

## ماهیت و مبانی مدیریت

«مکتب» عبارت است از شیوه حل مسائل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، تربیتی، علمی و... که، در هر جا به نحوی از آن پیروی می‌شود (۱). در حقیقت مکتب «روش» است و وظیفه مکتب اقتصادی ارائه راه‌حلهایی است که با مفهوم عدالت‌خواهی سازگار باشد. حال آنکه «علم» وسیله‌ای است که پدیده‌های مختلف را تفسیر و روابط آنها را با یکدیگر تعیین می‌نماید (۲). با این تعاریف بخوبی روشن می‌شود که در بحث «مکتب» و «علم» باید بدین دو نکته توجه کامل و کافی داشت که «مکتب» «روش» حل مسائل را اعلام و عنوان می‌نماید ولی علم «تفسیر روابط» بین این مسئله با مسائل دیگر و یا «قوانین» و روابط بین این پدیده را با پدیده‌های دیگر عنوان می‌دارد.

لذا وقتی از اقتصاد اسلامی یا مدیریت اسلامی صحبت می‌کنیم این به معنای «مکتب» است و نه «علم» و زمانی که از «مدیریت» و اصول آن سخن به میان می‌آوریم به مفهوم قوانین و تفسیر روابط بین اصول یا قوانین لایتنفری است که بر مدیریت درون سازمانها حاکمیت دارد. بسیاری بر این اندیشه هستند که با «مدیریت اسلامی» می‌توانند به قوانین مدیریت در جامعه سازمانی خود برسند و پدیده‌های علمی سازمان را با مباحث مدیریت اسلامی - که مکتب است و روش حل عادلانه این معضلات را بیان می‌دارد - حل نمایند. غافل از اینکه مدیریت اسلامی در اینجا به هر قاعده اساسی اداری که با اندیشه عدالت اجتماعی ارتباط یابد، اطلاق می‌گردد و حال آنکه علم مدیریت یا اداره، شامل هر نظریه‌ای است که رویدادهای عینی اقتصادی و اداری را دور از هرگونه اندیشه عدالت‌خواهانه و پیش‌ساخته ذهنی تفسیر می‌کند. لذا مکتب مجموعه نظریات اساسی است که مسائل حیات اداری را بررسی می‌کند و لسی علم مدیریت و یا اداره سازمان عبارت از مجموعه مقرراتی است که جزئیات روابط و حقوق شخصی و عینی را تنظیم می‌نماید. در حقیقت نظریات و قواعد مکتب یا مدیریت اسلامی زیربنا و سیستم قانونی یا علمی حاکم بر مدیریت سازمانها روپنا را تشکیل می‌دهند. بنابراین ما با مطالعه قوانین و مقررات حاکم بر سازمانها به نام علم مدیریت

به عنوان روبنای مکتب می‌توانیم به اصول و مشخصات عمده مکتب حاکم بر آن پی ببریم و بدان نکته واقف شویم که آیا «مکتب» حاکم یا «روش» تعیین مقررات و ارتباط بین پدیده‌ها در این سازمان یک مکتب (روش) اسلامی است یا خیر؟

برای سیر و تفحص در مدیریت اسلامی لازم است که محقق و پژوهشگر هم‌عالم به مباحث اسلامی و هم آگاه از دانش «مدیریت» یا علم اداره سازمان باشد که در حقیقت یا از «زیربنا» به «روبنا» برسد و یا از «روبنا» به «زیربنا» یعنی با تجزیه و تحلیل مقررات و قوانین حاکم بر «نهاد» بتواند ریشه‌های این رفتارها یا مقررات یا در حقیقت چرایی آنها را در مکتب بیابد. بدیهی است برای رسیدن بدین دومقوله یعنی «علم» و «مکتب» نیز روش یا سیر مطالعاتی متفاوت است، بنابراین برای رسیدن از زیربنا به روبنا روش مطالعه روش «تکوینی» است. یعنی اندیشه تاجایی که ممکن باشد در فضای طبیعی برای استخراج حقایق و واقعیتها اوج می‌گیرد و حال آنکه روش مطالعه در اکتشاف مکتب از روبنا به زیربنا خواهد بود که با روش مطالعه در «تکوین» یعنی حرکت از زیربنا به روبنا فرق می‌کند (۳). چرا که کار کسی که راجع به مدیریت اسلامی مطالعه می‌کند اکتشاف و جستن است در صورتی که کار طرفداران مدیریت علمی تنها تکوین و ابداع مکتب می‌باشد. حال چرا کار کسی که راجع به «مدیریت اسلامی» مطالعه می‌کند، اکتشاف و جستن است؟

