

پیش‌نیازهای تحقق مدل «مدیریت اسلامی جامع و مبنایی» در حکومت اسلامی بر اساس دیدگاه آیه‌الله مصباح یزدی

محمود مطهری نیا*

تأیید: ۱۴۰۱/۹/۱۵

دریافت: ۱۴۰۱/۵/۱۱

چکیده

دانش مدیریت یکی از مهم‌ترین شاخه‌های علوم انسانی دنیای جدید است با روی‌کرد، اهداف و مبنای خاص خود، سیر تطوری را طی دو قرن پشت سر گذاشته است. پس از پیروزی انقلاب اسلامی در ایران، موضوع مدیریت اسلامی مورد توجه قرار گرفت. در ایران واکنش‌های متفاوتی نسبت به این مقوله دیده شد که از آن جمله انواع انکار و نیز روی‌کرد اسلامیزه کردن مدیریت بود که در عمل مورد اقبال بسیاری قرار گرفت. در این میان، مرحوم آیه‌الله مصباح یزدی نظریه‌ای متفاوت ارائه کرد که حاصل ترکیب برداشت از منابع مختلف مانند قرآن، روایات با فلسفه و دقت در سیر تحول و تغییرهای بنیادین نگرش به انسان طی قرون پسا رنسانس بود. از جمله اساسی‌ترین توجه به جنبه‌های غیر سازمانی فرد در زندگی مادی و غیر مادی وی از ناحیه سازمان، یکی از اصلی‌ترین ویژگی‌های دیدگاه آیه‌الله مصباح به شمار می‌آید. مهم‌ترین پرسش در این راستا، آن بود که برای تحقق مدل مدیریت مد نظر آیه‌الله مصباح یزدی باید به چه پیش‌نیازهایی دست یافت؟ در نوشتار حاضر با روش مطالعه کتابخانه‌ای تطبیقی، ضمن تبیین اجمالی رویکردهای رقیب سعی شده با استفاده از جلسات ایرادشده توسط آیه‌الله مصباح یزدی، مبنای و پیش‌نیازها برای تحقق مدل مطلوب مدیریت اسلامی از منظر او استخراج و ارائه شود.

واژگان کلیدی

مدیریت اسلامی، حکومت اسلامی، آیه‌الله مصباح یزدی

* عضو هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران: motaharinia@gmail.com

مقدمه

مدیریت و برنامه‌ریزی به معنای عام آن، از نخستین اجزای زندگی بشری روی زمین بوده و به هر حال، هر انسانی زندگی روزمره خود را بر اساس برنامه‌ای طی می‌کند. بدیهی است سپردن رخدادهای اتفاق روزمره به حوادث برنامه‌ریزی نشده یا به بطالت گذراندن اوقات و ساعات نیز خود نوعی برنامه‌ریزی است. در مطالعات مربوط به دانش مدیریت، این دست برنامه‌ریزی‌ها مورد توجه قرار نمی‌گیرند و منظور آن دسته از مطالعات است که به طور مشخص پس از دوره صنعتی شدن جهان و انقلاب صنعتی تعریف و چارچوب‌بندی شده است.

بایسته‌ها و پیش‌نیازهای مورد نیاز برای فهم مدیریت

دانش مدیریت یکی از شاخه‌های علوم انسانی در دنیای جدید است که بدون شناخت این دنیای نو نمی‌توان آن را شناخت. در این راستا نیاز مبرمی به شناخت سیر تحول غرب از رنسانس تا کنون، مؤلفه‌های دنیای نو، ملاک ارزش‌گذاری در این دنیای تازه و بالأخره مفهوم سازمان داریم؛ آشنایی با سیر تحول غرب، بررسی انتقادی مؤلفه‌های اساسی دنیای جدید، نقد ملاک ارزش‌گذاری در دنیای مدرن و بالأخره لزوم بازخوانی و استخراج دقیق نظام ارزشی اسلام برای فهم مدیریت اسلامی، اهم این پیش‌نیازها را تشکیل می‌دهد.

الف) آشنایی با سیر تحول غرب

رنسانس یا نوزایی، از قرن چهاردهم در ایتالیا آغاز شد و در میانه قرن پانزدهم، اروپا را فرا گرفت. ضمن این رخداد مهم، تاریخ جدید حیات بشر و نگرش به انسان در دنیا آغاز شد و به طور مستقیم یا با واسطه با مرور ایام و قرون، تمام دنیا را در بر گرفت. ضمن این ماجرا با تلاشی دوچندان و به هر شکل ممکن میراث یونان و روم باستان به خصوص نویسندگانی؛ مانند افلاطون، سیسرو، سوفوکل و پلوتارک از زیر خروارها خاک بیرون آورده شده و با به روز رسانی ادبیات‌شان آن‌ها را در جامعه تئوریزه کرده و رواج دهند. مطالعه آثار کلاسیک در دوران رنسانس را «دانش نو» نامیدند و همراه با آن ارزش‌های فردی مورد توجه مضاعف قرار گرفت. گرایش به

انسان در دوره رنسانس را سال‌ها بعد و در قرن نوزدهم اومانسیم، انسان‌گرایی نام نهادند؛ زیرا در عمل توجه به انسان و موضوعات مربوط به او جایگزین توجه به مسائل روحانی، معنوی و آسمانی شد (کوریک، ۱۳۹۶، ص ۱۳).

در این نگرش جدید، شخصیت و شکوفایی کامل انسان بر هر چیز دیگری مقدم شمرده می‌شود. انسان‌گرایی مدرن دو قرائت دارد: فردگرا و جمع‌گرا؛ در قرائت فردگرا که در برخی مکاتب فلسفی و سیاسی؛ مانند پراگماتیسم، اگزیستانسیالیسم، پرسونالیسم، لیبرالیسم ظهور و بروز بیش‌تری یافت، اصالت به طور کامل به تک‌تک افراد داشته می‌شود. در این دوره، ابتدا مقوله‌هایی؛ مانند اختیار و آزادی انسان به بهانه تقابل با کلیسا مورد توجه قرار گرفت و پس از آن، طبیعت‌گرایی، تأیید جایگاه لذت در مقوله‌ها و زندگی اخلاقی، تساهل و تسامح دینی از دیگر مسائلی بود که در کانون علاقه اومانیست‌ها دیده شد. بعد از مباحث فکری، تأثیرات روی‌کرد جدید در رشته‌هایی؛ مانند زیست‌شناسی، پزشکی، شیمی، فیزیک و... خودنمایی کرد.

در قرن‌های هفده و هیجده که از آن با تعبیر دوره روشن‌گری یاد می‌شود، با ظهور فیلسوفانی؛ مانند دکارت، بیکن، برونو، اسپینوزا در نحله راسیونالیستی (اصالت عقل) و هیوم، لاک و بارکلی در نحله آمپریستی (اصالت تجربه) آرام آرام روی‌کردها و مسیرهای تازه برای انسجام مفاهیم فلسفی فراهم شد. در این دوره برای پاسخ به مسأله اساسی و محوری وجود انسان و سر و سامان‌دادن به زندگی فردی و اجتماعی او، موازین عقلی جایگزین کشف و فهم اراده خدا دربار او شد. قهر و رضایت خداوند و نیز جهنم و بهشت موعود و پس از مرگ، جایگاه خود را به طرح‌ها، مقوله‌ها و برنامه‌هایی دادند که بر اساس آنچه عقل نامیده می‌شد، بیرون آمده باشد.

