

تعیین مفاهیم و مقولات بنیادین تعیین "هدف" در سازمان بر اساس نظام‌های ارزشی

داود عباسی*

محسن قربانلو**

چکیده

هدف این مقاله شناسایی و استخراج مفاهیم و مقولات بنیادین تعیین "هدف" در سازمان بر اساس نظام‌های ارزشی است. بدین جهت با مراجعه به متون اسلامی معتبر و به روایت صاحب‌نظران و متون غربی، مفاهیم و مقولات بنیادین تعیین "هدف" با استفاده از روش تحقیق کیفی داده بنیاد شناسایی و از طریق بررسی کتابخانه‌ای، داده‌های مربوط به آن جمع‌آوری شده‌اند. نتایج بیانگر این است که سازمان‌های غربی با توجه به نظام ارزشی خود همه در یک هدف مشترکند و آن سود و منفعت مادی و افزایش سطح رفاه زندگی است و از طرفی اسلام اگرچه اصل منفعت را می‌پذیرد؛ اما سود را اعم از مادی و معنوی می‌داند. سود در منطق اسلام وسیله‌ای برای رسیدن به هدف‌های بلندمدت و عالی است؛ لذا اگر مدیری با در نظر داشتن ویژگی‌های اسلامی اهداف سازمان را مشخص کند آن وقت با محوریت توسعه مادی و معنوی عمل خواهد کرد.

واژگان کلیدی: هدف، نظام ارزشی، اسلام، غرب، سازمان.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

هدف به‌عنوان اصلی‌ترین رکن برنامه‌ریزی، نقش هدایت و راهبری همه تلاش‌های فرد و سازمان را به صورت یک نقطه محوری بر عهده دارد. برای آنکه هدف بتواند چنین نقشی را ایفا کند، می‌بایست عالی، قابل حصول و صریح باشد. «خیرالهمم اعلاها؛ بهترین هدف‌ها، عالی‌ترین آنهاست» (آمدی تمیمی، ح ۴۹۷۷). شاید توصیه به داشتن اهداف عالی و بلند در روایات، به این دلیل باشد که داشتن چنین اهدافی باعث افزایش انگیزه افراد برای به دست آوردن آن اهداف می‌شود. این نکته را نیز امام علی علیه السلام متذکر شده است. «هموم الرجل علی قدر همته؛ تلاش و کوشش آدمی به اندازه هدف اوست» (آمدی تمیمی، ح ۱۰۰۵۹). افزون بر این هدف باید واقع‌بینانه و قابل حصول باشد. یعنی به‌گونه‌ای باشد که امکان دستیابی به اهداف برای فرد یا سازمان وجود داشته باشد. امام علی علیه السلام در این مورد نیز می‌فرماید: «... یفتنون ... والذی یطلب ما لایدرک؛ از جمله کسانی که خود را به رنج می‌اندازد کسی است که در پی چیزی دست نیافتنی است» (مجلسی، ۱۳۸۶، ص ۱۵۹). صراحت و روشنی، تعیین‌کننده جهت حرکت سازمان و مسیر فعالیت‌های آن است، و برای اینکه اهداف بتواند این رسالت را به خوبی انجام دهد باید به صورت واضح و روشن تبیین شوند. امیرالمؤمنین علیه السلام پیش از اینکه کارگزاران خود را به محلی اعزام کند تمامی دستورالعمل‌های اجرایی او را برایش بیان می‌کرد (آقایپروز و همکاران، ۱۳۸۴، ص ۳۹-۴۱). بنابراین در تعیین هدف برای سازمان‌ها می‌بایست این ویژگی‌ها مدنظر قرار بگیرند. از طرفی دیگر، اهداف سازمانی نیز می‌بایست در جهت اهداف مدیریت عالی و مطابق نظام ارزشی باشد (سجادی، ۱۳۸۵)، به جرئت می‌توان گفت: هرگاه ارزش‌های حاکم بر جامعه در اهداف سازمانی منعکس نگردند، اهداف یاد شده به یقین با مشکلات عمده‌ای روبه‌رو خواهند شد (الوانی، ۱۳۷۹، ص ۶۳). رسالت اصلی در مکتب اسلام هدایت انسان به سوی خودیابی است و برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت، رهبری، انگیزش، ارتباطات و کنترل در این مکتب باید براساس موازین شرع و مقررات اسلامی باشد و هدف تعالی انسان را تأمین کند (شریعت، ۱۳۷۹). انتظار می‌رود از طریق یک مطالعه تطبیقی بتوان الگوی مطلوبی را برای تعیین اهداف سازمانی ارائه داد و راه را برای پژوهش‌های بیشتر باز کرد. برای رسیدن به این منظور از روش پژوهش کیفی و مبتنی بر رویکرد داده بنیان استفاده کردیم که از طریق بررسی منابع مختلف شکل می‌گیرد. دلیل استفاده از این روش، آن است که مفاهیم و مقولات مربوط به هدف در سازمان‌ها به روشنی بیان نگردیده و متغیرهای آن به‌طور کامل شناسایی نشده است؛ از این رو استفاده از آن برای آشکارسازی و توسعه مفاهیم مربوط به این پدیده منطقی است (پولیت، ۲۰۰۵).

نظام‌های ارزشی و اهداف سازمان

محققان معتقدند هدف سازمان متناسب با ارزش‌های جامعه و در چارچوب ویژه‌ای برای مدیران سازمان‌ها تعیین می‌شود (اسمیت و شوارتز،^۱ ۱۹۹۷، ص ۷۷). در پرتو این ارزش‌ها مدیران اقدام به طراحی چشم‌انداز، تعیین مأموریت‌ها و اهداف عالی برای پاسخگویی به نیازهای جامعه و مردم و اعمال خواسته‌های حاکمیتی گردیده و برای تحقق مأموریت‌ها و اهداف عالی، طراحی نظامات، سیستم‌ها، کارکردها، فرایندها، زیر فرایندها و فعالیت‌ها و وظایف حاکمیتی و خدمت‌رسانی صورت می‌پذیرد.

بنابراین، هدف سازمان‌ها تابعی از ارزش‌های حاکم بر بافت سازنده یک جامعه‌اند. ماهیت و عناصر تشکیل‌دهنده ارزش‌ها بیانگر این اصل اساسی است و در نظام الهی، واضع ارزش‌ها، خداوند حکیم و علیم است. این نظام ارزشی کامل و جامع بوده و همه مسائل به نحوی در آن مطرح و بررسی شده است؛ از این‌رو تمامی فعالیت‌ها و وظایف مدیریت نیز متأثر از این نظام ارزشی خواهد بود.

در جهان غرب، مکتب اصالت نفع به‌عنوان نظام ارزشی غرب پس از رنسانس بر روند فعالیت‌های اقتصادی و تولید حاکم شد؛ معتقدان به این مکتب یک عمل را تا آنجا درست قلمداد می‌کنند که برای فرد یا افرادی، بیشترین خوشی و آسایش را به وجود آورد. بدین‌سان این تمدن بعد از انقلاب صنعتی به یک تمدن سودانگار تبدیل شد و در نتیجه زندگی بشر در غرب، صحنه رقابت تمام عیار سودمحوری شده است (رضاییان، ۱۳۸۲، ص ۵). از طرفی دیگر، مبتنی بر این مکتب، اندیشه سکولار شکل می‌گیرد. سکولاریزم به منزله یک مکتب و مشرب فکری به مجموعه جریانات و تحولاتی که ضمن آن کنترل امور اجتماعی از کف مقامات و مراجع رسمی دینی خارج گشته و روش‌های عقلانی و غیر دینی و علمی و تجربی و این جهانی جای ضوابط و آداب دینی برای اداره آنها را گرفته، استفاده می‌شود (همتی، ۱۳۷۵). سکولاریزم مبتنی بر یک‌سری اصول و مبانی نظری است که به‌طور عمده از به حاشیه راندن دین و خصوصاً تلقی کردن آن ناشی می‌شود که در مکتب سکولاریزم دین را به حدّ یک احساس و سلیقه و ذوق تنزل داده‌اند. بنیان‌های فکری سکولاریسم عبارتند از: الف) انسان محوری (اومانیزم)؛ ب) فردگرایی؛ ج) عقل‌مداری (راسیونالیسم)؛ د) سیانتیسم یا علم‌محوری؛ و) سنت‌گریزی و نوگرایی؛ ز) ماشین‌انگاری جهان (ماشینیسم)؛ ر) لائسیسم. بنیادهای فکری سکولاریسم به‌طور خلاصه در ادامه شرح داده شده است (نوروزی، ۱۳۷۶).

