



مبانی اندیشه مدیریتی علامه طباطبایی

عبدالعزیز حسینی^۱

دریافت: ۱۴۰۱/۶/۱۹

پذیرش: ۱۴۰۱/۷/۲۹

چکیده

اندیشه مدیریتی علامه را نمی‌توان در یک چارچوب خاص مدون تبیین کرد؛ زیرا از علامه کتاب یا رساله که در آن به مباحث مدیریتی پرداخته باشد، موجود نیست؛ اما از این باب که ایشان فیلسوف بوده، نگاه خردورزانه به جهان و پیرامون خود داشته‌اند؛ می‌شود با تأمل در آثارشان اندیشه‌های مدیریتی را استخراج و تبیین کرد؛ بنابراین طبق پژوهش در دیدگاه‌های علامه نسبت به انسان و هستی می‌شود اندیشه‌های مدیریتی علامه را تبیین کرد. معلوم شد که اندیشه‌های مدیریتی علامه بین مکاتب کلاسیک تا مدرن در نوسان است ولی هیچ‌یک از این مکاتب مدیریت را نمی‌توان به علامه نسبت داد. شیوه مدیریت در اندیشه علامه نیز بین شیوه آمرانه تا مشارکتی در نوسان است. به قطع نمی‌توان گفت که کدام شیوه مدنظر علامه است. کلام آخر این است که اندیشه مدیریتی علامه را در چهار دسته با گزاره‌های استنباط شده از متون مدیریت منابع انسانی نسبت سنجی نمود که عبارت‌اند از: ۱- گزاره‌های تأسیسی بدیع؛ ۲- گزاره‌های تأییدکننده؛ ۳- گزاره‌های تأسیسی متضاد؛ ۴- گزاره‌های تکمیل‌کننده.

کلید واژگان: مبانی، اندیشه مدیریتی، مدیریت اسلامی، انسان‌شناسی، علامه طباطبایی.



مقدمه

بحث از جامعه، اندیشه و اداره آن دغدغه هر اندیشمندی است. علامه طباطبایی نیز به‌عنوان مفسر، فیلسوف و نماینده فکری فلسفه مشاء در عصر حاضر نمی‌تواند، اندیشه تحقق و پیاده‌سازی مدینه فاضله را در عصر خویش نداشته باشد؛ بنابراین بحث مدیریت، بحث از شیوه زیست مسئولانه است و هر اندیشمندی زیست مسئولانه دارد و نسبت به تحقق شرایط مطلوب برای زیست بهتر ایده و برنامه نیز دارد. در این تحقیق کوشش می‌شود که مبانی اندیشه مدیریتی علامه طباطبایی بررسی و به خوانش گرفته شود.

سابقه پژوهش

در مورد اندیشه مدیریتی علامه طباطبایی مطالعات زیادی صورت نگرفته است. ولی همین مقدار پژوهش شده هم ما را به مطلوب که دست‌یابی به اندیشه مدیریت علامه است؛ نزدیک می‌کند. احسان رحیمی و اسدالله گنجعلی (۱۳۹۶) تبیین مبانی انسان‌شناختی منابع انسانی اسلامی با تأکید بر نظرات علامه طباطبایی. اندیشه مدیریتی علامه را در چهار دسته با گزاره‌های استنباط شده از متون مدیریت منابع انسانی نسبت سنجی نموده‌اند که به نتایج ذیل دست‌یافته‌اند: ۱- گزاره‌های تأسیسی بدیع؛ ۲- گزاره‌های تأییدکننده؛ ۳- گزاره‌های تأسیسی متضاد؛ ۴- گزاره‌های تکمیل‌کننده. جواد رحمانی؛ محمدتقی پیر بابایی؛ مرتضی شجاری (۱۳۹۳) «تبیین مفهوم مشارکت شهروندی در مدیریت شهری از دیدگاه علامه طباطبایی». طبق یافته تحقیق، علامه مشارکت شهروندان در مدیریت شهر را اجتناب‌ناپذیر می‌داند. در نتیجه مدیریت شهری نمی‌تواند بدون مشورت شهروندان اقدام به تصمیم‌گیری، قانون‌گذاری و اجرا کند. احسان رحیمی خوزوقی و مهدی سپهری (۱۳۹۷) «تبیین هستی و چیستی انسان از منظر اندیشه‌های علامه طباطبایی». این پژوهش اندیشه انسان‌شناسی علامه را در قالب دو زاویه تحلیل وجودی و ماهوی، شامل سه بعد: ویژگی‌های فی‌نفسه نوع انسان؛ ویژگی‌های نوع انسان به لحاظ حرکت استکمالی در سه ساحت نگرش، گرایش و



رفتار؛ ویژگی‌های نوع انسان با لحاظ اثر حرکت استکمالی بر نفس، قابل بررسی و تحلیل دانسته‌اند. در مباحث بعد یافته‌های انسان‌شناسی علامه به صورت مبسوط بحث می‌شود.

