

پیش نیازهای مدیریت اسلامی

خلاصه‌ای از کتاب آیت‌الله مصباح یزدی

قاسم صفایی نژاد

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت رسانه

دانشگاه علامه طباطبائی

<http://safaeinejad.ir>

انسان‌شناسی، پیش‌نیاز ویژه مدیریت

مقدمه

در این مقاله سعی کرده‌ایم قسمتی از بحث را به کاربرد «انسان‌شناسی» در «دانش مدیریت» اختصاص دهیم. به عنوان مقدمه‌ای بر این موضوع، به ضرورت و اهمیت رابطه انسان‌شناسی و دانش مدیریت اشاره می‌کنیم.

طبیعی است که در تمامی رشته‌های علوم انسانی، «انسان» به عنوان یکی از موضوعات تحقیق، مورد مطالعه و بحث قرار می‌گیرد و آنچه که بین تمامی علوم انسانی مشترک است و ستون فقرات این علوم را تشکیل می‌دهد، انسان و ابعاد وجود انسان است. هر کدام از این علوم به نحوی درباره یکی از ابعاد یا عوارض انسان بحث و گفتگو می‌کند، زیرا در همه علوم انسانی پیوسته این سؤال مطرح می‌شود که خود «انسان» چیست؟

در پاسخ به این سؤال که آیا علوم انسانی واقعاً علم‌اند یا خیر، باید گفت: اگر «علم (science)» را اعم از دانش تجربی و غیرتجربی بدانیم، در آن صورت علوم انسانی و همچنین انسان‌شناسی دینی و فلسفی نیز جزو علوم خواهند بود، اما اگر «علم» را منحصر به دانشی بدانیم که شیوه تحقیق آن صرفاً تجربی است، باید این مجموعه را «معارفی knowledge» در کنار علوم به حساب آوریم.

به هر حال، بسیاری از علوم انسانی به طور مستقیم، بُعدی از ابعاد وجودی انسان را مورد بحث و مطالعه قرار می‌دهد؛ مانند روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و...

«مدیریت» علمی است که از روان‌شناسی و جامعه‌شناسی و بعضی دیگر از شاخه‌های علوم انسانی استفاده می‌کند و مسائل خاص خودش را مورد بحث و تحقیق قرار می‌دهد. مدیریت رفتار انسانی، در موارد بسیاری از برکات روان‌شناسی اجتماعی، روان‌شناسی تربیتی و جامعه‌شناسی بهره می‌گیرد. با این توضیح ارتباط علوم انسانی با «انسان‌شناسی» روشن شد. البته «انسان‌شناسی» (Anthropology) به معنای خاص امروزی، بیشتر به مباحث زیستی می‌پردازد و کمتر به مباحث روانی انسان توجه دارد. منظور ما از «انسان‌شناسی» این است که خاصیت انسان را بشناسیم، هدف از آفرینش او و هدف از کمال انسان را بشناسیم، کیفیت تحلیل این هدف تکاملی و همچنین کیفیت شکل گرفتن اراده و اختیار انسان را مورد بررسی قرار دهیم.

ارتباط انسان شناسی با مدیریت

مدتی است که تعدادی از اساتید دانشگاه در مطالعات مباحث مدیریت به این نتیجه رسیده‌اند که باید یک سلسله مباحث تحقیقی جدید انجام داد تا بتوان قدمی فراتر از آنچه تا به حال برداشته شده است برداشت. تنها نقل کلمات دیگران و طرح کردن آنها در دانشگاه‌ها، حتی در رسانه‌های تحقیقی برای رسیدن به هدف والای اعتلای فرهنگی که مخصوصاً بعد از انقلاب مطرح شده است کافی نیست، علاوه بر این، بعضی از مباحث مورد نیاز ما در «مدیریت» یا در دانشگاه‌های جهانی مطرح نشده و یا به طور خیلی ضعیف مورد بحث واقع شده است که به دلیل عقاید خاص دینی و بالاخص با توجه به فلسفه انقلاب، باید این مباحث را گسترده‌تر و عمیق‌تر بررسی کنیم.

یکی از نیازهای ما در مباحث مدیریت، پرداختن به مبحث «ارزشهای انسانی» است. نیاز ما به بررسی ارزشهای انسانی مدیریت، بسیار جدی است. یک دلیل آن این است که نتیجه تحقیقات مدیریت نشان می‌دهد: اگر اعضای یک سازمان تولیدی از ارزشهای اخلاقی بهره‌مند باشند، بازده کار، بیشتر و هزینه آن کمتر است و شاید بتوان گفت تثبیت ارزشهای اخلاقی، بهترین شیوه کنترل نیروی انسانی است، یعنی از آنجا که در هر مرکز تولیدی کنترل نیروی انسانی یکی از اصول کار مدیریت است، ناچار باید گروه زیادی از نیروهای انسانی را در این راه به کارگرفت و این امر مستلزم صرف هزینه‌های کلان مادی و اتلاف نیروی انسانی است، به گونه‌ای که تقریباً بخش عظیمی از نیروهایی که در یک مؤسسه کار می‌کنند صرف جمع‌آوری اطلاعات از دیگران، ارزیابی، بررسی باز دهی کار و ... می‌شود و این وضعیت، باعث می‌شود که گروهی از نیروهای انسانی از کار موّلد یا از ارائه خدمات باز بمانند، چون مجبورند وقت و نیرویشان را در بخشهای غیر تولیدی بگذرانند و این کار خود هزینه سنگینی را بر مؤسسه تحمیل می‌کند. علاوه بر این، گاهی در بسیاری از سازمانها و کارخانجات، مخصوصاً در مؤسسات بزرگ، به این نتیجه می‌رسند که این نیروی کنترل کننده کافی نیست، زیرا خود اینها نیز به نیروی کنترل کننده دیگری نیاز دارند، لذا به ایجاد سیستم اطلاعات دیگری روی می‌آورند و همینطور ... هرچند هم که این وضعیت ادامه پیدا کند، باز به نتیجه نهایی نمی‌رسد و این جریان همچنان ادامه پیدا می‌کند تا جایی که کار به کسانی منتهی شود که در درون خود عامل کنترل کننده داشته باشند. بدون درونی شدن ارزشها، حتی مدیر یک مؤسسه هم مورد اطمینان نیست و کسی باید او را کنترل کند و باید کسانی هم باشند که مسئولان کنترل و بازرسی را کنترل کنند که گزارشهای آنها