1. Smith & Schwartz

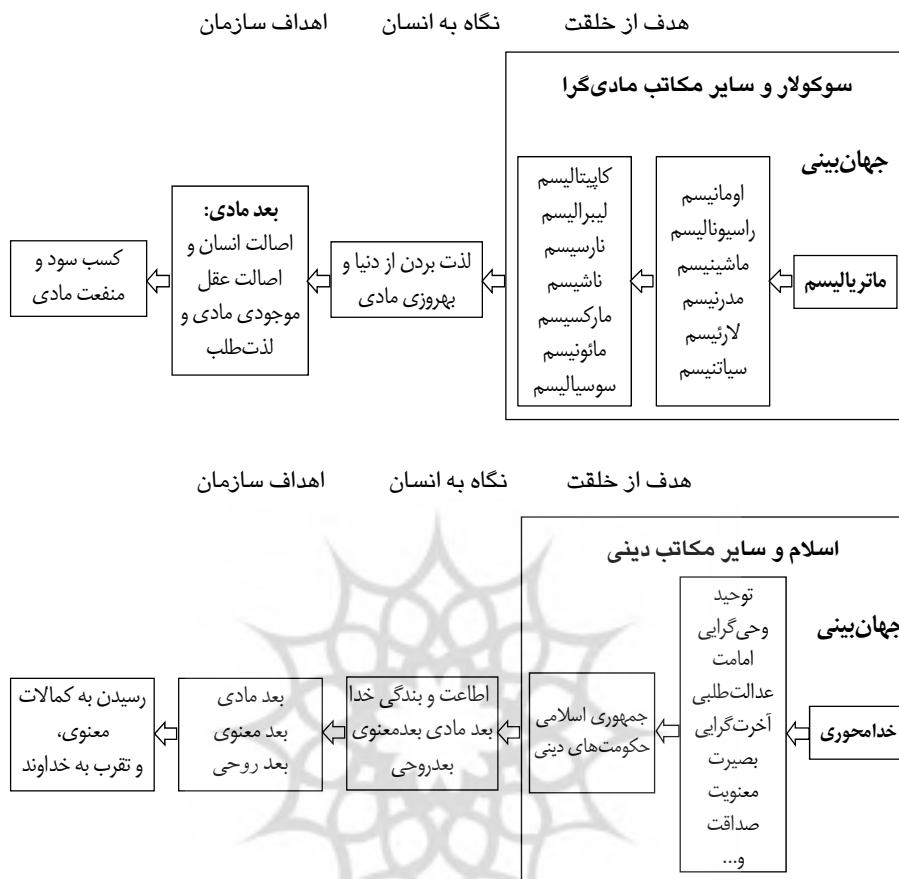
- **اومانیسیم:** یعنی اینکه انسان محور و مدار همه چیز است و خالق همه ارزش‌ها خود انسان است و ارزش‌های اخلاقی و نبایدها و نبایدها و شیوه زندگی و فضائل و رذایل را نباید از وحی آموخت؛ زیرا یا مقوله وحی به نظر سکولارها واقعیت ندارد و یا اگر دارد آدمی بدان نیاز ندارد و خود انسان می‌تواند مستقلاً خوب و بد را بیافریند، و انسان بی‌نیاز از دین و خدا و وحی است. «در واقع دین‌ستیزی و غیب‌ستیزی و معنویت‌گریزی لب و گوهر سکولاریزم است»؛
- **عقل‌مداری (راسیونالیسم):** یکی از مبانی نظری سکولاریزم، راسیونالیسم یا عقل‌محوری و عقل‌بستگی است؛ بدین معنی که معتقد است انسان‌ها قادرند با استفاده از عقل همه مسائل را درک و حل کنند. سکولاریسم براساس این مبنا، یافته‌های دینی و نهادهای آن را غیرعقلی قلمداد می‌کند؛
- **فردگرایی:** اصالت فردگرایی از اصول اساسی تمدن کنونی غرب است. اعتقاد به ارزش والای فرد و اعتقاد به حقوق و آزادی‌های فردی، حق مالکیت و تأمین جانی و مالی، که ریشه در قانون طبیعی یا حقوق دارد، در فردگرایی متبلور می‌باشد؛
- **سیانتیسم یا علم‌محوری:** سیانتیسم یا علم‌پرستی و تکیه بر علوم تجربی و اجتماعی و معرفت‌های بشری یکی از مؤلفه‌های نظری سکولاریزم است که معتقد است که مجموعه علوم بشری به‌ویژه علوم تجربی برای تدبیر امور جامعه و اداره آن کفایت می‌کند و نیازی به اوامر و نواهی و احکام شرعی و دستورات دینی نیست و مدیریت علمی را در مقابل مدیریت فقهی قرار می‌دهند و مدیریت فقهی و شریعت را از اداره امور جامعه عاجز می‌دانند.
- **سنت‌گریزی و نوگرایی:** مبنای دیگر سکولاریزم تضاد با سنت و سنت‌ستیزی است، البته سنتی که در مقابل مدرنیته است و مرادشان از سنت، سنت به معنای آداب و رسوم ملی و قومی نیست، بلکه مرادشان سنت دینی و ارزش‌های معنوی و روحانی و قدسی است که به نظر سکولارها غبار تاریخ بر گونه‌اش نشسته و تاریخ مصرف آن گذشته و بازگشت به آن ارتجاع و کهنه‌پرستی و به قهقرا رفتن است؛
- **ماشینیسم:** یکی از مبانی سکولاریسم «دنیامداری» در مقابل «آخرت‌مداری» است. منظور از این اصل، توجه به ارزش‌ها، اصول و معتقدات دنیوی در مقابل اندیشه‌های اخروی می‌باشد؛
- **لائسیسم:** لائسیسم یا بی‌دینی و اعراض از خدا و استغنا از حضرت حق و خدا و هر امر قدسی را به پای حکومت عقل‌قربانی کردن یکی دیگر از مبانی سکولاریزم است. لائسیسم نه دین را رد می‌کند و نه به اثبات آن می‌پردازد و می‌کوشد آن را مسکوت بگذارد؛ زیرا در این تفکر در اصل نیازی به دین نیست تا پای خدا به میان آید. و حکومت لائیک یعنی حکومتی که قائل به تفکیک دین از سیاست است و طبق این نظر لائیک از مصادیق سکولار است، زیرا تفکیک دین از سیاست اخص از سکولار و سکولار اعم از لائیک است. از طرفی دیگر مکتب و اندیشه اسلامی متکی و

مبتنی بر حق محوری، آخرت‌گرایی، عدالت‌طلبی، معنویت‌طلبی، صداقت‌گرایی، خدامحوری و وحی‌گرایی است. این اختلاف نظر که در بین تفاوت‌های فلسفه سیاسی اسلامی با فلسفه سیاسی سکولاریسم وجود دارد؛ زیرا برخلاف نظر اسلام در نگاه سکولاریسم به انسان، او را هدف فرض می‌کند و در چارچوب معرفت‌شناسی مدرن هم، او را موضوع و عامل شناخت می‌داند و با نگرش انسان‌گرایی صرف (اومانیزم)، هرگونه واقعیت‌های غیر ملموس و فوق طبیعی را در پدیده‌های اجتماعی رد می‌کند. بدین جهت، مسائل انسانی فقط می‌تواند با روش‌های استدلالی علمی و مردم‌سالار حل شود و اعتقادی بر قضایای فوق طبیعی و واقعیت‌های غیر محسوس وجود ندارد. جدول ۲ شرح این مبانی را با توجه به مقوله معرفت‌شناسی، انسان‌شناسی و هستی‌شناسی را نشان می‌دهد.

جدول ۱: مبانی فلسفی اندیشه سکولار و اسلام

<p>در اندیشه سکولار: الف) ابزار شناخت به اصالت حس می‌باشد و این بدین معناست که ما به اموری می‌توانیم توجه کنیم که قابل شناسایی باشد؛ ب) انسان سکولار بر اساس عقل خود اهداف و راه رسیدن به آن را جستجو می‌کند؛ ج) در اندیشه سکولار هیچ چیز را نباید از پیش پذیرفت و هر چیز قابل تجربه یا تجزیه و تحلیل عقلانی است و حال اینکه در معرفت‌شناسی اسلامی، اول آنکه، بشر با عقل خود نمی‌تواند هدف نهایی خلقت را دریابد و دیگر اینکه، نمی‌تواند راه رسیدن به این هدف را با عقل خود درک کند.</p>	<p>معرفت‌شناسی</p>
<p>جریان نیرومند ماتریالیسم (دنیاخواهی)، مبدأ هستی‌شناختی سکولاریسم است. در اندیشه سکولار، این تلقی وجود دارد که انسان، محور و مرکز خویشتن، همه اشیا و حتی خالق خدای خویش است. بنابراین، انسان مقیاس همه چیزهاست؛ از این رو به لحاظ مبانی هستی‌شناسی، در اندیشه سکولار، بر جدایی رابطه بین مبدأ هستی، مقصد (معاد) استوار است و چون اعتقادی به مبدأ ندارد و به مقصد هم معتقد نیست؛ از این رو همه چیز را امر زمینی تلقی می‌کند. حال آنکه در اندیشه اسلامی به لحاظ هستی‌شناسی، انسان به تنهایی و با بهره‌گیری تنها از عقل نمی‌تواند در اداره اجتماع موفق باشد؛ لذا این قدرت برتر را به عنوان یک حق الهی به صورت امانت دریافت کرده است که در مقصد نهایی باید پاسخگوی امانت باشد.</p>	<p>هستی‌شناسی</p>
<p>انسان سکولار بر این اعتقاد است که انسان ذاتاً فاسد نیست و هدف زندگی، خود زندگی است و باید در این جهان زندگی خوبی داشت و در آرزوی زندگی در جهان آینده به سر نبرد و انسان فقط با راه عقل و تجربه قادر است زندگی کاملاً خوبی در این دنیا داشته باشد. حال آنکه طبق اندیشه اسلامی، نظم هستی نظامی محکم و همه‌گیر است که اراده انسان نمی‌تواند بیرون از آن عمل کند و این امر حقیقتی ذاتی و ابدی است که تغییر زمان و مکان در آن خللی وارد نمی‌کند. انسان برای دستیابی به خیر و رسیدن به سعادت، هم نیازمند عقل و هم نیازمند رسول است؛ چراکه طالب رشد و کمال است و نمونه‌ای اعلی و برجسته خود را «انسان کامل» می‌داند؛ انسانی که به بالاترین حد بروز استعدادهای فطری الهی دست یافته و از ابعادی همه جانبه و همسو با هم برخوردار است. بنابراین، در اندیشه اسلامی و با نگرش وجودشناسی که معرف وجودی انسان نزد خداوند و در عالم هستی است و در تلاش است انسان را با چنین ماهیتی به جایگاه عبودیت خدا و خلیفه الهی برساند نمی‌توان قدرت برتری برای انسان تصور کرد (اخترشهر، ۱۳۹۲).</p>	<p>انسان‌شناسی</p>

با توجه به آنچه اشاره شد، می‌توان ارتباط بین نظام ارزشی غرب و اسلام و تعیین اهداف سازمان در یک مقایسه تطبیقی به شکل ۲ نشان داد.



