

فلسفه مدیریت اسلامی

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۷/۲۶

تاریخ تأیید: ۹۵/۱۲/۲۵

علی آقاپیروز*

چکیده

مراد از فلسفه مدیریت اسلامی بحث‌هایی مانند چیستی، ضرورت و چرایی، ثبوت و تحقق کامل و مبانی روشی و محتوایی مدیریت اسلامی است. هدف نوشتار پیش رو کاوش در مسائل چیستی، ضرورت و چرایی، ثبوت و اجرای کامل، مبانی روشی و محتوایی مدیریت اسلامی است. مدیریت اسلامی ترکیبی از رویکردهاست و عبارت است از: شیوه به کارگیری منابع، برگرفته از آموزه‌های اسلامی برای دستیابی به هدف‌ها در جهت ارزش‌های اسلامی. ضرورت مدیریت اسلامی بیشتر از راه فرهنگ اثبات می‌شود. این مقوله عینیت خارجی دارد؛ گرچه هنوز به صورت کامل، دانش آن تولید و مدون نشده است. رویکردهای تهبی، امضایی و تأسیسی مبنای تولید آن قرار می‌گیرد. این دانش متأثر از مبانی محتوایی مانند الزام شناختی، هستی‌شناختی، به‌ویژه انسان‌شناختی بر پایه کرامت انسانی است. اصل اولی در رهبری، نرمش و در مواردی از آن، به شدت عمل عدول می‌شود. کنترل و نظارت شدید غیرمنطقی است. مشارکت در برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری متناسب با توان کارکنان، لازمه حفظ کرامت آنهاست. نگاه ابزاری به کارکنان صحیح نیست. استفاده از شیوه‌های آمرانه و استبدادی محض معقول نیست. با توجه به ویژگی حقیقت‌جویی، اطاعت بی‌چون‌وچرا متوقع نیست و با توجه به دوساحتی بودن او، نظریه‌های مادی در انگیزش کامل و پاسخ‌گویی همه نیازها نیست. لازم است محقق

* استادبارگروه مدیریت پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی. Email: Aapirouz@yahoo.com

در تولید مدیریت اسلامی و برای پاسخ به مسائل میان راه‌حل‌ها (گزاره‌های اسلامی) و مبانی تردد و تأمل داشته باشد تا پاسخی دقیق و منطبق بر مبانی را دریافت و ارائه کند. روش تحقیق، کتابخانه‌ای و بر توصیف و تحلیل داده‌ها استوار است.

واژگان کلیدی: مدیریت اسلامی، تهذیبی، تأسیسی، مبانی مدیریت، ضرورت مدیریت.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

یکی از شاخص‌های جامعه پیشرفته، مدیریت پیشرفته است. اگر بخواهیم جوامع را به لحاظ تکامل با یکدیگر مقایسه کنیم، یکی از شاخص‌ها پیشرفت مدیریت است؛ از این رو باید به مدیریت به عنوان موضوعی راهبردی نگریسته شود و اسلامی بودن آن در صدر توجه قرار گیرد. مدیریت اسلامی دانشی نونهال است که در این سال‌ها، پژوهش‌ها برای دستیابی به آن شتاب فزاینده‌ای گرفته است. این دانش زیرساخت‌هایی دارد که از آن به فلسفه مدیریت اسلامی تعبیر می‌شود. مراد از فلسفه مدیریت اسلامی مباحث مربوط به چیستی، ضرورت و چرایی، ثبوت و تحقق کامل و مبانی روشی و محتوایی آن است.

مسئله اصلی مقاله مسئله‌ای کاربردی و عینی نیست که در خارج با آن روبه‌رو باشیم و بخواهیم راه‌حلی را برای آن جست‌وجو کنیم؛ بلکه مسئله ما، مسئله دانشی است. ضرورت دانشی و یک خلأ نظری است تا یک سری مسائل زیربنایی مدیریت اسلامی حل و مبانی و بنیان‌های آن استوار نشود، نمی‌توان بنای مستحکمی را برای مدیریت اسلامی در نظر گرفت.

الف) تعریف مدیریت اسلامی

اصطلاح مدیریت اسلامی از دو واژه مدیریت و اسلام ترکیب یافته است. مدیریت در ترکیب با اسلام، ویژگی‌ای می‌یابد که با دیگر ویژگی‌های مدیریت، متفاوت است. علم مدیریت به واقعیتی ناظر می‌باشد که در ظرف مشخصی از زمان و مکان تحقق یافته است. تحقق عینی این دانش با فرهنگ و ویژگی‌های زمان آن مرتبط است. هرچند مدیریت به معنای عام آن سابقه تاریخی بلندی دارد، اما آنچه با نام علم مدیریت در عصر کنونی مطرح می‌شود، محصول آگاهی‌های فزاینده‌ای است که بعد از جنگ دوم جهانی نسبت به اهمیت کیفیت مدیریت و اثر آن در زندگی نوین انسانی صورت گرفت و سبب تجزیه و تحلیل و مطالعه فراگرد مدیریت، محیط و شگردهای آن شد (کوتز، ۱۳۷۸، ص ۹).

البته تعریف مدیریت اسلامی بر این امر متفرع است که آیا اسلام با علوم، معارف و فنون ارتباطی دارد یا ندارد؟ آیا اسلام می‌تواند تأثیری در این باره داشته باشد؟ چه رابطه‌ای بین اسلام و علوم- به معنای عام که شامل فنون و روش‌های اجرایی و کاربردی هم بشود- وجود دارد؟ پاسخ این پرسش‌ها به مبحث علم و دین مربوط می‌باشد که در جای خود مفصل بحث شده است. ما رابطه میان علم و دین را پیش‌فرض گرفته، از آن عبور می‌کنیم. درباره مدیریت اسلامی هرچند تعریف‌های فراوانی ارائه شده است، هنوز تعریف جامع و مورد قبولی وجود ندارد. در مجموع پنج نگاه به مدیریت اسلامی وجود دارد که عبارت‌اند از: نگاه توحیدی و الهی، نگاه رشد و تربیت بشری؛ نگاه مکتبی و ارزشی؛ نگاه اثربخشی مدیریت و نگاه چندگانه یا ترکیبی (اعظمی، ۱۳۹۲، ص ۱۶۷). تعریف زیر، چندگانه و ترکیبی از نگاه‌های مختلف به مدیریت است: «شیوه به‌کارگیری منابع انسانی و امکانات مادی، برگرفته از آموزه‌های اسلامی برای رسیدن به هدف‌هایی که از نظام ارزشی اسلام متأثر است» (پیروز و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۶).

به‌کارگیری منابع انسانی باید بر پایه آموزه‌های اسلامی باشد؛ برای مثال اسلام می‌گوید پیش از به‌کارگیری انسان و اجیرکردن وی، اجرتش را مشخص کنید یا پیش از آنکه عرق کارگر خشک شود، مزدش را بپردازید یا در پرداخت حقوق به اجیر، کوتاهی و تعلل نکنید؛... همچنین در به‌کارگیری منابع مادی، اسلام اجازه اسراف در فضای سازمان را نمی‌دهد و اجازه استفاده شخصی از اموال عمومی را صادر نمی‌کند و صرف بودجه غیرمعمول برای تزیین و دکوراسیون اتاق مدیر را مجاز نمی‌شمارد و... همچنین اسلام اجازه نمی‌دهد مدیریت انسان‌ها با هدف رسیدن به امری نامشروع و ضد ارزش باشد. اسلام تولید شراب یا پرورش خوک را جایز نمی‌داند و در یک عبارت هدف‌های ضد ارزشی در مدیریت اسلامی، جایگاهی ندارد.

