

*Two seasons of a promotion, The
Quran and Science studies
Vol. ۲, No. ۴,
Fall & Winter ۰۰۱۸
P ۱۴۱ - ۱۷۸*

دو فصل نامه علمی-تخصصی
مطالعات قرآن و علوم
س ۲ ش ۴ پاییز و زمستان ۱۳۹۷
صفحات ۱۴۱ تا ۱۷۸

نقد قرآنی ارزش‌شناسی مکتب سیستمی

امیر علی لطفی * محمد هاشم شایان **

چکیده

ارزش، شاخص ارزیابی و سنجش کنش‌ها، اقدامات و رفتارهای افراد، گروه و سیستم بوده و ارزش‌شناسی مکتب سیستمی، به مفهوم مطالعه مجموعه‌ای از ارزش‌ها در شبکه‌ای از باورهای کلی است. اهمیت پژوهش حاضر از این جهت است که ابتدا با استفاده از روش تحلیل محتوا ماهیت ارزش، تبارشناسی ارزش‌ها از لحاظ طبقه‌بندی و تعیین جایگاه سلسله مراتبی آن‌ها در نظام ارزشی مکتب سیستمی کشف و تبیین شده و گزاره‌هایی مانند هدف، همکاری، حسابگری، کارآیی و اثر بخشی به مثابه ارزش‌های ابزاری و عام‌گرایی و همبستگی به عنوان ارزش‌های غایی و بقای سیستم در قامت ارزش محوری مکتب سیستمی مشخص گردیده و آن‌گاه، با بهره‌گیری از روش استنتاجی شهید صدر، داده‌های فراهم آمده به مثابه پرسش اساسی با هدف دریافت

* استاد همکار جامعه المصطفی (ص) و مسئول گرایش قرآن و مدیریت گروه قرآن و علوم مجتمع

آموزش عالی امام خمینی(ره)، hamdrahmat@gmail.com

** دانش‌آموخته دکترای قرآن و مدیریت، مجتمع آموزش عالی امام خمینی

(ره) shayan۱۱۵۷۲۹@gmail. Com (نویسنده مسئول)

پاسخ نقادانه قرآن کریم نسبت به ارزش‌های مکتب سیستمی به آن معجزه جاودان الهی عرضه گردید.

برآیند پژوهش نشان می‌دهد که ارزش‌های مکتب سیستمی هم از لحاظ ماهیت و هم از حیث ابزاری، غایی و محوری بودن مورد نقد جدی قرآن کریم بوده و مردود است؛ و ایمان، نماز، صبر و عمل صالح از مهم‌ترین ارزش‌های ابزاری است و دستیابی به فضل (خیر، احسان و شرف) الهی، مغفرت و اجر از برجسته‌ترین ارزش‌های غایی و رضوان الهی شاخص‌ترین ارزش محوری سیستم قرآنی می‌باشد.

واژگان کلیدی: قرآن، ارزش، ارزش‌شناسی، مکتب، سیستم، مکتب سیستمی.

۱. مقدمه

ارزش‌ها به مثابه اصول هنجاری جدی و ژرف که باورها، نگرش‌ها و رفتار یک فرد را هدایت می‌نمایند، تعریف شده و ارزش‌شناسی، سلسله مباحثی است که در سده‌های اخیر تعدادی از متفکران در مورد آن سخن گفته‌اند. این اصطلاح از واژگان آلمانی اقتباس شده است (خرم‌آبادی، ۱۳۹۴: ۱۳۶، به نقل از فیلیپس، ۱۹۹۸: ۶۱۰) که ریشه در واژه یونانی دارد؛ معانی گوناگونی برای ریشه یونانی آن بیان گردیده است مانند ارزش، شایسته، نظریه و خرد (همان). ارزش‌های سازمانی شاخص‌های ارزیابی و سنجش کنش-ها، اقدامات و رفتارهای افراد، گروه، سیستم است.

مکتب سیستمی نیز مانند تمامی مکاتب مدیریت و سازمان از ارزش‌هایی بهره مند است که برای همه‌ی اعضای آن، معیار مشترکی جهت ارزیابی کنش‌های شان محسوب می‌شود. از این رو مطالعه ارزش‌های مکتب سیستمی جهت تشخیص ماهیت، تبارشناسی از لحاظ طبقه‌بندی در قالب ابزاری، غایی، محوری و تعیین جایگاه سلسله

مراتبی هرکدام در چارچوب یک نظام ارزشی، مهم و قابل تأمل است. مهم‌تر از آن، نقد ارزش‌های مکتب سیستمی، کشف و تبیین ارزش‌های سیستم قرآنی است. بنابراین، پرسش اساسی این است که قرآن کریم چه نقدی نسبت به ارزش‌های مکتب سیستمی داشته و چه گزاره‌هایی را به عنوان ارزش‌های ابزاری، غایی و محوری سیستم قرآنی معرفی می‌نماید؟

از این رو، پژوهش حاضر ضمن ساختار ذیل سامان می‌یابد:

۲. مفهوم شناسی

۲-۱. ارزش

ارزش (Value) به معنای قدر، استحقاق، قابلیت (معین، ۱۳۷۱: ۴/۱۹۹)، شایستگی، پایگاه و مقام (صدری افشار، ۱۳۸۸: ۱/۱۶۷)، رتبه و گرامی داشتن بوده و در اصطلاح جامعه‌شناسی (و مدیریتی) عبارت از امری است که مورد پذیرش همگان است. ارزش اجتماعی، واقعیت‌ها و اموری را تشکیل می‌دهند که مطلوبیت دارند و مورد درخواست و آرزوی اکثریت یک جامعه است (علی احمدی، ۱۳۸۳: ۲). از این رو، ارزش‌گاه در قالب هدف و گاه رسیدن به هدف و با بهاء دادن به یک مورد معنا یافته (سازگارا، ۱۳۷۷: ۱۰۵) و به مثابه نمادی است که در چارچوب ایده‌ی انتزاعی اخلاقی ناظر به خوب و بد، مناسب و نامناسب، درست و نادرست ساماندهی شده (ترنر، ۱۳۷۸: ۷۵) و به عنوان مدل کلی رفتار، احکام همگانی (جمععی) و هنجار کرداری مورد پذیرش عمومی است (بابایی، ۱۳۷۲: ۲۶۵). پارسونز یک از نظریه‌پردازان مکتب سیستمی در تعریفی کلی‌تر، ارزش‌ها را به معنای درک‌ها یا تصوراتی درباره این که چه چیز مناسب است می‌داند (محبوبی منش، ۱۳۹۴: ۵۳) بنابراین، ارزش/ ارزش‌ها همان اعتقاد کلی افراد، گروه و سازمان‌ها

است که هنگام مواجهه با باید‌ها و نبایدها به آن مراجعه کرده و به مثابه شاخص جهت ارزیابی کنش، طرح‌ریزی، تصمیم‌گیری و مدیریت بر تعاملات سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد.

۲-۲. ارزش‌شناسی

آکزیولوژی (Axiology) به معنی «ارزش‌شناسی» دانشی است که به مطالعه و بررسی انواع مختلف ارزش مانند ارزش‌های مادی، معنوی، مذهبی، علمی، فرهنگی، اجتماعی - مدیریتی، سیاسی، هنری (نیکزاد، ۱۳۷۵: ۵۹) و ... می‌پردازد؛ به عبارت دیگر، مسئله ارزش، در فلسفه با عنوان ارزش‌شناسی مطرح است. بسیاری از متفکران معاصر، وظیفه فیلسوف و کار فلسفه را در اساس، به مطالعه ارزش‌ها محدود می‌کنند (محبوبی منش، همان: ۳۰). بنابراین، دانشی که با چیستی ارزش‌ها سروکار دارد فلسفه است. فیلسوف تلاش می‌کند بر پایه استدلال‌ات عقلی و نقلی و با روش قیاسی به پرسش‌های بنیادی مانند آیا انسان موجودی ارزشی است؟ ارزش‌ها مطلق‌اند یا نسبی؟ ذهنی‌اند یا عینی؟ مفهومی تجربی‌اند یا پیش‌تجربی؟ مفهومی ربطی هستند یا غیر ربطی؟ و اینکه چه چیزی به صلاح و مصلحت انسان است و خیر او در چیست؟ پاسخی قانع‌کننده بدهد (همان).

۲-۳. مکتب

مکتب (School) هم ناظر به گرایش‌های رشته‌های علمی بوده و هم گرایش‌های عرصه‌های گوناگون اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی، هنری و ادبی را در بردارد

(ملکیان، ۱۳۸۵: ۹۶). از این رو، مکتب در دانش مدیریت به مفهوم مجموعه‌ی چند تئوری است که در پارادایم اصلی با هم اشتراک داشته و مربوط به یک دوره زمانی خاص می‌باشند مانند مکتب سیستمی که برای نمونه تئوری‌هایی ارائه شده توسط برتالانفی، بارنارد و سلزنیک را شامل می‌گردد.

