دو فصلنامه تخصصی قرآن و علم، شماره ٤، سال سوم، بهار و تابستان ۱۳۸۸ ش، ص‌ص ۱۳۹-۱۵۵.

نقش باورهای دینی در مدیریت

محسن ملاکاظمی
کارشناسی ارشد تفسیر و علوم قرآن

چکیده

تدوین علوم انسانی با جهان‌بینی افراد و مکاتب، ارتباط مستقیم دارد، از این رو هر مکتبی که بخشی از «علم مدیریت» را گسترش می‌دهد، به همان اندازه نگرش‌های خود را در آن وارد می‌سازد، لذا اگر نگرش ما نسبت به **هستی**، **انسان** و **مدیریت** از نگاه قرآن سامان یابد، دانش مدیریت ما نیز دگرگون خواهد شد.

نظر قرآن در مورد هستی این است که نظام تکوین با نظام تشریع کاملاً هماهنگ است، لذا اگر کسی خلاف قوانین (تشریع و تکوین) عالم حرکت بکند، نظام هستی او را همراهی نمی‌کند. حال اگر یک سازمان با مدیریتی خاص بر خلاف قوانینی هستی حرکت کند، دچار مشکل خواهد شد. نظر قرآن نسبت به انسان این است که او اشرف مخلوقات و صاحب کرامت است و دو بعد مادی و معنوی دارد که، هر کدام نیازهای خاص خود را می‌طلبد و پاسخ‌دهی به نیازهای هر بخش، ما را از پاسخ‌دهی به بعد دیگر بی‌نیاز نمی‌کند.

مدیر نیز برای مدیریت باید از قوانین هستی آگاهی داشته باشد و به وجود پیچیده انسان و نیازهایش نیز معرفت داشته باشد تا مدیریتش موفقیت‌آمیز باشد، زیرا اگر مدیر از قوانین هستی، استعدادها، نیازها و نیروهای نهفته در وجود انسان بی‌خبر باشد و راه متعادل کردن آن را نداند، فاجعه‌ای عظیم به بار می‌آورد چنان که

در کشورهایی که از معارف انبیاء فاصله گرفته‌اند، این وضع آشفته را می‌بینیم.

مدیریت امانتی است که باید به اهلش واگذار شود؛ از این رو مدیران به طور مستقیم از طرف خداوند حکیم معرفی می‌شوند یا خداوند ملاک‌های انتخاب آن‌ها را بیان می‌فرماید.

واژه‌های اصلی: قرآن، مدیریت، باورهای دینی، جهان بینی.

درآمد

موضوع مدیریت همواره مورد توجه بشر بوده تا بتواند امکانات را بهتر بسیج کند و زودتر به اهداف خود برسد و البته در این مسیر به توفیقاتی هم دست یافته است، ولی از آن جا که تدوین «علوم انسانی» با «جهان‌بینی» افراد و مکاتب ارتباط مستقیم دارد، هر گروه و مکتبی که بخشی از «علم مدیریت» را توسعه داده، به همان اندازه، نگرش‌های خود را در آن دخالت داده است. به همین خاطر ضرورت دارد ما با «جهان‌بینی قرآنی» به مسئله «مدیریت» بنگریم و «علم مدیریت» را با رویکرد قرآنی تدوین کنیم.

مفهوم‌شناسی

مدیریت از نظر لغت: «مدیریت» مصدر جعلی به معنای «مدیر بودن» و «اداره کردن» است مدیر بر وزن «مقیم» اسم فاعل به معنای «اداره کننده» و مصدرش «دَوَران» (گردیدن) است و منظور از مدیر «گرداننده» می‌باشد. (اقرب الموارد، به نقل از: ویژگی‌های مدیریت اسلامی، ۱۳).

مدیریت در اصطلاحی: تقریباً به تعداد نویسندگان کتاب‌های مدیریت، برای مدیریت تعریف وجود دارد. ما برخی از آن‌ها را ذکر می‌کنیم.

۱ـ «فایول» (Fayol) از صاحب‌نظران علم مدیریت:

> «مدیریت یعنی پیش‌بینی فعالیت برای نیل به هدف‌های سازمان در آینده» (رضاییان، علی اصول مدیریت، ۲۳).

۲ـ «بارناد» (Barnard) از پیشگامان علم مدیریت:

> «همکاری دو یا چند نفر انسان برای نیل به هدف معین و مشخص را مدیریت می‌گویند» (محمدی ری‌شهری، محمد، اخلاق مدیریت در اسلام، ۱۲).

۳ ـ دکتر «علی رضائیان»:

«مدیریت، فرآیند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازماندهی بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی بر اساس نظام ارزشی مورد قبول، صورت می‌گیرد» (اصول مدیریت، ص ۲۵).

