‌های فریب نیز در تولید محصول مدنظر بهره برده می‌شود. بنابراین هم کمیت و هم کیفیت کالای تولیدشده فدای منافع شخصی می‌شود.

در نظام ارزشی اسلام، منافع فرد از منافع جامعه جدا نیست و اگر زمانی اقتضا کند انسان برای در امان ماندن دیگران از ضرر اقتصادی، این ضرر را خود به جان بخرد کارش نزد خداوند ارزشمند محسوب می‌شود؛ زیرا

این عمل او را به رضای الهی نزدیک‌تر می‌کند. این در حالی است که «بسیاری از نظام‌های اقتصادی درصد ایجاد بحران، کمبود کاذب، یا بازار سیاه‌اند؛ زیرا در این صورت منافع بیشتری به جیب می‌زنند (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۲۵۱ و ۲۵۲).

۴-۵. رعایت انصاف

چهارمین کاربست مبانی ارزشی اسلام در مدیریت، رعایت انصاف در قیمت‌گذاری نسبت به طبقات محروم جامعه و تلاش برای کم کردن فاصله طبقاتی است. مؤمن کسی است که تمام انسان‌ها را بندگان خداوند می‌داند و به حکم اصل «اخوت» در اسلام، برای اصلاح امور برادران دینی خود می‌کوشد. بنابراین یک مدیر اسلامی کارکنان مجموعه خود را، نه ابزار، بلکه امانت‌های الهی می‌داند که در رشد آنها شریک است. به عبارت دیگر، اصل «مسئول بودن انسان نسبت به سرنوشت دیگران» باعث می‌شود چنین مدیری دغدغه ارتقا و تکامل روحی کارمنان خود را داشته باشد و از رهگذر این کمال‌خواهی، کمالی را نیز برای خود حاصل کند.

از این موضوع در روایات اسلامی با عنوان «خیرخواهی برای دیگران» یاد شده است و به مؤمنان توصیه گردیده هنگام دعا کردن، دیگران را بر خود مقدم دارند. بنابراین در تخصیص امکانات مادی نیز دیگران را بر خود مقدم می‌دارد و حتی آنچه را که خود بیش از دیگران بدان محتاج است به دیگران می‌بخشد.

۴-۵. جلوه‌گیری از بهره‌کشی

پنجمین کاربست مبانی ارزش‌شناسی مدیریت اسلامی جلوه‌گیری از بهره‌کشی از کارگران است. نظام سرمایه‌داری با در پیش گرفتن راهبرد کار، صرفاً برای کار و با هدف تولید بیشتر و کسب منفعت بیشتر، حتی استراحت دادن به کارگران را نیز به بهانه تجدید قوا به منظور کار بیشتر تعریف کرده است، و حال آنکه مسائل دیگری نظیر سلامت کارگر، روابط خانوادگی وی و تربیت فرزندان در این نگرش، جایگاهی ندارند. بنابراین هنگام بروز تزاخم بین منافع مادی کارگر و منافع معنوی، آنچه اولویت می‌یابد منافع مادی است.

چون در فرهنگ و بینش اسلامی، کمال و اعتلای معنوی انسان‌ها اصل اساسی است، نه تنها ثروت و دارایی، بلکه حتی جان نیز وسیله‌ای برای راهبایی انسان به قله کمال به‌شمار می‌رود که همان سیر الی الله است. ذیل چنین نگرشی فعالیت‌های تولیدی و درآمدزا نیز رنگ الهی به خود می‌گیرند و وسیله‌ای برای تزکیه روح و جان انسان‌ها و نزدیک‌تر شدن به خداوند محسوب می‌شوند. از این‌رو خداوند در قرآن کریم می‌فرماید: «وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يَرَىٰ» (نجم: ۳۹ و ۴۰)؛ برای انسان نیست، مگر کوششی که انجام داده، و قطعاً ثمره تلاش خود را خواهد دید.

آموزه‌های دینی به‌دست‌آمده از احادیث شیعی حاکی از آن است که تأمین ضرورت‌های زندگی خود و خانواده (متقی هندی، ۱۴۱۹ق، ج ۶۸ ص ۳۶۹)، کمک به دیگران (حرعاملی، ۱۴۰۹ق، ج ۱۲، ص ۱۹) و دستگیری از همسایگان، صله ارحام، و دوری از مفاسد اجتماعی، از جمله اهداف کسب و کار در اسلام محسوب می‌شوند (توحید مفضل، ۱۳۷۷).

از سوی دیگر، در منظومه معرفتی اسلام برای کار و کارگر ارزش معنوی در نظر گرفته شده است. شخصی به امام صادق علیه السلام گفت: من در خانه می‌نشینم، به نماز و روزه می‌پردازم، دعا می‌کنم و خداوند روزی‌ام را می‌رساند. امام فرمودند: «این شخص از جمله کسانی است که دعایش مستجاب نمی‌شود» (حرعاملی، ۱۴۰۹ق، ج ۱۲، ص ۱۴).

