



Identifying Key Components of Islamic Management and Its Obstacle

Alireza Jafarzadeh Kouchaki

***Corresponding author:** Assistant Professor, Department of Theology, Payame Noor University, Tehran, Iran. Email: az.jafarzadeh@pnu.ac.ir

Abstract

Islamic management components are closely related to the principle of management so that success in Islamic management depends on their accurate identification. The purpose of this article is to explain the key variables affecting Islamic management and the obstacles it faces. For this purpose, after defining Islamic management and stating its differences with non-Islamic management, an attempt has been made to explain the key theories and characteristics of Islamic management and its role in the organization. Islamic management at a higher level than Western management pays attention to management issues and its core axis, namely human beings. Western management is more concerned with management methods and techniques. This is while, Islamic management, in addition to paying attention to such issues, pays specific attention and gives exclusive emphasis on humans and designs all its management activities and tasks with a focus on human beings. The present research is an attempt to explain key influential features of Islamic management including the manager's role in Islamic management, that is humanization of the organization in Islamic management instead of organization of human. Finally, some of the obstacles on the way of Islamic management were investigated in the Islamic community. The findings of the study revealed that the most important solution to the problems of Islamic management is to improve the relationship between oneself and God and self-belief.

Keywords: Key Components, Islamic Management, Obstacle.

Citation: Jafarzadeh Kouchaki, A. (2021). "Identifying Key Components of Islamic Management and Its Obstacle". *Public Organizations Management*, 9(4), 135-146. (in Persian).

(DOI): 10.30473/IPOM.2021.41175.3242

DOR: 20.1001.1.2322522.1400.9.4.10.8

Vol 9, No 4, (Series 36) Oct-Dec 2021, (135-146)

Received: (2018/Dec/03)

Accepted: (2018/Aug/07)

copyrights

This is an open-access article distributed Under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)



شناسایی متغیرهای کلیدی مدیریت اسلامی و موانع آن

علیرضا جعفرزاده کوچکی

*نویسنده مسئول: استادیار گروه الهیات دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

E-mail: az.jafarzadeh@pnu.ac.ir

چکیده

متغیرهای مدیریت اسلامی ارتباط تنگاتنگ با اصل مدیریت دارد، به طوری که موفقیت در مدیریت اسلامی، بستگی به شناسایی دقیق آن‌ها دارد. هدف از این مقاله تبیین متغیرهای کلیدی مؤثر در مدیریت اسلامی و موانع فراروی آن است. به همین منظور پس از بیان تعریفی از مدیریت اسلامی و بیان تفاوت‌های آن با مدیریت‌های غیر اسلامی؛ سعی شده در خصوص تئوری‌ها و ویژگی‌های کلیدی مدیریت اسلامی و نقش آن در سازمان شرح داده شود. مدیریت اسلامی در سطحی بالاتر از مدیریت غربی به مسائل مدیریت و محور اساسی آن یعنی انسان، توجه دارد. مدیریت غربی بیشتر به روش‌ها و فنون مدیریتی پرداخته است. مدیریت اسلامی ضمن توجه به این موارد، به انسان نیز توجه اکید و خاص داشته و کلیه فعالیت‌ها و وظایف مدیریت را حول انسان طراحی می‌کند. این تحقیق تلاشی است در جهت تبیین متغیرهای کلیدی تأثیرگذار در مدیریت اسلامی و از جمله مهم‌ترین این متغیرها، الگو و نمونه بودن مدیر در مدیریت اسلامی، انسانی بودن سازمان در مدیریت اسلامی به جای سازمانی بودن انسان است. در پایان به بررسی موانع فراروی مدیریت اسلامی در جامعه اسلامی پرداخته و مهم‌ترین راهکار برون‌رفت از مشکلات در مدیریت اسلامی را اصلاح رابطه خود و خدا و خودباوری می‌داند.

واژه‌های کلیدی: متغیرهای کلیدی، مدیریت اسلامی، موانع.

استناد: جعفرزاده کوچکی، علیرضا (۱۴۰۰). «شناسایی متغیرهای کلیدی مدیریت اسلامی و موانع آن». مدیریت سازمان‌های دولتی، ۹(۴)، ۱۳۵-۱۴۶.

(DOI): 10.30473/IPOM.2021.41175.3242

DOR: 20.1001.1.2322522.1400.9.4.10.8

دوره ۹، شماره ۴ (پیاپی ۳۶)، پاییز ۱۴۰۰، (۱۳۵-۱۴۶)

تاریخ دریافت: (۱۳۹۷/۰۵/۱۶)

تاریخ پذیرش: (۱۳۹۷/۹/۱۲)

copyrights

This is an open-access article distributed Under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.
(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)



مقدمه

موضوع مدیریت و اداره کردن یکی از عناصر مهم و سرنوشت ساز، در طول تاریخ و تمدن بشری بوده و تاریخ بشر همواره با سبک‌ها و روش‌های مختلف مدیریتی روبرو بوده و آن را تجربه کرده است و به صور گوناگون، زمینه پایداری و دوام و قوام تمدن‌ها و حکومت‌ها را فراهم ساخته است. با پیشرفت علم و افزایش آگاهی بشر در استفاده از امکانات و توانایی‌های خود، تأثیر مدیریت در پیشرفت بشر نیز فزونی یافت و همراه با آن، نظریه‌های مختلف و متفاوتی که از منظرهای گونه‌گون به انسان نگاه می‌کردند نیز ارائه شد. وجه مشترک تمامی این نظریه‌ها، هدف‌گرا بودن و توجه به نتیجه کار است و در این راستا، انسان نیز گاه همسنگ ابزار مورد توجه قرار گرفته و گاه به آن در سطوح بالاتر توجه شده است. آنچه هست اینکه در هر حال توجه به انسان نیز در راستای افزایش تولید و نتیجه اقتصادی مطلوب انجام شده است (لطفی، ۱۳۹۱: ۲۳۴).

با پیروزی انقلاب اسلامی ایران و حضور یک حکومت دینی که زمینه‌های نظری اداره امور حکومتی در آن بر پایه ارزش‌های دینی و مذهبی استوار بوده و اعمال حکومت تحت تأثیر نگرش الهی انسان قرار گرفته است، مدیریت به‌عنوان یکی از وجوه اداره حکومت و فرایندی که باید تحت تأثیر نگرش تازه و جدید ارزشی حاکم بر کل جامعه قرار داشته باشد مورد توجه قرار گرفته است.

ضرورت مدیریت اسلامی

در اسلام مدیریت و رهبری به‌عنوان یک اصل ضروری و اجتناب‌ناپذیر برای ادامه حیات به حساب آمده است. قرآن و احادیث و روایات اسلامی، رهبری و مدیریت را در دو جهت الهی و شیطنی مورد بحث قرار داده‌اند و سرنوشت انسان را با میزان اطاعت از رهبرانی وابسته می‌دانند که آن‌ها را به سوی حق و حقیقت دعوت کرده‌اند و یا آنان را به سوی دوزخ و شقاوت فرا می‌خوانند.

امروزه نقش بسیار مؤثر و اساسی مدیریت کارآمد در رشد و تعالی و پویایی و سازندگی جامعه و برعکس نقش مدیریت ناکارآمد در زوال و انحطاط جامعه، اهمیت مدیریت را بیش از پیش روشن‌تر می‌سازد. از آنجا که مکتب حیات‌بخش اسلام با فطرت آدمی پیوندی ناگسستنی داشته و آدمی نیز منطبق با آن زاده شده است لذا دستورات و فرمان‌ها آن نجات‌دهنده انسان امروزی است که درواقع در عصر انفجار اطلاعات گرفتار از خودبیگانگی و یا به عبارتی خود فراموشی شده است و سیره ائمه معصومین (ع) نیز مبین این واقعیت است که اگر الگوی دقیق و صحیحی بر مبنای تعالیم حیات‌بخش اسلام ترسیم شود نویدبخش رستگاری و فلاح جوامع امروزی خواهد بود و تضمین‌کننده دنیا و عقبی انسان امروز خواهد شد (خنیفر، ۱۳۸۴: ۱۵۵).

