

## درآمدی بر مبانی مسئولیت سازمانی از نگاه اسلام

اسدالله گنجعلی\*، مهدی سپهری\*\*، سعید مسعودی پور\*\*\*

### چکیده

امروزه سازمان جزء جدایی‌ناپذیر از زندگی بشر به حساب می‌آید. پدیده‌ای که به نحو مستقیم یا غیرمستقیم بر زندگی انسان، اثرگذار شده است. یکی از موضوع‌های مورد توجه در مدیریت متعارف، مسئولیت سازمانی و تعبیر خاص آن مسئولیت اجتماعی سازمانی است. در این نوشتار تلاش شده است تا اصل موضوع مسئولیت سازمانی بدون بازخوانی مبانی نظری غربی موجود، از نگاه اسلامی بررسی شده و ابعاد مفهومی آن طراحی شود. بر این اساس مدل اولیه‌ای بر مبنای مطالعات کتابخانه‌ای شکل گرفت که برای تایید گزاره‌های آن به خبرگان حوزه‌های میان رشته‌ای مدیریت و معارف اسلامی عرضه شد. در نهایت مدل شکل گرفته در سه بعد چپستی (عناصر محتوایی)، چرایی (عناصر زمینه‌ای) و چگونگی (عناصر فرآیندی) طراحی شد. در بعد چپستی مسئولیت سازمانی، زیرعناصرهای تشکیل‌دهنده سائل، مسئول، مسئول‌عنه و انواع مسئولیت شناسایی و تبیین شد. در بعد چرایی مسوغ سوال به عنوان توضیح‌دهنده علت مسئول واقع شدن سازمان مورد بحث قرار گرفت که اطلاع و آگاهی، حیطه قلمرو فعالیت سازمان، قدرت و توانایی و آزادی و اختیار از جمله مسوغ‌های سوال از سازمان تبیین شدند. در نهایت در بعد سوم که عناصر فرآیندی است به آداب سوال از سازمان می‌پردازد. مشارطه، مراقبه، محاسبه، مواخذة و شکر از مراحل است که در بخش فرآیند سوال کردن باید مورد توجه قرار گیرد.

**کلیدواژه‌ها:** مسئولیت سازمانی؛ سائل؛ مسئول؛ مسوغ سوال؛ مسئول‌عنه؛ سازمان اسلامی.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۲/۳/۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۹۲/۹/۷

\* استادیار، دانشگاه امام صادق علیه السلام

\*\* استادیار، دانشگاه امام صادق

\*\*\* دانشجوی دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی (نویسنده مسئول).

## ۱. مقدمه

نحوه نگرش هر جامعه‌ای به پدیده‌های مختلف، تحت نظام فکری و معرفتی آن جامعه شکل می‌گیرد. جهان‌بینی و ایدئولوژی حاکم بر جامعه، شکل‌دهنده نوع نگاه، تبیین، توصیف و در نهایت چگونگی تعامل و مواجهه با پدیده‌هاست. بدون این‌که بخواهیم ارزش‌گذاری خاصی داشته باشیم، این امر را باید قطعی دانست که معرفت و دانش تولید شده در یک نظام فکری را نمی‌توان بدون هیچ‌گونه بازخوانی و دگراندیشی بر اساس مبانی مقبول پذیرفت. هر چه تقابل و تعارض در مبانی اعتقادی و فکری بیشتر و شدیدتر باشد، ضرورت بازنگری و تردید در استفاده بدون چون و چرا بیشتر خواهد شد. این نکته در خصوص پاسخ به موضوعات و مسائلی است که در نظام‌های فکری و اعتقادی متفاوت، شکل و قالب مختلفی می‌گیرند چرا که اساس تولید دانش، تلاش برای پاسخ به سوالات و مسائل است و هر نظام فکری بر اساس بایدها و نبایدهای خود سعی در ارائه راهکار می‌کند. اما اگر بخواهیم دقیق‌تر شویم بررسی سوال و ماهیت آن از منظر نظام معرفتی ضروری است. ممکن است سوالاتی و موضوعاتی در یک نظام معرفتی به صورت کاملاً جدی مطرح بوده و برای پاسخ به آن تلاش شود؛ اما در نظام معرفتی دیگری اساساً آن سوال به رسمیت شمرده نشود. بنابراین بازخوانی دقیق تولیدات علمی یک نظام اعتقادی در دو سطح باید صورت پذیرد. اول این که محصول در صدد پاسخ به چه مساله و موضوعی است و دوم نوع نگاه به این مساله - در صورت پذیرش مساله - از منظر دستگاه معرفتی مقبول چگونه است.

شاید بتوان بارزترین و برجسته‌ترین موضوع نشات گرفته از نظام‌های معرفتی مختلف را رویکرد آنان به اداره‌ی جامعه دانست. امری که به اشکال مختلف در قالب سازمان‌های آن جامعه صورت می‌پذیرد. بنابراین یکی از ارکان مهم پیشرفت و توسعه هر جامعه‌ای، کارآمدی سازمان‌ها بر اساس نظام معرفتی آن است. سازمان‌هایی که حضور و اثرگذاری آن‌ها در تمام ابعاد زندگی انسان امری غیرقابل انکار است. امروزه تمام شئون زندگی انسانی به طور مستقیم یا غیرمستقیم با سازمان گره خورده است. همین امر، ضرورت بازشناسی و بازخوانی جنبه‌های مختلف سازمان با نگاه دینی را دوچندان می‌کند.

مسئولیت اجتماعی<sup>۱</sup> و اخلاق<sup>۲</sup> از موضوع‌هایی است که گرچه سابقه‌ی زیادی در مبانی نظری مدیریت غربی ندارند اما از زوایای مختلف مورد بحث و بررسی قرار گرفته‌اند. در مطالعات موجود صورت گرفته در پارادایم فکری متعارف، از این جهت که پایبندی به مسئولیت اجتماعی می‌تواند زمینه‌ساز بقای سازمان و افزایش سودآوری باشد به آن اهمیت داده می‌شود. چرا که گفته می‌شود «مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها عامل اساسی بقای آن‌هاست.» (رویایی و مهردوست، ۱۳۸۸، ۴۴) و «اخلاق و مسئولیت اجتماعی موضوعی است که در پی تضمین دادن به شرکت‌ها جهت حفظ

1. Social responsibility

2. Ethic

ثبات و پایداری منافع به جامعه مطرح می‌شود.» (قربانی و دیگران، ۱۳۸۴) به عبارت دیگر، سازمان‌ها در رویکرد متعارف نگاه کاملاً ابزاری دارند و اگر مسئولیت‌ها و ارزش‌هایی مطرح شود نه از باب وظیفه و تکلیف در مقابل پروردگار عالم، بلکه از جهت تاثیرگذاری آن‌ها بر رونق کسب‌وکار است. با این وجود، از مفهوم مسئولیت اجتماعی تعاریف به نسبت متکامل‌تری ارائه شده است از جمله:

«مسئولیت اجتماعی سازمان، تعهد و الزام سازمان به استفاده از منابع تحت اختیار خود در راستای حفظ منافع اجتماع است به طوری که سازمان خود را جزئی از اجتماع بداند، همواره نسبت به آن احساس مسئولیت داشته باشد و در جهت بهبود رفاه عمومی به گونه‌ای مستقل از منافع مستقیم شرکت، تلاش کند.» (خوش طینت و قانون، ۱۳۸۵)

حتی اگر چنین نگاه‌های به نسبت توسعه یافته‌تری را از دیدگاه مدیریت متعارف بپذیریم، اما باز هم این نگاه به واسطه حاکمیت تفکر سکولار در آن، از نظر اسلام مطرود است. البته دیدگاه کاملاً مخالف و منتقدی هم نسبت به این موضوع در دیدگاه متعارف وجود دارد. مثلاً «فریدمن از مسئولیت اجتماعی شرکت با عنوان یک دکترین اساسا ویرانگر نام برده و عنوان کرده است که یک و تنها یک مسئولیت اجتماعی برای شرکت تجاری متصور است. استفاده از منابع جامعه و مشارکت در فعالیت‌هایی که برای افزایش سود شرکت طراحی شده‌اند تا آنجا که از قواعد بازی خارج نشوند، یعنی رقابت کاملاً آزاد و شفاف باشد و هیچ‌گونه فریب و خدعه‌ای در کار نباشد.» (هانگر و ویلن، ۱۳۸۹) واقعیت آن است که هر دو نگاه، بر مبانی مادی‌گرایانه استوارند و با توجه به جهان‌بینی مادی حاکم بر تمدن غرب و نظریاتی که در این فضای فکری و اعتقادی بنا شده‌اند، نمی‌توان چشم‌پسته و بدون بررسی و تحقیق مورد استفاده قرار داد. همین امر، ضرورت پرداختن به علوم انسانی - اسلامی و بررسی این موضوعات و ابعاد آن از نگاه اسلامی را روشن می‌سازد. در این نوشتار تلاش شده است تا مفهوم عام‌تری نسبت به مسئولیت اجتماعی با عنوان مسئولیت سازمانی از نگاه اسلامی شکل داده شود. در این نوشتار تلاش بر این است که تنها اصل موضوع و مساله از مبانی نظری متعارف مدیریت وام گرفته شود<sup>۱</sup> و سپس ابعاد گوناگون آن از نگاه اسلامی مورد بازخوانی و بازتعریف قرار گیرد. لذا این نوشتار بدون این که بخواهد از نگاه غرب این مساله را بررسی و تبیین کند، تنها آن را از نگاه اسلامی تحلیل نموده است.

۱. در توضیح بیشتر این مطلب باید گفت که به طور کلی نسبت میان مسائل و موضوعات مدیریت اسلامی و مدیریت متعارف، عموم و خصوص من وجه است. لذا در حوزه تولید مدیریت اسلامی قبل از هر چیزی باید دید که آیا اصل موضوع یا مسئله مطرح شده در مدیریت غربی از منظر اسلامی به رسمیت شمرده می‌شود یا خیر. مرحله بعدی مظلوفی است که در ظرف موضوع یا مسئله قرار خواهد گرفت؛ یعنی باید بررسی نمود که محتوا و پاسخی که مدیریت متعارف به مسائل مشترک می‌دهد از منظر اسلامی نیز به رسمیت شمرده می‌شود. اما در این نوشتار این مرحله (یعنی بازخوانی ادبیات غربی) صورت نگرفته و تلاش شده تا بر اساس رویکرد اسلامی به مبانی اولیه این موضوع پرداخته شود.

قبل از هر چیز لازم است بررسی شود که آیا مدیریت اسلامی این مساله را به رسمیت می‌شناسد یا نه. اگر موضوع مسئولیت سازمانی در نگاه اسلامی قابل طرح است، تعریف اسلام از مسئولیت سازمانی و ابعاد آن چگونه است؟ قبل از این که بتوان مسئولیت اجتماعی را از نگاه اسلامی بررسی کرد باید مشخص نمود که مسئولیت از نگاه اسلامی یعنی چه و آیا سازمان با توجه به ماهیتی که دارد می‌تواند مسئول شناخته شود یا نه. هم چنین باید مشخص نمود که چه ابعاد دیگری برای فهم بهتر مسئولیت سازمانی از نگاه اسلامی می‌توان در تبیین این مفهوم استفاده کرد.

## ۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

**سازمان.** در تعریف سازمان صاحب‌نظران مدیریت، تعاریف و آراء گوناگونی دارند. بررسی تعاریف متعدد، خارج از هدف این نوشتار است. اما برای روشن شدن جهت بحث، لازم است نگاهی گذرا به این موضوع داشته باشیم. «سازمان یک نهاد اجتماعی است که مبتنی بر هدف می‌باشد، ساختار آن به‌صورتی آگاهانه طرح‌ریزی شده است و دارای سیستم فعال و هماهنگ است و با محیط خارجی ارتباط دارد.» (دفت، ۱۳۸، ص ۱۵) ممکن است این اشکال به ذهن آید که این تعریف برگرفته از متون غربی است و با هدف پژوهش ناسازگار است و نمی‌توان بحث را مبتنی بر این تعریف پیش برد. اگر بخواهیم تعریفی از نگاه دینی از سازمان ارائه بدهیم حداقلی از تعریف سازمان در دیدگاه متعارف قابل بهره‌برداری است و آن عبارتست از تاکید بر هویت جمعی سازمان. «سازمان پدیده‌ای اجتماعی است، دال بر این معناست که سازمان از افراد یا گروه‌هایی که با هم در تعاملند، تشکیل شده است.» (رابینز، ۱۳۸) بنابراین آنچه مسلم است این است که سازمان متشکل از افرادی است که برای تحقق اهدافی تلاش می‌کنند و این با مبانی دینی ناسازگاری ندارد.

**مسئولیت.** در لغتنامه دهخدا در معنای مسئولیت آمده است: «مصدر صناعی یا جعلی از مسئول، ضمانت، ضمان، تعهد و مواخذه است» «مسئولیت یا مسئول بودن به معنای خواسته شدن چیزی از کسی است و در مواردی به کار می‌رود که خواهان (سایل) بتواند خواسته خود را از خواننده (مسئول) پیگیری نماید و حداقل، او را درباره رفتار مطابق یا مخالف خواسته خود و پیامدهای آن پاسخگو دانسته، مورد سوال و بازخواست بعدی قرار دهد و لازمه آن این است که مسئول متناسب با نوع رفتار خود، مورد تحسین یا تقبیح و در مواردی مورد تشویق یا تنبیه قرار گیرد. به همین جهت است که گفته می‌شود، مفهوم مسئولیت در قبال انجام یا ترک وظیفه مطرح می‌گردد. اگر مکلف به وظیفه خود عمل کرده باشد مورد ستایش قرار گرفته و احیانا به او پاداش

داده می‌شود و اگر از انجام وظیفه خویش سرپیچی نموده باشد، مورد نکوهش و بعضاً مجازات و کیفر قرار می‌گیرد. « (مصباح یزدی، ۱۳۸۲ الف)

با توجه به این توضیحات می‌توان مطابق نمودار یک، سطوحی را برای مسئولیت در نظر گرفت. هر فردی از این جهت که خداوند او را مجهز به قوای تشخیص و تمییز نموده است مسئولیت‌هایی بر عهده دارد که در قالب مسئولیت‌های فردی مطرح می‌شود. نوع دوم از مسئولیت، ناظر به تعهداتی است که فرد در خانواده خویش به عهده دارد: یا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ (تحریم آیه ۶) نوع سوم از مسئولیت‌ها عبارتست از مسئولیت سازمانی که خود از سطوحی تشکیل شده است. مسئولیت اجتماعی را می‌توان نوع چهارم قلمداد نمود. در این نوشتار تمرکز روی مسئولیت‌های سازمانی و بررسی ابعاد آن است.



نمودار ۱. نوع‌شناسی مسئولیت

**پیشینه پژوهش.** گرچه موضوعات اخلاق سازمانی، مسئولیت اجتماعی و مباحثی از این دست به ادبیات مدیریتی کشور راه یافته است؛ اما غالب مباحث مطرح شده، همان موضوعاتی است که در مدیریت متداول غربی مطرح می‌شود. از جمله تحقیقات صورت گرفته در این حوزه می‌توان به رویایی و مهردوست (۱۳۸۸) و دادگر (۱۳۸۵) اشاره کرد. در حوزه مسئولیت اجتماعی سازمان در برخی از پژوهش‌ها سعی شده است تا نگاه‌های اسلامی به این موضوع صورت گیرد که از آن جمله می‌توان به «نقش مدیران در ارتقاء مسئولیت اجتماعی از دیدگاه اسلام»، «مسئولیت اجتماعی از منظر اسلام» و «ارتقای مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها با رویکرد اسلامی» که در شماره‌های مختلف پژوهشنامه مسئولیت اجتماعی به چاپ رسیده اشاره کرد. اما موضوع مسئولیت سازمانی یک موضوع عام تری نسبت به مسئولیت اجتماعی سازمان به شمار می‌رود، به عبارت دیگر رابطه میان این دو موضوع عموم و خصوص من وجه است. ضمن این که پژوهش‌های فوق به مولفه‌های مبنایی در حوزه مسئولیت سازمانی از منظر اسلامی پرداخته‌اند؛ به عنوان مثال این سوال که آیا از منظر اسلامی اساساً می‌توان سازمان را مسئول دانست، یکی از سوال‌هایی است که باید در تبیین مبانی به آن پاسخ داد که در هیچ یک از پژوهش‌ها یادشده به آن پرداخته نشده

است. هم‌چنین لازم به ذکر است که در حوزه مباحث اخلاق سازمانی و مدیریتی از نگاه اسلامی مباحث فراوانی وجود دارد، اما موضوع اخلاق سازمانی با مسئولیت سازمانی متفاوت است.

### ۳. روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی و در دسته تحقیقات بنیادین<sup>۱</sup> قرار می‌گیرد و از بررسی و تحلیل عمیق منابع کتابخانهای و رجوع به خبرگان برای دستیابی به هدفهای پژوهش بهره برده است. برای این منظور در گام اول، مطالعات کتابخانهای و تحلیل عمیق در حوزه‌ی مسئولیت سازمانی صورت گرفته است. بعد از این مرحله تحلیلی که خروجی آن مدل مفهومی اولیه است، چهارچوب کلی مدل به همراه گزاره‌های توصیف‌گر آن، به هشت نفر از صاحب‌نظران و خبرگان میان‌رشته‌ای معارف اسلامی و مدیریت در قالب یک پرسش‌نامه باز ارائه شده و از آنان خواسته شده است که به سنجش و ارزیابی یافته‌ها و ابعاد مدل مفهومی اولیه از منظر اسلامی بپردازند. در واقع روش نمونه‌گیری به صورت غیرآماری و انتخاب این افراد به صورت هدفمند و بر اساس خبرگی آنها در هر دو حوزه دانشی مذکور صورت گرفته است.

### ۴. تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

در این قسمت ابتدا مدل مفهومی به‌دست آمده ارائه می‌شود و در ادامه، ابعاد مدل مورد تحلیل قرار می‌گیرد. قبل از معرفی مدل مفهومی شناخت مسئولیت سازمانی، لازم است که مقدمه‌ای کوتاه در خصوص تعیین سطح تحلیل ارائه شود.

لازم است در اینجا در خصوص ابزار تحلیل، تصمیم‌گیری شود. در تحلیل کیفی می‌توان برای شناخت یک پدیده از روش طرح سوالات اصلی بهره برد. روش پنج دلیلی و یک اچ ( $5W+1H$ ) یکی از این روش‌هاست. طرح این شش سوال اصلی کمک خواهد کرد که یک مفهوم روشن‌تر و دقیق‌تر تبیین گردد. به طور کلی می‌توان شش پرسش بالا را در سه دسته «چیستی، چرایی و چگونگی» طبقه بندی نمود:

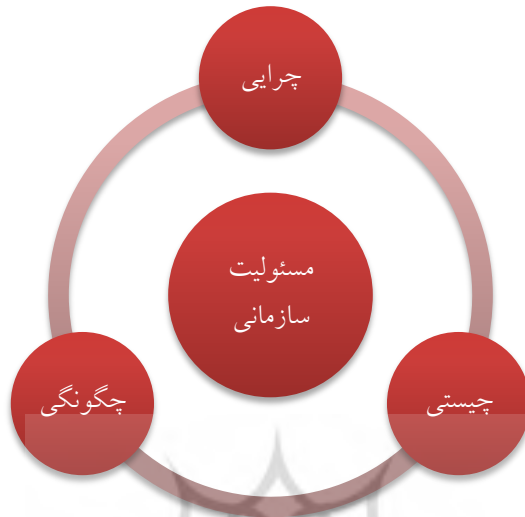
۱. چیستی: عناصر محتوایی (*what-who - when -where*)

۱. بنیادین بودن پژوهش به معنای فراهم آوردن مولفه‌های مبنایی برای تولید دانش در زمینه کاربرد است. اگر بخواهیم بر اساس برنامه پژوهشی لاکاتوش به تحقیق حاضر نگاه کنیم، می‌توان یافته‌های تحقیق را به مثابه مولفه‌های هسته سخت دانست که مبنایی برای راهبردهای سلبی و راهبردهای ایجابی ارائه می‌کند. از آنجا که بنا به نظر لاکاتوش گزاره‌های هسته مقاوم با تصمیم روش شناختی عالمان و اجماع آنها شکل می‌گیرد (برای مطالعه بیشتر رجوع کنید به گنجلی اسدالله و پارسازاده احمد (۱۳۹۰)) و چون یافته‌های تحقیق حاضر جمع بندی شده نکاتی است که خبرگان عرصه میان رشته‌ای مدیریت و معارف اسلامی بیان داشته‌اند، لذا می‌توان ادعا نمود که گزاره‌های به‌دست آمده مبنایی‌ترین مولفه‌ها در تشکیل هسته سخت در حوزه مسئولیت سازمانی از نگاه اسلامی به شمار می‌رود.

۲. چرایی: عناصر زمینه ای (why)

۳. چگونگی: عناصر فرآیندی (how)

مطابق با این ابزار تحلیل، مدل مفهومی اولیه برای شناخت ابعاد مسئولیت سازمانی نیز سه بعد خواهد داشت؛ چرایی، چیستی و چگونگی.



نمودار ۲. مدل مفهومی اولیه مسئولیت سازمانی

مطابق نمودار ۳، مولفه‌های تشکیل دهنده مسئولیت سازمانی در هر یک از ابعاد سه‌گانه چیستی، چرایی و چگونگی عبارتند از:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



نمودار ۳. ابعاد مدل مفهومی مسئولیت سازمانی

در ادامه تلاش بر این است که عناصر ارائه شده در نمودار شماره سه به صورت عمیق‌تر مورد تحلیل قرار گیرند. لازم به ذکر است از آنجایی که هدف نوشتار حاضر تبیین مبانی و تصویر کلی از ابعاد مسئولیت سازمانی از نگاه اسلام است، لذا به علت اجتناب از طولانی شدن مقاله، به کلیات اکتفا شده است. روشن است که طرح مفصل‌تر موضوعات نیازمند پژوهش مستقل زیر هر زیرموضوع است.

### عناصر محتوایی مسئولیت سازمانی

**تعریف مسئولیت سازمانی و انواع آن.** به طور کلی می‌توان موضوع مسئولیت سازمانی را در سه سطح تحلیل کرد. این سه سطح تحلیل در حوزه مطالعات سازمان و مدیریت مانند رفتار سازمانی متداول است. مطابق نمودار ۱، سطح نخست مسئولیت سازمانی فردی است. مسئولیت سازمانی فردی ناظر به مسئولیتی است که افراد سازمان از آن جهت که عضوی از سازمان هستند، به عهده‌شان می‌باشد. این مسئولیت جنبه فردی داشته و اگر فرد در انجام تکلیف خود کوتاهی کند مسئول شناخته می‌شود. سطح دوم مسئولیت سازمانی، عبارتست از مسئولیت سازمانی گروهی و ناظر به تعهدات گروه‌های سازمان در قبال سازمان است و در سطح سوم مسئولیت سازمانی می‌توان به مسئولیت سازمانی خود سازمان اشاره کرد یعنی خود سازمان به



عنوان یک هویت و موجودیت دارای مسئولیت است. سطح تحلیل در این نوشتار عبارتست از سطح سوم و لذا موضوع مورد بررسی، مسئولیت سازمانی سازمان خواهد بود.



