

جستاری در فلسفه و مبانی مدیریت اسلامی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۳/۱۰ تاریخ تأیید: ۱۳۹۹/۱۰/۰۹

علی آقا پیروز*

چکیده

با گذشت چهل سال از انقلاب اسلامی در ایران چه میزان به فلسفه و مبانی مدیریت اسلامی دست یافته‌ایم؟ واقعیت آن است که پس از سقوط رژیم وابسته شاهنشاهی و وقوع انقلاب اسلامی در ایران، زمینه مدیریت جدیدی فراهم آمد و این پرسش در اذهان شکل گرفت که مدیریت اسلامی چیست؟ چه ضرورتی دارد؟ روش دستیابی به آن چگونه است و مبانی آن کدام است؟ تحقیق و پاسخ به این مسائل هرچند با موانع زیادی از قبیل درگیری مسلحانه گروه‌های معاند و ضد انقلاب و کودتا و تجاوز سراسری رژیم بعث عراق به ایران مواجه شد، به تدریج با شکل‌گیری مؤسسات حوزوی و اقبال دانش‌گامیان علاقه‌مند به این مسئله، تولید مدیریت اسلامی و حل مسائل اساسی آن در دستور کار قرار گرفت و تا چهل‌سالگی انقلاب

* استادیار گروه مدیریت اسلامی پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.

a.pirooz@iiict.ac.ir

گام‌های مؤثری برداشته شد. تحقیقات فراوانی درباره چابستی، چرایی و چگونگی مدیریت اسلامی (فلسفه مدیریت اسلامی) انجام شد؛ به گونه ای که در پایان چهل سالگی انقلاب شاهد رشد و بالندگی مدیریت اسلامی در این مرحله از تحقیقات بوده‌ایم؛ اما در عین حال دانش مدیریت اسلامی به دلیل زمان‌بر بودن تولید علم و مشکلات موجود، هنوز دوران طفولیت خود را می‌گذراند و نیازمند تحقیقات بیشتری است. روش تحقیق، کتابخانه‌ای و بر توصیف و تحلیل داده‌ها استوار است.

واژگان کلیدی: مدیریت اسلامی، مبانی مدیریت، ضرورت مدیریت، مهارت‌های مدیریت، رویکردهای مدیریت.

مقدمه

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



مسئله اصلی مقاله مسئله‌ای کاربردی و عینی نیست- که در خارج با آن روبه‌رو باشیم و بخواهیم راه حلی را برای آن جست‌وجو کنیم- بلکه مسئله دانشی است؛ ضرورت دانشی و خلأ نظری است که باید به آن پرداخت. تا یک سری مسائل زیربنایی و اساسی مدیریت اسلامی حل نشود و فلسفه و مبانی مدیریت اسلامی استوار نگردد، نمی‌توان بنای مستحکمی را برای مدیریت اسلامی تصور کرد؛ بنابراین مسائلی از قبیل چیستی، چرایی و چگونگی مدیریت اسلامی، مبانی روشی و رویکردها، مبانی محتوایی و مهارت‌های مدیریت اسلامی مورد کاوش قرار می‌گیرد.

درباره بستر تاریخی شکل‌گیری مسئله باید گفت پس از سقوط رژیم وابسته شاهنشاهی و وقوع انقلاب اسلامی در ایران، زمینه مدیریت جدیدی فراهم آمد و این پرسش در اذهان شکل گرفت که مدیریت اسلامی چیست؟ چه ضرورتی دارد؟ روش دستیابی به آن چگونه است؟ مبانی آن کدام است؟ تحقیق و پاسخ به این مسائل هرچند با موانع فراوانی از قبیل درگیری با گروهک‌های معاند و ضد انقلاب و کودتا و تجاوز سراسری رژیم بعث عراق به ایران مواجه شد، به‌تدریج با شکل‌گیری مؤسسات حوزوی و اقبال دانش‌گاهیان علاقه‌مند به این مسئله، تولید مدیریت اسلامی و پاسخ به پرسش‌های اساسی آن در دستور کار قرار گرفت و تا چهل‌سالگی انقلاب گام‌های مؤثری برداشته شد. تحقیقات فراوانی در باره چیستی، چرایی و چگونگی مدیریت اسلامی یعنی فلسفه مدیریت اسلامی انجام شد؛ به گونه ای که در پایان چهل‌سالگی انقلاب شاهد رشد و بالندگی مدیریت اسلامی در

این مرحله از تحقیقات بوده‌ایم؛ اما در عین حال دانش مدیریت اسلامی به دلیل زمان‌بر بودن تولید علم و مشکلات موجود، هنوز دوران طفولیت خود را می‌گذراند و نیازمند تحقیقات عمیق و گسترده است.

هم‌اکنون تعداد زیادی کتاب، مقاله و پایان‌نامه در این حوزه وجود دارد که حاصل پژوهش‌ها در دوران چهل‌سالگی انقلاب است. امید آنکه با سامان‌دهی و تعمق‌بخشیدن به این پژوهش‌ها گام‌های موثرتری در جهت ارتقای مدیریت اسلامی برداشته شود.

الف) تعریف مدیریت اسلامی

تحقق عینی مدیریت با فرهنگ و ویژگی‌های زمان آن مرتبط است. هرچند مدیریت به معنای عام آن پیشینه تاریخی بلندی دارد، آنچه با نام علم مدیریت در عصر کنونی مطرح می‌شود، محصول آگاهی‌های فزاینده‌ای است که بعد از جنگ دوم جهانی نسبت به اهمیت کیفیت مدیریت و اثر آن در زندگی نوین انسانی صورت گرفت و باعث تجزیه و تحلیل و مطالعه فراگرد مدیریت، محیط و شگردهای آن شد (کونتز، ۱۳۷۸، ص ۹).

البته تعریف مدیریت اسلامی بر این امر متفرع است که آیا اسلام با علوم، معارف و فنون ارتباطی دارد یا نه؟ آیا اسلام می‌تواند تأثیری در این باره داشته باشد؟ چه رابطه‌ای بین اسلام و علوم- به معنای عام که شامل فنون و روش‌های اجرایی و کاربردی هم بشود- وجود دارد؟ پاسخ این پرسش‌ها به مبحث علم و دین مربوط می‌باشد که در جای خود مفصل بحث



شده است. ما رابطه میان علم و دین را پیش‌فرض گرفته، از آن عبور می‌کنیم. درباره مدیریت اسلامی هرچند تعریف‌های فراوانی ارائه شده است، هنوز تعریف جامع و مورد قبولی وجود ندارد. در مجموع پنج نگاه به مدیریت اسلامی وجود دارد که عبارت‌اند از: نگاه توحیدی و الهی؛ نگاه رشد و تربیت بشری؛ نگاه مکتبی و ارزشی؛ نگاه اثربخشی مدیریت و نگاه چندگانه یا ترکیبی (اعظمی، ۱۳۹۲، ص ۱۶۷). تعریف زیر چندگانه و ترکیبی از نگاه‌های مختلف به مدیریت است: «شیوه به‌کارگیری منابع انسانی و امکانات مادی برگرفته از آموزه‌های اسلامی برای رسیدن به هدف‌هایی که از نظام ارزشی اسلام متأثر است» (پیروز و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۶).

به‌کارگیری منابع انسانی باید بر پایه آموزه‌های اسلامی باشد؛ برای مثال اسلام می‌گوید پیش از به‌کارگیری انسان و اجیرکردن وی اجرتش را مشخص کنید. یا پیش از آنکه عرق کارگر خشک شود، مزدش را بپردازید یا در پرداخت حقوق به اجیر کوتاهی و تعلل نکنید...؛ اسلام در به‌کارگیری منابع مادی اجازه اسراف در فضای سازمان را نمی‌دهد و اجازه استفاده شخصی از اموال عمومی را صادر نمی‌کند و صرف بودجه غیر معمول برای تزیین و دکوراسیون اتاق مدیر را مجاز نمی‌شمارد و....

همچنین اسلام اجازه نمی‌دهد مدیریت انسان‌ها با هدف رسیدن به امری نامشروع و ضد ارزش باشد؛ اسلام تولید شراب یا پرورش خوک را جایز نمی‌داند و در یک عبارت هدف‌های ضد ارزشی در مدیریت اسلامی

جایگاهی ندارد.

