

علوم رفتاری^(۱) و مدیریت اسلامی^(۲)

تألیف: دکتر سیدعلی اکبر افجه‌ای
دانشیار دانشگاه علامه طباطبائی

چکیده

آنچه امروزه به نام علوم رفتاری مورد توجه دانشمندان و علمای رفتار در سازمان هست چیزی جز وسیله‌ای برای افزایش کارایی و اثربخشی نیست. به عبارت به‌تر علمای رفتار، به رفتار به عنوان یک وسیله برای رسیدن به هدف کارایی و اثربخشی (تولید) نگاه می‌کنند. حال آن‌که در مدیریت اسلامی تعالی اخلاق (رفتار) یک هدف است برای قرب به خدا؛ با این فرض سؤالی که در این مقاله مطرح است و سعی می‌شود تا حدودی به آن پاسخ داده شود این است که ابزار مدیریت اسلامی برای افزایش کارایی

و اثربخشی (تولید) که نیاز حیاتی بشر است چیست؟ اسلام چه راه‌کارهایی را برای عدم استفاده ابزاری از رفتار در حین رسیدن به اهداف سازمان و مدیریت (کارآیی و اثربخشی) پیش‌بینی کرده است؟ اصولاً چنین راه‌کارهایی برای رسیدن به اهداف سازمان و مدیریت در بنگاه‌های اقتصادی هست یا علمای دین با استفاده از فقه غنی و تعالیم حیات‌بخش اسلام می‌باید این راه‌کارهای عملی را برای سازمان‌های امروزی تبیین و بیان دارند؟

مقدمه

اهمیت رفتار و فرهنگ سازمانی در عصر حاضر یک اصل انکارنشدنی در پیشرفت اهداف سازمان و مدیریت است. بخصوص طرح واژه‌های نوینی در مدیریت امروز که همه ملهم از انقلاب فرهنگی در مدیریت علمی یا پیدایش مکتب روابط انسانی است. واژگانی نظیر ارتباطات رسمی، ارتباطات غیررسمی، سازمان رسمی، سازمان غیررسمی، تغییر، مقاومت در مقابل تغییر، تحول و توسعه سازمانی، فرهنگ سازمان بهره‌وری، کارآفرینی و بالاخره رهبری و نظایر این‌ها این اهمیت را نسبت به قبل صدچندان نموده است. چرا که امروز به تبع محدودیت منابع و سرمایه‌های مادی کشورهای پیشرفته و در حال توسعه و عقب‌افتاده (که هر سه در این محدودیت منابع و سرمایه‌های مادی مشترک هستند) توجه روزافزونی به اهمیت نیروی انسانی و منابع انسانی و استفاده‌ی بهینه از آنان در جهت افزایش کارآیی و اثربخشی (بهره‌وری) شده است. به عبارت بهتر رشد اقتصادی جای خود را به توسعه‌ی اقتصادی می‌دهد و اگر تا به حال ابزار این رشد منابع فیزیکی (عضلانی) بود، در حال حاضر و از این به بعد ابزار توسعه، منابع غیرمادی (یعنی افکار، استعدادها، توانایی‌های ذاتی نیروی انسانی) است.

به همین دلیل توجه روزافزونی در سازمان‌های بازرگانی، صنعتی و دولتی به آموزش و استفاده‌ی بهینه از نیروی انسانی موجود، بدون افزایش دادن هزینه‌ها و استخدام‌های جدید می‌شود که به آن فرهنگ بهره‌وری می‌گویند. با این فرض مدیریت اسلامی که اصولاً و عموماً مبتنی بر مدیریت انسان‌های تسلیم شده در مقابل خداوند و آماده در استفاده رساندن به نوع بشر است، می‌تواند در افزایش دادن این روحیه در سازمان‌ها بسیار موثر افتد، مشروط بر این‌که از مدیریت اسلامی انتظار استفاده‌ی ابزاری نرود، چرا که مدیریت اسلامی برخلاف علوم رفتاری راجع به آنچه که هست صحبت نمی‌کند (علم)، بل که درباره‌ی آنچه که باید باشد (مکتب) صحبت می‌کند.^(۳) لذا انتظار ابزاری داشتن از مدیریت اسلامی کاری عبث و بی‌هوده است. بل که باید با شناخت اهداف مکتب انسان‌ساز اسلام سعی نمود که با استفاده از ابزار علوم رفتاری به هدف‌های پیش‌بینی شده در جامعه‌ی اسلامی رسید و از این ره‌گذر بتوان فرهنگ اسلامی را به سازمان منتقل و با حداکثر استفاده از امکانات انسانی موجود نسبت به رفع نواقص ناشی از کمبود تکنولوژی و سرمایه و سایر منابع فیزیکی غلبه کرد. در این مقاله تلاش خواهد شد تا ابعاد این بحث به طور کامل روشن گردد.

