

تبیین طرح کلی دانش مدیریت اسلامی

سیدصدرالدین حسینی مشهدی*

محمد مهدی حسین زاده**

چکیده

مدیریت اسلامی واجد معانی، مفاهیم و تعاریف گوناگونی است که هر محققى از ظن خود بخشی از آن را روشن ساخته است. آنچه به طور غالب در تحقیقات مرسوم مغفول مانده، بررسی این دانش از حیث موضوع، هدف و روش است. در این مقاله پس از بررسی معنای مدیریت، اسلام، علم و دانش، لزوم ارتباط اسلام و مدیریت از دو منظر انتظار از دین و دانش مدیریت بررسی شد و سپس براساس تعریف برگزیده مدیریت اسلامی، ماهیت میان رشته‌ای آن تبیین گردید. نتیجه بررسی‌ها گویای آن است که این دانش از سویی متکی بر دانش عقلایی و از سوی دیگر برآمده از علم تجربی است، موضوع آن سازمان است و هدف آن بهره‌وری سازمان در طول هدف خلقت و روش آن در دیالکتیک میان دانش و علم تجربی هویت می‌یابد، مدیریت ژاپنی نمونه‌ای موفق از تبدیل گزاره‌های یک مکتب فکری و فرهنگی به گزاره‌های علمی و تجربه‌پذیر است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که سبک‌ها و روش‌های مبتنی بر مکتب سازنده اصول نظری کاربردی دانش مدیریت اسلامی است و برای دستیابی به آن باید از مکتب مدیریت اسلامی (جنبه ذهنی) به علم مدیریت اسلامی (جنبه عینی) در رفت و برگشت بود. مجموعه‌ای که در نهایت از این سیر حاصل می‌شود را می‌توان دانش مدیریت اسلامی نامید. از این رو مقاله پیش رو در مجموع تبیینی است از طرح کلی دانش مدیریت اسلامی که از منظر دانش، علم و مکتب مورد تدقیق قرار گرفته است.

واژگان کلیدی: مدیریت، اسلام، دانش مدیریت اسلامی، مدیریت تطبیقی، تحقق عملی، تحقق نظری.

* کارشناسی ارشد رشته معارف اسلامی و مدیریت دولتی و سیاست‌گذاری عمومی و مدرس دانشگاه امام صادق (علیه السلام).
Email: Hosseini.mgt@gmail.com

** کارشناسی ارشد رشته معارف اسلامی و مدیریت بازرگانی دانشگاه امام صادق (علیه السلام).
Email: mn.zadeh@gmail.com

۱. مقدمه

سال‌ها از طرح مدیریت اسلامی می‌گذرد و در این مدت منابع مکتوب بی‌شماری با هدف تبیین جنبه‌های مختلف آن تولید شده است. با این حال این روند همچنان ادامه دارد؛ همایش‌های مختلفی با عنوان مدیریت اسلامی برگزار می‌شود؛ متون آن به‌عنوان منبع درسی دانشجویان رشته مدیریت تدریس شده و در آزمون‌های تحصیلات تکمیلی از آن پرسش به عمل می‌آید؛ مراکز پژوهشی مختلفی نیز با هدف پژوهش در این حوزه ایجاد شده است. با این حال همچنان نظرات مختلف و بعضاً مبهم در ماهیت و روش مدیریت اسلامی وجود دارد؛ برخی مؤلفان به چستی مدیریت اسلامی پرداخته‌اند و تعریفی به طیف متنوع تعاریف مدیریت اسلامی افزوده‌اند و همچنین برخی ماهیت آن را علمی و برخی عملی دانسته‌اند. این اختلاف نظرها در بحث کارکرد این مقوله در سطح سازمان و جامعه نیز وجود دارد. در بعضی آثار به کارکردهای سازمانی آن اشاره شده و در برخی دیگر به مدیریت اسلامی به‌عنوان مقوله‌ای مربوط به حکومت و رهبری جامعه نگریسته شده است. پایان‌نامه‌ها و مقالات متعددی نیز به این موضوع اختصاص یافته‌اند که در آنها نیز رویکردهای بسیاری قابل مشاهده است.

اما در بین این رویکردها و نظریات متعدد، کمتر به مدیریت اسلامی به‌عنوان یک حوزه دانشی با مبادی، ابعاد و الزامات آن یعنی موضوع، هدف و روش پرداخته شده است. از دیگر خلأهایی که این متون دارند، دشواری عملیاتی شدن نظریه‌های آنهاست. بسیاری از آثار موجود فقط به بیان مبانی و کلیات مدیریت اسلامی اکتفا نموده‌اند. از این‌رو تلاش می‌شود در این نوشتار به مدیریت اسلامی به‌عنوان یک دانش نگریسته و از این حیث به الزامات نظری آن پرداخته شود. همچنین برای تحقق نظری و عملی این دانش مواردی بیان می‌شود که با به کارگیری آنها می‌توان به غنای نظری و عملی این حوزه دانشی افزود.

بر این اساس هدف این تحقیق تبیین طرح کلی دانش مدیریت اسلامی و چگونگی تحقق آن است. از این‌رو پرسش اصلی پژوهش حاضر آن است که دانش مدیریت اسلامی چیست و چگونه می‌توان آن را تحقق بخشید؟ برای پاسخ به این پرسش از روش بررسی اسناد و مدارک کتابخانه‌ای که یکی از روش‌های کیفی در تحقیقات است استفاده می‌شود لازم به یادآوری است که پژوهش حاضر در دسته تحقیقات بنیادی جای می‌گیرد.

۲. بررسی ادبیات پژوهش

شناخت هر مفهوم مرگب فرع بر شناخت اجزای آن است (جوادی آملی، ۱۳۸۶، ص ۲۴). بنابراین در جهت شناخت دانش مدیریت اسلامی ابتدا مراد از «دانش»، «مدیریت» و «اسلام» را روشن می‌کنیم و سپس به مفهوم دانش مدیریت اسلامی می‌پردازیم.

۲-۱. دانش

کلمه «علم» در زبان فارسی به دو معنای متفاوت به کار برده می‌شود:

۱. معنای اصلی و نخستین علم، دانستن در برابر ندانستن است. به همه دانستنی‌ها صرف‌نظر از نوع آن علم می‌گویند و عالم به کسی گفته می‌شود که جاهل نیست. مطابق این معنا اخلاق، ریاضیات، فقه، دستور زبان، مذهب، زیست‌شناسی و نجوم همه علم‌اند. و هرکس یک یا چند رشته از آنها را بداند عالم است. به این معنا خداوند عالم است، یعنی نسبت به هیچ امری جاهل نیست و برای او مسئله مجهولی وجود ندارد؛ همچنین به این معنا محتوای قرآن علمی است یعنی مجموعه‌ای از معارف و دانستنی‌هاست که هرکس بدان واقف باشد، عالم به قرآن است. همه فقها عالم‌اند و هرکس از خدا و صفات و افعال او آگاهی داشته باشد نیز عالم است. مشخص است که در این معنا علم در برابر جهل قرار می‌گیرد. واژه «Knowledge» در انگلیسی معادل این معنای علم است؛

۲. کلمه علم در معنای دوم به دانستنی‌هایی منحصر می‌شود که از راه تجربه مستقیم حسی به دست آمده باشند. علم در اینجا در برابر جهل قرار نمی‌گیرد، بلکه در برابر همه دانستنی‌هایی قرار می‌گیرد که به‌طور مستقیم از آزمون حسی بر نمی‌خیزند. اخلاق (دانش خوبی‌ها و بدی‌ها)، متافیزیک (دانش احکام و عوارض هستی مطلق)، عرفان (تجارب درونی و شخصی)، منطق (ابزار هدایت فکر)، فقه، اصول، بلاغت و... همه بیرون از علم به معنای دوم قرار می‌گیرند و همه به این معنا غیرعلمی‌اند. واژه «Science» در انگلیسی معادل این علم است. علم در این معنا بخشی از علم به معنای اول را تشکیل می‌دهد و به سخن دیگر علم تجربی نوعی از انواع دانستنی‌های بسیاری است که در اختیار بشر می‌تواند قرار گیرد. صاحب‌نظران فلسفه علم، «علم» را مجموعه دانستنی‌هایی می‌دانند که از طریق تجربه مستقیم حسی به دست آمده باشد. این تفکر که برخاسته از اندیشه پوزیتیویسم است چنین باور دارد که بشر جز به دانش تجربی راه به دانش دیگری ندارد و به گفته برتراند راسل^۱ اگر از چیزی آگاهی تجربی نتوان داشت، بنابراین هیچ آگاهی از آن نمی‌توان داشت. رشد علم به معنای دوم به‌طور عمده از آغاز دوره رنسانس به بعد است، در حالی که علم به معنای مطلق آگاهی (معنای اول) تولدش با تولد بشریت هم‌آغاز است. همه مدح

1. Bertrand Russell

و تحسینی که در معارف اسلامی درباره علم و عالم رسیده است، و همه ذم و ملامتی که از عالمان بدون عمل شده است و اصولاً هرچه درباره علم، عالم، معنا، صفات، خواص، فضایل و رذایل آنها گفته شده است همه ناظر به علم در برابر جهل است نه علم تجربی در برابر علم غیرتجربی (سروش، ۱۳۵۸، ص ۵-۸).