به‌تازگی کارگروه تدوین نقشه جامع مدیریت اسلامی تعریف دیگری از مدیریت اسلامی ارائه کرده که عبارت است از: «تدبیر ولایی امور، مجموعه‌های منسجم سلسله‌مراتبی برای رسیدن به هدف‌ها بر پایه ارزش‌های اسلامی» (کارگروه بنیادین مدیریت اسلامی، ۱۳۹۵، ص ۶۲).

از ظاهر تعریف استفاده می‌شود که اولاً مدیریت از جنس ولایت بوده و تمام

مدیریت‌ها ولایی‌اند؛ ثانیاً دامنه مدیریت به قدری وسعت دارد که خانواده، سازمان، حاکمیت و عالم خلقت را نیز شامل می‌شود. تدبیر در ادبیات اسلامی به تدوین، هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی، اجرا، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و رهبری و نظارت و کنترل ناظر است.

تعریف پیش‌گفته اگرچه جامعیت بالایی دارد که آن را از تعریف‌های دیگر ممتاز می‌کند، اما در بردارنده ادعایی می‌باشد که اثبات آن بسیار دشوار است و آن اینکه تمام مدیریت‌ها از جنس ولایت هستند؛ بنا بر این فرض، مخالفت با فرمان‌های مدیران معصیت شرعی و عقاب‌آور است و به احتمال فراوان زنان نمی‌توانند در جایگاه مدیریتی قرار گیرند و... در همین مسئله که آیا مدیریت از جنس ولایت است یا خیر؟ دو فرض دیگر نیز مطرح است: الف) فقط مدیریت‌هایی که می‌تواند حقوق و آزادی‌های دیگران را وسیع یا محدود کنند، از جنس ولایت هستند نه تمام مدیریت‌ها؛ ب) هیچ‌یک از مدیریت‌ها از جنس ولایت نیستند و ولایت ویژه زمامدار و ولی فقیه است و ولایت فقیه به وسیله کارگزاران خود اعمال ولایت می‌کند. این بحث خود محتاج تحقیقی جداگانه است. البته برداشت دیگری نیز وجود دارد و آن اینکه منظور از تدبیر ولایی در تعریف بالا، ولایت شرعی نیست، بلکه ولایت عرفی مراد است، یعنی سرپرستی توأم با دوستی و محبت. در این صورت اشکال بالا هم مورد نخواهد داشت.

ب) موضوع مدیریت اسلامی

بحث دیگری در مدیریت اسلامی مطرح است و آن اینکه اساساً موضوع مدیریت اسلامی چیست؟ پاسخ تفصیلی به این پرسش، خود محتاج تحقیق مستقلی است؛ اما در علم مدیریت، دیدگاه‌های گوناگونی وجود دارد. گاهی گفته می‌شود موضوع مدیریت، سازمان است. طبق این فرض، مدیریت در سطح خانواده و سطح حاکمیت، اساساً مدیریت نیستند؛ زیرا فقط به سازمان‌ها و خرده‌سیستم‌های موجود اداری، واژه سازمان اطلاق می‌شود. گاهی نیز موضوع مدیریت «کنش سازمانی» تلقی می‌شود.

در مدیریت اسلامی دو نگاه وجود دارد که در محافل علمی نیز مطرح می‌شود و در حال حاضر، مستند مکتوبی نمی‌توان برای آن یافت:

الف) اساساً موضوع مدیریت اسلامی، سازمان نیست و مدیریت اسلامی تمام سطح‌ها مانند خویشتن، خانواده، گروه، سازمان، حاکمیت و عالم خلقت را شامل می‌شود.

ب) حتی اگر سازمان را موضوع مدیریت اسلامی تلقی کنیم، آنچنان در مفهوم سازمان توسعه می‌دهیم که خانواده حتی شامل فرد نیز بشود و چنان فراگیر گردد که سطح حاکمیت و خلقت را نیز در بر گیرد. ممکن است مناقشه شود که در این صورت مرزهای دانش از بین می‌رود؛ زیرا هنگامی که سطح تحلیل را خانواده گرفتیم، مدیریت در سطح خانواده، در اصل مدیریت نیست، بلکه علوم تربیتی است. در سطح فردی، مدیریت بر قوای نفسانی، نام اخلاق را به خود می‌گیرد. در سطح حاکمیت، علوم سیاسی مطرح می‌شود نه مدیریت. ممکن است چنین پاسخ دهیم که در تمام سطح‌ها از آن جهت که وظیفه‌ها و اصول مدیریت مانند برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و کنترل مطرح‌اند، همگی زیرمجموعه دانش مدیریت بوده، در پوشه مدیریت قرار می‌گیرند؛ اما از جهت‌های دیگر ممکن است در دانش‌های علوم تربیتی، اخلاق و سیاست قرار داشته باشند.

نکته‌ای که باید اینجا توجه شود، آنکه بسیاری از گزاره‌ها در مدیریت اسلامی در سطح حاکمیت صادر شده است. محققان از گزاره‌های دوران امیر مؤمنان علی علیه السلام که به حاکمیت ناظر است، مانند نامه ۵۳ یا زمان حاکمیت پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله و نامه‌های این دو بزرگوار، در تولید مدیریت اسلامی استفاده می‌کنند. آیا می‌توان این گزاره‌ها را به سازمان‌های مصطلح اداری سرایت داد؟ بنا به قاعده به دلیل آنکه سازمان‌های اداری و غیرحاکمیتی، ادامه و وسیله اجرای فرمان‌های حاکمیتی هستند، نمی‌توانند مستثنا باشند؛ یعنی تسری‌یافته‌ها از سطح کلان به سطح خرد به علت اجرایی شدن آن، طبیعی و قابل قبول است و می‌تواند مورد استفاده در سازمان‌ها قرار گیرد؛ اما به عکس تسری‌یافته‌ها از سطح خرد به کلان جایز نیست. نکته دیگر آنکه گزاره‌های حاکمیتی که از سوی امامان معصوم علیهم السلام صادر شده است، مطلق بوده و مقید به سطح حاکمیت نیست؛ بنابراین در سازمان‌های مصطلح نیز کاربرد دارد. البته باید توجه داشت که هر کدام از سطوح مدیریت (فرد، خانواده، گروه، سازمان و جامعه) مختصات خود را نیز دارد که آموزه‌های یک سطح را غیر قابل تسری به سطوح می‌کند.

ج) ضرورت مدیریت اسلامی

با مطالعه تاریخ زندگی بشر، متوجه خواهیم شد آنچه را که ما امروزه مدیریت می‌نامیم، از دیرباز برای انسان ضروری تلقی می‌شده و در اغلب فعالیت‌های وی حضور داشته است. از گذشته نظریه‌های مدیریت و سازمان بدون آنکه مدوّن و منظم شده باشند، به کار گرفته می‌شدند و در شرح احوال و اعمال پیامبران، رهبران، سرداران و بزرگان در عصرهای گذشته کاربرد آن مشهود است. نظریه‌های مدیریت، پدیده‌ای نو نیستند که بشر در عصر جدید به آن دست یافته باشد، بلکه آنچه در قرن‌های اخیر درباره سازمان و مدیریت انجام گرفته، مجموعه‌سازی و جامه عمل پوشاندن به نظریه‌ها و اندیشه‌های پراکنده‌ای است که از پیش موجود بوده است. این کار اغلب به دست غربیان و ملت‌های پیشرفته صنعتی انجام شده و به همین علت این توهم را برای بعضی پدید آورده که مدیریت علم یا فنی بیگانه و غربی است؛ درحالی‌که ملت‌های شرق به‌ویژه مسلمانان اگر به موازات غنی و تاریخ تمدن خود نگاهی کاوشگرانه و دقیق بیندازند، می‌توانند اندیشه‌ها و کاربردهای مدیریت را به‌وضوح ببینند و آنچه خود داشته و دارند از بیگانه تمنا نکنند (الوانی، ۱۳۸۵، ص ۵).