بدین دلیل که برای رسیدن به ارزشهای متعالی مکتب یا اسلام باید به منبع وحی متصل شد (۴). و تنها کسی که در این رابطه می‌تواند کمک شایانی در جهت استخراج مفاهیم متعالی وحی باشد شخص پیامبر اکرم «ص» می‌باشند که با منبع وحی در ارتباط بودند. بدین معنی که حوزه‌های علمیه برای نقل روایات و احادیث - برخلاف دانشگاهها که برای رسیدن به روابط بین پدیده‌ها و علوم امروزی یک سیر مطالعاتی «تکوینی» و پیش‌رونده دارند- همیشه یک سیر مطالعاتی اکتشافی به سمت سالها و روزهای اولیه پیدایش اسلام و زمان حیات پیامبر اکرم «ص» دارند و داشته‌اند تا «روش» زندگی بشر را از منبع «وحی» یا زبان خداوند متعال که خودآگاه و عالم مطلق به سرنوشت مخلوق است، بشنوند و بدانند.

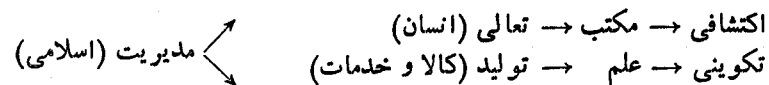
اما وجه تمایز مدیریت اسلامی با اشکال دیگر مدیریتها در جوامع کاپیتالیستی یا کمونیستی و یا هر نوع جامعه دیگری که اداره امور مردم در دست عده‌ای از سرمداران حکومتهاست در این نیست که نظامهای مدیریت دیگر صاحب «مکتب» یا در حقیقت ایدئولوژی یا «روش» خاص اداره نظام اجتماعی خود نمی‌باشند بلکه وجه تمایز در اسلامی بودن، نظام مدیریت آن و متکی و مبتنی بودن این نظام بر پایه اصول لایتخیر وحی و بیان شده توسط خداوند متعال و پیامبر اکرم «ص» است و مادی یا الحادی بودن و یا غیر اسلامی بودن مکاتب و مدیریت در مقابل آن است (۵). لذا ساده‌اندیشی است اگر گروهی از مدیران یا کارگزاران جوامع یا متخصصان علم مدیریت بر این اندیشه باشند که در نظامهای سیاسی مختلف اگر در مسند یا بر مسند مدیریت قرار می‌گیرند، بدون اتکا بر مکتب یا ارزشهای خاص حاکم بر آن نظام یا جامعه گرداننده مسائل و موارد معتابه دستگاه اداری خویش می‌باشند! در

حالی که برعکس، هر نظام اداری نیز برای خود صاحب مکتبی است منتهمی اگر این مکتب متکی بر وحی نیست متکی بر عقل یا خواست انسانهایی است که حاکمیت سیاسی آن نظام را در اختیار دارند و مسلماً این انسانها نیز تا زمانی اجازه حضور و وجود به مدیران در درون سازمانهای اجرایی کشور می‌دهند که آن مدیران حداقل در چارچوب ارزشهای حاکم شده توسط آن گروه رهبر سیاست و مذهب و اقتصاد و... عمل کنند هرچند اگر ظاهراً اعتقادی هم بدین امر نداشته باشند. از این رو از مبانی لایتغیر مدیریت مکتب است و به عقیده نویسنده اصولاً در هیچ‌زمان و مکان بشر در مدیریت زیردستان خود فاقد مکتب یا مدیریت یا روش اداره امور جمع زیردست نبوده است.