ساده‌ترین و واضح‌ترین نمودهای انسان‌گرایی را در تحولات رخ‌داده در نقاشی‌ها و پیکرتراشی‌ها می‌شد مشاهده کرد، اما آثار بعد مهم‌تر و اثرگذارتر این تحول در شاخه‌های مختلف علوم و به خصوص شاخه‌های علوم انسانی؛ مانند اخلاق، سیاست، تعلیم و تربیت، اقتصاد، حقوق و دین‌شناسی نمایان شد. اخلاق جایگزین آموزه‌های دینی به خصوص مسیحیت شد و فرآیندهای عقل‌محور تعیین‌کننده ارزش‌ها و باید و

نباید‌های اخلاقی شدند. در دنیای سیاست، میل و اراده اکثریت، قدرت و غلبه‌مداری و این دست روی‌کردهای انسان‌مدار و فرعون‌پایه به جای تعالیم دینی و حکومت‌های دین‌محور نشستند. البته فراموش نکنیم تا قرن‌ها پیش از این تحول، اگر حکومتی ادعای دین‌پایه‌ای داشت، در واقع نوع خاصی از دیکتاتوری بود که از دین برای سلطه بیش‌تر و عمیق‌تر بر مردم سوء استفاده کرده بود.

اختراع صنعت چاپ در این سال‌ها نیز باعث تسهیل چاپ کتاب‌ها و در نتیجه گسترش باسوادی شد. اروپا که قرن‌های متمادی قرون وسطی از جهل، جاهلیت و بی‌سوادی رنج می‌برد، در پی این رخدادها روز به روز بر آمار باسوادانش افزوده می‌شد، با در نظر داشتن این نکته که آنان هم باسواد می‌شدند و همزمان نگاه‌شان به عالم و آدم نیز تغییر پیدا می‌کرد.

در نتیجه این نگرش بود که قرن شانزدهم به شناسایی عالم و سیاحت در دنیا گذشت و در پی آن، دوره استعمار آغاز شد. در دوره استعمار که پشتیبانی جدی پاپ و کلیسای زیر دست او را به همراه داشت، پرتغال، اسپانیا، انگلستان، فرانسه و... یک به یک کشورها و مناطق مختلف دنیای بیرون اروپا را استعمار و پس از آن چپاول کردند. تاراج ثروت‌های به خصوص دو قاره آسیا و آفریقا در کنار انتقال دانش و صنایعی که از تمدن‌های چین و هند باستان و تمدن اسلامی و به طور مشخص روم و یونان باستان به دوره جدید منتقل شد، همراه با اختراعاتی که در این قرون و خاصه قرن هیجدهم نمایان شدند، انقلاب صنعتی را رقم زدند. با ظهور انقلاب صنعتی، مفهوم سازمان بخش جدانشدنی زندگی بشر شد و از آن زمان به بعد نمی‌توان زندگی جامعه انسانی را بدون آن تصور کرد.

ب) بررسی انتقادی مؤلفه‌های اساسی دنیای جدید

از ابتدای ظهور رنسانس تا کنون، اومانیزم به معنای عام آن، دربردارنده مؤلفه‌های زیر بوده که البته شدت و ضعف و چگونگی هر کدام از این مؤلفه‌ها در نحله‌های مختلف اومانیزم و نظر نظریه‌پردازان گوناگون آن‌ها متفاوت بوده است:

۱. حذف رابطه انسان با آسمان و آموزه‌های ادیان.
 ۲. محدودکردن افق دید انسان به زندگی در دنیا و غفلت عمدی از زندگی پس از مرگ.
 ۳. جداکردن دین از مناسبات اجتماعی و به پستی خانه و زندگی فردی راندن آن با شعار سکولاریسم.
 ۴. محور قراردادن انسان و اصالت و جایگاه‌بخشیدن به همه امیال و علایق او.
 ۵. باورداشتن به عقل، شک‌گرایی و عمل‌گرایی به مثابه ابزارهای مناسب برای کشف حقیقت و بازسازی جامعه بشری.
 ۶. به‌شمار آوردن عقل و اختیار به عنوان بنیادی‌ترین ابعاد وجود انسان.
 ۷. تلاش برای برپاساختن اخلاق و ارزش‌های جامعه بر پایه خودمحوری و تساوی اخلاقی.
 ۸. ادعای باز و تکثیرگرابودن جامعه و اجازه‌دادن به ابراز هر نوع مطلب و دیدگاه غیر یا ضد ادیان.
 ۹. فریادزدن شعار برتری دموکراسی نسبت به دیگر انواع دیکتاتوری و معرفی آن به عنوان برترین تضمین‌کننده حقوق انسان‌ها در برابر اقتدارگرایی فرمان‌روایان و سلطه‌جویی حاکمان (البته فراموش نکنیم به تصریح تحلیل‌گران و نظریه‌پردازان، دموکراسی خود نوع خاصی از دیکتاتوری است).
 ۱۰. پای‌بندی جدی به جدایی نهادها و آموزه‌های دینی از ساختار و قوانین دولت.
 ۱۱. القای مستمر و جدی تقابل عقل و آموزه‌های دینی.
 ۱۲. نفی مبدأ و معاد و رد انتساب آن‌ها و نیز آفرینش و وجود انسان به خدا.
 ۱۳. باور و ترویج این روی‌کرد که همه ایدئولوژی‌ها، باورها و سنت‌های برآمده از ادیان، قوانین سیاسی یا اجتماعی و عرفی باید به دست انسان‌ها ارزش‌گذاری و سنجش شوند و نمی‌توان آن‌ها را تنها بر پایه ایمان پذیرفت.
 ۱۴. باور جدی به این ادعا که اومانیسیم جانشینی واقع‌گرا و معقول برای الهیات‌های به ظاهر ناامیدکننده و دیگر ایدئولوژی‌های زیان‌آور است.
- در میان مؤلفه‌های بی‌همتایی فرد انسانی، خرد و روش‌های علمی هسته مرکزی کانونی اومانیسیم را تشکیل می‌دهند (بیات، ۱۳۸۶، ص ۳۸).

ج) نقد ملاک ارزش‌گذاری در دنیای مدرن

با کنار گذاشته شدن معیارهای و حیانی، مکاتب اخلاقی متنوعی شکل گرفتند که پایه شاخه‌های مختلف علوم انسانی را بنا نهادند و طی قرون بعد این دانش‌ها در مسیر تعیین و تعریف شده این مکاتب پیش رفتند. مهم‌ترین مکاتب یادشده را می‌توان به تقسیم‌بندی آیه‌الله مصباح یزدی چنین نام برد:

۱. لذت‌انگاری: بر پایه این مکتب، ارزش، لذت و خوشایندی است. لذت‌انگاری به عنوان یک نظریه فلسفی، دو صورت دارد:

الف) لذت‌انگاری روان‌شناختی: بر این اساس، مردم در زندگی خود واقعاً به دنبال لذت هستند.

ب) لذت‌انگاری اخلاقی: بر مبنای این نظریه مردم نه تنها در جست‌وجوی لذت هستند، بلکه باید چنین کنند؛ زیرا تنها خوبی، لذت است. بنا بر مشهور، پرچم‌دار مکتب لذت‌گرایی «آریستیپوس» یونانی بوده که البته این گرایش منحصر به او نبوده و در سایر مکاتب قدیم و برخی مکاتب امروزی و در فرهنگ غربی نیز آثار این تفکر را می‌توان مشاهده کرد.