جمع‌بندی: علم مدیریت نتیجه علوم مختلف انسانی است و حاصل تلاش اندیشمندان در علوم مختلف انسانی با هم تلفیق شده و دانش مدیریت را پدید آورده است، لذا افراد با توجه به رویکردشان به دانشی خاص، علم مدیریت را تعریف کرده‌اند و به همین خاطر با تعدد تعریف روبه‌رو هستیم. به نظر می‌رسد بتوان مدیریت را با توجه به وظایف مدیران چنین تعریف کرد:

«فرآیند شناخت برنامه‌ریزی، کنترل، هماهنگی، هدایت و رهبری و ایجاد انگیزه در نیروها، برای رسیدن به اهداف مورد نظر».

جهان‌بینی: برای این اصطلاح هم معانی متعددی شده است، از جمله: «یک سلسله اعتقادات و بینش‌های کلی هماهنگ دربارهٔ **جهان** و **انسان** و به طور کلی دربارهٔ **هستی**» (مصباح یزدی، محمد نقی، آموزش عقاید، ۱، ۲۹).

پیشینه دانش مدیریت

با توجه به اجتماعی بودن انسان، مدیریت از مهم‌ترین پدیده‌های اجتماعی است و از دیرباز مورد توجه بشر بوده است و انسان برای بسیج امکانات و دست‌یابی به اهداف به مدیریت و رهبری نیاز داشته است، ولی پیچیدگی مسائل و گسترش روزافزون سازمان‌های اجتماعی ـ که مدیریت با ساختارهای خاص خود را می‌طلبید ـ اهمیت ویژه‌ای به مساله مدیریت بخشید.

برخی اولین مکتوبات در علم مدیریت را به افلاطون (۳٤۸ ـ ٤۲۸ ق . م)

شاگرد برجسته سقراط نسبت می‌دهند.

نظام اجتماعی مورد توصیه او جامعه‌ای است که آن را «مدینه فاضله» می‌نامد و ویژگی‌های یک شهر ایده‌ال را نام می‌برد.

بعد از او فیلسوف بزرگ یونان باستان ارسطو (۳۲۲ ـ ۳۸٤ ق. م) در زمینه امور اجتماعی نظریاتی جامع‌تر، واقع بینانه‌تر و مدون‌تر دارد.

بعد از ظهور اسلام دانشمندان اسلامی در این زمینه تألیفاتی ارائه کردند که در ادامه بیان می‌شود.

مکاتب مختلف در امور مدیریت تاریخچه بلندی دارند و اولین کتاب مستقل آن در سال (۱۷۷٦ م) توسط «آدام اسمیت» به رشته تحریر در آمد، ولی بحث کلاسیک آن از سال (۱۹۰۹ م) زمانی که «تایلر» اولین کتاب علمی مدیریت در غرب را نوشت، آغاز شد. مفاهیمی که او به کار برد مبتنی بر تحلیل مراحل کار، اندازه‌گیری استفاده از محاسبات و احتمالات و آمار و ریاضیات است.

این علم برای رفع نیاز آن جامعه رشد کرد و بعدها «مکتب مدیریت علمی» نارسایی‌هایی پیدا کرد و «مکتب روابط انسانی» کوشید، جواب این نارسایی‌ها را بدهد. حاصل تضاد بین این دو مکتب ایجاد، «مکتب ساختار یا ساختارگرایی» بود که کوشید بین این دو مکتب رابطه برقرار کند. به همین ترتیب مدیریت در کشورهای غربی کامل‌تر شد تا به امروز که «مدیریت سیستمی» و ... مطرح است. علت این پیشرفت نیاز جوامع غربی به مدیریت است. کشورهای جهان سوم نیز که مراکز تحقیقاتی ندارند، همواره از همین یافته‌ها استفاده می‌کند. (دیباچه‌ای بر مدیریت اسلامی، مقاله دکتر برنجی، ۲۲۳). در غرب ـ طبق آمار ـ هر روز یک کتاب و ۸٦ مجله تخصصی در مورد مدیریت منابع انسانی به چاپ می‌رسد (فصلنامه مصباح، ش ۱۹، ص ۱۰۰ به نقل از: قوامی، سید صمصام الدین، مدیریت از منظر کتاب و سنت، ۲۷)

پیشینه مدیریت بین مسلمانان

مدیریت اسلامی موضوعی است که سابقه آن به صدر اسلام می‌رسد و در قرآن و احادیث پیامبرﷺ و به ویژه کلمات نورانی حضرت علی به این موضوع پرداخته شده است و نامه حضرت به موالیان، به ویژه مالک اشتر، سرشار از مباحث مدیریت اسلامی است.

