

اندیشه مدیریت راهبردی، سال نهم، شماره دوم، پاییز و زمستان ۱۳۹۴، شماره پیاپی ۱۸، صص ۳۱-۵۶

پی‌جویی ریشه‌های مسئولیت اجتماعی سازمان

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۸/۲۰

مصباح‌الهدی باقری*

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۴/۰۸

مهدی سپهری**

مجید محمدزمانی***

چکیده

سازمان، ابزاری جهت خدمت به اجتماع است. از این رو، تبیین وظایف و مسئولیت‌های آن در قبال اجتماع، امری ضروری است. ایجاد حوزه‌ای به نام مسئولیت اجتماعی سازمان و تبیین ابعاد آن، تلاشی به منظور تبیین این وظایف است. این مفهوم در غرب با تغییر مبانی فلسفی و دیدگاه دانشمندان نسبت به سازمان و محیط آن، تحولاتی داشته است. مسئولیت اجتماعی سازمان در بستر اندیشه غرب و متناسب با نیازهای جامعه غربی شکل گرفته و در قرن اخیر، موضوع گفت‌وگو و تضارب آرای دانشمندان علم مدیریت قرار گرفته است. متأسفانه این موضوع در بین دانشمندان مدیریت اسلامی، استقبال کمی داشته است. جهت شروع پژوهش اسلامی در این موضوع، ابتدا باید به تبیین وجود مفهومی به نام مسئولیت اجتماعی سازمان در اندیشه اسلامی پاسخ داد. از این رو مقاله حاضر به دنبال پاسخگویی به این سؤال اساسی است که در منظر دین اسلام، مفهومی به نام مسئولیت اجتماعی سازمان وجود دارد؟ برای پاسخگویی به این سؤال، از برهان عقلی، یکی از منابع معرفت‌شناسی دین اسلام استفاده شده است. در این مقاله پس از تبیین اصالت سازمان، به حقوق و مسئولیت‌های ملازم آن حقوق پرداخته شده و در نهایت به وجود مسئولیت برای سازمان نسبت به اجتماع در قالب مسئولیت‌های سلبی و ایجابی دست یافته شده است.

واژگان کلیدی

سازمان، اسلام، مسئولیت اجتماعی سازمان، اخلاق سازمانی، مدیریت اسلامی

* استادیار گروه معارف اسلامی و مدیریت بازرگانی دانشکده معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق(ع)

** استادیار گروه معارف اسلامی، دانشگاه امام صادق(ع)

*** دانشجوی دکتری سیاستگذاری فرهنگی دانشکده علوم انسانی دانشگاه خوارزمی و عضو مرکز رشد دانشگاه

mohammadzamani@isu.ac.ir

امام صادق(ع)، نویسنده مسئول

مقدمه

در دنیای امروزی، سازمان‌ها همه جوانب زندگی ما را فرا گرفته‌اند، پس منطقی است که انتظار داشته باشیم پدیده‌ای را که با زندگی ما گره خورده مطالعه نماییم. این پدیده همراه با ایجاد اجتماع و در اثر نیازهای افراد جامعه ایجاد شده است. از این رو سازمان‌ها را متشکل از گروه‌هایی که هر کدام منافع شخصی خود را دنبال می‌کنند نامیده‌اند. این گروه‌ها، قدرت خود را جهت اثرگذاری در توزیع منابع در سازمان به کار می‌گیرند (رابینز، ۱۳۷۹، ص ۶۳). با توجه به این دیدگاه، سازمانی اثربخش است که خواسته‌های عوامل محیطی خود را - که تداوم حیات سازمان، مستلزم حمایت آن‌ها است - برآورده سازد (رابینز، ۱۳۷۹، ص ۶۳). سازمان باید وظایف و مسئولیت خود را نسبت به این گروه‌های ذی‌نفع انجام دهد.

از این رو یکی از مباحثی که در قرن اخیر، موضوع بحث و گفت‌وگوی صاحب‌نظران مدیریت شده مسئولیت اجتماعی سازمان است. امروزه، مفهوم مسئولیت‌پذیری نسبت به گذشته دچار تغییرات زیادی شده است. در گذشته، سازمان‌ها، تنها مسئول درآمد سازی بودند و تولید، محور اصلی فعالیت آنها بود. اما به تدریج با توجه به فزونی عرضه بر تقاضا، مشتریان سازمان‌ها کاهش یافتند. از این رو، لزوم توجه روزافزون به اجتماع، بیشتر شد. موضوع مسئولیت اجتماعی سازمان در چند سال اخیر با توجه به رشد سازمان‌های غیردولتی، جنبش‌های اعتراضی علیه قدرت سازمان‌ها، افزایش آگاهی اجتماعی، توسعه بازار سرمایه و شرکت‌ها، تبدیل به الگوی مناسب و غالب در سازمان‌ها شده است.

با توجه به تحقیقات می‌توان گفت مسئولیت اجتماعی سازمان بر مبنای اندیشه و ارزش‌های حاکم در غرب و با توجه به نیازهای جامعه غربی تبیین و معرفی شده است. این تحقیق پس از بررسی پیشینه مسئولیت اجتماعی سازمان و عوامل و مبانی فلسفی شکل‌گیری آن در غرب، به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که آیا در اندیشه اسلام، مفهومی به نام مسئولیت اجتماعی سازمان وجود دارد؟ پاسخ به این سؤال، عرصه را برای مقایسه مبانی هستی‌شناسی شکل‌گیری این مفهوم و تبیین بهتر ابعاد با توجه به اندیشه اسلامی هموار خواهد نمود.

۱. دیدگاه‌های تاریخی و فلسفی مسئولیت اجتماعی سازمان

از اواخر قرن نوزدهم، توجه به جامعه و ضرورت مسئولیت اجتماعی افزایش یافت و از اوایل ۱۹۲۰ به بعد، محققان حوزه بنگاه و شرکت بر مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها تأکید نمودند. در قرن اخیر می‌توان بهره‌گیری از مفهوم مسئولیت اجتماعی را به سه مرحله تقسیم کرد:

- مدیریت مبتنی بر کسب حداکثر سود: این دیدگاه تا دهه ۱۹۳۰ پابرجا بود.
 - مدیریت مبتنی بر اعتماد (۱۹۳۰-۱۹۶۰): جنبش اتحادیه‌های کارگری به شرکت‌ها فشار آوردند که علاوه بر مد نظر داشتن سودشان، به مسائلی مثل منافع کارگران، برنامه بیمه و بازنشستگی و شرایط کاری بهتر، توجه کنند و در مرحله بعد، بین عوامل مؤثر در حداکثرسازی سود و خواسته‌هایی که جامعه از آنها دارد تعادل ایجاد کنند.
 - مدیریت کیفیت زندگی: از دهه ۱۹۶۰ تا کنون این مرحله مبتنی بر این فلسفه است که مدیران و سازمان‌ها باید خود را مستقیماً در عملیات درمان بیماری‌های اجتماعی دخالت دهند (صالحی امیری و مطهری‌نژاد، ۱۳۹۰، صص ۴۷ و ۴۸).
- مطابق هر یک از سه مرحله تاریخی ذکر شده می‌توان گفت سه نوع فلسفه بر رفتار مدیران اثر می‌گذارد:

۱-۱. دیدگاه کلاسیک

در این دیدگاه، هدف اصلی بنگاه اقتصادی، حداکثرسازی سود و منافع بلندمدت سازمان است و مستقیماً کاری به فعالیت‌های اجتماعی ندارد و مسئولیت اجتماعی را تولید کالا و خدمات با حداقل هزینه برای جامعه تعریف می‌کنند. این دیدگاه بر اساس اقتصاد سرمایه‌داری و دست نامرئی آدام اسمیت بنا نهاده شده است. بر اساس این نظریه، دست نامرئی نظام سرمایه‌داری به گونه‌ای عمل می‌کند که به نفع جامعه خواهد بود. فضای رقابتی، سبب عرضه کالا با حداقل قیمت و حداکثر کیفیت و رابطه خوب با مشتریان خواهد شد. در این دیدگاه، مدیران به مسائل داخلی می‌پردازند و به محیط خارج، کاری ندارند و بر این عقیده‌اند که ابتدا باید به حل مشکلات داخلی پرداخت و سپس به مسائل بیرونی توجه کرد. فریدمن، نخستین نظریه‌پرداز مکتب کلاسیک بر این عقیده است که مدیران، مالک سازمان نیستند بلکه کارکنانی هستند که در مقابل صاحبان سهام یا مالکان مؤسسه، مسئول‌اند. از این رو، مسئولیت اصلی مدیران، اداره سازمان به بهترین صورت و کسب بیشترین منفعت است. وی توجه به مسائل

رفاهی و مسئولیت اجتماعی را از وظایف سیاستمداران جامعه می‌داند (صالحی امیری و مطهری‌نژاد، ۱۳۹۰، ص ۵۰).

اسکات از نظریه‌های دوره ۱۹۰۰ تا ۱۹۳۰ به الگوی سیستم‌های بسته حقوقی یاد می‌کند. این نظریه‌ها، سازمان‌ها را ابزارهایی می‌داند که برای حصول به اهداف ازپیش‌تعیین‌شده، طرح شده‌اند و هیچ یک از آن‌ها به آشفتگی‌ها و فرصت‌هایی که در ارتباط با محیط بزرگ‌تر به وجود می‌آید توجه نمی‌کنند و تنوع و نامعینی ناشی از ارتباط سازمان به محیط، پوشیده می‌ماند، بدان توجه نمی‌شود یا انکار می‌شود (اسکات، ۱۳۷۵، ج ۱، ص ۱۶۶). این نظریه‌پردازان، سازمان‌ها را ابزاری ماشینی، برای نیل به اهداف تصور می‌کردند و به تحقق کارایی در بخش‌های کارکردی داخلی سازمان، توجه می‌کردند (رابینز، ۱۳۷۹، ص ۴۲۹). به استثنای وبر، نظریه‌پردازان اولیه حقوقی، توجه چندانی به اثر بافت وسیع اجتماعی، فرهنگی و فناوری بر ساختار یا عملکرد سازمان نمی‌کردند و توجه آنان، متمرکز بر رخصاره‌های درونی سازمان‌ها بود (اسکات، ۱۳۷۵، ج ۱، ص ۹۰).

