



شناخت انسان پیش نیاز مدیریت رابطه نظام ارزشی اسلام با مدیریت از منظر علامه مصباح یزدی قائده

محمد مهدی نادری

اشاره:

علامه مصباح یزدی معتقد است مهم‌ترین ارتباطی که میان اسلام و مدیریت وجود دارد، یکی رابطه جهان‌بینی اسلامی با مدیریت و دیگری رابطه نظام ارزشی اسلام با مدیریت است. به عبارت دیگر، از دیدگاه علامه مصباح تأثیر اسلام بر مدیریت در دو محور عمده خود را نشان می‌دهد: یکی از راه تأثیر مبانی فلسفی و موضوعات و مسائلی همچون معرفت‌شناسی، هستی‌شناسی و انسان‌شناسی به عنوان اصول موضوعه در مدیریت، و دوم از راه تأثیر ارزش‌های اسلامی در تعیین اهداف، خط‌مشی‌ها و روش‌های عملی مدیریت^(۱)

به عبارت دیگر نظر علامه مصباح این است که اگر نظریه‌پرداز و اندیشمندی که در حوزه دانش مدیریت کار می‌کند، مبانی فلسفی و دیدگاه‌های اسلام را زمینه معرفت‌شناسی، هستی‌شناسی، انسان‌شناسی و مانند آنها مد نظر قرار دهد، در مقایسه با اندیشمندی که در این حوزه‌ها مبانی دیگری را می‌پذیرد، نظریه‌ها و دیدگاه‌های متفاوتی را ارائه خواهد کرد. همچنین از طریق مقایسه بین دو مدیر که یکی از آنها عمیقاً به ارزش‌های اسلامی پای‌بند است (و دیگری اعتقاد یا پای‌بندی به آن ارزش‌ها ندارد) می‌توان به محتوای مدیریت اسلامی پی برد. علامه مصباح اشاره می‌کند که اسلام دارای نظام ارزشی عمیق، گسترده و منسجمی است که مدیریت مدیران مسلمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، در روش‌های عملی آنها اثر می‌گذارد و به حرکت آنها جهت می‌دهد^(۲)

در واقع این یکی از مهم‌ترین بزرگ‌ترین نقش‌هایی است که اسلام در مدیریت ایفا می‌کند، و معنای صحیح «مدیریت اسلامی» نیز همین است^(۳)



برای تبیین و توضیح تأثیر اسلام بر مدیریت از طریق دو محور کلان مذکور (جهانبینی اسلامی و ارزش‌های اسلامی) علامه مصباح به‌طور مصداقی نمونه‌هایی از این تأثیرات را برمی‌شمارد که در ادامه برخی از آنها را مرور می‌کنیم:

۱. جهان‌بینی الهی، کل جهان هستی را به صورت مجموعه‌ای هماهنگ و هدفدار می‌بیند که تحت تدبیر و مدیریت عالی‌هستی قرار دارد و سنت‌های ربوبی بر آنها حاکم است و ستیزه‌جویی با نوامیس تکوینی و تشریحی الهی، نتیجه‌ای جز شکست نهایی ندارد. بنابراین باید در برنامه‌ریزی‌ها و تعیین اهداف و خطمشی‌ها و حتی در اعمال روش‌های جزئی، اراده تکوینی و تشریحی الهی را دقیقاً رعایت کرد. (۴)

۲. جهان هستی و به ویژه کره زمین با متعلقاتش به گونه‌ای آفریده شده که متناسب با حرکت تکاملی انسان باشد و در این جهت، فرقی بین مرد و زن، سپاه و سفید، شرقی و غربی، شمالی و جنوبی و انسان‌های امروزی و فردایی نیست. بنابراین رعایت مصالح همه افراد، حتی افراد خارج از سازمان و مصالح همه ملت‌ها در برنامه‌های کلان لازم است؛ مگر افراد یا گروه‌هایی که از روی عناد و لجاج، مصالح دیگران را به خطر می‌اندازند که باید چنین کسانی را به جای خود نشانند و به حق خودشان قانع کرد، و نیز در بهره‌برداری از منابع طبیعی و مواهب الهی حقوق آیندگان را باید مورد توجه قرار داد و از اسراف و تبذیر اجتناب ورزید. (۵)

