

Research Paper

Designing an Optimal Islamic Management Model With an Emphasis on Geographical and Geopolitical Components

Ali Asghar Paposh¹, Farshad Haj Alian^{*2}, Mehdi Amir Miandragh³, Nilufar Iman Khan⁴

1. PhD student in human resource management, Islamic Azad University, Firozkoh, Iran.
2. Department of Management, Firuzkoh Branch, Islamic Azad University, Firozkoh, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Mathematics, Firoozkooch Branch, Islamic Azad University, Firoozkooch, Iran.
4. Assistant Professor, Department of Management, Firuzkoh Branch, Islamic Azad University, Firozkoh, Iran

ARTICLE INFO

PP: 207-222

Use your device to scan and
read the article online



Keywords: *Management, Optimal Management, Guidance Justice-Oriented*

Abstract

Monotheism, Prophethood and Resurrection, as the principles of the Islamic religion contain high themes in many fields, which hide the guidance and "management" of man and the Islamic society with the aim of realizing his happiness and salvation. In other words, it can be said that what is called "management" in the human sciences today is related to the familiar concept of "human guidance" in the realm of Islam, and from this point of view, "Islamic management" is explained. In Islamic countries, according to Islamic rules and Sharia, Islamic management is an integral part of these societies. Therefore, the necessity of raising this issue paying attention to Islamic management in Islamic government and examining the concepts and definitions of this type of management is a necessary and important issue. On the importance of Islamic management, the present research has focused on the design of the optimal management typology model from the point of view of management thinkers using a descriptive and analytical method. Based on the findings of the research, it was determined that the mission of management in Islam was the exaltation of man and production (based on the principle of central justice), and Optimal management based on the divine values of Islam has provided the grounds for human and organizational excellence.

Citation: Paposh, A.S., Haj Alian, F., Amir Miandragh, M., Iman Khan, N. (2024). **Designing an Optimal Islamic Management Model With an Emphasis on Geographical and Geopolitical Components**, *Geography(Regional Planning)*,13 (Special Issue 1), 207-222.

DOI: 10.22034/jgeoq.2024.379457.3979

* **Corresponding author:** Farshad Haj Alian, **Email:** f.hajalian@gmail.com

Copyright © 2024 The Authors. Published by Qeshm Institute. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Extended Abstract

Introduction

According to Mashref Javadi (1999), management in Islam involves the administration and proper utilization of divine blessings based on an Islamic and monotheistic worldview. In this perspective, all actions and behaviors of managers must align with Islamic principles and the objectives of the Islamic community, and it is incomplete without belief in the afterlife. Islamic beliefs and management form the foundation of all values, akin to the pillars of a building, without which the structure would collapse (Peters, 2004). In Islamic countries, Islamic management is integral, and its consideration in Islamic governance is essential (Ali Nasab, 2009). Islamic views in management studies serve as a way to counteract the dominance of Western perspectives. Other cultures, by exploring their own wisdom traditions, seek to free themselves from the hegemony of American-dominated management studies (Kazemi, 2003). Islamic management has characteristics that can significantly contribute to organizational success, but practical application in organizations requires pioneering research and fearless scholarship (Rangriz & Mehrabi, 2014). The concept of the "Ummah" emphasizes a unified community based on shared beliefs and values, with all members moving in the same direction despite different roles. Conversely, capitalist worldviews focus on individual goals, hindering collective agreement (Alvani, 2018). This study aims to design a typology model of Islamic management from the perspective of Muslim scholars. The main research question is: What is the appropriate typology model of Islamic management from the perspective of Muslim scholars?

Methodology

The present study is of a descriptive-analytical nature. As the name implies, descriptive research aims to examine and describe the current state of a phenomenon, object, or specific event. Today, the results of such research significantly aid in decision-making and policy formulation at the societal level. This study, too, has been conducted using a descriptive-analytical method with the goal of

comparing the views and opinions of Muslim scholars in the field of Islamic management.

Results and Discussion

The concept of the state in organic and mechanical approaches arises from the interaction between society and individuals, with their role determining the state's nature. For the prophetic and Alavi states, the society's and individuals' roles are crucial. The best government is one accepted by the people, as emphasized by thinkers. The Prophet Muhammad (PBUH) highlighted public consent in governance, evident in early Islamic practices like allegiance (bay'ah), signifying public commitment. The prophetic government had a simple structure with the Prophet overseeing key roles in warfare, judiciary, and finance. Islamic governance laws were derived from revelations and directly implemented by the Prophet. In Islamic management, Dr. Abolfazl Gaeni emphasizes the necessity of organization for effective management, while Ayatollah Mahdavi Kani considers management an art requiring innate talent, knowledge, and experience. He argues for addressing modern management issues through Islamic principles and advocates for a gradual integration of Islamic values in organizational practices. In essence, effective Islamic governance and management require understanding both historical practices and contemporary principles, integrating inherent values, and implementing them gradually in society.

Conclusion

In this article, the various perspectives of scholars on the goals, nature, principles of Islamic management, and the characteristics of managers are compared. Some emphasize the importance of establishing an Islamic government to implement divine laws, while others view human growth and its place in the cosmic system as the core of Islamic management. The principles of Islamic management span from a theistic worldview to planning and organizing based on Islamic values. Managerial characteristics include trustworthiness, knowledge, awareness, and commitment to Islamic principles. This diversity in viewpoints highlights the complexity of Islamic management, which requires attention to various dimensions and a

precise understanding of the roles and responsibilities of managers within this framework.

References

1. Ahmad, M. (2005). Islamic management: Principles, foundations, concepts, and models. Sari: Cultural Research Publications. [In Persian]
2. Al-Bassioni, A. (1986). The theory of state in Islam. Beirut: Dar Al-Jamiaa. [In Persian]
3. Ali Nasab, M. (2009). Islamic management, its necessity, and differences from non-Islamic management. Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabai University. Tehran: First edition. [In Persian]
4. Ali, A. J., & Weir, D. (2005). Islamic perspectives on management and organization.
5. Azami, A. (2013). An inquiry into definitions and perspectives of scholars on the concept of Islamic management. *Islam and Management Quarterly*, 4(155-171). [In Persian]
6. Chitsazian, A. R., & Javanali Azar, M. (2015). Islamic management and the necessity of its consideration in the Islamic system from the perspective of Ayatollah Mohammad Taghi Mesbah Yazdi. In *Starting Points in Islamic Management* (pp. 67-88). Tehran: Imam Sadiq University Press. [In Persian]
7. Chitsazian, A. R., & Javanali Azar, M. (2015). Methodology of jurisprudential research in Islamic management (with emphasis on subject matter) from the perspective of Dr. Abolfazl Ghaeni. In *Starting Points in Islamic Management* (pp. 237-256). Tehran: Imam Sadiq University Press. [In Persian]
8. Chitsazian, A. R., & Javanali Azar, M. (2015). The nature, rationale, and methodology of Islamic human sciences with emphasis on Islamic management from the perspective of Ayatollah Mohammad Reza Mahdavi Kani. In *Starting Points in Islamic Management* (pp. 1-24). Tehran: Imam Sadiq University Press. [In Persian]
9. Chitsazian, A. R., & Mohammadi, K. (2019). A comprehensive study of research in the field of Islamic management; a case study of master's theses at the Faculty of Islamic Studies and Management, Imam Sadiq University. *Quarterly Journal of Strategic Management Thought*, 26(19-48). [In Persian]
10. Farouzandeh Karkardi, L., & Malai, E. (2009). Examination of the value system in Islamic management and other schools. *Strategic Yas Quarterly*, 17(167-187). [In Persian]
11. Farsad, A. (2020). Islamic management or contemporary management: Which is superior? First International Conference on Challenges and Innovative Solutions in Industrial Engineering, Management, and Accounting. Sari. [In Persian]
12. Fontaine, R., & Ahmad, K. (2013). Strategic management from an Islamic perspective: Text and cases.
13. Ghani Zadeh, M. B. (2019). Investigating the essence of monotheistic management from the perspective of the Quran and Hadith. Third International Conference on Innovation and Research in Educational Sciences, Management, and Psychology. Tehran: Conference Secretariat. [In Persian]
14. Golzari, Q., & Moradpour, S. (2018). Investigating the relationship between the dimensions of Islamic management and leadership styles of managers (Case study: Companies affiliated with IMIDRO in Bandar Abbas). Master's thesis, Islamic Azad University, Bandar Abbas Unit, Faculty of Humanities. [In Persian]
15. Heydari, M. D., Khawas, A., & Dabiri, A. (2005). Comparison of monotheistic thought in Abrahamic religions (Master's thesis). Global Center for Islamic Sciences, High School of Islamic Jurisprudence and Knowledge. [In Persian]
16. Heydari, M. H., & Mousavi, S. (2012). Reflective article on the place of humanitarianism in the philosophy of Islamic education. *Islamic Education Journal*, 7(15-45). [In Persian]

17. Jafarian, R. (1994). History of the development of state and caliphate. Qom: Center for Islamic Studies and Researches (B). [In Persian]
18. Kalantari, N., Asadi, M., & Akhavan, A. (2018). Analytical review of Islamic management in universities with a soft systems approach (Case study: University of Science and Art). Master's thesis (Engineering and Sciences), University of Science and Art affiliated with the Jihad University. [In Persian]
19. Kazmi, A. (2003). Proposed research agenda in Islamic perspective on management studies. IIUM.
20. Lashni Zand, F., & Niroomand, L. (2017). Proposing a communication model based on Islamic management (Case study: Education and Training in District 6 of Tehran). Master's thesis, Islamic Azad University, East Tehran Unit, Faculty of Humanities, Communication Group. [In Persian]
21. Mahdavi Kani, M. R., & Imam, S. M. (2013). Islamic management (Scientific roundtable video). Tehran: Imam Sadiq University Growth Center. [In Persian]
22. Majlesi, M. B. (2024 CE). Bihar al-Anwar. Beirut: Al-Wafa Institute. [In Persian]
23. Mesbah Yazdi, M. T. (1986). Principles of beliefs. Qom: International Publishing Company, Islamic Propagation Organization. [In Persian]
24. Moosaviin, H. (2015). An introduction to research methods in human sciences. Social, Economic, Scientific, and Cultural Magazine of Work and Society, 187(55-69). [In Persian]
25. Moshref Jawadi, M. H. (1999). Principles and texts of management in Islam. Hamadan: Noor-e Elm Publications. [In Persian]
26. Najari, R. (2007). Fundamentals of Islamic management. Tehran: Payam Noor University Press. [In Persian]
27. Nasratzai, A., Nasti Zai, N., & Salimi, S. (2019). Designing a human dignity-based management model based on Islamic teachings. Master's thesis, University of Sistan and Baluchestan, Faculty of Educational Sciences and Psychology. [In Persian]
28. Nazami Vand, H., & Jalilvand, M. R. (2013). Islamic view on management versus Islamic management. Islam and Management Quarterly, 2(1), 123-139. [In Persian]
29. Peters, F. E. (1990). Judaism, Christianity, and Islam: The Classical Texts and Their Interpretation, Volume III. Princeton University Press.
30. Peters, F. E. (2004). The Children of Abraham: Judaism, Christianity, Islam. Oxford.
31. Pirouz, A. A., Khademi, A., Shafiei, A., & Beheshtinejad, S. M. (2013). Management in Islam. Qom: Research Institute of Seminary and University. [In Persian]
32. Rangriz, H., & Mehrabi, J. (2014). Advanced management theories. Qazvin: Islamic Azad University. [In Persian]
33. Rowshani, S. (2007). Principles and foundations of Islamic management and its models. Tehran: Mehrban Publishing Institute. [In Persian]
34. Saadat, P., & Habibi Tabr, H. (2021). A Quranic study of the management style of Prophet Joseph (PBUH) and Islamic management. Fourth International Conference on the Knowledge and Technology of the Third Millennium in Economics, Management, and Accounting. Tehran. [In Persian]
35. Sharif al-Razi, M. B. H. (2007). Nahj al-Balagha (trans. M. Dashti). Qom: Bustan-e-Ketab. [In Persian]
36. Tabarsi, A. M. A. B. (2001). Al-Ihtijaj. Qom: Al-Sharif al-Razi Publications. [In Persian]
37. Tabi'ianian, H., Zohani, I., & Kargar, H. (2020). The place of religious principles in Islamic management. In Proceedings of the Fifth International Conference on Religious and Islamic Researches, Law, Educational Sciences, and Psychology. Tehran. [In Persian]
38. Tofighi, H. (2006). Introduction to major religions. Tehran: Samt. [In Persian]