۲. پذیرش وجدانی عمل: «کانت»، معیار تشخیص ارزش اخلاقی را در این می‌دانست که مردم آن کار را ستایش کنند و مورد پسند همه مردم قرار گیرد. به عبارت دیگر، اگر رفتاری مورد تأیید و پسند عامه مردم باشد، عقل عملی، به ارزشمند بودن آن حکم می‌کند، حتی اگر برای شخص عمل‌کننده، به نوعی ضرر داشته باشد. البته «کانت» علاوه بر پذیرش عمومی، شرط‌های دیگری را برای ارزشمندی رفتارها نیز؛ مانند نداشتن انگیزه شخصی، مبتنی نبودن بر عواطف (مانند عاطفه مادری نسبت به فرزند)، انجام عمل، فقط برای تکلیف و نه برای نتایج را بر می‌شمرد.

۳. منفعت‌گرایی: «جرمی بنتام» و «جان استوارت میل» به عنوان نظریه‌پردازان اصلی این مکتب بر این باور بودند که هرچه دارای سود و منفعت باشد، ارزشمند است و هر رفتار یا چیز فاقد منفعت، بی ارزش به شمار می‌آید. گاهی ملاک ارزش، منفعت فردی در نظر گرفته می‌شود، گاه منفعت اجتماعی است و گاهی هر دو را ملاک ارزش لحاظ می‌کند. نقطه اشتراک هر سه در تأکید بر ارزشمند بودن هر عمل سودآفرین است (مصباح یزدی، ۱۳۹۴، ص ۱۴۸).

هر کدام از مکاتب بالا در بسترهای مختلف به گونه‌های متفاوتی مورد توجه و نیز نقد قرار گرفته، اما به نظر می‌رسد آنچه بیش از دیگر مکاتب در دانش مورد مطالعه ما در این نوشتار؛ یعنی مدیریت مبنای تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی‌ها قرار گرفته گونه و سویه‌ای از مکتب منفعت‌گرایی بوده است.

اگر بخواهیم یک نمونه از الگوهای پر استفاده در مدیریت نوین را مثال بزنیم، شاید بتوان یکی از مشهورترین الگوها را هرم سلسله‌مراتب نیازهای انسان دانست که ضمن تحقیقی میدانی و پرسش‌نامه‌ای در شهر نیویورک انجام و به سال ۱۹۴۳ منتشر شد. متأسفانه حاصل این پیمایش که به دست آمده از استقرایی ناقص از مردم نیویورک آن سال‌ها بود، بدون هیچ دلیل متقن و معقولی به تمام انسان‌های دنیا در زمان‌ها و مکان‌های متفاوت تعمیم داده شد و بعد از گذشت ۸۰ سال هنوز در میان بسیاری از روان‌شناسان و نظریه‌پردازان مدیریت پذیرفته است.

د) توجه به نوبودن مفاهیم سازمان و مدیریت و لزوم در نظر داشتن معنای درست و مصادیق آن‌ها در پی ظهور انقلاب صنعتی و تحول در فعالیت‌ها و مشاغل، مقوله و مصداق سازمان، چنان مفهوم و جایگاهی پیدا کرد که امروز اساساً نمی‌توان زندگی در هیچ نقطه‌ای از دنیا را بدون آن تصور کرد.

منظور از سازمان، گروهی متشکل از دو نفر یا بیش‌تر است که در محیطی با ساختاری از پیش تعیین شده و منظم، برای دستیابی به اهداف گروهی با هم همکاری می‌کنند (فیضی، ۱۳۹۱، ص ۳). سازمان‌ها در جوامع صنعتی اهداف متنوعی دارند و به دنبال رشد سریع بازده خود هستند و ابزار نظام‌دهنده مهمی به شمار می‌آیند و علاوه بر آن، عامل مهم پویایی جامعه نیز هستند (نیکوآقبال، ۱۳۹۱، ص ۴-۵). سازمان در بسترهایی؛ مانند اداره، کارخانه و مانند آن ظهور پیدا می‌کند، اما مهم‌ترین بخش آن، نیروی انسانی فعال در آن‌جاست. با حذف نیروی انسانی از سازمان‌ها در عمل، با مجموعه‌ای تجهیزات و بناها و فضاهای واقعی و گاه سایبری مواجه خواهیم بود.

مدیریت، مجموعه فعالیت‌ها و وظایفی را گویند که رفتار و فعالیت سازمان و نیروهای موجود در آن را در مسیر هدف/اهداف از پیش تعیین شده تنظیم، تصحیح،

تقویت و راهنمایی می‌کند. در بسیاری از موارد، کارایی سازمانی به عنوان میزان حصول اهداف تعیین می‌شود (میچل، ۱۳۸۹، ص ۳۹). برای نیل به این مقصود، مدیریت با مقوله‌هایی؛ مانند برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و نظارت بر کار اعضای سازمان و کاربرد همه منابع در دسترس برای رسیدن به اهداف تعیین شده سازمان نسبت پیدا می‌کند. موارد برشمرده شده مهم‌ترین وظایف هر مدیری است.

در برنامه‌ریزی، مشخص می‌شود چه کسانی، چه اموری را باید چگونه و چه زمانی انجام بدهند.

در سازماندهی، به دنبال تأمین منابع انسانی، مواد، منابع مالی و تعیین روابط میان این عوامل به منظور انجام برنامه‌ها و کارها هستند. یکی از مهم‌ترین جنبه‌های سازماندهی، یافتن و داشتن نیروی انسانی با کیفیت مناسب در زمان و مکان و شرایط مشخص برای دست‌یافتن به اهداف سازمانی است که از آن با تعبیر تخصیص و تأمین نیروی انسانی یاد می‌کنند.

در کارگزینی، نحوه و اصول تصمیم‌گیری درباره افرادی که باید به کار گرفته شوند، گزینش کارکنان و کارمندان، تعیین استانداردها و قواعد و قوانین عمل‌کرد، گرامت و تأمین مالی نیروها و به دنبال آن، ارزش‌یابی عمل‌کرد، آموزش و توسعه کارکنان تعریف می‌شود. در اثرگذاری و رهبری، مقوله نفوذ بر دیگران و اثر گذاشتن بر نیروها بررسی می‌شود. موضوعاتی مانند رهبری، انگیزش و ارتباطات را ذیل این عنوان مطالعه می‌کنند.

و بالأخره در نظارت و کنترل، فرآیندی به عکس و مکمل برنامه‌ریزی است که ضمن آن، اقدامات انجام شده را با آن چه باید انجام می‌شد، مقایسه و اقدامات اصلاحی ضروری را شناسایی می‌کنند (جزنی، ۱۳۹۱، ص ۲۵).

تمام سازمان‌ها برای ادامه حیات و استمرار وظایف خود متکی به جریان مستمر منابعی به درون سمت و خویش است که آن‌ها را ارزشمند می‌داند؛ مانند پول، فناوری و مهارت‌ها؛ توانایی اعمال کنترل هر کدام از این منابع ارزشمند، برای هر فرد یا گروهی می‌تواند عامل عمده قدرت محسوب شود (قلی‌پور، ۱۳۹۰، ص ۹۷).

توانایی اعمال برای دست‌یابی به اهداف یادشده عنوان کلی مدیریت به چند زیرشاخه تقسیم شده و به طور تخصصی و جداگانه به هر کدام از آن‌ها پرداخته می‌شود.

شاخه‌هایی؛ مانند مدیریت استراتژیک، مدیریت منابع انسانی، مدیریت رفتار سازمانی بیش از دیگر شاخه‌های مدیریت به طور مستقیم با نیروی انسانی نسبت یافته‌اند.

برای نمونه یکی از مهم‌ترین موضوعاتی که در سازمان مورد مطالعه مدیران قرار می‌گیرد، مقوله انگیزش است؛ زیرا اگر یک نیرو از انگیزه کافی برخوردار باشد، با بهره‌وری قابل توجهی کار می‌کند و در نتیجه وجود نیازهای ارضاننده با دیگران دچار تنش می‌شود و بسته به میزان اثرگذاری بر اطرافیان می‌تواند سازمان را به بحران بکشاند (هرسی و بلانچارد، ۱۳۹۱، ص ۲۶) و گاه برای حل آن، چنین فرآیندی ترسیم می‌شود:



فرآیند انگیزش (رابینز و سننرو، ۱۳۹۱، ص ۲۴۴).

