

بررسی رویکردهای نظری به مدیریت اسلامی

دکتر سید کاظم چاوشی*؛ استادیار، عضو هیات علمی و مدیر گروه مدیریت پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی، جهاد دانشگاهی

فصلنامه تخصصی پژوهشهای میان رشته ای قرآنی

سال اول، شماره دوم، بهار ۱۳۸۸، صص ۴۳-۵۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۸/۳/۲۴

چکیده

مدیریت اسلامی، موضوعی است که از دیرباز مورد تعلق خاطر همه کسانی بوده است که دل در گرو اسلام داشته اند. براین اساس، بسیاری کوشیده اند تا در جهت شناخت و معرفی این پدیده مهم، گامی فرا پیش نهند. هر یک از این افراد از منظری به مدیریت اسلامی نگریسته اند و نتیجه این تلاشها منجر به ارائه نظریاتی در خصوص تعریف و بسط مفهوم مدیریت اسلامی شده است. مقاله حاضر اقدام به دسته بندی این نظریات به شرح زیر نموده است:

۱- نظریه یا رویکرد نظری رشد در مدیریت اسلامی

۲- رویکرد اصول گرایی

۳- رویکرد اخلاق و ویژگیهای مدیران اسلامی

۴- رویکرد وظایف مدیران مسلمان

۵- رویکرد تاثیر ارزشهای اسلامی بر مدیریت

در این مقاله سعی شده است مبانی اصولی، تعریف مدیریت اسلامی و نظریه پردازان شاخص هر رویکرد ارائه شود تا از این رهگذر امکان مقایسه، جمع بندی و تحقیق بیشتر و گسترده تر برای محققین و علاقه مندان به مبحث مدیریت اسلامی فراهم شود.

کلید واژه ها: مدیریت اسلامی، رویکردهای نظری، مدیریت در اسلام، رویکرد ارزشی، نظریه رشد

* نویسنده پاسخگو: خیابان انقلاب اسلامی - خیابان دانشگاه - خیابان وحید نظری - پلاک ۴۷ - پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی جهاد دانشگاهی

تلفن: ۶۶۴۰۰۰۶۲ و ۶۶۹۵۱۵۹۳

مقدمه

مدیریت اسلامی، موضوعی است که از دیرباز مورد تعلق خاطر همه آنانی بوده است که دل در گرو اسلام داشته اند. براین اساس، بسیاری کوشیده اند تا در جهت شناخت و معرفی این پدیده مهم، گامی فرا پیش نهند.

اصطلاح مدیریت اسلامی از دو واژه مدیریت و اسلام ترکیب یافته است. مدیریت در ترکیب با اسلام خصوصیتی می یابد که با دیگر ویژگیهای مدیریت متفاوت است. برای بررسی انطباق پذیری دیدگاههای اسلامی بر مفاهیمی چون مدیریت باید به پیشینه و سیر تکوین و رشد آن توجه داشت. نمی توان صرفاً با انتزاع مفاهیم تجربیدی به تطبیق آنها با مفاهیم اسلامی پرداخت. این گونه مطالعات تطبیقی، نیاز به دقت زیادی دارد تا اشتباه و اختلاط پیش نیاید. کار معنا یابی دقیق واژه ها در حوزه مدیریت یا حوزه مفاهیم اسلامی با نگاهی به پیشینه تاریخی نظریه پردازی در آن، مدلها و کاربرد آنها از لوازم ضروری و انکار ناپذیر این گونه تحقیقات است. به همین منظور قصد ما این است تا در این مجال به بررسی نظریه های مطرح شده در چارچوب مدیریت اسلامی بپردازیم تا بتوانیم مفهوم مدیریت اسلامی را بیشتر دریابیم. در ادامه پس از عنوان اهمیت نظریه و نظریه پردازی در دانش مدیریت به بررسی سیر تاریخی نظریه پردازی در مدیریت اسلامی پرداخته و سعی در ارائه نظریه های موجود در خصوص این مفهوم خواهیم داشت.

روش تحقیق

روش مورد استفاده در این مقاله روش تطبیقی است. در این مقاله نویسنده سعی نموده تا نظریات مختلف در حوزه مدیریت اسلامی را در کنار هم قرار داده و پس از مقایسه دقیق آنها، یک طبقه بندی پیشنهادی از آنها ارائه نماید.

نظریه چیست؟

در میان گزاره های علوم آنچه آنها را از دیگر علوم متمایز می سازد و تشخیصی خاص را برای آنها پدید می آورد یا به دیگر سخن، آنها را به عنوان یک علم به دیگران می شناساند، نظریه های آن علم است. این که ماهیت نظریه ها چیست؟ چگونه پدید می آیند؟ چگونه باید سنجش و ارزشیابی شوند؟ و پرسشهایی از این دست، مسائلی هستند که باید برای ورود به هر علم و معرفتی روشن و مشخص باشند تا بتوان مدخلی قابل قبول برای نقد و بررسی نظریه ها فرا روی پژوهشگران قرار داد.

اینکه نظریه چیست، تعاریف متعددی از دیدگاه های مختلف از مفهوم نظریه ارائه شده است که به برخی از آنها اشاره میشود: "نظریه به بیانیه های انتزاعی اطلاق میشود که بخش قابل ملاحظه ای از دانش علمی را خواه در قالب مجموعه ای از قوانین به صورت فرایند سببی یا آگزیوماتیک شامل میشود." [۱]؛ مجموعه به هم پیوسته و نظام یافته ای از گفتار ها را که بیانگر بخشی از واقعیت باشد نظریه می نامند [۲]. "نظریه های علمی، گزاره هایی کلی اند و همچون همه نمودارهای زبان شناختی، آنها نیز دستگاه هایی از علامتها یا نمادها هستند. نظریه ها دامهایی هستند که ما گسترده ایم تا جهان را صید کنیم و بر عقلانی کردن و توضیح دادن و مستولی شدن بر آن توفیق یابیم [۳]. "نظریه ها اموری مجردند که از امور جزئی و عینی جهان خارج که محدود به زمان و مکان هستند انتزاع شده اند [۴]

وجه اشتراک همه تعاریف ارائه شده این است که نظریه یک فعالیت ذهنی است که چرایی و یا چگونگی رخداد حوادث را تبیین می کند. به دیگر سخن، پاسخ رخداد حوادث را جز با رجوع به ذهن و انجام یک سلسله فعالیت های ذهنی نمی توان دریافت، یا آنکه بین ذهن و عین، یا نظریه و عمل یک پیوند ناگسستنی وجود دارد. یعنی نظریه ها یک سلسله فعالیت های ذهنی اند که آنچه عینیت دارد و در خارج اتفاق می افتد نیز ذهن را بر آن می دارد که به تبیین چرایی و چگونگی آن بپردازد. هیچ یک از فعالیت های انسان از این قاعده مستثنا نیست. یعنی هم فعالیت های طبیعی انسان که ذاتی و غیر اکتسابی هستند تبیین شدنی اند و هم اکتسابی انسانها مسبوق به نظریه ها و مدل های ذهنی اند.