فارابی (قرن سوم و چهارم)، بوعلی سینا (قرن چهاردهم و پنجم) ابن خلدون (قرن هشتم و نهم)، خواجه نظام الملک و دیگران مطالبی از خود در زمینهٔ مدیریت و شیوه‌های اداره جامعه بر جای گذاشته‌اند (تقوی، سید رضا، نگرشی بر مدیریت اسلامی، ۲۶ به بعد).

اولین و قدیمی‌ترین پژوهش مستقل در این زمینه به «علی بن محمد بن مسعود خزاعی» (متوفای: ۷۸۹ ق) مربوط است که با عنوان «تخریج الدلالات السمعیه علی ما کان فی عهد رسول الله للحرف والضایع والعمالات الشرعیه» نگاشته است.

وی نظام اداری اسلام را که در کتاب‌های مختلف سیره و مغازی پراکنده بود، به شکل پیوسته عرضه کرد.

اولین آثار در دوران پیدایش مدیریت، به شکل دانش مستقل، به اواخر سال ۱۳٤۰ ش مربوط است. در این دوره استاد متفکر شهید مطهری با تنظیم دو مقاله «مدیریت و رهبری اسلام» و «رشد» پیشتاز طرح این مباحث است (همان).

آمار نشان می‌دهد بعد از انقلاب اسلامی ایران، هر سال حدود هشت کتاب درباره مدیریت اسلامی چاپ شده است (همان).

برخی از آثاری که در سال‌های اخیر با عناوین مختلف بحث «نقش جهان بینی در مدیریت» را مطرح کرده‌اند عبارت‌اند از:

۱) پیش نیازهای دانش مدیریت، محمد تقی مصباح یزدی؛
۲) مدیریت و فرماندهی در اسلام، ناصر مکارم شیرازی؛
۳) مدیریت در اسلام، ولی الله نقی پورفر؛
٤) مدیریت از منظر کتاب و سنت، سید صمصام الدین قوامی؛
۵) مدیریت اسلامی سید علی اکبر افجه‌ای؛
٦) نگرشی بر مدیریت اسلامی، سید رضا تقوی دامغانی؛
۷) مدیریت در اسلام، جمعی از نویسندگان زیر نظر سید مهدی الوانی.

از نشریاتی نیز که در این موضوع به چاپ می‌رسند، می‌توان به دو فصلنامه اشاره کرد:

فصلنامه فرهنگ مدیریت، مجتمع آموزش عالی قم
نخل شداد، فصلنامه تخصصی مدیریت اسلامی

نقش جهان‌بینی در مدیریت

مبانی مدیریت در قرآن

با دقت در مبانی «علم مدیریت» به دست می‌آید که جهان‌بینی نظریه‌پردازان این علم و به تعبیر دیگر بینش آن‌ها نسبت به «نظام هستی و اجتماع»، «انسان» و «دانش مدیریت»، نقش اساسی در دگرگونی این علم داشته است. بدیهی است تغییر بینش نسبت به این سه مقوله، تغییرات اساسی و تحول علم مدیریت را در پی دارد. از این‌رو سه موضوع مذکور را از نگاه قرآن بررسی می‌کنیم.

۱. نظام آفرینش از نظر قرآن

گام اول: قرآن کریم در این باره نخست به سراغ اندیشه‌ها می‌رود و از درون، نگرش‌ها را به خالق جهان معطوف می‌کند و به مبدء واحدی می‌رساند و می‌فرماید:

﴿وَلِلّهِ مُلْکُ السَّماوَاتِ وَالْأَرْضِ وَمَا بَيْنَهُمَا وَإِلَيْهِ الْمَصِيرُ﴾ (مائده/ ۱۸).

با این بینش، نظام آفرینش با تمام تنوعش بر وحدت و یگانگی مبتنی است و شاگرد این مکتب در متن همه کثرت‌ها، وحدت را مشاهده می‌کند و می‌بیند که هر موجودی تسبیح گویان سر بر آستان واحدی می‌ساید که کل عالم هستی را تحت سیطره و هدایت دارد، بنابراین همه موجودات از او سرچشمه گرفته‌اند او بر می‌گردند ﴿إِنَّا لِلّهِ وإِنّا إِلَيهِ رَاجِعُونَ﴾.

