

رهبری و مدیریت اخلاق اسلامی

امیر اعظمی*، سعید آبیاعی اصفهانی**، روح‌الله تولایی***

چکیده

در آغاز هزاره سوم میلادی علی‌رغم پیشرفت‌های حیرت‌انگیز حوزه علوم به خصوص در زمینه مدیریت، مقوله ارزش، هویت و اخلاق (در کاربردی عام)، از جمله اخلاق حرفه‌ای، اخلاق سازمانی، اخلاق فردی، اخلاق کاری، اخلاق شهروندی و اخلاق اسلامی اهمیتی ویژه پیدا کرده‌اند. رهبری و مدیریت در اخلاق اسلامی یک اعتقاد متقابل است و اغلب با تقابل‌ها و توافق‌های بارزی بین رهبر و طرفدارانش همراه می‌شود. در گذشته توجه خاص رهبری در اسلام بر حفظ صداقت و عدالت بوده و امروز رعایت رفتار اخلاقی نیز به این مسئولیت افزوده شده است. مدیریت اخلاق اسلامی شناسایی و اولویت‌بندی ارزش‌ها، برای هدایت رفتار انسان‌ها است. این نوع مدیریت در جوامع غربی که تعریف ارگانیک و منعطفی از اخلاق دارند کاربردهای مخصوص به خود را دارد. به عبارت بهتر همان مقدار که حیطة ارزش‌های اخلاقی ممکن است در فرهنگ‌های مختلف بر حسب ایدئولوژی آنها متفاوت باشد، به همان میزان نیز اعمال مدیریت اخلاق اسلامی در این جوامع نیز ساز و کارهای مخصوص به خود را دارد. لذا با توجه به اهمیت مدیریت و رهبری اخلاق اسلامی در عصر حاضر، در این مقاله پس از تشریح ضرورت اخلاق در مدیریت و اسلام به طور مفصل به این مقوله پرداخته می‌شود.

کلید واژه‌ها

اخلاق، مدیریت اخلاق، اخلاق اسلامی، مدیریت اخلاق اسلامی

* دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه تهران

** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه تهران

*** دانشجوی کارشناسی ارشد معارف اسلامی و مدیریت صنعتی دانشگاه امام صادق(ع).

مقدمه:

اخلاقیات به عنوان سیستمی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌شود (الوانی، ۱۳۸۰). با اتکا به اصول اخلاق اسلامی، مدیران قادر می‌شوند تا تصمیم بگیرند که چه چیزی خوب و چه چیزی نادرست است. چه کسی در سازمان به راه درست می‌رود و چه کسی راه نادرست می‌پیماید. بنابراین مدیر در انجام وظایف خود نظیر تصمیم‌گیری، ارزش‌یابی، نظارت، تشویق و تنبیه بدون وجود یک نظام اخلاق اسلامی در سازمان نمی‌تواند با قاطعیت عمل کند.

رهبری و مدیریت در اخلاق اسلامی یک اعتقاد متقابل است و اغلب با تقابل‌ها و توافقاتی بین رهبر و طرفدارانش همراه می‌شود. در گذشته توجه خاص رهبری در اسلام بر حفظ صداقت و عدالت بوده و امروز رعایت رفتار اخلاقی نیز به این مسئولیت افزوده شده است. مسلمانان همان‌گونه که در کتاب مقدس، قرآن آمده، معتقدند که پیامبر اسلام (ص) بهترین الگوی رهبری است. در آیه چهارم سوره قلم در توصیف حضرت محمد(ص) چنین می‌خوانیم «و در حقیقت تو بر نیکوخلقی عظیم آراسته‌ای».

مدیریت اخلاق اسلامی عبارتست از شناسایی و اولویت‌بندی ارزش‌ها برای هدایت رفتار انسان‌ها است. این نوع مدیریت در جوامع غربی که تعریف ارگانیک و منعطفی از اخلاق دارند کاربردهای مخصوص به خود را دارد. به عبارت بهتر همان مقدار که حیطه ارزش‌های اخلاقی ممکن است در فرهنگ‌های مختلف بر حسب ایدئولوژی آن‌ها متفاوت باشد، به همان میزان نیز اعمال مدیریت اخلاق اسلامی در این جوامع نیز ساز و کارهای مخصوص به خود را دارد. در این مقاله با توجه به مقوله مدیریت و رهبری اخلاق اسلامی ابتدا به مباحث مربوط به ضرورت اخلاق در ادبیات سازمان و مدیریت پرداخته، سپس ساز و کارهای عملی ساختن منشور اخلاقیات در سازمان تشریح و پس از آن دیدگاه مدیریت و رهبری اسلامی ذکر می‌شود و در نهایت هم به طور مفصل به بحث اصلی این مقاله که همان مدیریت و رهبری اخلاق اسلامی است، پرداخته شده است.

مدیریت اخلاق در سازمان‌ها

پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری توجه مدیران و صاحب‌نظران را به بحث اخلاق کار و

مدیریت اخلاق معطوف ساخته است. مدیریت اخلاق عبارتست از شناسایی و اولویت‌بندی ارزش‌ها برای هدایت رفتارها در سازمان. سازمان‌ها با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاق می‌توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کنند. برنامه‌های اخلاق به سازمان‌ها کمک می‌کنند تا بتوانند در شرایط آشفته عملکرد اخلاقی خود را حفظ کنند. امروزه مدیریت اخلاق یکی از زمینه‌های علمی مدیریت به شمار می‌رود که دارای رویکردی برنامه‌ای و چندین ابزار عملی است. این ابزارها عبارتند از: کدهای اخلاق، کدهای رفتار، خط مشی‌ها و رویه‌ها، روش‌های حل معضلات اخلاقی و آموزشی.