۲-۱ دیدگاه مسئولیت‌پذیری

بر اساس این دیدگاه، مدیران باید نسبت به گروه‌های خاصی که بر روی سازمان یا منافع و اهداف آن اثر می‌گذارند احساس مسئولیت کنند. گروه‌هایی که بر موفقیت سازمان سهیم هستند عبارت‌اند از سهامداران، سرمایه‌داران، مشتریان، رقبا، اتحادیه‌های کارگری، کارکنان، عرضه‌کنندگان، اعتباردهندگان، سازمان‌های دولتی و ... (صالحی امیری و مطهری‌نژاد، ۱۳۹۰، صص ۵۱ و ۵۲).

اسکات، دهه‌های ۱۹۳۰ تا ۱۹۶۰ را دوره الگوهای حقیقی سیستم بسته می‌داند. در دیدگاه سیستم حقیقی، سازمان‌ها متشکل از گروه‌های اجتماعی هستند و می‌کوشند خود را با شرایط ویژه‌ای که در آن به سر می‌برند وفق دهند و حفظ کنند. بنابراین حفظ بقاء، هدف عمده سازمان‌ها است (اسکات، ۱۳۷۵، ج ۱، ص ۹۳). نظریه‌پردازان این دوره، پیش‌فرض سیستم بسته را در نظر داشتند ولی روی روابط غیررسمی و مسائل مربوط به انگیزه‌های غیراقتصادی نیز تأکید می‌کردند (رابینز، ۱۳۷۹، ص ۴۲۹). موضوع مورد نظر آنان، شناخت ماهیت اجتماعی سازمان است. از نظریه‌پردازان این دوره با نام بنیانگذاران مکتب روابط انسانی یاد می‌شود که سازمان‌ها را پدیده‌هایی متشکل از افراد و وظایف می‌دانستند و

دیدگاه انسانی را به جای دیدگاه ماشینی، عرضه کرده‌اند (رابینز، ۱۳۷۹، ص ۴۳۵). بین نظریات مختلف نظریه پردازان سیستم حقیقی و محیط، ارتباطی پدید می‌آید. اغلب تحلیلگران روابط سازمانی بر ترتیبات درونی سازمان و آثار آنها بر کارکنان، تمرکز، و سازمان را همچون سیستم بسته، بررسی می‌کنند (اسکات، ۱۳۷۵، ج ۱، ص ۱۲۴).

۳-۱. دیدگاه عمومی مسئولیت اجتماعی

این دیدگاه، منطبق بر مرحله سوم است و دامنه گسترده‌تری از مسئولیت‌پذیری را ارائه می‌دهد. این دیدگاه، بنگاه‌های اقتصادی را شرکای دولت و سایر مؤسسات و نهادهای جامعه می‌داند و ملزم می‌کند تا در جهت حل مسائل و مشکلات جامعه، و بهبود زندگی عموم افراد در کنار سایر مؤسسات عمومی فعالیت کنند. از آنجا که جامعه، اجازه فعالیت و استفاده از منابع کمیاب را به سازمان می‌دهد سازمان‌ها نیز باید تلاش کنند مشکلات عمومی نظیر فقر، بیکاری، آلودگی، تورم و ... را ریشه‌کن نمایند. صاحبان کسب‌وکار و تجارت و ثروتمندان باید خود را مسئول مراقبت از افراد و رفاه آنان بدانند. کارنگی معتقد است که مراعات حال و وضعیت ناتوانان جامعه از وظایف صاحبان سرمایه و ثروتمندان است (صالحی امیری و مطهری‌نژاد، ۱۳۹۰، صص ۵۲-۵۴).

در جدول ذیل به برخی از اندیشه‌های سه مکتب فوق می‌پردازیم (صالحی امیری و مطهری‌نژاد، ۱۳۹۰، ص ۵۷).

اندیشه‌ها	مرحله اول: مدیریت مبتنی بر کسب حداکثر سود (۱۸۰۰ تا ۱۹۲۰)	مرحله دوم: مدیریت مبتنی بر اعتماد (اواخر دهه ۱۹۲۰ تا اوایل دهه ۱۹۶۰)	مرحله سوم: مدیریت کیفیت زندگی (اواخر دهه ۱۹۶۰ به بعد)
گرایش‌ها	تنها منافع شخصی	منافع شخصی منافع افراد ذی‌نفع و ذی‌ربط سازمان	منافع شخصی، منافع افراد ذی‌نفع سازمان، منافع جامعه
ارزش‌های اقتصادی	حداکثر کردن سود	سود در حد کفایت؛ مردم و پول، هر دو مهم هستند	مردم از پول مهم‌ترند
ارزش‌های فنی	فناوری از اهمیت زیادی برخوردار است	فناوری، مهم است ولی افراد هم مهم هستند	مردم از فناوری، مهم‌تر هستند

ارزش‌های اجتماعی	کارکنان باید مشکلات خود را در خانه بگذارند. آن طور که دوست دارم سازمان را اداره می‌کنم.	انسان‌ها علاوه بر نیازهای اقتصادی، نیازهای دیگری نیز دارند	ما کلیت شخص را به استخدام گرفته‌ایم. مشارکت گروهی
ارزش‌های سیاسی	دولتی خوب است که حداقل دخالت را کند.	دولت، عنصری نامطلوب ولی ضروری است	همکاری دولت و بنگاه‌های اقتصادی برای حل مشکلات اجتماعی
ارزش‌های محیطی	محیط، سرنوشت مردم را کنترل می‌کند	مردم می‌توانند محیط را کنترل و تغییر دهند	باید محیط را حفظ کنیم تا کیفیت زندگی بهتری داشته باشیم
ارزش‌های زیباگرایی	ارزش‌های زیباگرایی، مفهوم ندارند	ارزش‌های زیباگرایی خوب‌اند ولی ما به آنها نیاز نداریم	باید ارزش‌های زیباگرایی‌مان را حفظ کنیم و در حراست آن مشارکت کنیم

قبل از سال ۱۹۶۰ دیدگاه سیستم بسته بر نظریه سازمان حاکم بود. با آغاز دهه ۱۹۶۰ دیدگاه سیستم باز، شروع به غالب شدن بر نظریه سازمان کرد. تحلیل‌هایی که متمرکز بر ویژگی‌های داخلی سازمان بودند جای خود را به رویکردهای دیگری دادند که بر حوادث و فرآیندهای خارجی مؤثر در سازمان تأکید می‌کردند (رابینز، ۱۳۷۹، ص ۴۲۸). الگوی سیستم‌های باز در خلال دهه ۱۹۶۰ جایگاه برجسته‌ای یافت. در دیدگاه سیستم‌های باز، وابستگی میان سازمان و محیط آن عمدتاً توجه را به خود جلب می‌کند. این دیدگاه به جای آنکه محیط را نادیده انگارد بر پیوندهای دوجانبه تأکید می‌کند که سازمان را با عوامل پیرامونی و با نفوذ آن مرتبط می‌سازد و محیط، منبع نهایی برای مواد، انرژی و اطلاعات درک می‌شود که همگی برای دوام سیستم ضروری هستند (اسکات، ۱۳۷۵، ج ۱، ص ۱۵۵).

دوره سوم، هم‌زمان با دوران مدرن، نمادین-تفسیری و پست‌مدرن است. در این دوره با تغییر نگاه هر مکتب به محیط، مسئولیت سازمان نسبت به محیط تغییر می‌کند. از این رو لازم است مفصل‌تر به روابط سازمان-محیط از نگاه هر یک از این مکاتب سخن گفته شود.

۱-۳-۱. دوره مدرنیسم (دهه ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰)

مدرنیسم، ایده‌ای را عرضه کرد که طبق آن، سازمان‌ها نسبت به محیط‌های خود، باز هستند. قبل از این دیدگاه، سازمان‌ها نسبت به محیط خود، بسته در نظر گرفته می‌شدند و عملیات داخلی سازمان، تنها دغدغه مدیریت سازمان بود. مدرنیست‌ها با استفاده از نظریه سیستم‌ها، سازمان را نسبت به محیط خود، باز دانستند. از اواخر دهه ۱۹۷۰ بیشتر نظریه‌پردازان و مدیران سازمان، تأثیر محیط را مسلم فرض می‌کردند و توجه خود را به تبیین اثر محیط و خلق نظریه‌های روابط سازمان-محیط معطوف کردند (هچ و کانلیف، ۱۳۸۹، ص ۱۶۱).

نظریه‌پردازان در طی دهه ۱۹۶۰ و اوایل دهه ۱۹۷۰ سازمان‌ها را و سیله‌ای برای تحقق اهداف تصور می‌کردند. به زعم آنان، تناسب صحیح ساختار با متغیرهای اقتضایی (اندازه، فناوری و عدم اطمینان محیطی) می‌تواند تحقق اهداف سازمانی را تسهیل کند (رایینز، ۱۳۷۹، صص ۴۲۹ و ۴۳۰). نظریه‌پردازان مدرنیست در تحلیل خود از سطوح سه‌گانه مختلف محیط استفاده می‌کنند که عبارت‌اند از شبکه بین سازمانی، محیط عمومی و محیط بین‌المللی؛ که هرکدام از این سطوح دارای عناصر مختلفی است. در اینجا، سه نظریه مؤثر، این مکتب به طور مختصر بررسی می‌شود (هچ و کانلیف، ۱۳۸۹، صص ۱۷۵-۱۶۰).