در رویکرد جاری مدیریت، مطالعه ارزش‌ها برای رفتار سازمانی بسیار اهمیت دارد؛ زیرا نگرش‌ها، احساسات و ادراکات کارکنان از ارزش‌های آنان تأثیر می‌پذیرد و از این‌رو، رفتارهایی را بر دیگر رفتارها ترجیح می‌دهند. البته این ارزش‌ها بر اساس مبانی پیش‌گفته چنان تدوین می‌شوند که در نهایت خدشه‌ای به سکولاربودن دانش مدیریت وارد نکنند (قلی‌پور، ۱۳۹۱، ص ۴). شاخص‌ترین ارزش‌های غایی که با این الگو در سازمان شناسایی می‌شوند و اغلب در یک سطح در نظر گرفته می‌شوند، عبارتند از زندگی راحت و پرشور، حس انجام کار، صلح، زیبایی، برابری، امنیت خانوادگی، آزادی، شادمانی، امنیت ملی و لذت خوشی (همان، ص ۱۰۴). در این رویکرد، ارزش‌هایی که به تعالی معنوی و رشد غیر سازمانی فرد کمک می‌کنند، چندان توجهی نمی‌شود و همه چیز در راستای افزایش بهره‌وری سازمانی تعریف می‌شود. به عبارت دیگر، آن مقدار از رشد یک نفر ارزش دارد که به درد سازمان بخورد و بس.

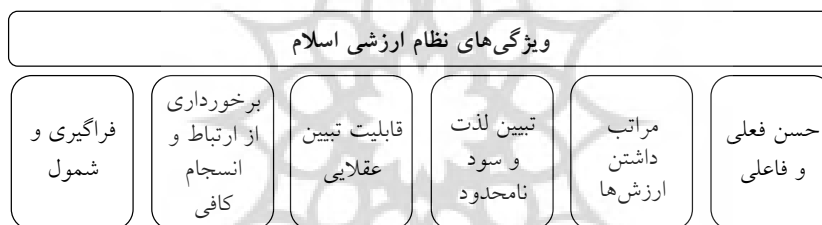
لزوم بازخوانی و استخراج دقیق نظام ارزشی اسلام برای فهم مدیریت اسلامی

پس از شناخت دنیای غرب و سیر تحول آن، برای استخراج مدل مطلوب مدیریت اسلامی نیازمند به دست آوردن شناختی مناسب از اسلام و نظام ارزشی اسلام داریم.

آیه‌الله مصباح در سلسله‌جلساتی که در دانشکده مدیریت دانشگاه تهران به همین منظور برگزار شده بود، به دنبال تبیین چارچوب کلی نظام ارزشی اسلام بوده و منظور خود از نظام ارزشی اسلام را چنین بیان کرده بود:

واژه نظام ارزشی اسلام نیز گویای عمل‌کرد مجموعه‌ای از دستگاه‌های مختلف ارزشی و شناختی و ... است؛ به گونه‌ای که تمامی آن‌ها به سوی هدف واحدی متوجه‌اند. به دیگر سخن، مقصود از نظام ارزشی اسلام، مجموعه‌ای هماهنگ و مرتبط از بایدها و نبایدهاست که تمامی آن‌ها هدف واحدی را تعقیب می‌کنند (مصباح یزدی، ۱۳۹۴، ص ۱۳۹).

و به نظر مرحوم آیه‌الله مصباح یزدی، نظام ارزشی اسلام با توضیحات ارائه‌شده در جلسات مورد بحث در این نوشتار، ویژگی‌های مندرج در نمودار زیر را داراست:



ویژگی‌های نظام ارزشی اسلام (همان، ص ۱۴۴).

در این روی‌کرد، باید انسان را بسیار عام‌تر از نیازهای زیستی وی مورد مطالعه قرار داد و به هدف از آفرینش او و راه‌های رسیدن وی به کمال، توجه کافی مبذول داشت (همان، ص ۱۷). بر خلاف نظام لیبرالیستی موجود دنیا، برای تحقق این هدف؛ یعنی دستیابی به کمال، باید حکومت و رهبری جامعه حضور و نظارتی فعال داشته باشد و مانع انحراف نهادها و سازمان‌ها از این هدف در عرصه کلان بشود (همان، ص ۲۶).

به عبارت دیگر، در این روی‌کرد، پیش از هر چیز جنبه‌های مختلف زندگی افراد حاضر در سازمان؛ اعم از مدیر و نیروها و نیز تأثیرات تصمیم‌ها و رفتارهای آنان بر عرصه‌های مختلف بیرون سازمان مورد توجه قرار می‌گیرد. برای نمونه، در این دیدگاه هرگز نمی‌توان یک نیرو را جدا از خانواده یا نیازهای معنوی او در نظر گرفت و به صرف کار کردن او در سازمان زندگی وی در آن عرصه‌ها را دچار آسیب یا مخاطره کرد.

همچنین در این روی‌کرد، علاوه بر ظاهر رفتارها، به باطن آن‌ها و در اصطلاح، حسن نیت هم توجه می‌شود. به عبارت دیگر، کار خوب باید به خوبی و برای مقاصد خوب انجام شود. رفتارها و تصمیم‌ها باید از لحاظ عقلی قابل دفاع باشد و در آن انواع و نیز مراتب مختلف ارزش‌ها و نیز لذت‌های مادی و غیر مادی مورد توجه قرار گیرد. در حال حاضر همه این موارد نهایتاً به طور یک‌بعدی لحاظ می‌شوند.

روی کردها به مدیریت اسلامی

پس از پیروزی انقلاب اسلامی و به خصوص ماجرای ناکام و ناتمام انقلاب فرهنگی، تلاشی در راستای اسلامی‌سازی رشته‌های مختلف انجام شد که چند واکنش نسبت به این روی‌کرد قابل مشاهده بود:

الف) انکار صریح

صاحبان این روی‌کرد که کاملاً مبانی دانش‌های غربی را پذیرفته‌اند، با تأکید بر این که علوم دنیای نو همه سکولار هستند، به صراحت امکان تحقق «مدیریت اسلامی» را انکار می‌کنند.

ب) انکار ضمنی

این دسته با ظرافت هدف مدیریت اسلامی را عزت اسلامی و توسعه نظام اسلامی مطرح می‌کنند و از این طریق، مسیر را برای دست‌یابی به مدیریت اسلامی منحرف می‌کنند. در نگاه اینان، آنچه را در ژاپن و آلمان رخ داده نیز می‌توان به عنوان مصادیق مدیریت اسلامی در نظر گرفت.

ج) مدیران مسلمان

در این دیدگاه به فرآیندهای مدیریت توجهی نمی‌شود و همین مقدار که مدیری مسلمان، مقید و متشرع باشد، کافیت و با حضور چنین افرادی در رأس سازمان‌ها مدیریت اسلامی محقق می‌شود (همان، ص ۲۶۰).