مدیریت اخلاق در محیط کار منافع بسیار زیادی برای رهبران و مدیران دارد؛ اعم از منافع عملکردی و منافع اخلاقی. این مطلب به‌خصوص در عصر حاضر که مدیران با ارزش‌های بسیار متنوعی در محیط کار سروکار دارند صادق است. اما تاکنون کسانی که به مباحث اخلاق کار پرداخته‌اند، فلاسفه، دانشگاہیان و منتقدان اجتماعی بوده‌اند و نه مدیران. در نتیجه بسیاری از مطالبی که تا به امروز درباره اخلاق کار نوشته شده مطابق با نیازهای عملی مدیران و رهبران سازمان‌ها نیست. بنابراین اخلاق الزامی برای مدیران در قرن ۲۱ به شمار می‌رود. مدیریت اخلاق، شناسایی و اولویت‌بندی ارزش‌ها برای هدایت رفتارها در سازمان است. سازمان‌ها با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاق می‌توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کنند. برنامه‌های اخلاق به سازمان‌ها یاری می‌رسانند تا در شرایط آشفته، عملکرد اخلاقی خود را حفظ کنند. اخلاق یک ابزار ارگانیک است که با دگرگون شدن نیازهای جامعه و سازمان تغییر می‌یابد. کد اخلاق مجموعه ارزش‌هایی است که در اولویت سازمان قرار دارد و کارکنان و مدیران باید از آن تبعیت کنند. برنامه اخلاق در سازمان زمانی موفق است که کارکنان طبق خط مشی‌ها و رویه‌های آن رفتار کنند. یکی از بهترین شکل‌های آموزش اخلاق به کارکنان، دادن تمرین معضلات پیچیده اخلاقی به آنهاست.

برای ورود به بحث مدیریت اخلاق ابتدا باید اخلاق را تعریف کنیم. اخلاق، به طور ساده و خلاصه، شامل شناخت صحیح از ناصحیح و آنگاه انجام صحیح و ترک ناصحیح است. تشخیص درست از غلط همیشه ساده نیست. بسیاری از دانشمندان علم اخلاق ادعا می‌کنند که باتوجه به اصول اخلاقی در مقام عمل همیشه یک راه کار درست وجود دارد و برخی دیگر

معتقدند که راه کار درست بستگی به موقعیت و شرایط دارد و تشخیص این که کدام راه کار درست است در نهایت به عهده خود فرد است. اخلاق کار نیز از دیدگاه افراد مختلف معانی متفاوتی دارد. اما عموماً آن را شناخت درست از نادرست در محیط کار و آنگاه انجام درست و ترک نادرست می‌دانند. (Neal, 1997)

ضرورت اخلاق در مدیریت سازمان‌ها

از آنجایی که مدیریت، فن اداره یک تشکیلات و سازمان است و اداره و هدایت امکانات مادی و انسانی، ریزه کاری‌ها و لطافت‌های بسیاری را می‌طلبد، نقش اخلاقی مدیر در گرو نگاه داشتن شورها و برانگیختن انگیزه‌ها و در انسجام واحدها و سرعت بخشیدن به امور سازمانی جهت رسیدن به نتایج مطلوب امری انکار ناپذیر و حائز اهمیت فراوان در اداره بهینه سازمان است (Leavenworth, 2002). قرآن کریم یکی از عوامل موفقیت پیامبر اکرم (ص) را در مدیریت، اخلاق اسلامی نیک می‌داند و در سوره آل عمران آیه ۱۵۹ می‌فرماید: «حسن اخلاق و مهربانی تو با مردم رحمتی است از جانب خداوند و اگر تندخو و سخت دل بودی مردم از اطراف تو پراکنده می‌شدند.» چه بسیارند مدیرانی که با داشتن خصوصیات همانند قاطعیت، تخصص، قدرت و آگاهی‌های لازم در سطحی بالا قرار داشته‌اند ولی به خاطر عدم رعایت مسائل اخلاقی در حوزه مدیریت موفقیت مطلوب را کسب نکرده و در نتیجه با ناکامی روبرو شده‌اند.

سازوکارهای عملی ساختن منشور اخلاقیات در سازمان

به منظور تشویق رفتارهای اخلاقی در سازمان و ممانعت از رفتارهای غیر اخلاقی باید از محرک‌های موجود ترغیب، تقویت و تنبیه در سازمان استفاده کرد. لازم به ذکر است که سازمان‌ها با استفاده از بیانیه مأموریت می‌توانند ارزش‌های اخلاقی مورد انتظار از کارکنان را تعریف و مشخص کنند.

سازمان‌ها باید سازوکارهایی را پیش بینی کنند که از طریق آن کارکنان بتوانند رفتارهای غیر اخلاقی را افساء کنند. بنابراین سازمان‌ها با به رسمیت شناختن افشاگری در سازمان و تشویق آن می‌توانند گام موثری را در جهت کاهش رفتارهای غیر اخلاقی بردارند. در این

حالت فرد افشاء کننده خواهد توانست از طریق رویه‌های رسمی در سازمان، رفتارهای غیر اخلاقی را به گوش مقامات عالی سازمان برساند یا از طریق ارتباط با رسانه‌های خبری این کار را انجام دهد. هم‌چنین ایجاد کمیته رسمی اخلاقیات در سازمان نیز می‌تواند یکی از سازوکارهای عملی ساختن منشور اخلاقیات در سازمان‌ها محسوب شود.

رویکردهای ساختاری و هنجاری و استفاده از هر کدام در جای خود می‌تواند نقش مهمی را در اجرای اخلاقیات در سازمان‌ها ایفا نماید. لازم به ذکر است که رویکرد ساختاری به منظور حمایت از هنجارهای اخلاقی بر قوانین و مقررات تاکید می‌کند. در حالی که رویکرد هنجاری در صدد ایجاد یک نظام اخلاقی در سازمان است و می‌کوشد تا با فراتر رفتن از محدودیت‌های رویکرد ساختاری، فرهنگی را ایجاد کند که مشوق رفتار اخلاقی در سازمان باشد. بنابراین رویکرد ساختاری با ایجاد ضمانت‌های اجرایی و رویکرد هنجاری با نهادینه کردن نظام اخلاقی در فرهنگ سازمان می‌تواند نقش قابل توجهی در اجرا و عملی ساختن اخلاقیات ایفا کند (Ferdman, 2002).