۳. انسان آفریده‌ای است مجهز به نیروی اراده و اختیار که باید مسیر تکامل خود را در پرتو راهنمایی‌های عقل و شرع برگزیند. بنابراین، به‌کارگیری شیوه‌های فشار و حصر و سلب آزادی، علاوه بر این که انگیزه کار و فعالیت را تضعیف می‌کند و قوه ابتکار و خلاقیت را نابود می‌سازد، نوعی ستیزه‌جویی با اراده حکیمانه الهی تلقی می‌گردد. پس، نظام‌های مدیریت متمرکز که آزادی‌های مشروع و معقول را هم سلب می‌کند از یک سوی، منجر به رکود و عقب‌افتادگی و شکست می‌شود و از سوی دیگر، مانع رشد شخصیت و شکوفایی و بالندگی استعداد و توانایی‌های خداداد افراد می‌گردد. (۶)

۴. شرافت انسان به روح ملکوتی او است و امتیاز او بر سایر حیوانات، موهون ویژگی‌های انسانی

وی می‌باشد که خاستگاه ارزش‌های معنوی و الهی به‌شمار می‌روند و قوای نباتی و حیوانی در واقع زمینه‌ساز رشد انسانی و کمال معنوی و ابزارهایی برای رسیدن به درجات بلند و سعادت جاودانی‌اند. بنابراین، باید در تعیین اهداف و خطمشی‌های سازمان و جامعه اولویت و اصالت را به ارزش‌های معنوی داد و هیچ‌گاه نباید اصل را فدای فرع، و هدف را فدای وسیله ساخت و هرچند مدیریت مثلاً مربوط به یک سازمان اقتصادی باشد ولی اسلامی بودن آن، اقتضا می‌کند که در همان محدوده نیز اهداف معنوی رعایت شود و تأمین منافع مادی، موجب پایمال کردن مصالح انسانی نشود، بلکه حتی‌المقدور سعی بر این باشد که منابع مادی در جهت مصالح انسانی و مقدمه‌ای برای توسعه و تعمیق بینش‌های الهی و ترویج ارزش‌های معنوی قرار گیرد. (۷)

۵. خصلت‌ها و ویژگی‌های لازم برای مدیران شایسته، در سایه تعالیم اسلامی بهتر تأمین می‌شود. از باب نمونه: مدیری که با اخلاق اسلامی و با روح توکل بر خدا و اعتماد بر قدرت بی‌نهایت الهی تربیت یافته است، هنگام بروز خطرها و بحران‌ها خود را نمی‌بازد و متانت و آرامش خود را از دست نمی‌دهد و طبعاً چنین مدیری تصمیم‌های عاقلانه‌تر و سنجیده‌تر اتخاذ می‌کند و بهتر می‌تواند روحیه کارمندان و زیردستان را تقویت کند و ایشان را به فرجام نیک امیدوار ساخته از یأس و نومیدی و خودباختگی نجات دهد. و نیز چنین مدیری تحت تأثیر چرب‌زبانی‌ها و تملق‌گویی‌ها قرار نمی‌گیرد و در دام حيله‌های سودپرستان مکار نمی‌افتد و از سوی دیگر، با رفتار متواضعانه و فروتنانه و با دل‌سوزی‌ها و مهربانی‌هایی مخلصانه علاقه کارمندان را جلب می‌کند و در نتیجه، بازده کار افزایش می‌یابد، بدون این که نسبت به کسی سستی روا داشته شود. (۸)

۶. در مدیریت اسلامی بخشی از هزینه‌ها و نیروهایی که در نظام‌های دیگر صرف کنترل و بازرسی و اطلاعات و ضد اطلاعات می‌شود در راه ارتقای فرهنگی و رشد معنوی کارکنان به کار گرفته شود تا با تقویت روحیه دینی و تقوا و خداترسی، عامل کنترل‌کننده درونی در افراد به وجود آید و ضمن تأمین اهداف سازمان، رشد و ترقی و تعالی معنوی انسان‌ها نیز حاصل گردد. بنابراین، در سایه مدیریت اسلامی از یک سو



خصلت‌ها و ویژگی‌های لازم برای مدیران شایسته، در سایه تعالیم اسلامی بهتر تأمین می‌شود. از باب نمونه: مدیری که با اخلاق اسلامی و با روح توکل بر خدا و اعتماد بر قدرت بی‌نهایت الهی تربیت یافته است، هنگام بروز خطرها و بحران‌ها خود را نمی‌بازد و متانت و آرامش خود را از دست نمی‌دهد و طبعاً چنین مدیری تصمیم‌های عاقلانه‌تر و سنجیده‌تر اتخاذ می‌کند و بهتر می‌تواند روحیه کارمندان و زیردستان را تقویت کند.