کارکرد نظریه ها

نظریه ها کارکردهای مختلفی دارند که اهم آنها عبارتند از: الف) قبض و بسط داده ها: نظریه ها، داده های بسیاری را جمع و آنها را در قالب یک نظم و ساختار مرتب می کنند و بر پایه نظم جدید پدیده های پراکنده دیگری را به نظم میکشند و قابل فهم و درک می سازند.

ب) صراحت و دقت: نظریه ها با شکل دادن دانش، آدمی را از عرفی نگری به پدیده ها بازداشته، بادقت نظر و صراحت پیوند می دهند.

ج) راهنمایی: نظریه ها راهنمای عملی انسانها هستند.

اساس تئوری های سیاسی و مدیریتی اسلام بنیان نهاده و در عمل و گفتار توسط ایشان تا حد ممکن و با توجه به ظرفیت حاکم بر آن زمان تبیین شد. به دنبال گسترش قلمرو حکومت اسلامی در زمان خلافت خلفای راشدین سازمانها و تشکیلات وسیعتری بوجود آمد که قطعاً بر نوع مدیریت این تشکیلات تأثیراتی داشت. با قبول حکومت توسط امیر المؤمنین علی (ع) ایشان آنچنان الگویی نظری و علمی از حکومت و مدیریت الهی بر مبنای عدالت در برابر جهانیان ارائه فرمودند که این الگو همچنان بر تارک دنیا می درخشد. کلمات گهربار ایشان پس از حدود ۴ قرن توسط سید رضی (ره) گزینش و در کتاب وزین نهج البلاغه گرد آمده است. این کتاب گرانقدر پس از قرآن مجید می تواند به عنوان دومین منبع نظریه پردازی در مدیریت اسلامی قرار گیرد. پس از آن شاهد شکوفایی در تمدن اسلامی هستیم. آثار بجای مانده از آن زمان آنچنان برجسته اند که هر جا سخن از تاریخچه تئوری های سازمان و مدیریت به میان می آید نام نبردن از اندیشمندان اسلامی در این حوزه باعث ناقص ماندن این تاریخچه است. از جمله کتبی که در زمینه نظریه های سازمان و مدیریت نگاشته شده است، کتاب "تئوری سازمان: اسطوره ها" نوشته جی ام شفریتز (Jay M. Shafritz) و جی استیون اوت (J. Steven Ott) است که مطالب زیر از این کتاب استخراج شده است.

سال ۷۷۰ میلادی:

ابویوسف یکی از نخستین دانشمندان مکتب اسلام درباره نحوه اداره وظایف اساسی حکومت در کتاب الخراج (کتاب عوارض زمین) به بحث می پردازد و درباره سیاستهای مالییه امومی، مالیات بندی و دادگاههای جنایی بحث میکند.

سال ۱۰۵۸ میلادی:

الاحکام السلطانیه (قوانین دولتی) اثرالمواردی به بحث درباره قانون اساسی در کشورهای اسلامی می پردازد و جنبه های نظری و عملی رفتارها و اندیشه های اسلامی را تشریح میکند. همچنین درباره رفتار سیاستمداران و مدیران در کشور های اسلامی بحث میکند.

سال ۱۰۹۳ میلادی:

الغزالی به نقش آیین تعالیم اسلامی در بهبود سازمان اداری و بوروکراتیک در کشورهای اسلامی تأکید میکند. بویژه درباره شرایط و وظایف فرمانروایان، وزراء و دبیران در کتاب خود به نام احیای علوم الدین (تجدید حیات علوم دین) و در کتاب دیگری بنام نصیحت الملوک (نصیحت پادشاهان) به بحث می پردازد.

د) ارتباط: نظریه ها ما را با مفاهیم و گزاره های جدید آشنا می سازند و به ما می آموزند که از ابعاد مختلف با پدیده های پیرامون خود ارتباط برقرار کنیم.

ه) تفسیر: نظریه ها پدیده های مرتبط با خود را معنا می کنند و از اسرار نهفته آنها با ما سخن می گویند.

و) پیش بینی و کنترل: نظریه ها حوادث و پدیده های آینده را پیش بینی می کنند و قدرت کنترل ما را بر عوامل محیطی افزایش میدهد.

ز) توضیح و تبیین: نظریه ها به ما می فهمانند که چرا و چگونه پدیده ها بوجود می آیند [۵].

تاریخچه نظریه پردازی در مدیریت اسلامی

با مطالعه در تاریخ زندگی اجتماعی انسان، رگه هایی از مدیریت، گرچه به صورت ساده و پیش پا افتاده، به خوبی مشهود است. ضرورت زندگی جمعی، آدمیان را وادار می داشت تا برای هرچه بهترسوسامان دادن به زندگی، اصولی را وضع کنند که در پرتو آن بهتر بتوانند از منابع طبیعی و انسانی بهره مند شوند. اما این پیشینه تاریخی مدیریت، با آنچه تحت عنوان "مدیریت علمی" مطرح شد، تفاوت بنیادی دارد. نظریه مدیریت علمی، باتوجه به تاریخچه مدیریت، جزو اولین نظریه های مدیریتی نیست و پیش از آن دیدگاههای دیگری درخصوص مسائل مدیریت مطرح بود اما این نظریه باعث شد نگرش جدیدی در این مورد پدید آید. یعنی به جای تکیه بر تجربه های شخصی و سلیقه ای در اعمال مدیریت، با ارائه روش منطقی و تجربی، به حل مسائل مدیریتی و سازمانی پرداختند و فصل نوینی در این دانش آغاز شد. در این دوره، مدیریت جایگاهی مستقل پیدا کرد و قواعد کلی بر امور مربوط به اداره سازمان حاکم گردید.

براساس تاریخچه ارائه شده فوق از مدیریت می توان تاریخچه مدیریت اسلامی را به روشی تطبیقی بیان کرد:

الف) نظریه های متقدم مدیریت اسلامی قبل از نهضت مدیریت علمی

ب) نظریه های متأخر مدیریت اسلامی بعد از نهضت مدیریت علمی

با توجه به مجال این مقاله ذیلا پس از مروری مختصر بر نظریه های متقدم مدیریت اسلامی، به ارائه دیدگاههای مختلف مندرج در نظریه های متأخر مدیریت اسلامی پرداخته ایم.

الف) نظریه های متقدم مدیریت اسلامی

پس از ظهور اسلام در شبه جزیره عربستان و تشکیل حکومت اسلامی در مدینه توسط رسول گرامی اسلام، اصل و

سال ۱۳۷۷ میلادی:

مقدمه این خلدون: مقدمه ای بر تاریخ اثر دانشمندان مسلمان ابن خلدون درباره آن دسته از روش‌های بهبود سازمانی بحث میکند که می توان از طریق مطالعه علم فرهنگ صورت پذیرد. بویژه او درباره مفاهیم سازمانهای رسمی و غیر رسمی به بحث می پردازد و معتقد است که سازمانها به عنوان دستگاههای طبیعی محدودیتهایی دارند که نمی توانند فراتر از آن رشد کنند. ولی همچنین درباره صمیمیت و روح همکاری اعضای سازمان مطالبی را ارائه میدهد [۵]

ب) نظریه های متأخر مدیریت اسلامی

اگر از آثاری که از زمانهای دور درباره رهبری، ولایت و مدیریت اسلامی نگاشته شده است بگذریم و مدیریت اسلامی را به عنوان موضوعی که پس از پیدایش حوزه مدیریت در غرب و ورود آن به کشورهای اسلامی از جمله ایران، دنبال کنیم، به نظر می رسد که قدیمی ترین اثر را می توان در اوایل دهه ۵۰ هجری شمسی یافت که برخی از محققان اسلامی و از جمله برجسته ترین آنها یعنی شهید بزرگوار آیت الله مطهری (ره) در پاسخ به عطش اسلام خواهی جوانان دانشجو در آن دوره مبنی بر اینکه آیا اسلام هم از خود در حوزه مدیریت سخنی و نظریه ای دارد یا خیر، تلاش کردند و توانستند این نیاز را تا حدودی پاسخگو باشند. از میان آثار ایشان که به طور مستقیم و با توجه به موضوع مدیریت غربی، این امر را مورد دقت نظر قرار داده اند، دو مقاله تحت عنوان «مدیریت و رهبری در اسلام» و دیگری «رشد» است که دومین مقاله چارچوب های نظریه رشد در مدیریت اسلامی را بیان می دارد.

