

مؤلفه‌های مؤثر بر تدوین الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت در حوزه مطالعات سازمانی

نویسندگان: ولی‌الله نقی‌پورفر^۱

محمود جعفرپور^۲

تاریخ دریافت: ۹۰/۸/۲۶

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۰/۱۰/۹

فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال چهاردهم، شماره ۵۳، زمستان ۱۳۹۰

چکیده

بی‌شک تدوین الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، نیازمند در نظر گرفتن مؤلفه‌هایی است که بدون توجه به آنها، فرایند تدوین الگو به نتیجه مطلوب نخواهد رسید. این مقاله به مؤلفه‌های مؤثر بر تدوین الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت در حوزه مطالعات سازمانی پرداخته است. نخستین مؤلفه، «بازتعریف مفاهیم سازمانی» است؛ زیرا در دانش سازمانی مورد نیاز کشور در چارچوب الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، نه مهندسی مجدد مفاهیم غربی به حل مسائل سازمانهای کشور کمک خواهد کرد و نه مهندسی معکوس. لذا ضروری است بسیاری از مفاهیم در حوزه‌های مختلف مطالعات سازمان و مدیریت، از جمله: حوزه ساختار و طراحی سازمان، مدیریت منابع انسانی و مدیریت رفتار سازمانی، بازتعریف شوند. دومین مؤلفه، «تبیین اصول مدیریت اسلامی در سازمان» است. مدیریت اسلامی با توجه به اهداف، مأموریتها و رسالت اصلی خود، تفاوت‌هایی با سایر انواع مدیریت دارد و از این رو، تبیین اصول آن در الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت کاملاً ضروری است. سومین مؤلفه مورد مطالعه نیز «مدیریت فرهنگ کار و سازمان» است. در این مؤلفه بر این مهم تأکید شده که اسلامی بودن در مطالعات فرهنگ سازمانی، تأکید بر فرهنگ کار است و از این رو، به تبیین جایگاه و نسبت آن با الگوی پیشرفت، پرداخته شده است.

واژگان کلیدی:

الگو، پیشرفت، الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، مؤلفه، مدیریت، سازمان.

۱. استادیار علوم و حدیث دانشگاه قم.

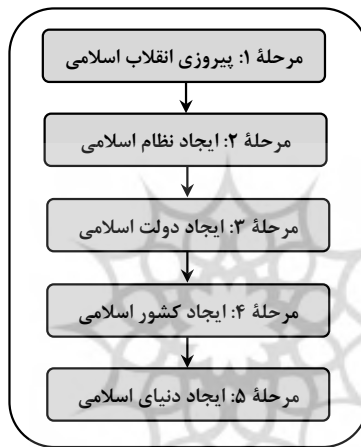
۲. دانشجوی دکتری مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی (ره). Mahmoudjafarpour@yahoo.com



مقدمه

مطالعات نشان می‌دهد که برای دستیابی به پیشرفت و توسعه در کشورهای توسعه‌یافته، سازوکارهای خاصی تعریف شده؛ اما از آنجا که این سازوکارها بر اساس مبانی ارزشی و معرفتی خاصی استوار شده است، نمی‌توانند برای سایر کشورها از جمله کشورمان، به عنوان الگو مورد استفاده قرار گیرند. بر این اساس، مطرح شدن پیشرفت در قالب الگویی چون «الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت»، مدتی است که به یکی از دغدغه‌های مهم حوزه و دانشگاه تبدیل شده است.

در عین حال، مقام معظم رهبری، فرایند تحقق اهداف انقلاب اسلامی را گرچه بسیار دشوار و پیچیده، اما دست‌یافتنی می‌داند. از نظر ایشان، فرایند تحقق اهداف انقلاب اسلامی از پنج مرحله کلیدی تشکیل شده است (شکل ۱). (تولایی، ۱۳۸۳)



شکل ۱: فرایند تحقق اهداف انقلاب اسلامی

در میان مراحل ذکر شده، مراحل سوم و چهارم در فرایند تحقق سند چشم‌انداز بیست ساله قرار دارند. بر این اساس، دهه پیش رو (دهه ۹۰) که دهه پیشرفت و عدالت نامیده شده، یکی از دهه‌های بسیار حساس کشور است؛ زیرا اگر طی آن، کشور به اهداف سند چشم‌انداز دست نیابد، به طور قطع، در فرایند تحقق اهداف انقلاب اسلامی چالش‌هایی ایجاد خواهد شد. لذا مسئله‌ای که به ذهن متبادر می‌شود آن است که چه باید کرد؟ قاعدتاً برای تحقق این مهم، الگوی پیشرفت متناسب با سند چشم‌انداز که مبتنی بر فرهنگ بومی اسلامی - ایرانی است، باید طراحی شود (همان). این چارچوب، همان گونه که اشاره شد، تحت عنوان الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت معرفی و شناخته شده که به طور طبیعی، دست یافتن به چنین الگویی، نیازمند تبیین اجزا و رعایت اقتضائات و الزاماتی است.

از سوی دیگر، سازمانها نیز در الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، از جایگاه بی‌بدیلی برخوردارند؛ زیرا یکی از کانونهای اصلی تحقق اهداف مورد انتظار الگو محسوب می‌شوند. اما سؤالی که به ذهن متبادر می‌شود این است که آیا سازمان در الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، باید از شرایط خاصی برخوردار باشد یا آنکه تفاوتی با سازمان در معنای رایج و



مصطلح کلاسیک آن ندارد؟ از سوی دیگر، همراه با تبیین جایگاه سازمان در الگو، ضروری است جایگاه مدیر و مدیریت نیز در الگو تبیین شود؛ اینکه در یک سازمان تبیین شده در الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، مدیر کیست و چه ویژگی‌هایی باید داشته باشد. از این رو، در مقاله حاضر تلاش شده است تا مؤلفه‌های مؤثر بر تدوین الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت در حوزه مطالعات سازمانی مورد توجه و مطالعه قرار گیرد.

الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت؛ معنا و مفهوم

واقعیت آن است که هدف از الگوسازی، توصیف و ارائه گزارشی از وضع موجود نیست؛ بلکه مراد و مقصود از الگوسازی، گذار از وضعیت موجود به وضعیت مطلوب است. الگو زمانی مطرح می‌شود که افراد به دنبال راهی برای دستیابی به وضعیت مطلوب باشند؛ اینجاست که همواره گروه و اندیشه‌های مختلف سعی می‌کنند با تصویرسازی‌هایی از وضعیت مطلوب، وضعیتی را بر اساس مفاهیم ارزشی ترسیم کنند که انگیزه حرکت به آن سمت میان مخاطبان ایجاد شود. بنابر این، هر الگویی که مطرح می‌شود، ناظر به گذار از وضعیت موجود به وضعیت مطلوب است. به همین سبب، داشتن یک آرمان و مطلوب، امری ضروری برای الگوست (هادوی تهرانی، ۱۳۹۰، ص ۱۵). بر این اساس، می‌توان چنین نتیجه گرفت که در الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت نیز دست یافتن به ایده‌آلها و آرمانهایی مورد توجه است و در واقع؛ این الگو، نرم‌افزار و منطق اداره جامعه است. (پیروزمند، ۱۳۹۰، ص ۱۳۴)

سه رکن کلیدی این الگو: «پیشرفت»، «اسلامی بودن» و «ایرانی بودن» است. در این الگو بر خلاف تمامی الگوهای توسعه، از پیشرفت به جای توسعه استفاده شده است. پیشرفت به معنای رشد تدریجی سطح و کیفیت زندگی در عرصه مادی و معنوی انسانی است. بر این اساس، مراد از پیشرفت، تحوّل متکامل است؛ به طوری که استعدادهای فردی و جمعی پویا شود. لذا پیشرفت عبارت است از حرکت اجتماعی از وضعیتی، با اراده و آگاهی مردم آن اجتماع، به سوی حالت و وضعیتی بهتر که رسیدن به آن وضعیت از اهداف و آمال آن مردم است. (زیبایی، ۱۳۹۰، ص ۲۴۹)

از سوی دیگر، الگوی پیشرفت ارائه شده، ظرفی دارد و آن، اسلامی و ایرانی بودن آن است. این ظرف اسلامی و ایرانی، از هم جدا نیست؛ اسلام به ایرانی هویت بخشیده و ایرانی نیز موجبات گسترش اسلام را فراهم کرده است (حصیرچی و نیاوند، ۱۳۹۰، ص ۷۲). بر این اساس، مطابق اقتضای قید اسلامی بودن، لازم است مفاهیم، شاخصها و اساساً هر چیزی که در معرفی پیشرفت دخیل است، ناظر به تعریفی اسلامی از پیشرفت باشد و بر مبانی نظری، فلسفی و انسان‌شناختی اسلام مبتنی شده باشد؛ چه آنکه نمی‌توان تعریفی از پیشرفت ارائه داد که در عین برخوردار نبودن از مبانی فلسفی اسلامی، پیشرفت اسلامی تلقی شود (عرب، ۱۳۹۰، ص ۱۹۱). بنابر این، دلیل مقدم بودن واژه اسلامی بر واژه ایرانی در این الگو نیز چنین قابل تبیین است. از این رو، نخستین نکته قابل توجه در تدوین و تبیین شاخصهای الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، آن است که شاخصهای ارائه شده باید اسلامی باشند؛ یعنی باید برخاسته از مفاهیم اسلامی باشند که این مفاهیم وابسته به شرایط، زمان و مکان نیستند. (هادوی تهرانی، ۱۳۹۰، ص ۹)

قید ایرانی بودن نیز ناظر به این است که باید در زمینه پیشرفت؛ شرایط، زمان و مکان را

1. Progress
2. Development



در نظر گرفت. به عبارت دیگر؛ اسلام خود کامل است، ولی از آنجا که در مقطع معینی این الگو اجرا می‌شود، باید ویژگی‌های زمانی، مکانی و ظرف تحقق آن به دقت لحاظ شود (همان، ص ۱۳). همچنین باید توجه داشت از آنجا که اسلام در اختیار ملت‌های گوناگون و متعددی قرار داشته و هر کدام از آن ملتها بر اساس ظرفیتهای خاص فرهنگی، اجتماعی و سیاسی خود به آن عمل کرده‌اند، طبیعی است که الگوهای متعددی هنگام عینی‌سازی و عملیاتی کردن آموزه‌های اسلام شکل گیرد. بر این اساس، هر جامعه‌ای متناسب با ظرفیتهای فرهنگی خاص خود، الگویی را خلق و مورد عمل قرار داده است و چه بسا رونویسی از دیگران، بدون توجه به شرایط و ظرفیتهای فرهنگی خود، در عمل منجر به نتایج معکوس شود. لذا باید در کشور، متناسب با شرایط و مقتضیات فرهنگی، الگویی از پیشرفت را پیشنهاد کرد که از بالاترین میزان همسویی و هماهنگی با تعالیم و آموزه‌های اسلامی برخوردار باشد. در عین حال، قید ایرانی بودن، ناظر به این مهم نیز است که طراح الگو به وسیله متفکران ایرانی و با توجه به مصالح و منافع کشور انجام می‌شود و الگویی کاملاً ایرانی و متناسب با بوم ماست. (حصیری و نیوند، ۱۳۹۰، ص ۷۴)

از سوی دیگر و همان طور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود، الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، چهار عرصه اصلی دارد که مقام معظم رهبری به تبیین آنها پرداخته‌اند. عرصه تفکر، علم، معنویت و زندگی، عرصه‌های اصلی الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت را تشکیل می‌دهند. (همان، ص ۶۳)



شکل ۲: عرصه‌های مختلف الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت

الزامات و مؤلفه‌های الگوی پیشرفت

ایجاد و استمرار یک الگوی پیشرفت در جهان امروز، وامدار تأمل جدی و مستمر در مبانی آن است (مشکات، ۱۳۹۰، ص ۲۰۷). از این رو، الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت نیز همچون بسیاری از الگوهای دیگر، از الزامات و مؤلفه‌هایی برخوردار است که توجه به آنها برای تحقق بهینه الگو کاملاً ضروری است. این الزامات و مؤلفه‌ها در حوزه مطالعات سازمانی، در ادامه مورد مطالعه قرار می‌گیرد.

۱. بازتعریف مفاهیم سازمانی

تعریف^۱ به جمله‌ای گفته می‌شود که برای روشن شدن معنی و مفهوم یک کلمه بیان می‌شود. تجزیه و تحلیل یک مفهوم و به عبارتی؛ مجموعه تصوّرات معلومی که موجب کشف تصوّر مجهولی شود نیز «تعریف» محسوب می‌شود. مفهوم^۲ نیز قطعاتی است که ساختمان نظریه به وسیله آنها ساخته می‌شود (دلاور، ۱۳۸۹، ص ۵۲). از این رو، نخستین مرحله هر تحقیق علمی که در نهایت می‌تواند به توسعه دانش منجر شود، تشخیص مفاهیم، از جمله مفاهیم نظری و مفاهیم تجربی است؛ چرا که مفاهیم نظری ابزار تفکر و مفاهیم تجربی به آزمون تفکر می‌پردازند.

