

نقد کتاب «مدیریت اسلامی» تألیف حجة الاسلام محمد حسین نبوی

ناصر باقری

عضو هیأت علمی دانشگاه امام حسین (ع)

چکیده

این مقاله به بررسی و نقد کتاب مدیریت اسلامی تألیف حجة الاسلام محمد حسن نبوی می‌پردازد و ابتدا کتاب را از جهت روشی مورد ارزیابی و سپس از جنبه محتوا و ساختار مورد توجه قرار داده است. همچنین نقاط قابل توسعه کتاب جهت غنی‌تر شدن کتاب و باز کردن زمینه‌های دیگر تحقیق عنوان می‌شود.

کلید واژه‌ها: مدیریت اسلامی، رویکرد استنباطی، رویکرد تهذیبی، رویکرد تأسیسی

مقدمه

بعد از پیروزی انقلاب اسلامی یکی از مباحث مطرح شده بحث اسلامی کردن دانشگاه‌ها و به دنبال آن مباحث مربوط به علم دینی و ایجاد رابطه میان شاخه‌هایی از علم تجربی و دین در قالب تعبیری مانند روان‌شناسی اسلامی، جامعه‌شناسی اسلامی، مدیریت اسلامی و... مطرح شده که بسیار چالش‌برانگیز بوده است زیرا فضای نشو و نمای علوم تجربی معاصر به طور عمده غیر دینی و گاه ضد دینی بوده است. از این رو طرح ترکیب علوم به همراه اسلام عجیب و شگفت‌انگیز می‌نمود و موجب شد که هم در زمینه تبیین مفهوم علم دینی و هم در زمینه مصادیق آن (مدیریت اسلامی و...) مقالات و کتب متعددی به رشته تحریر درآید. این مقاله بررسی یکی از کتبی است که در زمینه مدیریت اسلامی به رشته تحریر درآمده است.

چاپ اول کتاب مدیریت اسلامی نوشته حجة الاسلام محمد حسن نبوی در سال ۱۳۷۳ انتشار یافته و چاپ هفتم آن با ویرایش سوم در سال ۱۳۸۲ در ۳۹۱ صفحه از سوی انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم منتشر شده است. نویسنده، مدیریت را در چارچوب اسلام توضیح و تشریح نموده است؛ هدف وی بیان وظایف مدیران از دیدگاه اسلام است و از آیات و روایات و سیره پیامبر و معصومین (ع) نیز استفاده نموده است. از آن جا که این کتاب به عنوان یکی از منابع درس مدیریت اسلامی و الگوهای آن مورد استفاده می‌باشد جهت بررسی و نقد انتخاب شده است.

کتاب دارای فهرست مطالب، پیشگفتار در دو صفحه در مورد ضرورت (دلایل) پرداختن به مدیریت اسلامی می‌باشد. مقدمه کتاب در سه صفحه درباره سازمان‌ها و تئوری‌های موجود مدیریت (از تئوری‌های کلاسیک تا نئوکلاسیک‌ها) در مقایسه و

نقد این تئوری‌ها بیان می‌شود.

کتاب جمعاً شامل سیزده فصل است فصل اول درباره حکومت و مدیریت اسلامی در شش صفحه فصل دوم و سوم درباره برنامه‌ریزی و ارکان آن در ۳۶ صفحه فصل چهارم درباره سازماندهی در ۲۵ صفحه فصل پنجم درباره انگیزش بیست صفحه فصل ششم تا هشتم در مورد رهبری، صفات رهبری و رفتار رهبری در ۷۶ صفحه و فصل نهم و دهم در مورد سلوک مدیریت و لغزشگاه‌ها در ۸۶ صفحه فصل یازدهم و دوازدهم درباره کنترل و پیگیری در ۴۲ صفحه و نهایتاً فصل سیزدهم درباره تصمیم‌گیری در ۲۸ صفحه می‌باشد.

الف - نقد روشی اثر

رویکردها به مدیریت اسلامی را به تبع رویکردهای مختلف به علم و دین می‌توان به سه رویکرد اصلی تقسیم کرد.

۱- رویکرد استنباطی: این رویکرد در علم دینی مبتنی بر دین‌شناسی دایره‌المعارفی است و در این رابطه دو نظر وجود دارد. یکی اینکه تصور بر این است که دین همه علوم را با همه جزئیات آنها را در بردارد و باید کوشید تا با مطالعه دقیق متون دینی مواد علم مورد نظر را از آنها استنباط و اخراج کرد و سپس با تألیف و سازماندهی آنها پیکره علم مورد نظر را سامان بخشید. و عقیده بر این است که اصول کلی همه علوم در دین یافت می‌شود لذا فراهم آوردن یک علم دینی مستلزم آن است که اصول و کلیات آن از متون دینی استخراج شود و سپس به شیوه‌ای استنباطی اصول و کلیات موارد و یافته‌های جزئی مشخص شود. (باقری، ۱۳۸۲:

۲- رویکرد تهذیبی و تکمیل علوم موجود (امضایی): طرفداران دیدگاه تهذیبی معتقدند که از علوم موجود می‌شود بخشهایی را برگزید و با عبور از فیلترهای دینی علوم دینی را ایجاد کرد. گاهی به عنوان اینکه دین با علم سازگار است راه‌حل‌های علمی را با توجه به ارزش‌های دینی خود انتخاب می‌کنیم (بعنوان مثال می‌توان از تفسیر طنطاوی که نکات علمی را در ذیل تفسیر آیات بیان کرده است نام برد) که تلقی از علم دینی این است که علوم موجود با نظریات و اندیشه اسلامی از ناخالصیها و انحرافات پیراسته شود و احتمالاً بخش‌هایی نیز بر آن افزوده شود. در این رابطه به مطالعات و تحقیقات محمد نقیب العطاس تحت عنوان اسلامی کردن دانش که در مالزی صورت گرفته نیز می‌توان اشاره کرد.