الف- نظریه اقتضایی محیطی: برنز^۱ و استاکر^۲، جامعه‌شناسان بریتانیایی و لاورنس^۳ و جی لورش^۴ نظریه‌پردازان آمریکایی سازمان، از نخستین افرادی هستند که استدلال می‌کنند ساختار باید بر شرایط فراروی خود در محیط استوار باشد. برنز و استاکر با آزمایش تجربی نشان دادند که در محیط پایدار، سازمان با سلسله‌مراتب دقیق دارای فعالیت عادی و یکنواخت و در محیط‌های به شدت در حال تغییر، به انعطاف نیاز دارد. لارنس و جی لورش ادعا می‌کنند که سازمان‌ها با شرایط و عناصر مختلف متعددی در محیط مواجه می‌شوند. تقاضاهای مختلف محیطی، باعث ایجاد فشار برای تفکیک درونی می‌شود. این تفکیک درونی به بخش‌های مختلف سازمان اجازه می‌دهد تا در واکنش به تقاضاهای مختلف محیط از سازمان، تخصصی شوند. تفکیک درونی برای رویارویی با جنبه‌های مختلف محیط سبب ایجاد پیچیدگی درونی ساختارها می‌شود.

ب- نظریه وابستگی به منابع: پفر^۵ و سالانیک^۶ در ۱۹۷۸ در کنترل خارجی سازمان‌ها محیط را عامل مؤثر قوی در فعالیت‌های سازمان دانستند. تحلیل روابط بین سازمانی درون

شبکه سازمان می‌تواند به مدیران کمک کند تا روابط قدرت-وابستگی بین سازمان و دیگر بازیگران شبکه را درک کنند. چنین دانشی به مدیران اجازه می‌دهد تا مأخذ احتمالی اثرگذاری محیط در سازمان را پیش‌بینی کنند و راه‌هایی را بیابند که سازمان از طریق آنها بتواند برخی از این آثار را از طریق ایجاد وابستگی متقابل، خشی کند.

ج- نظریه بوم‌شناسی جمعیت: بوم‌شناسی سازمان بر این فرض است که محیط سازمان دارای این قدرت است که می‌تواند از میان گروهی از سازمان‌های رقیب، سازمان‌هایی را انتخاب کند که نیاز محیط را به بهترین وجه برآورده سازند. شکل‌گیری سازمان‌ها عمدتاً از طریق نوآوری کارآفرینانه در جمعیت سازمان‌ها رخ می‌دهد که محیط سازمان‌ها را بر اساس تناسب انتخاب می‌کند. آن دسته از سازمان‌هایی که به بهترین شکل، نیازها و خواسته‌های محیطی را مرتفع می‌سازند مورد حمایت منابع محیطی قرار می‌گیرند و حفظ می‌شوند. (هیچ و کانلیف، ۱۳۸۹، صص ۱۷۵-۱۶۰).

در نظریه‌های مدرنیسم، محیط سازمان، موجودیتی در خارج مرزهای سازمان در نظر گرفته می‌شود که به وسیله تحمیل محدودیت‌ها و الزام سازمان به انطباق با محیط به عنوان بهای ادامه حیات بر آن اثر می‌گذارد. همچنین بین سازمان و محیط، مرز جداکننده وجود دارد (هیچ و کانلیف، ۱۳۸۹، صص ۱۳۹ و ۱۴۰). به نظر می‌رسد در نگاه مدرنیسم، محیط بیرونی، موجودی عینی و قابل بررسی است و سازمان، بیشتر با تعاملات فنی-اقتصادی خود، با محیط ارتباط برقرار می‌کند. بنابراین، بیشتر مسئولیت‌های اجتماعی سازمان در حوزه اقتصادی-فنی است.

۱-۳-۲. دوره نمادین-تفسیری (دهه ۱۹۸۰)

رهنمودهای ضمنی نگاه‌های نمادین-تفسیری، آن است که محیط تا حدی همان چیزی است که ما آن را می‌سازیم. بنابراین، تفسیر تصمیم‌گیرندگان سازمانی ممکن است اثر بیشتری بر محیط گذارد تا محیط بر تصمیم‌گیرندگان سازمانی. آنچه به عنوان محیط مد نظر قرار می‌گیرد همان محیط ذهنی ادراک‌شده است. تصمیمات ساختاری که مدیران به منظور انطباق بهتر سازمان خود با میزانی از عدم اطمینانی محیطی اتخاذ می‌کنند متکی بر ادراک مدیران از محیط اختصاصی‌ای است که خود شکل داده‌اند. این امر دلالت بر این دارد که سازمان‌ها، خود، محیطشان را بنا می‌نهند یا ابداع می‌کنند و این محیط، متکی بر ادراکات آنها است (رابینز،

۱۳۷۹، ص ۱۷۹). در اینجا دو نظریه اساسی این نگاه را به اختصار تشریح می‌کنیم (هیچ و کانلیف، ۱۳۸۹، صص ۱۷۵-۱۸۲):

الف- نظریه نهادی: نهادها، ساختارهای نسبتاً پایداری هستند که رفتار نقش‌آفرینان عامل درون سیستم اجتماعی را (بازیگران می‌توانند افراد، ارگان‌ها یا سازمان‌ها باشند) شکل می‌دهند و محدود می‌سازند. با توجه به این نظریه، محیط، علاوه بر تقاضاهایی که در بعد فنی-اقتصادی بر سازمان تحمیل می‌کند تقاضاهای فرهنگی-اجتماعی را نیز مطرح می‌کند و سازمان را به ایفای نقش‌های خاصی در جامعه وادار می‌سازد. در برخی محیط‌ها، سازمان‌ها با ایفای نقش‌های سازگار با ارزش‌ها، هنجارها، قوانین و باورهای مورد اعتماد نهادهای اجتماعی، پاداش داده می‌شوند.

ب- محیط وضع‌شده: بر طبق این نظریه، واکنش سازمان به محیط، به این بستگی دارد که آن محیط را چگونه ساخته و تفسیر می‌کند. پیش‌بینی محیط، برخاسته از نوعی تفسیر به نظر معقول آن، صورت می‌گیرد (هیچ و کانلیف، ۱۳۸۹، صص ۱۷۵-۱۸۲). یکی از آثار ضمنی دیدگاه وضع، واقعیت آن است که وقتی در نقش سازندگان که واقعیت سازمان را به رسمیت می‌شناسیم ظاهر می‌شویم می‌توانیم خود را از موقعیت‌های ناخوشایند، رها، و موقعیت دیگری ایجاد کنیم. پست‌مدرن‌های خواهان تغییر بنیادی از این تفکر حمایت می‌کنند (هیچ، ۱۳۸۵، ج ۱، ص ۱۵۵).

در نگاه نمادین-تفسیری، واقعیت، متنوع و ساخته اجتماعی است. از این رو می‌توان گفت که آنها، محیط را نیز نوعی ساخت اجتماعی می‌دانند. محیط‌ها، سازه‌های نظری‌ای تصور می‌شوند که بر اساس باورهایمان نسبت به آنها، شکل گرفته‌اند و از طریق انتظاراتی که بر مبنای این باورها بروز می‌کنند قوام می‌یابند. بر اساس این دیدگاه، اعضای سازمان با ساخت قالب‌های معنادار، محیط را وضع می‌کنند. بنابراین، سازمان‌های مختلف بر اساس تفسیرهای مدیرانشان ممکن است محیط خود را به طرق مختلفی بسازند (هیچ و کانلیف، ۱۳۸۹، ص ۱۶۱). در این دیدگاه، محیط ساخته باورها و انتظارات اجتماعی، علاوه بر انتظارات اقتصادی و فنی، انتظارات فرهنگی-ارزشی نیز از سازمان دارد. بنابراین، سازمان در قبال این انتظارات در برابر محیط مسئول است.

۱-۳-۳. دوره پست مدرن (۱۹۹۰ هجری)

نظریه پردازان پست مدرن، واقعیت را در حال تغییر و متکثر و سیال می دانند (هچ و کانلیف، ۱۳۸۹، ص ۱۲۸) و سازمان ها را مکان هایی برای وضع قدرت و سرکوب، بی عقلی و تخریب می دانند و معتقدند واقعیتی وجود ندارد (هچ و کانلیف، ۱۳۸۹، ص ۴۷). از این رو، نظریه سازمان پست مدرن، رویکردهای متعددی را عرضه می کند. یکی از این رویکردها، زیر سؤال بردن مرز سازمان و محیط است که همسوی آن، ایده سازمان بدون مرز مطرح می شود. رویکرد دیگر، نقد نگاه مدرنیست ها از آن جهت است که به دنبال بهره برداری از منابع کمیاب محیطی اند در حالی که برای تقاضاهای پیرامونی مبتنی بر رعایت اصول اخلاقی در محیط یعنی اقدام مسئولانه در برابر محیط، اهمیتی قائل نیستند (هچ و کانلیف، ۱۳۸۹، صص ۱۴۱ و ۱۴۲). دیدگاه هایی نظیر شریواستار^۷ مدعی است که نگاه افراطی گونه مدرنیست، ضرورت اقتصادی دغدغه ها نسبت به پایداری محیط را سرکوب و بهره برداری نامشروع از منابع محیطی تجدیدنپذیر را توجیه کرده است (هچ، ۱۳۸۵، ج ۱، ص ۱۵۸). پست مدرنیسم با استفاده از نظریه وضع واقعیت که سازندگان واقعیت های اجتماعی را خود افراد می دانند به این نتیجه عملی رسید که وقتی ما وضعیتی را دوست نداریم می توانیم با شالوده شکنی، خود را از وضعیت موجود رها کنیم (هچ و کانلیف، ۱۳۸۹، ص ۱۸۴). این دیدگاه، رهنمود می سازد که مسئولیت ایجاد سازمان و دیگر واقعیت هایی را که با آن سروکار داریم به عهده بگیریم.