د) مدیریت اسلامیزه

صاحبان این دیدگاه روی‌کردی التقاطی دارند و از سویی به طور کامل مدیریت

ارائه شده دانشمندان غربی را می‌پذیرند و درست می‌دانند و از سوی دیگر، اسلام را دینی مترقی و کامل می‌دانند و با مبنای «اتفاقاً اسلام هم ۱۴۰۰ سال این مطالب را گفته و اثبات کرده است»، به جست‌وجو در آیات و روایات می‌پردازند تا با تفسیر به رأی آنان ثابت کنند که مثلاً از نظر اسلام نیز وظایف هر مدیر محدود به همان چهار یا پنج موردی می‌شود که طی دو قرن گذشته در کتاب‌های غربیان بیان شده است. مصادیق قابل توجهی برای این روی‌کرد می‌توان در طول به خصوص دو دهه گذشته پیدا کرد. شاید بتوان این نگاه را رایج‌ترین روی‌کرد به مدیریت اسلامی در سطح کشور دانست.



هـ) مدیریت اسلامی مبنایی و جامع (دیدگاه آیه‌الله مصباح یزدی)

این روی‌کرد، همان روی‌کردی است که مرحوم آیه‌الله مصباح یزدی در سلسله همایش‌های دانشکده مدیریت (احتمالاً) در دهه ۷۰ شمسی بیان کرده است. متأسفانه این جلسات به ساده‌ترین حالت مرتب و منتشر شده و شاید به همین سبب آن‌گونه که باید و شاید طی سال‌های پس از آن فهم نشده است.

در نوشتاری از این تبیین با عنوان «روی‌کرد تأثیر ارزش‌های اسلامی بر مدیریت» یاد شده و در توضیح آن چنین آورده شده است:

این دیدگاه، تأکید ویژه‌ای بر ارزش‌ها و نقش مهم آن در نظریه‌های مدیریت دارد و می‌کوشد تا مناطق، محل‌ها و منافذی که حضور ارزش‌ها در تئوری‌های مدیریت ظهور یافته است را معرفی کند. نظریه‌پردازان اصلی این دیدگاه آیه‌الله مصباح یزدی، مرحوم دکتر منوچهر کیا و مرحوم دکتر عبدالله زندیه می‌باشند. در این دیدگاه، اعتقاد بر آن است که برخی از دیدگاه‌های مدیریت اسلامی که در این مقاله نیز به آن

اشاره شد، به طور عمیق به مبحث مدیریت اسلامی پرداخته‌اند، بلکه کسانی که می‌خواهند صادقانه، صمیمانه و صبورانه در این زمینه مدیریت اسلامی تحقیق کنند، باید دیدگان تیزبین خود را به افق دوردست بدوزند و از شتاب و عجله پرهیز کنند و در پی برداشت نتیجه عملی و فوری از این مباحث نباشند. اگر مسائل به صورت بنیادی حل نشود، این کاروان هیچ وقت به مقصد نخواهد رسید. باید ریشه‌ها را بررسی کرد و با تحقیق به این واقعیت واقف شد که معارف و ارزش‌های اسلامی بسیار ریشه‌دار است و خلاصه این‌که باید بررسی کرد که:

اولاً: دیدگاه اسلام در مورد شناخت «هستی» چیست؟

ثانیاً: دیدگاه اسلام در مورد شناخت «انسان» چیست؟

ثالثاً: دیدگاه اسلام در مورد «ارزش‌ها» چیست؟ (چاوشی، ۱۳۸۸، ش ۲، ص ۵۳-۴۳).

جهت‌دادن به مدیریت و تبیین «چرایی»، «هدف» و «معیار»ها در مدیریت جامع و مبنایی

با مطالعه کامل این سلسله‌جلسات که «در واقع جهت‌دادن به مدیریت و تبیین «چرایی»، «هدف» و «معیار»ها بوده (مصباح یزدی، ۱۳۹۴، ص ۲۶۳) و می‌توان آن را در عبارات روبه‌رو خلاصه کرد: در دوره پس از رنسانس، تحولی در نگرش انسان نسبت به هستی، مبدأ و معاد، انسان و ارزش‌های فردی و اجتماعی به وجود آمد. این تحول بسیار اساسی بود و هر چند در بستر دین مسیحیت تحریف‌یافته رخ داد، اما تبعات آن تمام دنیا را در بر گرفت و بر همه ساکنان زمین اثر گذاشت. با گذشت قرون چند، آنچه در اروپای عصر رنسانس مبنای نگرش به هستی و انسان و تمام مناسبات او شد، بر تمام جهان حاکم گشت و اکثر قریب به اتفاق همه انسان‌ها همان‌گونه به اطراف خود نگرستند که در غرب تعریف شده بود. ایران پیش و پس از انقلاب نیز از این تغییر و تحول مستثنا نبودند. از همین‌رو، برای استخراج و شناسایی مدل درست و اصیل مدیریت اسلامی یا هر علم دیگری باید پیش از هر اقدام دیگری نگرش خود را به

هستی، انسان و ارزش‌ها اصلاح کرد. به عبارت دیگر، نمی‌توان به عالم با عینک غربی نگرست و بر تن او لباس اسلامی پوشاند و گمان کنیم تنها با تغییر پوشش یا وسیله نقلیه او خود او هم عوض شده است.

تفاوت مدیریت اسلامی و مبنایی با مدیریت رایج

در دنیای کنونی مدیریت برای مدیران و رؤسا تنها به افزایش سود و درآمد و ثروت توجه می‌شود و اگر سخنی از رشد و توسعه نیروی انسانی به میان می‌آید، منظور بهبود رفتارهای کارکنان و کارگران به گونه‌ای است که بهره‌وری و راندمان کاری بالا برود و البته در این فضا، بهره‌کشی از کارگران و زیردستان حد و اندازه‌ای ندارد. نهایت عنایتی که به نیروهای دون‌پایه در رویکردهای غالب دنیای جدید می‌توان یافت، توجه به رفاه عمومی یا در مراتب بالاتر تحقق عدالت سازمانی است (دانایی‌فرد، ۱۳۹۷، ج ۱، ص ۶۹ و ۸۵).

بر اساس مکتب «منفعت‌گرایی» است که مدیریت کنونی همه مناسبات را رقم می‌زند و در این منفعت‌سنجی صرفاً منافع زندگی دنیایی مدیران و رؤسا لحاظ می‌شود و حتی کمال آنان در نظر گرفته نمی‌شود. با این روی‌کرد، مدیران تنها نیروها و هم‌کارانی را استخدام می‌کنند که بتوانند از آنان سود مادی ببرند و تا جایی شرایط نیروها در نظر گرفته می‌شود که به این سودبردن ربطی پیدا کند. بدیهی است در نتیجه چنین روی‌کردی صالح‌بودن و نبودن نیروها و نیز کمال آن‌ها در نظر گرفته نمی‌شود. در نتیجه این روی‌کرد، یکی از بدترین دستاوردهای منفی زندگی مدرن، صرف‌بیش از یک سوم اوقات شبانه‌روز در محیط سازمان‌هاست که تخریب نهاد خانواده را رقم زده است. هرچند ساعت کاری سازمان‌ها کاملاً مشخص است، اما در عالم واقعی، افراد خیلی بیش‌تر از آنچه در قراردادهای سازمانی قید شده اوقات خود را به آن‌جا اختصاص می‌دهند (قلی‌پور، ۱۳۹۱، ص ۴۱) و در بهترین حالت، اثر رضایت‌مندی فرد را در زمان کار، میزان تلاش و نیز مهارت‌آموزی نیرو می‌توان مشاهده کرد (نیکوآقبال، ۱۳۹۱، ص ۱۷).

این در حالی است که در مدیریت اسلامی بنیادین و جامع، وقتی سخن از

انسان‌های مرتبط با سازمان به میان می‌آید، مصادیق آن محدود به مدیران و کارکنان سازمان نمی‌شود و گستره‌ای به وسعت زیر را دربر می‌گیرد که باید در همه این مناسبات، فراتر از معیارهای اقتصادی، کرامت انسانی را در نظر گرفت و بر اساس آن تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی کرد (مصباح یزدی، ۱۳۹۴، ص ۲۵).

