

اگر ابن سینا رهبر سازمان شما بود^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۰۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۱/۱۹

نرگس نظر نژاد*

زینب سادات موسوی**

چکیده

تردیدی وجود ندارد که امروزه، سازمان‌ها یکی از مهم‌ترین نهادهای اجتماعی‌ای هستند که در پیشرفت و توسعه جوامع، نقشی عمده ایفا می‌کنند و نقش‌آفرینی آن‌ها در برآوردن نیازهای جوامع، مشروط به وجود داشتن مدیران توانمند و اثرگذار است. در گذشته، سازمان‌ها به صورت کنونی وجود نداشتند؛ اما در مجموعه‌ها و نهادهای اجتماعی قدیم نیز نقش افرادی به‌عنوان کارآفرین یا رهبر در ترسیم نقشه راه و برقرار کردن عدالت در میان افراد جامعه، ضرورتی انکارناپذیر بود. از میان فیلسوفان مسلمان، ابن سینا در آثار متعدد خود به اهمیت اجتماع و مشارکت همگان برای رسیدن به اهدافی همچون سعادت همه افراد جامعه و همچنین ضرورت وجود فردی مدیر و عادل برای رهبری و مدیریت مردم اشاره کرده است. از آنجا که او همواره به دنبال تلفیق اندیشه‌های یونانی و اسلامی بوده، بسیاری از تفکراتش درباره مسائلی همچون ضرورت وجود نهادهای اجتماعی، نحوه مدیریت جامعه، و ویژگی‌های رهبر و مدیر خردمند با نظریات فیلسوفان غربی مانند افلاطون، هم‌راستا است. در این پژوهش، از طریق گردآوری داده‌ها با استفاده از روش کتابخانه‌ای، ضمن اشاره به برخی نظریات و اندیشه‌های فیلسوفان غربی درباره ضرورت وجود مدیر و رهبر اخلاق‌مدار و همچنین چگونگی اداره خردمندانه سازمان‌ها، با تحلیل و توصیف محتوایی، آرای ابن سینا در این زمینه را تبیین و بررسی می‌کنیم. پژوهش حاضر از نوع میان‌رشته‌ای و متعلق به حوزه فلسفه کاربردی است.

واژگان کلیدی: فلسفه کاربردی، سازمان، عدالت، ابن سینا، رهبر اخلاق‌مدار، مطالعات میان‌رشته‌ای، رهبری سازمانی.

۱. نام مقاله، از نام این کتاب الهام گرفته شده است: *If Aristotle Run General Motors*

* دانشیار گروه فلسفه و حکمت اسلامی، دانشکده الهیات، دانشگاه الزهرا (س)، تهران، ایران.

nazarnejad@alzahra.ac.ir

** دانش‌آموخته کارشناسی ارشد فلسفه و کلام اسلامی، دانشگاه الزهرا (س)، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

z.sadatmousavi@hotmail.com

مقدمه

از گذشته تاکنون، انسان‌ها برای برآوردن نیازهای گوناگون خود به صورت اجتماعی در کنار یکدیگر می‌زیسته‌اند. به طور کلی، افراد بشر به عنوان موجوداتی اجتماعی برای بقا به هموعان خود نیازمندند و این نیازمندی، سبب وابستگی متقابل آنان به یکدیگر و شکل‌گیری فعالیت‌هایی می‌شود که بیشتر در قالب تعاملات گوناگون، همیاری و هماهنگی تلاش‌های آنان برای دستیابی به هدفی مشترک نمود می‌یابد. این‌گونه همزیستی جمعی انسان‌ها به پیدایش سازمان منتهی شده است (گایینی، ۱۳۹۸، ص. ۱۸). در دنیای معاصر، سازمان‌ها اهمیت بسیار و پدیده‌هایی فراگیر دارند که بر ما و زندگی‌مان از گهواره تا گور اثر می‌گذارند (McAuley, Duberley and Johnson, 2007, p. 4).

نظریه‌پردازان به منظور بیان تفاوت مفهومی میان سازمان‌ها و دیگر اشکال نهادهای اجتماعی مانند خانواده، به صورت سنتی، تعاریف خود را بر محور اهداف متمرکز کرده‌اند؛ مثلاً بیش از ۴۵ سال قبل، تالکوت پارسونز^۱ (۱۹۰۲-۱۹۶۰)، دانشمند آمریکایی بسیار مشهور در حوزه مسائل اجتماعی اظهار داشت اولویت‌بخشیدن تحقق هدف یا اهدافی خاص به عنوان یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های سازمان می‌تواند به عنوان نقطه عطفی درخور توجه، یک نهاد خاص را از دیگر نهادهای اجتماعی جدا کند. شین^۲ (1928)، روان‌شناس سوییسی-آمریکایی تعریف گسترده‌تری از سازمان را با این مضمون به دست داده که سازمان عبارت از تناسب و هماهنگی عقلانی مجموعه‌ای از فعالیت‌های افراد است برای رسیدن به اهدافی صریح و روشن از طریق تقسیم‌کار یا عملکرد هر یک و نیز از طریق رتبه‌بندی اعتبار و مسئولیت‌پذیری (McAuley, Duberley and Johnson, 2007, p. 4).

بنابراین، سازمان‌ها به منزله ابزار برگزیده انسان‌ها برای تحقق‌یافتن اهدافشان (گایینی، ۱۳۹۸، ص. ۳۴) نمی‌توانند به درستی فعالیت کنند؛ مگر اینکه مدیرانی خردمند و فضیلت‌محور آن‌ها را هدایت کنند؛ یعنی افرادی که بتوانند برای تحقق‌بخشیدن اهداف سازمان، میان منابع انسانی، غیرانسانی، مالی و...، هماهنگی لازم را به وجود آورند.

-
1. Talcott Parsons
 2. Edgar H. Schein

مدیریت، فرایندی است که در آن، پیگیری تحقق یافتن اهداف سازمان از طریق فعالیت منظم افراد زیردست انجام می‌شود. این مقوله به‌عنوان رشته تحصیلی، بر نظریاتی مبتنی است که طیفی وسیع از حوزه‌های مطالعاتی بدین شرح را دربر می‌گیرد: علوم اجتماعی و تجربی، ریاضیات، فلسفه، جامعه‌شناسی و روان‌شناسی. اموری که یک مدیر درباره آن‌ها تصمیمات لازم را اتخاذ می‌کند، عبارت‌اند از: تأسیس سازمان و تبیین اهداف سازمانی و اتخاذ تصمیم‌های راهگشا، حل‌کردن مسائلی که باعث ایجاد اختلاف می‌شوند، اختصاص دادن منابع لازم و درنهایت، در نظر داشتن نقش مدیر به‌عنوان مذاکره‌کننده. شایان ذکر است که نمی‌توان در تبیین اهداف سازمانی، به همان شیوه‌ای عمل کرد که از آن در خصوص اهداف و مقاصد افراد سازمان استفاده می‌شود؛ بلکه به‌رغم اهداف گوناگون افراد یک مجموعه، نقش مهم مدیران، یکی‌کردن دیدگاه و رویکردهای متفاوت افراد به‌منظور تحقق یافتن اهداف سازمان است (McAuley, Duberley and Johnson, 2007, p. 4). در تمام نقش‌های ذکرشده، فلسفه خاص مدیر و نظام ارزشی که وی براساس آن عمل می‌کند، روشی است که تفکر او را هدایت می‌کند و بر شیوه مدیریتی‌اش اثر می‌گذارد؛ بنابراین، شخصیت و فهم مدیر در تحقق بخشیدن اخلاق حرفه‌ای و رهبری سودمند، نقشی محوری دارد و به عبارت دیگر، درست‌کاری و قضاوت صحیح باید در قسمت‌های مختلف مدیریت نهادینه شود (Koslowski, 2010, p. 33).