وجه تمایز دیگر که بین مدیریت اسلامی با دیگر نوع مدیریتها در مکاتب شرق و غرب وجود دارد، این است که مدیریت در نظام اسلامی و جامعه اسلامی متکی است بر دو پایه و اصل «تعالی» و «تولید» (۶). تعالی انسان و تولید کالا یا ارائه خدمات و این کالا تا زمانی صاحب ارزش در نظام است که در خدمت تعالی انسان باشد.

از جمله مبانی دیگر مدیریت، خود مدیر است. از آنجا که بیان مکتب و تحقق به ارزشهای آن باید توسط فردی صالح و عامل به ارزشهای مکتبی و دور از ضد ارزشهای آن باشد، لذا واجب است مدیر چه به عنوان مبلغ مکتب و چه به عنوان مجری آن خود از صفات و ویژگیهای «معنوی» برخوردار باشد تا بتواند از جمله مبانی «مدیریت» یا یک «مبنا» از آن قرار گیرد.

در قلمرو رهبری سازمان که در حقیقت رسالت اصلی مدیر است، برخورداری از صفات رهبری و عامل به احکام مکتب بودن از جمله عواملی است که قدرت پیشبرد کار در حیطه سازمانها را میسر و ممکن می‌سازد. در حقیقت کار «رهبری» در سازمان هرچند به تنوع و ظرافت نوع انسانها و روانهای مشغول در درون سازمان است، ولی به تبع اشتراك عقیدتی لازم برای اداره اخلاقی و رفتاری انسانها، وظیفه‌ای است بسیار کلی و فراگیر و غیرقابل تفویض به دیگران. حال آنکه مدیریت بر تولید هرچند متنوع و ظریف ولی تکلیفی است نسبی و قابل تفویض (واگذاری) به جمع کارکنان سازمان. مدیر اسلامی که بر دو محور، پایه تعالی و تولید حرکت می‌کند، کارکنان سازمان را با «رهبری» خود تعالی می‌بخشد و «تولید» را با «مدیریت» خود افزایش می‌دهد. در بیان نحوه برخورد با این روش از مدیریت می‌توان با رسم شکل زیر مطلب را روشن‌تر ساخت:



شکل بالا بخوبی مسیر حرکت مدیر اسلامی در سازمان را مشخص می‌نماید. بدین ترتیب که مدیر اسلامی دارای دو رسالت «تعالی» و «تولید» در درون سازمان است، منبع تغذیه فکری و روحی مدیر برای تحقق رسالت تعالی در درون سازمان،

مکتب است که روش و سیر مطالعاتی برای کشف مباحث مکتبی و بهره‌وری از آنها اکتشافی است، اما رسالت دیگر مدیر یعنی تولید در درون سازمان مکتبی و متصل به علم و پیشرفت علوم است، لذا مدیر اسلامی برای بهره‌وری کامل از علم موجود در زمینه تولید باید در جریان و مسیر مطالعاتی پیشرفت علوم در جهان که یک مسیر تکوینی است نیز قرار داشته باشد.