پس از پیروزی انقلاب اسلامی و تشکیل حکومت دینی و لزوم مدیریت جامعه بر اساس دین مبین اسلام، دیدگاهی اصول گرایانه به مدیریت اسلامی به وجود آمد که نظریه پردازانی از جمله شهید بهشتی به این مقوله پرداختند. به موازات نظریه اصول گرایی دو نظریه اخلاق و ویژگیهای مدیران و نظریه وظایف مدیریت، شکل گرفته و حوزویان و دانشگاهیان بر محور آن اقدام به نگارش کتاب، پایان نامه و مقاله نموده اند. هدف این مقاله بررسی و آرایه پنج نظریه در مدیریت اسلامی می باشد که در بخش های بعدی به تفصیل به آن پرداخته خواهد شد [۶].

۱- نظریه یا رویکرد نظری رشد در مدیریت اسلامی

شاخص ترین نظریه پرداز در این چارچوب آیت الله شهید مطهری (ره) است. ایشان در سال ۱۳۵۴ در یک سخنرانی که بعدها به صورت مقاله ای تحت عنوان رشد به چاپ رسیده به بیان این موضوع پرداخته اند:

رهبری و مدیریت ... خود مستلزم نوعی رشد است ... رشد یعنی توان شناخت لیاقت و شایستگی [حفظ و نگهداری و قدرت بهره برداری از امکانات و سرمایه های مادی یا معنوی که در اختیار انسان قرار داده می شود] [۷]

با توجه به این نظریه، مدیریت اسلامی، مدیریتی است که زمینه رشد انسان به سوی الله را فراهم میکند (الی الله المصیر) و مطابق کتاب و سنت و روش پیامبر (ص) و امامان معصوم و علوم و فنون و تجارب بشری جهت رسیدن به اهداف یک نظام در ابعاد مختلف، همانند یک محور و مدار و قطب عمل کند. پیامبران که مدیران الهی بودند، برای رشد انسان به سوی الله برگزیده شدند، مدیران جامعه اسلامی هم باید بر این شیوه حرکت کنند، قرآن به عنوان مصباح هدایت و دستورالعمل سعادت بشر، فرا راه مدیران باید قرار داشته باشد. در اینکه غایت قصوای آفرینش و اداره و سرپروریت انسان سیر الی الله است شکی نیست: «ربنا علیک توکلنا و الیک انبنا و الیک المصیر» (قرآن کریم، سوره ممتحنه، ۴).

مفروضات نظریه رشد

۱- موجودات جهان هستی بر مبنای مختصات و تواناییهایی آفریده شده اند که موجب تشخیص و تمایز آنها از یکدیگر است. رنگ، شکل و ابعاد از این قبیل است. همین موجودات دارای توان ها و مهارتهایی نیز هستند که پس از پیدایش (تولد) در مدت کم و بیش محدودی به فعلیت می رسند، مانند جوجه مرغابی و شنای در آب و جوجه کبوتر و پرواز و این قبیل.

این توانها در انسان - بنا بر وحی - طوری نهاده شده که فعلیت آن تدریجی، ابزاری، ترکیبی و تکاملی و موجب مرتبه رشد معرفتی انتخابی است. تدریجاً که توانهای جسمانی و شناختی انسان رشد می کند به ابزار و اسباب و روابط و مفاهیم محیط اطراف خود تسلط می یابد و ترکیب جدیدی از آنها به عمل می آورد؛ به مسیر خود وارد می شود و توانمندیهای او افتان و خیزان در طریقی از شکوفایی و پرمردگی دائمی حرکت می کند.

بنابراین می توان گفت که انسان - مانند سایر موجودات جهان هستی - دارای اوج مقامی است به اقتضای توان جوهری خود. سایر موجودات با توانمندی برای حرکت و «رسیدن» به آن اوج مقام آفریده می شوند؛ ولی انسان تنها منتعم از «توانمندی» است که باید خود آن را بشناسد و قدم به قدم و در مسیر شناخت و فعلیت تدریجی، ابزاری، ترکیبی، تکاملی و انتخابی آن اوج مقام برسد که در جوهر او به ودیعت

ج - سرشتی خدا آشنا و حق شناس و حق طلب دارد. «وَإِذْ أَخَذَ رَبُّكَ مِن بَنِي آدَمَ مِن ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَأَشْهَدَهُمْ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ أَلَسْتُ بِرَبِّكُمْ قَالُوا بَلَىٰ شَهِدْنَا أَنْ تَقُولُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّا كُنَّا عَنْ هَذَا غَافِلِينَ» (قرآن کریم، اعراف، آیه ۱۷۲) و کرامت و شرافت در سرشت او نهاده شده «وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُم مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا» (قرآن کریم، سوره اسراء، آیه ۷۰) که اگر آن را اصالت بدهد رستگار و اگر ندهد زیانکار است «قَدْ أَفْلَحَ مَن زَكَّاهَا» «وَقَدْ خَابَ مَن دَسَّاهَا» (قرآن کریم، سوره شمس، آیات ۸ و ۹).

د - سرشت او در کارزار هستی باید تزکیه و شکوفا شود «الَّذِي أَحْسَنَ كُلَّ شَيْءٍ خَلَقَهُ وَبَدَأَ خَلْقَ الْإِنسَانِ مِن طِينٍ»، «ثُمَّ جَعَلَ نَسْلَهُ مِن سُلَالَةٍ مِّن مَّاءٍ مَّهِينٍ»، «ثُمَّ سَوَّاهُ وَنَفَخَ فِيهِ مِن رُّوحِهِ وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ» (قرآن کریم، سوره سجده، آیه ۷، ۸ و ۹).

ه - بنابراین او موجودی است برگزیده که حضور او در پهنه کارزار هستی حساب شده است «ثُمَّ اجْتَبَاهُ رَبُّهُ فَتَابَ عَلَيْهِ وَهَدَاهُ» (قرآن کریم، سوره طه، آیه ۱۲۲) او مستقل، آزاد، مسؤول، رسول و امانتدار خدا است که به آبادانی زمین تحقق ببخشد «وَإِلَىٰ نُومُودَ أَخَاهُمْ صَالِحًا قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُم مِّنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَكْفَرُوا ثُمَّ تَوَبُوا إِلَيْهِ إِنَّ رَبِّي قَرِيمٌ مُّجِيبٌ» (قرآن کریم، سوره هود، آیه ۶۱) و با انتخاب خود رستگاری یا خسران خود را رقم بزند «إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا» (قرآن کریم، سوره احزاب، آیه ۷۲).