صحیح باشد؛ حقایق را کتمان نکنند، یا مطالبی را جعل نکنند و برای این گروه کنترل هم همین سخن صادق است، اما اگر به جای این همه نیروی انسانی کنترل کننده بتوان ارزشها را در درون کارمندان به وجود آورد؛ یعنی آنها را به یک سلسله اصول اخلاقی ارزشمند پای بند کرد، به حدی که بتوان به خود آنان اعتماد کرد، در این صورت هم نیروهای مُراقب، آزاد شده و می‌توانند به کار مولد بپردازند و هم هزینه‌ای را که صرف آنها می‌شود، می‌توان در جای دیگر به کار گرفت. علاوه بر این، کارگران بیش از پیش احساس شخصیت و ارزش خواهند کرد، زیرا افرادی که دائماً خودشان را تحت کنترل می‌بینند، احساس حقارت می‌کنند، اما وقتی که به آنها اعتماد شود و واقعاً قابل اعتماد هم باشند؛ خود آنها هم احساس ارزش و شخصیت می‌کنند که به نوبه خود هم آثار اقتصادی و روانی و انسانی دارد و هم برای توسعه بسیار مفیدتر است، زیرا که در این صورت نیروی فعال و مولد افزایش می‌یابد.

راه ترویج ارزش‌های اخلاقی

وقتی که این نتیجه برای ما ثابت شد، به دنبالش این مسأله مطرح می‌شود که چگونه ارزشهای اخلاقی را در میان افراد رواج دهیم و چگونه افراد را وادار کنیم که این ارزشها را بپذیرند و به آنها پای بند شوند؛ یعنی، اینکه چگونه افراد متعهد تربیت کنیم و تعهد را در کنار تخصص ایجاد کنیم.

انجام این عمل به دو مقدمه نیاز دارد، اول: اینکه باید ارزشها را بررسی نماییم، ملاک اعتبارشان را بدانیم و تعیین کنیم که آیا از جهت نظری هم قابل قبول اند یا نه.

ثانیاً: روش ترویج و رسوخ دادن ارزشها در اذهان دیگران و پای بند کردن آنها به این ارزشها را بیاموزیم؛ یعنی، چه کاری را باید انجام دهیم که فردی را متعهد و عامل به دانسته‌های خود بار آوریم، زیرا بسیاری از افراد از لحاظ فکری و نظری، خوبی و درستی امری را تصدیق می‌کنند، ولی در عمل مطابق آن رفتار نمی‌نمایند. پس چه باید کرد که افراد با این ارزشها بار آیند و عامل درونی آنها جایگزین سیستم کنترل بیرونی شود؟ روشن است که بخشی از این کار به «روان شناسی» ارتباط دارد؛ یعنی، تا زمانی که از غرایز انسان، میل‌ها و کششهای درونی افراد آگاهی نداشته باشیم و ندانیم که چگونه می‌توان میلی را تقویت کرد، به چه وسیله‌ای می‌توان آن را برجسته و بر سایر امیال حاکم کرد و چگونه فعل و اراده اختیاری انسان شکل می‌گیرد نمی‌توان در انجام چنین امر مهمی موفق شد.

علاوه بر «روان شناسی» برای موفقیت در درونی کردن ارزشها، به مسائل دیگری هم نیاز داریم؛ مثلاً، پرداختن به مباحث «فلسفه اخلاق» تا آنجا که با نیروی انسانی سر و کار دارد مورد نیاز است، اما قبل از استفاده از آن در امور عملی، باید ابعاد نظری آن امور مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد؛ مثلاً باید روشن شود که ارزشها چیستند، ملاک آنها چیست و به چه دلیل ارزشها باید بر انسانها حاکم شوند. از طرف دیگر باید بیاموزیم: چگونه این ارزشها را در درون افراد حاکم کنیم، به گونه‌ای که به این ارزشها پای بند و متعهد شده و آنها را رعایت کنند. اینجاست که شدیداً به مسائل انسانی احتیاج پیدا می‌کنیم. پس یکی از نیازهای اخلاقی ما، ایجاد تعهد و مسئولیت در افراد است؛ تا زمانی که انسان را شناسیم و ابعاد روحی او را درک نکنیم، تربیت او به طور صحیح ممکن نیست. در واقع بین مسائل کاربردی تربیتی و روان‌شناسی ارتباط تنگاتنگی وجود دارد. پس ایجاد انگیزه در نیروی انسانی، به شناخت حالات روحی انسان و شناخت اینکه چگونه می‌شود انگیزه کار را در فرد ایجاد کرد، بستگی دارد.

در دنیای مادی امروز، ریشه انگیزه‌ها را صرفاً در منافع مادی جستجو می‌کنند و اما اینکه آیا همیشه و تنها منافع مادی انگیزه ایجاد می‌کند یا نه، بحثی است که نیاز به گفتگو و تحقیق بیشتری دارد و امروزه به طور جدی، تردیدهایی در آن به وجود آمده است. اینجاست که باید فراتر از بُعد مادی انسان، واقعیتی دیگر را جستجو کرد تا به این نکته پی برد که انگیزه‌های روانی به مراتب از انگیزه‌های مادی قوی‌ترند. به هر حال، در مباحث «مدیریت» باید به شناخت انسان و ابعاد روانی او اهمیت بیشتری داده شود.