شکل ۲: تأثیر نظام ارزشی غربی و اسلامی بر اهداف سازمان

بر اساس شکل ۲، مبدأ جهان‌بینی اسلام، وحی و الهام است که ارزش نظری و عملی دارد. در اسلام ارزش‌ها، معنوی و مبتنی بر وحی است؛ ولی در سکولار ارزش‌ها مادی و سودگراست. نظام اسلامی متکی و مبتنی بر حق‌محوری، آخرت‌گرایی، عدالت‌طلبی، معنویت‌طلبی، صداقت‌گرایی، خدامحوری و وحی‌گرایی است و نظام ارزشی غربی بر اساس فاشیسم، اومانیسم، لیبرالیسم، منفعت‌گرایی و سودپرستی است (علی احمدی و علی احمدی، ۱۳۸۳، ص ۴۳) و در این نظام بیشترین بها به سود، افزایش قدرت رقابت، کیفیت محصول، افزایش سهم بازار عنایت دارند (فروزنده دهکردی و جوکار، ۱۳۸۶، ص ۵۲).

هدف از خلقت انسان نیز در این دو نظام متفاوت است. از نظر مکاتب غربی تحت تأثیر ماتریالیسم بوده که لذت‌طلبی و پرداختن به تن خلاصه می‌شود. هدف از خلقت انسان از دیدگاه اسلام اطاعت و بندگی خداست. همین تفاوت‌هاست که موجب تفاوت در اهداف می‌شود.

مادیون و دهریون کمال انسان را در بعد مادی، یعنی بعد فیزیکی و اجتماعی می‌دانند و سعادت انسان را در کامیابی هرچه بیشتر از لذایذ دنیا، کسب ثروت، شهرت و اعتبار اجتماعی تصور می‌کنند. در حالی که اسلام سعادت انسان را در گرو کمال نفسانی می‌داند؛ یعنی کمال در بعد عقلی، عاطفی و معنوی (حلبی، ۱۳۷۱، ص ۱۱).

پس می‌توان گفت، آن چیزی که هدف سازمان اسلامی را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌سازد، راستا و مجموعه اهداف، مأموریت‌ها و رسالت اصلی آن در چارچوب احکام اسلامی و قرب الی الله است که در سازمان‌های غیر اسلامی، هیچ‌گونه التزامی در رابطه با اجرای قوانین الهی وجود ندارد (احمدی، ۱۳۸۸).

در خصوص تعیین هدف برای سازمان مقالات مختلفی صورت گرفته است که هر کدام به گونه‌ای به شرح این موضوع پرداخته‌اند که به برخی از این تحقیقات اشاره می‌گردد.

درباره اهداف حکومت دینی مقاله‌های ارزشمندی به زیور چاپ آراسته شده است از جمله یحیی فوزی و مسعود کریمی در مقاله «اهداف حکومت اسلامی» با استفاده از آیات و روایات اسلامی و اندیشه سیاسی امام خمینی علیه السلام به تبیین اهداف کلان حکومت اسلامی و بیان منشأ اهداف حکومت دینی و وجه تمایز حکومت دینی با سایر حکومت‌ها پرداخته‌اند.

● علیرضا کمالی در تحقیق با عنوان «بررسی اهداف حکومت دینی از دیدگاه نهج البلاغه» در سال ۹۶ پرداخته است. در این تحقیق با جستاری در نظام‌ها و سیره سیاسی و رفتار امام علیه السلام اهداف کلان حکومت اسلامی را در جنبه‌های مختلف سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و نظامی-امنیتی بررسی نمودند. اهداف حکومت از منظر امام علی علیه السلام را به دو دسته اهداف غایی و میانی تقسیم نمودند. حکومت دینی در اهداف غایی و بلندمدت به دنبال انسان‌سازی و هدایت انسان به قرب الهی است و در اهداف میان‌مدت در جهت مدیریت بر مبنای قوانین الهی، حاکمیت دادن شایستگان، ارتباط بهینه با دیگر حکومت‌ها، اجرای عدالت همه جانبه، تأمین نیازمندی‌های همگانی و گسترش رفاه عمومی، ترویج و توسعه اندیشه‌های ناب دینی، گسترش مرزهای دانش در میان مردم، افزایش توان اقتصادی شهروندان، آبادسازی و عمران کشور، توسعه و ترویج تجارت، صنعت و زراعت، تأمین امنیت عمومی برای همه شهروندان، کشف توطئه‌ها و پیشگیری از وقوع آنها و مدیریت بحران‌های اجتماعی-سیاسی می‌کوشد؛

● علی کربلایی پازوکی و مهرعلی لطفی در تحقیقی دیگر با عنوان «اهداف حکومت اسلامی از منظر نهج البلاغه» در مورد مهم‌ترین اهداف میانی حکومت اسلامی یعنی عدالت اجتماعی، آزادی اجتماعی، توسعه اقتصادی و تربیت اخلاقی، فرهنگی و معنوی از منظر نهج البلاغه می‌پردازد که در صورت تحقق این اهداف، جامعه در جهت رسیدن به هدف اصلی که قرب الهی و

تکامل انسانی است حرکت خواهد کرد. به طور خلاصه افزون بر اهداف دنیوی و برقراری عدالت و توسعه در حوزه‌های مختلف، غایات اخروی و سعادت ابدی و تأمین نیازهای معنوی بسان نیازهای مادی در حوزه آرمان‌های حکومت اسلامی قرار دارد؛

• احمدعلی نیازی در مقاله «اهداف و وظایف حکومت دینی» به مهم‌ترین دیدگاه‌های فیلسوفان مدرن و کلاسیک در باب اهداف حکومت اشاره می‌کند و به بیان تمایز حکومت دینی با حکومت‌های غیردینی پرداخته و عدالت‌خواهی، هدایت و تربیت جامعه برای نیل به سعادت و خیر حقیقی و ملاحظه مصالح اخروی را به‌عنوان شاخصه‌های اصلی حکومت دینی برشمرده است؛

• فوزی و کریمی در مقاله «تفاوت‌شناسی اهداف حکومت‌های سکولار و حکومت اسلامی» به تبیین و بیان تفاوت‌های بین اهداف حکومت‌های فوق پرداخته و درصدد پاسخگویی به این پرسش‌اند که این حکومت‌ها در اهداف چه تفاوت‌های صوری و ماهوی با یکدیگر دارند؟ آنان به این نتیجه رسیده‌اند که حکومت اسلامی اگر واقعاً اسلامی باشد با حکومت سکولار در تمام سطوح اهداف حکومتی از عناوین گرفته تا تفصیل و تفاسیر آنها دارای اختلاف‌های مهمی هستند؛

• ابوالفضل شاه‌آبادی و زینب زرین نعل نیز در مقاله «رعایت اصول حکومت علوی بستر تحقق اهداف حکومتی» با توجه به سیره حکومتی امام علی (علیه‌السلام) تلاش نموده‌اند تا اصول مدیریتی آن حضرت را تبیین نمایند. ایشان احیای عدالت، تعلیم و تربیت، آزادی و استقلال و بهبود وضع معیشتی مردم و قرب الهی را به‌عنوان اهداف حکومت امام علی (علیه‌السلام) دانسته و برای رسیدن به این اهداف رعایت اصولی چون انتخاب مسئولان و کارگزاران، مشورت در امور، مردمی بودن اهداف و حمایت مردم، اخلاق اسلامی، پاداش و تنبیه، تقسیم کار، رعایت اعتدال و عدالت، علم و شناخت و آگاهی نسبت به امور و در نهایت کنترل و نظارت می‌تواند به تحقق اهداف حکومت بینجامد. به‌رغم تلاش‌های علمی انجام یافته تاکنون پژوهشی متمرکز بر تعیین هدف سازمان نگارش نیافته است.

مفاهیم و مقولات بنیادین تعیین هدف در مکاتب غربی و مکتب اسلام

سایه سنگین اقتصاد و سرمایه‌داری در غرب نه‌تنها اهداف سازمان، که سایر خرده‌سامانه‌های سیاسی، اجتماعی و فرهنگی آنها را نیز تحت الشعاع خود قرار داده و به نفع تحقق اهداف نظام اقتصادی، به جرح و تعدیل آنان پرداخته است. به دیگر سخن، نبض جامعه در غرب بر محور مدیران اقتصادی استوار است و همه چیز مدیریت از دریچه سرمایه‌داری تعریف می‌شود در این جوامع ارزش‌ها براساس مبانی فاشیسم، اومانیزم، لیبرالیسم، منفعت‌گرایی و سودپرستی تعیین می‌شود (علی احمدی، ۱۳۸۳، ص ۴۳) و به ارزش‌های انسانی در سود، افزایش قدرت رقابت،

کیفیت محصول، افزایش سهم بازار عنایت دارند (فروزنده دهکردی و جوکار، ۱۳۸۶، ص ۵۲). کمال انسانی را به آسایش جسمی، و مادیات می‌دانند.