نمودار ۴. سطوح مسئولیت سازمانی

برای دسته‌بندی مسئولیت‌های سازمانی، ابتدا باید ملاک دسته‌بندی مشخص شود. یکی از ملاک‌های مورد توجه در این نوشتار، ضمانت اجرایی است که ورای مسئولیت‌ها قرار دارد. «ضمانت اجرا، قدرت و نیرویی است که موجب می‌شود تا انسان در برابر اعمال زشت، مجازات شود و در برابر اعمال و رفتار نیک، پاداش ببیند. این ضمانت در احکام مختلف اسلامی با هم فرق می‌کند. انواع این ضمانت عبارتند از:

۱. ضمانت اجرای مادی: در این ضمانت، قدرتی مادی و دنیوی و در عین حال مافوق وجود دارد که انسان را در برابر اعمال زشت و خلاف مجازات می‌کند. هدف از این مجازات، ایجاد نظم عمومی جامعه است؛ ولی قدرت مزبور در برابر کارهای خوب انسان پاداشی منظور نمی‌کند؛

۲. ضمانت اجرای معنوی: در این نوع ضمانت، قوه مادی و دنیوی وجود ندارد تا انسان را کیفر یا پاداش دهد، بلکه تضمین تنها از سوی پروردگار صورت می‌گیرد و آن همان وصول انسان به کمال یا از دست دادن کمالات انسانی است.» (مهدوی کنی، ۱۳۸۸، صص ۱۱۶-۱۱۵)

بر همین اساس می‌توان گفت که «بنگاه‌ها دو گونه مسئولیت دارند. مسئولیت‌های حقوقی و کیفی که در قوانین تجارت و سایر قوانین مربوط بیان شده است و مسئولیت‌های اخلاقی که در چهارچوب منشور اخلاقی سازمان تدوین می‌شوند.» (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۵، ص ۱۰۵) به عبارت بهتر مسئولیت‌های حقوقی سازمان، مسئولیت‌هایی است که دارای ضمانت اجرایی دنیوی است و قانونگذار برای عدم توجه به این نوع مسئولیت‌ها مجازاتی را قرار داده است. انجام یا عدم انجام این دسته مسئولیت‌ها توسط سازمان‌ها از جانب دستگاه‌های نظارتی بر اجرای قانون، پیگیری و بررسی می‌شود و در صورت تخلف مجازات‌های در نظر گرفته شده اعمال می‌گردد. اما مسئولیت‌های اخلاقی ضمانت اجرای دنیوی ندارند و نمی‌توان سازمان را به واسطه عدم رعایت

آن‌ها مواخذه یا مورد سوال قرار داد. ضمانت اجرایی مسئولیت‌های اخلاقی، ضمانت‌های معنوی است. سازمان‌ها در قبال داشتن این دسته از مسئولیت‌ها از اجر و پاداش الهی و اخروی برخوردار خواهد شد. لازم به ذکر است که مسئولیت‌های حقوقی در عین حال که ضمانت اجرای دنیوی دارند، ضمانت اجرای معنوی را دارا هستند. به این صورت که عدم پیروی از قوانین و مسئولیت‌های حقوقی که برای سازمان‌ها گذاشته می‌شود، علاوه بر این که جرم محسوب شده و باید پاسخگو باشند، مورد عقاب و مواخذه الهی در آخرت قرار خواهد گرفت. «مسئولیت اخلاقی موجب نوعی التزام است، التزامی که کاملاً جنبه درونی و شخصی دارد. در مسئولیت اخلاقی اولاً انسان در مقابل وجدان خویش پاسخگوی خطای ارتكابی خود می‌باشد، در صورتی که در مسئولیت حقوقی، فرد راجع به اعمال ارتكابی خود در قبال مردم پاسخگوست.» (مهدوی کنی، ۱۳۸۸، ص ۱۱۰)

شاخص دیگری که می‌توان بر اساس آن یک نوع شناسی از انواع مسئولیت‌های سازمانی ارائه کرد، شرط بودن یا نبودن نیت الهی برای انجام مسئولیت است. در انجام برخی از مسئولیت‌ها وجود نیت الهی شرط است، در غیر این صورت عمل، تنها دارای حسن فعلی بوده و اگر چه به ظاهر سازمان عمل‌کننده به مسئولیت خود پنداشته می‌شود، اما عمل وی از آنجا که حسن فاعلی نیست، عملی که در مسیر سعادت آدمی باشد به شمار نمی‌رود. نمودار ۵، یک نوع‌شناسی از انواع مسئولیت‌های سازمانی بر اساس دو شاخص ذکر شده - یعنی شرط بودن یا نبودن نیت الهی و داشتن یا نداشتن ضمانت اجرایی دنیوی - را ارائه می‌کند.



نمودار ۵. نوع‌شناسی مسئولیت سازمانی

مسئولیت‌های حقوقی، مسئولیت‌هایی است که اگر چه ضمانت اجرای دنیوی دارند، اما نیت الهی شرط انجام آن‌هاست. برای مثال می‌توان به سازمانی که در زمینه تولید گندم فعالیت می‌کند و می‌بایست قسمتی از محصول خود را در قالب زکات پرداخت کند اشاره کرد. پرداخت زکات از منظر اسلام ضمانت اجرایی دنیوی دارد. اما اگر همین زکات با نیت الهی پرداخت نشود مقبول و پذیرفته واقع نمی‌شود. همان طور که ذکر شده، مسئولیت‌های اخلاقی به مسئولیت‌هایی اشاره دارد که نیت الهی شرط انجام آن‌هاست اما ضمانت اجرای دنیوی ندارد. مانند کمک سازمان به بیماری‌های خاص، سالمندان و ....

در مسئولیت‌های قانونی نیت الهی شرط انجام آن‌ها نیست، اما دارای ضمانت اجرای دنیوی دارند. به عنوان مثال در عمل به قوانین راهنمایی و رانندگی داشتن نیت الهی شرط نیست، اما ضمانت اجرای دنیوی دارد؛ اگر چه اگر عمل به همین قانون با نیت الهی انجام شود، عمل ثواب تلقی خواهد شد.

مسئولیت‌های عرفی یا شهروندی را می‌توان مسئولیت‌هایی دانست که نه نیت الهی شرط انجام آن‌هاست و نه ضمانت اجرای دنیوی دارند. نمونه این مسئولیت‌ها در فرهنگ‌ها و آداب و رسوم تجاری و بازرگانی کشورهای مختلف ممکن است متفاوت باشد. رعایت این مسئولیت‌ها نشان‌دهنده پایبندی به هنجارهای پذیرفته شده در کسب‌وکار در عرصه‌های مختلف است.

یکی از تفاوت‌های مهم در خصوص مسئولیت‌های سازمانی از نگاه اسلامی و نگاه متعارف غربی، در نیت الهی است. از منظر اسلامی برای این که هر عملی دارای ارزش باشد باید متصف به نیت الهی باشد، در حالی که در نگاه متعارف معمول این است که تعهد به انجام مسئولیت‌های اجتماعی را در راستای اهداف سودآوری و بقای سازمانی قرار می‌دهند. بر این اساس از نگاه اسلامی، عمل به سه دسته مسئولیت‌های حقوقی، اخلاقی و قانونی صرف نظر از این که آیا دارای ضمانت اجرای دنیوی هستند یا خیر، با نیت الهی می‌تواند عملی متصف به هر دو ویژگی حسن فعلی و حسن فاعلی تلقی شده و در مسیر تکامل و سعادت انسان قرار بگیرد. موضوع اخیر از جمله تفاوت‌های عمده‌ای است که بین رویکرد اسلامی و رویکرد متعارف در حوزه مسئولیت سازمانی وجود دارد.

**سائل.** اداره هر نظام اجتماعی انسانی نیاز به قوانینی دارد که افراد تنها در پرتو تسلیم در برابر آن می‌توانند ثبات و برقراری نظام اجتماعی خود را تامین کنند. افراد نیز خود را ملزم به اطاعت از آن دانسته و به صورت طبیعی می‌دانند که عدم امتثال دستورات، منجر به پاسخگویی در برابر سائلی خواهد شد که در آن نظام اجتماعی، افراد در برابر او مسئول شناخته می‌شوند. در یک سازمان مدیران عملیاتی نسبت به کارمندان و کارگران زبردست خود سائل بوده در حالی که

مدیران میانی و ارشد سازمان نسبت به مدیران عملیاتی سائل هستند و باید نسبت به کار خود و زیردستان خود پاسخگو باشند. بنابراین، انسان در ابعاد مختلف زندگی خویش می‌تواند نقش‌های متفاوتی در مقام سائل بودن یا مسئول بودن داشته باشد. شکل‌گیری این نظام سائل و مسئولی در نهادهای اجتماعی مختلف ضرورتی انکارناپذیر است. پایداری و پیشرفت هر نهاد اجتماعی، مستلزم اجرای قوانین آن است و این قوانین به اجرا در نخواهد آمد مگر این که افرادی نسبت به عملکرد خود مسئول شناخته شده و در برابر سائل‌هایی که وجود دارند، همواره پاسخگو باشند. در خصوص این سائل سازمانی می‌توان اصول زیر را مطرح کرد:

**۱. سائل حقیقی تنها خداست و دیگر سائلان در نسبت طولی با سائل حقیقی قرار می‌گیرند.** اگر چه وجود این سلسله مراتب در سازمان‌ها (به عنوان یکی از نظام‌های اجتماعی) ضروری است؛ اما باید گفت که «بر اساس پیش توحیدی اسلام، همه مسئولیت‌ها نیز در برابر خداوند است.» (مهدوی کنی، ۱۳۸۸، ص ۱۰۹) در حقیقت، مسئولیت حقیقی انسان تنها در برابر خداست و سائل حقیقی تنها اوست؛ اما اگر سائلان دیگری در نظام هستی قرارداد می‌شوند از آن جهت به رسمیت شمرده می‌شوند که در راستای همان مسئولیت الهی هستند.<sup>۱</sup> چرا که «مالک حقیقی نعمت‌های جسمی و روحی و درونی و بیرونی انسان، ذات اقدس الهی است. با این وصف روشن است که انسان به خاطر تصرف در این نعمت‌ها در برابر مالک حقیقی آن‌ها، خداوند، مسئول است و باید پاسخ‌گو باشد.» (مصباح یزدی، ۱۳۸۲ الف، ص ۱۳۸)

أَلَمْ تَعْلَمْ أَنَّ اللَّهَ لَهُ مُلْكُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ يُعَذِّبُ مَنْ يَشَاءُ وَيَغْفِرُ لِمَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ  
(۴۰ مائده)  
قُلْ مَنْ يَدِينُ مَلَكُوتُ كُلِّ شَيْءٍ وَهُوَ يُجِيرُ وَلَا يُجَارُ عَلَيْهِ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (۸۸ مومنون)

**۲. خواسته‌های سایر سائلان نباید خارج از دستورات سائل حقیقی باشد، در غیر این صورت لازم الاتباع نخواهد بود.** این اصل در واقع مستخرج شده از اصل قبلی است، اما به دلیل اهمیت به صورت مستقل به آن پرداخته می‌شود. بر اساس این اصل، تا زمانی که خواسته سائل در راستای امر الهی باشد، لازم‌الاطاعة می‌باشد. ملاک تشخیص این که آیا این خواسته

۱. برای روشن شدن بحث مثالی می‌زنیم. پزشکی را در نظر بگیرید که در یک بیمارستان مشغول به کار است. افرادی در این سازمان وجود دارند که پزشک در قبال کار خویش باید نسبت به آن‌ها پاسخگو باشد. فرض کنید یکی از این افراد رئیس بیمارستان باشد. رئیس بیمارستان از این جهت سائل به حساب می‌آید که در جامعه اسلامی واجب است افرادی در امور پزشکی و طب تربیت شوند و مسئولیت مداوای بیماران را به عهده بگیرند. بنابراین اگر چه پزشک در نگاه سازمانی نسبت به رئیس بیمارستان مسئول است پاسخگو باشد، اما در واقع، سائل حقیقی از او، خدا است.