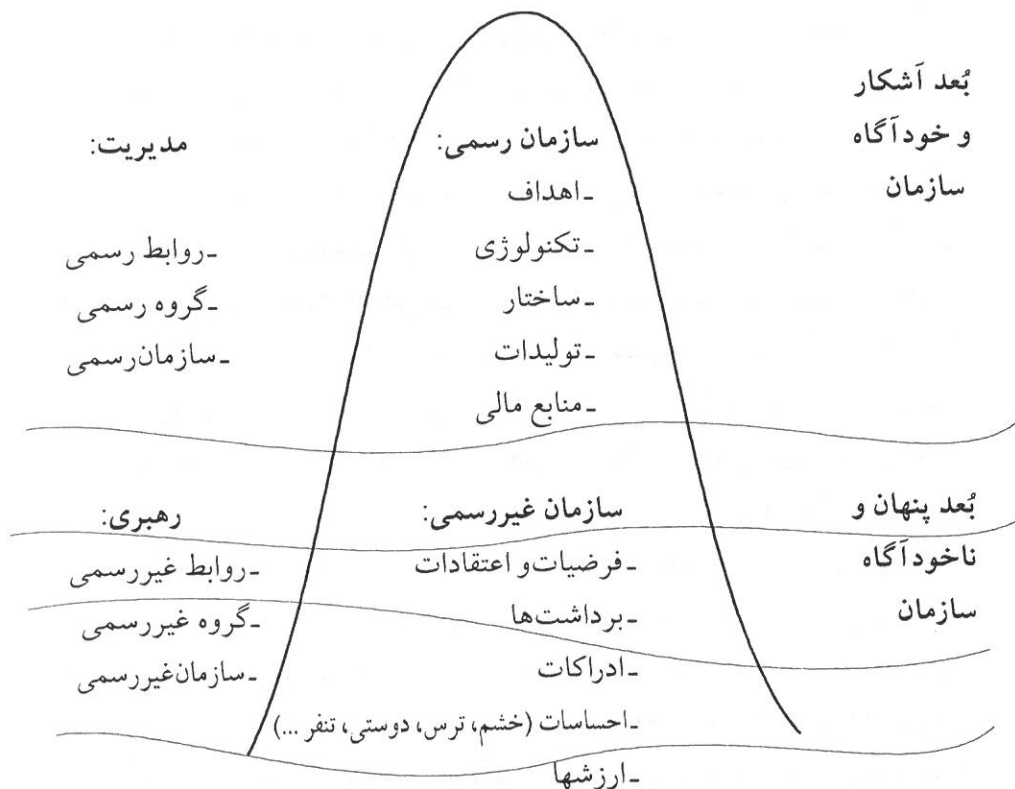
تعریف مدیریت و رهبری و تفاوت آن‌ها با یک دیگر

مدیریت را علم و هنر برنامه‌ریزی، سازماندهی، هم‌آهنگی، رهبری، نظارت و کنترل تعریف کرده‌اند.^(۴) بدین معنا مدیریت هدایت و هم‌آهنگی عملیات را به عهده دارد. از زمانی که در قرن هجدهم مکتب روابط انسانی مطرح شد و روابط غیررسمی در سازمان کشف شد، تعریف مدیریت هم دستخوش تغییر گردید. به عبارت به‌تر «رهبری» جای‌گزین «مدیریت» شد. چرا که مدیریت برای سازمان و روابط رسمی (روابطی که بر اساس قانون و مقررات و از قبل تعیین می‌شود) به وجود آمد ولی رهبری برای هدایت روابط غیررسمی و رفتار (چنان که هست) مورد استفاده قرار گرفت.^(۵) روابطی که بدون قرار قبلی و تنها بر اساس میل و سلیقه‌های شخصی و بدون مقررات و

قوانین از قبل تعیین شده به وجود می‌آیند. به عبارت دیگر، رفتار طبیعی انسان را باید طبیعی هدایت کرد و یا برای معضلات و نارسایی‌های رفتاری انسان باید از راه‌حل‌های انسانی (رفتاری) استفاده کرد. راه‌حل‌هایی که آیات الهی و احادیث و روایات اسلامی سرشار از آن‌ها است. از اول اسلام نیز بنای هدایت انسان را بر [اصلاح] رفتار طبیعی انسان‌ها گذاشت و لذا پیامبر اسلام «ص» و ائمه‌ی اطهار «ع» رفتارهای اشتباه (دشمنی) انسان‌ها را با رفتار نیکو (دوستی) درمان می‌کردند. ماجرای خاکستر بر سر مبارک پیامبر اسلام «ص» ریختن (دشمنی) تا عیادت کردن حضرت از آن انسان خطاکار که به دنبال چند روز غیبت آن فرد و در نتیجه نریختن خاکستر به سر مبارک حضرت رسول «ص» رخ داد، و هم‌چنین سیره و زندگی حضرت علی «ع» که سفارش قاتل خود را به حضرت امام حسن «ع» کرد و نیز سیره‌ی امام حسین «ع» و بقیه‌ی ائمه‌ی اطهار «ع» در انجام و توصیه به رفتارهای انسانی در مقابله با رفتارهای خصمانه و ناخوشایند دشمنان اسلام، جملگی بیان‌گر این است که اسلام از نخستین دین‌هایی است که رفتار و نارسایی‌های رفتاری انسان را با رفتار و راه‌حل‌های انسانی درمان می‌کند. به همین لحاظ واژه‌ی رهبری که از قرن هجدهم وارد فرهنگ مدیریت شد از مدت‌ها قبل دستورالعمل سازندگی رفتار انسانی در جامعه‌های اسلامی بوده است. به همین لحاظ در مدیریت اسلامی که تماماً بر رهبری استوار است، راه افزایش کارایی با مدیریت علمی که بر مدیریت و رهبری (سازمان رسمی و غیررسمی) است، تفاوت دارد.