پیشینه پژوهش

درباره آرای ابن‌سینا، پژوهش‌های مختلفی درحوزه مدیریت جامعه عدالت‌محور و اخلاق‌محور انجام شده است که در ادامه، برخی از آن‌ها را معرفی خواهیم کرد. در مقاله «بررسی مدینه‌عاده از منظر ابن‌سینا با تطبیق بر آرای فارابی»، ابن‌سینا از جمله فیلسوفانی معرفی شده است که با تکیه بر میراث فارابی، مقوله‌های نبوت و سیاست، عقل و وحی، و فلسفه و شریعت را به هم پیوند زده و راه تجات جامعه را استقرار نظام سیاسی برآمده از شریعت عقلانی دانسته است؛ بر این اساس، شیخ‌الرئیس حکومت مطلوب خود را پایه‌ریزی کرده و جامعه‌ای را که از سوی چنین حکومتی اداره می‌شود، مدینه‌عاده نامیده است. نویسندگان این مقاله با بررسی مدینه‌عاده از منظر ابن‌سینا و تطبیق آن بر آرای فارابی، از سویی تأثیر و تأثر مواضع خلاف و وفاق دیدگاه‌های ایشان را آشکار کرده و از

سوی دیگر، نقش و جایگاه اندیشه سیاسی ابن سینا را مشخص کرده‌اند. آنان معتقدند در مواردی نظیر مدنی بالطبع بودن انسان، هماهنگی مدینه با نظام هستی، ابتدای مدینه برپایه فضیلت و اخلاق و عدالت، و منحصر بودن حاکمیت برای صاحبان معرفت به حقایق عالم اعلا، بین دیدگاه ابن سینا با آرای فارابی، شباهت‌هایی وجود دارد؛ حال آنکه در مبحث رئیس مدینه و صفات او و نیز مراتب مدینه و جزئیات آن، راه این دو فیلسوف از هم جدا می‌شود (زارعی و رحیمیان، ۱۳۹۲، ص. ۵۷).

در مقاله «نقش اجتماعی دین ازدیدگاه ابن سینا»، کارکرد و نقش دین در عرصه‌های مختلف جامعه ازدیدگاه ابن سینا بررسی شده است. از آنجا که نوع نگاه، تبیین و تفسیر اندیشمندان و جامعه‌شناسان به دین و جامعه با هم تفاوت دارد، نگارندگان این مقاله، نخست، تعریف دین و جامعه، و رابطه آن دو از منظر ابن سینا را بیان کرده و سپس کارکردهای دین در جامعه از نگاه ایشان را برشمرده‌اند. در نهایت، آنان نتیجه گرفته‌اند ابن سینا دین را امری قدسی از جانب خداوند متعال دانسته و با بیان کارکردهای مختلف، آن را برای حفظ حیات، پیشرفت جامعه و تحقق یافتن سعادت اخروی، ضروری قلمداد کرده است (کاظمی و پارسا، ۱۳۹۱، ص. ۱).

در مقاله «بررسی غایت اخلاق ازدیدگاه ابن سینا» نگارنده کوشیده است غایت اخلاق از نظر شیخ‌الرئیس را بررسی کند. مقصود از غایت اخلاق از نظر ابن سینا، کمال عقل عملی، یعنی حصول ملکه اعتدال است و حصول این ملکه، مقدمه‌ای برای رسیدن به کمال عقل نظری به‌شمار می‌آید. کمال نفس در جنبه عملی و نظری، انسان را به خیر و سعادت می‌رساند. نویسنده این مقاله، دیدگاه ابن سینا در این حوزه و همچنین اشکالات وارد بر این نظریه را بررسی کرده است (شیروانی، کرد فیروزجایی و روزبه، ۱۳۹۴، ص. ۵۹).

در مقاله «هم‌افزایی فلسفه و مدیریت: طرحی برای مدیران پیشرو»، نویسندگان با تکیه بر فرضیه امکان تعامل فلسفه و مدیریت و در نتیجه، افزایش یافتن توانمندی و کارایی آن‌ها، از نوعی مدیریت پژوهی فلسفی سخن گفته‌اند. براساس این فرضیه، مدیریت می‌تواند موضوعاتی جدید را برای تأملات فلسفی فراهم آورد و فلسفه نیز قادر است به مطالعات مدیریتی و سازمانی، تنوع و تعمق بیشتری بدهد. ادعای نقش‌آفرینی فلسفه در حوزه مدیریت به مطالعات مدیریتی و سازمانی محدود نمی‌شود؛ بلکه در مقاله حاضر تأکید شده است که علاوه بر ساحت

نظر، مدیرانی که از بصیرت‌های فلسفی برخوردارند، در مقام عمل نیز خردمندتر، اثرگذارتر و موفق‌تر خواهند بود. هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی و اخلاق، سه مورد از شاخه‌های اصلی فلسفه‌اند که در این مقاله، به‌عنوان سه متغیر مستقل تعیین شده‌اند و تأثیرشان بر متغیر وابسته مدیریت بررسی شده است (نظرنژاد و ملک‌اخلاق، ۱۳۹۷، ص. ۶۵).

در مقاله «ابن‌سینا و نظریه تدبیر منزل»^۱ از این اعتقاد دفاع شده است که یک خانواده خوب می‌تواند ظهور یک جامعه خوب را تضمین کند. از نظر نویسنده این مقاله، فلاسفه مسلمان به این مسئله، بیشتر توجه کرده‌اند؛ زیرا این مسئله از مهم‌ترین ارکان تأسیس جامعه بی‌نقص است. نویسنده در ادامه گفته ابن‌سینا کتاب *السیاسة* را برای بحث درباره مسائل منزل نوشته است. وی درباره خودمدیریتی، مسائل مالی و خانوادگی، خدمتگزاران، آموزش کودک و دیگر موضوعات مرتبط با آن، نظراتی را بیان کرده است. این مقاله به‌منظور تبیین نظریه‌های خانواده و تدبیر امور منزل از دیدگاه ابن‌سینا براساس کتاب *السیاسة* تدوین شده است (Zakaria, 2012, p. 244).

۱. جایگاه مدیریت در اندیشه فیلسوفان

سعادت انسان عبارت است از بهره‌مندی وی از فضایی که خود به دو دسته تقسیم می‌شوند: نخست، فضایل عقلانی که از طریق آموزش به دست می‌آیند و دوم، فضایل شخصیتی که از طریق عادات حاصل می‌شوند. فضایل شخصیتی که فلاسفه غالباً از آن‌ها به‌عنوان توانایی‌های اخلاقی پرورش‌یافته یاد می‌کنند، شامل ویژگی‌هایی همچون شجاعت، سخاوت و خیرخواهی هستند (Cisp, 2004, p. 16).

بخش خردمندانه وجود انسان، منبع فضایل عقلانی است که مهم‌ترین قسمت مرتبط با اخلاق و خرد عملی به‌شمار می‌آید. انسانی که از خرد عملی بهره‌مند باشد، می‌تواند درباره آنچه زندگی توأم با رضایت را گسترش می‌دهد، یعنی چیزی که فضیلت است، بیندیشد و کنکاش کند. ژرف‌نگری مانند خود فضیلت با برداشته‌شدن گام‌های درست در مسیر استدلالی فرد، رسیدن به اهداف عالی را در پی دارد و بنابراین، بخشی از خردمندی عملی است.