اشکالات این روش عبارتند از:

- به وجود آوردن مجموعه‌های ناهم‌ساز

- دست بردن به تهذیب و تصفیه پیکره نظریه‌ها و افزودن عناصری از اندیشه اسلامی به آنها ممکن است بدون توجه به این امر انجام شود که آیا بنیان‌های اندیشه اسلامی با مبانی و مبادی نظریه‌ای معین همخوانی دارد (یعنی مفروضات معرفت‌شناختی و هستی‌شناختی موجود در پیکره علم با مفروضات دینی دو معنای متفاوت است زیرا به لحاظ معنای هستی‌شناختی حقیقت ممکن است یک وضع موجود با واقعیت موجود به دور از حقیقت و باطل باشد) زیرا معرفت‌شناسی رایج واقعیت‌گرا است لذا مطابقت با واقعیت را به منزله معیار درستی علم در نظر می‌گیرد در حالی که معرفت‌شناسی اسلامی حقیقت‌گرا است و مطابق با واقع را کافی نمی‌داند به عنوان مثال یافته‌های مهندسی ژنتیک در مورد انسان هر چند مطابق با واقع باشند

کاذب‌اند زیرا با تفسیر حقیقی انسان به نحوی که در اسلام مطرح شده است هماهنگ نیست (باقری، ۱۳۸۲: ۲۴۵-۲۴۴)

- تطبیق تکلف آمیز آیات و روایات با مطالب و مباحثی که در دیدگاه‌های نظریه‌ای مطرح شده است، مقصود این است که برای تطابق داشتن آیه‌ها، روایات با مطالب موجهی که درون نظریه‌ای ملاحظه شده، معانی و برداشتهایی به آیه یا روایات مورد نظر جمع‌ی حمل شود که از آن آیه و روایت استفاده نمی‌شود. (باقری، ۱۳۸۲: ۲۴۶)

- احساس بی‌نیازی کاذب: وقتی مطلب مجملی از متون دینی در کنار مباحث دقیق و تفصیلی یافته نظریه‌های علمی قرار می‌گیرند و این احساس بی‌نیازی کاذب را در ما پدید می‌آورند که اسلام نیز در این باب سخن گفته است این احساس را از آن رو بی‌نیازی کاذب می‌نامیم که سخنان کوتاه و مجمل نمی‌توانند به آگاهی دقیق و تفصیل یافته‌ای بیانجامد که علوم در پی دست یافتن به آن هستند اما در عین حال دغدغه ذهنی ما را در این مورد فرو می‌نشانند که متون دینی نیز در باب آن سخن گفته‌اند (باقری، ۱۳۸۲: ۲۴۷).

- وهن اسلام: رویکرد تهذیبی و تکمیل علوم موجود به سبک معین به تنظیم محتواهای آموزش نیز می‌انجامد که در آن مطالب مختلفی از نظریه‌های علمی و مصادیق برگرفته از آیات و روایات در کنار هم می‌آیند این سبک از تنظیم محتوا با نظر به مشکلات سه گانه پیشین به کم مایه وانمود کردن دین و متون دینی منجر می‌شود. زیرا این تصور را در خواننده پدید می‌آورد که متون دینی به اشاراتی کوتاه و مجمل بسنده کرده‌اند در حالی که دانشمندان و نظریه‌های علمی در همان زمینه مطالب و مباحث دقیق و فراوانی را به دست می‌دهند (باقری، ۱۳۸۲: ۲۴۸).

۳- رویکرد تأسیسی: طرفداران این دیدگاه معتقدند که از آنجایی که هر علمی مبتنی بر یک سری مفروضات غیر علمی است (لزوماً تجربی نیستند) همه علوم موجود ریشه در یک دیدگاه فلسفی دارند لذا ما هم می‌توانیم با مبنا قرار دادن گزاره‌هایی که از دین اخذ می‌کنیم علمی را سامان دهیم که دینی باشد یعنی به جای قرار دادن دیدگاه‌های علوم در مورد انسان، دیدگاهی که در قرآن آمده است را مبنای انسان‌شناسی قرار دهیم و در علوم مختلف تئوری پردازی کنیم و به بوت‌آزمون بگذاریم.

در این رویکرد علم دینی همچون موضوع هر نوع تلاش علمی دیگری باید در پرتو قدرت الهی بخش پیش فرضهای خاص خود از سویی و تلاش تجربی از سوی دیگر تکوین یابد. بحث درباره علوم انسانی اسلامی در گروهی آن است که بتوان قسمتهایی از اندیشه اسلامی را به منزله پشته‌ای متافیزیکی برای تحقیق در علوم انسانی به کار گرفت. با توجه به نفوذ عمیق پشته‌های متافیزیکی در مرحله‌های مختلف بسط و گسترش یک نظریه علمی می‌توان نظریه علمی را به نحوی به پشته‌ای متافیزیکی آن منتسب دانست در صورتی که اندیشه‌های اسلامی بتوانند چنین نفوذ عمیقی را در جریان تکوین ریشه یا ریشه‌هایی از علوم انسانی عهده دار شوند به سبب همین نفوذ محتوایی می‌توان آن را به صفت اسلامی منتسب گرفت و از علوم انسانی اسلامی سخن گفت.

علم دینی به این معنا موجودیتی یکپارچه خواهند داشت. این یکپارچگی بدین نحو حاصل می‌شود که تلقی‌های دینی به منزله پیش فرض اخذ می‌شوند و آنگاه با الهام از آنها فرضیه‌پردازی‌هایی در مورد مسایل روانی و اجتماعی صورت می‌پذیرد که صورت طبیعی تناسبی میان این فرضیه‌ها با تلقی‌های دینی وجود خواهد داشت.