نگاه پست مدرن به دلیل بی مرز دانستن سازمان، اثر آن را نامحدود و در بر گیرنده تمام محیط های اجتماعی، سیاسی، و ... می داند. بنابراین، سازمان نسبت به آثار همه جانبه خود، موظف و متعهد است. یکی از معروف ترین نظریه های پست مدرنیسم، نظریه ذی نفعان است. این نظریه، تعامل شرکت با جامعه را از قرارداد اجتماعی در معنای سیاسی-قانونی، بسط، و تا مشروعیت اجتماعی آن، گسترش داده است. از رهنمودهای این نظریه، آن است که اخلاق، سازمان ها را به در نظر گرفتن اثر شان بر محیط های وسیع تر اجتماعی و فرهنگی - که تأمین کننده منابعشان است - متعهد می کند. مسئولیت اجتماعی شرکت و پایداری محیطی، دو نهضتی هستند که در آنها، برخی شرکت ها در تصدیق این تعهدات اخلاقی مشارکت می کنند (هچ و کانلیف، ۱۳۸۹، صص ۱۹۱ و ۱۹۲).

به طور خلاصه می‌توان گفت تا قبل از دهه ۱۹۳۰، محیط سازمان، معنا نداشت و بی‌اهمیت دانسته می‌شد و سازمان فقط در برابر مالکان و سهام‌داران خود در بعد اقتصادی، مسئول بود. از دهه ۱۹۳۰ تا دهه ۱۹۶۰ سازمان، سیستمی، بسته و فقط در برابر ذی‌نفعان خود، مسئول بود. در دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰، سازمان، سیستمی، باز و نسبت به محیط خارجی در بعد فنی-اقتصادی، مسئول بود و در دهه ۱۹۸۰، سازمان نسبت به انتظارات فرهنگی-ارزشی محیط نیز مسئول دانسته می‌شد. از دهه ۱۹۹۰ به بعد با توجه به نگاه پست‌مدرن و بی‌مرز دانستن سازمان نسبت محیط، ابعاد مسئولیت نیز شامل تمام ابعاد سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و ... نیز شده است. با بررسی این مکاتب، این نکته را می‌توان فهمید که با توجه به محیط سازمان و تغییر نگاه از دید عینی به سازمان و محیط آن، به دید ذهنی به سازمان و نامحدود دانستن مرز و محیط آن، مسئولیت شرکت از ابعاد محدود - نظیر مسئولیت‌های اقتصادی - به ابعاد گسترده و معنای ذی‌نفعان سازمانی از سهام‌داران به گروه‌های اجتماعی گسترش یافت. بنابراین با ادراک گسترش آثار سازمان و جامعه بر یکدیگر، دانشمندان مدیریت نسبت به این آثار، حساس شدند و سازمان را نسبت به جامعه خود مسئول دانستند.

۲. روش تحقیق

عقل و نقل، دو منبع معرفت‌شناسی دین اسلام هستند. سخن از هستی اشیا و موجودات در قلمرو فلسفه است و اثبات آن با روش برهان عقلی صورت می‌گیرد. از این رو در پاسخگویی به این پرسش که آیا مسئولیت اجتماعی سازمان در منظومه فکری اسلام وجود دارد باید به روش عقلی تکیه نمود؛ زیرا پرسش از سنخ وجودشناسی و فلسفه است و بدان از طریق برهان عقلی می‌توان پاسخ گفت. گفتنی است رهاورد عقل به میزان قوت آن، همچون رهاورد نقل، دینی و استنادپذیر به دین است.

۳. تبیین شکل‌گیری مسئولیت اجتماعی سازمان از منظر اسلام

در این بخش، جهت تبیین ریشه‌های شکل‌گیری مسئولیت اجتماعی سازمان در اسلام، چند مرحله باید طی شود. در ابتدا به تبیین اصالت جامعه با استفاده از تقریر استاد پارسانیا خواهیم پرداخت و در ادامه با ارائه مشابهت‌های جامعه و سازمان به تبیین اصالت سازمان می‌پردازیم. با اصالت سازمان، وجود حقوق برای آن امری قطعی خواهد بود. سپس با تشریح تلازم

حقوق و مسئولیت، به این نتیجه خواهیم رسید که سازمان دارای مسئولیت در قبال جامعه است.

۳-۱. تبیین اصالت جامعه

واژه اجتماع در لغت به معنای گرد آمدن، فراهم آمدن، نزدیکی جسمی به جسم دیگر یا چندین جسم به همدیگر و سازگاری کردن است (دهخدا، ۱۳۷۷، ج ۱، ص ۱۰۴۹). واژه جامعه، مؤنث جامع و اسم فاعل از کلمه «جمع» و در لغت به معنای جمع‌کننده، طوق، غل، گردآورنده و غلی که بر گردن و دست نهند آمده است (دهخدا، ۱۳۷۷، ج ۵، ص ۷۳۹۸). گرچه در عرف عام، میان جامعه و اجتماع، فرقی نیست ولی از نظر علمی، این دو واژه دارای معانی متفاوت‌اند که باید بدان توجه شود. آیت‌الله جوادی آملی چهار تفاوت برای جامعه و اجتماع ذکر می‌کند (جوادی آملی، ۱۳۸۹، ص ۲۷):

- ۱- جامعه، وضع و حالت انسان‌ها یا حیواناتی را گویند که بر اساس قانونی مشترک، زندگی می‌کنند؛ اما اجتماع، صرف گرد آمدن و نزدیکی دو یا چند چیز را گویند.
 - ۲- جامعه انسانی می‌تواند بر اساس اراده انسان‌ها، حالات و اقسام متعددی داشته باشد؛ اما اجتماع، لزوماً چنین نیست.
 - ۳- 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.
 - ۴- مطابق تعریف برخی جامعه‌شناسان، جامعه، ابداعی انسانی است که بر اساس قراردادهای جمعی شکل می‌گیرد؛ اما لازم اجتماعی بودن گروه، این چنین نیست.
- با توجه به مشخصات ذکر شده می‌توان گفت جامعه دارای سه ویژگی است؛ اراده انسان‌ها، هدف مشخص و قانون مشخص. اراده انسان‌ها در شکل‌گیری جامعه برای رسیدن به اهداف جامعه، نیازمند هدایت قوانین است. بنا بر مشخصات بالا می‌توان جامعه را چنین تعریف کرد: «گروهی از انسان‌ها که با اراده خود در کنار هم جمع شده و با توسل به قوانینی که مورد توافق است به دنبال اهدافی هستند».

یکی از مباحثی که دانشمندان حوزه جامعه‌شناسی درباره آن، بحث کرده‌اند وجود حقیقی یا اعتباری جامعه است. این بحث در سال‌های اخیر، مورد توجه دانشمندان اسلامی نیز قرار گرفته است. شهید مطهری، علامه طباطبایی، آیت‌الله جوادی آملی و آیت‌الله مصباح از جمله عالمانی هستند که در این حوزه، صاحب‌نظر هستند و هر یک بر پایه مبانی خود به تقریر این موضوع پرداخته‌اند. علت اهمیت این موضوع، آن است که اگر چنانچه جامعه دارای وجودی حقیقی باشد دارای احکامی است که موجود اعتباری، فاقد آنها است. به طور کلی، سه دیدگاه ذیل پیرامون اصالت^۱ فرد یا جامعه مطرح است (سوزنجی، ۱۳۸۵):

۱- اصالت فرد: دیدگاه اصالت فرد قائل است که فقط فردا می‌اندیشند و عمل می‌کنند و جامعه به خودی خود، هیچ واقعیتهایی ندارد و چیزی جز مجموعه افراد و اشکال، ارتباطات و مناسبات میان افراد نیست. جامعه، حاصل جمع همه افراد است نه چیزی و رای آن؛ و مقصود از اثر جامعه بر فرد، اثر دیگر افراد جامعه بر فرد خاص است. مقصود از تکالیف افراد نسبت به جامعه، حقوق و تکالیف فرد در برابر سایر افراد جامعه است.

۲- اصالت جامعه: پیروان این مکتب، قائل به این هستند که جامعه، دارای واقعیتهایی عینی، متمایز از افراد تشکیل‌دهنده آن است و آثار و خواص منحصر به خود را دارد که حتی در افراد انسانی نیز دیده نمی‌شود. بنابراین وجود و واقعیت افراد به تبع اصالت جامعه است و آنها از خود وجود و اصالت مستقلی ندارند.