۲-۴. سیستم

سیستم (System) مجموعه از عناصر وابسته به هم است که به مثابه یک کل عمل می‌نماید (مورهد، ۱۳۸۶: ۲۴) و به خاطر وابستگی حاکم بر اجزای خود، کلیت جدیدی پیدا نموده و از نظم و سازمان ویژه‌ای پیروی می‌نماید و در راستای تأمین هدف و یا اهداف معینی که دلیل وجودی آن است، در فعالیت می‌باشد (زاهدی، ۱۳۸۸: ۵). به بیان دیگر سیستم عبارت است از: مجموعه‌ای از اجزاء و روابط میان آن‌ها که به وسیله ویژگی‌های معین، به هم وابسته و مرتبط می‌شوند و این اجزاء با محیطشان یک کل را تشکیل می‌دهند (هینز، همان). بنابراین، سیستم مجموعه‌ای از اجزایی است که روابط متقابل داشته، کل معناداری را می‌سازد و در پی اهداف از پیش دیده شده‌ای است.

۲-۵. مکتب سیستمی

مکتب سیستمی (System School)، سازمان را در یک چارچوب کلی نمایش (مورهد، همان) داده و آن را همانند سیستمی با متغیرهای وابسته به محیط (الوانی، ۱۳۸۵: ۱۶) در نظر می‌گیرد. به بیان دیگر، از دیدگاه مکتب سیستمی سازمان در کلیت وجودی خود دارای ویژگی‌هایی است که در عناصر تشکیل دهنده آن به تنهایی وجود ندارد (زاهدی، همان: ۱۰). بنابراین، مکتب سیستمی، مکتبی است مجموعه نگر و کل‌گرا که

توجه ویژه‌ای به ارتباط معنادار عناصر تشکیل دهنده سیستم با یکدیگر و نظام‌های بزرگ‌تر محیطی دارد.

۲. پیشینه تحقیق

تحلیل ارزش و ارزش‌شناسی، از موضوعات برجسته و مهمی است که در آثار علمی دانشمندان فراوانی یافت شده و پژوهش‌های ارزشمندی با رویکرد تألیف کتاب، پایان‌نامه و مقاله‌های علمی در مورد آن سامان یافته است. هر چند در زمینه ارزش‌های سازمان و مدیریت نیز شاهد جستارهای علمی خوبی هستیم، لیکن با بررسی و جستجویی که صورت گرفت، تحقیقی با رویکرد نقد قرآنی ارزش‌های مکتب سیستمی در قالب کتاب، پایان‌نامه، مقاله و... هم راستا با پژوهش حاضر مشاهده نشد. از این رو، به نظر می‌رسد پژوهش حاضر اولین رهیافت علمی در زمینه نقد قرآنی ارزش‌های مکتب سیستمی باشد.

۳. روش تحقیق

پژوهش حاضر ابتدا با استفاده از روش تحلیل محتوا تلاش دارد ماهیت ارزش، تبارشناسی آن از لحاظ طبقه‌بندی به ابزاری، غایی، محوری و تعیین جایگاه سلسله مراتبی آن‌ها را در چارچوب نظام ارزشی مکتب سیستمی سامان داده و آنگاه، با بهره‌مندی از روش استنطاقی شهید صدر، داده‌های مورد قبول از دیدگاه دانش و ادبیات نظری را به مثابه پرسش اساسی به محضر قرآن کریم عرضه کرده و پاسخ نقادانه‌ی آن معجزه‌جاودان الهی را دریافت نماید.

۴. مهم‌ترین نظریه‌های مکتب سیستمی

هرچند نظریه‌های فراوانی در چارچوب مکتب سیستمی قابل تبیین می‌باشند، لیکن برای رعایت اختصار به مهم‌ترین نظریه‌ها و دیدگاه‌های مطرح شده اشاره می‌شود:

۵-۱. نظریه سیستم همکاری بارنارد

بارنارد یکی از نخستین پژوهشگرانی است که سازمان را در قالب سیستم همکاری تعریف می‌کند. مراد او از همکاری (Cooperation)، فعالیت گروهی برای رسیدن به هدف همگانی و مشترک است (بوریل و مورگان، ۱۳۸۳: ۲۰۷؛ ایران‌نژاد پاریزی، ۱۳۸۶: ۷۹). به دیگر سخن، بارنارد به‌جای تفکیک وظایف و اصول خاص مدیریتی، برای طراحی یک رهیافت سیستمی تلاش نمود. او سازمان‌ها را به مثابه مجموعه‌ای از خرده سیستم‌های همکاری در نظر می‌گیرد؛ بدین معنا که سازمان مجموعه‌ای از خرده سیستم‌های اجتماعی شخصی، زیستی و فیزیکی است که ضمن ارتباط نظام‌مند و خاص، برآیند اقدامات آن‌ها جهت دستیابی به حداقل یک هدف از پیش تعیین شده با هم تلفیق می‌شود (فرهنگی، همان: ۲۷۹). به بیان دیگر، بارنارد بر این عقیده بود که وظیفه برجسته و کلیدی مدیران، ایجاد سیستم‌هایی برای برانگیختن کارکنان به سمت اهداف سازمانی است. افراد لازم است برای اهداف حاکم و نه برای اقتدار مدیریت فعالیت نمایند، کارکرد واقعی مدیر، اداره کردن ارزش‌های سازمان می‌باشد (سیدجوادی، ۱۳۹۰: ۱۲۹). بنابراین، تأکید بارنارد بر این حقیقت است که سازمان‌های رسمی «سیستم‌های اجتماعی ارگانیک و در حال تحول» هستند چالش محوری مدیریت، دستیابی به همکاری در گروه‌ها و افراد درون سیستم اجتماعی، برای رسیدن به اهداف سازمان می‌باشد (رنگریز، ۱۳۹۵: ۲۱۹). در نتیجه کانون توجه نظریه سیستم همکاری بارنارد، تلاش برای ایجاد ساز و کار مؤثر

برای برانگیختن افراد جهت فعالیت‌های گروهی در راستای دستیابی به اهداف مشترک است.

۵-۲. نظریه سیستم نهادی سلز نیک

فلیپ سلز نیک به مثابه یکی از پیشگامان پژوهش در زمینه سازمان و جامعه‌شناسی، تحقیق در زمینه بروکراسی را زیر نظر رابرت مرتون (Robert Merton) آغاز نمود. لیکن با تأثیرپذیری از ذهنیت دو پژوهشگر و مدیر دانشمند؛ یعنی رابرت میشلز (Robert Mischel) و چستر بارنارد (Chester Barnard) و عدم پیروی بی‌چون و چرا از آموخته‌های ماکس وبر، چارچوب نظری خاص خود (نگاه به سازمان به مثابه سیستم طبیعی را ایجاب می‌نمود) مطرح کرد. این دیدگاه سلز نیک با پیچیدگی بیشتر و نوسازی با عنوان سیستم نهادی عرضه شد. به عقیده سلز نیک هر سیستمی برای خود حیاتی دارد، هر چند می‌توان سیستم‌ها را کلاً ابزار در نظر گرفت (رحمان سرشت، ۱۳۸۶: ۷۹). به عبارت دیگر، سلز نیک ساختار سازمانی را ارگانیزم سازگار پذیری در نظر می‌گیرد که در پاسخ به ویژگی‌ها و تعهدات افراد و تأثیرات محیط بیرونی شکل می‌گیرد. سلز نیک فرایندی را که سازمان با آن ویژگی ساختاری متمایزی برای خود به وجود می‌آورد نهادینه‌سازی نام می‌نهد. در باور سلز نیک نهادینه شدن به مفهوم «درآمیختن» ارزش‌های ماورای تجهیزات فنی در وظایف در حال جریان است (اسکات، ۱۳۸۷: ۱۱۴-۱۱۳). به عبارت دیگر، سلز نیک به این باور است که در فرایند نهادی شدن، سازمان‌ها ارزش‌های محیط را به خود جذب می‌نمایند. تزریق و جذب ارزش‌های جامعه به سیستم، باعث ثبات آن می‌گردد. سازمان با تعهد نسبت به مجموعه‌ای از ارزش‌ها، برای حفظ مجموعه‌ای از ارزش‌های منحصر به فرد در تلاش می‌باشد. او معتقد است در نظر داشتن فرایند نهادی

شدن و محاسبه هزینه و منافع آن، از مسئولیت‌های محوری رهبری سیستم است (فرهنگی، همان: ۳۲۵). پس قضیه محوری سیستم نهادی سلزینک، باور به حیات سیستم، جذب ارزش‌ها جامعه و تزریق آن به سازمان از طریق فرایند تطبیق‌پذیری است.