پس از تکوین فرضیه‌ها نوبت آزمودن تجربی آنها فرا می‌رسد و اگر شواهد کافی فراهم آید می‌توان از یافته‌های علوم تجربی سخن گفت این یافته‌ها علمی‌اند، زیرا از بوته تجربی بیرون آمده‌اند. دینی‌اند، زیرا رنگ تعلق به پیش فرض دینی دارند. از ساختاری همگن و یکپارچه برخوردارند، زیرا فرضیه‌ها در پرتو پیش فرضی معین و به تناسب و اقتضای آن پیش فرض تحول یافته‌اند و سرانجام از این اتهام به دوراند که دین را به آزمون و تجربه گرفته‌اند زیرا آن چه به آزمون گرفتار می‌شود فرضیه‌های ما است که ملهم از ایده‌های دینی‌اند نه خود ایده‌های دینی. برخی از این گونه فرضیه‌های ما می‌توانند برخفا باشند و برخی دیگر می‌توانند به شواهدی تجربی دست یابند (باقری، ۱۳۸۲: ۲۵۰-۲۴۹).

در رابطه با روش شناسی اثر موارد زیر قابل توجه است:

۱- قالب ارائه مطالب اسلامی همان ساختار مطلب غربی می‌باشد به نظر می‌رسد برای طرح مطالب اسلامی از کلید واژه استفاده شده است. سؤال این است که آیا روایات و آیات مطرح شده تمامی مطالب موجود در این زمینه می‌باشد و یا منتخبی از آنها می‌باشد در این صورت براساس چه روشی انتخاب صورت گرفته است. با احادیث و روایات متعارض با مباحث چگونه برخورد شده است؟

۲- روش بکار گرفته شده روش امضائی می‌باشد از این روش به دو صورت می‌توان استفاده کرد: یک برخورد موضوعی که مطالب در قالب موضوعات از پیش مشخص شده عنوان می‌شود و به صورت طبیعی یک برخورد سطحی می‌باشد. برخورد دوم برخورد سؤالی می‌باشد که اول سؤالات اساسی مربوط به موضوعات مطرح و سپس پاسخ سؤالات از درون مطالب اسلامی استخراج و ارائه می‌شود که روش دوم برخورد عمیق‌تری نسبت به ارایه مطالب موضوعی می‌باشد.

۳- در مقایسه دو روش امضائی و تأسیسی می‌توان گفت روش امضائی یک تلاش سطحی در تولید علم است و همانند تولید مونتاژ می‌باشد که قطعات مختلفی را در کنار هم قرار داده و یک چیزی را ایجاد کرده باشد در حالی که شکل مطلوب در تولید اصلی کالا می‌باشد از این نظر اگر این اثر بادیگاه تأسیسی در پاسخ به سؤالات اساسی به وجود می‌آید از جایگاه ویژه‌ای برخوردار بود.

ب - نقد محتوایی اثر

ب - ۱- مرور اجمالی بر محتوای اثر

نویسنده با ذکر هدف از تدوین کتاب و اشاره به این که بعضی از نویسندگان کتاب‌های مدیریت اسلامی از مباحث روز مدیریت بی اطلاع هستند و برخی دیگر از آنان به رغم آشنایی با مباحث مدیریت با منابع اسلامی آشنا نیستند سعی نموده با شناخت مباحث مدیریت جدید و استفاده از منابع غنی اسلامی بحث مدیریت اسلامی را به شکل کاملاً جدی مطرح کند. وی با اشاره به عدم کفایت نظریه‌های غربی معتقد است این نظریه‌ها در نهایت تنها به انگیزه‌های انسانی در جهت تولید بیشتر و نیل به اهداف سازمانی می‌انديشند.

پیشگفتار کتاب در مورد ضرورت (دلایل) پرداختن به مدیریت اسلامی می‌باشد. مقدمه کتاب درباره سازمان‌های عربی و طویل موجود و تئوری‌های موجود مدیریت از تئوری‌های کلاسیک تا نئوکلاسیک‌ها است. در نقد این تئوری‌ها بیان می‌شود که هدف سازمان‌ها رسیدن به سود بیشتر می‌باشد در حالی که در مدیریت اسلامی رسیدن به سود سازمانی یکی از اهداف می‌باشد.

در فصل اول به تشکیل حکومت از نظر اسلام، ضرورت عدالت در این

حکومت، ارتباط حکومت با مدیریت و لزوم آگاهی از مدیریت اسلامی اشاره شده است. نویسنده در این فصل به تعاریف متداول مدیریت اشاره کرده در نهایت تعریف مدیریت را «هنر و علم به کار گیری صحیح افراد و امکانات در جهت وصول به اهداف سازمانی به نحوی که با موازین شرع مغایرت نداشته باشد» می‌داند و معتقد است اسلام دینی است که برای اداره، رهبری و مدیریت جامعه برنامه داشته و ضمن رعایت حقوق انسانی افراد بشر، ایجاد حرکت و پویایی انسان‌ها را در مسیر مستقیم الهی خود رشد می‌دهد.

در فصل دوم نویسنده به اهمیت برنامه‌ریزی اشاره کرده و این اهمیت را از نظر قرآن، احادیث و روایات متذکر می‌شود. از دید نویسنده برنامه‌ریزی موجب جلوگیری از ندامت و استفاده بهتر از امکانات است. نویسنده پس از اشاره به اعتقاد به حل مشکل استفاده از روند گذشته و تفکر به عنوان لزوم برنامه‌ریزی را به دو نوع جامع و عملیاتی تقسیم کرده است.