تعریف مدیریت اسلامی

نویسندگان و صاحب‌نظرانی که در قلمرو مدیریت اسلامی و دیدگاه‌های اسلام در مورد مدیریت قلم زده‌اند هر یک از به فراخور برداشت و ذهنیت‌های خود از اسلام، مبانی اخلاقی و سیره پیامبر (ص) و معصومین (ع) به‌طور مستقیم و یا غیرمستقیم تعاریف و یا توضیحاتی را ارائه داده‌اند که نوعی مفهوم مدیریت اسلامی از آن مستفاد می‌شود. با توجه به اینکه دامنه این برداشت‌ها و تعریف‌ها که بیشتر بر محور ارزش‌ها و مبانی اخلاقی مکتب اسلام و سیره پیشوایان دین قرار داشته‌اند، گسترده و از نظر نوع نگاه نیز در عین نزدیک به هم بودن، متنوع است. به تعدادی از تعریف‌های ارائه شده در مورد مدیریت اشاره می‌شود:

نظام مدیریت در تفکر اسلامی از اصول اعتقاد آن سرچشمه می‌گیرد و بنابراین، مدیریت بر یک مجموعه انسانی و در یک سازمان در راستای مدیریت جهان خلقت است و با این ویژگی، مدیریت به‌عنوان یک بینش مطرح می‌شود و مدیر نیز عضوی از اعضای آفرینش است که باید همراه و هماهنگ با ضوابط و قوانین کلی آن باشد زیرا تشکیلاتی که به وی

مبانی نظری پژوهش

در مدیریت اسلامی که با ظهور دین اسلام خود را نمایان ساخت، جایگاه مدیر در تشکیلات مانند نخ تسبیح برای مهره‌ها و یا «مانند محور آسیاب برای صخره‌های آن» (نهج‌البلاغه، خطبه ۳) تعبیر شده است لذا توجه به متغیرهای مدیریت اسلامی بر مبنای آموزه‌های اسلام و سیره ائمه معصومین (ع) و به‌کارگیری آن از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

در این پژوهش، قصد بررسی متغیرهایی را داریم که در مدیریت اسلامی بیشترین تأثیر را دارند. جهت بررسی این هدف، از منابع حوزه و دانشگاهی به‌طور هم‌زمان استفاده شده است تا بتوانیم برای بررسی این عوامل هم به اطلاعات دست اول و هم به اطلاعات دست دوم دسترسی داشته باشیم تا مطالعه دقیقی بر روی متغیرهای مدیریت اسلامی انجام دهیم و درنهایت به موانع فراروی آن‌ها بپردازیم.

خداوند باشد و خدمت به خلق را نوعی عبادت بداند و زندگی و معیشت افراد در همین راستا تأمین شود (ابراهیمی، ۱۳۷۸: ۲۸).

یکی از نویسندگان بدون اینکه از مدیریت اسلامی تعریفی ارائه دهد در مورد چیستان‌های مدیریت توضیحی داده و به امانت بودن، تکلیف بودن و حق نبودن، خدمت بودن و مواردی از این قبیل اشاره کرده است و سپس به توضیح نقش مدیر در جوامع اسلامی پرداخته است (تقوی دامغانی، ۱۳۷۷).

نویسنده‌ای دیگر پس از ارائه تعریفی از مدیریت در نظریه‌های غربی، مدیریت اسلامی را این‌چنین تعریف کرده است: مدیریت، هنر و علم به‌کارگیری صحیح افراد و امکانات درجهات وصول اهداف سازمانی است، به نحوی که با موازین شرع مغایرت نداشته باشد (نبوی، ۱۳۷۲: ۳۳).

مدیریت اسلامی، یعنی آن بخش از مدیریت و فرآیند آن را که مستند به وحی الهی و منابع اسلامی باشد و وجه تمایز آن با دیگر مدیریت‌ها در مبتنی بر وحی، نبود نظام بهره‌کشی انسان از انسان، مبتنی بودن بر ارزش‌های متعالی، مطلق و ثابت و استوار بودن بر پایه تعالی، کرامت و شرافت انسان‌ها است (قبادی، ۱۳۷۸: ۱۲).

با توجه به اینکه دامنه این برداشتها و تعریف‌ها بیشتر بر محور ارزش‌ها و مبانی اخلاقی مکتب اسلام و سیره پیشوایان دین قرار دارند، می‌توان موضوع اصلی بحث، یعنی مدیریت اسلامی را به صورت ذیل تعریف کرد:

«مدیریت اسلامی شیوه به‌کارگیری منابع انسانی و امکانات مادی، برگرفته از آموزه‌های اسلامی برای نیل به اهداف متأثر از نظام ارزشی اسلام است.»

وجه کلی تفاوت مدیریت اسلامی و غیر اسلامی

مروری کوتاه بر تعریف‌های ارائه شده در مورد مدیریت اسلامی نشان می‌دهد که نویسندگان، برداشتهای متفاوت و در عین حال همسویی را در مورد آن داشته‌اند. ولی همین برداشتها نیز دامنه و محدوده‌ای از مدیریت اسلامی را به دست می‌دهد. در واقع به نظر می‌رسد مدیریت اسلامی بر مبنای ارزش‌های الهی اسلام، زمینه‌های تعالی انسان را فراهم می‌آورد. این امر چه در سطح جامعه (مدیریت و رهبری در جامعه اسلامی) و چه در سطح سازمان (مدیریت و رهبری سازمانی) مصداق دارد، در عین حال ذکر این نکته نیز ضروری است که این امر مغایرتی با به‌کارگیری اصولی که در مدیریت از نظر صاحب‌نظران غربی مورد قرار گرفته است، ندارد.

سپرده شده، هدفش در جهت نظم کلی جهان و برای پیشبرد فعالیت‌های بشری به‌منظور دستیابی به سطوح آرمانی است (حمیدی‌زاده، ۱۳۷۸: ۲).

در مدیریت اسلامی، ابتدا محور رابطه با خدا و حرکت به سوی او همراه با قادر مطلق دانستن وی و شهادت به یگانگی یعنی فقط یاری و کمک طلبیدن از او منظور است. مدیریت در اسلام بدون در نظر گرفتن اعتقاد به معاد و یا دنیای دیگر ناقص است. در واقع مطلب و مسائل مدیریت در اسلام، جدا از دنیای دیگر همان مدیریت غربی است. هنگامی که صحبت از مدیریت در اسلام می‌شود، ابتدا منظور اداره امور و بهره‌برداری صحیح از نعمت‌های الهی بر اساس اعتقاد به جهان‌بینی توحیدی است، یعنی کلیه اعمال و رفتار انسان‌ها و یا مدیران باید بر مبنای جهان‌بینی توحیدی باشد و فلسفه توحیدی ایجاب می‌کند که اعمال یک مدیر، علاوه بر انطباق با جهان‌بینی توحیدی، با اصول و اهداف جامعه اسلامی نیز تطبیق داشته باشد (مشرف جوادی، ۱۳۷۸: ۱۱).

از دیدگاه شهید دکتر بهشتی مدیریت اسلامی مدیریتی است که زمینه رشد انسان به سوی خدا را فراهم کند 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 عمل کند، مدیریت اسلامی می‌نامیم (بهشتی، ۱۳۶۴: ۱۰).

آیت‌الله مصباح یزدی برای مدیریت اسلامی سه معنی و برداشت قائل است، بررسی شیوه مدیران مسلمان در طول تاریخ امت اسلامی، تحلیل شیوه‌های مدیریت مسلمان و نشان دادن خصلت‌هایی است که از مسلمان بودن آنان نشأت گرفته است و معنای سوم اینکه مسائل مدیریت اسلامی را در منابع اسلامی (قرآن و سنت) مورد بررسی قرار دهیم و سیره مدیران معصوم (ع) را نیز به‌عنوان سنت عملی مورد توجه قرار دهیم (مصباح یزدی، ۱۳۹۱: ۲۸-۲۷).

مدیریت از دیدگاه اسلام که در جامعه اسلامی جریان می‌یابد در مسیر نزدیکی به الله قرار دارد، بدین معنی که در کلیه سطوح آن زهد و تقوی پیشه می‌شود، سعی در بخشش و ارشاد فزونی می‌یابد و جلب رضایت اکثریت بیشتر می‌گردد (عسگریان، ۱۳۷۰: ۵۲).

مدیریت در اسلام در اصل بر مبنای کلامی و عقیدتی مذهب از قرآن و سنت نبی (ص) استوار است (هاشمی رکاوند، ۱۳۷۹: ۷۶).

مدیریت اسلامی آن است که در عمل و اجر و هدف، عدالت اجتماعی را مدنظر قرار دهد و مقصود نهایی آن کسب رضایت

راستای هم توصیه شده‌اند، به‌تازگی مورد توجه صاحب‌نظران علوم مدیریت در غرب قرار گرفته‌اند. به‌عبارت‌دیگر، مدیریت غربی در حال نزدیک شدن به رویکرد اسلامی مدیریت است و این گزینش به دلیل اثربخشی واضح سبک‌های رهبری و مدیریتی که به مسائل انسانی و معنوی توجه می‌کنند، افزایش روزافزون یافته است.