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

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

تعریف پیش‌گفته اگرچه جامعیت بالایی داشته، آن را از تعریف‌های دیگر ممتاز می‌کند، دربردارنده ادعایی می‌باشد که اثبات آن بسیار دشوار است و آن اینکه تمام مدیریت‌ها از جنس ولایت هستند؛ بنا بر این فرض، مخالفت با فرمان‌های مدیران معصیت شرعی و عقاب‌آور است و به احتمال فراوان زنان نمی‌توانند در جایگاه مدیریتی قرار گیرند و... در همین مسئله که آیا مدیریت از جنس ولایت است یا خیر، دو فرض دیگر نیز مطرح است: الف) فقط مدیریت‌هایی که می‌تواند حقوق و آزادی‌های دیگران را وسیع یا محدود کنند، از جنس ولایت هستند نه تمام مدیریت‌ها؛ ب) هیچ یک از مدیریت‌ها از جنس ولایت نیستند و ولایت ویژه زمامدار و ولی فقیه است و ولایت فقیه به وسیله کارگزاران خود اعمال ولایت می‌کند. این بحث خود



نیازمند تحقیقی جداگانه است. البته برداشت دیگری نیز وجود دارد و آن اینکه منظور از تدبیر ولایی در تعریف بالا ولایت شرعی نیست، بلکه ولایت عرفی مراد است؛ یعنی سرپرستی توأم با دوستی و محبت. در این صورت ایراد مذکور هم مورد نخواهد داشت.

ب) موضوع مدیریت اسلامی

بحث دیگر در مدیریت اسلامی این است که اساساً موضوع مدیریت اسلامی چیست؟ پاسخ تفصیلی به این پرسش نیازمند تحقیق مستقلی است؛ اما در علم مدیریت دیدگاه‌های گوناگونی وجود دارد. گاهی گفته می‌شود موضوع مدیریت، سازمان است. بر این فرض مدیریت در سطح خانواده و سطح حاکمیت اساساً مدیریت نیستند؛ زیرا فقط به سازمان‌ها و خرده‌سیستم‌های موجود اداری واژه سازمان اطلاق می‌شود. گاهی نیز موضوع مدیریت «کنش سازمانی» تلقی می‌شود. در مدیریت اسلامی دو نگاه وجود دارد که در محافل علمی نیز مطرح می‌شود و در حال حاضر مستند مکتوبی نمی‌توان برای آن یافت:

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

ب) حتی اگر سازمان را موضوع مدیریت اسلامی تلقی کنیم، آن‌چنان در مفهوم سازمان توسعه می‌دهیم که خانواده و حتی شامل فرد نیز بشود و

چنان فراگیر شود که سطح حاکمیت و خلقت را نیز در بر گیرد. ممکن است مناقشه شود در این صورت، مرزهای دانش از بین می‌رود؛ زیرا هنگامی که سطح تحلیل را خانواده گرفتیم، مدیریت در سطح خانواده، در اصل مدیریت نیست بلکه علوم تربیتی است. در سطح فردی، مدیریت بر قوای نفسانی نام اخلاق را به خود می‌گیرد. در سطح حاکمیت، علوم سیاسی مطرح می‌شود نه مدیریت. ممکن است چنین پاسخ دهیم که در تمام سطح‌ها از آن جهت که وظیفه‌ها و اصول مدیریت مانند برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و کنترل مطرح هستند، همگی زیر دانش مدیریت بوده، در پوشه مدیریت قرار می‌گیرند؛ اما از جهت‌های دیگر ممکن است در دانش‌های علوم تربیتی، اخلاق و سیاست قرار داشته باشند.

نکته درخور توجه در اینجا آن است که بسیاری از گزاره‌ها در مدیریت اسلامی در سطح حاکمیت صادر شده است. محققان از گزاره‌های دوران امیرمؤمنان علی علیه السلام که به حاکمیت ناظر است، مانند نامه ۵۳ یا زمان حاکمیت پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله و نامه‌های این دو بزرگوار در تولید مدیریت اسلامی استفاده می‌کنند. آیا می‌توان این گزاره‌ها را به سازمان‌های مصطلح اداری سرایت داد؟ بنا به قاعده به علت آنکه سازمان‌های اداری و غی رهاکمیته ادامه و وسیله اجرای فرمان‌های حاکمیتی هستند، نمی‌توانند مستثنا باشند؛ یعنی تسری‌یافته‌ها از سطح کلان به سطح خرد به علت اجرایی‌شدن آن، طبیعی و پیرفتنی است و می‌تواند مورد استفاده در سازمان‌ها قرار گیرد؛ اما به عکس تسری‌یافته‌ها از سطح خرد به کلان



جایز نیست. نکته دیگر آنکه گزاره‌های حاکمیتی که از سوی امامان معصوم علیهم‌السلام صادر شده است، مطلق بوده و مقید به سطح حاکمیت نیست؛ بنابراین در سازمان‌های مصطلح نیز کاربرد دارد.

فراتر از این باید گفت در زمان حکومت حضرت امیر علیه‌السلام، مدیریت یکپارچه بوده و اساساً خرد و کلان در آن مطرح نبوده است. این مطلب از نامه‌های حضرت کاملاً پیداست؛ آنجا که می‌فرماید: رعیت چند دسته هستند که هیچ یک بدون دیگری سامان نمی‌یابد و هیچ گروهی از دیگری بی‌نیاز نیست. برخی از ایشان لشکر خدایند، عده‌ای کاتبان عمومی یا خصوصی‌اند و دسته‌ای قاضیان دادگستر و بعضی کارگزاران منصف و اهل مدارا و گروهی جزیه‌گزاران و پرداخت‌کنندگان مالیات اعم از مسلمان و غیر مسلمان‌اند و بازرگانان و صنعتگران‌اند و جمعی فروماندگانی از حاجتمندان و مسکینان (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳). از منظر حضرت/امیر علیه‌السلام همه اینها رعیت هستند. مدیران و کارگزاران در کنار توده‌های مردم همه رعیت محسوب می‌شوند. وجه جامع همه رعیت است و رعیت به زیردستان مدیران هم صدق می‌کنند.

فراتر از آموزه‌هایی که در سطح حاکمیت صادر شده و قابل استفاده در سازمان‌های مصطلح هستند، آموزه‌هایی نیز وجود دارد که در سطح عالم خلقت و حاکی از مدیریت الهی است. این آموزه‌ها نیز قابل تسری به سطوح پایین‌تر و سازمان‌ها هستند؛ البته آن بخش که اختصاصی است، باید تفکیک شود و از تسری آن‌ها به سازمان خود داری کرد. بر این اساس از باب

تَخَلَّفُوا بِأَخْلَاقِ اللَّهِ وَضُرُورِ الْكُوْنِغِيْرِ اِز مَدِيْرِيتِ الْهِي، مي‌توان برخي از آموزه‌هاي قرآني را مورد استفاده قرار داد.

ج) ضرورت مديريت اسلامي

با مطالعه تاريخ زندگي بشر خواهيم ديد آنچه را که ما امروزه مديريت مي‌ناميم، از ديرباز به عنوان ضرورتی برای انسان مطرح بوده و در اغلب فعاليت‌هاي وی حضور داشته است. از روزگاران گذشته نظريه‌هاي مديريت و سازمان بدون آنکه مدوّن و منظم شده باشند، به کار گرفته مي‌شدند و کاربرد آن در شرح احوال و اعمال پیامبران، رهبران، سرداران و بزرگان در عصرهاي گذشته مشهود است. نظريه‌هاي مديريت پديده نو نيستند که بشر در عصر جديد به آن دست يافته باشد، بلکه آنچه در قرن‌هاي اخير درباره سازمان و مديريت انجام گرفته، مجموعه‌سازي و جامه عمل پوشاندن به نظريه‌ها و اندیشه‌هاي پراکنده‌اي است که از پيش موجود بوده است. اين کار اغلب به دست غربيان و ملت‌هاي پيشرفته صنعتی انجام شده و به همين علت اين توهم را برای بعضی پديد آورده که مديريت علم يا فني بيگانه و غربي است؛ در حالی که ملت‌هاي شرق به‌ويژه مسلمانان اگر به مواريت غني و تاريخ تمدن خود نگاهی کاوشگرانه و دقيق بيندازند، مي‌توانند اندیشه‌ها و کاربردهاي مديريت را به‌وضوح ببيند و آنچه خود داشته و دارند از بيگانه تمنا نکنند (الواني، ۱۳۸۵، ص ۵).