اختلاف در شناخت ماهیت انسان

هدف از این گفتار، طرح اصول کلی و پایه ریزی مباحث مقدماتی جهت تحقیق در مورد ارزشهای اسلامی در رشته مدیریت است، لذا مسائلی را که ضرورت بیشتری دارد گلچین کرده بحث را به شکل فشرده مطرح می‌نمائیم. اقوالی را که در زمینه ماهیت انسان مطرح شده است، می‌توان در دو دسته کلی قرار داد:

۱. مادی: این دسته از ابزار حسی و تجربی حتی برای روح استفاده می‌کنند.

۲. الهی: در اینجا بحث از ۴ ابزار حس، عقل، معرفت حضوری، شهود باطنی می‌شود.

نظر اسلام مثل همه ادیان الهی این است که انسان تنها پدیده‌ای مادی نیست، بلکه دارای روحی است که خواص غیر مادی دارد و این روح با مرگ بدن نابود نمی‌شود و اصلاً انسانیت به همان روح است. بدن ابزاری برای تکامل

روح است و از یک نظر مثل جامه‌ای است که بدن را می‌پوشاند و از نظر دیگر مثل گلدانی است که گل در آن می‌روید. بدن همان گلدان است و روح گلی است که در آن می‌روید. ارزش متعلق به خود گل است و اگر گلدان ارزشی دارد برای این است که گل در آن پرورش پیدا می‌کند.

اثبات وجود روح

حال اگر کسی بپرسد که از چه راهی می‌توان وجود روح را اثبات کرد، جواب این است که صرف نظر از تعبد، اثبات وجود روح از سه راه ممکن است:

(۱) راه عقلی که همان راه فلسفی برای اثبات وجود و تجرد روح است.

(۲) راه دیگر برای اثبات وجود روح، تجربه درونی یا شهودی است؛ یعنی اینکه اگر انسان تلاش کند، «خود» را «می‌یابد».

(۳) آثار روح.^۱

شرافت و جایگاه انسان در جهان هستی

بسیاری از فرهنگها در جوامع مختلف، انسان را اشرف مخلوقات می‌دانند، ولی این مطلب را به صورتهای مختلف بیان می‌کنند. سؤال این است که آیا در فرهنگ اسلامی هم شواهدی وجود دارد که انسان برتر از سایر مخلوقات است؟ آری، در قرآن مجید آیاتی داریم که بر شرافت انسان در هستی دلالت می‌کنند. محور آن آیات، دو واژه کلیدی «خلافت» و «کرامت» است.

اسرار پیچیده روح و سوالات بی‌جواب

در مورد وجود روح و تجرد آن به نتایجی یقینی دست یافته‌ایم، اما در این میان هنوز مسائل مرموزی وجود دارد که قابل گفتگو و بحث است و ما به بعضی از آنها اشاره‌ای خواهیم داشت. بدون شک روح با بدن ارتباطی بسیار قوی دارد، اما یکی از موضوعاتی که در اثبات آن به نتیجه قطعی نرسیده‌ایم، کیفیت این ارتباط است.

^۱ - برای اطلاعات بیشتر رجوع کنید به صفحات ۴۳ تا ۵۳ همین کتاب.

سؤال بی جواب دیگری که در همین راستا مطرح می‌شود این است: آیا در زمانی که روح به بدن تعلق دارد، می‌تواند مستقل از بدن کاری را انجام دهد یا اینکه انجام هر کاری باید توسط بدن و ارگانهای جسمی، بخصوص سیستم مغز و اعصاب انجام شود؟ به تعبیر دیگر، آیا می‌توان کاری را به خود روح نسبت داد، به گونه‌ای که به بدن و اعضای بدن احتیاج نداشته باشد؟

سؤال دیگری که هنوز برای آن پاسخی قطعی نیافته‌ایم این است: آیا قطع ارتباط روح با بدن، تنها در صورتی است که اختلالی اساسی در بدن، مخصوصاً در مغز و سیستم عصبی بوجود بیاید؛ به تعبیر دیگر، آیا روح می‌تواند ارتباطش را با بدنی که کاملاً سالم است قطع کند؟ این مسئله هم از لحاظ علمی حل نشده است، ولی شواهد خاصی وجود دارد که تفکیک روح از بدن برای بعضی از افرادی که دارای قوت روح هستند ممکن است کسانی که قدرت خلع دارند، می‌توانند به طور کلی از بدن جدا شوند و زمان کم یا زیادی را بدون بدن به سر ببرند و مجدداً به بدن برگردند به این عمل اصطلاحاً «مرگ اختیاری» می‌گویند. سؤال مهم دیگری که وجود دارد این است که ارتباط روح افراد عادی در وضعیت معمولی با بدن چگونه است. آیا بدن نقش فعال دارد یا بدن منفعل است؟

ارتباط روح و بدن در قرآن

قرآن مجید تصریح می‌کند که ارتباط روح با بدن دو مرحله دارد و ممکن است در مرحله‌ای ارتباط روح با بدن قطع شود در حالی که این ارتباط در مرحله‌ای دیگر همچنان باقی است. این مسأله، علاوه بر اینکه به شیوه‌های تجربی قابل اثبات است، فی نفسه نیز قابل توجه است. از نصوص قرآن به طور خیلی روشن استفاده می‌کنیم که: ارتباط روح با بدن دارای دو مرتبه ضعیف و قوی است:

۱- مرحله ضعیف «در هنگام خوابیدن» ۲- مرحله قوی «در هنگام مرگ».