1. Ibn Sina and the Theory of Management of Household

اعمال انسان، متنوع و پیچیده هستند و در نتیجه، خرد عملی با موضوعاتی سروکار دارد که دقیق نیستند. دستیابی به این ویژگی، نیازمند تجربه و توانمندشدن فرد در زمینه درک چرایی و چگونگی مسائل پیش‌روی او در موقعیت‌های حساس است. خرد عملی نه تنها توانایی دیدن و درک صرف مسائل مهم، بلکه مهارت سامان‌دادن اوضاع را نیز شامل می‌شود. داوری‌های متفاوت و خرد عملی، مستلزم مدیریتی فضیلت‌محور هستند که در آن، مدیر باید برای تصمیم‌گیری درباره آنچه در موقعیت‌های حساس، ضروری می‌نماید، آمادگی داشته باشد (Cisp, 2004, p. 16).

در پی مطالعه تاریخ و آثار فیلسوفان یونانی می‌توان بسیاری از ویژگی‌های مدیران یا رهبران خردمند و فضیلت‌محور را یافت؛ مثلاً افرادی که در حوزه مدیریت فعالیت می‌کنند، با مطالعه آثار افلاطون می‌توانند با نظریات او درباره عدالت اجتماعی آشنا شوند؛ همچنین با مطالعه آثار ارسطو، با نظریات وی در خصوص دموکراسی همراه می‌شوند و نیز درمی‌یابند چگونه این فیلسوف یونانی در آثار خود، مبانی ایجاد منطق را پی‌ریزی کرده است.

در اینجا بررسی آثار فیلسوفان مسلمان و آشنایی با آرای ایشان درباره سیاست و چگونگی مدیریت یک سازمان و نیز ویژگی‌های یک مدیر اخلاق‌مدار و فضیلت‌محور، ضروری می‌نماید؛ حال آنکه در دوران معاصر، کمتر به این مسئله توجه شده است. شایان ذکر است که با توجه به تعاریف بیان‌شده درباره سازمان درمی‌یابیم در گذشته، سازمان به معنا و مفهوم کنونی آن وجود نداشته و اقتضائات و نیازهای ادوار گذشته به گونه‌ای نبوده است که افراد را به استفاده از مفهوم امروزی سازمان وادار کند (گایینی، ۱۳۹۸، ص. ۱۹)؛ اما در همان دوران نیز اصول و قوانین ویژه‌ای در خصوص چگونگی تدبیر و رهبری یک مجموعه انسانی وجود داشته است. این ویژگی‌ها را می‌توان با نظریات گوناگون عرضه‌شده درباره پیدایش سازمان، اهداف و مقاصد سازمانی، و چگونگی مدیریت سازمان‌ها به معنای امروزی‌شان مشترک دانست و با یکدیگر مقایسه کرد.

یکی از مهم‌ترین فیلسوفان مسلمان در این حوزه، ابن‌سیناست که در اندیشه فلسفی خود همواره کوشیده است نظریات مختلف و از جمله افکار فلسفه یونانی را با تفکر اسلامی تلفیق کند (نصر، ۱۳۴۲، ص. ۲۳۷). وی درباره زندگی اجتماعی انسان‌ها نظریاتی را مطرح کرده و علاوه بر اخلاق، مدیریت منزل و سیاست، در بُعد اجتماعی دین، چهارمین

بخش را به فلسفه کاربردی افزوده و آن را نظم قانون‌گذاری^۱ نامیده است. او تدبیر و ویژگی‌های مدیریت و رهبری را در مبحث نبوت و پیوند آن با زندگی اجتماعی انسان‌ها بیان کرده و معتقد است مقام نبوت برای رهبری جامعه شایستگی دارد؛ زیرا درنهایت کمال عقل عملی و شرف انسانی است (ابن‌سینا، ۱۳۸۳، ب، ص. ۷۵). به عقیده شیخ‌الرئیس، پیامبر از طریق توانایی عالی خود، تمام معرفت (افکار حقیقتاً قابل درک برای عقل فعال) را دفعتاً یا تقریباً به همین صورت به دست می‌آورد؛ بنابراین، به لحاظ فطری و استعداد طبیعی اتصال به عقل فعال، در جایگاه وضع قانون و سامان‌دهی زندگی اجتماعی قرار دارد و همچنین می‌تواند زمینه‌های مشروع برای رسیدن به رضایتمندی را ایجاد کند (Zalta, 2016). ابن‌سینا معتقد است در تدبیر و رهبری سازمان، اگر افراد فضایل اخلاقی را در خود پرورش داده و به این مرتبه دست یافته باشند و درزمرهٔ پاکان (ازکیا) قرار گیرند، شایستگی لازم برای مدیریت و رهبری را دارند (ابن‌سینا، ۱۳۸۳، ج، ص. ۷۵).

۲. جایگاه اخلاق در مدیریت

به‌طور کلی، اخلاق در مدیریت دیگران با یاری‌رساندن به تحقق اهداف و چشم‌انداز زندگی رضایت‌بخش در سازمان‌ها و کمک به بهبود همزیستی مسالمت‌آمیز در چهارچوب اجتماعی و با در نظر گرفتن احترام به استقلال و آزادی انسان‌ها همراه است (Koslowski, 2010, p. 25-26). در این حوزه می‌توان از اخلاق با ارائهٔ مجموعه‌ای از راه‌حل‌ها دربارهٔ انواع گوناگون کشمکش‌های صاحبان سود در سازمان‌ها، به‌عنوان ابزاری جدید، به‌صورتی گسترده استفاده کرد؛ علاوه بر آن، اخلاق به توسعه‌یافتن سازمان‌ها کمک می‌کند و دیدگاهی راهبردی را در آن‌ها از طریق آموزش دادن این مسئله به‌وجود می‌آورد که چگونه با احترام‌گزاردن به افراد در سازمان و تحقق‌بخشیدن مشارکت‌های کلی و جزئی در میان آنان زندگی خوبی پیش‌رویشان قرار می‌گیرد (ابن‌سینا، ۱۴۰۵، ق، ص. ۷). اخلاق در الگوهای مدیریتی ارزش‌محور، ابزاری مهم برای بهبود فرایندهای تصمیم‌گیری، استدلال، مشروعیت و شفافیت تصمیم‌گیری است؛ بنابراین، با رویکرد مدیریت اخلاق‌محور، مدیر می‌تواند مبنای اخلاقی وسیعی را برای تصمیم‌گیری تضمین کند (Koslowski, 2010, p. 31) و در مسیر تحقق‌بخشیدن بالاترین سطوح پیشرفت و ترویج الگوهای موفقیت سازمانی قدم

بردارد (Kessler, 2013, p. 470)؛ بنابراین، توانایی فرد در اتخاذ تصمیم‌های درست و بهنگام، در تحقق یافتن اهداف سازمانی، نقشی مؤثر دارد.

ابن‌سینا معتقد است انسان‌ها برحسب جایگاه و تفاوتشان در استعداد‌های انسانی (مطهری، ۱۳۹۳، ص. ۷) در کمال عقل عملی و نظری، میزانی از رضایتمندی را کسب می‌کنند؛ بنابراین، هر قدر میزان کمال عقل عملی و نظری آنان بیشتر باشد، به واسطه شکل دادن ویژگی عدالت در خود می‌توانند هنگام تصمیم‌گیری، از هرگونه افراط و تفریط دوری کنند و در تحقق بخشیدن رضایتمندی خود و دیگران توان بیشتری داشته باشند (شیروانی، کرد فیروزجایی و روزبه، ۱۳۹۴، ص. ۲۴).