و - نعمتهای زمین برای انسان آفریده شده «هُوَ الَّذِي خَلَقَ لَكُمْ مَّا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا ثُمَّ اسْتَوَىٰ إِلَى السَّمَاءِ فَسَوَّاهُنَّ سَبْعَ سَمَاوَاتٍ وَهُوَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ» (قرآن کریم، سوره بقره، آیه ۲۹) و در معرض تسخیر او قرار داده شده است «وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ» (قرآن کریم، سوره جاثیه، آیه ۱۳).

ز - بنا بر سرشت (فطرت، جوهر) خود بیقرار و جوشان و خروشان است و در هر تکاپویی در جستجوی کمال مطلق [۱۹] مطلوب خود. در مال اندوزی، در قدرت طلبی و در لذت جویی کمال آن را می طلبد و چون نمی یابد، احساس ناامنی می کند. «إِنَّ الْإِنسَانَ خَلِيقٌ هَلُوعًا»، «إِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ جَزُوعًا»،

نهاده شده است. محتوای این توانمندی چیست؟ بنا بر وحی، فجور و تقوا.

۲- انسان در تمامی این موارد که عینیت و ثمره نهایی یک موجود محرز است به کمال آن رسیده و یا در آن طریق گام میزند و ثمره آن را نیز تولید و برداشت کرده است. چنین است انسان در استفاده از ابزار و اسباب خود ساخته چون تجهیزات تولیدی، ارتباطی و نظامی؛

۳- قلمرویی که به گواهی معدودی از متفکران کشورهای صنعتی و به ادعای ما، مظلوم و محروم مانده، انسان است. زیرا انسان هم تعریف محرز و عینیت و فعلیت سهل الوصولی نداشته و هم (بدان سبب) به آسانی ابزار اسیر نمی شده است؛ بنابراین به دست مدیران و نظریه پردازان مدیریت به سطح ابزار فرو افتاده است. راه حل مسأله انسان از طریق تعالی او زمان بر، پیچیده و مشکل آفرین بوده و مستلزم ضوابط و معیارهایی است که با اصالت عجله و حرص در سرمایه داری منافات داشته است. جالب توجه است که انسان غیر الهی نیز از این مفهوم در غفلت کامل نبوده، زیرا در جهت فعلیت بخشیدن به توان ممتاز تمام ابزار و اسباب مادی که زیر سلطه گرفته، حرکت کرده ولی به انسان که رسیده او را به سطح ابزار تنزل داده است. زیرا انسان از روی سرشت جوهری خود برای تسلیم شدن (که خاصیت ابزاری مادی است) آفریده نشده است و این تسلیم بلا شرط است.

۴- تعریفی که از انسان ارائه شده، انگیزه اصیل حرکت او را فایده گرایی و لذت جویی دانسته است، بنابراین فراوانی کالاهای مصرفی و خدمات، نبودن نسبی ضوابط مال اندوزی و آزادی در روابط معین اجتماعی، ضرورت اجتناب ناپذیر آن تعریف قرار گرفته و بر همان اساس ساخت اجتماعی - سیاسی - اقتصادی و حتی علمی شکل گرفته است؛

۵- اسلام مدعی است که انسان دارای ویژگیهای زیر است:

الف - خلیفه خدا در زمین است؛ بدین معنی که برالگوی او و به رسالت او بر زمین گمارده شده و توان این را دارد که عقل کل باشد. «وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ»، «قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ»، «قَالَ يَا آدَمُ أَنْبِئْهُمْ بِأَسْمَائِهِمْ فَلَمَّا أَنْبَأَهُمْ بِأَسْمَائِهِمْ قَالَ أَلَمْ أَقُلْ لَكُمْ إِنِّي أَعْلَمُ الْغَيْبِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَأَعْلَمُ مَا تُبْدُونَ وَمَا كُنْتُمْ تَكْتُمُونَ» (قرآن کریم، سوره بقره، آیه ۳۱-۳۳).

ب- ظرفیت رشد علمی - معرفتی او تا نزدیکی های اوج بی نهایت (معصومین) می تواند عروج کند.

«وَإِذْ مَسَّهَ الْخَيْرُ مُنُونًا» (قرآن کریم، سوره معارج، آیات ۲۱-۲۰).

ح - تکاپو در مسیر هیچ کمالی به او رستگاری و آرامش نمی دهد مگر ایمان به مبدأ هستی «وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ» (قرآن کریم، سوره الذاریات، آیه ۵۶). همسویی با آن و تسلیم شدن و عشق آگاهانه او و قوانین او و خواست او .

ط - انسان مجادله گر (در پذیرش حق و در پذیرش خطاها و نارسایی های خود توجیه گر) است. «هُؤُلَاءِ قَوْمُنَا اتَّخَذُوا مِن دُونِهِ آلِهَةً لَّوَلَّا يَتَّوْنُ عَلَيْهِمُ بَسُلُطَانٌ بَيْنَ فَمَنْ أَظْلَمُ مِمَّنِ افْتَرَىٰ عَلَى اللَّهِ كَذِبًا» (قرآن کریم، سوره کهف، آیات ۱۵).

ی - او در تکاپوی مطلوب خود نا شکیبا است گویی از عجله آفریده شده «خُلِقَ الْإِنْسَانُ مِنْ عَجَلٍ سَأَرِيكُمْ آيَاتِي فَلَا تَسْتَعْجِلُونِ» (قرآن کریم، سوره انبیا، آیه ۳۷). و وقتی عجله می کند، فرصت تعمق و تدبیر را از خود سلب میکند ، جاهلانه حرکت میکند [۲۴]. ناسپاس می شود «وَهُوَ الَّذِي أَحْيَاكُمْ ثُمَّ يُمِيتُكُمْ ثُمَّ يُحْيِيكُمْ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَكَفُورٌ» (قرآن کریم، سوره حج، آیه ۶۶)، وقتی یک دو قدمی موفق میشود طغیان میکند «لَا إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنَ طَافٍ» (قرآن کریم، سوره علق، آیه ۷).

ک - بخیل و حریص (قرآن کریم، سوره معارج، آیه ۱۹) و تنگ چشم و ممسک (قرآن کریم، سوره معارج، آیه ۲۱) میشود و زمانی که شکست بخورد گریان و نالان (قرآن کریم، سوره معارج، آیه ۲۰) می گردد و وقتی در این وادی می لغزد خدا را از یاد می برد و (خیر و مصلحت) خودش را نیز «وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ نَسُوا اللَّهَ فَأَنْسَاهُمْ أَنْفُسَهُمْ أُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ» (قرآن کریم، سوره، حشر، آیه ۱۹) و علیه خود حرکت میکند.

فرضیه های معرفتی

۱- انسان به شناخت متشخص است و به همین سبب به مقام خلیفه خدا در زمین نائل آمده است .

