

چیستی مدیریت اسلامی در بوته نقد

جعفر محمودی^۱

چکیده مقاله

اداره کردن دیگران با رویکردی ارزشمدارانه چه در سطح سازمان و چه جامعه برای نظامی که هویت و مشروعیت خود را از ایدئولوژی خویش می‌گیرد و نام جمهوری خود را با پسوند «اسلامی» مزین می‌کند، امری حیاتی و مهم بشمار می‌رود. از آنجا که در طول تاریخ ۱۴۰۰ ساله گذشته برای اولین بار و به طور گسترده حکومتی این چنین پا به عرصه زمامداری گذارده است لذا ضعف‌ها و کاستی‌های جدی در راستای تئوریزه کردن چنین امری بچشم می‌خورد. دشواری کار از آنجاست که دیگر این فقط حوزویان و علمای دین نیستند که به تنهایی بتوانند بار این کار دشوار را بر دوش گیرند، چرا که این امر ماهیتی میان رشته‌ای داشته و در نهایت به مقوله بسیار مهم و پیچیده «رابطه علم و دین» بازمی‌گردد. مباحثی که تا کنون در این زمینه مطرح گردیده‌اند غالباً غیرشفاف، سطحی و فاقد جامعیت بوده‌اند. لذا ما در این مقاله به «شیوه‌ای سقراطی» با مسأله برخورد کرده و با طرح سؤالات بی‌دری در قبال مباحث مطروحه در این زمینه، سعی در تعمیق بیشتر مسأله و دست‌یابی به «چالش اصلی» و تحریر محل نزاع می‌نماییم. بنظر می‌رسد ابتدایی‌ترین سؤال (و شاید هم اصلی‌ترین آن) می‌باید پیرامون چیستی مدیریت اسلامی باشد. مقاله حاضر با طرح سؤالاتی بی‌دری نسبت به تعاریف مختلفی که تاکنون از مدیریت اسلامی ارائه گردیده است سعی در شفاف‌سازی، تعمیق و جامع‌نگری پیرامون آن کرده و در نهایت خود به ارائه تعریفی در این زمینه می‌پردازد.

واژه‌های کلیدی

نظام اسلامی - رابطه علم و دین - دانش مدیریت - مدیریت اسلامی - قید احترازی
- قید تأسیسی - فقه مدیریت.

مقدمه

شاید در حالی که سالهاست از بحث پیرامون مدیریت اسلامی می‌گذرد و در فاصله سال‌های ۱۳۴۰ تا ۱۳۷۰ بیش از ۱۶۰ اثر با حجمی در حدود ۱۴۳۱۰ صفحه پیرامون آن نگاشته شده (عابدی جعفری، مصباح، ش ۱۹) و پس از آن نیز انتشار این آثار در کنار سمینارها و همایش‌ها بصورت قابل توجهی ادامه داشته و واحدهای پژوهشی و گروه‌های کاری در این زمینه در مراکز مختلف دانشگاهی و حوزوی ایجاد شده و این عنوان به صورت رسمی به شکل واحد درسی در مقاطع مختلف تحصیلی ارائه گردیده است، سؤال از چیستی مدیریت اسلامی تعجب برانگیز باشد. واقعیت آن است که هیچ یک از این آثار و نیز مجموع آنها نتوانسته‌اند تصویری روشن و شفاف از مدیریت اسلامی در ذهن دانش‌پژوهان ترسیم نمایند. ریشه این امر در خود عنوان «مدیریت اسلامی» نهفته است. این عنوان ترکیبی اضافی است از دو کلمه «مدیریت» و «اسلام» که هر یک از این کلمات بدنبال خود پشتوانه‌ای عظیم و بیکران از تحقیقات علمی را به همراه دارد به گونه‌ای که درک هر یک از آنها به تنهایی برای مخاطب و دانش‌پژوه کاملاً واضح و روشن می‌باشد. علیرغم وضوح معنایی هر یک از این کلمات، ترکیب اضافی آنها دارای ابهامات بسیاری است بگونه‌ای که درک معنای مقصود را دشوار می‌سازد. این امر عمدتاً ریشه در تفاوت ماهوی این دو عنوان با یکدیگر دارد. از طرفی مدیریت به عنوان یکی از شاخه‌های علم (به معنای Science) جایگاه خود را در میان علوم بشری تثبیت کرده است و از دیگر سو اسلام به عنوان یک دین و مذهب، معارفی را حول تعلیمات خود ایجاد نموده که بر طبق تقسیم‌بندی سنتی و متداول عمدتاً در سه محور اعتقادات (شامل فلسفه و کلام)، اخلاق و احکام (فقه) قابل دسته‌بندی می‌باشد. تفاوت روش‌شناختی موجود میان دانش مدیریت و معارف اسلامی و نیز اهداف کاملاً متفاوت این دو با یکدیگر از حیث «ارزشمندی» موجب دشوار شدن درک ترکیب این دو گردیده است. در

حالی که معارف اسلامی ارزشمدار^۱ می‌باشند دانش مدیریت (در وجه غالب) اصرار دارد و اثبات خویش و شمولیت احکام خود را در گرو این مطلب می‌داند که خود را آزاد از ارزش‌ها^۲ نشان دهد لذا این دو در ظاهر و در بدو امر یکدیگر را دفع کرده و ادعای اختلاط با یکدیگر را ندارند. این امر هنگامی خود را به صورت ریشه‌ای تر نشان می‌دهد که توجه داشته باشیم ترکیب‌های اضافی مشابه دیگر مانند اقتصاد اسلامی، جامعه‌شناسی اسلامی و... نیز کم و بیش دچار چنین معضلی می‌باشند. به علت تعذر جمع بین این دو عنوان است که در عمل نیز اکثر محققانی که در این زمینه قلم زده‌اند در نهایت و به طور کامل به یکی از این دو سو در غلطیده‌اند یعنی یا از موضع یک اسلام‌شناس فقط به جنبه‌هایی از معارف اسلامی مرتبط با موضوع پرداخته‌اند و یا صرفاً محور مباحث خود را موضوعات دانش مدیریت قرار داده‌اند. البته در این میان آثار سطحی تری نیز وجود دارد. برخی مؤلفان بدون مراجعه به ادبیات مدیریت و حتی بدون مراجعه به ادبیات مدیریت و رهبری در اسلام و صرفاً بر اساس معلومات عمومی خود و بدون توجه به آراء دیگران، در این مباحث وارد شده‌اند (عبادی جعفری، مصباح، ش ۱۹).

بحث خود را با این سؤال آغاز می‌کنیم که آیا اساساً مدیریت اسلامی زیر شاخه‌ای از علوم محسوب می‌شود؟ در صورت مثبت بودن پاسخ، آیا زیرشاخه‌ای از دانش مدیریت^۳ است یا زیر شاخه‌ای از معارف اسلامی؟ در صورت اخیر آیا زیر شاخه‌ای از احکام (فقه) است یا کلام یا...؟ طبق عرف محققین، لازمه پاسخگویی به چنین سؤالاتی بحث پیرامون موضوع و هدف آن علم است. لذا در ادامه به تبیین موضوع و هدف در مدیریت اسلامی می‌پردازیم.