عقاید غلط درباره اخلاق کار

عقاید غلطی درباره اخلاق کار وجود دارد که منشأ آن‌ها عمدتاً دو چیز است. یکی عدم فهم صحیح مفهوم اخلاق و دیگری برداشت‌های سطحی و کوتاه بینانه از معضلات اخلاقی. برخی از این عقاید غلط عبارتند از:

اخلاق کار بیشتر یک موضوع دینی است تا مدیریتی: هدف برنامه اخلاق سازمان‌ها تغییر عقاید و ارزش‌های مردم نیست بلکه هدف، مدیریت ارزش‌ها و رفع تعارضات بین آن‌ها در سازمان است.

کارکنان ما با اخلاق هستند لذا ما نیازی به توجه به اخلاق کار نداریم: اغلب معضلات اخلاقی که مدیران در محیط کار با آن‌ها روبرو می‌شوند بسیار پیچیده هستند. تعارضات اخلاقی موقعی به وجود می‌آید که:

الف) بین علائق مختلف تعارض ارزشی وجود داشته باشد؛

ب) تعدادی راه کار واقعی وجود دارد که همگی به یک اندازه قابل توجه هستند؛

ج) شرایط موجود پیامدهای مهمی برای ذینفعان داشته باشد.

اخلاق کار یکی از زمینه‌های فلسفه، دین‌شناسی و علوم آکادمیک است: عدم ورود مدیران و رهبران به این بحث باعث شده که بسیاری فکر کنند اخلاق کار یک مُد یا یک موج است که به درد واقعیت‌های اداره سازمان‌ها نمی‌خورد. آن‌ها معتقدند که اخلاق کار یک بحث پیچیده فلسفی یا دینی است. اما اخلاق کار یکی از زمینه‌های علمی مدیریت با رویکردی برنامه‌ای است که دارای چندین ابزار عملی است. برنامه‌های مدیریت اخلاق در دیگر زمینه‌های علم مدیریت نیز کاربردهای عملی دارد.

اخلاق کار یک چیز زائد و غیرضروری است و فقط بر بدیهیات تصریح می‌کند: بسیاری معتقدند که کدهای اخلاق و لیست‌های ارزش‌های اخلاقی اضافی و غیر مفید هستند چرا که ارزش‌هایی را ارائه می‌کنند که هر انسانی طبیعتاً متمایل به آنهاست. اما در واقع آنچه از کدهای اخلاق برای سازمان ارزش‌مند است اولویت‌بندی ارزش‌ها در آن و تمرکز بر ارزش‌های خاصی در محیط کار است. برای مثال واضح است که همه مردم باید صادق و درستکار باشند، اما در سازمانی که تقلب و فریبکاری زیاد است این ارزش (صداقت و درستکاری) در اولویت قرار می‌گیرد و باید در کد اخلاق سازمان گنجانده شود.

اخلاق کار عبارتست از نصیحت کردن آدم‌های بد توسط آدم‌های خوب: مدیران موفق می‌دانند که افراد خوب هم ممکن است کارهای بدی انجام دهند مخصوصاً در مواقع استرس و سردرگمی. (استرس و سردرگمی دلیل کارهای غیراخلاقی هستند اما توجیه کننده آن‌ها نیستند).

اخلاق کار یک پدیده جدید است که به خاطر توجه زیاد مطبوعات مدیریتی پرتعداد و بحث آن داغ شده است: سابقه رواج بحث اخلاق کار به حداقل ۲۰۰۰ سال پیش برمی‌گردد. البته اخیراً اخلاق کار بیشتر مورد توجه قرار گرفته است و دلیل آن هم جنبش مسئولیت اجتماعی است که در دهه ۱۹۶۰ آغاز شد.

اخلاقیات را نمی‌توان مدیریت کرد: اخلاقیات مدیریت می‌شوند اما اغلب به صورت غیرمستقیم. مثلاً رفتار بینانگذار سازمان یا رهبر فعلی سازمان بر رفتار کارکنان در محیط کار به شدت تاثیر می‌گذارد و حتی هدایت کننده رفتار آنهاست؛ اولویت‌های راهبردی (حداکثر کردن سود، افزایش سهم بازار، کاهش هزینه‌ها و...) تاثیر زیادی بر اخلاق کارکنان دارد؛

قوانین و مقررات مستقیماً بر رفتارها در جهت اخلاقی‌تر شدن (به گونه‌ای که ضرر و زیان ناشی از رفتارها بر اجتماع به حداقل برسد) موثر است.

اخلاق کار همان مسئولیت اجتماعی است: مسئولیت اجتماعی جنبه‌های عملی مدیریت اخلاقیات در محیط کار نظیر تدوین کدهای اخلاق و رفتار، روزآمد کردن خط مشی‌ها و رویه‌ها، راه‌کارهای حل معضلات اخلاقی و غیره را پوشش نمی‌دهد.

مدیریت اخلاق در محیط کار فواید عملی چندانی ندارد: مدیریت اخلاق در محیط کار شامل شناسایی و اولویت‌بندی ارزش‌ها برای هدایت رفتارها و تدوین خط مشی‌ها و رویه‌هایی برای مطمئن شدن از انجام این رفتارهاست. مدیریت اخلاق در دیگر زمینه‌های مدیریتی همچون مدیریت تنوع و برنامه‌ریزی راهبردی نیز بسیار اهمیت دارد.