مدیریت، نیاز اجتناب‌ناپذیر تمام ملت‌ها و سازمان‌هاست؛ چراکه هیچ جامعه‌ای نمی‌تواند بی‌نیاز از مدیریت و رهبری باشد. هیچ چیز به اندازه هرج و مرج برای انسان، پریشانی به بار نمی‌آورد. ستم‌پیشه‌ترین حکومت‌ها از بی‌حکومتی بهتر است و هرج و مرج بزرگ‌ترین آفت سعادت بشریت است و شاید به همین علت حضرت علی علیه السلام می‌فرماید: «چاره‌ای نیست برای مردم که امیر [مدیر] داشته باشند؛ خواه نیکوکار باشد، خواه تباہکار» (نهج‌البلاغه، خ ۴۰).

با این مقدمه که ضرورت مدیریت را آشکار می‌کند، این پرسش مطرح می‌شود که چه ضرورتی در پرداختن به مدیریت اسلامی وجود دارد؟ شاید چنین تصور شود که مدیریت، علم است و علم، اسلامی و غیراسلامی ندارد؛ اما باید توجه داشت که اولاً اگر مدیریت، علم است و علم، پسوند بر نمی‌دارد، چرا در محاوره‌های مدیریتی به مقوله‌هایی مانند مدیریت امریکایی، مدیریت ژاپنی و مدیریت کره‌ای پرداخته و این پسوندها برای مدیریت مجاز شمرده می‌شود؟

دوم آنکه مدیریت در میان علوم انسانی رابطه بسیار نزدیکی با فرهنگ دارد؛ به گونه‌ای که با اندک درنگی می‌توان نقش فرهنگ را در جای جای آن به وضوح مشاهده کرد. به همین علت فرهنگ‌های گوناگون برای خود، مدیریت‌های متفاوتی را می‌طلبند؛ مدیریت ژاپنی، مدیریت امریکایی و مدیریت کره‌ای نمونه‌هایی از این قبیل هستند که متناسب با فرهنگ خود، شکل گرفته‌اند. مدیریتی که از دیرباز در کشور ما مورد توجه مجامع علمی و دانشگاهی بوده، مدیریت از نوع غربی آن است. این امر با توجه به فرهنگ بومی کشور ما که دین کارکرد اصلی در آن دارد، منطقی به نظر نمی‌رسد؛ زیرا آن مدیریت با این فرهنگ سنخیت چندانی ندارد. آن شیوه مدیریتی با جهان‌بینی و ارزش‌های اسلامی هماهنگ نیست، با نیازهای داخلی کشور ما همخوان نیست و برای فرهنگ کشور ما طراحی نشده است؛ از این رو نمی‌توان انتظار داشت نظریه‌های موجود مدیریت که با فرهنگ غربی آمیخته است، به طور کامل در کشور ما کاربرد داشته باشد و به هیچ وجه صحیح نیست که آن نظریه‌ها را به صورت کلی و مطلق به کشور خود منتقل کنیم و خود را مصرف‌کننده و وامدار دیگران بدانیم و بی‌هیچ پیرایش و پالایشی به کارگیری آن را به وسیله مدیران توصیه کنیم (پیروز و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۷). کاستی‌های مکتب‌های مدیریتی غیردینی و غیراسلامی که در عمل نشان داده شده و گاهی مورد اعتراف خود غربی‌هاست، ما را بر آن می‌دارد که نظام مدیریتی اسلام را جست‌وجو کنیم (قوامی، ۱۳۸۳، ص ۲۴).

بسیاری از صاحب‌نظران باور دارند تعداد قابل توجهی از نظریه‌های مدیریت در کشور ما زمینه اجرا نداشته است و مدیران نمی‌توانند آنها را به کار گیرند؛ از این رو تدوین و ارائه شیوه مدیریتی‌ای متناسب با فرهنگ اسلامی و دست‌کم همخوان و هم‌سنخ با فرهنگ بومی و اسلامی ضروری است (پیروز و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۷). ضمن آنکه جامعیت و خاتمیت مفروض دین اسلام، مستلزم داشتن نظام‌هایی مانند مدیریت اداری است (قوامی، ۱۳۸۳، ص ۲۴) و وظیفه مسلمانی ما اقتضا می‌کند آنها را تدوین کنیم و به کار بندیم.

د) ثبوت و تحقق کامل مدیریت اسلامی

دو پرسش در این باره قابل طرح است. یکی اینکه «آیا اصلاً مقوله‌ای به نام مدیریت اسلامی وجود دارد؟». اگر چنین متوقع باشد که مدیریت اسلامی نیز مانند علم مدیریت به صورت مکتوب و منظم مجموعه‌ای منسجم و هماهنگ داشته باشد، باید اعتراف کرد که علم مدیریت اسلامی با این قید، تحقق خارجی ندارد و ده‌ها سال کوشش لازم است تا چنین انتظاری محقق شود؛ اما این، نفی‌کننده وجود عینی مدیریت اسلامی در عالم تحقق نیست؛ زیرا مدیریت اسلامی همان شیوه‌ای است که در زمان صدر اسلام، پیامبر اکرم ﷺ به آن عمل کرد؛ زیرا آن حضرت مدت نسبتاً فراوانی زمامدار جامعه اسلامی در مدینه بود و مدیریت کلان آن جامعه را بر عهده داشت. در زمان خلافت حضرت علیؓ نیز مدیریت کلان جامعه بر عهده آن امام همام بود و به‌طور مسلم آن حضرت به شیوه‌ای غیر از مدیریت اسلامی عمل نمی‌کرد.

از این دو بزرگوار دستورالعمل‌های فراوانی درباره مدیریت صادر شده که با مراجعه به منابع اسلامی می‌توان آنها را جمع‌آوری، تنظیم و باب‌بندی کرد و به‌کارگیری آنها را به مدیران توصیه کرد. بهترین منشور مدیریتی را در نامه ۵۳ آن حضرت خطاب به مالک اشتر نخعیؓ می‌توان یافت؛ همان نامه‌ای که به عهد مالک اشترؓ معروف شد. نکته قابل درنگ آنکه مدیریت اسلامی از مقوله اخلاق نیست؛ هرچند بخشی از آن، اخلاق است. شاید به گمان عده‌ای، مدیریت اسلامی فقط یک سری گزاره‌های اخلاقی در مدیریت باشد؛ زیرا کتاب‌های تدوین‌شده در موضوع مدیریت اسلامی، اغلب به بحث‌های اخلاقی پرداخته‌اند و از جنبه‌های دیگر آن غافل مانده‌اند؛ برای مثال گفته‌اند که مدیر باید سعه صدر داشته باشد، خوش‌برخورد باشد، حلیم و بردبار باشد و ...

پرسش دیگر آنکه آیا مدیریت اسلامی قابلیت تحقق و اجرای کامل را دارد؟ شاید برخی تصور کنند مدیریت اسلامی مقوله‌ای عرشی است که با واقعیت‌های موجود سازمان‌های امروزی سازگاری ندارد. مدیران بیشتر به شیوه اسلامی عمل نمی‌کنند. مدیران کمترین فرصت را در عمل به دستورالعمل‌های اسلامی دارند؛ از این‌رو هرگز مدیریت اسلامی به طور صددرصد قابلیت اجرا را ندارد؛ حتی مالک اشترؓ نیز که مخاطب حضرت امیر مؤمنانؓ بود فرصت عمل به آن را نیافت و به فیض شهادت

نائل شد. اگر چنین مقوله‌ای زمینه اجرای کامل را ندارد، آیا بهتر نیست عطایش به لقاییش بخشیده شود و آن را مختص معصومان علیهم‌السلام و کسانی که در درجه بعدی معصوم علیهم‌السلام قرار دارند، دانست؟ در پاسخ به این شبهه دو نکته قابل توجه است:

اول، نظریه‌های مدیریت غرب نیز به صورت صددرصد قابلیت اجرا ندارد و اصلاً مدیرانی که بتوانند تمام نظریه‌های مدیریت را فراگیرند و در عمل به آنها پایبند باشند، یافت نمی‌شود. نظریه‌های مدیریت که از آن به «جنگل نظریه‌ها» یاد می‌کنند، قابلیت عمل ندارند؛ زیرا گاهی ناقض و ابطال‌کننده یکدیگرند.