بنابراین علوم رفتاری به تمام معنا در مدیریت اسلامی کاربرد دارد و تنها برای مواقع اضطرار و از کارافتادگی کارکنان نیست. چرا که در این مکتب انسان دارای کرامت است و کرامت انسان ایجاب می‌کند که مدیر، رهبر باشد و رفتار توأم با محبت و عاطفه و سرشار از دوستی را برای پیشبرد امور در پیش گیرد. مدیریت وظیفه‌ی هدایت و هم‌آهنگی عملیات را به عهده دارد ولی رهبری وظیفه‌ی هدایت و هم‌آهنگی رفتار بویژه رفتار طبیعی هر انسان را که از عمق وجود او برمی‌خیزد. این روش به مذاق اسلام با توجه به اهداف هدایتی که به عهده دارد، خوش‌تر است. در حالی که مدیریت متعلق به سازمان

رسمی است و تنها سازمان رسمی را دربرمی‌گیرد و حال آن که رهبری متعلق به سازمان غیررسمی است ولی سازمان رسمی را هم تحت تاثیر قرار می‌دهد. مدیریت، روابط رسمی را تعیین، هدایت و هم‌آهنگ می‌کند و حال آن که رهبری روابط غیررسمی را دربرمی‌گیرد و آن‌ها را هدایت و هم‌آهنگ می‌کند ولی روابط رسمی را هم تحت تاثیر قرار می‌دهد. مدیریت متخصص گروه رسمی ولی رهبری متخصص هدایت و هم‌آهنگی گروه‌های غیررسمی است که تاثیر آن بر گروه‌های رسمی و سازمان رسمی نیز حسب آزمایش‌های انجام شده به مراتب بیش از انتظارات سازمان رسمی است.^(۶) روابط رسمی، گروه رسمی، سازمان رسمی بر اساس قوانین و مقررات سازمانی که از قبل تعیین شده به وجود می‌آید و حال آن که رهبری روابط غیررسمی، گروه غیررسمی و سازمان غیررسمی را دربرمی‌گیرد، بدون هیچ قرار قبلی و به طور طبیعی و بدون مقررات و قوانین از قبل تعیین شده و صرفاً بر اساس یک ارتباط معنوی و تاثیر رهبر بر پیرو که نمی‌دانیم چه گونه است؟! به وجود می‌آید. عجیب‌تر آن که سازمان رسمی را هم با همه‌ی ابعاد تحت تاثیر خود قرار می‌دهد. به عبارت دیگر همان گونه که زیگموند فروید شخصیت انسان را به کوه یخ شناوری تشبیه کرده است که دو سوم آن ناخودآگاه و پنهان و زیر آب است و تنها یک سوم آن خودآگاه و آشکار و روی آب، رهبری و مدیریت و سازمان غیررسمی و سازمان رسمی نیز هم چون عناصر تشکیل‌دهنده‌ی شخصیت از دیدگاه فروید و بخش خودآگاه (آشکار) و ناخودآگاه (پنهان) آن است. در حقیقت مدیریت متخصص هدایت و هم‌آهنگی یک سوم شخصیت رسمی، خودآگاه، آشکار و روی آب سازمان است. ولی رهبری، هدایت و هم‌آهنگی دو سوم شخصیت غیررسمی، ناخودآگاه، پنهان و زیر آب سازمان را به عهده دارد که این خود به تنهایی برای بیان درجه‌ی اهمیت رهبری کافی است^(۷) (نک. نمودار شماره‌ی ۱). و با رفتار طبیعی (غیررسمی) خود سازمان رسمی را هم تحت تاثیر قرار می‌دهد و بدین ترتیب اهمیت رهبری و توجه به رفتار طبیعی انسان‌ها را مشخص نماید.^(۸)



نمودار شماره‌ی (۱) نمایش ساختار سازمان رسمی و غیررسمی و جایگاه مدیریت و رهبری با اقتباس از ساختار شخصیت انسان و کوه یخ شناور زیگموند فروید.

از این جا روشن می‌شود که چرا روز به روز اهمیت رهبری و توجه به رفتار طبیعی انسان‌ها در سازمان بیشتر می‌شود و ضرورت هدایت و هم‌آهنگی سازمان بنا بر فرهنگ و اعتقادات و طبیعت کارکنان افزایش می‌یابد. این مهم یا به علت رشد فرهنگی و اعتقادی است که مردم غرب بعد از گذشت حدود دو قرن از عمر مدیریت علمی به ابعاد وظیفه‌شناسی و مقررات‌گرایی پیدا کرده‌اند و یا به دلیل اهمیت روح و روان و توجه متفکران مدیریت در علوم رفتاری به نیازهای روانی (طبیعی) کارکنان در سازمان است. و یا به علت هم

رشد عقلایی و وظیفه‌شناسی مردم در طول دو قرن گذشته است و هم به علت اهمیت روزافزون توجه به نیازهای روانی کارکنان در سازمان که خاص وظیفه و صفت رهبری است.

خوش‌بختانه همان‌گونه که شرح آن رفت این مهم (رهبری) در مدیریت اسلامی که وظیفه‌ی هدایت بشر را از اول به عهده داشته است بسیار یافت می‌شود. بخصوص مذهب شیعه با برخورداری از یک پشتوانه‌ی معنوی از امامت که تماماً به معنای همین توجه به نیازهای روانی پیروان است (البته آن‌طور که خداوند خواسته است) سرشار از این جاذبه است. لذا مدیران جامعه‌ی اسلامی ما علی‌القاعده برای فهم این مهم برای استفاده‌ی بهینه از این ارزش‌ها و روش‌ها در سازمان‌ها باید کم‌تر دارای مشکل باشند و اگر مشکلی هست آن است که چه‌گونه باید این رفتار و نیاز رهبری و پیروان را با هم تلفیق و تبدیل به کارآیی و یا کار در جهت هدف سازمان نمود. از فرهنگ رهبری همه برخوردارند و یا حداقل آن را در رهبران جامعه دیده‌اند ولی این‌که چه‌گونه این مردم‌داری را تبدیل به انجام کار از طریق مردم بکنند مشکل دارند، هنری که امام (ره) در پیروزی انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و محاصره‌ی اقتصادی و تا به امروز بعد از ده سال از رحلت خود به نمایش گذارده‌اند. یعنی این‌که چه‌گونه می‌توان هم مردم‌دار بود و هم از طریق مردم کارهای بزرگ و نشدنی (کارآیی) را انجام داد. این همان صفت رهبری است که باید به کشف آن پرداخت و سرّی است که راز آن را باید فاش ساخت تا صفت رهبری در مدیران تجلی یابد. چرا که مردم‌داری شرط لازم برای مدیریت و رهبری است ولی شرط کافی کارکشیدن از مردم و انجام کار از طریق مردم است. شرطی که اغلب مدیران در جامعه‌ی اسلامی ما متأسفانه به نام مدیریت اسلامی در آن مانده‌اند (از کارکشیدن و انجام کار از طریق مردم عاجزانند و تنها به مردم‌داری اکتفا می‌کنند. کاری که هیچ‌یک از رهبران تنها بدان اکتفا نکرده‌اند). یعنی این‌که چه‌گونه می‌توان هم مردم‌دار بود و هم از طریق مردم کارهای بزرگ و نشدنی را انجام داد. در این رابطه بین رهبر و پیرو هیچ‌گونه قانون مدون و از قبل پیش‌بینی شده‌ای وجود ندارد. امام را قانون اساسی امام (رهبر) نکرد. بعد از انقلاب هم علی‌رغم قانون اساسی و تصویب آن هیچ‌گونه روابط