موضوع در مدیریت اسلامی

برخی اظهار نظرهایی که در رابطه با موضوع مدیریت اسلامی صورت گرفته عبارتند از:

- 1- Value Oriented
- 2- Value Free
- 3- Management Science

«در علم مدیریت با توجه به آنکه بحث روابط انسانی از مهمترین مسائل بشمار می‌رود، طبعاً دین مبین اسلام که از مباحث عمده آن تنظیم روابط انسان‌ها است، بهترین مطالب و مسایل را بیان داشته است ... از این رو لازم است بجای تسلیم محض در برابر تئوری‌های مدیریتی در جهان غرب، بحث مدیریت اسلامی را بشکلی کاملاً جدی مطرح کنیم» (نبوی، ۱۳۷۶، ص ۲۱).

«مبحث ارزش‌های انسانی مدیریت، ضرورت اصلی پرداختن به دانش مدیریت از دیدگاه اسلامی بشمار می‌آید» (مصباح یزدی، ۱۳۷۶، ص ۱۸).

«مدیریت اسلامی تماماً بر رهبری استوار است ... در مدیریت اسلامی رهبری داریم نه مدیریت؛ چرا که مدیریت مربوط به سازمان رسمی است اما رهبری مربوط به سازمان غیررسمی است که سازمان رسمی را تحت تأثیر قرار می‌دهد» (افجه‌ای، مطالعات مدیریت، ش ۲۱-۲۲).

«مدیریت در نظام اسلامی ادامه رهبری و امامت جامعه در حیطه محدودتر است» (سرمدی، ۱۳۷۶، ص ۲۵).

«مدیریتی که در اسلام مورد بررسی قرار می‌گیرد، مدیریتی عمومی است یعنی مدیریتی که در همه مؤسسات و رشته‌ها مفید و موثر است» (اختری، ۱۳۷۲، ص ۱۴).

یکی از محققین ضمن تفکیک «مدیریت»^۱ از «اداره امور عمومی یا دولتی»^۲، مدیریت را خارج از قلمرو موضوعی مدیریت اسلامی می‌داند و صرفاً اداره امور دولتی را موضوع بحث قلمداد کرده چنین می‌گوید: «مدیریت از این جهت که قسمتی از مسولیت‌های مدنی دولت است ... روشی است صرفاً تطبیقی و کاربردی که اقتضای ماهیت آن تغییر و تبدیل است زیرا این ساختار بر حسب فراخی و تنگی، سادگی و پیچیدگی جامعه و بر حسب تکنولوژی پیشرفته‌ای که جامعه در زندگی و تحرک خود بکار می‌گیرد و نیز بر حسب ارائه نوع و حجم خدمات دولت به جامعه در برابر دولت و سایر متغیرها در معرض تغییر و تبدیل می‌باشد.

1- Management

2- Public Administration

بنابر این وجهی ندارد که برای مدیریت که دارای ساختاری غیرثابت و متغیر است در شرع اسلام ساختاری ثابت در نظر بگیریم لذا مبحث مدیریت، موضوعی برای بحث فقهی نمی‌باشد» (شمس‌الدین، ۱۳۷۵، ص ۴۱۳).

همچنانکه مشاهده می‌شود برخی اصولاً مدیریت را در سطح سازمان دایر مدار اسلامی و غیر اسلامی بودن نمی‌دانند، برخی موضوع مدیریت اسلامی را فقط در حیطه‌های «عمومی» می‌دانند، برخی فقط «ابعاد انسانی» علم مدیریت را قابل تقسیم‌بندی به اسلامی و غیراسلامی می‌دانند و برخی فقط «مبحث رهبری» در دانش مدیریت را مشمول مدیریت اسلامی دانسته و برخی دیگر اصولاً مدیریت در نظام اسلامی را شعبه‌ای از حکومت اسلامی و نظام امامت جامعه قلمداد کرده‌اند.

از مجموع مطالب ارائه شده در متون مدیریت اسلامی بنظر می‌رسد که تلاش جهت تعریف یک موضوع مشخص برای آن تلاش کم ثمر و بی‌فایده‌ای باشد. البته باید توجه داشت که اصولاً اصرار بر تعریف موضوع برای یک علم محل تأمل و تردید می‌باشد به عبارتی هر علمی برای کسب هویت از دیگر علوم لزوماً نیازمند موضوع معین و قابل تعریفی نیست. حضرت امام خمینی (س) در تهذیب الاصول (جلد اول، ص ۴) می‌فرمایند: «خلاصه کلام آنکه التزام به اینکه هر علمی می‌بایستی موضوعی داشته باشد که جامع بین مسائل آن علم باشد و نیز التزام به اینکه مسایل علم می‌باید از عوارض ذاتی آن موضوع باشند سخن بیهوده و غیر صحیحی است که دلیلی بر اثبات آن وجود نداشته بلکه دلیل بر عدم آن وجود دارد بلکه یک علم چیزی نیست جز قضایایی که به مرور زمان تکمیل می‌شوند و بدلیل سنخیت در کنار یکدیگر قرار می‌گیرند و فایده و غرضی از این تدوین و در کنار یکدیگر قرار گرفتن آنها حادث می‌شود». به نظر می‌رسد دانش مدیریت و به طریق اولی مدیریت اسلامی نیز دارای چنین خصوصیتی باشد یعنی نمی‌توان برای آن یک موضوع معینی را شناسایی کرد لذا جهت تعریف مدیریت اسلامی و ایجاد تمایز میان آن با دانش مدیریت (که برخی از آن تحت عنوان مدیریت علمی یا مدیریت غربی نام می‌برند) می‌باید به تبیین اغراض و اهداف آن پرداخت.

هدف در مدیریت اسلامی

همچنانکه در اظهارات زیر مشاهده می‌شود اکثر نویسندگان، اهداف مدیریت اسلامی را از ویژگی‌های بارز و اختصاصی آن می‌دانند و برخی آن را تنها وجه تمایز آن با مدیریت غربی به حساب می‌آورند:

«در علم مدیریت، رفتار وسیله‌ای برای افزایش کارایی و اثربخشی است اما در اسلام رفتار (اخلاق) یک هدف است برای تقرب به الله ... از مدیریت اسلامی استفاده ابزاری نباید کرد و اصولاً این کار عبث و بیهوده است چرا که بر خلاف علوم رفتاری، مدیریت اسلامی پیرامون آنچه هست صحبت نمی‌کند بلکه درباره آنچه باید صحبت می‌کند» (افجه‌ای، مطالعات مدیریت، ش ۲۲-۲۱).

«در علم مدیریت هدف رسیدن به اهداف سازمانی است اما در مدیریت اسلامی هدف، انسان و رشد او بسوی الله است که به تفصیل عبارتند از: تزکیه و تعلیم، برقراری قسط و عدالت، برقراری کلمه الله، ترویج معنویت و اخلاق» (براتی، ص ۵).

«منظور از مدیریت اسلامی آن است که در عمل و اجرا و هدف، عدالت اجتماعی را مد نظر قرار داده و مقصود نهایی آن کسب رضایت خداوند و خدمت به خلق باشد و معیشت افراد را هم در همین راستا تأمین نماید در حالی که در مدیریت غیر اسلامی، قصد مدیر از مدیریت سود شخصی و اطاعت از مافوق است حتی اگر متضمن ظلم و تعدی باشد» (ابراهیمی، ۱۳۷۵، ص ۲۷).