با توجه به نقش مفاهیم و تعاریف مربوط به آنها در شکل‌گیری مطالعات مربوط به سازمان و دانش سازمانی، به نظر می‌رسد بسیاری از مفاهیم مورد استفاده در این حوزه، نیازمند تعریف مجدد یا بازتعریف^۳ خواهند بود؛ چرا که هر واژه، ظرفی است برای مظلوف خود و بر این اساس، محتوای خاص خود را ارائه می‌کند. لذا در صورت نیاز به کاربرد مفاهیمی که خاستگاه آنها تفکری خاص است، نیازمند آنیم که واژه مورد نظر را به دقت تحلیل و بررسی کرده، نسبتهای فرهنگی و اجتماعی آن را با جامعه، مطالعه و ارزیابی کنیم. این تحلیل، تناسب ظرف و مظلوف را در فرهنگ بومی کشور که همانا فرهنگ اسلامی - ایرانی است، تبیین خواهد کرد. بر این مهم تأکید می‌شود که مقصود از انجام این کار، مهندسی معکوس^۴ و مهندسی مجدد^۵ مفاهیم نیست؛ هر چند آنچه تاکنون در مقام برخورد و مواجهه با مفاهیم ارائه شده از سوی تمدن غربی در کشور صورت گرفته، چیزی بیش از مهندسی معکوس و مهندسی مجدد نبوده است. در عین حال، تأکید می‌شود که این تأثیرگذاری در علوم انسانی و حوزه مطالعات سازمانی، بسیار بیش از سایر حوزه‌ها از جمله علوم مهندسی و ... بوده است. در نتیجه، مدیر پرورش‌یافته با تفکرات غیر بومی (غیر اسلامی - غیر ایرانی)، عنان و هدایت تعدادی از انسانها را در اجتماعی به نام سازمان^۶ در اختیار گرفته، با به اجرا درآوردن و پیاده‌سازی تفکرات خود، تلاشهایی برای حل مسائل کارکنان و مردم جامعه کرده است. بنابر این، مشاهده می‌شود که بسیاری از مفاهیم و واژه‌های مورد استفاده در حوزه مطالعات سازمان، نه برخاسته از متن و بطن سازمانهای بومی (اسلامی - ایرانی)، بلکه ناشی از مهندسی معکوس و مهندسی مجدد آنها بوده؛ که در این راه از ابزاری به نام ترجمه^۷ بهره برده شده است. در عین حال، بر این مهم نیز تأکید می‌شود که در مقام ارزیابی و مقایسه این دو، به نظر می‌رسد مخاطرات مهندسی معکوس در حوزه مطالعات سازمان، به مراتب بیش از مهندسی مجدد است؛ چرا که در مهندسی مجدد، بر این مهم تأکید می‌شود که «اگر می‌توانستیم همه چیز را از ابتدا آغاز کنیم، کارها چگونه انجام می‌گرفت» (رابینز، ۱۳۸۸، ص ۱۶۱). مهندسی مجدد؛ یعنی آغازی دوباره، دگرگون‌سازی و طرح نو در انداختن (ابلسکی، ۱۳۸۴، ص ۳). بر این اساس، مهندسی مجدد یک مفهوم نیز به این موضوع اشاره دارد که اگر می‌توانستیم یک مفهوم را از ابتدا تعریف کنیم، چه تعریفی از آن ارائه می‌شد. لذا فرض بر این خواهد بود که

1. Definition
2. Concept
3. Re-definition
4. Reverse Engineering
5. Re- Engineering
6. Organization
7. Translate



اصل مفهوم، پذیرفته شده و فقط در تعریف ارائه شده است، بازنگری صورت خواهد گرفت. به عبارت دیگر؛ در مهندسی مجدد مفاهیم در حوزه مطالعات سازمانی، صرفاً به تعریف و تشریح چستی^۱ مفاهیم پرداخته شده و به ندرت جزئیات چگونگی^۲ آنها مورد اشاره قرار است. بر این مهم تأکید می‌شود که مهندسی مجدد به خودی خود، منفی و خالی از حُسن نیست. چه بسا بهره‌گیری از این روش در علوم دقیق، علوم مهندسی و حوزه‌هایی از مطالعات سازمانی که جنبه فنی بر آنها حاکم است، ثمرات بسیاری را برای کشور به ارمغان آورده است. تأکید مقام معظم رهبری مبنی بر استفاده از علم و دانش سایر ملل نیز مؤید همین نکته است. ایشان در این خصوص می‌فرمایند:

«اینکه ما می‌گوییم ایرانی یا اسلامی، مطلقاً به این معنا نیست که ما از دستاوردهای دیگران استفاده نخواهیم کرد؛ نه، ما برای به دست آوردن علم، هیچ محدودیتی برای خودمان قائل نیستیم. هر جایی که علم وجود دارد، معرفت درست وجود دارد، تجربه صحیح وجود دارد، به سراغ آن خواهیم رفت؛ منتها چشم بسته و کورکورانه چیزی را از جایی نخواهیم گرفت. از همه آنچه که در دنیای معرفت وجود دارد و می‌شود از آن استفاده کرد، استفاده خواهیم کرد.» (خامنه‌ای، ۱۳۸۹)

از سوی دیگر، گاه در مطالعات سازمانی انجام شده در کشور، مهندسی معکوس مفاهیم صورت گرفته است. روش مهندسی معکوس برای کشورهای در حال توسعه یا عقب‌مانده، به عنوان روشی بسیار مناسب برای دسترسی به فناوری و توسعه محسوب می‌شود. این کشورها که در موارد بسیاری، از نظر فناوری در سطح پایینی قرار دارند، در کنار روشها و سیاستهای دریافت دانش، مهندسی معکوس را مناسب‌ترین روش دسترسی به فناوری تشخیص داده، سعی می‌کنند با استفاده از روش مهندسی معکوس، اطلاعات و دانش فنی محصولات موجود، سازوکار عملکرد و اطلاعات مهم دیگر را بازیابی کرده، در کنار استفاده از روشهای مهندسی مستقیم^۳، نسبت به تولید محصولات مورد نظر اقدام کنند. کاربرد این روش به حدی است که گفته می‌شود حدود ۹۰ درصد محصولات تولیدی جهان با روش مهندسی معکوس تولید می‌شود (باقری نوع‌پرست، ۱۳۸۲، ص ۲۶). در حوزه علوم انسانی و به تبع آن مطالعات سازمانی که واحد مطالعه، انسان است نیز این اتفاق رخ داده و مهندسی معکوس در مورد بسیاری از مفاهیم این حوزه انجام شده است. بدین معنا که «مفهوم» ارائه شده در ادبیات علمی غرب، ضمن ترجمه به صورت واژه‌ای خام وارد ادبیات علمی دانش سازمانی کشور شده است. حال آنکه تولد مفهوم مورد نظر در مبداء، نتیجه تجربه یا تجاربی بوده است. در واقع؛ آن مفهوم در بستری از شرایط فرهنگی و اجتماعی متولد شده و رشد یافته، اما ورود آن به دایره واژگانی کشور اساساً چرخه^۴ ناقصی را طی کرده است.

به عنوان مثال، در بخش قابل توجهی از پایان‌نامه‌هایی که توسط مراکز دانشگاهی در حوزه مطالعات سازمانی انجام می‌شود، مسائل و موضوعات تحقیقی با مراجعه به بانکهای اطلاعاتی که اغلب انگلیسی‌اند، انتخاب و پس از ترجمه، طرح پیشنهادی تحقیق^۵ به رشته تحریر درمی‌آید. نتیجه انجام چنین پژوهشهایی معمولاً از دو حالت خارج نیست: در حالت

1. What
2. How
3. Forward Engineering
4. Cycle
5. Proposal



اول، محقق به مهندسی معکوس مقاله منتشر شده در مجله مبده پرداخته، با فرض رعایت کامل اصول روش تحقیق و در بهترین شکل ممکن، خواهد توانست همان کار را تکرار کند. در حالت دوم، محقق با انجام مطالعات کامل، مسئله طرح شده در مقاله اصلی را در داخل کشور و سازمانهای مورد مطالعه، مهندسی مجدد کرده، با شناخت شاخصها و متغیرهای مؤثر اعم از متغیرهای موجود در مقاله و متغیرهای مشاهده شده در سازمانهای مورد مطالعه، مفهوم مورد نظر را مجدداً در کشور ارائه می‌کند.

نقطه مشترک در هر دو حالت آن است که هیچ‌گاه مفاهیم مورد مطالعه، از بطن جامعه و سازمانهای مورد مطالعه که در واقع آزمایشگاههای مطالعاتی سازمان و مدیریت محسوب می‌شوند، بر نخواهد خواست. لذا همواره مسائل مورد مطالعه در کشور، مسائل طرح شده و حل شده در مطالعات محققان سایر کشورها به ویژه کشورهای غربی است. حال این سؤال به ذهن متبادر می‌شود که آیا می‌توان مفاهیمی را که بدین شکل وارد حوزه مطالعاتی دانش سازمانی می‌شوند - مفاهیم و تعاریفی که ریشه‌ای در شرایط فرهنگی و اجتماعی کشور ندارند - برای اداره سازمانها مورد استفاده قرار داد؟

واقعیت آن است که مفاهیم سازمان و مدیریت به گونه‌ای که در فرهنگ غربی تعریف و نهادینه شده، امکان صادر شدن به سایر فرهنگها را ندارند؛ زیرا تفاوت‌های فرهنگی زیادی در شناخت، احساس و انگیزش وجود دارد (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۴۱). علاوه بر این، سایر فرهنگها به دلیل تفاوت‌های اساسی در مفروضات خود با فرهنگ غربی، توانایی فرآوی و هضم این تعاریف و مفاهیم را ندارند.

به عنوان مثال، در حال حاضر تقریباً تمامی نظریه‌های اساسی رهبری و حدود ۹۸ درصد از کارهای تجربی که در اختیار است، ویژگی آمریکایی دارند (همان، ص ۱۴۲): آنها فردمحورند تا جمع‌گرا؛ به جای تأکید بر حقوق پیروان، بر مسئولیتهای آنان تأکید دارند؛ به جای تعهد به وظیفه و انگیزش نوع دوستانه، بر اصل لذت‌جویی تأکید دارند؛ کار، مرکز توجه قرار دارد و ارزشهای دموکراتیک در آنها مطرح است و به جای تمرکز بر پرهیزگاری، مذهب یا اعتقادات، بر عقلانیت تأکید دارند (Zagoresk & et al, 2004)؛ در حالی که هدف اصلی در ایجاد و رشد سازمانها در جوامع اسلامی و الزامات هنجاری که این نهادهای جمعی باید در تمام فعالیتهای خود به آن توجه داشته باشند، عبارتند از: تحقق عدالت اجتماعی، رشد شخصی و اجتماعی انسانها از طریق آموختن مستمر، خودکنترلی، درستکاری و ایمان، اعتماد متقابل بین کارکنان، مدیران و جامعه اسلامی. (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۵۱)

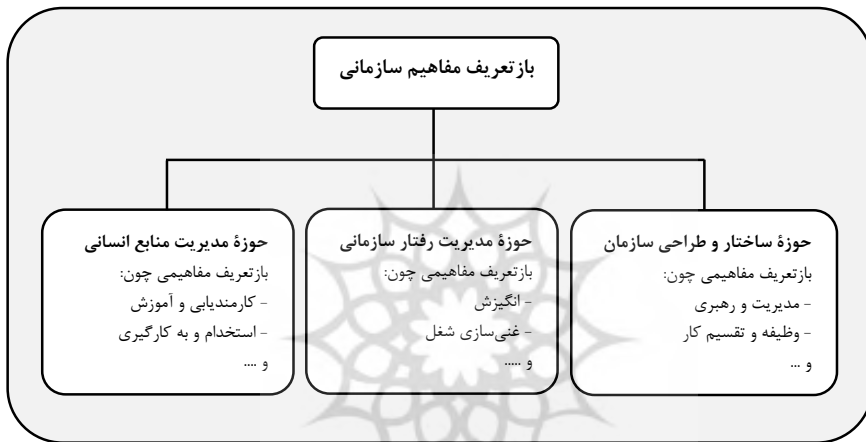
بنابر این، در دانش سازمانی مورد نیاز کشور در چارچوب الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، نه مهندسی مجدد مفاهیم غربی به حل مسائل سازمانهای کشور کمکی خواهد کرد و نه مهندسی معکوس؛ هر چند در مهندسی مجدد، این احتمال وجود دارد که مفاهیم مورد مطالعه، اصلاح و به شکل درستی تبیین و تعریف شوند؛ اما در مهندسی معکوس، نتیجه همانی خواهد شد که از آغاز در اختیار بوده است. لذا قابلیت استفاده نخواهند داشت.

بنابر این، ضروری است بسیاری از مفاهیم در حوزه‌های مختلف مطالعاتی در علوم انسانی، از جمله مطالعات سازمان و مدیریت، بازتعریف شوند؛ همچنان که کشورمان تجارب مثبتی نیز در این زمینه داشته است. به عنوان مثال، پس از پیروزی انقلاب اسلامی، به جای واژه «امپریالیسم»، از واژه «استکبار» و در الگوی اسلامی - ایرانی نیز به جای واژه «توسعه»، از واژه «پیشرفت» استفاده شد. مقام معظم رهبری در این خصوص می‌فرماید:



«ما این وام نگرفتن مفاهیم را در موارد دیگری هم در انقلاب داشته‌ایم. ما از کلمه امپریالیسم استفاده نکردیم؛ کلمه استکبار را آوردیم. ممکن است یک زوایایی در معنای امپریالیسم وجود داشته باشد که مورد نظر ما نیست. حساسیت ما بر روی آن زوایا نیست؛ حساسیت ما بر روی آن معنایی است که از کلمه استکبار به دست می‌آید.» (خامنه‌ای، ۱۳۹۰)

حال سؤالی که در خصوص بازتعریف مفاهیم در حوزه مطالعات سازمانی به ذهن متبادر می‌شود این است که این مهم در چه مواردی ضروری است و در چه حوزه‌هایی باید انجام شود؟ برای پاسخ به این سؤال، به نظر می‌رسد بازتعریف مفاهیمی در سازمان کاملاً ضروری خواهد بود که واحد مطالعه آن، «انسان» است. بر این اساس، بازتعریف مفاهیم در سه حوزه ساختار و طراحی سازمان، مدیریت رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی، در کانون توجه قرار خواهد گرفت که این موضوع در شکل ۳ نشان داده شده است.