به عقیده بوعلی، همانند مدیریت در حوزه‌های مختلف، اخلاق نیز از شاخه‌های علوم عملی به‌شمار می‌آید و نهایت اخلاق، کمال عقل عملی است. او معتقد است در علوم عملی، فرد با اخلاق سروکار دارد و باید بداند برای پرورش دادن ارزش‌های اخلاقی و کسب فضیلت‌ها در جهت رضایتمندی خود و دیگران باید نفس خود را تحت سیاست و تدبیر عقل درآورد (ابن‌سینا، ۱۳۱۹، ص. ۱۷). از نظر ابن‌فلسوف، مدیر اخلاق‌محور از ویژگی‌های اخلاقی و عادت‌های دیگران آگاه است، آنان را با ویژگی‌های اخلاقی خود مقایسه می‌کند و از این مسئله آگاهی دارد که خودش نیز مانند دیگران است. او می‌داند ویژگی‌های خوب اخلاقی‌ای که در افراد زبردست وجود دارد، در خودش نیز به‌شکل آشکارا یا نهان هست که باید از آن‌ها مراقبت کند. از آن سوی، اگر ویژگی‌های بد اخلاقی در زبردستان وجود داشته باشد، در وی نیز به همین صورت وجود دارد و باید در اصلاح آن‌ها بکوشد (ابن‌سینا، ۱۳۱۹، ص. ۲۷-۲۸).

۱-۲. الگوهای مدیریت اخلاق‌محور

سازمان‌ها برای جلوگیری از وقوع مجدد لغزش‌ها، رقابت با سازمان‌های همتای خود و همچنین نظام‌های قانون‌گذاری، برای خودشان خط‌مشی منطبق با اهداف خویش را تنظیم می‌کنند و این مسئله، موجب پیدایش اخلاق تجاری منحصر به فرد در ارتباطات میان‌فردی سازمان می‌شود. اگرچه تعیین خط‌مشی سازمانی برای پیشگیری از وقوع تخلف در آینده ضرورت دارد، از وقوع اولیه اشتباه جلوگیری نکرده است؛ چنان‌که به عقیده بسیاری از صاحب‌نظران، سیاست‌ها و مقرراتی که به‌عنوان واکنش در برابر بحران وضع می‌شوند، صرفاً

معنای نمادین دارند و از وقوع بحران‌ها در آینده جلوگیری نمی‌کنند؛ زیرا غالباً افراد به دنبال یافتن راهی برای رهایی از قوانین دست‌وپاگیر هستند (Vandekerckhove, 2014, p. 342).

درمقابل این مدل، یعنی الگوی توافق مبتنی بر مدیریت اخلاقی^۱ که در آن، رعایت دستورها و قوانین ضرورت دارد و براساس یک مدل انسان‌شناختی که در آن، انسان‌ها صرفاً موجوداتی خودمختار هستند، پایه‌ریزی شده، مدیریت اخلاقی فضیلت‌محور که مبتنی بر صداقت بین‌فردی است، قرار دارد. راهبردهای این الگو مستلزم خودمدیریتی است و براساس این مدل انسان‌شناختی پایه‌ریزی شده که انسان‌ها موجوداتی اجتماعی هستند و تنها توسط منابع شخصی مادی هدایت نمی‌شوند. این الگوی مدیریتی براساس ارزش‌ها، آرمان‌ها، دوستی و همدلی هدایت می‌شود.

جامعه امروز به مدیران و کارمندان دارای ارتباطات صرفاً مبتنی بر قوانین نیاز ندارد؛ بلکه افرادی موردنیازند که بتوانند میان شیوه‌ها و اهدافشان تعادل به وجود آورند، خرد خویش را به کار گیرند و درباره یکدیگر براساس فضایل قضاوت کنند. در این جامعه، مدیران فضیلت‌محور، افرادی هستند که مجموعه‌ای از فضایل مانند احترام، توجه، صلابت و استواری، اراده، سادگی و صرفه‌جویی را نه تنها در برخی اوقات، بلکه به‌عنوان یک عادت رفتاری بروز می‌دهند (Vandekerckhove, 2014, p. 343-344).

کارشناسان اخلاق تجاری معتقدند یک مدیر فضیلت‌محور می‌تواند هم‌زمان، چندین شیوه را برای دسنیابی به هدفش به کار گیرد که یکی از آن‌ها به اخلاق مربوط می‌شود و دقیقاً در اینجا می‌توانیم در چهارچوب تصمیمات سازمان، از اخلاق صحبت کنیم؛ از این روی، اگر یک مدیر بخواهد بر ذی‌نفعان مدیریت کند، در وهله نخست، چنانچه مدیریت به معنای ایجاد ارزش برای ذی‌نفعان مختلف باشد، وی باید از نیازهای افراد سازمان آگاهی یابد. چنین دانشی را می‌توان با استفاده از روش‌های گوناگون به دست آورد و هریک از این دانش‌ها باید با فضیلت‌هایی مانند مراقبت، شفقت، توجه و همدلی همراه شوند.

دوم، آنکه براساس این دانش، مدیر باید تصمیم بگیرد چه سیاست‌هایی را اجرا کند، کدام ابتکارها را تحقق بخشد و ادامه یا پایان دهد و چگونه منابع را به آن‌ها تخصیص دهد.

1. Compliance Based on Ethics Management

مجموعه‌ای متفاوت از فضایل برای این کار، مناسب به نظر می‌رسند که یکی از آن‌ها ادب است و به رفتاری اطلاق می‌شود که نشان‌دهنده اهمیت دادن به دیگران است. مدیر باید محتاط و متعهد نیز باشد؛ یعنی از عجله کردن اجتناب کند و درعین حال، بر تحقق بخشیدن اهداف سازمانی، متمرکز باشد. متعادل کردن این موارد، مستلزم کوشش و احتیاط و همچنین درک و به‌کارگیری خرد است.

سوم، اینکه از یک منظر، رونق کسب‌وکار با رقابت با دیگران همراه است. از سوی دیگر، این نکته قابل تأمل است که مسئله حیاتی در مدیریت کسب‌وکار، ایجاد و حفظ همکاری است و از این روی، وجود فضایی همچون یگانگی، صداقت و درایت در این حوزه ضرورت دارند؛ بنابراین، با توجه به متنوع بودن فضایل به نظر می‌رسد هیچ مدیریت موفق وجود ندارد؛ جز اینکه بتواند دامنه‌ای وسیع از فضایل را به‌کار گیرد.

در پی بررسی آثار ابن‌سینا در می‌یابیم مدل مدیریتی موردنظر او، مدل مدیران فضیلت‌محور است. براساس این مدل، سازمان خوب، تنها در خدمت منافع اقتصادی اعضا نیست؛ بلکه به دنبال گسترش دادن فضایل اخلاقی نیز هست. سازمان در صورتی می‌تواند هم به‌لحاظ سود و هم از نظر فضایل اخلاقی، موفقیت را برای همه اعضای خود ارمغان آورد که اعضای آن برای دستیابی به اهداف جمعی تلاش کنند. چنین تلاشی مستلزم فرهنگ جمعی اعتماد و اعتمادپذیری است. ارتباط و اثرگذاری سازمان و کارکنان، دوسویه است: سازمان خوب باید دارای کارکنانی با شخصیت خوب باشد؛ یعنی کسانی که بدانند چگونه فضایل خود را در عمل متجلی کنند؛ در مقابل، سازمان نیز می‌تواند فضایل را در کارکنان خود تقویت یا تضعیف کند. بی‌تردید، ایجاد سازمانی که حامی شخصیت‌های نیک باشد و خلاقانه در ایجاد فضایل اخلاقی بکوشد، یکی از چالش‌های مهم در این عصر است (Alejo, Sison and Beabout, 2017, p. 10-12).