بنابراین منظور از دانش در این نوشتار همان معنای کلی علم است که هر نوع آگاهی را دربر می‌گیرد و منظور از علم، ماهیت تجربی آن است. با بیان این توضیحات می‌توان علم یا دانش مدیریت اسلامی را در قالب مفاهیم یاد شده تعریف کرد. ارائه تعریف براساس تقسیم‌بندی رایج، نه تنها خدشه‌ای به ماهیت مورد نظر مدیریت اسلامی وارد نمی‌کند، بلکه در صورت برداشت صحیح، می‌تواند مراد ما را از این حوزه دانشی یا علمی روشن‌تر سازد.

۲-۲. مدیریت

مدیریت^۱ را می‌توان در دو معنای لغوی و اصطلاحی به کار برد. معنای لغوی مدیریت معنایی است که مورد استفاده عموم قرار می‌گیرد؛ اما معنای اصطلاحی آن، چیزی است که در دانش مدیریت رایج به صورت تخصصی در مورد آن بحث می‌شود.

۲-۲-۱. معنای لغوی مدیریت

«اداره» از ماده (د و ر) به معنای قوام دادن، گردانیدن، تنظیم کردن، رتق وفتق کردن، نظم و نسق دادن، تولیت کردن، قیادت کردن و راه بردن است و «مدیر» صفت فاعلی از اداره به معنای گرداننده است. اصطلاحاً به کسی که کاری یا مؤسسه‌ای را اداره می‌کند یا می‌گرداند «مدیر» می‌گویند و «مدیریت» به معنای مدیر بودن است (لغت نامه دهخدا، واژگان «اداره»، «مدیر» و «مدیریت»).

۲-۲-۲. معنای اصطلاحی مدیریت

مدیریت را به گونه‌های متفاوت تعریف کرده‌اند. ماری فالت^۲ مدیریت را هنر انجام امور به وسیله دیگران توصیف کرده و بر نقش دیگران و قبول هدف از سوی آنان تأکید ورزیده است. گروهی مدیریت را علم و هنر هماهنگی کوشش‌ها و مساعی اعضای سازمان و استفاده از منابع برای نیل به اهداف معین توصیف کرده و گروهی دیگر مانند گیولیک^۳ آن را در قالب انجام وظایفی چون برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هماهنگی و... بیان کرده‌اند. هربرت سایمون^۴ مدیریت را تصمیم‌گیری دانسته و این وظیفه را بهترین و

1. Management

2. Mary Parker Follett

3. Luther Gulick (1892-1993)

4. Herbert A. Simon (June 15, 1916 – February 9, 2001)

اصیل‌ترین نقش مدیر قلمداد کرده است. هنری مینتزبرگ^۱ بر نقش‌های مدیر از دیدگاهی تازه‌تر نگریسته و برای مدیر وظایف و نقش‌هایی چون رهبری سازمان، منبع اطلاعاتی و عامل تصمیم‌گیری و روابط با سایر سازمان‌ها برشمرده است (الوانی، ۱۳۹۲، ص ۱۱-۱۲).

در یک تعریف نسبتاً جامع می‌توان گفت: «مدیریت فرایند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و براساس نظام ارزشی پذیرفته شده انجام می‌گیرد و بخش عمده دانش این فرایند - یعنی دانش مدیریت - از تجربه‌های مدیران و آثار دانشمندان بروز می‌کند که به مطالعه مدیریت پرداخته‌اند» (رضائیان، ۱۳۹۲، ص ۷). پیشینه مدیریت به زمان شکل‌گیری سازمان‌ها باز می‌گردد و از این رو می‌توان گفت «سازمان»^۲ رکن اساسی تعریف مدیریت است.

۲-۲-۱. سازمان

«سازمان» پدیده‌ای اجتماعی و متشکل از افرادی است که با یکدیگر در تعامل اند. از نظر شاین^۳ سازمان هماهنگی عقلایی فعالیت‌های جمعی از افراد برای دستیابی به اهداف مشترک است (مکولی، دبرلی و جانسون، ۱۳۸۹، ص ۳۰) یعنی هنگامی که افرادی جهت تأمین هدف‌ها با یکدیگر روابط متقابلی را برقرار می‌کنند سازمان به وجود می‌آید (دفت، ۱۳۹۴، ص ۱۹). پس حقیقت سازمان اجزای فیزیکی آن نیست؛ بلکه تعامل افراد و رابطه آنها با یکدیگر است. افزون‌بر این نظریه پردازان، «سازمان» را یک واحد اجتماعی می‌دانند که اهداف ویژه‌ای دارد (شفریتز و اوت، ۱۳۹۲، ص ۱). به بیان دیگر سازمان را مجموعه‌ای از افراد می‌پندارند که برای رسیدن به هدفی خاص کنار هم قرار می‌گیرد و از منابع مالی استفاده می‌کنند.

شاید این معنا از سازمان به زمانی باز گردد که بشر برای نخستین بار جهت شکار، جنگ و حتی زندگی خانوادگی، سازمانی را تشکیل داده است؛ اما بیشتر تحلیل‌گرانی که درباره تئوری سازمان به تحقیق پرداخته‌اند، آغاز این اندیشه را در سیستم‌های تولیدی و تأسیس کارخانه‌هایی می‌دانند که در قرن هجدهم میلادی در انگلستان به صورت سازمان‌های پیچیده اقتصادی به وجود آمدند (همان، ص ۴۴).

چنانچه به نظریات مدیریت در دوره‌های مختلف توجه کنیم، پی خواهیم برد که همواره غرض از موجودیت سازمان، تأمین هدف‌های اقتصادی وابسته به تولید بوده است. (همان، ۱۳۹۲، ص ۴۶) به‌عنوان نمونه تیلور^۴ مدیریت علمی را به‌عنوان راهی برای افزایش سود شرکت‌ها و رهایی یافتن از

1. Henry Mintzberg (September 2, 1939)

2. Organization

3. Schien

4. Taylor

دست اتحادیه‌های کارگری ارائه می‌کند و بر این باور است که این روش می‌تواند رزق و روزی طبقه کارگر را تضمین کند و موجب افزایش تولید و بهره‌وری شود (همان، ۱۳۹۲، ص ۵۳) سایر پیشگامان مدیریت نیز هم‌نوا با تیلور همین هدف را البته از روش‌های مشابه، دنبال می‌کرده‌اند (الوانی، ۱۳۹۲، ص ۱۹). برای اینکه عاملان اصلی تولید بتوانند بیشترین بهره را از دستگاه‌هایشان به دست آورند، به سیستم‌های تولید و ساختار سازمانی نیاز داشته‌اند (شفریتز و اوت، ۱۳۹۲، ص ۴۷). برای فهم دقیق‌تر این مطلب لازم است توضیحاتی درباره تولید و بهره‌وری بیان شود.

تولید عبارت از هرگونه کار (صرف انرژی) و فعالیت است که عنصر یا عناصری از طبیعت را به مصرف انسان نزدیک کند (توانایی فرد، ۱۳۸۵، ص ۱۸۷). از نظر علم اقتصاد، تولید دربر دارنده خلق اشیا از سوی انسان نیز هست؛ ولی شامل دیگر فعالیت‌های خدماتی چون حفاظت و نگه‌داری، پاکیزه‌سازی و... هم می‌شود (مریدی و نوروزی، ۱۳۷۳، ص ۲۹۵). و بهره‌وری «مقدار کالا و یا خدمات تولیدشده در مقایسه با هر واحد از انرژی و یا کار هزینه شده بدون کاهش کیفیت» است. باید توجه داشت که این واژه با گسترش انقلاب صنعتی و جهت افزایش سودمندی حاصل از نیروی کار، سرمایه و مواردی از این دست گسترش یافت. تا اینجا معنای مدیریت گفته شد و اینکه سازمان، رکن اساسی تعاریف مدیریت است. سازمانی که در آغاز برای سامان دادن به امر تولید و با هدف افزایش بهره‌وری اقتصادی اعتبار شد.

۲-۳. دین اسلام

مراد از «دین»، مکتبی است که از مجموعه عقاید، اخلاق، قوانین و مقررات اجرایی تشکیل شده و هدف آن راهنمایی انسان برای سعادت‌مندی است (جوادی آملی، ۱۳۸۶، ص ۲۴). دین به این معنا بر دو قسم است: دین بشری و دین الهی. دین بشری مجموعه عقاید، اخلاق و قوانین و مقرراتی است که بشر با فکر خود و برای خویشتن تدوین و وضع کرده است. از این‌رو، این دین، در راستای همان خواسته، انتظارات او را برآورده می‌سازد و اسیر هوس و ابزار دست همان انسان است و انسان به‌گونه‌ای آن را تنظیم می‌کند که تمام قوانین و مقرراتش به سود او باشد و چیزی به او تحمیل نکند. به عبارت دیگر، انسانی که خود را برای تدوین دین شایسته می‌یابد، ادعای ربوبیت دارد و اله و معبودش، همان هوا و هوس اوست (همان، ص ۲۴).

دین الهی، مجموعه عقاید و اخلاق و قوانین و مقرراتی است که خداوند آن را برای هدایت بشر فرستاده است تا انسان آن را در پرتو تعالیم آن، هوا و هوس خود را کنترل و آزادی خود را تأمین نماید. انسان خدا‌باور، چون خود را تحت ربوبیت ذات اقدس اله می‌داند، تلاش می‌کند که با عمل

به آیین الهی و استقامت و پایداری در آن، مقصود واقعی را دریابد؛ زیرا دین الهی است که به حقیقت انسان و نیازهای او توجه دارد و برنامه کامل و همه جانبه‌ای ارائه می‌کند، که انتظارات او را از همه نظر برآورده می‌سازد (همان، ص ۲۴).