شکل ۳: حوزه‌های مورد نیاز برای بازتعریف مفاهیم سازمانی

۱-۱. بازتعریف مفاهیم ساختار و طراحی سازمان

ساختار سازمان، سیستمی متشکل از وظیفه، گزارش‌دهی، روابط و اختیارات است که امور سازمان در محدوده آن انجام می‌شود و تعیین‌کننده چگونگی قرار گرفتن اجزا در کنار یکدیگر است (مورهد و گریفین، ۱۳۸۳، ص ۴۵۵). بر این اساس، یکی از مفاهیم پرکاربرد در حوزه ساختار و طراحی سازمان که ضرورت بازتعریف آن احساس می‌شود، واژه مدیر^۲ است که به تبع در مراودات و تعاملات سازمانی، از آن به رئیس نیز تعبیر می‌شود. بازتعریف این مفهوم (مدیر، رئیس و...) می‌تواند تولد واژگانی را موجب شود که حاوی بار معنایی و محتوایی خاصی اند. به عنوان مثال، می‌توان از واژه «مسئول» به جای «مدیر» استفاده کرد؛ زیرا اگر واژه مدیر به معنی اداره‌کننده است، واژه مسئول به معنای کسی است که مورد سؤال واقع می‌شود. لذا آنچه به ذهن متبادر می‌شود، پاسخگویی در مقابل مسئولیت پذیرفته شده خواهد بود.

یکی دیگر از مفاهیمی که نیاز است در تعریف آن بازنگری صورت گیرد، رهبری^۳ در سازمان است. در حال حاضر، رهبری به صورت «تأثیر یک فرد بر گروهی از افراد برای

1. Organization Structure
2. Manager
3. Leadership



دستیابی به یک هدف مشترک عمومی» (افجه، ۱۳۹۰، ص ۱۳) یا «فرایندی که ضمن آن، مدیریت سازمان می‌کوشد تا با ایجاد انگیزه و ارتباطی مؤثر، انجام سایر وظایف خود را در تحقق اهداف سازمانی تسهیل و کارکنان را از روی میل و علاقه به انجام وظایفشان ترغیب کند» (الوانی، ۱۳۸۸، ص ۱۴۱)، تعریف شده است؛ در حالی که رعایت تعالیم و لحاظ کردن آموزه‌های اسلامی از جمله پرهیزگاری و ... در تعریف مفهوم رهبری کاملاً ضروری است؛ زیرا رهبری و مدیریت در اسلام، خود مستلزم نوعی رشد است. (چاوشی، ۱۳۸۸، ص ۴۶)

۱-۲. بازتعریف مفاهیم مدیریت رفتار سازمانی^۱

نوع برخورد و مواجهه با انسان در سه سطح قابل تبیین است: سطح نخست، سطح انسان‌شناسی است. در این سطح، ویژگی‌ها، خصوصیات و مفاهیم مربوط به انسان بررسی می‌شود که از آن جمله می‌توان به اختیار، تصمیم‌گیری، اراده و ... اشاره کرد. مفاهیم موجود در این سطح، در مکاتب مختلف متفاوت بوده و هر مکتب، آموزه‌های خاص خود را دارد. این آموزه‌ها، بر افکار، باورها، نیت و ... افراد تأثیر خواهد گذاشت و در نتیجه، رفتار افراد، متأثر از آموزه‌های هر مکتب خواهد بود. سطح دوم، سطح مطالعه و بررسی رفتارهاست که در سازمان با عنوان مدیریت رفتار سازمانی شناخته می‌شود. بنابر این، رفتارهای افراد در سازمانهای مختلف تا حد بسیار زیادی متأثر از مکاتبی خواهد بود که به آن تعلق دارند. از این رو، مفاهیمی چون: انگیزش، عدالت، ارتباط و ... که در حال حاضر در حوزه مدیریت رفتار سازمانی مطرح می‌شوند، در چارچوب‌های خاصی تعریف شده‌اند. لذا اگر قرار باشد در چارچوب الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت تعریفی از رفتار سازمانی ارائه شود، بی‌شک رعایت اقتضات و الزامات خاص مکتب اسلام ضروری به نظر می‌رسد.

۱-۳: بازتعریف مفاهیم مدیریت منابع انسانی^۲

هر مکتب علاوه بر آنچه در بند قبل به آن اشاره شد، نگاهی خاص به کار انسانها و نوع اشتغال آنها دارد. این موضوع نیز به دلیل تفاوت در مبانی فلسفی مکاتب مختلف است. بر این اساس، مفهوم نیروی انسانی در دین اسلام که «کار کردن، نوعی عبادت محسوب می‌شود» (افجه، ۱۳۹۰، ص ۳۶)، متفاوت از مفهوم نیروی انسانی در نظام سرمایه‌داری خواهد بود. در حال حاضر، مدیریت منابع انسانی؛ سیاستها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت محسوب می‌شود که با جنبه‌هایی از فعالیت کارکنان، به ویژه کارمندیایی، آموزش، ارزیابی عملکرد، پاداش و ایجاد محیطی سالم سروکار دارد (دسلر، ۱۳۸۹، ص ۲). بر این اساس، اگر قرار باشد در چارچوب الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، تعریفی از مدیریت منابع انسانی ارائه شود، بی‌شک رعایت اقتضات و الزامات خاص اسلام در خصوص کار انسان و اشتغال وی ضروری به نظر می‌رسد.

۲. تبیین اصول مدیریت اسلامی در سازمان

حوزه مطالعات سازمانی اساساً بر دو اصل مطالعات مربوط به سازمان و مطالعات مربوط به مدیریت استوار است. اما اگر بخواهیم یکی دیگر از مؤلفه‌های مؤثر بر تدوین الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت در حوزه مطالعات سازمانی را برشماریم، بی‌شک تبیین اصول مدیریت اسلامی مورد انتظار است.

1. Organizational Behavior Management
2. Human Resource Management



سازمان، آرایشی سیستمی از افرادی است که به منظور دستیابی به اهدافی خاص گرد هم می‌آیند (رابینز، ۱۳۸۸، ص ۱۶). سازمانها بر اساس متون کلاسیک موجود، در سه ویژگی مشترکند: نخست اینکه، هدف مشخص سازمان به صورت یک هدف یا مجموعه‌ای از اهداف بیان می‌شود. دوم اینکه، هیچ هدفی به خودی خود قابل دستیابی نیست. سازمان افراد را وادار می‌کند که به منظور تعیین هدف، تصمیم بگیرند و به منظور تحقق آن، اقدامات گوناگونی به عمل آورند. ویژگی سوم اینکه، همه سازمانها از ساختار سازمانی برای هدایت و کنترل رفتار اعضای خود استفاده می‌کنند (همان، ص ۱۷). مدیریت نیز فراگرد به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی بر مبنای نظام حاکم ارزشی پذیرفته شده است که با برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع، هدایت و کنترل عملیات برای دستیابی به اهداف تعیین شده، محقق می‌شود (رضاییان، ۱۳۸۴). واژه مدیریت از نظر لغوی به معنای اداره کردن و مدیر، اسم فاعل از مصدر اداره، به معنی اداره کننده است. اداره از ماده «دَوَرَ» گرفته شده که مصدر «دَوْران» به معنی گردیدن است. بنابر این، مدیر یعنی گرداننده و مدیریت به معنای گرداندن یک سازمان در راستای هدف خاص آن است. اما چنانچه بخواهیم دو مفهوم سازمان و مدیر را مبتنی بر آموزه‌های اسلام تعریف و تبیین کنیم، همچنان که در قسمت پیشین نیز اشاره شد، مستلزم توجه به بسترها و الزاماتی است. قرآن کریم نیز ضرورت وجودی مدیریت را در موارد گوناگون و به روشها و شیوه‌های خاصی بیان می‌فرماید تا جامعه بشری را متوجه این اصل اساسی کند که هدف از آفرینش انسان، عبادت و نیل به کمالات و پیروی خداست. مطالعه در داستانهای قرآنی که حاوی سرگذشت پیامبران بزرگ و مردمان برجسته تاریخ است، این معنا را به خوبی روشن می‌کند. (تقوی دامغانی، ۱۳۸۳)

سازمان، فکری است که انسانها، منابع مادی و معنوی، فراگردها و شیوه‌های اجرای کارها، پیرامون آن سازماندهی می‌شوند. در جوامع اسلامی، فکری که سازمان بر اساس آن شکل می‌گیرد، از ارزشهای اسلامی تأثیر می‌پذیرد و بنابر این، سازمان ایجاد شده هنگامی که به واقعیت اجتماعی تبدیل می‌شود، ارزشهای متعالی اسلام را از خود به نمایش می‌گذارد. بر این اساس، وظیفه و کارکرد مدیر، توانایی هدایت ساخت واقعیت اجتماعی و تبدیل فکر محوری تأسیس سازمان به سازمان واقعی است (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۴۷). در واقع؛ مدیریت اسلامی را می‌توان علم و هنر فرایند استفاده کارآمد و اثربخش منابع انسانی و مادی از طریق برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل در یک محیط پویا در جهت تحقق اهداف سازمان یا جامعه در چارچوب احکام اسلام و تقرب الی الله تعریف کرد (نجات‌بخش اصفهانی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۷۴). مدیریت اسلامی، مدیریتی است که زمینه رشد انسان به سوی الله را فراهم می‌کند و مطابق کتاب، سنت و روش پیامبر (ص) و امامان معصوم (ع) و علوم و فنون و تجارب بشری برای رسیدن به اهداف یک نظام در ابعاد مختلف، همانند یک محور و مدار عمل می‌کند (چاوشی، ۱۳۸۸، ص ۴۶). اما در ابتدای امر، این سؤال به ذهن متبادر می‌شود که آیا اساساً مدیریت اسلامی، یک علم است و برخورد محققان با آن باید از منظر علم باشد یا خیر؟

در پاسخ باید توجه داشت که وقتی سخن از مدیریت اسلامی در میان است، مقصود یک مکتب است و نه علم؛ زیرا مکتب عبارت است از شیوه حل مسائل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، تربیتی و ... که در هر جا به نحوی از آن پیروی می‌شود؛ در حالی که علم، وسیله‌ای است که پدیده‌های مختلف را تفسیر و روابط آنها را با یکدیگر تعیین می‌کند. بنابر این،



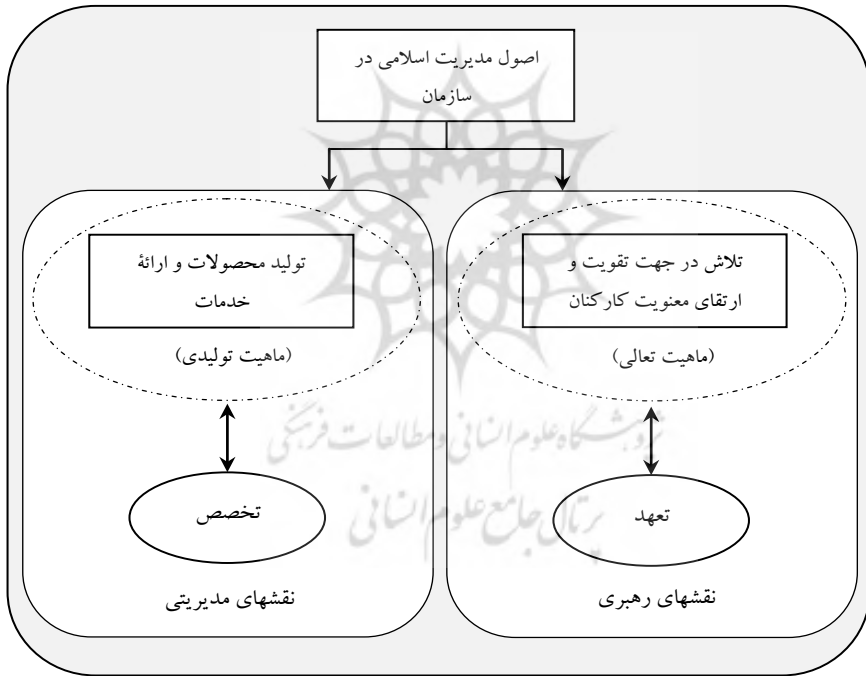
نظریات و قواعد مکتب یا مدیریت اسلامی، زیربنا را تشکیل می‌دهد و سیستم قانونی یا علمی حاکم بر سازمانها، روبنا را شکل می‌دهند (افجه، ۱۳۹۰، ص ۳). با توجه به این موضوع، تفاوت‌های قابل تأملی بین مدیریت در اسلام و سایر مکاتب مدیریتی قابل انتظار است.