روش تحقیق

روش تحقیق تحلیل - توصیفی است. مقالاتی که در رابطه با اندیشه علامه طباطبایی در موضوعات انسان‌شناسی، مدیریت و جامعه به تحریر درآمده است، جستجو و بررسی شد. بعد با توجه به مبانی جامعه‌شناسی و انسان‌شناسی علامه، مفاهیم مدیریت و اندیشه مدیریتی در آثار علامه و مقالات مربوطه، مورد مطالعه و دقت قرار گرفت. با مراجعه به آثار علامه و مقالات موجود، مبانی اندیشه مدیریتی علامه طباطبایی بررسی و تدوین شده است.

مبانی نظری تحقیق

مبانی نظری تحقیق شامل ادبیات نظری تحقیق؛ تعریف و تبیین کلید واژگان و مراحل رسیدن به داده‌هاست.

تعریف مدیریت

اصطلاح مدیریت به معنی فرایند انجام کارها به صورت اثربخش و کارآمد به وسیله دیگران است. طبق تعریف چند اصطلاح نیازمند بحث و بررسی است که عبارت‌اند از: فرایند، اثربخشی و کار آیی. در تعریف مدیریت اصطلاح فرایند نشان‌دهنده فعالیت‌های اولیه‌ای است که مدیر آن‌ها را اجرا می‌کند. این فعالیت‌ها، وظایف مدیریت نامیده می‌شود. اثربخش و کار آیی به آنچه انجام می‌دهیم و چگونه انجام می‌دهیم مربوط می‌شود. کار آیی عبارت است از: درست انجام دادن وظیفه و به رابطه بین ورودی و خروجی اشاره دارد؛ بنابراین به حداقل رساندن هزینه منابع، شرط لازم برای کار آیی است؛ اما شرط کافی نیست. مدیریت به تکمیل فعالیت توجه ویژه دارد. اثربخشی عبارت است از: انجام درست وظیفه، اثربخشی در هر سازمان یعنی دستیابی به هدف (رابینز، ۱۳۹۳: ۲۰)



سیری در مبانی و اصول مدیریت

برای روشنی بحث بایسته است تا مکاتب و سیر زمانی استقرار مکاتب مدیریت دانسته شود. تا با توجه به آن مبانی اندیشه بزرگان و اندیشمندان مسلمان به آن ارجاع و معلوم شود که مبانی اندیشه اندیشمندان اسلامی متناسب با کدام یک از مکاتب مدیریت بیشتر مطابقت دارد. در ذیل به اختصار سیر مکاتب مدیریتی و اصول آن بحث می‌شود: مکاتب مدیریت، دوره‌های زیر را شامل می‌شود (هرسی، ۱۳۸۳: ۷۳):

الف) دوران قبل از مدیریت علمی؛

ب) دوران مدیریت‌ها یا مکتب‌های کلاسیک؛

ج) مکتب روابط انسانی؛

د) ترکیبی از ب و ج (نئوکلاسیک).

مدیریت و فن اداره، مانند هر اندیشه دیگر در حال تطور و تکامل است. در دوران قبل از مدیریت علمی، مدیریت‌ها به شکل فطری و بدون فرمول‌های مدون و مبین بود، مانند واحدهای تجاری در زمان چینیان و رومیان (هرسی، ۱۳۸۳: ۷۳) که دارای نوعی بینش مدیریتی ساده بودند با ظهور فردریک تیلور) دوران مدیریت علمی شروع می‌شود. که به‌عنوان پدر مدیریت علمی معروف شد و در اوایل قرن حاضر نوشته‌هایش درباره تئوری مدیریت به‌طور گسترده‌ای خواننده داشت. مبنای مدیریت وی تکنولوژی بود و به گمان وی بهترین طریق افزایش بازده، بهبود فنون و روش‌هایی بود که کارگران به کار می‌بردند. او افراد را ابزار می‌دانست و در طرح او به نیازهای سازمانی توجه می‌شود، نه نیازهای افراد (رضائیان، ۱۳۸۳: ۱۵۰) بعد «التون مایو» ظهور کرد و «نهضت روابط انسانی» را در فواصل ۱۹۲۰ تا ۱۹۳۰ - ۱۲۹۹ تا ۱۳۰۹ هـ مطرح کرد و جانشین آرای تیلور نمود. او و پیروانش می‌گفتند: علاوه بر اینکه باید بهترین روش‌های تکنولوژی را برای بهبود و بازده موردتوجه قرارداد، روحیات و امور انسانی را نیز باید موردتوجه قرارداد. آن‌ها ادعا می‌کردند روابط انسانی بر روابط تکنولوژی و کاری ترجیح دارد و این را از آزمایش‌ها معروف به «هاتورن» به