دوم، هرچند بسیاری از مقوله‌ها، صددرصد اجرا و عملی نمی‌شود، اما به این بهانه نیز کنار گذاشته نمی‌شوند، وجود آنها ضروری است و باید همواره به آنها توصیه کرد؛ برای نمونه اخلاق و عدالت از این قبیل‌اند. آیا اخلاق قابلیت تحقق صددرصدی در جامعه را دارد؟ آیا غیر از معصوم علیهم‌السلام، فردی یافت می‌شود که کامل اخلاقی باشد؟

بی‌گمان پاسخ منفی است. عدالت نیز چنین وضعیتی دارد. فقط افرادی مانند حضرت علی علیه‌السلام می‌توانند مجری کامل عدالت باشند که البته هزینه بالایی نیز برای اجرای آن پرداختند. درباره آن حضرت معروف است که به علت شدت عدالتش کشته شد. در عین حال نمی‌توان اخلاق و عدالت را در جامعه به علت عدم پایبندی کامل افراد به آن، تعطیل کرد یا به دیگران توصیه کرد به علت عملی نشدن عدالت، سراغ آن نروند که اگر چنین شد جامعه به انحطاط و سقوط می‌رود. اخلاق و عدالت درحقیقت باید به عنوان شاخص‌های ارزشمندی برای همگان معرفی شوند و از آنان خواسته شود تا آنجا که می‌توانند خود را به این قُله‌ها نزدیک کنند، هرچند نتوانند به‌طور کامل بر فراز آن قرار گیرند. مدیریت اسلامی نیز چنین است؛ اگر قابلیت تحقق صددرصدی را ندارد اما می‌تواند به عنوان شاخص، مبنای رفتار مدیران قرار گیرد.

هـ) مبانی مدیریت اسلامی

مدیریت اسلامی مانند برخی دانش‌های دیگر، بنیادهای اندیشه‌ای مستحکم و زیربنایی‌ای دارد که از آنها به «مبانی مدیریت اسلامی» تعبیر می‌شود. این مبانی که شامل معرفت‌شناسی، هستی‌شناسی، انسان‌شناسی و ارزش‌شناسی است، در بحث‌ها و مسائل

مدیریت اسلامی اثرهای فراوانی دارند. درحقیقت تمام گزاره‌های دینی به شکلی به این مبانی بر می‌گردند و اطلاع از این مبانی، سبب تعمیق در بحث‌های مدیریت اسلامی شده، مانع نگرش سطحی به آن بحث‌ها خواهد شد. این مبانی در یک تقسیم کلی دو نوع قریب و بعید دارند. آن دسته از مبانی‌ای که به‌طورمستقیم بر بحث‌های مدیریتی اثرگذار بوده‌اند و در کانون توجه‌اند، مبانی قریب نامیده می‌شوند. البته احصای مبانی قریب یا به اصطلاح مبانی اخص که به مسائل مدیریت مربوط است، باید در همان مسئله انجام شود و نمی‌توان یک سلسله مبانی را فهرست کرد و ادعا کرد که برای تک تک مسائل مدیریت، حکم مبانی دارد. اگر چنین شد این مبانی، اخص نخواهد بود. مبانی تقسیم‌هایی دارد که می‌توان آنها را چنین بیان کرد:

۱. مبانی عام (مبانی علوم انسانی)؛

۲. مبانی خاص (مبانی مدیریت)؛

۳. مبانی اخص (مبانی مسائل مدیریت مانند مبانی برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری).

از نگاهی دیگر مبانی را می‌توان مبانی روشی و مبانی محتوایی نام‌گذاری کرد و آنچه در زیر می‌آید، بر همین مبناست:

۱. مبانی روشی «معرفت‌شناختی» علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

از یک دیدگاه می‌توان مجموعه تحقیق‌های مدیریت اسلامی را به چند دسته تقسیم کرد: دسته‌ای به وسیله متخصصان مدیریت بدون تخصص اسلامی تنظیم شده است و دسته‌ای به وسیله متخصصان اسلامی بدون تخصص و شناخت مدیریتی نگارش یافته است و چه بسا دسته سومی به وسیله نویسندگان فاقد هر دو تخصص به رشته تحریر در آمده است. در این میان جای خالی تحقیق و جستاری که هر دو نوع تخصص را داشته باشد، خالی است (قوامی، ۱۳۸۳، ص ۲۵). اگر این مدعا را نپذیریم، دست‌کم می‌توان ادعا کرد که نویسندگان واجد هر دو تخصص در اقلیت قرار دارند.

در آثار مدیریتی از سه شیوه تحقیق استفاده شده است:

۱. روش قیاسی (مستقل): مراجعه به منابع اصیل اسلام و استخراج ارزش‌ها و اصول

مدیریتی از آنها.

۲. روش استقرایی (تطبیقی): مراجعه به منابع مدیریت روز و مطالعه نظریه‌هایی که در آن مطرح است و شناخت پیش‌فرض‌ها و اصل نظریه‌ها و قضیه‌هایی که از آن نظریه‌ها استفاده می‌شود؛ سپس مطالعه‌ای تطبیقی انجام شود تا برای مثال مشخص شود که آیا مکتب اسلام این نظریه‌ها را امضا می‌کند یا کنار می‌گذارد.

۳. انتخاب برخی کلیدواژه‌ها از متن‌های مدیریت علمی و پیدا کردن معنای آن در منابع اسلامی که در حقیقت از مدیریت روز فقط به شکل یک فهرست استفاده شود (همان، ص ۲۵-۲۶).

از میان شیوه‌های پیش‌گفته، شیوه دوم و سوم میان محققان این عرصه شیوع بیشتری دارد؛ البته شیوه دیگری نیز وجود دارد و آن اینکه مسائل و مشکلات از عینیت سازمان‌ها استخراج و برای یافتن پاسخ‌های دینی به منابع اسلامی مراجعه شود. نکته قابل توجه آنکه برای تحقیق در مدیریت اسلامی، مطلوب آن است که شخص در دو حوزه علمی و اسلامی تخصص داشته باشد، یعنی مجتهد باشد؛ اما به دلیل آنکه این فرض بسیار نادر است، وضعیت‌های دیگری نیز متصور و قابل قبول است؛ لکن حداقل باید دستاوردهای تحقیقی به تأیید یک اسلام‌شناس برسد تا اعتبار آن محرز شود.