به نظر می‌رسد آنچه مدیریت اسلامی را از سایر انواع مدیریت (مدیریت غیر اسلامی) متمایز می‌کند، راستا و مجموعه اهداف، مأموریتها و رسالت اصلی آن است که در چارچوب احکام اسلامی و قرب الی‌الله قرار دارد؛ حال آنکه در مدیریت غیر اسلامی، هیچ گونه التزامی در رابطه با اجرای قوانین الهی وجود ندارد (احمدی، ۱۳۸۶). مدیریتی که اسلام بر آن تأکید دارد، رعایت کمال انسانهاست. در نظام اسلامی، مدیر به منزلت‌های انسانی توجه دارد و به شیوه‌ای مدیریت می‌کند که به حیثیت و شخصیت انسانی لطمه‌ای وارد نشود. مبانی مدیریت اسلامی بر خدامحوری، وحی‌گرایی، امامت، عدالت‌طلبی، آخرت‌گرایی، بصیرت، معنویت، صداقت و ... استوار است. به همین دلیل از جهات مختلف، تفاوت‌های اساسی مشاهده می‌شود که در ادامه به برخی از آنها اشاره می‌شود.

- هدف در مدیریت غیر اسلامی، رسیدن به سود و منفعت فردی و سازمانی است؛ در حالی که هدف در مدیریت اسلامی، قرب الهی است. طبیعتاً در این راستا با نگاه عدالت، اهداف فردی و سازمانی نیز تأمین خواهد شد.
 - مدیر در سازمان اسلامی به شغل خویش به عنوان یک تکلیف و مسئولیت نگاه می‌کند و در درجه نخست، خود را در محضر حضرت حق یافته، خود را پاسخگو می‌داند. این تکلیف توسط احکام شرع مقدس تعیین می‌شود؛ به طوری که اگر حرکتی خیرخواهانه یا شرعی انجام شود، حتی اگر به اندازه اندکی نیز باشد، مورد حسابرسی قرار می‌گیرد؛ در حالی که در مدیریت غربی بر اساس سود، شغل مدیریت انتخاب و برای حفظ و استمرار آن تلاش ویژه می‌شود.
 - کسب سود در نظام ارزشی اسلام، هدف اول نیست؛ لذا به قدر کفایت و با رعایت اصل عدالت تحصیل می‌شود. مقدار کفایت نیز متناسب با شرایط زمانی و مکانی و اقتضای وضعیت توسط کارشناسان تعیین می‌شود.
 - روش تحصیل سود در مدیریت اسلامی، مغایر مصالح عمومی جامعه نبوده، رعایت سایر موازینی که مشروعیت دارند نیز شرط است. بر همین اساس، احتکار، ربا و انحصار مایحتاج عمومی حرام است.
 - هدف و غایت اصلی در دیدگاه نظام ارزشی، کمال و رشد الهی انسان است و تمام تلاشها به سوی تحقق این هدف جهت‌گیری می‌شود. سایر اقدامات جنبه وسیله‌ای و ابتدایی دارند.
 - رقابت در نظام مدیریت غیر اسلامی، آزاد است و اصولاً اساس تعادل اقتصادی را رقابت آزاد تعیین می‌کند. در این سیستم، رقابت، دروغ، تبلیغ بی‌جا، زیاده‌خواهی، درخواست نیازهای بیشتر، جلب مشتری به هر شکلی و وسیله‌ای و موفقیت در رقابت، یک هدف مهم و اساسی در صحنه بازرگانی و بین‌المللی است؛ در حالی که در مدیریت اسلامی با توجه به ارزشهایی مانند عدالت، نوع‌دوستی، رعایت انصاف و سایر ارزشها، مسئله، رنگ و مفهومی دیگر پیدا می‌کند. رقابت در حد کفایت خواهد بود و رعایت حقوق مشتری و همکاران یک اصل انکارناپذیر است.
- یکی از مسائل اساسی که مدیریت اسلامی با آن روبه‌روست، نقش محوری ارزشها در



گفتمان اسلامی است (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۴۹). یکی از مهم‌ترین وجوه تمایزی که میان مدیریت اسلامی با دیگر انواع مدیریت در مکاتب شرق و غرب مشاهده می‌شود آن است که مدیریت در جامعه اسلامی، متکی بر دو پایه تعالی و تولید است (افجه، ۱۳۹۰، ص ۶) و تولید کالا و محصولات تا زمانی صاحب ارزش است که در خدمت تعالی انسان باشد. بنابر این، مدیر اسلامی در سازمان دارای دو رسالت تعالی و تولید است. برای تحقق رسالت تعالی در درون سازمان، منبع تغذیه فکری و روحی مدیر، مکتب و آموزه‌های آن است. رسالت دیگر مدیر؛ یعنی تولید نیز در درون سازمان، متکی به علم و پیشرفت علوم است. لذا مدیر در یک سازمان اسلامی برای بهره‌وری کامل تولید، باید در جریان پیشرفت علوم در جهان باشد. لذا در صورتی که دو رسالت تعالی و تولید را برای مدیر اسلامی در یک سازمان اسلامی بپذیریم، می‌توان گفت که مدیر برای پیشبرد رسالت تعالی، به برخورداری از ویژگی‌ها و صفات رهبری اسلامی نیز در کنار تخصص‌های مدیریتی نیازمند است و بر این اساس، موضوع تعهد در کانون توجه قرار خواهد گرفت. در شکل ۴، اصول مدیریت اسلامی در سازمان نشان داده شده است. (جعفرپور، ۱۳۹۰، ص ۲۵)



شکل ۴: اصول مدیریت اسلامی در سازمان

همان طور که در شکل ۴ نیز مشاهده می‌شود، مدیر در یک سازمان اسلامی برای تحقق اهداف تولید یا ارائه خدمات و در نهایت، تحقق کامل بهره‌وری، باید قادر به ایفای نقش‌های مدیریتی باشد و از این رو، باید همواره در جریان پیشرفت علوم قرار گیرد. مدیر برای پیشبرد رسالت تولید، به برخورداری از ویژگی‌ها، نقش‌ها و وظایف مدیریتی نیازمند است و بر این



اساس، موضوع «تخصص» در کانون توجه قرار خواهد گرفت. از جمله موارد ضروری که مدیر باید در راستای تخصص خود نسبت به آنها آگاه و مطلع باشد، به شرح ذیل است:

- داشتن شناخت و آگاهی به میزان امکانات طبیعی (مواد اولیه) در جامعه خود و قرار دادن تولید بر پایه به کار گرفتن آنها؛
- آگاه بودن از میزان سرمایه‌گذاری مادی و امکانات وجودی آن در کشور؛
- آگاهی کامل از روش صحیح تولید؛
- اعتقاد برای به کار گرفتن نیروهای مستعد و متخصص در تمام زمینه‌ها؛
- اعتقاد به مشورت برای تحصیل بهترین تصمیم. (افجه، ۱۳۹۰، ص ۸)

با توجه به آنچه اشاره شد، می‌توان دریافت در یک سازمان اسلامی، مدیر برای ایفای نقشهای مدیریتی خود، ملزم به ایفای نقشهای اصلی مدیریت؛ یعنی برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل است.

اما در خصوص تعالی کارکنان، ایفای نقشهای رهبری مورد نیاز است. نقشهای رهبری خود به دو دسته قابل تقسیم است. برخی از صفات رهبری، صفات عام رهبری هستند؛ از جمله: هوش، تشخیص، اعتماد به نفس، اجتماعی بودن (افجه، ۱۳۹۰، ص ۱۳۱) یا وجود انگیزه، علاقه‌مندی، صداقت و امانت، اعتماد به نفس، هوش و دانش شغلی مرتبط (رابینز، ۱۳۸۸، ص ۳۳۷). شخصیت، جاذبه، تعهد، ارتباط، لیاقت، شجاعت، قدرت تشخیص، تمرکز، بزرگواری، ابتکار، گوش دادن، شور و شوق، نگرش مثبت، مشکل‌گشایی، روابط، مسئولیت‌پذیری، امنیت خاطر، تسلط بر نفس، خدمتگزاری، آموختن و آینده‌بینی نیز از صفات بایسته رهبری ذکر شده است (ماکسول، ۱۳۸۳، ص ۳). اما این صفات برای یک مدیر اسلامی در سازمان اسلامی کافی نیست و برخورداری از صفات دیگری نیز به شرح ذیل، ضروری خواهد بود:

- **تقوا؛** تقوا در اصطلاح به معنای پرهیزگاری، خویش‌داری، مراقبت نفس بر انجام دستورهای الهی و بازداشتن از گناه و معصیت است. بنابر این، انسان باتقوا کسی است که در مقابل نفس و هواهای نفسانی مقاومت و از آلوده شدن به گناه و معصیت پرهیز می‌کند. تقوا باعث می‌شود انسان در میان مردم از عزت و احترام بیشتری برخوردار باشد و کسی که از عزت و احترام بیشتری برخوردار باشد و مردم او را دوست بدانند، نفوذ بیشتری بر آنها خواهد داشت. (پیروز و همکاران، ۱۳۸۴، ص ۲۳۶)

- **رفق و مدارا؛** رفق، مدارا و ملایمت باعث می‌شود دل‌های پیروان، نرم شود و تمایل قلبی در آنها به وجود آید. نفوذی که از طریق رفق و مدارا حاصل می‌شود، نفوذ در دل‌هاست و نفوذ در دل‌ها نیز قوی‌ترین و مؤثرترین نفوذ است. خداوند متعال، دلیل اصلی نفوذ عمیق پیامبر (ص) در دل‌های مردم را مدارا و ملایمت آن حضرت نسبت به مردم می‌داند و در آیه ۱۵۹ سوره آل عمران می‌فرماید:

«فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَ سَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ»؛ پس به موجب لطف و رحمت الهی، با آنان [مردم] نرم‌خو (و مهربان) شدی و اگر خشن و سنگدل بودی، از اطراف تو پراکنده می‌شدند. پس آنها را ببخش و برای آنها آموزش بطلب و در کارها، با آنان مشورت کن. (همان، ص ۲۳۹)

- **الفت و محبت؛** خداوند متعال، انسان را فطرتاً به گونه‌ای آفریده که دل و جان او در تسخیر لطف و محبت است. فطرت آدمی چنان است که اگر از کسی لطف و محبت و احسان ببیند، به تسخیر او درمی‌آید و تحت تأثیر او قرار می‌گیرد (همان، ص ۲۴۵):



«وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ»؛ ما تو را جز به عنوان رحمتی برای جهانیان نفرستادیم. (انبیا، آیه ۱۰۷)

- **دفع بدی با خوبی**؛ برخورد خوب در مقابل برخوردهای بد و تلخ دیگران می‌تواند در جلب محبت و دوستی آنان تأثیر بسزایی داشته باشد. خداوند متعال در مورد دفع بدی به خوبی، در آیه ۳۴ سوره فصلت خطاب به پیامبر(ص) می‌فرماید:

«وَلَا تَسْتَوِي الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ»؛ هرگز نیکی و بدی یکسان نیست؛ بدی را با نیکی دفع کن، ناگاه (خواهی دید) همان کس که میان تو و او دشمنی است، گویی دوستی گرم و صمیمی است. (همان، ص ۲۴۷)

- **سعه صدر**؛ به معنای داشتن ظرفیت کافی از نظر روحی و فکری در برخورد با مسائل گوناگون است. اگر کسی از این ظرفیت برخوردار باشد و دارای وسعت نظر، گشادگی دل، قدرت تحمل و حوصله بسیار باشد، می‌توان گفت که از سعه صدر برخوردار است. خداوند متعال این موهبت بزرگ الهی را نیز به پیامبر(ص) برای انجام مأموریت مهم و دشوارش عنایت فرمود و خطاب به ایشان در آیات ۱ تا ۳ سوره انشراح چنین می‌فرماید:

«أَلَمْ نَشْرَحْ لَكَ صَدْرَكَ. وَوَضَعْنَا عَنكَ وِزْرَكَ. الَّذِي أَنقَضَ ظَهْرَكَ»؛ آیا به تو سعه صدر عطا نکردیم؟ بار سنگین را از تو برداشتیم؛ باری که بر پشت تو سنگینی می‌کرد. (همان، ص ۲۵۰)

حضرت علی(ع) نیز سعه صدر و سینه‌ای گشاد را مهم‌ترین وسیله و ابزار لازم برای مدیریت می‌دانند. (نهج البلاغه، حکمت ۱۷۶)

- **آگاهی و شناخت مدبرانه و استقلال اعتقادی** نسبت به مکتب اسلام: «أَمَّنْ هُوَ قَانَتْ أَنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُو رَحْمَةَ رَبِّهِ»؛ (آیا چنین کسی با ارزش است) یا کسی که در ساعات شب به عبادت مشغول است و در حال سجده و قیام، از عذاب آخرت می‌ترسد و به رحمت پروردگارش امیدوار است؟! (زمر، آیه ۹)

- **پیروی از بینشهای مکتبی و سیاسی امام**: «تَلَكْ حُدُودُ اللَّهِ وَمَنْ يُطِعِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ يُدْخِلْهُ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا وَذَلِكَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ»؛ اینها مرزهای الهی است و هر کس خدا و پیامبرش را اطاعت کند (و قوانین او را محترم بشمرد) خداوند وی را در باغهایی از بهشت وارد می‌کند که همواره، آب از زیر درختانش جاری است؛ جاودانه در آن می‌ماند و این پیروزی بزرگی است. (نساء، آیه ۱۳)

- **دوراندیشی و شناخت دقیق و عمیق شرایط اجتماعی، اقتصادی و سیاسی جامعه**: «قَدْ خَلَتْ مِنْ قَبْلِكُمْ سُنَنٌ فَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَانظُرُوا كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الْمُكذِبِينَ. هَذَا بَيَانٌ لِّلنَّاسِ وَهُدًى وَمَوْعِظَةٌ لِّلْمُتَّقِينَ»؛ پیش از شما، سنتهایی وجود داشت (و هر قوم طبق اعمال و صفات خود، سرنوشتی داشتند که شما نیز همانند آن را دارید) پس در روی زمین، گردش کنید و ببینید سرانجام تکذیب‌کنندگان (آیات خدا) چگونه بود. این بیانی است برای عموم مردم و هدایت و اندرزی است برای پرهیزگاران. (آل عمران، آیه ۱۳۸-۱۳۷)