دیدگاه اسلامی

اخلاقیات و اصول اخلاقی از جمله مباحثی است که به کارگیری آن در جامعه مورد تاکید اسلام است به طوری که پیامبر اسلام (ص) هدف از رسالت خویش را به کمال رساندن مکارم اخلاقی معرفی کرده‌اند. از این رو اخلاقیات به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها می‌تواند نقش مهمی را در مدیریت اثر بخش سازمان‌ها ایفا کند. انضباط کاری، مهرورزی، دادورزی، معاشرت سازنده، مشاورت، تواضع، وفای به عهد، خدمتگزاری، مدارا از جمله شیوه‌های مطلوب اخلاقی مورد تاکید اسلام در مدیریت سازمان‌ها محسوب می‌شود که جهت تحقق آن‌ها تدوین منشور اخلاقیات و عملی ساختن آن در سازمان‌ها ضروری است. در این راستا با ایجاد ضمانت‌های اجرایی و نهادینه کردن رفتار اخلاقی در سازمان می‌توان اخلاقیات و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد که در صورت تحقق این امر کاهش تبعیض، بی‌عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه سازمانی و تعهد کارکنان از یکسو و رشد و تعالی انسان‌ها، بالندگی سازمان‌ها و پیشرفت جامعه را از سوی دیگر موجب خواهد شد.

اگر دین (در این بحث اسلام) را مجموعه عقاید و دستورات عملی بدانیم که بنا بر ادعای آورنده و پیروان آن عقاید و دستورات (پیامبر اسلام و مسلمانان)، از سوی آفریدگار جهان می‌باشد، و اخلاق را مجموعه آموزه‌هایی که راه و رسم زندگی کردن به نحو شایسته و بایسته‌تر ترسیم کرده، بایدها و نبایدهای ارزشی حاکم بر رفتار آدمی را می‌نمایاند، به خوبی

به رابطه تنگاتنگ دین و اخلاق پی خواهیم برد و اخلاق را پاره‌ای ناگسستنی از دین به شمار خواهیم آورد. از این رو سخن گفتن از اخلاق منسوب به اسلام سخنی بجا و بحث درباره نظام اخلاقی اسلام امری موجه و گفت‌وگو درباره ساختار کلی حاکم بر این نظام امری درخور تامل و اندیشه خواهد بود.

نقش رهبری و مدیریت از دیدگاه اسلام

طبق پژوهش رابرت گرین لیف (۱۹۷۷)، بنیانگذار رهبری مدرن، پاسداری و خدمتگزاری دو نقش اساسی هستند که رهبری در اسلام برعهده دارد. اسلام در هر دو مقام به قدرت موثر در جامعه توجه خاصی می‌کند. این قدرت براساس ویژگی‌هایی بنیان شده است:

۱- قدرت مشروع؛

۲- قدرت سپاسگر؛

۳- قدرت متخصص؛

۴- قدرت فرهمند.

رهبر جامعه اسلامی با توسل به این گونه قدرت در چارچوب اصول اخلاقی به هدایت جامعه می‌پردازد و از آنجا که این رهبری ریشه در اعتقادات و باورهای دینی مسلمانان دارد، اصول اخلاقی نیز بر مبنای همین باورها تعریف می‌شود (Leef, 1977). در سوره انبیاء آیه ۷۳ می‌خوانیم: «و ما آنان را پیشوای مردم ساختیم تا خلق را به امر ما هدایت کند و هر کار نیکو را به خصوص اقامه نماز و ادای زکات را به آنها وحی کردیم و آنها هم به عبادت ما پرداختند.» باتوجه به این اعتقاد رهبر مسلمان باید به دستور خدا و پیامبرش با رعایت اخلاق اسلامی به هدایت جامعه اسلامی مشغول شود. اخلاق اسلامی دارای چهار مرحله معنوی است: ایمان، اسلام، تقوا و احسان.

ایمان:

منظور از ایمان اعتقاد به یگانگی خداست. رهبر مسلمان قدرت، توانایی و موقعیتش را لطفی از طرف خدا می‌داند. هر چند که تمامی مسلمانان به این امر اعتقاد دارند اما شدت آن متفاوت است. برای اطمینان از دارا بودن چنین شاخصه‌ای حضور شورای ناظر به کار رهبری ضروری است.

اسلام:

بعد از ایمان، لایه بعدی شخصیت اخلاقی رهبری اسلامی، اسلام است. اسلام به معنای برقراری صلح بین انسان و خدا و پذیرفتن فرمانبرداری تام از حد خداوند است. در واقع ایمان در حکم بذر و اسلام ثمر این بذر است. با وجود چنین اسلامی، رهبر مسلمان هیچگاه خود را در موقعیت برتری نمی‌بیند.

تقوا:

آگاهی و وجدان درونی که انسان نسبت به وظایفش در قبال خدا دارد، همان تقواست. تقوا ریشه در ذهن و قلب انسان دارد. وقتی که انسان سرشار از تقواست، ذهن او، افکار و علایق او انعکاسی از اسلام خواهند بود. تقوا، رهبر و مردم جامعه را از انجام عمل غیرعادلانه منع می‌کند. در آیه ۹۰ سوره نحل چنین می‌خوانیم: «همانا خدا خلق را فرمان به عدل و احسان می‌دهد و به بذل و عطا به خویشاوندان امر می‌کند و از افعال زشت و منکر و ظلم نهی می‌کند و به شما پند می‌دهد که موعظه خدا را بپذیرید».

احسان:

در حالی که تقوا به معنای ترس از خداست، احسان به معنای عشق به خداست. این عشق به خدا، مسلمانان را به جلب نظر و توجه به خدا تشویق می‌کند. حضرت محمد(ص) احسان را این گونه تعریف می‌کند: «پرستش خدا به گونه‌ای که احساس کنید او را می‌بینید و اگر چنین احساسی نداشتید، باید از او بخواهید که به شما نگاه کند.» این رابطه بین خدا و بنده به احسان تعبیر شده است.