کامل‌ترین این ادیان، دین اسلام و دین خاتم انبیاء صلی الله علیه و آله است که به صورت جزئی و کلی، عام و خاص دربرگیرنده دستورات، قوانین و عقایدی است که راهنمای عقل بیرونی و مبتنی بر فطرت خداجوی انسان است.

۳. تبیین دانش مدیریت اسلامی

۳-۱. چرایی لزوم ارتباط میان مدیریت و اسلام

سؤال اصلی که در این حوزه مطرح می‌شود این است که به‌طور اساسی برقراری ارتباط میان مدیریت و اسلام چه لزومی دارد؟ چرایی لزوم این ارتباط را می‌توان از منظر دین اسلام و نیز از زاویه دانش مدیریت تبیین کرد.

الف) دین اسلام

۱. جامعیت دین اسلام

برخی از مفسران براساس آیات^۱ و روایات^۲ معتقدند «قرآن مشتمل بر هر آن چیزی است که انسان در طریق هدایت به آن نیاز دارد» (طباطبایی، ۱۳۷۴، ص ۸۲-۸۴ و همان، ص ۳۲۵-۳۲۶). از آنجایی که این روایات اطلاق داشته و شامل رفتارها و روابط در حوزه‌های مختلف می‌شوند؛ از این رو هیچ رفتار یا رابطه‌ای در نظام‌های اجتماعی نیست، مگر آنکه حکم آن در اسلام بیان شده و درباره آن امر یا نهی صادر شده است. بنابراین دین اسلام جامعیت دارد و در بردارنده مطالبی در حوزه‌های اجتماعی از جمله مدیریت است و احکام آن در اسلام بیان شده است. این احکام را می‌توان با استفاده از روش اجتهاد، از آیات و روایات استنباط کرد و سپس الگوهای رفتاری مطلوب و مورد نظر اسلام را از آن احکام به دست آورد. از این رو بر مجتهدان واجد شرایط آگاه به زمان

۱. آیات ۳۸ سوره انعام (مَا فَزَّطْنَا فِي الْكِتَابِ مِنْ شَيْءٍ: ما هیچ چیز را در کتاب فروگذار نکردیم) و ۸۹ سوره نحل (وَنَزَّلْنَا عَلَيَّ الْكِتَابَ تِبْيَانًا لِّكُلِّ شَيْءٍ وَهُدًى وَرَحْمَةً وَبُشْرَىٰ لِلْمُسْلِمِينَ: ما این کتاب را بر تو نازل کردیم که بیانگر همه چیز و مایه هدایت و رحمت و بشارت برای مسلمانان است) مورد نظر است.

۲. در حدیثی سعید اعرج به امام صادق علیه السلام عرض می‌کند: «برخی از کسانی که تفقه می‌کنند، می‌گویند ما در مسائلی که به حکم آن در کتاب خدا و سنت پیامبر صلی الله علیه و آله دست نیافته‌ایم به رأی خود عمل می‌کنیم» حضرت در جواب می‌فرماید: دروغ می‌گویند هیچ چیز نیست مگر آنکه [حکم آن] در کتاب و سنت وجود دارد (طباطبایی بروجردی، سیدحسین، ۱۳۸۳، ج ۱، ص ۶۷ و ۲۷۵). برای مطالعه سایر روایات رک: همان، ص ۳۳، حدیث ۵۲ و ج ۲، ص ۱۶۹، حدیث ۲ و ۳، ص ۱۷۰، حدیث ۸، ص ۳۰۵، باب ۳۴، حدیث ۴۹.

لازم است، با مراجعه به منابع دین، نظام مدیریتی اسلام را ضابطه‌مند استخراج و تدوین و تنظیم نمایند تا مدیران با استفاده از عقلانیت، اعمال و وظایف خود را در آن چارچوب در جهت رسیدن به اهداف سازمانی شکل بدهند (ر.ک: جوادی آملی، ۱۳۸۹).

۲. انتظارات فرعی از دین

«انتظار» به معنی احتیاج و گاهی به معنای توقع است. انتظار به معنای احتیاج، پیش از دین‌باوری است، ولی انتظار به معنی توقع، پس از پذیرش دین است؛ یعنی انسان پس از پذیرفتن دین، چه توقعی از دین می‌تواند داشته باشد؟ و دین کدام امید و آرزوی او را برآورده می‌سازد؟ (جوادی آملی، ۱۳۸۶، ص ۲۴).

انتظار به معنی توقع نیز دو قسم دارد: «انتظار صادق و حق» و «انتظار کاذب و باطل»؛ انتظار کاذب به تعبیر قرآن، اُمْنیه یا آرزویی است که شیطان آن را به انسان القا و او را با آن سرگرم می‌کند. ولی انتظار صادق، انتظاری است که با واقعیت وجودی انسان هماهنگ و سازگار است (همان، ص ۲۹).

انتظارات صادق انسان نیز دو قسم است: «انتظارات اصلی» و «انتظارات فرعی» انتظارات اصلی انسان در محور اعتقادات است؛ اما انتظارات فرعی انسان در محور اموری از قبیل تأمین اقتصاد جامعه انسانی و بهداشت آن، مسائل اخلاقی و... است (همان‌جا).

براساس آنچه گفته شد می‌توان نتیجه گرفت این توقع که «دین مطالبی را در زمینه مدیریت عرضه کند» از انتظارات حقیقی و فرعی از آن است و در زمره اموری از جمله تأمین اقتصاد جامعه انسانی و بهداشت آن، مسائل اخلاقی و... قرار می‌گیرد. آنچه مهم است نحوه این عرضه و چگونگی سامان یافتن آن است.

ب) مدیریت

۱. تجربه ارتباط مدیریت با فرهنگ‌های مختلف در قالب مدیریت تطبیقی

مرور مباحث مدیریت تطبیقی و بررسی نقش فرهنگ در تحقق مدیریت‌ها نشان می‌دهد که می‌توان اندیشه و فلسفه مدیریت را با فرهنگ‌های مختلف در آمیخت و از ارزش‌های فرهنگی در تحقق مدیریت بومی بهره برد. امروزه شاید کشوری نتواند به تنهایی به هدف‌های گوناگون اقتصادی، اجتماعی و سیاسی خود برسد. به همین دلیل لزوم استفاده از تجربه کشورهای موفق در زمینه‌های متفاوت اهمیت بسیاری دارد. یکی از زمینه‌های بسیار مهمی که باید در آن انتقال تجربیات صورت بگیرد، چگونگی اداره سازمان‌هاست؛ اما به دلیل تفاوت‌های فرهنگی و ملی، انتقال تجربه‌های کاربردی از تئوری‌های مدیریت در یک کشور به کشورهای دیگر به سادگی

میسر نیست و مدیریت تطبیقی ابزار مناسبی را برای انتقال صحیح این تجربه‌ها فراهم می‌آورد (خاک ره آل محمد، ۱۳۷۵، ص ۶۵).

مدیریت تطبیقی (با رویکرد فرهنگی) نشان می‌دهد که می‌توان بین مدیریت و فرهنگ‌های گوناگون ارتباط برقرار کرد. در این راستا تجربه‌های عملی مانند مدیریت ژاپنی مؤید مسبق به سابقه بودن این ارتباط است.

۲. توجه به فرهنگ در نظریات مدیریتی

از اواخر دهه ۱۹۵۰م، موضوع جهان‌شمولی در تئوری‌های مدیریت مورد حملات جدی قرار گرفت و از دهه ۱۹۶۰م، به بعد انبوه مطالعات انجام شده سرشت فرهنگی تئوری‌های مدیریت را مورد تأیید قرار دادند (الوانی و واعظی، ۱۳۷۲، ص ۳۸). در همان سال‌ها در چندین کشور اداره امور شرکت‌ها با به کارگیری اصول علمی مدیریت آمریکایی با مشکل روبه‌رو شد. برنامه کارشناسان فنی دچار مشکل شد چراکه از دخالت ارزش‌های محلی در نحوه اداره طرح‌ها و عملیات در مانده بودند.

واقعه سریعی که نقش فرهنگ را پیش روی تئوری‌های مدیریت قرار داد ظهور نظام مدیریت ژاپنی در اواخر دهه ۱۹۶۰م، و اوایل دهه ۱۹۷۰م، بود. در مطالعات پژوهشگران مشخص گردید که ژاپنی‌ها مقلد مدیریت آمریکایی نبوده‌اند. در حقیقت آنها سیستم مدیریت ویژه‌ای را ارائه کردند که با توجه به شرایط فرهنگی و محیط خودشان مناسب و بسیار موفق‌تر از سیستم مدیریت آمریکایی بود و در نتیجه تمایل به مقوله فرهنگ به‌طور شدیدی افزایش یافت (الوانی و واعظی، ۱۳۷۲، ص ۴۸).

فرهنگ بومی ما افزون‌بر ابنتا بر ریشه‌های هویتی ملی، به‌طور اساسی بر فرهنگ دینی و اسلامی استوار است. دانش مدیریت باید در چنین فرهنگ و جامعه‌ای مسئله‌ای به نام سازمان را با هدفی که معین شد، مورد کاوش قرار دهد. بنابراین دانش مدیریت اگر متعهد به هدف خود باشد و نیز بخواهد مسائل عام و خاص جامعه مطبوع خویش را سامان دهد، نمی‌تواند نسبت به مهم‌ترین ریشه هویت‌ساز و فرهنگی یعنی دین، بی‌توجه باشد. از سوی دیگر بنابر انتظاری که از دین می‌رود (انتظاری صادق و فرعی) این پرسش باید پرسیده شود که دین راجع به حوزه‌ای مهم و کاربردی به نام دانش مدیریت و مسائل آن (سازمان، احکام و عوارض آن و هدف مدیریت)، چه دستورالعملی ارائه کرده است؟ این دو استدلال در کنار هم، چرایی لزوم ارتباط میان دین و مدیریت را روشن می‌سازد.