از سوی دیگر در یک مرزبندی میان مدیریت از دیدگاه صاحب‌نظران غربی و مدیریت اسلامی، آنچه به‌عنوان روش‌ها، تکنیک‌ها، وظایف مدیر و... در نظریه‌های غربی مطرح گردیده است، در مدیریت از منظر اسلام نیز مورد توجه قرار دارد، درواقع آن وجوه از جنبه‌های رفتاری، شخصیتی، ارزشی، آرمانی و آنچه مورد توجه مدیریت در جوامع غربی نیست و یا کمتر مورد توجه قرار دارد در نظریه‌های مدیریت اسلامی مورد توجه بیشتری قرار دارد و این بدان معنی نیست که در مدیریت از نظر اسلام برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هماهنگی، کنترل و... که از وظایف مدیریت محسوب می‌شود و رویکرد اسلامی مدیریت مورد توجه قرار ندارد.

مروری سطحی به تاریخ صدر اسلام، جنگ‌ها، تلاش‌های برنامه‌ریزی شده پیامبر (ص) و ائمه معصومین (ع) نشان می‌دهد که این مسائل مورد توجه قرار داشته است. همچنان که در ایران، یونان، مصر، روم، چین باستان و سایر تمدن‌های کهن نیز مورد توجه بوده است و اینکه این موارد در اوایل این قرن مورد دسته‌بندی و سازمان‌دهی مجدد قرار گرفته‌اند به این معنی نیست که خاستگاه آن‌ها هم منحصرأ کشورهای غربی در قرن بیست و بیست‌ویک هستند.

ابزار، قوانین اولیه، وظایف و... مدیر در هر جامعه و تمدن در چارچوب‌های که تا حدود زیادی به هم نزدیک هستند قابل دسته‌بندی است و به هیچ تمدن و قومی منحصر نمی‌شود.

با توجه به موارد مذکور، به نظر نمی‌رسد مواردی از قبیل برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، کنترل که از وظایف مدیریت به شمار می‌رود و سایر اصول مورد توجه به مدیریت غربی، از نظر عملکرد و اجرا با آنچه در مدیریت اسلامی به مورد اجرا گذشته می‌شود منافات داشته باشد، نکته اصلی در این است که در مدیریت اسلامی مؤلفه‌هایی دیگر نیز همسنگ وظایف مدیر و اصول مدیریت اهمیت داشته و در مواردی اولویت و جلوه بیشتری می‌یابد.

آنچه مسلم است این است که در مدیریت از دیدگاه اسلام، اخلاق و مسائل اخلاقی و ارزشی، اهمیتی بیش از تولید دارند و به عبارت بهتر، در اولویت بالاتری قرار گرفته‌اند. این نکته، خاصه در شرایطی که توجه به مسائل اخلاقی و رعایت

به نظر می‌رسد، مدیریت از دیدگاه صاحب‌نظران غربی، درواقع به کار بردن مجموعه‌ای از تکنیک‌ها و روش‌های ابزاری است تا مدیر و سازمان در سطح بالاتر، جامعه را به اهداف تعیین شده برساند. این امر فی‌نفسه چندان بد و مذموم نیست. درواقع هنگامی که بحث حفظ شأن و مرتبت انسان‌ها در سازمان و جامعه مطرح می‌شود و تعالی انسان‌ها و رشد آن‌ها در مسیر الهی در اولویت اول قرار می‌گیرد و سازمان اسلامی جای انسان‌سازمانی را می‌گیرد و وجوه تفاوت دو دیدگاه به صورت عمده پدیدار می‌شود (کیا، ۱۳۷۷: ۱۲۵). این بحث جدا از نیت عمل و نیز وظیفه‌گرا بودن مسلمان، مواردی که در دیدگاه الهی اسلام از مباحث مهم و تعیین‌کننده است مطرح می‌شود.

به‌عبارت‌دیگر، به نظر می‌رسد در دیدگاه صاحب‌نظران غربی که مدیریت و رهبری را تعریف کرده‌اند، انجام دادن کار و نیل به هدف رهبر و مدیر به وسیله انسان‌ها و سازمان مطرح است و در این راستا هنر و توانایی مدیر و رهبر در به کار گرفتن همه قابلیت‌های پیروان و کارکنان و چگونگی افزایش این توانایی در به‌کارگیری این قابلیت‌ها، جان کلام و نقطه اصلی توجه صاحب‌نظران غربی علوم مدیریت است.

در حالی که از نظر اسلام، چگونگی به‌کارگیری قابلیت‌های پیروان و نیل به هدف، نحوه اعتلا و رشد معنوی کارکنان و سیر آن‌ها به سوی خداوند نیز از اقلام تعیین‌کننده و مهم است که مقدم بر رسیدن به هدف است. درواقع در این رویکرد، مدیر و رهبر تنها در چارچوبی از محدودیت‌ها که ارزش‌های الهی و اسلامی برای وی تعیین کرده‌اند، مجاز به ارائه دستور و رهنمود است.

مقایسه این دو رویکرد، نشان‌دهنده جایگاه برتر و متکامل تر مدیریت اسلامی است که جدا از مقوله هدف، به چگونگی نیل به آن و نیز تعالی انسان‌های سازمان نیز توجه می‌کند و این چیزی بیش از آن است که در مدیریت غربی مورد توجه قرار داشته و مدنظر است.

مروری بر تحقیق‌های انجام شده در خصوص مدیریت و خاصه رهبری در جوامع غربی نشان می‌دهد که رویکردهای جدید رهبری و مدیریت به ارزش‌های انسانی و اخلاقی توجه روزافزونی یافته و سهم آن را در افزایش اثربخشی، بیش از پیش مهم و تعیین‌کننده یافته‌اند. مواردی مانند صداقت و راستگویی، تعهد، وفاداری، تواضع، عدالت و مواردی از این قبیل که در دیدگاه اسلام میانی اساسی در روابط رهبران و پیروان در هر سطح به شمار رفته و از بدو ظهور اسلام، به وسیله پیامبر (ص) و سپس ائمه معصومین (ع) مورد توجه اکید قرار گرفته و به شکل‌های گوناگون و متفاوت ولی با محتوای مشابه و در

همچنین در سوره انعام، آیه ۱۶۵ می‌فرماید: «اوست که شما انسان‌ها را جانشین‌های خود در زمین قرار داده تا شما را در مورد سرمایه‌هایی که داده است در معرض آزمایش قرار دهد». خداوند علاوه بر اینکه به خلیفه الهی انسان اشاره می‌کند آفرینش انسان را آفرینشی حساب شده می‌داند، تصادفی نیست. انسان موجودی انتخاب شده و برگزیده است. «خداوند آدم را برگزید و توبه‌هایش را پذیرفت و او را هدایت کرد» (طه، آیه ۱۲۱).

ظرفیت علمی

ظرفیت علمی انسان از بزرگ‌ترین ظرفیت‌هایی است که یک مخلوق ممکن است داشته باشد (مطهری، ۱۳۷۶، ج ۲: ۲۷۶). «و علم آدم الأسماء کلها...؛ تمام اسماء را به آدم آموخت (او را به همه حقایق آشنا ساخت) آنگاه از فرشتگان (موجودات ملکوتی) پرسید: نام‌های این‌ها را بگویند؟ گفتند: ما جز آنچه تو مستقیماً به ما آموخته‌ای نمی‌دانیم. خدا به آدم فرمود: ای آدم تو به این‌ها بیاموز و این‌ها را آگاهی ده. همین که آدم فرشتگان را یاد داد و آگاهی داد، خداوند به فرشتگان گفت: نگفتم که من از نهن‌های آسمان‌ها و زمین آگاهم و هم می‌دانم آنچه را شما اظهار می‌کنید و آنچه را پنهان می‌دارید» (بقره، آیه ۳۱-۳۳).

انسان دارای فطرتی خداجوی و عنصری ملکوتی

در سرشت انسان علاوه بر عناصر مادی که در جهان و گیاه و حیوان وجود دارد، عنصری ملکوتی و الهی وجود دارد. انسان ترکیبی است از طبیعت و ماورای طبیعت، ماده و معنی، جسم و جان و روح و ماده.

قرآن در سوره روم، آیه ۳۰ می‌فرماید: «فَطَرَتِ اللَّهُ التِّي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا؛ فطرتی که خدا مردم را بر آن سرشته است» و در جایی دیگر می‌فرماید: چهره خود را به سوی دین نگهدار، همان کسی که سرشت خدایی است و همه مردم را بر آن سرشته است» (روم، آیه ۴۳).