در این معادله این شرط همیشه مفروض است که مدیریت در یک سازمان و تا زمانی بر صراط مستقیم است که تولید در خدمت تعالی و به عبارت واضح‌تر علم در خدمت مکتب باشد. هنر مدیر هم بر این است که بتواند این توازن و تعادل بین تعالی و تولید را در صحنه زندگانی اجتماعی سازمان چه در درون و چه در بیرون حفظ نماید. از این‌روست که وظیفه یک مدیر اسلامی پیش از اینکه تولید باشد تعالی است. پس کسب صفات مدیریت در چارچوب صفات لازم برای رهبری در سازمانهای اسلامی مکتبی است بر صفات پیامبران الهی. چه اینکه انبیاء خدا نیز مدیران جوامع خود بوده‌اند و وظیفه اصلی مدیران در درون سازمانها نیز امری جدا از مسئولیت انبیاء «خدا» نیست (۷). بنابراین در صفات و ویژگی مدیر اسلامی که بتواند از صفات رهبری نیز برخوردار باشد، باید به‌سراغ صفات موجود در انبیاء و ائمه و اولیاء خدا رفت.

این صفات که تحت عنوان صفات رهبری باید مورد مطالعه قرار گیرند، عبارتند از:

- ۱- تقوی، پرهیزکاری و خودنگهداری (قرآن - آیه ۱۲ سوره حجرات).
  - ۲- آگاهی و شناخت مدبرانه و استقلال اعتقادی نسبت به مکتب اسلام (آیه ۹ سوره زمر).
  - ۳- پیروی از بینشهای مکتبی و سیاسی امام (آیه ۹ سوره نساء).
  - ۴- دوراندیشی و شناخت دقیق و عمیق شرایط اجتماعی، اقتصادی و سیاسی جامعه خود (آیه ۱۳۷ و ۱۳۸ سوره آل عمران).
  - ۵- ایمان خالص و عمل انقلابی و تبلور عینی بخشیدن به اخلاق اسلامی بویژه در رابطه با خصلتهای شخصی (نهج البلاغه).
  - ۶- ساده زیستن و آشنایی با دردهای مردم (نهج البلاغه).
  - ۷- گذشت از راحت‌طلبی و مسائل خانوادگی و شخصی (آیه ۲۴ سوره توبه).
  - ۸- سابقه مبارزات سیاسی، تشکیلاتی براساس مکتب اسلامی و آمادگی همیشگی در جهت ایثار و فداکاری (آیه ۷۲ سوره انفال).
- از جمله موارد ضروری دیگر برای مدیر اسلامی نیز برخورداری از علم تولید یا مدیریت تولید است. در جهت کسب این شرایط مدیر اسلامی باید برای تولید آن چیزهایی که برای حفظ حیات و سلامت و فعالیت‌های مادی و معنوی انسان واجب و ضروری است و موجب کمال و تعالی مادی و معنوی وی می‌باشد، «عالم» و عامل به‌اصول زیر باشد:

- ۱- داشتن شناخت و آگاهی به‌میزان امکانات طبیعی (مواد اولیه) در جامعه

خود و قرار دادن تولید بر پایه بکارگرفتن این مواد.

- ۲- آگاه بودن از میزان سرمایه‌گذاری مادی و امکانات وجودی آن در کشور.
- ۳- آگاهی کامل از روش صحیح تولید.
- ۴- اعتقاد برای بکارگرفتن نیروهای مستعد و متخصص در تمام زمینه‌ها.
- ۵- اعتقاد بر مشورت برای تحصیل بهترین تصمیم.