در فصل سوم تحت عنوان ارکان برنامه‌ریزی از هدف به عنوان رکن اصلی برنامه‌ریزی نام می‌برد و سپس هدف به دو دسته اهداف الهی (هدایت انسانها به پرستش خداوند یکتا، دوری از طاغوت‌ها، تعلیم کتاب و حکمت، تزکیه و قیام به قسط) و اهداف سازمانی (اهداف عملیاتی) تقسیم شده است. از دید نویسنده بلند همتی، واقع‌بینانه بودن اهداف، عدم کلی‌گویی و ویژگی‌های مطلوب در اهداف هستند. پیش‌بینی رکن دوم برنامه‌ریزی به شمار می‌رود. در این امر نویسنده برای مشورت و نظرخواهی از صاحب نظران و انسان‌های دانا و با تجربه اهمیت قایل است. در فصل چهارم کتاب سازماندهی مورد بحث قرار گرفته است. سازمان و شناسایی و دسته‌بندی کارها، مبانی سازماندهی تجزیه و تحلیل عملیات، دسته‌بندی

شغل‌های صف و ستاد، سیر عملیات جهت رسیدن به سازمان مناسب، و تناسب هزینه سازماندهی با منافع حاصل از آن و واگذاری اختیارات و مسئولیت‌ها تعریف شده است. نویسنده با استناد به نامه حضرت علی (ع) به مالک اشتر به اهمیت انتخاب مسئول و گروه‌های مورد نظر آن حضرت و وظایف مدیر در قبال هر یک از گروه‌ها و تقسیم کار و سازماندهی امور اشاره کرده است. امتحان و آزمایش مسئولان به منظور سنجش توانایی‌های آنان، توجه به تناسب فرد و مسئولیت، رعایت ویژگی‌هایی مانند: تجربه و پاکی، عضویت در خانواده صالح، سابقه دینداری داشتن، نشاط در کار از جمله ویژگی‌های لازم برای مدیریت مطرح شده است که در نظام‌گزینش مدیر باید به آنها توجه شود.

فصل پنجم کتاب به موضوع انگیزش پرداخته و نویسنده با تعریف انگیزه و بیان تأثیر انگیزش به این نکته اشاره نموده که در صورت ایجاد انگیزش بیشتر برای کارکنان آنها با ۸۰ تا ۹۰ درصد توانایی خود کار خواهند کرد. سپس نویسنده اشاره می‌کند که در همه انسان‌ها انگیزش برای تأمین نیازمندی‌ها و انگیزش در جهت جاذبه‌های معنوی وجود دارد ولی نوع دوم انگیزش دارای نوسان است. برخی از مردم مسائل معنوی را در اعتقاد و رفتار خود پذیرفته‌اند عده‌ای آن را در اعتقاد خود راه داده ولی در رفتار به آن عمل نمی‌کنند و جمعی نیز تأثیر مسائل معنوی را در خود ضعیف کرده و یا از بین برده‌اند. از نظر نویسنده در مدیریت اسلامی ایجاد انگیزه و حرکت تنها با انگیزه‌های مشروع جایز است و مدیران مسلمان باید این قاعده مهم را رعایت کنند. تأمین نیازمندی‌ها، مذمت بیکاری، رسیدگی به درماندگان، پرستش خدا و تلاش در جهت جلب رضایت وی از مواردی است که به زعم نویسنده در ایجاد انگیزه تأثیر به سزائی دارد.

در فصل ششم کتاب، رهبری مورد بحث قرار گرفته است. نویسنده پس از ذکر تعاریفی از رهبری به موضوع قدرت پرداخته و صفات فردی رهبر، رفتار رهبر، زیردستان، همکاران، فرادستان، سازمان، موفقیت و شرایط را جدا از قدرت مقام در اجرای دستورهای رهبر مؤثر می‌داند.

در فصل هفتم صفات فردی رهبر مورد بحث قرار گرفته است. نویسنده با اشاره مختصر به نظرات برخی از صاحب نظران در این زمینه، به بررسی ویژگی‌های فردی رهبر در آیات و روایات پرداخته است. سعه صدر (شرح صدر) و علائم آن (حکم، متانت در شادی‌ها، مقاومت در برابر مشکلات، تحمل افکار مخالف، پرهیز از مستی ریاست)، هوش، توانمندی‌های علمی و فنی، دارا بودن قدرت ابتکار و نوآوری، سعی و کوشش، پشتکار و شجاعت، شهرت، بیان (داشتن قدرت سخنوری) که خود شامل قدرت تفهیم پیام و زیبایی کلام است، ایمان به خدا و عمل صالح از نظر نویسنده از جمله ویژگی‌های مربوط به صفات رهبری در مدیر مسلمان است.

در فصل هشتم کتاب رفتار رهبری مورد بحث قرار گرفته است. نویسنده ابتدا به اهمیت رفتار رهبر اشاره نموده سپس به توضیح مختصر نظریه‌های موجود در خصوص سبک‌های رهبری و نیز نظریه‌های موقعیتی پرداخته، سپس به بررسی سبک رهبری و مدیریت براساس قرآن و روایات پرداخته است. وی اصل محبت به مؤمنان، مهر و محبت به انسان‌ها، لزوم مدارا و دوستی با زیردستان را جزء اصل محبت و دوستی و لزوم فرمانبری، عملی بودن فرمان، اطاعت یک طرفه، تمرد و نافرمانی، به کارگیری شدت را ذیل اصل شدت و سخت‌گیری آورده است. وی با انتقاد از دیدگاه موجود در نظریه‌های موقعیتی و اقتضائی در خصوص نبود بهترین راه در رفتار مدیران، معتقد است دو اصل یاد شده بهترین راه و بالاترین نتیجه را در

مدیریت داشته است در بیان عوامل اثر بخشی، جدا از سبک‌های رهبری، به عوامل دیگری نیز اشاره کرده است. یگانگی هدف‌ها، مشارکت، پرهیز از جزئی نگری، استفاده از فرصت‌ها، پرهیز از لجاجت، و در مجموع رعایت آنچه که به عنوان اخلاقیات اسلامی نام برده است را عوامل تضمین کننده اثر بخشی رهبری می‌داند.