از سوی دیگر، با وجود تأکید بالای اسلام بر جایگاه کار و کسب روزی حلال، اگر کسب و کار به قیمت محرومیت از زندگی معنوی، سلامت و عدم تربیت اجتماعی تمام شود پرداخت چنین بهایی از دیدگاه اسلامی جایز نیست. همچنین شکل‌گیری رابطه صمیمی و انسانی بین مدیر و کارکنان بر مبنای ارزش‌های الهی و به‌دور از نفاق و تظاهر و ابزارانگاری ارزش‌ها، منجر به افزایش بازدهی کارکنان و افزایش تولید و رونق در کسب و کار می‌شود (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۲۵۴-۲۵۵).

۶-۷. خاصیت کنترل‌کنندگی ارزش‌ها

امروزه در رویکردهای مدیریتی دنیا بر ضرورت استفاده از یک نظام کنترل مدیریتی مبتنی بر تشویق‌های مادی تأکید می‌شود. در رویکرد مدیریتی اسلام، به جای تقویت نظام کنترل در مدیریت، بر تقویت ارزش‌های اخلاقی تأکید می‌شود که بهترین جانشین برای نظام کنترل پیچیده محسوب می‌شود. این نظام علاوه بر آزادسازی بخش زیادی از نیروی انسانی برای فعالیت‌های تولیدی، هزینه‌های کار را نیز پایین می‌آورد.

نتیجه‌گیری

از منظر علامه مصباح یزدی، تعریف صحیح از «مدیریت اسلامی» نه به معنای مدیریت مسلمانان است، نه به معنای اداره جامعه اسلامی، به‌گونه‌ای که عزت مسلمانان حفظ شود و مدیر جامعه کشور را به سمت توسعه و ترقی پیش برد، و نه به معنای مدیریتی است که در آن، مراجعه به آیات و روایات به‌عنوان حلال تمام مشکلات جامعه بشری الزامی است، بلکه معنای صحیح «مدیریت اسلامی» آن است که اسلام را دینی جامع و کامل در نظر بگیریم که در تمام شئون مدیریتی، اعم از خرد و کلان، راهکار و نقشه راه ارائه کرده است و تأثیرگذاری این نقش از طریق نظام ارزشی اسلام انجام می‌شود.

علامه مصباح یزدی ضمن تبیین تجلی ارزش‌های اسلامی در عرصه مدیریت، سیاست‌گذاری یا تعیین هدف را اولین گام در مدیریت می‌داند و به دو هدف کلی اشاره می‌کند که تمام شئون مدیریت را تحت تأثیر قرار می‌دهد:

(۱) نگرش به مدیریت به‌مثابه ابزاری برای تحقق اهداف صرفاً مادی؛

(۲) استفاده از منافع مادی برای رسیدن به اهداف معنوی.

در نگرش اول به مدیریت، اصالت با منافع فردی است و چنانچه تزامنی بین منافع فردی و منافع جمعی صورت گیرد، افراد منافع مادی خویش را برمی‌گزینند. مدیری که با این نگرش بر سازمان حکمرانی می‌کند در مراحل به‌کارگیری و سازماندهی کارکنان می‌کوشد از افرادی استفاده کند که بیشترین سود مادی را نصیب وی

سازند، صرف‌نظر از اینکه این فراد اساساً شایستگی ورود به مناصب سازمانی را داشته باشند یا نداشته باشند. بنابراین صحنه مدیریت برای وی به میدانی برای رقابت با سایر صاحبان قدرت تبدیل می‌شود که هر یک می‌کوشند به هر طریقی از سایرین پیشی بگیرند. در این مبارزه، به راحتی دست به اقدامات خلاف نیز می‌زنند. برای مثال، چنانچه برای تولیدات خود خریداری نیابند محصولات خود را از بین می‌برند تا در عرضه و تقاضا تعادل ایجاد کنند (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۲۴۸-۲۴۹).

در مدیریت اسلامی، اقتصاد صرفاً وسیله‌ای است که به انسان در رسیدن به هدف غایی کمک می‌کند. بنابراین از هر روشی نمی‌توان برای کسب منفعت اسلامی و مدیریت بهره برد. ملاک انتخاب یک روش، میزان سودمندی آن برای کرامت انسانی و تعالی معنوی است. نقش رهبر در تحقق روش مطلوب مدیریت اسلامی، حاکم کردن اهدافی فراتر از مادیات بر مؤسسات تولیدی یا دستگاه‌های اداری است. رهبر می‌تواند با ملزم کردن کارکنان به پذیرش اهداف بالاتر، آنان را به سمت توسعه و غنابخشی به اهدافشان ترغیب نماید؛ یعنی کارکنان نه تنها باید به منافع شخصی و تشکیلات حرفه‌ای خویش بیندیشند، بلکه باید منافع کل جامعه - یا به تعبیر علامه مصباح یزدی - «منافع انسانیت» را مدنظر قرار دهند (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۲۶). ایشان معتقد است:

ما زمانی می‌توانیم نظریات اسلام را در خصوص مدیریت به جهان عرضه کنیم که یک سلسله ارزش‌های خاص مرتبط با انسانیت را شناسایی و کشف کنیم. قدم اول در این مسیر، طرح مسئله «انسان‌شناسی» به‌منزله مقدمه مباحث مدیریت و زیربنای ارزش‌هایی است که در مدیریت از آن بحث می‌شود (همان، ص ۲۵-۲۷).