با این دیدگاه، توجه اصلی صاحب‌نظران مکتب مدیریت کلاسیک به سود، کارایی، و بهره‌وری در سازمان‌ها معطوف بود و انسان‌ها به‌عنوان «ماشین اقتصادی فرض می‌شدند» در این مکتب به مادیات انسان‌ها توجه می‌شد تا تولید بیشتر داشته باشند (احمدی، ۱۳۸۸، ص ۲۸) و با یک قدم به جلو در مکتب روابط انسانی به این نتیجه رسیدند که باید به روحیات، و شخصیت کارکنان نیز توجه شود تا آنان انگیزه بهتری برای کار داشته باشند. با کمی دقت و تأمل، انسان متوجه می‌شود که این مکتب هم مانند مکتب کلاسیک، انسان‌ها را از زاویه تولید بررسی کردند نه اینکه به بعد معنوی و مادی آنها با هم توجه شده باشد. حتی نظریه‌های «اقتصادی» که به عوامل محیطی و وضعیتی توجه دارند و یا «مکاتب نوین» که نظریاتی مثل نظریه آشوب، نظریه مدیریت دانایی، و نظایر آن را دربر می‌گیرد، به‌کارگیری همه این فنون و روش‌ها، برای حداکثر کردن سود کارفرمایان در راستای اهداف نظام سرمایه‌داری و یا سرمایه‌سالاری می‌باشند (احمدی، ۱۳۸۸، ص ۲۹-۳۰). جدول ۳ خلاصه این نظریات را به تفصیل نشان می‌دهد.

جدول ۳: رویکرد مکاتب مدیریت (غربی) به هدف

منبع	هدف نهایی	از طریق / وسیله	اهداف	مکتب
(شروهومون، ۱۹۹۶)	کسب سود و منفعت مادی	از طریق افزایش بازدهی و تخصص‌گرایی	آدام اسمیت: افزایش تولید	کلاسیک
(شروهومون، ۱۹۹۶)		از طریق مشارکت کارکنان	چارلز پایپیچ: افزایش تولید	
(هچ، ۱۳۸۶) (سیاهپوش، ۱۳۵۹)		از طریق روش‌های علمی و انگیزه دستمزدی	تیلور: افزایش کارایی	
(برومند و همکاران، ۱۳۹۱)		از طریق سهیم کردن کارکنان در سود و درآمد	فایول: افزایش کارایی، بهره‌وری کار و بهره‌برداری از منابع	
(برومند و همکاران، ۱۳۹۱)		از طریق طراحی سازمان کارا	ویبر: افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان	
(برومند و همکاران، ۱۳۹۱) (ایران‌نژاد پاریزی و ساسان‌گهر، ۱۳۸۵)		از طریق ارضای نیازهای اجتماعی کارکنان	مایو: کارایی، بهره‌وری فالت: وحدت و یکپارچگی	نئوکلاسیک
(برومند و همکاران، ۱۳۹۱)		کاربرد الگوهای کمی و مدل‌سازی ریاضی	کمی کردن متغیرهای مدیریت و بهینه‌سازی فرایند تصمیم‌گیری شبهه‌های کمی برای افزایش بهره‌وری و کارایی در تولید کالاها و خدمات	کمی
(برومند و همکاران، ۱۳۹۱)	نظم بخشیدن به مجموعه‌ای از اصول جامع و همگانی	بهینه‌سازی سیستم و فرصت برای تکامل و اثربخشی سازمان	سیستمی	
(علوی، ۱۳۸۷)	انعطاف‌پذیری و وفق‌پذیری با تغییرات	لورنز و یورک: نظریه آشوب بقا و حیات سازمان		

منبع	هدف نهایی	از طریق / وسیله	اهداف	مکتب
		آموزش همه جانبه و یادگیری و کاهش خطا	سایرت و مارچ: نظریه یادگیری سازمانی اثربخشی سازمان	
(مورگان، ۱۳۹۱)		از طریق پاسخگویی مناسب و سازگاری با محیط	اثربخشی سبک رهبری افزایش بهره‌وری و کارایی تصمیم‌گیری بهتر در شرایط پیچیده	اقتضایی
(قدمی و همکاران، ۱۳۹۷)		از طریق مشارکت در تصمیم‌گیری و واگذاری اختیارات نامحدود	مدیریت مشارکتی: تصمیم‌گیری بهتر - بهبود کیفیت سازمان	نظریات نوین
(علامه، ۱۳۸۵)		از طریق خلاقیت و نوآوری و گروه‌های تخصصی دانش	نوناکا و تاکاواچی مدیریت دانایی: ارزش‌آفرینی توسعه دانش و دانش‌آفرینی موفقیت سازمان و تداوم حیات سازمان	

برعکس دیدگاه غرب، دیدگاه اسلام این است که شرافت انسان در رشد و کمال روحی و معنوی می‌باشد، به هر مقدار که روح انسانی قوی باشد آن شخص بیشتر به کمال می‌رسد، اگرچه جسم او ضعیف شود. بعد روحی انسان از خدا می‌باشد. «إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ»؛ ما به فرمان خدا آمده‌ایم و به سوی او رجوع خواهیم کرد» (بقره، ۱۵۶). «فَإِذَا سَوَّيْتَهُ وَنَفَخْتَ فِيهِ مِنْ رُوحِي فَقَعُوا لَهُ سَاجِدِينَ»؛ پس چون آن (عنصر) را معتدل بیاریم و در آن از روح خویش بدمم همه بر او سجده کنید» (حجر، ۲۹). «ثُمَّ سَوَّاهُ وَنَفَخَ فِيهِ مِنْ رُوحِي» سپس آن را نیکو بیاراست و از روح خود در آن بدمید» (سجده، ۹). «فَإِذَا سَوَّيْتَهُ وَنَفَخْتَ فِيهِ مِنْ رُوحِي فَقَعُوا لَهُ سَاجِدِينَ»؛ پس آنگاه که او را به خلقت کامل بیاراستم و از روح خود در او بدمیدم بر او به سجده در افتید» (ص، ۷۲). انسان با تعیین هدف خود می‌تواند از فرشته برتر شود، و همچنین می‌تواند از چارپایان هم پست‌تر شود. انسان بهترین مخلوقات است: «وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَخَلَقْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا» و محققاً ما فرزندان آدم را بسیار گرامی داشتیم و آنها را (بر مرکب) در بر و بحر سوار کردیم و از هر غذای لذیذ و پاکیزه آنها را روزی دادیم و آنها را بر بسیاری از مخلوقات خود برتری و فضیلت کامل بخشیدیم» (اسراء، ۷۰). اختصاص نعمت‌ها به انسان: «هُوَ الَّذِي خَلَقَ لَكُمْ مَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا»؛ او خدایی است که همه موجودات زمین را برای شما خلق کرد» (بقره، ۲۹؛ احمدی، ۱۳۸۸). با این وجود معلوم می‌شود که هر مقدار کمالات روحی انسان افزایش پیدا کند به خداوند نزدیک‌تر می‌شود. بنابراین در نظام‌های ارزشی اسلام، اصالت با ارزش‌های معنوی و روحانی می‌باشد که در نتیجه هدف‌گذاری با مبنای مادیات، و معنویات انجام می‌شود، نه مادیات تنها. اوصاف و

خصوصیات متعددی در متون اسلامی برای اهداف مدیریت در جامعه اسلامی بیان شده که پرداختن به آنها از حوصله این مقاله خارج است، به همین دلیل در جدول شماره ۴ به اهم آنها اشاره شده است. این هدف‌ها با مصداق‌های جزئی‌تر، با عنوان‌های تعبد بندگی و عبادت خداوند، ایجاد تقوی و پرهیزکاری در بین کارکنان، نفی طبقات اجتماعی، داشتن عدالت در همه امور، امانتداری در پست مدیریت، داشتن بهره‌وری و حفظ اموال عمومی، فراهم ساختن زمینه‌های شور و تعامل میان افراد سازمان، تربیت معنوی و احیای ارزش‌های اخلاقی، قابل مطالعه و تبیین است. انتظار از مدیران مسلمان این است، که با دقت و مطالعه در قرآن، سیره سیاسی نبوی ﷺ و ائمه اطهار (علیهم‌السلام)، برای خود الگو و اسوه سازنده و در تحقق بخشیدن به اهداف و آرمان‌های اسلامی در سازمان‌ها تلاش نمایند.

جدول ۴: رویکرد اندیشمندان اسلامی به هدف

مکتب	صاحب‌نظران	اهداف	هدف نهایی	منبع
اسلام	رشید گزکوه سید رضی (امام علی علیه‌السلام)	رعایت عدالت و انصاف بهره‌وری خدمت عاشقانه و توجه به محرومین		(نهج البلاغه، نامه ۵۳) - (سلوک مدیریت از دیدگاه امیرالمؤمنین علیه‌السلام، ۱۳۸۰)
	امام خمینی رحمه‌الله	عدل و دموکراسی تفویض اختیار و مسئولیت خواهی جلوگیری از سوء استفاده اطرافیان و وابستگی مشورت در تصمیم‌گیری		(ولایت فقیه، ص ۴۴) (صحیفه نور، ج ۵، ص ۱۸۷) (صحیفه نور، ج ۵، ص ۲۷) (صحیفه نور، ج ۲۰، ص ۱۹۴)
	آیت‌الله خامنه‌ای	عبادت و اطاعت انحصاری به خدا نفی طبقات اجتماعی		(طرح کلی اندیشه‌های اسلامی در قرآن، ۱۳۵۴)
	آیت‌الله جوادی آملی	خدمت بدون منت عدالت تربیت و تکمیل انسان‌ها فراخور استعدادشان اقامه قسط و عدل نفوذ در فطرت انسان برای رشد فضائل اخلاقی و بازگشت به فطرت تشویق به توسعه اقتصادی و اجتماعی اعتقادی و اخلاقی رفتار با صبغه ملکوتی داشتن مسئولیت اجتماعی در قبال محیط زیست و صدمه نزدن به آن اصلاح معیشت کارکنان	رسیدن به کمالات معنوی - وصول به مقام قرب الهی و رضوان خدا	(انتظار بشر از دین، ۱۳۹۱، ص ۳۴-۱۹۶) (اخلاق کارگزاران در حکومت اسلامی، ۱۳۶۷، ص ۱۶۴)
	عباسعلی براتی	کسب رضایت خداوند، خدمت به خلق و تأمین معیشت مردم		(فقه مدیریت، ۱۳۷۳، ص ۵)
	سیدعلی اکبر افجه‌ای	انسان و رشد او به سوی الله		(«کامیابی مدیریت ژاپنی»، ۱۳۷۲)