در فصل نهم کتاب عنوان سلوک مدیریت مطرح شده است. عدالت و روابط اجتماعی، عدالت و بیت‌المال، مواردی هستند که نویسنده ذیل این عناوین و با استفاده از روایاتی که بیشتر آنها به نامه‌ها و سفارش‌های امیر المومنین علی (ع) بر می‌گردد به طرح عدالت و سایر عنوان‌های ذی‌ربط پرداخته است.

از نظر نویسنده ادیان و از جمله دین مبین اسلام حل مشکلات مردم را به صورت تکلیف قلمداد کرده‌اند. باید در اصلاح امور مردم همت نمود، به نیازهای آنها رسیدگی کرد و حوائج آنها را برآورده ساخت. نویسنده با استفاده از روایات در این فصل به مدیران توصیه می‌کند که باید زمان مشخصی را برای رسیدگی به حوائج مردم در نظر گرفت و زمینه‌ای را ایجاد کرد که مردم مشکلات خود را به راحتی به آنها بگویند. تحمل سخنان درشت مردم را داشته و در عین حال با آنها درشتی نکند. بخشی از این فصل به موضوع اطرافیان و نقش آنان در موفقیت و شکست مدیر پرداخته و به عواقب سوء چاپلوسی، نفاق، تملق و دروغ برای مدیر اشاره کرده و مدیران را از مجالست و پذیرفتن آنان برحذر می‌دارد و در این راستا از احادیث، روایات و سیره پیشوایان دین نیز کمک می‌گیرد. در ارتباط با گفتار مدیر نیز نویسنده ضمن تأکید بر اهمیت سخن، به سخن خوب و ویژگی‌های آن از جمله کم گوئی، مفید گوئی، متانت در سخن، پرهیز از منت گذاشتن، پرهیز از ادعای بیجا، توجیه زبردستان و رعایت حدود تعریف و تویخ و نیز وفای به عهد اشاره کرده و

در عین حال به سکوت بیجا نیز حمله می‌کند.

فصل دهم کتاب به لغزشگاه‌ها اشاره دارد. منظور نویسنده از لغزشگاه‌ها هر آن چیزی است که موجب غرور، کبر، و مواردی که موجب طغیان نفس مدیر می‌شود. ریاست طلبی، ظلم، تکبر، ترساندن مردم، تحقیر مؤمنان، پذیرفتن هدیه (رشوه) و پنهان شدن از مردم (فاصله گرفتن از آنان) می‌شود از این گروه است.

فصل یازدهم کتاب به موضوع کنترل اشاره دارد. نویسنده پس از تعریف کنترل، عملیات کنترل را تحت سه محور اساسی برنامه، کارگزاران و روند اجرا توضیح می‌دهد. ارکان کنترل از نظر نویسنده عبارتند از ارزیابی و پیگیری. در مجموع عملیات نظارت به سه شکل نظارت آشکار، نظارت درونی، و نظارت پنهانی قابل انجام هستند. در خصوص نظارت درونی مسایلی مانند صفات مأموران مخفی (راستگویی و وفا) عدم تجسس بیجا، واجد اهمیت هستند. از وظایف مهم مدیران به زعم نویسنده فعالیت‌هایی مانند طراحی سیستم ارزیابی، یعنی تعیین نتایج مورد انتظار یا بایدها، تعیین شاخص‌ها برای سنجش نتایج مورد انتظار، تعیین استاندارد یا الگوی مطلوب، تعیین نحوه و روش جمع‌آوری اطلاعات یا طراحی شبکه اطلاعاتی و مقایسه اطلاعات با استانداردها و نتیجه‌گیری هستند که باید به آنها توجه شود. دیگر مسائل مهمی که باید در ارزیابی به آن توجه داشت شناخت نقاط کلیدی و راهبردی است. پس از طراحی سیستم ارزیابی و تعیین نقاط کلیدی، ارزیابی برنامه و نیروها، موارد و نکاتی مانند فعالیت براساس برنامه، اطاعت از مافوق، اشتغال کامل (بهره‌برداری کامل از وقت) تعهد و مسئولیت‌پذیری، توان مدیریت و خلاقیت فکری، جلوگیری از تخلفات شرعی و قانونی، رعایت اخلاق، توجه به مواردی که موجب افزایش نشاط در سازمان می‌شود و توجه به مشکلات اجرایی در روند

اجرای برنامه اهمیت تام دارد.

فصل دوازدهم کتاب به فعالیت پیگیری اشاره دارد که به زعم نویسنده رکن دوم کنترل است. ارزیابی بدون پیگیری هیچ فایده و نتیجه‌ای نخواهد داشت. ارزیابی و پیگیری از دیدگاه نویسنده به عنوان دو بال ارزشمند برای کنترل سازمان هستند. محورهای ارزیابی شامل برنامه، مشکلات اجرایی و مجریان، پیگیری، باید پیرامون همین محور شکل بگیرد. در این فعالیت، قوت‌ها و ضعف‌های عمومی، ضعف‌های تخصصی و قوت‌ها و ضعف‌های فردی مورد توجه قرار دارند. در این زمینه، به نظر نویسنده تشویق نیز کار بسیار لازم و مطلوبی است. به نظر وی باید میان افراد شایسته و خطا کار تفاوت قائل شد. نیروی خطا کار شامل خطا کاران حتمی و متهمان به خطا هستند که میان آنها تفاوت وجود دارد. برای متهمان به خطا مراحل ماند بازجویی، داوری و قضاوت، عفو و گذشت توصیه شده است. نویسنده در فعالیت کنترل مدیران را به حفظ اسرار کارکنان، رعایت و پرداخت حقوق کارکنان که شامل تعیین حقوق، پرداخت حقوق در وقت مقرر و جلوگیری از تضییع حقوق است دعوت می‌کند.