مديريت نياز اجتناب‌ناپذير تمام ملت‌ها و سازمان‌هاست؛ چراکه هيچ



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

با این مقدمه که ضرورت مدیریت را آشکار می‌کند، این پرسش مطرح می‌شود که چه ضرورتی در پرداختن به مدیریت اسلامی وجود دارد؟ شاید چنین تصور شود که مدیریت، علم است و علم، اسلامی و غیر اسلامی ندارد؛ اما باید توجه داشت که اولاً اگر مدیریت، علم است و عل، پسوند بر نمی‌دارد، چرا در محاوره‌های مدیریتی به مقوله‌هایی مانند مدیریت امریکایی، مدیریت ژاپنی و مدیریت کره‌ای پرداخته و این پسوندها برای مدیریت مجاز شمرده می‌شود؟ دوم آنکه مدیریت در میان علوم انسانی رابطه بسیار نزدیکی با فرهنگ دارد؛ به گونه‌ای که با اندک درنگی می‌توان نقش فرهنگ را در جای‌جای آن به‌وضوح مشاهده کرد. به همین علت فرهنگ‌های گوناگون برای خود مدیریت‌های متفاوتی را می‌طلبند؛ مدیریت ژاپنی، مدیریت امریکایی و مدیریت کره‌ای نمونه‌هایی از این قبیل‌اند که متناسب با فرهنگ خود شکل گرفته‌اند. مدیریتی که از دیرباز در کشور ما مورد توجه مجامع علمی و دانشگاهی بوده، مدیریت از نوع غربی آن است. این امر با توجه به فرهنگ بومی کشور ما که دین کارکرد اصلی

در آن دارد، منطقی به نظر نمی‌رسد؛ زیرا آن مدیریت با این فرهنگ
 سنخیت چندانی ندارد. آن شیوه مدیریتی با جهان‌بینی و ارزش‌های اسلامی
 هماهنگ نیست؛ با نیازهای داخلی کشور ما همخوان نیست و برای فرهنگ
 کشور ما طراحی نشده است؛ از این رو نمی‌توان انتظار داشت نظریه‌های
 موجود مدیریت که با فرهنگ غربی آمیخته است، به طور کامل در کشور
 ما کاربرد داشته باشد و به هیچ وجه صحیح نیست که آن نظریه‌ها را به
 صورت کلی و مطلق به کشور خود منتقل کنیم و خود را مصرف‌کننده و
 وامدار دیگران بدانیم و بی‌هیچ پیرایش و پالایشی به‌کارگیری آن را به
 وسیله مدیران توصیه کنیم (پیروز و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۷). کاستی‌های
 مکتب‌های مدیریتی غیر دینی و غیر اسلامی که در عمل نشان داده شده و
 گاهی مورد اعتراف خود غربی‌هاست، ما را بر آن می‌دارد نظام مدیریتی
 اسلام را جست‌وجو کنیم (قوامی، ۱۳۸۳، ص ۲۴).

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

د) ثبوت و تحقق کامل مدیریت اسلامی

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

از این دو بزرگوار دستورالعمل‌های فراوانی درباره مدیریت صادر شده که با مراجعه به منابع اسلامی می‌توان آنها را جمع‌آوری، تنظیم و باب‌بندی کرد و به‌کارگیری آنها را به مدیران به توصیه کرد. بهترین منشور مدیریتی را در نامه ۵۳ آن حضرت خطاب به مالک اشتر نخعی رضی الله عنه می‌توان یافت؛ همان نامه‌ای که به عهد مالک اشتر رضی الله عنه معروف شد.

نکته قابل درنگ آنکه مدیریت اسلامی از مقوله اخلاق نیست؛ هرچند بخشی از آن اخلاق است. شاید به گمان عده‌ای مدیریت اسلامی فقط یک

سلسله گزاره‌های اخلاقی در مدیریت باشد؛ زیرا کتاب‌های تدوین‌شده در موضوع مدیریت اسلامی اغلب به بحث‌های اخلاقی پرداخته‌اند و از جنبه‌های دیگر آن غافل مانده‌اند؛ برای مثال گفته‌اند مدیر باید سعه صدر داشته باشد، خوش‌برخورد باشد، حلیم و بردبار باشد و....

پرسش دیگر آنکه آیا مدیریت اسلامی قابلیت تحقق و اجرای کامل را دارد؟ شاید برخی تصور کنند مدیریت اسلامی مقوله‌ای عرشی است که با واقعیت‌های موجود سازمان‌های امروزی سازگاری ندارد. مدیران بیشتر به شیوه اسلامی عمل نمی‌کنند. مدیران کمترین فرصت را در عمل به دستورالعمل‌های اسلامی دارند؛ از این رو هرگز مدیریت اسلامی به طور صددرصد قابلیت اجرا را ندارد؛ حتی مالک اشتر[ؓ] نیز که مخاطب حضرت امیرمؤمنان[ؓ] بود، فرصت عمل به آن را نیافت و به فیض شهادت نایل شد. اگر چنین مقوله‌ای زمینه اجرای کامل ندارد، آیا بهتر نیست عطایش به لقایش بخشیده شود و آن را مختص معصومان[ؑ] و کسانی که در درجه بعدی معصوم[ؑ] قرار دارند، دانست؟ در پاسخ به این شبهه دو نکته قابل توجه است:

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



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

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

هـ) مبانی مدیریت اسلامی

مدیریت اسلامی مانند برخی دانش‌های دیگر، بنیادهای اندیشه‌ای

مستحکم و زیربنایی‌ای دارد که از آنها به «مبانی مدیریت اسلامی» تعبیر می‌شود. این مبانی که شامل معرفت‌شناسی، هستی‌شناسی، انسان‌شناسی و ارزش‌شناسی هستند، در بحث‌ها و مسائل مدیریت اسلامی اثرهای فراوانی دارند؛ درحقیقت تمام گزاره‌های دینی به‌شکلی به این مبانی بر می‌گردند و اطلاع از این مبانی، باعث تعمیق در بحث‌های مدیریت اسلامی شده، مانع نگرش سطحی به آن بحث‌ها خواهد شد. این مبانی در یک تقسیم کلی دو نوع قریب و بعید دارند. آن دسته از مبانی‌ای که به طور مستقیم بر بحث‌های مدیریتی اثرگذار بوده‌اند و در کانون توجه هستند، مبانی قریب نامیده می‌شوند. البته احصای مبانی قریب یا به اصطلاح مبانی اخص که به مسائل مدیریت مربوط است، باید در همان مسئله انجام شود و نمی‌توان یک سلسله مبانی را فهرست و ادعا کرد که برای تکتک مسائل مدیریت حکم مبانی دارد. اگر چنین شد این مبانی، اخص نخواهد بود. مبانی تقسیم‌هایی دارد که می‌توان آنها را چنین بیان کرد:

۱. مبانی عام (مبانی علوم انسانی)؛
۲. مبانی خاص (مبانی مدیریت)؛
۳. مبانی اخص (مبانی مسائل مدیریت مانند مبانی برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و...).

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



۱. مبانی روشی «معرفت‌شناختی»

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

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

ارزش‌ها و اصول مدیریتی از آنها؛

۲. روش استقرایی (تطبیقی): مراجعه به منابع مدیریت روز و مطالعه

نظریه‌هایی که در آن مطرح است و شناخت پیش‌فرض‌ها و اصل نظریه‌ها و قضیه‌هایی که از آن نظریه‌ها استفاده می‌شود؛ سپس مطالعه‌ای تطبیقی انجام شود تا به طور مثال مشخص شود که آیا مکتب اسلام این نظریه‌ها را امضا می‌کند یا کنار می‌گذارد.

۳. انتخاب برخی کلیدواژه‌ها از متن‌های مدیریت علمی و پیدا کردن

معنای آن در منابع اسلامی که در حقیقت از مدیریت روز فقط به شکل یک فهرست استفاده شود (همان، ص ۲۵-۲۶).

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

۱-۱. رویکردهای معرفت‌شناختی در مدیریت اسلامی

رویکرد یعنی زاویه نگرش به موضوع؛ به عبارتی رویکرد به معنای روشی برای نزدیک‌شدن به موضوع است. رویکردی که برای تحلیل یک بحث انتخاب می‌شود، تابع سلیقه‌ها، ذهنیت‌ها و نگرش افراد است. امروزه مجموعه رویکردها به مدیریت، بیشتر بر شناخت حسی و تجربی استوار است. طرفداران این نظریه بیشتر اندیشه‌وران علوم تجربی هستند که ابزار اصلی شناخت را حواس می‌دانند و به همین علت، گاهی به حس‌گرایان هم معروف‌اند (فرهنگستان علوم اسلامی، ۱۳۶۵، ص ۳۴۸). منظور از علم در این رویکرد معنای تجربی آن است. این کلمه به دانستنی‌هایی اطلاق می‌شود که بر تجربه مستقیم حسی استوار باشند و در برابر تمام دانستنی‌هایی قرار می‌گیرند که آزمون‌پذیر نیستند (سروش،