- **گذشت از راحت‌طلبی و مسائل خانوادگی و شخصی**: «قُلْ إِنْ كَانَ آبَاؤُكُمْ وَأَبْنَاؤُكُمْ وَإِخْوَانُكُمْ وَأَزْوَاجُكُمْ وَعَشِيرَتُكُمْ وَأَمْوَالٌ اقْتَرَفْتُمُوهَا وَتِجَارَةٌ تَخْشَوْنَ كَسَادَهَا وَمَسَاكِينُ تَرْضَوْنَهَا أَحَبَّ إِلَيْكُمْ مِّنْ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَجِهَادٍ فِي سَبِيلِهِ فَتَرَبَّصُوا حَتَّى يَأْتِيَ اللَّهُ بِأَمْرِهِ وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْفَاسِقِينَ»؛ بگو: اگر پدران و فرزندان و برادران و همسران و طایفه شما و اموالی که به دست آورده‌اید و تجارتی که از کساد شدنش می‌ترسید و خانه‌هایی که به آن علاقه دارید، در نظرتان از خداوند و پیامبرش و جهاد در راهش محبوب‌تر



است، در انتظار باشید که خداوند عذابش را بر شما نازل کند و خداوند جمعیت نافرمانبردار را هدایت نمی‌کند. (توبه، آیه ۲۴)

- ساده زیستی و آشنایی با دردهای مردم؛

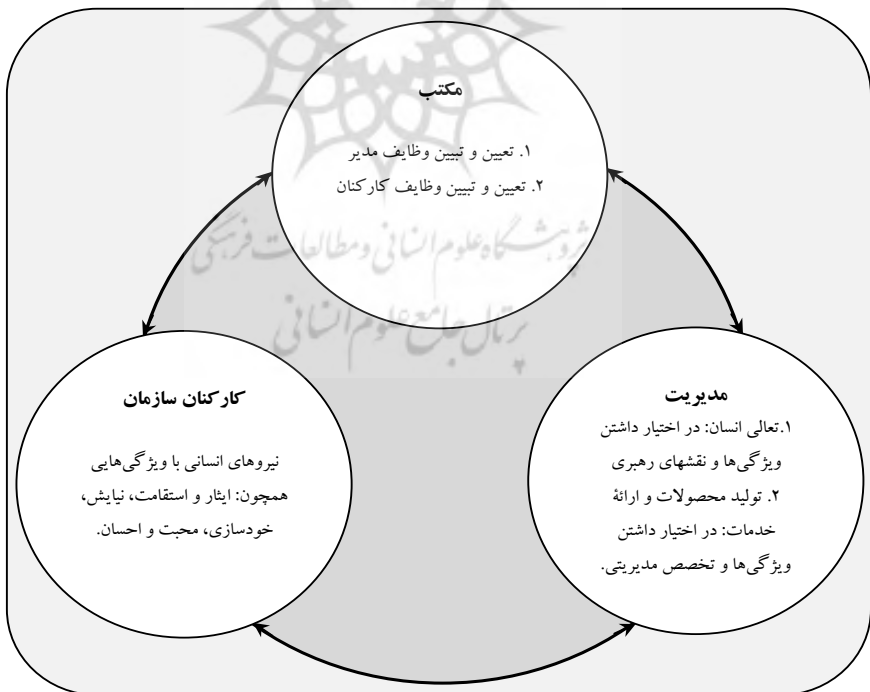
- ایمان خالص، عمل انقلابی و تبلور عینی اخلاق اسلامی. (اقچه، ۱۳۹۰، ص ۸)

حال با توجه به آنچه در خصوص نقشهای مدیر اسلامی در سازمان گفته شد، می‌توان مبانی مدیریت اسلامی در سازمان را برشمرد. بر این اساس، مدیریت اسلامی در یک سازمان بر سه اصل و پایه مکتب، مدیریت و مستخدمان (کارکنان) استوار است (همان، ص ۱۱):

الف) مکتب: همان طور که پیش‌تر نیز اشاره شد، مکتب متناسب با ظرفیتها و توانمندی‌هایی که از جهات مختلف در اختیار دارد، به تعیین و تبیین وظایف مدیر و کارکنان می‌پردازد و اصول کلی فعالیتها را مشخص می‌کند.

ب) مدیریت: مدیریت در سازمان اسلامی، دو وظیفه اصلی (۱) تعالی انسان و (۲) تولید محصولات و ارائه خدمات را بر عهده دارد. تعالی انسان، در اختیار داشتن ویژگی‌ها، خصوصیات و نقشهای رهبری را ایجاب می‌کند و تولید محصولات و ارائه خدمات نیز در اختیار داشتن ویژگی‌ها، خصوصیات و نقشهای مدیریتی را ضروری می‌سازد.

ج) کارکنان: در یک سازمان اسلامی، به کارگیری نیروهای انسانی با ویژگی‌هایی چون: ایثار و استقامت، نیایش، خودسازی، محبت و احسان مورد نظر و توجه است. بر اساس آنچه در خصوص مبانی مدیریت در یک سازمان اسلامی مورد اشاره قرار گرفت، می‌توان به ترسیم نوع رابطه میان این سه بخش پرداخت (شکل ۵). (جعفرپور، ۱۳۹۰، ص ۲۶)



شکل ۵: مبانی مدیریت اسلامی در سازمان



۳. مدیریت فرهنگ کار و سازمان

نبود فرهنگ کار، پیامدهایی چون: پایین بودن ضریب بهره‌وری در چرخه نیروی انسانی؛ پایین بودن ساعت کار مفید؛ فرار از کار، مسئولیت‌پذیری و بی‌انگیزگی؛ عدم کار مفید و اتلاف زمان (بیکاری پنهان)؛ سرگردانی و معطلی ارباب رجوع در ادارات و سازمانها؛ بی‌برنامگی و بی‌نظمی در انجام کار (کار هیئتی به جای کار منظم و مدون) و ... را در سازمانهای کشور به دنبال دارد (علیاری، ۱۳۸۹، ص ۵). از این رو، از دیگر الزامات و مؤلفه‌های مؤثر بر تدوین الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت در حوزه مطالعات سازمانی، توجه به موضوع فرهنگ و مدیریت آن در سازمان است. همچنان که در مدیریت فرهنگی، هدف نهایی هر نوع تغییر و تحولی در عرصه فعالیت‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی، بهبود کیفی نظام اعتقادات، باورها و ارزشهای متعلق به فرهنگ آن جامعه است (نکونام، ۱۳۹۰، ص ۲۰۰)، در مدیریت فرهنگ سازمان نیز بهبود کیفی نظام اعتقادات، باورها و ارزشهای متعلق به فرهنگ سازمان، مورد نظر خواهد بود. شاین (Schein, 1992) در تعریف فرهنگ سازمانی اشاره می‌کند که فرهنگ سازمانی، الگویی از پیش‌فرضهای بنیادی است که گروهی خاص در رویارویی با مشکلات، برای انطباق خود با محیط پیرامون و دستیابی به یکپارچگی و انسجام، خلق، کشف یا ایجاد می‌کنند. چنین الگویی در مسیر حرکت این گروه، اعتبار یافته و سودمندی و کارامدی آن ثابت می‌شود. در نتیجه به عنوان شیوه درست ادراک، تفکر، احساس و رفتار، به دیگران انتقال می‌یابد و به این ترتیب، فرهنگ در رویارویی انسان با مشکلات آموخته می‌شود (فرهی بوزنجانی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۰۰). فرهنگ سازمان، شخصیت یک سازمان بوده (رابینز، ۱۳۸۸، ص ۲۰۵) و در واقع هسته ارزشها، اعتقادات و تفکرات در مورد نحوه اجرای کارها در سازمان است. فرهنگ به واسطه مصنوعات چون: نشانها، تصاویر، جایزه‌ها، داستانها، افسانه‌ها، آیینها و طرز لباس پوشیدن معرفی می‌شود. این موارد نشان می‌دهد که سازمان در فکر چه چیزی است و در آنجا چه چیز اهمیت دارد. ارزشها، عقاید و تفکرات در مورد سازمان، در فرایندهای سازمانی مانند ارتباط (رسمی و غیر رسمی)، تصمیم‌گیری (چه کسی مشارکت کند) و پاداشها (به عنوان شاخصی برای ارزشها)، آشکار می‌شود. تا جایی که فرهنگ سازمانی گویای یک درک مشترک باشد، به عنوان سازوکار کنترلی عمل می‌کند؛ به گونه‌ای که اعضا درمی‌یابند چگونه کارها در اطرافشان صورت می‌گیرد. (Taylor & et al, 2008, P.89)

واقعیت آن است که نگرشها و رویکردهای مختلفی در مطالعات فرهنگ سازمانی وجود دارند و بر اساس آنها، نظریه‌ها و الگوهای گوناگونی برای تعیین و تبیین عوامل فرهنگی کار در سازمانهای کشور ارائه شده است. اما به نظر می‌رسد که در این مطالعات، یک بُعد مورد غفلت واقع شده و آن، فرهنگ کار است؛ موضوعی که همواره در آموزه‌های اسلامی بر آن تأکید شده است.

به عبارت دیگر؛ در بیشتر مطالعات و تحقیقات مربوط به فرهنگ سازمان در کشور، به ابعاد ساختاری، زمینه‌ای (محیطی)، محتوایی و معنایی سازمان توجه شده است و در مقابل، اثری از آموزه‌های دینی در خصوص فرهنگ کار و ارزشهای آن مشاهده نمی‌شود. بر این اساس، چنانچه تدوین الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت در حوزه مطالعات سازمانی مورد هدف باشد، نمی‌توان نسبت به فرهنگ کار در سازمان بی‌توجه بود؛ زیرا اگر بپذیریم در توسعه، تقاضا آن است که انسانها زندگی مرفه و خوبی داشته باشند؛ اما هدف در پیشرفت، خوب

1. Culture
2. Good Life



زیستن^۱ است (زمانی، ۱۳۹۰، ص ۱۶۰). از این رو، مفهوم کار نیز در الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت با مفهوم کار در سایر الگوهای توسعه متفاوت خواهد بود. لذا توجه به فرهنگ کار در سازمان می‌تواند وجه افتراق میان فرهنگهای سازمانی از حیث توجه به ارزشها باشد. بر این اساس و در بُعد ایرانی بودن، می‌توان متناسب با شرایطی که سازمان از آن برخوردار است، هر یک از انواع چهارگانه فرهنگ (تحول‌گرا^۱، تعالی‌گرا^۲، آرمان‌گرا^۳ و قانون‌گرا^۴) را مورد بررسی قرار داد. به عبارت دیگر؛ هر یک از سازمانها متناسب با شرایط اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و ... که با آن مواجهند، می‌توانند به بُعد محیطی و انطباق‌پذیری خود با تغییر و تحولات محیطی؛ به بُعد محتوایی و انسان‌محور بودن خود؛ به بُعد معنایی و جهت‌گیری‌های راهبردی سازمان و در نهایت، به بُعد ساختاری و سلسله‌مراتبی خود توجه کنند (فرهی بوزنجانی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۰۶). اما در کنار تمام موارد اشاره شده، می‌توان تعریف خاصی از کار و ارزشهای آن ارائه کرد که به نظر می‌رسد این مهم، ظرف اسلامیت فرهنگ یک سازمان را نمایان خواهد کرد. بنابر این، بُعد اسلامیت در مطالعات فرهنگ سازمانی، تأکید بر فرهنگ کار است که می‌تواند در متن هر یک از فرهنگهای مورد اشاره قرار گیرد.

به طور کلی در یک نظام اجتماعی که بر اساس آموزه‌های اسلام بنا نهاده شده باشد، اهداف نهایی فعالیتها باید الهی باشد. اگر فعالیتی بر این اساس صورت گیرد، دیگر رفاه و آسایش فردی به تنهایی مورد نظر قرار نمی‌گیرد، بلکه آسایش و رفاه دیگران را نیز در پی دارد (اصغری، ۱۳۸۷، ص ۲). بر این اساس، اسلام سعی و تلاش را تنها سرمایه انسانی و راهکار دستیابی به فضل و نعمات الهی را در حرکت و کار با ایمان و توکل بر خداوند می‌داند. در این مکتب، بیکاری، تنبلی و تن‌پروری، دشمنی با خدا تلقی شده، خیر دنیا و آخرت را در سایه کار و تلاش به عنوان یک فرهنگ عامه تعریف می‌کند (گل‌آور، ۱۳۸۹، ص ۴). در نظام ارزشی و در جای‌جای کلام معصومین (ع) و در امتداد آیات قرآن و خاستگاه وحی نیز کار و فرهنگ‌سازی آن برای جامعه، همواره مورد تأکید قرار گرفته است؛ به طوری که در نگاه پیامبر (ص)، کار کردن افراد، ارزشی برابر با جهاد در راه خدا دارد: «هر کس با تلاش و آبرو در پی حلال دنیا باشد، در مرتبه شهدا خواهد بود» (مجلسی، بی‌تا، ج ۱۰۰، ص ۱۰).