مکتب	صاحب نظران	اهداف	هدف نهایی	منبع
	حسین و علیرضا علی احمدی	تکامل کارکنان در مسیر معنوی و ملکوتی آنها در حین وظایف و مأموریت‌های سازمانی		(مدیریت ارزشی با تکیه بر ارزش‌های اسلامی، ۱۳۸۶، ص ۳)
	محمدحسین ابراهیمی	کسب رضایت خداوند و خدمت به خلق تأمین معیشت افراد در این راستا		(مدیریت اسلامی، ۱۳۷۹، ص ۲۷)

به‌طور کلی، آن هدف غایی، که مورد نظر غرب است، محورش ماده است. هدف عالی در نظام اسلامی در اسلام، تنها رفاه و آسایش مورد نظر نیست. آسایش و رفاه به‌عنوان مقدمه برای هدفی بالاتر و والاتر مطلوب است و به‌تنهایی اصالت ندارد. اسلام برای مردم، زندگی راحت، رفاه و آسایش، امنیت، عدالت و احسان می‌خواهد، اما هدف دیگری نیز دارد؛ می‌خواهد بدین وسیله، انسان به کمال بیشتری دست یابد و به تعبیری دیگر، انسان‌تر شود. انسانیت انسان به بدن، شکم و دامنش نیست، بلکه کمال انسانی به روح انسان است. هدف عالی در نظام اسلامی این است که روح انسان‌ها کامل‌تر شود. البته بین بدن و روح ارتباطی ناگسستگی برقرار است. اگر کسانی باشند که بخواهند روح انسان را تربیت کنند، نمی‌توانند بدن او را نادیده بگیرند؛ شکمش گرسنه یا مریض باشد تا بمیرد؛ ولی روحش را تقویت کنند. این غیر ممکن است. ابتدا باید نیازهای اقتصادی انسان، مانند بهداشت، مسکن و امنیت شخصی تأمین شود، سپس زمینه برای تعالی روح انسان فراهم گردد؛ «وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ وَ لِيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَى لَهُمْ وَلِيُبَدِّلَنَّهُمْ مِنْ بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا» نتیجه چنین کاری را خداوند در ادامه آیه بیان می‌کند: «يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا» (نور، ۵۵). به کسانی که اهل ایمان و عمل صالح باشند -جامعه‌ای اسلام‌پسند- خدا وعده می‌دهد که به آنان در روی زمین آقایی می‌دهد، در دنیا عزت می‌یابند، موجبات ناامنی را از میانشان برمی‌دارد و در نتیجه، زندگی راحت و آسوده‌ای خواهند داشت تا خداپرستی، که کمال انسان در آن است، تحقق پیدا کند و بتوانند با خدا آشنا شوند.

روش پژوهش

در پژوهش حاضر از روش کیفی داده‌بنیاد متنی و با مراجعه به متون اسلامی شامل قرآن و نهج البلاغه به روایت صاحب‌نظران، استفاده شده است. این روش از سه جزء اصلی تشکیل شده است: مفاهیم، مقولات و مفروضات. برای مثال، اگر پاسخگویی به محقق بگوید که او فعالیت‌های خود را در طی روز بین کار و استراحت کردن توزیع می‌کند، محقق ممکن است این پدیده را آهنگ حرکت بنامد. البته این کار فقط به اینجا و به این مفهوم ختم نمی‌شود، بلکه محقق بعدها می‌تواند با استفاده از این ویژگی رویدادهای مشابه را نیز به همین نام اطلاق کند. جزء دوم که به نام مقولات آمده، دارای سطح

بالتر و انتزاعی از جزء اول یعنی مفاهیم بوده و با در نظر گرفتن شباهت‌ها و تفاوت‌ها از طریق فرایند مقایسه تحلیلی به وجود آمده‌اند. مقولات اساس بسط تئوری محسوب می‌شوند آنها معانی خاصی را نیز ارائه می‌دهند که می‌تواند به تئوری بیانجامد. به‌عنوان مثال افزون بر مفهوم «آهنگ حرکت» که در بخش پیشین به آن اشاره کردیم محقق ممکن است از کلماتی مانند «خودسازی» و «نظارت» نیز استفاده کند و به‌هنگام کدگذاری اظهار نماید که اگرچه این مفاهیم از نظر شکلی متفاوت‌اند؛ اما بیانگر فعالیت‌هایی که مشابه فعالیت قبلی است. جزء سوم مبین گزاره‌هایی است که روابط بین مقولات و مفاهیم را به نمایش می‌گذارد این جزء را اصطلاحاً فرضیه می‌گویند. بنابراین داده بنیاد اساساً با زمینه مورد مطالعه و آنچه که وابسته به آن است شروع می‌شود. برای انجام این روش پنج مرحله و نه گام اساسی ضرورت دارد که در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

جدول ۵: چارچوب کلی تحقیق با استفاده روش داده بنیاد

مرحله ۱ طرح تحقیق	گام ۱ بررسی فنی ادبیات	سؤال تحقیق و ساختار اولیه تعریف می‌شود. منطق حاکم بر این گام تمرکز بر فعالیت‌ها، تشدید اعتبار بیرونی و تحمل اختلافات نامرتب است.
مرحله ۲ جمع‌آوری داده‌ها	گام ۲ انتخاب نمونه‌های مطالعه	انتخاب نمونه‌ها به صورت نظری، غیرتصادفی و از طریق نمونه‌گیری است. منطق این گام متمرکز شدن کوشش‌ها روی نمونه‌های نظری مفید است.
	گام ۳ تنظیم پروتکل جمع‌آوری داده‌ها	این گام با منطق افزایش روایی، افزایش اعتبار ساختار، بالا بردن اعتبار درونی و همچنین با بررسی مضاعف شواهد به دنبال ایجاد پایگاه داده برای مطالعات موردی و به‌کارگیری روش‌های جمع‌آوری داده‌های چند جانبه (کیفی و کمی) است.
مرحله ۳ منظم کردن داده‌ها	گام ۴ جمع‌آوری میدانی داده‌ها	با منطق آنالیز سریع و تشخیص قضاوت‌های مفید برای جمع‌آوری داده‌ها و با استفاده از مزیت طرح‌ها و ویژگی منحصر به فرد محققان، جمع‌آوری و آنالیز داده‌ها توأمان انجام شده و از انعطاف‌پذیری و فرصت روش‌های جمع‌آوری داده‌ها برخوردار است.
	گام ۵ آرایش تاریخی داده‌ها	باعث می‌شود تا تحلیل داده‌ها و آزمایش فرایندها به سهولت انجام شود. مهم‌ترین فعالیت این بخش منظم کردن حوادث و رویدادهاست.
مرحله ۴ تجزیه و تحلیل داده‌ها	گام ۶ آنالیز داده‌های اولین نمونه	با فعالیت‌هایی مانند کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی انجام می‌شود که هدف از آنها توسعه مفاهیم، مقولات و ویژگی‌هاست. همچنین بهبود رابطه بین یک مقوله با مقولات فرعی و در نهایت انسجام مقولات برای ساختن یک چارچوب نظری و نیز افزایش اعتبار درونی از طریق اشکال مختلف کدگذاری است.
	گام ۷ نمونه‌گیری نظری	تکرار نمونه‌ها، با چارچوب‌های نظری است و به انتخاب محقق بستگی دارد.
مرحله ۵ مقایسه ادبیات	گام ۸ کفایت تحقیق	کفایت با اشباع نظری است، زمانی که دیگر داده جدیدی برای ادامه کار وجود نداشته باشد.
	گام ۹ مقایسه تئوری خلق شده با ادبیات موجود	مقایسه با ادبیات مغایر و یا مشابه، موجب تقویت ساختار تعریف شده و بهبود اعتبار درونی آن می‌شود.

(منبع پانڈیت، ۱۹۹۶)

به این ترتیب پس از بررسی پیشینه تحقیق که شامل مطالعات مربوط به پارادایم‌های نظری و کشف مدل برآمده از آنهاست، محقق به تنظیم پروتکل جمع‌آوری داده‌ها و انتخاب نظری نمونه‌ها براساس مفهوم‌شناسی اقدام می‌کند. سپس با فعالیت‌های مانند کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی که هدف از آنها توسعه مفاهیم، مقولات و ویژگی‌های آنها می‌باشند، رابطه بین یک مقوله با مقولات دیگر را بررسی و در نهایت به یک چارچوب نظری می‌رسد. مقایسه با چارچوب‌های مغایر و مشابه نیز برای آخرین مرحله لحاظ شده تا بدین وسیله از اعتبار درونی و بیرونی تحقیق غفلت نشود. به واسطه همین ویژگی‌ها، محققان این شیوه را متمایز از سایر روش‌های کیفی تحقیق دانسته و معتقدند، در این روش، چارچوب مفهومی از مطالعات پیشین ناشی نمی‌شود، بلکه از اطلاعات فعلی حاصل می‌گردد. محقق به جای توصیف واحد تحت بررسی، به کشف فرایندهای اصلی عرصه اجتماعی می‌پردازد و هر داده را با تمام داده‌های دیگر مقایسه می‌کند؛ ممکن است محقق بسته به پیشرفت مراحل تکوین نظریه، روش‌های جمع‌آوری داده‌ها را تغییر دهد. بنابراین، اطلاعات کاذب کنار رفته و در صورت لزوم سؤالات ژرف‌تری طرح می‌شود تا در حین جمع‌آوری داده‌ها، آنها را بررسی و شروع به کدگذاری، مقوله‌بندی و مفهوم‌سازی کند و تقریباً از همان ابتدای کار به نوشتن افکار اولیه خود درباره گزارش تحقیق بپردازد. لازم به یادآوری این نکته هستیم که در این تحقیق صرفاً با استفاده از کدگذاری باز به دنبال کشف مقولات بودیم تا زمینه‌ای برای مقایسه بین دو رویکرد در ارتباط با موضوع بحث فراهم آید.