بحث احسان در اخلاق اسلامی را می‌توان با رهبری مبتنی بر عشق (اروسماتیک) در ارتباط دانست. رهبری مبتنی بر عشق بر اساس احترام متقابل بین رهبر و پیروان به وجود می‌آید. رهبری اخلاقی با تاکید بر ایمان، کار شدید، سخاوت، مهربانی، میانه روی، عشق خالص و دانش صحیح ترسیم شده است.

از زمانی که جوامع به وجود آمده‌اند، دولت و حاکمان بخش جدایی ناپذیر از آن بوده‌اند. اغلب این حاکمان خودکامه بودند و به وسیله ابراز فشار نظامی و ایجاد فضای رعب

و وحشت حکمرانی می‌کردند. برخی اوقات رهبران بزرگ ظهور کرده و این زنجیره خودکامگی را در هم می‌شکستند. پیامبر اسلام رهبری را بر اساس تعالیم الهی ایجاد کرد. پیامبر اسلام رهبری مبتنی بر عشق را به وجود آورد. عشق نسبت به مردم که از عشق نسبت به خداوند ریشه می‌گیرد. پیروان آن‌ها تا جایی آن‌ها را دوست داشتند که حاضر بودند جانشان را برای آن‌ها ایثار کنند. به نظر ما این‌ها مثال‌هایی واقعی از رهبری بر مبنای عشق هستند.

بر اساس این چهار مرحله از درک خدا، اصول اخلاقی تعریف می‌شوند. اخلاق اسلامی ایجاب می‌کند که رهبرهای مسلمان بر این پنج مشخصه رفتار اسلامی تاکید داشته باشند: عدالت، اعتماد، درستکاری، مبارزه با نفس و وفای به عهد.

در جامعه‌ای که رهبری آن دارای خصایص اخلاقی مشخصی است، مردم آن نیز باید وظایف و ویژگی‌های خاصی را دارا باشند. اولین ویژگی این امت، اطاعت است. آن‌ها در هر زمان و مکانی فرمانبرداری از رهبری را بر خود لازم می‌دانند. ویژگی دیگر افراد این جامعه، پویایی و فعالیت مثمرتر آنهاست. در چنین جامعه‌ای تمامی انسان‌ها خود را مسئول و موظف به پیشبرد هدف‌های تعریف شده در جامعه می‌دانند. «ای مردم ما همه شما را نخست از مرد و زنی آفریدیم و آنگاه شعبه‌های بسیار و فرق مختلف گرداندیم تا یکدیگر را بشناسید. بزرگ‌ترین شما نزد خدا، باتقواترین مردمند و خدا کاملاً آگاه است» (قران، سوره حجرات - آیه ۱۳).

فلسفه اسلامی و فلسفه اخلاقی:

در این قسمت با توجه به اهمیت فلسفه اسلامی و همچنین فلسفه اخلاق که بیشتر مبانی نظری خود را مدیون فلسفه ادیان به خصوص دین اسلام است، به مقایسه و معایب آن از دیدگاه فلسفه اخلاق می‌پردازیم:

سنت (فلسفه) اسلامی ما از نظر فلسفه اخلاقی سه نقیصه دارد:

۱- یک نقیصه این است که در واقع چیزی که از آن تعبیر به فلسفه اخلاق می‌شود به معنای دقیق کلمه در سنت اسلامی ما به عنوان یک دانش مستقل وجود نداشته است. ما در سنت اسلامی‌مان در باب فلسفه اخلاق فقط آن بحث حسن و قبحی را

که متکلمان مطرح می‌کرده‌اند، داریم که آنها هم دغدغه‌شان بیشتر بحث صفات و افعال الهی بوده است در مسأله حسن و قبح بحث‌های بسیار بسیار کمی در باب اخلاق وجود دارد که اشاعره و معتزله به آنها اشاره داشته‌اند .

۲- مشکل دوم در اخلاق اسلامی این است که در این اخلاق کوشش در جمع بین چیزهایی شده است که جمع شدنی نیستند. مثلاً در کتاب‌های اخلاق اسلامی ما می‌خواهد فضایل چهارگانه ارسطویی و نظریه حد وسط را با اخلاق قرآنی و سنتی ما که یک اخلاق سامی است جمع کنند. اخلاق یونانی با اخلاق سامی جمع شدنی نیست و شما در کتاب‌های اخلاقی متأخر ما مثل جامع‌السعادت ملامهدی نراقی، معراج‌السعادة ملااحمدنراقی می‌بینید که بحث حد وسط مطرح است. حد وسط فضیلت است. افراطش رذیلت است، تفریطش هم رذیلت است. ولی در عین حال ما فضایی داریم که طبق کتاب و سنت خودمان حتماً فضیلت‌اند ولی قابل جای دادن در نظریه حد وسط نیستند. مثلاً ایمان از لحاظ ادیان سامی فضیلت است. حالا این فضیلت حد وسط بین کدام دو حد افراط و تفریط است؟ تقرب خدا فضیلت است یا رذیلت است؟ فضیلت است. ولی بین کدام جانب افراط و کدام جانب تفریط است؟ یک نوع اخلاقی در اینجا به چشم می‌خورد که می‌خواهد هم پاس تعالیم افلاطون و ارسطو را داشته باشد و هم می‌خواهد با قرآن و روایات سازگاری داشته باشد این هم عیب دوم .