متصف به ویژگی گفته شده است یا خیر از دو طریق عقل<sup>۱</sup> و نقل ممکن است. به عبارت روشن تر تا جایی که خواسته سائل مخالف با عقل و نقل نباشد ویژگی لازم برای اطاعت کردن را پیدا می کنند. اما باید توجه داشت که ذات مقدس چهارده معصوم از این قاعده مستثنی هستند. امر معصوم حتی اگر در ظاهر مخالف با عقل تلقی شود لازم الاطاعه خواهد بود.

کارکرد این نگاه به سائل بودن خداوند این است که اگر در سازمانی، فرد مسئول در برابر سائل سازمانی خویش، به انجام فعلی امر یا از انجام کاری نهی شود که این امر و نهی مطابق خواسته خداوند به عنوان سائل حقیقی نباشد، وی ملزم است آنچه که سائل حقیقی از او خواسته را عمل کند. هم چنین ممکن است بر اساس قوانین موجود فرد ملزم به انجام کاری فراتر از وظایف خود نباشد و سائل سازمان نیز در قبال عدم انجام آن، او را مواخذه نکند؛ اما از این منظر که او در برابر خداوند مسئول است و سائل حقیقی اوست، فراتر از وظایف سازمانی خویش باید عمل کند. به عبارت دیگر سائل حقیقی دیدن خداوند در ادبیات سازمانی می تواند کنترل کننده و هدایت کننده رفتارهای سازمانی باشد.

### ۳. لزوما سائل بودن به معنای برخورداری از قدرت پاداش و تنبیه نیست؛ محق بودن

ملاک شناخت سائل است. گفته شد که سائل اصلی و حقیقی تنها خداست اما مسئولیت انسان در برابر این سائل در مراتب پایین تر هستی در برابر افراد و سایر پدیده ها نمود و بروز پیدا می کند. برای مثال انسان در برابر والدین خود مسئولیت هایی دارد. این مسئولیت ها در اصل و منشا به مسئولیت در برابر خدا بر می گردد و اگر انسان در قبال این مسئولیت ها کوتاهی کند، در حقیقت از انجام تکلیف الهی سرباز زده است. اگر چه ممکن است برخی از مسئولیت های انسان به شکلی باشد که در مورد انجام آن ها هیچ الزام و قوه قهریه ای وجود نداشته باشد؛ یا این که عدم امتثال آن ها منجر به توبیخ و مجازات نگردد؛ اما باید توجه داشت که این موضوع تاثیری در سائل بودن خدا ندارد. به عبارت دیگر، حتی اگر الزام و اجبار دنیوی برای انجام مسئولیتی برای انسان وجود نداشته باشد ولی شارع مقدس این مسئولیت را از انسان خواسته باشد، از نگاه اسلامی انسان در قبال انجام آن مسئول است. بنابراین پاداش و عقابی که از جانب سائل به مسئول می رسد لزوما

۱. عقل در این مبحث به معنای نیروی ادراکی ناب است که از گزند وهم و خیال و قیاس و گمان مصون است و انحصاری در عقل تجریدی محض ندارد. بلکه شامل عقل تجربی، نیمه تجریدی، تجریدی و ناب می شود. (جوادی آملی، ۱۳۸۶، ۲۵ و ۳۱) بر این اساس عقل به عنوان یکی از منابع معرفت شناسی دین در عرض نقل به رسمیت شمرده می شود.

این‌گونه نیست که حالت عینی داشته باشد؛ بلکه حتی یک حالت روانی نیز می‌تواند به عنوان پاداش یا تنبیه محسوب گردد.<sup>۱</sup>

البته باید توجه داشت که قدرت یا حق سائل مبنی بر درخواست از مسئول، تنها به موجب توانایی او برای تنبیه یا عدم ارائه پاداش نیست، بلکه گاهی اوقات این پاداش از جانب سائل نیست یا حتی ممکن است پاداشی به صورت روشن مشخص نشده باشد مثل اعلام نارضایتی که ممکن است عیان نباشد.

**۴. سائل و مسئول بودن در سازمان غالباً دو سویه است.** دو سویه بودن رابطه بین سائل و مسئول در یک نظام اجتماعی از آنجا نشأت می‌گیرد که در منظر اسلامی حق و تکلیف همواره به مثابه دو روی یک سکه شناخته می‌شود؛ به شکلی که امکان جدا کردن آن از یکدیگر وجود ندارد. «بین حق و تکلیف دو گونه رابطه تلازم یا تضایف وجود دارد:

۱. تلازم در ناحیه مفهوم: وقتی فردی بر دیگری دارای حق است، در مفهوم آن این مطلب مستتر است که طرف مقابل نسبت به فرد اول دارای تکلیف است و باید حق او را ادا کند و گرنه حق داشتن یک فرد نسبت به فرد دیگر، امری لغو خواهد بود؛

۲. تلازم در ناحیه تشریح: این رابطه یک رابطه قراردادی بین حق و تکلیف است. در این حالت، مقام جعل و تشریح - و نه مقام مفهوم - مد نظر است. مصالح زندگی انسان‌ها اقتضا دارد که اگر برای کسی حقی جعل و تشریح می‌گردد، بایستی برای او تکلیفی نیز قرار داده شود.

تفاوت این دو نوع تلازم در آن است که در حالت اول، تلازم حق و تکلیف نسبت به دو نفر مد نظر است؛ یعنی حق یک فرد در مقابل تکلیف دیگری نسبت به فرد اول است؛ اما در حالت دوم، تلازم حق و تکلیف نسبت به یک فرد ملاحظه می‌گردد و گفته می‌شود اگر فردی دارای حق است خود او نیز دارای تکلیف است.» (مصباح یزدی، ۱۳۸۲، ص ۳۶ و ۳۷) البته باید توجه داشته که یگانه احدی که فقط حق دارد و تکلیفی بر او نیست حق تعالی است.<sup>۲</sup>

این نکته منحصر در فرد نیست بلکه در سطح سازمانی نیز چنین تلازمی میان حقوق و تکالیف وجود دارد. به عنوان مثال اگر سازمانی متعهد گردد که فلان خدمت را در بازه زمانی

۲. بنابراین با توجه به بسط مفهومی صورت گرفته، مسئول بودن انسان در برابر وجدان خود، نیز می‌تواند مصداقی از مسئولیت سازمانی (البته از نوع فردی) به حساب آید. چون سائل و مسئول در این حالت فقط خود فرد است و ممکن است که ملاک پاداش و تنبیه تنها یک جنبه و حالت درونی داشته باشد.

۲. منظور از این که تکلیفی بر عهده خدا نیست این است که هیچ موجودی حق و قدرت بازخواست از خداوند را ندارد. چرا که همواره فرد مکلف در نهایت باید در مقابل فردی پاسخگو باشد. بنابراین در مواردی که خداوند متعال بر خود امری را فرض می‌کند، از این موضوع خروج موضوعی خواهد داشت.

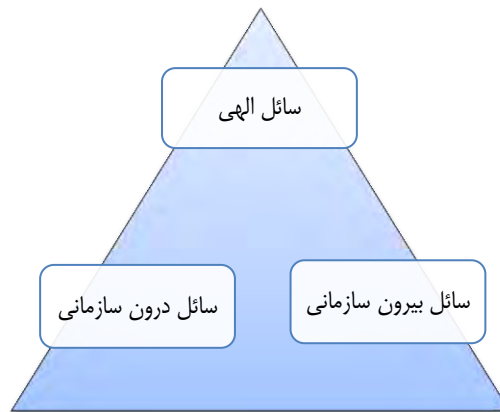
مشخص ارائه کند، در مقابل این ارائه خدمت سازمان کارفرما نیز تعهداتی در پرداخت مالی، حمایت معنوی و ... خواهد داشت.

**۵. در سازمان، نظام سائل و مسئول هم در قالب سلسله مراتب اختیارات سازمانی و هم فراتر از آن معتبر است.** سائل و مسئول در سازمان در قالب نظام سلسله مراتب اختیارات سازمانی تعریف می شود. یعنی افرادی که در سطوح بالاتر قرار می گیرند، بر اساس هرم سازمانی نسبت به افراد پایین تر سائل محسوب می شوند. البته از نگاه اسلامی نظام سائل و مسئول منحصر در اختیارات سازمانی نبوده و فراتر از آن است. این مبنا بر اساس روایتی که از رسول اکرم نقل شده است قابل تبیین است: *رُؤِيَ عَنِ النَّبِيِّ (ص): كَلُّكُمْ رَاعٍ وَ كَلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ.* (بحار الأنوار، ج ۷۲، ص ۲۴) به عبارت دیگر دلیل این امر که فراتر از سلسله مراتب اختیارات سازمانی، قدرت سوال برای افراد معتبر است این است که حق این سوال از سلسله مراتب اختیارات سازمانی گرفته نمی شود.

«مومنان نزدیک به یکدیگرند و به موجب اینکه با یکدیگر نزدیک اند، حامی و دوست و ناصر یکدیگرند و به سرنوشت هم علاقه مندند و در حقیقت به سرنوشت خود که یک واحد را تشکیل می دهند علاقه می ورزند و لذا امر به معروف می کنند و یکدیگر را از منکر و زشتی ها باز می دارند.» (مطهری، ۱۳۷۰، ۲۶) یکی از شؤنی که در واقع تبلور سائل بودن مسلمانان نسبت به یکدیگر است، در موضوع امر به معروف و نهی از منکر است. از آن جهت که جامعه یا سازمان هویتی جمعی پیدا کرده که سرنوشت افراد در آن به هم تا حدودی گره خورده است، لذا همه نسبت به یکدیگر مسئولیت دارند. البته روشن است که این موضوع دارای حدود و ثغوری است و هر کسی نمی تواند به بهانه این که سائل است در حوزه های سازمانی دخالت کند، چرا که در این صورت اصولی نظیر وحدت فرماندهی خدشه دار می شود.

**۶. نظام سلسله مراتبی سائلان سازمانی چگونه است؟.** در نهایت با این توضیحات باید مشخص شود که سائل سازمان چه کسی یا کسانی هستند؟ در پاسخ باید گفت که از منظر اسلامی ابتدا حضرت حق به عنوان سائل سازمانی محسوب می شود. البته روشن است که ضمانت اجرایی خواسته های این سائل ممکن است لزوما در عالم دنیا محقق نشود؛ اگر چه امکان تحقق آن با توجه به سنت های الهی وجود دارد. دستگاه های قضایی و قانونی کشور نیز به عنوان سائلان سازمانی به حساب می آیند. وظیفه این سائلان پیگیری اجرای قوانین وضع شده در جامعه است که در صورت تخلف سازمان ها با اقدام های عملی به مقابله با متخلفان می پردازند. کارکنان سازمان نیز به عنوان سائلان سازمان به حساب می آیند. تامین امنیت، نیازهای مادی و رفاهی

آنان، نیازهای اجتماعی و احترام و ... از جمله مسائلی است که سازمان باید در مورد کارکنان خود متعهد به انجام گردد و پاسخگو باشد. همچنین سازمان‌ها در مقابل مشتریان و مصرف‌کننده خدمات خود مسئولیت دارند که محصول ارائه شده از کیفیت لازم برخوردار باشد.