امام و مردم در چارچوب قوانین جاری تعریف و تفسیر نشد. اصولاً رهبری در چارچوب قوانین نمی‌گنجد.^(۹) (هر چند برای حضور در سازمان‌های امروزی نیاز به مشروعیت قانونی است ولی برای رهبری نیازی به آن نیست). چرا که رهبری پاسخ‌گوی نیازهای روانی پیروان (سازمان غیررسمی) است. از آن جا که منشاء سازمان غیررسمی میل و سلیقه‌های شخصی است لذا سازمان غیررسمی قانون مند و قانون‌پذیر نیست.^(۱۰) بی‌هوده پاره‌ای از ساده‌اندیشان که از رهبری چیزی نمی‌دانند می‌کوشند رهبری را در چارچوب‌های قانونی یا قانون اساسی و امثالهم تعریف کنند که این اصولاً رهبری نیست و رهبری که خود را مقید به چارچوب قوانین و مقررات جاری نماید قادر به پاسخ‌گویی به نیازهای روانی پیروان نخواهد بود هر چند که رهبران خود قانون‌مندانند.^(۱۱) اگر رابطه‌ی معنوی بین رهبر و پیرو به وجود آمد نتایج آن هم قانون مند و قبول‌کردنی است.^(۱۲) اگر هم این رابطه برقرار نشد با مدیریت باید ساخت و تولید را تداوم بخشید. با این حال نتیجه‌ی بحث در این بخش این است که در مدیریت اسلامی از اول به انسان به عنوان یک موجود عاطفی و معنوی نگاه می‌کرده‌اند و الگوی هدایت یک چنین موجود هم رهبر (امام) بوده است. راه‌کار مقابله با خلاف‌های انسانی هم راه‌حل‌های انسانی (رفتاری) است. لذا برای هدایت یک چنین امتی نیاز به مدیران رهبر و متخلق به اخلاق نیکوی اسلامی است که بتوانند هدایت دیگران را مثل پیامبران و ائمه به عهده بگیرند، اما اگر جامعه فاقد چنین رهبرانی به اندازه‌ی کافی برای همه سازمان‌ها باشد و یا پیروان از بلوغ کافی و پیروی از چنین رهبرانی برخوردار نباشند چه باید کرد؟

تعریف مدیریت اسلامی و مدیریت علمی و تفاوت آن‌ها با یک دیگر

مدیریت اسلامی یک مقوله‌ی مکتبی است و وظیفه‌ی مکتب عبارت است از ارائه‌ی راه‌حل‌هایی که با مفهوم عدالت خواهی سازگار باشد.^(۱۳) حال آن که مدیریت علمی دانشی است که پدیده‌های مختلف را تفسیر و روابط بین آن‌ها را با یک دیگر تعیین می‌نماید. سیر مطالعاتی برای بحث مکتبی پیرامون مدیریت اسلامی یک سیر اکتشافی

است که با روش مطالعه‌ی علمی که از زیربنا به روبنا حرکت می‌کند و یک سیر تکوینی است باید متفاوت باشد. (۱۴) لذا ساده‌اندیشی است که برخی از مدیران از مکتب که هدف و روش زندگی را روشن می‌سازد انتظار ابزاری (و علمی که راجع به آن‌چه که هست بحث می‌کند) داشته باشند. البته مکتب اسلام برای رسیدن به هدف‌های خود دارای ابزار (فنون) است که به این ابزار (فنون) فقه می‌گویند. در حقیقت فقیهان فنون (راه‌های) رسیدن به هدف‌های مکتبی را بیان می‌دارند ولی در حال حاضر که مدیریت در سازمان‌ها فاقد فقه اسلامی لازم است چه باید کرد؟ درباره‌ی برنامه‌ریزی، سازماندهی، ارتباطات، هم‌آهنگی، نظارت و کنترل، آموزش کارکنان، ارزشیابی کارکنان و بالاخره حقوق و دستمزد و... که برای اداره‌ی یک سازمان بازرگانی، صنعتی و دولتی با اهداف اسلامی نیاز به بیان مسائل فقهی آن دارد چه باید کرد؟ علی‌القاعده یا باید از همین علوم رایج مدیریت به معنای فنی آن استفاده کرد و یا فقیهان دین نسبت به تک‌تک موارد بحث شده در مدیریت علمی نظر شرعی خود را بیان دارند و یا فقه مورد نیاز مدیریت اسلامی را از اول تبیین و بیان کنند و جامعه را از سرگردانی بین مدیریت علمی (عقلایی) و مدیریت اسلامی و ایراد به هر یک توسط دیگری برهانند. به عقیده‌ی نویسنده از آن جایی که شورای عالی انقلاب فرهنگی و شورای عالی برنامه‌ریزی فنون رایج مدیریت علمی را در برنامه‌های درسی دانشگاه‌های کشور قرار داده‌اند فرض بر این است که این فنون فاقد ایراد شرعی است ولی اگر هست! هر چه زودتر دانشگاه‌ها و سازمان‌های بازرگانی و صنعتی و دولتی را از این بلاتکلیفی بیرون آورند و مرز بین مدیریت اسلامی و علمی را با تدوین یک فقه غنی (ابزار و فنون رسیدن به اهداف مدیریت اسلامی) روشن سازند.