در فصل سیزدهم کتاب، نویسنده به موضوع تصمیم‌گیری پرداخته است. تصمیم‌گیری در مدیریت از اهمیت بسیار برخوردار می‌باشد و از مهم‌ترین عوامل شکست یا پیروزی مدیران به شمار می‌رود. تصمیم‌گیری دارای شش مرحله است: مرحله اول شامل تشخیص و تعیین مشکل و شناخت موانع و یافتن علل مشکلات است. در مرحله دوم راه‌های ممکن برای برطرف کردن مشکلات شناسایی می‌شود. مرحله سوم مرحله انتخاب معیار برای سنجش و ارزیابی راه‌حل‌هاست. در مرحله چهارم کلیه راه‌حل‌ها و نتایج آنها با یکدیگر مورد ارزیابی و مقایسه قرار

می‌گیرند. در مرحله پنجم راه‌حل‌ها با توجه به معیار پیش‌بینی شده مورد سنجش قرار می‌گیرند و در مرحله ششم یکی از راه‌حل‌ها انتخاب می‌شود.

لوازم تصمیم‌گیری از دیدگاه نویسندگان عبارتند از: عاقبت‌اندیشی، استفاده از تجارب، مشورت، رعایت خطوط کلی برنامه جامع و برنامه عملیاتی و قاطعیت در اخذ تصمیم. قاطعیت در تصمیم‌گیری خود دارای دو نمود بسیار اساسی یافتن و انتخاب تصمیمی قاطع و کارساز به نحوی که مشکل را به طور اساسی حل کند می‌باشد. و در خاتمه فصل موانع تصمیم‌گیری را تردید و دودلی، ترس، توجه به هوس‌های بیجای مردم، خویشان و نزدیکان، استهزاء و ترس از حرف و سخن مردم را نام می‌برد. نویسندگان پیروی از هواهای نفسانی، تصمیم‌گیری بدون تمرکز، ناپختگی، تحت تأثیر فریب و نیرنگ بازان قرار گرفتن و افشای تصمیمات قبل از اجرا را از جمله لغزش‌های تصمیم‌گیری می‌دانند.

ب - ۲- نقد اثر

در این قسمت مطالب ناظر به نقد ساختاری و محتوایی اثر می‌باشد که در بر گیرنده نقاط قوت و نقاط ضعف و محورهای قابل توسعه می‌باشد.

ب - ۱-۲- نقاط قوت

- نویسندگان در مقدمه به هر دو دیدگاه تأسیسی و امضائی اشاره می‌کند و معتقد به تلفیقی از این دو دیدگاه است. ایشان تبیین و تأیید مفاهیم مدیریتی که از نظر اسلام مغایرت ندارد رویکرد امضائی را توصیه می‌کند.

- استفاده از سادگی و شیوایی در نگارش موجب شده است که خواننده در درک مطلب احساس راحتی نماید.

- بیان آیات و روایات متعدد متناسب با مباحث طرح شده موجب آشنایی خواننده با موضوعات اسلامی شده است.

- نویسنده بحث مدیریت اسلامی را از زاویه وظایف مدیر طرح نموده است و مطالب طرح شده در زمینه وظایفی که به جنبه‌های انسانی مدیر مربوط می‌شود به خصوص در زمینه انگیزش و رهبری از غنای خوبی برخوردار است.

- در نقد مکتب روابط انسانی می‌گوید ارائه کنندگان مکتب نئوکلاسیک پس از چندی به عنوان افرادی انسان دوست به دنیا معرفی شدند و عده‌ای هم به حمایت از آنان به جرگه انسان دوستان پیوسته‌اند لیکن با کمی دقت مشخص شد که بنیانگذاران تئوری روابط انسانی هم در جهت منافع سرمایه داران گام برداشته‌اند با این تفاوت که برای کار خود قالبی بسیار زیبا انتخاب نموده بودند. (نبوی، ۱۳۸۲: ۲۳)

- طرح بحث انگیزش از زاویه خیر و شر، جاذبه‌های معنوی در بحث انگیزش، توجه به بعد غیر مادی انسان و بردن بحث به سطحی فراتر از سطحی که نظریه‌های غربی بحث را دنبال می‌کند از نکات با اهمیت می‌باشد.

- در فصل هشتم کتاب در تبیین سبک‌های رهبری (وظیفه گرا و انسان گرا) می‌گوید در اینجا هم انسان گرایی به معنای واقعی کلمه مطرح نیست. بلکه انسان گرایی در خدمت تولید و سود بیشتر برای سرمایه‌داران است. ولی در مدیریت اسلامی انسان گرایی به معنی واقعی کلمه مطرح است یعنی توجه به انسان و ارزش او نه برای بهره‌برداری بیشتر بلکه برای اینکه او انسان است (نبوی، ۱۳۸۲: ۱۸۴) نفی استفاده ابزاری از انسان برای کسب سود نقاط قوت کتاب است و در سطح بالاتری مسایل را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهد.

«ریچارد اسکات» در کتاب سازمان‌ها: سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز در این رابطه می‌گوید ظاهراً جنبش روابط انسانی خودگرایی بی‌روح و محاسباتی کارخانه و کارگاه را انسانی کرد اما این امر به زودی در معرض حملات شدید انتقادی قرار گرفت و گفته شد این جنبش نوع جدید و خشنی از استثمار را ارائه می‌دهد و تضادهای واقعی انکار می‌گردد. مسکن‌هایی ارائه می‌شود لذا کل جنبش به عنوان جامعه‌شناسی گاو مورد انتقاد قرار می‌گیرد درست مانند گاوهای راضی که بیشتر شیر تولید می‌کنند لذا از کارگران راضی نیز انتظار بازدهی بیشتر می‌رود (میرزائی اهرنجانی، ۱۳۷۴: ۱۱۳).