دست آورده بودند (هرسی، همان) قبل از «التون مایو» و بعد از «فردریک تیلور» دوران مکاتب کلاسیک مدیریت است و حدود ۵۰ سال هست و بوروکراسی «وبر» و اصول‌گرایی فایول (هرسی، همان) شاخص‌ترین آن‌ها است. برخی تکنوکراسی «فردریک تیلور» را از زمره این مکاتب شمرده‌اند ولی به نظر می‌آید نظریات مدیریت خیلی بیشتر و نامنظم‌تر از این باشد، به گونه‌ای که به نظر بعضی از صاحب‌نظران علم مدیریت، جنگلی از تئوریا است و به نظر بعضی، از زمره علوم ناموفق قلمداد شده است (رضائیان، ۱۶) حال آیا می‌توان در این جنگل تنوری و این علم ناموفق، به اصولی ثابت دست پیدا کرد که مورد اتفاق باشد تا بتوانیم از آن‌ها به عنوان اصل موضوعی استفاده ببریم؟ باید گفت رهبر اصول‌گرایان که کارش تأسیس اصل در علم مدیریت و سازمان است و اصول او در این علم معروف هست و او را پدر اصول‌گرایان در این علم می‌دانند و می‌نامند (هنری فایول) می‌گوید: من در اطلاق کلمه اصل تردید دارم و این اصول راهنمای عمل است و قانون نیست. وی می‌افزاید: اصول مدیریت بیشتر از قوانین طبیعی در معرض تغییر و تحول قرار دارد و تا وقتی قابل پیروی هستند که بر اساس منطقی صحیح و قابل توجیه، از آن رویگردانی به عمل آید (برنجی، صص ۱۰۲-۱۰۰) وقتی رهبر اصول‌گرایان چنین برخوردی با اصول می‌کند، دل بستن به این جنگل و به چنگ آوردن اصل از آن روا نیست، اما با این وصف به اصول آن توجه می‌کنیم. فایول ضمن بیان این واقعیت که هیچ‌چیز در مدیریت مطلق نیست، روش‌ها و فنونی که در تجربه بدان رسیده بود و آن‌ها را در تقویت پیکره سازمان یا انجام وظایف مدیریت مفید می‌دانست، به عنوان اصول چهارده‌گانه مدیریت ارائه داد (همان): ۱- تقسیم‌کار؛ ۲- اختیار؛ ۳- انضباط؛ ۴- وحدت فرماندهی؛ ۵- وحدت مدیریت؛ ۶- وابستگی منافع فردی به هدف کلی؛ ۷- جبران خدمات کارکنان؛ ۸- تمرکز؛ ۹- سلسله‌مراتب؛ ۱۰- نظم؛ ۱۱- عدالت؛ ۱۲- ثبات؛ ۱۳- ابتکار عمل؛ ۱۴- احساس یگانگی.

او اصول فوق را در سال ۱۲۹۵، در کتابی به نام اصول فن اداره اعلام کرد. بعداً امثال «ارویک» و «گیولیک» آمدند و به آرایش و پیرایش اصول فوق پرداختند. هم تعداد آن‌ها را

کاستند و هم علامت اختصاری برای آن‌ها قراردادند، مانند (رضائیان، ۱۳۸۳: ۱۵) واژه **Posdcrob** که نشانه هفت عنوان است، یعنی برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، کارگزینی، هدایت، هماهنگی، گزارش دهی و بودجه‌بندی. علی‌محمد اقتداری که از صاحب‌نظران مدیریت و سازمان است، تنها به سه اصل معتقد است: دانشمندان امروزی مدیریت به سه اصل معتقد و متفق شده‌اند که عبارت‌اند از: برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، کنترل. وی می‌افزاید که هماهنگی، رکنی از سازمان‌دهی است و استقلالی در عرض آن ندارد و شاید در مدیریت نهفته باشد. از این‌رو نیازی به ذکر آن به‌عنوان یک اصل نیست، چراکه مدیریت، همان هماهنگی است. برخی به اصل وی انگیزش یا رهبری را افزوده‌اند (رضائیان، ۶۳) از مجموع آنچه گفته شد روشن گردید اتحاد در زمینه اصول مدیریت وجود ندارد؛ اما در جمع‌بندی نهایی شاید بتوان وحدت نسبی را حول عناوین پنج‌گانه زیر تصور نمود:

- ۱- برنامه‌ریزی؛
- ۲- سازمان‌دهی؛
- ۳- هماهنگی؛
- ۴- رهبری (انگیزش)؛
- ۵- کنترل (نظارت).

اقتداری معترف است که ۹۰ درصد صاحب‌نظران مدیریت به اصول پنج‌گانه فوق پای‌بند هستند (همان) با استقصایی که شد، این امر مورد تأیید است و اکنون باید خوشحال بود که در روند کلی از دوران بی‌اصولی به اصول‌گرایی انبوه و سرانجام اصول تقریباً متسالم فوق رسیده‌ایم که می‌توانیم به آن‌ها تکیه و اعتماد کنیم و پایه‌ای پایدار برای بحث قرار دهیم. مناسب است این‌ها را به‌عنوان اصول پنج‌گانه مدیریت بنامیم و اصل موضوعی محسوب کنیم.