گام دوم: در مرحله بعد به این حقیقت می‌رسیم که نظام تشریع با نظام تکوین کاملاً هماهنگ است. و با تعبیر ﴿إِنَّ هذِهِ أُمَّتُكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَأَنَا رَبُّكُمْ فَاعْبُدُونِ﴾ (انبیاء/۹۲)؛ «به راستی که این (روش پیامبران) آیین شماست، در حالی که آیین یگانه‌ای است و من پروردگار شما هستم، پس [مرا] پرستش کنید»، چنین یادآور می‌شود:

اگر به شکل امت واحد در مسیر عبودیت من حرکت کنید، این رویکرد هم جهت با تربیت من می‌باشد. به عبارت دیگر تمام اعضای این پیکره که زیر چتر «امت واحد» جمع شده‌اند، اگر کوچک‌ترین حرکتی خلاف بندگی من، در زاویه‌ای در سازمان آفرینش انجام دهند، موجی در دیگر قسمت‌ها ایجاد می‌شود و جهان همچون چشم و خط و خال و ابروست که هر کدام به جای خویش نیکوست.

این نگاه قرآن به تمام هستی می‌باشد که اگر انسان حرکتی بر خلاف قوانین (تشریع و تکوین) عالم بکند، تأثیرگذار است و به مشکل بر می‌خورد و نظام هستی او را همراهی نمی‌کند و به چشم وصله ناجور به وی می‌نگرد.

حال اگر یک مجموعه و سازمانی با مدیریتی خاص به خلاف حرکت نظام عالم حرکت کند، نتیجه مشخص است (ر.ک: تقوی، سید رضا، همان، ۹۹، آیت الله مصباح و آیت الله مکارم شیرازی نیز در کتب مدیریت خود بر این امر تأکید دارند).

یکی از صاحب‌نظران علم مدیریت می‌نویسد:

اگر دایره نگاه را محدود به یک جامعه بکنیم، یک سازمان، یک سیستم باز است و با محیط خارج از خود، یعنی محیط اجتماع، ارتباط دو سویه دارد.

محیط اجتماع هم، تابع یک مجموعه ضوابط است که سیستم سیاسی و حکومتی جامعه، آن اصول را جاری می‌کند. از این رو تمام نهادهای اجتماعی هر جامعه از حکومت آن جامعه تأثیرپذیرند و سازمان همه، به عنوان یکی از نهادهای اجتماعی، تحت تأثیر حکومت است. (به عنوان مثال) وقتی حکومت یک کشور اسلامی است و نظام خود را اسلامی تعریف می‌کند، باید ویژگی‌ها و خصوصیات و همچنین اهداف نظام اسلامی را تبیین کند و تمام سازمان‌ها و مجموعه‌های کوچک و بزرگ که در این نظام وجود دارند، باید به این خصوصیات و اهداف حکومت اسلامی توجه کنند.

اهداف یک سازمان در نظام اسلامی باید در طول اهداف نظام باشد. بر این اساس مدیران سازمان‌ها و مجموعه‌ها در حکومت اسلامی باید اهداف مرحله‌ای خود را در طول اهداف نظام اسلامی تعریف کنند؛ به گونه‌ای که علاوه بر دست‌یابی به اهداف سازمانی، نیاز و مشکلی را از جامعه بر طرف و نظام را برای رسیدن به اهدافش یاری کنند (برگرفته از: نقی پورفر، ولی الله، همان، ۱۰۰).

۲. انسان از نظر قرآن

از نظر قرآن انسان دو بعد (مادی و ملکوتی) دارد و هر بعد از وجودش نیازهای خاص خود را می‌طلبد و پاسخ به هر بعد، ما را از پاسخ‌دهی به بعد دیگر بی‌نیاز نمی‌کند و افراط یا تفریط در هر کدام انسان را از مسیر تعادل و سعادت خارج می‌سازد.

از طرفی در طول تاریخ هیچ مکتبی مانند مکتب انبیاء برای انسانیت ارزش قائل نشده است. این مکتب اهداف والایی برای آفرینش بر می‌شمارد و راهکار

می‌دهد از این رو لازم است برخی از آیات ـ که معرف دیدگاه قرآن نسبت به انسان می‌باشد ـ را مرور کنیم.

انسان در قرآن

۱. ﴿وَإِذْ قَالَ رَبُّکَ لِلْمَلاَئکَةِ إِنِّی جَاعِلٌ فِی الأَرْضِ خَلِیفَةً﴾. (بقره/ ۳۰)؛ «(و یاد کن) هنگامی را که پروردگارت به فرشتگان فرمود: در حقیقت من در زمین، جانشینی [= نماینده‌ای] قرار می‌دهم».

۲. ﴿فَإِذَا سَوَّیْتُهُ وَنَفَخْتُ فِیهِ مِن رُّوحِی﴾. (حجر/ ۲۹)؛ «و هنگامی که او را مرتب نمودم و از روح خود در او دمیدم».