۱۳۶۸، ص ۱۲). بنابراین به مجموعه گزاره‌هایی که مفاد آن از عالم خارج و محسوس حاکی باشد و از روش آزمون‌پذیری به دست آمده باشد، عنوان «علم» اطلاق می‌شود. این تعریف دربردارنده دو عنصر اساسی است: الف) موضوع در علم، پرداختن به جهان محسوس، فیزیکی و طبیعی است (توکل، ۱۳۷۰، ص ۸۲)؛ بنابراین هر آنچه به عالم متافیزیک و ماورای طبیعت تعلق داشته باشد، از موضوع علم خارج است. ب) از جهت روش کسب معرفت تجربه‌گرایانه است؛ یعنی از لحاظ معرفت‌شناختی یگانه راه وصول به معرفت حقیقی را تجربه حسّی ظاهری می‌دانند (ملکیان، ۱۳۷۷، ص ۶۰). عنصر دوم هر معرفتی را که از غیر راه تجربه به دست آمده باشد، در ساختار علم راه نمی‌دهد. این نوع تلقی از علم که سبب پیدایش مکتبی به نام تجربه‌گرایی شد، جریانی است فلسفی که با آغاز دوره رنسانس و برای مقابله با مکتب عقل‌گرایی سنتی آغاز شد و بسط یافت. این دیدگاه با تکیه بر تجربه به عنوان یگانه منبع شناخت، بر اندیشه استقرایی به جای قیاسی پافشاری می‌کرد. تاریخچه این طرز اندیشه به صورت منظم و قاعده‌مند به فرانسویس بیکن بر می‌گردد. به نظر پیروان این مکتب علوم طبیعی برای دستیابی به دانش و شناخت واقعی باید فقط در راه مشاهده و تجربه گام بردارند و علوم اجتماعی نیز باید علوم طبیعی را الگو قرار دهد و فقط به تشریح و تحلیل یافته‌های تجربی بپردازند (رفیع‌پور، ۱۳۶۰، ص ۸-۳۷). تجربه‌گرایی در تبیین رابطه پدیده‌های مادی به جای جست‌وجو از علت‌های متافیزیکی در کنار علل مادی، فقط به علت‌های

مادی می‌پردازد و به همین علت، روش آن را در تبیین، ماتریالیسم روش‌شناختی نام نهاده‌اند. این طرز اندیشه باعث شده است نگرش خاصی در روش تحقیق، معرفت‌شناسی و وجودشناسی پدید آید که بینش فلسفی حاکم بر تمامی مطالعه‌ها و تحقیق‌ها در موضوعات طبیعی و انسانی باشد (ملکیان، ۱۳۷۷، ص ۶۸)؛ اما درباره مدیریت اسلامی، چهار رویکرد معرفتی وجود دارد که عبارت‌اند از: رویکرد حسی- که متناسب با ابزار حس در ادراک، اصالت را به تجربه می‌دهد؛ رویکرد عقلی- که متناسب با ابزار عقل و اصالت آن مطرح شده است؛ رویکرد قلبی- که متناسب با ابزار قلب و تمرکز بر آن موضوعیت یافته است؛ رویکرد و حیانی- که با تکیه بر منبع وحی و اصالت آن مطرح گردیده است (امیری، ۱۳۸۶، ص ۱۴۸-۱۴۹). آنچه معرفت‌شناسی دینی در اختیار می‌گذارد، افزون بر تأیید برخی کاربردها و روش‌ها و منابع معرفتی دیگر با شکستن نگرش انحصارگرایانه آنها، روش‌ها و منابع دیگری را فراروی امر پژوهش قرار می‌دهد. استفاده از منابع وحی بدیل دیگری است که معرفت‌شناسی دینی ارائه می‌دهد و مدیریت اسلامی با اثرپذیری از این نوع معرفت‌شناسی، بسطی دیگر در موضوع‌ها و روش‌های خود پیدا می‌کند.

۱-۲. راهبردهای معرفت‌شناختی در مدیریت اسلامی

پافشاری دین مبین اسلام بر فراگیری علوم باعث شد مسلمانان در قرن‌های گذشته با یادگیری علوم و بهره‌گیری از معارف دین، تمدن بزرگی



پایه‌گذاری کنند که سال‌ها بر جبین تاریخ بدرخشد.^۱ این توصیه‌ها و پافشاری‌ها در ابتدای گسترش اسلام فضای بسیار زیبایی را برای فراگیری علوم فراهم ساخت و مسلمانان با چنین اندیشه‌ای در مدت کوتاهی توانستند به پیشرفت‌های چشم‌گیری در علوم دست یابند؛ البته انتقال علوم به دنیای اسلام و فراگیری آن منفعلانه و با پذیرش مطلق همراه نبود؛ زیرا همان پیشوایانی که به دانش‌افزایی از همه کس و از هر کجا ترغیب می‌کردند، به نقد عالمانه و خردمندان آن دانش‌ها نیز امر می‌کردند و حق و باطل را محور پذیرش یا عدم پذیرش با معیار عقل و خرد می‌دانستند.

دانش‌مدیریت نیز از این قاعده مستثنا نیست و باید با فراگیری آن، نیازهای جامعه اسلامی را برطرف ساخت؛ اما همان‌گونه که گذشت، فراگیری منفعلانه و به‌کارگیری مطلق آن مطلوب نبود. در رویکرد دینی نه پذیرش منفعلانه آنچه از دیگران به عنوان معرفتی تجربی به دست می‌آید، مانند وحی پس‌ندیده است و نه طرد کلی تمام محصولات اندیشه‌های صاحب‌نظران، بلکه باید با بهادادن به اندیشه بشر از راه نقد، راه میانه‌ای برگزید تا ضمن بهره‌مندی از نتیجه‌های سودمند و مفید علم از خطاهای

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

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

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

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

ورطه بدعت و التقاط در دین فروغلطیده شود؛ فقط با قصد نقادی تنها آن دسته از گزاره‌های علمی را که با مبانی و ارزش‌های اسلامی سازگار هستند، می‌پذیرد، اگرچه دست‌آورد روش‌های تجربی باشند؛ زیرا دستاوردهای عقل‌ظنی تجربی هنگامی که در راستای مبانی ارزش اسلامی باشد، قابل استناد به اسلام است و در دایره دانش اسلامی قرار می‌گیرد و فرض التقاط به‌کلی مردود است. به فرض آنکه بپذیریم این کار نوعی التقاط است، باید صریحاً ابراز داشت که اساساً التقاط در حوزه عبادیات و اعتقادات مطرود و حرام شرعی است نه در حوزه معاملات. در عبادیات اسلام که امور توقیفی هستند، اگر چیزی اضافه شود، التقاط و بدعت نام می‌گیرد؛ برای مثال اگر کسی نمازی را که وجوب ندارد، واجب معرفی کند یا نمازی را که در شریعت وارد نشده، جعل و وارد دین کند، مرتکب بدعت و التقاط شده است و این عمل حرمت تشریحی نیز دارد؛ اما در معاملات یعنی اموری که صحت آنها منوط بر قصد قربت نیست، مانند برنامه‌ریزی، سازماندهی و... التقاط و بدعت جایگاه ندارد.

در تحقیقات انجام‌شده رویکردهای محتوایی نقش جدی داشته است. این رویکردها عبارت‌اند از: مبانی‌محور، اصول‌محور، منابع‌محور، وظیفه‌محور، شخصیت‌محور، فقهی‌محور، اخلاق‌محور، نظام‌محور و سرانجام ترکیبی و عام که متناسب با هر یک از این محورها پژوهش‌هایی انجام شده است.

متفرع بر مطالب فوق، روش تحقیق در مدیریت اسلامی اجتهاد جامع

خواهد بود. اجتهاد روش جامع «نقلی و حیانی، عقلی، تجربی و شهودی» است که با مراجعه با منابع تشریحی و تکوینی و با تکیه بر مبانی مدیریت اسلامی، پاسخ‌های معتبر برای مسائل مدیریت اسلامی ارائه می‌کند (کارگروه بینادین مدیریت اسلامی، ۱۳۹۵، ص ۱۱۶) روش تحقیق چگونگی به‌کارگیری ابزارها در منابع مبتنی بر اصول و قواعد استنباط می‌باشد که این روش‌ها به قرار ذیل است:

۱. نقلی (و حیانی و غیر و حیانی)؛

۲. عقلی؛

۳. تجربی؛

۴. شهودی.

روش نقلی و حیانی ناظر به منبع نقلی و حیانی (کتاب و سنت) روشی اجتهادی است و ابزارهای مستقیم (عقل مصباحی، حس و تجربه و قلب) و غیر مستقیم (ادبیات عرب، علم اصول و...) را در استنباط از قرآن، سنت و ملحقات سنت در بر می‌گیرد و مهم‌ترین روش اجتهاد جامع در تفکر اسلامی می‌باشد. نکته پایانی در این قسمت آن که تجمیع گزاره‌ها به صورت خردنظام و کلان به روش نیاز دارد. ما در استنباط تک‌گزاره‌های اسلامی مسیری نسبتاً آسان را در پیش داریم؛ اما در نظام‌سازی نیاز به اجتهاد سیستمی داریم؛ به بیان دیگر اجتهاد سیستمی کل‌نگر نیاز جدی ماست و اجتهاد تحلیلی جزءنگر کافی نیست؛ از این رو تعمیق و توسعه و بازسازی روش اجتهاد به سمت نظام‌سازی یک ضرورت است.