۳. کاربردهای مدل مدیران ابن‌سینا در حوزه مدیریت

ابن‌سینا از استاد خود، فارابی، بسیار اثر پذیرفته و وجه اشتراک او و فارابی، ارتباط میان سیاست و اخلاق است. از نظر معلم ثانی که خود در حوزه سیاست، متأثر از افلاطون است

(نصر، ۱۳۸۲، ص. ۱۶)، سعادت به عنوان هدف نهایی یک جامعه آرمانی در پرتو زندگی اجتماعی تحقق می یابد!

شیخ الرئیس معتقد است انسان با دیگر موجودات تفاوت دارد و به تنهایی و بدون یاری دیگران نمی تواند از عهده اداره امور و احوال خود برآید و نیازهایش را برآورد (اسفراینی نیشابوری، ۱۳۸۳، ص. ۵۳۴). از نظر او لازم است در اجتماع انسانی، استعداد های گوناگون ظهور یابند (مطهری، ۱۳۹۳، ص. ۷۶) و تفاوت میان استعداد های انسانی و فعلیت یافتن آنها علت بقای انسان هاست. به عقیده بوعلی، تفاوت میان انسان ها موجب می شود آنان به تشکیل دادن اجتماع سازمانی گرایش یابند (Zakaria, 2012, p. 13). انسان برای رسیدن به سعادت حقیقی باید با ممنوعان خود همکاری کند؛ بنابراین باید نوعی زندگی جمعی را برگزیند و خود را با دیگر انواع اجتماعی و متمدن همانند کند؛ بدین ترتیب، انسان به عنوان موجودی اجتماعی از طریق مشارکت با ممنوعان خویش و کمک متقابل می تواند به هدف نهایی خویش، یعنی کمال مطلوب و سعادت برسد. از دیدگاه شیخ الرئیس، سعادت در پرتو کسب فضایل اخلاقی تحقق می یابد و به نظر می رسد فضایل مورد نظر او دربرگیرنده مجموعه ای از باورها، فرضیه ها، ارزش ها و هنجارهایی هستند که اعضای یک مجموعه انسانی یا سازمانی، آنها را حفظ می کنند (Kessler, 2013, p. 529).

ابن سینا چهار گروه از انسان ها را برای رهبری و مدیریت جامعه از دیگران شایسته تر و مناسب تر دانسته است: نخست، پادشاهان که خداوند متعال مسئولیت رهبری زندگی انسان ها، تدبیر کشور و حفاظت از مردم را به آنان سپرده است؛ دوم، دولتمردانی که رهبری کردن افراد، و مدیریت شهرها و استان ها در اختیار آنان قرار دارد؛ سوم، مالکان و اربابان همراه پیروان و خدمتگزاران آنان؛ چهارم، مالکان منازل و کودکان که همگی در مقام اجرا، مدیریت و رهبری زیردستان را برعهده دارند (Zakaria, 2012, p. 245).

۱. افلاطون در اثر اصلی خود، جمهور (۳۷۵ قبل از میلاد)، جامعه ایدنال (اوتوپیا) را توصیف کرده است. او تعدادی اثر کوتاه تر نیز دارد که در آنها روح را در آن دوران تشریح کرده و به فضایل ویژه ای همانند شجاعت، اعتدال، زهد و تقوا پرداخته و همچنین تمام مسائل مفید و مناسب برای دانشجویان مدیریت در جامعه معاصر را بیان کرده است (برای مطالعه بیشتر رک: Koslowski, 2010).

بنابراین از نظر بوعلی، به دلیل وجود داشتن اختلاف در عقول و استعدادها، اختلاف در طبقات اجتماع ایجاد می‌شود. اگر همه مردم از گروه ملوک و فرمانروایان یا از گروه فقیران بودند، جامعه قوام نمی‌یافت و نظام آن از هم می‌گسیخت؛ بنابراین، برای انجام دادن مسئولیت اجتماعی، اشتراک و تفاوت لازم است. تلاش عمده شیخ‌الرئیس در بیان اندیشه سیاسی خود، متوجه رهبری جامعه است و مسئله اصلی برای او این است که چه کسی باید بر جامعه حکومت کند.

بوعلی بر مبنای نظام هستی‌شناسانه خود، نظم سلسله‌مراتب پیشنهادی خویش را به اجتماع انسانی یا سازمانی تعمیم داده و برای هر یک از اعضای سازمان از حیث جایگاه، نوع وظایف، شایستگی‌ها و عملکردهای متفاوت آنان، جایگاهی مناسب و پسندیده را در نظر گرفته است. در چنین سازمانی یک یا چند مدیر وجود دارد که همه آنان مانند نفس واحدند و تمام افراد زیرمجموعه در برابرشان بدون هیچ‌گونه اجباری فرمان‌بردارند. به دست آوردن جایگاه مدیریت به شایستگی افراد بستگی دارد (ابن‌سینا، ۱۴۰۵ق، ص. ۸).

از دیدگاه ابن‌سینا رهبر یا مدیر و به تعبیر وی، «شارع» یا «سان» در بالاترین مرتبه این نظام قرار گرفته است، ظرفیت کسب همه فضایل اخلاقی را دارد و رکن اصلی در ایجاد و تشکیل این مراتب به‌شمار می‌آید (ابن‌سینا، ۱۴۰۴ق، ص. ۴۷). به نظر می‌رسد می‌توان در میان دیدگاه بوعلی‌سینا در باب مدیر مطلوب و آنچه در مطالعات مدیریتی جدید مطرح شده است، مشابهت‌هایی درخور توجه یافت. مدیر فضیلت‌محور از نظر او فردی است که می‌تواند با بصیرت، هماهنگ‌سازی، اجرای ابعاد گوناگون (از جمله ابعاد منطقی، اخلاقی، زیبایی‌شناختی، معرفت‌شناختی و فرامادی) و همچنین توسعه و اجرای عناصر وابسته به هم (در میان سطوح فردی، بین‌فردی، سازمانی و راهبردی)، کمال مطلوب و زندگی سعادت‌مندان را برای تک‌تک افراد سازمان فراهم آورد (Kessler, 2013, p. 521).

۴. انواع مدیریت از دیدگاه ابن‌سینا

به‌منظور درک بهتر نظر بوعلی درباره کیفیت تدبیر و انواع مدیریت، ابتدا با تقسیم‌بندی او درباره علوم آشنا می‌شویم. شیخ‌الرئیس علوم را به دو بخش نظری و عملی تقسیم کرده است. به نظر او در علوم نظری مانند علوم طبیعی، ریاضی، الهی و کلی، تنها مسئولیت دانستن علوم برعهده ما قرار دارد؛ نه به‌کارگیری آن‌ها؛ اما در حوزه علوم عملی، هم دانستن

و هم به‌کارگیری آن‌ها برعهده ماست (ابن‌سینا، ۱۳۸۳ الف، ص. ۳). علوم عملی عبارت‌اند از: مدیریت دیگران، تدبیر خانه و تدبیر خود. در ادامه، درباره دو بخش از این علوم به‌صورت مختصر توضیح خواهیم داد.