نمودار سلسله‌مراتب سائلان سازمانی

همان‌طور که در شکل بالا مشخص است، سائل الهی در بالاترین سطح سلسله‌مراتب سائلان سازمانی قرار دارد. در صورتی که هر گونه تعارض یا تناقض یا عدم تناسبی میان درخواست سائلان مراتب پایین‌تر با سائل حقیقی وجود داشته باشد، روشن است که تکلیف سازمانی بسته به دستور سائل الهی است. اما سائلان مراتب پایین‌تر را می‌توان در دو دسته سائلان بیرون سازمانی و سائلان درون سازمانی قرار داد. بخشی از سائلان درون سازمانی، در نظام سلسله‌مراتب سازمانی متجلی می‌شود. یعنی رئیس سازمان در مقابل مرئوس، نقش سائل را دارد. این حیطه اختیارات غالباً در قوانین سازمانی و شرح اختیارات و وظایف مشخص می‌شود. اما همان‌طور که ذکر شد نظام سائل و مسئول منحصر در سلسله‌مراتب اختیارات سازمانی نیست؛ به عنوان مثال اگر در سازمانی متصدی انبار شاهد احتکار باشد، به صرف این که وی تنها باید امر مافوق سازمانی خود را انجام دهد، به تکلیفش عمل نکرده است؛ چرا که سائل حقیقی سازمانی که سائل الهی است دستور به حرمت احتکار داده است و وی می‌تواند حتی از مافوق خود در این خصوص مطالبه و سوال داشته و در صورت اثبات موضوع، از دستور سازمانی او سرپیچی کند. به عبارت دیگر سائل حقیقی غالباً در تمام سائلان بوده و هر کسی نسبت مستقیمی برای پاسخگویی به او دارد. ضمن این که سائل حقیقی می‌تواند درخواست دیگر سائلان را از حیث لزوم اتباع ساقط کند یا دستور و تکلیفی خارج از حیطه تکالیف سازمانی برای فرد ایجاد کند.



**مسئول.** در این قسمت ابتدا مشخص می‌کنیم که از نگاه دینی هم فرد و هم جامعه، مسئول شناخته می‌شود و ملزومات و باید و نبایدهایی که مسئولیت ایجاد می‌کند بر عهده آنان است. با این مقدمه به بررسی مسئول بودن سازمان پرداخته و مشخص می‌شود که آیا از نگاه دینی، سازمان را می‌توان مسئول دانست یا خیر. چون سازمان نه فرد به حساب می‌آید و نه جامعه و هویت بینابینی دارد.

**فرد مسئول.** ثبات، پایداری و برقراری نظم در جامعه در گرو مسئول شناخته‌شدن انسان در برابر افعال خویش است. «انسان می‌تواند در چهارچوب قوانینی که برایش وضع شده است زندگی کند. هر موجود دیگر غیر از انسان جز از قوانین جبری از قانون دیگری نمی‌تواند پیروی کند. این قوانین قراردادی از آن نظر که از طرف یک مقام صلاحیت‌دار وضع و به انسان تحمیل می‌شود و تحمیل قانون از نوعی زحمت و مشقت خالی نیست، به نام تکلیف خوانده می‌شود.» (مطهری، ۱۳۸۴، ص ۲۹۲) اما در نگاه اسلامی مسئول شناخته‌شدن انسان به این امر محدود نمی‌شود. «انسان در عین این که از هر قیدی، جزء قید انسانیت آزاد است، بی هدف و عبث آفریده نشده است و همه اعضا و جوارحش مسئول هستند. لازمه انسانیت و مسئول بودن انسان، قبول وظایف، تکلیف، حقوق و قوانین از سوی او است. انسان در پرتو این تکالیف و قانون و مسئولیت قانونی به سعادت و کمال می‌رسد؛ قوانینی که با نظام خلقت و فطرت منطبق باشد.» (مهدوی کنی، ۱۳۸۸، ص ۱۰۸) لازمه تعالی و تکامل انسان، مسئول بودن اوست. «پرداختن به تکالیف دینی و متعهد بودن به تعهدات دینی، سکوی تکامل و تعالی انسان و مقدمه‌ای برای گشوده شدن افق‌های متعالی برای شخص مکلف و انسان دین‌مدار است. در هیچ یک از تعالیم و احکام دین، تکلیف به معنای مشقت نخواهد بود بلکه وصول به حق است و غایت آن تنها رسیدن به ثواب نیست، بلکه نماد استعلائی آدمی است.» (جوادی آملی، ۱۳۸۴، ص ۴۲) بنابراین «تکلیف دینی، گرامی‌داشتی الهی در حق اوست. در حقیقت مکلف شدن همان مشرف شدن به معنای دستیابی به مقام خلیفه‌اللهی و کسب اجازت برای دریافت پیام الهی است که در زوال تیرگی تن و وصول به طهارت جان موثر است.» (جوادی آملی، ۱۳۸۴، ص ۴۳)

قبل از انجام تکلیف، فرد مکلف نیازمند به شناخت آن است. خداوند متعال به انسان عقل ظاهری و باطنی اعطا فرمود که بتواند راه سعادت و خوشبختی را بشناسد و با اختیار خویش آن را برگزیند. «انسان در ابتدای خلقت مسئول آفریده شده و در قبال این مسئولیت موظف به انجام وظایفی می‌باشد؛ وظایفی که خالق او که همان جاعل شریعت است، برای او تعیین نموده است. از طرف دیگر این انسان مکلف، در قبال وظایفی که بعد از خلقت به عهده او گذاشته نیز مسئول است؛ مسئول در برابر خداوند، خود و دیگر بندگان.» (مهدوی کنی، ۱۳۸۸، ص ۱۰۹) از این رو

انسان از آن لحاظ که در اجتماع زندگی می‌کند یک سری مسئولیت‌ها و تکلیف‌هایی پیدا می‌کند که رسیدن به سعادت در راستای توجه به این دسته مسئولیت‌ها می‌باشد. مسئولیت‌های انسان هم در مورد قوانینی است که از طرف شارع مقدس وضع شده است و انسان را به باید‌ها و نباید‌هایی امر و نهی فرموده است و هم شامل قوانینی است که از طرف حکومت برای اداره جامعه و برقراری نظم عمومی اعتبار شده است. «اعتباریات همیشه در مقدمه‌ها درست است نه در هدف‌ها. انسان چون هدفی دارد برای رسیدن به آن هدف نیازمند به اعتبار بعضی از امور است و تا اعتبار نکند نمی‌تواند به آن هدف خودش برسد، پس اعتبار کردن در وسائل است نه در اهداف و اعتبار وسیله‌ای است برای رسیدن انسان به مقاصد خودش.» (مطهری، ۱۳۶۳، ص ۲۲۷) بنابراین این قوانین هم از آن جهت که در راستای اراده شارع قرار می‌گیرند به رسمیت شمرده می‌شود.<sup>۱</sup>

تاکیدات قرآن در خصوص توجه انسان به آخرت، حکایت از مسئول بودن او در نظام هستی است: «وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا (اسراء ۳۶)» «این آیه از پیروی و متابعت هر چیزی که بدان علم و یقین نداریم نهی می‌کند، و چون مطلق و بدون قید و شرط است پیروی اعتقاد غیر علمی و همچنین عمل غیر علمی را شامل می‌شود.» (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۱۳، ص ۱۲۶) علت این نهی، مسئول بودن گوش و چشم و قلب انسان است. در واقع تمام اعضا و جوارح انسان در رابطه با کارهای خود مسئول و پاسخگو باید باشند. لذا از نگاه دینی هر فردی در قبال اعمال خویش مسئول بوده و مورد بازخواست قرار می‌گیرد: «فَوَرَّكَ لَسْتَلْتَنَّهُمْ أَجْمَعِينَ (۹۲) عَمَّا كَانُوا يَعْمَلُونَ (۹۳ حَجْر)» «توجه به سؤال و حسابرسی در قیامت و اینکه از همه می‌پرسند، «أَجْمَعِينَ» و از همه‌ی کارها می‌پرسند، «عَمَّا كَانُوا يَعْمَلُونَ» یکی از عوامل بیداری است.» (تفسیر نور، ج ۶، ص ۳۵۶).

**جامعه مسئول.** تا به اینجا روشن شد که در جامعه اسلامی فرد فرد اعضای جامعه در قبال جامعه مسئولیت‌ها و تکالیفی دارند که از طرف قانون‌گذار بیان شده‌اند. البته برخی از این قوانین از طرف شارع مقدس نبوده و جنبه اعتباری دارد که چون در راستای قوانین الهی قرار دارند به رسمیت شمرده می‌شوند. اما از نگاه قرآن فقط افراد نیستند که مسئولیت دارند و باید در قبال رفتار خود پاسخگو باشند، بلکه مجموعه‌ها و جوامع انسانی نیز دارای مسئولیت‌ها و تکالیفی هستند. یعنی مجموعه‌های انسانی دارای هویتی می‌گردد که این هویت جمعی، مسئولیتی غیر از مسئولیت تک تک افراد پیدا خواهد کرد. «افراد انسانی با همه کثرتشان انسانند و واحد و

۱. یکی از بهترین مثال‌هایی که در این زمینه وجود دارد قوانین راهنمایی و رانندگی است. از منظر اسلامی این قوانین که از جانب قانون‌گذار برای برقراری نظم و امنیت در کشور وضع می‌شود از این جهت اعتبار دارد که برقراری نظم و امنیت از وظایف حکومت اسلامی است؛ لذا عدم امتثال این فرامین می‌تواند معصیت باشد.

فعالشان از حیث عدد بسیار، ولی از لحاظ نوع واحد، و با هم ائتلاف و اجتماع یافته و معیشت دسته‌جمعی را موجب می‌شوند؛ همانند آبی واحد که به وسیله ظرف‌های متعدد تقسیم شود و آب‌های کثیر گردد که این آب‌ها در عین کثرت و تعدد از نوع واحدند و بدیهی است که اختلاف کمیت و مقدار آب‌ها منشا آثار و خواص مختلف است و هر اندازه مقدار آن بیشتر باشد، خاصیت آن قوی‌تر و اثرش افزون‌تر است. این رابطه حقیقی و عینی بین اشخاص و مجتمع ناگزیر به وجود و شخصیت اجتماعی می‌انجامد؛ چه آن که با محدودیت اراده و استقلال فردی و امدادهایی که اشخاص با وجودشان و قوی و آثار اعمالشان به جامعه می‌کنند، وجودی مستقل و شخصیتی منحاز از شخصیت افراد در جامعه، از سنخ شخصیت و وجودی که از برای فرد است پدید می‌آید، و به ناچار خواص و آثار نوینی بر آن مترتب است.» (محمدی گیلانی، ۱۳۸۵، صص ۶۸-۶۹)