انجمن ژئوپلیتیک ایران

فصلنامه جغرافیا (برنامه ریزی منطقه‌ای)

دوره ۱۳ (ویژه‌نامه ۱)، زمستان ۱۴۰۲

شاپا چاپی: ۶۴۶۲-۲۲۲۸ شاپا الکترونیکی: ۲۱۱۲-۲۷۸۳

Journal Homepage: <https://www.jgeoqeshm.ir/>



مقاله پژوهشی

طراحی مدل مدیریت مطلوب اسلامی با تاکید بر مولفه‌های جغرافیایی و ژئوپلیتیکی

علی اصغر پاپوش: دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران
فرشاد حاج علیان*: گروه مدیریت، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران
مهدی امیر میاندرق: استادیار، گروه ریاضی، واحد واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران
نیلوفر ایمان خان: استادیار، گروه مدیریت، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران

چکیده	اطلاعات مقاله
<p>توحید، نبوت و معاد به عنوان اصول دین اسلام، مضامین والایی را در بسیاری از زمینه‌ها در بردارند که هدایت و "مدیریت" انسان و جامعه اسلامی با هدف تحقق سعادت و رستگاری او در آنها مستتر است. به عبارت دیگر می‌توان اینگونه گفت که آنچه امروزه از آن با عنوان "مدیریت" در علوم انسانی نام برده می‌شود، در قلمروی دین اسلام با مفهوم آشنای "هدایت انسان در ارتباط است و از این منظر، "مدیریت اسلامی" تبیین می‌شود. در کشورهای اسلامی با توجه به احکام و شریعت اسلامی، مدیریت اسلامی جزء لاینفک این جوامع است. بنابراین ضرورت طرح این مسأله و توجه به مدیریت اسلامی در حکومت اسلامی و بررسی مفاهیم و تعاریف این نوع مدیریت، موضوعی ضروری و مهم است. با توجه به اهمیت مدیریت اسلامی پژوهش حاضر به روش توصیفی تحلیلی به طراحی مدل گونه شناسی مدیریت مطلوب از دیدگاه اندیشمندان مدیریت پرداخته است. بر اساس یافته‌های پژوهش مشخص شد که رسالت مدیریت در اسلام تعالی انسان و تولید (با تکیه بر اصل عدالت محوری) بود و مدیریت مطلوب بر مبنای ارزش‌های الهی اسلام، زمینه‌های تعالی انسان و سازمان را فراهم آورده است.</p>	<p>شماره صفحات: ۲۲۲-۲۰۷</p> <p>از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید</p>  <p>واژه‌های کلیدی: مدیریت، مدیریت مطلوب، هدایت، عدالت محوری</p>

استناد: ایمان خان، نیلوفر؛ حاج علیان، فرشاد امیر میاندرق، مهدی و پاپوش، علی اصغر (۱۴۰۲). طراحی مدل مدیریت مطلوب اسلامی با تاکید بر مولفه‌های جغرافیایی و ژئوپلیتیکی. فصلنامه جغرافیا (برنامه‌ریزی منطقه‌ای)، دوره ۱۳ (ویژه‌نامه ۱)، ۲۰۷-۲۲۲.

DOI: 10.22034/jgeoq.2024.379457.3979

* نویسنده مسئول: فرشاد حاج علیان، پست الکترونیکی: f.hajalian@gmail.com

مقدمه

به عقیده آقای مشرف جوادی (۱۳۷۸: ۲۵)، وقتی صحبت از مدیریت در اسلام می‌شود، ابتدا منظور اداره امور و بهره برداری صحیح از نعمت‌های الهی براساس اعتقاد به جهان بینی اسلامی و توحیدی است، یعنی همه اعمال و رفتار انسان‌ها، یا مدیران باید بر مبنای جهان بینی اسلامی باشد و فلسفه اسلامی ایجاد می‌کند اعمال یک مدیر، افزون بر انطباق با جهان بینی اسلامی، با اصول و اهداف جامعه اسلامی نیز تطبیق داشته باشد. وی مدیریت در اسلام را بدون در نظر گرفتن اعتقاد به معاد و یا دنیای دیگر، ناقص می‌داند. عقیده اسلام و مدیریت اسلامی شالوده و خمیر مایه تمام باور هاست (پیترز^۱، ۲۰۰۴: ۸)؛ این عقیده در میان مجموعه ارزش‌ها و اعتقادات مانند پایه و ستون خانه نسبت به سایر اجزاء آن است همانگونه که بدون پایه و ستون یک بنا و ساختمان ثابت و استوار نخواهد ماند و فرو خواهد ریخت (پیترز و همکاران، ۱۹۹۰: ۱۷)، در مجموعه اعتقادات و باورها نیز اسلام و توحید اساس و پایه همه آنهاست؛ بدون اندیشه توحیدی و اسلامی هیچ باوری، ارزش واقعی خود را نخواهد داشت (توفیقی، ۱۳۸۵: ۳۱؛ حیدری و همکاران، ۱۳۸۴: ۶۵).

در کشورهای اسلامی با توجه به احکام و شریعت اسلامی، مدیریت اسلامی جزء لاینفک این جوامع است. بنابراین ضرورت طرح این مسأله و توجه به مدیریت اسلامی در حکومت اسلامی و بررسی مفاهیم و تعاریف این نوع مدیریت، موضوعی ضروری و مهم می‌باشد (علی نسب، ۱۳۸۸: ۲۸). دیدگاه‌های اسلامی در مطالعات مدیریت را می‌توان به عنوان بخشی از جریان‌هایی که به اعماق ریشه‌های هویتی خود رجوع می‌کنند تا سحر و جادوی ناشی از دیدگاه‌های غربی را باطل سازند، تلقی کرد. در واقع فرهنگ‌های دیگر در تلاش‌اند تا از راه کندوکاو در پیشینه خویش، با هدف یافتن لایه‌هایی از حکمت، خود را از طلسم هژمونی آمریکایی که حاکم بر مطالعات مدیریت است؛ رهایی بخشند (کاظمی، ۲۰۰۳: ۲۰۵). همچنین مدیریت اسلامی واجد خصوصیات و ویژگی‌هایی است که می‌تواند در موفقیت سازمان‌ها نقش اساسی ایفا نماید، این ویژگی‌ها در بطن دستورها، توصیه‌ها، نظرها و شیوه‌های قرآنی به کار گرفته شده توسط پیشوایان دین حضور و وجود عینی داشته است، ولی برای استفاده از آن در سطوح سازمانی و کاربردی کردن آنها در سازمان‌ها، نیاز به کار پیشگامانه و دور از هراس و خود کم بینی صاحب نظران و عالمان مدیریت و تحقیق پژوهش مستمر می‌باشد (رنگریز و محرابی، ۱۳۹۳: ۵۶).

از این رو با توجه به اهمیت مطالب مطرح شده مفهوم امت واحده بر این اصل استوار است که همه آحاد این جامعه به علت اعتقادات و ارزش‌های مشترک، اگر چه ممکن است در نقش‌های مختلف انجام وظیفه کنند، اما همه در یک طریق و به یک سمت در حال حرکت‌اند. تفاوت نقش‌ها وجه اختلاف اصلی نیست و هدف و مقصد یکی است. البته ذکر این نکته ضروری است که تحقق چنین حالتی در گروهی اعتقاد تمامی اعضای جامعه به ارزش‌های مکتبی و عمل به آن هاست و در غیر این صورت این حالت واقع نخواهد شد. در جهان بینی‌های سرمایه داری و اصالت فردی و جمعی، هر کس نهایتاً به دنبال تحقق هدف خویش به حداکثر و نهایت است، چون هدف غایی دارای ماهیتی است که امکان توافق را میسر نمی‌سازد، پس باید به دنبال یافتن راه‌ها و تدابیری بود که این تضاد تسکین و تخفیف یابد (الوانی، ۱۳۹۷: ۴۲). بنابراین با توجه به اهمیت مطالب مطرح شده هدف پژوهش حاضر طراحی مدل گونه شناسی مدیریت اسلامی از دیدگاه اندیشمندان مسلمان می‌باشد و سؤال اصلی که در این پژوهش مطرح می‌شود این است که مدل مناسب گونه شناسی مدیریت اسلامی از دیدگاه اندیشمندان مسلمان چگونه است.

مبانی نظری

مدیریت

مدیریت در جهان حاضر، دارای تعاریف مختلفی می‌باشد که هر یک برخاسته از مدیریت دارای نوع جهان بینی افراد می‌باشد. تعاریفی از قبیل اینکه مدیریت اعمال برنامه‌ها و روش‌ها برای به حداکثر رسانی سود، کاهش زیان و افزایش بازدهی نیروی انسانی برای تعاریفی مادی گرایانه بوده و صرفاً با بهره گیری از فنون مدیریتی سعی در افزایش توان و کارایی مادی یک مجموعه را دارد. اما در تعالیم اسلامی، مدیریت در واقع اراده‌ای است با یک تدبیر مشخص و متناسب بر اساس برنامه ریزی معین که بر فرد یا بر

جمعی اعمال می‌شود و هدف این مدیریت جلب رضایت و قرب به خداوند و البته رشد مادی است. لکن در تعاریف مدیریت غربی غیر از افزایش کارایی عاملی معنوی و الهی وجود ندارد (غنی زاده، ۱۳۹۸: ۹).

اهمیت مدیریت از دیدگاه اسلام

از دیدگاه قرآن و روایات، مدیریت نقش اول را در تغییر و تحولات اجتماعی بر عهده دارد: (اعظمی، ۱۳۹۲: ۱۶۳)
حضرت رسول اکرم (ص) فرمودند: «دو گروه هستند که اگر صالح باشند امت هم صالح خواهد بود و اگر فاسد باشند امت نیز فاسد خواهند شد: علماء و رؤسا»

در بحث مربوط به مدیریت گاهی مدیریت را به مفهوم خاص مدیریت سازمانها که امروز در کتب مربوط به مدیریت مطرح است گرفته‌اند و گاهی به مفهوم عام آن که شامل رهبری و هدایت در هر سطح و برای هر مجموعه‌ای از انسانها می‌گردد. برای نشان دادن اهمیت رهبری و مدیریت از نظر اسلام به ترتیب آیات یا روایاتی که در این زمینه جمع آوری شده است ذیلا مطرح و در هر مورد در صورت لزوم توضیح داده می‌شود.

قرآن در سوره نازعات آیه ۵ می‌فرماید:

«فالمدبرات امرأ»

«سوگند به تدبیر کنندگان کارها»

خداوند در این آیه به فرشتگان اداره کننده کارها سوگند یاد می‌کند، خداوند خود نیز مدبر است همانطور که در دعای جوشن کبیر بند ۲۵ آمده است.

اللهم انی استلک باسکم یا مصور یا مقدر یا مدبر...

«خدایا از تو درخواست می‌کنم بنام تو ای صورت آفرین، ای تقدیر کننده، ای تدبیر کننده ...»

بدین ترتیب ملاحظه می‌شود که اولاً تدبیر یکی از خصوصیات احادیث است ثانیاً آنقدر این امر مهم است که خداوند به تدبیر کنندگان سوگند یاد می‌کند و تدبیر در امر یعنی به عاقبت کار نگاه کردن، معنی لغوی تدبیر پشت سر گذاشتن چیزی است (اعظمی، ۱۳۹۲: ۱۶۳).

مدیریت اسلامی

مدیریت اسلامی یعنی آن بخش از مدیریت و فرایند آن، که مستند به وحی الهی و منابع اسلامی باشد و وجه تمایز آن با دیگر مدیریت‌ها را در مبتنی بر وحی بودن، نبودن نظام بهره کشی انسان، مبتنی بودن بر ارزش‌های متعالی، مطلق و ثابت و استوار بودن بر پایه‌ی تعالی، کرامت و شرافت انسان‌ها می‌داند، را مدیریت اسلامی تعریف کرده‌اند (کلانتری، اسعدی و اخوان، ۱۳۹۷: ۲۱).