۱-۱. رویکردهای معرفت‌شناختی در مدیریت اسلامی

رویکرد یعنی زاویه نگرش به موضوع و روشی برای نزدیک شدن به موضوع. رویکردی که برای تحلیل یک بحث انتخاب می‌شود، تابع سلیقه‌ها، ذهنیت‌ها و نگرش افراد است. امروزه مجموعه رویکردها به مدیریت، بیشتر بر شناخت حسی و تجربی استوار است. طرفداران این نظریه بیشتر اندیشه‌وران علوم تجربی هستند که ابزار اصلی شناخت را حواس می‌دانند؛ به همین علت گاهی به حسگرایان هم معروف هستند (فرهنگستان علوم اسلامی، ۱۳۶۵، ص ۳۴۸). منظور از علم در این رویکرد، به معنای تجربی آن است. این کلمه به دانستنی‌هایی اطلاق می‌شود که بر تجربه مستقیم حسی استوار باشند و در برابر تمام دانستنی‌هایی قرار می‌گیرند که آزمون‌پذیر نیستند (سروش، ۱۳۶۸، ص ۱۲)؛ بنابراین به مجموعه گزاره‌هایی که مفاد آن از عالم خارج و محسوس حاکی باشد و از روش آزمون‌پذیری به دست آمده باشد، عنوان «علم» اطلاق

می‌شود. این تعریف دربردارنده دو عنصر اساسی است: الف) موضوع در علم، پرداختن به جهان محسوس، فیزیکی و طبیعی است (توکل، ۱۳۷۰، ص ۸۲)؛ بنابراین هر آنچه به عالم متافیزیک و ماورای طبیعت تعلق داشته باشد، از موضوع علم خارج است. ب) از جهت روش کسب معرفت، تجربه‌گرایانه است؛ یعنی از لحاظ معرفت‌شناختی، یگانه راه وصول به معرفت حقیقی را تجربه‌حسی‌ظاهری می‌دانند (ملکیان، ۱۳۷۷، ص ۶۰). عنصر دوم، هر معرفتی را که از غیر راه تجربه به دست آمده باشد، در ساختار علم راه نمی‌دهد. این نوع تلقی از علم که سبب پیدایش مکتبی به نام تجربه‌گرایی شد، جریانی است فلسفی که با آغاز دوره رنسانس و برای مقابله با مکتب عقل‌گرایی سنتی آغاز شد و بسط یافت. این دیدگاه با تکیه بر تجربه به عنوان یگانه منبع شناخت، بر اندیشه استقرایی به جای قیاسی پافشاری می‌کرد. تاریخچه این طرز اندیشه به صورت منظم و قاعده‌مند به فرانسویس بیکن بر می‌گردد. به نظر پیروان این مکتب، علوم طبیعی برای دستیابی به دانش و شناخت واقعی، باید فقط در راه مشاهده و تجربه گام بردارند و علوم اجتماعی نیز باید علوم طبیعی را الگو قرار دهد و فقط به تشریح و تحلیل یافته‌های تجربی پردازند (رفیع‌پور، ۱۳۶۰، ص ۸-۳۷). تجربه‌گرایی در تبیین رابطه پدیده‌های مادی، به جای جست‌وجو از علت‌های متافیزیکی در کنار علل مادی، فقط به علت‌های مادی می‌پردازد و به همین علت، روش آن را در تبیین، ماتریالیسم روش‌شناختی نام نهاده‌اند. این طرز اندیشه سبب شده است نگرش خاصی در روش تحقیق، معرفت‌شناسی و وجودشناسی پدید آید که بینش فلسفی حاکم بر تمامی مطالعه‌ها و تحقیق‌ها در موضوعات طبیعی و انسانی باشد (ملکیان، ۱۳۷۷، ص ۶۸)؛ اما درباره مدیریت اسلامی، چهار رویکرد معرفتی وجود دارد که عبارت‌اند از: رویکرد حسی - که متناسب با ابزار حس در ادراک، اصالت را به تجربه می‌دهد؛ رویکرد عقلی - که متناسب با ابزار عقل و اصالت آن مطرح شده است - رویکرد قلبی - که متناسب با ابزار قلب و تمرکز بر آن موضوعیت یافته است و رویکرد وحیانی - که با تکیه بر منبع وحی و اصالت آن مطرح گردیده است (امیری، ۱۳۸۶، ص ۱۴۸-۱۴۹). آنچه معرفت‌شناسی دینی در اختیار می‌گذارد، افزون بر تأیید برخی کاربردها و منابع معرفتی دیگر با شکستن نگرش انحصارگرایانه آنها، روش‌ها و منابع دیگری را

فراروی امر پژوهش قرار می‌دهد. استفاده از منابع وحی، بدیل دیگری است که معرفت‌شناسی دینی ارائه می‌دهد و مدیریت اسلامی با اثرپذیری از این نوع معرفت‌شناسی، بسطی دیگر در موضوعها و روش‌های خود پیدا می‌کند.

۲-۱. راهبردهای معرفت‌شناختی در مدیریت اسلامی

پافشاری دین مبین اسلام بر فراگیری علوم باعث شد مسلمانان در قرن‌های گذشته با یادگیری علوم و بهره‌گیری از معارف دین، تمدن بزرگی پایه‌گذاری کنند که سال‌ها بر جبین تاریخ بدرخشید.^{*} این توصیه‌ها و پافشاری‌ها در ابتدای گسترش اسلام فضای بسیار زیبایی را برای فراگیری علوم فراهم ساخت و مسلمانان با چنین اندیشه‌ای در مدت کوتاهی توانستند به پیشرفت‌های چشمگیری در علوم دست یابند؛ البته انتقال علوم به دنیای اسلام و فراگیری آن منفعلانه و با پذیرش مطلق همراه نبود؛ زیرا همان پیشوایانی که به دانش‌افزایی از همه کس و از هر کجا ترغیب می‌کردند، به نقد عالمانه و خردمندانه آن دانش‌ها نیز امر می‌کردند و حق و باطل را محور پذیرش یا عدم پذیرش با معیار عقل و خرد می‌دانستند.

دانش مدیریت نیز از این قاعده مستثنا نیست و باید با فراگیری آن، نیازهای جامعه اسلامی را برطرف کرد؛ اما- همان‌گونه که گذشت- فراگیری منفعلانه و به‌کارگیری مطلق آن مطلوب نبود. در رویکرد دینی نه پذیرش منفعلانه آنچه از دیگران به عنوان معرفتی تجربی به دست می‌آید، مانند وحی پسندیده است و نه طرد کلی تمام محصول‌های اندیشه‌ای صاحب‌نظران، بلکه باید با بهادادن به اندیشه بشر از راه نقد، راه میانه‌ای برگزید تا ضمن بهره‌مندی از نتیجه‌های سودمند و مفید علم از خطاهای نظریه‌پردازان، به‌ویژه صاحب‌نظران رشته مدیریت که ریشه در دیدگاه الحادی آنها به

* با اندکی درنگ در کلمه‌های پیشوایان دینی، به‌وضوح می‌توان دریافت که ترغیب بلکه دستور آنان به دانش‌اندوزی، به علوم دینی منحصر نیست، شامل تمام علوم می‌شود که نیازی از نیازهای فردی و اجتماعی مسلمانان را رفع می‌کنند: «خُذُوا الْعِلْمَ مِمَّنْ عِنْدَهُ، وَلَا تَنْظُرُوا إِلَى عَمَلِهِ: علم را از هر آن که نزد وی است، فرا گیرید و به عملش نگاه نکنید» (مجلسی، ۱۴۲۳، ج ۲، ص ۹۷) و «خُذُوا الْحِكْمَةَ وَ لَوْ مِنَ الْمُشْرِكِينَ: حکمت را دریافت کنید اگرچه از اهل شرک باشد» (همان).

جهان هستی دارد و در مواردی نیز از ارزش‌های غیردینی متأثر است، مصون ماند. از این رو فقط آن دسته از یافته‌های علمی که با ارزش‌ها و ملاک‌های دینی هماهنگ هستند یا دست کم با آن تعارضی نداشته باشد، پذیرش می‌شوند. بر این اساس گزاره‌های دینی در رویارویی با نظریه‌های ارائه شده مدیریت، نه نفی مطلق را توصیه می‌کند و نه تأیید کلی را می‌پذیرد، بلکه راه میانه‌ای را بر می‌گزیند که حاصل آن، طرد برخی دیدگاه‌های محدود در ارائه نظریه‌هاست (پیروز و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۱۱).