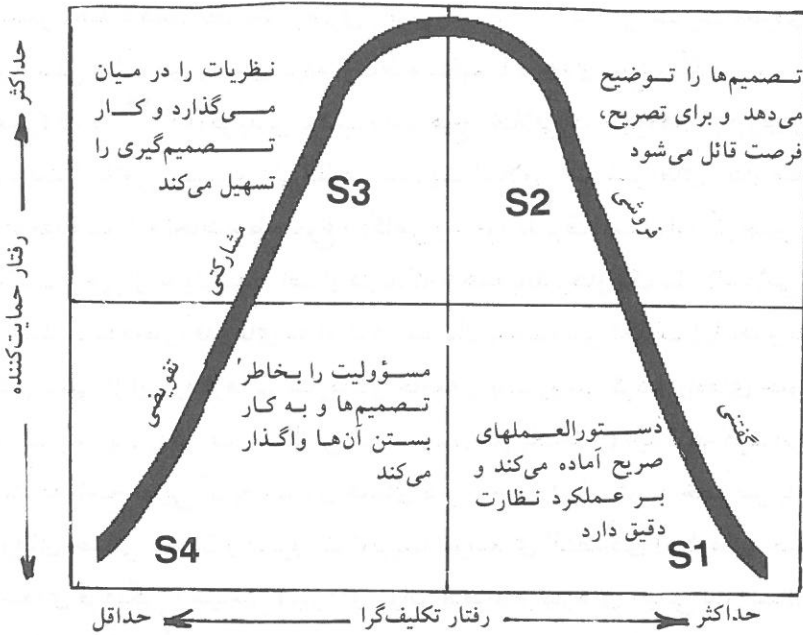
علوم رفتاری و مدیریت اسلامی

به طور مثال سؤالی که بر این بحث وارد است این است که اصولاً رفتار نظیر آن‌چه در علوم رفتاری هست یک وسیله است برای رسیدن به هدف یا خیر خود یک هدف است برای رسیدن به خدا مانند آن‌چه در ابتدای این مقاله مطرح گردید؟ (۱۵) آیا انسان

در رفتار به سوی تعادل و توازن گام برمی دارد (برای ادامه‌ی حیات و تا آن جا که موجب آزار و اذیت و ناراحتی دیگران نشود؟) یا در رفتار به سوی تکامل و تعالی و برای قرب به خدا گام برمی دارد؟ اگر رفتار وسیله است و تعادل و توازن هدف است (شبیبه به آن چه در علوم رفتاری و مدیریت علمی دیده می شود) افزایش کارایی و درآمد، تولید و اثربخشی به اندازه‌ی کافی دارای ضمانت اجرایی است. ولی اگر رفتار خود هدف است و هدف تکامل و تعالی اخلاق و قرب به خدا، و به وسیله‌ی آن نمی توان موجب نارضایتی انسان‌ها در سازمان شد و یا آن را وسیله‌ی افزایش کارایی و اثربخشی در سازمان قرار داد پس تکلیف افزایش کارایی و درآمد و تولید و اثربخشی و در یک کلام رشد و توسعه‌ی اقتصادی به خصوص از نوع صنعتی در سازمان‌ها چیست؟ چه گونه می توان رفتارهای متفاوت در سازمان‌ها را نادیده گرفت و به درآمد اقتصادی هم رسید؟ و یا اگر به رفتارهای متفاوت مانند آن چه در مدیریت علمی آمده است پاسخ داده شد، چه گونه می توان موجب رضایت کارکنان از مدیر و مردم از کارگزاران دولتی شد. با این فرض که همه‌ی مردم و همه‌ی مدیران هم از فرهنگ کامل اسلامی و ایمان لازم برخوردار نباشند (که نمی توانند باشند) و انسان‌های ضعیف بیش از دیگران از مدیران اظهار نارضایتی می کنند، چه گونه می توان هم کرامت انسان و هم درآمد اقتصادی سازمان‌های بازرگانی و صنعتی و دولتی را حفظ نمود؟ به عبارت دیگر آیا ما مجاز هستیم نظیر آن چه را که در نظریه‌ی رهبری وضعی^(۱۶) پال هرسی و بلانچارد (نمودار شماره‌ی ۲) آمده است ارتباط رهبری (شیوه‌ی رهبری) و مردم (کارکنان) را بنا به درجه‌ی بلوغ و رشد و آمادگی و آگاهی آن‌ها قرار دهیم و با هر انسان در آن گروه از بلوغ و رشد و آگاهی که قرار می‌گیرد مطابق سبک رهبری مناسب خودش رفتار کنیم^(۱۷) و یا بنا به نظر برخی از مدیران و علمای اسلامی با همه مردم (کارکنان) مجرد از درجه بلوغ و رشد و آمادگی و آگاهی آن‌ها رفتار یکسانی به نام مدیریت اسلامی داشته باشیم؟ و آیا در این صورت سازمان به هدف و کارایی و اثربخشی مورد نظر در بخش اقتصادی (تولید) خواهد رسید یا خیر؟ این سؤالی است که باید پاسخ داده شود. چرا که نسخه‌های اجتماعی اسلام برای درمان انسان ظاهراً

موجب سوء استفاده عده‌ای تحت عنوان مدیریت اسلامی قرار گرفته است که این خود با هدف‌های اقتصادی سازمان‌های تولیدی همراه نیست.