۳. ﴿وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْماءَ کُلَّهَا﴾. (بقره/ ۳۱)؛ «و [خدا] همه‌ی نام‌ها را به آدم آموخت».

٤. ﴿وَلَقَدْ کَرَّمْنَا بَنِی آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِی الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُم مِنَ الطَّیِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَی کَثِیرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِیلاً﴾ (اسراء/۷۰)؛ «و به یقین، فرزندان آدم را گرامی داشتیم وآنان را در خشکی و دریا، (بر مرکب‌ها) سوار کردیم و آنان را از پاکیزه‌ها روزی دادیم وایشان را بر بسیاری از کسانی که‌آفریدیم، کاملاًبرتری دادیم».

۵. ﴿إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَی السَّماوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَیْنَ أَن یَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنسَانُ إِنَّهُ کَانَ ظَلُوماً جَهُولاً﴾ (احزاب/ ۷۲)؛ «در حقیقت، ما امانت را بر آسمان‌ها و زمین و کوه‌ها عرضه کردیم، و[لی] از برداشتن آن سر باز زدند و از آن بیمناک بودند و انسان آن را بر دوش کشید؛ در واقع، او بسی ستمگر و بسیار نادان است».

٦. ﴿وَإِذْ قُلْنَا لِلْمَلاَئکَةِ اسْجُدُوْا لآدَمَ فَسَجَدُوا إِلَّا إِبْلِیسَ﴾ (بقره/ ۳٤)؛ «و (یاد کن) هنگامی را که به فرشتگان گفتیم: «برای آدم سجده کنید.» و (همگی) سجده کردند، جز ابلیس که سر باز زد و تکبّر ورزید».

۷. ﴿مَن قَتَلَ نَفْساً بِغَيْرِ نَفْسٍ أَوْ فَسَادٍ فِي الْأَرْضِ فَكَأَنَّمَا قَتَلَ النَّاسَ جَمِيعاً وَمَنْ أَحْيَاهَا فَكَأَنَّمَا أَحْيَا النَّاسَ جَمِيعاً﴾. (مائده/ ۳۲)؛ «هرکس، شخصی را، بدون (ارتکاب قتلِ) کسی یا فسادی در زمین، بکُشد، پس گویا همه‌ی مردم را کشته؛ و هر کس، شخصی را زنده بدارد».

ارزش انسان را باید از زبان گویای قرآن کریم شنید و انبیای الهی ـ به ویژه پیامبر اکرم ـ که مفسر و معلم این کلاس انسانیت هستند، برای به فعلیت رساندن این استعدادها و رشد ارزش‌های انسانی فرستاده شده‌اند.

انسان اگر از استعدادهای ذاتی و نیروهای نهفته در وجود خود و جامعه بی‌خبر باشد و راه متعادل کردن و جهت‌دهی و مدیریت آن را نداند، فاجعه‌ای عظیم به بار خواهد آمد، از جمله این فجایع انحرافات فکری است که در قالب‌های مختلف (انحراف جنسی و فحشا، تجمل‌گرایی و اسیر زندگی ماشینی شدن و بسیاری از مشکلات که گریبان‌گیر جامعه بشری می‌باشد) رخ نموده است.

قطعاً شناخت خدا، قوانین و اصول حاکم بر جهان هستی و به ویژه شناخت انسان و قوانین حاکم بر نیروها و امکانات موجود، زمینه‌ساز موفقیت در مدیریت می‌باشد.

۳. مفهوم مدیریت با نگاه قرآنی

صاحب نظران مفهوم جدیدی از مدیریت را، با توجه به قرآن و منابع اسلامی، عرضه کرده‌اند. شهید مطهری معتقد است:

مدیریت و رهبری که بشر امروز می‌شناسد، از حدود رهبری در مسائل اجتماعی و ماده تجاوز نمی‌کند؛ ولی از دیدگاه قرآن، در مدیریت، نه تنها مدیریت اجتماعی و مادی مد نظر است، بلکه مدیریت معنوی و راهنمایی به سوی اهداف والا نیز مطرح است (مطهری، مرتضی، امدادهای غیبی در زندگی بشر، ۱۱۰).

به عبارت دیگر: «مدیریت» از «ایدئولوژی» سامان می‌گیرد و «ایدئولوژی» همیشه از «جهان بینی» سرچشمه می‌گیرد (مکارم شیرازی، ناصر، مدیریت و فرماندهی در اسلام، ۱۵) به همین خاطر مدیر و رهبر از نظر قرآن باید به دست خدا انتخاب شود و او ملاک‌های مدیر موفق را تعیین کند؛ از این‌رو قرآن می‌فرماید:

﴿هُوَ الَّذی بَعَثَ فِی الْأُمِّیِّینَ رَسُولاً مِنْهُمْ...﴾ (جمعه / ۲)؛ «و کسی است که در میان جمیعت درس نخوانده رسولی از خودشان برانگیخت....».