در ذیل به پاره‌ای از اشکالات و یا حداقل سؤالاتی که در رابطه با ادعاهای فوق قابل طرح می‌باشند اشاره می‌کنیم:

در اظهارات فوق به طور واضح تحت عنوان عدم استفاده ابزاری از مدیریت، کارایی و اثربخشی سازمان‌ها نفی می‌شود، اهداف مادی در تقابل کامل با اهداف معنوی فرض شده، مانعة‌الجمع معرفی می‌شوند و اهداف بزرگی مانند قرب الی الله و عدالت اجتماعی و ... به عنوان اهداف سازمانی از دیدگاه اسلام معرفی می‌شوند. سؤال این است که ارتباط این اهداف که اهداف فرد در زندگی شخصی خود و یا اهداف حاکم اسلامی در جامعه است با اهداف یک سازمان معین چیست؟ بنظر می‌رسد در سخنان بالا خلط بزرگی در سطوح تجزیه و تحلیل

بین فرد، سازمان و جامعه صورت گرفته است و این از بزرگترین و شاید رایج‌ترین اشتباهات در مباحث مدیریتی است (مزلیس، ۱۳۶۸). بعلاوه اگر مدیریت اسلامی متکفل مباحث اثربخشی و کارایی که از لوازم تمدن امروزی بشر می‌باشد، نیست و با آن کاری ندارد عهده‌دار این امر چیست؟ آیا مدیریت علمی است؟ اگر چنین است پس نزاع بر سر چیست؟ به نظر می‌رسد اظهار نظرهای ذکر شده خارج از موضوع بوده و کلمه مدیریت در عبارت مدیریت اسلامی صرفاً به عنوان یک مشترک لفظی با علم مدیریت به معنای امروزی آن بکار رفته است. از سوی دیگر چه بسا متفکران و اندیشمندان غربی نیز با اهداف فردی (مثل کرامت انسانی) و اهداف اجتماعی (مثل عدالت اجتماعی) در سطح فرد و جامعه با ما توافق داشته باشند اما حساب این اهداف را از اهداف سازمانی جدا می‌کنند. تحویل (برگرداندن) سازمان به فرد یا جامعه، پاک کردن صورت مسأله و خارج شدن از موضوع اصلی بحث است. بنظر می‌رسد اگر اهداف معنوی و متعالی مانند قرب الی الله (تبارک و تعالی) را نه در سطح سازمان و کوتاه مدت (دوره عمر متوسط سازمان‌ها) بلکه در سطح جامعه، در بلندمدت و به عنوان اثر و نتیجه عملکرد سازمان‌ها در جامعه اسلامی دنبال کنیم، بتوانیم مشکل التزام به اهداف متعالی و تناسب آنها با اهداف سازمانی را حل نماییم. در ارتباط با اصالت دادن به اهداف معنوی (آن هم در سطح سازمان‌ها) بقدری افراط شده است که برخی از نویسندگان «پاسخگویی به نیازهای جامعه خود در مقاطع مختلف زمانی» را به عنوان هدف اصلی تئوری‌های مدیریت غربی مذموم می‌شمارند: «در مدیریت علمی تمام ارزش‌های متعالی در خدمت دنیا طلبی و زراندوزی قرار می‌گیرد یعنی طریقه‌ای برای هر چه بیشتر استثمار نمودن دیگران و بهره‌کشی از آنها. اکثر قریب به اتفاق این تئوری‌ها در جهت پاسخگویی به نیازهای جامعه کنونی خود زمینه طرح پیدا کرده و به همین جهت نمی‌توانیم قائل به آن باشیم که مدیریت اصیل در آن تبلور پیدا نموده باشد ... اکثر اهداف به غلط گزینش شده‌اند» (سازمان امور اداری، ص ۲۰-۱۸). نویسنده دیگری می‌گوید: «مدیریت در اسلام وسیله‌ای نیست برای ارضاء منافع شخصی و دنیوی بلکه وسیله مناسبی است برای کسانی که می‌خواهند نیازهای روحی و درونی خویش را در جهت معین ارضاء نمایند... سطوح مدیریت ایجاد شده است تا خدمت بیشتری را در جهت تحقق اهداف وسیعتری یعنی رضایت خداوند به مردم ارائه دهند

نه اینکه سازمان‌ها را صرفاً مبدل به محیطی رفاهی و حافظ منافع و رضایت خاطر مدیر، صاحبان سهام و کارکنان نماید.» به سخنان دیگری در این زمینه توجه نمائید «اولین گام در مدیریت تعیین هدف است. دو هدف کلی وجود دارد:

- ۱- مدیریت به عنوان ابزاری جهت تحقق اهداف مادی
- ۲- استفاده از ابزار مادی برای رسیدن به اهداف معنوی.

در تفکر مادی، مدیران به چیزی جز منافع خود نمی‌اندیشند گرچه ممکن است در این راستا منافع جامعه نیز تأمین شود» (مصباح یزدی، ۱۳۷۶، ص ۲۷۰). در این سخنان نکاتی به شرح ذیل وجود دارند: اولاً مدیران در اینجا از صاحبان سهام تفکیک نشده‌اند و منافع مدیران، منافع صاحبان سهام و مالکان سازمان‌ها تلقی شده است. ثانیاً مدیریت از مدیر تفکیک نشده و این دو به یکدیگر تحویل گردیده‌اند. ثالثاً به طور ضمنی به حصول منافع جمعی که بزعم اندیشمندان غربی ناشی از مکر خداوند و یا دست نامرئی آدام اسمیت در اثر پی‌جویی منافع فردی می‌باشد اذعان شده است بعلاوه علیرغم این مسائل اساساً سؤالی که مطرح می‌باشد این است که در جامعه کنونی ما تحت حاکمیت اسلام و در عمل، مدیران چگونه رفتار می‌کنند؟ آیا آنها بدنبال منافع شخصی خود نیستند؟ ممکن است گفته شود که آنها اسلامی رفتار نمی‌کنند. در جواب سؤال می‌کنیم کسانی که قرار است اسلامی رفتار کنند را از کجا بایستی پیدا کرد و در چه برهه‌ای از تاریخ باید بدنبال آن‌ها بود؟ اصولاً علم مدیریت آمده است که با توجه به همین افراد موجود انسانی با تمامی خیر و شر و نقصان و کمالشان شیوه‌های مدیریتی را بسامان برد نه با توجه به انسان‌های ایده‌آل. به دیگر سخن آیا مدیریت اسلامی آن طور که معرفی می‌شود در جوامع کنونی بشری به کار می‌آید یا فقط برای مدینه‌های فاضله طراحی شده است؟ صاحب نظر مذکور در جای دیگری با قرار دادن سطح تجزیه و تحلیل خود در سطح سازمان پیرامون هدف سازمان در مدیریت اسلامی اینگونه اظهار نظر می‌کند که «آیا در سیستم مدیریت اسلامی غیر از اهداف مؤسسات و سازمان‌های فعلی که عمدتاً مادی و اقتصادی است ممکن است هدف بالاتری هم وجود داشته باشد ... یعنی اینکه نه تنها منافع مؤسسه بلکه منافع جامعه و بلکه منافع سایر جوامع و به طور کلی انسانیت را در نظر بگیرد؟ در تحقیقات اسلامی لزوماً نتیجه جواب به این سؤال مثبت نیست و ممکن است

به این نتیجه برسیم که در اسلام هم برای کارهای تولیدی هدفی ورای اهداف اقتصادی فرض نمی‌شود اما مسأله قابل تحقیق است» (مصباح یزدی، ۱۳۷۶، ص ۲۶). تردید فوق به قدری حایز اهمیت است که با توجه به رویکردی که بسیاری از نویسندگان در زمینه مدیریت اسلامی دارند، می‌تواند تمامی مبانی ساخته شده توسط آنان را متزلزل سازد. البته نویسنده مذکور در سخنان دیگر خود به تبعات و الزامات این تردید ملتزم نمی‌ماند و با فرض مثبت بودن پاسخ سؤال فوق به طرح مباحث خویش می‌پردازد: «در نظام اسلامی اگر منافع مادی با مصالح معنوی تزاخم پیدا کرد از اعتبار می‌افتد ... در مدیریت اسلامی هدف سود شخصی نیست بلکه انتفاع مجموعه انسانی است هدف غائی قرب الی الله است و اولویت با کاری است که برای هدف مفیدتر است ... دیدگاه مادی به این موضوع اهمیت نمی‌دهد که آیا کالای تولید شده برای دیگری ضرر دارد» (مصباح یزدی، ۱۳۷۶، ص ۲۷۲).

در ارتباط با تزاخم منافع مادی و معنوی باید مجدداً سؤال کرد که سطح تحلیل شما چیست؟ در سطح کلان جامعه بحث می‌کنید یا یک سازمان معین؟ تزاخم را در یک دوره کوتاه زمانی در نظر می‌گیرید یا درازمدت؟ منافع مادی را در ارتباط با مدیر تفسیر می‌کنید یا سهامداران یا کل جامعه؟ مصالح معنوی را در حیطه فرد در نظر می‌گیرید یا جامعه و سرانجام تزاخم را چه کسی و چگونه می‌تواند مشخص کند تا آن را راهنمای عمل خود قرار دهیم؟

نویسنده محترم در جای دیگری مجدداً اهداف سازمانی را در حد اهداف میانی به رسمیت می‌شناسد: «در نظام ارزشی اسلام، آنچه در دیدگاه مادی هدف نهایی است، تنها هدفی متوسط یا وسیله است ... برای او مهم نیست که تا چه اندازه سود شخصی عاید او می‌شود لذا حاضر است منافع شخصی خود را فدای منافع اجتماعی کند... اینجاست که نقش تعیین کننده را ارزش‌ها بازی می‌کنند» (همان منبع، ص ۲۷۲). در ارتباط با این فراز از سخن سؤالات زیر مطرح می‌باشد که آیا بدون دستیابی به اهداف متوسط می‌توان به اهداف غایی رسید؟ اگر بلی پس معلوم می‌شود واقعاً آن اهداف، اهداف متوسط نبوده‌اند. تمام سخن بر سر این است که آیا سرانجام باید این وسیله را بدست آورد یا خیر؟ اگر بلی از چه راهی و با چه سازوکاری؟ سخن بر سر اهداف غایی و ارزش آنها نیست چنانچه اصولاً غریبان نیز در حیطه علم مدیریت و در سطح سازمان داعیه‌دار چنین امری نیستند بلکه سخن بر سر این است که

آیا اساساً شما سود شخصی و یا به تعبیر بهتر سود سازمانی را به رسمیت می‌شناسید؟ اگر بلی پس چرا دستیابی بدان در مدیریت اسلامی مهم نیست؟ آیا این قول تعارض‌آمیز نیست؟ آیا در دنیایی که از شیوه حاکم بر زندگی آن با عنوان «تمدن سازمانی» یاد می‌شود اگر ثابت شود که صلاح واقعی و حداقل دنیوی انسان‌ها منوط به موفقیت سازمان‌ها در رسیدن به اهداف خود است و در سایه این امر است که امور مهمی چون اشتغال، تورم، رفاه اجتماعی، امنیت عمومی، توسعه انسانی و ... تحقق می‌یابد، می‌توان کوشش در جهت دستیابی به اهداف سازمان را حداقل در «چارچوب یک حکومت اسلامی مستقر»، ارزشی دانست؟ در صورت اخیر تمایز میان مدیریت اسلامی و مدیریت غربی، بجز جنبه‌های احترازی ناشی از احکام فقهی و نیز رفتارهای فردی اعضا سازمان در چه چیزی خواهد بود؟

حال از زاویه دیگری به مسأله نگاه کرده و به طرح پرسش می‌پردازیم. در لابه‌لای سخنان نقل شده در بالا عمدتاً به تعارض میان منافع فردی و جمعی پرداخته شده است و مهمترین وجه تمایز میان مدیریت اسلامی و مدیریت غربی در اصالت دادن اولی به منافع جمعی و دومی به منافع فردی ذکر شده است. صرف نظر از درستی این ادعا، اصولاً بحث خارج از موضوع می‌باشد زیرا در سطح یک سازمان مسأله اصلی حل تعارض میان منافع شخصی اعضا و منافع اجتماعی از یک سو با منافع سازمانی از سوی دیگر است و چالش بزرگ در اینجا در این نکته نهفته است که در صورت عدم تقدم اهداف سازمانی بر دیگر اهداف، اگر بقاء سازمان به خطر افتد دیگر سازمانی نمی‌ماند تا از مدیریت آن بحث کنیم. نویسنده محترم در فراز دیگری جهت نشان دادن کارآمدی مدیریت اسلامی بگونه‌ای سخن گفته‌اند که شائبه وسیله بودن ارزش‌ها و هدف بودن کارائی را به ذهن متبادر می‌کند: «اگر اعضا یک سازمان تولیدی از ارزش‌های اخلاقی بهره‌مند باشند بازده کار بیشتر و هزینه آن کمتر خواهد شد و شاید بتوان گفت تثبیت ارزش‌ها بهترین شیوه کنترل نیروی انسانی است. در نهایت کار کنترل باید به افرادی منتهی شود که به صورت درونی کنترل شده باشند نه بیرونی. لازمه چنین امری بررسی ارزش‌ها و ملاک اعتبار آنها و بررسی روش ترویج آنها می‌باشد» (مصباح یزدی، ۱۳۷۶، ص ۱۶ به بعد).

از سوی دیگر ذکر برخی از اهداف به عنوان ویژگی بارز و وجه امتیاز مدیریت اسلامی

نسبت به مدیریت غربی ناشی از کم اطلاعی نویسندگان مزبور نسبت به مباحث مدیریتی در دنیای غرب می‌باشد: «عامل زمان، دوراندیشی و در نظر گرفتن منافع نسل آینده بخشی از کار مدیریت است که نظام ارزشی الهی نقش مهمی را در آن ایفا می‌کند. از دید مدیر مادی سایر انسان‌ها، موجوداتی باربر، مزاحم و رقیب به حساب می‌آیند ... در نظام اسلامی اولاً در مقام پرداخت حقوق باید حق هر کسی ادا شود، خواه مردم آن حق را معتبر بدانند یا ندانند. ثانیاً کارگر باید برای رسیدگی به نیازهای بهداشتی، معنوی، تربیتی، فرهنگی و اخلاقی خود از اوقات فراغت کافی برخوردار باشد ... هر قدر ارتباط عاطفی بین مدیران و کارکنان بیشتر باشد نتیجه کار بهتر است اما این ارتباط نباید بر تظاهر و دورویی و ابزار انگاری ارزش‌ها مبتنی باشد» (مصباح یزدی، ۱۳۷۶، ص ۲۷۷). اکثر وجوه برشمرده شده فوق در حال حاضر در مدیریت غربی، در تئوری و تا حدودی در عمل تحصیل حاصل است و آنان خود از پیشتانان چنین ایده‌هایی بوده‌اند. قانون بین‌المللی کار و سندیکاهای نیرومند کارگری در عرصه عملی و نیز تئوری‌های روابط انسانی و سازمان‌های یادگیرنده در عرصه نظری ناظر به همین امر می‌باشند. به سخنان زیر توجه نمایید: «محور اصلی سازمان، انسان است ... باید وظایفی مثل برنامه‌ریزی، سازماندهی و کنترل را فراموش کرد و به وظایف مقدس خود در قبال زندگی انسان‌های زیردست پرداخت ... وظیفه مدیر تأمین مادی و معنوی کارکنان است و وظیفه کارکنان در پی کمال بودن و رستگاری و عشق به مردم را به عنوان شعار سازمان سرلوحه خود قرار دادن است ... وظیفه اصلی مدیر ایجاد شرایط پویا و توانا برای هدایت انسان‌ها بسمت باروری هر چه بیشتر زندگی است ... در روابط کارگر - کارفرما مسأله صرفاً عقد قرارداد منصفانه نیست. کارگر دیگر ابزار نیست بلکه نگرش به او باید نگرشی متعالی باشد، کار دیگر ابزاری جهت کسب درآمد نیست بلکه عاملی جهت تعالی انسان است ... نفس کار مقدس است و باید از روی عشق و علاقه انجام شود، کارگر باید باور کند که در محیطی بدور از استعمار کار می‌کند و به کمک یکدیگر می‌کوشند زندگی مرفه و سعادت‌مندی را داشته باشند ... تأمین مادی و معنوی زندگی کارکنان و موفقیت در بازار نه تنها با هم قابل تحصیل هستند بلکه یکدیگر را تقویت می‌کنند». این سخنان از آقای بیل ابراین رئیس بیمه هانور می‌باشد. اینک به سخنان آقای ایناموری بنیانگذار و رئیس کیوسرا، کمپانی ژاپنی پیشتاناز در

بکار بردن تکنولوژی سرامیک و ساخت قطعات الکترونیکی توجه کنید که خطاب به کارکنان خود می‌گوید: «به درون خویش نظر کنید و پیوسته در پی کمال باشید. شعار کمپانی یعنی رستگاری و عشق به مردم را سرلوحه کار خود قرار دهید» (پیتر سنج، ۱۳۷۷، فصل ۹). با نقل جملات فوق نویسنده این مقاله در صدد نیست تا ادعای غریبان در زمینه اصالت معنویات و ارزش‌ها را مورد تأیید قرار دهد بلکه سخن در این است که امور مذکور مورد توجه دیگران نیز قرار گرفته و آنها در عمل نیز از ما در پیاده‌سازی این موارد بسیار پیشی گرفته‌اند.

اینک به نقل آخرین فراز از قول نویسنده سابق الذکر و سؤالات خود پیرامون آن می‌پردازیم: «آنچه در نظام ارزشی اسلام از همه چیز مهمتر است توجه دادن مدیران به هستی جهان و هستی خویش است که باید بر این اساس دستگاهی ارزشی و منسجم و متعالی برای خود بسازد ... چنین دستگاهی است که می‌توان از آن انتظار تربیت مدیرانی صالح، موفق و کارآمد را داشت» (مصباح یزدی، ۱۳۷۶، ص ۲۷۹). این سخنان عین مدعاست یعنی سخن در این است که چگونگی رابطه مدیران کارآمد را با انسان‌های ارزشمند در یابیم. به نظر می‌رسد قدر متیقن این رابطه عموم و خصوص من وجه باشد یعنی برخی از افراد ارزشمند هستند که می‌توانند مدیری کارآمد باشند و بالعکس. اثبات چیزی بیش از این محل نزاع بوده و اتفاقاً از مباحث مهمی است که هم اینک ذهن محققان مدیریت در غرب را به خود معطوف داشته است. سخنان نقل شده از قول دو تن از مدیران شرکت‌های بزرگ و موفق غربی در بالا نیز ناظر بر همین امر است. سؤالی که در اینجا مطرح می‌باشد این است که آیا این توصیه و تجویز متوجه مدیران به عنوان مدیران است یا توصیه‌ای است به تمامی انسان‌ها در تمامی سطوح فعالیت و در تمامی عرصه‌های زندگی؟ به نظر می‌رسد با فراهم نمودن زمینه و بستر پرورش اسلامی برای افراد جامعه، مدیرانی که بر اساس این فرهنگ و ارزش‌های متعالی آن تربیت می‌شوند به طور طبیعی در عمل، سیستم مدیریتی‌ای را پی می‌ریزند که دیگران از آن برداشت مدیریت اسلامی خواهند کرد همچنانکه ما نسبت به رفتار مدیران تربیت یافته در غرب چنین تلقی‌ای داریم. بعلاوه سؤال ما این است که این مدعا را چگونه می‌خواهیم مورد تحقیق قرار دهیم؟ کسانی که مدیریت اسلامی را از نوع تجویزی می‌دانند باید پیرامون مدعای فوق که کاملاً جنبه توصیفی دارد سکوت اختیار کنند اما کسانی که در زمینه‌های توصیفی نیز

قابل به اسلامی و غیراسلامی بودن مسایل می‌باشند باید متدولوژی و روش تحقیق خود را در اینگونه موارد مطرح نمایند. آیا این روش چیزی غیر از روش‌های متداول در علم می‌باشد؟

تعریف مدیریت اسلامی

تمامی تعاریفی که در رابطه با مدیریت اسلامی مطرح گردیده‌اند به نوعی قابل تحویل به دو دیدگاه اساسی در این زمینه می‌باشند:

الف - اسلامی بودن مدیریت به عنوان یک قید احترازی

ب - اسلامی بودن مدیریت به عنوان یک قید تأسیسی

این دو اصطلاح از علم اصول به عاریت گرفته شده است. منظور از «قید احترازی» آن است که قید «اسلامی» موجب تنگ‌تر شدن دایره مدیریت علمی گردد. در واقع در این حالت اوامر و نواهی موجود در دین چارچوبی است که مدیریت علمی نبایستی از آن خارج شود اما چنانچه قید اسلامی را «تأسیسی» فرض کنیم بدین معناست که قید چیزی بر مقید خود می‌افزاید و دایره آن را در برخی جهات توسعه می‌دهد. در این صورت مدیریت اسلامی می‌تواند افزون بر مدیریت به مفهوم علمی آن گزاره‌هایی مختص بخود داشته باشد. البته حالت سومی نیز برای ترکیب «مدیریت اسلامی» متصور است که اسلام هم قید احترازی و هم قید تأسیسی باشد.

بر این اساس در ادامه به ذکر برخی از تعاریف مدیریت اسلامی می‌پردازیم:

«مدیریت ارزشی منکر مدیریت علمی نیست و تأکید آن بر انسان و رعایت اوست ولی به دیگر اصول پیرامون کارایی و اثربخشی کاری ندارد و منکر آنها نیست بلکه فقط چیزی بر مدیریت علمی می‌افزاید ولی پایش را در کفش او نمی‌کند مگر آنکه پای انسان در کار باشد» (علامه جعفری، مصباح، ش ۱۹).

«مدیریت عبارت است از هنر و علم بکارگیری صحیح افراد و امکانات در جهت وصول به اهداف سازمانی به نحوی که با موازین شرع مغایرت نداشته باشد» (نبوی، ۱۳۷۶، ص ۳۵). در سخنان فوق اسلام به عنوان یک قید احترازی و به عنوان چارچوبی برای اصول مدیریت و باید و نبایدهای آن مطرح می‌باشد. البته به دلیل عدم انسجام کامل در نظریات،

نویسنده اخیر تا انتها به سخن خود ملتزم نمی‌ماند و درست چند سطر بعد می‌گوید: «اسلام دینی است که جهت اداره، رهبری و مدیریت جامعه برنامه ارائه می‌کند» (نبوی، ۱۳۷۶، ص ۳۶). این سخنان در حالی ارائه می‌شود که در ابتدا مدیریت را در سطح سازمان مورد بحث قرار داده بود اما بلافاصله با تغییر سطح تجزیه و تحلیل از سطح سازمان به جامعه و با تغییر مفهوم مدیریت اسلامی از حالت احترازی به تأسیسی، مدعی «برنامه» داشتن اسلام برای مدیریت می‌گردد در حالی که قبلاً آن را معیاری جهت سنجش عدم مغایرت مدیریت علمی با احکام شرع اعلام کرده بود!

برخی دیگر قایل به جمع میان دو دیدگاه فوق شده‌اند چنانچه از مدیریت اسلامی با عنوان مدیریت علمی - مکتبی یاد کرده‌اند: «مدیریت مکتبی، مدیریت علمی را محدود می‌کند تا بر خلاف اهداف و ارزش‌های مورد قبول مکتب اعمال نشود ... اسلام سیستم، برنامه و روش علمی را امضاء می‌کند که در جهت کمال انسان و جامعه باشد ... علی‌رغم تقسیم‌بندی مذکور اسلام در مدیریت علمی نظر دارد پس مدیریت اسلامی علمی - مکتبی است» (اختری، ۱۳۷۲، ص ۵۳-۵۲). البته نویسنده محترم مانند دیگر موارد به تعریف خود از مدیریت مکتبی به عنوان «محدود کننده مدیریت علمی» وفادار نمی‌ماند و معتقد است «در مدیریت تدبیری که عبارت از سلسله تدابیری است که اداره کنندگان جامعه بر مبنای قواعد تشریحی می‌اندیشند مدیریت تحلیلی (که بزعم نویسنده همان مدیریت علمی است) نقشی ندارد» (همان منبع، ص ۴۸). برخی دیگر معتقدند: «ما مدیریت را با چارچوب مکتب خودمان وفق داده و در عمل بکار می‌بندیم (دیدگاه احترازی) ما نمی‌توانیم شیوه‌های مدیریت را از مکاتب و نظام‌های دیگر به عاریه بگیریم و باید در جستجوی مدل و نظریه‌ای باشیم که برخاسته از مبانی نظام اسلامی باشد (دیدگاه تأسیسی)» (سرمدی، ۱۳۷۶، ص ۲۵). البته نویسنده محترم منظور خود را از «مکاتب و نظام‌های دیگر» ذکر نکرده است زیرا حتی اگر مدیریت علمی را جدای از مبانی ارزشی خاص خودش ندانیم (که نمی‌دانیم)، معهذاً تلقی یک مکتب فکری از آن کردن دور از واقعیات است زیرا برخی از نویسندگان برای هر دسته از تئوری‌های موجود در علم مدیریت زیربناهای خاص ارزشی‌ای قایلند که ممکن است با دیگر تئوری‌های موجود در علم مدیریت در تعارض باشد مانند تیلوریزم که مبتنی بر دیدگاه انسان اقتصادی،

پروتستانیسیم اخلاقی و داروینیسیم اجتماعی است (اسکات، ۱۳۷۴، ص ۷۶) و در تعارض با مبانی بوروکراسی وبر است و این هر دو در تغییر روشن با دیدگاه مکتب روابط انسانی می‌باشند. دیدگاه تأسیسی نویسنده اخیرالذکر جزء افراطی‌ترین دیدگاه‌ها در این زمینه است. وی بکلی حیطة مدیریت اسلامی را از مدیریت غربی جدا می‌کند و نه تنها قایل به شیوه‌های مدیریتی کاملاً متمایز می‌باشد بلکه وسایل بکار گرفته شده در این مسیر را نیز در مدیریت اسلامی کاملاً اختصاصی می‌داند: «وسیله در مدیریت اسلامی، حقوق، ضوابط و احکام اسلامی است نه ضوابط بشر ساخته و متغیر فردی و گروهی (سرمدی، ۱۳۷۶).

برخی دیگر از نویسندگان در حیطة تحلیل سازمان قایل به هیچ یک از این دو دیدگاه نمی‌باشند و معتقدند حیطة مدیریت سازمان‌ها و مؤسسات حتی موضوع بحث فقهی نمی‌باشد (شمس‌الدین، ۱۳۷۵، ص ۴۱۳) چه رسد به مباحث تأسیسی اسلامی.

برخی دیگر در این میان قایل به تردید شده‌اند و نظر قطعی در این زمینه نداده‌اند: «کدام تئوری مدیریتی با اسلام «سازگارتر» است؟ آیا اسلام خود «تئوری خاصی» دارد؟ باید تحقیق کرد و جواب از پیش تعیین شده‌ای نداد» (مصباح یزدی، مصباح، ش ۱۹). ایشان در جایی دیگر قایلین به دیدگاه تأسیسی را ساده‌انگاران مذهبی برمی‌شمارد: «گروهی از ساده‌نگران مذهبی، مدیریت اسلامی را ارائه نظریات خاص و روش‌های عملی ویژه اسلام برای حل مشکلات اجتماعی (مانند حل مشکل فساد اداری و ...) می‌دانند» (مصباح یزدی، ۱۳۷۶، ص ۲۸۳).

نویسنده‌ای دیگر ضمن اینکه از دیدگاه احترازی به مسأله نگاه می‌کند قیود احترازی را نه لزوماً احکام فقهی بلکه برخی از تئوری‌های علمی در مدیریت فرض می‌کند و بر این اساس مدیریت اسلامی را این چنین تعریف می‌کند: «مدیریت اسلامی مدیریتی علمی، متمرکز، مشاوره جویانه و باز (در مقابل بسته) و آزاد می‌باشد» (دکتر مشبکی، ۱۳۷۲، ص ۱۴۴). در تأیید تمرکزگرا بودن مدیریت اسلامی نویسنده دیگری می‌گوید: «عالم هستی تحت مدیریت واحدی قرار دارد و این مدیر الله است انسان خلیفة الله و عالم اصغر است ... این الگو به ما می‌گوید مدیریت صحیح تنها در پرتو ارتباط مستقیم با معاونان محدود و مورد اعتماد است و مدیر نباید با تمامی نفرات ارتباط مستقیم برقرار سازد (مکارم شیرازی، ۱۳۷۲، ص ۹۰).

جالب اینجاست که نویسنده‌ای دیگر دقیقاً در نقطه مقابل این نویسنده مدیریت اسلامی را (البته در سطح تحلیل جامعه) چنین تشریح می‌کند: «سلطه اداری زاید بر قدر متیقن، نامشروع است چراکه ادله اثبات سلطه که ادله مقیده اصل اولی هستند لپی (غیرلفظی) اند لذا اطلاق و عموم از آن استفاده نمی‌شود لذا نمی‌توان تمسک به آنها نمود پس دخالت اداری در امور مردم باید به حداقل برسد و در نتیجه مدیریت در دولت اسلامی، غیرمتمرکز است» (شمس‌الدین، ص ۴۳۱ و ۴۳۵).

مرحوم استاد شهید مطهری در رابطه با تعریف مدیریت می‌فرماید: «امروزه عصر ما را عصر مدیریت می‌گویند چه مدیریت بازرگانی، چه صنعتی، چه اداری و چه مدیریت روحانی. مسأله مدیریت خود یکی از فروع مسأله رشد است ... و رشد عبارت است از شایستگی و لیاقت اداره، نگهداری و بهره‌برداری یکی از سرمایه‌ها و امکانات مادی و معنوی سپرده شده به انسان ... رشد یعنی قدرت مدیریت خود و دیگران و اگر موضوع، اداره انسان‌های دیگر باشد نام آن مدیریت و رهبری است ... مدیریت و رهبری در اصطلاح اسلامی هدایت و به تعبیر رساتر امامت نامیده می‌شود. دقیق‌ترین کلمه‌ای که بر کلمه امامت منطبق است همین رهبری است» (مطهری، ص ۱۲۴-۱۰۱). گرچه ایشان یکی از بهترین تعاریف را برای مدیریت بدست داده‌اند ولی این تعریف عام بوده و مختص به مدیریت اسلامی نمی‌باشد. ایشان بدون اینکه از عبارت مدیریت اسلامی استفاده نماید، ترجیح می‌دهند از تعبیر امامت و هدایت استفاده نمایند. عمده سخنان ایشان حول مدیریت انسان بر خویشتن و نیز مدیریت سیاسی - ایدئولوژیک در جامعه بوده و از مقوله سازمان که موضوع اصلی مدیریت و یا حداقل ظرف آن است، سخنی به میان نمی‌آورند. ایشان صریحاً در جایی از اصول علمی و مدیریت صنعتی، بازرگانی و ... نام می‌برد اما بدون تمایز دقیق و علمی میان مفاهیم رهبری و مدیریت و بدون توجه و عنایت خاص بر روی موضوع سازمان، مدیریت را «اداره دیگران» معنا می‌کند و معتقد است که در این رابطه اصول دقیق علمی وجود دارد که باید رعایت گردد و اگر ما به سیره اولیا و نیز متون اسلامی برگردیم، خواهیم دید که این اصول دقیق روانشناسی، جامعه‌شناسی و ... دقیقاً رعایت شده‌اند (همان منبع، ص ۱۲۰). در واقع سعی ایشان در جهت نشان دادن تطابق و یا حداقل عدم مغایرت میان مدیریت اسلامی با اصول علمی

مدیریت است، امری که برخی از نویسندگان در ضدیت با آن راه افراط را پیموده‌اند. از کم اشکال‌ترین تعاریفی که مطرح شده است می‌توان از تعریف زیر نام برد: «مدیریت اسلامی را مدیریت مدیران مسلمان می‌دانند و می‌گویند همان گونه که فلسفه اسلامی به معنای فلسفه فیلسوفان مسلمان است، مدیریت اسلامی هم به این معناست ... نظام ارزشی اسلام مدیریت مدیران مسلمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و در روش‌های عملی آنها اثر می‌گذارد و این معنای صحیح مدیریت اسلامی است. نظیر همین سخن را در اقتصاد اسلامی نیز می‌توان گفت. هیچکس مکانیزم‌های علمی حاکم بر بازار را رد نمی‌کند» (مصباح یزدی، ۱۳۷۶، ص ۲۸۳). ایشان در جای دیگری می‌گویند: «درک مدیریت اسلامی به معنای مذکور امری دشوار بواسطه تشخیص موارد تلاقی اسلام با مدیریت و شناسایی دقیق خصلت‌هایی که از مسلمان بودن مدیران نشأت می‌گیرد، می‌باشد» (مصباح یزدی، ۱۳۷۲، ص ۱۹ به بعد). از اشکالات این تعریف تحویل مدیریت به مدیر است که با برطرف کردن آن می‌توان این تعریف را دستمایه‌ای جهت رسیدن به تعریفی صحیح‌تر قرار داد. واقعیت آن است که مدیران تنها یک عامل از عوامل اثرگذار بر مدیریت می‌باشند. در این میان کارمندان و حتی نظریه پردازان مدیریتی مسلمان نیز نقشی مهم در ایجاد مدیریت اسلامی ایفا می‌کنند. در واقع باید گفت که مدیران و کارکنان مسلمان با توجه به مسلمان بودنشان در یک فضای فرهنگی - اجتماعی متأثر از اسلام به چنان تعاملی با یکدیگر و نیز با مسایل سازمانی می‌پردازند که نظریه پردازان مسلمان می‌توانند از آن مدیریت اسلامی را انتزاع نمایند. در این دیدگاه مدیریت اسلامی امری قابل طراحی به صورت رسمی و قیاسی نیست بلکه امری تکوین پذیر است. مدیریت اسلامی را می‌توان بر اساس آنچه در عمل اتفاق افتاده است تدوین نمود ولی نمی‌توان آن را به روش قیاسی طراحی کرد. این نکته از لوازم و تبعات تعریف فوق است و نمی‌توان آن را نادیده گرفت بلکه عمق و ریشه تعریف فوق در همین نکته نهفته است.

در صورتی که بخواهیم بر اساس تلقی فوق از مدیریت اسلامی در چهارچوب الگوی ریچارد اسکات به تحلیل چنین مدیریتی بپردازیم (اسکات، ۱۳۷۴) می‌توان آن را جزء سیستم‌های طبیعی قلمداد کرد. طبیعی از آن جهت که این سبک از مدیریت در طی زمان تکوین می‌یابد و در آن سازمان بیش از آنکه بر اساس رسمیت و اهداف از پیش تعیین شده

مورد توجه قرار گیرد، به مثابه یک «گروه اجتماعی» نگریسته می‌شود. بنظر نگارنده اکثر قریب به اتفاق کسانی که خواسته‌اند جهت هویت بخشی به مدیریت اسلامی به تعریف و تبیین آن بپردازند در نهایت آن را در چارچوب سیستم‌های طبیعی قرار داده‌اند و علت غفلت و بی‌توجهی اکثر این نویسندگان نسبت به اهداف سازمانی نیز ریشه در چنین دیدگاهی دارد. از سوی دیگر همچنان که اکثر نویسندگان مورد توجه ما در این مقاله اشاره کرده‌اند مدیریت اسلامی در سازمان به دنبال اهدافی و رای اهداف سازمانی است و این دقیقاً دال بر «باز» بودن چنین دیدگاهی نسبت به سازمان و مدیریت می‌باشد. در واقع دیدگاه‌های ارائه شده در مورد مدیریت اسلامی را می‌توان بر اساس الگوی اسکات در چارچوب دیدگاه سیستم‌های طبیعی و باز دسته‌بندی کرد. همچنان که از دیدگاه اسکات استنباط می‌شود هیچ یک از الگوهای مطروحه در علم مدیریت مانند سیستم‌های عقلایی و طبیعی در هر دو صورت باز و بسته آن به تنهایی نمی‌توانند واقعیت منشوروار سازمان را آنچنان که هست به نمایش بگذارند. بسیاری از اشکالاتی که در طول این مقاله تا بدینجا مطرح گردیده در واقع به نوعی قابل احاله به همین نکته است.

تعریف مدیریت اسلامی بر سیاق فوق بسیار شبیه آن چیزی است که تحت عنوان فلسفه اسلامی از آن یاد می‌شود. فلسفه از یونان (غرب) آغاز شد. فیلسوفان مسلمان بر اساس رویکردهای محض فلسفی و داوری خرد محض به تلاش در این حیطه پرداختند. هیچ یک از آنان هرگز نتایج کار خود را فلسفه اسلامی نام نهادند، راهنمای آنان در عبور از قله‌های بلند فلسفه تنها عقل محض (یعنی همان ابزار اصلی فلسفه به عنوان یک علم) بود نتیجه چنین مجاهدت‌های بزرگی آن چیزی است که عمدتاً دیگران بر آن نام فلسفه اسلامی نهاده‌اند. محصولی که دارای هویتی ممتاز و کاملاً شاخص نسبت به سلف خود یعنی فلسفه یونان گردیده بدون آنکه از دایره فلسفه بودن خارج شود. هر کدام از فیلسوفان که در این حیطه رویکرد و روشی غیر از رویکرد فلسفی اختیار کرده‌اند و داوری در زمینه مباحث مختلف را به غیر عقل داده‌اند به همان اندازه از فیلسوف بودن دورگشته‌اند (به عنوان مثال نگاه کنید به نظریات خواجه نصیرالدین طوسی در زمینه معاد جسمانی در شرح اشارات بوعلی سینا، اصولاً در صورتی که فیلسوفان مسلمان از معیارها و شاخص‌های دینی به عنوان حکم در

مباحث عقلی استفاده می‌کردند، از دایره فلسفه خارج شده و چیزی جز کلام در دنیای اسلام متولد نمی‌شد).

در قبال رویکرد فلسفی به مسائل متافیزیکی، رویکرد دیگری نیز در عالم اسلام بنام رویکرد کلامی شکل گرفت. این رویکرد بر اساس متون اسلامی و یا مبنا قرار دادن آن، سعی در ایجاد طرحی که نتایج از پیش تعیین شده آن را متون دینی مستنبط آنان بدست می‌داده، کردند. برخورد و نزاع این دو دسته به دلیل رویکردهای کاملاً متفاوت حتمی بود. این نزاع میمون و مبارک منجر به آبیاری شجره طیبه‌ای شد که اکنون به عنوان معارف اسلامی در اختیار ما می‌باشد. کسانی که مدیریت اسلامی را بر سیاق فلسفه اسلامی تعریف کرده‌اند می‌باید خود را ملتزم به رویکرد مربوط به آن نیز بنمایند اما در کمال تعجب در عمل هنگامی که پیرامون گزاره‌های مدیریت اسلامی به بحث می‌پردازند بجای برخورد فلسفی، رویکرد کلامی را در پیش می‌گیرند و این نکته از مهمترین نکات مورد نظر ما در این مقاله جهت توضیح و تبیین مدیریت اسلامی است بنابراین رویکرد مدیریتی به مدیریت اسلامی توسط نظریه پردازانی که در این زمینه گام برمی‌دارند، لازمه تکوین آن می‌باشد. اما مسلماً این رویکرد به تنهایی «کافی» نیست چراکه بر خلاف فلسفه که عالم «نظر» است در مدیریت ما در عالم «عمل» قرار داریم و برای دین جاوید و سرمدی‌ای مانند اسلام که می‌فرماید «حلال محمد حلال الی یوم القیامه و...» می‌باید در عمل قیود احترازی ناشی از فقه اسلام را به عنوان چارچوبی برای نتایج عملی تئوری‌های مدیریتی قرار داد. ما از این قیود احترازی و چارچوب‌ها با نام فقه مدیریت نام می‌بریم. برای ارائه تصویری کامل از مدیریت اسلامی بنظر می‌رسد هنوز امر مهمی مانند «انسان بما هو انسان» و نه به عنوان عضوی از سازمان مورد غفلت واقع شده است. از آنجا که در اسلام اصالت اولاً و بالذات با انسان و فرد است (این فرد است که مخاطب هدایت انبیا است و مورد محاسبه قرار گرفته به پاداش بهشت یا عقاب دوزخ مبتلا می‌گردد و...) و از آنجا که سازمان متشکل از مجموعه‌ای از افراد انسانی است، رشد او (که هدف بعثت انبیا می‌باشد) در سازمان (که اکثریت عمر مفید خود را عملاً در آن می‌گذرانند) از موضوعات غیرقابل اغماض بنظر می‌رسد بگمان ما باید در این رابطه قایل به سطحی حداقلی شد و بگونه‌ای سعی در تعریف آن کرد که شرایط انسانی سازمان از این حداقل تجاوز ننماید. این حداقل‌ها را نیز

شاید بتوان از فقه مدیریت استنباط کرد. افزون بر این حداقل‌ها زمینه‌های رشد انسانی باید تا جایی که با اهداف سازمانی در تعارض قرار نگیرند، مهیا گردند.

به عنوان نتیجه‌گیری می‌توان مدیریت اسلامی را چنین تعریف کرد:

«مدیریت اسلامی عبارت است از تئوری‌های منتزع از مجموع تعاملاتی که کارکنان و مدیران مسلمان در یک بستر فرهنگی - اجتماعی اسلامی در رابطه با مسائل سازمانی، با رویکردی علمی و معطوف به بهره‌وری در چارچوب قیود احترازی فقه اسلامی بوجود می‌آورند بگونه‌ای که در راستای اهداف سازمانی و در چارچوب آن زمینه‌ساز رشد انسانی اعضا گردند».

منابع و مأخذ

- ۱- ابراهیمی، محمد حسین، «مدیریت اسلامی»، قم، دفتر تبلیغات اسلامی، ۱۳۷۵.
- ۲- اختری، عباسعلی، «مدیریت علمی، مکتبی از دیدگاه اسلام»، سازمان تبلیغات اسلامی، ۱۳۷۲.
- ۳- اسکات، ریچارد، «سازمان‌ها: سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز»، ترجمه: میرزایی اهرنحانی، حسن و سلطانی تبرانی، فلورا، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ۱۳۷۴.
- ۴- براتی، عباسعلی، «فقه مدیریت»، سازمان تبلیغات اسلامی، قم.
- ۵- سازمان امور اداری و استخدامی کشور، «مدیریت اسلامی، اصول و مبانی آن».
- ۶- سبحانی، جعفر، «تهذیب الاصول»، ج ۱، قم، مؤسسه اسماعیلیان.
- ۷- سنج، پیتر، «پنجمین فرمان»، ترجمه هدایت، کمال و دیگران، سازمان مدیریت صنعتی، ۱۳۷۷.
- ۸- سرمدی، محمدرضا، «مدیریت اسلامی»، دانشگاه پیام نور، ۱۳۷۶.
- ۹- شمس‌الدین، محمد مهدی، «نظام حکومت و مدیریت در اسلام»، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۷۵.
- ۱۰- مزلیس، نیکوس، «سازمان و بوروکراسی - تجزیه و تحلیل از تئوری‌های نوین»، ترجمه میرزایی اهرنحانی، حسن و تدینی، احمد، دانشگاه تهران، ۱۳۶۸.