خواص مواد مجرد

۱. مادی: الف- امتداد دارد (طول، عرض و ضخامت)؛ ب- قابل تجزیه تا بی‌نهایت.

۲. غیرمادی: بدون امتداد و غیرقابل تجزیه.

ویژگی‌های عمده روح

برای روح ۳ خاصیت عمده را می‌توان اثبات کرد:

۱. اصل درک و شعور (مخصوصاً در مرتبه خودآگاهی)؛

۲. تمایلات و رغبت‌ها؛

۳. قدرت تصمیم‌گیری و اراده.

از آنچه گفته شد به این نتیجه رسیدیم که اولاً: روح مستقل از بدن است و اصالت و هویت انسانی، به روح اوست. ثانیاً: ارتباط روح با بدن در دو مرحله است، یکی در حال خواب و دیگری در حال بیداری. متقابلاً قطع رابطه هم در دو مرحله انجام می‌گیرد، یکی در حال خواب و دیگری در حال مرگ. ثالثاً: بسیاری از افعال انسان در واقع از انسانیت انسان سرچشمه نمی‌گیرد هرچند روح هم نوعی مشارکت در تحقق آنها داشته باشد، ولی آنها مربوط به روح نیستند بلکه اصالتاً به بدن مربوطند و اگر به انسان نسبت داده می‌شوند در واقع مربوط به هویت انسانی او نیست، بلکه به هویت نباتی او مربوط است. مثلاً مرده هم، ریش و ناخن در می‌آورد که این رشد به هویت نباتی انسان مربوط است، مثل گیاهی که ریشه‌اش در آب است و جوانه می‌زند؛ مو هم تا وقتی که شرایط مساعد داشته باشد رشد می‌کند.

*** سؤال:** با توجه به اینکه در بعضی از نظریات، روان‌شناسان تجربی مانند فروید هم رفتارهای ارزشی انسان را ناشی از روح او می‌دانند، چه تفاوتی در مورد شناخت روح بین دیدگاه قرآن و این مکاتب وجود دارد؟

اولاً نظریه «روان‌کاوی» فروید و امثال او نظریه‌ای علمی به معنای تجربی تلقی نمی‌شود، این اشکالی است که رفتار گرایان بر «فروید» وارد می‌کنند. آنها معتقدند که آنچه را فروید به عنوان «اید»، «اِگو» و «سوپراگو» مطرح می‌کند، قابل تجربه علمی نیست. صرف نظر از سایر انتقاداتی که به فروید وارد کرده‌اند، از جمله اینکه؛ مثلاً بر اساس بینش مادی نمی‌توان چنین نظریه‌ای را ارائه داد، ضمیر ناهشیار و امثال آن را نیز از حوزه علم بیرون می‌دانند. علاوه بر این، قضاوت فروید در مورد روح فقط بر اساس آثار آن است، اما اگر از او بپرسید که آیا روح مادی است یا مجرد، او جواب روشنی ندارد، حتی ممکن است قائل به مادی بودن و در عین حال، قائل به مراتب سه گانه مذکور باشد، ولی

اگر بحث فلسفی درگیر شود، هیچ جوابی در این مورد ندارد؛ یعنی بسیاری از دانشمندان، گاهی از بعضی قضایا نتایجی را می‌گرفتند، ولی توجهی به مبنای فلسفی خود نداشتند. دانشمندان بسیاری بودند که نظریات علمی خود را بر اساس فرضیه‌هایی بنا می‌کردند و نتایجی هم از آن می‌گرفتند، اما به تدریج روشن می‌شد که اصلاً فرضیه او باطل است؛ مثلاً در مورد فرضیات فلکی، دانشمندانی معتقد بودند که گردش افلاک، موجب پیدایش ماه و سال و شب و روز می‌شود و بر همین اساس ماه و سال و خسوف و کسوف را پیش بینی می‌کردند، اما با ارائه فرضیه «گالیله» فرضیه گردش افلاک به طور کلی باطل شد؛ یعنی روشن شد که زمین مرکز سایر افلاک نیست، بلکه عکس آن صادق است، اما چون نظم، مشترک بود بر اساس همان نظم می‌توانستند اوقات را پیش بینی کنند. یا مثلاً درمان بیماران، هزاران سال بر اساس عناصر اربعه و خواص آنها از قبیل سردی و گرمی صورت می‌گرفت، ولی حالا روشن شده است که عناصر، منحصر به چهارتا نیست، بلکه از صداها هم تجاوز می‌کند و خواصی هم که آنها می‌گفتند صحیح نبوده است، ولی از آنجا که تجربه کرده بودند، بر اساس همان تجربه‌ها به بیماران دارو می‌دادند و آنها را درمان می‌کردند. درست است که امروزه تفسیر فلسفی آنها عوض شده است، اما نتایج و آثار آنها به جای خود باقی است. از آنجا که آثار و نتایج قابل تجربه است تا حدی که تجربه پذیر است، موضوع مباحث علمی قرار می‌گیرد، اما آنچه که فراتر از تجربه باشد از دیدگاه فلاسفه علم هم علمی نیست. اگر تئوری‌های «فروید» را در همان بخش که قابل تجربه است پذیرفتیم، یک تحلیل فلسفی هم بر آن می‌افزائیم که مثلاً اینها بر تجرد روح و امکان استقلال آن از ماده دلالت می‌کند. مفاهیمی از قبیل «ضمیر ناهشیار» و «فرامن» و... که در دیدگاه فروید مطرح شده، بیش از هر چیز دلالت می‌کند بر اینکه در انسان عنصری فراتر از ماده و قوانین مادی وجود دارد هرچند خود فروید به آن ملتزم نبوده است.