﴿إِنَّ اللّهَ قَدْ بَعَثَ لَکُمْ طَالُوتَ مَلِکاً ...﴾ (بقره/۲٤۷)؛ «... گفت: خداوند «طالوت» را برای زمامداری شما مبعوث (و انتخاب) کرده است».

بنابراین مبانی مدیریت باید بر مبنای فلسفه بعثت انبیاء و دستورات الهی باشد و گرنه مدیریت همان خواهد شد که در کشورهای «لائیک» سر از رسوائی در آورده است.

مدیریت از نگاه صاحب‌نظران

صاحب نظران دانش مدیریت بدون توجه به قرآن، مفهوم مدیریت را تصویر کرده‌اند.

در این‌جا گزیده‌هایی از نظریات معروف اندیشمندان و مفاهیم عمدهٔ مورد نظر آنان را در مورد پیدایش مدیریت مرور می‌کنیم.

۱. **مدیریت کلاسیک:** (۱۷۷٦م) بر مبنای نظر «آدام اسمیت» (Adam smith) به وجود آمد. وی در کتاب «بررسی علت و ماهیت ثروت ملل» به بررسی تأثیر «تقسیم وظایف» در «افزایش تولید» پرداخت.

۲. **مدیریت علمی:** (۱۹۱۹ م) بر مبنای نظر «فردریک وینسلوتیلور» (F. W Taylor) به وجود آمد. او در کتاب «اصول مدیریت علمی» به تقسیم

وظایف، تعیین واحد کار، بررسی زمان و مکان حرکت در انجام واحدهای کار، هماهنگی میان آن‌ها، تهیه و تدوین برنامه برای چگونگی انجام کار، و روش علمی در برنامه‌ریزی و اجرا تأکید کرد.

۳. **مدیریت کلاسیک نوین:** با نظر «هانری فایول» (Henry Fauol) شکل گرفت. فایول در مقالهٔ خود به نام «مدیریت عمومی و صنعتی» که در سال ۱۹۳۰ م از فرانسه به انگلیسی برگردانده شد، شش دسته امور را برای هر سازمان معرفی کرد و طرح‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی و کنترل را از وظایف اصلی مدیران دانست.

٤. **دیوان‌سالاری:** مارکس وبر (Max weber) در کتاب «نظریهٔ سازمان اجتماعی و اقتصادی» که در اصل به زبان آلمانی نوشته، اصطلاح بوروکراسی را با معانی نظم و ترتیب، قاعده و قانون، سیستم و منطق، ثبت و ضبط، ضابطه به جای رابطه و رعایت مقررات و روابط رسمی، مطرح کرد. این کتاب در سال ۱۹٤۷ به انگلیسی برگردانده شد و به غنای معارف مدیریت مکتوب آمریکا افزود.

۵. **مدیریت روابط انسانی:** «التون مایو» (E. mayo)، «فریتز روزلیزبرگر» (Roclthlberscr) و «ویلیام دیکسن» (W. Dickson) موفق به کشف اهمیت احساس به وجود آمده در کارکنان (ناشی از توجه مدیران) در افزایش تولید آنان شدند و نقش روابط غیر رسمی را در تقویت یا تضعیف مدیران ذکر کردند.

٦. **نظریهٔ سیستم‌ها:** نظر «ال فون بر تالنفی» (Bcratalanfy) زیست‌شناس معروف اتریشی دایر بر توقف حیات سلول یا اندام موجود زنده در اثر قطع رابطه آن با محیط، به پدید آمدن نظریه سیستم‌های باز و بسته انجامید. «کاتز» (Katz) و «کان» (Kahn) سیستم‌های سازمان اداری را به عنوان یک سیستم باز معرفی کردند. این نظریات در مجموع بیان می‌دارند که ارتباط سازمان اداری با عوامل محیطی مشابه، ارتباط سیستم‌های بدن با محیط آن‌هاست.

۷. **نظریهٔ اقتصاد:** «برونز» (Burns) و «استاکر» (stalker) سیستم مکانیستکی (ماشین‌گونه) و سیستم ارگانیکی (زنده) را بیان می‌کنند. سیستم ارگانیکی دارای انعطاف پذیری بیشتر و ساختاری نرم‌تر از سیستم مکانیستیکی است و به کارکنان در اتخاذ تصمیمات، مشارکت و اعمال نظر، اجازهٔ بیشتر می‌دهد. آنان سیستم‌های مکانیستیکی را برای شرایط محیطی ثابت و کم تغییر و سیستم‌های ارگانیکی را برای شرایط محیطی متغیر و پویا مناسب‌تر می‌دانند (جمعی از نویسندگان، نگرشی بر مدیریت در اسلام، مقاله دکتر برنجی، ۱۲۰ به بعد).