۲- مقام خلیفه الهی در تجلی مرکب ایمان و عمل صالح حاصل میشود و نه در میدان دیگری و این است توان ممتاز انسان .

۳- مقام خلیفه الهی در مسیر شناخت تدریجاً به فعلیت میرسد . بنا بر این مسیر، ابزار، فضا و محتوای حرکت باید قدم به قدم و لحظه به لحظه در خور مقام خلیفه الهی شکل بگیرد و پیش بینی شود.

۴ - به این سبب سرشت خلیفه الهی انسان نه تنها اقتضای تسلیم و رکود ندارد بلکه ضرورتاً باید جوش و خروشی باشد که مفهوم ابتلای قرآنی درباره او صدق کند . بنابر این اقتع

عمومی در جهت اتخاذ شیوه ایمان و عمل صالح باید از طریق مشارکت عمومی افراد و آحاد جامعه در صحنه کار زار زندگی اجتماعی - سیاسی - اقتصادی تحصیل شود تا هر کسی به اقتضای مرتبه معرفتی که بدان دست یافته در مسائل جاری سرنوشت خود درگیر شود.

۵- تحول معرفتی در نظریه پردازی اسلامی در حجم انبوه مردم جامعه متصور نیست. انسان اسلامی در یک مسئولیت انفرادی و اجتماعی - متمایز از یکدیگر ولی نه به مفارقه و هماهنگ با یکدیگر ولی نه به مقارنه - حرکت می کند که در هر دو شأن باید سالک باشد و در هر دو شأن جوابگو.

۶- بنا بر مفاهیم بالا، انسان در مسیر شناخت، خدا آشنا، حق شناس و حق طلب و در مسیر کرامت سرشت خود حرکت میکند.

۷- شکوفایی سرشت خلیفه الهی در انسان در ابتلای او در کارزار هستی حاصل می شود. (و این مفهوم دیگری در انطباق کامل با مفهوم بند ۴ بالا است).

۸ - تنها انسان سالک در مسیر خلیفه الهی در مسیر عقلی و بلوغ و کمال حرکت می کند و تنها چنین انسانی است که «اسوه» «لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا» (قرآن کریم، سوره احزاب، آیه ۲۱).

میشود و در استقرار حق و ستیز با باطل هر لحظه جوانتر و شکوفاتر، بر جوش و خروش او افزوده می گردد.

۹- حرکت در مسیر خلیفه الهی ضرورتاً با علم مدرسه ای که در تاریخ انسانیت در دسترس هم نبوده ملازمه ندارد و اگر داشت ظلم بود که از خداوند بعید است، ولی علم در سیر حرکت معرفتی (خلیفه الهی) معد و ممد آن می باشد [۸].

۲- رویکرد نظری اصول گرایی

یکی از برکات پیروزی انقلاب اسلامی و استقرار نظام جمهوری اسلامی در ایران این است که در نظر و عمل، مفهوم مدیریت و رهبری دینی را متجلی ساخت. این رویداد از آنجا که تحول چشم گیری در بینش مدیریت در عصر حاضر به شمار می رود اهمیت زیادی دارد. در اینجا درصدد ارزیابی عملکرد مدیریت ها و مشخص کردن میزان کامیابی یا نا کامی آنها نیستیم؛ بلکه آنچه اکنون مورد تایید است، مطرح شدن اصل بینش غیر مادی در مقوله مدیریت و رهبری در عصر حاضر است.

اصل اول: اعتماد به مردم و دادن امکان به آنها برای آنکه بر اساس معیارهای اسلامی در اداره امور جامعه مشارکت کنند، چرا که خودگردانی بر اساس معیارهای اسلامی، سیاست اداری در نظام اسلام است.

«یکی از پایه های اساسی حفظ این خود اداره کردن و خود گردانی در هر فرد مسلمان و در جمع مسلمانها بهترین مدیریت بر طبق معیارهای اسلام مدیریتی است که به عناصر و افراد و به مردم محلها امکان بدهد که خودشان را بر اساس معیارهای اسلامی اداره کنند»

اصل دوم: اصل دادن اختیار تام به کارگزاران عادل و صدیق و خواستن مسئولیت تام از آنها، تناسب مسئولیتها و در نتیجه، کم کردن حلقه کنترل و کاغذ بازی و جلوگیری از لوث شدن مسئولیتها.

«... لذا می بینیم که در زمان مولا علی (ع) که نامه های آن حضرت به عنوان امیر مومنان به والیان و قضاتش در اطراف سرزمین پهناور اسلام به مقدار زیادی به یادگار مانده و در نهج البلاغه گرد آوری شده، در این نامه ها می بینیم که مولا به ولاتش در چارچوب مکتب اختیارات تام میدهد و مسئولیت تام هم می خواهد و تازه از ولات می خواهند که تنها خود را مسئول اداره قلمرو ولایتشان ندانند بلکه بکوشند تا مردم قلمرو مسئولیتشان را در اداره امور آنجا و در اقامه صلاح امت و صلاح دین در آنجا دخیل و شریک و سهیم کنند و ... و شرط اعتماد این است که به دینش و تقوایش و به راست بودنش اعتماد داشته باشند.»

«... در نظام اداری اسلام بر اساس اعتماد والیان به مردم این پیچیدگی کسل کننده ملال آور که در نظام کاغذ بازی و بوروکراسی و دیوانسالاری موجود دنیا خسته کرده چرا؟ برای اینکه این نظام دیوانسالاری و کاغذ بازی ناشی از ضعف اعتماد است ...»

اصل سوم: تلاش در جهت ایجاد جریانی سالم و قوی که بتواند بستری مناسب برای ساخته شدن نیروهای نیازمند ساخته شدن باشد، به گونه ای که همه احساس کنند رابطه مدیران آنها رابطه پدر با فرزند خود است.

«...مدیران کشور و مدیران جامعه و در عین آنکه باید برای حاکمیت مکتب کوشا باشند و در برابر خدا و دین خدا و خلق خدا از این نظر مسئولانه عمل کنند در عین حال باید بدانند مکتب اسلام در پی جذب و پرورش و رشد دادن به همه انسانهاست، مدیران اداره کننده باید خود مسلمانان قبلا ساخته شده باشند، اما وظیفه آنها این است جوی و جریانی

این بینش، بعد از اینکه به اصل ضرورت حکومت و نظام اجتماعی برای اداره جامعه به عنوان اصل موضوعی می نگرد، حاکمیت را مخصوص خدا و اعمال آن را حق کسانی می داند که دارای قدرت استنباط احکام الهی و برخوردار از عدالت، شجاعت، مدیریت، تدبیر و دارای شناخت صحیح از جهان هستند. در این بینش کسانی که اعمال حاکمیت را به عهده دارند در واقع عهده دار تأمین مشارکت مردم در تمام مراحل تصمیم گیریهای سیاسی و سرنوشت ساز برای همه افراد جامعه هستند تا در مسیر تکامل انسان هر فردی خود دست اندر کار و مسئول رشد و ارتقا و رهبری گردد [۹].