نظام ارزشی اسلام کاربست‌های متعددی در مدیریت دارد که عبارتند از: تقدم منافع جمعی بر شخصی؛ جلوگیری وابستگی اقتصادی نظام اقتصادی در درازمدت؛ حاکمیت ارزش‌ها؛ رعایت انصاف در برخورد با کارمندان؛ جلوه‌گیری از بهره‌کشی کارمندان.

با وجود تأکید بالای اسلام بر جایگاه کار و کسب روزی حلال، اگر کسب و کار به قیمت محرومیت از زندگی معنوی، سلامت و عدم تربیت اجتماعی تمام شود پرداخت چنین بهایی از دیدگاه اسلامی جایز نیست. چون در نگرش الهی به مدیریت، هدف از کار، تربیت و تعالی روحی انسان معرفی شده است، سلامت کارگر، روابط خانوادگی وی و تربیت فرزندان در این نگرش، جایگاهی والا دارند، به گونه‌ای که گاهی لازم است بر کسب منافع مادی مقدم شوند.

از جمله ویژگی‌های یک مدیر اسلامی، پابندی او به ارزش‌هایی نظیر رعایت انصاف در قیمت‌گذاری، داشتن روحیه خیرخواهانه با کارکنان، و برقراری رابطه‌ای عاطفی و مهربانانه با آنان براساس مبانی الهی و به‌دور از هرگونه نفاق و تظاهر است.

براساس نگرش اسلامی به تولید، چون منفعت تولیدکننده اصالت ندارد و پیامدهای آن محصول برای عموم مردم مهم‌تر است، نمی‌توان شیوه‌هایی نظیر تقلب و فریب را در تولید محصول مدنظر دخالت داد.

منابع

- توحید مفصل (منسوب به امام جعفر صادق علیه السلام)، ۱۳۷۷، ترجمه و نگارش نجفعلی میرزایی، قم، هجرت.
- حرعاملی، محمدبن حسن، ۱۴۰۹ق، *وسائل الشیعه*، قم، مؤسسه آل‌البتیة.
- رضاییان، علی، ۱۳۹۸، *اصول مدیریت*، تهران، سمت.
- متقی هندی، علی‌بن حسام‌الدین، ۱۴۱۹ق، *کنز العمال فی سنن الاقوال والاحوال*، تحقیق محمودعمر دمیاطی، بیروت، دارالکتب العلمیه.
- مصباح یزدی، محمدتقی، ۱۳۸۸، *پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی*، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام.
- _____، ۱۳۹۱، *بیانات آیت‌الله مصباح یزدی در همایش تعلیم و تربیت ارزش‌ها (۱۳۹۱/۹/۲۳)*، در: mesbahyazdi.ir
- _____، ۱۳۹۴الف، *جایگاه آموزه‌های اسلامی در امور مدیریتی*، بیانات علامه مصباح یزدی در جمع انجمن مدیریت اسلامی، در: mesbahyazdi.ir
- _____، ۱۳۹۴ب، *تقد و بررسی مکاتب اخلاقی*، چ پنجم، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام.
- Aronson, E., 1960, *The cognitive and behavioral consequences of the confirmation and disconfirmation of expectancies*, Proposal to the National Science Foundation.
- Bentham, J., 1789, *Introduction to the Principles of Morals and Legislation*, Oxford, Clarendon Press.
- Dye, R. Thomas, 1995, *Understanding Public Policy*, Prentice Hall.
- Howard, L. (1988), "Validating the competing values model as a representation of organizational cultures", *The International Journal of Organizational Analysis*, V. 6, N. 3, p. 231-250.
- Jackson, Krista, 2010, "Management by values: are some values better than others?", *Journal of Management Development*, N. 29(9), p. 795-806.
- Mowles, C., 2008, "Values in international development organizations: negotiating non-negotiables", *Development in Practice*, N. 1(18), p. 5-16.
- Rokeach, M., 1973, *The Nature of Human Values*, Free Press, New York, NY.
- Runes, D.D., 1960, *Dictionary of philosophy*, New York, Philosophical Library.
- Schwartz, S. H., 1992, "Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries", in M. Zanna (ed.), *Advances in experimental social psychology*, New York, Academic Press.
- Schwartz, S. H., 1994, "Are there universal aspects in the content and structure of values?", *Journal of Social Issues*, N. 50, p. 19-45.
- Stackman, R.W., Pinder, C.C. and Connor, P.E., 2000, "Values lost. Redirecting research on values in the workplace", in Ashkanasy, N.M., Wilderom, C.P.M. and Peterson, M.F. (Eds), *Handbook of Organizational Culture & Climate*, Sage Publications, London.