استعداد کمال بی‌نهایت

برخلاف نگاه مکاتب غربی که استعداد کمال انسان به تجربه و مسائل مادی است، قرآن استعداد انسان را تا بی‌نهایت می‌داند. در تعالی خواهی آدمی همین بس که می‌تواند تا بی‌نهایت راه را بیپیماید و کمال را بجوید. قرآن در این رابطه می‌فرماید: «يا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَى رَبِّكَ كَدْحًا فَمَلَأْ قِيَهْ؛ ای انسان همانا تو

ارزش‌های انسانی که در نظریه‌های رفتارگرایان نیز مورد تأکید قرار گرفته و توجه به آن روندی صعودی یافته است، حائز اهمیت ویژه‌ای است.

انسان در مدیریت اسلامی

براساس آنچه تاکنون نوشته شده مدیریت اسلامی جدای از مکتب اسلامی نیست و پایه و منشأ مدیریت اسلامی، مکتب اسلام است. قرآن به‌عنوان کامل‌ترین کتاب آسمانی که قوانین حاکم بر نظام هستی و واقعیت‌های مربوط به انسان و جهان را بیان کرده و حقایق را آن‌چنان که هست بازگو می‌کند، درباره انسان به‌عنوان گل سرسید جهان آفرینش و اشرف مخلوقات به بهترین شکل سخن گفته و از حقایق مربوط به او پرده برداشته است.

قرآن شالوده جامعه نوین را با الهام از وحی الهی و قوانین حقوقی مترقی و حیات‌بخش تحت رهبری و مدیریت پیشوایان معصوم (ع) پی‌ریزی می‌کند و انسان را تنها عنصر تشکیل دهنده آن می‌داند.

قرآن بر پایه واقعیت‌های مربوط به انسان از یک‌سو از وی ستایش کرده و از سوی دیگر نکوهش. عالی‌ترین ستایش‌ها و بزرگ‌ترین نکوهش‌های قرآن مربوط به انسان است، برخی انسان‌ها را از همه موجودات زمینی و آسمانی و حتی از فرشته برتر دانسته و بعضی را از چهارپایان پست‌تر شمرده است.

از نظر قرآن انسان موجودی است که توانایی دارد جهان را مسخر خویش سازد و فرشتگان را به خدمت بگمارد. بنابراین، این انسان است که هم می‌تواند با استفاده از ظرفیت‌های مادی و معنوی خود، خود را به قله علین برساند و یا با بی‌توجهی و غفلت از آن‌ها، به اسفل‌السافلین سقوط کند (مطهری، ۱۳۷۶، ج ۲: ۲۷۵).

در اینجا به چند ویژگی انسان که در قرآن آمده و وجه تمایز انسان در دیدگاه اسلامی با دیدگاه مکاتب غربی است خصوصاً دیدگاه سکولار اشاره می‌شود:

انسان خلیفه خدا در روی زمین

خداوند در قرآن صراحتاً چندین مرتبه به مقام انسان در نقش خلیفه الهی اشاره کرده و انتخاب انسان و آفرینش وی را بر اساس حکمت و حساب و کتاب دانسته است.

قرآن در سوره بقره، آیه ۳۰ می‌فرماید: «روزی که خواست او را بیافریند، اراده خویش را به فرشتگان اعلام کرد. آن‌ها گفتند: آیا موجودی می‌آفرینی که در زمین تباهی خواهد کرد و خون خواهد ریخت؟ او فرمود: من چیزی می‌دانم که شما نمی‌دانید».

سخت کوشایی به سوی پروردگارت، پس با او دیدار خواهی کرد» (انشقاق، آیه ۶).

این تعالی خواهی تا آنجا می‌رود که به اندازه قاب قوسین یا کمتر از آن با مبدأ اعلی فاصله دارد.

«ای نفس ملکوتی به سوی پروردگارت بازگرد که تو از او خشنود باشی و هم او از تو، داخل در زمرهٔ بندگان خاص من شو و وارد بهشت من» (فجر، آیه ۲۸).

وجدان اخلاقی

از تجلیات نفس تعالی خواه وجدان اخلاقی است که در اصطلاح قرآن به نفس لوامه یا نفس ملامت‌گر تعبیر شده است. «سوگند به روز قیامت و سوگند به نفس ملامت‌گر» (قیامت، آیه ۱-۲).

به کار بردن واژهٔ نفس برای وجدان به این معنی است که آن نیرو از ابعاد نفس انسان است و جزو ذات آدمی است. این تمایل فطری از ذات انسان ریشه می‌گیرد و دارای نمونه‌های بی‌شماری است. از جمله: وجدان خوب و بد را از هم جدا می‌کند. وجدان، قاضی امین است، وجدان نظارت می‌کند، وجدان راهنمایی مطمئن است، وجدان زشت و زیبا می‌شود، وجدان مسئول واقع می‌شود، وجدان وسیلهٔ سنجش امور است، وجدان حکم می‌کند، وجدان آرامش می‌یابد، وجدان شماتت می‌کند.

آزادی و کرامت انسان

خداوند در میان ویژگی‌های مثبت انسانی از کرامت و بزرگواری و مناعت انسان سخن می‌گوید و آن را از امتیازات انسان می‌شمارد که به او ارزانی داشته است. خداوند در سوره اسراء، آیه ۷۰ سخن از کرامت انسان گفته است: «و ما فرزندان آدم را بسیار گرامی داشتیم و آن‌ها را به مرکب، دریا و صحرا سوار کردیم و از روزی‌های پاکیزه به آن‌ها عطا کردیم و آن‌ها را به بیشتر آفریده‌ها برتری و تفضیل دادیم».

مفسران اسلامی کرامت ذاتی را در آن ویژگی‌های خاص بشری توصیف می‌کنند که انسان به وسیله آن‌ها انسان شده است. از قبیل عقل و خردورزی، تدبیر امور و مدیریت و سازمان‌دهی، نیروی تسخیر موجودات و نفوذ در عمق آسمان و زمین و امثال این ویژگی‌ها که او را از دیگر جانداران جدا ساخته است.

اطاعت و بندگی خداوند

خداوند در سوره ذاریات، آیه ۵۶ می‌فرماید: «همانا جن و انس را نیافریدیم مگر برای اینکه مرا پرستش کنند».

انسان در زندگی فقط باید بندگی خدا را بجا آورد و اطاعت آن را بپذیرد. اطاعت و بندگی غیر خدایی انسان را به بیراهه می‌کشاند و از مسیر حق و خدامحوری دور می‌کند.

انسان به دنبال اهداف مادی و معنوی

انسان خداجوی علاوه بر اینکه دارای اهداف مادی است و در این دنیا به دنبال استفاده مناسب از نعمت‌های دنیایی است، به دنبال اهداف مهم‌تر و اساسی‌تر معنوی و رسیدن به کمال و قرب الهی است. نیازهای مادی و معنوی مجموعاً موجب حرکت انسان‌ها می‌شوند. قرآن در این مورد در سوره فجر، آیه ۲۸ می‌نویسد: «ای نفس آرامش یافته، همانا به سوی پروردگارت بازگرد با خشنودی متقابل، تو از او و او از تو خشنود است».

و در جای دیگر می‌فرماید: «خداوند به زنان و مردان با ایمان، باغ‌ها وعده داده است که در آن‌ها نهرها جاری است، جاویدان در آنجا خواهند بود و دارای مسکن‌های پاکیزه، اما خشنودی خدا از همه این‌ها برتر و بالاتر است، آن است رستگاری بزرگ» (توبه، آیه ۷۲).

بنابر آنچه گفته شد انسان از نظر مکتب اسلام موجودی است برگزیده از طرف خداوند، خلیفه و جانشین او در زمین، نیمه ملکوتی و نیمه مادی، دارای فطرتی خدا آشنا، آزاد، امانت‌دار خدا، مسلط به طبیعت و زمین و آسمان، ملهم به خیر و شر است. هدف او رسیدن به کمال و قربالی‌الله است. ظرفیت علمی و عملی‌اش نامحدود است، از شرافت و کرامت ذاتی برخوردار است، در برابر خدای خویش پاسخگوست.