این بینش که از یکسو مدیریت و رهبری افراد آشنا به مکتب را در نظر دارد و از سوی دیگر مشارکت همه مردم در تصمیم گیریهای سرنوشت ساز و پیمودن مسیر تکامل را برای افراد و جامعه تضمین می کند. شاخص ترین نظریه پرداز در این رویکرد آیت الله شهید بهشتی است. شهید بهشتی چه در مباحث نظری و چه در سیره عملی، بر نقش مدیریت و رهبری دینی در حل نابسامانی های اقتصادی و ظلم اجتماعی تأکید می کند و نقش حاکم عادل را در ایجاد موازنه میان بهره گیری آحاد جامعه از محصول کار و تلاش خود از کارهای اساسی و محوری حکومت میداند.

در نظام اجتماعی مبتنی بر مکتب، مدیران باید حرکت خود را در هر بخش و حوزه کاری که هستند طوری تنظیم کنند که مردم بتوانند در اداره جامعه بر اساس معیارهای اسلامی مشارکت داشته باشند. این کار تنها در صورتی میسر است که تفکر حاکم بر مدیریت جامعه، تفکر سیاست درهای باز به روی مردم باشد و اعتقاد به توانایی مردم تا آنجا در ذهنیت مدیران رسوخ کرده باشد که در عمل، همه زمینه های مشارکت مردم را در اداره جامعه فراهم کنند یا تلاش قابل تحسینی در جهت فراهم ساختن چنین زمینه هایی به عمل آورند.

روابط متقابل مدیران با همکاری خود در دستگاههای مختلف و اعمال مدیریت با شیوه صحیح مبتنی بر خلاقیت، بخش عمده ای از اصول مدیریت مکتبی را تشکیل می دهد که تأثیر مستقیم و عمیقی بر چگونگی اداره جامعه دارد. به عبارت دیگر، مدیران ارشد با تکیه بر اصول صحیح مدیریت در عمل می توانند مدیران سطوح دیگر را برای داشتن روابط صمیمانه با مردم و کمک به آنها و به منظور حرکت در مسیر تکامل و خلاقیت همراهی کنند. اصولی که مدیران می توانند با اعمال آنها چنین حرکتی را در جامعه بوجود آورند از دیدگاه شهید بهشتی از این قرار است:

آیات قرآن، روایات، احادیث و گفتار بزرگان دین ویژگی‌های مدیران و کارگزاران را استخراج مینماید. در روش دوم صاحب نظر ابتدا با تفکر و مطالعه در متون غیر اسلامی ویژگی‌های مدیر را احصاء و در فرایندی تطبیقی سعی در تأیید لزوم این ویژگی‌ها بوسیله آیات، روایات و احادیث دارد [۱۶-۹،۱۱]. در روش سوم که اغلب متون حاضر بدین شکل است صاحب نظر از هر دو روش استفاده نموده است تا مجموعه این ویژگی‌ها کامل باشد.

در این رویکرد مدیر اسلامی مدیری است که مسئولیت و سرپرستی و موقعیت را به عنوان بار امانت الهی می‌پذیرد و از هیچ تلاشی فروگذار نمی‌کند، زیرا مدیران مسلمان گردانندگان و حرکت دهندگان جامعه هستند و جامعه را به طرف تقوا، فلاح و رستگاری سوق میدهند. مسلمان مدیر و مدیر همچون کوه راسخ در برابر مشکلات گوناگون زمانه سر خم نمیکند و در مقابل طوفان‌های شدید حوادث استوار میمانند. مدیر مسلمان رشید است و راه رشد و رهایی را می‌شناسد و دیگران را نیز رهنمون میشود، او همچون مغزی سالم و قوی تعادل لازم را در همه ارکان، اعضا و جوارح یک سازمان و تشکیلات برقرار میکند، بلکه عدالت در او کاملاً مشهود است. مدیر مسلمان در مسائل اصولی با صلابت است و در مسائل فردی و شخصی نرمش و تواضع دارد، سادگی و بی‌پیرایگی از ویژگی‌های اوست.

شرایط و اوصافی که تعیین‌کننده ویژگی‌های خاص مدیر در نظام اسلامی است شامل دو گروه صفات میگردد:

گروه اول عبارتند از:

۱ - تعهد به اسلام و اخلاق اسلامی

۲ - اهلیت

۳ - اعتماد

که این سه خصیصه شامل مجموعه‌ای به شرح زیر میباشد که مشخص‌کننده مفهوم هر کدام در نظام مدیریت اسلامی است:

الف- تعهد به اسلام و اخلاق اسلامی، شامل:

ایمان، تقوا، اعتقاد به ولایت فقیه، اتکال به الله، از خاندان‌های صالح و شایسته بودن، عدالت، امانت‌داری، می‌گردد که در این مجموعه منظور از تقوا برخورداری از ایمان و شریطی است در مدیریت اسلامی بدین صورت:

شکیبایی در سختی‌ها، برپاداشتن نماز، وفای به عهد، صداقت، تعادل، ساده زیستن، اخلاص، عفو و اغماض، سعی و جهد، تزکیه و حسن خلق.

بوجود آورند که آنهایی که تا حالا ساخته نشده اند در آن جو و در آن جریان امکان ساخته شده پیدا کنند... مگر نه اینست که پیغمبر (ص) فرمود: انا و علی ابواه هذه امه. من و علی برای این امت پدریم. رابطه میان امامت و رهبری و زمام‌داری و توده مردم و امت رابطه پدر و فرزندی است.»

اصل چهارم: امیدوار بودن به آینده و امید دادن به عموم مردم و دست‌اندرکاران اداره جامعه.

اصل پنجم: اعتراف به اشتباه یا کم‌کاری یا هر تقصیر و قصوری که ممکن است در عملکرد مدیریت پیش آید.

اصل ششم: مراقبت پیگیر و مستمر مسئولان و مدیران درجه اول نسبت به کار مدیران و مسئولان درجه دوم و سوم و رسیدگی به عملکرد آنها.

«...مولا علی (ع) با آن دشواری ارتباطات در آن عصر و زمان میان کوفه و قلمرو وسیع و گسترده زمامداریش چگونه دائماً مراقب کار والیان است که می‌فرستد، اعتماد می‌کند، اختیارات می‌دهد ولی مسئولیت می‌خواهد و می‌پرسد و سوال می‌کند و رسیدگی می‌کند.»

اصل هفتم: صراحت در مطرح کردن مسائل جامعه با مردم و پرهیز از پنهان‌کاری به طور مطلق.

اصل هشتم: در اداره و مدیریت جامعه اسلامی، دستگاه مدیریت جامعه اسلامی در عین مشخص بودن مسئولیت‌ها یک مجموعه یکپارچه است. امام‌امت در رأس مخروط یا هرم مدیریت است و همه شاخه‌ها و واحد‌های دیگر تشکیل‌دهنده بدنه یک هرم و مخروط هماهنگ اند [۱۰].

همانگونه که مشاهده کردیم اصول ارائه شده بیشتر برای مدیریت کلان جامعه اسلامی است اما برخی از این اصول را می‌توان در سطح بنگاه نیز به کار برد.