در تعریف دیگری مدیریت اسلامی اینگونه بیان شده است: شیوه به کارگیری منابع انسانی و امکانات مادی، برگرفته از آموزه‌های اسلامی برای نیل به اهداف متأثر از نظام ارزشی اسلام (گلزاری و مرادپور، ۱۳۹۷: ۱۲).

به نظر شهید مطهری مدیریت مترادف رشد و تدبیر و عبارت است از لیاقت و شایستگی برای نگهداری و بهره برداری از امکانات از طریق بسیج کردن، سازمان و سامان دادن و کنترل نیروهای انسانی. مدیریت در اسلام (که رهبری حالتی خاص از آن است) بر اساس طرح و برنامه‌ای سازگار با مبانی اسلام و به سوی اهداف اسلام پسند که فوق همه آنها قرب الهی قرار دارد، می‌باشد. در این راستا وسیله و کیفیت برخورد با افراد نیز باید مطابق موازین اسلامی باشد (به نقل از روشنی، ۱۳۸۶: ۷۶).

حضرت آیه ا... مصباح یزدی نیز برای مدیریت اسلامی سه معنی و برداشت قایل می‌باشند: " ... بررسی شیوه‌ی مدیران مسلمان در طول تاریخ امت اسلامی، تحلیل شیوه‌ای مدیریت مسلمان و نشان دادن خصلت‌هایی است که از مسلمان بودن آنان نشأت گرفته است و معنای سوم این که مسایل مدیریت اسلامی را در منابع اسلامی (قرآن و سنت) مورد بررسی قرار دهیم و سیره‌ی مدیران معصوم (ع) را نیز به عنوان سنت عملی مورد توجه قرار دهیم " (مصباح یزدی، ۱۳۶۵: ۳۲).

ابعاد مدیریت اسلامی

بعد مفهومی؛ مثل فهم و مدیریت جنگلی است که در آن درختان در حال رشد هستند، این بعد ناظر بر فهم و مدیریت پیچیدگی‌های پیش روی رهبران است و در عین حال پروراندن خلاقیت در این بعد مورد توجه است.

در حالی که مدیریت پیچیدگی‌ها به صورت مجزا ناظر به بعد تحلیلی است، درست مثل اینکه مدیر به تک تک افراد توجه کند. بعد هیجانی نیز ناظر به این موارد است: فهم و مدیریت هیجان‌های افراد، استفاده از هیجان‌ها به عنوان منبع انرژی و منبع تأثیر گذار بر رفتار پیروان

بعد معنوی نیز ناظر به توجه داشتن به ارزش‌های والای اخلاقی است (نظامی وند و جلیوند، ۱۳۹۲: ۱۲۸).

برای تعیین مبانی و اصول مدیریت اسلامی لازم است مبانی ارزشی و دیدگاه‌های مکتبی اسلام، مورد بحث و بررسی قرار گیرد. به موضوع حیات اجتماعی انسان و پیامدهای آن از دیدگاه اسلامی و مفاهیمی از جمله استخدام و مفهوم ریاست و توضیح تشکیلات اجتماعی و مدیریت، رابطه سیاست و اقتصاد و علم در مدیریت توجه گردد. باید بدانیم که مدیریت اسلامی ترکیبی از احکام ارزشی و فنی است که مباحث را در دو بخش اصول اولیه و ثانویه تقسیم نموده است. در اصول اولیه، آن دسته از اصول و مبانی را که بطور مستقل و بخودی خود مطلوبیت داشته آورده و به لحاظ حوزه کاربرد آن در دو مرحله قرار دارد:

- مدیریت بر خویشتن در سه اصل: معرفت، عبودیت، مسئولیت
 - مدیریت بر جمع مواردی را چون پیشگامی در اعمال، ملاطفت، تفقد و رسیدگی و تشویق و تنبیه، برنامه ریزی، امانت داری، حکمت و ... مطرح و مورد بحث و بررسی قرار می‌دهد.
- در حالی که در اصول ثانویه از مواردی که در جهت حفظ اصول اولیه ضرورت پیدا می‌کند و از آنجا که ماهیت کاربرد آن متفاوت است به ضوابط و فنونی چون گزینش، تامین، نظارت و ارزشیابی، مشورت اشاره می‌کند (نجاری، ۱۳۸۶: ۷۱).

جایگاه مدیریت در اسلام

دین مبین اسلام در برگیرنده مجموعه منحصر به فردی از تعالیم آموزنده و ارزشمند برای راهنمایی انسان است و به تمامی جنبه‌های فکری و روحی و اجتماعی انسان توجه دارد. نگاه قرآن و دین به زندگی انسانها نگاهی اجتماع محور است. به گونه‌ای که انسان را اجتماعی دانسته و رشد و بالندگی او را در سایه جامعه و اجتماع می‌داند. هر جامعه‌ای که رهبری و مدیریت قوی تر و صالح تری داشته باشد موفقیت آن بیشتر خواهد بود. مدیریت اسلامی چنین تعریف می‌گردد: مدیریتی است که اصول و مبانی آن از منابع درجه یک اسلام یعنی کتاب الله، قرآن و سنت (روایات) اخذ شده باشد. یعنی ملاک و مبنای مدیریت اسلامی تعالیم الهی است. مدیریت الهی که به وسیله تعالیم اسلامی بدست می‌آید. منابع مدیریت اسلامی قرآن و قصه‌های آن و سیره انبیاء و اولیاء الله (ع) است که سیره و روش رهبری و مدیریتی انبیاء و اولیاء الله در قرآن به خوبی بیان شده است. خداوند در سوره هود آیه ۱۲۰ می‌فرماید: "و کالأنقص علیک من أنباء الرسل ما نثبت به فؤادک". به این معنا: "هر یک از این انبیاء که قصه و سیره آنها را با دقت برای تو، پی جویی می‌کنیم و اخبار مهم نهضت آنها را به شما می‌رسانیم". در همه اینها مطالبی است که مایه تثبیت دل شماس (علی و ویر، ۲۰۰۵).

بر اساس آیات قرآن هدف از نزول تدریجی قرآن این است که قلب و دل رسول خدا (ص) را محکم کند، یعنی رهبر و مدیر جامعه اسلامی که پیامبر (ص) است با فرستادن تعالیم مدیریتی الهی و قوی و محکم نماید. از این منظر، مدیریت اسلامی، شیوه به کارگیری منابع انسانی و امکانات مادی بر گرفته از آموزه‌های اسلامی برای نیل به اهداف متأثر از نظام ارزشی اسلام است (پیروز و همکاران، ۱۳۹۲: ۶۸).

پیش فرض‌های مدیریت اسلامی: نکته این که در این راستا، به دلیل تازه بودن و نو بودن منظری که از آن به انسان و فعالیت‌های آن در قالب سازمان توجه می‌شود، نیاز به ارائه نظریه‌های متناسب با این نگاه، به طور جدی احساس می‌شود. در این راستا توجه به فروض زیر نیز ضروری است:

هر جامعه‌ای به مدیریت نیاز دارد، این مدیریت می‌تواند از سطح اداره‌ی جامعه و رهبری آن تا سطح سازمان‌های دولتی و خصوصی بزرگ و کوچک در نوسان باشد. جامعه اسلامی نیز مانند هر جامعه‌ی دیگر نیاز به مدیریت دارد. جامعه اسلامی جامعه‌ای است که در آن ارزش‌های الهی، دینی و اخلاقی اسلام مورد توجه بوده و در مناسبات رسمی و غیررسمی رعایت می‌شود.

رویکرد اسلامی مدیریت در جامعه‌ی اسلامی با اخلاق، رفتار و ارزش‌های اسلامی آمیخته بوده و این ارزش‌ها مدیریت اسلامی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. جامعه‌ی اسلامی نیاز به نوعی از مدیریت دارد که با ارزش‌های انسانی و دینی و مبانی اخلاقی آن پیوستگی داشته و آرمان‌های اسلامی را مورد توجه و عنایت قرار دهد.

مدیریت در جوامع غربی، به ارزش‌های انسانی در حد توجه به محصول مدیریت «سود، افزایش قدرت رقابت، کیفیت محصول، افزایش سهم بازار» عنایت دارد، در حالی که مدیریت با رویکرد اسلامی رسیدن به محصول‌های فوق نباید نافی اعتلای ارزشها و تعالی انسانها باشد. در حقیقت خط قرمز هریک از دستاوردها و اهداف مدیریتی، همان اهداف غایی و انسانی و ارزشی است (حیدری و موسوی، ۱۳۹۱: ۲۹). این دیدگاه تأکید ویژه‌ای بر ارزش‌ها و نقش مهم آن در نظریه‌های مدیریت دارد و می‌کوشد تا مناطق عمل‌ها و منافذی که حضور ارزش‌ها در تئوری‌های مدیریت ظهور یافته است را معرفی کند. هستی‌شناسی، انسان‌شناسی و ارزش‌شناسی ریشه‌های اولیه مباحث عمیق اسلامی از جمله مدیریت‌اند.

با توجه به ارزش‌های اسلامی، مدیر باید سعی کند روحیه کارمندان را تعالی ببخشد؛ از هر فرصتی استفاده کند تا معنویات کارمندان و همکارانش را تقویت نماید. راستی و درستی، علاوه بر آنکه جزو فرهنگ ما ایرانیان است، یک اصل اصیل اسلامی است. لذا مدیر اسلامی باید سعی کند راستی و درستی را در محیط تحت نفوذ خود حاکم گرداند، ابتدا خودش راستگو و درست کردار باشد و عملاً این گونه رفتار کند تا در کارمندان نیز این روحیه تقویت شود. مدیری که مسلمان باشد انگیزه جلب محبت کارمندان در او بیشتر است. او می‌خواهد از راه جلب محبت در آنها تأثیر بیشتری بگذارد و روح آنها را تعالی ببخشد. محبتی که او به خدا دارد ایجاب می‌کند که به کارمند بیشتر محبت کند و با محبت، نظر او را بیشتر جلب نماید، خواه این محبت از راه صداقت به دست آید یا از راه امانت یا از طریق خدمت، احسان یا ایثار. وقتی کارمند می‌بیند که مدیرش برای او ایثار می‌کند او را از صمیم قلب دوست می‌دارد. وقتی چنین رابطه‌ای عاطفی برقرار شد کارها بهتر پیشرفت می‌کند، اما از مسیر صحیح، نه از راه حقه بازی و فریب کاری فداکاری، احترام، دلسوزی، خیرخواهی و مانند آن ابزار کار یک مدیر مسلمان است، نه فریب کاری، تشویق‌های توخالی و تقدیر نامه‌های خشک و بی ارزش (که‌ن به نقل از گرگانی و صدری پور، ۱۳۹۰: ۸۶).

در ارتباط با مدیریت اسلامی مطالعات متعددی انجام شده است که از جمله آنها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

سعادت و حبیبی تبار (۱۴۰۰)، در پژوهشی با عنوان جستاری قرآنی در سبک مدیریت حضرت یوسف (ع) و مدیریت اسلامی بیان کردند که هر مکتبی مدیریت را به گونه‌ای تعریف کرده است و انتظارات مشخصی از آن دارد. دین اسلام نیز نگاهی خاص به مدیریت دارد و معیارهایی را برای آن برشمرده است. مدیریت اسلامی مبتنی بر جهان بینی دینی و الزمات جامعه اسلامی است. تبیانیان، زهانی و کارگر (۱۳۹۹)، در مطالعه‌ای جایگاه اصول دین در مدیریت اسلامی را مورد بررسی قرار دادند. آنها در این مطالعه چنین بیان کردند که در دنیای رقابتی امروز منابع انسانی به عنوان یکی از مهمترین منابع استراتژیک نقش بسزایی را در پیشرفت سازمان‌ها ایفا می‌کنند. فرساد (۱۳۹۹)، در تحقیقی با عنوان مدیریت اسلامی یا مدیریت امروزی: کدام برتر است، در مکتب اسلام بر خلاف دیگر مکاتب، ارزشها نسبی نیست و زمان و مکان در تبدیل مفاهیم ارزشی دخیل نیستند، این امر از اینجا ناشی می‌شود که واضح ارزشها در مکتب اسلام، تعقل ناقص بشری نیست، نصرتزهی، ناستی زایی و سلیمی (۱۳۹۸) در مطالعه‌ای به طراحی الگو مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی بر اساس آموزه‌های اسلامی پرداختند. نتیجه بررسی داده‌ها نشان داد که الگوی مدیریت سازمانی مبتنی بر کرامت انسانی با رویکرد اسلامی، از ۲۳ مفهوم (شاخص) تشکیل شده است. نتایج پژوهش چیت ساریان و محمدی (۱۳۹۸)، با عنوان فرامطالعه‌ای از پژوهش‌های حوزه‌ی مدیریت اسلامی؛ در پژوهشی، نشان داد که در روش‌شناسی‌های اسلامی بیشترین رویکرد مورد استفاده در تحقیقات، رویکرد فقهی و کمترین رویکرد، سیره‌پژوهی است؛ همچنین از میان سه رویکرد اصلی در تولید علم، رویکرد تهذیب و تکمیل، بیشترین تحقیقات را به خود تخصیص داده است.