اقتصادی و روانی و انسانی دارد و هم برای توسعه بسیار مفیدتر است، زیرا که در این صورت نیروی فعال و مولد افزایش می‌یابد. (۱۰)

۷. اولین گام در مدیریت، تولیدی باشد یا خدماتی، سیاست‌گذاری یا تعیین هدف است. این که مدیر در کار خود چه هدفی را دنبال می‌کند و مقصود از تحقق آن چیست، اولین سؤال است که هر مدیری در پیش رو دارد. در این مورد دو هدف کلی وجود دارد که تقریباً تمامی شؤون مدیریت را تحت تأثیر قرار می‌دهد:

۱. نگرش به مدیریت به عنوان ابزاری برای تحقق اهداف صرفاً مادی

۲. استفاده از منافع مادی برای رسیدن به اهداف معنوی. طبیعی است تفکر مادی به چیزی جز تحقق اهداف مادی نمی‌پردازد؛ یعنی، منافع مادی تنها تعیین‌کننده اهداف مدیران است، آنها به چیزی جز منفعت خود نمی‌اندیشند، گرچه ممکن است در همین راستا منافع جامعه نیز تأمین شود، اما آنچه که برای ایشان اصالت دارد منفعت فردی است و اگر در موردی بین منافع آنان و جامعه تضاد رخ دهد سود و منفعت شخصی را ولو به قیمت اضرار به جامعه ترجیح می‌دهند. بر سراسر سازمان با مدیرانی این چنین تفکر نفع شخصی حاکم است؛ مثلاً چنین مدیری در مرحله سازماندهی، همکاران و کارکنانی انتخاب می‌کند که بتواند از آنها سود مادی ببرد، بود و نبود معیارهای اخلاقی تا آنجا که تأثیری در منافع شخصی نداشته باشد اهمیتی ندارد. صالح بودن یا نبودن کارگران در این نظام چندان اهمیتی ندارد. مهم این است که بتوان با قدرت و پشتکار این کارگران، صاحبان صنایع دیگر را عقب زد و از دیگران پیشی گرفت. برای این گروه، منفعت دیگران تا جایی مطرح است که به منفعت شخصی آنها کمک کند.

اگر به دیگران وامی هم می‌دهند به این دلیل است که قدرت خرید آنها را بالا ببرند و برای تولیدات خود مشتری جذب کنند، اگر تولیدات آنها خریدار نداشته باشد، برای ایجاد تعادل در عرضه و تقاضا و در واقع برای تأمین منافع شخصی، محصولات خود را از بین می‌برند. اما در نظام ارزشی اسلام، آنچه که در دیدگاه مادی هدف نهایی و اسیل است، تنها هدفی متوسط یا وسیله به حساب می‌آید. طبق این دیدگاه، مدیر در این فکر است که وسایل مورد نیاز کاروانی را که به سوی هدف نهایی و کمال مطلوب انسانی سیر می‌کند فراهم آورد، برای او مهم نیست که تا چه اندازه سود شخصی عاید او می‌شود، لذا حاضر است منافع شخصی خود را فدای منافع اجتماعی نماید. این‌جا است که نقش تعیین‌کننده در نوع کار و خدمت را ارزش‌بازی می‌کند، نه منفعت و سود شخصی. (۱۱) پس ویژگی‌های چنین مدیریتی را می‌توان در چند بند خلاصه کرد:

الف) هدف او از انجام کار، کمال معنوی و قرب الی الله است،

هزینه‌های نظام‌های اطلاعاتی کاهش می‌یابد و از سوی دیگر سطح فرهنگ و معنویات انسان‌ها بالا می‌رود، و به دیگر سخن، انسانیت انسان تکامل می‌پذیرد و هدف اصلی از آفرینش بشر یعنی تکامل روحی و معنوی آزادانه و آگاهانه بیشتر و بهتر تحقق می‌یابد. (۹)

نتیجه تحقیقات مدیریت نشان می‌دهد اگر اعضای یک سازمان تولیدی از ارزش‌های اخلاقی بهره‌مند باشند، بازده کار، بیشتر و هزینه آن کمتر است و شاید بتوان گفت تثبیت ارزش‌های اخلاقی، بهترین شیوه کنترل نیروی انسانی است، یعنی از آن‌جا که در هر مرکز تولیدی، کنترل نیروی انسانی یکی از اصول کار مدیریت است، ناچار باید گروه زیادی از نیروهای انسانی را در این راه به کار گرفت و این امر مستلزم صرف هزینه‌های کلان مادی و اتلاف نیروهای انسانی است، به گونه‌ای که تقریباً بخش عظیمی از نیروهایی که در یک مؤسسه کار می‌کنند صرف جمع‌آوری اطلاعات از دیگران، ارزیابی، بررسی بازدهی کار و... می‌شود و این وضعیت باعث می‌شود که گروهی از نیروهای انسانی از کار مولد یا از ارائه خدمات باز بمانند، چون مجبورند وقت و نیرویشان را در بخش‌های غیر تولیدی بگذرانند و این کار خود هزینه سنگینی را بر مؤسسه تحمیل می‌کند.

علاوه بر این، گاهی در بسیاری از سازمان‌ها و کارخانجات مخصوصاً در مؤسسات بزرگ، به این نتیجه می‌رسند که این نیروی کنترل‌کننده کافی نیست، زیرا خود اینها نیز به نیروی کنترل‌کننده دیگری نیاز دارند، لذا به ایجاد سیستم اطلاعات دیگری روی می‌آورند و همین‌طور... هر چند هم که این وضعیت ادامه پیدا کند باز به نتیجه نهایی نمی‌رسد و این جریان هم‌چنان ادامه پیدا می‌کند تا جایی که کار به کسانی منتهی می‌شود که در درون خود عامل کنترل‌کننده داشته باشند. بدون درونی شدن ارزش‌ها حتی مدیر یک مؤسسه هم مورد اطمینان نیست و کسی باید او را کنترل کند و باید کسانی هم باشند که مسؤولان کنترل و بازرسی را کنترل کنند که گزارش‌های آنها صحیح باشد؛ حقایق را کتمان نکنند، یا مطالبی را جعل نکنند و برای این گروه کنترل هم همین سخن صادق است، اما اگر به جای این همه نیروی انسانی کنترل‌کننده بتوان ارزش‌ها را در درون کارمندان به وجود آورد، یعنی آنها را به یک سلسله اصول اخلاقی ارزشمند پای‌بند کرد، به حدی که بتوان به آنان اعتماد کرد، در این صورت، هم نیروی مراقب، آزاد شده و می‌تواند به کار مولد بپردازد و هم هزینه‌ای را که صرف آنها می‌شود، می‌توان در جای دیگر به کار گرفت.

علاوه بر این، کارگران بیش از پیش احساس شخصیت و ارزش خواهند کرد، زیرا افرادی که دائماً خودشان را تحت کنترل می‌بینند، احساس حقارت می‌کنند، اما وقتی که به آنها اعتماد شود و واقعاً قابل اعتماد هم باشند، خود آنها هم احساس ارزش و شخصیت می‌کنند که به نوبه خود هم آثار

صاحب شغل کند، اما جامعه را به صاحبان آن صنایع وابسته می‌کند، به گونه‌ای که اگر زمانی از کمک صنعتی، فروش قطعات یدکی و صدور تکنولوژی لازم امتناع کنند، جامعه از آنچه بوده نیز بدتر خواهد شد.

پس در نظر داشتن عامل زمان، دوراندیشی و در نظر گرفتن منافع نسل آینده، بخشی از کار مدیریت است که نظام ارزش الهی، نقش مهمی را در آن ایفا می‌کند. به هر حال، یکی از مظاهر دوراندیشی رعایت منافع مردم است. حتی در نظام‌های غیر الهی نیز عامل دوراندیشی اقتضا می‌کند که منافع دیگران مدنظر باشد. اگر فاصله طبقاتی چندان زیاد شود که طبقه مستضعف قدرت خرید را از دست بدهند، مؤسسات تولیدی هم به هدف خود نخواهند رسید. پس تشکر عاقلانه اقتضا می‌کند که به جای سرکوب دیگران، با مهربانی و صمیمیت و با طرحی معقول و قابل ادامه با مردم زندگی کنند. (۱۴)

۸. حاکمیت ارزش‌ها علاوه بر مرحله تعیین هدف، سایر عناصر دخیل در تولید از قبیل سازماندهی، پیش‌بینی آینده، انتخاب همکار و مرحله تولید کالا، کیفیت و کمیت آن را نیز شامل می‌شود. دیدگاه مادی که در صدد ایجاد منافع شخصی، عاجل و سریع است به این موضوع اهمیت نمی‌دهد که آیا کالای تولید شده برای دیگران ضرر یا منفعت دارد، لذا در صورت لزوم از تقلب، ظاهرسازی و اغفال مردم برای رسیدن به هدف بهره می‌برند، اما انسان موحد که به تعاون و همکاری در طریق کمال اعتقاد دارد، نفع خودش را از منافع دیگران جدا نمی‌بیند، بلکه رضای خدای متعال را در تقدیم دیگران بر خود می‌داند؛ یعنی برای جلوگیری از اضرار به دیگران ضرر را به جان می‌خرد.