۳- رویکرد نظری اخلاق و ویژگی‌های مدیران اسلامی

دو دسته نظریه‌های قبلی یعنی نظریه رشد و نظریه اصول‌گرایی از نظریه‌های وسیع‌تر بوده و جامعه اسلامی و سازمانها را در بر می‌گرفت. نظریه اخلاق و ویژگی‌های مدیران بر خصوصیات مدیر باید داشته باشد و نباید داشته باشد تکیه دارد و می‌تواند به عنوان شاخص‌هایی جهت‌گزینه‌ش افراد جهت‌پست‌های مدیریتی به کار گرفته شود. البته باید توجه داشت که درجه لازم ویژگی‌های بر شمرده شده در این دیدگاه برای سطوح مختلف مدیریتی تفاوت دارد و این طور نیست که در هر سطحی و هر مدیری باید کلیه این صفات را در حد اعلی داشته باشد.

در این مقوله کتابها، مقالات و سخنرانی‌های بسیاری ارائه شده است و روش احصاء ویژگی‌های مدیران بر ۳ شیوه استوار است: اول آنکه صاحب نظر ابتدا با استفاده و رجوع به

فرماندهی (Directing): یعنی همه وظایف مربوط به بخشهای مختلف سازمان باید با یکدیگر ارتباط منطقی و معقول پیدا کنند.

همانگی (Coordinating): یعنی همه وظایف مربوط به بخش های مختلف سازمان باید با یکدیگر ارتباط منطقی و معقول پیدا کنند.

گزارش دهی (Reporting): یعنی آگاه نمودن کسانی که مقام اجرایی در برابر آنها مسئول است و دادن اطلاعات در مورد آنچه در سازمان می گذرد، که مدیر در اجرای این وظیفه زیر دستانش را از پرونده های موجود در سازمان، تحقیقات و بررسیها آگاه می سازد.

بودجه بندی (Budgeting): یعنی همه کارهایی که در قالب برنامه ریزی مالی، حسابداری و کنترل انجام می شود. اگر این هفت وظیفه را به عنوان وظایف اصلی یک مقام ارشد اجرایی بپذیریم، نتیجه چنین می شود که می توان بر همین اساس در سازمان واحدهای اجرایی و فرعی بوجود آورد. نیاز به این واحدها به طور کامل به بزرگی و پیچیدگی سازمان بستگی دارد. در بزرگترین سازمانها بویژه در آنجا که مقام ارشد اجرایی نمی تواند همه کارهایی را که به او واگذار کرده اند انجام دهد، شاید معقول این باشد که برای هر یک از وظایف مزبور واحدی جداگانه بوجود آید [۱۸].

پس از اثر گیولیک اندیشمندان دیگری نیز به تبیین وظایف مدیریت نموده اند که اغلب آنها دایر مدار وظایف برشمرده توسط گیولیک هستند و تفاوت اساسی با آن وظایف ندارند. بسیاری از اندیشمندان که در حوزه مدیریت اسلامی نظریه پردازی و قلم فرسایی نموده اند این رویکرد و چارچوب را انتخاب نموده اند [۱۹].

این دسته از نظریه پردازان با بر شمردن وظایف مدیران سعی نموده اند تا با استناد به آیات، روایات و شیوه مدیریت معصومین (ع) دیدگاه اسلام را در مورد نحوه انجام این وظایف ارائه دهند. البته باید توجه داشت که این وظایف اگرچه از نظر شکلی و اسمی مشابه وظایف بر شمرده نشده توسط صاحب نظران غربی است اما از نظر محتوایی و فرآیندی با وظایف مورد نظر غربیان متفاوت است.

از میان کتب، مقالات، سخنرانیها و جزوات درسی که در زمینه مدیریت اسلامی منتشر شده است شاید بیشترین درصد اختصاص به این رویکرد دارد و افراد شاخص بسیاری از دانشگاه و حوزه در این موضوع به نظریه پردازی و کار تطبیقی پرداخته اند [۱۷-۱۴].

ب - اهلیت داشتن مدیر حاوی مجموعه ای به شرح زیر است:

- کاردانی؛

- قدرت و توانایی اداره امور؛

- بینش و آگاهی (اسلامی، علمی، سیاسی)

- توانایی جسمی

ج - اعتماد: که مقصود از آن مورد وثوق بودن مدیر اسلامی است.

- گروه دوم، خصوصیتی است که مدیر پس از احراز شرایط اولیه باید رفتار و کردار و اندیشه اش منطبق با آنها باشد تا بتواند در تدبیر امور توفیق یابد که شامل قاطعیت - پیشگامی در اعمال - جاذبیت و دافعیات - وقار و هیبت - گشاده روئی - سخن گفتن به زبان عامه - دور اندیشی - شهامت و اعتماد به نفس - سرعت عمل در کار - برخورداری از تائی و حوصله کافی - احساس مسئولیت و وظیفه شناسی - منظم بودن در کارها - قوه ابداع و ابتکار داشتن وسعه صدر می گردد [۱۷-۹،۱۱]. کلیه این شرایط و اوصاف که با توجه و عنایت به متون و ریشه یابی و استخراج از منابع موثق اسلامی است، خط دهنده و تعیین کننده راه گزینش مدیران در نظام اسلامی است.

۴- رویکرد وظایف مدیران مسلمان

والتر گیو لیک در اثر خود، نکاتی درباره تئوری سازمان، وظایف یک مدیر اجرایی را تحت عنوان POSDCORB مورد توجه قرار میدهد. وی معتقد است باید کار مقامات اجرایی را بگونه ای تنظیم کرد یا به صورت نهایی در آورد که در خود محیط و وضع بسیار پیچیده باشد. POSDCORB حروف اول کلمه هایی است که بیانگر کارهای یک مقام ارشد اجرایی است. حروف مزبور همان حرف اول فعالیتهایی است که مدیر باید انجام دهد که بدین شرح است:

برنامه ریزی (Planning): یعنی برای تأمین هدف مورد نظر سازمان کارهایی را مه باید انجام داد و شیوه انجام دادن آنها به صورت یک طرح کلی در آید.

سازماندهی (Organizing): یعنی تدوین ساختار رسمی قدرت تا بدان وسیله واحدهای فرعی تنظیم گردند.

تأمین نیروی انسانی (Staffing): یعنی تمام کارها و فعالیتهای دایره کارگزینی جهت فراهم آوردن و آموزش دادن به کارکنان و حفظ آنها در شرایط مطلوب برای انجام دادن کارها.

۵- رویکرد تأثیر ارزشهای اسلامی بر مدیریت

این دیدگاه، تاکید ویژه ای بر ارزشها و نقش مهم آن در نظریه های مدیریت دارد و می کوشد تا، مناطق، محلها و منافذی که حضور ارزشها در تئوریهای مدیریت ظهور یافته است را معرفی کند. نظر پردازان اصلی این دیدگاه آیت الله مصباح یزدی، مرحوم دکتر منوچهر کیا و مرحوم دکتر عبدالله زندیه می باشند.

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 پرداخته اند، بلکه کسانی که می خواهند صادقانه، صمیمانه و صبورانه در این زمینه ی 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 ریشه ها را بررسی کرد و با تحقیق به این واقعیت واقف شد که معارف و ارزشهای اسلامی بسیار ریشه دار 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؟

هستی شناسی، انسان شناسی و ارزش شناسی، ریشه های اولیه مباحث عمیق اسلامی از جمله مدیریت اند. علاوه بر تبیین، باید روشن شود که اساس این ارزشها چیست و چرا آنها را «اسلامی» می گویند. لذا سیر منطقی بحث به ترتیب عبارت خواهد بود از: شناخت شناسی، هستی شناسی، انسان شناسی، ارزش شناسی و رابطه آن با دین و در نهایت کیفیت تأثیر نظام ارزشی در مدیریت [۲۰].