بر این اساس و با توجه به مطالعات صورت گرفته مدیریت اسلامی ماهیت مکتبی، ارزشی و اخلاقی دارد و مبتنی است بر وحی، قرآن، سنت، عقل و اجماع. شجره طیبیه مدیریت ریشه در مبانی وحی، قرآن و سنت دارد و ساقه و تنه آن مبتنی است بر عقل،

اجماع، اصول موضوعه، اصول متعارفه، تئوری‌ها و نظریه‌های مختلف علمی. ولی در شاخ و برگ‌های این شجره مدیریت می‌توان از متدولوژی علمی و روش‌های تکنولوژیکی، فنی و تخصصی استفاده کرد. بنابراین نگرهبان ماهیت مدیریت اسلامی موازین ارزشی و موارث فرهنگی اسلامی است که مبتنی است بر وحی، قرآن، سنت، عقل و اجماع (فروزنده دهکردی و ملائی، ۱۳۸۸: ۱۷۵). از طرفی نگرش مکاتب به مسائل مختلف مبنای بسیاری از رفتارها در جامعه می‌شود از این رو نگرش مکتب اسلام هم بر تمام امور اطراف خود اثر گذار خواهد بود. یکی از نگرش‌های که دین اسلام را به نوعی از سایر ادیان متفاوت ساخته نگرش این دین به دنیا و آخرت است. در اسلام تفکیکی بین دنیا و آخرت صورت نگرفته است و آخرت ادامه حیات دنیوی محسوب می‌شود لیکن اصالت دادن به دنیا و محبوب و مقدم داشتن آن مذموم شمرده می‌شود. بر این اساس هر نوع فعالیت دنیوی با نیت اخروی، عبادت بوده و در انسان مسلمان برای تلاش و اصلاح امور دنیوی و خدمت به بندگان خدا یک تعهد محسوب می‌شود. ولی در مدیریت در سایر مکاتب چون مدیریت به دنبال سو حداکثر است و سعادت را در مادیات و در دنیا جستجو می‌کند و به پایان کار (آخرت) اعتقادی ندارد (پیروز و همکاران، ۱۳۹۲: ۷۶). علاوه بر این مروری کوتاه بر تعریف‌های ارایه شده در مورد مدیریت اسلامی نشان می‌دهد که نویسندگان، برداشت‌های متفاوت و در عین حال هم‌جهتی را در مورد مدیریت اسلامی داشته‌اند. ولی همین برداشت‌ها نیز دامنه و محدوده‌ای از مدیریت اسلامی را به دست می‌دهد. در واقع به نظر می‌رسد مدیریت اسلامی بر مبنای ارزش‌های الهی اسلام، زمینه‌های تعالی انسان را فراهم می‌آورد. این امر چه در سطح جامعه (مدیریت و رهبری در جامعه اسلامی) و چه در سطح سازمان (مدیریت و رهبری سازمانی) مصداق دارد (لشنی زند و نیرومند، ۱۳۹۶: ۲۵).

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی می‌باشد. در تحقیقات توصیفی همانگونه که از نام آن پیداست محقق می‌خواهد وضع موجود یک پدیده یا شی یا اتفاق خاصی را بررسی و توصیف نماید. امروزه نتایج این تحقیقات کمک شایانی به تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌گذاری‌ها در سطح جامعه دارد. پژوهش حاضر نیز با هدف مقایسه آرا و نظرات اندیشمندان مسلمان در حوزه مدیریت اسلامی بر اساس روش توصیفی تحلیلی انجام شده است.

بحث و یافته‌های تحقیق

مدیریت اسلامی از دیدگاه اندیشمندان مختلف تعاریف متفاوتی دارد که در ادامه شرح داده می‌شوند.

بررسی رویکرد مفهومی دولت نبوی و علوی از دیدگاه نجف لک زایی

مفهوم دولت در دو رویکرد ارگانیکی و مکانیکی، حاصل تعامل و بازخورد جامعه و انسانها بوده و نوع نقشی که این عنصر در شکل دهی دولت بر عهده دارد، نوع رویکرد آن را مشخص می‌کند. از این رو ضروری است برای بررسی مفهوم دولت نبوی و علوی به نقش جامعه و انسانها در نوع شکل دهی به آنها پرداخته و از این رهگذر نوع رویکرد مفهومی دولت نبوی و علوی تبیین شود. بهترین و اصولی‌ترین نوع حکومت که همواره متفکران و دانشمندان بر آن تاکید داشته‌اند، حکومت مورد پذیرش مردم است. گرچه درباره شرایط حاکم، شکل حکومت و... بحثهایی شده است. اما این نکته مورد توافق بوده است که حکومت مطلوب، حکومتی است که مورد پذیرش و تایید مردم باشد. از این رو پیامبر اکرم (ص) در روایتی «نهی رسول الله (ص) ان یوم الرجل قوما الا باذنهم؛ نهی نمودند از کسی که امام جماعت گروهی بشود، مگر با اجازه آنان» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۷۳: ۳۳۵). پس چگونه ممکن است امر حکومت که امری مردمی است و با پشتیبانی آنان سامان می‌یابد، بدون رضایت مردم تایید گردد. همچنین در عرف سیاسی تاریخ صدر اسلام موضوع بیعت رایج بوده و این امر به معنای پذیرش و نوعی تعهد از سوی مردم در مقابل بیعت شونده است، موضوعی که شارع مقدس نیز این سیره عقلایی را امضا کرده و با آن مخالفت ننموده است. افزون بر این که بیعت عمل در زندگی پیامبر اسلام (ص) واقع شده و در آیات و روایات مورد تاکید قرار گرفته است. بیعت‌هایی که در زمان پیامبر صورت گرفته، گاه برای حمایت از یک مطلب و موضوع خاص و گاه برای پذیرش اصل حاکمیت بوده است. لذا بیعت‌های انجام شده در آن دوره را به چند نوع می‌توان تقسیم کرد:

الف - بیعت دعوت: این نوع بیعت (بیعت النساء) در عقبه اولی در منی و نیز بعد از فتح مکه بر متابعت از خدا و رسول انجام شد. قرآن از این بیعت این گونه یاد می کند: «یا ایها النبی اذا جاک المؤمنات ینعلنک علی أن لا یشرن کن بالله شیئا و لا یسرقن و لا یزنین و لا یقتلن اولادهن و لا یاء تین بیهتان یفتربنه بین ایدیهن و ارجلهن و لا یعصینک فی معروف فبایعهن و استغفر لهن الله، أن الله غفور رحیم» (ممتحنه: ۱۲).

ب- بیعت جنگ و جهاد: نوع دیگری از بیعت، بیعت رضوان در سیره رسول خدا (ص) است که اساس و قوام آن را تعهد به اطاعت در میدان جنگ و تحمل شداید و مشکلات نبرد تا سر حد مرگ تشکیل می دهد. دو آیه شریفه ذیل به این نوع از بیعت اشاره دارد: «ان الذین ینایعونک انما ینایعون الله، یدالله فوق ایدیهم، فمن نکث فانما ینکث علی نفسه و من اوفی بماعاهد علیه الله فسیؤتیه اجرا عظیما» (فتح: ۱۰) و در آیه ای دیگر خداوند در این باره فرموده: «لقد رضی الله عن المؤمنین اذ ینایعونک تحت الشجره فعلم ما فی قلوبهم فانزل السکینه علیهم و اثنیهم فتحا قریبا» (فتح: ۱۸)

پ - بیعت امارت و ولایت: این بیعت همان بیعت عقبه ثانیه است و چنانکه در تاریخ ذکر شده این بیعت بر اساس اطاعت و تسلیم به امامت و رهبری رسول خدا (ص) و تشکیل حکومت بود و با بیعت اول عقبه کامل تفاوت داشت، همچنین بیعت غدیر که مردم برای اطاعت از حضرت علی (ع) به عنوان امام و ولی امر مسلمین بعد از پیامبر بیعت نمودند. «کذلک اخذ رسول الله (ص) البیعه العلی بالخلافه علی عدد اصحاب موسی فنکثوا البیعه» (طبرسی، ۱۳۸۰، ج ۱: ۷۲). امیر مومنان علی (ع) نیز اقبال و خواست مردم را به عنوان یکی از دلایل پذیرش خلافت بر شمرده و در این باره فرموده: «اما والذی فلق الحبه و بره النسمه، لولا حضور الحاضر و قیام الحجه بوجود الناصر و ما اخذ الله علی العلماء ان لا یقاروا علی کظه ظالم و لا سغب مظلوم، لاء لقیتم حبلها علی غاربها؛ سوگند به خدایی که دانه را شکافت و جان را آفرید، اگر حضور فراوان بیعت کنندگان نبود، و یاران حجت را بر من تمام نمی کردند و اگر خداوند از علماء عهد و پیمان نگرفته بود که برابر شکمبارگی ستمگران و گرسنگی مظلومان سکوت نکنند، مهار شتر خلافت را بر کوهان آن انداخته رهایش می ساختم» (شریف الرضی، ۱۳۸۶، خطبه ۳: ۳۰) و هنگامی که مردم اصرار به بیعت با آن حضرت و پذیرش خلافت از سوی ایشان را داشتند در آخر فرمود: «ففی المسجد، فان بیعتی لاتکون الا عن رضا المسلمین؛ پس در مسجد، بدرستیکه بیعت من نمی باشد مگر با رضایت مسلمین».

پذیرش و اقبال مردم به سوی حکومت معصوم به عنوان یک اصل بوده، به طوری که حضرت علی (ع) از قول پیامبر (ص) نقل نموده اند که فرمود: «فان ولو فی عافیه و اجمعوا علیک بالرضا فقم فی امرهم و آن اختلفوا فدعهم و ما هم فیہ فان الله سیجعل لک مخرجا، یعنی اگر مردم بدون درگیری خلافت را به تو دادند و همه نیروها به آن راضی شدند، حکومت را قبول کن و اگر اختلاف کردند، آنان را رها ساز و به حال خود واگذار که خدا برای تو راه خلاصی قرار خواهد داد». ساختار دولت و چگونگی ترکیب نهادهای آن علاوه بر سازماندهی کلی حکومت، نقش اساسی در تقسیم وظایف ایفا می کند و حاکی از دامنه گسترش دولت در جامعه است. با بررسی این مهم در تاریخ صدر اسلام آنچه می توان برداشت کرد، ساده و کوچک بودن ساختار حکومت پیامبر است. در این ساختار ساده، ارکان دولت اسلامی در سه زمینه مهم، یعنی امور جنگ، امور قضایی و امور مالی در اختیار رسول خدا (ص) بود و از نظر اجرایی یک تشکیلات ساده اداری نیز در مدینه بوجود آمده بود که بخش عمده آن، مکاتبات و نامه نگاری بود و کسانی به عنوان کاتب در خدمت رسول خدا بودند (جعفریان، ۱۳۷۳).