۳. چیستی دانش مدیریت اسلامی

تعاریف متعدد «مدیریت اسلامی» (ر.ک: واعظی، ۱۳۹۲) نشان می‌دهد که برداشت‌های مختلفی از این ترکیب اضافی (مدیریت اسلامی) صورت گرفته است. برخی از این تعاریف به وقوع مدیریت اسلامی در عالم خارج اشاره دارند. آیت‌الله مصباح یزدی معتقد است 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 (مصباح یزدی، ۱۳۸۱، ص ۲۸۳). ابراهیمی معتقد است منظور از مدیریت اسلامی آن است که در عمل و اجرا و هدف عدالت اجتماعی را مد نظر قرار دهد و مقصود نهایی آن، کسب رضایت خداوند باشد و خدمت به خلق را نوعی عبادت بداند و زندگی و معیشت افراد در همین راستا تأمین شود (ابراهیمی، ۱۳۷۹، ص ۲۸). همچنین قبادی بر این عقیده است که مدیریت اسلامی یعنی آن بخش از مدیریت و فرایند آن که مستند به وحی الهی و منابع اسلامی باشد و وجه تمایز آن با دیگر مدیریت‌ها را در مبتنی بر وحی بودن، نبود نظام بهره‌کشی انسان، مبتنی بودن بر ارزش‌های متعالی، مطلق و ثابت و استوار بودن بر پایه تعالی، مطلق و ثابت و استوار بودن بر پایه تعالی کرامت و شرافت انسان‌ها می‌داند را مدیریت اسلامی تعریف کرده است (قبادی، ۱۳۸۱، ص ۱۲).

در دسته دیگری از تعاریف، مدیریت اسلامی به‌عنوان یک شیوه در نظر گرفته شده است. به اعتقاد پیروز و دیگران مدیریت اسلامی شیوه به‌کارگیری منابع انسانی و امکانات مادی برگرفته از آموزه‌های اسلامی برای نیل به اهدافی است که متأثر از نظام ارزشی اسلام می‌باشد (پیروز و دیگران، ۱۳۸۶، ص ۱۱). همچنین روشنی معتقد است مدیریت اسلامی شیوه مدیریتی است که با استفاده از قوانینی که بر مبنای کتاب خداوند و سنت معصومان (علیهم‌السلام) و سیره انبیا (علیهم‌السلام) و اولیای الهی خداوند و علوم و فنون بشری که منطبق با فطرت پاک انسان باشد، بتواند توسط اجرای عدالت زمینه رشد انسان را جهت رسیدن به کمال مطلق و قرب الی‌الله فراهم کند (روشنی، ۱۳۸۶، ص ۳۱).

در مجموعه دیگری از تعاریف، تا حدودی دانش بودن آن مورد توجه قرار گرفته است. نبوی معتقد است مدیریت علم و هنر به‌کارگیری صحیح افراد و امکانات در جهت وصول اهداف سازمانی است، به نحوی که با موازین شرع مغایرت نداشته باشد (نبوی، ۱۳۹۱، ص ۳۳). احمدی نیز در تعریفی مشابه معتقد است مدیریت اسلامی عبارت است از علم و هنر فرایند استفاده کارآمد و اثربخش منابع انسانی و مادی از طریق برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و کنترل در یک محیط پویا در جهت تحقق اهداف سازمانی با جامعه در چارچوب احکام اسلامی و تقرب الی‌الله (احمدی، ۱۳۸۴، ص ۴۹). نجاری نیز تعریف مشابه دیگری ارائه می‌دهد. به باور او مدیریت اسلامی عبارت است از مدیریتی که براساس نظریه‌پردازی و تولید علم از سوی دانشمندان مسلمان

که با تکیه بر مبانی اسلامی و مفروضات بنیادین آن با روش‌های مختلف اعم از تعبدی و تعقلی (تجربی) به منظور ایجاد یا بهبود رفتارها، روش‌ها، فنون، ابزار، ساختارها و الگوها برای رفع مسائل و مشکلات و تأمین نیازهای مادی و معنوی و رشد و اعتلای جامعه اسلامی شکل می‌گیرد (نجاری، ۱۳۸۶، ص ۲۱).

اما تعریفی که نسبتاً دقیق‌تر از سایر تعریف‌ها به نظر می‌رسد، تعریف محمودی است. وی معتقد است 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^۱ فقه اسلامی به وجود می‌آورند. به‌گونه‌ای که در راستای اهداف سازمانی و در چارچوب آن زمینه‌ساز رشد انسانی اعضا گردند (محمودی، ۱۳۷۹، ص ۲۲).

از ویژگی‌های این تعریف آن است که مدیریت اسلامی را مجموعه‌ای از تئوری‌ها و نظریات می‌داند و برای آن ماهیتی و رای عمل قائل است. در تصور وی از مدیریت اسلامی، این حوزه علمی تئوری‌هایی را دربر گرفته که براساس تعاملات کارکنان و مدیران مسلمان در یک بستر فرهنگی-اجتماعی اسلامی به دست می‌آید. بنابراین تعاملاتی با این ملاحظات، تئوری‌های مدیریت اسلامی را ساخته‌اند که در راستای اهداف سازمان و به دنبال تحقق بهره‌وری هستند. به علاوه، این نظریات قادر نیستند چیزی را تأسیس کنند و تنها از اوامر و نواهی موجود در دین چارچوبی می‌سازند که مدیریت علمی نباید از آن خارج شود.

در تکمیل این تعریف باید گفت مدیریت اسلامی لزوماً دارای قید احترازی نیست، بلکه تا حدودی از قید تأسیسی^۲ نیز برخوردار است؛ چراکه افزون بر چارچوب‌های کلی اسلام تا حدودی موارد جزئی را نیز مطرح می‌کند و ضمناً یکی از حالت‌هایی که متصور برای ترکیب مدیریت اسلامی آن است که اسلام هم قید احترازی و هم تأسیسی باشد (همان، ص ۱۵).

شاید ادعای غنای برنامه‌ای دین ادعای قابل تأملی باشد (ر.ک: سروش، ۱۳۷۷)، اما دست کم می‌توان گفت اسلام و سنت اسلامی علاوه بر غنای فقهی تا حدودی از غنای سبکی و شیوه‌ای نیز برخوردار است. به عبارت دیگر اسلام و سنت اسلامی مضاف بر بیان اصول کلی اعتقادی، احکامی و اخلاقی، تا حدی شیوه‌ها و سبک‌هایی را نیز برای اقدامات مختلف بیان می‌کند که

۱. 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 نایستی از آن خارج شود.

۲. 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 به خود داشته باشد.

می‌تواند مبنای عمل در مدیریت اسلامی قرار گیرد (مانند شیوه‌ها و سبک‌های اسلامی در کنترل، رهبری و غیره) بنابراین تعریف بالا را می‌توان این‌گونه اصلاح کرد که مدیریت اسلامی نظریات برگرفته از مجموع تعاملاتی است که کارکنان و مدیران مسلمان در یک بستر فرهنگی-اجتماعی اسلامی در رابطه با مسائل سازمانی، با رویکردی حق‌نگر و معطوف به بهره‌وری در چارچوب قیود احترازی و تأسیسی فقه اسلامی به وجود می‌آورند، به‌گونه‌ای که در راستای اهداف سازمانی و در چارچوب آن زمینه‌ساز رشد انسانی اعضا شوند.

پس در مورد دانش مدیریت اسلامی باید گفت از آنجا که «دین» چارچوب اصلی مدیریت اسلامی را شکل می‌دهد. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ص ۳۰) و تجربه مستقیم مذکور، راهی در درک این چارچوب ندارد؛ بهتر است مدیریت اسلامی را در زمره سایر «دانش‌ها» به شمار آورد، نه صرفاً «علم‌ها». چراکه مطابق تعریف پیش‌گفته از علم، آنچه از رهگذر تجربه مستقیم به دست نیاید را نمی‌توان علم نامید و این در حالی است که بسیاری از گزاره‌های مدیریت اسلامی حاصل تجربه مستقیم نیستند. البته این بدین معنا نیست که روش‌های تجربه‌گرایانه در شناخت واقعیت نقشی در شکل‌دهی دانش مدیریت اسلامی نخواهند داشت. چراکه حس و تجربه که از روش‌های ادراکی هستند و در شناخت واقعیت‌های اجتماعی^۱ در مدیریت اسلامی نیز کاربرد خواهند داشت؛ اما این را هم نباید از نظر دور داشت که تفاوت‌های مبنایی بین دانشمندان در رابطه با تجربه‌گرایی وجود دارد (ر.ک: خسرو پناه، ۱۳۸۳).

بنابراین می‌توان گفت دانش مدیریت اسلامی مجموعه آگاهی‌هایی با موضوع سازمان است که در نظام فرهنگی اسلامی بومی تعریف می‌شود. نظریات آن ترکیبی از تئوری‌های موجود متناسب با آن فرهنگ به انضمام نظریات برخاسته از تجربیات بکر مدیران مسلمان است و برای تحقق هدف آن، که همان هدف مدیریت (بهره‌وری در تولید) در طول هدف غایی خلقت (عبادت پروردگار) است از ابزارهای علمی موجود (مانند آمار و ریاضیات و...) استفاده می‌شود. مدیریت اسلامی ماهیتی ترکیبی میان «دانش» و «علم» دارد. از سویی در چارچوب قیود احترازی و تأسیسی فقه اسلامی قرار می‌گیرد و از سوی دیگر مبتنی بر تجربیات بومی در دل فرهنگ و جامعه مسلمان است.