یافته‌های تحقیق

با توجه به منابع مربوط به نظام‌های ارزشی فوق، یافته‌های این تحقیق را می‌توان به صورت ترکیبی در دو مقوله و ۲۵ مفهوم به شرح نمودار شماره ۱ خلاصه کرد. مقوله دارای سطح بالاتر و انتزاعی از مفاهیم بوده و با در نظر گرفتن شباهت‌ها و تفاوت‌ها از طریق فرایند مقایسه تحلیلی به وجود می‌آیند. مقولات اساس بسط تئوری محسوب می‌شوند آنها معانی خاصی را ارائه می‌دهند که می‌تواند به تئوری بیانجامد. مجموعه یافته‌های تحقیق از مطالعات حاصل شد و برای تعیین اهداف در نظام اسلامی و غربی را نشان می‌دهد.

مقولات تعالی معنوی	اقامه قسط و عدل
	داشتن مسئولیت اجتماعی
	خدمت عاشقانه و توجه به محرومان
	ترویج و توسعه اندیشه‌های ناب دینی
	ایجاد فرصت و فراهم ساختن زمینه رشد افراد سازمان
	تربیت معنوی و احیای ارزش‌های اخلاقی
	از بین بردن فاصله طبقاتی
	رشد فضائل اخلاقی (امانتداری و بندگی و عبادت)
	تکامل افراد در مسیر انجام وظایف
	کسب رضایت خداوند

رفاه مادی	تفویض اختیار و مسئولیت‌خواهی
	جلوگیری از سوء استفاده از اطرافیان و بستگان
	مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری
	تصمیم‌گیری بهتر و با کیفیت
	توسعه دانش
	اصلاح معیشت زندگی
	سودآوری
	کارایی
	بهره‌وری
	تأمین مصالح مادی و رفاهی
	حیات و بقای سازمان
	افزایش تولید
	بهینه‌سازی سیستم‌ها
	هماهنگی-وحدت و یکپارچگی در بین افراد سازمان
اثربخشی	

شکل ۳: مدل تعیین هدف سازمان
 های ارزشی مستخرج از براساس نظام
 تحلیل داده بنیاد

تعالی معنوی

این مقوله جمع مفاهیم: اقامه قسط و عدل، تربیت معنوی و احیای ارزش‌های اخلاقی، ایجاد فرصت و فراهم ساختن زمینه رشد، داشتن مسئولیت اجتماعی، خدمت عاشقانه و توجه به محرومان، ترویج و توسعه اندیشه‌های ناب دینی، از بین بردن فاصله طبقاتی، رشد فضائل اخلاقی (امانتداری و بندگی و عبادت)، تکامل افراد در مسیر انجام وظایف و کسب رضایت خداوند است که در نظام ارزشی مدیریت اسلامی جایگاه بنیادین دارند و در نظام ارزشی مکاتب مدیریت غربی کم‌رنگ و بی‌جلوه‌اند.

رفاه مادی

این مقوله جمع مفاهیم: تأمین مصالح مادی، سودآوری، بهره‌وری، تفویض اختیار و مسئولیت‌خواهی، جلوگیری از سوء استفاده از اطرافیان و بستگان، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، تصمیم‌گیری بهتر و با کیفیت، توسعه دانش، اصلاح معیشت زندگی، کارایی، حیات و بقای سازمان، افزایش تولید، بهینه‌سازی سیستم‌ها، هماهنگی-وحدت و یکپارچگی در بین افراد سازمان و اثربخشی است که در نظام ارزشی مکاتب مدیریت غربی جایگاه بنیادین دارند و در نظام ارزشی مدیریت اسلامی نه تنها کم‌رنگ و بی‌جلوه نیستند؛ بلکه بخشی از مسیری می‌باشند که می‌بایست برای تکامل بشری آن را طی کرد.

مطابق یافته‌های موجود تعیین هدف در سازمان تابعی از مفاهیم و مقولات ارزشی است. در نظام الهی، واضع ارزش‌ها، خداوند حکیم و علیم است. این نظام ارزشی کامل و جامع بوده و همه مسائل به نحوی در آن مطرح و مورد بررسی قرار گرفته است؛ از این‌رو تمامی فعالیت‌ها و وظایف مدیریت نیز متأثر از این نظام ارزشی خواهد بود. نظام ارزشی اسلام تعیین‌کننده مقبولیت یا عدم مقبولیت یک فعل از دیدگاه خداوند است. اسلام با ارائه نگرشی ارزش‌مدارانه و مبتنی بر بینش الهی، طرحی نو از آفرینش هستی و مدیریت ارائه کرده است. خرده‌سامانه‌های درون این نظام بر محور خداوند و با هدف قرب به او تعریف می‌شوند. بنابراین، نه تنها اقتصاد دیگر نمی‌تواند بر همه سامانه‌ها سایه بگستراند، بلکه خود در زیر چتر توحید، چارچوب‌بندی و تعریف می‌شود. از این‌رو اقتصاد، سیاست، فرهنگ، اجتماع و... بر محوریت الله سامان می‌یابد و برای تحقق هدف کلان جامعه اسلامی، تربیت انسان را سرلوحه سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌های خویش قرار می‌دهند. از دیدگاه اسلام، هدف غایی خلقت، شکوفایی استعدادها و مادی و معنوی انسان در جهت قرب الهی است. با این تفسیر، هدف سازمان‌های اسلامی رنگ و بویی دیگر می‌یابد که تحت تأثیر

اهداف اسلامی، تعالی انسان را در پی خواهد داشت. ناگفته نماند که در برخی از دیدگاه‌ها، مدیریت اسلامی را فاقد وجود خارجی و حقیقت عینی دانستند که حرف نابجایی است و نتیجه آن تهی ساختن مدیریت اسلامی از ارزش‌های دینی و نزدیک‌سازی آن به مدیریت غربی است. برخی دیگر معتقدند که اسلام برای همه جزئیات زندگی و از جمله مدیریت، دستورهای کاملاً مشخص دارد. این دیدگاه معتقد است که اسلام بدون نیاز به علم برای حل همه تعارضات اجتماعی بشر، نسخه و دستور مشخص دارد که این بیان از اسلام نیز قابل قبول نیست (عبیدی ابتهاج، ۱۳۸۷). آنچه واقعیت دارد اینست که نظام‌های اسلامی بر مدیریت تأثیر دارند. این رویکرد اثرگذاری اسلام بر نظریه‌ها (و از جمله تعیین هدف سازمانی) را از طریق تأثیرات ناشی از ارزش‌های اسلامی می‌داند. به عبارت دیگر نظام ارزشی اسلام بر مدیر مسلمان تأثیر گذارده و هدف سازمانی او را مشخص می‌کند. در عین حال مدیریت غربی می‌خواهد سود کارخانه را زیادتر کند. تلاش او بر این است که محصول بیشتر و بهتری داشته باشد و درآمد فراوان و سود بیشتری عاید کارخانه گرداند. اگر هم به سیاست‌مداران و دولتمردان دستورالعمل‌هایی داده می‌شود یا ارزش‌هایی طرح می‌گردد، برای این است که کشور به شکلی آرام اداره شود و مردم با آسودگی زندگی کنند؛ بهتر بخورند و بهتر بپوشند و از آسایش و رفاه بیشتری برخوردار باشند. به بیان دیگر، محور همه ارزش‌هایی که در رابطه با مدیریت مطرح می‌شود ماده است؛ پول، زندگی دنیا و آسایش آن و جز این چیز دیگری مطرح نیست. اگر رسیدن به این هدف با شلاق میسر شود می‌گویند که بر سر کارگر شلاق بزن؛ اگر از راه تشویق حاصل شود می‌گویند که او را تشویق کن؛ اگر از طریق احترام گذاشتن به وی به دست آید می‌گویند که او را احترام کن و بالأخره، اگر از روی دلسوزی و همراهی با وی فراهم شود می‌گویند که با او دلسوزی کن تا کار را بهتر انجام دهد و نتیجه و هدفی که مورد نظر است بهتر به دست آید (مصباح یزدی، ۱۳۷۵، ص ۲۰). پس، آن چیزی که هدف سازمان اسلامی را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌سازد، مجموعه اهداف، مأموریت‌ها و رسالت اصلی آنها در چارچوب احکام اسلامی و قرب الی الله است که در سازمان‌های غیراسلامی، هیچ‌گونه التزامی در رابطه با اجرای آنها وجود ندارد (احمدی، ۱۳۸۸). همان‌گونه که آیت‌الله مصباح یزدی (۱۳۷۶، ص ۲۷۲) بیان می‌کنند: «در نظام ارزشی اسلام، آنچه در دیدگاه مادی هدف نهایی است، تنها هدفی متوسط یا وسیله است ... برای او مهم نیست که تا چه اندازه سود شخصی عاید او می‌شود. لذا حاضر است منافع شخصی خود را فدای منافع اجتماعی کند ... اینجاست که نقش تعیین‌کننده را ارزش‌ها بازی می‌کند».