مبانی انسان‌شناسی علامه

از منظر فلاسفه بافکر و اندیشه که قوه نفسانی است؛ آدمی از مراتب حیوانی فاصله می‌گیرد؛ بنابراین، اگر بخواهیم مراتب نیاز را برشماریم. در پایین‌ترین مرتبه نیاز به تغذیه- قوه غذایی- قرار دارد و سپس درک محسوسات- قوه حاسه- و درک محسوسات زمینه را برای انباشت تصورات فراهم می‌کند که به شکل‌گیری قوه مخیله می‌انجامد و این زمینه شکل‌گیری قوه ناطقه را در انسان فراهم می‌کند (ر.ک. شواهد ۲۶۷-۲۵۸) میل، شوق و اراده و عنایت سه مرحله‌ای هستند که در هر مرحله قوای وجودی انسان از قوای بیولوژیکی تا نطق انسان برای رسیدن به مطلوب تحقق می‌یابد (ر.ک. شواهد ۲۵۸). رویکرد انسان‌شناسی علامه طباطبایی که در تقسیم‌بندی مکاتب انسان‌شناسی در طبقه انسان‌شناسی دینی- اسلامی جای دارد حاصل شد، گزاره‌هایی بود که زوایا و ابعاد جدیدی را به تحلیل مکاتبه‌ای انسان‌شناسی رایج افزوده است. زاویه تحلیل وجودی انسان، یکی از زوایای تحلیلی جدید از انسان بود که مکاتب انسان‌شناسی کمتر به آن توجه کرده‌اند. از این زاویه تحلیل، انسان عین ربط به حق تعالی و غنی به اسماء و صفات اوست. بنابراین انسان موجودی رها شده و بریده از هستی نیست. به عبارت دیگر، آدم در متن عالم است و عالم در انسان حضور و ظهور دارد و از زبان او به شرح و تفسیر خود می‌پردازد (پارسانیا، ۱۳۸۹: ۳۳). به همین دلیل انسان، موجودی توخالی و فاقد کمال نیست بلکه واجد کمال به نحو ثبوتی است که در مسیر حیات نوعی خویش، تجلی یافته و به اثبات می‌رسد. لذا از زاویه تحلیل وجودی، زندگی انسان نه صحنه پر کردن خلأها و کمبودها، بلکه صحنه تجلی استعدادها و قابلیت‌های اوست که این امر به واسطه خلق اعتباریات توسط انسان صورت می‌گیرد. زاویه تحلیل ماهوی انسان از منظر علامه طباطبایی نیز ابعاد جدیدی را به تحلیل‌های مکاتب انسان‌شناسی افزود و اساس آن، تبیین بعد مجرد انسان به عنوان اساس هستی اوست که سایر مکاتب کمتر به آن اعتنا کرده‌اند. حقیقت آن است که واقعیات زندگی انسانی ریشه در این

بعد داشته و بدون فهم صحیح از عالم تجرد، تحلیل وقایع و پدیده‌های انسانی ناقص یا خطا خواهد بود. مثال واضح برای فهم این مطلب آن است که موجودی بر صفحه‌ای دوبعدی زندگی کند و همه وقایع و پدیده‌های محیطش را با دو بعد طول و عرض تحلیل کند. درحالی‌که بسیاری از اشیاء حقیقتاً سه بعد طول عرض و ارتفاع دارند و به همین دلیل، دارای حجم هستند. اما موجود دوبعدی به دلیل اینکه بعد ارتفاع را نداشته، مفهوم حجم را نیز نفهمیده یا تفسیری دوبعدی از آن ارائه می‌دهد. از جمله مصادیق بعد مجرد انسان، ویژگی‌های نوعی و فطری اوست که ودیعه‌های الهی در وجود انسان هستند برای صعود و قرب به حق. این ویژگی مجرد از ماده هستند دارای دو ساحت اندیشه‌ای بدیهیات اولیه و گرایشی (بقاء خواهی و کمال طلبی) بوده که برحسب ملازمت یا عدم ملازمت با تعالیم توحیدی، دو نمود متفاوت حق یا باطل در زندگی خواهند داشت. این ویژگی‌ها در نظر مکاتب غربی غرایزی مادی تقلیل داده شده‌اند. از جمله مصادیق دیگر بعد مجرد انسان، معاد یا ویژگی‌های نوع انسان با لحاظ اثر حرکت بر نفسش بود. در این بعد، به دلیل اینکه وجود انسان بر ماهیتش مقدم است، نفس انسان جنس بوده، اعمال و رفتارهای تثبیت‌مند او هویتش را شکل می‌دهند. نوعیت جدید طی استمرار عمل، تثبیت و ملکه می‌شود و آثار و عوارض خود را ضرورتاً بروز و ظهور خواهد داد. لذا به‌عنوان مثال کسی که ملکه غرور، طمع یا حسد را برای خود تثبیت کرده باشد زندگی او صحنه رقابت‌های فرسایشی و جدال با دیگران بر سر منافع شخصی است و این ملکات در برزخ و قیامت نیز جهنم او خواهند بود. اما کسی که ملکه خیرخواهی، تواضع و ایثار را در خود تثبیت کرده باشد زندگی او صحنه رفاقت، همراهی و همدلی با دیگران در راستای منافع انسانی خواهد بود و این ملکات در برزخ و قیامت نیز بهشت او خواهند بود. ویژگی قابلیت‌های وجودی انسان و نیز ویژگی‌هایی که از زاویه معاد برای انسان طرح شد، از مهم‌ترین ابعادی هستند که مکاتب رایج انسان‌شناسی بدان‌ها پرداخته‌اند، اما برای علوم انسانی اسلامی حامل دستاوردهای مهمی هستند.