همچنین ایشان در خصوص بهترین کارها نیز چنین می‌فرمایند: «بهترین کسبها، کسبی است که از دسترنج کارگر حاصل شود؛ در حالی که دقیق صورت گیرد» (عابدینی مطلق، ۱۳۸۷، ص ۲۱۴). همان طور که مشاهده می‌شود تعالیم اسلام در مورد اهتمام به کار و تلاش مسلمان و مداومت در کارها همراه با صرف وقت و دقت در انجام دادن کارها، تأکید دارد تا از این طریق، تأثیر شایسته‌ای در رفتارهای اقتصادی مردم و اوضاع اقتصادی آنها داشته باشد. (گل‌آور، ۱۳۸۹، ص ۵)

۴. عدالت سازمانی

یکی دیگر از مؤلفه‌های مؤثر در تدوین الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، عدالت است. مقام معظم رهبری در تبیین معیارهای کلیدی در طراحی الگو می‌فرمایند:

1. Well Being
2. Transformational Culture
3. Human- Oriented Culture
4. Mission Culture
5. Hierarchy Culture



«مسئله عدالت، بسیار مهم است. یکی از ارکان این الگو باید حتماً مسئله عدالت باشد. اصلاً عدالت، معیار حق و باطل حکومتهاست؛ یعنی در اسلام اگر چنانچه شاخص عدالت وجود نداشت، حقانیت و مشروعیت زیر سؤال است.» (خامنه‌ای، ۱۳۸۹)

اکنون این سؤال به ذهن متبادر می‌شود که آیا نسبتی میان عدالت و پیشرفت وجود دارد و آیا می‌توان معتقد بود که عدالت و پیشرفت در جنبه‌های مادی و معنوی، قابل جمع با یکدیگر هستند یا خیر؟ در پاسخ به این سؤال می‌توان به استدلالی دو سطحی روی آورد؛ از یک سو خداوند، همه چیز را تحت سلطه و تسخیر انسان قرار داده است (لقمان، آیه ۲۰) و از سوی دیگر، انسان با توجه به ظرفیتها و استعدادهای وجودی خود می‌تواند به اشکال گوناگون از این طبیعت استفاده کند. بر این اساس، اگر میزان و نحوه استفاده از طبیعت مطابق با قدر، اندازه و حدی باشد که در واقع تعیین شده است، طبیعتاً باید گفت که انسان در عین برقراری رابطه عادلانه با طبیعت، خود را در مسیر پیشرفت قرار داده است. به عبارت دیگر؛ هر اندازه که انسان بتواند نحوه و میزان بهره‌برداری از نعمتهای طبیعی خلقت را به مبنای عدالت نزدیک کند، به همان میزان، پیشرفت را در کنار عدالت قرار داده است. با این حساب می‌توان ادعا کرد که نه تنها میان عدالت و پیشرفت تنافی وجود ندارد، بلکه در واقع؛ نیل به عدالت، خود ترجمانی دیگر از پیشرفت است. به عبارت دیگر؛ رویکرد به پیشرفت، بدون لحاظ عدالت میسر نمی‌شود. چه بسا بتوان سوای از عدالت، به سطحی از رشد و ترقی دست یافت؛ اما نمی‌توان عدالت را بدون آنکه رشد و ترقی در جامعه حاصل شده باشد محقق کرد. لذا هر پیشرفتی به عدالت ختم نمی‌شود، ولی هر عدالتی که در معنای واقعی کلمه محقق شود، به پیشرفت ختم خواهد شد (طهماسبی نیک، ۱۳۹۰، ص ۷۳). بنابر این، مفهوم عدالت در الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، رویکرد همزمان به عدالت و پیشرفت است و مقصود از عدالت، تنها عدالت اقتصادی نیست، بلکه همه وجوه عدالت همچون: عدالت سیاسی، فرهنگی، علمی و قضایی را در بر می‌گیرد؛ زیرا در صورت اجرای عدالت اقتصادی بدون توجه به سایر وجوه آن، عملاً عدالتی مطلوب محقق نخواهد شد (همان، ص ۲۳۱). از این رو، پیشرفت فرزند عدالت است و بدون عدالت، دستیابی به پیشرفت امری غیر ممکن به نظر می‌رسد. (حسینی، ۱۳۹۰، ص ۲۵۷) از سوی دیگر، در نسبت میان عدالت و پیشرفت باید گفت که عدالت با نگاه کیفی به پیشرفت، سازگاری دارد (غروی‌ان، ۱۳۹۰، ص ۲۱). از این رو، عدالت اساساً شاخص و مقیاسی برای پیشرفت است و برای سنجش میزان پیشرفت و میزان سازگاری آن با ارزشهای دینی، می‌توان از شاخص مهم و تعیین کننده‌ای به نام عدالت استفاده کرد و در صورت برقراری این شرط، حکم به صحیح بودن پیشرفت داد (میراحمدی، ۱۳۹۰، ص ۲۷). بنابر این، پیشرفتی مورد تأیید اندیشه اسلامی است که عادلانه بوده و با عدالت افزون تر شود. اما اگر پیشرفت در هر کدام از مراحل با عدالت ناسازگار باشد، فایده‌ای به حال جامعه اسلامی نخواهد داشت (زمانی، ۱۳۹۰، ص ۱۶۲)؛ زیرا عدالت با آنکه غایت بسیاری از امور است، در عین حال مقدمه رسیدن به اموری دیگر است. لذا پیشرفت جوامع، تابع تعریف آنها از عدالت است. (ایزدی، ۱۳۹۰، ص ۱۸۳)

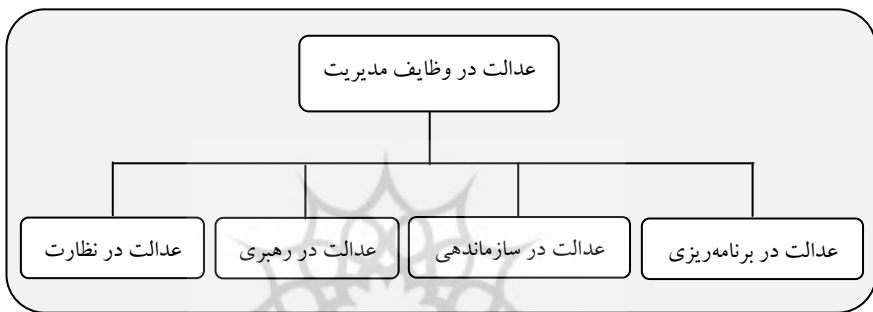
با توجه به این مهم، یکی از الزامات و مؤلفه‌های مؤثر در تدوین الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت در حوزه مطالعات سازمانی، عدالت خواهد بود؛ چرا که با توسعه جوامع بشری و تولد

۱. «أَلَمْ تَرَوْا أَنَّ اللَّهَ سَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ»؛ آیا ندیدید خداوند آنچه در آسمانها و زمین است مسخر شما کرده است.



سازمانهای کوچک و بزرگ، سازمانها چنان بر زندگی بشر سیطره افکنده‌اند که هر انسان از لحظه تولد تا مرگ، مستقیماً وابسته به سازمانهاست. از این رو، اجرای عدالت در جوامع تا حد زیادی منوط به اجرای عدالت در سازمانها شده است و با توجه به این مهم که پیشرفت جوامع، تابع تعریف آنها از عدالت است، پیشرفت سازمانها به عنوان اجزایی از جامعه نیز تابع تعریف آنها از عدالت خواهد بود.

عدالت سازمانی از موضوعاتی است که در حوزه رفتار سازمانی طبقه‌بندی می‌شود اما در تمام شئون سازمان از جمله وظایف مدیریت کرد و مصداق دارد. بر این اساس، اگر برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت (رهبری) و کنترل را چهار وظیفه یک مدیر برشماریم، در این صورت، عدالت در هر یک از این حوزه‌ها نقشی تعیین‌کننده ایفا می‌کند که در شکل ۵ نشان داده شده است.



شکل ۵: عدالت در وظایف مدیریت

۱-۴. عدالت در برنامه‌ریزی

ارتباط عدالت و برنامه‌ریزی را می‌توان در یک برنامه متعادل و معتدل دانست که با احتساب مصالح و مفاسد واقعی تنظیم می‌شود. چنین برنامه‌ای ضمن تسهیل در تحصیل اهداف سازمان و کمک به توسعه همه‌جانبه آن، موجب می‌شود با استفاده از کمترین امکانات، به بیشترین بهره‌وری دست یافت و در سریع‌ترین زمان به رشد همه‌جانبه رسید. البته عدالت درونی مدیر که او را فضیلت‌محور کرده و از رذایل دور می‌کند و باعث دوری از گناه کبیره و عدم اصرار بر صغیره است و در واقع؛ یک کنترل درونی برای اوست، باعث می‌شود جهت‌گیری برنامه‌هایش به گونه‌ای باشد که کوچک‌ترین حقی از کسی تزییع نشود و بیت‌المال حیف و میل نشود. عدالت درونی کارشناسان و برنامه‌ریزان نیز موجب می‌شود که این افراد، برنامه‌ها را شفاف، واقعی، قابل تحقق و به دور از آرزوگرایی و بلندپروازی طراحی کرده، با ارائه آمارهای کاذب و شعارهای بی‌مغز، فضا سازی مصنوعی ایجاد نکنند. لذا به طور کلی، عدالت در دو گونه با برنامه‌ریزی می‌آمیزد: نخست به شکل محتوایی، که باید متعادل، معتدل، موزون و با رعایت مصالح و مفاسد باشد و دوم به شکل بیرونی، که باید با نگرش عادلانه و به دور از گناه، آرزو، هوس و فریب تنظیم شود. از این رو، برنامه متعادل و برنامه‌ریز عادل، تضمین‌کننده چشم‌انداز روشن برای سازمان بوده و نقص هر کدام، با انحراف، اضمحلال و اتلاف مساوی است. (قوامی، ۱۳۸۴)



۲-۴. عدالت در سازماندهی

عدالت در امر سازماندهی در معانی گوناگونی جلوه می‌کند. عدالت به معنای تناسب و توازن، که در معنای وضع الشیء فی موضعه می‌گنجد و عدالت به معنای اعتدال، که در معنای دادن حق هر ذی‌حق می‌گنجد، هر کدام به نوعی در سازماندهی دخیل می‌شوند. اگر سخن از مرحله تقسیم کار است، وضع الشیء فی موضعه است که بار کار را به دوش کسانی بگذاریم که از عهده آن برآیند و در نتیجه، تقسیم کار، منطقی باشد. اگر از مرحله هماهنگی بحث می‌شود، همان رعایت توازن و تناسب مورد نظر است و اگر سخن از ارتباطات و سلسله‌مراتب است، عدالت به مفهوم موزون بودن، تعادل و تناسب خواهد بود. (همان)

۳-۴. عدالت در رهبری

وقتی مدیران به کارکنان خود انگیزه می‌دهند، فعالیت‌هایشان را هدایت می‌کنند، مؤثرترین راههای ارتباطی را انتخاب می‌کنند و تعارضات بین افراد را رفع می‌کنند، در واقع؛ به رهبری مشغول هستند (رابینز، ۱۳۸۸). تلاش در جهت تقویت و ارتقای معنویت کارکنان نیز از نقشهای رهبری محسوب می‌شود. با توجه به تنوع، تعدد و اهمیت نقشهای رهبر، رعایت عدالت از الزامات ایفای این نقش محسوب می‌شود. حضرت علی (ع) در این خصوص می‌فرماید:

«بهترین بندگان نزد خدا، پیشوای عادل است که هم خود هدایت‌شده باشد و هم مردم را هدایت کند. پس سنتی را که معلوم است، بر پا کند و بدعتی را که مجهول است، نابود گرداند و بدترین مردم نزد خدا، پیشوای ستمکاری است که هم خود گمراه است و هم مردم را گمراه می‌کند. بنابر این، او سنتهای پذیرفته شده را می‌میراند و از بین می‌برد و بدعتهای از بین رفته و ترک شده را زنده می‌کند.» (نهج البلاغه، خ ۱۶۳)

با توجه به تأکید ویژه دین اسلام بر نقش بی‌بدیل رهبر در جامعه اسلامی، به نظر می‌رسد مهم‌ترین بُعد عدالت در وظایف مدیر، عدالت در رهبری است.

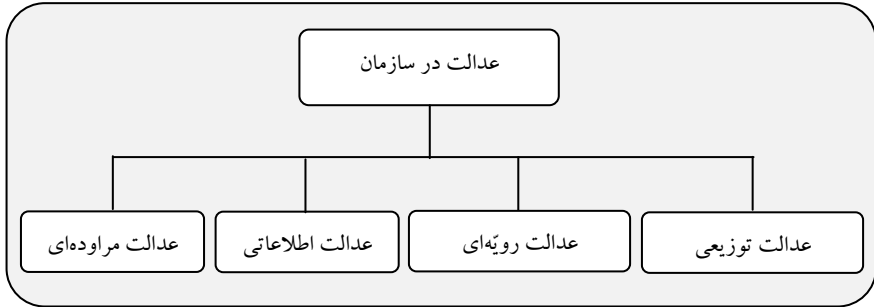
۴-۴. عدالت در نظارت

عدالت به معنای عدم تبعیض و رعایت تساوی، دوری از افراط و تفریط، عدم ارتکاب کبیره و عدم اصرار بر صغیره و همچنین به معنای دادن حق ذی‌حق، مفاهیمی هستند که در فرایند کنترل و نظارت نقش پیدا می‌کنند؛ به این معنا که کنترل‌کننده باید عادل باشد، اهل احقاق حق باشد، میان افراد و اعمال تبعیض قائل نشود و تعادل و میانه‌روی را حفظ کند. در نظام عادلانه، ناظران فقط اعمال نظارت می‌کنند نه اعمال نظر و همین امر، مایه انگیزش بالای نظارت‌شونده می‌شود که در نتیجه، به موقع از نتایج کار خود مطلع شده، به اصلاح برنامه خود می‌پردازد. همچنین اقتضای عدالت در نظارت این است که کنترل‌کننده به دور از حبّ و بغض، صرفاً فردی اصلاحگر بوده و نظارت‌شونده هم فردی مورد اصلاح خواهد بود. رعایت این نوع از عدالت در نظارت، آثار مبارکی به همراه دارد. علاوه بر ارتقای انگیزش، کارها به موقع و واقعی اصلاح می‌شود، سازمان رو به رشد خواهد بود، هر لحظه از نواقص و تهدیدهای آن کاسته شده و نظارت از یک اصطلاح منفی، به امری مشفقانه تبدیل می‌شود. (قوامی، ۱۳۸۴)

علاوه بر تقسیم‌بندی ارائه شده، طبقه‌بندی دیگری نیز از عدالت در سازمانها وجود دارد که در چارچوب الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت قابل طرح است. در این تقسیم‌بندی، عدالت در کل سازمان و نه فقط در وظایف مدیر، مورد بررسی قرار می‌گیرد. بر این اساس، همان



طور که در شکل ۶ مشاهده می‌شود، چهار نوع عدالت توزیعی، رویه‌ای، اطلاعاتی و مراوده‌ای قابل بحث و بررسی است.