۵-۳. نظریه سیستم اجتماعی پارسونز

تالکوت پارسونز با طرح سیستم اجتماعی، مدل بسیار روشنی را بیان کرده و نیازهای یک سیستم برای بقا را به صورت مشروح توضیح داده است. مدل (سیستم اجتماعی) مطرح شده از سوی پارسونز، چهار کارکرد محوری دارد که باید همه‌ی سیستم‌های اجتماعی برای بقایشان آن‌ها داشته باشند (اسکات، همان: ۱۱۹-۱۱۸). به بیان دیگر، از دیدگاه پارسونز سیستم‌های اجتماعی و سازمان‌دهی رسمی در چارچوب سیستم‌های طبیعی قابل تحلیل است و از این رو، چهار نوع مسئله را توصیف می‌نماید که سیستم‌ها برای بقا و پیشرفت در چرخه زمان، مد نظر قرار داده و حل کنند. در باور او حفظ تعادل و ادامه حیات سیستم به چهار عنصر کارکردی بستگی دارد که باید به صورت مناسب تأمین گردد: دستیابی به اهداف، انطباق؛ یعنی به کارگیری ابزار فنی برای رسیدن به اهداف، یکپارچگی؛ یعنی برقراری و حفظ روابط عاطفی و اجتماعی مناسب بین افرادی که به طور مستقیم در فراگرد دستیابی به اهداف همکاری می‌نمایند و حفظ الگو و کنترل تعارض و تنش؛ یعنی حفظ نظام ارزشی مرکزی و الگوهای کنش متقابل که به وسیله سیستم طرح شده است (صبوری کاشانی، ۱۳۸۸: ۱۷۲-۱۷۱).

از این رو، پارسونز در تجزیه و تحلیل سیستم اجتماعی نقش کلیدی دارد. از دیدگاه او هر واقعیتی را می‌توان به مثابه یک سیستم مد نظر قرار داد. پارسونز با تأثیرپذیری از افکار افلاطون جهان را یکپارچه پنداشته و تلاش دارد با مفهوم‌سازی انسجام و یکپارچگی،

به هر ترتیب ممکن آن را حفظ نماید. بدین معنا که پارسونز سیستم را به مثابه یک کل می‌نگرد؛ یعنی اجزا به خودی خود و بدون ارتباط با کل معنا ندارد (قلی پور، همان: ۱۲۷-۱۲۶). به دیگر سخن، پارسونز سازمان را یک سیستم اجتماعی فراهم آمده از سیستم‌های فرعی گوناگون (گره‌ها، بخش‌ها و ...) و محاط در درون سیستم‌های اجتماعی بزرگ‌تر (جامعه، اجتماع) در نظر می‌گیرد. او مفهوم واقعیت اجتماعی را به مثابه ترکیبی از سیستم‌های به هم تنیده که از فرد و گروه‌های کوچک شروع شده به کل جوامع منتهی می‌گردد، تلقی می‌کند (سید جوادین، همان: ۱۲۳). از این رو، جوهره اصلی سیستم اجتماعی پارسونز، حفظ تعادل و بقای سیستم از طریق کارکردهای چهارگانه دستیابی به اهداف، انطباق، یکپارچگی و حفظ الگو است.

۵-۴. نظریه سیستم باز کتز

سیستم باز به مفهوم تعامل فعال، پویا و معنا دار سیستم با محیط همیشه متغیرش، یافته علمی دوتن از دانشمندان مدیریت، به نام دانیل کتز و رابرت ال کان است. سیستم باز از این جهت که با محیط خود در تبادل هستند، گوناگون‌اند. سیستم باز با محیطشان تعامل داشته و موادی را وارد و داده‌هایی را به آن صادر می‌نماید و در این فرایند (مداوم) خود را تغییر می‌دهند (بوریل و مورگان، همان: ۸۵). از این رو، سیستم باز یکی از رایج‌ترین مدل‌های سیستمی سازمان بوده و در باور کتز و کان، سیستم‌ها ساختاری جز از کارکرد شان نداشته (همان: ۲۱۹، به نقل از کتز و کان، ۱۹۶۶: ۳۱) و گرایشی در راستای تعادل پویا، بالندگی و تکامل با بهره‌گیری از محیط بیرونی دارد (حقیقی، همان). دیدگاه سیستم باز تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر بهبود دیدگاه‌های سیستمی در تئوری سازمان داشته است. کتز و کان دیدگاهشان را بر اساس تشریح سیستم‌های اجتماعی و سیستم‌های فرعی پی‌ریزی نمودند و از دیدگاه سیستم باز حمایت کرده و پنج خرده سیستم مرتبط با سازمان

را شناسایی و توضیح دادند مانند: خرده سیستم تولیدی یا فنی، خرده سیستم حمایتی یا پشتیبانی، خرده سیستم حفظ و نگهداری، خرده سیستم انطباقی و خرده سیستم مدیریتی (فرهنگی، همان: ۲۹۸-۲۹۷). از این رو، تعامل فعال با محیط پویای سیستم، عنصر برجسته دیدگاه کتز و کان است؛ تعاملی که به جذب مواد از محیط و صدور داده‌هایی به آن تجلی می‌یابد.

۵. تحلیل ارزش‌های مکتب سیستمی

ارزش‌های مکتب سیستمی در چارچوب محورهای زیر تبیین و تحلیل می‌گردد:

۶-۱. شناسایی ارزش‌های مکتب سیستمی

با توجه به دیدگاه‌های دانشمندان مکتب سیستمی در زمینه ارزش‌ها، به نظر می‌رسد شاید بتوان آن‌ها را در درون یک شبکه و نظام ارزشی جای داد؛ نظامی که نمایانگر سلسله مراتب ارزش‌ها بوده و اهمیت هر کدام را با عنایت به دوری و نزدیکی آن با مرکز نظام مشخص می‌کند. بنابراین، ارزش‌های مکتب سیستمی ضمن تبیین ماهیت و تبارشناسی طبقه‌بندی آن به ارزش‌های ابزاری، غایی و محوری در چارچوب نظام ارزشی مورد شناسایی و تحلیل قرار می‌گیرد.

در بحث از ماهیت/حقیقت ارزش که ناظر به کنش‌ها و پدیده‌ها بوده و آن‌ها را به حسن و قبح و یا خوب و بد، توصیف می‌نماید، به دیدگاه‌هایی بر می‌خوریم که بعضی مفاهیم ارزشی را حاکی از هیچ واقعیتی نمی‌دانند، مانند قرار داد گرایانی که ارزش‌ها را پدیده‌های قرار دادی و اعتباری محض می‌دانند (شریفی، ۱۳۹۳: ۴). برخی مفاهیم ارزشی را منعکس کننده واقعیت دانسته و ریشه آن را به طبیعت (جامعه) بر می‌گردانند. نظیر جامعه‌گرایان که ارزش‌ها را منبعث از دیدگاه جامعه می‌پندارند (همان) و با دیدگاه کارکرد

گرایانه (مانند پارسونز در سیستم اجتماعی و سلز نیک در سیستم نهادی) سیستم را با متد تجربی علوم طبیعی که مبتنی بر جنبه عینیت واقعیت‌های اجتماعی است (ابراهیم پور، ۱۳۸۵: ۸۹) تحلیل می‌کنند. عده‌ای هم مفاهیم ارزشی را حکایت‌گر واقعیت‌های مبتنی بر مافوق طبیعت معرفی می‌کنند (علی احمدی، همان: ۳۵-۳۴).

بنابراین، از آن جهت که مکتب سیستمی از بطن دیدگاه عمومی سیستم‌ها در حوزه دانش سازمان و مدیریت پدید آمده، بر مدار معرفت‌شناسی طبیعت‌گرایانه و روش‌شناسی اثبات‌گرایانه مبتنی بر پارادایم کارکردگرایی می‌چرخد، ارزش‌های مطرح شده در آن هرچند حکایت‌گر واقعیت است، لیکن واقعیتی که سر از دامان طبیعت برآورده و هیچ گونه مبنای فرا طبیعی ندارد. به بیان دیگر، برتلافی مفهوم سیستم‌ها را به مثابه ساز و کاری که امکان برداشته شدن تفاوت‌های اساسی موجود میان رشته‌های گوناگون دانش فراهم می‌کند در نظر گرفت (بوریل و مورگان، همان: ۸۴) و بدین طریق یکی از جلوه‌های مهم نگرش طبیعت‌گرایی و انحصارگرایی روش‌شناختی همراه آن، دیدگاه عمومی سیستم‌ها می‌باشد؛ دیدگاهی که تأثیر آن در علوم اجتماعی (از جمله مدیریت و سازمان)، بر آمده از تعصب شدید ارگانیسمی بوده (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۸۳: ۱۳۳) و نمونه‌ای آرمان‌گرایانه از رویکرد اثبات‌گرایی (بوریل و مورگان، همان: ۸۴) است. همچنین تحلیل پارسونز در زمینه سیستم‌های اجتماع نیز مبتنی بر ارگانیسم (همان: ۹۱) بوده و مبنی سیستم نهادی سلز نیک هم ارگانیسم زیستی می‌باشد (همان: ۲۱۳)؛ یعنی سلز نیک ساختار سازمانی را ارگانیسم سازگار پذیر فرض می‌کند که در پاسخ به ویژگی‌ها و تعهدات افراد با تأثیرپذیری از محیط بیرونی سامان می‌یابد (رنگریز، همان: ۲۰۵).