تفاوت نظام ارزشی در مدیریت رایج با مدیریت اسلامی منبایی

اسلام تنها دین و مکتبی است که همه ارزش‌های اخلاقی آن در یک مجموعه به هم پیوسته گرد آمده و قابل تبیین عقلانی و فلسفی است (همان، ص ۱۵۷). در این نظام، محور همه ارزش‌ها خداوند متعال و قرب به اوست و برای همه موجودات و به خصوص انسان‌ها کمال مخصوص به خود آن موجود در نظر گرفته شده و تمام زندگی هر موجودی حرکت به سوی آن کمال در نظر گرفته می‌شود، نه آن‌که خودش هدف باشد. با این نگاه، هر انسانی در سازمان؛ اعم از مدیر و زیردست، خود را جزئی از یک نظام منسجم می‌بیند که در راستای دست‌یابی به هدفی مشخص گردهم آمده‌اند و نباید این نظم را برهم بزنند. بدیهی است در این نظام، می‌توان مستقل از دیگر اجزا حرکت کرد و فعالیت نمود و تعاون و هم‌کاری و همراهی اجزای خرد و کلان، جایگاهی ممتاز دارد (همان، ص ۲۴۶-۲۴۵).

در نظام ارزشی حاکم بر مدیریت امروز، عواطف و مسؤولیت‌های مادری و همسری در بهترین حالت، صرفاً به عنوان یک واقعیت اجتناب‌ناپذیر پذیرفته می‌شود، نه این‌که از ابتدا برای آن جایگاهی در نظر گرفته شود (قلی‌پور، ۱۳۹۱، ص ۱۰۹)؛ زیرا از نگاه آنان، سازمان‌ها باید چنان اداره شوند که منابع، علم و تکنولوژی موجب افزایش ثروت، نیرومندی و رفاه یک ملت بشود (میچل، ۱۳۸۹، ص ۴۰) و بیش از آن، در نظر گرفته نمی‌شود. در نظام ارزشی اسلام، برخلاف دیدگاه‌های مختلف نظریه‌پردازان غربی، برای مراتب مختلف ارزش‌ها و هر نوع دیگرخواهی و نوع دوستی، حتی عواطف مادری که شاید غریزی به شمار آید، صادقانه و نه منفعت‌طلبانه جایگاه در نظر گرفته و آن‌ها را معتبر می‌دانند (مصباح یزدی، ۱۳۹۴، ص ۱۵۳).

بدیهی است، اگر سیاست‌گذاران عرصه مدیریت برای چنین اموری ارزش قائل باشند، از آن غفلت نمی‌کنند و با در نظر گرفتن این دست موارد و با حاکمیت ارزش‌ها، تعیین هدف، پیش‌بینی آینده، تعامل با نیروها، مدیریت رفتار و منابع انسانی، سازماندهی، انتخاب هم‌کار و مرحله تولید کالا، کیفیت و کمیت آن و حتی قیمت‌گذاری و توزیع و خلاصه همه عناصر دخیل در تولید تفاوت‌هایی بنیادین با سیاست‌های کنونی خواهد داشت. در واقع با پذیرش این روی‌کرد و برای تحقق درست و کامل آن، باید «نظام را سقف بشکافیم و طرحی نودراندازیم».

همان‌طور که گفته شد، با خداانگاری انسان در دوره رنسانس، میل و اراده انسان جای دستورات خدا نشست و در نتیجه آن، حد و مرز همه چیز بر همین اساس تعیین شد و رفتارهایی از انسان سر زد که تا پیش از آن یا نمونه نداشت یا تئوریزه نشده بود. کرامت، شرافت و خلیفة‌اللہی انسان، دیگر هیچ جایگاهی نداشت (همان، ص ۵۲) و حق با آن کسی شد که می‌توانست بر دیگران غالب شود.

در آیات متعددی از قرآن، حالاتی؛ مانند خودپرستی، خودمحوری، شهوت‌پرستی و مال‌دوستی و ... به شدت مذمت شده و زمینه‌ساز گرویدن به کفر بیان شده است. بارزترین این آیات را می‌توان سوره ماعون دانست و علاوه بر آن، آیات متعددی در دیگر سوره‌ها؛ مانند آیه دهم سوره روم و آیات سوره بلد و ... می‌توان یافت. همان‌گونه که با آموزه‌های اخلاقی در زندگی فردی، با حذف اصالت از منفعت‌گرایی، جاه‌طلبی و دیگر امیال، همه آن‌ها در مسیر کمال فرد به خدمت گرفته می‌شوند، در صورت فهم، پذیرش و اجرای نظریه «مدیریت اسلامی مبنایی و جامع» سازمان نیز چنین جهت‌گیری خواهد یافت و هم‌زمان فرد و سازمان و در نتیجه جامعه، بدون آن‌که تزاخم در اهداف به وجود بیاید، در مسیر تعالی و کمال قرار خواهد گرفت و اساساً نمی‌توان نسبت به جامعه و دیگر انسان‌ها به معنای عام و خاصش بی‌تفاوت بود و ابراز عواطف انسانی و دینی نکرد (همان، ص ۱۳۷-۱۳۶ و ۲۳۸-۲۳۷). فراموش نکنیم در منطق قرآن، کسی که نسبت به دیگر مردم جامعه بی‌تفاوت باشد و در انجام وظایف خود درباره دیگر مؤمنان، مسلمانان و آحاد بشر کوتاهی کند، اساساً کافر یا در مسیر کفر شمرده شده و

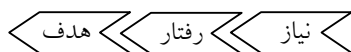
با سوء عاقبت، سرنوشتی جز عذاب دردناک جهنم نخواهد داشت:
 «وَالَّذِينَ يَكْنِزُونَ الذَّهَبَ وَالْفِضَّةَ وَلَا يُنْفِقُونَهَا فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَبَشِّرْهُمْ بِعَذَابٍ أَلِيمٍ»
 (توبه (۹): ۳۴).

در دنیای امروز که به نیازهای مادی به طور جدی توجه می‌شود و سازمان‌ها بر اساس معیارهای اقتصادی جهت‌دهی می‌شوند، باید به کافی بودن این نگرش با دیده تردید نگریست و در محاسبات و برنامه‌ریزی‌ها باید نیازهای فرامادی بشر نیز در نظر گرفته شود (مصباح یزدی، ۱۳۹۴، ص ۲۱).

در مطالعه نیازهای غیر مادی؛ هم جنبه روح و روان انسان را باید به طور جدی و دقیق در نظر گرفت، هم شناخت درستی از مقوله فطرت به دست آورد. در تعریف آیه‌الله مصباح از فطرت و کاربرد آن در مدیریت، بر خلاف دیگران که آن را محدود به عرصه خداپرستی و ارتباط با خداوند می‌کنند و آن را در برابر طاغوت قرار می‌دهند (مظاهری، ۱۳۹۷، ش ۳۵، ص ۱۰۵-۱۰۰)، مفهوم وسیع‌تری از فطرت را در نظر می‌گیرند و با یادآوری تفاوت میان رفتارهای غریزی و فطری و نیز انواع تعاریف رفتارهای فطری (مصباح یزدی، ۱۳۹۴، ص ۹۸ و ۱۰۰)، مصادیقی از آن را مانند میل به همسرگزینی و نتایج آن مانند غیرت‌ورزی و نیز فداکاری‌های انسانی را که در رفتارهای غریزی حیوانات دیده نمی‌شوند، در روابط انسانی متبلور می‌بینند (همان، ص ۹۴). میل به کمال‌طلبی یکی از مهم‌ترین گرایش‌های فطری انسان است که هم در زندگی فردی و اجتماعی او نمود بارزی دارد، هم در رفتارهای عبادی او (همان، ص ۱۰۰).