در این ساختار قوانین حکومت اسلامی با بیان وحی و دستورالعمل های جزئی مربوط به رفتار مسلمانان توسط پیامبر بیان و عمل می شد. اداره عالی حکومت در مدینه توسط آن حضرت انجام می شد و قضاوت های مرکز حکومت و نیز عزل و نصب قضات سایر بلاد نیز با ایشان بود. از سویی در هنگام جهاد نیز فرماندهی سپاه اسلام بر عهده حضرت بود و یا در مواقعی حضرت، جانشینی از سوی خود به عنوان فرمانده سپاه معرفی می کردند. پیامبر اسلام (ص) در بعد اجرایی تمام اختیارات دولت را بر عهده داشت و شخصا تمام تصمیم های اصلی مدیریت مدینه را اتخاذ می کرد و اجرای احکام عمومی در مدینه و مدیریت مستقیم شهر توسط خود حضرت انجام می شد، این سادگی ساختار حکومت علاوه بر مرکز حکومت (مدینه) در سایر بلاد اسلامی نیز جریان داشت، با این تفاوت که والیان و امیران سایر بلاد با انتصاب شخص پیامبر تعیین می شد و همان والیان، تمام صلاحیت های قانونی، قضایی و اجرایی را توانان بر عهده داشتند (السیونی، ۱۹۸۶: ۲۷۲).

ایشان وظایفی نیز برای دولت نبوی و علوی معرفی کردند که عبارتند از: برپایی عدالت، برقراری امنیت، اجرای حدود و احکام و شعائر اسلامی، تربیت و آموزش مردم، نظارت و تنظیم امور، نظر خواهی و مشورت، پاسخگویی به مردم.

اجتهاد و تولید دانش مدیریت اسلامی از نظر دکتر ابوالفضل گائینی

در مصاحبه‌ای که با ایشان انجام شد وی نظر خود را چنین اعلام کرد که مدیر اگر بخواهد اعمال مدیریت کند نیازمند ابزاری به نام سازمان است و بدون این ابزار مدیریت معنا ندارد؛ به عبارت دیگر هم سازمان برای تحقق اهدافی که برایش مشخص شده نیازمند به مدیر است و هم مدیر برای به کارگیری آنچه در دانشگاه آموخته نیازمند به سازمان است. از همین روست که محققان مدیریت، سازمان را هم ابزار و تکنولوژی می‌دانند، منتها ابزاری نرم، چرا که فناوری حداقل و بر اساس یک تقسیم بندی دو گونه است، یکی فناوری سخت و دیگری فناوری نرم. فناوری سخت مثل این خودکار و فناوری نرم مثل سازمان؛ سازمانی که مدیر برای به کارگیری دانش خود به آن نیاز دارد. پس این دو خصوصیتی است که باعث می‌شود که ما بگوییم فصل ممیز کارمند و کارگر این است که که اولاً کارمند برای کارش نیاز به سازمان دارد و ثانیاً کارمند در خدمت سرمایه نیست، بلکه هم کارمند نیاز به سرمایه و هم ابزار تولید دارد و هم ابزار تولید و سرمایه نیازمند به کارمند است. البته تفاوت‌های دیگری هم بین کارگر و کارمند وجود دارد که من نمی‌خواهم در این بحث وارد آنها بشوم چرا که می‌ترسم از بحث اصلی قدری دور شوم؛ به همین خاطر اجازه بدهید تا به مدعی اولمان برگردیم. به نظرم با توجه به آنچه بیان شد می‌توان گفت که مدعی اول این بحث تبیین شده باشد؛ یعنی الان این مطلب روشن شده است که در دوران پس از سرمایه داری ما با سه پدیده‌ی جدید و نوظهور به نام‌های «سازمان»، «مدیریت» و «کارمند» مواجهیم که هر کدام معنا و مفهومی بی سابقه دارند.

حالا ما می‌خواهیم وارد این بحث شویم که نگاه اسلام به مدیریت، سازمان و کارمند چیست؟ در پاسخ به این سؤال است که ما دچار یک مشکل مفهومی می‌شویم یعنی این جا به مشکلی بر می‌خوریم که جز از طریق تحلیل مفهومی نمی‌توانیم آن را حل کنیم. ما سه پدیده‌ی مدیریت، سازمان و کارمند را داریم که هر سه جدیدند و از طرفی هم می‌خواهیم بدانیم اسلام راجع به این‌ها چه می‌گوید. مثلاً می‌خواهیم بدانیم حضرت امیر(ع) چگونه مدیریت می‌کردند؟ خب ما باید این را در نظر داشته باشیم - حضرت امیر(ع) در چه زمانی مدیریت می‌کردند و طبیعتاً آیا مدیریت ایشان Management بوده است؟ آیا همین کارمندی امروز برای کارمندان و استانداران ایشان هم قابل تطبیق است یا نه؟ با توجه به آن چه بیان شد پاسخ منفی است، چون اصلاً ما پیش از قرن بیستم مدیریت، سازمان و کارمندی را به معنای امروزی نداشته‌ایم و در نتیجه هر گونه تطبیق مفاهیم نوین امروزی بر مفاهیم دوره‌ی ایشان دارای تسامح فراوانی خواهد بود، تسامحی که دقت کار علمی را از بین می‌برد و اعتبار نتایج آن را جداً مخدوش می‌کند. به نظر بنده این امور به قول فقها از امور مستحدثه بوده و از این نظر مشابه مفاهیمی نظیر بانک، بیمه و... هستند؛ یعنی همان طور که نمی‌توانیم مفاهیم بانک و بیمه را به صورت مستقیم در قرآن و سنت بیابیم و نظر این منابع دینی را در مورد آن‌ها بفهمیم، در مورد مدیریت، سازمان و کارمند هم همین مشکل را داریم. این همان مشکل مفهومی ای است که عرض کردم و برای انجام تحقیقات اسلامی چاره‌ای جز حل این مشکل نداریم.

بنده به نظرم می‌رسد که برای حل این مسئله که چطور می‌توانیم به مقوله‌های جدیدی مثل «مدیریت»، «سازمان» و «کارمند» نگاه اسلامی داشته باشیم، باید ببینیم چرا در غرب چیزی به نام مدیریت به وجود آمد؟ باید سراغ «مسائلی» که منجر به ظهور مفاهیم نوینی مثل مدیریت، سازمان یا کارمند شد برویم و ببینیم این مفاهیم در پاسخ به چه مسائلی شکل گرفتند. آن مسائل را ریشه یابی کنیم و به صورت دقیق بشناسیم و در مرحله‌ی بعد این مسائل را به منابع دینی عرضه کنیم و ببینیم این منابع چه پاسخی به این مسائل می‌دهند و چگونه می‌شود با این پاسخ آن مسئله را حل کرد. این همان کاری است که من تقریباً می‌توانم بگویم فقهای ما در مباحث فقهی انجام داده‌اند. مثلاً فقهای ما مفاهیمی نظیر بانک، بیمه یا مسائلی که در حوزه‌ی پزشکی رخ می‌دهد را می‌گیرند و بعد می‌پرسند که مثلاً بانک برای چه به وجود آمد؟ برای اینکه می‌خواست اموال و داشته‌های مردم را یک جایی ذخیره و نگهداری کند و از طرفی هر دو طرف یعنی بانک و سپرده گذار هم استفاده ببرند. طبیعتاً برای بانکداری اسلامی هم نمی‌شود دنبال این بود که بانک را عیناً به جامعه‌ی اسلامی منتقل کرد و بعد تلاش کرد تا آن را اسلامی کرد، بلکه ما باید به دنبال این بگردیم که برای چنین مسئله‌ای اسلام چه راه حلی دارد، نه اینکه هم مسئله و هم راه حل را از غربی‌ها بگیریم و بعد

هم دنبال اسلامی سازی آن راه حل باشیم، بلکه بعد از برخورد با مسئله باید آن را به منابع دینی عرضه کنیم و راه حل را از آن‌ها بخواهیم. مثلاً در مورد همین بانکداری همان طور که یک غربی در پاسخ به مسئله سپردن پول به دیگران و کسب سود، راه حلی متناسب با فرهنگ و الزامات اعتقادی و اختلافی خودش ابداع کرده و نامش را هم بانک گذاشته است؛ طبیعتاً انتظار این است که وقتی یک مسلمان هم با این مسئله روبه رو شد، با رجوع به منابع دینی مسئله خود را حل کند و پاسخی متناسب به آن دهد، پاسخی که برای مثال در مورد این مسئله می‌تواند در عقود نظیر مضاربه با شرایط و قیود خاص خودش یافت شود (گائینی به نقل از چیت‌سازیان و جوانعلی آذر، ۱۳۹۴).

مدیریت اسلامی از دیدگاه آیت الله مهدوی کنی

مدیریت اسلامی: در باب مدیریت اسلامی نیز مرور نظرات آیت الله مهدوی کنی را با بررسی ذات مدیریت (علم یا هنر بودن) آغاز می‌کنیم و ضمن مرور موضوعاتی نظیر پیش نیازهای علمی مدیریتی اسلامی، شرایط تحقق مدیریت اسلامی را از نگاه ایشان مرور می‌کنیم.

مدیریت: علم یا هنر؟ یکی از سؤالات قدیمی و اساسی در رشته مدیریت این است که مدیریت، علم است یا هنر؟ آیت الله مهدوی کنی معتقد بودند که «مدیریت» «علم» نیست، بلکه «هنر» است؛ اما معنای این حرف این نیست که مدیریت کردن هیچ علمی نمی‌خواهد و یا نیاز به «تجربه» ندارد؛ چنانچه اکثر رشته‌های هنری، دانشکده‌ی خاص خود را دارند و در دانشگاه آموزش داده می‌شوند. پس منظور از هنر بودن مدیریت این است که مدیر خوب بودن، نیازمند استعدادی ذاتی نیز هست و این طور نیست که هر کس علم مدیریت بیاموزد، لزوماً بتواند یک مدیر خوب باشد. هر چند هیچ کس صرف بهره مندی از استعداد هنری، هنرمند نمی‌شود؛ بلکه نیازمند آموزش و تجربه نیز است. بدین ترتیب، «مدیریت»، «هنری» است که نیازمند «علم» و «تجربه» است (مهدوی کنی و امامی، ۱۳۹۲: ۷۱).

پیش نیازهای علمی مدیر اسلامی: سپس آیت الله مهدوی کنی از میان سه مفهوم «هنر»، «علم» و «تجربه»، به تبیین «علم» مورد نیاز برای مدیر در جامعه اسلامی می‌پردازد و آن را به سه دسته تقسیم می‌کند: «علم مدیریت»، «علوم تخصصی مربوط به حوزه تحت مدیریت» و «شناخت نظام ارزشی اسلام». بر این اساس، برای مثال، دانشگاهی که بخواهد بر مبنای نظام تلفیق، به پرورش مدیرانی در حوزه اقتصاد بپردازد، نیازمند ارائه آموزش‌ها و دروسی در سه حوزه مدیریت، اقتصاد و علوم اسلامی است؛ تا هم علم مدیریت بدانند، هم بر حوزه خاص تحت مدیریت خود اشراف داشته باشند و هم نظام ارزش‌های اسلامی (مشمول بر ارزش‌های عمومی و ارزش‌های خاص حوزه اقتصاد) را به خوبی بشناسند (مهدوی کنی و امامی، ۱۳۹۲: ۷۸).

مدیریت اسلامی، از نظریه تا عمل: از تحلیل سخنان آیت الله مهدوی کنی چنین بر می‌آید که ایشان تولید نظریه در باب مدیریت اسلامی را شرط لازم تحقق سازمان اسلامی می‌دانستند و نه شرط کافی. در ادامه به تبیین دو نکته در باب تحقق عملی مدیریت اسلامی پرداخته می‌شود.

الف) الزامات انسانی برپایی سازمان اسلامی - از جمله وجوه تمایز مدیریت اسلامی با مدیریت به مفهوم رایج آن، لزوم تعهد کارکنان سازمان به تحقق ارزش‌های اسلامی و برپایی سازمان اسلامی است. بنابراین، صرفاً با در اختیار داشتن نظریه‌هایی در مدیریت اسلامی، نمی‌توان سازمانی اسلامی برپا کرد؛ بلکه اعتقاد کارکنان سازمان به گزاره‌های ارزشی این نظریه‌ها و تعهد و انگیزه ایشان برای تحقق این گزاره‌ها، امری حیاتی در برپایی و تحقق مدیریت اسلامی و سازمان اسلامی است. بر این اساس، تربیت افرادی خودساخته و مهذب، باید جزئی از مأموریت دانشگاهی باشد که در پی تولید دانش مدیریت اسلامی است (مهدوی کنی و امامی، ۱۳۹۲: ۸۱).