در این نظام به جای نابود کردن یا احتکار محصول برای بالا بردن قیمت‌ها که در نظام‌های استکباری معمول است، نیاز جامعه مدنظر قرار می‌گیرد و میزان تولید به گونه‌ای تنظیم می‌شود که بین عرضه و تقاضا تعادل برقرار شود و از ایجاد بحران کمیابی یا افزایش محصول جلوگیری شود. روشن است که تمامی اینها در این نظام تنها حکم وسیله را دارند، نه هدف. در مقابل، بسیاری از نظام‌های اقتصادی در صدد ایجاد بحران، کمبود کاذب یا بازار سیاهند، زیرا در این صورت منافع بیشتری را به جیب

اولویت با کاری است که برای هدف مفیدتر است. (۱۲)

ب) او به نفع شخصی خود نمی‌اندیشد، بلکه هدف، انتفاع مجموعه انسان‌هایی است که در این مسیر قرار دارند، البته ممکن است که از این طریق منافع شخصی او نیز تأمین شود، اما هدف بالاتر او تأمین نیازهای مادی یا معنوی اجتماعی است که گاهی از طریق ارتقای سطح رفاه اجتماعی در صدد ایجاد کمال معنوی است. بنابراین، اگر بنا باشد نسبت منطقی بین اهداف الهی و اهداف مادی بیان شود، می‌توان گفت که نسبت بین این دو «عموم و خصوص من وجه» است؛ به این معنا که گاهی انسان مؤمن به دلیل نیاز اجتماعی و رها کردن جامعه و ملت خود از یوغ استکبار و وابستگی و عزت بخشیدن به جامعه اسلامی، با زحمت فراوان زمین‌های فراوانی را زیر کشت گندم می‌برد، در عین حال، ممکن است از این طریق بیشترین سود شخصی هم عاید او شود [که] اگر بینش او مادی هم بود از این جهت فرقی نمی‌کرد؛ یعنی باید همین راه را می‌پیمود. حال در این مورد به تقدیر الهی، بین سود شخصی و اجتماعی هماهنگی ایجاد شده است، اما اگر چنین هم نمی‌شد؛ یعنی سود شخصی او تأمین نمی‌شد یا کمتر تأمین می‌شد، از آن جا که هدف او خدا است فرقی نمی‌کرد. بر خلاف انسان غیر الهی. هم‌چنین اگر سود شخصی کشاورز مؤمن موجب اضرار اجتماعی شود، هرگز به کسب آن اقدام نمی‌کند. بنابراین، ارزش‌ها در انتخاب هدف، نوع کار و تصمیم‌گیری اولیه برای شروع آن دخالت دارند. (۱۳)

ج) جلوگیری از وابستگی اجتماعی در دراز مدت. ممکن است انتخاب کاری در زمان حاضر به نفع جامعه باشد، اما در دراز مدت موجب وابستگی اجتماعی و سیطره و تفوق اقتصادی دشمنان شود؛ درست است که هم‌اکنون سود شخصی و اجتماعی را تأمین می‌کند، اما موقتی و گذرا است، زیرا نسل آینده را وابسته به بیگانه می‌کند؛ ورود صنعت مونتاژ ممکن است چند سالی نیازهای جامعه را تأمین کند و گروهی را



کسی که تحت تأثیر تفکر الهی است، نمی‌تواند دیدگاه مادی را در مورد سایر انسان‌ها بپذیرد. سایر انسان‌ها از دیدگاه یک مدیر مادی موجوداتی باربر، مزاحم و رقیب به حساب می‌آیند که از عمق جان نسبت به آنها احساس بی‌مهری می‌کند. لبخندها، ابراز صمیمیت‌ها و دل‌سوزی‌ها فقط ظاهری و ابزار کار است، و گرنه در این نظام؛ عاطفه، وفا، صمیمیت و صداقت معنای عمیقی ندارد و این معنا را می‌توان از مقایسه‌ای کوتاه و سطحی بین اینار و ترجیح دیگران در نظام اسلامی با اتلاف مال، اسراف و به دریا ریختن گندم برای ایجاد تعادل بین عرضه و تقاضا در بازار غیر مسلمان‌ها، در حالی که میلیون‌ها انسان در جهان از گرسنگی رنج می‌برند، استنباط کرد.