انسان در دیدگاه اسلامی موجودی است خدانشناس و خداگرا و به همین دلیل به سوی حقیقت و زیبایی‌ها و خیرها گرایش دارد و از جهالت‌ها و زشتی‌ها و شرها و پستی‌ها گریزان است. او در دامان تربیت الهی به وسیله پیامبران و اوصیاء آنان می‌تواند تربیت یافته و ابعاد لایتناهی وجودش شکوفا شود. این انسان نه راهبی گوشه‌نشین که عارفی عابد و مجاهدی اصلاح‌گر اجتماع است که با انگیزه‌های الهی برای خدا قیام می‌کند و با فکر و اندیشه و تلاش و کوشش شبانه‌روزی برای خدمت به جامعه و دین خدا قدم برمی‌دارد (داودی، ۱۳۹۱: ۱۲).

متغیرهای کلیدی مؤثر در مدیریت اسلامی

نکته اینکه در این راستا، به دلیل تازه بودن و نو بودن منظری که از آن به انسان و فعالیت‌های آن در قالب سازمان توجه می‌شود، نیاز به ارائه نظریه‌های متناسب با این نگاه، به‌طور کامل جدی احساس می‌شود. در این راستا توجه به متغیرهای تأثیرگذار زیر نیز ضروری است: هر جامعه‌ای به مدیریت نیاز

این رهگذر در یک عرصه رفت و برگشت، افراد با کار جهت یافته خود سازمان را به نتایج دلخواه می‌رسانند و مجموعه سازمان (مدیریت و کارکنان) نیز از بازتاب نتایج کار خود، هم از نظر معنوی و هم از نظر مادی بهره‌مند می‌شوند. ۵-۷- در مدیریت اسلامی، مدیر به‌عنوان الگو و اسوه مطرح است و بر همین مبنا نیز باید رفتار خود را تنظیم نماید.

مرور مختصری بر آنچه به‌عنوان متغیرهای کلیدی تأثیرگذار در مدیریت اسلامی مورد اشاره قرار گرفته است، نافی آنچه به‌عنوان تکنیک‌ها و روش‌ها مورد توجه مدیر (در هر جامعه و با هر رویکرد) قرار می‌گیرد نیست.

موانع و مشکلات فراروی مدیریت اسلامی

گفتیم که جوامع مسلمان به داشتن نوعی از مدیریت نیازمند هستند که با ارزش‌ها، آرمان‌ها، اعتقادات، مبانی دینی و اخلاقی آن‌ها سنجیت و پیوستگی داشته باشند. با توجه به اینکه مدیریت اسلامی، در واقع رویکردی نو و تازه از مدیریت در جامعه است. به نظر می‌رسد مانند هر پدیده نو و تازه در جامعه برای رواج یافتن با موانعی روبرو باشد. از جمله این موانع می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

سیطره و نفوذ رویکرد غربی

خودباختگی دانشمندان و دانشجویان در برابر رویکرد مدیریت غربی در حدی که به رویکرد اسلامی مدیریت اجازه رشد نمی‌دهد.

با توجه به اینکه نظریه‌های مربوط به مدیریت با تلاش‌های تیلور و متقدمان پس از وی در جوامع غربی به صورت مدون ارائه گردیده و در هر تلاش جدید شاخ و برگ بیشتری یافت، به نظر می‌رسد صاحب‌نظران و اندیشمندان کشورهای در حال توسعه تحت سیطره و نفوذ این امر قرار گرفته‌اند. هرچند ذکر این نکته نیز ضروری است که اصولاً نظریه‌های جدید ارائه شده در خصوص مدیریت، در جوامع غربی همواره محمل اجرایی بیشتری یافته و در سازمان‌های غربی مورد آزمون تجربی قرار می‌گرفته است. این امر همواره موجب پیشتازی و سبقت جوامع غربی و سازمان‌های آن‌ها بوده است و در هر حال در پیشرفت نظریه‌های مدیریت مهم‌ترین سهم را از آن‌ها کرده است.

این امر موجب شده است که در جوامع جهان سوم و از جمله ایران نیز در برابر نظریه‌های مدیریت که عمدتاً از غرب برخاسته‌اند، ولی ریشه جهانی و فرامنطقه‌ای دارند، نوعی شیفتگی و خودباختگی به وجود آمده و حتی دامن زده شود، این

دارد، این مدیریت می‌تواند از سطح اداره جامعه و رهبری آن تا سطح سازمان‌های دولتی و خصوصی بزرگ و کوچک در نوسان باشد. جامعه اسلامی نیز مانند هر جامعه دیگر نیاز به مدیریت دارد. جامعه اسلامی جامعه‌ای است که در آن ارزش‌های الهی، دینی و اخلاقی اسلام مورد توجه بوده و در مناسبات رسمی و غیررسمی رعایت می‌شود. مدیریتی که در جامعه اسلامی به کار گرفته می‌شود می‌تواند با مبانی فرهنگی- اعتقادی، دینی ارزشی، تاریخی و... آمیختگی و پیوستگی داشته باشد. متغیرهای مدیریت در جامعه اسلامی با اخلاق، رفتار و ارزش‌های اسلامی آمیخته بوده و این ارزش‌ها مدیریت اسلامی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. جامعه اسلامی نیاز به نوعی از مدیریت دارد که با ارزش‌های انسانی و دینی و مبانی اخلاقی آن پیوستگی داشته و آرمان‌های اسلامی را مورد توجه و عنایت قرار دهد. مدیریت در جوامع غربی، به ارزش‌های انسانی در حد توجه به محصول مدیریت «سود، افزایش قدرت رقابت، کیفیت محصول، افزایش سهم بازار، ...» عنایت دارد، در حالی که مدیریت با رویکرد اسلامی اعتلای ارزش‌ها و تعالی انسان‌ها را به‌عنوان هدف مورد توجه قرار می‌دهد. مرور مختصری بر آنچه به‌عنوان متغیرهای تأثیرگذار در مدیریت اسلامی مورد اشاره قرار گرفته است. نافی آنچه به‌عنوان تکنیک‌ها و روش‌ها مورد توجه مدیر در هر جامعه و با هر رویکرد، قرار می‌گیرد نیست. در هر حال بررسی تعریف‌های مورد اشاره نشان می‌دهد که: مدیریت اسلامی از دیدگاه محققان مبتنی بر مکتب اسلام بوده و به‌طور کامل تحت تأثیر آن قرار دارد به‌گونه‌ای که رعایت شئون اسلامی در این مدیریت اولین وظیفه مدیر محسوب می‌شود.

در مدیریت اسلامی توجه به نظام ارزشی اسلام (اخلاق، تقوی، عدالت‌طلبی، خدمت و امانت بودن مدیریت و...) و حفظ آن اهمیت ویژه‌ای داشته و در اولویت قرار دارد.

وظیفه مدیر، در مدیریت اسلامی تنها افزایش تولید نیست و توجه به انسان به‌عنوان اشرف مخلوقات که خداوند آسمان‌ها و زمین را مسخر او کرده است و تعالی وی در اولویت بالاتری از تولید قرار دارد.

در مدیریت اسلامی مدیریت و هدایت انسان‌ها به سوی کمال و وظیفه اصلی قلمداد می‌شود.

مدیریت در اسلام امانتی است که باید در نگهداری و رساندن آن به کسی که اهلیت آن را دارد دقت وافر به خرج داد. در واقع نمی‌توان این مسئولیت را به هر کس سپرد.

سازمان در مدیریت مجموعه‌ای از انسان‌ها است که از طریق هم‌افزایی توان آن‌ها که در مدیریت اسلامی در جهت رسیدن به کمال قرار دارند، در خدمت انسان قرار می‌گیرد. در

امر محدودیت زیادی را برای نظریه‌های جدید و رویکردهای مدیریتی از جمله مدیریت اسلامی ایجاد کرده است.

بوده و به شکل‌های متفاوت و به کرات مورد سفارش و توصیه قرار گرفته است (نیکزاد لاریجانی، ۱۳۸۴: ۳۴).

عدم آشنایی مدیران با قابلیت‌های مدیریت اسلامی

در کنار شیفتگی بخش عمده‌ای از صاحب‌نظران زمینه‌های مدیریت در جوامعی مانند ایران به مکاتب مدیریت غربی، مدیریت اسلامی نیز در جامعه ایران اسلامی تا حدود زیادی مجهول و ناآشنا و غریب مانده است و این امر موجب شده است که چیرگی نظریه‌های مدیریت غربی، گستردگی و عمق بیشتری بیابد. این امر علیرغم وجود منابع غنی و پشتوانه قابل توجه نظری در مورد مدیریت در جامعه اسلامی است که به یمن سال‌های پربار صدر اسلام و سال‌های پس از آن به منصفه ظهور رسیده است.