کاربرد فطرت در شاخه‌های مختلف علوم انسانی

یکی از مفاهیم کلیدی در انسان‌شناسی اسلامی، مفهوم «فطرت» است. «فطرت» در رشته‌های مختلف علوم انسانی مطرح و به مناسبت‌های مختلف از آن یاد می‌شود. مثلاً، فطرت در معرفت‌شناسی یکی از منابع شناخت به حساب می‌آید. در روان‌شناسی و علوم رفتاری یکی از عوامل جهت دهنده رفتار است. در اخلاق و فلسفه اخلاق نیز این

سؤال مطرح است که آیا خلق و خوی انسان ناشی از عوامل فطری است؟ و سرانجام مبحث «فطرت» در دانش مدیریت، بخصوص مدیریت رفتار انسانی هم از جایگاه ویژه و خاصی برخوردار است.

برداشتهایی که از کلمه «فطرت» می‌شود، بسیار مختلف و کاربردهای آن در علوم و فرهنگهای مختلف نیز متفاوت است؛ مثلاً در فلسفه های مختلف غربی از فطرت سخن به میان آمده و از همه معروف‌تر ادراکات فطری در فلسفه «دکارت» است که فصل ممیزی بین معرفت‌شناسی دکارت و فلاسفه تجربی به شمار می‌رود.

موارد استعمال «فطرت» در منابع دینی:

۱. شناخت‌های فطری: در مورد شناخت‌ها و ادراک‌هایی که به فطرت نسبت داده می‌شود.
۲. تمایلات فطری: در مورد تمایلات، کشش‌ها و غرایز که منشأ رفتار خاصی در انسان هستند.

فطرت از دیدگاه دکارت

رنه دکارت (۱۶۵۰ - ۱۵۹۶) فیلسوف معروف فرانسوی که به پدر فلسفه جدید مشهور شده است، معتقد است انسان یک سلسله مفاهیم را به طور فطری درک می‌کند. اصلاً خدا آدمی را به گونه‌ای خلق کرده است که این مفاهیم را خود به خود بدون استفاده از حواس درک می‌کند. وقتی که خدا آدمی را خلق می‌کند، این مفاهیم را در سرشت او می‌گذارد.

نظر معترضان: آیا نوزاد هم مفاهیم خدا و روح را درک می‌کند؟

جواب دکارت: استعداد درک آن مفاهیم در انسان موجود است اما نیازمند شرایط است.

تفاوت دیدگاه اسلام و دکارت در مورد فطرت

ادعای ما این نیست که مفهوم خدا فطری است، بلکه مقصود از خداشناسی فطری، شناخت و معرفت شهودی و حضوری است.^۱

پرستش؛ نیازی فطری

از جمله گرایشهای فطری انسان خداپرستی است. کرنش کردن در مقابل یک موجود بی نهایت کامل، خود یک نیاز فطری است. یکی از نشانه های این نیاز فطری، عشق است. عشق، نمودی از محبتی است که در قلب انسان نسبت

^۱ - رجوع کنید به صفحات ۹۶ تا ۹۸ کتاب.

به پروردگار خود وجود دارد. انسان اگر در موجودی کمال فوق العاده‌ای ببیند، به طور فطری در مقابل او خضوع می‌کند. این احساس کاملاً فطری است و در مراتب بالای آن، خضوع کردن جز در برابر پروردگار، آدمی را اشباع نمی‌کند. نیاز به پرستش از سنخ نیازهایی نیست که عامل زیست شناختی داشته باشد و سن، اندام یا هورمون خاصی نیاز داشته باشد. حضرت امام (قدس سره) بارها می‌فرمودند: «انسان بالفطره طالب کمال بی نهایت است».

فطرت و تمایل آدمی به خیر و شر و توضیح این دو مفهوم

بحث دیگری که می‌توان در راستای مسایل مربوط به فطرت مطرح کرد این است که آیا شرور به صورت فطری در انسان وجود دارد یا اینکه شرور اموری اکتسابی اند؛ ولی سؤال دیگری که به طور منطقی بر این سؤال تقدم دارد این است که آیا اصلاً «وجود» انسان خیر است یا شر، اما قبل از پرداختن به پاسخ هر یک از این دو سؤال باید این موضوع روشن شود که اصولاً خیر چیست و شر کدام است. بنابراین، به جواب این سؤال می‌پردازیم که منشأ انتزاع خیر و شر و خوب و بد چیست؛ به بیان دیگر، چه عاملی موجب شده است که آدمی این مفاهیم را درک کند و به وجود آنها معتقد شود؟

منشأ خوب و بد در ابتدا مخالفت یا موافقت با طبع آدمی است، ولی با گسترشی که در خزانه مفاهیم هر فرد ایجاد می‌شود سرانجام، هر چیزی را که دارای کمال است «خوب» می‌دانند، اگر کمال خود را از دست دهد آن را «بد» می‌شمارد. سرانجام آدمی با تحلیل بیشتر به اینجا می‌رسد که هر موجودی که دارای کمالی هست به لحاظ همان کمالش خوب است و خوش آمدن دیگران از آن وسیله‌ای برای پی بردن به کمال آن است و خودش اصالت و موضوعیت ندارد. یکی از موارد اختلاف فلاسفه، همین نکته است. برخی فلاسفه غربی معتقدند که معیار خوبی و بدی خود انسان است. اینگونه نیست که هر چیزی فی نفسه برای خود کمالی داشته باشد. پس مفاهیم ارزشی اصالتی ندارند و تابع محیط و فرهنگ‌اند.

خیر و شر در فلسفه اسلامی

از دیدگاه فلاسفه اسلامی، هر موجودی، فی ذاته برای خود کمالی دارد و اعتقاد ما در کمال و خیر واقعی آن تأثیری ندارد؛ مثلاً، رشد و شکوفایی درخت «خوب» است و پژمردگی و پوسیدگی آن «بد» است. ریشه شر به عدم و ریشه خیر به وجود بر می‌گردد.