۳- اصالت فرد و جامعه: این دیدگاه بر این باور است که اگر چه جامعه در تکون شخصیت فرد و به فعلیت رساندن استعدادهای فرد و جهت دادن به وی، بسیار مؤثر است اما عقل و اراده فرد نیز این امکان را به او می‌دهد که در مقابل جریان جامعه، مقاومت کند. همچنین، جامعه صرفاً جمع جبری رفتارها و اراده‌ها نیست؛ بلکه دارای شخصیت واحد و اراده جمعی و حیات و ممت جمعی نیز هست. بسیاری از حکمای اسلامی نظیر علامه طباطبایی، شهید مطهری و استاد پارسانیا، نوع سوم را برگزیده‌اند، متنها هر یک برای تبیین عقلی اصالت و وجود جامعه، روش خاصی را انتخاب کرده‌اند. آنچه در ادامه می‌آید، تبیین اصالت جامعه با توجه به نظر استاد پارسانیا در جهان‌های اجتماعی است.

۳-۱-۱. صور علمی مشترک در جامعه

طبق نظر استاد پارسانیا، صور علمی مشترک در جامعه، عامل وحدت و اصالت در جامعه است: «حکمت متعالیه، اصول و قواعدی را بنا می‌نهد که بر اساس آن می‌توان به اثبات وجود جامعه پرداخت. اصول یادشده عبارت‌اند از ۱- اصالت وجود، ۲- حرکت اشتدادی وجود، ۳- جسمانیه الحدوث و روحانیه البقاء بودن نفس، ۴- تجرد ادراکات بشری، ۵- اتحاد علم و عالم و معلوم، و ۶- اتحاد عامل و عمل و معمول. بر اساس اصول یادشده، حیات انسانی با حرکت وجودی و جوهری خود، صور معدنی، نباتی، حیوانی را یکی پس از دیگری طی می‌کند تا آنکه به جهان انسانی وارد می‌شود و در قلمرو حیات انسانی به ادراک صور و معانی متنوعی که در قلمرو حیات انسانی قابل وصول است دسترسی پیدا می‌کند. نفوس انسانی به دلیل اصل اتحاد عالم با معلوم، با متحد شدن با صور علمی، از یک سو آنها را به عرصه زندگی و حیات انسانی وارد می‌کند و از سوی دیگر از طریق وحدت با معلوم خود، با یکدیگر، وحدت و یگانگی پیدا می‌کنند. صور علمی که در حوزه زندگی مشترک انسان‌ها قرار می‌گیرند نقطه اتصال وحدت و یگانگی انسان‌ها می‌شوند که با آنها وحدت پیدا می‌کنند؛ به بیان دیگر، این صور در حکم روح و جان واحد برای نفوس متعددی می‌شوند که با آنها اتصال وجودی پیدا می‌کنند» (پارسانیا، ۱۳۹۱، ص ۱۲۰). صور علمی مشترک در قالب عقاید و ارزش‌ها و اهداف جامعه ظهور می‌یابد. همچنین، عقاید کلان جامعه، عامل شکل‌گیری آرمان‌ها و ارزش‌های محوری جامعه است. آگاهی‌ها و عقاید، ارزش‌ها و اهداف، لایه‌ای هویت‌ساز را در جامعه ایجاد می‌کنند و این لایه، نقشی اساسی در اصالت‌بخشی به جامعه دارد. آنچه قابل توجه است این است که ارزش‌ها و آرمان‌های جامعه نیز برخاسته از عقاید کلان جامعه است:

عمیق‌ترین لایه‌های اجتماعی، عقاید کلانی هستند که بر آرمان‌ها و ارزش‌های اجتماعی و بر نمادها و کنش‌ها انسانی، اثر می‌گذارند (پارسانیا، ۱۳۹۱، ص ۱۴۰).

باورها و اعتقاداتی که انسان نسبت به اصل جهان و جایگاه خود دارد و مسیر و روشی که آدمی در تحصیل علم و معرفت دنبال می‌کند از عمیق‌ترین پدیده‌های اجتماعی است (پارسانیا، ۱۳۹۱، ص ۱۸۵).

انسان‌ها به اختیار خود، معانی مشترک را انتخاب می‌کنند. این معانی منتخب در سلسله روابط طولی قرار می‌گیرد و ما ناچار به قبول مبانی و ملزومات و پیامدهای آن هستیم. بدین ترتیب، شبکه مفهومی‌ای از معنا برای دسته‌ای از افراد، متناسب با هدف خود در انتخاب معنا ایجاد می‌شود و افراد با سامان‌دهی رفتار خود، متناسب با آن معانی به اتحاد وجودی با یکدیگر می‌رسند. هنگامی که فرد یا گروهی از انسان‌ها با اراده و آگاهی خود به یک معنا پیوند می‌خورند و ارتباط وجودی با آن معنا برقرار می‌سازند برای ایجاد آن معنا، ناگزیر به سوی معانی دیگری که علت یا زمینه ساز تحقق آن معنا هستند کشیده می‌شوند. به این ترتیب، به تدریج، شبکه‌ای از معانی، کنش‌ها، هنجارها و رفتارهای مرتبط با آن هدف به عرصه زندگی اجتماعی متناسب با آرمان‌ها و ارزش‌های مربوط به کنشگران پدید می‌آید (پارسانیا، ۱۳۹۱، صص ۱۵۴ و ۱۵۵). جهان اجتماعی به تقدیر الهی، برساخته آگاهی و اراده انسانی است (پارسانیا، ۱۳۹۱، ص ۱۸۳).

انسان‌ها در آغاز خلقت دارای آگاهی‌ها و گرایش‌های فطری هستند و در مسیر حیات، آگاهی‌های اکتسابی را نیز دریافت می‌کنند. تداوم حیات فرد، نیازمند آگاهی‌های فردی و تداوم حیات اجتماع، نیازمند آگاهی و معرفت مشترک و فرهنگ است. انتقال آگاهی و فرهنگ اجتماعی، موروثی نیست بلکه با آموزش و تعلیم و تربیت ممکن است. خانواده، مدرسه و نظام آموزشی هر کشور و به طور کلی رهبران فکری جامعه، در آموزش مؤثرند. رهبران، ارزش‌ها و عقاید را در جامعه بسط می‌دهند. عناصر محوری جامعه دینی و امت اسلامی، رهبران آن هستند که نقش هدایت‌کننده را جامعه ایفا می‌کنند. اینان به مثابه محکمت جامعه‌اند و عده‌ای به منزله تشابهات؛ و سایر افراد که منتظر تعیین راه مستقیم‌اند باید با ارجاع این تشابهات به محکمت، راه را طی کنند.

عناصر محوری جامعه دینی و امت اسلامی را رهبران معصوم آن -علیهم السلام- تشکیل می‌دهند. اینان به مثابه محکمت جامعه‌اند و عده‌ای به منزله تشابهات؛ و سایر افراد که منتظر تعیین راه مستقیم‌اند با ارجاع تشابهات به محکمت و تفسیر آن‌ها به این‌ها، بزرگراه امامت را می‌شناسند (جوادی آملی، ۱۳۸۹، ص ۳۴۰).

منظور از طرح محکم و متشابه در اینجا، این است که قوام و اصلاح و مایه وحدت جامعه را عناصر محوری جامعه که همان رهبران الهی اند حاصل می‌کنند. به عبارت دیگر، عامل وحدت بخش جامعه، رهبران جامعه‌اند که با هدایت خود، جامعه را از تفرقه و تشتت دور می‌کنند. رهبران الهی جامعه با تعلیم کتاب و تزکیه نفوس افراد جامعه، نشردهنده و تحقق بخش آگاهی مشترک بین افراد جامعه هستند و بدین ترتیب، وحدت در جامعه ایجاد می‌شود. بنابراین، رهبر و امام جامعه، راهنمای وحدت و تحقق عینی جامعه است. از این رو، برخی دانشمندان دینی، تحقق عینی جامعه را به واسطه امام جامعه دانسته‌اند. امام جامعه به منزله روح کلی جامعه، عامل هدایت جامعه است و موجب وحدت افراد جامعه می‌شود. وحدتی که با کثرت افراد هماهنگ باشد و پیوند خاصی که میان آحاد جامعه برقرار شود و روح انسان کامل معصوم به منزله روح جمعی آنان بوده که به مثابه روح ارواح و جان جانان و دل دل‌ها باشد، در این صورت، تصور وجود عینی جامعه، خلاف دلیل عقلی نخواهد بود (جوادی آملی، ۱۳۸۹، ص ۳۴۱).

اگر امامت امام معصوم -علیه السلام- و ولایت تکوینی و تشریحی انسان کامل نسبت به امت خود، مایه تحقق عینی جامعه باشد آن گاه حضور جامعه با روح جمعی، کتاب ویژه داشتن جامعه، دعوت جامعه به نام امام آن جامعه که از آیه «يَوْمَ نَدْعُوا كُلَّ أُنَاسٍ بِإِمامِهِمْ» برمی‌آید معنای خاص خود را پیدا می‌کند؛ لیکن هیچ یک از این امور، منافی استقلال هویت اشخاص به لحاظ وجود فرد نخواهد بود؛ زیرا هر وحدتی با کثرت مقابل خود، منافی است نه با کثرت دیگر (جوادی آملی، ۱۳۸۹، ص ۳۴۴).

همان طور که گفته شد ایجاد اصالت برای جامعه بر مبنای وحدت در فهم معانی و آگاهی‌های مشترک بین افراد در سطح جامعه در قالب ارزش‌ها، آرمان‌ها و حرکت بر اساس این آگاهی‌ها با راهنمایی رهبران جامعه، تبیین شدنی است. بنابراین سه عنصر در تحقق وحدت و اصالت جامعه نقش دارد:

اول، آگاهی‌های مشترک در حوزه جهان، انسان و ارزش‌ها و اهداف برخاسته از آنها که به عنوان علت غایی ایجاد وحدت و اصالت جامعه هستند.

دوم، اراده انسان‌ها که به منزله علت فاعلی ایجاد وحدت است.