رویکرد ابتدایی در تحقیق مدیریت اسلامی، تهذیبی و امضایی است. در این رویکرد با پیرایش و پالایش گزاره‌های علمی - بر اساس مبانی و ارزش‌های اسلامی - گزاره‌های ناهمخوان با ارزش‌ها و ملاک‌های دینی طرد می‌شوند و گزاره‌های هماهنگ با ارزش‌ها و مبانی اسلامی تأیید و امضا می‌شوند، اگرچه دستاورد روش‌های تجربی باشند.

افزون بر این از رویکرد تأسیسی و ابداع دیدگاه‌های خاص دینی در بحث‌های مدیریت نیز نباید غافل شد و تحقیق‌ها باید به گونه‌ای باشد که از تهذیب به پایه‌گذاری جهت‌گیری شود و بر راهبردهای تهذیبی و امضایی متوقف نشود. با این حال برخی خواسته‌اند این شیوه را نوعی التقاط دینی معرفی کنند (پورعزت، ۱۳۹۱، ص ۱۰۵)؛ در حالی که محقق به هیچ وجه قصد ندارد گزاره‌های علمی را تأیید و امضا و آن را وارد دین کند تا در ورطه بدعت و التقاط در دین فرو غلطیده شود؛ فقط با قصد نقادی تنها آن دسته از گزاره‌های علمی را که با مبانی و ارزش‌های اسلامی سازگارند، می‌پذیرد.

متفرع بر مطالب فوق، روش تحقیق در مدیریت اسلامی اجتهاد جامع خواهد بود. اجتهاد روش جامع «نقلی و حیانی، عقلی، تجربی و شهودی» است که با مراجعه با منابع تشریحی و تکوینی و با تکیه بر مبانی مدیریت اسلامی، پاسخ‌های معتبر برای مسائل مدیریت اسلامی ارائه می‌کند (کارگروه بینادین مدیریت اسلامی، ۱۳۹۵، ص ۱۱۶).

۲. مبانی محتوایی

در این قسمت مبانی محتوایی مانند هستی‌شناختی، ارزش‌شناختی و انسان‌شناختی بحث و بررسی می‌شود:

۲-۱. مبانی هستی‌شناختی

بر اساس روش‌ها و منابع شناخت، شناخت ما از هستی شامل موارد فراوانی می‌شود که به‌طور مستقیم نمی‌تواند مبانی مدیریت اسلامی را شکل دهد، بلکه به‌طور غیرمستقیم اثرگذار است؛ از این‌رو از ذکر آنها چشم پوشیده، فقط به مواردی که اثر مستقیم آنها آشکار است، می‌پردازیم:

تمام برنامه‌های دین برای سعادت و خوشبختی انسان‌ها سامان داده شده است. پیامبران برای گسترش رحمت، دوستی، مهربانی، مهرورزی و برادری بین انسان‌ها و برقراری صلح و آرامش عمومی در جهان فرستاده شده‌اند (مجلسی، ۱۴۲۳، ج ۷۱، ص ۵۵۷). صفت‌های جمالیه خداوند متعال ﷻ بر صفات جلالیه (فهاریت و...) پیشی دارد (همان، ج ۹۴، ص ۳۸۶). انسان هدف خلقت عالم هستی بوده، کمال و سعادت وی از راه عمل به دستورهای الهی و تکلیف‌های شرعی هدف بعثت پیامبران است. مدیریت امانت و عرصه‌ای برای خدمت‌گزاری است نه طعمه‌ای برای بلعیدن (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳). خداوند متعال ﷻ فعال ما یشاء است و عامل‌های معنوی مانند دعا و توکل در سطحی بالاتر از عامل‌های مادی عمل می‌کنند.

۲-۲. مبانی الزام‌شناختی

الزامات اسلامی مجموعه مراتب بایسته‌ها و شایسته‌هایی است که پابندی به آنها در حوزه قلبی و رفتاری ضرورت دارد و شامل موارد زیر است:

الف) الزام قلبی: الزام قلبی، ایمان به اعتقادات (ایمان به توحید، ملائکه، نبوت و عصمت انبیا ﷺ و کتب آسمانی، نبوت و عصمت پیامبر اسلام ﷺ، قرآن کریم، امامت و عصمت اهل بیت ﷺ، آخرت و ایمان به الزامات فقهی - حقوقی، اخلاقی و عرفانی را در بر می‌گیرد.

ب) الزام رفتاری: در مدیریت اسلامی در سه سطح مطرح می‌شود:

۱. فقهی - حقوقی: موارد قطعی در واجبات، محرمات، صحت و بطلان.
۲. اخلاقی: الزامات فقهی - حقوقی به علاوه الزامات اخلاقی مانند عدالت‌ورزی، ظلم‌ستیزی، اهتمام به امر فقها و محرومان.

۳. عرفانی: الزامات فقهی - حقوقی و الزامات اخلاقی به علاوه الزامات عرفانی (سطح الزامات رفتاری معصومان علیهم‌السلام و علمای ربانی) (کارگروه بنیادین مدیریت اسلامی، ۱۳۹۵، ص ۷۵).

۲-۳. مبانی انسان‌شناختی

به علت ارتباط مستقیم انسان‌شناسی با مدیریت و چگونگی تعامل با انسان، در صورت تصور انسان به منزله موجودی با کرامت، مدیریت و چگونگی تعامل با وی کریمانه و در صورت برداشت از انسان به منزله موجودی لثیم، شیوه رهبری وی نیز مستبدانه و خوارکننده خواهد بود؛ از این رو پیش از هر چیز ترسیم نوع تصور نسبت به انسان ضروری است. در نخستین گام باید به این پرسش پاسخ دهیم که جایگاه انسان در نظام هستی چگونه است؟ آیا انسان موجودی باارزش و دارای شرافت است یا موجودی پست و حقیر؟

اندیشه‌وران در پاسخ به این پرسش، دیدگاه‌های گوناگون و گاه متناقضی مطرح کرده‌اند؛ برخی با دیدی بدبینانه به انسان، امتیاز ویژه‌ای برای وی در نظر نمی‌گیرند و با خلاصه‌کردن امتیاز وی در برتری‌های مادی و فیزیکی‌اش او را در حد یک سیستم ماشینی پیچیده تنزل می‌دهند (نصری، [بی‌تا]، ص ۵-۶).
اومانیسیت یا پیروان نگرش اومانیسیم، انسان را محور و کانون حقیقت‌ها و فضیلت‌های نظام هستی می‌دانند و باور دارند که انسان معیار و مقیاس همه چیز است و در فرهنگ، هنر، باورها، اخلاق، سیاست و... باید مدار و محور باشد و همه چیز محکوم انسان هستند و هرگونه تفسیر و نگرش از جهان و طبیعت باید بر محور انسان استوار باشد. این دیدگاه‌ها دور از افراط و تفریط نیستند؛ چراکه در اصل، چهره واقعی انسان فقط از راه خالقش شناخته می‌شود. به علت نقش مهم مبانی انسان‌شناختی در بحث‌های مدیریت اسلامی به تفصیل به بیان این مبانی می‌پردازیم:

واژه «انسان» ۶۵ مرتبه و کلمه «بشر» ۳۷ مرتبه و واژه «بنی آدم» هفت بار در قرآن کریم آمده‌اند. افزون بر آن یک سوره به انسان نام‌گذاری شده است که از نهایت اهتمام قرآن کریم به وی است. آیه‌های الهی، انسان را برتر از دیگر موجودات (انعام: ۱۶۵)،

خلیفه خداوند متعال ﷺ روی زمین و دارای بالاترین ظرفیت‌ها و قابلیت‌های علمی و آشنا به همه حقیقت‌های هستی (بقره: ۳۱-۳۳)، دارای فطرتی خداآشنا (اعراف: ۱۷۲)، بهره‌مند از عنصری ملکوتی و الهی در سرشت خود و آراسته با روح خداوند متعال ﷺ (سجده: ۹)، موجودی آزاد، مستقل، انتخابگر، امانتدار خداوند متعال ﷺ در زمین (احزاب: ۷۲)، بهره‌مند از وجدان اخلاقی و ملهم به خیر و شر، دارای قدرت درک زشتی‌ها و زیبایی‌ها (شمس: ۸-۹)، مسلط بر طبیعت، زمین و آسمان (بقره: ۲۹) و واجد شرافت و کرامت ذاتی (اسراء: ۷۰) معرفی می‌کند.