۳-۱. گزاره‌های دانش مدیریت اسلامی

۳-۱-۱. موضوع

موضوع هر علم و دانش آن چیزی است که آن علم یا دانش پیرامون آن بحث می‌کند و از عوارض ذاتی آن سخن می‌گوید (علی احمدی و علی احمدی، ۱۳۸۶، ص ۲). در بحث موضوع مدیریت اسلامی برخی اصولاً مدیریت در سطح سازمان را دایره مدار اسلامی بودن نمی‌دانند؛ برخی

موضوع مدیریت اسلامی را فقط در حیطه‌های عمومی می‌دانند؛ برخی فقط جنبه‌های انسانی علم مدیریت را قابل تقسیم‌بندی به اسلامی و غیراسلامی می‌شمرند 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 به نظر می‌رسد تلاش جهت تعریف یک موضوع مشخص برای آن تلاش کم‌ثمر و بی‌فایده‌ای باشد. البته اصولاً اصرار بر تعریف موضوع برای یک علم محل تأمل و تردید است؛ به عبارتی هر علمی برای کسب هویت از دیگر علوم لزوماً نیازمند موضوع معین و قابل تعریفی نیست (محمودی، ۱۳۷۹، ص ۷).

علی‌رغم اینکه بعضی از محققان معتقدند نمی‌توان برای مدیریت اسلامی یک موضوع معینی را شناسایی کرد. (همان‌جا) اما به نظر نویسندگان این مقاله آنچه دانش مدیریت اسلامی درباره آن بحث می‌کند، سازمان به معنای اعم آن است. به عبارتی موضوع دانش مدیریت اسلامی همان موضوع دانش مدیریت رایج است. چراکه در مدیریت و مدیریت اسلامی سازمان در مرکز توجهات قرار دارد و به آن پرداخته می‌شود. تفاوت تنها در نسبتی است که مدیریت اسلامی در مقایسه با مدیریت به معنای متعارف، با سازمان برقرار می‌کند.

۳-۱-۲. هدف

در مورد هدف مدیریت اسلامی نیز نظرات گوناگونی وجود دارد. صاحب‌نظران اهدافی مانند تکامل کارکنان در مسیر معنوی و ملکوتی آنها در حین انجام وظایف و مأموریت‌های سازمانی (علی احمدی و علی احمدی، ۱۳۸۶، ص ۳)، انسان و رشد او به سوی الله (ر.ک: افجه‌ای، ۱۳۷۲). کسب رضایت خداوند، خدمت به خلق و تأمین معیشت مردم که به تفصیل عبارتند از تزکیه و تعلیم، برقراری قسط و عدل، برقراری کلمه الله، ترویج معنویت و اخلاق (براتی، ۱۳۷۳، ص ۲۷)، کسب رضایت خدا و خدمت به خلق و تأمین معیشت افراد در این راستا (ابراهیمی، ۱۳۷۹، ص ۲۷) را برای آن برشمرده‌اند.

طبق آموزه‌های اسلامی هدف از خلقت انسان «اطاعت و بندگی خدا» است^۱ که به‌عنوان هدف غایی هر عملی مطرح است؛ به اعتقاد علامه طباطبائی رحمته‌الله‌علیه هم عبادت غرض است و هم توابع آن، که رحمت و مغفرت و... باشد و اگر برای عبادت غرضی از قبیل معرفت در کار باشد، معرفتی که از راه عبادت و خلوص در آن حاصل می‌شود در حقیقت غرض اقصی بالاتر است، و عبادت غرض متوسط است (طباطبایی، ۱۳۷۴، ص ۵۲۳). اما آیا وجود هدف غایی، مانع از

۱. وَ مَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ؛ وَ جَنَّ و انس را نیافریدم جز برای آنکه مرا پرستند (ذاریات، ۵۶).

تعریف اهداف دیگری در راستای آن برای مدیریت اسلامی می‌شود؟ در این صورت هدف مدیریت اسلامی چه خواهد بود؟

توضیح پاسخ این است که بشر به دلیل وجود تفاوت‌های فرهنگی، دارای یک‌سری نیازهای مشترک است. فرهنگ‌های مختلف با لحاظ پیش‌فرض‌های گوناگون خود به دنبال پاسخ به سؤالاتی هستند که ناظر به نیازهای مشترک بشری در اعصار مختلف و جوامع گوناگون‌اند. نحوه افزایش بازدهی و کارایی از مسائلی است که انسان‌ها فارغ از تفاوت‌های فرهنگی به دنبال پاسخ آن هستند. به عبارتی آنچه در فرهنگ‌های مختلف، متفاوت است مقوله بازدهی و کارایی نیست، بلکه جایگاه آن در نظام‌های ارزشی گوناگون جوامع است. بنابراین می‌توان گفت جوامع انسانی فارغ از بازه زمانی گسترش اسلام همواره به دنبال این مسئله بوده‌اند و بالغ بر دو قرن است که مدیریت، تبدیل به دانش پاسخ به این سؤال اساسی در ادوار گوناگون تاریخی شده است.

به اعتقاد نگارندگان دانش مدیریت اسلامی به دنبال تغییر هدف عام دانش مدیریت رایج نیست، بلکه تنها چارچوب‌های کلی و پاسخ‌های متفاوت خود را به مسئله مذکور، به‌عنوان تکمله‌ای بر گزاره‌های علمی و دانشی موجود بیان می‌کند. بنابراین می‌توان گفت طرح اهدافی از جنس هدف غایی خلقت برای دانش مدیریت اسلامی بدون توجه به اهداف کارکردی مدیریت نه تنها بر ابهام هدف مدیریت اسلامی می‌افزاید، بلکه از کاربردی بودن آن نیز می‌کاهد و آن را در حد مباحث نظری صرف تقلیل می‌دهد. مدیریت اسلامی را می‌توان هم برای سازمان‌های بازرگانی (با هدف کسب سود) و یا دولتی (با هدف کسب منافع عمومی) به کار بست. در دسته اول اغلب تحلیل‌ها برای افزایش کارآمدی سازمان‌های بخش خصوصی و در دسته دوم تحلیل‌ها با هدف افزایش کارآمدی نظام اداری حاکم، یعنی وزارتخانه‌ها صورت می‌پذیرد.

البته در تعیین کارآمدی و بهره‌وری به‌عنوان هدف مدیریت اسلامی باید در نظر داشت که این هدف، هدفی غایی نیست و در طول هدف بالاتری قرار می‌گیرد. اگر خلاف این باشد و کارآمدی هدف نهایی مدیریت اسلامی پنداشته شود، این دانش در دامن التقاط خواهد غلطید (ر.ک: پورعزت، ۱۳۹۴) و زمینه‌های توجیه هر وسیله برای تحقق این هدف را فراهم می‌کند که این خلاف موازین دینی است چراکه مطابق با آموزه‌های دینی هدف وسیله را مباح نمی‌کند.

۳-۱-۳. روش

در فرایند تحقیق بعد از معرفت‌شناسی، روش‌شناسی قرار می‌گیرد (عبداللهی و جوان، ۱۳۸۹، ص ۱۳-۱۴). دانش‌های عقلی مانند ریاضیات و هندسه مبانی نظری قیاسی دارند و بنیانشان بر اصول و قضایایی استوار است که از سوی نظریه‌پردازان آن علوم طراحی شده و به نظام استدلال قیاسی

(نظام آگزیماتیک) شناخته می‌شود. طریقه به کار بستن فکر اسلامی به صورتی کلی براساس منطق عقلی استوار است. در مقابل دانش‌های عقلی، دانش‌های تجربی قرار می‌گیرد که مبانی آن بر تجربه استوار است و منطق تجربی در مکتب‌های مادی مورد توجه قرار گرفته است (صدر، ۱۳۵۱، ص ۴۰). زیربنای علم از نظر منطق عقلی معلومات عقلی اولی (مبدأ علیت، مبدأ سنخیت و مبدأ عدم تناقض) است که اگر از ذهن بشر سلب گردند، نمی‌توانند به هیچ وجه به معرفتی نظری دست یابند (همان، ص ۴۲). این در حالی است که تجربه‌گرایان به وجود معارف عقلی ضروری سابق بر تجربه اعتراف نمی‌کنند و تجربه را تنها اساس برای حکم صحیح و مقیاس کلی در تمام حوزه‌ها اعتبار کرده‌اند و حتی احکامی را که در منطق عقلی معارف ضروری ادعا شده‌اند، محکوم تجربه می‌دانند و به اندازه‌ای از آنها اعتراف می‌کنند که تجربه آنها را تحدید می‌کند (همان، ص ۴۹).

به تعبیر شهید صدر رحمته‌الله؛ ما منکر تجربه و آزمایش و خدماتی که در حوزه‌های علم و دانش به بشریت کرده نیستیم؛ اما تجربه نخستین معیار و منبع اساسی برای سنجش افکار و معارف نیست، بلکه معلومات اولی عقلی معیار سنجش افکار می‌باشد که از پرتو آنها می‌توان معلومات و حقایق دیگری به دست آورد. حتی تجربه نیز احتیاج به همان مقیاس و معیار عقلی دارد (همان، ص ۶۸).