سوم، ساختارهای هدایتی را رهبران جامعه جهت ایجاد آگاهی‌های مشترک در جامعه در قالب قوانین، ارزش‌ها و فرهنگ جامعه ایجاد می‌کنند.

۳-۲. اصالت وجود سازمان

۳-۲-۱. ارکان سازمان

برای شناخت ارکان سازمان که مورد توافق دانشمندان مدیریت است ابتدا چند تعریف از سازمان را مرور می‌کنیم:

سازمان، سیستمی است اجتماعی که با هماهنگی ساختن اجزای خود برای دستیابی به اهداف نسبتاً خاصی، فعالیت می‌کند و در کارکرد سیستم اجتماعی جامع‌تر از خود (جامعه) نیز سهمیم است. سازمان، عبارت است از مجموعه‌ای از افراد که برای تحقق اهدافی معین، همکاری می‌کنند. در همه سازمان‌ها از انسان‌ها استفاده می‌شود و همه آنها، هدفمند هستند و از تقسیم کار، بهره می‌گیرند (رضاییان، ۱۳۸۰، ص ۱۰). رایبیز، سازمان را پدیده‌ای اجتماعی می‌داند که به طور آگاهانه، هماهنگ می‌شود و دارای حدود و ثغور نسبتاً مشخصی است که برای تحقق هدف یا اهدافی بر اساس مبانی دائمی فعالیت می‌کند (رایبیز، ۱۳۷۹، ص ۲۱). دفت در مبانی تئوری و طراحی سازمان، ویژگی‌های ذیل را برای سازمان ذکر می‌کند:

۱- نهاد آگاهانه، ۲- مبتنی بر هدف، ۳- دارای ساختار که به صورتی آگاهانه ایجاد شده و دارای سیستم‌های فعال و هماهنگ است، و ۴- با محیط خارجی ارتباط دارد. وی در ادامه می‌گوید «هنگامی که افراد برای انجام وظایفی ضروری در جهت تأمین هدف‌ها با یکدیگر روابط متقابل برقرار می‌کنند سازمان به وجود می‌آید» (دفت، ۱۳۷۸، ص ۱۵). از جمع‌بندی تعاریف سازمان به سه ویژگی مشترک همه سازمان‌ها می‌رسیم که رایبیز در مبانی مدیریت به آنها اشاره می‌کند. این سه ویژگی عبارت‌اند از (رایبیز و سنزو، ۱۳۹۰، صص ۱۶ و ۱۷):

۱- داشتن هدف: هدف مشخص سازمان معمولاً به صورت یک هدف یا مجموعه‌ای از اهداف بیان می‌شود.

۲- اراده انسانی: سازمان‌ها افراد را مجبور می‌کنند به منظور تعیین هدف، تصمیم بگیرند و به منظور تحقق آن، اقدامات گوناگونی به عمل آورند. اراده افراد است که عامل

تحقق اهداف است. هر گونه اقدامی مبتنی بر تصمیم و کسب آگاهی است. آگاهی‌های افراد باعث شکل‌گیری ارزش‌ها و رفتارها می‌شود. ارزش‌ها باعث شکل‌گیری تصمیمات و رفتار خارجی می‌شود.

۳- داشتن ساختار هدایتی: همه سازمان‌ها از ساختار سازمان برای هدایت و کنترل رفتار اعضای خود استفاده می‌کنند. مدیران، هدایت‌کننده فعالیت‌های افراد سازمان هستند. ساختارهای هدایتی چون مقررات، اعطای اختیار، تشکیل تیم‌ها و ... هستند. ارزش‌ها و قوانین جهت تحقق اهداف می‌توانند به صورت رسمی یا غیررسمی تدوین و اجرا شوند. بنابراین سازمان به هر مؤسسه‌ای اطلاق می‌شود که دارای هدف مشخص، افراد یا اعضا و ساختار نظام‌مند هدایتی است.

گفتنی است آنچه افراد بر اساس آن در سازمان تصمیم می‌گیرند و معنابخش ساختار هدایتی سازمان است اهداف و ارزش‌های مشترک است. عامل اصلی وحدت در سازمان، اهداف و ارزش‌ها است. اهداف سازمانی برگرفته از آگاهی‌های مشترک اعضا است.

۳-۲-۲. مشابهت‌های سازمان و جامعه

سازمان و جامعه هر دو دارای آگاهی‌ها و اهداف مشخصی هستند و مبتنی بر این اهداف، رفتار اعضای خود را شکل می‌دهند. این اهداف به عنوان علت غایی، موجب انسجام تکثرات و شکل‌گیری وحدت است. این اهداف، محقق نمی‌شود مگر با اراده اعضا در سازمان و افراد در جامعه. اراده انسانی، علت فاعلی ایجاد وحدت در سازمان و جامعه است. برای استخدام اراده انسانی در مسیر اهداف، نیازمند ساختار هدایتی هستیم. ساختار هدایتی، گاه به صورت رسمی در شکل قوانین و گاه به شکل غیررسمی در قالب ارزش‌ها و فرهنگ، تجلی می‌کند. بر اساس این، جامعه و سازمان از لحاظ مفهوم دارای سه اشتراک هستند؛ اشتراک در علت فاعلی (اراده انسانی)، اشتراک در علت غایی (اهداف) و ساختار هدایتی برای نیل به اهداف. سازمان همچون جامعه، دارای اهداف و ارزش‌ها و قوانین است. همان طور که جامعه با داشتن اهداف، دارای حقیقت و اصالت است سازمان نیز با داشتن اهداف و ارزش‌های مشترک دارای حقیقت و اصالت می‌شود.

۳-۲-۳. تبیین اصالت سازمان و پیامدهای آن

سازمان برساخته آگاهی و اراده اعضای سازمان است. اعضای سازمان با درک معانی و صور علمی مشترک، دارای وحدت می‌شوند. این صور علمی با فرد، وحدت و یگانگی ایجاد می‌کند (اتحاد علم و عالم). افراد در انتخاب این صور، دارای اختیار هستند ولی در صورت انتخاب به میزان تعداد و عمق این انتخاب‌ها، دارای سطوح مختلفی از وحدت می‌شوند. این وحدت، علت وجود و اصالت سازمان است. این صور علمی، دارای لایه‌های عمیق و سطحی است. آنچه می‌تواند در سازمان به عنوان لایه‌های عمیق باشد اهداف سازمانی است که افراد حول آن جمع می‌شوند و سازمان را تشکیل می‌دهند. همه اعضای سازمان با درک این اهداف با یکدیگر وحدت معنایی ایجاد می‌کنند. برای تحقق اهداف سازمانی، سازمان، نیازمند سیستم هدایتی است. سیستم هدایتی از طریق ایجاد ارزش‌های سازمانی، اراده افراد را به سمت تحقق اهداف، شکل می‌دهد. این ارزش‌ها به صورت رسمی در قالب قوانین و به صورت غیررسمی در قالب فرهنگ سازمانی ظهور می‌کند. متولی اجرای این سیستم هدایتی، مدیران و رهبران سازمان هستند. افراد با توجه به این سیستم هدایتی، رفتار خود را شکل می‌دهند (اتحاد علم و عمل) و بدین ترتیب، سازمان به اهداف خود خواهد رسید.

در جهان‌بینی اسلامی اولاً مدیریت از شخص مدیر شروع می‌شود که به معنای هدایت بهینه قوای انسان در جهت تکامل روحی او است و ثانیاً پس از آن، مدیریت، در جهت رشد دیگر انسان‌ها در سازمان برای نیل به تقرب به کار گرفته می‌شود و در نهایت با هدف بقای سازمان مادامی که بتواند مسئولیت اجتماعی خود را در راستای زمینه‌سازی برای خدمت و کمک به فراهم شدن بستر رشد جامعه انجام دهد صورت می‌پذیرد (شاه‌آبادی و قضاوی‌زاده، ۱۳۸۸).

از پیامدهای اصالت سازمان می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

غایت سازمانی: سازمان به دلیل داشتن بهره‌ای از وجود، همچون دیگر موجودات، دارای غایت است.

حقوق سازمانی: سازمان به دلیل داشتن وجود و اصالت، دارای حقوق است. این حقوق، برگرفته از غایت هر موجود در نظام خلقت است. در ادامه، پیرامون این حقوق بحث خواهیم نمود.

اختیار سازمانی: سازمان با داشتن وجود، دارای اختیار نیز است. اراده اعضای سازمان، باعث ایجاد و بقای سازمان است. این اراده و اختیار در کل سازمان نیز وجود دارد و تا زمان بقای سازمان ادامه خواهد داشت.

۳-۳. حقوق سازمانی

حق در لغت به معنای متعددی همچون درستی، ثبوت، صدق، وجوب، شایسته، امر مقتضی، یقین پس از شک، بهره، حکم مطابق با واقع و ... به کار می‌رود. در نظر علامه طباطبایی، حق، امتیازی است که صاحب حق، واجد آن است. با توجه به اینکه امتیاز از ریشه میز به معنای خصوصیت است می‌توان امتیاز را به اختصاص، معنا کرد. بنابراین، حق داشتن موجود به معنای اختصاص چیزی به موجود است (عابدی‌نژاد داورانی، ۱۳۹۰). علامه طباطبایی و شهید مطهری، حق را ماهیتی دوگانه می‌دانند. برخی حقوق، تکوینی و برخی، اعتباری هستند (عابدی‌نژاد داورانی، ۱۳۹۰). حقوق تکوینی، حقوقی هستند که صرف نظر از اعتبار و قرارداد، تحقق دارند. موجبات حق تکوینی در اندیشه ایشان، عمدتاً به دو دسته رابطه بازمی‌گردد: رابطه غایی و رابطه فاعلی.