- نویسنده در فصل هشتم یگانگی اهداف را شرط لازم اثر بخشی سازمان می‌داند و نتیجه می‌گیرد که در مدیریت اسلامی یگانگی اهداف (اهداف سازمان و اهداف زیر دستان) به نحوی بسیار قوی می‌تواند تحقق یابد (ص ۲۰۸) این امر یکی از مهم‌ترین کارکردهای مدیریت اسلامی است که در اینجا به آن اشاره گردیده است. در مدیریت اسلامی به علت اینکه مدیران و کارمندان آخرت را به دنیا ترجیح می‌دهند تضاد اولیه ناشی از منافع قابل حل است و لذا یگانگی اهداف به وجود می‌آید در واقع آموزه‌های دینی مفسد را ناشی از ترجیح دنیا به آخرت می‌دانند.

- در فصل نهم در تبیین تفاوت سلوک مدیریت با رفتار رهبر می‌گوید در سلوک مدیریتی بیش از هر چیز به وظایف مدیر مسلمان تکیه می‌شود خواه به اثر بخشی منتهی شود یا نشود. (نبوی، ۱۳۸۲: ۲۲۱) لذا بر تمیز میان نتیجه‌گرایی مادی و تکلیف‌گرایی تأکید می‌نماید. در اسلام به جای نتیجه‌گرایی مادی، عمل به تکلیف (جنبه معنوی) ملاک می‌باشد.

- در مورد سبک رهبری سبک‌های انسان‌گرایی و وظیفه‌گرایی مطرح می‌شود.

سپس به طور تطبیقی در اسلام دو اصل محبت و شدت عمل مطرح می‌شود با این تفاوت که در اسلام همواره محبت بر شدت عمل تقدم دارد (جنبه انسانی‌گرایی بیشتر مورد توجه است).

بحث لغزشگاه‌ها به عنوان تذکری برای مدیران و تبیین شش ویژگی عمده‌ای که معمولاً مدیران پس از به قدرت رسیدن مبتلا به آن می‌باشند.

نقاط ضعف اثر

با وجود اینکه کتاب از مطالب خوبی در زمینه‌های وظایف مدیر برخوردار می‌باشد لکن در پاره‌ای از مباحث دارای ضعف‌هایی می‌باشد که جهت برطرف شدن به آنها اشاره می‌شود.

- عدم وجود یک چهارچوب مفهومی برای طرح بحث از نارسایی‌های مهم کتاب می‌باشد. بنابراین در طرح مطالب مربوط به وظایف مدیر وظایفی مثل ارتباطات، خلاقیت، بسیج منابع مورد بحث قرار نگرفته است و دلیلی بر عدم ارائه این مباحث ارائه نشده است. در حالی که این چهارچوب مفهومی می‌تواند در ابتدای کتاب مطرح و جایگاه بحث‌های ارائه شده را روشن کند. در این رابطه استفاده از الگوهای موجود و یا ارائه الگوی مورد نظر خود می‌تواند مناسب باشد.

- نویسنده معتقد است که ایجاد مدیریت اسلامی وابسته به تشکیل حکومت اسلامی است در حالی که وجود سازمان‌های متنوع در جامعه اسلامی و لزوم اداره آنها ضرورت مدیریت اسلامی را بیان می‌کند.

- در مورد نقل مطالب علمی مدیریت گزینشی برخورد شده است. (مطالب مربوط به برنامه‌ریزی، رهبری و کنترل را می‌توان به عنوان نمونه ذکر کرد).

- عنوان کتاب با مطالب کتاب تناسب ندارد. بهتر است عنوان کتاب وظایف مدیریت از دیدگاه اسلام باشد.

- مطالب مدیریتی بین سطوح فرد - سازمان و (ملی) نوسان دارد و با توجه به اینکه برای ورود به هر سطح نیاز به یک بحث نظری جهت حفظ ارتباط بین بخشها می باشد لذا به علت فقدان این بخش های نظری مطالب از انسجام خوبی برخوردار نیست.

- گرچه نویسنده رویکرد تأسیسی و امضائی را در مدیریت اسلامی تفکیک می کند (در مقدمه) در متن کتاب چنین تمایزی به چشم نمی خورد و بحث های تأسیسی ناچیز است.

- در ارتباط با موضوعات مورد بحث منابع مورد استفاده منابع اصلی مدیریتی نمی باشد به عنوان مثال در ارتباط با رهبری کتاب مدیریت منابع انسانی و روابط کار و در ارتباط با بحث کنترل کتاب مدیریت تولید از منابع اصلی نمی باشد.

- معادل های لاتین واژه ها ذکر نشده است.

- واژه های کلیدی تعریف نشده است.

- در کتاب برخی از عناوین مدیریتی و وظایف مطرح شده مدیریت مورد غفلت قرار گرفته است. از جمله:

- در بحث سازماندهی تنها شیوه های سنتی سازماندهی مورد توجه قرار گرفته است و شیوه های نوین سازماندهی مورد نظر قرار نگرفته است. ضمن این که بحث هماهنگی نیز مورد توجه واقع نشده است.

- در بحث رهبری تأکید اثربخشی در صفات فردی رهبر و رفتار رهبر به عنوان عوامل اصلی می باشد، از منابع قدرت تنها بر روی قدرت شخصی رهبر تکیه شده

است. (ص ۱۷۸) و نقش شرایط و محیط مورد توجه واقع نشده است.

- مطالب بیشتر سطح سازمان را مورد توجه قرار داده است. بحث رهبری سازمانی کمتر مورد توجه قرار گرفته است.

- در بحث رفتار رهبر بحث مهارت‌های رهبری و مدیریت مخلوط شده است. از نظریه‌های رهبری تنها سبک‌های لیکرت ذکر شده و تئوریهای اقتضایی خیلی خلاصه مورد نظر قرار گرفته، هیچ طبقه بندی یا مقایسه‌ای از نظریه‌های رهبری صورت نگرفته است. نظریات جدید ارائه شده در خصوص رهبری اصلاً مورد توجه واقع نشده است.