«مجموعه‌ای از افراد انسانی که با نظامات و سنن و آداب و قوانین خاص به یکدیگر پیوند خورده و زندگی دسته‌جمعی دارند، جامعه را تشکیل می‌دهند. زندگی دسته‌جمعی این نیست که گروهی از انسان‌ها در کنار یکدیگر و در یک منطقه زیست کنند و از یک آب و هوا و یک نوع مواد غذایی استفاده نمایند. درختان یک باغ نیز در کنار یکدیگر زیست می‌کنند و از یک آب و هوا و یک نوع مواد غذایی استفاده می‌نمایند، هم‌چنانکه آهوان یک گله نیز با هم می‌چرند و با هم می‌خرامند و با هم نقل مکان می‌کنند. اما نه درختان و نه آهوان هیچ کدام زندگی اجتماعی ندارند و جامعه تشکیل نمی‌دهند.» (مطهری، ۱۳۸۵، ص ۱۷) قرآن کریم نیز با تعابیر مختلفی به تبیین جامعه پرداخته است. «واژه‌هایی در قرآن هست که از مجموع آن‌ها می‌توان مفهوم جامعه را به دست آورد؛ مانند قوم، قبیله، قریه، طایفه، ملت و ناس که مفهوم جامعه را می‌رسانند.» (جوادی آملی، ۱۳۸۵، ص ۳۴) «با توجه به واژه‌های فوق می‌توان جامعه را از نگاه قرآن چنین تعریف کرد که به گروهی از افراد اطلاق می‌شود که با هدف مشترک، ملاک و معیار معین و سنت خاص به پیروی از فردی در مکان خاص گرد هم آمده باشند. به کار رفتن واژگانی درباره اجتماع و جامعه در قرآن و ذکر احکام فقهی، اجتماعی، حقوقی و اخلاقی فراوان در کنار آن‌ها بیانگر اهمیت این دو موضوع در قرآن و عمق اهتمام قرآن به امور اجتماعی است.» (جوادی آملی، ۱۳۸۵، ص ۳۹) «جامعه از اعضای شکل گرفته و دارای هدف مشخصی است؛ لیکن جمع شدن افراد مختلف و اجتماع کردن آنان چه بسا هدف معینی نداشته باشد.» (مطهری، ۱۳۸۵، ص ۲۷) بنابراین می‌توان سه مولفه مهم همه جوامع را به صورت زیر بیان نمود:

۱. از اعضای تشکیل شده است که به دور هم جمع شده‌اند؛

۲. دارای هدف مشخصی هستند؛

۳. دارای قانون و ملاک و معیار مشخص هستند.

برای تبیین مسئول شناخته شدن جوامع از منظر اسلام می‌توان به آیات و روایات زیادی استناد کرد که در اینجا به یک مورد از آن‌ها اکتفا می‌شود.<sup>۱</sup> این آیه که دو بار در قرآن آمده است به طور ضمنی نشان می‌دهد که امت‌ها و جوامع مسئولیتی دارند که نشأت گرفته از هویت جمعی آنان است:

تِلْكَ أُمَّةٌ قَدْ خَلَتْ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَ لَكُمْ مَا كَسَبْتُمْ وَ لَا تُسْأَلُونَ عَمَّا كَانُوا يَعْمَلُونَ (بقره ۱۳۴ و ۱۴۱)

در این آیه برای امت، هویتی قائل می‌شود که می‌تواند مورد سوال واقع شود. «حضرت رسول اکرم صلی الله علیه و آله فرمودند مسئولیت عمومی برای آن است که انسان دارای حیثیت جمعی است. اثبات وجود برای جامعه کار آسانی نیست؛ اما حیثیت جمعی را برای هر فرد می‌توان تثبیت کرد» (جوادی آملی، ۱۳۸۸، ص ۱۱۱). در نتیجه به نظر می‌رسد مسئول بودن جامعه که فراتر از مسئول دانستن فرد است امری مسلم و قطعی از منظر اسلامی است. اما بحث اصلی بر سر این است که آیا سازمان را نیز می‌توان مسئول دانست.

دلایلی که برای مسئول بودن سازمان می‌توان اقامه کرد به شرح زیر است:

۱. سازمان‌ها معمولاً از تعدادی انسان تشکیل می‌شوند که در مسیر تحقق اهدافی تلاش می‌کنند. این امر مستلزم به‌کارگیری منابعی برای دستیابی به این اهداف است. سازمان‌ها می‌بایست در خصوص نحوه استفاده از این منابع و نیز تحقق اهداف خود پاسخگو باشند؛
۲. هر سازمانی در نهایت یک خروجی خواهد داشت که به مصرف نیازمندان به آن محصول خواهد رسید. ارائه محصول با کیفیت به افراد جامعه و مصرف‌کنندگان یکی از مسئولیت‌های سازمانی است؛
۳. هویت انسانی سازمان، امری جدایی‌ناپذیر از آن است. سازمان‌ها برای تامین نیروی انسانی خویش می‌بایست افراد مورد نیاز که شرایط لازم را دارند استخدام کنند. حضور انسان در سازمان، ایجاد کننده مسئولیت‌هایی برای سازمان است.

«بنگاه هویت خود را دارا است؛ هویت و حیاتی بس عظیم‌تر و موثرتر از حیات فردی کارکنان آن، زیرا گروهی از انسان‌ها یک نظام زنده و بازی را به میان آورده‌اند با شخصیت حقوقی که بیشتر و پرنفوذتر از اشخاص حقیقی در حیات اجتماعی بشر گام می‌نهد، مناسبات نوین ایجاد می‌کند، زندگی فردی و اجتماعی را تحت تاثیر قرار می‌دهد. برخی از بنگاه‌ها اساساً حیات ملی را دگرگون می‌کنند و برخی می‌توانند بر زندگی جهانی موثر باشند. بنگاه‌ها به همین دلیل مسئولیت دارند و مانند اشخاص قابل بازخواست هستند.» (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۵، ص ۱۰۵) البته بررسی

۱. لازم به ذکر است که در خصوص اثبات وجود حقیقی یا اعتباری برای جامعه بحث‌های متفاوت فلسفی ارائه شده است به گونه‌ای که هر یک از طرفین استدلال‌هایی را ارائه کرده‌اند. با توجه به این که این موضوع خود یک بحث فلسفی مستقل و مفصلی است، در این نوشتار به آن پرداخته نمی‌شود.

دقیق این موضوع نیازمند به بحث‌های فلسفی در خصوص سازمان و مشخص کردن اعتباری یا حقیقی بودن آن است. با توجه به این که طرح این مباحث خود پژوهش مستقلی می‌طلبد که خارج از هدف این نوشتار است، در اینجا به همین مقدار بسنده نموده و وارد تحلیل‌های فلسفی در خصوص سازمان نمی‌شویم.<sup>۱</sup>

**مسئول عننه.** همان‌طور که ذکر شد منظور از مسئول‌عنه‌های سازمانی یعنی این که سازمان در مورد چه موضوعات و مسائلی باید پاسخگو باشد. تعیین محدوده مسئول‌عنه‌های سازمانی امری دشوار است. به نظر می‌رسد در هر سازمانی با توجه به فعالیت و ویژگی‌های آن، حیطة مسئول‌عنه‌ها می‌تواند گسترده یا محدود باشد. این گستردگی یا محدودیت هم به صورت کمی و هم کیفی می‌تواند باشد. به عبارت بهتر، ممکن است مسئول‌عنه‌های سازمان از نظر تعداد تغییر کند و یا از نظر کیفی و بعد و عمق مسئولیت متفاوت باشد. آنچه در این قسمت ذکر می‌شود مسئول‌عنه‌هایی است که تقریباً بین تمام سازمان‌ها مشترک بوده و صرف نظر از شدت مسئولیت، سازمان‌ها نسبت به آن‌ها مورد بازخواست قرار می‌گیرند:

۱. محصولات تولیدشده؛

۲. کارکنان؛

۳. مشتریان و مصرف‌کنندگان؛

۴. محیط زیست؛

۵. سازمان‌های دیگر؛

۶. آیندگان (نسل‌های آتی بشر)؛

۷. فرهنگ کشور؛

۸. ...

این عوامل را می‌توان بر اساس الگوی سیستمی دسته‌بندی کرد؛ به این صورت که برخی از موضوعات در نقش ورودی، برخی خروجی و برخی در قسمت پردازش سازمان قرار می‌گیرند. برخی از موارد نیز در محیط سیستم قرار می‌گیرند. این عوامل باید بر اساس شاخص‌هایی رتبه‌بندی و اهم و مهم آن‌ها معلوم گردد. از جمله این شاخص‌ها می‌توان به تاثیر مستقیم یا غیرمستقیم، تاثیر کوتاه مدت یا بلندمدت، تاثیر آشکار یا پنهان، تاثیر سطحی یا عمیق و ... توسط سازمان اشاره کرد.

البته باید توجه داشت که برخی از موضوعاتی که در بالا ذکر شد در یک نگاه مسئول عننه شناخته می‌شوند و در نگاه دیگر سائل. به عنوان مثال کارکنان سازمان می‌توانند به عنوان سائل

۱. برای مطالعه بیشتر در این خصوص مراجعه کنید به مسعودی‌پور (۱۳۹۱)

سازمانی محسوب شوند؛ چرا که همان طور که گفته شد در قبال تکالیفی که در برابر سازمان خود دارند، حقوقی را نیز می‌توانند از سازمان مطالبه کنند. اما همین کارکنان می‌توانند مسئول عهده واقع شوند و آن زمانی است که دستگاه‌های حکومتی بخواهد در خصوص موضوع نیروی انسانی و قوانینی که در این زمینه وجود دارد، از سازمان در خصوص کارکنانش سوال کند؛ مثلاً در خصوص بیمه کارکنان، حقوق و دستمزد آن‌ها، کیفیت محیط کار و ... . همین موضوع در مورد مصرف‌کنندگان نیز صادق است. آن‌ها در عین حال که می‌توانند سائل سازمانی باشند، می‌توانند مسئول عهده شناخته شوند. مصرف‌کنندگان می‌توانند در خصوص محصولات تولید شده و جنبه‌های مرتبط با آن (مانند قیمت، کیفیت، پشتیبانی و خدمات پس از فروش، سیستم توزیع و ...) از سازمان سوال کنند و مسئول عهده آن‌ها موضوع محصولات باشد. اما دستگاه‌های مرتبط با حقوق مصرف‌کنندگان می‌توانند با مسئول عهده قرار دادن مصرف‌کنندگان از جنبه‌های مختلف حقوق آن‌ها از سازمان سوال کنند.

**عناصر زمینه‌ای مسئولیت سازمانی.** منظور از عناصر زمینه‌ای مسئولیت سازمانی چرایی وجود چنین مسئولیتی در سازمان است که در قالب مسوِّغ سوال بیان می‌شود.

**مسوِّغ سوال.** متصف نبودن افراد به برخی از صفات باعث می‌شود به شکل منطقی و عقلانی نتوان آنان را مسئول دانست. لذا لازم است بایدهایی که افراد لازم است داشته باشند تا مسئول شناخته شوند، مشخص شود. مسوِّغ سوال مبین ویژگی‌ها و شرایطی است که فرد باید داشته باشد تا بتوان وی را مسئول دانست. این ویژگی‌ها ناظر به خود مسئول است نه موضوع مورد سوال.<sup>۱</sup> موضوعاتی که سازمان نسبت به آن‌ها مسئولیت دارد، در قسمت مسئول‌عنه‌های سازمان مورد بررسی قرار گرفتند؛ اما در این قسمت، هدف بررسی شرایطی است که مسئول باید داشته باشد تا بتوان او را نسبت به موضوعی مسئول دانست. در این قسمت هم ابتدا مسوِّغ سوال برای فرد را مطرح کرده و بعد به مسوِّغ سوال‌های سازمان پرداخته می‌شود.