۳- عیب سوم این که خود کارهایی که متصف می‌شوند به مفاهیم اخلاقی خود این کارها هم ایضاً مفهومی نشده‌اند. این هم مهم است. مثلاً شما در اسلام معتقدید که رجاء خوب است و امنیه بد است و امل نه خوب است و نه بد ولی طول‌الامل بد است. حال من از شما می‌پرسم این سه چه فرقی با هم می‌کنند. رجاء و امنیه و امل چه فرقی دارند؟ شما می‌گویید رجاء به فارسی یعنی امید. امل یعنی آرزو. اما باز بحث بر سر این است که امید با آرزو چه فرقی با هم دارند؟ خود اینها هم ایضاً مفهومی نشده‌اند. این است که واقعاً در جهان اسلام از حیث آن چیزی که امروز تعبیر می‌کنیم به اخلاق آنالیتیک (اخلاق تحلیلی) واقعاً در فقیریم بدون این که بخواهیم رجز بخوانیم و شعار بدهیم باید بگوییم ما از نظر فلسفه اخلاق در عالم اسلام بسیار بسیار فقیریم. در علوم تجربی مربوط به اخلاق (روانشناسی و جامعه‌شناسی اخلاق) هم به طریق اولی (ویلیام کی، ۱۳۷۶).

مدیریت اسلامی و علوم بشری

مدیریت اسلامی با مدیریت علمی با هم هماهنگی دارند و مجتهدان و آگاهان به زمان می‌توانند با مراجعه به متون اخلاق اسلامی مسائل مختلف را در زمینه مدیریت استخراج کنند. اکنون در این مقاله به عناصر محوریت در قرآن و سپس به اهمیت کارشناسی در محدوده برهان عقلی می‌پردازد، آن‌گاه به الگوهای مدیریت دینی یعنی انبیاء الهی اشاره می‌کند (شیروانی، ۱۳۷۸).

عناصر محوری مدیریت در قرآن

خداوند متعال در قصه حضرت موسی و حضرت یوسف علیهما السلام به چهار عنصر محوری و کارساز در امر مدیریت اشاره فرموده است. «قدرت» و «امانت» دو عنصر محوری است که در داستان اجیر شدن حضرت موسی برای حضرت شعیب علیهما السلام آمده است: «قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ»^۱ خداوند در این آیه شریفه از زبان دختر شعیب (ع) «قدرت» و «امانت» را دو صفت مهم اجیر خوب برشمرده است. بهترین اجیر کسی است که هم قدرت انجام و اداره کار را داشته باشد، هم امین و پاک باشد. قدرت گاهی بدنی است مثل توانایی جسمی لازم برای چوپان در رمه سرا، و گاهی قلمی و بیانی است نظیر قدرت بیانی که یک معلم باید در سر کلاس درس داشته باشد، (یا قدرت بیان لازم برای خطیب در هنگام خطابه) و مانند آن. امانت و پاکی، هم در قدرت بدنی لازم است هم در قدرت قلمی و بیانی. هر مدیر و کارگزاری (برای اداره صحیح زیر مجموعه خود) باید واجد این دو عنصر محوری باشد. هم نیرومند و مسلط بر کارش باشد، هم چشم و گوش او پاک باشد. قدرت و امانت در این داستان نسبت به ساده‌ترین و نازل‌ترین شأن و کار اجرائی کشور (چوپانی) بیان شده است. دو عنصر محوری نیز مربوط به پیچیده‌ترین کارها و شئون اجرایی جامعه یعنی وزارت است که در داستان حضرت یوسف علیه السلام در پست وزارت آمده است. و آن دو کارشناس علمی و فنی (اقتصادی) بودن و امانت و پاکی است:

۱. سوره قصص - آیه ۲۶

«وَقَالَ الْمَلِكُ أَتُؤْتِنِي بِهِ أَسْتَخْلِصُهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ * قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ»^۱ زمام داری اقتصاد کشور در شرایط قحطی و خشکسالی از دشوارترین و پیچیده‌ترین کارهاست. حضرت یوسف(ع) در آن سال‌های قحطی، وزیر امور اقتصادی و دارایی کشور پهناور مصر بود و این سمت را خود او به پادشاه مصر پیشنهاد داده بود. دو عنصر محوری لازم برای این سمت، علم و امانت است. یعنی از جهت علمی کارشناس اقتصادی باشد و از نظر عملی خداترس، و آن حضرت در بالاترین سطح از این دو صفت برخوردار بود. تعبیر «مکین امین» در آیه نخستین و «حفیظ علیم» در آیه بعدی بیانگر این دو عنصر محوری است. پس در کار اجرایی اگر چوپانی است، قدرت و امانت لازم است و اگر وزارت است، حفیظ و علیم بودن را می‌طلبد.

گفتنی است: تحصیل این عناصر محوری برای امر مدیریت به گونه مطلق لازم است. یعنی واجب، نسبت به اینها مطلق است نه مشروط. این امور از شرایط وجوب واجبند نه شرایط وجوب واجب. از این رو، امور تحصیلی هستند، نه حصولی. تحصیل امانت و علم واجب است. تعهد و تخصص را باید ایجاد کرد.

چگونگی اعمال مدیریت

از آن جهت که مدیریت به معنای چگونگی اداره امور مردم و کشور است و مدیر کسی است که بر زیر مجموعه خود احاطه کامل داشته باشد و دایره‌وار همه را سرکشی کند. اعمال مدیریت به خصوصیت اشخاص برمی‌گردد از این رو ممکن است فردی همه احکام و رموز فن‌آوری را بداند ولی مدیر نباشد مثل کسی که قواعد ادبی، اوزان شعر، عروض و قافیه را می‌داند اما قریحه شعر گفتن ندارد و شاعر نیست.

اما در عین حال، مدیر باید هم به مسایل تئوری آگاهی داشته باشد و هم ذوق و هنر مدیریت را؛ از این رو مدیر علاوه بر داشتن ذوق مدیریت باید شیوه‌های مناسبی را برای تحقق اهداف سازمانی به کارگیرد که به برخی از آن شیوه‌ها اشاره می‌شود. اما در زمینه مدیریت و رهبری اخلاق اسلامی علاوه بر موارد فوق، مدیر یا رهبر یک سازمان باید از

۱. سوره یوسف - آیه ۵۵-۵۴

اخلاق اسلامی نظیر عدالت، تقوا، ایمان و احسان برخوردار باشد و بتواند در رابطه با زیردستان خود با آنها به انصاف رفتار نماید (شیروانی، ۱۳۷۸).

رایزنی در امور

مدیریت صحیح و خوب اخلاق اسلامی در اموری که به دلیل عقلی تکیه دارد و در متون نقلی از آن سخنی به میان نیامده است، با تضارب آرا به دست می‌آید. همان گونه که تمسک به عام قبل از فحص جایز نیست، اکتفای به رأی خاص در امور عقلی نیز قبل از تضارب آرا مجاز نیست. پس فحص در آرا و اندیشه دیگران جهت رسیدن به بهترین نوع مدیریت لازم است. در امور عقلی هیچ‌گاه افراد خاصی (غیر معصوم) میزان شریعت نیستند که فقط فکر آنها حجت باشد. خداوند فرمود: کشور را به کمک عقل با مدیریت صحیح اداره کنید. راه عقل هم جستجو و گفتگو و تلاش و تکاپو است که با مشورت و تضارب آراء محقق می‌شود. چون همه عقل نزد همگان است، در انحصار فرد یا گروه خاصی نیست.

بنابراین درباره چگونگی اداره امور کشور، بررسی آرای همه صاحب نظران علمی و فنی که در رسیدن به نتیجه جزمی نقش دارد، لازم و ضروری است. چون عقل جمعی برای دستیابی به حجت شرعی در منطقه الفراغ بسیار راه‌گشا تر از عقل فردی است.

نمونه‌های عملی مدیریت و رهبری اخلاق اسلامی

در این قسمت از مقاله به معرفی برخی از نمونه‌های عملی مدیریت اخلاق اسلامی پرداخته می‌شود:

انبیاء (ع) الهی الگوی مدیریت دینی

غالب داستان‌های پیامبران الهی (ع) در قرآن نشانگر مدیریت دینی است. برخی از انبیاء (ع) به صورت رسمی و بعضی نیمه رسمی تشکیل حکومت داده‌اند و مدیریت اخلاقی و اسلامی جامعه را بر عهده گرفته‌اند.

هنگامی که پیامبری رهبری کشور را بر عهده می‌گیرد، انس، جن و حیوان زیر نظر اوست. نظیر حضرت سلیمان (ع) که جن، انس و طیر هم تحت اشراف مدیریت او قرار داشتند. داستان «عفریت من الجن» و «هدهد» در قرآن گواه بر این مدعا است؛

«وَرَبُّ سُلَيْمَانَ دَاوُودَ وَقَالَ يَا أَيُّهَا النَّاسُ عَلَّمْنَا مَنْطِقَ الطَّيْرِ وَأَوْتَيْنَا مِنْ كُلِّ شَيْءٍ وَإِنَّ هَذَا لَهُوَ الْفَضْلُ الْمُبِينُ *
 وَحَشِرَ لِسُلَيْمَانَ جُنُودَهُ مِنَ الْجِنِّ وَالْإِنْسِ وَالطَّيْرِ فَهُمْ يُوزَعُونَ»^۱
 «وَتَقَدَّمَ الطَّيْرِ فَقَالَ مَا لِي لَا أَرَى الْهُدُودَ أَمْ كَانَ مِنَ الْغَائِبِينَ * لَأَعَذِّبَنَّ عَذَابًا شَدِيدًا أَوْ لَأَذْبَحَنَّهُ أَوْ لِيَأْتِيَنِّي بِسُلْطَانٍ
 مُبِينٍ»^۲
 «قَالَ يَا أَيُّهَا الْمَلَأُ أَيُّكُمْ يَأْتِينِي بِعَرْشِهَا قَبْلَ أَنْ يَأْتُونِي مُسْلِمِينَ * قَالَ عِفْرِيثُ مِنَ الْجِنِّ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ تَقُومَ مِنْ
 مَقَامِكَ وَإِنِّي عَلَيْهِ لَقَوِيٌّ أَمِينٌ»^۳

پس آن که جن و حیوان رام اوست، انسان را نیز به خوبی اداره می‌کند. بنابراین دینی که رهبران آن چنین قدرت و نفوذی دارند، به یقین از اداره امور جامعه عاجز نیست.

حضرت علی (ع) الگوی مدیریت دینی

اگر مدیران جامعه اسلامی در زندگی شخصی خود از سنت و سیره علوی (ع) و اخلاق اسلامی وی پیروی کنند، نسل جوان هرگز از چنین مدیریت و مدیران صالحی فاصله نمی‌گیرد. بیش از هشتاد درصد مشکل اخلاقی و اجتماعی مردم مسلمان به اشرافی‌گری و زندگی تجملاتی مدیران و صاحب منصبان باز می‌گردد. آنان چون در عمل نتوانسته‌اند آن حضرت را به مردم نشان دهند، سبب دوری مردم از دین و مظاهر دینی شده‌اند. اما اگر در زندگی شخصی، کمی خود را به آن حضرت نزدیک می‌کردند و مردم ساده‌زیستی و صداقت شان را می‌دیدند، گرایش غالب مردم نسبت به آن‌ها روز افزون می‌شد. جز اندکی که در برابر علی (ع) نیز می‌ایستند و حساب آن‌ها جداست. ذکر نمونه‌هایی از دوران مدیریت اخلاق اسلامی آن حضرت الگوی خوبی برای مدیران جامعه اسلامی است:

۱- حضرت علی (ع) آنگاه که مدیریت جامعه اسلامی را در کوفه بر عهده گرفت، روزی به مردم کوفه اعلام فرمود: ای اهل کوفه! هنگامی که از نزد شما می‌روم، اگر غیر از

۱. سوره النمل - آیه ۱۷-۱۶

۲. سوره النمل - آیه ۲۱-۲۰

۳. سوره النمل - آیه ۳۹-۳۸

رحل و راحله و غلامم - که از اموال آن حضرت قبل از بیعت بود - چیز دیگری داشته باشم، خائن هستم؛ «یا اهل الکوفه اذا انا خرجت من عندکم بغیر رحلی و راحلتی و غلامی فانا خائن». گفتنی است: مفاد این خطبه در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به صورت اصل زیر آمده است: «دارایی رهبر یا اعضای شورای رهبری، رئیس جمهور، نخست وزیر و همسر و فرزندان آنان قبل و بعد از خدمت توسط دیوان عالی کشور رسیدگی می‌شود که بر خلاف حق، افزایش نیافته باشد.