۱-۳. لزوم نظام‌سازی و طراحی نظام مدیریت اسلامی

سیستم مجموعه اجزا و عناصری است که با یکدیگر ارتباط و تعامل داشته، هدف مشترکی را دنبال می‌کنند. در یک سیستم اجزا و عناصر با هم سنخیت و تناسب دارند و اساساً ماهیت سیستم به تعامل تناسب و هدف مشترک داشتن است. اگر مجموعه آموزه‌های مدیریت غرب را یک سیستم فرض کنیم که حتماً نیز چنین است، این نظام دارای عناصر پیوسته و مرتبط و هماهنگ، هم‌سنخ و هم‌جهت است که هدف مشترکی را دنبال می‌کند. آیا این سیستم می‌تواند عناصری را از خارج سیستم وارد کرده، جزء سیستم قرار دهد، بدون آنکه با اجزا و عناصر دیگر تناسب و سنخیت داشته باشد و یک سیستم بتواند با آنها به فعالیت ادامه دهد؟

پاسخ کاملاً روشن است. عناصر سیستم باید هماهنگ و دارای تناسب باشند. با وارد کردن آموزه‌های اسلامی به نظام مدیریت غربی، از آنجا که این آموزه‌ها از جنس دیگری هستند و در مواردی سنخیت کامل با بقیه عناصر ندارند، به طور طبیعی پس رانده می‌شوند و مجال برای حفظ آنها باقی نمی‌ماند. عناصر مدیریت غرب این آموزه‌ها را به عنوان عناصر سیستم نمی‌پذیرد و واپس می‌زند؛ بنابراین باید آموزه‌های اسلامی نظام‌مند باشند تا بتوانند مجرای عمل قرار گیرند و در سازمان عملیاتی شوند.

آنچه تاکنون در صحنه عمل اتفاق افتاده، آن است که آموزه‌های اسلامی در قالب و نظام مدیریتی غرب ریخته شده و به عنوان بخشی از آن عرضه گردیده است. مدعا آن است که مدیریت از این طریق پیرایش گردیده است؛

یعنی رویکرد تهذیبی و امضایی و نهایتاً تأسیسی در اینجا نقش ایفا کرده و برخی آموزه‌های مدیریت غرب را که با آموزه‌های اسلامی سنخیت ندارد، حذف کرده است (تهذیب) و بخشی از آموزه‌های مدیریت غرب امضا و تأیید شده و دست کم در موارد اندکی بخشی از آموزه‌ها به صورت تأسیسی به این مجموعه اضافه گردیده است. همه اینها در ساختار و نظام مدیریت غربی انجام می‌شود؛ یعنی اصل ساختار مفروض و مقبول تلقی می‌گردد و این به اصطلاح، بازی در زمین دیگران است. اما در نگاه دیگر می‌توان ساختار مدیریت اسلامی را از منابعی همچون *نهیج البلاغه* اصطیاد کرد و آنگاه در درون آن که ممکن است فرایندمحور یا اصل و وظیفه‌محور و ارتباطمحور... باشد، آموزه‌های دانش مدیریت را جاسازی کرد. در این رویکرد ابتدا ساختار به صورت تأسیسی طراحی شده و در درون آن آموزه‌های هماهنگ دانش مدیریت ریخته می‌شود. این صورت باید کامل‌تر و صحیح‌تر باشد؛ منتها تعیین ساختار از دشوارترین کارها در این قسمت است؛ یعنی اولاً تأسیس نظام صورت گیرد و آنگاه عناصر متناسب و هماهنگ با اجزای آن از مدیریت غربی در آن جاسازی گردد و عناصر غیر مرتبط و نامناسب طرح گردد و اساساً وارد ساختار نشود.

نکته دیگر آنکه در سیستم یا نظام دانش مدیریت اجزا و پدیده‌ها با یکدیگر ارتباط مادی دارند و همبستگی میان آنها منجر به تئوری و نظریه و نهایتاً دانش شده است؛ اما بر اساس آموزه‌های اسلامی میان اجزا و پدیده‌ها ارتباط معنوی و غیر مادی نیز وجود دارد؛ برای مثال تأثیر عوامل



معنوی بر برنامه‌ریزی، ارتباط میان توکل و کاهش استرس در تصمیم‌گیری و مواردی از این دست را در دانش مدیریت نمی‌توان یافت؛ در حالی که سنخ مدیریت اسلامی و نظام آن بیشتر از این دست آموزه‌ها سخن می‌گوید. سنت‌های الهی حاکم بر سازمان و جامعه که در مدیریت نقش ایفا می‌کند، در مدیریت اسلامی کانون توجه است؛ بنابراین ملاحظه می‌شود که نظام مدیریت غرب با نظام مدیریت اسلامی تفاوت جدی دارند؛ در عین اینکه مشترکات قابل توجهی نیز میان آن دو وجود دارد.

۲. مبانی محتوایی

در این قسمت مبانی محتوایی مانند هستی‌شناسی، ارزش‌شناسی و انسان‌شناسی بحث و بررسی می‌شود:

۲-۱. مبانی هستی‌شناختی

بر اساس روش‌ها و منابع شناخت، شناخت ما از هستی شامل موارد فراوانی می‌شود که به طور مستقیم نمی‌تواند مبانی مدیریت اسلامی را شکل دهد، بلکه به طور غیر مستقیم اثرگذار است؛ از این رو از ذکر آنها خودداری کرده، فقط به مواردی که اثر مستقیم آنها آشکار است، می‌پردازیم: تمام برنامه‌های دین برای سعادت و خوشبختی انسان‌ها سامان داده شده است. پیامبران برای گسترش رحمت، دوستی، مهربانی، مهرورزی و برادری بین انسان‌ها و برقراری صلح و آرامش عمومی در جهان فرستاده

شده‌اند (مجلسی، ۱۴۲۳، ج ۷۱، ص ۵۵۷). صفتهای جمالیه خداوند متعال ﷺ بر صفات جلالیه (قهاریت...) پیشی دارد (همان، ج ۹۴، ص ۳۸۶). انسان هدف خلقت عالم هستی بوده، کمال و سعادت وی از راه عمل به دستورهای الهی و تکلیف‌های شرعی هدف بعثت پیامبران است.

مدیریت عرصه کارگزاری است نه سخنرانی و وعده‌گذاری. حضرت علیؑ در چند جای نامه ۵۳ از مدیریت به عنوان «عَمَلَه» یاد می‌کند: «ان عَمَلَك لَيْسَ لَكَ بِطُعْمَةٍ وَ لَكِنَّهُ فِي عُنُقِكَ اَمَانَةٌ». یا در جای دیگر می‌فرماید: «فاسْتَخْلَفَ عَلِيَّ عَمَلِك: شخصی را به جای خود به عنوان جانشین قرار ده». دست کم چهار نکته از این فراز قابل برداشت است: الف) مدیریت عرصه کارگزاری است نه وعده‌گذاری و سخن پراکنی. ب) مدیریت طُعْمَه شخصی نیست. ج) مدیریت مسئولیتی است که بر عهده شخص قرار می‌گیرد (فی عنقک). د) مدیریت امانت است. شاید چنین تصور شود که مدیریت شأن عملیاتی دارد؛ در حالی که مدیریت یک دانش است و برای برنامه‌ریزی و برخی تصمیمات نیازمند تفکر و اندیشه است؛ بنابراین تعبیر «عمله» در اینجا چگونه معنا می‌شود؟ در پاسخ باید گفت تفکر و اندیشه هم نوعی عمل است.

آیا مدیریت‌ها در اسلام فضیلت تلقی می‌شود؟ در اسلام مواردی فضیلت تلقی می‌شود که «ریاست» در میان آنها نیست؛ مثلاً تقوا و پرهیزگاری



فضیلت^۱ و علم و دانش فضیلت است؛^۲ اما اینکه مدیریت و ریاست‌کردن هم فضیلت باشد، به این معنا که رئیس و مدیر افضل و برتر از دیگران باشد، دلیلی از میان گزاره‌های دینی برای آن یافت نمی‌شود؛ بنابراین تبریک‌گفتن برای انتصابات از این جهت وجهی ندارد. از منظر آموزه‌های اسلامی ریاست‌ها جولانگاه تحکُم مدیران و برخوردهای مستبدانه و دیکتاتورمآبانه نیست. شاید به زعم برخی ریاست تنها جایگاه صدور امر و نهی باشد و از این رو نگاه «فرماندهی بی‌چون‌وچرا» به جایگاه مدیریت خود داشته باشد که دیگران هم قاعداً باید بی‌چون‌وچرا اطاعت کنند. این نگاه در آموزه‌های علوی نادرست معرفی شده است؛ آنجا که می‌فرماید: «و لا تَقُولَنَّ اَنِّی مُؤَمَّرٌ اَمْرٌ فَاَطَاعُ، فَاِنَّ ذَلِکَ اِدْغَالٌ فِی الْقَلْبِ، وَ مِنْهَکَ لِلدِّینِ وَ تَقَرُّبِ مِنَ الْغَیْرِ: مبدا بگویی من اکنون بر آنان مسلط و امرکننده‌ام، از من فرمان‌دادن است و از آنان اطاعت‌کردن که این عین راهیافتن فساد در دل و خرابی دین و نزدیک‌شدن به تغییر و دگرگونی است» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳).