بدیهی است آنچه در بالا به نام اصول تولید یا مدیریت تولید برشمرده شد مستثنی از عناصر مدیریت یا وظایف مدیریت است که باز هم تحت عنوان مدیریت علمی در کتابهای دانشگاهی مورد مطالعه و بررسی قرار می‌گیرد. لذا هرچند مدیریت منابع انسانی و شیوه‌های رفتاری و روانی خاص اداره سازمانها را يك مقوله مکتبی می‌داند ولی به همان اندازه مدیریت تولید یا علم تولید و عناصر و وظایف مدیریت در اداره امور تولید و نه انسان! يك مقوله علمی است. بدین صورت دانش‌پژوهان و علاقه‌مندان به مدیریت توجه می‌فرمایند که مهمترین وجه تمایز بین مدیریت اسلامی و مدیریت علمی یا مدیریت تولید در تفکیک روح از ماده یا انسان از ماشین است. بدین‌سان که اداره امور انسان در سازمان تنها با مفاهیم مکتبی قابل تحقق، و اداره امور تولید با مفاهیم علمی امکان‌پذیر است. دنیای علم نیز خلاف آنچه که بیان شد، عمل نمی‌کند. از این‌رو لازم است علاقه‌مندان به مطالعات در زمینه باصطلاح علوم انسانی از جمله مدیریت بدین حقیقت آگاه باشند که اصولاً تمام مقوله‌هایی که در ارتباط با روحیات و روان انسانهاست يك بحث «مکتبی» و آنچه در ارتباط با «تولید» و «مدیریت تولید» است يك بحث علمی است. هر دو برای مدیر اسلامی لازم و همچون دو بال يك پرنده‌اند!

سومین مبنا از مبانی مدیریت بعد از مکتب و مدیر، انسان یا مستخدم شاغل در سازمان است. بدین‌سان که برخلاف نظریه علمای مدیریت علمی یا مدیریت تولید که «شغل» را در سازمان عنصر اصلی سازمان بشمار می‌آورند (۸)، در مدیریت اسلامی هدف از تأسیس سازمان رشد و تعالی انسان شاغل در سازمان است. در این نگرش که تفاوت بسیاری با نوع بینش علمای مدیریت علمی در مکتب روابط انسانی در سازمانهای صنعتی، بازرگانی، دولتی و نظامی دارد، تولید در خدمت تعالی انسان است و حال آنکه در بینش مدیریت علمی و باصطلاح مکاتب روابط انسانی که امروزه در جهان رایج است، اگر تعالی هم مد نظر است غالباً برای تولید است.

بدیهی است چنین نگرشی به انسان به عنوان يك مبنا در يك سازمان يك جنبه نیست بلکه مکتب نیز از انسان مسئول در سازمان صاحب انتظاراتی است و توقعاتی دارد تا بتواند صاحب ارزشهای یاد شده او باشد. بدین معنا که شرط لازم برای برخورد مکتبی با انسان شاغل در يك سازمان آن است که او نیز متقابلاً به مبانی دیگر مدیریت یعنی مکتب و مدیر معتقد و نسبت به ارزشها و ضد ارزشهای تعیین‌شده در مکتب مؤمن باشد، زیرا عملاً تنها انتظار يك جنبه و اشتغال یافتن در سازمان، منهای هماهنگی و همگامی با مکتبی که چنین فرصتی را به انسان داده

است، امکان پذیر نیست، چه اینکه عقد مکتبی یا آثار مکتبی يك عقد دوجانبه است که طرفین باید به شرایط و ارزشهای تعیین شده توسط طرف دیگر گردن نهد تا صحت عقد ثابت شود و در غیر این صورت عقد چه به طور يك جانبه و چه اصولاً در ماهیت و محتوی باطل خواهد بود. لذاست که مثلاً از اصول اساسی برای انسانی که در يك سازمان اسلامی شاغل و به عنوان يك «مبنا» در این سازمان یا یکی از پایه‌های استوار آن به حساب می‌آید، این است که به اصول اعتقادی مکتب اسلامی که عبارت است از:

۱- ایمان به «خدا»، توحید، و آثار ایمان به خدای یکتا.

۲- عدل و آثار ایمان به عدل.

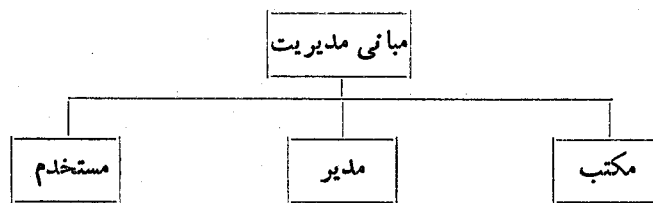
۳- نبوت پیامبر اسلامی و وظایف ایشان.