۲- مؤلف بزرگوار کتاب شریف الغارات با سند خاص از یکی از مشایخش (درباره ساده زیستی علی(ع)) چنین نقل می‌کند: در سنین کودکی و در زمان خلافت حضرت علی(ع)، روزی به همراه پدرم جهت حضور در نماز جمعه آن حضرت وارد مسجد کوفه شدم. آن حضرت بر فراز منبر خطبه می‌خواند، هوا گرم و جمعیت زیاد بود. پدرم مرا برگردن خود نشانده. علی(ع) را مشاهده کردم که هنگام خطبه خواندن آستین‌هایش را تکان می‌داد. گمان کردم به سبب گرمای هوا و برای خنک شدن است و چون از پدرم سؤال کردم، او گفت: امام فقط یک پیراهن دارد، آن را شسته و برتن کرده است. شاید فرصت خشک کردن نداشته است.

۳- روزی در زمان حکومتش پیرمردی را دید که تکدی می‌کرد. چون از حال او جويا شد و فهمید که پیرمردی نابینا و مسیحی است، دستور داد که از بیت‌المال او را تأمین کنید تا مجبور به تکدی نشود؛ «مر شیخ مکفوف کبیر یسأل، فقال امیر المؤمنین(ع) ماهذا فقالوا یا امیر المؤمنین نصرانی قال فقال: استعملتموه حتی اذا اکبر و عجز منعموه! أنفقوا علیه من بیت المال».

۴- داستان زن یهودی که در زمان حکومت حضرت علی(ع) خلخال از پایش ربودند و امام(ع) آن خطبه مهم را ایراد فرمود که اگر کسی از شنیدن این ماجرا دق کند و بمیرد، جای هیچ‌گونه ملامتی نیست، نمونه دیگری از مدیریت دینی است. (یعنی حکومت دینی باید از چنان صولت و صلابتی برخوردار باشد که همه شهروندش احساس امنیت کنند و کسی جرأت تعرض به دیگری را نداشته باشد.

نتیجه گیری:

یکی از مسائل اصلی فلسفه اخلاق ارتباط بین اخلاق و دین است. اخلاقیون دینی ادعا دارند که بدون دین، اخلاقی وجود ندارد، چون بدون خدا نمی‌توان دلیلی برای مخلوق بودن داشت. فلاسفه برآنند که این امر را انکار کنند و حتی نظری متضاد را اتخاذ نموده‌اند. بنابراین، با توجه به اهمیت دین در مقوله اخلاق، می‌توان از کاملترین دین که همانا دین اسلام است آن را با اخلاق ترکیب نمود و اخلاق اسلامی را ایجاد نمود و آن را در سازمان‌ها و جوامع مختلف رهبری و مدیریت نمود.

اگر دین (در این بحث اسلام) را مجموعه عقاید و دستورات عملی بدانیم که بنا بر ادعای آورنده و پیروان آن عقاید و دستورات (پیامبر اسلام و مسلمانان)، از سوی آفریدگار جهان می‌باشد، و اخلاق را مجموعه آموزه‌هایی که راه و رسم زندگی کردن به نحو شایسته و بایسته را ترسیم کرده، بایدها و نبایدهای ارزشی حاکم بر رفتار آدمی را می‌نمایاند، به‌خوبی به رابطه تنگاتنگ دین و اخلاق پی خواهیم برد و اخلاق را پاره‌ای ناگسستنی از دین به شمار خواهیم آورد. از این رو سخن گفتن از اخلاق منسوب به اسلام سخنی بجا و بحث درباره نظام اخلاقی اسلام امری موجه و گفت‌وگو درباره ساختار کلی حاکم بر این نظام امری درخور تامل و اندیشه خواهد بود.

منابع :

- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۰). "مدیریت عمومی"، نشر نی، تهران.
- شیروانی، علی (۱۳۷۸)، "اخلاق هنجاری"، پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی، تهران.
- ویلیام کی، فرانکنا (۱۳۷۶). "فلسفه اخلاق"، ترجمه هادی صادقی، مؤسسه فرهنگی طه، ص ۴۱ به بعد.
- Ferdman, Bernardo(2002), "*Ethical identity and Diversity in organizations*", New york: Wiley.
- Fogel, R. W. (2000), "*The fourth great awakening and the future of egalitarianism*", Chicago: University of Chicago Press .
- Gerhardt, M. W.(2002), "*Ethics and leadership: A qualitative and quantative review*", *Journal of Applied Psychology*,87(4).
- Leavenworth, P. (2002), "*Leadership Tips,A Publication of Leadership Development and Church Ministries*", Spring 2002.
- Leef, G (1977), "*Servant Leadership, An Exploratory Study*", Tarleton State University Central Texas.
- Neal,J.(1997), "*Spirituality and Ethics in management education: a guide to resources*", *journal of management education*, Vol.21,No.1, Februrary.
- Salmani, Davood (2007), "*Leadership Based On love*", *Academic leadership Volume 5, Issue 3*.