رفتار رهبر



(رهنمود) آمادگی پیرو مشارکتی

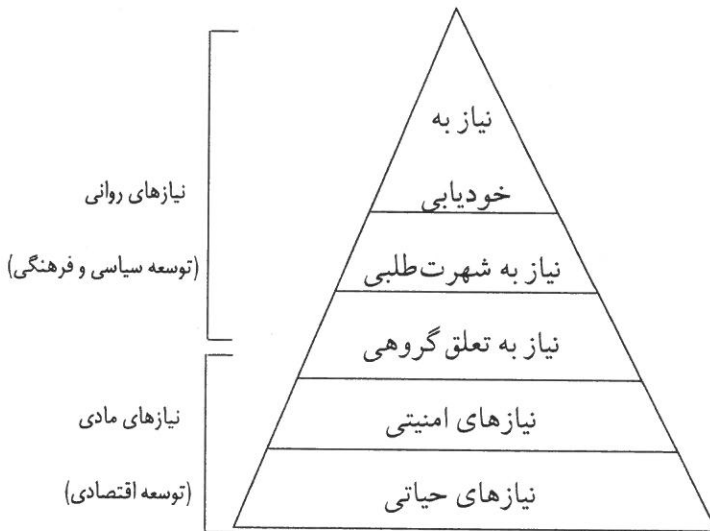
حداکثر	متوسط		حداقل
R4	R3	R2	R1
توانا و مایل یا مطمئن	ناتوان اما مایل یا مطمئن	توانا ولی بی‌میل یا ناامن	ناتوان و بی‌میل یا ناامن

هدایت شده به وسیله پیرو

هدایت شده به وسیله رهبر

نمودار شماره ۲ (۲): مدل رهبری وضعی پال هرسی و بلانچارد

هر چند علی‌الظاهر این نظریه با مضمون آیه‌ی ۱۱ از سوره‌ی رعد که در آن خداوند می‌فرماید: «ان الله لا یغیر ما بقوم حتی ینقضوا ما بانفسهم» هم‌آهنگی دارد. احتمالاً مراد از این که: «خداوند سرنوشت هیچ قومی را تغییر نمی‌دهد مگر آن که آن قوم نفس خودشان را تغییر دهند.» همان نظریه‌ی رهبری وضعی است.^(۱۸) در این صورت نحوه‌ی اداره و سرپرستی و شیوه‌ی رهبری مردم ارتباط مستقیم با درجه‌ی بلوغ و آگاهی و رشد آن‌ها (نفس) دارد.^(۱۹) که اگر بدین ترتیب باشد هیچ اختلافی در شیوه‌های رهبری وضعی با مدیریت اسلامی نیست و علی‌الظاهر مدیریت اسلامی هم شیوه‌های رفتار متفاوت با افراد متفاوت را به لحاظ سطح بلوغ و آگاهی و شعور پذیرفته است. اما اگر چنین نیست و کماکان برخی از اندیشمندان اصرار دارند که با همه باید رفتار یک‌سان (اسلامی) داشت هر چند آن‌ها دچار رفتارهای متفاوت در سازمان باشند، پس تکلیف زیان‌ها و ضررهای مادی ناشی از این رفتارها در سازمان و جامعه را باید روشن کرد و راه‌های جلوگیری از این ضرر و زیان را در عین حفظ کرامت انسان (رفتار یک‌سان) باید ارایه کرد: این سؤال است که پاسخ نهایی آن به عهده‌ی علمای دین و حوزوی است. به خصوص با توجه به نیازهای حیاتی انسان و ضرورت اولویت توسعه‌ی اقتصادی (نیازهای حیاتی) بر توسعه‌ی فرهنگی و سیاسی (نیازهای روانی). مراد از نیازهای حیاتی نیاز انسان به غذا، پوشاک، مسکن، آموزش و پرورش و بهداشت و درمان است که برای زنده ماندن و ادامه‌ی حیات لازم هستند و از طریق اشتغال و ایجاد درآمد تامین می‌شوند. بر اساس سلسله مراتب نیازهای انسان آبراهام مازلو (نمودار شماره‌ی ۳) و ضرورت تولید هر چه بیش‌تر برای پاسخ‌گویی به نیازهای مادی انسان (نیاز به زنده ماندن) کاهش کارآیی انسان (تولید) را در سازمان چه‌گونه می‌توان تحمل کرد و راه‌حل آن چیست؟ آیا انسان باید زنده باشد تا رشد و توسعه‌ی فرهنگی و سیاسی پیدا کند و نیازهای روانی او ارضا شود یا خیر؟!^(۲۰)



نمودار شماره‌ی (۳): نمایش تقدّم توسعه‌ی اقتصادی بر توسعه‌ی فرهنگی و سیاسی بر اساس نظریه‌ی سلسله مراتب نیازهای مازلو