شکل ۶: عدالت در سازمان

- عدالت توزیعی^۱

این نوع عدالت، بیانگر ادراک فرد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداشهاست. به بیان دیگر؛ حدی که افراد، پاداشها را با عملکرد مرتبط می‌دانند، عدالت توزیعی نامیده می‌شود (رضاییان، ۱۳۸۴) که بر درجه انصاف ادراک شده در خصوص توزیع و تخصیص پیامدها و ستاده‌های سازمان در مقایسه با عملکرد و داده‌های کارکنان اشاره دارد. (Lambert, 2003)

- عدالت رویه‌ای^۲

این نوع عدالت با برداشت افراد از عادلانه بودن رویه‌های جاری در تصمیم‌گیری برای جبران خدمتشان و نه با توزیع واقعی درآمدها، سروکار دارد و به عنوان انصاف ادراک شده از رویه‌ها و فرآگردهایی که توسط آنها، پیامدها تخصیص می‌یابند، تعریف می‌شود (McDowall, 2004). ثبات، جلوگیری از تعصب و غرض‌ورزی، درستی، توانایی اصلاح، نمایندگی و اخلاقی بودن، از مشخصات رویه‌های عادلانه است.

- عدالت اطلاعاتی^۳

این نوع عدالت را می‌توان به صورت اطلاعات و توضیحاتی که توسط تصمیم‌گیرندگان در خصوص چرایی استفاده از رویه‌های خاص و چرایی توزیع پیامدها از طریق یک روش خاص ارائه می‌شود، تعریف کرد. به موقع بودن، دقیق و صحیح بودن، کافی بودن، قابل استفاده و مهم بودن و درستی اطلاعات، از شاخصهای این بُعد از اطلاعات محسوب می‌شود. (نقی پورفر و جعفرپور، ۱۳۸۹، ص ۷۵)

- عدالت مراوده‌ای

این نوع از عدالت در مراودات میان افراد معنا می‌یابد و وجود عدالت را در تعاملات بین فردی مورد تأکید قرار می‌دهد. با توجه به آموزه‌های دین مبین اسلام در خصوص مراودات و تعاملات بین فردی، به نظر می‌رسد تبیین این نوع از عدالت در چارچوب الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت از اهمیت بیشتری برخوردار خواهد بود. این نوع عدالت بر اساس متون موجود

1. Distributive Justice
2. Procedural Justice
3. Informational Justice



غربی صرفاً از دو جزء اصلی (۱) حساسیت میان فردی و (۲) توضیحات و گزارشهای اجتماعی تشکیل شده است. حال آنکه برای برقراری یک مرادده و تعامل سالم بر اساس متون اسلامی، به شاخصهای جامع‌تری نیاز است. لذا با توجه به مطالعات صورت گرفته می‌توان از شاخصهایی چون: صلۀ رحم، گشاده‌رویی، شوخ‌طبعی، حفظ حریم دیگران، عفو و صفح و وفای به عهد، به عنوان شاخصهای ایجابی عدالت مرادده‌ای (شاخصهای ایجاد کننده عدالت در مرادده) و شاخصهای غیبت، دست‌اندازی به خلوت دیگران، عیب‌جویی، دروغ‌گویی، فریب، سخن‌چینی، سخریه و استهزا، قضاوت‌های ناروا، حسد، اجبار، غضب و بی‌حرمتی به عنوان شاخصهای سلبی عدالت مرادده‌ای (شاخصهای سلب کننده عدالت در مرادده) بهره برد. (همان، ص ۸۰)

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

در تشریح نخستین مؤلفه؛ یعنی «بازتعریف مفاهیم سازمانی»، این نتیجه حاصل شد که بسیاری از مفاهیم مورد استفاده در حوزه مطالعات سازمان و مدیریت، نیازمند تعریف مجدد یا بازتعریف خواهند بود؛ چرا که هر واژه، ظرفی است برای مظهر خود و بر این اساس، هر واژه، محتوای خاص خود را ارائه می‌کند. البته بر این مهم نیز تأکید شد که مقصود از انجام این کار، صرفاً مهندسی معکوس و مهندسی مجدد مفاهیم نیست. لذا برای بازتعریف مفاهیم سازمانی، حوزه‌هایی که واحد مطالعه آنها «انسان» بود، در کانون توجه قرار گرفتند. بر این اساس، بازتعریف مفاهیم در سه حوزه ساختار و طراحی سازمان، مدیریت رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی، شناسایی و الزامات و اقتضانات هر حوزه مورد بحث قرار گرفت. در بازتعریف مفاهیم ساختار و طراحی سازمان، دو مفهوم «مدیر» و «رهبر» مورد اشاره و بازتعریف قرار گرفتند. در حوزه مدیریت رفتار سازمانی نیز بر این مهم تأکید شد که مفاهیم موجود در سطح انسان‌شناسی، در مکاتب مختلف متفاوت بوده و هر مکتب آموزه‌های خاص خود را دارد. لذا این آموزه‌ها، بر افکار، باورها، نیت و ... افراد تأثیر خواهد گذاشت و در نتیجه، رفتار افراد در سازمانها تا حد بسیار زیادی متأثر از مکاتبی خواهد بود که به آن تعلق دارند. از این رو، مفاهیمی چون: انگیزش، عدالت، ارتباط و ... که در حال حاضر در حوزه مدیریت رفتار سازمانی طرح می‌شوند، باید در چارچوب اسلام تعریف شوند. در حوزه مدیریت منابع انسانی نیز بر این مهم تأکید شد که هر مکتب، نگاهی خاص به کار انسانها و نوع اشتغال آنها دارد. بر این اساس، مفهوم نیروی انسانی در دین اسلام که «کار کردن، نوعی عبادت محسوب می‌شود»، متفاوت از مفهوم نیروی انسانی در نظام سرمایه‌داری خواهد بود. لذا چنین نتیجه حاصل شد که اگر قرار باشد در چارچوب الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، تعریفی از مدیریت منابع انسانی ارائه شود، بی‌شک رعایت اقتضانات و الزامات خاص اسلام در خصوص کار انسان و اشتغال وی ضروری است.

دومین مؤلفه شناسایی شده مؤثر بر تدوین الگو، «تبیین اصول مدیریت اسلامی در سازمان» است. در تشریح این مؤلفه، چنین نتیجه حاصل شد که تعریف و تبیین دو مفهوم «سازمان» و «مدیریت» مبتنی بر آموزه‌های اسلام، مستلزم توجه به بسترها و التزاماتی است. بر این اساس، مدیریت اسلامی به صورت علم و هنر فرایند استفاده کارآمد و اثربخش منابع انسانی و مادی از طریق برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل در یک محیط پویا در جهت تحقق اهداف سازمان یا جامعه در چارچوب احکام اسلام و تقرب الی‌الله تعالی و برای آن، دو رسالت تعالی و تولید در نظر گرفته شد. بر این اساس، برای تحقق رسالت تعالی



در درون سازمان، منبع تغذیه فکری و روحی مدیر، مکتب و آموزه‌های آن خواهد بود که مدیر برای پیشبرد این رسالت، به برخورداری از ویژگی‌ها و صفات رهبری اسلامی نیاز دارد. رسالت دیگر مدیر؛ یعنی تولید نیز در درون سازمان، متکی به علم و پیشرفت علوم است که بر اساس آن، مدیر به تخصص‌های مدیریتی نیازمند است. همچنین اصول و پایه‌های سه‌گانه مدیریت اسلامی در یک سازمان نیز با عناوین مکتب، مدیریت و مستخدمان (کارکنان) شناسایی شدند.

سومین مؤلفه شناسایی شده مؤثر بر تدوین الگو، «مدیریت فرهنگ کار و سازمان» است. در بررسی این مؤلفه چنین نتیجه حاصل شد که اگر چه فرهنگ سازمان، شخصیت یک سازمان و هسته ارزشها، اعتقادات و تفکرات در مورد نحوه اجرای کارها در سازمان است؛ اما در مطالعات مربوط به فرهنگ سازمان، یک بُعد همواره مورد غفلت واقع شده و آن، فرهنگ کار است. به عبارت دیگر؛ در بُعد ایرانی بودن الگو، متناسب با شرایطی که سازمانها از آن برخوردارند، می‌توان از هر یک از انواع چهارگانه فرهنگ تحویل‌گرا، تعالی‌گرا، آرمان‌گرا و قانون‌گرا بهره برد. اما در بُعد اسلامی بودن الگو، توجه به فرهنگ کار ضروری است؛ چرا که بر اساس تعالیم دین اسلام، کار کردن افراد، ارزشی برابر با جهاد در راه خدا دارد و عبادت محسوب می‌شود.

چهارمین و آخرین مؤلفه شناسایی شده تأثیرگذار در تدوین الگو، «عدالت سازمانی» است. در بررسی این مؤلفه، بر این مهم تأکید شد که همچنان که پیشرفت جوامع تابع تعریف آنها از عدالت است، پیشرفت سازمانها نیز به عنوان اجزایی از جامعه، تابع تعریفشان از عدالت خواهند بود. بر این اساس و متناسب با چهار وظیفه مدیر در سازمان، چهار حوزه عدالت شامل عدالت در برنامه‌ریزی، عدالت در سازماندهی، عدالت در رهبری و عدالت در کنترل (نظارت) شناسایی شدند. همچنین بر اساس طبقه‌بندی دیگری از عدالت در سازمانها و نه صرفاً عدالت در وظایف مدیر، چهار نوع از عدالت شامل عدالت توزیعی، رويه‌ای، اطلاعاتی و مراوده‌ای شناسایی شد. در این طبقه‌بندی، به این مهم اشاره شد که با توجه به تأکید اسلام بر تعاملات و مراودات میان افراد، عدالت مراوده‌ای از اهمیت مضاعف برخوردار است و بر این اساس، شاخصهای جدیدی با بهره‌گیری از متون اسلامی در دو دسته ایجابی و سلبی، استخراج و ارائه شد.

پیشنهادها

با توجه به مطالبی که در خصوص مؤلفه‌های مؤثر بر تدوین الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت در حوزه مطالعات سازمانی بیان شد، می‌توان پیشنهادهایی ارائه کرد:

۱. همان طور که اشاره شد، بازتعریف بسیاری از مفاهیم سازمانی، به ویژه مفاهیمی که واحد مطالعه آنها «انسان» است، ضروری می‌باشد. لذا پیشنهاد می‌شود ضمن احصای کامل این مفاهیم، بازتعریف آنها انجام شود. تحقق این مهم، به تولید علوم انسانی بومی در سازمانها منجر خواهد شد و در نتیجه، حلقه مفقوده در مطالعات سازمانی کشور نیز پیدا خواهد شد.
۲. فرایند بازتعریف مفاهیم سازمانی جز در یک بازه میان مدت ممکن نخواهد بود؛ بدین معنا که شتاب در انجام این مهم، نتیجه‌ای جز ارائه کاری ضعیف و ناقص به دنبال نخواهد داشت؛ همچنان که مفاهیم موجود نیز در بازه کوتاه‌مدت، به سطح کاربرد فعلی دست نیافته‌اند. لذا برنامه‌ریزی منطقی و عقلایی در چارچوب سند چشم‌انداز می‌تواند نقطه ایده‌آل در این زمینه باشد.



۳. ایجاد زمینه‌های آزاداندیشی و برخورد آزادانه و عالمانه با مفاهیم مورد بحث، بی‌شک تعریف و بازتعریف مفاهیم و کاربرد آنها را تسهیل می‌کند. لذا پیشنهاد می‌شود کرسی‌های آزاداندیشی که یکی از مطالبات مقام معظم رهبری نیز بوده است، در دانشگاهها، پژوهشگاهها و مراکز تحقیقاتی، برگزار و کاربرد آنها، فرهنگ‌سازی شود.

۴. در اختیار داشتن روش تحقیق بومی، یکی از لوازم دستیابی به دانش بومی است. اهمیت روش تحقیق بومی به ویژه در خصوص متون دینی و اسلامی که از حساسیتهای بسیار بالایی برخوردار است، دوچندان است. لذا پیشنهاد می‌شود روش تحقیق بومی به عنوان ابزار تحلیل و تفسیر متون دینی و اسلامی، آموزش داده شود.