الف- رابطه غایی: یکی از موجبات حق، رابطه غایی بین دو موجود است. در رابطه غایی، چیزی برای چیزی آفریده شده است. در این رابطه، میان موجودات مستعد اعطا و موجودات معطی، کشش و میلی قرار دارد. به عبارت دیگر، این رابطه، رابطه محتاج و محتاج‌الیه است. محتاج‌الیه نقش اعطاکننده کمال و بهره‌ای را دارد که محتاج، فاقد آن است. هر موجودی که با بهره و اعطای موجود دیگر به غایت تکوینی خود برسد حق و اولویت در تصرف آن موجود به میزان بهره خود نسبت به دیگر موجودات دارد.

شهید مطهری درباره رابطه غایی در حق چنین می‌گوید: «متعلق حق، چیزی است که موجودی، استحقاق آن را دارد و باید آن را دریافت کند، مثلاً علم برای انسان یک کمال است که استعداد انسانی آن را می‌طلبد و به سوی آن رهسپار می‌شود و به همین دلیل، استحقاق آن را دارد» (مطهری، ۱۳۸۱، ج ۱، ص ۱۵۲).

در رابطه بین سازمان و جامعه باید گفت سازمان جهت رفع نیازهای جامعه، شکل می‌گیرد و غایت و وضع این موجود، تحقق اهداف جامعه است. هر جامعه، اهداف خاص خود را تعقیب می‌کند و در سیر دستیابی به اهداف خود، ناگزیر از تقسیم کار است. بنابراین،

سازمان‌هایی در درون آن شکل می‌گیرند. در واقع، سازمان‌ها، پیامد تقسیم کار اجتماعی در سطح کلان جامعه هستند. سازمان‌ها، خرده‌سیستم‌هایی هستند که ضمن تأمین اهداف خود به تأمین اهداف سیستم کلان که همان جامعه است کمک می‌کنند. سازمان‌ها باید به‌گونه‌ای در جامعه فعالیت نمایند که ضمن دستیابی به اهداف خود، سیستم کلان اجتماعی را کامیاب نمایند. از این رو می‌توان گفت سازمان برای جامعه، نقش کارکردی دارد (قلی‌پور، ۱۳۸۰، ص ۲۲). سازمان، ابزاری در دست جامعه برای تحقق اهداف خود است و غایت وضع آن، کمال‌بخشی به جامعه است (قلی‌پور، ۱۳۸۰، ص ۲۹). از این رو، جامعه نسبت به سازمان اولویت دارد و نسبت به آن، دارای حق است. البته، همان‌طور که گفته شد، این حق به صورت بالقوه برای جامعه است. سازمان‌ها متناسب با اهداف هر جامعه، وظیفه خاصی به عهده دارند.

ب- رابطه فاعلی: یکی دیگر از موجبات حق در اندیشه شهید مطهری، رابطه فاعلی میان موجودات است. این در حالی است که ذی‌حق، نوعی فاعلیت نسبت به مورد حق داشته و آن را ایجاد کرده باشد.

نوع دیگر علاقه، علاقه فاعلی است. یعنی اینکه ذی‌حق، مورد حق را خودش برای خودش به وجود آورده باشد، فاعل او و به‌وجودآورنده او باشد؛ مثلاً کسی درختی به زمین می‌کارد و آن درخت را مراقبت می‌کند و آبیاری می‌کند تا آن درخت میوه می‌دهد. رابطه‌ای که بین این شخص و آن میوه هست رابطه فعل و فاعل است. یعنی فعالیت او سبب شده است که این میوه به وجود آید. اگر او فعالیت نمی‌کرد آن میوه به وجود نمی‌آمد. خود این رابطه، ایجاد حق می‌کند (مطهری، ۱۳۷۰، ص ۷۲).

سازمان، پدیده‌ای اجتماعی است که با اراده اعضای جامعه برای رسیدن به اهداف خود ایجاد شده است. قدمت سازمان‌ها به اندازه قدمت بشر اجتماعی است. اما شیوع سازمان‌ها به شکل امروزی به انقلاب صنعتی برمی‌گردد. پس از انقلاب صنعتی در انگلستان، مناسب بودن سازکار سازمان برای برآوردن نیازهای انسان موجب شد در مدت زمان کمی، سازمان‌ها، شایع و فراگیر شوند (قلی‌پور، ۱۳۸۰، ص ۴۲). تمامی انواع سازمان‌ها در بطن جامعه متولد می‌شوند و در آن رشد می‌کنند و در صورت نا سازگاری با آن، به تدریج،

ضعیف می‌شوند و حتی ممکن است نابود شوند. مشروعیت و مقبولیت و وجهه مثبت سازمان در جامعه، بقای آن را تضمین می‌کند (قلی‌پور، ۱۳۸۰، ص ۳۷). بنابراین، همچنان که تولد و ایجاد سازمان در جامعه است عامل بقای سازمان نیز جامعه است. افراد جامعه‌اند که سازمان را ایجاد می‌کنند و علت فاعلی ایجاد سازمان، اراده انسانی است. جامعه با فعل خود، حق بالقوه خود نسبت به سازمان را فعلیت می‌بخشد و آن را استیفا می‌کند. بنابراین، جامعه علت فاعلی ایجاد سازمان است و علت غایی ایجاد سازمان، کمک به تحقق اهداف جامعه است. پس جامعه نسبت به سازمان دارای حق است.

۳-۴. مسئولیت اجتماعی سازمان

منظور از تکلیف یا مسئولیت^۹ در لغت به معنای ایجاب و الزام امر دارای مشقت بر دیگری است؛ و مقصود از آن در محل بحث، الزام یا ترک آن است (نبویان، ۱۳۸۶). پس از تبیین روابط بین حق و موجود، نوبت آن است که ببینیم آیا بین حقوق و مسئولیت (تکلیف)، تلازمی وجود دارد یا نه؟ با تبیین این تلازم می‌توان بین حقوق جامعه و مسئولیت سازمان، ارتباط برقرار کرد و برای سازمان در قبال جامعه، مسئولیت قائل شد.

بین حق و تکلیف، دو نوع تلازم را می‌توان تصور کرد:

۱- در تلازم نوع اول، شخص برخوردار از حقوق، دارای تکلیف هم است. یعنی شخصی که از حقوقی بهره‌مند است، در مقابل آن حقی که از آن بهره می‌برد تکلیفی هم دارد. منشأ و علت این تلازم، رابطه غایی میان موجودات است. انسان‌ها برای تحقق اهداف غایی خود، نیازمند فعل و حرکت هستند و چون دارای اختیار هستند تکلیف و مسئولیت دارند تا این نظم غایی را ایجاد کنند. رابطه غایی میان موجودات، یک سویه نیست. بنابراین، حق هم یک‌جانبه نیست و حقوق چندجانبه میان موجودات وجود دارد (عابدی‌نژاد داورانی، ۱۳۹۰) برای ایجاد نظم غایی در عالم انسان‌ها، تکلیف ظهور می‌کند و با ادای تکلیف، انسان‌ها دارای حقوق می‌شوند و در حقیقت، تکالیف، راه تحقق حق هستند. به عبارت دیگر، تکالیف انسان‌ها در قبال هم موجب ایجاد نظم غایی در نظام خلقت می‌شود. غایت ایجاد حق و آنچه محقق‌کننده حقوق است تکلیف است. حقوق و تکالیف دینی نیز از همین قرارند و همه آنها به حقوق بشر بازمی‌گردد. چنانکه انسان حق تکامل دارد و تنها راه

تحصیل این امور، تکالیف و احکام دینی‌اند. به میزان حق بهره‌مندی، مسئولیت و تکلیف بر ما بار می‌شود (جوادی آملی، ۱۳۸۸).

چنانچه گفته شد جامعه، سازمان را برای رفع نیازهای خود ایجاد کرده است. بنابراین، رفع نیازهای جامعه، هدف غایی ایجاد سازمان است. از طرف دیگر همان طور که گفته شد سازمان دارای وجودی برخاسته از اراده افراد، و دارای اراده و اختیار است. وجود غایت و اختیار، کافی در ایجاد مسئولیت است. بنابراین، سازمان برای تحقق اهداف غایی خود، مسئولیت و تکلیف دارد. این مسئولیت جهت تحقق هدف غایی ایجاد سازمان است که همان رفع نیازهای جامعه است. از این رو، سازمان در قبال جامعه، مسئولیت دارد. سازمان تا این مسئولیت‌ها را انجام ندهد نمی‌تواند از امکانات جامعه استفاده کند. سازمان برای تحقق اهداف خود، نیازمند امکانات جامعه است.

در نگاه اسلامی، فرد و سازمان اسلامی، ذیل هدف کلان تقرب به خداوند و انجام تکالیف و وظایف فردی و اجتماعی فعالیت می‌کنند. در واقع، از دید یک مسلمان، سازمان وجود دارد تا نیازی از جامعه و نیازی از زندگی دنیوی او و خانواده‌اش را تأمین کند؛ لذا وظایف اجتماعی سازمان در ذیر سهم‌خواهی فراموش نشده و اهداف مشترک افراد در ذیل منافع فردی هضم نمی‌شود (شاه‌آبادی و قضاوی‌زاده، ۱۳۸۸).

۲- در تلازم نوع دوم، شخصی دارای حق است و شخص دیگری نسبت به حق شخص اول، دارای تکلیف و در قبال وی دارای مسئولیت است؛ مانند حق پدری و مسئولیت فرزندی. منشأ این حق آن است که زمانی که ذی‌حق به دنبال استیفای حقوق است اگر مانعی در مسیر وی قرار گیرد وی به مطلوب خود نخواهد رسید. بنابراین، دیگران مسئولیت دارند که مانعی در مسیر دستیابی وی به حقوقش قرار ندهند و اگر موجود است آن را رفع نمایند.