۴-۱. تدبیر خود

از نظر ابن‌سینا انسان به‌عنوان مدیر یا رهبر، مسئولیتی سنگین در راهنمایی افراد زیردست خود برعهده دارد. اولین کاری که مدیر باید انجام دهد، تدبیر خود است و در صورت انجام‌دادن این مسئولیت مهم به‌صورت موفقیت‌آمیز، در مسائل خارج از وجود خویش مانند تدبیر دیگران نیز شکست نخواهد خورد (Zakaria, 2012, p. 13).

مدیریت و سیاست فرد درباره خودش در بخش فردی از علوم عملی قرار می‌گیرد. ابن‌سینا معتقد است نزدیک‌ترین، شریف‌ترین و محترم‌ترین امور، نفس خود انسان است و اگر او در اصلاح و تدبیر نفس خویش کوشا باشد و شخصیت خود را به‌صورتی صالح و نیکو درآورد، می‌تواند به سطوح بالاتر مدیریت، یعنی رهبری و مدیریت دیگران بپردازد. از نظر بوعلی، انسانی در این زمینه، موفق خواهد بود که از نیروی عقل خود استفاده کند و رذیلت‌های نهفته در وجود خویش را کاملاً بشناسد و آن‌ها را فراموش نکند (ابن‌سینا، ۱۳۱۹، ص. ۱۷) و در این مسیر، از رویکردهای شناختی نفس بهره ببرد (Zakaria, 2012, p. 246). انسان برای شناخت خود می‌تواند از دوستان متدین، خردمند و نیکوکار یاری جوید (ابن‌سینا، ۱۳۸۳ ب، ص. ۱۲)؛ زیرا این افراد تحت هیچ‌گونه کنترل بیرونی و تسلط ازسوی وی قرار ندارند و با صداقت به او در این زمینه کمک خواهند کرد.

در این حوزه، ابن‌سینا معتقد است مدیران، گروهی هستند که جز تعدادی اندک از آنان که خردمند و نیکوکارند، بقیه در معرض خطر لغزش و سقوط قرار دارند و به همین سبب، به دو دلیل، متوجه مشکلات رفتاری‌شان نمی‌شوند: نخست، آنکه اطرافیان به‌علت بیم‌داشتن از مدیران، معایب آنان را بیان نمی‌کنند و از نقدکردن آن‌ها می‌پرهیزند و بنابراین، مدیران برای برطرف‌کردن معایب خود، قدمی بر نمی‌دارند؛ دوم، آنکه این دسته از مدیران، گرفتار هم‌نشینی بدی می‌شوند که با دروغ و تعریف و تمجیدهای کاذب، آنان را فریب می‌دهند و از کشف حقیقت باز می‌دارند؛ بنابراین، وجود افرادی همراه و مشاور که مانند آینه‌ای ویژگی‌های بد و خوب مدیران را به آنان نشان می‌دهند، ضرورت دارد (ابن‌سینا، ۱۳۱۹، ص. ۲۰).

در خصوص تعالیم و آموزش‌دهی مدیران و رهبران اخلاق‌محور، عقاید ابن‌سینا هم‌راستا با نظریات افلاطون است. افلاطون برای صلاحیت فرد، مهارکردن امیالش و استفاده‌کردن او از عقل خویش اهمیت فراوان قائل شده و معتقد است کسی که تفاوت میان جهان ماده و جهان معنا، جهان باور و جهان معرفت، و تصویر و واقعیت را بداند، گزینه‌ای مناسب برای رهبری مجموعه سازمانی به‌شمار می‌آید. به عقیده این فیلسوف، فرد برای رسیدن به این هدف باید از همان ابتدا، از تعلیم و تربیت به صورت خاص برخوردار شود. مردان جوان باید نخست، در زمینه ادبیات و امور نظامی که از هرگونه فریبندگی و هنری مبرا است، تعلیم ببینند؛ پس از آن، از آموزش‌های گسترده ریاضیات بهره‌مند شوند؛ سپس روش بحث و مناظره را فراگیرند و طی مدتی طولانی با ممارست فراوان، اصول اخلاق را بیاموزند. بعد از گذراندن این مسیر طولانی می‌توان امیدوار بود که افراد به درکی عمیق از مفهوم خیر دست یابند. افلاطون معتقد است در این مرحله، فرد برای مدیریت و رهبری سازمان‌ها آماده‌گی دارد (Small, 2004, p. 23).

۲-۴. مدیریت دیگران

بر اساس دیدگاهی کلی، مدیر خردمند با بهره‌گیری از ویژگی خرد عملی می‌تواند درباره رفتارها و اعمال زیردستانش قضاوت کند. او باید نظریات گوناگون افراد سازمان را بررسی و درباره میزان عدالت‌ورزی آنان داوری کند (اسفراینی نیشابوری، ۱۳۸۳، ص. ۵۳۶)؛ بر این اساس، مدیریت فضیلت‌محور، سهمی عمده در مردمی‌کردن سازمان‌ها دارد. مدیریت با شناسایی اهمیت افراد سازمان، در فرایندهای تصمیم‌گیری از آنان بهره می‌گیرد و ارتباط دموکراتیک، ساختار مدیریت سنتی را که بر اساس تصورات فردی مدیران پایه‌ریزی شده است، محدود می‌کند؛ بنابراین، مدیریت با خیر عام و تصمیماتی که باید مبتنی بر اندیشه دموکراتیک عمومی باشند، سروکار دارد (Koslowski, 2010).

از نظر ابن‌سینا بسیار روشن است که افراد یک سازمان در وجود و بقای خود به مشارکت با دیگر افراد نیاز دارند و این‌گونه مشارکت، تنها با نوعی دادوستد یا عمل متقابل، امکان‌پذیر است. دادوستد جز از طریق روشمندبودن و برقراری عدالت در سازمان صورت نمی‌گیرد و برای ترسیم نقشه راه و ایجاد عدالت، وجود مدیری عادل ضرورت دارد و این

مسئله تحقق نمی‌یابد؛ مگر آنکه این مدیر، زیردستانش را مخاطب قرار دهد و آنان را به قانونمندی ملزم کند (اسفراینی نیشابوری، ۱۳۸۳، ص. ۵۳۶).

بوعلی معتقد است مدیر باید قوانینی را برای مقابله با سرپیچی‌های متخلفان وضع کند تا از این طریق، آنان را به انجام‌دادن وظایفشان وادارد. بیشتر این قوانین باید در راستای بازدارندگی از کارهایی باشند که انجام‌دادن آن‌ها موجب بروز اختلال در عملکرد سازمان می‌شود؛ ولی درخصوص کارهایی که نتیجه‌ی سوء آن‌ها صرفاً به خود اشخاص بازمی‌گردد، لازم است تنها تأدیب صورت گیرد و نیازی به وضع‌کردن مقررات سخت نیست (ابن‌سینا، ۱۳۱۹، ص. ۱۵).

ابن‌سینا در آخرین فصل از کتاب *السیاسة*، به ارتباط میان مدیر و زیردستان پرداخته و معتقد است همان‌گونه که یک مجموعه‌ی سازمانی به وجود رهبر نیاز دارد، مدیر نیز به وجود افراد سازمانی نیازمند است. مدیر از قدرت برخوردار است و باید در استفاده از قدرت خود، خردمندانه عمل کند (گایینی، ۱۳۹۸، ص. ۳۷). وی باید با استفاده از خرد خویش، افراد مناسب را برگزیند، از استخدام‌کردن افراد دچار کاستی در ظاهر یا اخلاق بپرهیزد، زیردستانش را تعلیم دهد و سعی کند با آن‌ها تعاملی شایسته داشته باشد (Zakaria, 2012, p. 247).