گزاره‌های مشاهداتی (دانش تجربی) همواره به زبان نوعی نظریه بیان می‌شوند و به همان اندازه دقیق خواهند بود که چارچوب نظری یا مفهومی (دانش عقلی) مورد استفاده آنها دقیق باشد (چالمرز، ۱۳۷۸، ص ۴۲). مشاهدات و آزمون‌ها به منظور بهتر فهمیدن نظریه صورت می‌گیرد و فقط مشاهداتی که برای آن منظور، مناسب و مربوط تشخیص داده شوند باید ثبت و ضبط شود. پس نظریه‌های خطاپذیر و غیرکاملی که مقوم معرفت علمی هستند، ممکن است مشاهده‌گر را به خطا افکند. لکن این مسئله باید با تکمیل و وسعت بخشیدن به نظریه‌هایمان چاره‌سازی شود نه با ضبط فهرست بی‌پایانی از مشاهدات بی‌هدف (همان، ص ۴۸).

ماهیت دانش مدیریت اسلامی نه تنها از جنس دانش‌های عقلی مانند ریاضیات است که مبانی آن را گزاره‌ها و قضایای مبتنی بر آنها (گزاره‌های عقلی) شکل دهند و نه فقط به جنس دانش‌های پوزیتویستی اطلاق می‌شود که مبانی آن متشکل از گزاره‌های تجربی است. از آنجا که دانش مدیریت اسلامی منظومه‌ای بین‌رشته‌ای و حاصل تلفیق گزاره‌هایی از جنس علم، دانش و هنر اداره کردن سازمان در چارچوب اسلامی است، بنابراین باید تدبیری برای تجمیع و ساماندهی این گزاره‌ها در قالب یک دانش اندیشید؛ چراکه می‌توان معلومات را به روش‌های گوناگون به دست آورد، مشروط بر آنکه طریقی برای آزمون و ارزیابی آنها در نظر گرفته شود.

رویکرد حق‌گرایانه، رویکرد مناسبی در این جهت است. در این رویکرد، نمی‌توان منکر تأثیر اجماع نظرهای پارادایمی بر روند یافته‌های علمی شد؛ نمی‌توان تأثیر پنهان و عمیق تأملات و

اندیشه‌های درون‌فردی بر دریافت واقعیت‌های علمی را نادیده گرفت؛ نمی‌توان تأثیر زمینه‌ای ارزش‌های اجتماعی بر جهت‌گیری نظریه‌های علمی را منکر شد؛ نمی‌توان ارزش نسبی اثبات‌گرایی در افزایش دانسته‌ها را انکار کرد؛ و نمی‌توان ارزش بصیرت بخش ابطال‌گرایی را در متمایز ساختن مسائل آزمون‌پذیر از مسائل آزمون‌ناپذیر بی‌اهمیت انگاشت (ر.ک: پورعزت، ۱۳۸۷).

بنابراین می‌توان گفت روش در دانش مدیریت اسلامی در مورد معارف ضروری، روش‌های کیفی مانند روش قیاسی است و از روش‌های کمی مرسوم در اثبات تجربه‌پذیری و تکرارشدگی گزاره‌ها استمداد می‌جوید که این گزاره‌ها براساس معلومات اولی عقلی تدوین می‌شوند و سپس به محک تجربه گذاشته می‌شوند. بیان این نکته لازم است که اثبات یا اثبات‌ناپذیری تجربه یک گزاره عقلی به معنای صدق و کذب آن گزاره نیست، بلکه راهی است برای تبیین گزاره‌های عقلی در بستر تجربی علم مدیریت. به بیان دیگر گزاره‌هایی که ابتدای عقلی یا شرعی دارند با منطق تجربه تبدیل به روشی کاربردی می‌شوند تا کارایی دانش مدیریت اسلامی را در نسبت با مسئله اصلی خود یعنی سازمان به اثبات برسانند.

۴. چگونگی تحقق دانش مدیریت اسلامی

چگونگی تحقق دانش مدیریت اسلامی را می‌توان از جنبه ذهنی و عینی بررسی کرد. لزوم ارتباط این دو جنبه از آن جهت است که تحقق جنبه عینی (علم مدیریت اسلامی) منوط به اجرایی شدن گزاره‌های ذهنی (مکتب^۱ مدیریت اسلامی) در مقام عمل است که مجموع این سه یعنی مکتب، عمل و علم مدیریت اسلامی، دانش مدیریت اسلامی را می‌سازد.

شهید صدر در نظریه اقتصاد اسلامی در مبحث تولید، الگویی مطرح می‌کند که در اینجا نیز می‌تواند مورد استفاده باشد. ایشان برای تولید، دو جنبه ذهنی و عینی در نظر گرفته و معتقد است نقش مؤثر مکتب اقتصادی تنها در جنبه ذهنی تولید است (صدر، ۱۳۵۱). این تقسیم‌بندی قابل تسری است و سایر مفاهیم را از حیث ذهنی و عینی با رعایت ملاحظات زیر مورد بررسی قرار داد.

۴-۱. جنبه عینی: منظور هر چیزی است که نمود خارجی دارد؛ مانند ابزار کار، طبیعت و کار انجام شده. این جنبه در علوم مختلف برای کشف قوانین عمومی مورد بررسی قرار می‌گیرد؛

۴-۲. جنبه ذهنی: یعنی انگیزه فکری و هدف فعالیت طبق مفاهیم عدالت‌خواهی. نقش مؤثر و ایجابی مکتب، تنها در جنبه ذهنی تجلی می‌کند و در اینجا است که تناقض‌های مسلکی میان سیستم‌های مدیریتی گوناگون انعکاس می‌یابد.

بنابراین می‌توان تقسیم‌بندی عینی و ذهنی را برای مفاهیم اساسی مدیریت مانند سازمان،

۱. منظور از مکتب، گزاره‌های ارزشی است که در دایره علم با رویکرد تجربی قرار نمی‌گیرد. برای توضیح بیشتر ر.ک: صدر، ۱۳۵۴.

تولید، بهره‌وری و... به کار برد. با این توضیح که جنبه عینی مدیریت در علم آن برای کشف قوانین عمومی در بهره‌ور نمودن تولید مورد بررسی قرار می‌گیرد و کشف چنین قوانینی در زمینه مدیریتی به انسان کمک می‌کند تا از این طریق هرچه بیشتر و بهتر از این فعالیت‌ها بهره‌برد؛ اصل تقسیم کار یا مدیریت علمی نیز همین‌گونه است. کشف این اصول به‌عنوان حقیقتی عینی و موضوعی وظیفه «علم مدیریت» است. بنابراین وظیفه علم مدیریت کشف قوانینی است که شناسایی و عمل به آنها، سبب پیشرفت جنبه عینی مدیریت و بازدهی بیشتر فرایند تولید بیشتر می‌شود.

از این نظر می‌توان گفت مکتب مدیریتی (که حاصل ارتباط مدیریت و فرهنگ است) در جنبه عینی، نقش ایجابی ندارد؛ زیرا پیدا کردن قوانین کلی و روابط موضوعی میان پدیده‌های طبیعی یا اجتماعی (کاری که در پژوهش‌های امروزی مدیریتی با روش‌های کمی انجام می‌شود) کار علم است، نه مکتب. از این‌رو کشورهای جهان با وجود سیستم‌های مدیریتی مختلف، می‌توانند از پیشرفت‌های علمی، قوانین کشف شده در علم مدیریت و همچنین اکتشافاتی که در سایر رشته‌های علوم می‌شود، برخوردار شوند و آنها را در زمینه مدیریت به کار برند.

نقش مؤثر و ایجابی مکتب مدیریتی، تنها در جنبه ذهنی آن تجلی می‌کند و اینجاست که تناقض‌های مسلکی میان سیستم‌های مدیریتی گوناگون (مدیریت اسلامی، مدیریت آمریکایی، مدیریت ژاپنی و...) منعکس می‌گردد. در هر جا جهان‌بینی خاصی از مدیریت به چشم می‌خورد و هر جامعه طبق ایده‌های کلی و مرامی مخصوص به خود انگیزه‌های فعالیت مدیریتی را توجیه کرده و مظاهر زندگی مطلوب را نشان داده است. پرسش‌های زیر نمونه‌ای است از مواردی که مکتب مدیریتی باید به آنها پاسخ دهد. البته کشف مکتب مدیریتی اسلام نیازمند پژوهش مستقل دیگری است.