بدین جهت، با توجه به ریشه شکل‌گیری مکتب سیستمی که دیدگاه عمومی سیستم‌ها بوده و مبتنی بر ارگانیسم زیستی است، ماهیت ارزش‌های مکتب سیستمی، ماهیت طبیعت

گرایانه داشته و منحصر به ارزش‌های ناظر به ساحت‌های حیات مادی (جسمانی و روانی) و حیات دنیوی (حیات انسان در ظرف دنیا) می‌باشد و از ساحت‌های حیات معنوی حیات انسانی و یا الهی انسان و حیات اخروی (برزخ، قیامت و جاودانگی) غفلت کرده است. هرچند در زمینه طبقه‌بندی ارزش‌ها جستارهای گوناگون صورت گرفته و دیدگاه‌های متفاوتی طرح شده است، لیکن در این پژوهش، ارزش‌های مکتب سیستمی در چارچوب و مدل ارزش‌های ابزاری و غایی و تشخیص ارزش محوری مورد تحلیل و تبیین قرار می‌گیرد.

بنا بر آنچه بیان شد، می‌توان ارزش‌های مکتب سیستمی را در سه گروه ارزش‌های ابزاری، ارزش‌های غایی و ارزش‌های محوری دسته‌بندی و تبیین و تحلیل کرد:

۱-۱-۶. ارزش‌های ابزاری

ارزش‌های ابزاری (instrumental values) سبک‌ها و شیوه‌های نیل به غایت (محمدی الیاسی، ۱۳۹۱: ۴۰) بوده و پدیده‌هایی هستند که به جهت ابزار و وسیله بودنشان برای دستیابی به ارزش‌های دیگر ارزشمندند. به بیان دیگر، ارزش‌های ابزاری ناظر به شیوه‌های رفتاراند و ارزش‌های غایی بر حالت‌های غایی متمرکز اند (فرامرزی، همان: ۱۱۱)؛ یعنی ارزش‌های ابزاری سازوکارهایی برای نیل به یک نتیجه مورد انتظار بوده و ارزش‌های غایی به وضعیت نهایی جهت وجود داشتن و زیستن دلالت دارد (محمدی الیاسی، همان: ۲۶).

از دیدگاه بار نارد، توجه هدف و همکاری رنگ و بوی اخلاقی (ارزشی) دارد (بوریل و مورگان، همان: ۲۰۷، به نقل از بار نارد، ۱۹۳۸: ۱۳). بنابراین، اصل هدف، پذیرش آن، میل به کار و سازگاری با محیط از سوی آنان که تلاش‌های شان سیستم را به وجود آورده

است ارزش‌های ابزاری بوده و وسیله‌ای‌اند برای تعادل و بقای سیستم. هر چند بار نارد بر صلاحیت، یک پارچگی اخلاقی (ارزشی) تخصص‌گرایی و روش سیستمی تأکید کرده (رنگریز، همان: ۲۱۸)، لیکن دستیابی به همکاری را یک چالش اصلی مدیریت (و سیستم) در جهت دستیابی به اهداف سازمانی (همان: ۲۱۹) دانسته و بر آن توجه می‌کند. پارسونز نیز گزاره‌های مانند: سازگاری، تحقق هدف، (بوریل و مورگان، همان: ۷۸، به نقل از پارسونز، ۱۹۵۹: ۱۶) را به مثابه ارزش‌های ابزاری برای سیستم در نظر می‌گیرد. پارسونز به این باور است که پدیده‌ها (از جمله سیستم) هر چند به بهترین شکل ایجاد شده‌اند، لیکن به همان صورت باقی نمی‌مانند (قلی پور، همان: ۱۱۸)، از این رو، شاخصه سیستم اجتماعی را کارکردهای آن (بختیاران، ۱۳۹۳: ۴۲) دانسته که به مثابه ارزش‌های ابزاری در راستای حفظ بقای سیستم به مثابه ارزش غایی، نقش ایفا می‌کنند.

در باور سلزنیک (مانند اغلب یا همه نظریه‌پردازان مکتب سیستمی)، هر سیستمی برای خود حیاتی دارد (رحمان سرشت، ۱۳۷۷: ۳، به نقل از سلزنیک، ۱۹۴۹: ۱۰) و ارزش‌های سیستم را به فاکتورهایی که برای بقای سازمان مهم‌اند تعریف (محمد اسماعیلی، ۱۳۹۴: ۱۲۴) کرده است. او فراگردی را که سیستم از طریق آن خصوصیت ساختاری متمایزی برای خود ایجاد می‌نماید، نهادینه‌سازی نام گذاشته و نهادینه شدن را عجین شدن ارزش‌های ماورای تجهیزات فنی در اقدامات جاری (اسکات، همان: ۱۱۴، به نقل از سلزنیک، ۱۹۵۷: ۱۷) معنا می‌کند. از دیدگاه سلزنیک کار آبی و اثربخشی، حسابگری (کسب منفعت و سود)، توجه به هدف را به مثابه ارزش‌های ابزاری سیستم تحلیل کرده و مورد توجه قرار داده است.

۶-۱-۲. ارزش‌های غایی / نهایی

در مقابل، ارزش‌های غایی (final values)، نهایی و مورد انتظار (محمدی الیاسی،

همان)، ارزش‌هایی‌اند که به خودی خود و به مثابه یک هدف، نه به دلیل وسیله یا ابزار بودن برای رسیدن به ارزش‌های دیگر، ارزشمندند (شریفی، ۱۳۹۱: ۱۰۸). بار نارد تعادل و بقای سیستم را به مثابه ارزش‌های غایی سیستم معرفی کند، پارسونز انسجام درونی، عام‌گرایی و بقای سیستم را به‌عنوان ارزش‌های غایی مطرح کرده و سلزنیک، تعادل و بقای سیستم (بوریل و مورگان، همان: ۲۱۳) را ارزش‌های غایی سیستم تلقی می‌کند.

بازشناسی ارزش‌های ابزاری از ارزش‌های غایی و نهایی در این است که اولاً در مورد اقداماتی که ارزش ابزاری دارند، همواره این پرسش را می‌توان مطرح کرد که «چرا باید آنها را انجام داد؟» و این پرسش را تا هنگامی که به یک ارزش غایی و نهایی برسیم می‌توان ادامه داد؛ اما طرح چنین پرسشی در مورد ارزش‌های نهایی و غایی، بی‌معنا است. ثانیاً ارزش‌های ابزاری، اغلب وصف کارهای اختیاری و ارادی‌اند، اما ارزش‌های غایی نه از جنس فعل اختیاری یا صفت اکتسابی، بلکه حقیقتی هستی‌شناختی، و نتیجه و برآیند کنش است؛ چیزی است که هر انسانی همه کارهای اختیاری و ارادی خود را برای رسیدن به آن انجام می‌دهد (محمد الیاسی، همان).

۳-۱-۶. ارزش‌های محوری

ارزش‌های محوری (Core values) ناظر به سیاست‌های کلی و فلسفه شکل‌گیری سیستم بوده و معمولاً در بیانیه ارزش یا در بیانیه ارزش‌های محوری به آن اشاره می‌شود؛ به عبارت دیگر، ارزش‌های محوری رهنمودهایی هستند که سیستم بر مبنای آن عمل می‌کند (توکیگنی، ۲۰۱۲: ۴۹)؛ یعنی ارزش‌های محوری مبنای تدوین سیاست‌ها در سیستم هستند. سیستم می‌تواند با تکیه بر این ارزش‌ها، شیوه رفتار روزانه کارکنان خود و مبنای تصمیم‌گیری‌ها در محل کار را مشخص نماید (گروت، ۲۰۰۲: ۲۳).

با عنایت به دیدگاه نظریه‌پردازان مکتب سیستمی، بقای سیستم به مثابه ارزش محوری

سیستم بوده و سیاست‌گذاری‌ها، تصمیمات و کنش‌های متداول اعضاء با توجه به بقای سیستم تعریف، جهت‌گیری و اجرا می‌شوند.