- در فصل ۹ سلوک مدیریت ص ۲۲۱، تنها تفاوتی که بین دو فصل (رفتار رهبری و سلوک مدیریت) وجود دارد آن است که در فصل رفتار رهبری درباره عواملی بحث شد که موجب نفوذ مدیر در قلب نیروها و ایجاد قدرت شخصی گردید و بالاخره مدیر را به رهبری اثر بخش تبدیل می‌کرد اما در فصل سلوک مدیریت بیش از هر چیز بر وظایف مدیر مسلمان تکیه شده است خواه به اثر بخشی بیانجامد و خواه نینجامد گرچه در بسیاری از موارد به اثر بخشی و نفوذ مدیر بر نیروها منجر می‌گردد.

- در فصل کنترل و نظارت مباحث مربوط به فرایند کنترل، انواع کنترل، ابزارهای کنترل، مورد توجه قرار نگرفته است. همچنین در این فصل در بحث طراحی سیستم ارزیابی و کنترل نحوه تعیین استاندارد مورد توجه قرار نگرفته است.

ارجاعات

در کتابنامه پایان کتاب: شیوه، تنظیم مطابق با استاندارد منبع نویسی نیست و به

عنوان مثال از ۳۷ مورد مدرک ذکر شده تنها سه مورد سال انتشار آن ذکر شده است.

ارجاع مطالب به متون مدیریت از کیفیت مناسبی برخوردار نیست زیرا ۶۰٪ از ارجاعات تنها مربوط به دو کتاب می‌باشد.

نقاط قابل توسعه

- در ارتباط با مفاهیم مدیریت اسلامی اساس بر آن است که نظریه‌های جدید ارائه شود یعنی به جنبه تأسیسی مدیریت اسلامی توجه شود.
- در انتهای هر فصل سؤالات اساسی و ریشه‌ای باید مطرح شود.
- بیشتر به اداره جامعه پرداخته و روایات در مورد مصداق علمی ولایت بوده ولی می‌توان در سطح مدیریت سازمان بحث نمود.
- تمایز تکلیف‌گرایی از نتیجه‌گرایی و تبیین حیطه‌های مناسب بکارگیری آنها یکی از نقاط قابل توسعه بحث است.
- بحث یگانگی هدف‌ها یکی از نقاط قابل توسعه است که تقدم اهداف الهی بر اهداف سازمانی را می‌توان مطرح نمود.
- تلفیق رویکردهای تأسیسی و امضایی به عنوان یک رویکرد تلفیقی از نقاط قابل توسعه است.
- بحث سلوک مدیریت و لغزشگاه‌ها به عنوان بحث آسیب‌شناسی مدیریت قابل طرح و توسعه است.
- بین سطح رهبری جامعه و سازمان تفکیک صورت گیرد و انجام بحث بیشتر در محدوده سازمان صورت گیرد.

- اتکای صرف به روش روایی و استناد محض به آیات و روایات از جمله شیوه‌هایی است که استفاده شده ولی باید با به کارگیری روش‌های دیگر از جمله بحث‌های عقلی به توسعه و شناخت مباحث و نتیجه‌گیری اقدام کرد و به سمت نظریه پردازی در مدیریت اسلام رفت.

نتیجه‌گیری

تلاش نویسنده در ارائه بحثهای مدیریت اسلامی به صورت تهنیدی بخصوص در حیطه وظایف انسانی مدیریت قرین توفیق بوده است ولی نبود یک مدل مفهومی موجب شده است که برخی از مباحث مدیریتی مانند ارتباطات، اخلاقیات و بسیج منابع انسانی نادیده گرفته شود. بعلاوه در طرح وظایف مدیریت نوعی گزینش مطالب علمی مدیریت مشاهده می‌شود که موجب می‌شود: اولاً برخی از مطالب اصلی نادیده گرفته شود (مثل بحث هماهنگی در فصل سازماندهی، بحثهای مربوط به رفتار و وظیفه مداری و رابطه مداری در فصل هشتم) ثانیاً مطالب مطرح شده کلیت مبحث مورد نظر را پوشش نمی‌دهد (فصل برنامه‌ریزی بحثهای مربوط به برنامه‌ریزی جامع، فرآیند برنامه‌ریزی و...).

در نهایت ضمن تقدیر و تشکر از تلاش ارزنده مؤلف در تدوین منبع مناسبی برای مباحث درس مدیریت اسلامی امید است مؤلف محترم با در نظر گرفتن مواردی که در راستای تقویت مباحث مدیریت اسلامی مطرح شد. منابع و کتب جامع‌تر و کامل‌تری ارائه گردد که راهگشای مسائل علمی اداره سازمانها و در نهایت پیشرفت جامعه اسلامی گردد.

منابع

- نبوی، محمد حسن (۱۳۸۲). مدیریت اسلامی. قم: انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه.
- باقری، خسرو (۱۳۸۲). هویت علم دینی. تهران. وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- رضائیان، علی (۱۳۸۰). میانی سازمان و مدیریت، سمت.
- اسکات، ریچارد (۱۳۷۴). سازمان‌ها سیستم‌های عقلانی. طبیعی و باز، ترجمه: علی میرزائی اهرنجانی و فلورا سلطانی، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- استونز جیمز، فریدمن (۱۳۷۹). مدیریت. ترجمه ناصر پارسائیان و علی اعرابی، انتشارات نشر پژوهش‌های فرهنگی.
- یوکل، گری (۱۳۸۲). مدیریت و رهبری در سازمان‌ها، ترجمه محمد ازگلی و قاسم قنبری، تهران: مؤسسه چاپ و انتشارات دانشگاه امام حسین (ع).