مقایسه دلیل اصلی رفتارها در مدیریت نوین و مدیریت اسلامی مبنایی

در مدیریت نوین، انگیزه‌ها یا نیازها را دلیل اصلی رفتار به شمار می‌آورند (هرسی و بلانچارد، ۱۳۹۱، ص ۲۵). از منظر این روی‌کرد، درون انسان، نیازها و انگیزه‌هایی وجود دارد که به‌طور فطری او را به جهتی سوق می‌دهد و تحریک می‌کند تا برای رسیدن به آن اهداف رفتاری را انجام دهد. رفتار انسان واسطه بین نیازها و اهداف اوست و بین این دو؛ یعنی رفتار و اهداف، رابطه منطقی وجود دارد:



هدف نیز به دو شکل مادی و معنوی در نظر گرفته می‌شوند که البته اهداف مادی مستقل از اهداف معنوی نیستند و اهداف معنوی نیز در راستای دستیابی به اهداف مادی تعریف می‌شوند، اما در نظام کنونی که تلاش می‌شود منافع مادی مدیران و رؤسا در نظر گرفته شود، با توجه به نقص‌های شناختی که وجود دارد، طبیعتاً هم نیازهای غیر مادی انسان به طور دقیق و درست شناخته نمی‌شوند، هم پاسخ به‌جایی به آن‌ها داده نمی‌شود و خود افراد نیز اگر به دنبال پاسخ بروند، الزاماً پاسخ مناسب و به‌جایی پیدا نمی‌کنند. بارزترین نمونه از این دست افراد را می‌توان کسانی دانست (و به خصوص دخترانی) که در نهایت ناز و نعمت در اروپا می‌زیسته‌اند و بر همه داشته‌های دنیایی چشم پوشیده به جریان غیر انسانی داعش در سوریه می‌پیوستند. سنجش انگیزه‌های اعضای غیر بومی داعش مقوله‌ای است که نمی‌توان در نگرش‌های کلان مدیریت از آن غفلت ورزید.

محدودیت‌زدایی از مدیریت نوین با مدیریت جامع و مبنایی

اگر سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی‌های مدیریتی انسان را محدود به زندگی مادی بدانیم، رویه به همین منوالی خواهد بود که الآن وجود دارد، اما اگر رویکرد مدیریت اسلامی جامع و مبنایی پذیرفته و اجرا بشود، نمی‌توان نسبت به زندگی پس از مرگ نیروها؛ اعم از مدیران، کارکنان و مشتریان بی‌توجه بود. برای نمونه، در فرآیند تولید و عرضه، هر چقدر هم یک صنعت (مثلاً مواد مخدر، پورنوگرافی و...) سودآور و پرمشتری باشد، نمی‌توان شرایط را برای فعالیت رسمی سازمان‌هایی با چنان مأموریت‌هایی مهیا کرد. از همین نمونه مثال‌ها می‌توان به اسراف و به‌دریاریختن گندم اشاره کرد که برای ایجاد تعادل بین عرضه و تقاضا در بازار غیر مسلمان‌ها انجام می‌شود؛ آن هم در شرایطی که میلیون‌ها انسان در جهان از گرسنگی رنج می‌برند. به این مثال‌ها می‌توان مقوله استثمار و بهره‌کشی بی‌حد و حصر از زیردستان؛ اعم از کارگر و کارمند و... را نیز اضافه کرد. بدیهی است با تغییر نگرش نسبت به هستی و انسان و

نیز توجه به کمال حقیقی انسان و زندگی او پس از مرگ، تحت هیچ شرایطی و با هیچ بهانه‌ای چنین رفتارهایی دیده نخواهد شد (مصباح یزدی، ۱۳۹۴، ص ۲۵۳). به عبارت دیگر، اگر این روی‌کرد به درستی فهمیده، پذیرفته و اجرا شود، ناخواسته در تمام عرصه‌های خرد و کلان مدیریت و اقتصاد تغییر و تحول به وجود می‌آورد. این تغییر بسیار متفاوت با حالتی است با اسلامیزه کردن مدیریت، تنها برخی از اجزای مدیریت تغییر کنند یا با آیات و احادیث، تزئین شوند. فراموش نکنیم مدیریت از جمله دانش‌هایی است که از محصول دیگر دانش‌ها؛ مانند شاخه‌های مختلف روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، فلسفه و... استفاده می‌کند (همان، ص ۱۶).

تغییر اولویت‌ها با مدیریت جامع و مبنایی

یکی دیگر از جنبه‌هایی که با در نظر داشتن زندگی اخروی و نیروها در عرصه اجرا به ناچار به چشم خواهد آمد، در شرایطی است که منافع یا امیال دنیوی و اخروی با هم تزاخم پیدا کنند؛ زیرا در مقام عمل، برخی مانع تکامل یا ارضای دیگری می‌شود. در چنین مواردی داشتن نگاه کلان به هستی و زندگی بشر و حتی خود فرد بسیار راه‌گشا و پاسخ‌گوست. در شرایط کنونی تقریباً با پاک کردن همه ابعاد غیر سازمانی فرد به این مسائل پاسخ داده می‌شود و همه دیگر ابعاد و نقش‌های وی را نادیده می‌گیرند (همان، ص ۱۱۳).

علاوه بر جنبه‌های اخروی، اگر بنا باشد نوع نگاه ما به انسان‌ها اصلاح شود، به طور طبیعی باید آنان را از حیث غلبه عوامل خیر و شر دسته‌بندی کنیم. بدیهی است شرایط یک جوان مجرد در اوج شهوت را نمی‌توان با یک فرد میان‌سال یا در آستانه پیری یک‌سان در نظر گرفت (همان، ص ۱۲۴-۱۲۳). توجه به این مسائل غالباً مغفول در سازمان‌ها؛ هم بر مدیریت منابع انسانی، هم بر مدیریت رفتار سازمانی اثر مشهود و ملموس خواهد گذاشت. چنین نیروها در محیط سازمان، نظام جبران خدمات، پاداش و مجازات، مدیریت رفتارها و تعارضات و بسیاری دیگر امور در سازمانی که به کمال نیروهای خود اهمیت می‌دهد و سازمانی که نسبت به این امر غفلت می‌ورزد، کاملاً متفاوت خواهد بود. نتیجه این روی‌کرد تا آنجا پیش خواهد رفت که نه تنها چالش‌ها

و تعارض‌های سازمانی را تهدید ببیند، بلکه با مدیریت صحیح تعارض‌ها از آن‌ها به عنوان فرصتی برای رشد و تعالی سازمان استفاده کند؛ همان گونه که اساساً در عالم هستی اختلاف و تراحم زمینه‌ساز رشد و کمال موجودات و به خصوص انسان‌هاست (همان، ص ۱۳۱). در حال حاضر مدیران برای رفع تعارض، حداکثر از روش‌هایی؛ مانند پرهیز، هم‌سازی، اجبار، مصالحه و هم‌کاری استفاده می‌کنند (رابینز و سننرو، ۱۳۹۱، ص ۳۰۹).

بدیهی است در شرایط کنونی این طور نیست که به سادگی بتوانیم مفاهیم و مصادیق را به طور دقیق و کامل بشناسیم. هر مقدار که پیش برویم و به موارد جزئی‌تر دست پیدا کنیم، تعارض‌ها و تضادها بیش‌تر خود را نشان می‌دهند و با تکمیل مطالعات نظری و بررسی‌های مصداقی و عملی می‌توان از آسیب‌های آن‌ها کاست (همان، ص ۲۳).