از جمله این محدودیت انسان‌های مکاتب شناسی رایج، آن است که هیچ‌کدام ظرفیت فهم و تبیین مفاهیم متعالی و عمیقی چون هبوط و یا قوس نزول و صعود را در خود ندارند؛ چراکه این مفاهیم در سایه توجه به وجود و با لحاظ مراتب و تجلیات هستی قابل طرح بوده و در سایه آن، مفاهیم دیگر نظیر غربت، اضطراب، تشویش و بیگانگی، تلاش، امید، تعهد، مسئولیت و مانند آن معنا می‌یابد. انسان‌شناسی‌های این مکاتب، به دلیل اینکه بدون توجه به هبوط از ترقی و تکامل سخن می‌گویند هم در تصویر ترقی و تکامل گرفتار مشکل است و هم از تبیین مفاهیم عمیق انسانی عاجز و ناتوان است (همان: ۲۵ و ۲۷). از منظر اندیشه‌های علامه طباطبایی انسان موجودی است که از شأن حقیقی خود، یعنی حیات توحیدی (وجودی) هبوط کرده و درگیر عالم کثرات شده به دلیل آنکه آن را اصل پنداشته است. لذا این عالم برای انسان جایگاه و منزل حقیقی نبوده و انسان باید از دامان این کثرات به وسیله معرفت حقیقی و حضوری به جایگاه اصلی خود صعود کند. بنابراین هیچ‌یک از کثرات برای مطلوب حقیقی انسان قرار گرفتن شأنی ندارند. لذا ثروت، جاه و پست سازمانی و... حداکثر دارای ارزش ابزاری برای کمال حقیقی انسان هستند. در نگاه سایر مکاتب انسان‌شناسی، مبدأ و معاد مغفول واقع شده و انسان به مثابه موجودی نگرسته می‌شود که چند روزی، آن‌هم به صورت سرگردان در این عالم رها شده تا در پی لذات خود باشد. در حالی که در نگاه اسلامی، نفس انسان به مثابه خمیرمایه‌ای است که در مدت زمان زندگی دنیایی، در اختیار انسان قرار گرفته و به وسیله اعمال و رفتار انسان‌ها شکل گرفته و نوعیت جدیدی می‌یابد و انسان تا ابد بر سفره آثار و توابع آن نوعیت مرتزق خواهد بود. این نوعیت که دو صورت سعادت و شقاوت دارد، مسیر صعود انسان را به سمت حق مشخص خواهد کرد که از آن به بهشت و جهنم تعبیر شده است.



مبانی جامعه‌شناسی علامه

برای دستیابی به مبانی جامعه‌شناختی علامه بی‌نیاز از بحث رویکرد اسلام نسبت به جامعه نیستیم. به همین علت ابتدا رویکرد اسلام به جامعه‌شناسی و بررسی شد، بعد نظر علامه نسبت به جامعه بررسی شده است.

رویکرد اسلام نسبت به جامعه

نیازهای اولیه جامعه را می‌توان این‌گونه لیست کرد: کاد الفقر ان یكون کفرا؛ النکاح نصف ایمان؛ عدالت رأس امور؛ دین؛ سرمایه اجتماعی؛ اخوت؛ امامت و امت؛ ولایت مؤمنانه؛ نظام اجتماعی (شعوبا و قبائل) به رسمیت شناخته می‌شود ولی با فرهنگ: لتعارفوا بر تعاون و مواسات و تکفل تأکید می‌شود. تکافل مبتنی بر اصل قرآنی تعاون و به معنای «کمک متقابل میان گروهی» است و هر عضوی در حمایت از نیازمندان داخل گروه سهم دارد. این نوع بیمه (بیمه تعاونی) شبیه تکافل در صدر اسلام است. مفهوم تکافل در زمان پیامبر اکرم نیز وجود داشته است. مسلمانان صدر اسلام در نظام عاقله مشارکت داشتند.