خیر و شر نسبی

هر موجودی به خودی خود دارای کمال و خیری است، اما وقتی که با دیگری سنجیده می‌شود ممکن است موجودی مزاحم به حساب آید؛ یعنی، اینکه گاهی موجودی جهت ادامه زندگی خود برای سایر موجودات مزاحمت ایجاد می‌کند؛ وجود موش فی نفسه برای خودش خیر است، اما از این جهت که انبان کشاورز را سوراخ می‌کند شر است.

رفتار انسان، علت کمال یا نقص او

از آنجا که به اعتقاد ما، از تحلیل فلسفی «هست»ها می‌توان نتایج ارزشی و «بایدها» را استنتاج کرد، از بیان واقعیت فوق، در مورد مقایسه دو موجود خارجی با یکدیگر، به نتیجه‌ای ارزشی می‌رسیم و آن این است که از مقایسه رفتارهای انسان با کمال او نیز می‌توان «خیر» یا «شر» بودن رفتار انسانی را نیز استنباط کرد.

نتیجه‌گیری

حاصل سخن این است که گاهی «خیر» بودن یا «شر» بودن را در مورد هست‌ها به کار می‌بریم و گاهی به بایدها و نبایدها نسبت می‌دهیم. در مورد هست‌ها نیز گاهی درباره موجودی (فی نفسه) قضاوت می‌کنیم که در این صورت اصل وجود آن را خیر می‌دانیم و گاهی وجودی را نسبت به دیگری می‌سنجیم که وجود او را از یک جهت خیر و از جهت دیگر (که برای کمال و بقای خود، موجب نقص دیگران می‌شود) شر می‌دانیم. در اینجا است که به شر بودن موجودی حکم می‌کنیم که موجب نقص دیگری شده است در عین حال، امکان دارد وجود او برای دیگری موجب خیر باشد. پس این خیر و شر، نسبی و اضافی است و در مورد خیر و شر ارزشی هم اشاره کردیم که اگر رفتاری موجب کمال انسان شود برای او خیر است و اگر موجب نقص روح او شود برای او شر است. این رابطه، رابطه‌ای

واقعی است. او بخواهد یا نخواهد، تأثیر مثبت یا منفی عمل در روح باقی می‌ماند و شخص در این مورد، انتخاب و اختیاری ندارد. پس قلمرو خیر و شرهای اخلاقی، رفتارهای اختیاری انسان است و ملاک خوبی یا بدی آنها تأثیری است که در کمال یا ضعف و تزلزل انسان دارد و این رابطه، واقعی و تکوینی است و تابع قرارداد و تمایلات افراد نیست.

سرشت انسان

محور سخن در باب سرشت انسان این است که: آیا انسان از نظر ذات و سرشت، خوب آفریده شده است یا برعکس، سرشت انسان زشت و پلید است؛ یا اینکه انسان ذاتاً نه خوب است و نه بد، بلکه ذات انسان از این نظر خنثی است و یا اینکه سرشت انسانها به صورت متفاوت آفریده شده است بعضی‌ها ذاتاً «خیر» و گروهی دیگر ذاتاً «شرند».

- گرایش متزاحم انسان: اولاً در یک مجموعه مرگب، قضاوت کلی به بر آیند آن مجموعه تعلق می‌گیرد؛ یعنی، اینکه ممکن است در یک مجموعه چند عضوی، عناصری هم باشند که وجود آنها برای دیگران ضرر دارد، اما اگر روی هم رفته بسنجیم و نفع و ضررها را روی هم بریزیم، در مجموع به مفید بودن آن رأی می‌دهیم. ثانیاً از آنجا که انسان در به کارگیری هر یک از این قوا مختار است، این خود اوست که می‌تواند در عمل، از آنها ترکیبی متناسب، مفید و خیر یا غیر متناسب و شر بسازد.

- تمایلات به لحاظ اخلاقی خنثی هستند، به این معنا که نمی‌تواند فرد را خوشبخت یا بدبخت کند.

سرشت انسان

سؤال: مجموع خمیره‌های انسان شر است یا خیر؟ اندیشمندان در اینجا ۴ دسته‌اند:

۱. خیر

۲. شر

۳. تساوی دو نیروی کششی خیر و شر

۴. در مورد همه انسان‌ها نمی‌توان یک حکم صادر کرد (به نظر ما این جواب درست است).

نظام ارزشی اسلام

ویژگی‌های نظام ارزشی اسلام:

۱. فراگیری و شمول

۲. انسجام درونی

۳. قابلیت تبیین عقلانی: نیاز ← رفتار ← هدف

۴. تبیین لذت و سود نامحدود

۵. حسن فعلی و حسن فاعلی

۶. مراتب داشتن ارزش‌ها

سوال: آیا از نظر اسلام ارزش‌های اخلاقی نسبی‌اند یا مطلق؟

دو دسته کلی در این رابطه موضع‌گیری کرده‌اند: گروه اول - که «کانت» هم از این جمله است - معتقدند که ارزش‌های اخلاقی مطلقند. کانت می‌گوید: راست گفتن مطلقاً یک ارزش است ولو اینکه این راست گفتن موجب قتل هزاران انسان شود، مثلاً اگر از شما بپرسند که راه ورودی این شهر از کجاست و شما - در عین حال که می‌دانید آنها برای تخریب و غارت و مردم‌کشی وارد شهر می‌شوند - نشانی درست را به آنها بدهید، این عمل شما ارزشمند است و نتایج و تبعات آن، موجب بی‌ارزشی عمل نمی‌شود. در مقابل این دسته، گروهی دیگر ارزش‌های اخلاقی را کاملاً نسبی، بدون ملاک ثابت و تابع شرایط زمان و مکان و سلیقه‌ها و قراردادهای می‌دانند.