می‌زنند. (۱۵)

۹. رعایت انصاف در قیمت‌گذاری، رعایت طبقات محروم و کاهش فشار از گرده آنان از ویژگی‌های نظام اسلامی است. انسان مؤمن تمام افراد را همانند خود بنده‌ای از بندگان خدا می‌بیند و نسبت به آنها احساس برادری، همکاری و صمیمیت می‌کند و اگر فردی به عنوان کارمند یا کارگر و یا... تحت نظارت او قرار داشته باشد، او را امانتی الهی می‌پندارد که در رشد او شریک است، نه تنها وصول به کمال را وظیفه الهی خود می‌داند، بلکه معتقد است که نسبت به [به] کمال رساندن دیگران هم مسؤول است و در اثر خیرخواهی برای هم‌نوعان، نوعی کمال برای انسان حاصل می‌شود که در پرتو کمال‌خواهی برای خود هرگز به وجود نمی‌آید، نمونه‌ای از این خیرخواهی را می‌توان در روایات تحت عنوان دعا برای دیگران مشاهده کرد. در عین این که روایات بر دعا کردن تأکید کرده‌اند، یادآوری نموده‌اند که: اگر شخصی برای غیر خود دعا کند، هفتاد برابر یا بیشتر برای دعا کننده مستجاب خواهد شد. انسان موحد، در امور مادی به طریق اولی دیگران را بر خود مقدم می‌دارد. (۱۶)

کسی که تحت تأثیر تفکر الهی است، نمی‌تواند دیدگاه مادی را در مورد سایر انسان‌ها بپذیرد. سایر انسان‌ها از دیدگاه یک مدیر مادی موجوداتی برابر، مزاحم و رقیب به حساب می‌آیند که از عمق جان نسبت به آنها احساس بی‌مهری می‌کند. لبخندها، ابزار صمیمیت‌ها و دل‌سوزی‌ها فقط ظاهری و ابزار کار است، و گرنه در این نظام؛ عاطفه، وفا، صمیمیت و صداقت معنای عمیقی ندارد و این معنا را می‌توان از مقایسه‌ای کوتاه و سطحی بین ایشان و ترجیح دیگران در نظام اسلامی با اتلاف مال، اسراف و به دریا ریختن گندم برای ایجاد تعادل بین عرضه و تقاضا در بازار غیر مسلمان‌ها، در حالی که میلیون‌ها انسان در جهان از گرسنگی رنج می‌برند، استنباط کرد. (۱۷)

۱۰. بهره‌کشی از کارگر در نظام مادی حد و حصری ندارد و حتی استراحت دادن به او به دلیل تجدید قوا برای کار بیشتر است، اگر مقدور بود لحظه‌ای به کارگر استراحت نمی‌داد. نهایت امر این است که در قبال کار بیشتر مزد بیشتری به او می‌پردازد، و اما این که آیا به سلامت او هم می‌اندیشد، به فرزندان او و تربیت آنها اهمیت می‌دهد و آیا او را به خاطر خودش دوست دارد یا نه، سؤالاتی است که چوَاب آنها در این نظام، منفی است. متقابلاً، در نظام اسلامی اگر منافع مادی با مصالح معنوی تراحم پیدا کرد از اعتبار می‌افتد. پیشرفت‌های مادی، وسایلی برای تکامل معنوی انسان‌ها به حساب می‌آیند. در این نظام تأکید بر

پیشرفت اقتصادی، به معنای تهیه امکانات بیشتر برای تکامل روحی، معنوی، اخلاقی و عملی است. بالا رفتن سطح آموزش و پرورش، توجه بیشتر به طبقات محروم اجتماعی، کسب درآمدهای بیشتر برای جامعه، و استفاده بهینه از نعمت‌های خدا، معنویاتی است که در پرتو پیشرفت اقتصادی میسر می‌شوند. اگر بنا باشد که پیشرفت اقتصادی کشوری به قیمت محرومیت از زندگی معنوی، سلامت و عدم تربیت اجتماعی تمام شود؛ پرداخت چنین بهایی از دیدگاه اسلامی جایز نیست، در حالی که چنین وضعیتی در نظام مادی، عیب و نقصی ندارد و هیچ قانونی مدیری با این دیدگاه را تحت تعقیب قرار نمی‌دهد. (۱۸)