— برای چه باید مدیریت، تولید و بهره‌وری باید وجود داشته باشد؟

— هدف‌ها و مقاصد مدیریت، تولید و بهره‌وری چیست؟

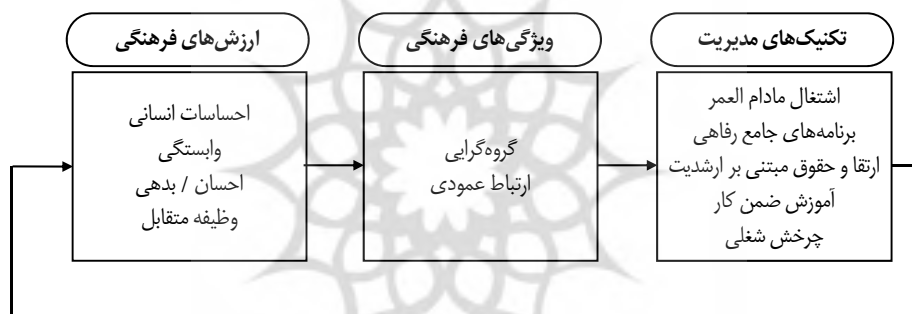
— آیا برای نظارت بر تولید و بهره‌وری برنامه و دستگاه رهبری مرکزی لازم است؟

تحقق دانش مدیریت اسلامی در جنبه عینی که می‌توان آن را با رعایت ملاحظاتی علم مدیریت اسلامی نامید منوط به عملی شدن جنبه ذهنی آن است. اگر تحقق عملی مدیریت اسلامی وجود نداشته باشد نمی‌توان بررسی‌های علمی لازم را انجام داد و دانش مدیریت اسلامی در سطح تحقق نظری ذهنی (مکتب مدیریت اسلامی) باقی می‌ماند. در صورتی که تکامل دانشی مدیریت در بستر اسلامی، نیازمند همه این موارد است. بنابراین برای داشتن نسخه کاملی از دانش مدیریت اسلامی، لازم است یافته‌های ذهنی مکتب مدیریت اسلامی را به کار بست تا از طریق تجربه بتوان نتایج آن را تحلیل کرد و به یافته‌های عینی (علم مدیریت اسلامی) دست یافت. این کار بست نیازمند شیوه‌هایی است که برای درک بهتر آن می‌توان تجربه مدیریت ژاپنی را مطرح نظر قرار داد.

۴-۲-۱. بررسی تجربه مدیریت ژاپنی

مدیریت ژاپنی به سبک امروزی پیشینه زیادی دارد. تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد که «فرهنگ گروه‌گرایی» و «روابط عمودی زیربنای مدیریت ژاپنی»، عناصر آن را به هم پیوند زده است. این دو واژه به ارزش‌های حاکم بر فرهنگ ژاپنی وابسته هستند. به عبارتی این ارزش‌ها هستند که چرایی مطلوبیت وابستگی به گروه و پذیرش روابط عمومی درون‌گرا را روشن می‌سازند.

به بیان کلی می‌توان گفت ویژگی‌ها و ارزش‌هایی که بر فرهنگ ژاپنی حاکم است، وجود شکل خاصی از مدیریت را توجیه می‌کند. با این روند که ارزش‌ها تعیین می‌کنند یک فرهنگ چه ویژگی‌هایی باید داشته باشد و مشخصات فرهنگ نیز به نوبه خود تعیین‌کننده تکنیک‌های مدیریت است. البته به کارگیری تکنیک‌های مناسب با اوضاع فرهنگی نیز موجب تقویت و استحکام ارزش‌های فرهنگی حاکم بر جامعه می‌شود. شکل زیر روابط بین این متغیرها را نشان می‌دهد.



شکل شماره ۱: ارتباط متغیرهای فرهنگی و مدیریتی

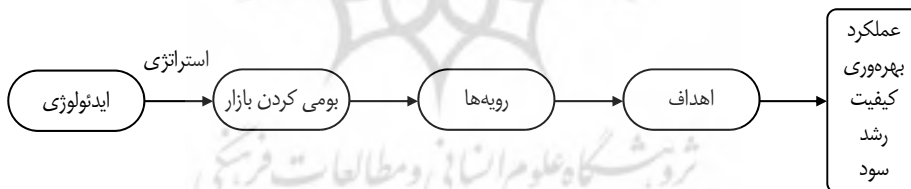
برای توصیف مدیریت ژاپنی مدل‌هایی پدید آمده که می‌توان آنها را در چارچوب مدیریت ایده‌ها، اشیا و انسان‌ها بررسی کرد.

مدیریت ایده: اشاره به وظیفه برنامه‌ریزی مدیران دارد که تلاش می‌کند تکنیک‌هایی برای برنامه‌ریزی در ژاپن مطرح نماید؛ زیرا معتقد است تکنیک‌های برنامه‌ریزی در غرب برای ژاپنی‌ها کارایی کمتری دارند. ژاپنی‌ها مدل‌های خاصی در زمینه برنامه‌ریزی طراحی کرده‌اند که با ویژگی‌های فرهنگی آنها مطابقت دارد که از آن جمله می‌توان به سیستم رینجی تصمیم‌گیری اشاره کرد. آنچه این مدل را از مدل‌های غربی متمایز می‌کند به عناصر تشکیل‌دهنده درون فرایند رینجی برای انتخاب یک بهترین راه حل باز می‌گردد. در این فرایند، بحث و مشاوره غیررسمی پیش از ارائه پیشنهاد رسمی همیشه وجود دارد. همچنین دواپر کنترل کیفی به‌عنوان گروه‌های نسبتاً کوچک از کارکنان که با یکدیگر به بحث و بررسی در مورد تدوین راه‌حل‌های مناسب برای برطرف ساختن

مسائل مربوط به کیفیت یا بهره‌وری هزینه‌ها می‌پردازند، نمونه بسیار جالبی از مشارکت گروهی تصمیم‌گیری در ژاپن است.

منظور از مدیریت اشیا همان وظیفه سازماندهی و تولید است که از این نظر نیز ژاپنی‌ها رویه‌های خاص خود را دارند، همان‌طور که در بُعد تولید نیز تکنیک‌های خاص خود را دارند. تولید به موقع یکی از این موارد است. یکی از دلایل برتری ژاپنی‌ها در زمینه مدیریت تولید ورود به موقع مواد اولیه به خط تولید است به‌گونه‌ای که از بروز انواع هزینه‌های غیرضروری مانند انبارداری جلوگیری می‌شود.

اما برتری خاص مدیریت ژاپنی نه در مدیریت ایده‌ها و اشیا؛ بلکه در مدیریت منابع انسانی آنها نهفته است. ایدئولوژی‌ها مانند گروه‌گرایی و گرایش اجتماعی، سازمان‌های ژاپنی را مجبور می‌کنند استراتژی بومی کردن بازار کار را بپذیرند. رویه‌هایی مانند تسهیم اطلاعات، مشارکت، امنیت شغلی، برنامه‌های رفاهی، ارتقا و حقوق مبتنی بر ارشدیت، آموزش ضمن کار و چرخش شغلی از انتخاب چنین استراتژی ریشه می‌گیرند. همه این رویه‌ها با هم در ارتباطند و برای تحقق رفتار و عملکرد سازمانی مطلوب به کار گرفته می‌شوند. نکته مهم این است که به‌طور کلی همه کشورها هدف‌های مشابهی از سیستم مدیریت منابع انسانی خود دارند؛ اما رویه‌های به دست آوردن آنها با یکدیگر متفاوت است. شکل زیر بیان‌کننده این ارتباط است:



شکل شماره ۲: فرایند بومی‌سازی رویه‌ها در مدیریت

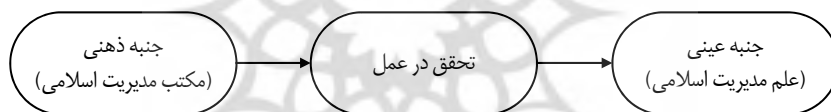
بنابراین توضیحات می‌توان گفت برای تحقق مدیریت اسلامی در عمل باید به دنبال رویه‌هایی برای ارتقا، آموزش، سبک سرپرستی، سبک تصمیم‌گیری، الگوی ارتباطات، مکانیزم کنترل، روابط میان واحدهای سازمانی و... باشیم.^۱ استراتژی‌های مدیریت ژاپنی در بومی کردن بازار و ارائه رویه‌های مبتنی بر آن، الگوی قابل توجهی پیش روی مدیریت اسلامی قرار می‌دهد که با توجه به تعریف آن می‌توان رویه‌هایی را در سبک سرپرستی، سبک تصمیم‌گیری، الگوی ارتباطات، الگوی

۱. تفصیل این متغیرها در مطالعات مربوط به تفاوت مدیریت ژاپنی و آمریکایی مانند مطالعات فوکودا و مطالعات کاپلان و همکاران و... آمده است.

کنترل، روابط میان‌سازمانی و... از سنت اسلامی و منابع آن استخراج کرد. سبک اسلامی در کنترل یکی از این نمونه‌هاست. بنابراین در این رویکرد اصول متفاوت نیست. این نشان می‌دهد که مسئله ریشه‌های هویت ایرانی و خوانش دوباره آن در مسیر اسلام، نقشی اساسی در دانش مدیریت اسلامی دارد. بنابراین برای یافتن این سبک‌ها باید به این مهم توجه داشت تا بر این اساس بتوان به رویه‌های مختلف دست یافت.