با مرور این نظریه‌ها به چند مطلب می‌رسیم.

۱. این دانش، در قدم‌های اول برای بهره‌وری بیشتر، به مدیریت علمی و برنامه‌ریزی و تقسیم کار و... می‌پرداخت، اما صاحبان «مکتب روابط انسان» به «روابط غیر رسمی» و «وجود احساسات و عواطف» انسان‌ها در حین کار پی‌بردند؛ این که اگر به احساسات و عواطف آن‌ها توجه شود، بازدهی و بهره‌وری بیشتر می‌شود. از این رو تغییر برنامه‌ها آغاز و طوری برنامه‌ریزی شد که به عواطف و احساسات کارکنان توجه شود و به آن‌ها به دیدهٔ احترام نگریسته شود.

ما در آموزه‌های دینی اصل کرامت انسانی را داریم که مورد تأکید واقع شده است، لذا اصل تکریم انسان در «مدیریت اسلامی» با مدیریت در «مکتب روابط انسانی» در غرب مشترک است، که این برای اهداف عالی انسانی الهی است (که نتایج مادی نیز در پی دارد)، و آن تنها برای بهره‌وری بیشتر است، یعنی همان‌طور که مکاتب قبلی انسان، روابط انسانی و... را فدای بهره‌وری بیشتر می‌کردند، این مکتب هم همه را برای بهره‌وری بیشتر به خدمت می‌گیرد که ارزش و نتیجه آن معلوم می‌باشد، زیرا تکریم طبیعی الهی که وظایف مدیران است کجا! تکریم و

احترام برای بهره‌وری بیشتر کجا؟! و بدیهی است که آثار مادی آن نیز در گذر زمان از بین می‌رود. از طرفی دستورات الهی تشویق به استثمار و استعمار انسان توسط انسان را منتفی می‌سازد.

۲. در مکاتب دیگر، مدیریت برای رسیدن به هدف‌های «مادی» در خدمت انسان است، ولی قرآن مدیریت را ابزاری برای حاکم کردن ارزش‌ها در جامعه و مجموعه تحت مدیریت خود می‌داند (حج/ ٤١، برگرفته از: معرفت، س پنجم، ش ۲، ص ۲۹).

۳. در مکاتب دیگر، رسیدن به ریاست، مدیریت و... هدف است و افراد گاهی برای به دست آوردن این طعمه، به شدت تلاش می‌کنند، ولی در اسلام به مدیریت و رهبری به چشم امانت نگاه می‌شود و باید از این امانت به خوبی محافظت شود. ﴿إِنَّ اللّهَ يَأْمُرُكُمْ أَن تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا﴾ (نساء / ۵۸)، (ر.ک: تفسیر تبیان، ذیل آیه).

٤. یکی، دو مکتب اخیر نسبت به مکاتب سابق رشد چشمگیری داشته‌اند و صاحبان آن‌ها سعی می‌کنند چند بعدی به مسائل نگاه کنند و می‌گویند در یک سازمان فقط ابعاد داخلی و روابط بین کارکنان مطرح نسیت، بلکه جایگاه اجتماعی و وابستگی آن به ارگان‌ها و نهادهای بزرگ‌تر نیز باید مورد توجه قرار گیرد.

به رغم این رشد، باز «عامل معنویت» و «اهداف الهی» در آن‌ها مطرح نیست و برنامه‌ریزی‌ها و منابع انسانی را برای «بهره‌وری بیشتر» می‌خواهند؛ نه برای اهداف عالی الهی ـ انسانی (برگرفته از: حسینی سیاهپوش، سید محمود، مناسبات انسانی در مدیریت اسلامی، ۱۳۰ ـ ١٤٠). به عنوان مثال ممکن است شخصی بگوید هدف‌های جزئی و نزدیک، در تمام مدیریت‌ها و فرماندهی‌ها، رسیدن به «بازدهی بیشتر» در «زمان کوتاه‌تر» می‌باشد، ولی از دید قرآن، این مدیریت نمی‌تواند از اهداف کلی الهی و انسانی اصل مذهب و حکومت جدا باشد، بلکه

باید جهت‌گیری تمام اهداف جزیی در راستای آن اهداف کلی و الهی والا باشد؛ نه در جهت مخالفت یا بی‌تفاوت نسبت به آن‌ها، زیرا انسان نمی‌تواند به گونه‌ای ناموزون و وصله‌ای ناهماهنگ در این جهان هستی زندگی کند و به همان اندازه که از اهداف «نظام عالم» و «مدیریت صحیح» فاصله می‌گیرد، با شکست و ناکامی روبه‌رو خواهد شد.