بر اساس آموزه‌های اسلامی ریاست و پُست‌های مدیریت موضوعیت ندارند، بلکه مدیریت‌ها وسیله‌ای بیش نیستند. اگر سِمَت مدیریت مطلوب و هدف باشد، افراد برای رسیدن به آن تلاش می‌کنند تا به آن جایگاه دست یابند. اساساً حکومت‌ها و ریاست‌ها در نظر پیشوایان دینی نقشی آلی و ابزاری دارند، نه نقشی عالی و غایی. وسیله‌ای بیش نیستند، آن هم برای

۱. ان اکرمکم عندالله اتقیکم (حجرات: ۱۳).

۲. قل هل یتوی الذین یعلمون و الذین لایعلمون (زمر: ۹).

عدالت و خدمت‌گزاری (همان، خطبه ۳۳). اگر چنین شد، با ارزش‌ترین ابزار است و اگر چنین نبود، ارزشی نخواهد داشت که بسیار هم نکوهیده است. شاید به همین دلیل ریاست‌طلبی در آموزه‌های اسلامی مذمت شده است: «مَنْ طَلَبَ الرِّيَاسَةَ هَلَكَ» (کلینی، ۱۴۲۹، ج ۲، ص ۲۹۷) «هر کس ریاست‌طلب باشد، هلاک می‌شود».

از دیدگاه اسلام مدیریت‌ها وسیله‌ای برای آزمایش مدیران است؛ به این معنا که رؤسا به وسیله این مسئولیت، مورد آزمون الهی قرار می‌گیرند. خداوند این مسئولیت را وسیله‌ای برای امتحان آنان قرار داده، خوبی‌ها و خطاهایشان را رصد می‌کند. این امتحان برای بسیاری از مدیران، آزمونی سخت است؛ به‌ویژه برای مدیرانی که خودساخته نباشند و به وظایف خود عمل نکنند. این نگاه در کنترل رفتارها نقش بالایی ایفا می‌کند. امیرمؤمنان علیه السلام خطاب به مالک چنین فرمود: «وَقَدْ اسْتَكْفَاكَ أَمْرُهُمْ وَابْتَلَاكَ بِهِمْ» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳) و بی‌گمان [خداوند] از تو خوب اداره‌کردن و کفایت‌نمودن امور آنان را خواسته و تو را به وسیله ایشان در آزمون قرار داده است. مدیریت جای آزمون‌شدن است نه جای آزمون و خطاکردن.

۲-۲. مبانی الزام‌شناختی

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



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

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

- ۱) فقهی - حقوقی: موارد قطعی در واجبات، محرمات، صحت و بطلان؛
- ۲) اخلاقی: الزامات فقهی-حقوقی به علاوه الزامات اخلاقی مانند عدالت‌ورزی، ظلم‌ستیزی، اهتمام به امر فقها و محرومان؛
- ۳) عرفانی: الزامات فقهی-حقوقی و الزامات اخلاقی به علاوه الزامات عرفانی (سطح الزامات رفتاری معصومان علیهم السلام و علمای ربانی) (کارگروه بنیادین مدیریت اسلامی، ۱۳۹۵، ص ۷۵).

۲-۳. مبانی انسان‌شناختی

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

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

به علت نقش مهم مبانی انسان‌شناختی در بحث‌های مدیریت اسلامی به تفصیل به بیان این مبانی می‌پردازیم. واژه «انسان» ۶۵ مرتبه و کلمه «بشر» ۳۷ مرتبه و واژه «بنی‌آدم» هفت بار در قرآن کریم آمده‌اند. افزون بر آن یک سوره به نام انسان نام‌گذاری شده است که از نهایت اهمیت قرآن کریم به وی است. آیه‌های الهی انسان را برتر از دیگر موجودات (انعام: ۱۶۵)، خلیفه خداوند متعال ﷺ روی زمین و دارای بالاترین ظرفیت‌ها و قابلیت‌های علمی و آشنا به همه حقیقت‌های هستی (بقره: ۳۱-۳۳)، دارای فطرتی خداآشنا (اعرافک ۱۷۲)، بهره‌مند از عنصری ملکوتی و الهی در سرشت خود و آراسته با روح خداوند متعال ﷺ (سجده: ۹)، موجودی آزاد،



مستقل، انتخابگر، امانتدار خداوند متعال ﷻ در زمین (احزاب: ۷۲)، بهرمنند از وجدان اخلاقی و ملهم به خیر و شر، دارای قدرت درک زشتی‌ها و زیبایی‌ها (شمس: ۸-۹)، مسلط بر طبیعت، زمین و آسمان (بقره: ۲۹) و واجد شرافت و کرامت ذاتی (اسراء: ۷۰) معرفی می‌کند.

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

صاحب‌نظران درباره این دو دسته آیه‌های به‌ظاهر متعارض، تحلیل‌های گوناگونی ارائه کرده‌اند. بسیاری از آنان ویژگی‌های مثبت را به جنبه الهی و بُعد معنوی انسان و ویژگی‌های منفی را به طبیعت و بُعد مادی انسان مربوط دانسته‌اند و به این ترتیب مسئله تعارض را حل کرده‌اند. آیت‌الله جوادی آملی با استفاده از آموزه‌های تفسیری علامه طباطبایی رحمته‌الله علیه باور دارد تکوین و پیدایش انسان دربردارنده دو دسته از عناصر است: عناصر فطرتی که دربردارنده ویژگی‌های الهی و معنوی انسان است و اوصاف مثبت برای همین بخش از انسان قابل تطبیق است. عناصر طبیعی که از طبیعت انسان و دربردارنده غریزه‌های انسانی و ویژگی‌های مادی وی

ناشی است. همین بخش از وجود انسان باعث می‌شود انسان‌ها همدیگر را استنمار کرده، به تسخیر هم درآوردند و ویژگی‌های منفی برای این بخش از وجود انسان قابل تطبیق است (ر. ک: جوادی آملی، ۱۳۷۲).

در این میان برخی، انسان را دارای دو خود و هویت دانسته‌اند: الف) خود و هویت واقعی؛ ب) هویت غیر واقعی. ویژگی‌های مثبت را به خود واقعی مربوط دانسته‌اند (مطهری، ۱۳۷۶، ص ۳۰۸). برخی نیز ضمن پذیرش آیه‌های مربوط به ویژگی‌های مثبت انسان به تبیین و توجیه آیه‌های مربوط به ویژگی‌های منفی پرداخته‌اند (جعفری تبریزی، ۱۳۸۶، ص ۱۹-۲۱)؛ بنابراین ویژگی‌های منفی انسان توجیه می‌شود و ویژگی‌های مثبت برای انسان باقی می‌ماند. بر این اساس انسان با ویژگی‌های مثبت و دارای کرامت تعریف می‌شود.

چنانچه دیدگاه اول را ملاک قرار دهیم و برای انسان دو بُعد قابل شویم و ویژگی‌های مثبت را به خود و هویت واقعی انسان یعنی بُعد روحی و معنوی انسان مربوط بدانیم، نیز به علت آنکه اصالت انسان به همین بُعد روحی و معنوی انسان است، کرامت انسان بر جنبه لئامت وی ترجیح خواهد داشت. از این دیدگاه نیز انسان موجودی شرور و بد ذات نخواهد بود. نتیجه آنکه انسان ویژگی‌های مثبت و به عبارت دیگر کرامت ذاتی و تکوینی دارد، اما لئامت ذاتی ندارد، بلکه در صورتی که انسان به حال خود رها شود و تربیت و تزکیه نفس هم در کار نباشد، به سوی لئامت حرکت خواهد کرد؛ بنا بر این لئامت امری اکتسابی خواهد بود؛ از سوی دیگر در



ناحیه کرامت که با ویژگی‌های مثبت در انسان متبلور می‌شود، فقط به کرامت ذاتی و تکوینی محدود نمی‌شود، بلکه افزون بر آن، کرامت اکتسابی نیز برای انسان‌ها در سایه تقوا و تزکیه نفس حاصل می‌آید. بر همین پایه کرامت انسانی است که مدیریت اسلامی، نرمش را اصل اولی می‌داند و عدول از نرمش را جز در موارد ضروری مجاز نمی‌شمارد؛ همان گونه که خدای متعال نیز در راهبری انسان‌ها از تبشیر و هم انذار استفاده می‌کند که البته رحمت او بر غضبش پیشی دارد (مجلسی، ۱۴۲۳، ج ۹۴، ص ۳۸۶).