قرآن کریم در کنار این ستایش‌ها و تجلیل‌ها از انسان، بدترین مذمت‌ها و نکوهش‌ها را نیز درباره وی بیان می‌کند. بر اساس برخی آیه‌ها، انسان دوستدار مال دنیا (عادیات: ۸)، حيله‌گر (یونس: ۲۱)، طغیانگر (علق: ۶-۷)، ناسپاس و ستمگر (ابراهیم: ۳۴)، جدال‌پیشه (کهف: ۵۴)، مأیوس (اسراء: ۸۳)، بخیل (اسراء: ۱۰۰)، ضعیف (نساء: ۲۸)، حریص (معارض: ۱۹)، شتابگر (اسراء: ۱۱)، تابع هوا و هوس (قیامت: ۵) و خودبین و فخر فروش (یونس: ۱۲) معرفی می‌شود.

صاحب‌نظران درباره این دو دسته آیه‌های به‌ظاهر متعارض، تحلیل‌های گوناگونی ارائه کرده‌اند. بسیاری از صاحب‌نظران ویژگی‌های مثبت را به جنبه الهی و بُعد معنوی انسان و ویژگی‌های منفی را به طبیعت و بُعد مادی انسان مربوط دانسته‌اند و به این ترتیب مسئله تعارض را حل کرده‌اند. آیت‌الله جوادی آملی با استفاده از آموزه‌های تفسیری علامه طباطبایی رحمته‌الله‌علیه باور دارد تکوین و پیدایش انسان دربردارنده دو دسته از عناصر است: عناصر فطرتی که دربردارنده ویژگی‌های الهی و معنوی انسان است و اوصاف مثبت برای همین بخش از انسان قابل تطبیق است و عناصر طبیعی که از طبیعت انسان و دربردارنده غریزه‌های انسانی و ویژگی‌های مادی وی ناشی است. همین بخش از وجود انسان باعث می‌شود انسان‌ها همدیگر را استثمار کنند و به تسخیر هم در آورند و ویژگی‌های منفی برای این بخش از وجود انسان قابل تطبیق است (جوادی آملی، ۱۳۷۲).

در این میان برخی، انسان را دارای دو خود و هویت دانسته‌اند: الف) خود و هویت واقعی؛ ب) هویت غیر واقعی. ویژگی‌های مثبت را به خود واقعی مربوط دانسته‌اند

(مطهری، ۱۳۷۶، ص ۳۰۸). برخی نیز ضمن پذیرش آیه‌های مربوط به ویژگی‌های مثبت انسان به تبیین و توجیه آیه‌های مربوط به ویژگی‌های منفی پرداخته‌اند (جعفری تبریزی، ۱۳۸۶، ص ۱۹-۲۱)؛ بنابراین ویژگی‌های منفی انسان توجیه می‌شود و ویژگی‌های مثبت برای انسان باقی می‌ماند. بر این اساس انسان با ویژگی‌های مثبت و دارای کرامت تعریف می‌شود.

چنانچه دیدگاه اول را ملاک قرار دهیم و برای انسان دو بُعد قائل شویم و ویژگی‌های مثبت را به خود و هویت واقعی انسان، یعنی بُعد روحی و معنوی انسان مربوط بدانیم، در این صورت نیز به علت آنکه اصالت انسان به همین بُعد روحی و معنوی انسان است، کرامت انسان بر جنبه لثامت وی ترجیح خواهد داشت. از این دیدگاه نیز انسان موجودی شرور و بد ذات نخواهد بود. نتیجه آنکه انسان ویژگی‌های مثبت و به عبارت دیگر کرامت ذاتی و تکوینی دارد، اما لثامت ذاتی ندارد؛ بلکه در صورتی که انسان به حال خود رها شود و تربیت و تزکیه نفس هم در کار نباشد، به سوی لثامت حرکت خواهد کرد؛ بنابراین لثامت، امری اکتسابی خواهد بود. از سوی دیگر در ناحیه کرامت که با ویژگی‌های مثبت در انسان متبلور می‌شود، فقط به کرامت ذاتی و تکوینی محدود نمی‌شود؛ بلکه افزون بر آن کرامت اکتسابی نیز برای انسان‌ها در سایه تقوا و تزکیه نفس حاصل می‌آید. بر همین پایه کرامت انسانی است که مدیریت اسلامی، نرمش را اصل اولی می‌داند و عدول از نرمش را جز در موارد ضروری، مجاز نمی‌شمارد؛ همان‌گونه که خدای متعال نیز در راهبری انسان‌ها از تبشیر و هم‌انذار استفاده می‌کند که البته رحمت او بر غضبش پیشی دارد (مجلسی، ۱۴۲۳، ج ۹۴، ص ۳۸۶).

برخی اثرهای انسان‌شناختی بر مدیریت عبارت‌اند از:

۱. با توجه به کرامت ذاتی انسان‌ها، استفاده شایع از کنترل و نظارت‌های شدید، غیرمنطقی بوده، برای حفظ کرامت انسانی توجه به زیردستان و مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیری‌ها و استفاده از توان اندیشه‌ای آنان در برنامه‌ریزی‌ها ضرورت دارد.
۲. به علت وجود عنصر اختیار در انسان و نیز آزادی‌خواهی وی، استفاده از شیوه‌های آمرانه محض و استبدادی یا دیکتاتورمآبانه، مطابق فطرت انسانی نیست.
۳. با توجه به ویژگی کنجکاوی و حقیقت‌جویی انسان، انتظار اطاعت محض و

بی‌چون و چرای کارکنان در سازمان، بدون تبیین و توجیه فرمان‌ها و دستورها، معقول و شایسته نخواهد بود.

۴. فطرت تنفر از نقص که روی دیگر سکه فطرت کمال‌طلبی انسان است، سبب تنفر از ظلم و بی‌عدالتی در وجود انسان است؛ از این رو هرگونه ظلم، بی‌عدالتی و تبعیض در سازمان با فطرت انسانی ناسازگار است، اعمال آن از سوی مدیران سبب بی‌انگیزگی کارکنان و درنهایت، زیان‌رساندن به سازمان خواهد بود.

۵. انسان به منزله عصاره هستی و موجود شریف و کریمی که عالم هستی برای تکامل و بروز استعدادهای وی در جهت دستیابی به سعادت ابدی آفریده شده است، نمی‌تواند ابزاری در دست سرمایه‌داران برای افزایش سودآوری باشد.

۶. با توجه به دو ساحت مادی و معنوی وجود انسان تمام نظریه‌های استوار بر دیدگاه صرف مادی مانند نظریه‌های انگیزشی، زیر پرسش می‌روند.

موارد پیش‌گفته بی‌گمان تمام اثرهای انسان‌شناختی بر مدیریت نیستند؛ از این رو در تحلیل هر یک از وظیفه‌های مدیریت، به تناسب موارد دیگری نیز بیان خواهد شد. نکته مهم آنکه محقق به‌طور مستمر میان مبانی و مسائل مدیریت، در رفت و آمد است و در مسائل مدیریت، مبانی آن را نیز جست‌وجو می‌کند.