همین مسئله «هماهنگ شدن با اهداف والای الهی» مدیریت قرآنی را از مدیریت‌های دیگر متمایز می‌کند، زیرا کاربرد این معیارها و رعایت این اصول مشکلات اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و ... را حل می‌کند و به مراتب از معیارهای مکاتب دیگر شناخته‌تر شده است (مکارم، ناصر، مدیریت و فرماندهی در اسلام، ۲۵).

نتیجه: «مبانی دانش مدیریت» از سه مقوله اساسی تشکیل می‌شود، از این رو بینش نظریه‌پردازان مدیریت نسبت به «انسان»، «نظام آفرینش (و جامعه)» و «مدیریت» در دگرگونی دانش مدیریت نقش اساسی دارد و به عبارت دیگر: مکاتب مدیریت کلاسیک و نئوکلاسیک و نهضت روابط انسانی تا برسد به مدیریت اقتضایی و سیستمی، از مبانی فکری گروه‌ها و مکتب‌ها نسبت به این سه مقوله متأثر می‌باشند.

با توجه به مطالبی که عنوان شد قرآن ارزش زیادی برای انسان قائل است و به دو بعد (مادی و معنوی) و نیازهای هر بعد توجه دارد. وقتی بینش قرآن در مورد این سه مقوله متفاوت شد، مبانی مدیریت از دیدگاه قرآن نیز متفاوت خواهد شد. در نتیجه باید دانش مدیریت جدیدی بر اساس آموزه‌های قرآنی شکل بگیرد.

منابع

۱. افجه‌ای، سید علی اکبر، مدیریت اسلامی، واحد فوق برنامه بخشی فرهنگی دتفر مرکزی جهاد دانشگاهی، ۱۳٦٤، چ اول.

۲. تقوی دامغانی، سید رضا، نگرشی بر مدیریت اسلامی، نشر سازمان تبلیغات اسلامی، ۱۳٦۹، چ دوم.

۳. جمعی از نویسندگان، دیباچه‌ای بر مدیریت اسلام، سازان تبلیغات اسلامی، ۱۳۷۱، چ اول.

٤. جمعی از نویسندگان، زیر نظر سید مهدی الوانی، مدیریت در اسلام، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ۱۳۸٤، چ سوم.

۵. جمعی از نویسندگان، نگرشی بر مدیریت در اسلام، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۲، چ اول.

٦. حسینی سیاهپوش، سید محمود، مناسبات انسانی در مدیریت اسلامی، جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، بی‌تا، چ اول.

۷. رضایی اصفهانی، محمد علی، رابطه علم و دین در غرب، مؤسسه فرهنگی دانش و اندیشه معاصر، تهران، ۱۳۷۹، اول.

۸. رضائیان علی، اصول مدیریت سمت، تهران، ۱۳٦۵.

۹. قوامی، سید صمصام الدین، مدیریت از منظر کتاب و سنت، دبیرخانه مجلس خبرگان، قم، ۱۳۸۲، چ اول.

۱۰. مجموعه علمی تخصصی در زمینه علوم انسانی معرفت، قم ـ مؤسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی، س پنجم، ش ۱.

۱۱. محمدی ری شهری، محمد، اخلاق مدیریت در اسلام، هدف، قم، ۱۳٦۹، چهارم.

۱۲.مصباح یزدی، محمد تقی، آمزوش عقاید، مرکز چاپ و نشر سازمان تبلیغات اسلامی، تهران، ۱۳۷٤ ش.

۱۳.همو، پیش نیازهای مدیریت اسلامی، انتشارات آموزشی و پژوهشی امام خمینی، قم، ۱۳۷۹، چ اول.

۱٤.مطهری، مرتضی، امدادهای غیبی در زندگی بشر، صدرا، تهران، ۱۳۷۲، چ ششم.

۱۵.مکارم شیرازی، ناصر و همکاران، تفسیر نمونه، دارالکتب الاسلامیة، تهران، ۱۳۷۲، چ دهم.

۱٦.همو، مدیریت و فرماندهی در اسلام، هدف، قم، ۱۳٦۹، چ چهارم.

۱۷.نقی پورفر، ولی الله، مجموعه مباحثی از مدیریت در اسلام، مرکز مطالعات و تحقیقات مدیریت اسلامی، تهران، ۱۳۸۲، اول.