عاقله: در اصطلاح فقهی، نزدیکان و خویشاوندان شخصی هستند که مرتکب قتل غیر عمد و جرح مخصوص می‌شود که بایستی دیه آن قتل و جرح را بپردازند. سرمایه اعتماد: حمل فعل مؤمن بر صحت، سوق مسلمین، قاعده ید، امین بودن، معجزه آوردن، لا اکراه بودن، توجه به رشد به‌جای متقاعدسازی. سرمایه مشارکت: کنتم خیر امه ...، صدقه، قرض الحسنه، مسلمان نبودن کسی که بی‌تفاوت نسبت به وضعیت مسلمانان است، تألیف قلوبهم، زکات، خمس، صدقات جریه، انسجام: اخوه بودن، اعتصموا بحبل الله جميعا، یدالله مع الجماعه، احکام عبادی، احکام معاملات، حقوق اقلیت؛ بنابراین بر اساس نظام اجتماعی اسلام، قوام و پایداری نظام جامعه مبتنی بر نظام؛ تکافل، مشارکت، انسجام، اعتماد، سرمایه اجتماعی و عاقله است.



دیدگاه علامه نسبت به جامعه

ملاک نهادسازی در اسلام، ادبیات قرآنی است که با کلمه جعل شروع شده است: جعل بینکم الموده؛ جعل من انفسکم ازواجاً لتسکنوا الیها؛ خلقناکم من ذکر و ائثی و جعلناکم شعوباً و قبائل لتعارفوا. بنابراین، جعل‌های خداوند در مورد نظام اجتماعی اسلام حاوی وفاق، نهادها برمدار آرامش، تعارف و بازشناسی همدیگر رمز تفاوت‌ها نه تنازع و درگیری است. لازمه تألیف قلوب از جانب خداوند، آرامش و امنیت اجتماعی است. اختلاف و رقابت سازمانی و اجتماعی نیز می‌تواند وجه ممیز سازمان‌ها و جوامع از یکدیگر باشد. با این‌که اصالت با جامعه است ولی هویت فردی را نیز مکمل جامعه می‌داند؛ بنابراین طبق بیان قرآن، نخستین حلقه‌های ارتباط میان انسان‌ها و تشکیل جامعه انسانی، در خانواده؛ وَمِنْ آيَاتِهِ اَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ اَنْفُسِكُمْ اَزْوَاجًا لَتَسْكُنُوا اِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً، شکل می‌گیرد. درعین حال این روابط موجب نوعی پیوستگی و پیدایش قبایل مختلف و شعوب گوناگون است یعنی گسترش ارتباط‌های در خانواده به تدریج موجب شکل‌گیری شعوب و قبائل گوناگون می‌شود و نظیر آن حمایتی که در خانواده به جهت محبت و مودت میان اعضا صورت می‌گیرد، در جامعه بزرگ‌تر نیز میان افراد جامعه صورت می‌پذیرد و اجتماع مدنی و شهری را پدید می‌آورد. روم (۲۱)، حجرات (۱۳)، ر.ک: طباطبائی، المیزان، ج ۱۶، ص ۱۶۶.

بنابراین ملاک نهادسازی در جامعه از دیدگاه علامه: مودت، سکونت، شعوب و تعارف است؛ یعنی اسلام جامعه سازی را با توجه به پذیرش اختلاف و به رسمیت شناختن حقوق اقلیت‌ها مبتنی بر همکاری، هم‌زیستی مسالمت‌آمیز و رسمیت یافتن گروه‌ها و سازمان‌های خصوصی، می‌داند. تمام این اختلاف و تشتت را نیز برای شناخت و تمایز جامعه می‌داند که دارای برکات نیز است.