نکته شایان توجه اینکه مبانی معرفت‌شناختی علوم انسانی، به‌ویژه مبانی مدیریت، بیشتر محدود به حس و تجربه بوده، بدون توجه به بعد روحانی وجود انسان یا با ارائه تفسیری به‌طور کامل مادی از روح، در مبانی هستی‌شناختی جهان را در ماده و عالم دنیا و در مبانی انسان‌شناختی انسان را در ارگانیسم مادی عصبی محدود می‌کنند. ضمن آنکه انسان مانند ابزاری در نظام سرمایه‌داری، فدای افزایش سودآوری می‌شود. از این دید نگاه به انسان، به‌طور کامل استثماری است و همین نگرش، اساس کارمرداری و کارمندمداری در نظریه‌های رفتاری را شکل می‌دهد، حتی در رفتار کارمندمدارانه نیز - که در نظریه‌های رهبری مطرح می‌شود - نوع نگرش به انسان، برخاسته از جهان‌بینی مادی و انگیزه به‌کارگیری‌اش، به‌طور کامل سودجویانه است و به وی به عنوان ابزاری برای رسیدن به سودآوری بیشتر و افزایش بهره‌وری نگریسته می‌شود. این نگرش که بیشتر محصول مکتب روابط انسانی، توجه بیشتر به انسان را (نیازها، انگیزه‌ها، روحیه‌ها

و احساس‌های او) عاملی جهت افزایش بازدهی تلقی می‌کند؛ درحالی‌که از دیدگاه اسلامی - همان‌گونه‌که گذشت - انسان هم کرامت ذاتی دارد هم قابلیت کرامت اکتسابی.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

نتایج این تحقیق در بندهای زیر ارائه می‌شود:

۱. هر یک از صاحب‌نظران با رویکردی خاص به مدیریت اسلامی نگریسته و آن را تعریف کرده‌اند. تعریف برگزیده که ترکیبی از رویکردهاست، عبارت است از: شیوه به‌کارگیری منابع، برگرفته از آموزه‌های اسلامی برای دستیابی به هدف‌ها در راستای ارزش‌های اسلامی.

۲. ضرورت مدیریت اسلامی بیشتر از راه فرهنگ ثابت می‌شود؛ زیرا دانش مدیریت در بستر فرهنگی غرب تکون یافته و با توجه به تفاوت‌های فرهنگی مغرب‌زمین با فرهنگ کشور ما که عنصر اصلی آن اسلام است، نمی‌تواند مبنای عمل مدیران قرار گیرد؛ همچنان‌که مدیریت غربی برای کشورهای شرقی نیز کاربرد مطلق ندارد.

۳. مدیریت اسلامی، عینیت خارجی دارد و در مقاطعی تحقق یافته است، گرچه هنوز به صورت کامل، دانش آن مانند علم مدیریت، تولید و مدون نشده است.

۴. رویکردهای تهذیبی، امضایی و تأسیسی مبنای تولید مدیریت اسلامی قرار می‌گیرد. ابتدا رویکرد تهذیبی مبنای پژوهش‌هاست که به‌تدریج به رویکرد تأسیسی می‌انجامد؛ یعنی ممکن است در ابتدا مواردی اصلاح یا تأیید و امضا شود، اما به‌تدریج رویکرد غالب، تأسیسی خواهد شد.

۵. این دانش متأثر از مبانی محتوایی مانند الزام‌شناختی، هستی‌شناختی به‌ویژه انسان‌شناختی است. بر پایه کرامت انسانی، اصل اولی در رهبری، نرمش است و در مواردی از آن، به شدت عمل عدول می‌شود. کنترل و نظارت شدید غیرمنطقی است. مشارکت در برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری متناسب با توان کارکنان، لازمه حفظ کرامت آنهاست. نگاه ابزاری به کارکنان صحیح نیست. استفاده از شیوه‌های آمرانه و استبدادی محض معقول نیست. با توجه به ویژگی حقیقت‌جویی، اطاعت بی‌چون‌وچرا متوقع

نیست و با توجه به دوساحتی بودن وی، نظریه‌های مادی در انگیزش به دلیل انحصار در نیازهای مادی قابل قبول نیست.

۶. محقق در تولید مدیریت اسلامی و برای پاسخ به مسائل، لازم است میان راه‌حل‌ها- گزاره‌های اسلامی- و مبانی تردید و درنگ داشته باشد تا پاسخ دقیق را دریافت کند.



منابع و مأخذ

۱. الوانی، سیدمهدی؛ مدیریت عمومی؛ ج ۱، تهران: نشر نی، ۱۳۸۵.
۲. اعظمی، امیر؛ «جستاری در تعریف‌ها و برداشت‌های صاحب‌نظران از مفهوم مدیریت اسلامی»؛ دو فصلنامه اسلام و مدیریت، س ۲، ش ۴، ۱۳۹۲.
۳. امیری، علی‌نقی؛ «رویکردهای مدیریت اسلامی: رویکرد تجربی»؛ روش‌شناسی علوم انسانی، ش ۵۳، ۱۳۸۶.
۴. پورعزت، اصغر؛ «مدیریت اسلامی از التقاط ایدئولوژی تا التقاط علمی»؛ اسلام و مدیریت، ش ۱، ۱۳۹۱.
۵. پیروز، علی‌آقا و همکاران؛ مدیریت در اسلام؛ ویراست سوم، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۳۹۲.
۶. توکل، محمد؛ جامعه‌شناسی علم؛ تهران: مؤسسه علمی و فرهنگی نص، ۱۳۷۰.
۷. جعفری تبریزی، محمدتقی؛ حرکت و تحول از دیدگاه قرآن (انسان در افق قرآن)؛ تهران: مؤسسه تدوین و نشر آثار علامه جعفری، ۱۳۸۶.
۸. جوادی آملی، عبدالله؛ شریعت در آیینه معرفت؛ تهران: مرکز فرهنگی رجاء، ۱۳۷۲.
۹. جوان‌پور هروی، عزیز؛ «فلسفه مدیریت اسلامی»؛ فراسوی مدیریت، ش ۷، ۱۳۸۷.
۱۰. رفیع‌پور، فرامرز؛ کندوکاوها و پنداشتها؛ تهران: شرکت سهامی انتشار، ۱۳۶۰.
۱۱. سروش، عبدالکریم؛ علم چیست؟ فلسفه چیست؟؛ ویرایش دوم، تهران: مؤسسه فرهنگی صراط، ۱۳۶۸.
۱۲. فرهنگستان علوم اسلامی؛ فلسفه روش تنظیم؛ قم: دفتر مجامع مقدماتی فرهنگستان علوم اسلامی، ۱۳۶۵.
۱۳. قوامی، مصمص‌الدین؛ مدیریت از منظر کتاب و سنت؛ قم: دبیرخانه مجلس خبرگان، مرکز تحقیقات علمی، ۱۳۸۳.
۱۴. کارگروه بنیادین مدیریت اسلامی؛ نقشه جامع مدیریت اسلامی؛ قم: دانشگاه قم، ۱۳۹۵.
۱۴. کونتز، هارولد؛ اصول مدیریت؛ ترجمه محمدهادی چمران؛ تهران: مؤسسه انتشاراتی علمی دانشگاه صنعتی شریف، ۱۳۷۸.
۱۵. مجلسی، محمدباقر؛ بحارالانوار لجامعة الدرر اخبار الائمة الاطهار علیهم‌السلام؛ بیروت: دارالاضواء، ۱۴۲۳ق.
۱۶. مطهری، مرتضی؛ سیری در نهج‌البلاغه؛ تهران: صدرا، ۱۳۷۶.

۱۷. ملکیان، مصطفی؛ «سنت‌گرایی»؛ مجله نقد و نظر، ش ۴-۳، ۱۳۷۷.
۱۸. نصری، عبدالله؛ مبانی انسان‌شناسی در قرآن؛ [بی‌جا]، [بی‌نا]، [بی‌تا].