ب) ایده آل گرایی در مقام نظر؛ صبر و تدریج در مقام عمل - آیت الله مهدوی کنی معتقد بودند که این طور نیست که اگر گروهی مسلمان باشند و نظریه‌هایی مدیریت اسلامی داشته باشند، بتوانند کل ارزش‌های اسلامی را در سازمان پیاده کنند این طوری نیست که در عالم تجربه، بتوان همه ارزش‌ها را به یکباره و به صورت یکجا پیاده کرد. در مقام نظر، غایت و هدف اصلی را در نظر می‌گیریم، ولی باید بدانیم که در مقام عمل و در مرحله پیاده کردن گاهی صرفاً تحقق بخش کوچکی از اهداف و ارزش‌ها نیز کافی است و جای تقدیر دارد. مهم‌ترین علت این امر آن است که مدیریت، مقوله‌ای جمعی است (نه فردی) و از آنجا که انسان

مختار و ممکن الخطا است، نمیتوان انتظار داشت که همه اعضاء سازمان، بدون عیب و نقص و کاملاً مطابق ارزش‌های اسلامی عمل کنند. لذا هنر مدیر اسلامی این است که میزان تحقق ارزش‌های اسلامی در سازمان را افزایش دهد (مهدوی کنی و امامی، ۱۳۹۲: ۸۲).

بنابراین، باید گفت که هدف از تولید و به کار گیری نظریه‌های مدیریت اسلامی این است که سازمان به تدریج و گام به گام، به الگوی مطلوب اسلامی خود نزدیک شود و نمی‌توان انتظار تحولی یک باره را داشت. در صورت نادیده گرفته شدن این نکته‌ی مهم، ممکن است گفته می‌شود چون همه ارزش‌های اسلامی در یک سازمان خاص پیاده نمی‌شوند، پس این سازمان و مدیریت آن، متعهد به تحقق مدیریت اسلامی نیستند! ما معتقدیم که تحقق کامل ارزش‌های اسلامی صرفاً در دوره استقرار حکومت امام زمان (ع) صورت می‌گیرد. بر این اساس، باور به تدریجی بودن پیاده سازی ارزش‌های اسلامی در جامعه و سازمان، لازمه دفاع از پرداختن به مقوله مدیریت اسلامی است (مهدوی کنی و امامی، ۱۳۹۲: ۸۲).

به طور خلاصه می‌توان گفت از نگاه آیت الله مهدوی کنی، ضرورت پرداختن به علوم انسانی اسلامی، ریشه در اختیار انسان دارد. هر جا که پای اراده، اندیشه و اختیار انسان در میان باشد، بی تردید نوعی جهان بینی مطرح است. بنابراین واضح است که علوم انسانی، چه در نظر و چه در عمل، با جهان بینی ارتباطی تنگاتنگ و پیوندی عمیق و ریشه دار دارند و از آنجا که جهان بینی اسلامی، با جهان بینی‌های سرمایه داری و مارکسیستی و امثال آن‌ها متفاوت است؛ پس اصولاً علوم انسانی اسلامی نیز تمایزاتی با علوم انسانی در دیگر مکاتب دارند که باید مورد مطالعه قرار گیرند.

ایشان رمز تولید علوم انسانی اسلامی را در تلفیق حقیقی (و نه موتاثر مکانیکی) علوم انسانی رایج و نظام ارزشی اسلام می‌دانستند و معتقد بودند که عامل شکوفایی تمدن اسلامی در قرن‌های دوم و سوم هجری نیز همین بوده و مهم ترین عامل افول آن تمدن نیز، جدایی این دو بوده است. بدین ترتیب، پژوهشگر علوم انسانی اسلامی، برای حل مسائل جامعه مسلمانان (و بلکه مسائل جامعه بشری)، باید ضمن ارج نهادن به علوم انسانی رایج (به مثابه تجربه ارزشمند بشری)، در برقراری تعامل مؤثر و حقیقی میان این علوم و نظام ارزشی اسلام بکوشد و از این رهگذر، اقدام به تولید علوم انسانی اسلامی کند؛ علمی که هم مورد تأیید اسلام و در راستای اهداف خلقت بوده و هم برای جامعه امروز قابل پذیرش باشد.

شناخت نظام ارزشی اسلام در این دیدگاه، مستلزم شناخت تک تک ارزش‌های مورد نظر اسلام و نیز شناسایی مراتب اولویت این ارزش‌ها نسبت به یکدیگر است. قابل تأمل است که با این تعریف از نظام ارزشی اسلام، هیچ پژوهشگری نمی‌تواند ادعا کند نظام ارزشی اسلام را به خوبی شناخته است و می‌تواند آن را در پژوهش و نظریه پردازی به کار گیرد. بر این اساس باید دقت کرد که نظریه‌هایی که با مسامحه، در زمره «علوم انسانی اسلامی» طبقه بندی می‌شوند، در واقع «برداشت پژوهشگر از نگاه اسلام به آن مسئله» است. پس نباید با تمسک به اشتباهات احتمالی پژوهشگران، اصل بحث از مقوله علوم انسانی اسلامی را زیر سؤال برد. در دیدگاه آیت الله مهدوی کنی شرط لازم مدیر خوب بودن، داشتن نوعی هنر و استعداد ذاتی برای مدیریت است؛ اما لازمه‌ی بالفعل شدن این استعداد، علم آموزی و کسب تجربه است. علوم مورد نیاز یک مدیر اسلامی توانمند نیز به سه دسته قابل تقسیم‌اند: علم مدیریت، علوم تخصصی مربوط به حوزه تحت مدیریت و شناخت نظام ارزشی اسلام.

ایشان معتقد بودند که تولید و در دست داشتن نظریه‌های مدیریت اسلامی، برای تحقق مدیریت اسلامی و برپایی سازمان اسلامی کافی نیست؛ بلکه انگیزه و اراده‌ی مدیران و کارکنان سازمان برای تحقق چنین سازمانی ضروری است. لذا در کنار تربیت پژوهشگر و نظریه پرداز در باب مدیریت اسلامی، تربیت افرادی توانمند و متعهد به ارزش‌های اسلامی، باید در دستور کار دانشگاه اسلامی باشد.

در نهایت باید توجه کرد که صبر و تدریج، لازمه برپایی سازمان اسلامی است.

زیرا واضح است که مدیریت و سازمان، اموری جمعی‌اند و نمی‌توان انتظار داشت که انسان‌های مختار و ممکن الخطا، بدون نقص کار کنند. پس حتی اگر نظریه‌هایی که در باب مدیریت اسلامی تولید شده‌اند، بی نقص و کامل باشند که در واقع نمی‌توان چنین انتظاری داشت، از آنجا که انسان‌ها نمی‌توانند بدون نقص کار کنند، پس اجرای نظام ارزشی اسلام در مقام عمل، مستلزم صبر و کوشش بسیار است (مهدوی کنی به نقل از چیت سزایان و جوانعلی آذر، ۱۳۹۴: ۲۵).

مدیریت اسلامی از دیدگاه آیت الله مصباح یزدی

جایگاه اسلام در مدیریت: «مدیریت اسلامی» یعنی چه؟ این فرع مسئله‌ی کلی تری است که آیا اسلام با علوم، با معارف، با فنون ارتباطی دارد یا ندارد؟ آیا اسلام می‌تواند تأثیری در این زمینه بگذارد یا نه؟ چه رابطه‌ای بین اسلام و علوم - به معنای عام که شامل فنون و روش‌های اجرایی و کاربردی هم بشود وجود دارد؟ پاسخ این سوال به اجمال داده شد. از همان اوایل انقلاب و در طول این سی و چند سال، تلاش‌های زیادی انجام گرفته است و اخیراً اهتمام بیشتری از سوی بسیاری از دل سوزان مبذول می‌شود که این رابطه شفاف تر شود و ارتباط بین اسلام و علوم و نقشی که اسلام می‌تواند در تحول علوم داشته باشد تبیین شود و مورد توجه قرار بگیرد و از آن استفاده شود. در همایشی بین المللی که در همین زمینه برگزار شد مفروض کسانی که در این عرصه وارد شدند این بود که به عنوان یک پیش فرض مسلم، اسلام در مدیریت نقش اساسی دارد و نمی‌توان این موضوع را نادیده گرفت. اسلام سر جای خودش، ما نمی‌توانیم مدیریت را با روش‌های دیگران و بر اساس آموزه‌های آنها اعمال کنیم، این در یک نظام اسلامی شدنی نیست. منتها این ادعا مثل خیلی از ادعاهای دیگر، اول به صورت خام به ذهن‌ها جاری می‌شود و به صورت ارتكازی قابل قبول است، اما نیاز به تبیین دارد که چرا اسلام بر مدیریت تأکید دارد. اسلام در کجای مدیریت، ایفای نقش می‌کند؟ متأسفانه در این زمینه، کار قابل توجهی سراغ ندارم؛ اما یکی از کارهای نسبتاً آکادمیک که در زمینه‌ی علوم انسانی صورت گرفت نگارش کتاب فلسفه‌ی تعلیم و تربیت اسلامی بود که از طرف مؤسسه انجام شد و مقام معظم رهبری به وزیر وقت اشاره فرمودند که هر تحولی در آموزش و پرورش، باید مبتنی بر فلسفه‌ی تعلیم و تربیت اسلامی باشد و باید اول این تدوین شود. به هر حال مؤسسه این کار را به عهده گرفت و شاید قریب دو سال طول کشید تا این کتاب تهیه شد. شیوه‌ای برای بررسی مسائل مبنایی در علوم که جنبه‌ی اسلامی دارد در این کتاب به کار گرفته شده که این شیوه در علوم دیگر هم قابل اقتباس است.

نقش تربیت اسلامی در مدیریت: اینجاست که بحث مدیریت و نحوه‌ی عمل با اخلاق اسلامی ارتباط پیدا می‌کند. حالا اخلاق اسلامی چیست؟ با اخلاق عام عقلایی چه ارتباطی دارد؟ این دو کجا با یکدیگر همسو هستند؟ کجا با هم اختلاف دارند؟ این بحث دیگری است که جایش این جا نیست، ولی می‌خواهیم بگوییم بخشی از مسائلی که مربوط به مدیریت است؛ اینکه مدیر می‌خواهد کارمندش منضبط باشد، امین باشد، خود مدیری می‌خواهد که هم بداند، هم امانت دار و حافظ باشد. نیروها را هدر ندهد و با دشمن معامله نکند. «قال اجعلنی علی خزائن الأرض اینی حفیظ علیهم» (سوره یوسف: آیه ۵۵). این فقط با دانستنی‌ها درست نمی‌شود. ممکن است کسی خیلی خوب بداند، اما گاهی چو دزدی با چراغ آید گزیده تر برد کالا». این جا نه تنها دانستنی‌ها کاری انجام نمی‌دهند، بلکه ضرر هم می‌رسانند و هر چه معلومات بیشتر باشد راه سوء استفاده و خیانت را بهتر بلدند. اینجا چیز دیگری می‌خواهد؛ چیزی که «تربیت اسلامی» و «اخلاق اسلامی» می‌تواند آن را تأمین کند.