مبانی اندیشه مدیریتی علامه

مبانی اندیشه مدیریتی علامه از سه زاویه قابل شناخت و بررسی است: تعریف علامه از هستی؛ تعریف علامه از انسان و تعریف علامه از اجتماع و شکل‌گیری نهادها در جامعه. سلسله نیازها طبق تعریف مبانی اسلامی نیازهای زیستی در صدر نیست بلکه در پایین‌ترین حد نیازها است. ثانیاً، اسلام با خلق ادبیات اجتماعی تکافل و نظام عاقله زمینه مواسات و کمک متقابل میان گروهی را نهادینه کرده است؛ بنابراین مدیریت سازمان‌ها نیز بایست مبتنی بر همین ادبیات قرآنی شکل بگیرد. علامه انسان را موجود رهاشده و مجبور نمی‌داند بلکه انسان موجودی است که هستی را با سعه وجودی خود می‌تواند به خوانش و در خدمت خود بگیرد؛ با تأکید بر نظام خلیفه‌اللهی؛ بنابراین قابلیت رشد و بالندگی انسان با توجه به مبانی انسان‌شناسی علامه محدود به برآورده شدن نیازهای زیستی و حتی اجتماعی نیست. بلکه انسان به‌سوی بی‌نهایت در حرکت و رشد و بالندگی او نیز رو به افق نامتناهی است. انسان دارای قوه تفکر، تمیز و تشخیص است که در سه بعد قابل تحلیل است: ۱- ویژگی‌های فی‌نفسه نوع انسان (مجرد، مادی)؛ ۲- ویژگی‌های نوع انسان با لحاظ حرکت استکمالی؛ ۳- ویژگی‌های نوع انسان با لحاظ اثر حرکت استکمالی در نفس؛ بنابراین وجود ثبوتی انسان همان وجود اسماء الهی است؛ یعنی شأن او بازنمایی حق و هیچ شأن دیگری جز اسماء و صفات حق ندارد. انسان به مقتضای اینکه متجلی ولایت الهی است تجلی دهنده اسماء و صفات الهی در تمام مراتب هستی است. لذا انسان به لحاظ وجودی نامحدود و تنها حدش، حیث ربطی آن به حق تعالی است. انسان با توجه به اقتضانات نوعی؛ بر ساحت کثرت‌ها هبوط کرده، محکوم عوارض آن شده است، این همان تفاوت زندگی دنیاست (رحیمی خوزوقی، ۱۳۹۷: ۹۴). انسان عهده‌دار عهد میثاق الهی مبتنی بر توجه به اصالت و حقیقت توحید است که عبارت است از: فقر محض نسبت به حق و غنای محض نسبت به غیر یعنی عدم توجه به نوعیت و اقتضانات آن می‌باشد.



درک انسان از هستی قفس متناهی یا نامتناهی بودن او را قالب می‌گیرد. طبق دیدگاه هستی‌شناسی علامه، جهان هستی و تمام اجزاء آن از نظر رابطه علت و معلولی، از نظر محدوده تصرفات و از نظر مالکیت، عین ربط به خداوند است. حرکت تکاملی کل عالم به سمت خداست (طباطبایی، ۱۳۸۶، ج ۷: ۴۱۴). جهان را می‌شود در سه رابطه تکاملی تبیین کرد: خدا (علت)؛ انسان (معلول) و جهان (معلول). جهان گهواره تکامل انسان است. همه امکانات آن برای انسان آفریده شده است تا از این طریق بستر مناسبی برای پرورش اشرف مخلوقات عالم باشد.

با توجه به تبیین جایگاه اجتماع، انسان و هستی در اندیشه علامه می‌توان اندیشه مدیریتی علامه را ترسیم کرد: علامه در اجتماع انسان را مستخدم بالطبع می‌داند یعنی انسان با توجه به حب ذات که دارد، برای رفع نیازهای خود انسان‌های دیگر به خدمت می‌گیرد. به عبارت دیگر، انسان‌های دیگر را در جهت منافع خود جهت می‌دهد و مدیریت می‌کند. انسان اشرف مخلوقات و تفسیرکننده جهان هستی می‌داند که دارای کرامت است و خلیفه الهی در زمین است. چنین انسان با چنین توسعه وجودی در تشکیل سازمان، مدیریت و اجرای وظایف مدیریت در سازمان باید تمام نیازمندی‌های چنین موجودی را مدنظر قرار دهد؛ بنابراین اندیشه مدیریتی علامه را می‌توان در مکاتب روابط انسانی و نئوکلاسیک‌ها جستجو کرد؛ زیرا در این مکاتب گرچه به انسان نگاه ابزاری دارد ولی جنبه‌ای از برآوردن نیازهای انسان مورد توجه مدیریت است. با توجه به نگاه توحیدی به انسان این‌که انسان خلیفه الهی و نمایانگر اسماء و صفات اوست، شیوه مدیریت مستخرج از این نوع نگاه می‌تواند؛ شیوه مدیریت کلاسیک‌ها باشد. مدیر: رهبر، الگو و توزیع‌کننده قدرت و منابع در سازمان است. رابطه مدیریت با کارکنان سلسله‌مراتبی و از بالا به پایین است. از این نظر که برای رشد انسان حد قائل نیست می‌توان نگاه علامه را معطوف به سبک مدیریت مدرن توصیف کرد؛ بنابراین اندیشه مدیریتی علامه بین مدیریت کلاسیک‌ها تا مدرن در نوسان است ولی در عین حال هیچ‌یک از این مکاتب مدیریتی را نمی‌توان به علامه منتسب کرد.