به طور کلی می‌توان گفت، یکی از مشخصه‌هایی که می‌توان براساس آن سازمان‌ها را

تقسیم‌بندی کرد، اهداف سازمان‌ها است. در بسیاری از موارد ممکن است سازمان اسلامی با سازمان سکولار مشترکاتی داشته باشد حتی مؤلفه‌های اصلی‌شان هم شباهت داشته باشد؛ لکن آنچه که به‌طور کلی و ماهوی سازمان اسلامی را از سازمان سکولار جدا می‌کند اهداف سازمان اسلامی است. در سازمان اسلامی اهداف عمومی سازمان سکولار نیز وجود دارد و آن اهداف مادی و رفاهی است. مسائل مادی و رفاهی که هدف سازمان سکولار است در سازمان اسلامی هم هست مضاف بر اینکه مسئله هدایت و بسترسازی مناسب برای رشد استعداد‌های انسانی و بشری، هدف عمده سازمان اسلامی است. البته این استعدادها هم می‌تواند استعداد‌های مادی مؤثر در امور دنیا باشد و هم استعداد‌های معنوی مؤثر در تکامل معنوی انسان که در اصطلاح اسلامی تقرب به خدا تعبیر می‌شود. بنابراین می‌توان گفت که شاخص اصلی در تمایز سازمان اسلامی این است که سازمان‌های اسلامی با وجود داشتن اهداف مختلف سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی دارای یک هدف اصلی و عام هستند و آن هدایت بشر برای رشد فردی و جمعی و در نهایت بالا بردن انسان در سطح تقرب به خدا است.

بحث و نتیجه‌گیری

براساس آنچه بیان شد، اهداف سازمان‌ها متأثر از ارزش‌های غالب جامعه است. در این مقاله اهداف سازمان از منظر نظام‌های ارزشی اسلام و غرب بررسی شد. براساس نظام‌های ارزشی اهداف سازمان را می‌توان به اهداف متعالی (تعالی معنوی) و مادی (کوتاه‌مدت) تقسیم نمود. سازمان اسلامی در اهداف متعالی به دنبال انسان‌سازی و هدایت انسان به قرب الهی است و در اهداف کوتاه‌مدت در جهت تأمین نیازمندی‌های همگانی و گسترش رفاه عمومی، افزایش توان اقتصادی کارکنان، اثربخشی و کارایی سازمان و تولید بیشتر می‌کوشد.

نتایج بررسی نشان می‌دهد، نظام‌های ارزشی موجود در غرب باعث شده مکاتب مدیریت غربی نظیر کلاسیک، نئوکلاسیک، سیستمی و اقتضایی و حتی نظریات نوین مدیریت، همگی بر نیازهای مادی و سود و منفعت بشری تأکید کنند؛ اما، نظام ارزشی اسلام اهداف والا و متعالی و فراگیر مطرح می‌کند که بر تمام جوانب زندگی بشری (مادی و معنوی) کنترل کامل دارد به نحوی که تمامی سازمان را در مقابل خدا، مدیر، کارکنان و مردم مسئول و پاسخگو می‌کند. باید گفت غرب با توجه به سابقه طولانی انجام مطالعات دقیق و حساب شده و سعی و خطاهای فراوان توانسته است دانسته‌ها و علوم خود را در حوزه علم مدیریت مانند سایر حوزه‌ها به صورت نظام‌مند و در چارچوب مشخصی عرضه کند تا به‌طور گسترده بتواند آن را برای دستیابی به اهداف خود به

کار گیرند و توانسته است برای تئوری‌ها و نظریات خود چارچوب کاربردی بسیار خوبی را تعبیه کند؛ اما منابع اطلاعاتی و داده‌ها، و باید و نبایدهایی که در این چارچوب ریخته می‌شود دو اشکال عمده دارند. یکی اینکه، به انسان و نیازهای او تک‌بعدی نگریسته شده و به تمام جوانب انسانی توجه نشده است؛ دوم اینکه، در مواردی حقایق و واقعیات بنا به دلایل خاص تحریف شده است. به همین دلیل از جهات مختلف تفاوت‌های اساسی بین مفاهیم تعیین هدف در نظام ارزشی اسلام و مفاهیم تعیین هدف در مکاتب غربی مبتنی بر نظام ارزشی سوسیالیسم، سرمایه‌داری، لیبرالیسم، کمونیسم، سکولاریسم و... وجود دارد که برخی از آنها عبارتند از:

کسب سود در نظام ارزشی اسلام، به قدر کفایت و با رعایت اصل عدالت و سود متقابل و متعادل تحصیل می‌گردد. مقدار کفایت نیز متناسب با شرایط زمانی و مکانی و اقتضای وضعیت توسط کارشناسان تعیین می‌شود.

غایت اصلی در دیدگاه نظام ارزشی اسلام، کمال و رشد الهی انسان است و تمام تلاش‌ها به سوی تحقق این هدف جهت‌گیری می‌شود. سایر اقدامات جنبه وسیله‌ای و ابتدایی دارند در حالی که، فلسفه اصلی مدیریت غیراسلامی که همواره بر بعد مادی‌گرایانه و سودآوری مبتنی است، سلطه‌طلبی بر جوامع انسانی است.

مدیریت در دیدگاه مکاتب غربی همواره سعی دارد با گسترش تسلط خود بر سیطره دانش و علوم روز دایره سلطه‌های سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی خود بر جوامع انسانی را برای رسیدن به اهداف خود توسعه دهد؛ اما حقیقت آن است که در جامعه اسلامی برای مدیریت بر سازمان، صرفاً نمی‌توان به اهدافی تکیه کرد که بر منافع مادی افراد توجه می‌کند.

اهداف در غرب در راستای اهداف سرمایه‌داری و لیبرالیسم تعریف شده است که با اهداف الهی ناسازگار است؛ بنابراین، اهداف مدیریت در غرب، دور شدن انسان از خداوند را در پی دارد که عین خسران و تباهی است، اما در مدیریت اسلامی، هدف، نزدیک شدن درست در جهت تعالی انسان و نیل به قرب الهی و جوار رحمت حق قرار دارد.

مقایسه این دو رویکرد، نشان‌دهنده جایگاه برتر و متکامل‌تر اهداف سازمانی مبتنی بر نظام ارزشی اسلام است که جدا از مقوله توجه به مادیات، به تعالی انسان‌های سازمان نیز توجه می‌کند و این چیزی بیش از آن است که در مکاتب غربی مورد توجه قرار داشته و مطمح نظر است؛ اما باید خاطر نشان کرد، که در تعیین اهداف سازمان‌ها افزون بر حاکم بودن ارزش‌های اسلامی و معیارهای الهی بر اهداف آن، از چارچوب‌ها و ساختارهای علمی و مدیریتی مکاتب غربی نیز می‌توان برای رفاه مادی مردم استفاده کرد.

با رعایت تعیین هدف سازمان براساس نظام‌های ارزشی اسلامی شاهد آثار مثبت فراوانی خواهیم بود که نصیب افراد و سازمان می‌گردد. که برخی از آنها عبارت است از: محیط‌کاری و سازمانی آرام‌بخش و نشاط‌انگیز؛ ارتقای احساس امنیت روحی و روانی؛ نیرومندسازی روحی کارکنان؛ افزایش رضایتمندی از کار و زندگی؛ شکل‌گیری فضای همکاری و همیاری؛ تشکیل صمیمیت و اخوت اسلامی؛ ایجاد زمینه رشد و بالندگی مادی و معنوی؛ ارتقای سطح سلامت عمومی و بهداشت روانی؛ پیشگیری از هدر رفتن انرژی‌های مادی و معنوی؛ جلوگیری از کم‌کاری و بی‌کاری پنهان؛ ارتقای بهره‌وری و سطح تولید؛ افزایش سهم بازار و حصول اطمینان برای سودآوری؛ موفقیت دائمی عملکرد طیف شرکت و خدمات آن؛ کاهش زمان ساخت، تولید، فروش، خدمات؛ محکم کردن ساختار مدیریتی و رهبری؛ به حداقل رسانیدن کانال‌های مختلف تصمیم‌گیری؛ کوتاه کردن زمان طراحی؛ بهینه کردن فرایندهای کاری؛ پایین بردن هزینه تولید؛ کم کردن مخارج سرمایه‌گذاری، افزایش رقابت‌های سازنده و در حد کفایت، همکاری بین سازمان‌ها، کاهش تبلیغات دروغین، کاهش تبلیغات بی‌جا، افزایش رعایت حقوق مصرف‌کنندگان، همکاری با دولت‌ها در شرایط تورمی یا رکودی، رقابت سالم، زیرا که 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.

متأسفانه امروزه یکی از مشکلات اساسی نظام جمهوری اسلامی ایران، عدم اجرای دقیق اصول، ارزش‌ها، معیارها و مبانی برخاسته از آیات و احکام از سوی مدیران و سازمان‌ها است. در کشور ما ارزش‌ها و مبانی اسلامی در بهترین حالت بر مبنای روال رایج در سندنویسی و برنامه‌ریزی راهبردی بخشی تحت عنوان بیانیه ارزشی به‌عنوان اولین بیانیه تدوین شده و بیانیه بعدی بر مبنای ارزش‌های تدوین شده در بیانیه ارزشی تدوین شده‌اند؛ ولی استفاده از ارزش‌ها در اجزای بعدی سند به صورت ضمنی و نه به صورت روشن‌بوده است و سایر اجزا و بخش‌های برنامه را منفک از ارزش‌ها مورد توجه قرار می‌دهند. بررسی شرایط فعلی کشورمان حکایت از این موضوع دارد. به طوری که، در شرایط فعلی اقتصاد کشور که با تحریم‌های ظالمانه روبه‌رو هست و مردم کشور با مشکلات معیشتی روبه‌رو هستند سازمان‌ها به این وضعیت بیشتر دامن می‌زنند. برخی از بنگاه‌های اقتصادی کشورمان نظیر بانک‌ها با خرید املاک، زمین، طلا و از این قبیل اقدام به وخیم‌تر کردن وضعیت اقتصادی کشور می‌نمایند فقط به خاطر آنکه سود بانک‌ها و نهایتاً سود سهام صاحبان بانک‌ها را افزایش دهند، یا صادرکنندگان ارزهای صادراتی خود را وارد چرخ اقتصاد نمی‌کنند و در بازارهای خارجی اقدام به سرمایه‌گذاری می‌کنند، برخی دیگر با ارزهای دولتی اقدام

به تأمین مایحتاج مردم نمی‌کنند و جهت کسب سود در کشورهای همسایه اقدام به خرید املاک می‌نمایند یا ارزهای دولتی را به جای خرید مایحتاج مردم در کشورهای همسایه اقدام به خرید املاک می‌نمایند یا ارز دولتی را در بازار داخلی به قیمت بازار آزاد می‌فروشند یا مایحتاج خریداری شده با ارز دولتی را با قیمت بالاتری به بازار عرضه می‌کنند. یا اقدام به تخلفات صنفی می‌کنند و هنگام برخورد قانونی با آنها دست به اخراج کارگران زحمتکش می‌کنند تا از این طریق جلوی اجرای قانون را بگیرند و البته امثال این اقدامات کم نیستند.