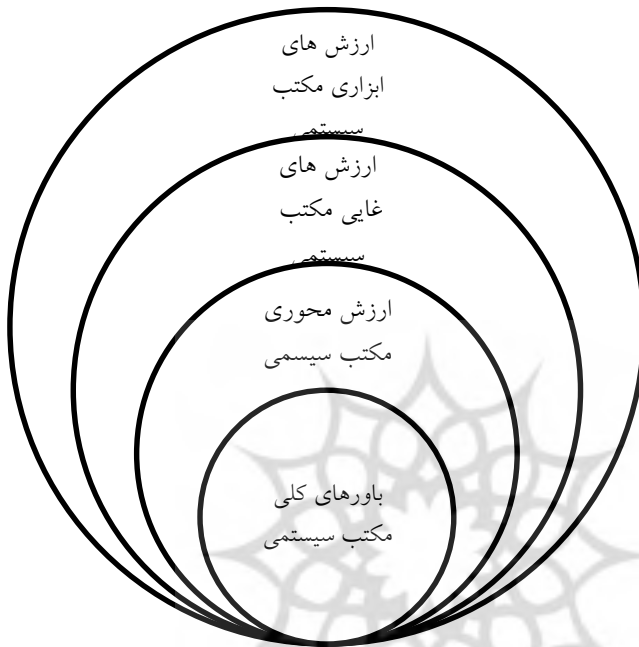
با توجه به مباحث مطرح شده مهم‌ترین ارزش‌های ابزاری، غایی و محوری مکتب سیستمی در جدول ذیل نشان داده شده است:

جدول ارزش در مقیاس ارزش‌های ابزاری، غایی و تعیین ارزش محوری مکتب سیستمی		
ارزش محوری	ارزش غایی	ارزش‌های ابزاری
تعادل / بقای سیستم	۱. عام‌گرایی جهت	۱. هدف
	۲. سازگاری با محیط	۲. همکاری
	۲. همبستگی/انسجام	۳. حسابگری (کسب
	درونی	منفعت و سود)
		۴. کار آیی و اثربخشی.

بنابراین، ارزش‌های پذیرفته شده مکتب سیستمی در چارچوب نظام ارزشی نظم (نظام) می‌یابند؛ چارچوبی که ضمن توصیف تعامل و ارتباط میان اجزای نظام، ارزش‌های ابزاری، غایی و محوری را نشان داده و میزان اهمیت سلسله مراتبی هر یکی از آن‌ها را از لحاظ دوری و نزدیکی با مرکز سیستم ارزشی، به تصویر می‌کشد.

مدل مفهومی عناصر اساسی نظام ارزشی مکتب سیستمی و اهمیت هر کدام از نظر دوری

یا نزدیکی با مرکز نظام



مطالعات قرآن و علوم، سال ۲، شماره ۴، پاییز و زمستان ۱۳۹۷

۵. نقد و بررسی قرآنی ارزش های مکتب سیستمی

ساختار و چارچوب بررسی انتقادی ارزش های مکتب سیستمی (از منظر آموزه های وحیانی) در این مقاله، همان چارچوبی است که در بخش اول مقاله برای طبقه بندی ارزش های مکتب سیستمی ارائه گردید؛ بنابراین، حقیقت و ماهیت ارزش های مکتب سیستمی و ارزش های ابزاری، غایی و محوری این مکتب، ابعاد اصلی نقد و بررسی قرآنی ارزش های این مکتب مدیریتی است؛ که تفصیل آن به شرح زیر می باشد:

۱-۷. نقد قرآنی ماهیت / حقیقت ارزش‌های مکتب سیستمی

از دیدگاه قرآن، ارزش‌ها صرفاً حکایت‌کننده از واقعیت‌های منبعث از طبیعت (جامعه) نیست، آنچنان که نظریه‌پردازان مکتب سیستمی باور دارند و از این جهت، تنها به ارزش‌های مادی دل‌بستگی دارند. ارزش‌ها هر چند در جامعه جریان یافته و نمود و ظهور می‌یابد، لیکن ریشه و مبنای آن تنها قراردادهای اجتماعی-مدیریتی و عقل محدود انسانی نیست، بلکه ریشه آن‌ها حقایق ماورائی و الهی است و منحصر به ارزش‌های مادی نیست. به بیان دیگر، اگرچه ارزش را می‌توان به کمک عقل درک کرد، اما در بسیاری از موارد، به ویژه در جزئیات و مصادیق آن عقل به‌تنهایی نمی‌تواند ارزش‌ها (حسن و قبح پدیده‌ها) را درک کند، و در این موارد است که انسان نیازمند دستگیری و راهنمایی شرع و وحی است و خداوند مواردی را که انسان نمی‌تواند خوبی و بدی آنها را درک کند، به وسیله وحی در اختیار انسان قرار می‌دهد (مصباح یزدی، ۱۳۷۸: ۴۰) به‌خصوص ارزش‌های غیر مادی و ماورائی. به عبارت دیگر، ارزش‌های قرآنی (گزاره‌های) ماورائی، متعالی و الهی (جعفری، ۱۳۸۵: ۵۴) و مهم‌تر از ارزش‌های مادی هستند؛ بنابراین، هر مکتبی و سیستم فکری اجتماعی، نیازمند یک مجموعه ارزش‌های معنوی و ارزش‌های مافوق مادی است (مطهری، ۱۳۹۰: ۴۹)؛ ارزش‌های قوی و نیرومندی که نوعی تقدس داشته باشند.

قرآن کریم دیدگاه مادی‌گرایانه به ارزش را نقد کرده و مجموعه انسانی را نسبت به تأسیس سیستمی که ارزش‌های معنوی را در تراز بالاتر از ارزش‌های مادی در نظر بگیرند، تشویق می‌کند و می‌فرماید: «قُلْ لَا أَسْأَلُكُمْ عَلَيْهِ أَجْرًا إِلَّا الْمَوَدَّةَ فِي الْقُرْبَىٰ وَمَنْ يَقْتَرِفْ حَسَنَةً نَّزِدْ لَهُ فِيهَا حُسْنًا إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ شَكُورٌ» (شوری / ۲۳) من هیچ پاداشی از شما بر رسالتم درخواست نمی‌کنم جز دوست داشتن نزدیکانم (اهل‌بیت)؛ و هر کس کار نیکی انجام دهد، بر نیکی‌اش می‌افزاییم؛ چرا که خداوند آمرزنده و سپاسگزار است.

در این آیه شریفه، جهت‌گیری‌های صرفاً مادی نسبت به ارزش‌ها نفی شده و سیستم را در راستای کسب ارزش‌های معنوی جهت می‌دهد؛ ارزش‌هایی که با هم‌افزایی «نَزِدْ لَهُ

فیها حُسناً» همراه بوده و غفران الهی را در پی دارد. توجه به ارزش‌های فرا مادی ضمن آیات دیگری نیز مورد تأیید و تصریح قرآن کریم قرار گرفته و ماهیت مادی نگرانه مکتب سیستمی کاملاً نقد شده است (ر. ک: شعراء/ ۱۸۰؛ یوسف/ ۱۰۴؛ ص/ ۸۶؛ سبأ/ ۴۸؛ فرقان/ ۵۷ و انعام/ ۹۰)

۷-۲. نقد قرآنی ارزش‌های ابزاری مکتب سیستمی

۷-۲-۱. هدف مکتب سیستمی

در مکتب سیستمی، توجه به هدف، پذیرش آن از ناحیه اعضا و تلاش جهت تأمین آن به مثابه یک ارزش ابزاری در راستای حفظ تعادل و بقای سیستم در محیط پویا و پیچیده است. به بیان دیگر، در صورتی که بقای سیستم به مخاطره بیفتد، سیستم از اهداف (ارزش ابزاری) صریح خود در راستای نجات خویش صرف نظر می‌نماید (اسکات، همان: ۹۳). به دیگر سخن، تجزیه و تحلیل واحدها که رویدادهای مدیریتی در آن جریان دارد، بررسی ارتباط میان واحدها و ماهیت روابط (طاهر نژاد، ۱۳۹۵: ۵) اهداف مکتب سیستمی بوده و به‌عنوان ارزش ابزاری برای تعادل و بقای سیستم کاربرد دارند.

جهت‌گیری مادی‌گرایانه اهداف به مثابه ارزش ابزاری مکتب سیستمی و عاری بودن آن از رویکرد معنویت‌گرایانه، مورد نقد جدی قرآن کریم است؛ زیرا قرآن کریم انسان را ترکیبی از عنصر مادی (خاک) (ر. ک: مؤمنون/ ۱۲) و معنوی (روح الهی) (ر. ک: ص/ ۷۲) دانسته و اهدافی را که باید از ناحیه او دنبال گردد، منحصر به جهت‌گیری مادی ندانسته و چنین رویکردی را نسبت به اهداف نمی‌پذیرد؛ یعنی اهداف انسان سازمانی نباید صرفاً در راستای حفظ تعادل و بقای سیستم باشد، بلکه لازم است تعالی و کمال خویش را نیز در بطن اقدامات و کنش‌های سازمانی دنبال نماید. در منطق قرآن کریم اهداف اقدامات و رفتار انسان سازمانی در صورتی که دنبال‌کننده دست آورد صرفاً مادی

و دنیایی باشد، عبث «أَفَحَسِبْتُمْ أَنَّمَا خَلَقْنَاكُمْ عَبَثًا وَأَنَّكُمْ إِلَيْنَا لَا تُرْجَعُونَ» (مؤمنون / ۱۱۵) آیا گمان کردید شما را بیهوده آفریده‌ایم و بسوی ما باز نمی‌گردید؟ و باطل «وَمَا خَلَقْنَا السَّمَاءَ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا بَاطِلًا ذَلِكَ ظَنُّ الَّذِينَ كَفَرُوا فَوَيْلٌ لِلَّذِينَ كَفَرُوا مِنَ النَّارِ» (ص / ۲۷) ما آسمان و زمین و آنچه را میان آن‌هاست بیهوده نیافریدیم؛ این گمان کافران است؛ وای بر کافران از آتش (دوزخ) معرفی شده و فاقد اعتبار است. باطل بودن اقدامات خالی از ارزش فرا مادی در آیات دیگری هم مورد تأکید قرار گرفته است (ر ک: آل عمران / ۱۹۱؛ اعراف / ۱۳۱ و هود / ۱۶).

۷-۲-۲. ارزش همکاری در مکتب سیستمی

در مکتب سیستمی، همکاری اعضاء درون سیستم به مثابه یک ارزش ابزاری در راستای حفظ تعادل و بقای سیستم در عرصه رقابت و محیط متغیر است. به بیان دیگر، سیستم از طریق همکاری اقدامات افراد (اسکات، همان: ۱۰۸؛ به نقل از بار نارد، ۱۹۳۸: ۴) را در جهت حفظ تعادل و بقای سیستم، در چارچوب یک ارزش ابزاری، انسجام می‌بخشد. بنابراین، از دیدگاه مکتب سیستمی همکاری مکانیزمی برای ابزار قرار دادن شایستگی‌ها می‌باشد و بقا سیستم را در وضعیت آشفته افزایش می‌دهد (جهان شاد، ۱۳۹۴: ۲).

همکاری میان اعضاء تنها در قالب ابزاری برای انسجام اقدامات آنان جهت حفظ تعادل و بقای سیستم در شرایط نا مساعد محیطی، هر چند لازم است، لیکن از آن جهت که در راستای ارتقاء و تکامل معنوی منابع انسانی نیست، مورد نقد قرآن کریم بوده و ایراد جدی دارد. از این رو، قرآن کریم با جهت‌گیری تعالی و تکامل معنوی منابع انسانی در تعاملات و اقدامات سازمانی، به جای همکاری مکانیزم تعاون بر نیکی (ارزش) و تقوا را برای انسجام کنش‌های منابع انسانی مطرح می‌نماید؛ مکانیزمی که ضمن ابزار مناسبی برای تعادل و بقای سیستم در فضای پویا و متغیر محیطی، ابزار مهمی جهت ارتقاء و تعالی

روحی و معنوی نیروی انسانی است. از این رو، قرآن کریم تأکید دارد که: «وَتَعَاوَنُوا عَلَيَّ الْبِرِّ وَالتَّقْوَى» (مائده / ۲) و (همواره) در راه نیکی و پرهیزگاری با هم تعاون کنید! قرآن کریم در آیه دیگری که تصریح در تعاون نسبت به کنش‌های جمعی و سیستمی (سازمانی) دارد می‌فرماید: «قَالَ مَا مَكَّنِّي فِيهِ رَبِّي خَيْرٌ فَأَعِينُونِي بِقُوَّةٍ أَجْعَلْ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُمْ رَدْمًا» (کهف / ۹۵) (ذو القرنین) گفت: آنچه پروردگارم در اختیار من گذارده، بهتر است (از آنچه شما پیشنهاد می‌کنید)! مرا با نیرویی یاری دهید، تا میان شما و آنها سد محکمی قرار دهم.

بنابراین، از آن جهت که همکاری به‌نوعی ارتباط و تعامل بی روح منابع انسانی با هم اشاره دارد، قرآن کریم تعاون بر نیکی و تقوا را مطرح می‌کند تا علاوه بر حفظ انسجام جسمی، ارتقاء و تکامل معنوی آنان در سایه پیوند روحی و ارزشی نیز تأمین گردد.

۷-۲-۳. ارزش حسابگری در مکتب سیستمی

حسابگری (عقلانیت) از دیدگاه سلزنیک به مفهوم این است که سازمان به مثابه ابزاری عقلایی برای دستیابی به هدف‌های از پیش تعیین شده می‌باشد (رحمان سرشت، همان: ۳؛ به نقل از سلزنیک، ۱۹۴۹: ۱۰)؛ حسابگری در سیستم و سازمان به مفهوم توانایی حد اکثر استفاده از منابع مادی و انسانی موجود جهت بالاترین سطح کارایی است (واعظی، ۱۳۹۲: ۱۵). بنابراین، حسابگری به هر مفهومی که در نظر گرفته شود، از دیدگاه مکتب سیستمی (همانند مکاتب دیگر مدیریت)، به مثابه ارزش ابزاری است که سود بیشینه و راندمان حداکثری مادی سازمان را در نظر گرفته و در پی تحقق آن است. این نوع نگاه ارزشی به حسابگری و عقلانیت، از دیدگاه قرآن کریم مورد نقد واقع شده و قابل قبول نیست؛ سود و راندمان در منطق قرآن صرفاً جنبه مادی و دنیایی نداشته، بلکه به سود و فائده معنوی متناظر به جهان دیگر و آخرت نیز مربوط می‌شود و از جانب

دیگر، عقلانیت مطرح شده در مکتب سیستمی حضور انسان را نادیده انگاشته و خواسته-های ارزشی او را قربانی ارزش‌های سیستم نموده است. قرآن منطق منفعت طلبانه متناظر به حداکثر سازی راندمان و سود انگاری صرفاً دنیوی را نقد کرده و می‌فرماید: «فَمِنَ النَّاسِ مَنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا وَمَا لَهُ فِي الْآخِرَةِ مِنْ خَلْقٍ» (بقره / ۲۰۰) بعضی از مردم می‌گویند: «خداوند! به ما در دنیا (نیکی) عطا کن!» ولی در آخرت، بهره‌ای ندارند. در مقابل، منطق عقلانی، حسابگرانه و منفعت خواهانه کسانی را که هم به حسنه دنیا (ارزش متناظر به سود دنیوی) هم حسنه آخرت (ارزش متناظر به سود اخروی) فکر کرده و سود دنیوی را در راستای سود اخروی مطالبه می‌نماید که: «وَمِنْهُمْ مَنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ» (همان / ۲۰۱) و بعضی می‌گویند: پروردگارا! به ما در دنیا (نیکی) عطا کن! و در آخرت نیز (نیکی) مرحمت فرما! و ما را از عذاب آتش نگاه دار! ستوده و بازده کسب آن را ماندگار معرفی می‌کند: «أُولَئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِمَّا كَسَبُوا وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ» آنها از کار (و دعای) خود، نصیب و بهره‌ای دارند؛ و خداوند، سریع الحساب است.

قرآن کریم منطق منفعت طلبی صرفاً دنیاگرایانه مکتب سیستمی را ضمن آیات دیگری (رک: بقره / ۸۶، ۲۱۲؛ آل عمران / ۱۴، ۱۱۷؛ نساء / ۷۴، ۷۷، ۹۴؛ یونس / ۷۰؛ هود / ۱۶۲ و ۱۵ ...) نیز نقد کرده و سرزنش نموده است.

۷-۲-۴. کارآیی و اثربخشی در مکتب سیستمی

از آنجاکه در مکتب سیستمی، عقلانیت یک ارزش ابزاری برای بیشینه کردن سود و بازده از طریق کارآیی و اثر بخشی است؛ یعنی عقلانیت حاکم بر مکتب سیستمی (همانند سایر مکاتب مدیریت) با توصیه انجام درست کار (کارآیی) و انجام کار های

درست (اثر بخشی) به دنبال بهره‌وری و افزایش راندمان و بیشینه کردن سود و دستاوردهای مادی سازمان می‌باشد. و اوج کارآیی کارگران (اسکات، همان: ۶۶)، حاصل عقلانیت و حسابگری سیستم است.

بنابراین، نظر به این که عقلانیت به مثابه یک ارزش ابزاری مکتب سیستمی برای دستاوردهای مادی و دنیایی، در مباحث قبل مورد نقد جدی بر اساس قرآن کریم قرار گرفت، از این رو کارآیی و اثربخشی که برآیند بکارگیری عقلانیت است، نیز با همان منطق قرآنی که در زمینه نقد حسابگری (عقلانیت)، تبیین شد، مورد نقد است. بنا براین، مستندات نقد قرآنی کارآیی و اثر بخشی همان مستندات نقد قرآنی عقلانیت و منفعت‌طلبی می‌باشد.

۷-۳. نقد قرآنی ارزش‌های غایی / نهایی مکتب سیستمی

۷-۳-۱. عام‌گرایی مکتب سیستمی

عام‌گرایی در راستای سازگاری و تطابق با محیط یکی از ارزش‌های نهایی مکتب سیستمی است. به عبارت دیگر، عام‌گرایی ارزشی است که مشکل تطابق سیستم با محیط را حل می‌کند (اسکات، همان: ۱۲۱). تطابق ناظر به این است که سیستم باید خود را با وضعیتی که در آن فعالیت می‌نماید سازگار کند؛ یعنی با محیط در حال جذب و مبادله منابع باشد (قلی پور، همان: ۱۲۲، به نقل از پارسونز، ۱۹۵۶: ۸۰). بنابراین، عام‌گرایی به مفهوم توجه به شرایط، مقررات و ضوابطی است که ضامن منافع و مصالح عمومی می‌باشد (میر فردی، ۱۳۸۸: ۱۱۴).

سازگاری سیستم با بهره‌گیری از عام‌گرایی (ارزش)، جهت تطابق با مفهومی که در مکتب سیستمی مطرح است، مورد نقد قرآن کریم است؛ زیرا عام‌گرایی در مکتب

سیستمی به صورت مطلق به کار گرفته شده و هیچ نوع قیدی را بر نمی‌تابد و این، در حالی است از دیدگاه قرآن کریم عام‌گرایی در صورتی مطلوب است که گمراه‌کننده نباشد زیرا ضوابط، مقررات و شرایط حاکم هر چند مورد پذیرش عام باشد، لکن در صورت گمراه‌کننده و مبتنی بر حدس و گمان بودن، چنین رویکرد عام‌گرایانه مردود بوده و مورد تأیید قرآن نیست؛ چنانچه در آیه شریفه: «وَإِنْ تُطِيعُوا أَكْثَرَ مَنْ فِي الْأَرْضِ بُلُوكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنْ يَتَّبِعُونَ إِلَّا الظَّنَّ وَإِنْ هُمْ إِلَّا يَخْرُصُونَ» (انعام / ۱۱۶) اگر از بیشتر کسانی که در روی زمین هستند اطاعت کنی، تو را از راه خدا گمراه می‌کنند؛ (زیرا) آنها تنها از گمان پیروی می‌نمایند، و تخمین و حدس (واهی) می‌زنند.

بنابراین، ضوابط و قواعد عام مورد پذیرش سیستم هر چند با هدف تأمین منافع دنیوی اجتماع تدوین می‌شود، لیکن ضروری است که جهت‌گیری اصلی آن قرار دادن انتظام معیشت این جهانی جامعه در راه تأمین نیازمندی‌های اخروی از طریق قرار گرفتن در مسیر (سبیل) الهی مبتنی بر یقین و علم قطعی باشد نه دنباله‌روی از مجموعه‌ای که با تخمین و گمان به تدوین برنامه‌های عام‌گرایانه دل‌خوش کرده‌اند. به بیان دیگر، تمامی این اعتباریات (ضوابط و قوانین عام) قابل تخمین، به جزئیات زندگی دنیوی مربوط می‌شود، و اما سعادت‌ی که رستگاری انسان در داشتن آن و هلاکت همیشگی و خسران دائمی او در نداشتن آن است امری نیست که قابل تخمین باشد، و خداوند در امور مربوط به سعادت انسان و همچنین در مقدمات تحصیل آن از تفکر در عالم و اینکه چه کسی آن را آفریده و غرضش چه بوده و سرانجام آن به کجا می‌انجامد و آیا بعث و نشوری در کار است و اگر هست برای تأمین سعادت در آن نشات، بعثت انبیا و فرستادن کتب لازم است یا نه؟ به هیچ وجه از بندگانش جز به علم و یقین راضی نمی‌شود (طباطبایی، ۱۴۱۷ ق: ۳۳ / ۷). قرآن کریم ضمن آیات دیگری نیز چنین تفکری (عام‌گرایی) را نقد می‌کند (ر

ک: آل عمان / ۶۹؛ نساء / ۱۱۳ و ۱۱۴).

۷-۳-۲. ارزش همبستگی / انسجام در مکتب سیستمی

همبستگی / انسجام درونی یکی دیگر از ارزش‌های غایی مکتب سیستمی است؛ یعنی همبستگی و انسجام درون سازمانی در راستای ایجاد هماهنگی به مثابه ساز کاری برای جهت‌دهی اقدامات و کنش‌های اعضاء، برای سیستم مهم و حیاتی است. به بیان دیگر، ارزش همبستگی وفاداری نسبت به اصول و حدود آزادی عمل را مشخص می‌نماید (دیانت، ۱۳۶۵: ۱۱۰). به دیگر سخن، کار انسجام (و همبستگی) مراقبت از کج‌روی و حفظ هماهنگی میان اجزاء و دوری از اختلال‌های عمیق (قلی پور، همان) در سیستم بوده و جایگاه شاخص و برجسته دارد.

همبستگی و انسجام به مثابه یک ارزش جهت ایجاد هماهنگی درونی در مکتب سیستمی، مورد نقد جدی قرآن کریم است؛ زیرا عاری از یک مکانیزم و سازو کار عملیاتی و انگیزشی است. از این جهت، قرآن کریم هرچند ایجاد همبستگی را موهبت و نعمتی از ناحیه خداوند می‌داند، لیکن تمسک به قرآن، سنت، الفت و اخوت را برای حفظ و ارتقای همبستگی (وحدت) به مثابه سازو کار کاملاً کاربردی و در عین حال انگیزشی مطرح کرده و می‌فرماید: «و همگی به ریسمان خدا (قرآن و اسلام، و هر گونه وسیله وحدت)، چنگ زنید، و پراکنده نشوید! و نعمت (بزرگ) خدا را بر خود، به یاد آرید که چگونه دشمن یکدیگر بودید، و او میان دل‌های شما، الفت ایجاد کرد، و به برکت نعمت او، برادر شدید! و شما بر لب حفره‌ای از آتش بودید، خدا شما را از آن نجات داد؛ این چنین، خداوند آیات خود را برای شما آشکار می‌سازد؛ شاید پذیرای هدایت شوید» (آل عمران / ۱۰۳).

بنابراین، آیه ضمن تأیید و تأکید بر ضرورت اصل وجود سیستم و سازمان برای دستیابی به آرمان‌ها و اهداف، همبستگی را با رویکرد خاصی یک ارزش برجسته برای

بقای سیستم معرفی می‌نماید. به بیان دیگر، این آیه متعرض حکم جماعت مجتمع (سیستم) است. به این دلیل که می‌فرماید: «جَمِيعاً» و نیز می‌فرماید: «وَلَا تَفَرَّقُوا». پس این دو آیه همان‌گونه که فرد را بر تمسک به کتاب و سنت سفارش می‌کنند به مجتمع (سیستم) اسلامی نیز دستور می‌دهند که به کتاب و سنت معتصم شوند (طباطبایی، همان: ۳/ ۳۶۹). قرآن کریم ضمن آیات دیگری نیز اخوت را در راستای ارتقاء و حفظ همبستگی به مثابه یک ارزش شاخص گوش‌زد می‌نماید (رک: اعراف/ ۶۵ و ۸۵؛ حجرات/ ۱۰؛ شعرا/ ۱۰۶، ۱۲۴، ۱۴۲ و ۱۶۱؛ هود/ ۶۱).

۷-۴. نقد قرآنی ارزش محوری/ نهایی مکتب سیستمی

۷-۴-۱. بقاء سیستم به مثابه ارزش محوری مکتب سیستمی

هر چند ممکن است در ابتدای شکل‌گیری، فلسفه وجودی مکتب سیستمی دستیابی به اهداف و آمال‌های از پیش تعیین شده باشد، لیکن با گذشت زمان و به‌خصوص در شرایط رقابتی جدی و حاد، بقای سیستم تبدیل به ارزش محوری شده، اهداف آن در راستای حفظ موجودیت سیستم قرار گرفته و حتی قربانی اصل بقای سیستم می‌گردد. به بیان دیگر سیستم بعد از استقرار، اقدام به تغییر اهداف خود می‌کند؛ (زیرا) آن‌ها تمایل به بقای خود دارند و امکان دارد در جهت تلاش برای بقا دلایل وجودی (و فلسفه شکل‌گیری) خود را تغییر دهند (اسکات، همان: ۱۱۱، به نقل از بار نارد، همان: ۸۹) و ضرورت بقا، اخلاقی (ارزشی) بودن هدف را تحت‌الشعاع قرار داده (اسکات، همان) و در حد ارزش ابزاری تقلیل دهد و از بقای سیستم به عنوان ارزش محوری دفاع نماید. پس، برای این‌که سیستم بقا داشته و بتواند دوام بیاورد، نیازمند برخی از نیازهای اولیه (اسکات، همان: ۱۲۳، به نقل از پارسونز، ۱۹۶۰: ۱۷، قلی پور، همان: ۱۲۰) و ارزش‌های