۱۱. انسان را صرفاً موجودی مادی و تک‌ساختی دیدن، طبیعتاً موجد و مروج ارزش‌های مادی در مورد انسان است، و او را دو‌ساختی دیدن و دارای مبدأ و معاد دانستن، ارزش‌هایی کاملاً متفاوت را به همراه خواهد آورد. بنابراین، آن همه تفاوت‌های اساسی که تحت تأثیر دو دیدگاه ارزشی مادی و الهی، در ابعاد مختلف مدیریت به وجود می‌آید - و پیش از این به گوشه‌هایی از آن اشاره کردیم - ریشه در بحث انسان‌شناسی دارد و در واقع این، انسان‌شناسی‌های متفاوت است که تفاوت‌های بعدی را موجب می‌شود.

بنابراین، تحقیقات جامع و کامل در باره مدیریت، مرتب بر شناخت انسان است و در واقع شناخت انسان از جهاتی، پیش‌نیازی برای «مدیریت» است. مهم‌ترین جهت این است که مدیریت به هر حال، متضمن توصیه به رفتارهای خاص انسانی است که در قالب باید و نبایدها و ارزش‌ها مطرح می‌شوند و این باید و نبایدها نیز طبق تفکرات گوناگون، میان‌ی متفاوت پیدا می‌کنند. گاهی مبنای ارزش‌ها سود و منافع اقتصادی است، بنابراین باید‌ها و نبایدها نیز بر همان اساس شکل می‌گیرند. هدف خاص یک سازمان تولیدی، باید‌های حاکم بر رفتار کارگران را تعیین می‌کند، یعنی وقتی که مثلاً هدف عمده یک مؤسسه تأمین سود بیشتر است، باید‌های آن هم بر همین اساس است که چگونه باید رفتار کرد که سود بیشتر عاید مؤسسه شود و این یک مسأله کاملاً اقتصادی است و ارتباط آن با «مدیریت» بدین صورت است که مدیر باید چگونه رفتاری با کارگران داشته باشد که کار بهتر انجام گیرد و در نتیجه سود بیشتری عاید مؤسسه شود. روشن است که در این جا فقط هدف مادی مطرح است. (۱۹)

نخستین سؤال این است که آیا در راستای مدیریت و با همین هدف اقتصادی، ارزش دیگری می‌تواند مطرح شود؟ یعنی این که آیا ممکن است برای افزایش تولید، صرفاً از تشویق مادی استفاده نکنیم و برای کنترل نیروی کار نیازی به سیستم کنترل مدیریت نداشته باشیم. همان‌طور که در ابتدا اشاره شد، جواب این سؤال مثبت است. برای رسیدن به آن مرحله، باید به جای تقویت سیستم کنترل مدیریت،

پی‌نوشت‌ها

۱. تبیین مفهوم مدیریت اسلامی، ص ۲۳.
۲. رهیافت‌ها و راه‌آوردها، ص ۲۷۶.
۳. تلازم معنا و روش در مدیریت اسلامی، با تأکید بر دیدگاه علامه مصباح یزدی، شماره ۲۱، ص ۱۷.
۴. رهیافت‌ها و راه‌آوردها، ص ۲۷۹.
۵. تبیین مفهوم مدیریت اسلامی، ص ۲۴.
۶. رهیافت‌ها و راه‌آوردها، ص ۲۸۰.
۷. تبیین مفهوم مدیریت اسلامی، ص ۲۴.
۸. درآمدی بر مدیریت اسلامی، ص ۱۴۸-۱۴۹.
۹. تبیین مفهوم مدیریت اسلامی، ص ۲۳-۲۵.
۱۰. پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، ص ۱۸-۱۹.
۱۱. رهیافت‌ها و راه‌آوردها، ص ۲۸۵-۲۸۶.
۱۲. درآمدی بر مدیریت اسلامی و مبانی فلسفی آن، ص ۱۵۲.
۱۳. پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، ص ۲۷۲-۲۷۳.
۱۴. رهیافت‌ها و راه‌آوردها، ص ۲۸۸-۲۸۹.
۱۵. پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، ص ۲۷۳-۲۷۴.
۱۶. رهیافت‌ها و راه‌آوردها، ص ۲۹۰.
۱۷. پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، ص ۲۷۵-۲۷۶.
۱۸. درآمدی بر مدیریت اسلامی و مبانی فلسفی آن، ص ۱۵۶.
۱۹. پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، ص ۲۴-۲۵.
۲۰. رهیافت‌ها و راه‌آوردها، ص ۲۹۸-۳۰۰.

فهرست منابع:

۱. درآمدی بر مدیریت اسلامی و مبانی فلسفی آن از منظر علامه مصباح یزدی، محمد مهدی نادری قمی، قم، انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، ۱۴۰۲.
۲. رهیافت‌ها و راه‌آوردها (ج ۳)، دیدگاه‌های حضرت آیت‌الله محمد تقی مصباح یزدی در زمینه جامعه‌شناسی، علوم سیاسی، مدیریت، اقتصاد، جمعی از نویسندگان، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، ۱۳۹۵.
۳. پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، استاد محمد تقی مصباح یزدی، تحقیق و نگارش، غلامرضا متقی‌فر، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، ۱۳۷۹.
۴. «تبیین مفهوم مدیریت اسلامی»، محمد تقی مصباح یزدی، در: نگرشی بر مدیریت در اسلام (مجموعه مقالات ارائه شده در چهارمین سمینار بین‌المللی مدیریت اسلامی)، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۵.
۵. «تلازم معنا و روش در مدیریت اسلامی، با تأکید بر دیدگاه علامه مصباح یزدی»، محمد مهدی نادری قمی، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، شماره ۲۱.

ارزش‌های اخلاقی را تقویت کرد و این بهترین جانشین برای سیستم کنترل پیچیده است. پس حتی با نگاه اقتصادی نیز به ارزش‌های اخلاقی و شناخت آن ارزش‌ها و هم‌چنین شناخت انسان نیازمندیم. علاوه بر سؤال اول که به آن اشاره شد، سؤال مهم‌تر این است که آیا از دیدگاه اسلام، همین که مؤسسه‌ای به اهداف اقتصادی خود برسد به هدف مطلوب خود رسیده است یا این که غیر از اهداف اقتصادی، اهداف بالاتری هم مدنظر است، اهدافی که در صورت تعارض با اهداف اقتصادی، آنها را تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهند؟ مسلماً اهداف صرفاً اقتصادی با کرامت انسانی سازگار نیست، بلکه اقتصاد، تنها وسیله‌ای است که ممکن است او را در راه رسیدن به هدف نهایی یاری دهد. این‌گونه نیست که برای کسب منفعت و ایفای مدیریت، هر روشی مطلوب باشد، بلکه باید روش‌هایی را برای مدیریت انتخاب کرد که به کرامت انسانی کارمندان لطمه‌ای نزنند؛ یعنی نه تنها مانع تکامل روحی و معنوی آنان نشود، که در این جهت آنها را کمک کند. به هر حال این موضوع فعلاً به عنوان یک سؤال مطرح است که آیا در سیستم مدیریت اسلامی، غیر از اهداف مؤسسات و سازمان‌های فعلی که عمدتاً اهداف مادی و اقتصادی است، ممکن است هدفی بالاتر از این اهداف وجود داشته باشد؟ به بیان دیگر، کسی که رهبر جامعه است و مدیریت جامعه‌ای را بر عهده دارد، رفتار او با جامعه چگونه باید باشد؟

آیا باید اهداف مادی و صرفاً اقتصادی مؤسسات تولیدی را بپذیرد یا آن که باید اهداف بالاتری را بر این مؤسسات حاکم کند؛ یعنی آنها را ملزم کند که اهداف بالاتری را بپذیرند و آنها را وادار کند که اهدافشان را توسعه دهند؛ یعنی این که تنها به منافع شخصی خود یا منافع مؤسسه شخصی خود اکتفا نکنند و منافع کل جامعه را مدنظر بگیرند، حتی منافع سایر جوامع و به طور کلی منافع انسانیت را هم مد نظر بگیرند. اینها یک سلسله ارزش‌های خاصی است که معمولاً در دانشگاه‌های غربی مطرح نمی‌شود یا این که به سادگی از کنار آن می‌گذرند، در حالی که بررسی این مسائل برای ما ضروری است و طرح این مسائل از دیدگاه اسلامی ضرورت دارد. تا زمانی که این مسائل را نشناسیم و آنها را حل نکنیم، نمی‌توانیم نظریات اسلام را به دنیا ارائه دهیم. (۲۰)

