

## نشست علمی مدیریت در اسلام

سخنران: دکتر حسن عابدی جعفری<sup>۱</sup>

تاریخ برگزاری: ۸۶/۲/۳۱

در بحث ارزشی و مدیریت اخلاقی یا اخلاق مدیریت، هم غربی‌ها بسیار تلاش کرده‌اند و هم در حوزه مدیریت اسلامی کتاب‌های زیادی نوشته شده است؛ اما کار تطبیقی جدی‌ای که رویکرد اخلاقی ما را با رویکرد اخلاقی غربی‌ها تطبیق کرده باشد، در حوزه مدیریت یا کم است یا نیست. به همین دلیل، این بُعد هنوز قابل بررسی است.

آنچه در اخلاق مدیریت نوشته شده، عمدتاً در حوزه سلوک اخلاق مدیریتی است؛ یعنی کمتر وارد مباحث نظری اخلاق شده‌اند. در مورد فلسفه اخلاق در مدیریت نیز تلاش چندانی نشده است. بنابراین، در زمینه سه لایه اخلاق در حوزه سلوک و رفتار، اخلاق در بُعد نظری و اخلاق از منظر فلسفی، مطالب فراوانی داریم؛ یعنی عمق مباحث اخلاقی در حوزه علمیه در هر سه بُعد بسیار زیاد است و کتاب‌ها و مقاله‌های متعددی در این زمینه وجود دارد؛ مانند کتاب *اخلاق کارگزاران* اثر آیت‌الله جوادی آملی.

در حوزه عرفان و بحث‌های شناخت دل، در مدیریت خیلی کم تلاش شده است. به هر حال، درباره عرفان و اینکه همه‌چیز تجلی الهی است و بحث اسما و صفات خداوند و ده‌ها معنای لطیف دیگر، پژوهش‌های کمی وجود دارد؛ اما در حوزه شناخت و حیانی و اینکه وحی، مبنای شناخت مدیریت در منابع مدیریت اسلامی قرار بگیرد، خوشبختانه براساس آیات و روایات و سیره، مطالب متعددی نوشته شده است. یکی از این آثار، تلاش استاد علامه مرتضی مطهری در حوزه مدیریت است که ایشان نحوه استفاده از منابع وحی در مدیریت را نشان داده‌اند. استاد مطهری در سخنرانی‌ای با عنوان *رشد اسلامی یا مدیریت و رهبری در اسلام*، از منابع اسلامی، دو مفهوم رشد و امامت را استنباط کرده‌اند. ایشان سپس با مراجعه به سیره و بیان مصداق‌ها، مفهوم زیبایی را با عنوان *رشد مطرح کردند* که در زمان خودش کاملاً در رشته مدیریت بدیع بود؛ مباحثی مانند مدیریت خویشتن که سال‌ها بعد مفهوم *self management* پدید آمد؛ یعنی از نظر زمانی نیز فضل تقدم با تحقیقی است که استاد شهید مرتضی مطهری در اواخر دهه چهل انجام دادند.

من تلاش کردم که مدل را خدمت عزیزان تقدیم کنم. از یک سو ما انسان‌شناسی را داریم که می‌خواهد بشناسد، و از سوی دیگر، موضوع مورد شناسایی را داریم که این دو با هم سنخیت دارند؛ یعنی این از توانایی‌های شناخت در لایه‌های گوناگون برخوردار است و این پدیده هم قابل بازشکافی و کنار زدن پرده‌ها و حجاب‌ها برای جلوه‌های گوناگون که بشود از این شناخت استفاده بهینه کرد، در میان این دو، علمی وجود دارند که کمک می‌کنند این نوع شناخت‌ها را نسبت به پدیده‌ها به دست آوریم؛ یعنی شناخت حسی، با کمک علوم حسی تجربی موجب می‌شود مدیریت تجربی را بشناسیم؛ شناخت عقلی به کمک علوم عقلی مثل فلسفه باعث آشنایی با مدیریت فلسفی یا فلسفه مدیریت، و شناخت عرفانی با استفاده از عرفان موجب آشنایی با لایه عرفان مدیریت می‌شود.