حال در این میان نظر اسلام چیست؟ واقعیت این است که اسلام با هیچ‌یک از این دو دسته موافقت کامل ندارد. به این بیان که در اسلام یک سلسله اصول کلی، ثابت و مطلق اخلاقی وجود دارد که تحت هیچ شرایطی تغییر نمی‌کند، اما مصداق آنها تغییر پذیر است؛ مثلاً، عنوان کلی صداقت و راستی مطلقاً ارزشمند است، اما گاهی مصداق آن تغییر می‌کند. راست گفتن تا آنجا که به صلاح فرد یا جامعه است، با ارزش است، اما اگر همین عمل بر خلاف مصالح فرد و جامعه بود؛ مثلاً، جان انسانی را در معرض خطر و هلاکت قرار می‌داد، گناه و ضد ارزش است. ملاک کلی ارزش اخلاقی، مصلحت عمومی فرد و جامعه و مصلحت واقعی انسانیت است. مصلحت؛ یعنی هر چیز که موجب کمال و صلاح واقعی انسانیت است، نه چیزی که دل‌خواه افراد و مورد خوشایند آنهاست و این موضوع با آنچه که نسبت خوانده می‌شود، متفاوت است.

عناوین و ملاکهای کلی از قبیل: کمال انسانیت، عدالت، راستی و ... تغییر ناپذیرند، اما مصادیق آنها بر حسب زمان و مکان، متفاوت است و این معنا با نسبیت، تفاوت دارد و به طور خلاصه می‌توان گفت: اصول اخلاقی و اصول ارزشها در اسلام، مطلق و ثابت، اما از جهت مصادیق، انعطاف پذیر و وابسته به زمان و مکانند.

البته خود زمان و مکان عوامل اصلی تغییر دهنده نیستند، بلکه حاکی از عوامل دیگر از قبیل وجود مصالح خاصی است که آن مصالح، مقتضی تغییر است.

پس نظام ارزشی اسلام، نه کاملاً مطلق و ثابت است که در هیچ شرایط زمانی و مکانی تغییر نکند و نه اینکه همیشه تابع شرایط زمان و مکان است و در یک جمله اصول اخلاقی اسلام ثابت، اما مصادیق آن متغیر است.

نتیجه‌گیری انسان‌شناسی

۱. نظام ارزشی اسلام نظامی خدامحور است (هدف کمال: قرب به خدا)
۲. تمامی موجودات برای رسیدن به کمال مخصوص خود آفریده شده‌اند.
۳. زندگی سراسر حرکتی به سوی همان هدف و وسیله‌ای جهت نیل انسان به آن است.
۴. اراده خدا بر این تعلق گرفته که تمامی انسان‌ها برای پیمودن راه کمال به یکدیگر نیاز داشته باشند، از یکدیگر کمک بگیرند و با تعاون و همکاری این راه را بپیمایند.
۵. انسان موحد، هدف اصلی خود را قرب به خدا و رضایت او می‌داند.

تزامم منافع در مدیریت مادی

اهداف الهی مؤمنان با دیگران تزاممی ندارد، به تعبیر دیگر، کسانی که اهداف نهایی آنها در همین دنیا خلاصه می‌شود، پیوسته خود را در تزامم و درگیری با دیگران می‌بینند، زیرا اگر پُست و مقامی در میان باشد، با رسیدن یک نفر به آن مقام، دیگران از دستیابی به آن محرومند و همچنین مال و منال و شهرت و ... که هر انسان دنیاپرستی طالب حداکثر آن است، اما هدف والای انسان خداخواه با هیچ انسان دیگری تزامم ندارد.

او در طی این مسیر، نه تنها دیگران را مزاحم خویش نمی‌پندارد، بلکه خیرخواهی برای هم‌نوعان خود را کمکی در جهت نیل سریع‌تر به آن هدف می‌داند. رقابت برای دستیابی به ارزشها، منشأ حرکت فرد است نه جلوگیری از پیشرفت دیگران.

امکان جمع صفات به ظاهر ناسازگار

بر اساس این بینش، انسانی متعالی ساخته می‌شود که با داشتن روح توحیدی تمامی صفات خیر و گاهی متضاد در او جمع باشد. صفاتی که جمع آنها در نظام و دیدگاهی دیگر، غیرممکن به نظر می‌رسد؛ مثلاً صفاتی از قبیل: قدرت و شجاعت و اعتماد به نفس با خاکساری و فروتنی و تواضع و دلسوزی به راحتی ممکن نیست، اما بر اساس این نظام ارزشی چنین جمعی، نه تنها ممکن بلکه لازم است. در این نظام، «اعتماد به خدا» جای «اعتماد به نفس» را می‌گیرد. قدرت انسان موحد پرتوی از قدرت خداست، لذا به جای استعمال واژه «اعتماد به نفس» اصطلاح «توکل بر خدا» مناسب‌تر است. در واقع قدرت در اختیار اوست، اما مال او نیست.

در نظام‌های ارزشی غیرالهی فروتنی و صداقت به خاطر کسب محبوبیت است که گاهی اوقات به چاپلوسی هم می‌انجامد. اما در نظام ارزشی اسلام کسب رضایت خداست که حتی ممکن است موجب دشمنی مردم شود!