۲-۴. لزوم اشراپ آموزه‌های اسلامی در سازمان

تاکنون تألیفات زیادی در خصوص آموزه‌های اسلامی در سازمان و مدیریت تدوین شده است گویا همه تحقیقات در این عرصه مبانی، اصول و ارزش‌های اسلامی را تا درب ورودی سازمان آورده، اما آنها را وارد سازمان نکرده و با تار و پود سازمان درنیامیخته‌اند. چه بسا ساختارهایی که بر اساس مبانی و اصول مدیریت غربی طراحی شده، با این ارزش‌های اسلامی تناسب و سنخیتی نداشته و آنها را پس‌زند و یا بی‌اثر کند و یا با ارزش‌های غربی که در ساختار وجود دارد، ارزش‌های اسلامی طرد شود، ارزش‌ها باید به شکل مبانی و اصول در ساختار سازمان و مدیریت اشراپ شود و جزو تار و پود سازمان قرار گیرد نه آنکه سخن از ارزش‌ها به عنوان مبانی و اصول به میان آید، اما در ظرف سازمان مجالی برای عمل به آنها فراهم نگردد و سازمان بر اساس همان ساختار و اصول مدیریتی

غرب عمل نماید. کتاب‌هایی که تاکنون نوشته شده است، با این عناوین بوده است؛ اما هیچ یک نتوانسته‌اند این ارزش‌ها را وارد سازمان و با ساختار آن عجین کنند. بر این اساس اتخاذ تدابیری برای اجرا، تثبیت و نهادینه کردن آموزه‌ها ضروری است.

۲-۵. مهارت‌های لازم برای مدیران در مدیریت اسلامی

صاحب‌نظران مدیریت معتقدند سه مهارت برای مدیران ضروری است. این سه عبارت‌اند از: ۱. مهارت فنی: توانایی در به‌کارگیری دانش تخصصی مربوط؛ ۲. مهارت نظری یا ادراکی: درک مشکلات و پیچیدگی‌های سازمان و قدرت تحلیل آنها، تعیین چشم‌انداز و آینده سازمان، درک ارتباط و تعامل با سازمان‌های بیرون؛ ۳. مهارت انسانی: توانایی در به‌کارگیری انسان، درک روحیات، نیازها و انگیزه‌ها و نفوذ در دیگران. از میان این مهارت‌ها «مهارت انسانی» مهم‌ترین مهارت برای مدیران است و در اهمیت آن همین بس که گرایش «رفتار سازمانی» در مدیریت با هدف ایجاد و تقویت مهارت انسانی در مدیران شکل گرفته است. نکته قابل توجه آنکه بیشترین آموزه‌های اسلامی مربوط به «مهارت انسانی» است که به دلیل کثرت و تجمیع آموزه‌ها می‌توان بخش قابل توجهی از دانش «مدیریت اسلامی» را طراحی کرد؛ همچنین شاید بتوان گفت بیشترین آسیب‌ها در دنیای مدیریت مربوط به کمبود مهارت انسانی در مدیران است و در صورتی که این مهارت تقویت گردد، شاهد کاهش مشکلات رفتاری مدیران



و در نتیجه افزایش کارآمدی سازمان‌ها خواهیم بود؛ اما با مروری بر آموزه‌های علوی به دو مهارت دیگر می‌توان دست یافت که برای مدیران ضروری است. این دو مهارت عبارت‌اند از:

الف) **مهارت ارتباط با خدا:** از مهم‌ترین سفارش‌های حضرت امیر به کارگزاران خویش حفظ تقوا و رابطه با خداست. آن حضرت در عهد خویش با مالک اشتر می‌فرماید: «وَاجْعَلْ لِنَفْسِكَ فِيمَا بَيْنَكَ وَبَيْنَ اللَّهِ أَفْضَلَ تِلْكَ الْمَوَاقِيتِ: بین خود و خداوند بهترین زمان و برترین بخش آن را قرار بده». اساساً این رابطه هر قدر قوی‌تر باشد، مدیریت را برای افراد آسان‌تر و گواراتر می‌گرداند؛ چراکه اصلاح رابطه با خداوند موجب اصلاح رابطه با مخلوقات خواهد شد و نصرت الهی را در پی خواهد داشت (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳).

۲. **مهارت خویش‌داری:** در این باره حضرت امیر به کارگزار خود می‌فرماید: «فَأَمْلِكْ هَوَاكَ وَ شُحَّ بِنَفْسِكَ عَمَّا لَا يَحِلُّ لَكَ: مالک نفس خویش باش و آن را از هر ناروا بازدار». همچنین می‌فرماید صولت شهوت را در نفس خویش بشکنند و آن را هنگام سرکشی رام کنند؛ نیز می‌فرماید هرگز به خشمی که از آن راه‌گریزی هست، شتاب مکن (همان).

۳. مدیریت اسلامی پس از انقلاب اسلامی در ایران

انقلاب اسلامی در ایران زمینه‌ساز طرح مباحثی شد که تا پیش از آن نیازی به طرح آنها احساس نمی‌شد. یکی از این مباحث مدیریت اسلامی

است؛ از آنجا که پیش از انقلاب کار قابل توجهی صورت نگرفته بود، ضرورت پرداختن به آن دوچندان شد. هرچند موانعی از قبیل هشت سال دفاع مقدس آن را قدری به تأخیر انداخت، بی‌تردید اوج ارائه و تجلی رویکرد اسلامی مدیریت را می‌توان دوران دفاع مقدس دانست. باید اذعان کرد در این دوره و در چنین بستری بود که رویکرد اسلامی عملاً و در سطحی گسترده متولد شد و طبعاً در دوره‌های بعد رشد کرد و به بلوغ رسید؛ اما رشد علمی و نظری آن هنوز نیازمند زمان و اندیشمندانی از جنس حوزه و دانشگاه بود که در دهه‌های بعدی باید صورت می‌گرفت (عابدی جعفری و سبزیکار ۱۳۹۱، ص ۴۰). تحقق عینی مدیریت اسلامی در دوران پس از انقلاب زمینه مناسبی برای تدوین الگوهای مدیریت اسلامی فراهم آورد؛ اما متأسفانه این الگوها در گذر زمان همچنان مهجور ماند و بسیاری کمرنگ مورد توجه محققان قرار گرفت. تقریباً از دهه دوم انقلاب یعنی از سال ۱۳۷۰ تحقیقات در مدیریت اسلامی در قالب کتاب، مقاله و پایان‌نامه آغاز شد. همزمان تعدادی از حوزویان در رشته مدیریت تحصیلات خود را آغاز کردند تا زمینه تحقیق در مدیریت اسلامی را فراهم آوردند. با ورود تعداد قابل توجهی از طلاب به رشته مدیریت و سپس تحقیق در مدیریت اسلامی در قالب پایان‌نامه و پروژهای تحقیقی، تدوین دانش مدیریت اسلامی سرعت بیشتری گرفت. در این میان دانشگاهیان متدین و علاقه‌مند نیز با ورود به عرصه مدیریت اسلامی و جهت‌دادن به پایان‌نامه‌ها زمینه تدوین مدیریت اسلامی را تسریع کردند و این بود که



شمار تحقیقات و تألیفات در این حوزه رو به فزونی نهاد.

تذکر این نکته لازم است که ماهیت تولید علم زمان‌بر است و نمی‌توان در مدت کوتاهی پس از انقلاب تدوین دانش مدیریت اسلامی و کمال آن را انتظار داشت. بررسی‌ها نشان می‌دهد طی سال‌های آخر دهه ۱۳۴۰ تا اوایل دهه ۱۳۷۰ یعنی تا حدود ربع قرن آثار شناسایی شده در حدود ۱۶۰ عنوان است. از این مجموعه به تفکیک، ۶۵ کتاب، ۲۱ مقاله، ۱۳ پایان‌نامه و ۵۳ جزوه کمک‌درسی و آموزشی را دربر می‌گیرد که از این میان فقط چهار عنوان پیش از انقلاب نگاشته شده است. آمار نشان می‌دهد تا سال ۷۲ به طور متوسط هر سال هشت عنوان درباره مدیریت اسلامی چاپ و منتشر شده است.

طی بررسی‌هایی که در آثار مکتوب تا پایان سال ۱۳۷۲ در سطح دانشگاه‌ها و برخی از کتابخانه‌های مختلف شهر تهران انجام شد، در مجموع ۱۶۰ اثر شناسایی و تهیه شد و موضوع مطالعه در «پروژه نقد و بررسی آثار مکتوب مدیریت اسلامی» قرار گرفت که به پیشنهاد دانشگاه/مأم حسین علیه السلام در «طرح مطالعات تطبیقی مدیریت» به تصویب رسید. این آثار به طور متوسط نزدیک به ۱۰۴۰۰ صفحه کتاب، ۲۳۴۰ صفحه پایان‌نامه، ۷۹۵ صفحه جزوه و ۷۷۵ صفحه مقاله است که در کل ۱۴۳۱۰ صفحه را تشکیل می‌دهد (عابدی جعفری و ازگلی، ۱۳۷۵، ص ۱۰۳). این بررسی نشان می‌دهد بیشترین مطالعات در حوزه اصول و کلیات مدیریت با ۴۸ عنوان و کمترین عنوان مباحث تخصصی چون برنامه‌ریزی با یک عنوان

اخصاص یافته است (همان، ص ۱۰۸).