<sup>۱</sup>. استاد دانشگاه تهران.

این پرسش مهم است که مدیریت زیباست یا زشت؟ چه زیبایی‌ای در مدیریت وجود دارد؟ آیا این زیبایی مربوط به حوزه نظری مدیریت است یا عرصه عملی؟ در حوزه نظری می‌توان شاخص‌هایی را برای سنجش زیبایی در نظر گرفت. ممکن است برخی از نظریه‌ها به لحاظ نظری خیلی قوی نباشند؛ اما به راحتی مورد پذیرش قرار گیرند. برای نمونه، سلسله‌مراتب نیازهای آقای مزلو از لحاظ نظری خیلی قوی نیست و نقدهای فراوانی به آن وارد شده است؛ اما به آسانی مورد پذیرش قرار می‌گیرد؛ زیرا لطافت و زیبایی آن دلنشین است؛ اما اینکه شاخص زیبا بودن یک نظریه چیست، بعدها در مورد آن سخن خواهیم گفت. مدیریت نظری در حوزه عمل، به صورت رفتار بروز می‌کند. پرسش این است که شاخص رفتار زیبا در مدیریت چیست؟ به نظر می‌رسد در این مرحله پیوند وثیقی بین زیبایی‌شناسی و اخلاق ایجاد می‌شود؛ زیرا اخلاق مشخص می‌کند که کدام رفتار زیبا و کدام رفتار زشت است؛ یعنی براساس معیارهای فعل اخلاقی می‌توانیم بگوییم کدام رفتار زیبا و کدام رفتار نازیباست. بین این مراحل که بیان کردم، سلسله‌مراتبی نیز وجود دارد.

بخشی از اینها جنبه احراز شرایط اولیه را دارند؛ مانند قسمت‌هایی که درباره مطالب عقلی یا حتی مسائل حقوقی سخن می‌گوییم. این شرایط، ما را به حد تعادل می‌رساند. اما از یک‌جایی به بعد، شناخت‌های مدیریت، ما را از «هست‌ها» به «بایدها» هدایت می‌کند؛ یعنی مدیریت، تکنولوژی انتقال از هست‌ها به بایدهاست. اگر با این مفهوم به مدیریت بنگریم، آن‌گاه نقش اخلاق در این حوزه مشخص می‌شود. برای نمونه، بعد از اینکه قانون حلال و حرام رعایت شد، اخلاق وارد صحنه می‌شود و ما را به سمت کمالات سوق می‌دهد. یعنی ما را از هست‌ها به بایدها انتقال می‌دهد؛ یا در حوزه عرفان ما را از آنچه که هستیم، به مراتب بالاتری سیر می‌دهد. بنابراین، بخشی از مطالب مدیریت، مانند مطالب عقلی یا حقوقی مشخص می‌کند که حد عدالت چیست؛ اما بخشی از شناخت‌های مدیریت به ما کمک می‌کنند تا از این حداقلی که داریم، به پله‌های بالاتر صعود کنیم؛ مانند رویکرد اخلاقی. در رویکرد اخلاقی، وقتی فعل اخلاقی تعریف می‌شود، اولین ویژگی آن مقدم داشتن منافع دیگران بر منافع خودمان است. یعنی گذشت، ایثار و از خودگذشتگی، آغاز این حرکت است. البته ویژگی‌های دیگری هم دارد؛ پس از گذر از فعل اخلاقی، وقتی به شناخت‌های عرفانی می‌رسیم، دیگر خودی باقی نمی‌ماند که منافعش مقدم یا غیرمقدم باشد. بنابراین، از یک حداقلی شروع می‌شود و به تدریج انسان را به مراتب بالاتر سوق می‌دهد. از این رو، «هست‌ها» و «بودها» که بحث‌های عقلی، علمی و حسی‌اند، ما را به سمت «شدن‌ها» و «بایدها» هدایت می‌کنند.