از سوی دیگر، تفاوت میان مدیر اخلاق‌محور با مدیر سنتی آن است که مدیر اخلاق‌محور با زیردستانش ارتباط دارد و این رابطه نه از نوع ارتباط یک شخص با یک شیء، بلکه رابطه‌ی شخص با شخص است. از این نظر، مدیر اخلاق‌مدار، فردی است که با افراد سازمان به‌صورتی خردمندانه و موردقبول همگان رفتار می‌کند. ابن‌سینا در این زمینه معتقد است نسبت زیردستان با مدیر، همچون نسبت اعضای بدن با جسم است. به‌گفته‌ی او: «همان‌طور که مردم می‌گویند: "حاجب مرد، چهره‌ی او، کاتبش قلم او و رسولش زبان اوست"، به‌نظر من زیردستان مدیر، دست و پای او هستند» (ابن‌سینا، ۱۹۸۵، ص. ۱۵)؛ به همین سبب، ارزش و توانایی مدیر در شیوه‌ی ارتباط با زیردستان، نقشی مهم در اجرای اصول اخلاقی ایفا می‌کند و در این حوزه، مدیران به شناخت جامعه‌ی نیاز دارند تا بتوانند مثلاً با حفظ احترام به حقوق افراد، بیشتر موردقبول واقع شوند؛ بر این اساس، شخصیت و فهم مدیر برای تحقق‌بخشیدن اخلاق حرفه‌ای و رهبری سودمند، نقشی محوری دارد (Koslowski, 2010, p. 31).

چگونگی گزینش افراد و قرارگرفتن هر فرد در جایگاه مناسب خود در سازمان، از دیگر مسائل مهم مورد توجه ابن سیناست. به عقیده او در گزینش افراد، توجه به استعداد و گرایش آنان درباره فعالیت خاصی که می‌خواهند برعهده گیرند، اهمیت بسیار دارد؛ زیرا هریک از افراد در دانش و صنعتی خاص، مهارت و توانمندی دارند و دارای تسلط بیشتری هستند و از این طریق می‌توان با استخدام مناسب افراد زیردست، در مسیر ارتقای کیفیت خدمات سازمانی، گام برداشت (ابن سینا، ۱۹۸۵، ص. ۲-۳).

۵. ویژگی‌های مدیر خردمند

براساس تحلیل فیلسوفان غربی، مدیر خردمند، مجموعه‌ای از فضیلت‌ها همچون میانه‌روی، شجاعت، حکمت و عدالت را همراه خود دارد که برای اجرای اصول مدیریتی به آن‌ها نیازمند است. مدیریت براساس اجرای اصول اخلاقی، نقشی مهم در اعتماد به افراد دارد و بنابراین، فضایل رهبری که رفتار و کلامش بر دیگران اثر می‌گذارد، بر مسئولیت‌پذیری بنیادین و دیدگاه اخلاقی او دلالت می‌کند (Koslowski, 2010, p. 42-43).

ابن سینا معتقد است مدیر خردمند، فردی دارای اصالت خرد و اخلاق‌مدار است و مجموعه سازمانی بر این ویژگی‌ها ازجانب وی صحنه می‌گذارند و او را تأیید می‌کنند (ابن سینا، ۱۴۰۴ق، ص. ۴۴۹). از نظر شیخ‌الرئیس، مدیر یک سازمان باید سه ویژگی اخلاقی مهم را در خود پرورش دهد: میانه‌روی در احساسات؛ میانه‌روی در خشم و مهارکردن حالت‌هایی مانند ترس، عصبانیت، اندوه، نفرت و حسادت؛ میانه‌روی در تدبیر. در رأس این فضیلت‌ها پاک‌دستی، خردورزی و شجاعت قرار دارد و جامع این فضیلت‌ها عدالت است (ابن سینا، ۱۴۰۴ق، ص. ۴۵۵).

به عقیده بوعلی، عدالت ذیل حکمت نظری قرار نمی‌گیرد؛ بلکه متعلق به حکمت عملی و تدبیر امور است؛ اما اگر مدیر این فضیلت را با حکمت نظری جمع کند، می‌تواند در اجرای اصول اخلاقی درون سازمان‌ها و همچنین تحلیل عمیق رویدادها به‌منظور بهره‌برداری عالی و رسیدن به نتیجه‌ای مفید، نقشی اساسی ایفا کند.

۶. جایگاه عدالت از دیدگاه ابن سینا

بی‌تردید، افراد از طریق مشارکت و تعامل می‌توانند در مسیر تحقق بخشیدن اهداف سازمان، گام بردارند و این مسئله صورت نمی‌گیرد؛ جز از طریق اعمال روشمندی و عدالت.

براساس آرای ابن‌سینا می‌توان گفت در سطوح مدیران ارشد، روشمندبودن و رفتارکردن به‌شیوه‌ای عادلانه و بی‌طرفانه درپرتو پیروی از اصول اخلاقی محقق می‌شود (اسفراینی نیشابوری، ۱۳۸۳، ص. ۵۳۴-۵۳۷) و بنابراین، بی‌شک، عدالت از مهم‌ترین ویژگی‌های اخلاقی درمیان فضایل مهم یک مدیر اخلاق‌مدار است.

جامعه بشری پس از مشارکت و تعامل که از لوازم مشارکت است، برای استمرار زندگی جمعی انسان‌ها به برقراری عدالت و قوانین عادلانه نیاز دارد که رفتار افراد را براساس حق و استحقاق تنظیم کند. تأکید اصلی ابن‌سینا در اداره جوامع انسانی، بر قانونمندبودن آن به‌ویژه مبتنی بر اصول شریعت الهی است؛ به دیگر سخن، از نظر وی شریعت، منشأ اصلی و چهارچوب کلی قوانین موردنیاز جوامع بشری مانند سازمان را تشکیل می‌دهد. شیخ‌الرئیس درحوزه قانون‌گذاری با اختراع مخالف است و شریعت را مبنای زندگی اجتماعی می‌داند؛ باوجود آن معتقد است در شریعت، فقط چهارچوب اصلی و قوانین بنیادین آمده است؛ اما برداشت از این قوانین و تفسیر آن‌ها ازطریق اجتهاد و با استفاده از نظریات مشاوران، یعنی نخبگان و کارشناسان با نظارت کلی مدیر یا رهبر سازمان صورت می‌گیرد (ابن‌سینا، ۱۴۰۴ق، ص. ۴۵۲).

به‌عقیده شیخ‌الرئیس، عدالت به‌معنای برابری مطلق نیست و چون انسان‌ها به‌واسطه نیازهای گوناگون، از نظر عقلی، نیازمند به تقسیم‌کار، اجتماع و همکاری هستند، این همکاری ازطریق تفاوت قائل‌شدن میان شایستگی‌های آنان تحقق می‌یابد. ازدیدگاه ابن‌سینا برابری مطلق، عدالت و نظم سازمانی را دچار اختلال می‌کند و موجب گسترش‌یافتن سلطه‌طلبی، جدال افراد با یکدیگر، بروز آشفتگی و درنهایت، ازبین‌رفتن سازمان می‌شود. از نظر بوعلی، افراد در سازمان به تقسیم‌کار نیاز دارند و این مسئله بدون اتفاق نظر و مشارکت تحقق نمی‌یابد. وی معتقد است عدالت و برابری، زمانی محقق می‌شود که هیچ فردی در سازمان، بی‌استفاده و بدون فعالیت نباشد و هرکسی به‌فراخور تخصص و توانایی‌اش در امور تولیدی، خدماتی و تعلیمی، مسئولیتی را برعهده گیرد. به‌اعتقاد وی باید گروهی از افراد در خدمت گروه دیگر باشند و کار بدنی انجام دهند و در صورت امتناع از انجام‌دادن کارها می‌توان برای آنان قوانینی اجباری را وضع کرد (ابن‌سینا، ۱۴۰۴ق، ص. ۴۵۳).