بلکه شمه‌ای از تمام این سبک‌های مدیریت مدنظر علامه است. سازمان درجایی باید سلسله‌مراتبی و درعین‌حال منعطف و پویا باشد. تصمیم در سازمان درجایی قاطع و بدون در نظر گرفتن مشارکت کارکنان و در مرحله‌ای کاملاً مشارکتی گرفته و اعمال شود؛ یعنی همه‌چیز بستگی به موقعیت دارد. در تمام این نوع تصمیم‌گیری کرامت انسانی، حقوق مادی و معنوی و رضایت کارکنان مدنظر مدیریت باشد.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

علامه طباطبایی هم فیلسوف و هم مفسر بود به همین دلیل المیزان برآیند تفکر، برنامه‌ریزی و عمل راهبردی است و نتایج آن در درون تفسیر وی مشاهده می‌شود. اگرچه در نگاه نخست هیچ‌آیه‌ای نیست که علامه با نگاه مدیریتی و مبتنی بر ادبیات مدیریتی آن را تفسیر کرده باشد؛ بلکه هدف وی تفسیر عمومی بوده است. علامه تفسیر عمومی کرده، اما باید دید که آیا می‌توان برداشت مدیریتی از تفسیر ایشان کرد، آنچه من برداشت کرده‌ام این است که آیه‌ای نیافتم که علامه ذیل آن به مدلول مدیریتی آیه اشاره کرده باشد و ثانیاً، در مقام این نوع تفسیر نبوده است ولو در آیاتی که ظهور مدیریتی بیشتری دارد. علامه یک تعبیر کلیدی به نام «مالک مدبر» دارد که مفهوم مرکزی مدیریت و رهبری در وحی است و قابل تحلیل جدی برای مدیریت است اگرچه خود علامه در هنگام به کار بردن این تعبیر نگاه مدیریتی نداشته است (لطفی، امیرعلی، پیش‌همایش بررسی دیدگاه‌های علامه طباطبایی با موضوع نگاه مدیریت به تفسیر المیزان)؛ بنابراین طبق پژوهش در دیدگاه‌های علامه نسبت به انسان و هستی می‌شود اندیشه‌های مدیریتی علامه را تبیین کرد. معلوم شد که اندیشه‌های مدیریتی علامه بین مکاتب کلاسیک تا مدرن در نوسان است ولی هیچ‌یک از این مکاتب مدیریت را نمی‌توان به علامه نسبت داد. شیوه مدیریت در اندیشه علامه نیز بین شیوه آمرانه تا مشارکتی در نوسان است. به قطع نمی‌توان گفت که کدام شیوه مدنظر علامه است. در یک کلام می‌توان گفت: که اندیشه مدیریتی علامه را در چهار دسته با گزاره‌های استنباط شده



از متون مدیریت منابع انسانی نسبت سنجی نمود که عبارت‌اند از: ۱- گزاره‌های تأییدی بدیع؛ ۲- گزاره‌های تأییدکننده؛ ۳- گزاره‌های تأییدی متضاد؛ ۴- گزاره‌های تکمیل‌کننده.

منابع

- ۱- پارسانیا، حمید (۱۳۸۹) هستی و هبوط. قم: نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها و معاونت پژوهشی دانشگاه معارف اسلامی.
- ۲- هرسی پال و کنث بلانچارد، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه: دکتر علی علاقه‌بند، موسسه انتشارات امیرکبیر، تهران، ۱۳۸۳، ص ۷۳.
- ۳- رضائیان، علی، اصول مدیریت، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی، تهران، ۱۳۸۳، ص ۱۵.
- ۴- هرسی و پلانچارد، مدیریت رفتار سازمانی، ص ۷۳.
- ۵- رضائیان، علی، مدیریت رفتار سازمانی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی، تهران، ۱۳۸۷.
- ۶- برنجی، احمد، نگرشی بر مدیریت در اسلام (سلسله مقالات - مقاله احمد برنجی)، ج ۱، ص ۱۰۲ - ۱۰۰.
- ۷- نگرشی بر مدیریت در اسلام (مقاله دکتر محمدرضا برنجی)، ص ۹۸؛ اصول مدیریت، ص ۱۲.
- ۸- رضائیان علی، مبانی سازمان و مدیریت، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی، تهران، ۱۳۸۳.
- ۹- طباطبایی، محمدحسین، المیزان فی تفسیر القرآن، ۱۴۱۷.
- ۱۰- رحیمی خوزوقی، احسان؛ سپهری، مهدی، تبیین هستی و چیستی انسان از منظر اندیشه‌های علامه طباطبایی، دو فصلنامه علمی- پژوهشی حکمت صدرایی، سال ششم، شماره ۲، بهار و تابستان ۱۳۹۷، صص ۱۰۵-۸۷.
- ۱۱- رابینز، استیفن پی. دی سنزو، دیوید ای. مبانی مدیریت، ترجمه: دکتر سید محمد اعرابی؛ دکتر محمد رضوانی فر، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران، ۱۳۹۳.
- ۱۲- صدرالدین شیرازی، محمد بن ابراهیم، الشواهد الربوبیه فی المناهج السلوکیه، بوستان کتاب، ۱۳۸۸، قم، چاپ پنجم.