در تحقیق دیگری در بازه زمانی سال‌های ۱۳۷۹ تا ۱۳۹۴ بیشترین نرخ مقالات را در حوزه رفتار سازمانی و منابع انسانی با تعداد ۷۱ مقاله و ۵۹ مقاله در حوزه مبانی مدیریت اسلامی اعلام کرده است (عابدی جعفری و بزرگ حداد، ۱۳۹۴، ص ۷۲).

مهم‌ترین مشکلات و موانع مدیریت اسلامی پس از انقلاب را می‌توان این موارد بر شمرد: ۱. تحقیقات فردی غیر گروهی؛ ۲. تحقیقات مدیریت اسلامی بریده از دانش مدیریت؛ ۳. پراکنده‌کاری؛ ۴. عدم ارتباط و انسجام آثار و مؤلفان؛ ۵. خلأ جدی در ارائه شیوه‌های تحقیق؛ ۶. خلأ تحقیقات میدانی و عدم بررسی سیره مدیریتی مدیران اسلامی؛ ۷. فقدان سازماندهی مناسب تحقیقی؛ ۸. نبودن یک متن درسی قابل قبول در مدیریت اسلامی؛ ۹. نبودن یک مرکز آموزش مدیریت اسلامی؛ ۱۰. تشکیل‌نشدن یک سازمان الگوی مدیریت و رهبری اسلامی.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

نتایج این تحقیق در بندهای زیر ارائه می‌شود:

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



اسلامی.

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

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

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

۵. اجتهاد روش جامع «نقلی و حیانی، عقلی، تجربی و شهودی» در مدیریت اسلامی است که با مراجعه با منابع تشریحی و تکوینی و با تکیه بر مبانی پاسخ‌های معتبر برای مسائل مدیریت اسلامی ارائه می‌کند. اجتهاد تحلیلی و جزءنگر کافی نیست، بلکه اجتهاد سیستمی کل‌نگر لازم است؛ از این رو تعمیق، توسعه و بازسازی روش اجتهاد به سمت نظام‌سازی یک ضرورت است.

۶. این دانش متأثر از مبانی محتوایی مانند الزام‌شناختی، هستی‌شناختی

و به‌ویژه انسان‌شناختی است.

۷. مهم‌ترین مبانی مدیریت اسلامی که تأثیر شگفت‌انگیزی در شیوه مدیریت دارد، عبارت‌اند از: الف) مدیریت‌ها فضیلتی ندارند؛ ب) مدیریت‌ها ابزارند و خود موضوعیتی ندارند؛ ج) مدیریت‌ها آزمون‌های الهی‌اند؛ د) مدیریت‌ها امانت‌های الهی‌ند؛ هـ) مدیریت‌ها از جنس عمل و نه سخن و وعده‌گزاری‌اند؛ و) مدیریت‌ها جایگاه حکم و زورگویی نیستند.

۸. تحقیقات مدیریت اسلامی پس از انقلاب اسلامی شتاب بیشتری گرفت و عمدتاً از دهه دوم انقلاب با جدیت و سرعت بیشتری در قالب کتاب، مقاله و پایان‌نامه انجام شد؛ ولی به دلیل زمان‌بر بودن تولید علم و با توجه به مشکلات موجود، دانش مدیریت اسلامی هنوز دوران طفولیت خود را می‌گذراند.

۹. صاحب‌نظران مدیریت معتقدند مدیران باید ترکیبی از مهارت‌های سه‌گانه فنی، نظری و انسانی را داشته باشند که مهم‌ترین آنها مهارت انسانی است که بیشترین دیدگاه‌های اسلامی مربوط به همین مهارت است؛ اما از منظر آموزه‌های اسلامی، مهارت‌های دیگری نیز برای مدیران ضروری است که عبارت‌اند از: الف) مهارت ارتباط با خداوند؛ ب) مهارت خویش‌داری. این دو مهارت از سفارش‌های بسیار مهم حضرت امیر علیه السلام به کارگزاران خود است.

منابع

- * قرآن کریم.
- ** نهج البلاغه.
۱. الوانی، سید مهدی؛ مدیریت عمومی؛ چ ۱، تهران: نشر نی، ۱۳۸۵.
 ۲. اعظمی، امیر؛ «جستاری در تعریف‌ها و برداشت‌های صاحب نظران از مفهوم مدیریت اسلامی»، دو فصلنامه اسلام و مدیریت؛ س ۲ ش ۴، ۱۳۹۲.
 ۳. امیری، علی‌نقی؛ «رویکردهای مدیریت اسلامی: رویکرد تجربی»، روش‌شناسی علوم انسانی؛ ش ۵۳، ۱۳۸۶.
 ۴. پورعزت، اصغر؛ «مدیریت اسلامی از التقاط ایدئولوژی تا التقاط علمی»، اسلام و مدیریت؛ ش ۱، ۱۳۹۱.
 ۵. پیروز، علی‌آقا و همکاران؛ مدیریت در اسلام؛ ویراست سوم، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۳۹۲.
 ۶. توکل، محمد؛ جامعه‌شناسی علم؛ تهران: مؤسسه علمی و فرهنگی نص، ۱۳۷۰.
 ۷. جعفری تبریزی، محمدتقی؛ حرکت و تحول از دیدگاه قرآن (انسان در افق قرآن)؛ تهران: مؤسسه تدوین و نشر آثار علامه جعفری، ۱۳۸۶.
 ۸. جوادی آملی، عبدالله؛ شریعت در آینه معرفت؛ تهران: مرکز فرهنگی رجاء، ۱۳۷۲.



۹. جوان‌پور هروی، عزیز؛ «فلسفه مدیریت اسلامی»، فراسوی مدیریت؛ ش ۷، ۱۳۸۷.
۱۰. رفیع‌پور، فرامرز؛ کندوکاوها و پنداشتها؛ تهران: شرکت سهامی انتشار، ۱۳۶۰.
۱۱. سروش، عبد‌الکریم؛ علم چیست فلسفه چیست؛ ویرایش دوم، تهران: مؤسسه فرهنگی صراط، ۱۳۶۸.
۱۲. عابدی جعفری و محمد ازگلی؛ «مروری بر تحقیقات مدیریت اسلامی» مجله علوم انسانی؛ ش ۱۹، پاییز ۱۳۷۵.
۱۳. عابدی جعفری و علیرضا سبزیکار؛ «مدیریت اسلامی در ایران: بسترها و پیدایش»، فصلنامه اسلام و مدیریت؛ ش ۲، پاییز ۱۳۹۱، ص ۳۱-۴۷.
۱۴. عابدی جعفری حسن و الهام بزرگ حداد؛ «مروری بر مقاله‌های مدیریت اسلامی و مدل‌های آن»، فصلنامه النهج؛ ش ۴۷، زمستان ۹۴، ص ۶۱-۸۶.
۱۵. فرهنگستان علوم اسلامی؛ فلسفه روش تنظیم؛ قم: دفتر مجامع مقدماتی فرهنگستان علوم اسلامی، ۱۳۶۵.
۱۶. قوامی، صمصام‌الدین؛ مدیریت از منظر کتاب و سنت؛ قم: دبیرخانه مجلس خبرگان، مرکز تحقیقات علمی، ۱۳۸۳.
۱۷. کارگروه بنیادین مدیریت اسلامی؛ نقشه جامع مدیریت اسلامی؛ قم: دانشگاه قم، ۱۳۹۵.



۱۸. کلینی، ابوجعفر، محمد بن یعقوب؛ **الكافی** (ط- دار الحديث)، قم: دار الحديث للطباعة و النشر، ۱۴۲۹ق.
۱۹. کونتز، هارولد؛ **اصول مدیریت**؛ ترجمه محمدهادی چمران؛ تهران: مؤسسه انتشاراتی علمی دانشگاه صنعتی شریف، ۱۳۷۸.
۲۰. مجلسی، محمدباقر؛ **بحار الانوار لجامعة الدراخبار الائمة الاطهار**؛ بیروت: دار الاضواء، ۱۴۲۳ق.
۲۱. مطهری، مرتضی؛ **سیری در نهج البلاغه**؛ تهران: صدرا، ۱۳۷۶.
۲۲. ملکیان، مصطفی؛ «سنت‌گرایی»، **مجله نقد و نظر**؛ ش ۴-۳، ۱۳۷۷.
۲۳. نصری، عبدالله؛ **مبانی انسان‌شناسی در قرآن**؛ تهران: مؤسسه فرهنگی دانش و اندیشه معاصر، ۱۳۸۵.