عدم تمایز میان تکنیک‌های مدیریتی و رویکردهای انسانی در مدیریت

مدیریت غربی تکنیک‌های مدیریتی است که تا حدود زیادی قابلیت اجرا در مدیریت اسلامی را نیز دارد. در این مورد همان گونه که به صورت مختصر مذکور شد، بخشی از مدیریت که به‌طور عمده به فنون و تکنیک‌های مدیریت برمی‌گردد در هر دو رویکرد اسلامی و غربی مدیریت مشترک می‌تواند باشد، این امر، از دید صاحب‌نظران رویکرد اسلامی مدیریت مغفول مانده است. در واقع مدیریت اسلامی نیز به شیوه‌های مختلف و متفاوت مدیریت نیازمند است. در این میان، آنچه موجب تفاوت ماهیت این دو رویکرد می‌شود، هدف از مدیریت و چگونگی استفاده از ابزارهای مدیریتی و نیت از مدیریت است. در واقع در مدیریت اسلامی، هدف از مدیریت رشد و اعتلای انسان‌ها و سپس سازمان و بالندگی انسان‌ها در مسیر الهی‌الله است و مدیر در این میان نقش رهبر و مراد و معشوق را بر عهده دارد که به یمن ارادت ناشی از ایمان، عشق و شیفتگی کارکنان و پیروان و مدیریت بر قلب قادر به استفاده از قابلیت‌های نهفته در وجود کارکنان است (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۲: ۵۷).

نقطه اصلی تفاوت میان این دو رویکرد نیز در همین است. مطالعات اخیر در مورد مدیریت، نیاز مدیریت غربی به ارزش‌های انسانی در نظریه‌های جدید را نشان می‌دهد و از این نظر نوعی همگرایی میان دو رویکرد اسلامی و غربی مدیریت در حال پیدایی است که به اخلاق، ارزش‌ها و روابط انسانی و معنوی میان انسان‌ها توجه نشان می‌دهد، نکته‌ای که به‌تازگی مورد توجه غرب واقع شده است، از دیر باز مورد توجه اسلام

نبودن تعریف مشخص از مدیریت در سازمان

مشکل و مانع دیگر در رویکرد اسلامی مدیریت، محدودیت شدید مطالعات مبتنی بر شیوه‌های بررسی علمی در حوزه مدیریت اسلامی، خاصه مدیریت در سازمان‌ها است. اسلام به اقتضای داعیه اصلی خود در ایجاد حکومت، مدیریت را در سطح جامعه مورد توجه قرار داده است و در این میان جای بررسی‌هایی که سطح مدیریت را تا حد سازمان کشانده و از دیدگاه سازمانی به این مقوله توجه کنند، کاملاً خالی است.

از سوی دیگر بررسی‌های انجام شده در مورد مدیریت اسلامی نیز به تکمیل یکدیگر کمک نکرده و در امتداد هم قرار نداشته‌اند، این امر موجب شده است دامنه، محدوده، عمق، سطح و معیارهای مدیریت اسلامی نیز تا حدود زیادی مبهم باقی‌مانده و هر نویسنده از ظن خود و در حد آشنایی و درک خود از مقوله مدیریت اسلامی، به ارائه نظر بپردازد.

کمبود نظریه‌پردازی در مدیریت اسلامی در سطح سازمان

همچنان که اشاره شد در مورد مدیریت در جامعه اسلامی، به دلیل اهمیت خاص مقوله رهبری و مدیریت و چگونگی رابطه میان رهبران و مدیران با پیروان و سایر افراد جامعه منابع زیادی در قرآن، روایات و... وجود دارد که می‌توان از آن‌ها چگونگی رفتار رهبران را با مردم و پیروان استنتاج و استخراج کرد، ولی در مورد چگونگی رفتار مدیران و رهبران در سطح سازمان و نیز مدیریت اسلامی در سطوح سازمانی منابع چندانی وجود ندارد.

به نظر می‌رسد تازگی بحث در کشور، کمبود منابع وجود نوعی ابهام در معنا و مفهوم مدیریت اسلامی و اهداف آن از جمله دلایلی است که موجب شده است محققان و صاحب‌نظران مدیریت به مقوله مدیریت اسلامی در سطوح سازمانی توجه کمتری بکنند. این امر خود موجه تشدید کمبود منابع در این زمین شده است.

از دیگر دلایل این محدودیت، نبود زمینه‌های فعالیت مؤثر بخش خصوصی در کشور است. در کشورهای غربی، بخش خصوصی و تحقیق‌های آن‌ها در مورد نظریه‌های جدید مدیریت و کاربردی کردن آن سهم تعیین‌کننده‌ای در پیشبرد این بخش از دانش دارد، در حالی که در کشور ما بخش

عدم نگرش راهبردی به مقوله مدیریت اسلامی

از دیگر موانع فرا راه مدیریت اسلامی، نبود نگاه راهبردی به مدیریت اسلامی در سطوح سازمانی است که به محدودیت منابع و نگرش‌های متفاوت از مدیریت اسلامی باز می‌گردد. به نظر می‌رسد در جامعه فعلی ما، مشکلات و مسائلی که دامن‌گیر زمینه‌های مختلف حیات جامعه است مانند اقتصاد، سیاست، فرهنگ و... دامن‌گیر مدیریت نیز هست.

نبود نگاه بلندمدت و راهبردی به مدیریت اسلامی و برنامه مشخص آن در کنار عدم اعتقاد نسبی به توانایی این رویکرد در حل مسائل مدیریتی جامعه (به دلیل محدودیت منابع و درک نسبی ضعیف از آن)، موجب شده است که به مدیریت اسلامی توجه چندانی نشود. در کنار آن، محدودیت شدید زمینه‌های نظری مدیریت اسلامی در سطوح سازمانی نیز بر این ضعف دامن زده است.

بی‌توجهی به انجام تحقیقات متفاوت در خصوص

مدیریت اسلامی

از مهم‌ترین فعالیت‌هایی که می‌تواند موجب رونق و شکوفایی علوم مختلف شود، انجام تحقیق‌ها و پژوهش‌های متفاوت و مکرر، مورد آزمون و نقد قراردادن آن‌ها و اجرای آن‌ها در عمل و رفع نواقص و ضعف‌های آن‌ها است. این امر در بسیاری از علوم غربی که به تجربه و آزمون نیاز دارند انجام شده و در عمل موجب پیشبرد آن و شکوفایی بیشتر آن شده است، در حالی که در زمینه مدیریت اسلامی در سطوح سازمانی، تحقیق و پژوهش به ندرت صورت گرفته است. از مهم‌ترین دلایل آن شاید ضعف زمینه‌های نظری در سطوح سازمانی و نداشتن اعتماد به نفس محققان در یک کار پیشگامانه است (نیکزاد لاریجانی، ۱۳۸۴: ۳۰).

موانع روانی پذیرش دیدگاه‌های تازه

اصولاً در پذیرش نظریه‌ها و دیدگاه‌های تازه، همواره موانع و مشکلاتی وجود دارد. ابهام در فهم چگونگی دیدگاه‌های تازه، عدم آشنایی با منطق و مبانی آن، نفوذ دیدگاه‌های سنتی و سیطره آن‌ها و... از جمله موانعی هستند که فرا راه پذیرش مدیریت اسلامی قرار دارند.

راه‌های برون‌رفت از موانع در مدیریت اسلامی

اصلاح رابطه خود و خدا

از مهم‌ترین هدف‌های مدیریت اسلامی، به نظر این‌جانب، ایجاد محیط و بستر لازم برای رشد و تکامل نیروهای سازمان

خصوصی با مسائل اولیه و خاصی که عمدتاً توسط دولت ایجاد می‌شود، دست به گریبان است و این امر اجازه توجه به پژوهش و تحقیق در این زمینه و کاربردی کردن آن را نمی‌دهد.

ابهام در مفهوم مدیریت اسلامی

یکی دیگر از موانع موجود در فراروی مدیریت اسلامی، وجود ابهام در معنا و برداشت از آن است که منجر به این برداشت می‌شود که مدیریت اسلامی ملازم با نوعی توصیه‌های اخلاقی است و از طریق توصیه نیز نمی‌توان سازمان‌ها و یا کشور را اداره کرد. این برداشت به این نکته توجه دارد که مدیریت در غرب دارای روش‌ها و تکنیک‌هایی است که اصول آن را کاربردی کرده و زمینه‌های اجرای آن را در سازمان‌ها فراهم می‌کند و در حالی که مدیریت اسلامی فاقد این رویکرد است.

درواقع بر مبنای این برداشت مدیریت اسلامی تنها در بردارنده توصیه‌هایی اخلاقی است که معلوم نیست تا چه حد می‌توان آن‌ها را به کار بست و یا اینکه تنها با به کار بستن این توصیه‌ها توسط یک یا چند نفر، زمینه گسترش و توسعه مدیریت اسلامی فراهم نمی‌شود.