آثار پذیرش مدیریت مبنایی و جامع

ساده‌ترین نتیجه پذیرش و تحقق روی‌کرد مدیریت اسلامی جامع و مبنایی، آن است که به جای آن‌که نیاز باشد منابع و نیروهای فراوانی برای نظارت‌های متنوع و جزئی صرف شود، با غلبه خودکنترلی در سازمان، بسیاری از این نیروها صرف تولید، بهبود و ارتقای سازمانی خواهد شد (همان، ص ۱۹-۱۸). البته تحقق این مدل به معنای لزوم برجسته‌شدن نظارت بر سیستم و سازمان نیست؛ زیرا در حکومت کوتاه‌مدت امیرالمؤمنین ۷ نیز مشکلات، خیانت‌ها و نابسامانی‌های فراوانی از ناحیه کارگزاران ایشان و حتی منافقان مشاهده می‌شده است. این در حالی است که هم تغییر نگرش پس از رنسانس رخ نداده بود و هم رهبری و مدیریت کلان جامعه با معصوم بوده است (همان، ص ۳۵).

نکته بسیار مهم درباره این مدل این‌که در آغازین سال‌های پس از پیروزی انقلاب اسلامی نمونه بسیار کوچکی از این روی‌کرد در بخش‌هایی از کشور و به خصوص در جبهه‌ها پیاده شده بود و می‌توان آن را بهترین دلیل برای امکان‌پذیر بودن تحقق مدل «مدیریت اسلامی جامع و بنیادین» دانست که متأسفانه به دلایل مختلفی از جمله مدیران و نخبگان، قدر آن دانسته نشد و نیمه‌کاره رها شد. میزان پای‌بندی به اصول و

ارزش‌های اصیل در آن روزها به اندازه‌ای بود که نه برای خود مردم، نه نخبگان قابل تصور نبود و در آن ایام صدها و هزاران نفر برتر از بسیاری از صحابه رسول خدا ﷺ در جامعه کشف شدند (همان، ص ۳۳). علاوه بر بی‌توجهی، دلایل دیگری برای نیمه‌کاره ماندن این امور می‌توان برشمرد که از آن دسته است: اهمیت ندادن به آن‌ها قبل از پیروزی انقلاب و نداشتن آمادگی برای رویارویی و صیانت از آن‌ها پس از پیروزی انقلاب، شهادت و ازدست رفتن رهبران اصلی این‌گونه جریان‌های فکری؛ مانند شهید مطهری، شهید بهشتی و شهید باهنر و... و نیز گرفتاری‌ها و اشتغالات شخصیت‌های باقی‌مانده به مناصب و مسؤولیت‌های اجرایی (همان، ص ۲۷۰).

نتیجه‌گیری

همان‌گونه که در مجموعه‌عناوین این نوشتار مرور شد، در برابر طرح موضوع مدیریت اسلامی، عده‌ای آن را به طور صریح انکار کردند و عده‌ای نیز با منحرف کردن ذهن مخاطبان به انکار غیر مستقیم پرداختند. دسته سوم را کسانی تشکیل دادند که با استفاده از آیات قرآن و روایات اسلامی و بدون توجه به مبانی نوزاده و رنسانسی دانش مدیریت سعی کردند آموزه‌های حاصل از نگرش‌های امانیستی و پسارنسانسی، مدیریت نوین را بزک کنند و با اسلامیزه کردن گزاره‌های مدیریت، آن را اسلامی بخوانند. این روی‌کرد را می‌توان رایج‌ترین برداشت از مفهوم مدیریت اسلامی دانست.

در کنار دیدگاه‌های یادشده دیدگاه آیه‌الله مصباح یزدی را می‌توان مشاهده کرد که با در نظر گرفتن مبانی یادشده و ضرورت روی‌کرد جامع، نه‌گزینشی به مبانی و منابع یادشده مدلی منحصر به خود را ارائه کرده است. در این روی‌کرد ضروری است پس از بازنگری جدی در مطالعه هستی، مبدأ و معاد، تعریف انسان و جایگاه او در هستی و نیز ارزش‌ها و مهم‌تر از آن، نظام ارزش‌ها از نو به بازخوانی و احتمالاً همه‌یا عموم عرصه‌های مختلف مدیریت پرداخت. جامعیت و اثرگذاری این روی‌کرد به گونه‌ای هست که هم مباحث استراتژیک مدیریت را همزمان با خردترین مباحث شاخه‌های مختلف این دانش تحت الشعاع قرار می‌دهد.

در پایان پیشنهاد می‌شود روی کردها و مفاهیم استراتژیک و خرد حاصل از این نظریه در شاخه‌های مختلف رشته مدیریت را ابتدا باید در برخی سازمان‌های نمونه اجرا کرد و با گرفتن بازخورد و انجام اصلاحات، آرام آرام به گسترش آن در دیگر سازمان‌ها پرداخت؛ همان روشی که برای توسعه دانش کنونی مدیریت انجام شد.

منابع و مآخذ

۱. قرآن کریم.
۲. بیات(مشکات)، عبدالرسول، فرهنگ واژه‌ها، تهران: اندیشه و فرهنگ دینی، چ ۳، ۱۳۸۶.
۳. جزنی، نسرین، مدیریت منابع انسانی، ویراست ۲، تهران: نی، چ ۸، ۱۳۹۱.
۴. چاوشی، سید کاظم، «بررسی رویکردهای نظری به مدیریت اسلامی»، فصلنامه تخصصی پژوهش‌های میان‌رشته‌ای قرآنی، سال اول، ش ۲، بهار ۱۳۸۸.
۵. دانایی‌فرد، حسن، نهضت‌های مدیریتی در بخش دولتی(گذشته، حال و آینده)، تهران: سمت، چ ۲، ۱۳۹۷.
۶. رابینز، استیفن پی و سنزو، دیوید ای دی، مبانی مدیریت، ترجمه و بازنویسی اوژن کریمی، تهران: فرانما، چ ۲، ۱۳۹۱.
۷. فیضی، طاهره، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: پیام نور، چ ۱۸، ۱۳۹۱.
۸. قلی‌پور، آرین، مدیریت رفتار سازمانی(رفتار فردی)، تهران: سمت، چ ۳، ۱۳۹۰.
۹. قلی‌پور، آرین، مدیریت منابع انسانی(مفاهیم، تئوری‌ها و کاربردها)، تهران: سمت، چ ۳، ۱۳۹۱.
۱۰. کوریک، جیمز آ، رنسانس، ترجمه آریتا یاسانی، تهران: ققنوس، چ ۱۰، ۱۳۹۶.
۱۱. مصباح یزدی، محمدتقی، پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، چ ۵، ۱۳۹۴.
۱۲. مظاهری، علی‌رضا، «نقش فطرت در جهت‌دهی مدیریت سیاسی اسلام از منظر آیات و روایات»، فصلنامه علمی - تخصصی فرهنگ پژوهش، ش ۳۵، پاییز ۱۳۹۷.
۱۳. میچل، ترنس آر، مردم در سازمان‌ها: زمینه رفتار سازمانی، ترجمه حسین شکرشکن، تهران: رشد، چ ۴، ۱۳۸۹.
۱۴. نیکوآقبال، علی‌اکبر، برگزیده نظریه‌های سازمان و مدیریت، ویراست ۲، تهران: سمت، چ ۳، ۱۳۹۱.
۱۵. هرسی، پال و بلانچارد، کنث، مدیریت رفتار سازمانی کاربرد منابع انسانی، تهران: امیرکبیر، چ ۳۳، ۱۳۹۱.