اساساً هر رشته ای از رشته های علوم انسانی با «انسان شناسی» ارتباط دارد، زیرا موضوع و محور آن «انسان» است. مدیریت هم به عنوان رشته ای از علوم انسانی از «انسان شناسی» بی نیاز نیست، زیرا علم مدیریت از جمله علوم کاربردی است که بر خلاف علوم محض مانند ریاضی، شیمی و فیزیک بخشی از دستاوردهای آن مرتبط با ارزشهای موردقبول جامعه و یا سازمان خاصی است، لذا در مدیریت نیاز بیشتری به «انسان شناسی» احساس می شود، زیرا در مباحث نظری مدیریت، این موضوع مطرح است که آیا می توان ارزشهای اخلاقی را جایگزین سیستم کنترل نمود یا اصلاً سیستم کنترل جایگزین ندارد، تقریباً تمامی تحقیقات در مدیریت به این نتیجه رسیده اند که رواج ارزشهای

اخلاقی، تا حدی می تواند جانشین سیستم کنترل شود. پس بدین لحاظ، ارزشهای اخلاقی باید مورد بررسی قرار گیرد. از دیدگاه اسلام، ارزشها از کیفیت رابطه رفتار انسان با هدف نهائی به دست می آید؛ یعنی، عملی ارزش حقیقی دارد که در راستای هدف نهایی او باشد. به عبارت دیگر، ارزشها، پلی ارتباطی بین وضع موجود انسان با وضع مطلوب و ایدآل او هستند این یک واقعیت است و تابع هیچ قراردادی هم نیست، پس برای پی بردن به ارزش انسانی و کمال او باید موقعیت انسان، مقصد و هدف نهایی او را بشناسیم. تا زمانی که هدف نهایی او شناخته نشود، نمی توان گفت که از چه راهی می تواند به آن هدف برسد [۲۱].

بحث و نتیجه گیری

برای رسیدن به حقیقت مدیریت اسلامی یا مدیریت در اسلام، از راههای مختلفی می توان بهره گرفت که از جمله می توان به روشهایی اشاره کرد که تاکنون محققان مدیریت اسلامی از آنها استفاده کرده اند و به صورت زیر دسته بندی میشود:

الف) گروهی از محققان با ضعف شناخت از مدیریت غربی وبا توجه صرف به مدیریت در اسلام، مدیریت غربی را بکلی نفی کرده و وارد موضوع مدیریت غربی نشده اند؛ در حالیکه باید مدیریت را بعنوان یک علم شناخت تا بتوان با آن به درستی برخورد کرد؛ همانگونه که پیشینیان ما با فلسفه یونان بر خورد کردند.

ب) گروهی دیگر با خوب و صحیح فرض کردن مدیریت غربی، تلاش کرده اند با توجیه مسلمانی مدیریت غربی آن را به نوعی اسلامی جلوه دهند. در این گروه عده ای مرعوب آن نظریات شده وتمام آن را پذیرفته اند و برخی هم با برخوردهای انتقادی در تصحیح و تکمیل آن کوشیده اند؛ دسته دوم سعی کرده اند با کالبد شکافی و تقسیم بندی مدیریت به مواد وانسان یعنی مدیریت منابع انسانی و تولید، مباحثی ارزشی را از غیر ارزشی تفکیک کنند وبا پذیرش بخش دوم، صرفاً موضوع انسان را در مدیریت، بررسی کنند. بنظر میرسد باید کوشید تا آمیزه ای از روشها را برگزینیم در این صورت امکان رسیدن به نتیجه کامل در این زمینه بیشتر خواهد بود.

منابع:

- ۱- گیلیس دانالد، فلسفه علم در قرن بیستم، ترجمه حسن میانداری، انتشارات سمت و طه، ۱۳۸۱.
- ۲- رفیع پور فرامرزی، تکنیکهای خاص تحقیق در رشته علوم اجتماعی، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۷۴.

- ۳- پوپرکارل. منطق اکتشاف علمی، ترجمه سید حسین کمالی، تهران، انتشارات علمی فرهنگی، چاپ اول، ۱۳۷۰. دیباجه مترجم.
- ۴- رفیع پور فرامرزی، تکنیکهای خاص تحقیق در رشته علوم اجتماعی، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۷۴.
- ۵- شفریتز جی ام و استیون اوت، جی تئوری سازمان: اسطوره ها، ترجمه علی پارسائیان، ۱۳۸۱.
- ۶- عابدی جعفری حسن، جزوه مدیریت اسلامی، دوره کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه امام صادق(ع)، ۱۳۷۷.
- ۷- مطهری مرتضی، روزنامه کیهان، ۱۳۵۴.
- ۸- مطهری شهید مرتضی، امدادهای غیبی در زندگی بشر، انتشارات صدرا، ۱۳۸۵.
- ۹- حسینی سیاهپوش، سید محمود، تئوری عمومی سیستمها از دیدگاه اسلام، جهاددانشگاهی، تهران، ۱۳۶۵.
- ۱۰- بهشتی محمدحسین، مدیریت اسلامی و اوصاف رهبری، سازمان امور استخدامی کشور، ۱۳۶۵.
- ۱۱- اختری عباسعلی، مدیریت علمی مکتبی از دیدگاه اسلام، انتشارات امیرکبیر، مرکز چاپ و نشر بین الملل، ۱۳۸۴.
- ۱۲- جاسبی عبدالله، ضرورت و اهمیت مدیریت در اسلام، دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۶۵.
- ۱۳- رشیدپور عبدالمجید، دیباجه ای بر مدیریت اسلامی، مؤسسه دین و دانش، ۱۳۷۰.
- ۱۴- کیا منوچهر، تئوری های مدیریت و مدل های سازمان، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۷.
- ۱۵- محمدی ری شهری محمد، اخلاق مدیریت در اسلام، دارالحدیث، ۱۳۷۵.
- ۱۶- نقی پور فر ولی ا...، مجموعه مباحثی از مدیریت در اسلام، مرکز مطالعات و تحقیقات علوم اسلامی، ۱۳۸۲.
- ۱۷- نبوی محمد حسن، مدیریت اسلامی، بوستان کتاب قم، ویرایش سوم، ۱۳۸۲.
- ۱۸- شفریتز جی ام و استیون اوت، جی تئوری سازمان: اسطوره ها، ترجمه علی پارسائیان، ۱۳۸۱، صص ۱۷۰-۱۷.
- ۱۹- مکارم شیرازی ناصر، مدیریت و فرماندهی در اسلام، انتشارات هدف، ۱۳۶۹.
- ۲۰- مصباح یزدی محمدتقی، پیش نیازهای مدیریت اسلامی، تهران، مؤسسه امام خمینی، ۱۳۷۶.
- ۲۱- هدایتی سید هاشم، جایگاه ارزشها در تئوریهای مدیریت، ماهنامه تدبیر، سال سیزدهم، شماره ۱۳۰.

Archive of SID