۴- امامت و وظایف امامان.

۵- معاد و قیامت و آثار ایمان به آخرت.

یقین قطعی و قلبی داشته باشد (۹).

بدین سان ملاحظه می‌شود که برخلاف آنچه گروهی تصور می‌نمایند، در حیطه اداره اجتماعی، تنها این رهبران و مدیران جوامع و سازمانها نیستند که در مقابل انسانها صاحب مسئولیت هستند بلکه همان مکتبی که وظایف و شرایطی را برای رهبری و مدیریت تعیین نموده است، وظایف و صفاتی را نیز برای «مردم» بطور اعم بر شمرده است که بدون تحقق این شرایط در آن مردم، مدیریت به شیوه مکتبی نه تنها هیچگونه دستاورد مکتبی و معنوی نخواهد داشت؛ بلکه تولید و سود مادی سازمانها را نیز به مخاطره و حتی نابودی خواهد افکند لذا اگر در این بحث نیز «انسان» به عنوان يك «مبنا» از مبانی مدیریت اسلامی و رشد معنوی و کمال مادی وی هدف مکتب و مدیر در سازمان خوانده شد، منظور انسان «اسلامی» است که متقین به اصول دین مبین اسلام و عامل به فروع آن باشد. در اینجا با رسم نمودار



بحث مبانی مدیریت را خلاصه و نتیجه‌گیری می‌نماید که:

۱- مدیریت به معنای عام يك مقوله مکتبی است و نه علمی.

۲- وظیفه «مکتب» ارائه راه‌حلهایی (روشها) است که با مفهوم عدالت-خواهی سازگار باشد.

۳- مدیران، کارگزاران حکومتها هستند.

۴- مدیریت در جامعه اسلامی مبتنی بر مکتب «وحی» و دین مبین اسلام

است.

- ۵- مدیر اسلامی باید از صفات رهبری نیز برخوردار باشد.  
 ۶- مدیر اسلامی، دارای دو رسالت تعالی و تولید در سازمان است.  
 ۷- آنچه تحت عنوان مدیریت علمی در دنیا شایع است علمی جز علم تولید نیست.

## منابع:

- ۲ و ۱- اقتصاد ما، تألیف آیت الله محمدباقر صدر، جلد اول، ترجمه عبدالعلی اسپهبدی، انتشارات اسلامی، صفحه ۱۲.  
 ۳- اقتصاد ما، تألیف آیت الله محمدباقر صدر، ترجمه عبدالعلی اسپهبدی، انتشارات اسلامی، جلد دوم، صفحه ۲۵.  
 ۴- سوره نور - آیه ۳۴.  
 ۵- سوره انعام، آیات ۱۰۴ و ۱۰۵.  
 ۶- سوره بقره، آیه ۲، سوره یونس، آیه ۱، سوره یوسف، آیه ۱۱۱، سوره حجر، آیه ۱، سوره اسراء، آیه ۴۱، سوره نور، آیات ۳۴ و ۳۶، سوره لقمان، آیات ۲ تا ۵، سوره جاثیه آیه ۲۰، سوره قدر، آیات ۱ تا ۵.  
 ۷- «... همه اشخاصی که در هر مرکزی هستند باید آن مراکز را به صورت يك تعليم گاه در بیاورند، همان طوری که در صدر اسلام آنکه رئیس دولت بود و آنکه سردار بود، سردار لشکر بود، با اعمال خودشان مردم را تربیت می کردند»، از سخنان امام خمینی در جمع نمایندگان مجلس شورای اسلامی - ۱۳۵۹/۳/۵.  
 ۸- جهان بینی الهی و جهان بینی مادی، استاد شهید مرتضی مطهری.  
 ۹- رساله نونین - تحریر، تألیف امام خمینی، جلد اول، ترجمه و توضیح از عبدالکریم بی آزار شیرازی، انتشارات مؤسسه انجام کتاب.