در حیات اجتماعی که قلمرو آن وسیع‌تر از زندگی فردی است همین حکم جاری است. حقوق فردی افراد در اجتماع، مبدل به حقوق اجتماعی می‌گردد و تعامل افراد در آن افزون بر حقوق فردی، حقوق دیگری را ایجاد می‌کند. لازم حفظ کرامت انسانی، رعایت حقوق افراد در اجتماع بشری و تعهدسپاری در عدم

تخطی از آن است. بنابراین، نمی‌توان ملتزم شد که در جامعه، همه دارای حقوق باشند اما افراد حاضر در آن، ملزم به رعایت حقوق یکدیگر نباشند. اثبات هر گونه حقی برای فرد در جامعه، برای دیگران تکلیفی را ایجاد می‌کند (جوادی آملی، ۱۳۸۸، ص ۲۵۸).

سازمان در بستر جامعه و با اراده اعضای جامعه و امکانات آن شکل گرفته است و جامعه چون مادر، او را پرورش می‌دهد. پس جامعه، حقی عظیم بر سازمان دارد و در مقابل، سازمان مسئولیتی خطیر در برابر جامعه. این مسئولیت به این معنا است که سازمان نباید مانع جامعه در تحقق اهدافش باشد. به بیان دیگر، سازمان در کنار فعالیت اصلی خود که همان کمک به تحقق اهداف جامعه و رفع نیازهای آن است باید از هر گونه فعالیتی که مخل این غایت است پرهیز نماید. این مسئولیت‌ها، مسئولیت‌های سلبی سازمان هستند.

بنابر آنچه گفته شد مسئولیت‌های اجتماعی سازمان شامل دو دسته است:

الف- مسئولیت‌های ایجابی: آنچه سازمان باید برای تحقق اهداف جامعه انجام دهد و جامعه، سازمان را برای ادای آن مسئولیت‌ها ایجاد کرده است. فعالیت‌هایی چون تأمین منافع ذی‌نفعان، سرمایه‌گذاری در بخش‌های مورد نیاز جامعه، کمک‌های بشردوستانه و ...

ب- مسئولیت‌های سلبی: آنچه سازمان نباید کند تا سبب اختلال در تحقق اهداف جامعه نشود. فعالیت‌هایی چون پرهیز از نابودی محیط زیست، پرهیز از اسراف در صرف منابع طبیعی و ...

نتیجه‌گیری

پس از بررسی دوره‌ها و ریشه‌های مسئولیت اجتماعی سازمان در اندیشه غرب و اسلام می‌توان اظهار نمود که با توجه به اصالت سازمان در اندیشه اسلام، سازمان همیشه نسبت به تحقق اهداف جامعه، مسئولیت دارد. اما در اندیشه نظریه‌پردازان غربی به علت فقدان رویکرد ثابت نسبت به سازمان و محیط، نگاه‌های مختلفی و گه‌گاه متعارضی نسبت به مسئولیت اجتماعی سازمان وجود دارد.

بر اساس برهان عقلی ذکر شده، آنچه سبب ایجاد اصالت برای سازمان می‌شود اهداف و ارزش‌های مشترک سازمانی است که انسان‌ها آن را از طریق ساختار هدایتی، حاکم می‌کنند. از نتایج اصالت سازمان می‌توان به وجود غایت، اراده و حق برای سازمان اشاره

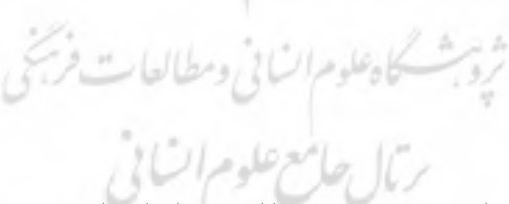
نمود. سازمان در برابر جامعه، مسئولیت دارد؛ زیرا اولاً بر اساس رابطه غایی، کمک به تحقق اهداف جامعه، حق غایی سازمان است. از آنجا که هر موجود، مسئولیت تحقق حقوق غایی خود را بر عهده دارد سازمان، مسئولیت تحقق اهداف جامعه و نیازهای آن را بر عهده دارد. این مسئولیت‌ها، وظایفی است که سازمان باید انجام دهد (مسئولیت‌های ایجابی). ثانیاً، اعضای جامعه و امکانات آن، سبب ایجاد و بقای سازمان هستند. در نتیجه، بر اساس رابطه فاعلی، جامعه بر سازمان، حق دارد. چنانچه گفته شد در برابر حق هر موجود، دیگر موجودات، مسئولیت دارند. بنابراین، سازمان نیز در قبال جامعه - به عنوان ایجادکننده‌اش - دارای مسئولیت است. در این حوزه، سازمان، مسئولیت دارد که در مسیر تحقق حقوق جامعه، خللی وارد نسازد (مسئولیت‌های سلبی). بنابراین، سازمان در قبال جامعه دارای مسئولیت‌های ایجابی و سلبی است.

پس از تبیین وجود مسئولیت اجتماعی سازمان، نوبت به تبیین ابعاد دقیق این موضوع می‌شود. اگرچه عقل می‌تواند برخی از ابعاد مسئولیت اجتماعی سازمان را بیان کند اما پیشنهاد می‌شود جهت شناخت دقیق ابعاد این موضوع، به منابع نقلی دین، مراجعه و ابعاد مستخرج در قالب ابعاد سلبی و ایجابی عرضه شود.

یادداشت‌ها

1. Burns
2. Stalker
3. Lawrence
4. Lorsch
5. Pfeffer
6. Salancik
7. Shrivastava

۸. اصالت در فلسفه به معنای وجود حقیقی در مقابل وجود اعتباری است. مفهوم فلسفی‌اش در میان جامعه‌شناسان این است که آیا فرد، وجود حقیقی دارد و جامعه، وجود اعتباری؟ یا بر عکس.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

۹. گفتنی است در اینجا تکلیف و مسئولیت، هم‌معنا در نظر گرفته شده‌اند.

کتاب‌نامه

اسکات، ریچارد. دلبلیو. (۱۳۷۵)، سیستم‌های حقوقی، حقیقی و باز، ترجمه محمدرضا بهرنگی، تهران: تابان.

- پارسانیا، حمید (۱۳۹۱)، *جهان‌های اجتماعی*، قم: کتاب فردا.
- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۸)، *حق و تکلیف در اسلام*، تحقیق مصطفی خلیلی، قم: اسراء.
- همو (۱۳۸۹)، *تفسیر موضوعی قرآن کریم؛ جامعه در قرآن*، تحقیق مصطفی خلیلی، قم: اسراء.
- دفت، ریچارد ال. (۱۳۷۸)، *مبانی تئوری و طراحی سازمان*، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۷)، *لغت‌نامه دهخدا*، تهران: مؤسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران.
- رابینز، استیفن (۱۳۷۹)، *تئوری سازمان*، ترجمه مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد، تهران: صفار.
- رابینز، استیفن پی. و سنزو، دیوید ای. دی. (۱۳۹۰)، *مبانی مدیریت*، ترجمه سیدمحمد اعرابی و محمدعلی حمید رفیعی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رضاییان، علی (۱۳۸۰)، *مبانی سازمان و مدیریت*، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- سوزنچی، حسین (۱۳۸۵)، «اصالت فرد، جامعه یا هر دو»، *قبسات*، سال یازدهم، شماره ۴۲، صص ۶۰-۴۱.
- شاه‌آبادی و قضاوی‌زاده (۱۳۸۸)، «*عرصه‌هایی از جهان‌بینی توحیدی در مدیریت*»، در *درآمدی بر علوم انسانی اسلامی*، (مجموعه مقالات به کوشش علی اصغر خندان)، صص ۲۰۵-۲۱۵، تهران: دانشگاه امام صادق علیه السلام.
- صالحی امیری، سیدرضا و مطهری‌نژاد، سیدمجید (۱۳۹۰)، *درآمدی بر مسئولیت‌های فرهنگی-اجتماعی بنگاه‌ها و سازمان‌ها در ایران*، قم: یوسف زهرا.
- عابدی‌نژاد داورانی، امین‌رضا (۱۳۹۰)، «*ماهیت حق از منظر علامه طباطبایی*»، *علامه طباطبایی، فیلسوف علوم انسانی* (مجموعه مقالات به کوشش عبدالحسین خسروپناه)، صص ۱۰۹-۱۳۵، تهران: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
- قلی‌پور، آرین (۱۳۸۰)، *جامعه‌شناسی سازمان‌ها؛ رویکرد جامعه‌شناختی به سازمان و مدیریت*، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- مطهری، مرتضی (۱۳۷۰)، *بیست گفتار*، تهران: صدرا.
- همو (۱۳۸۱)، *یادداشت‌ها*، تهران: صدرا.
- نویان، سیدمحمد (۱۳۸۶)، «*حق و تکلیف و تلازم آنها*»، *معرفت فلسفی*، سال پنجم، شماره دوم، صص ۲۱۷-۲۵۳.
- هیچ، مری جو (۱۳۸۵)، *تئوری سازمان مدرن، نمادین و تفسیری و پست‌مدرن*، ترجمه حسن دانایی‌فرد، تهران: افکار.
- هیچ، ماری جو و کانلیف، ان. ال. (۱۳۸۹)، *نظریه سازمان*، برگردان از حسن دانایی‌فرد، تهران: مهربان نشر.