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

مقاله با مقدمه‌ای درباره‌ی اهمیت رفتار و فرهنگ سازمانی آغاز گردید و با ارائه‌ی تعریف مدیریت و رهبری، مدیریت اسلامی و مدیریت علمی و تفاوت آن‌ها با یکدیگر ادامه یافت و سپس پیرامون دیدگاه‌های علوم رفتاری و مدیریت اسلامی بحث شد. در بخش پایانی نیز به تفاوت‌های علوم رفتاری و مدیریت اسلامی از دیدگاه‌های برخی از مدیران داخلی و علمای دین پرداخته شد و در نهایت با استفاده از الگوی ساختار شخصیت زیگموند فروید^(۲۱) در تعریف رهبری و مدیریت و نظریه‌ی رهبری وضعی پال هرسی و بلانچارد^(۲۲) پیرامون شیوه‌های گوناگون رهبری که در رابطه با هر درجه از بلوغ و آگاهی کارکنان باید به کار گرفته شود و نظریه‌ی سلسله مراتب نیازهای

منابع و مأخذ:

1. Behavioral science.
2. Islamic management.
- ۳- سید علی اکبر افجه‌ای، «مدیریت اسلامی»، چاپ چهارم، انتشارات ماجد، ۱۳۷۷، صفحه‌های ۲۲ و ۲۳.
4. Kast & Rosenzweig, " Organization & Management", (NewYork: Mc Graw Hill, 1970), P.6.
5. V.H. Vroom, " The search for a theory of leadership," in J.W.Mc Guire (ed), Contemporary management: Issues and viewpoints (Englewood Cliffs, Nj: Prentice Hall, 1974), P.396.
- ۶- سید علی اکبر افجه‌ای، «مروری کوتاه بر رهبری و ابعاد گوناگون آن»، مجله علمی تخصصی علوم انسانی (فصلنامه‌ی مصباح)، پژوهشکده‌ی علوم انسانی، دانشگاه امام حسین (ع)، شماره‌ی ۲۶، تابستان ۱۳۷۷، صفحه‌های ۸۳ - ۷۱.
- ۷- هوشنگ کوکلان «رفتار سازمانی، روابط انسانی»، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۵۸، صفحه‌های ۵۲ - ۴۸.
8. Fred Luthans, " Organizational behavior", (New York: Mc Graw - Hill Book Company, 1973), P.P.311 - 333.
9. Robbins, S.P., (1998), " Organizational behavior", Prentice Hall, inc. Third Edition, P.346 - 384.
10. Lord, R.G.(1985) "An information processing approach to social perception, leadership and behavioral measurement in organizations, "Research in organizational behavior magazine, Vol.7, P.87 - 128.
11. R.G.Foti and Devader, A(1984), "A test of leadership organization theory: Internal structure, Information processing and leadership perceptions". organizational behavior and performance, Vol.34.

No.3, p.343-348.

- 12- Murrell Kenneth, (1997), "Emergent theories of leadership for the next century: towards relational concepts", organizational development Journal, Vol.15, No.3, p.38-42d.

۱۳- سیدمحمدباقر صدر، "اقتصاد نا" ترجمه‌ی عبدالعلی اسپهبدی، جلد اول، انتشارات اسلامی، صفحه‌ی ۱۲.

۱۴- "همان منبع"، شماره‌ی ۱۲، جلد دوم، صفحه‌ی ۲۵.

۱۵- خلیل صبری، طبقات آیات، انتشارات امیرکبیر، چاپ دوم، ۱۳۵۵، فصل سیزدهم، صفحه‌های ۵۲۵-۴۹۷.

16. Situational Leadership.

17. Paul Hersey & Kenneth Blanchard, (1988), "Management of organizational behavior, utilizing human resources", Prentice Hall International Editions, Fifth Edition. P.P.170 - 200.

۱۸- برای اطلاع کامل از نظریه‌ی رهبری وضعی پال هرسی و بلانچارد به منبع شماره‌ی ۱۷ که خوشبختانه به زبان فارسی هم ترجمه شده است و در کتاب‌های مختلف رهبری و رفتار انسانی هم آمده است مراجعه کنید.

۱۹- برای اطلاع کامل از تفسیر آیه‌ی ۱۱ سوره‌ی رعد و مقایسه‌ی آن با نظریه‌ی رهبری وضعی به تفسیرالمیزان، استاد علامه طباطبایی (ره)، جلد یازدهم، دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه‌ی مدرسین حوزه‌ی علمیه‌ی قم، صفحه‌های ۴۲۶-۴۲۲ مراجعه فرمایید.

۲۰- "همان مأخذ"، شماره‌ی ۷، صفحه‌های ۱۲۸-۱۲۵.

21. Zigmond Freud.

22. Paul Hersey & Kenneth Blanchard.

23. Abraham Maslow.

۲۴- "همان مأخذ"، شماره‌ی ۳، صفحه‌های ۶۳-۵۲.