حال «اخلاق اسلامی» با «اخلاق دینی» یا «اخلاق عقلی» چه فرقی دارد؟ کجا با یکدیگر همسو هستند؟ کجا با هم ارتباط دارند؟ اینها مسائلی است که با چند کلمه حل نمی‌شود. ولی به هر حال و اجمالاً این را می‌فهمیم که در مدیریت، به تربیت اسلامی و اخلاق اسلامی احتیاج داریم که صرفاً با آموختن مفاهیم و الفاظ درست نمی‌شود و از این رو، در توسعه‌ی فعالیت‌های اجتماعی و اقتصادی و مدیریت‌مان، حتماً باید اول عنصر «آموزش» و «تربیت» را لحاظ کنیم، وگرنه وقتی می‌خواهیم توسعه دهیم و نیروی جدیدی استخدام کنیم با خلأ مواجه می‌شویم. بنابراین، باید پیشاپیش، قبل از اینکه شروع به توسعه کنیم نیروسازی کنیم. جامعه باید طوری باشد که بتواند این نیرو را تأمین کند. اگر در جامعه ترتیب نشد خود ما باید آن را بسازیم. این جاست که مدیریت صحیح ایجاد می‌کند که برای ادامه‌ی کار و توسعه‌ی کار، همیشه بحث روز را با هم دنبال کنیم، تنها پژوهش کافی نیست. پژوهش هم در نهایت به دانستنی‌ها برمی‌گردد. پژوهش دانستنی‌های ما را منتقل می‌کند، اما مگر دانستنی‌ها کافی است؟ مگر در کنار این، باید پرورش هم داشته باشیم. تربیت هم می‌خواهیم. باید کسانی را بیروانیم که ملکات اخلاقی در آنها ایجاد شود؛ این مهارتها را کسب کنند، و گرنه تا حشر کار ما لنگ است. هر قدر هم قانون بنویسد راه برای دزدی بیشتر فراهم می‌شود. گران فروشی می‌شود، چه کار کنیم؟ تعزیرات حکومتی درست می‌کنیم، تعزیرات حکومتی را چگونه درست کنیم؟ بازرس می‌گذاریم. بازرس کیست؟ کسی که - مثلاً - می‌رود از دکان دار رشوه می‌گیرد. پس با این وصف، راهی برای دزدی جدید باز می‌شود و هر کاری بکنیم به نتیجه نمی‌رسیم، مگر اینکه کارمندی که استخدام می‌کنیم با ایمان باشد. این را نمی‌شود با کتاب خواندن و امتحان و نمره درست

کرد. این به عنصر دیگری نیاز دارد که آن را دین می‌تواند فراهم کند. آیا غیر از دین عامل دیگری می‌تواند این نیاز را تأمین کند؟ آیا اخلاق منهای دین وجود دارد یا خیر؟ (مصباح یزدی به نقل از چیت سازیان و جوانعلی آذر، ۱۳۹۴: ۷۴).

جدول ۱- نظرات اندیشمندان درباره مدیریت اسلامی و رابطه علم و دین

اندیشمند	تعریف مدیریت اسلامی	رابطه علم و دین
امام خمینی (ره)	قرآن مجید و سنت، شامل همه دستورات و احکامی است که بشر برای سعادت و کمال خود احتیاج دارد و احکام اسلام محدود به زمان و مکانی نیست، و تا ابد باقی و لازم الاجراست. تنها برای زمان رسول اکرم (ص) نیامده، تا پس از آن متروک شود، لذا حکومت اسلامی به معنی کاربست دستورات اسلامی (قرآن مجید و سنت) در حکومت است.	-----
عبدالله جوادی املی	به مدیریتی که زمینه رشد انسان را فراهم کرده و مطابق کتاب و سنت و سیره و روش پیامبر (ص) و امامان معصوم (ع) و علوم و فنون و تجارب بشری در جهت رسیدن به اهداف انظام و سازمان در ابعاد مختلف همانند یک محور، مدار و قطب عمل کند، مدیریت اسلامی گویند.	اولا دین اعم از فقه و فقه جزئی از علم دین است، بنابراین فقه نمی‌تواند کشور را اداره کند چون فارغ از مدیریت علمی است. به طور کلی برای مدیریت کشور ترکیبی از علم و دین لازم است.
سید علی علوی	مدیریت حاصل تجارب جامعه‌ی بشری از بدو خلقت انسان تا به امروز است و مدیریت تبار بومی ندارد.	-----
علی رضائیان	در تعریف مدیریت اسلامی، حداقل دو نگاه و رویکرد وجود دارد. طرفداران رویکرد اول، نگاه تأسیسی داشته و معتقدند برای تدوین مدیریت اسلامی بایستی تمامی اصول و مبانی مدیریت را از منابع اسلامی استخراج کنیم. طرفداران رویکرد دوم معتقدند که دانش مدیریت دستاورد بشر بوده، اما غربی‌ها آن را جمع بندی و دسته بندی کرده‌اند و هنر آنها این بوده که آن را خوب عرضه کرده‌اند	یافته‌های علمی دانش بشری را تا آنجایی که با ارزش‌ها و اصول اعتقادی ما تناقضی ندارد، گزینش و استفاده کنیم تا ان شاء الله بتوانیم در بلند مدت اصول مدیریت اسلامی را از منابع استخراج کرده و نسخه‌های ویژه خودمان را ارائه کنیم.
نجف لک زایی	حکومت مطلوب، حکومتی است که مورد پذیرش و تأیید مردم باشد و با پشتیبانی آنان سامان یابد.	-----
ابوالفضل گائینی	تعریفی از مدیریت اسلامی ارائه شده است که باید بر مبنای متون دینی باشد. اما به نظر دکتر گائینی واقعیت این است که متون دینی به همه‌ی جزئیات نپرداخته‌اند ولی از طرفی هم اگر کسی پرسد که آیا متون دینی فقط به چارچوب‌های کلی پرداخته‌اند، پاسخ این است که خیر. شما در قرآن و متون دینی، هم قضایای کلی و هم قضایای جزئی را می‌بینید؛ منتها حالا این یک بحث است که آیا اصالت با آن قضایای کلی است و قضایای جزئی به قول برخی استطراداً و داخل پرانتزی است و یا اینکه این طور نیست و هر دو اصیل هستند؟	-----
علی اصغر پورعزت	مدیریت اسلامی، حاصل تطبیق دین با ایدئولوژی، علم، تجربه با دنیا نیست، بلکه حاصل نوع نگاهی است که اسلام، آن را می‌آفریند؛ نگاه به امر خدا در هستی، نگاه به حق و تکلیف و نگاه به تصمیم و تدبیر و در همین امتداد نگاه به ایدئولوژی، علم تجربه و دنیا در این مسیر، قرآن، سنت پیامبر اکرم (ص) و اهل بیت (ع)، منابع اصلی و مهم فهم دیناند.	التقاط علمی و ادبی ناشی از تمایل به آمیختن گزاره‌های وحیانی با گزاره‌های علمی نامطمئن یا حتی مطمئن؛ در باب التقاط علمی، قابل تأمل است که حتی گزاره‌های اطمینان برانگیز علمی را نیز نمی‌توان و نباید مبنای تحلیل گزاره‌های وحیانی قرار داد؛ حتی اگر این علم، علم تفسیر قرآن کریم باشد. زیرا همه‌ی اطمینان حاصل از آزمون فرضیه‌ها یا نظریه‌های علمی، از جنس اطمینان‌های نوع بشر بوده و خطاپذیرند!
علی نقی امیری	مدیریت اسلامی عبارت است از: مجموعه‌ای از توصیفات، ارزش‌ها و قواعد رفتاری هماهنگ با اسلام، که منجر به توانایی‌ها، مهارت‌ها و هنرهای خاصی در به کارگیری ترکیبی روش‌های مختلف (تجربی، شهودی، نقلی و ...) در راستای تدبیر امور و سرپرستی رشد شخصیت‌های حقیقی و حقوقی (در ابعاد مختلف فردی، سازمانی، اجتماعی و جهانی)	اینکه علم و دین دو امر جدا بوده و باید بین آنها ارتباط برقرار شود، مورد انتقاد قرار گرفته و با تکیه بر فرایند تاریخی توجه به علم و دین و نیز ماهیت واقعی آنها، اعتقاد بر این است که با مراجعه به تاریخ علم در اسلام، می‌توان به مفهومی خاص از علم دینی و یا مدیریت اسلامی رسید که ماهیتاً بسیاری از مباحث مربوط به ارتباط علم و دین، نسبت به آن موضوعیت ندارد.

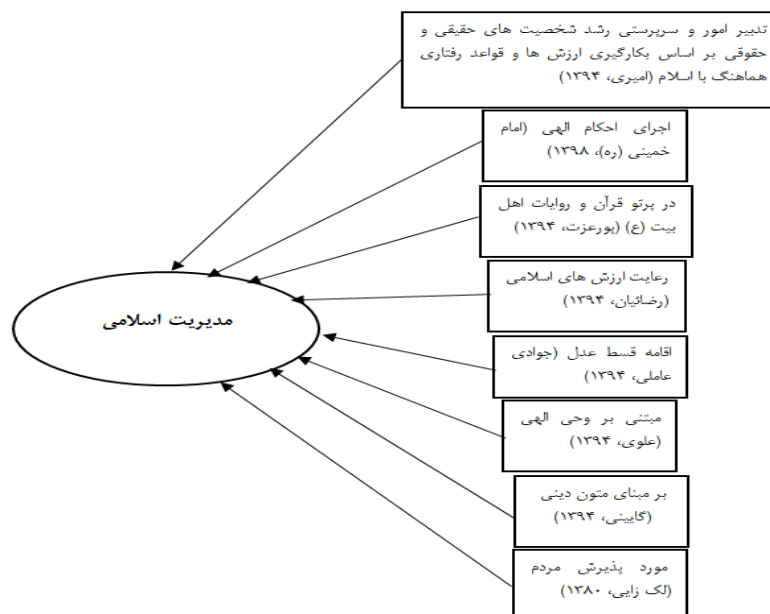
<p>علوم بشری با حوزه دین چه در حوزهی نظر و چه در حوزهی عمل ارتباطی وثیق دارند.</p> <p>حوزهی نظر به گونه‌ای متأثر از یک نوع جهان بینی الهی یا مادی است. در حوزهی عمل نیز دین از دو ناحیه بر علم تأثیر می‌گذارد:</p> <p>۱- به کار بستن نتایج حاصل از تحقیقات علمی ۲- جهت گیری الهی در کسب و فراگیری علم</p>	<p>«مدیریت» «علم» نیست، بلکه «هنر» است؛ منظور از هنر بودن مدیریت این است که مدیر خوب بودن، نیازمند استعدادی ذاتی نیز هست و این طور نیست که هر کس علم مدیریت بیاموزد، لزوماً بتواند یک مدیر خوب باشد.</p>	<p>محمدرضا مهدوی کنی</p>
<p>ارتباط بین اسلام و علوم و نقشی که اسلام می‌تواند در تحول علوم داشته باشد باید تبیین شود و مورد توجه قرار بگیرد و از آن استفاده شود وی اعلام کرد که به عنوان یک پیش فرض مسلم، اسلام در مدیریت نقش اساسی دارد.</p>	<p>اسلام در مدیریت نقش اساسی دارد و نمی‌توان این موضوع را نادیده گرفت. ما نمی‌توانیم مدیریت را با روش‌های دیگران و بر اساس آموزه‌های آنها اعمال کنیم، این در یک نظام اسلامی شدنی نیست.</p>	<p>محمد تقی مصباح یزدی</p>
<p>مقایسه آراء اندیشمندان در ارتباط با مدیریت اسلامی و رابطه علم و دین</p>		
<p>با توجه به مطالب ذکر شده مشاهده می‌شود که هر کدام از بزرگواران در رابطه با تعریفی از مدیریت اسلامی نظر خاص خود را دارند بعضی آن را یک هنر می‌دانند، بعضی دیگر آن را برداشتی از نظریه‌های غربی که بسط داده شده است ذکر کرده‌اند و در نهایت بعضی آن را به عنوان پدیده‌ای که باید سلسله مراتبی از آمیزه‌های الهی و برگرفته از قرآن و سنت، در نظر گرفته‌اند. اما به طور کلی همه آنها بر این مطلب توافق دارند که مدیریت و حکومت اسلامی باید بر مبنای قرآن، سنت و سیره پیامبر باشد. همچنین در ارتباط با رابطه علم و دین هر کدام از اندیشمندان به گونه‌ای مطرح کرده‌اند که علم و دین رابطه‌ای مکمل باید داشته باشند و مدیریت اسلامی که لازمه اداره کشور است بر اساس این رویکرد باید شکل گیرد.</p>		

نتیجه گیری

در نتیجه گیری به مقایسه آرای اندیشمندان در رابطه با اهداف، ماهیت، اصول مدیریت اسلامی و ویژگی‌های مدیران پرداخته شد و با توجه به تعدد اندیشمندان، پاسخ به سوالات مقاله در قالب جدولی انجام گرفت تا بخوبی مفاهیم بصورت مجزا و مشخص نمایانگر این تفاوت و تشابهات باشد.