نتیجه گیری

براساس آنچه گفتیم، در دنیای امروزی، سازمان‌ها اگرچه از نظر ساختار، مانند گذشته نیستند، معیارها و ویژگی‌هایی مشترک در مفهوم و کاربرد آن‌ها در دوره‌های گذشته و حال وجود دارد. نقش حیاتی سازمان‌ها در برآوردن نیازهای اساسی افراد را نمی‌توان نادیده گرفت و بنابراین، توجه ویژه به مدیر خردمند و نحوه تعامل او با افراد سازمانی در تحقق یافتن اهداف سازمان، ضرورتی درخور توجه دارد. درباره ویژگی‌ها و فضایل ضروری مدیر و رهبر خردمند و اخلاق‌مدار، نظریات متعدد از سوی فیلسوفان غربی مطرح شده؛ اما در زمینه تدبیر امور، کمتر به نظریات فیلسوفان مسلمان همچون ابن‌سینا توجه شده است. شیخ‌الرئیس نیز در آثار خود به نقش مهم زندگی افراد در اجتماع یا نهاد اجتماعی اشاره کرده و وجود رهبری خردمند و عادل را برای تحقق بخشیدن سعادت و رضایتمندی افراد سازمان، ضروری دانسته است. بسیاری از آرای او درباره ضرورت ایجاد نهادهای اجتماعی، نحوه مدیریت سازمانی و ویژگی‌های مدیریت، مشابه با نظریات فیلسوفانی همچون افلاطون است و بنابراین نتیجه می‌گیریم همان‌گونه که بوعلی همواره به دنبال برقراری وفاق میان اندیشه‌های فلسفه یونانی و اسلامی بوده، در زمینه تدبیر و رهبری نیز اشتراک‌های فراوان میان این دو جریان فکری ایجاد کرده است.

منابع

- ابن‌سینا، حسین بن عبدالله (۱۳۱۹). *ابن‌سینا و تدبیر منزل (رساله تدبیر منزل)* (محمد نجمی زنجانی، مترجم). تهران: مجمع ناشر کتاب.
- ابن‌سینا، حسین بن عبدالله (۱۳۸۳ الف). *الهیات دانشنامه علایی* (محمد معین، مترجم). همدان: دانشگاه بوعلی‌سینا.
- ابن‌سینا، حسین بن عبدالله (۱۳۸۳ ب). *رساله نفس (موسی عمید، مترجم)*. همدان: دانشگاه بوعلی‌سینا.
- ابن‌سینا، حسین بن عبدالله (۱۳۸۳ ج). *ظفرنامه* (غلام‌حسین صدیقی، مترجم). همدان: دانشگاه بوعلی‌سینا.
- ابن‌سینا، حسین بن عبدالله (۱۴۰۴ ق). *الشفاء: الإلهیات* (ابراهیم مدکور، زیر نظر؛ جمعی از دانشمندان، همکاری؛ سعید زائد و ال‌اب قنواتی، مترجمان) (جلد ۱ و ۲). قم: منشورات مکتبه آیت‌الله مرعشی نجفی.

اگر ابن سینا رهبر سازمان شما بود/ نرگس نظرنژاد، وزینب سادات موسوی ۲۴۱

ابن سینا، حسین بن عبدالله (۱۴۰۵ق). *منطق المشرقیین والقصيدة المردوجة فی المنطق*. قم: منشورات مکتبه آیت الله مرعشی نجفی.

ابن سینا، حسین بن عبدالله (۱۹۸۵). *السیاسة: مقالات فلسفیه لمشاهیر والمسلمین والنصارى* (لويس شیخو و آخرین، مترجم). القاهرة: دار العرب.

اسفراینی نیشابوری، محمد بن علی (۱۳۸۳). *شرح کتاب النجاة لابن سینا: قسم الهیات* (حامد ناجی اصفهانی، مترجم). تهران: انجمن آثار و مفاخر فرهنگی.

پارسانیا، حمید؛ و کاظمی، فاطمه (۱۳۹۱). *نقش اجتماعی دین از دیدگاه ابن سینا. اندیشه دینی*، ۱۲(۴)، ۱۸-۱.

زارعی، طیب؛ و رحیمیان، سعید (۱۳۹۲). *بررسی مدینه عادلانه از منظر ابن سینا با تطبیق بر آرای فارابی. حکمت سینوی*، ۱۷(۵۰)، ۵۸-۷۸.

شیروانی، علی؛ کرد فیروزجایی، یارعلی؛ و روزبه، محمدرسول (۱۳۹۴). *بررسی غایت اخلاق از دیدگاه ابن سینا. فصلنامه علمی - پژوهشی آیین حکمت*، ۷(۲۴)، ۵۹-۸۲.
گایینی، ابوالفضل (۱۳۹۸). *انسان سازمانی مبتنی بر علم النفس فلسفی با تأکید بر آرای حکمت متعالیه*. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

مطهری، مرتضی (۱۳۹۳). *مجموعه آثار شهید مطهری* (جلد ۷). تهران/ قم: صدرا.
نصر، سید حسین (۱۳۴۲). *نظر متفکران اسلامی درباره طبیعت: خلاصه‌ای از آرای اخوان الصفا و بیرونی و ابن سینا راجع به جهان*. تهران: دانشگاه تهران.

نصر، سید حسین (۱۳۸۲). *سه حکیم مسلمان* (احمد آرام، مترجم). تهران: علمی و فرهنگی.

نظرنژاد، نرگس؛ و ملک‌اخلاق، اسماعیل (۱۳۹۷). *هم‌افزایی فلسفه و مدیریت: طرحی برای مدیران پیشرو. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۸(۹۲)، ۶۵-۸۷.

Alejo, José G.; Sison, G. R.; and Beabout, Ignacio Ferrero (2017). *Handbook of Virtue Ethics in Business and Management*. Netherlands: Springer.

Cisp, R. (2004). *Aristotle Nicomachean Ethics*. United Kingdom: Cambridge University Press.

John McAuley, J. D. (2007). *Organization Theory: Challenges and Perspectives*. England, London, Prentice Hall: Harlow.

Kessler, E. H. (2013). *Encyclopedia of Management Theory* (Vol. 1). United States of America: SAGE.

- Koslowski, P. (2010). *Elements of a Philosophy of Management and Organization*. Amsterdam, The Netherlands: Springer.
- McAuley, John; Duberley, Joanne; and Johnson, Phil (2007). *Organization Theory*. London: Pearson Education.
- Small, M. W. (2004). Philosophy in Management: A New Trend in Management Development. *Philosophy in Management*, 23(2), 183-196.
- Vandekerckhove, W. (2014). Virtue Ethics and Management. *The Handbook of Virtue Ethics*. Acumen, Durham (S. Van Hooft, Editor), 341-351.
- Zakaria, I. (2012). Ibn Sina and the Theory of Management of Household. *International Journal of Business and Social Science*, 3(13), 244-247.
- Zalta, E. N. (2016). Ibn Sina [Avicenna]. *Stanford Encyclopedia of Philosophy*.