پس این دو مکمل هم‌اند و هیچ‌کدام قابل انکار نیست؛ یعنی باید به «هست‌ها» نیز توجه کرد تا بگوییم روابط بین پدیده‌ها چیست. این همان چیزی است که علم و تعقل کمک می‌کند تا هرچیز را سر جای خودش قرار دهیم. رعایت موازین عقلی موجب عدالت می‌شود؛ اما بالاتر از موازین عقلی و خردگرایی، برای رشد انسان فضای بسیاری وجود دارد. سؤال مهم آن است که بخش‌های تثبیت انسان‌ها در سازمان‌ها یا فراتر از سازمان‌ها در مدیریت، از نگاه اسلامی چگونه انجام می‌گیرد و رشد دادن انسان‌ها از مرحله‌ای که هستند به جایی که باید بروند، چگونه صورت می‌گیرد؟ اگر این نگرش را داشته باشیم، باید بگوییم تمام ساختارهایی که در مدیریت، سیاست و هر علم دیگری می‌شناسیم، بسترهایی برای رشد انسان هستند؛ یعنی گهواره و مهد رشد انسان‌اند. معنای مخالف آن نیز این است که اگر در این بسترها رشد انسان‌ها تحقق پیدا نکند، از اصل هدف خودشان بازمانده‌اند؛ یعنی سازمانی که در آن انسان‌ها به جای اینکه رشد کنند، رکود یا تنزل داشته باشند. بنابراین، با این تعبیر، سازمان مشکل خیلی جدی دارد و نتوانسته است رسالت اصلی خودش را ایفا کند. پس

مدیریت به این معنا به ما کمک می‌کند تا «هست‌ها» یا «بودها» را به «بایدها» تبدیل کنیم. این نتیجه‌ای است که به‌تازگی در مدیریت به آن رسیده‌اند. پیش از این، اگر از مدیریت سخن می‌گفتند، آن را مانند علوم دیگر، علمی برای نشان دادن روابط بین پدیده‌ها می‌دانستند. اما در حال حاضر این‌گونه نیست؛ بلکه مدیریت دو بخش دارد؛ یک بخش آن، چستی و چگونگی روابط پدیده‌ها را نشان می‌دهد و نظریه‌هایی اند که هست‌ها را بیان می‌کنند؛ بخش دیگر مدیریت به‌طور کامل تجویزی است و به ما می‌گوید اگر چگونه باشد بهتر است؛ یعنی توصیه می‌کند بهترین سبک رهبری، مشارکتی است؛ بهترین روش انجام کار، روش علمی است و...؛ بدین معنا که افزون بر هست‌ها، این تجویزها را نیز دارد تا به شما کمک کند. نتیجه اینکه، در بخش دوم که دنبال حداکثرسازی هستیم، شاید با غرب مشابهتی داشته باشیم - البته در مقام انسان بودن نه به‌عنوان اندیشه خودمان - و آن اینکه ما هم در نگاه خودمان دنبال کمال می‌گردیم؛ ما معتقدیم انسان برای رسیدن به کمال آفریده شده است. بنابراین، آیا نمی‌توان بحث کمال‌گرایی و کمال‌جویی انسان را به‌شکلی در مدیریت وارد کرد و از این منظر به بحث‌های مدیریت نگریست؟ اگر از این زاویه وارد شویم، مفاهیمی مثل کمال، زیبایی و مرکب عشق، برای چگونگی حرکت بین هست‌ها و بایدهاست. اینها در مدیریت تجلی می‌یابند. در غیر این صورت، مدیریت موضوع خشکی خواهد بود که فقط به ابزار رقابت خصمانه بین سازمان‌ها و بلعیدن یکدیگر خلاصه می‌شود و در آن، مفاهیمی مثل تعاون، همکاری، ایثار و غیره دیگر جایگاهی ندارد. به عبارت دیگر، مدیریت یک چهره‌خشن و زشتی خواهد داشت، نه یک چهره‌زیبا، لطیف و جذاب. به نظر می‌رسد در حوزه اسلامی، درباره بحث‌های جذابیت مدیریت کارهای زیادی باید انجام شود.