۵. برای اداره مناسب امور و فعالیتهای مختلف در سازمانها، بهره‌گیری از شاخصها امری اجتناب‌ناپذیر خواهد بود. از این رو، ضروری است که در حوزه‌های مختلف سازمانی، شاخصهای قابل اعتمادی در اختیار باشد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود تحقیقات منظمی برای شناسایی و استخراج شاخصهای بومی (اسلامی- ایرانی) در حوزه‌های مختلف سازمانی انجام گیرد.

۶. اگر چه مطالعات قابل توجهی در حوزه مدیریت اسلامی در کشور صورت گرفته، اما همچنان خلأ این مطالعات در دانشگاهها و مراکز تحقیقاتی احساس می‌شود. به عنوان مثال، حجم پایان‌نامه‌های انجام شده در حوزه مدیریت اسلامی به هیچ وجه قابل مقایسه با سایر حوزه‌ها نیست. از این رو پیشنهاد می‌شود برای نهادینه‌سازی اصول مدیریت اسلامی در سازمانهای کشور، تحقیقات مربوط مورد حمایت مادی و معنوی مراکز تحقیقاتی قرار گیرد. همان طور که مقام معظم رهبری نیز تأکید فرموده‌اند، ایرانی یا اسلامی بودن مطلقاً به این معنا نیست که ما از دستاوردهای دیگران استفاده نخواهیم کرد؛ چرا که برای به دست آوردن علم، هیچ محدودیتی برای خود قائل نیستیم و هر جایی که علم وجود دارد، معرفت درست وجود دارد، تجربه صحیح وجود دارد، به سراغ آن خواهیم رفت. بر این اساس، به نظر می‌رسد انجام مطالعات تطبیقی برای شناسایی نقاط قوت و ضعف شاخصها و مطالعات غیر بومی، کمک قابل توجهی خواهد کرد.

۸. همان طور که در مقاله نیز اشاره شد، مطالعات مربوط به فرهنگ سازمان، صرفاً بر ابعاد چهارگانه فرهنگ متمرکز است و فرهنگ کار در این مطالعات، جایگاه خاصی ندارد. لذا پیشنهاد می‌شود مطالعات مربوط به فرهنگ کار (تفسیر متون دینی در خصوص فرهنگ کار، استخراج شاخصهای کار سالم از نظر اسلام و ...) مورد حمایت پژوهشگاهها و مراکز تحقیقاتی قرار گیرد.

۹. اگر چه مطالعات قابل توجهی در حوزه عدالت سازمانی انجام پذیرفته، اما شاخصهای مورد استفاده توسط محققان، عموماً شاخصهای ارائه شده در متون غربی است. از این رو، همچنان خلأ مطالعات بومی اسلامی- ایرانی در این خصوص احساس می‌شود. پیشنهاد می‌شود در گام نخست، استخراج شاخصها از متون اسلامی و در گام بعدی، زمینه‌سازی اجرا و پیاده‌سازی شاخصها مورد توجه قرار گیرد. بدیهی است که در خصوص گام نخست؛ محققان، دانشگاهها و پژوهشگاهها و در خصوص گام دوم؛ سازمانهای کشور نقش اصلی و تعیین‌کننده خواهند داشت.

منابع

۱. قرآن کریم.
۲. نهج البلاغه.
۳. ابلنسکی، نیک (۱۳۸۴)؛ مهندسی مجدد و مدیریت دگرگون سازی سازمانها، ترجمه منصور شریفی کلویی، تهران، هوای تازه، چ چهارم.
۴. احمدی، مسعود (۱۳۸۶)؛ مدیریت اسلامی (اصول، مبانی، مفاهیم و الگوها)، تهران، پژوهشهای فرهنگی.
۵. اصغری، محمود (۱۳۸۷)؛ «فرهنگ کار و اصول کار آفرینی در آموزه های نبوی»، بازار کار.
۶. افجه، سید علی اکبر (۱۳۹۰)؛ رهبری سازمانی، تهران، سازمان مدیریت صنعتی.
۷. الوانی، سید مهدی (۱۳۸۸)؛ مدیریت عمومی، تهران، نی، چ سی و ششم.
۸. ایزدهی، سید سجاد (۱۳۹۰)؛ «معانی مختلف عدالت در چارچوب مفهوم پیشرفت»، خردنامه عدالت در الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، تهران، همشهری، ص ۱۸۳-۱۷۹.
۹. باقری نوع پرست، کیانوش (۱۳۸۲)؛ «مهندسی معکوس؛ تلاش برای فاش کردن اسرار رقیب»، اطلاعات علمی، ش ۲.
۱۰. پیروز، علی آقا؛ ابوطالب خدمتی، عباس شفیع و سید محمد بهشتی نژاد (۱۳۸۴)؛ مدیریت در اسلام، زیر نظر دکتر سید مهدی الوانی، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ویراست دوم.
۱۱. پیروزمند، علیرضا (۱۳۹۰)؛ «مراحل دستیابی و به کارگیری الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت»، مجموعه مقالات نخستین نشست اندیشه های راهبردی (الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت)، تهران، پیام عدالت، ص ۱۳۸-۱۳۳.
۱۲. تقوی دامغانی، رضا (۱۳۸۳)؛ نگرشی بر مدیریت اسلامی، تهران، بین الملل.
۱۳. تولایی، محمد (۱۳۸۸)؛ مجموعه مقالات همایش بسیج سازندگی و نقش آن در توسعه همه جانبه کشور (لوح فشرده)، تهران، پژوهشکده مطالعات و تحقیقات بسیج.
۱۴. جعفرپور، محمود (۱۳۹۰)؛ درآمدی بر الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت با تأکید بر عدالت مرادوهای سازمانی، تهران، پژوهشکده مطالعات و تحقیقات بسیج.
۱۵. چاوشی، سید کاظم (۱۳۸۸)؛ «بررسی رویکردهای نظری به مدیریت اسلامی»، فصلنامه تخصصی پژوهشهای میان رشته ای قرآنی، سال اول، ش ۲، ص ۵۳-۴۳.
۱۶. حسینی، سیدعلی (۱۳۹۰)؛ «درآمدی بر رویکرد به عدالت و پیشرفت»، خردنامه عدالت در الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، تهران، همشهری، ص ۲۵۹-۲۵۴.
۱۷. حصیری، امیر و عباس نیاوند (۱۳۹۰)؛ «تحلیل الگوی پیشرفت ایرانی- اسلامی از منظر مقام معظم رهبری (رویکرد برنامه ریزی راهبردی در دهه چهارم انقلاب)»، فصلنامه مطالعات بسیج، سال چهاردهم، ش ۵۰، ص ۸۲-۵۱.
۱۸. خامنه ای، سید علی (۱۳۸۹)؛ «مجموعه سخنان در نخستین نشست اندیشه های راهبردی»، قابل دسترسی در: http://www.leader.ir/langs/fa/index_bayanat&id=۷۶۲۶
۱۹. دسلر، گری (۱۳۸۹)؛ مبانی مدیریت منابع انسانی، ترجمه سید محمد اعرابی و علی پارساییان، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی، چ پنجم.
۲۰. دلاور، علی (۱۳۸۹)؛ مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی، تهران، رشد، چ هشتم.





۲۱. رابینز، استیفن پی. و دیوید ای. دی سنزو (۱۳۸۸)؛ **مبانی مدیریت**، ترجمه سید محمد اعرابی و همکاران، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی، چ هشتم.
۲۲. رضاییان، علی (۱۳۸۴)؛ **اصول مدیریت**، تهران، سمت.
۲۳. زمانی، محمد هاشم (۱۳۹۰)؛ «**مبانی نظری و معرفتی عدالت و پیشرفت**»، خردنامه عدالت در الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت، تهران، همشهری، ص ۱۶۳-۱۵۳.
۲۴. زیبایی، حسن (۱۳۹۰)؛ «**مطالعه‌های دربارهٔ نسبت ماهوی پیشرفت و عدالت؛ پیشرفت به مثابهٔ عدالت**»، خردنامه عدالت در الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت، تهران، همشهری، ص ۲۴۵-۲۵۳.
۲۵. طهماسبی نیک، علی اشرف (۱۳۹۰)؛ «**معنای عدالت در نگاه به پیشرفت**»، خردنامه عدالت در الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت، تهران، همشهری، ص ۷۳-۶۹.
۲۶. عابدی جعفری، حسن؛ حمزه خواستار و امیر اعظمی (۱۳۸۸)؛ «**پرسشهای بزرگ در زمینه مطالعات سازمان و مدیریت اسلامی**»، مجله علوم انسانی (مدیریت ولایی)، سال هفدهم، شمارهٔ پیاپی ۷۹، ص ۱۵۷-۱۳۵.
۲۷. عابدینی مطلق، کاظم (۱۳۸۷)؛ **مجموعه کبیر از خاتم الانبیا (ص) تا خاتم الاوصیا (عج)**، قم، توسعهٔ قلم.
۲۸. عرب، مهدی (۱۳۹۰)؛ «**عدالت و پیشرفت در اندیشه اسلامی**»، خردنامه عدالت در الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت، تهران، همشهری، ص ۱۹۵-۱۹۰.
۲۹. علیاری، رویا (۱۳۸۹)؛ «**فرهنگ کار و کارآفرینی**»، مجموعه مقالات اولین همایش بسیج، توسعه اشتغال و کارآفرینی، تهران، پژوهشکده مطالعات و تحقیقات بسیج، (منتشر نشده).
۳۰. غرویان، محسن (۱۳۹۰)؛ «**عدالت، پیشرفت و فرهنگ دینی**»، خردنامه عدالت در الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت، تهران، همشهری، ص ۲۳-۱۹.
۳۱. فرهی بوزنجانی، برزو؛ محمد ابراهیم سنجقی و محمدرضا سلطانی (۱۳۸۸)؛ «**طراحی الگوی شناخت و سنجش فرهنگ سازمانی سپاه با رویکرد اسلامی**»، فصلنامه مدیریت اسلامی (مدیریت ولایی)، سال هفدهم، ش ۷۹، ص ۱۳۳-۹۷.
۳۲. قوامی، سید صمصام‌الدین (۱۳۸۴)؛ «**نقش عدالت در مدیریت**»، فصلنامه پژوهشهای اصولی، ش ۳۵.
۳۳. گل‌آور، مرتضی (۱۳۸۹)؛ «**مطالعهٔ فرهنگ کارآفرینی در ایران و سایر کشورها و نقش نیروهای مردمی بسیج در ارتقای فرهنگ کارآفرینی کشور**»، مجموعه مقالات اولین همایش بسیج، توسعه اشتغال و کارآفرینی، تهران، پژوهشکده مطالعات و تحقیقات بسیج، (منتشر نشده).
۳۴. ماکسول، جان سی (۱۳۸۳)؛ **صفت‌های بایسته یک رهبر**، ترجمه عزیز کیاوند، تهران، فراه، چ پنجم.
۳۵. مجلسی، محمدباقر (بی‌تا)؛ **بحار الانوار**، [بی‌جا]، [بی‌نا].
۳۶. مشکات، محمد (۱۳۹۰)؛ «**ضرورت تأملی در مبانی الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت**»، مجموعه مقالات نخستین نشست اندیشه‌های راهبردی (الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت)، تهران، پیام عدالت، ص ۲۱۷-۲۰۷.
۳۷. مورهد و گریفین (۱۳۸۳)؛ **رفتار سازمانی**، ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران، مروارید، چ هشتم.



۳۸. میراحمدی، منصور (۱۳۹۰)؛ «نسبت‌سنجی پیشرفت با رویکرد به عدالت»، خردنامه عدالت در الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، تهران، همشهری، ص ۲۹-۲۴.
۳۹. نجاتبخش اصفهانی، علی و بهاره شهیری (۱۳۸۸)؛ «مقایسه ویژگی‌های مدیریت از دیدگاه قرآن کریم با مدیریت از دیدگاه تئوری‌های غربی»، فصلنامه تخصصی پژوهش‌های میان رشته‌ای قرآنی، سال اول، ش ۲، ص ۸۰-۷۳.
۴۰. نقی پورفر، ولی‌الله و محمود جعفرپور (۱۳۸۹)؛ «مطالعه تطبیقی شاخصهای تأثیرگذار بر تحقق عدالت مراددهای در سازمان؛ مقایسه دو دیدگاه مدیریت اسلامی و مدیریت غربی»، فصلنامه مدیریت اسلامی، سال هجدهم، ش ۸۱، ص ۸۴-۳۷.
۴۱. نکونام، علی (۱۳۹۰)؛ «الزامات الگوی اسلامی رشد و پیشرفت»، خردنامه عدالت در الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، تهران، همشهری، ص ۲۰۷-۱۹۶.
۴۲. هادوی تهرانی، مهدی (۱۳۹۰)؛ «کارآمدی و عدالت در نظام اسلامی»، خردنامه عدالت در الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، تهران، همشهری، ص ۱۷-۹.

43. Lambert, Eric (2003). "The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff", *Journal of Criminal Justice*, Vol.31, Issue.2, P.4-5.
44. McDdowall, A. & C. Fletcher (2004). "Employee Development: An Organizational Justice Perspective", *Personnel Reveiw*, Vol.33, No.1, P.829-830.
45. Taylor, Tracy; Alison Doherty & Peter McGraw (2008). **Managing People in Sport Organizations: A Strategic Human Resource Management Perspective**, Published by Elsevier.
46. Zagoresk, Hugo; Marko Jaklic & Stanley J. Stough (2004). "Comparing Leadership Practices Between The United States, Nigeria And Slovenia: Does Culture Matter?", *Cross Cultural Management*, 11 (2), P.16-34.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



پروفیسر شگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی