

بررسی نظام ارزشی در مدیریت اسلامی و دیگر مکاتب

دکتر لطف الله فروزنده دهکردی^۱

الهه ملائی^۲

(تاریخ دریافت ۸۷/۱۱/۱۳ - تاریخ تصویب ۸۸/۲/۱۶)

چکیده

«وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ وَ لِيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَى لَهُمْ وَ لِيُعَدِّلَنَّهُمْ مِنْ بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا.» نتیجه چنین کاری را خداوند در ادامه آیه ذکر می کند: «يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا.»^۳ به کسانی که اهل ایمان و عمل صالح باشند - جامعه‌ای اسلام‌پسند - خدا وعده می‌دهد که به آنان در روی زمین آگاهی می‌دهد، در دنیا عزت می‌یابد، موجبات ناامنی را از میانشان برمی‌دارد و در نتیجه، زندگی راحت و آسوده‌ای خواهند داشت تا خداپرستی، که کمال انسان در آن است، تحقق پیدا کند و بتوانند با خدا آشنا شوند. اما وقتی ناامنی، گرسنگی و ذلت در میان باشد، زمینه برای رشد معنوی و روحی انسان‌ها فراهم نمی‌شود. در سایه عدالت، آسایش و امنیت، انسان‌ها می‌توانند به تعالی روحشان بیندیشند، نه با وجود مشکلات کمرشکن مادی و بدنی. پس هدفی که اسلام در نظر دارد تکامل روح است. این هدف بر همه ارزش‌ها سایه می‌افکند و همه ارزش‌ها در این قالب محدود

۱- عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور تهران

۲- دانشجوی دکتری رشته مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور تهران، e_mollaei23@yahoo.com

۳- سوره نور، آیه ۵۵

می‌شود. بنابراین، همه این موارد مطلوب است تا به خدا پرستی کمک کند. اگر از این مرز خارج شود بر خلاف این هدف نتیجه داده و مطلوبیت ندارد و دیگر ارزش نخواهد بود. جهت اصلی حرکت در مدیریت اسلامی ما از دیدگاه اسلام یک ارزش مطلق داریم و آن خداپرستی و به تعبیر ساده‌تر، تقواست. سایر ارزش‌ها مقدمی، نسبی و وسیله‌ای هستند. ارزش مطلق همین است. وقتی با این دید به مسائل اجتماعی نگاه می‌کنیم، نباید ارزش را فقط بازده اقتصادی بیشتر بدانیم. سود بیشتر و محصول بیشتر وقتی مطلوب است که در مسیر خداپرستی باشد. ولی اگر موجب طغیان شود، ارزش ندارد و در اسلام مطلوب نیست. (انَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنَافٍ) (۱)

هدف این مقاله پس از بیان مفهوم، مبانی و ویژگی‌های ارزش در اسلام و سایر مکاتب، تعریف مدیریت اسلامی از دیدگاه صاحب‌نظران این حوزه و بررسی تأثیر ارزش‌ها در حوزه مدیریت و سپس مقایسه تطبیقی نظام ارزشی در مدیریت اسلامی با مدیریت غربی و در نهایت با توجه به دسته‌بندی اصول مدیریت مبتنی بر ارزش اسلامی از دیدگاه اندیشمندان و علمای اسلامی، ارائه مدلی در این زمینه می‌باشد.

واژگان کلیدی: ارزش، مدیریت اسلامی، مدیریت غربی

مقدمه

جامعه اسلامی نیز مانند هر جامعه دیگر نیاز به مدیریت دارد. جامعه اسلامی جامعه‌ای است که در آن ارزش‌های الهی، دینی و اخلاقی اسلام مورد توجه بوده و در مناسبات رسمی و غیررسمی رعایت می‌شود. رویکرد اسلامی مدیریت در جامعه اسلامی با اخلاق، رفتار و ارزش‌های اسلامی آمیخته بوده و این ارزش‌ها مدیریت اسلامی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین اگر ارزش‌ها شناخته نشوند و یا شناخت درستی از ارزش‌ها نداشته باشیم، نمی‌توانیم یک برنامه ریزی درست داشته باشیم. تا چه رسد به اینکه سایر بخشها، دستگاه‌های اجتماعی، کارها و چیزهای دیگر را جهت بخشیم. جامعه اسلامی نیاز به نوعی از مدیریت دارد که با ارزش‌های انسانی و دینی و مبانی اخلاقی آن پیوستگی داشته و آرمان‌های اسلامی را مورد توجه و عنایت قرار دهد (امیر پیمانی، ۱۳۶۶).

از ارزش در زبان انگلیسی به "Value" به معنای رتبه، قدر و گرمی داشتن یاد می‌گردد و در زبان فرانسه به "Velour" به معنای قیمت، مقدار و ارز تعبیر می‌شود و در زبان عربی از آن به "القیمه" یاد می‌شود. در اصطلاح جامعه‌شناسی "Social Norms" یا "Social Value" عبارت از چیزی است که مورد پذیرش همگان است. ارزش اجتماعی، واقعیت‌ها و اموری را تشکیل می‌دهند که مطلوبیت دارند و مورد درخواست و آرزوی اکثریت یک جامعه است (علی‌احمدی، ۱۳۸۳: ۲).

از نظر اندیشمندان فلسفه اسلامی، ارزشها یک سلسله اصول کلی، ثابت و مطلق‌اند که تحت هیچ شرایطی تغییر نمی‌کنند، اما مصداق آنها تغییرپذیر است. از این منظر ملاک کلی ارزش اخلاقی، مصلحت عمومی فرد و جامعه و مصلحت واقعی انسان است. یعنی هر چیزی که موجب کمال واقعی انسان است، نه چیزی که دلخواه افراد و مورد خوشایند آنهاست. البته اگر ملاک اصلی ارزش در اسلام، کمال‌نهایی است، مصداق آن قرب الهی است. در نظام اسلامی، هدف کسب رضای خداست. در این نظام، ارزشها نه کاملاً مطلق و ثابت‌اند که در هیچ شرایط زمانی و مکانی تغییر نکنند و نه اینکه همیشه تابع شرایط زمانی و مکانی باشد، بلکه اصول آن ثابت و مصداق‌ها متغیراند (مصباح یزدی، ۱۳۷۶: ۲۳۰).

تعریف ارزش

ارزشها غالباً به ایده‌هایی اطلاق می‌شوند که انسانها درباره خوب و بد، مطلوب و نامطلوب دارند. در فرهنگ فلسفی "لالاند" چهار مفهوم برای ارزش ارائه شده است؛ اول ارزش به عنوان چیزی که فرد یا گروهی به آن علاقه دارند. دوم چیزی که کم و بیش در میان عده ای مورد توجه و احترام است. سوم وقتی که فرد یا گروهی در رسیدن به هدف خود، ارضا می‌شوند. و چهارم از جنبه اقتصادی که ارزش کالا و عمل مطرح است. در تعریف فوق، بعد اول به درجه تعلق ارزشی، بعد دوم به ارزش ذاتی، بعد سوم ارزش کارکردی و بعد چهارم به ارزش مبادله ای ناظر است (محسنی، ۱۳۷۴: ۲۱۷). با توجه به کثرت تعاریف درمورد ارزشها و بخاطر پرهیز از اطاله کلام مواردی از آن به شرح زیر تلخیص می‌گردد:

۱- ارزش گاه در قالب یک هدف و گاه رسیدن به هدف و با بهاء دادن به یک مورد مطرح می‌شود. گونه‌های بسیاری از ارزشها قابل شناسایی و تشخیص‌اند از جمله ارزشهای اقتصادی، اخلاقی، سیاسی، حقوقی، فرهنگی و دینی (سازگارا، ۱۳۷۷: ۱۰۵).

۲- ارزشها، نظامهایی از نمادهایی هستند که در قالب ایده‌های انتزاعی اخلاقی مربوط به خوب و بد، مناسب و نامناسب، درست و نادرست سازماندهی شده‌اند. این نمادهای اساسی مشترک عبارتند از: زبان، تکنولوژی، عقیده، هنجار، ذخیره‌های علمی و... (ترنر، ۱۳۷۸: ۷۵).

۳- ارزشهای اجتماعی به مدل‌های کلی رفتار، احکام جمعی و هنجارهای کرداری که مورد پذیرش عمومی و خواست جامعه قرار گرفته‌اند اطلاق می‌شوند (بابایی، ۱۳۷۲: ۲۶۵). اگر نقشهای اجتماعی را منشأ رفتارهای مورد انتظار از افراد بدانیم و هنجارها را معیارهای قطعی رفتار مردم، می‌توان ارزشها را ضوابط اخلاقی، مرامی و بایدهایی دانست که در هر گروه اجتماعی موثر بوده و با شدت و ضعف رفتار گروه و اعضایش، یعنی آنچه را که آنها انجام داده یا فرو می‌گذارند، تشکیل داده و برای گروه وحدت درونی ایجاد می‌کند (همان، ۲۶۹).

در تعریف واژه ارزش باید چهار نکته را مورد توجه قرار داد: الف) کاربرد ارزش در مسائل اقتصادی (ب) ارزش ذاتی و غیر ج) نسبت دادن ارزش به اشیاء یا افراد (د) ارزش اخلاقی، بر اساس نکته چهارم هر ارزش اخلاقی که موضوع آن رفتار انسانی یا مبدء یا نتیجه یک فعل اختیاری باشد، موضوع نظام ارزشی است (مصباح یزدی، ۱۳۷۶: ۱۴۰).

مبانی ارزش‌ها از دیدگاه اسلام و سایر مکاتب

در فلسفه ارزش‌ها، مکتب‌های مختلفی وجود دارد، که به لحاظ متفاوتی دسته‌بندی شده‌اند. در بین دسته‌بندی‌هایی، که برای مکتب‌های اخلاقی ارائه شده این دسته بندی به چشم می‌خورد، که نظریات ارزشی در ابتدا به دو بخش تقسیم می‌شوند (علی احمدی، ۱۳۸۳: ۳۰). یکی نظریه‌ای که معتقد است مفاهیم ارزشی، حکایت از هیچ امر واقعی ندارد و اصلاً از سنخ مفاهیم علمی و فلسفی نیستند.

دسته دیگر مکتب‌هایی که قائلند مفاهیم ارزشی حکایت از یک نحو واقعی می‌کنند. این‌ها را هم می‌شود به دودسته کلی تقسیم کرد:

۱. کسانی که می‌گویند مفاهیم ارزشی از طبیعت سرچشمه می‌گیرد و ریشه قواعد ارزشی را قوانین طبیعی تشکیل می‌دهد.

۲. کسانی که معتقدند ریشه قواعد طبیعی از مافوق طبیعت است. بنابراین، طبق این نظر می‌توانیم ما همه مکتب‌های ارزشی را به سه دسته تقسیم کنیم:

- مکاتبی که معتقدند مطلقاً مفاهیم ارزشی حکایت از هیچ واقعی نمی‌کنند.

- مکاتبی که معتقدند مفاهیم ارزشی از واقعیت‌هایی حکایت می‌کند که از طبیعت سرچشمه می‌گیرد.

- مکاتبی که معتقدند مفاهیم ارزشی از واقعیت‌هایی مافوق طبیعت سرچشمه می‌گیرد.

پیرامون مبانی ارزش از دیدگاه اندیشمندان مسلمان ۶ عنصر قابل تحلیل است (علی‌احمدی، ۱۳۸۳: ۳۴ و ۳۵):

۱. ملاک ارزش کار، تاثیر آن در کمال نفس انسان است.
۲. هر کاری که بیشترین تاثیر را در بالاترین کمال انسان داشته باشد عالی‌ترین تاثیر را خواهد داشت.
۳. هر کاری که بیشترین تاثیر را در دور شدن انسان از خدا داشته باشد، پست‌ترین ارزشها و بدترین رذیلتها خواهد بود.
۴. در بین دو قطب فوق‌الذکر اگر نقطه‌ای فرض شود که نسبتش متساوی به هر دو قطب باشد، (یعنی نه تاثیری در حرکت انسان به سوی الله داشته باشد و نه تاثیری در دور کردن انسان از الله). اگر چنین فرض شود آن "بی ارزش" خواهد بود.
۵. ارزش‌های اخلاقی در طول هم تابع نیت است و هم تابع شکل کار. یعنی اصلنا ارزش، تابع نیت است، ولی چون هر نیتی با یک یا چند نوع از افعال سنخیت دارد، شکل آن و حجم آن و کمیت و کیفیت آن هم متناسب با آن نیت است، پس طبعاً با آنها هم مناسبتی دارد.
۶. در اسلام برای ارزشها، یک حدنصابی تعیین شده است. ارزشها از نظر اسلامی به دو دسته ارزش‌های ثابت یا ارزش‌های فطری و ارزش‌های نسبی یا ارزش‌های اکتسابی، محیطی تقسیم می‌شوند.

ویژگی‌های نظام ارزشی اسلامی

- دیدگاه علی‌احمدی (علی‌احمدی، ۱۳۸۳: ۱۱):

۱. ارزش‌های هر جامعه همگون، مشترک هستند، اگرچه با ارزش‌های جوامع دیگر ممکن است، متفاوت باشند.
۲. ارزش‌ها با عواطف و احساسات همراه هستند، اگرچه خود از سنخ هست‌ها و باید‌ها هر دو می‌باشند.

۳. ارزش‌ها ثابت و با دوام هستند، ولی ارزش‌های متغیر نیز وجود دارند. ارزش‌ها به قضاوت شخصی افراد وابسته نیستند، بلکه ناشی از قضاوت نوعی، وجدان اجتماعی، وجدان فردی (فطرت)، عرف، محیط و وحی الهی می‌باشند.

۴. مراتب داشتن ارزشها

- دیدگاه آیت الله مصباح یزدی (فروزنده دهکردی و جوکار، ۱۳۸۶: ۴۳):

۱- فراگیری و شمول

ادعای ما این است نظام ارزشی اسلام، نظامی فراگیر، عام و شامل است. در مکاتب منفی رایج دنیا دایره ارزش‌ها تنگ و محدود است و عمدتاً منحصر به ارزش‌های اخلاقی‌ای است که در محیط اجتماعی مطرح می‌شود.

۲- برخورداری از ارتباط و انسجام کافی

در نظام ارزشی اسلام، بخاطر تفکر سیستماتیک، بین اجزاء یک انسجام درونی وجود دارد، در بسیاری از مکاتب دنیا، متغیرهایی مانند پول، شهرت، کسب قدرت، سود، منفعت، کسب سهم، رفاه، علم داشتن، قهرمانی ... به عنوان ارزش تلقی می‌شود، در حالیکه به صورت ذاتی بین آنها ارتباط و انسجام درونی وجود ندارد.

۳- قابلیت تبیین عقلایی

سومین ویژگی نظام ارزشی اسلام این است که قابل تبیین و استدلال است. تبیین عقلانی ارزش‌ها تنها زمانی ممکن است که بتوان رابطه بین ارزش‌ها و واقعیت کشف کرد، اگر ارزشها صرفاً تابع قرارداد باشند، هیچ رابطه منطقی نداشته نمی‌توان آنها را تبیین عقلایی کرد.

۴- تبیین لذت و سود نامحدود

لذت انگاری به عنوان یک نظریه فلسفی دو صورت دارد:

- ۱) لذت انگاری روانشناختی (مردم در زندگی خود واقعا به دنبال لذتند.)
- ۲) لذت انگاری اخلاقی (مردم نه تنها در پی لذتند، بلکه باید چنین کنند، زیرا تنها خوبی، لذت است.)

“جرمی بنتام” و “جان استوارت میل” در این رابطه مکتب نفع گرایی را مطرح کردند: هر چیزی

دارای سود و منفعت باشد ارزشمند و هر عمل یا شیء که منفعت نداشته باشد بی ارزش است، اما اختلاف در این است که آیا ملاک ارزش، منفعت فردی یا اجتماعی است. مکاتب کلاسیک، نئوکلاسیک، سیستمی، اقتصادی، رفتارگرایی، استراتژیک ... همه در یک هدف مشترکند و آن کسب سود و منفعت مادی و افزایش سطح رفاه زندگی است.

نظام ارزشی اسلام نیز اصل منفعت را می‌پذیرد، اما سود را اعم از مادی و معنوی می‌داند. سود و منفعت در منطق اسلام ابزار و وسیله‌ای برای رسیدن به هدف‌های بلند مدت و عالی است.

۵- حسن فعلی و فاعلی

معمولاً در مکاتب اخلاقی، معیار قضاوت در مورد ارزش داشتن یا بی ارزش بودن یک رفتار، نفس عمل و نتایج آن است، بدون اینکه انتساب آن به فاعل و انگیزه و نیت فاعل مطرح باشد. اما از دیدگاه اسلام، تنها معیار ارزش، حسن فعلی نیست، بلکه باید حسن فاعلی نیز مدنظر قرار گیرد. در نظام ارزشی اسلام "نیت و عمل" مطرح است.

۶- مراتب داشتن ارزشها

یکی از ویژگیهای نظام ارزشی اسلام این است که ارزشها دارای مراحل و مراتبی هستند، در حالی که در بسیاری از مکاتب اخلاقی، امر بین ارزش داشتن یا نداشتن دایر است و ارزش را دارای یک مرحله می‌دانند.

ارزش‌های اسلامی، از وحی و عملکرد و سیره معصومین (ع) گرفته شده است، که هر فرد مسلمان می‌تواند و مکلف است آنها را دنبال کند، ایمان، اخلاص، احسان، صداقت، عمل صالح، ادای امانت، امر به معروف و نهی از منکر، سعی و تلاش ... و بسیاری دیگر از ارزشها که رفتار و عملکرد فرد مومن را می‌سازد.

مدیریت اسلامی

نویسندگان و صاحب نظرانی که در قلمرو مدیریت اسلامی و دیدگاه‌های اسلام در مورد مدیریت قلم زده‌اند هر یک به فراخور برداشت و ذهنیت‌های خود از اسلام، مبانی اخلاقی و سیره پیامبر (ص) و معصومین (ع) به طور مستقیم و یا غیرمستقیم تعاریف و یا توضیحاتی را ارائه داده‌اند که نوعی مفهوم مدیریت اسلامی از آن مستفاد می‌شود. با توجه به این که دامنه این برداشت‌ها و تعریف‌ها (که بیشتر بر محور ارزش‌ها و مبانی اخلاقی مکتب اسلام و سیره پیشوایان دین قرار

داشته‌اند) گسترده و از نظر نوع نگاه نیز (در عین نزدیکی به هم بودن) متنوع است. به تعدادی از تعریف‌های ارائه شده در مورد مدیریت اشاره می‌شود (پیمانی، ۱۳۶۶):

"حمیدی‌زاده" نیز معتقد است که نظام مدیریت در تفکر اسلامی از اصول اعتقاد آن سرچشمه می‌گیرد و بنابراین، مدیریت بر یک مجموعه انسانی و در یک سازمان در راستای مدیریت جهان خلقت است و با این ویژگی، وی مدیریت را به عنوان یک بینش مطرح می‌کند و مدیر نیز عضوی از اعضای آفرینش است که باید همراه و هماهنگ با ضوابط و قوانین کلی آن باشد زیرا تشکیلاتی که به وی سپرده شده، هدفش در جهت نظم کلی جهان و برای پیشبرد فعالیت‌های بشری به منظور دستیابی به سطوح آرمانی است (همان، ۲).

"عسگریان" مدیریت از دیدگاه اسلام را در مسیر نزدیکی به خداوند می‌داند. بدین معنی که در کلیه سطوح آن زهد و تقوی پیشه می‌شود، سعی در بخشش و ارشاد فزونی می‌یابد و جلب رضایت اکثریت بیشتر می‌شود (عسگریان، ۱۳۷۰: ۵۲).

"مشرف جوادی" معتقد است در مدیریت اسلام (اسلامی)، ابتدا محور رابطه با الله و حرکت به سوی او همراه با قادر مطلق دانستن وی و شهادت به یگانگی یعنی فقط یاری و کمک طلبیدن از او منظور است «مدیریت در اسلام» بدون در نظر گرفتن اعتقاد به معاد و یا دنیای دیگر ناقص است. در واقع مطلب و مسایل مدیریت در اسلام، جدا از دنیای دیگر همان مدیریت غربی است (جوادی، ۱۳۷۸: ۱۱).

هنگامی که صحبت از مدیریت در اسلام می‌شود، ابتدا منظور اداره امور بهره‌برداری صحیح از نعمت‌های الهی بر اساس اعتقاد به جهان‌بینی توحیدی است. یعنی کلیه اعمال و رفتار انسان‌ها و یا مدیران باید بر مبنای جهان‌بینی توحیدی باشد و فلسفه توحیدی ایجاب می‌کند که اعمال یک مدیر، علاوه بر انطباق با جهان‌بینی توحیدی، با اصول و اهداف جامعه اسلامی نیز تطبیق داشته باشد (همان: ۳).

حضرت آیه الله مصباح یزدی نیز برای مدیریت اسلامی سه معنی و برداشت قابل می‌باشند: "... بررسی شیوه مدیران مسلمان در طول تاریخ امت اسلامی، تحلیل شیوه‌ای مدیریت مسلمان و نشان دادن خصلتهایی است که از مسلمان بودن آنان نشأت گرفته است و معنای سوم این که مسایل مدیریت اسلامی را در منابع اسلامی (قرآن و سنت) مورد بررسی قرار دهیم و سیره مدیران معصوم (ع) را نیز به عنوان سنت عملی مورد توجه قرار دهیم."

"نبوی"، پس از ارائه تعاریفی از مدیریت در نظریه‌های غربی، مدیریت اسلامی را این چنین

تعریف کرده است: "مدیریت «هنر و علم به کارگیری صحیح افراد و امکانات در جهت وصول اهداف سازمانی است، به نحوی که با موازین شرع مغایرت نداشته باشد" (نبوی، ۱۳۸۰: ۳۳). در دهه‌های اخیر تعریف جامعی از مدیریت مطرح شده که عبارتند از: "هنر کشف استعدادها و فرایند تجهیز، تنظیم و هدایت نیروها در جهت اهداف سازمانی". در تعریف فوق، هدف از مدیریت رسیدن به اهداف سازمانی می‌باشد ولیکن در مدیریت اسلامی هدف "انسان" و رشد او به سوی الله می‌باشد (مشبکی، ۱۳۷۷: ۱۴۱).

در زمینه مدیریت اسلامی دیدگاه‌های مختلفی وجود دارد (عبیدی ابتهاج، ۱۳۸۷):

دیدگاه اول: مدیریت اسلامی فاقد وجود خارجی و حقیقت عینی است.

این دسته معتقدند که مدیریت یک علم است و مانند هر علم دیگر، اسلامی و غیر اسلامی ندارد و این عبارت را ساخته و پرداخته ذهن عالمان متعصب دینی برای بسط حاکمیت خود به تمامی شؤون زندگی اجتماعی می‌دانند. نتیجه این دیدگاه تهی ساختن مدیریت اسلامی از ارزشهای دینی و نزدیک سازی آن به مدیریت غربی است.

دیدگاه دوم: اسلام برای کلیه جزئیات زندگی و از جمله مدیریت، دستورهای کاملاً مشخص دارد. این دیدگاه که در واقع نقطه مقابل دیدگاه اول را تشکیل می‌دهد معتقد است که اسلام بدون نیاز به علم برای حل کلیه تعارضات اجتماعی بشر، نسخه و دستور مشخص دارد. به عنوان نمونه می‌توان با استفاده از آیات قرآن و یا روایات، نحوه مقابله با تورم را یافت.

دیدگاه سوم: مدیریت اسلامی همان مدیریت مدیران مسلمان است.

گروهی دیگر معتقدند که مدیریت اسلامی، بررسی توصیفی نحوه مدیریت مدیران مسلمان در طول تاریخ است. یعنی همانگونه که فلسفه اسلامی به معنای فلسفه فیلسوفان مسلمان است؛ مدیریت اسلامی هم معنای مشابهی دارد. بر این اساس باید رفتار حاکمان مسلمان در طول تاریخ مورد توجه و بررسی قرار گیرد. به عنوان نمونه، مطالعه شیوه مدیریتی پیامبر اکرم (ص) و خلفای راشدین می‌تواند سودمند واقع شود.

دیدگاه چهارم: تأثیرگذاری اسلام بر مدیریت از طریق نظام ارزشی.

این رویکرد که در میانه پیوستار قرار می‌گیرد، اثرگذاری اسلام بر نظریه‌ها (و از جمله روشهای عملی مدیریت) را از طریق تأثیرات ناشی از ارزشهای اسلامی می‌داند. به عبارت دیگر نظام ارزشی اسلام بر مدیر مسلمان تأثیر گذارده و انتخاب روشهای عملی مدیریتی را از سوی او متأثر

می‌سازد. لذا در عمل شاهد خواهیم بود که در یک موقعیت مشابه، در بسیاری موارد مدیر پایبند به اسلام به شیوه متفاوت از مدیر غیر پایبند عمل خواهد کرد. این تفاوت را باید در «چرایی»، «هدف» و «معیار» جستجو نمود.

دیدگاه‌های اول و دوم را باید ناشی از عدم شناخت صحیح از اسلام و گرفتار نوعی افراط و تفریط دانست. رویکرد سوم نیز هرچند تا حدود زیادی سودمند است اما دیدگاه چهارم صحیح‌تر از سایر دیدگاه‌ها به نظر می‌رسد. در واقع اسلام دارای یک نظام ارزشی پویا و منظم است که می‌تواند در پاسخ به سؤالات بشر با توجه به مقتضیات زمان و ارزشهای خاص خود احکام مشخص و معینی در مقوله‌های اجتماعی و از جمله مدیریت صادر کند.

مدیریت اسلامی شیوه‌ای از مدیریت است که تمامی افراد یک مجموعه را به صورت انسانهای مسئول و متأثر از ارزشها با جهت‌دهی نظام ارزشی اسلام در نظر می‌گیرد. داشتن صبغه الهی در کارها، شاخصی تعیین‌کننده در نظام مدیریت اسلامی است، به این معنا که دستگاه اسلامی باید به گونه‌ای باشد تا نیروها در آن به کاری تشویق شوند که رنگ الهی داشته باشد وجه تمایز مدیریت اسلامی از دیگر نظام‌ها در نظام ارزشی است که نشأت گرفته از جهان بینی الهی می‌باشد. در این نوع اداره جامعه، شرافت انسانی مدنظر است و قوای نباتی و حیوانی در واقع، زمینه‌ساز رشد انسانی و کمال معنوی و ابزارهایی برای رسیدن به درجات بلند و سعادت جاودانی (خبرگزاری مهر، ۱۳۸۴).

بنابراین، باید در تعیین اهداف و خط‌مشی‌های سازمان، اصالت را به ارزش‌های معنوی داد. به این معنا که اسلامی بودن سازمان اقتضا دارد در حیطه فعالیت آن، اهداف معنوی و هنجارهای مربوط به آن رعایت شده و نه تنها تأمین منافع مادی موجب پایمال کردن مصالح انسانی نشود، بلکه حتی المقدور سعی بر این باشد که منافع مادی در جهت مصالح انسانی و مقدمه‌ای برای توسعه و تعمیق بینش‌های الهی و ترویج شعائر اسلامی قرار گیرد (همان).

تأثیر نظام ارزشی اسلام در حوزه مدیریت

مدیریت و تصمیم‌گیری در تمام ابعاد بر اساس ارزش‌ها، باورها، اعتقادات حاکم بر مدیران و جامعه یا بر اساس نظام ارزشی فرد و جامعه را مدیریت ارزشی گویند (علی‌احمدی، ۱۳۸۳: ۴۰).
توجه نظام ارزشی مدیریت به:

– تصحیح و کنترل لازم به هنگام اتخاذ استراتژی در تصمیم‌گیری

- قوانین و مقررات دولتی
- معیارهای لازم برای ارزیابی عملکرد و سیستم
- تعریف و تبیین قوت ها، ضعف ها و فرصت و تهدید متناسب با نظام ارزشی
- تقویت نظام اقتصادی فرد و جامعه، منفعت و سود عادلانه
- توقعات و انتظارات در حد متعادل
- ارتقا ارزشها و فرهنگها در سیستم بازاریابی و فروش
- مشورت و مشارکت کارکنان در سیستم بازاریابی و فروش
- سلامت و قداست کافی سیستم بازاریابی و فروش در جهت ارتباط با تولید یا مصرف و حفظ قانونمندی های اقتصاد اسلامی در کسب منفعت و جلوگیری از ضرر و زیان جامعه

مقایسه مدیریت ارزشها از دیدگاه غرب در مقایسه با ارزشهای اسلامی

۱- مبانی

ابتدائی ترین و ضروری ترین اصول مدیریت که اسلامی هم باشد اینست که ارزشها و ضد ارزشهای آن مبتنی و متکی بر مکتب حیاتبخش اسلام باشد. اصولاً مدیریت حتی در نظامهای گوناگون و مختلف جهان نیز همیشه بر مبنای مکتبی استوار بوده است. تمایز مدیریت اسلامی با اشکال دیگر مدیریتها در جوامع کاپیتالیستی یا کمونیستی و یا هر نوع جامعه دیگری که اداره امور مردم را در دست عده ای از سردمداران حکومتهاست در این نیست که نظامهای مدیریت دیگر صاحب مکتب یا در حقیقت ابدئو لوژی یا روش خاص اداره نظام اجتماعی خود نمی باشند بلکه وجه تمایز اسلامی بودن نظام مدیریت کنونی و متکی و مبتنی بودن این نظام بر پایه اصول متغیر وحی (حق محوری، آخرت گرایی، عدالت طلبی، معنویت طلبی، صداقت گرایی، خدا محوری و وحی گرایی) و بیان شده توسط خداوند متعال و پیامبر (ع) است و الحادی بودن مکاتب مدیریت غربی بر اساس فاشیسم، اومانیسم، لیبرالیسم، منفعت گرایی و سود پرستی است. (علی احمدی، ۱۳۸۳: ۴۳)

۲- اهداف

مدیریت غرب به چیزی جز منفعت خود و سازمان نمی اندیشد، گرچه ممکن است در همین

راستا منافع جامعه نیز تامین شود، اما آنچه برای آنها اصالت دارد منفعت فردی است و اگر در موردی بین منافع آنان و جامعه تضادی رخ دهد، سود و منفعت شخصی را ولو به قیمت اضرار به جامعه ترجیح می‌دهند. برای این گروه، منفعت دیگران تا جایی مطرح است که به منفعت شخصی آنان کمک کند اگر به دیگران وامی هم می‌دهند به این دلیل است که قدرت خرید آنها را بالا ببرند و برای تولیدات خود مشتری جذب کنند، اگر تولیدات آنها خریدار نداشته باشند، برای ایجاد تعادل در عرضه و تقاضا و در واقع برای تامین نفع شخصی، محصولات خود را از بین می‌برند (فروزنده دهکردی و جوکار، ۱۳۸۶: ۷۰). در غرب هدف مدیر رسیدن به منفعت، بهره‌وری و اهداف سازمان تولید یا خدماتی است، مدیریت در جوامع غربی، به ارزش‌های انسانی در حد توجه به محصول مدیریت «سود، افزایش قدرت رقابت، کیفیت محصول، افزایش سهم بازار...» عنایت دارد، اما در نظام ارزشی اسلام، هدف مدیر رشد و تعالی انسان و سازمان در راستای رضایت الهی است، بدون شک این نگاه حداکثر بهره‌وری در سازمان را حفظ ارزش‌ها به دنبال دارد. هدف مدیر ازانجام کار، کمال و قرب الی الله است، اولویت با کاری است که برای هدف مفیدتر است. مدیر به نفع شخصی خود صرفاً نمی‌اندیشد، بلکه هدف انتفاع مجموعه انسانهاست که در مسیر حق قرار دارند. در نظر گرفتن منافع نسل آتی، مصالح عمومی، دور اندیشی در تصمیم، دید بلند مدت و استراتژیک نقشی است که مدیر در نظام ارزشی اسلام ایفا می‌کند (همان: ۵۳-۵۲).

عدالت محوری از اهداف مهم مدیریت اسلامی است که نه تنها به عنوان هدف متعالی دنبال می‌شود، بلکه به عنوان یک شاخص در تمام روش‌ها و منش مدیر باید تجلی یابد. بر این اساس سایر ارزش‌ها جنبه وسیله و مقدمه‌ای دارند برای ارزش‌های عدالت و احسان که مهمترین ارزش‌های اجتماعی هستند (مصباح یزدی، ۱۳۷۶: ۱۴۰).

خلاصه مدیریت اسلامی که مبتنی بر ارزش‌های مادی و الحادی است عبارتست از: اولاً مبتنی بر فرامین الهی است، ثانیاً تشویق استعمار و استعمار انسان را منتفی ساخته، ثالثاً اصول ارزش و ضد ارزشی آن لا متغیر و برای همیشه زمان و مکان است. رابعاً متکی است بر دو پایه تعالی و تولید، خامساً؛ تولید تا زمانی ارزشمند است که در خدمت تعالی انسان باشد (همان: ۵ و ۶).

۳- ماهیت

بر اساس نظام ارزشی اسلام مدیریت در واقع امانتی از سوی خداوند و رب العالمین به انسان است

نه حق طبیعی فرد یا بر گزیدگان بر مردم (اسلامبولچی اسلامی، ۱۳۸۷). یکی از نقاط برجسته نظام اخلاقی و سیاسی اسلام، پیوند تکالیف اجتماعی و اخلاقی و دینی است؛ بر این اساس، مسؤولیت باید نعمتی الهی و فرصتی برای دستیابی به مدارج معنوی و اخلاقی به شمار آید (اعرافی، ۱۳۸۵). با توجه به نظام ارزشی اسلام اصولاً حرکت‌های انسان مرهون میزان شناخت، آگاهی و بینش اوست، انسان موجودی آزاد و دارای اختیار است. برای اینکه حرکات و رفتار انسان معنا و ارزش پیدا کند و در سعادت او موثر باشد به شناخت عمیقی نیاز دارد. مدیری که به خدا و عالم هستی دیدگاه توحیدی داشته باشد، عالم را محضر خدا می‌داند، خود را خدمتگزار صدیق مردم می‌داند، مسؤولیت را یک امانت می‌داند، لذا تمام تلاش خود را صرف تحقق اهداف عالی سازمان، یعنی حاکمیت ارزش‌های الهی و خدمت به مردم خواهد کرد (فروزنده دهکردی و جوکار، ۱۳۸۶: ۷۲).

۴- وسیله

وسيله در مدیریت اسلامی، حقوق، ضوابط و احکام اسلامی است و نه حقوق و ضوابط بشر ساخته و متغیر فردی یا گروهی (اسلامبولچی اسلامی، ۱۳۸۷). در مدیریت غربی برای رسیدن به هدف از هر وسیله استفاده می‌کنند. به هر حال در سازمان با تفکر اسلامی نوعی باید و نبایدهای اخلاقی و ارزشی حاکم است که مدیر موظف است در این چارچوب حرکت کند (فروزنده دهکردی و جوکار، ۱۳۸۶: ۷۰).

۵- رقابت

در نظام مدیریت غرب اصولاً اساس تعادل اقتصادی را رقابت آزاد تعیین می‌کند. در این سیستم رقیب، دروغ، تبلیغ بیجا، افزایش درخواست‌ها، ایجاد نیازهای جدید، جلب مشتری به هر شکلی در چارچوب مقررات و قوانین اصالت دارد. موفقیت در رقابت یک هدف مهمی و اساسی در صحنه بازرگانی و بین‌المللی است (همان: ۵۷).

اما با تکیه بر نوع دوستی و عدالت اجتماعی، رقابت اقتصادی مفهوم دیگری می‌یابد. رقابت نیز در حد کفاف صورت می‌گیرد و هدفی ثانوی است. در این صورت رقابت به منظور حذف رقیب و به هر قیمت انجام نمی‌شود. بلکه به منظور حذف نشدن از بازار خواهد بود. و لذا است که در چنین شرایطی نقش گروه‌های صنفی و تجاری به صورت حفظ‌کننده اعضاء فعال بوده و

دولت نیز نظارت کننده‌ای هدایت‌گر در بین اصناف خواهد بود. در چنین زمینه‌ای است که مقررات محدود کننده دولتی از سوی شرکت‌ها تهدید محسوب نمی‌گردد، بلکه قوانینی تلقی می‌گردند، که در جهت وصول به هدف بنیادین این شرکت‌ها، که همان تامین منافع عام بود، تلقی می‌شود (علی‌احمدی، ۱۳۸۳: ۴۵).

۶- تبلیغات

در مدیریت غربی، تبلیغات نیز در اقتصاد آزاد از هر گونه محدودیت درونی آزاد است و جهت تاثیرگذاری از هر روشی استفاده می‌کند و منعی نمی‌یابد. تنها عامل محدودکننده آن عوامل بیرونی (از قبیل مقررات دولتی) است. در عین حال اساس تبلیغات تجاری در دوران حاضر ایجاد میل و رغبت در مصرف کنندگان است، اگر چه که این میل کاذب باشد، و با منافع و مصالح مصرف کنندگان منافات داشته باشد، لذا از علوم مختلف روانشناسی، جامعه‌شناسی، جمعیت‌شناسی و... بهره فراوان برده می‌شود، تا با ایجاد میل مصرف و مصرف‌گرایی بازار فروش برای کالا و خدمات به وجود آید، تا در نتیجه فروش بیشتر، سود بیشتر عاید موسسه گردد. در دیدگاه نظام ارزشی اسلام بدیهی است تبلیغات و بازار مفهوم و شرایط وجودی دیگری می‌یابد. بازار، یعنی زمینه احتیاج و نیاز واقعی مردم، که تامین آن نیازمندی ضروری است و تبلیغات یعنی معرفی کالا و خدمات. در چنین مفهومی بازاریابی مفهوم واقعی خود را پیدا می‌کند. یعنی یافتن نیازی واقعی از جامعه که باید تامین و مرتفع شود و تبلیغ نیز معنی حقیقی خود که همان تعریف و معرفی صادقانه و به دور از هر گونه دروغ و فریب است را می‌یابد (همان).

۷- کنترل

در نظام مدیریت غرب، نظام کنترل بیرونی مقدم بر کنترل درونی است مصداق این موضوع را می‌توان در نظریه بوروکراسی ویر مشاهده کرد. در نظام بوروکراسی، معمولاً نظارت، مستقیم و مستبانه است. معیارها و ضوابط شغلی بدون در نظر گرفتن ویژگیهای انسانی و ارزشی از پیش تعیین شده است و کار افراد به طور دقیق بر مبنای این ملاکها مورد کنترل و نظارت قرار می‌گیرد. هر چند امروزه در نظرات افراد مانند پیترسنج در سازمان‌های یادگیرنده بحث خودکنترلی یک امر لازم تلقی شده است، اما چون پشتوانه ارزشی ندارد چندان ضمانت اجرایی ندارد و صرفاً به عنوان یک توصیه باقی خواهد ماند. همچنین در مدیریت اسلامی، نظارت بیش از آنکه بیرونی و مستقیم باشد، درونی و فردی است. اسلام بجای کنترل بیرونی به «خودکنترلی»

تأکید دارد و تمام توصیه‌ها و سفارشات اسلام به تقوا، ناظر به همین مطلب است (آذردشتی، ۱۳۸۵).

آثار ارزش‌های اسلامی در سازمان و تحقق اهداف فردی و سازمانی

ارزش‌ها از دیدگاه اسلامی عبارتند از: باورها و اعتقادات و ایمان‌های اسلامی، خواه به شکل احکام اسلامی بیان گردیده باشند، خواه به صورت اصول اعتقادی و یا قواعد فقیهه. آنچه دین اسلام برای آن اهمیت قائل است و آن نسبت به آن بی تفاوت نیست. ارزش از دیدگاه اسلامی نام دارد. ارزش اگرچه در مفهوم اخص نقطه مقابل دانش است و به گرایش‌ها اطلاق می‌گردد، ولی ارزش مفهوم وسیع تری دارد. ارزش در این جا به معنای اهمیت رفتار و تکیه‌گاه عملکردهاست و هر نقطه نظری و یا عملی، گرایشی و یا بینشی، اصلی و یا فرعی که از نظر شخصی، گروهی (سازمان، جامعه و افراد...) و یا مکتب و یا مکاتبی اهمیت دارد، ارزش نامیده می‌شود (علی‌احمدی، ۱۳۸۳: ۹).

هر فرد نظام ارزشی خاصی دارد و برخی از ارزش‌ها را به ارزش‌های دیگر ترجیح می‌دهند منشاء ارزشهای فرد ناشی از دیدگاه و جهان بینی فرد است که مذهبی یا غیرمذهبی است ولی بهر حال هر کسی دارای ارزش‌های خاصی است که بر اساس آن افکار اقدام می‌کند. ارزشهای موجود در سازمان را به سه دسته، ارزشهای فردی کارکنان و مدیران، ارزشهای سازمانی و ارزشهای کشوری و بین‌المللی تقسیم نموده‌اند، بر همین اساس انواع ارزش‌ها عبارتند از (علی‌احمدی، ۱۳۸۳: ۱۲):

- ارزشهای استراتژیکی (مذهبی، سیاسی، اخلاقی)
- ارزشهای حد میانی (اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی)
- ارزشهای قومی، نژادی جزئی و گروهی (باندی، ملی)
- ارزشهای حد پائین (غریزی، عرفی و محیطی) اهمیت ارزش‌ها از پائین به بالا به طور تدریجی و بر حسب موضوع و ماهیت تصمیم افزایش می‌یابد.

استاد محمدتقی مصباح در تبیین نحوه شکل‌گیری و بروز رفتار انسانی به سه مرحله پیاپی اشاره می‌کنند: مرحله اول، مرحله بینش؛ مرحله دوم، گرایش متناسب با بینش؛ و مرحله سوم، مرحله عمل. سپس مرحله دوم را به اصطلاح فنی ارزش‌ها می‌دانند (مصباح یزدی، ۱۳۶۹: ۲).

برخی از ارزش‌های اسلامی که بر حسب مورد برای سازمان یا کارکنان و یا هر دو می‌توانند به

عنوان ارزش تلقی کردند، به شرح زیر هستند:

انضباط سازمانی، وجدان کاری، مسئولیت پذیری، تعهد، عدالت سازمانی، حس همکاری، مشارکت در تصمیم گیری، صداقت و راستگویی، وقت شناسی، برخورد و رفتار مناسب، توجه به کیفیت، توجه به کمیت، راندمان کاری، کارایی، قول و قرار، شناخت هدف، توجه به نیروی لایزال الهی، کارگروهي، صبر و شکیبایی، امنیت شغلی، ارتقاء حرفه ای، روحیه خوب، احساس تعلق، احراز هویت، رضایت شغلی، پویایی محیط، تفویض اختیار، ایمنی و تامین، سخت کوشی، ایثار، شجاعت، اطاعت الهی، نظم، آخرت گرایی و زهد، عفت، امانتداری، تقوای الهی، رعایت حقوق دیگران، خلوص و صدق نیت، دقت، عزت نفس و...

برخی از پیش نیازها و لوازم تحکیم روابط انسانی در مدیریت از منظر اسلامی عبارت است از (خبرگزاری فارس، ۱۳۸۷): ۱. عدالت؛ ۲. اعتماد؛ ۳. نرمی و مدارا؛ ۴. محبت؛ ۵. سعه صدر؛ ۶. خیرخواهی؛ ۷. تواضع؛ ۸. جاذبه‌های فیزیکی؛

با رعایت ارزشهای اسلامی در سازمانها روابط انسانی سالم و سازنده‌ای ایجاد شده که بر این اساس آثار مثبت فراوانی نصیب افراد و سازمان می‌گردد. که برخی از آنها عبارت است از:

۱- محیط کاری و سازمانی آرام بخش و نشاط انگیز؛ ۲- ارتقاء احساس امنیت روحی و روانی؛ ۳- نیرومند سازی روحی کارکنان؛ ۴- افزایش رضایتمندی از کار و زندگی؛ ۵- شکل گیری فضای همکاری و همیاری؛ ۶- تشکیل صمیمیت و اخوت اسلامی؛ ۷- ایجاد زمینه رشد و بالندگی مادی و معنوی؛ ۸- ارتقاء سطح سلامت عمومی و بهداشت روانی؛ ۹- پیشگیری از هدر رفتن انرژیهای مادی و معنوی؛ ۱۰- جلوگیری از کم کاری و بی کاری پنهان؛ ۱۱- ارتقاء بهره وری و سطح تولید (همان)؛ ۱۲- به حداقل رساندن پیچیدگی‌های تولید؛ ۱۳- کم کردن زمان تولید؛ ۱۴- استفاده کردن از اندیشه‌ها و خلاقیت‌ها؛ ۱۵- تامین کامل نیازهای مشتری؛ ۱۶- افزایش سهم بازار و حصول اطمینان برای سودآوری؛ ۱۷- موفقیت دائمی عملکرد طیف شرکت و خدمات آن؛ ۱۸- کاهش زمان ساخت، تولید، فروش، خدمات؛ ۱۹- محکم کردن ساختار مدیریتی و رهبری؛ ۲۰- به حداقل رسانیدن کانال‌های مختلف تصمیم گیری؛ ۲۱- کوتاه کردن زمان طراحی؛ ۲۲- بهینه کردن فرآیندهای کاری؛ ۲۳- پائین بردن هزینه تولید؛ ۲۴- کم کردن مخارج سرمایه گذاری؛ ۲۵- مدیریت ارزشی پلی است، که تمامی عوامل را به هم پیوند می‌دهد (علی احمدی، ۱۳۸۳: ۵۳).

مدیریت مبتنی بر ارزش‌های اسلامی معمولاً برای تمامی موسسات تولیدی، خدماتی، اداری و بازرگانی قابل استفاده است. تجربه نشان داده است که موسسات و شرکتهایی که تا کنون به

کاربرد مدیریت ارزشی اقدام کرده اند، به طور چشم گیری بیان شرکت خود را بهبود بخشیده اند (علی احمدی، ۱۳۸۳: ۵۴).

اصول مدیریت با تکیه بر ارزش های اسلامی

نهج البلاغه کتابی هست، که مشحون از اصول و مفاهیم مناسب برای مدیریت است. نامه مکتوب امام علی به مالک اشتر: ۱- اصل اعتقاد ۲- اصل وحدت جهت ۳- اصل وحدت دستور ۴- اصل سلسله مراتب ۵- اصل اولویت رفاه مردم و احترام به آنان ۶- اصل تواناییها و خصایص لازم برای مدیر ۷- اصل توانایی در کنترل نفس ۸- اصل خوشبینی ۹- اصل انصاف ۱۰- اصل انضباط ۱۱- اصل تبعیت منافع فردی از منافع عمومی ۱۲- اصل انتظار از مدیر ۱۳- اصل کاربرد ضابطه و دوری از رابطه ۱۴- اصل رازداری ۱۵- اصل مؤانست و توجه به افراد ۱۶- اصل احسان، حقوق و پاداش عادلانه ۱۷- اصل جدایی شخص از موضوع ۱۸- اصل تمرکز (میزان و مقدار کاری که باید مدیران انجام دهند) ۱۹- اصل ارزشیابی و کنترل و نظارت ۲۰- اصل تناسب با شغل (برنجی، ۱۳۷۷: ۲۸۳-۲۷۳).

دیدگاه محمد ری شهری

۱- شرح صدر ۲- آسان شدن کار ۳- رسایی سخن ۴- معاون شایسته (علی احمدی، ۱۳۸۳: ۸۱).

دیدگاه عسگریان

۱- جلوگیری از تشتت آراء ۲- آموزش در جهت تغییرات باطنی انسان ها ۳- هماهنگی ۴- شناخت و اجرای امور ۵- صبر داشتن ۶- رعایت اولویت ها ۷- رعایت نظم ۸- برنامه داشتن ۹- وارسته بودن ۱۰- توسعه گرا بودن ۱۱- عاقبت اندیش بودن ۱۲- امن سازی محیط سازمان ۱۳- با آگاهی به امور رسیدگی کردن ۱۴- توزیع اخبار نمودن ۱۵- آموزش ۱۶- ایجاد گری ۱۷- عفو و گذشت ۱۸- درست به کار بردن ایام فراغت (عسگریان، ۱۳۷۰: ۶۰-۷۴).

دیدگاه شهید فیاض

۱- ارزش روی لیاقت پرسنل برود (نوری همدانی، ۱۸۸). (شایسته سالاری)

۲- تشویق و ارتقاء بر اساس خدمت بیشتر و بهتر باشد.

۳- کارمند خود را در قبال کار مسئول بداند.

- ۴- مدیر روح قانون را حفظ کند، نه خود قانون را.
- ۵- اعتماد به همه کارکنان داشته باشیم.
- ۶- کار به عنوان وظیفه انجام شود.
- ۷- فرد نگاه به عکس العمل مدیر نکند، بلکه مسئولیتش را انجام دهد.
- ۸- امر به معروف ونهی از منکر باید در اداره رعایت شود.
- ۹- هدف اداره تامین نیازهای معنوی انسان، علاوه بر نیازهای مادی او باشد.
- ۱۰- پرسنل و مدیر باید خودکنترلی داشته باشند(همان، ۱۹۵-۱۸۵).

دیدگاه شهید بهشتی

- ۱- خودگردانی بر اساس معیارهای اسلامی، مدیریت به عناصر و افراد و به مردم امکان بدهد که خودشان را بر اساس معیارهای اسلامی اداره کنند.
- ۲- ایمان به زمامداران، برای اینکه بشود مردم در اداره امورشان صمیمانه حضور پیدا کنند ایمان مردم به زمامداران لازم است.
- ۳- اول باید افراد عادل صدیق پیدا کرد، بعد کارها بدانها سپرد.
- ۴- مکتب اسلامی در پی جذب و پرورش و رشد دادن به همه انسانهاست.
- ۵- مراقبت پیگیر و مستمر مسئولان در عین اعتماد به زیردستان.
- ۶- دستگاه مدیریت جامعه اسلامی، یک مجموعه یکپارچه است(عابدی جعفری، ۱۳۷۲: ۱۹).

دیدگاه علی احمدی

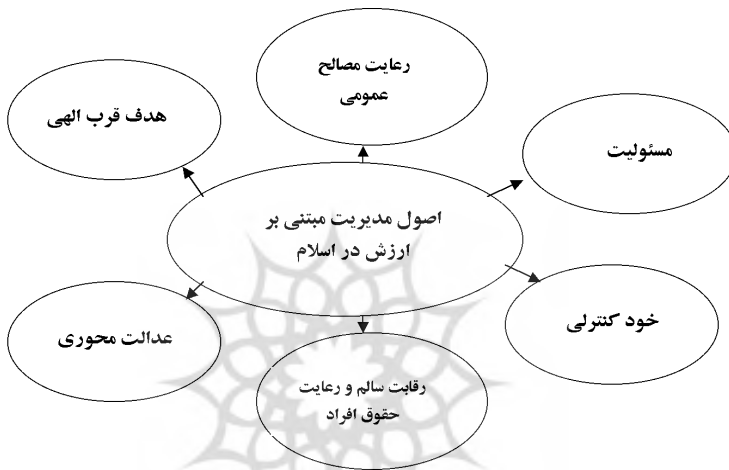
- ۱- اصل غیب باوری ۲- اصل تلاش درست ۳- اصل تعاون و همکاری ۴- اصل رعایت حقوق (عدالت) ۵- اصل عفاف و میانه روی ۶- اصل رعایت مصالح و اولویتها(علی احمدی، ۱۳۸۳: ۸۳).

مدل پیشنهادی برای اصول مدیریت مبتنی بر ارزش های اسلامی

با توجه به دیدگاه های مختلف در مورد اصول مدیریت مبتنی بر ارزش های اسلامی و همچنین با بیان مقایسه مدیریت اسلامی و غربی در این زمینه، دسته بندی که می توان برای این اصول داشته باشیم از این قرار است:

- ۱- اصل قرب الهی

- ۲- اصل رعایت مصالح عمومی
- ۳- اصل مسئولیت
- ۴- اصل خودکنترلی
- ۵- اصل رقابت سالم و رعایت حقوق افراد
- ۶- اصل عدالت محوری



نتیجه گیری

با توجه به مباحث گفته شده در واقع به نظر می‌رسد مدیریت اسلامی بر مبنای ارزشهای الهی اسلام، زمینه‌های تعالی انسان را فراهم می‌آورد. این امر چه در سطح جامعه و چه در سطح سازمان مصداق دارد، در عین حال ذکر این نکته نیز ضروری است که این امر مغایرتی با به‌کارگیری اصولی که در مدیریت از نظر صاحب نظران غربی مورد قرار گرفته است، ندارد.

به نظر این جانب، مدیریت از دیدگاه صاحب نظران غربی، در واقع به کار بردن مجموعه‌ای از تکنیک‌ها و روشهای ابزاری است تا مدیر و سازمان (در سطح بالاتر، جامعه) را به اهداف تعیین شده برساند. این امر فی نفسه چندان بد و مذموم نیست.