**مسوِّغ سوال فرد.** شرایط لازم برای مسئول واقع شدن فردی عبارتند از:

۱. عقل: منظور از عقل، عقل معاش است که توانایی تمییز بین درست و غلط را دارد. از نگاه شرع نیز، مکلف شدن انسان به انجام تکالیف شرعی مستلزم وجود عقل در فرد است. لذا کسانی که قدرت تشخیص و تمییز خوب و بد ندارد، مسئول نمی‌تواند باشد؛
۲. بلوغ: از نگاه دینی لازم است انسان به سن بلوغ رسیده باشد تا بتوان وی را مسئول دانست؛

۱. برخی از صفات و ویژگی‌های مربوط به موضوع مورد سوال در قسمت ۴-۵ مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۳. اطلاع و آگاهی: ممکن است فردی عاقل باشد، اما نسبت به مسئولیت خویش آگاهی و علم نداشته باشد. در این صورت فرد را نمی‌توان مسئول دانست. البته به نظر می‌رسد این عدم علم به مسئولیت، زمانی قابل پذیرش است که فرد نسبت به این مساله مقصر نباشد. چرا که مسئولیت‌هایی برای افراد وجود دارند که فرد خودش باید سعی کند نسبت به آن‌ها از آگاهی لازم برخوردار باشد.

۴. قدرت و توانایی: اگر فرد قدرت و توانایی لازم برای انجام مسئولیت خویش را نداشته باشد، نمی‌توان وی را مسئول دانست. هم‌چنین لازم است تا میان میزان مسئولیت و توانایی فرد تناسب برقرار شود:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا (بقره ۲۸۶)

۵. آزادی و اختیار: ممکن است فردی قدرت و توانایی برای انجام مسئولیت داشته باشد ولی آزادی و اختیار لازم را برای اعمال این قدرت و توانایی نداشته باشد لذا مسئول شناخته نمی‌شود.

**مسوغ سوال سازمان.** اظهار نظر دقیق و جامع در خصوص شرایط مسئول واقع شدن سازمان، قطعاً نیازمند پژوهشی مستقل است؛<sup>۱</sup> با این وجود، با توجه به جمع‌بندی نظرات خبرگان این پژوهش و مطالعات کتابخانه‌ای صورت گرفته، صرفاً برای جهت‌دهی به پژوهش‌های آینده، برخی از شرایط و خصوصیات که باید در سازمان‌ها باشند تا بتوان آن‌ها را مسئول دانست به شرح زیر ذکر می‌شود:

۶. اطلاع و آگاهی: مسئولیت‌های حقوقی سازمان در قالب قوانین و مقررات تنظیم می‌شود و سازمان‌ها موظفند نسبت به انجام وظایف خویش مبادرت کنند. لذا لازم است سازمان‌ها نسبت به این دسته از مسئولیت‌های خود آگاهی لازم را کسب کنند. در خصوص مسئولیت‌های اخلاقی نیز سازمان موظف به خودآگاهی بوده و با شرط اطلاع از این مسئولیت مورد بازخواست قرار می‌گیرند.

۷. حیطة قلمرو فعالیت‌های سازمان: هر سازمانی به واسطه این که در یک حیطة مشخص فعالیت می‌کند، طبیعتاً بیشتر مسئولیت‌های آن نیز در آن حیطة تعیین می‌شود. البته لازم به توجه است که مسئولیت‌های اخلاقی سازمان می‌تواند خارج از حیطة فعالیت سازمانی پی‌گیری شود؛

۸. قدرت و توانایی: اگر چه فعل سازمان در تصدی یک امر مورد نیاز اجتماع خود دلالت بر پذیرش وجود توانایی دارد و در نتیجه نمی‌توان سازمان‌ها را به بهانه نداشتن توانایی، معاف از

۱. همان طور که اشاره نوشتار حاضر به مثابه یک هسته سخت برنامه پژوهشی در این زمینه به شمار می‌رود. لذا موضوعاتی که به صورت عمیق مورد پژوهش قرار نگرفته‌اند، می‌تواند به عنوان تحقیقاتی برای توسعه برنامه حاضر مورد مطالعه قرار بگیرند.

سوال دانست؛ اما گاهی اوقات مسئولیت‌های جدیدی برای سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شود که خارج از توانایی آن‌هاست. بنابراین به نظر می‌رسد در خصوص این مسئولیت‌ها به علت خارج بودن از توانایی‌های سازمان نمی‌توان آن‌ها را مسئول دانست؛

۹. آزادی و اختیار: به این معنی که یک نیروی خارجی، سازمان را منع از انجام مسئولیت‌ها نکند. برای مثال قوانین می‌تواند به عنوان عاملی خارجی، محدود کننده حیطه سازمان برای اعمال مسئولیت‌های خود به حساب آید.

**عناصر فرآیندی مسئولیت سازمانی.** منظور از عناصر فرآیندی، چگونگی مسئولیت سازمانی است که می‌تواند در دو حالت مورد بررسی قرار گیرد: اول این که سازمان برای بازخواست از خود در خصوص مسئولیت‌هایی که دارد چگونه عمل می‌کند. دوم چگونگی و آداب سوال کردن توسط سائل در خصوص موضوعاتی که سازمان در مورد آن‌ها مسئول شناخته می‌شود. یکی از الگوهایی که برای هر دو شکل آداب سوال کردن می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد، الگوی معروف در خصوص محاسبه نفس است که عبارت است از:

۱. مشارطه: شرط برای انجام و پاسخگویی به مسائل؛

۲. مراقبه: مراقبت از مسئولیت خود در قالب امانت؛

۳. محاسبه: حسابرسی خود، سازمان، جامعه در قبال مسئولیت؛

۴. مواخذه: در صورت سرپیچی؛

۵. شکر: در صورت انجام درست مسئولیت که منجر به تحسین و تشویق می‌شود.

فرآیند سوال کردن با مشارطه آغاز می‌شود که در آن مسئول از مسئولیت‌های خویش آگاه شده و متعهد به انجام آن می‌شود. سازمان در طی فعالیت‌های خویش باید مدام عمل به مسئولیت‌های خود را زیر نظر گرفته و مراقبت لازم از انجام تکالیف خود را به عمل آورد. در نهایت می‌توان دوره‌هایی برای محاسبه میزان عمل سازمان به مسئولیت خویش در نظر گرفت که این موضوع نیز می‌تواند توسط خود سازمان یا سائلان دیگری انجام شود. در صورت عدم عمل مناسب به مسئولیت و تکلیف، سازمان مواخذه شده و متعهد به جبران خسارت می‌گردد و اگر عمل سازمان قابل قبول باشد منجر به تحسین و تشویق خواهد شد. لازم به ذکر است که تنبیه و پاداش می‌تواند به صورت مادی، معنوی یا اخروی باشد. پاداش‌های اخروی ناظر به آخرت بوده که جلوه‌ای در جهان مادی ممکن است پیدا نکند. اما پاداش و تنبیه‌های مادی و معنوی ناظر به جهان مادی است. منظور از پاداش یا تنبیه معنوی احساس رضایت یا عدم رضایتی است که به واسطه انجام وظیفه یا کوتاهی در آن برای سازمان حاصل می‌شود.



سایر نکات در خصوص مسئولیت سازمانی. در این قسمت برخی از نکات جزئی و تکمیل‌کننده که در بحث مسئولیت سازمانی قابل طرح است، ذکر می‌شود. همان‌طور که در نمودار ۶ مشخص است از سه جنبه دیگر می‌توان مباحثی برای شناخت دقیق‌تر مفهوم سازمانی از نگاه اسلامی مطرح کرد. این موضوعات را می‌توان ناظر به ویژگی‌ها و صفاتی که در مورد موضوعاتی که سازمان نسبت به آن‌ها مسئولیت دارد مطرح می‌شود.

جنبه اول بررسی مسئولیت سازمانی از نظر زمان است. آیا سازمان‌ها تنها نسبت به زمان حال مسئولند یا این که در مورد گذشته و آینده می‌توان آن‌ها را مسئول دانست؟ به عبارت دیگر بررسی مسئولیت سازمانی در بعد زمان چگونه است؟ مورد دوم که در اینجا مورد بررسی قرار می‌گیرد نحوه اثرگذاری فعالیت‌ها می‌تواند روی مسئولیت سازمانی اثرگذار باشد؟ به عبارت دیگر آیا سازمان تنها در خصوص موضوعاتی که پیامدهای مستقیم در مورد آن‌ها وجود دارد مسئول شناخته می‌شود یا این که در مورد موضوعاتی که پیامدهای غیرمستقیم دارند نیز مسئول شناخته می‌شود؟ در نهایت این که آیا مسئولیت سازمانی تنها معطوف به موضوعاتی است که در رابطه مستقیم با فعالیت سازمانی است یا موضوعات غیرمستقیم را نیز شامل می‌شود؟



نمودار ۶. سایر نکات در خصوص مسئولیت سازمانی

از نظر زمان، تفاوتی میان مسئولیت‌های ناظر به آینده و مسئولیت‌های ناظر به گذشته وجود ندارد. «حوزه و قلمرو مسئولیت، منحصر به آثار افعال آینده نیست؛ بلکه افعال و پیامدهای معطوف به گذشته را نیز شامل می‌شود. به همین دلیل است که مسئولیت را در یک اعتبار به دو قسم تقسیم می‌کنند: مسئولیت مربوط به گذشته و مسئولیت مربوط به آینده. مسئولیت مربوط به

گذشته یعنی مسئولیتی که پس از وقوع فعل متوجه فاعل است. داشتن مسئولیت مربوط به آینده نسبت به چیزی، یعنی داشتن نوعی وظیفه یا الزام که تحقق خارجی آن چیز را تضمین می‌کند.» (مصباح یزدی، ۱۳۸۲ الف، ص ۱۲۲) به عنوان مثال اگر گفته می‌شود غریق نجات، مسئول جان افراد درون استخر است، این مسئولیت ناظر به آینده است؛ یعنی اگر اتفاقی افتاد و کسی در حال غرق شدن بود، غریق نجات باید به کمک او بشتابد. اما اگر گفته شود که مسئولیت مرگ این شناگر، غریق نجات است، یعنی غریق نجات به درستی به وظیفه خود که می‌بایست در گذشته عمل می‌کرده است، نکرده و در اثر سهل‌انگاری او چنین اتفاق افتاده است؛ لذا او مسئولیتی ناظر به فعل گذشته خود دارد.

از نظر پیامد و اثرگذاری «بحث مسئولیت اخلاقی، منحصر به افعال مستقیم انسان نیست؛ بلکه درباره پیامدهای غیرمستقیم و ناخواسته کارهای او نیز قابل طرح است.» (مصباح یزدی، ۱۳۸۲ الف، ص ۱۲۱) لذا سازمان‌ها به این بهانه که مشکل به وجود آمده ناشی از فعالیت مستقیم آن‌ها نیست، نمی‌توانند از مسئولیت نسبت به آن‌ها شانه خالی کنند. در خصوص مسئولیت‌های مرتبط یا غیرمرتبط با فعالیت سازمان می‌توان به موضوع کمک به قشر آسیب‌پذیر جامعه اشاره کرد. برخی از شرکت‌ها ممکن است خودشان را نسبت به این افراد مسئول بدانند و قسمتی از درآمد شرکت خود را صرف بهبود آن‌ها کنند هر چند که در حیطه فعالیت‌های آن‌ها نباشد؛ مثلاً شرکت ساختمان‌سازی قسمتی از درآمد خود را صرف کمک به بیماری‌های خاص می‌کند.

## ۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

به طور کلی می‌توان نسبت میان موضوعات و مسائل علوم انسانی اسلامی و علوم انسانی متعارف را عموم و خصوص من وجه دانست. در این صورت روشن است که هر موضوع یا مسئله‌ای از منظر اسلامی به رسمیت شمرده نمی‌شود تا مورد تحقیق و پژوهش قرار گیرد. اما موضوعاتی که در ناحیه اشتراک قرار می‌گیرند باید با دقت مورد مذاقه واقع شوند تا روشن شود که آیا پاسخی که علوم انسانی متعارف عرضه می‌کند، از منظر اسلامی نیز مقبول و مورد پذیرش است.