این‌گونه اقدام نشان از عدم اعتقاد به هدف متعالی و هم‌سویی با مکاتب غربی منفعت‌طلبی را نشان می‌دهد؛ از این‌رو تا زمانی که این‌گونه اقدام ادامه‌دار باشد نمی‌تواند اطمینان یافت که نظام‌های ارزشی اسلامی در عمل اجرا خواهند شد و مدیران پایبند به دستیابی به اهداف ارزشی دینی خواهند بود.

شایان ذکر است، دستیابی به اهداف واقعی سازمان‌های اسلامی نیازمند تحقیقاتی بسیاری می‌باشد که در این مقاله، تا حدودی این امر صورت گرفته است؛ ولی کافی نبوده و ضمن آنکه برای عملی ساختن این اهداف بیان شده نیازمند راهکارهای عملی و واقعی برای پیاده‌سازی آنها در سازمان‌ها وجود دارد. لذا، پیشنهاد می‌شود برای رفع این کاستی‌ها، محققان در تحقیقات آتی خود در این زمینه به موارد زیر توجه نمایند:

آیات و روایات بیشتری در این رابطه با عناوین و زیر عناوین که بیان شده، استخراج شود؛ نظرات علمای دینی به خصوص مفسران، با یک بازنگری جدید به همین مطالب اضافه گردد؛ نظرات صاحب‌نظران علوم انسانی به خصوص مدیران مسلمان با بازنگری و تحلیل جدید این مطالب اضافه گردد؛

راهکارهای عملی برای اجرایی نمودن این اهداف در سازمان‌های اسلامی ارائه گردد.

منابع

۱. قرآن مجید (۱۳۷۴)، ترجمه الهی قمشه‌ای، تهران: انتشارات رشیدی، چاپ پنجم.
۲. رضی، سیدشریف (۱۳۸۷)، نهج البلاغه، ترجمه سیدجعفر شهیدی، تهران: شرکت انتشارات علمی و فرهنگی، نوبت ۱۴.
۳. آقاپیروز، علی؛ ابوطالب خدمتی؛ عباس شفیعی و سیدمحمود بهشتی نژاد (۱۳۸۴)، مدیریت در اسلام، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۴. آمدی تمیمی، عبدالواحد بن محمد (۱۳۶۶)، غررالحکم و دررالکلم، قم: دفتر تبلیغات اسلامی، ج ۷.
۵. ابراهیمی، محمدحسین (۱۳۷۹)، مدیریت اسلامی، قم: مرکز انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.
۶. احمدی، مسعود (۱۳۸۸)، مدیریت اسلامی (اصول، مبانی، مفاهیم و الگوها)، چاپ چهارم، تهران: پژوهش‌های فرهنگی.
۷. اخترشهر، علی (۱۳۹۲)، «مبانی فلسفی سیاسی حاکمیت در اندیشه اسلامی و سکولار با رویکرد انقلاب اسلامی»، مطالعات انقلاب اسلامی، سال دهم، ش ۳۵، ص ۱۵۵-۱۷۸.
۸. افجه‌ای، سیدعلی‌اکبر (۱۳۷۲)، «کامیابی مدیریت ژاپنی»، مجله دانش مدیریت، ش ۲۱، ص ۲۴-۳۲.
۹. الوانی، مهدی (۱۳۷۹)، مدیریت عمومی، تهران: نی.
۱۰. ایران‌نژاد پاریزی، مهدی و پرویز ساسان‌گهر (۱۳۸۵)، سازمان و مدیریت: از تئوری تا عمل، مؤسسه عالی بانکداری ایران، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، تهران، ص ۷۵-۷۶.
۱۱. براتی، عباسعلی (۱۳۷۳)، فقه مدیریت، تهران: سازمان تبلیغات اسلامی.
۱۲. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۶۷)، اخلاق کارگزاران در حکومت اسلامی، مرکز نشر فرهنگی رجاء.
۱۳. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۹۱)، انتظار بشر از دین، مرکز بین‌المللی نشر اسراء، چاپ ۷.
۱۴. حلبی، علی‌اصغر (۱۳۷۱)، انسان در اسلام و مکاتب غربی، تهران: انتشارات اساطیر.
۱۵. خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۵۴)، طرح کلی اندیشه اسلامی در قرآن، انتشارات نشر فرهنگ اسلامی.

۱۶. رشید گزکوه، علی اصغر (۱۳۸۰)، سلوک مدیریت از دیدگاه امیرالمؤمنین (علیه السلام)، کانون تبلیغات ساحل هنر.
۱۷. رضاییان، علی (۱۳۸۲)، اصول مدیریت، تهران: انتشارات سمت.
۱۸. زمردیان، اصغر و زهرا برومند (۱۳۹۱)، مدیریت تحول و بهبود و بازسازی سازمان، انتشارات جنگل، چاپ ۱۱.
۱۹. سجادی، سیدعلی (۱۳۸۵)، «خودکنترلی در نظام کنترل و نظارت اسلامی»، نشریه، دانشگاه امام صادق (علیه السلام)، ش ۲۳.
۲۰. سیاهپوش، محمود (۱۳۵۹)، مناسبات انسانی در مدیریت اسلامی، قم: جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، دفتر انتشارات اسلامی.
۲۱. شمرهون. جان آر، هانت. جیمزجی، از بورن. ریچارد ان (۱۳۷۸)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه مهدی ایران‌نژاد پاریزی؛ محمدعلی بابایی و علی بیحان الهی، تهران: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
۲۲. شریعت، حسین (۱۳۷۹)، بررسی تطبیقی مدیریت اسلامی به مدیریت در مکاتب کلاسیک، نوکلاسیک و اقتضایی، پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
۲۳. عبیدی ابتهاج، صهیب (۱۳۸۷)، مقالات آموزشی اقتصادی، محصل فاکولته بین‌المللی اقتصاد اسلامی پوهنتون بین‌المللی اسلامی اسلام آباد پاکستان.
۲۴. علوی، سمیه (۱۳۸۷)، «یادگیری سازمانی و عوامل مؤثر بر آن»، پیام مدیران فنی و اجرایی، ش ۲۴، ص ۶۶-۷۵.
۲۵. علی احمدی، علیرضا و حسین علی احمدی (۱۳۸۳)، مدیریت ارزشی با تکیه بر ارزش‌های اسلامی، انتشارات تولید دانش.
۲۶. علامه، محسن (۱۳۸۵)، «مدیریت دانایی»، مجله مدیریت، ش ۱۰۹-۱۱۰.
۲۷. فروزنده دهکردی، لطف‌الله و علی اکبر جوکار (۱۳۸۶)، مدیریت اسلامی و الگوهای آن، تهران: دانشگاه پیام نور.
۲۸. قدمی، محسن؛ زهره محمدی و مینا قدمی (۱۳۹۷)، «ارائه الگوی توسعه پایدار ملی بر اساس مبانی مدیریت دانایی استراتژیک متکی بر تئوری نظم در آشفتگی»، فصلنامه علمی پژوهشی دانش سرمایه‌گذاری، سال هفتم، ش ۲۵.
۲۹. مجلسی، محمدباقر (۱۳۸۶)، بحارالانوار، تهران: انتشارات اصلاحی، ج ۷۳، ص ۱۵۹.
۳۰. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۷۵)، «ارزش‌های اسلامی در مدیریت»، مجله معرفت، ش ۱۷، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (علیه السلام)، ص ۱۷-۲۲.

۳۱. مصباح، محمدتقی (۱۳۷۹)، پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی رحمته‌الله.
۳۲. موسوی خمینی، روح‌الله (۱۳۶۹)، صحیفه نور (مجموعه رهنمودهای امام خمینی رحمته‌الله)، تهران: سازمان مدارک فرهنگی انقلاب اسلامی، ج ۵ و ج ۲.
۳۳. مورگان، گارت، بوریل، گیسون (۱۳۹۱)، نظریه‌های کلان جامعه‌شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان، مترجم: نوروزی محمدتقی، انتشارت سمت، چاپ چهارم.
۳۴. نوروزی، محمدجواد (۱۳۷۶)، «مبانی فکری سکولاریسم»، مجله معرفت، ش ۲۲، ص ۲۲-۳۴.
۳۵. هچ، ماری (۱۳۹۱)، نظریه سازمان: مدرن، نمادین-تفسیری و پست مدرن، مترجم: حسن دانایی فرد، تهران: نشر افکار، چاپ چهارم.
۳۶. همتی، همایون (۱۳۷۵)، «سکولاریزم و اندیشه دین در جهان معاصر»، فصلنامه قبسات، ش ۱، ص ۱۹۶.
37. Polit, D.F., Beck, C.T. (2005), *Essentials of Nursing Research: Methods, Appraisal, and Utilization*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
38. Smith, P. B., & Schwartz, S. H. (1997), *Values*. In J. W. Berry, M. H. Segall & C. Kagitcibasi (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology*, (2nd ed., Vol. 3, pp. 77- 118). Boston, MA: Allyn & Bacon.