برخی از اندیشمندان بر اهمیت تشکیل حکومت به منظور اجرای احکام الهی تأکید می‌کنند، در حالی که دیگران رشد انسان و جایگاه او در نظام هستی را محور اصلی مدیریت اسلامی می‌دانند. در حوزه اصول مدیریت اسلامی، تنوع دیدگاه‌ها از جهان بینی توحیدی و انسان شناسی گرفته تا برنامه ریزی و سازمان دهی بر اساس ارزش‌های اسلامی مشاهده می‌شود. همچنین، ویژگی‌های مدیران از منظر اندیشمندان شامل امانت داری، توان مدیریتی، علم و آگاهی، و تعهد به اصول اسلامی است. این تنوع در نظرات نشان دهنده چندبعدی بودن مدیریت اسلامی است که نیازمند توجه به ابعاد مختلف از جمله اهداف دینی، ماهیت انسان، و اصولی است که باید بر پایه جهان بینی اسلامی و شناخت دقیق از نقش و مسئولیت مدیران در این چارچوب بنا نهاده شود. این تحلیل به روشن تر شدن تفاوت‌ها و اشتراکات در دیدگاه‌های مختلف کمک کرده و بستری برای پژوهش‌های آینده در این زمینه فراهم می‌کند. شباهت: تشکیل حکومت اسلامی مبتنی بر وحی و اجرای احکام الهی؛ ماهیت اصلی مدیریت اسلامی را رشد انسان می‌دانند، زیرا در پرتو این ماهیت است که انسانیت جایگاه ویژه والا در نظام هستی و اجتماعی بشر می‌یابد نه اینکه آدمی ابزاری در خدمت سازمان یا نظام باشد. در ارتباط با رابطه علم و دین هر کدام از اندیشمندان به گونه‌ای مطرح کرده‌اند که علم و دین رابطه‌ای مکمل باید داشته باشند و مدیریت اسلامی که لازمه اداره کشور است بر اساس این رویکرد باید شکل گیرد. تفاوت: در رابطه با تعریفی از مدیریت اسلامی: بعضی آن را یک هنر می‌دانند، بعضی دیگر آن را برداشتی از نظریه‌های غربی که بسط داده شده است ذکر کرده‌اند و در نهایت بعضی آن را پدیده‌ای سلسله مراتبی، از آمیزه‌های الهی و برگرفته از قرآن و سنت در نظر گرفته‌اند.

بر اساس مبانی نظری و مطالعات صورت گرفته مدلی که در این پژوهش برای مدیریت اسلامی طراحی شده است به صورت زیر می‌باشد:



شکل ۱- مدل مدیریت اسلامی

با توجه به مطالب مطرح شده مشخص شد که رسالت مدیریت در اسلام تعالی انسان و تولید (با تکیه بر اصل عدالت محوری) می‌باشد از این رو پیشنهادهاتی بر این اساس مطرح می‌شود:

اجزایی نمودن بیشتر اصول و ارزشهای اسلامی در مبحث مدیریت در اسلام در سازمان‌ها هموار سازی شرایط در سازمان‌ها جهت اجرای فرآیند سازماندهی بر اساس روش عدم تمرکز (شورا) و توانمند سازی کارکنان. رفع موانع موجود در سازمان‌ها برای اجرای سیستم جبران خدمت بدون در نظر گرفتن پست سازمانی. ایجاد انگیزه درونی از طریق آموزه‌های دینی در کارکنان سازمان‌ها مبنی بر انجام وظایف به منظور رضایت الهی و خدمت به خلق خدا.

جذب و بکار گیری نیروهای متعهد و وارسته در پست‌های کلیدی سازمان جهت الگوسازی در مدیریت در اسلام. انجام اصول برنامه ریزی بر اساس جهان بینی و ایدئولوژی اسلامی. آموزش مدیرانی متعهد و آگاه به انجام نقش ارشادی (نقش رهبری) در تمام سطوح به موازات انجام وظایف اجرایی در سازمان.

منابع

۱. احمدی، مسعود. (1384). *مدیریت اسلامی (اصول، مبانی، مفاهیم و الگوها)*. ساری: انتشارات پژوهش‌های فرهنگی.
۲. اعظمی، امیر. (۱۳۹۲). جستاری در تعریف‌ها و برداشت‌های صاحب‌نظران از مفهوم مدیریت اسلامی. *دو فصلنامه علمی تخصصی اسلام و مدیریت*، ۴. (155-171)
۳. البسیونی، عبدالغنی. (1986). *نظریه الدوله فی الاسلام*. بیروت: دارالجامعه.
۴. پیروز، علی آقا؛ خدمتی، ابوطالب؛ شفیعی، عباس؛ و بهشتی‌نژاد، سید محمود. (۱۳۹۲). *مدیریت در اسلام*. قم: پژوهشکده حوزه و دانشگاه.
۵. تیبانیان، حسن؛ زهانی، اسماعیل؛ و کارگر، حبیب. (۱۳۹۹). جایگاه اصول دین در مدیریت اسلامی. *پنجمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های دینی و اسلامی، حقوق، علوم تربیتی و روانشناسی*. تهران.
۶. توفیقی، حسین. (1385). *آشنایی با ادیان بزرگ*. تهران: سمت.
۷. جعفریان، رسول. (1373). *تاریخ تحول دولت و خلافت*. قم: مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی (ب).
۸. چیت‌سازیان، علی رضا؛ و جوانعلی‌آذر، مرتضی. (۱۳۹۴). چپستی، چرایی و چگونگی علوم انسانی اسلامی با تأکید بر حوزه مدیریت اسلامی از نظر آیت‌الله محمدرضا مهدوی کنی. *در نقطه‌های آغاز در مدیریت اسلامی* (فصل ۱). تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (ع).

۹. چیت‌سازیان، علی رضا؛ و جوانعلی‌آذر، مرتضی. (۱۳۹۴). روش‌شناسی پژوهش‌های فقهی در مدیریت اسلامی (با تأکید بر حوزه‌ی موضوع‌شناسی) از نظر دکتر ابوالفضل گائینی. در *نقطه‌های آغاز در مدیریت اسلامی* (فصل ۱۲). تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (ع).
۱۰. چیت‌سازیان، علی رضا؛ و جوانعلی‌آذر، مرتضی. (۱۳۹۴). مدیریت اسلامی و ضرورت توجه به آن در نظام اسلامی از نظر آیت‌الله محمد تقی مصباح یزدی. در *نقطه‌های آغاز در مدیریت اسلامی* (فصل ۳). تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (ع).
۱۱. چیت‌سازیان، علی رضا؛ و محمدی، کرامت. (۱۳۹۸). فرامطالعه‌ای از پژوهش‌های حوزه‌ی مدیریت اسلامی؛ مورد مطالعه پایان‌نامه‌های مقطع کارشناسی ارشد دانشکده معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق (علیه‌السلام). *فصلنامه اندیشه مدیریت راهبردی*، ۲۶. (19-48)
۱۲. حیدری، محمد حسین؛ و موسوی، ستاره. (۱۳۹۱). مقاله تأملی بر جایگاه انسان‌دوستی در فلسفه تربیت اسلام. *مجله تربیت اسلامی، سال هفتم*، ۱۵. (21-45)
۱۳. حیدری، محمد داوود؛ خواص، امیر؛ و دبیری، احمد. (۱۳۸۴). مقایسه اندیشه توحید در ادیان ابراهیمی (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). مرکز جهانی علوم اسلامی، مدرسه عالی فقه و معارف اسلامی.
۱۴. رنگریز، حسن؛ و محرابی، جواد. ۱۳۹۳. *(ثوری‌های مدیریت پیشرفته. قزوین: دانشگاه آزاد اسلامی.*
۱۵. روشنی، سکینه. (1386). *اصول و مبانی مدیریت اسلامی و الگوهای آن*. تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.
۱۶. سعادت، پریسا؛ و حبیبی‌تبار، حسین. (۱۴۰۰). جستاری قرآنی در سبک مدیریت حضرت یوسف (ع) و مدیریت اسلامی. *چهارمین همایش بین‌المللی دانش و فناوری هزاره سوم اقتصاد، مدیریت و حسابداری ایران*. تهران.
۱۷. شریف‌الرضی، محمد بن حسین. (1386). *نهج البلاغه* (ترجمه محمد دشتی). قم: بوستان کتاب.
۱۸. طبرسی، ابی منصور احمد بن علی. (1380). *الاحتجاج*. قم: انتشارات الشریف الرضی.
۱۹. علی‌نسب، محمد. (۱۳۸۸). مدیریت اسلامی، ضرورت آن و تفاوت‌های آن با مدیریت غیر اسلامی. *دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبایی*. تهران: چاپ اول.
۲۰. غنی‌زاده، میربهمن. (۱۳۹۸). بررسی روح مدیریت توحیدی از دیدگاه قرآن و احادیث. *سومین کنفرانس بین‌المللی نوآوری و تحقیق در علوم تربیتی، مدیریت و روانشناسی*. تهران: دبیرخانه دائمی کنفرانس.
۲۱. فرساد، علیرضا. (۱۳۹۹). مدیریت اسلامی یا مدیریت امروزی: کدام برتر است. *اولین کنفرانس بین‌المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری*. ساری.
۲۲. فروزنده‌دهکردی، لطف‌الله؛ و ملاتی، الهه. (۱۳۸۸). بررسی نظام ارزشی در مدیریت اسلامی و دیگر مکاتب. *فصلنامه راهبرد یاس*، ۱۷. (167-187)
۲۳. کلانتری، نواب؛ اسعدی، میرمحمد؛ و اخوان، آفرین. (۱۳۹۷). بررسی تحلیلی مدیریت اسلامی در دانشگاه با رویکرد سیستم‌های نرم (مورد مطالعه: دانشگاه علم و هنر). *پایان‌نامه کارشناسی ارشد (فنی مهندسی و علوم)*، دانشگاه علم و هنر وابسته به جهاد دانشگاهی.
۲۴. گلزاری، قدرت‌الله؛ و مرادپور، سعید. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین ابعاد مدیریت اسلامی و سبک رهبری مدیران (مطالعه موردی: شرکت‌های وابسته به سازمان ایمیدرو در بندرعباس). *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بندرعباس، دانشکده علوم انسانی.
۲۵. لشنی‌زند، فریبا؛ و نیرومند، لیلا. (۱۳۹۶). ارائه مدل ارتباطی بر مبنای مدیریت اسلامی (مورد مطالعه: آموزش و پرورش منطقه ۶ شهر تهران). *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق، دانشکده علوم انسانی، گروه ارتباطات.
۲۶. مجلسی، محمد باقر. (۱۴۰۳ ق). *بحار الانوار*. بیروت: مؤسسه الوفاء.
۲۷. مستخدمین حسینی، حمید. (۱۳۹۴). مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی. *ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه*، ۱۸۷. (55-69)
۲۸. مشرف‌جوادی، محمدحسین. (1378). *اصول و متون مدیریت در اسلام*. همدان: انتشارات نورعلم.
۲۹. مصباح یزدی، محمدتقی. ۱۳۶۵. *(اصول عقاید*. قم: شرکت چاپ و نشر بین‌الملل، سازمان تبلیغات اسلامی.
۳۰. مهدوی‌کنی، محمدرضا؛ و امامی، سید مجتبی. (1392). *مدیریت اسلامی* (فیلم میزگرد علمی). تهران: مرکز رشد دانشگاه امام صادق (ع).
۳۱. نجاری، رضا. (1386). *مبانی مدیریت اسلامی*. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.

۳۲. نصرت‌زهی، آسیه؛ ناستی‌زایی، ناصر؛ و سلیمی، سمانه. (۱۳۹۸). طراحی الگوی مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی بر اساس آموزه‌های اسلامی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
۳۳. نظامی‌وند، هانیه؛ و جلیوند، محمدرحیم. (۱۳۹۲). نگرش اسلامی به مدیریت در مقابل مدیریت اسلامی. فصلنامه اسلام و مدیریت، ۲(۱)، ۱۲۳-۱۳۹.

34. Ali, A. J. و Weir, D. (2005). Islamic perspectives on management and organization.

35. Fontaine, R. و Ahmad, K. (2013). Strategic management from an Islamic perspective: Text and cases.

36. Kazmi, A. (2003). Proposed research agenda in Islamic perspective on management studies. IIUM.

37. Peters, F. E. (1990). Judaism, Christianity, and Islam: The Classical Texts and Their Interpretation, Volume III. Princeton University Press.

38. Peters, F. E. (2004). The Children of Abraham: Judaism, Christianity, Islam. Oxford.