یکی از موضوعات مهمی که اخیراً در مدیریت متعارف مورد توجه جدی قرار گرفته است مسئولیت اجتماعی سازمان‌هاست. در این نوشتار به جای اتخاذ رویکرد غالب و البته حداقلی در حوزه مطالعات علوم انسانی اسلامی که سعی می‌کند برای گزاره‌های موجود در ادبیات متعارف، شواهدی برای تایید از آموزه‌های دینی ارائه کند، سعی شده است تنها اصل موضوع از ادبیات متعارف گرفته و بدون بازخوانی تحقیقات علوم انسانی متعارف، نگاه اسلامی به آن تبیین شود. برای این مهم علاوه بر مطالعه کتابخانه‌ای و تفکر عمیق بر روی چهارچوب مفهومی اولیه، با

مراجعه به خبرگان حوزه میان‌رشته‌ای معارف اسلامی و مدیریت، مدل مفهومی اولیه به آن‌ها عرضه شده تا ضمن اعتباریابی و تایید گزاره‌ها، جمع‌بندی نهایی از مبانی مسئولیت سازمانی از نگاه اسلامی ارائه گردد.

مسئولیت سازمانی مفهومی است عام‌تر از مفهوم مسئولیت اجتماعی سازمان که در ادبیات غرب متداول است. چهارچوب مفهومی بدست آمده از سه بعد اصلی تشکیل شده است که عبارت است از:

۱. عناصر محتوایی که به بررسی چیستی مسئولیت سازمانی می‌پردازند؛
۲. عناصر زمینه‌ای که به بررسی چرایی مسئولیت سازمانی می‌پردازند؛
۳. عناصر فرآیندی که به چگونگی انجام مسئولیت سازمانی می‌پردازند.

در بعد اول خداوند به عنوان تنها سائل حقیقی معرفی شد و اعتبار سایر سائلان تنها اگر در راستا و در طول این سائل قرار بگیرند به رسمیت شمرده خواهد شد. در ادامه به این سوال پرداخته شد که چه کسانی مسئول هستند و آیا سازمان می‌تواند مسئول واقع شود؟ برای پاسخ به این سوال، مسئول بودن فرد و جامعه مورد بررسی قرار گرفت و در نهایت دلایلی برای مسئول بودن سازمان ارائه شد. در عناصر محتوایی به مسئول عنه‌های سازمان چیزها یا کسانی که باید پاسخگو باشد، پرداخته شد. در آخرین بحث در بعد اول انواع مسئولیت‌های سازمانی مورد تحلیل قرار گرفتند که بر اساس دو شاخص شرط بودن یا نبودن نیت الهی و داشتن یا نداشتن ضمانت اجرایی به چهار دسته تقسیم شدند: مسئولیت‌های قانونی، مسئولیت‌های شهروندی-عرفی، مسئولیت‌های حقوقی و مسئولیت‌های اخلاقی شناخته شدند. یکی از وجوه تمایز میان نگاه اسلامی و متعارف که قابل توجه است عدم توجه به الهی بودن عمل در تفکر مادی و غربی است. در واقع آنچه که از سازمان‌ها توقع می‌رود عمل به وظایف و مسئولیت‌های خود است، اما این که نیت آن‌ها الهی است یا خیر مورد تاکید قرار نمی‌گیرد. اما در نگاه اسلامی عمل علاوه بر ظاهر و لزوم حسن فعلی، باید حسن فاعلی نیز داشته باشد.<sup>۱</sup>

در تحلیل بعد زمینه‌ای این سوال اساسی مطرح شد که چه ویژگی‌ها و صفاتی باید در سازمان‌ها باشد تا بتوان آن‌ها را مسئول دانست. در پاسخ به این سوال اطلاع و آگاهی، حیطة قلمرو فعالیت‌های سازمان، قدرت و توانایی و آزادی و اختیار سازمان‌ها به عنوان ویژگی‌های لازم برای این امر برشمرده شده‌اند. در نهایت در بعد عناصر فرآیندی چگونگی و آداب سوال کردن

۱. باید توجه داشت که دقیقه فوق به معنای آن نیست که باید به این بررسی نیت سازمانی پرداخت؛ بلکه هدف از طرح این نکته این است که از نظر اسلامی تنها انجام مسئولیت بدون نیت الهی کافی نیست و عملی که بدون نیت الهی انجام شود نمی‌تواند آن گونه که لازم است در مسیر کمال، انسان را ببرد.

مطرح شد که الگوی محاسبه نفس که از گام‌های مشارطه، مراقبه، محاسبه، مواخذه و شکر تشکیل می‌شود، به عنوان الگویی کاربردی در این خصوص نیز معرفی شد. در نهایت در بیان سایر نکات در مورد مسئولیت سازمانی بیان شد که مسئولیت‌های سازمانی هم مسئولیت‌های حال، هم گذشته و هم آینده را شامل می‌شود. هم چنین از نظر اثرگذاری شامل مسئولیت‌هایی که پیامدهای مستقیم و پیامد غیر مستقیم از خود دارند را نیز در بر می‌گیرد. در خصوص رابطه با فعالیت‌های سازمانی نیز باید گفت که حتی افعالی که در رابطه غیرمستقیم سازمان نیز باشند، جزء حیطه مسئولیت‌های سازمان نیز به شمار می‌روند.



## منابع

۱. قرآن کریم.
۲. الوانی، سیدمهدی و قاسمی، احمدرضا (۱۳۷۷). *مدیریت و مسئولیت‌های اجتماعی سازمان*. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
۳. پرویز زاهد، احمد پروایز، (بی‌تا)، دیدگاه اسلام در مورد مشکل سازمان‌ها در انجام مسئولیت اجتماعی، ترجمه شیخیان جعفر و رضوی الهه سادات، *پژوهشنامه مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها* (شماره ۴). مرکز تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام، ۱۴۶-۱۲۳.
۴. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۷۳). *شریعت در آینه معرفت*. قم: مرکز نشر فرهنگی رجاء، چاپ دوم.
۵. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۴). *حق و تکلیف در اسلام*. قم: اسراء، چاپ اول.
۶. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۶). *منزلت عقل در هندسه معرفت دینی*. قم: اسراء، چاپ اول.
۷. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۸). *شکوفایی عقل در پرتو نهضت حسینی*. قم: اسراء، چاپ هفتم.
۸. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۵). *جامعه در قرآن* (تفسیر موضوعی قرآن کریم). قم: اسراء، چاپ دوم.
۹. خوش طینت، محسن و قانون، زهرا (۱۳۸۵). *مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها*. حسابدار، سال بیست و یکم، شماره ۱۷۵، ۶۰-۵۳.
۱۰. دادگر، یدالله (۱۳۸۵). *اخلاق بازرگانی و کسب‌وکار* (از منظر اقتصاد و اقتصاد اسلامی). *فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی*، شماره ۳۸، ۱۲۰-۸۷.
۱۱. دفت، ریچارد ال (۱۳۸۹). *مبانی تئوری و طراحی سازمان*، علی پارسائیان و سید محمد/عربی. تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ ششم.
۱۲. رابینز، استیفن، (۱۳۸۹). *تئوری سازمان (ساختار و طرح سازمانی)*. ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران: انتشارات صفار، چاپ سی و یکم.
۱۳. رویایی، رمضانعلی و مهردادوست، حسین (۱۳۸۸). *بررسی نقش مدیران فرهنگی در ارتقای مسئولیت اجتماعی*. *پژوهش نامه علوم اجتماعی*، سال سوم، شماره سوم، ۴۳-۵۹.
۱۴. صالحی امیری سیدرضا و مطهری نژاد سیدمجید، (بی‌تا)، *ارتقای مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها با رویکرد اسلامی*. *پژوهشنامه مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها*، شماره ۳، مرکز تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام، ۴۹-۹.
۱۵. طباطبایی، محمد حسین (۱۳۷۴). *تفسیر المیزان*. ترجمه سید محمد باقر موسوی همدانی، قم: دفتر انتشارات اسلامی جامعه‌ی مدرسین حوزه علمیه قم.
۱۶. فرامرزق‌رامکی احد (۱۳۸۵). *اخلاق حرفه‌ای*. تهران: نشر مجنون، چاپ سوم.
۱۷. قربانی، محمد، زندی، محمد مهدی و حصار، رضا، (۱۳۸۴). *اخلاق و مسئولیت اجتماعی مدیران*. *فصلنامه مدیریت فرد*، سال سوم، شماره ۱۱ و ۱۲، صص ۹۱-۷۹.
۱۸. قرائتی، محسن (۱۳۸۳). *تفسیر نور*. تهران: مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن.
۱۹. گنجعلی اسدالله و پارسازاده احمد (۱۳۹۰). *مدل لاکاتوش- کوهن، به مثابه مدلی روش‌شناختی جهت نظریه‌پردازی در مدیریت اسلامی*. *اندیشه مدیریت راهبردی*، سال پنجم، شماره دوم، ۲۲۰-۱۹۹.

۲۰. محمدی گیلانی، محمد (۱۳۸۵). *قرآن و سنن الهی در اجتماع بشر*. نشر سایه، چاپ دوم.
۲۱. مسعودی‌پور، سعید (۱۳۹۱). *تبیین جایگاه سنت رزق و اعتقاد به آن در کسب‌وکار از منظر قرآن کریم با تاکید بر تفسیر المیزان*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه امام صادق علیه السلام.
۲۲. مصباح یزدی، محمدتقی (الف ۱۳۸۲). *فلسفه اخلاق*، تهران: شرکت چاپ و نشر بین الملل، چاپ دوم.
۲۳. مصباح یزدی محمدتقی (ب ۱۳۸۲). *نظریه حقوقی اسلام*. ج ۲، تدوین و نگارش محمد مهدی کریمی نیا، قم: انتشارات موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، چاپ دوم.
۲۴. مطهری، مرتضی (۱۳۸۵). *جامعه و تاریخ*. قم: انتشارات صدرا، چاپ هجدهم.
۲۵. مطهری، مرتضی (۱۳۷۰). *ولاء و ولایت‌ها*. قم: انتشارات صدرا، چاپ ششم.
۲۶. مطهری، مرتضی (۱۳۸۴). *مجموعه آثار استاد شهید مطهری (۲)*. قم: انتشارات صدرا، چاپ دوازدهم.
۲۷. مطهری، مرتضی (۱۳۶۳). *تقلدی بر مارکسیسم*. قم: انتشارات صدرا، چاپ اول.
۲۸. مهدوی کنی، صدیقه، (۱۳۸۸). *ساختار گزاره های اخلاقی قرآن (رویکردی معناشناختی)*. تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق علیه السلام، چاپ اول.
۲۹. نیکومرام هاشم و فیض آبادی بهنام، (بی‌تا)، *مسئولیت اجتماعی از منظر اسلام*. پژوهشنامه *مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها*. شماره ۳، مرکز تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام، ۸۶-۶۹.
۳۰. نیکومرام هاشم و محمدیان ساروی محسن، (بی‌تا)، *نقش مدیران در ارتقاء مسئولیت اجتماعی از دیدگاه اسلام*. پژوهشنامه *مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها*، شماره ۲، مرکز تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام، ص ۱۵۵-۱۲۵.
۳۱. هانگر، جی دیوید و ویلن، توماس ال (۱۳۸۹). *مبانی مدیریت استراتژیک*. ترجمه سید محمد اعرابی و حمیدرضا رضوانی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.