در مقابل مدیریت غربی کاربردی است و دارای راه‌حل‌های کاربردی برای مدیریت سازمان‌ها در شرایط و وضعیت‌های مختلف است. به نظر این‌جانب خلط مبحث در رویارویی این دو دیدگاه، همچنان اشاره شد. از آنجا است که به دلیل کمبود منابع از یکسو و ابهام در درک و فهم مدیریت اسلامی از سوی دیگر، مدیریت اسلامی را فاقد تکنیک‌های موردنظر می‌پنداریم، در حالی که ابزار و شیوه‌های مدیریت در همه‌جا تا حدود زیادی به هم شبیه است و بسته به موقعیت‌های مختلف، مبانی و اصول روش‌های به کار رفته به استثنای زمینه‌ها و مبانی ارزشی آن تا حدود زیادی به هم شبیه و در گروه‌های به نزدیکی قابل طبقه‌بندی است. از سوی دیگر به نظر می‌رسد تقدسی که در واژه اسلامی وجود دارد نیز موجب می‌شود تا محققینی که اطلاعات و دانش خود را در اسلام اندک وضعیت می‌بینند، از بیم انتقادهایی که احتمالاً از آن‌ها به عمل خواهد آمد، از پرداختن به مدیریت اسلامی احتراز و پرهیز کنند. چه این گمان در اذهان وجود دارد که پرداختن به هر آنچه «اسلامی» است تنها در صلاحیت حاملان دین و روحانیون است و سایرین را بدان ورطه راهی نیست و این امر موجب شده است که صاحب‌نظران علوم مدیریت از باب «احتیاط» کنکاش در زمینه مدیریت اسلامی را به «اهل» آن واگذارند و وارد آن نشوند (نیکزاد لاریجانی، ۱۳۸۴: ۲۹).

آن‌ها را به راه و ارزش‌ها و دیدگاه‌های مدیر پایبند می‌کند و زمینه انسانی کردن سازمان نیز مهیاتر می‌گردد.

خودباوری

به نظر می‌رسد جامعه ما، مانند بسیاری از جوامع در حال توسعه در زمینه‌های زیادی نیاز به خودباوری و خوداتکایی دارد. رهایی از باور ناتوانی و رسیدن به خودباوری در هر زمینه نیاز به پیشگامانی شجاع، نستوه و عالم به آن موضوع دارد. در زمینه مدیریت نیز این امر صادق است و با تلاش دانشگاهیان و متخصصین و نیز آشنایان به علوم اسلامی که در مدیریت نیز دستی دارند، این راه در حال هموار شدن است فعالیت‌های مرحوم دکتر کیا و مرحوم دکتر زندیه از مصادیق بار این مدعا بنده. به نظر می‌رسد در این مسیر، هراس از موانع، انتقادها، در دوردست قرار داشتن هدف نباید مانع طی این مسیر شود، آنچه هست اینکه زمینه‌های نظری موضوع مدیریت اسلامی در سطح کلان جامعه به صورت بسیار غنی وجود دارد و باید در جهت تنازل سطح آن و تبیین مدیریتی آن در سطوح سازمانی تلاش کرده و نتایج این تلاش‌ها به‌منظور آشنایی اهل فن و دیگر صاحب‌نظران به محافل علمی و دانشگاهی عرضه شود. بی‌گمان، بازخورد این عمل هم در اعتلای کیفی نظریه‌های ارائه شده مؤثر است و هم دیگران را به فکر گام نهادن در این راه و ارائه دیدگاه‌های خود می‌اندازد و در این مسیر منابع موجود جهت استفاده افزایش یافته و زمینه‌های تحقیق‌های جدیدتر فراهم می‌شود.

تبیین دقیق محدوده و مرزهای مدیریت اسلامی

یکی از مباحث مهم در زمینه مدیریت اسلامی، تبیین دقیق‌تر مفهوم، دورنما، اهداف، برنامه‌ها، ابزار و وظایف آن است. به اعتقاد این‌جانب، مدیریت اسلامی به اعتبار «مدیریت بودن» می‌تواند و باید در بدایت امر همان تکنیک‌ها و روش‌های مدیریت غربی را تا جایی که محدوده‌های ارزشی اجازه می‌دهد اتخاذ کرده و به بومی کردن و هماهنگ کردن آن با شرایط اجتماعی، فرهنگی، ارزشی، محیطی، تاریخی کشور ما بپردازند. در هر حال مدیران در هر جا، از جمله جامعه اسلامی نیاز به برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، کنترل و سایر وظایف مدیر و به کار بردن تکنیک‌ها و روش‌های مرسوم دارند و از این جهت این شیوه‌ها تا حدود زیادی به هم شباهت دارند. ولی مدیریت اسلامی به لحاظ توجه به زمینه‌های دیگری که تاکنون کمتر مورد توجه مدیریت غربی قرار گرفته است بر مدیریت غربی ارجحیت دارد و در این زمینه نیز میانی نظری قابل توجهی در

است و این کار بدون توجه به رسالت مدیر در جامعه اسلامی که همانا رهبری و ایجاد رابطه مرید و مرداد با پیروان و کارکنان است، امکان‌پذیر نیست.

در این میان مدیران باید با افزایش ظرفیت‌هایی که خداوند در وجود آن‌ها به ودیعه گذارده است، زمینه توجه به معرفت نفس، خودسازی و افزایش و بالنده کردن خصلت‌های متعالی را در خویش گسترده‌تر ساخته و از این طریق رابطه خود و خدا را اصلاح کرده و بهبود بخشند و سپس با بهره‌گیری از فنون و تکنیک‌های مدیریتی متناسب با وضعیت و موقعیت، امکان ایجاد محیط‌های مناسب‌تر را برای همکاران خود فراهم می‌کنند.

بی‌گمان تأثیر این نوع نگاه موجب بروز کیفیت‌های خاصی در انسان‌ها می‌شود که در دیگران هم مؤثر خواهد بود. این امر از یکسو نقش مدیر به‌عنوان الگو و راهنما را برای دیگران برجسته‌تر کرده و از سویی دیگر نماد واقعی‌تری از مدیریت اسلامی را نیز در معرض دید، قضاوت و اقتباس قرار می‌دهد.

وقتی در نظر می‌گیریم که صفاتی مانند ساده زیستی، تقوا، تواضع، مبارزه با تبعیض، قانون‌مداری، شرح صدر (رکاوندی)، (۱۳۷۹: ۴۹) و یا اطاعت از فرامین الهی، تقوا، کنترل نقش و مخالفت با آن، پرهیز از غرور، پرهیز از خودپسندی، پرهیز از دیکتاتوری (طیب، ۱۳۷۹: ۷۷) برای مدیر در نظام مدیریت اسلامی مزیت و برتری تلقی شده و توصیه‌هایی اکید به مدیران در داشتن چنین خصوصیات شده است، می‌توان دریافت که در نظام مدیریت اسلامی رفتار مدیر می‌تواند موجب درس گرفتن دیگران گردد و در چنین موضعی، مدیر خود یک الگو و سرمشق است (زندیه، ۱۳۷۵: ۱۲۳) چیزی که در نظام مدیریت غربی در این عمق و معنا نیست.

به نظر می‌رسد دستیابی به چنین خصوصیات و صفاتی، نیاز به خودسازی و کار بستن سفارش‌هایی که از سوی پیشوایان دین مورد اشاره قرار گرفته است، دارد. لازم است به این نکته اشاره شود که مدیریت در اسلام امانت تلقی می‌شود و در چنین حالتی حفظ این امانت، با این شرط که روزی باید تحویل دیگری گردد، خود می‌تواند موجب عدم وابستگی و پایبندی مدیر گردد و در این حالت نیز مدیر، فارغ از خود و منصب خود (که امانت است) می‌تواند برای تحقق اهداف سازمان که در مرحله اول رشد و تعالی کارکنان آن است گام‌های بلندی بردارد، مدیری که به صفاتی مانند کاردانی و آگاهی، نظم و انضباط، تعهد، اصالت خانوادگی سعه‌صدر، قدرت و توان متصف باشد. قدرت بالایی در جذب و به‌کارگیری کارکنان و پیروان خواهد داشت و این‌گونه مدیریت انگیزه مناسب و بالایی را در کارکنان ایجاد کرده و

بحران و مشکلات مختلف اجتماعی، اقتصادی و حتی اجتماعی در جوامع شود.