۵. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

طبق تعریف گفته شده از مدیریت اسلامی باید برای آن هم قید احترازی و هم قید تأسیسی قائل بود. به این معنی که مدیریت اسلامی فقط به دنبال چارچوب‌گذاری بر روی دانش مدیریت موجود و بررسی مغایرت و عدم مغایرت گزاره‌های آن با موازین شرعی نیست، بلکه پا را فراتر گذاشته و رویه و سبک‌هایی را برای اصول مدیریت در جهت تحقق اهداف سازمانی که در راستای هدف غایی خلقت است مطرح می‌کند. در یک تبیین کاربردی می‌توان گفت دانش مدیریت اسلامی مجموعه‌ای گزاره‌های ذهنی، عملی و علمی است که ترتیب آنها در شکل زیر آمده است:



شکل شماره ۳: رابطه اجزای دانش مدیریت اسلامی

این روند به معنای آن است که باید از منابع اسلامی، سنت و ریشه‌های هویتی فرهنگ ایرانی-اسلامی، اصول و روش‌های مکتب مدیریت اسلامی را استخراج کرد تا به‌عنوان چتر اصلی نظری در تمامی تصمیم‌گیری‌های مدیریتی نقش ایفا کند. افزون بر این باید براساس متون دینی، تاریخی و فرهنگی، سبک‌ها، شیوه‌ها و روش‌هایی برای انجام اصول و اقدامات مدیریتی استخراج کرد و این شیوه‌ها و سبک‌ها را در عمل به کار بست. برای شکل‌گیری دانش مدیریت اسلامی باید به دنبال رویه‌هایی برای وظایف اساسی مدیریت در فرهنگ اسلامی بود. به عبارتی باید دید شیوه‌ها و سبک‌های مطلوب سازماندهی، برنامه‌ریزی، حقوق و دستمزد، مدیریت منابع انسانی و... در فرهنگ و سنت اسلامی چیست. طبیعتاً پاسخ این سؤالات را باید در منابع دینی و متون تاریخی یافت. البته نه به این منظور که جایگاه این وظایف را در متون دینی بیابیم، بلکه با این هدف که از فرهنگ دینی رویه‌ها و روش‌هایی را در این زمینه بیابیم. هرچند ممکن است دستیابی به این مهم به سهولت امکان‌پذیر نباشد. در مرحله بعد با نگاه علمی و با روش‌های کمی تکرارپذیری و

تجربه‌پذیری آنها را مورد بررسی قرار داد. مراحل دوگانه طرح کلی دانش مدیریت اسلامی به تفکیک در زیر می‌آید:

مرحله اول: جنبه ذهنی دانش مدیریت اسلامی

۱. کشف مسائل اعتقادی، احکام و اخلاق مرتبط با سازمان و مدیریت جهت بررسی تصمیمات مدیریتی و حصول اطمینان از عدم مغایرت آنها با موازین شرعی؛
۲. کشف روش‌ها و سبک‌های انجام اصول مدیریت در راستای تحقق اهداف سازمانی در جهت اهداف غایی خلقت؛
۳. کشف اصول جدید مدیریت.

مرحله دوم: جنبه عینی دانش مدیریت اسلامی

۱. در نظر گرفتن اصول، شیوه‌ها و سبک‌های کشف شده به مثابه چتر نظری و اجرا در مقام عمل؛
 ۲. علم مدیریت اسلامی بررسی تکرار شوندگی، تجربه‌پذیری و روابط بین متغیرهایی است در مرحله دوم در عمل به کار گرفته شدند.
- برای تحقیقات آتی موضوعات زیر پیشنهاد می‌شود:
- کشف مکتب مدیریتی اسلام (جنبه ذهنی)؛
 - به کارگیری رویه‌ها و سبک‌های اسلامی بومی در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با اصول اساسی مدیریت (برنامه‌ریزی، سازماندهی، کنترل، ایجاد انگیزه، رهبری و...) (تحقق عملی)؛
 - اجرا و پیاده‌سازی گزاره‌های جنبه ذهنی و کشف روابط میان آنها (جنبه عینی).

منابع

- ✽ قرآن کریم
- ✽ لغت نامه دهخدا.
۱. ابراهیمی، محمدحسین (۱۳۷۹)، مدیریت اسلامی، قم: مرکز انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.
 ۲. احمدی، مسعود (۱۳۸۴)، مدیریت اسلامی (اصول، مبانی، مفاهیم و الگوها)، ساری: انتشارات پژوهش‌های فرهنگی.
 ۳. افجه‌ای، سیدعلی اکبر (۱۳۷۲)، «کامیابی مدیریت ژاپنی»، مجله دانش مدیریت، ش ۲۱، ص ۳۲-۴۴.
 ۴. الوانی، سیدمهدی (۱۳۹۲)، مدیریت عمومی، تهران: نشر نی.
 ۵. الوانی، سیدمهدی و رضا واعظی (۱۳۷۲)، «مقدمه‌ای بر مطالعات تطبیقی در مدیریت دولتی»، مجله مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ش ۱۰ و ۱۱، ص ۳۷-۵۴.
 ۶. براتی، عباسعلی (۱۳۷۳)، فقه مدیریت، تهران: سازمان تبلیغات اسلامی.
 ۷. پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۷)، مختصات حکومت حق مدار در پرتو نهج البلاغه امام علی (علیه السلام)، تهران: شرکت انتشارات علمی و فرهنگی.
 ۸. _____ (۱۳۹۴)، مدیریت ما، مدیریت اسلامی در پرتو نهج البلاغه امام علی (علیه السلام)، تهران: بنیاد نهج البلاغه.
 ۹. پیروز، علی آقا؛ ابوطالب خدمتی؛ عباس شفیعی و سید محمود بهشتی زاده (۱۳۸۶)، مدیریت در اسلام، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
 ۱۰. توانایی فرد، حسن (۱۳۸۵)، فرهنگ تشریحی اقتصاد، تهران: نشر الکترونیکی و اطلاع‌رسانی جهان رایانه امین.
 ۱۱. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۶)، انتظار بشر از دین، قم: مرکز نشر اسراء.
 ۱۲. _____ (۱۳۸۹)، «دین و مدیریت کارآمد»، مجله پاسدار اسلام، ش ۲۶۹.
 ۱۳. چالمرز، آلن اف (۱۳۷۸)، چیستی علم: درآمدی بر مکاتب علم‌شناسی فلسفه، ترجمه سعید زیباکلام، تهران: سمت.
 ۱۴. خاک ره آل محمد، سعید (۱۳۷۵)، «مدیریت تطبیقی-مورد ژاپن»، مجله دانش مدیریت، ش ۳۳ و ۳۴، ص ۶۴-۸۱.

۱۵. خسرو پناه، عبدالحسین (۱۳۸۳)، «منطق استقراء از دیدگاه شهید صدر»، مجله ذهن، ش ۱۸، ص ۲۹-۵۸.
۱۶. دفت، ریچارد ال (۱۳۹۴)، مبانی تئوری و طراحی سازمان، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۱۷. رضائیان، علی (۱۳۹۲)، اصول مدیریت، تهران: انتشارات سمت.
۱۸. روشنی، سکینه (۱۳۸۶)، اصول و مبانی مدیریت اسلامی و الگوهای آن، تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.
۱۹. سروش، عبدالکریم (۱۳۵۸)، علم چیست؟ فلسفه چیست؟ تهران: انتشارات پیام آزادی.
۲۰. _____ (۱۳۷۷)، «دین اقلی و اکثری»، مجله کیان، ش ۴۱.
۲۱. شفریتز، جی ام، اوت، استیون (۱۳۹۲)، تئوری سازمان: اسطوره‌ها، ترجمه علی پارسائیان، تهران: انتشارات ترمه.
۲۲. عبداللهی، عبدالله و جعفر جوان (۱۳۸۹)، درآمدی بر فلسفه علم و پژوهش در علوم انسانی (کتاب دوم، روش و روش‌شناسی)، تهران: نشر چاپار.
۲۳. صدر، سیدمحمدباقر (۱۳۵۱)، فلسفه ما، ترجمه سیدمحمدحسین مرعشی شوشتری، تهران: انتشارات کتابخانه صدر.
۲۴. _____ (۱۳۵۴)، اقتصاد ما یا بررسی‌هایی در مکتب اقتصادی اسلام، ترجمه محمدکاظم موسوی، ج ۲، تهران: انتشارات اسلامی.
۲۵. طباطبایی، محمدحسین (۱۳۷۴)، ترجمه تفسیر المیزان، ترجمه سیدمحمدباقر موسوی همدانی، قم: دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
۲۶. طباطبایی بروجردی، سیدحسین (۱۳۸۳)، جامع الاحادیث، ج ۱، ۳۱ جلد، قم: المطبعة العلمية.
۲۷. علی احمدی، علیرضا و حسین علی احمدی (۱۳۸۶)، مبانی و اصول مدیریت اسلامی، تهران: انتشارات تولید دانش.
۲۸. قبادی، اسماعیل (۱۳۸۱)، اصول و مبانی مدیریت اسلامی، تهران: انتشارات فقه.
۲۹. محمودی، جعفر (۱۳۷۹)، «چیستی مدیریت اسلامی در بوته نقد»، مجله دانش مدیریت، س ۱۳، ش ۵۱، ص ۳-۲۲.
۳۰. مریدی، سیاوش و علیرضا نوروزی (۱۳۷۳)، فرهنگ اقتصادی، تهران: انتشارات پیشبرد-نگاه.
۳۱. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۱)، پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام.

۳۲. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۱)، «ویژگی‌های مدیریت اسلامی، ریشه‌ها-الگوها-انگیزه‌ها»، مجله مدیریت دولتی، ش ۱۸، ص ۳۰-۳۷.
۳۳. مکولی، جان؛ ژوانی دبرلی و فیل جانسون (۱۳۸۹)، نظریه سازمان، نگاه‌ها و چالش‌ها، ترجمه حسن دانایی فرد و سیدحسین کاظمی، تهران: دانشگاه امام صادق (علیه السلام).
۳۴. نبوی، محمدحسن (۱۳۹۱)، مدیریت اسلامی، قم: انتشارات بوستان کتاب قم.
۳۵. نجاری، رضا (۱۳۸۶)، مبانی مدیریت اسلامی، تهران: دانشگاه پیام نور.
۳۶. واعظی، امیر (۱۳۹۲)، «جستاری در تعریف‌ها و برداشت‌های صاحب‌نظران از مفهوم مدیریت اسلامی»، دوفصلنامه علمی تخصصی اسلام و مدیریت، ش ۴، ص ۱۵۵-۱۷۲.