تجلی ارزش‌های اسلامی در عرصه مدیریت

سوال: ظهور شخصیتی الهی که ارزش‌های اسلامی در او جلوه‌گر شده در میدان مدیریت چگونه است و چه آثاری را به دنبال دارد؟

پاسخ: مثلاً در بُعد سیاست‌گذاری یا تعیین هدف:

دیدگاه مادی: مدیریت ابزاری برای رسیدن به اهداف مادی

دیدگاه اسلامی: استفاده از منابع مادی برای رسیدن به اهداف معنوی

در دیدگاه مادی اصالت بر منفعت فردی است هرچند ممکن است منفعت جامعه هم تأمین شود. در سراسر سازمان با چنین مدیرانی، تفکر نفع شخصی حاکم است.

ویژگی‌های مدیر اسلامی

۱. هدف او از انجام کار، کمال معنوی و قرب الی الله است. اولویت با کاری است که برای هدف، مفیدتر باشد.

۲. او به نفع شخصی خود نمی‌اندیشد، بلکه هدف انتفاع مجموعه انسان‌هایی است که در این مسیر قرار دارند. حال ممکن است از این طریق منافع شخصی او نیز تأمین شود.

۳. جلوگیری از وابستگی اجتماعی درازمدت: ممکن است کاری در زمان حال به نفع جامعه باشد، اما در درازمدت موجب وابستگی اجتماعی و سیطره اقتصادی دشمنان شود.

مدیریت اسلامی

- حاکمیت ارزش‌ها بر کیفیت و کمیت تولید

- سازماندهی، پیش‌بینی آینده، انتخاب همکار و مرحله تولید کالا، کیفیت و کمیت آن تحت تأثیر ارزش‌های الهی است.

- مدیریت و خیرخواهی برای دیگران

- رعایت انصاف در قیمت گذاری، رعایت شرایط طبقات محروم و کاهش فشار از گرده آنان از ویژگی‌های مدیریت اسلامی است.

دو سوال اساسی

۱. چگونه باید مدیری را تربیت کرد که تمامی ارزش‌های اسلامی را به دقت رعایت کند؟

اصولاً پیدایش رفتار اختیاری در انسان، قبل از هر چیز، مرهون نوعی شناخت، آگاهی و بینش است. رفتار کورانه و بدون آگاهی و شناخت، رفتاری انسانی نیست و ارزش انسانی نخواهد داشت. برای اینکه حرکات و رفتار انسان معنا و ارزش پیدا کند و در سعادت او مؤثر باشد به شناخت عمیقی نیاز دارد.

علاوه بر بینش و دانش (تعلیم) نقش «تربیت» را نیز نباید به فراموشی سپرد. علاوه بر آموزش و تعلیم مدیران در زمینه مدیریت، باید زمینه رشد آنها را در بخش «مدیریت» نیز فراهم آورد؛ مدیری که از شرایط اقتصادی خود رنج می‌برد یا از جهت خانوادگی مشکل دارد، نمی‌تواند مدیر موفق باشد؛ لذا باید به وضع زندگی و خانوادگی و اقتصادی او هم رسیدگی شود تا اینکه او در محیط کار خود جز «مدیریت» فکر دیگری نداشته باشد.

پس برای تربیت مدیران صالح و کارآمد باید از یک طرف آگاهیهای لازم را به او داد و از طرف دیگر، موانع موفقیت در کار را برطرف کرد.

۲. مدیران چه نوع آگاهی‌ها و اطلاعاتی باید داشته باشند؟

آگاهی‌های مورد لزوم مدیران، بر اساس نوع نظام ارزشی متفاوت است. اطلاعات مدیر باید شامل دو بخش: اطلاعات فنی و مهارتی در زمینه تخصصی مدیریت و همچنین اطلاعات مرتبط با بینشها و ارزشها باشد. درست است که مدیر در همه این موارد باید آگاهی لازم را داشته باشد، ولی تمامی اینها جزئی از تعلیم است. بخش دیگر، همان‌گونه که اشاره شد، فراهم نمودن زمینه کار برای اوست. واگذاری انتخاب شیوه مدیریت در یک سازمان به او، تشویق در جهت به کارگیری ابتکارات و محدود نکردن او به چهارچوب محدود و تنگ بخشنامه‌ای و شیوه‌های تقلیدی، از فنون تربیت مدیران کارآمد است.

برداشته‌های مختلف از مدیریت اسلامی

اصولاً از ترکیب اضافی «مدیریت اسلامی» برداشته‌های مختلفی می‌شود. خلاصه برداشته‌ها را در ۴ دسته تقسیم‌بندی می‌کنیم:

۱. تربیت یافتگان دانشگاه‌های غربی:

۱- الف- علمی به نام مدیریت اسلامی وجود خارجی ندارد: مدیریت فقهی، مدیریت فقیهان است! بازار تجارت عالمان مذهبی است، نه مدیریت علمی!

۱- ب- آری مدیریت اسلامی داریم اما توسعه و ترقی ژاپن و هند هم اسلامی است. این تفکر در پی رد این ادعاست که اسلام در عرصه مدیریت هم سخنی برای عرضه کردن دارد.

۲. ساده‌نگران مذهبی: کلید حل همه مشکلات، مدیریت اسلامی است.

۳. مدیریت مدیران مسلمان: محتوای مدیریت اسلامی بررسی توصیفی نحوه مدیریت مدیران مسلمان در طول

تاریخ است؛ پیامبر و امیرالمومنین الگوهای مدیریت اسلامی. بی تردید چنین برداشتی از «مدیریت اسلامی» صحیح

است و علاوه بر توصیف واقعیات ممکن است درسهای عملی هم بتوان از آن استنتاج کرد، اما صحیح ترین معنای «مدیریت اسلامی» این نیست.

صحیح ترین معنی مدیریت اسلامی

ما معتقدیم که اسلام دارای نظام ارزشی عمیق و گسترده و منسجمی است که مدیریت مدیران مسلمان را تحت تأثیر قرار می دهد، در روش های عملی آنها اثر می گذارد و به حرکت آنها جهت می دهد.