یافته‌های پژوهش

نگاه مکتب اسلام به انسان از دریچه فطرت صورت می‌گیرد که هم دارای بعد مثبت است و هم بُعد منفی یعنی فطرت انسان سیر صعودی می‌تواند داشته باشد و هم سیر نزولی. نهایت درجه بعد مثبت فطرت انسان، گرایش و رسیدن به الله است به‌عنوان خالق و اداره‌کننده جهان و انسان و نهایت درجه بعد منفی فطرت انسانی گرایش به مراتب پست اسفل‌السافلین است.

از مقایسه تطبیقی نظریه‌های مدیریت با مدیریت اسلامی به‌خوبی استنباط می‌شود آنچه پایه و مایه موفقیت و کامیابی مدیریت امروز محسوب می‌شود، به کامل‌ترین شکل در سیزده قرن پیش در مدیریت اسلامی آمده است.

تحلیل یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت اسلامی واجد عوامل با ارزشی است که می‌تواند در موفقیت سازمان‌ها نقش کلیدی ایفا کند، این عوامل در بطن دستورها، توصیه‌ها، نظرها و شیوه‌های به کار گرفته شده توسط پیشوایان دین حضور و وجود عینی داشته است، ولی برای استفاده از آن در سطوح سازمانی و کاربردی کردن آن‌ها در سازمان‌ها، نیاز به کار پیشگامانه و دور از هراس و خودکم‌بینی صاحب‌نظران و عالمان مدیریت و تحقیق پژوهش مستمر در این جهت دارد.

پیشنهادها

۱. برپایی همایش‌های علمی - کاربردی از سوی حوزه‌ها و دانشگاه به‌منظور بازتعریف عوامل کلیدی تأثیرگذار در مدیریت اسلامی.

۲. تحلیل راهبردی از ضعف‌ها و قوت‌ها، فرصت‌ها و تهدیدات فراروی نقش مدیریت اسلامی در کارآمدی جمهوری اسلامی و ارائه طرح‌های راهبردی برای رسیدن به چشم‌انداز مربوط.

۳. ارتقای بصیرت و توانمندی تحلیلی دانشجویان و دانش‌آموزان کشور نسبت به تأثیر مدیریت اسلامی در کارآمدی جمهوری اسلامی و مقایسه آن با مدیریت رهبران دوران ستم‌شاهی و دیگر کشورها.

اختیار دانش‌پژوهان قرار دارد که می‌توان با استفاده از آن‌ها، نسبت به کاربردی کردن این نظریه‌ها در سطوح سازمانی اقدام کرد (نیکزاد لاریجانی، ۱۳۸۴: ۴۰).

ارائه پژوهش‌های بیشتر در خصوص مدیریت اسلامی در سطح سازمان

با توجه به نقش برجسته و تعیین‌کننده تحقیق و پژوهش در همه زمینه‌های علم، مدیریت اسلامی نیز برای شکوفایی، پیشرفت و تکامل نیاز به حضور و پشتکار محققان و صاحب‌نظران دارد. این تحقیق‌ها باید در سطوح سازمان انجام شده و سپس به محک آزمون و تجربه گذاشته شود. انتشار تحقیق‌های انجام شده و نتایج آن‌ها می‌تواند آشنایی بیشتر عموم و نیز دانشجویان، دانش‌پژوهان و صاحب‌نظران مدیریت را به توانایی و قابلیت‌های مدیریت اسلامی در افزایش بهره‌وری، اثربخشی، رضایت شغلی و... موجب شود و حتی انتقاد از نظریه‌های منتشر شده و تلاش برای رفع نقاط ضعف آن‌ها نیز می‌تواند به اعتلای این نظریه‌ها منجر شود.

امکان استفاده از مدیریت غربی در سطوح پایین‌تر مدیریت اسلامی

به این نکته اشاره شد که مدیریت اسلامی در به‌کارگیری تکنیک‌ها می‌تواند از مدیریت غربی استفاده کند، ولی خود دارای ویژگی‌ها و زمینه‌هایی است که مدیریت غربی حداقل تاکنون فاقد آن است و لذا، به اعتقاد این‌جانب، مدیریت غربی در سطحی پایین‌تر از مدیریت اسلامی قرار دارد. درواقع، در بسیاری از موارد، مدیریت اسلامی و مدیریت غربی در تقابل و ضدیت با هم نیستند و این نکته می‌تواند توسط محققین مدیریت اسلامی مورد تبیین بیشتر قرار گیرد.

درواقع، به‌جای ستیز و یا بیگانگی با مدیریت غربی می‌توان از ابزار و روش‌ها و تکنیک‌های آن در جهت تحقق مدیریت اسلامی استفاده کرد و از سایر ویژگی‌های مدیریت اسلامی که موجب برتری این رویکرد نسبت به سایر رویکردهای مدیریتی می‌شود، در جهت ایجاد سازمان اسلامی بهره‌برداری کرد (کیا، ۱۳۷۷: ۱۴۵).

در هر حال در صورتی که ویژگی‌های مدیریت در جوامع با ساختار فرهنگی و ارزشی جامعه موردنظر هماهنگ و متناسب باشد، می‌تواند موجب کارایی مدیریت و افزایش بهره‌وری و اثربخشی در سازمان‌ها شود، به همان نسبت که به کار بستن کورکورانه و بی‌ضابطه سفارش‌ها و نسخه‌های آماده مدیریتی غرب، می‌تواند انسجام و نظم جوامع را بر هم زده و موجب بروز

References

- Afjeei, S. (1990). *Islamic Management*, Cultural Department of the Central Office of Tehran University Jihad. (In Persian)
- Asgarian, M. (1991). *Islamic Management*, Tehran: University Jihad of Tarbiat Moallem University. (In Persian)
- Beheshti, M. H. (1985). *Islamic Management*, Tehran: Administrative and Employment Affairs Organization. (In Persian)
- Beheshti, M. H. (1985). *Islamic Management*, Tehran: Administrative and Employment Affairs Organization. (In Persian)
- Dashti, M. (2000). *Translation Nahj al-Balaghah*, Qom: Ahl al-Bayt (AS) Research and Publication Institute. (In Persian)
- Davodi, R. (2012). *Jamaran Information and News Base*, Tehran. (In Persian)
- Delshad Tehrani, M. (1994). *Sira Nabavi (Practical Logic)*, Office 3, Managerial Sira, Tehran: Ministry of Culture and Islamic Guidance. (In Persian)
- Ebrahimi, M. (1999). *Islamic Management*, Qom Seminary Islamic Propaganda Office. (In Persian)
- Foladvand, M. M. (2015). *Translation Holy Quran*, Aswa Qom Publications, third edition. (In Persian)
- Ghobadi, E. (1999). *Principles and foundations of Islamic management*, Qom: Fiqh Publications. (In Persian)
- Hashemi Rakavandi, S. (2000). *Leadership and management of human and organizational relations*. (In Persian)
- Hamidzadeh, M. (1998). *Explaining the role of forecasting and foresight in the Islamic management system*, Tehran: Quarterly Journal of Management Studies, No 20. (In Persian)
- Khanifar, H. (2005). *Content Analysis of Islamic Management Literature*, Journal of Management Culture, Alhadi Printing Institute. (In Persian)
- Kiya, M. (1998). *Management Theories and Organizational Models*, Tehran: Public Management Training Center. (In Persian)
- Lotfi, M. (2012). *Comparison of management and leadership from the perspective of Islam and the West*, the first international conference on management, innovation and national production. (In Persian)
- Motahhari, M. (1997). *Collection of works*, Tehran: Sadra Publications. (In Persian)
- Mesbah Yazdi, M. (2012). *Prerequisites of Islamic Management*, Qom: Imam Khomeini Educational and Research Institute Publications. (In Persian)
- Musharraf Javadi, M. (1999). *Principles and texts of management in Islam*, Hamedan: Noor Alam Publications. (In Persian)
- Nabavi, M. (1993). *Islamic Management*, Qom: Qom Seminary Islamic Propaganda Office. (In Persian)
- Nikzad Larijani, M. (2005). *Obstacles and problems facing Islamic management in Iranian society and ways out of it*, the site of Imam Sadeh (AS) University Management Articles Database. (In Persian)
- Taqwa Damghani, D. (1999). *An Attitude on Islamic Management*, Tehran Islamic Propaganda Organization. (In Persian)
- Tayyab, M. (2000). *Islamic Management*, Tehran: Safineh Publishing. (In Persian)
- Zandiye, A. (1996). *Hypotheses in the Realm of Islamic Management*, Journal of Management Knowledge, Nos. 33 and 34. (In Persian)