به عبارت دیگر، به نظر می‌رسد در دیدگاه صاحب نظران غربی که مدیریت را تعریف کرده‌اند، انجام دادن کار و نیل به هدف مدیر به وسیله انسان‌ها و سازمان مطرح است و در این راستا هنر و توانایی مدیر در به کار گرفتن همه قابلیت‌های پیروان و کارکنان و چگونگی افزایش این توانایی

در به کارگیری این قابلیت ها، جان کلام و نقطه اصلی توجه صاحب نظران غربی علوم مدیریت است. در حالی که از نظر اسلام، چگونگی به کارگیری قابلیت های پیروان و نیل به هدف، نحوه اعتلاء و رشد معنوی کارکنان و ضرورت آنها به سوی خداوند نیز از اقسام تعیین کننده و مهم است که مقدم بر رسیدن به هدف است. در واقع در این رویکرد، مدیر و رهبر تنها در چارچوبی از محدودیت ها که ارزشهای الهی و اسلامی برای وی تعیین کرده اند، مجاز به ارائه دستور و رهنمود است.

مقایسه این دو رویکرد به نظر این جانب، نشان دهنده جایگاه برتر و کاملتر مدیریت اسلامی است که جدا از مقوله هدف، به چگونگی نیل به آن و نیز تعالی انسانهای سازمان نیز توجه می کند و این چیزی بیش از آن است که در مدیریت غربی مورد توجه قرار داشته و مورد نظر است.

مروری بر تحقیق های انجام شده در خصوص مدیریت اسلامی و بحث ارزش در این مکتب و در جوامع غربی نشان می دهد که رویکردهای جدید مدیریت مبتنی بر ارزشهای انسانی و اخلاقی توجه روزافزونی یافته و سهم آن را در افزایش اثربخشی، پیش از پیش مهم و تعیین کننده یافته اند. مواردی مانند صداقت و راستگویی، تعهد، وفاداری، تواضع، عدالت و مواردی از این قبیل که در دیدگاه اسلام مبانی اساسی در روابط رهبران و پیروان (در هر سطح) به شمار رفته و از بدو ظهور اسلام، به وسیله پیامبر (ص) و سپس ائمه معصومین (ع) مورد توجه اکید قرار گرفته و به شکل های گوناگون و متفاوت (ولی با محتوای مشابه و در راستای هم) توصیه شده اند و نیز رهنمودهای ولی فقیه در زمینه های متفاوت اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و... به تازگی مورد توجه صاحب نظران علوم مدیریت در غرب قرار گرفته اند. به عبارت دیگر، به عبارت دیگر، مدیریت غربی در حال نزدیک شدن به رویکرد اسلامی مدیریت است (هدایتی، ۱۳۸۱). از سوی دیگر در یک مرزبندی میان مدیریت از دیدگاه صاحب نظران غربی و مدیریت اسلامی، آنچه که به عنوان روش ها، تکنیک ها، وظایف مدیر و... در نظریه های غربی مطرح گردیده است، در مدیریت از منظر اسلام نیز مورد توجه قرار دارد، در واقع آن وجوه از جنبه های رفتاری، شخصیتی، ارزشی، آرمانی و آنچه که مورد توجه مدیریت در جوامع غربی نیست و یا کمتر مورد توجه قرار دارد در نظریه های مدیریت اسلامی مورد توجه بیشتری قرار دارد و این بدان معنی نیست که در مدیریت از نظر اسلام برنامه ریزی، سازماندهی، هماهنگی، کنترل و... که از وظایف مدیریت محسوب می شود و رویکرد اسلامی مدیریت مورد توجه قرار ندارد.

آنچه مسلم است این است که در مدیریت از دیدگاه اسلام، اخلاق و مسایل اخلاقی - ارزشی

اهمیتی بیش از کسب هدف (تولید) دارند و به عبارت بهتر در اولویت بالاتری قرار گرفته‌اند. این نکته، خاصه در شرایطی که توجه به مسایل اخلاقی و رعایت ارزش‌های انسانی که در نظریه‌های رفتارگرایان نیز مورد تأکید قرار گرفته و توجه به آن روندی صعودی یافته است، حائز اهمیت ویژه‌ای است.

منابع

- آذردهشتی، امیر هوشنگ (۱۳۸۵)، *بوروکراسی اداری و مدیریت علوی*، وبلاگ مدیرستان.
- اسلامبولچی اسلامی، مصطفی (۱۳۸۷)، *مدیریت از دیدگاه اسلام*، وبلاگ مدیریت سرا.
- اعرافی، علیرضا (۱۳۸۵)، *نگرش به حکومت و مدیریت از منظر امام علی (ع)*، وبلاگ محمد رسول نور.
- بابایی، عبدالله (۱۳۷۲)، *ارتباط ارزشهای انسانی*، تهران، انتشارات دستان.
- برنجی، محمدرضا (۱۳۷۷)، *اصول مدیریت، نگرشی بر مدیریت در اسلام (مجموعه مقالات)*، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- پیمانی، امیر (۱۳۶۶)، *مدیریت اسلامی*، سایت باشگاه اندیشه.
- جانانان، اچ، ترنر (۱۳۷۸)، *مفاهیم و کاربردهای جامعه شناسی*، ترجمه محمد فولادی و محمدعزیز بختیاری، تهران، موسسه امام خمینی (ره).
- خبرگزاری فارس (۱۳۸۷)، *روابط انسانی در مدیریت از منظر اسلامی*.
- خبرگزاری مهر (۱۳۸۴)، *مدیریت اسلامی و تأکید بر نظام ارزشی اسلامی*، سایت راهی به سوی مدیریت.
- سازگارا، پروین (۱۳۷۷)، *نگاهی به جامعه شناسی با تأکید بر فرهنگ*، تهران: نشر کویر.
- عابدی جعفری، حسن (۱۳۷۲)، *مدیریت ما، مجله مصباح*، شماره ۵.
- عییدی ابتهاج، صهیب (۱۳۸۷)، *مقالات آموزشی اقتصادی*، محصل فاکولته بین المللی اقتصاد اسلامی پوهنتون بین المللی اسلامی اسلام آباد پاکستان.

- عسگریان، مصطفی (۱۳۷۰)، **مدیریت اسلامی**، تهران، چاپ اول، جهاددانشگاهی، تربیت معلم.
- علی احمدی، علیرضا و علی احمدی، حسین (۱۳۸۳)، **مدیریت ارزشی با تکیه بر ارزش‌های اسلامی**، انتشارات تولید دانش.
- فروزنده دهکردی، لطف الله، جوکار، علی اکبر (۱۳۸۶)، **مدیریت اسلامی و الگوهای آن**، تهران، دانشگاه پیام نور.
- محسنی، منوچهر (۱۳۷۴)، **جامعه‌شناسی عمومی**، تهران، کتابخانه طهوری.
- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۳)، **ارزش‌های اسلامی در مدیریت**، سایت باشگاه اندیشه، ماهنامه معرفت شماره ۱۷.
- مشبکی، اصغر (۱۳۷۷)، **مطالعه تطبیقی اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام، تکرشی بر مدیریت در اسلام**، مجموعه مقالات... مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۷۶)، **پیش‌نیاز مدیریت اسلامی**، تهران، موسسه امام خمینی.
- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۵)، تبیین مفهوم مدیریت اسلامی، **روزنامه کیهان**، شماره ۱۸۲۷۲.
- نوری همدانی، آیت الله، **گزارش مدیریت صنعتی**، سمینار مقدماتی مدیریت اسلامی
- هدایتی، سیدهاشم (۱۳۸۱)، ارزش‌ها در تئوریهای مدیریت، **مجله تدبیر**، شماره ۱۳۰.