ابزاری و غایی است که در شرایطی خاصی و جهت المصالحه بقای سیستم قرار گیرند. بقای سیستم به مثابه ارزش محوری مکتب سیستمی آن‌هم به گونه که ارزش‌های ابزاری و حتی غایی در وضعیت خاص و شرایط رقابتی پویای حاکم بر محیط، از دیدگاه قرآن مورد نقد قرار گرفته و مردود است. در منطق قرآن کریم فلسفه وجودی و مأموریت سیستم کسب رضوان و خوشنودی الهی است. سیستم، سیاست‌گذاری‌ها، خط مشی‌ها و جهت‌گیری‌های عملیاتی، صرفاً در راستای کسب رضایت الهی و حراست از آن است. قرآن کریم می‌فرماید: «محمد (ص) فرستاده خداست؛ و کسانی که با او هستند در برابر کفار سرسخت و شدید، و در میان خود مهربانند؛ پیوسته آنها را در حال رکوع و سجود می‌بینی در حالی که همواره فضل خدا و رضای او را می‌طلبند؛ نشانه آنها در صورتشان از اثر سجده نمایان است؛ این توصیف آنان در تورات و توصیف آنان در انجیل است، همانند زراعتی که جوانه‌های خود را خارج ساخته، سپس به تقویت آن پرداخته تا محکم شده و بر پای خود ایستاده است و بقدری نمو و رشد کرده که زارعان را به شگفتی وامی‌دارد؛ این برای آن است که کافران را به خشم آورد (ولی) کسانی از آنها را که ایمان آورده و کارهای شایسته انجام داده‌اند، خداوند وعده آمرزش و اجر عظیمی داده است.» (فتح/۲۹)

۱۶۷ قرآن کریم در این آیه و آیات دیگر ضمن پرداختن به اصل سیستم قرآنی «مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ»، توجه به محیط درونی و بیرونی «أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ»، دیدگاه ارگانیک داشتن نسبت به سیستم و تبیین چرخه حیات آن «كَزَّرَعٍ أُخْرِجَ شَطَأُهُ فَأَزْرَهُ فَاسْتَعْلَظَ فَاسْتَوَى عَلَى سَوْقِهِ يُعْجِبُ الزَّرَّاعَ»، تأکید به ارزش‌های ابزاری «رُكَّعًا سُجَّدًا (نماز)، الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ، فَاصْبِرْ كَمَا صَبَرَ أُولُو الْعَزْمِ مِنَ الرُّسُلِ»، ارزش‌های غایی «يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ،

مَغْفِرَةً وَ أَجْرًا عَظِيمًا»، ارزش محوری «و رِضْوَانًا»، تبیین جامع و کاملی نسبت به سیستم و ارزش‌های مبتنی بر قرآن را ارائه داده است.

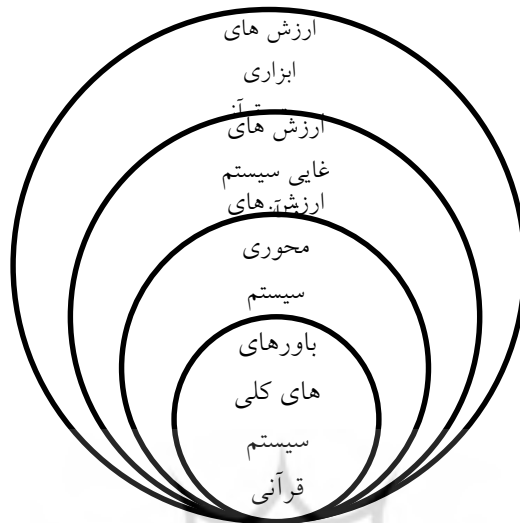
رضوان الهی به مثابه ارزش محوری سیستم منبعث از قرآن (با ترکیب و صیغ مختلف) در آیات دیگری نیز مورد تأیید و تأکید قرار گرفته است (ر ک: آل عمران/ ۱۵، ۱۶۲ و ۱۷۴؛ مائده/ ۲ و ۱۱۹؛ توبه/ ۷۲ و ۱۰۰؛ مجادله/ ۲۲؛ بینه/ ۸؛ حدید/ ۲۷ و حشر/ ۸).
با توجه به جستارهای صورت گرفته در قرآن با محوریت آیه ۲۹ سوره فتح، می توان مهم‌ترین ارزش‌های ابزاری، غایی، محوری سیستم و فروانی هرکدام را در جدول ذیل نشان داد:

جدول ارزش در مقیاس ارزش‌های ابزاری، غایی و تعیین ارزش محوری سیستم از دیدگاه قرآن کریم					
ارزش محوری	فروانی	ارزش‌های غایی / نهایی	فروانی	ارزش‌های ابزاری	فراوانی
رضوان / خوشنودی الهی	۷۳	۱- فضل الهی	۱۰۴	۱-ایمان	۷۱
		۲-مغفرت	۲۳۴	۲-نماز	۹۸
		۳-اجر عظیم		۳-عمل صالح	۱۸۰
			۱۰۸	۴-صبر	۱۰۳

تقدیر قرآنی ارزش‌شناسی مکتب سیستمی

با توجه به جدول فوق، مدل مفهومی عناصر اساسی نظام ارزشی سیستم از دیدگاه قرآن کریم و اهمیت هرکدام از نظر دوری یا نزدیکی با مرکز نظام و جایگاه سلسله مراتبی ارزش‌ها به صورت ذیل ترسیم می‌شود:

مدل مفهومی عناصر اساسی نظام ارزشی سیستم از دیدگاه قرآن و اهمیت هرکدام از نظر دوری یا نزدیکی با مرکز نظام



۶. اشتراکات و افتراقات

با توجه به مباحث مطرح شده، جداول زیر اشتراکات و افتراقات سیستم قرآنی و مکتب سیسی را به تصویر می کشد:

وجوه اشتراکات سیستم مبتنی بر قرآن و مکتب سیسی

- * هر دو دارای نظام ارزشی هستند.
- * هر دو از فلسفه وجودی بنام ارزش محوری بهرمندانند.
- * هر دو ارزش های غایی / نهایی دارند.
- * هر دو ارزش های ابزاری را در راستای رسیدن به ارزش های غایی مهم می دانند.
- * هر دو هدفمندند.

وجوه افتراقات سیستم قرآنی و مکتب سیستمی	
سیستم قرآنی	مکتب سیستمی
<p>* نظام ارزشی آن صرفاً ماهیت مادی گرایانه نداشته، بلکه ارزش‌های مادی در راستای ارزش‌های معنوی جهت‌گیری می‌شوند.</p> <p>* بقای سیستم ارزش محوری نداشته، بلکه رضوان و خوشنودی خداوند ارزش محوری آن است.</p> <p>* ارزش‌های غایی / نهایی آن در راستای سود بیشینه و حداکثر سازی راندمان سیستم نیست، بلکه اصل، تکامل و تعالی منابع انسانی آن است.</p> <p>* ارزش‌های ابزاری آن قربانی حفظ و بقای سیستم نمی‌شوند.</p> <p>* اهداف آن صرفاً مادی نبوده، در جهت اهداف معنوی قابل پیگیری و رصد هستند.</p>	<p>* نظام ارزشی آن صرفاً ماهیت مادی گرایانه داشته و ارزش‌های معنوی مورد غفلت قرار گرفته‌اند.</p> <p>* بقای سیستم ارزش محوری دارد.</p> <p>* ارزش‌های غایی / نهایی آن در راستای سود بیشینه و حد اکثر سازی راندمان سیستم بوده، تکامل و تعالی منابع انسانی موضوعیتی ندارد.</p> <p>* ارزش‌ای ابزاری آن قربانی حفظ و بقای سیستم می‌شوند.</p> <p>* اهداف آن صرفاً مادی بوده، در جهت اهداف معنوی قابل پیگیری و رصد نیستند.</p>

نتیجه

با جستارهای صورت گرفته و مطالعات انجام شده، می‌توان به گزاره‌های ذیل به مثابه نتیجه پژوهش اشاره کرد:

۱. از دیدگاه قرآن کریم ماهیت صرفاً حکایت‌گر واقعیت‌های بر آمده از طبیعت نیست، بلکه ریشه در حقایق الهی داشته و در صورتی که انسان نتواند جزئیات

و مصادیق حسن و قبح، خوب و بد را با ابزار عقل تشخیص دهد، نیازمند مراجعه به وحی و آموزه‌های وحیانی در چارچوب شریعت اسلام است.

۲. جهت‌گیری مادی گرایانه هدف و عاری بودن آن از رویکرد معنویت‌گرایانه به مثابه ارزش ابزاری مکتب سیستمی از منظر قرآن کریم پذیرفته نیست و با عنوان عبث و باطل معرفی شده است.

۳. قرآن کریم همکاری به‌عنوان ارزش ابزاری مکتب سیستمی را نپذیرفته و به‌جای آن بر تعاون بر نیکی و تقوا بدین جهت که باعث ارتقا و تعالی روحی و معنوی منابع انسانی سیستم می‌گردد، تأکید می‌نماید.

۴. حسابگری یکی از ارزش‌های ابزاری مکتب سیستمی در راستای بیشینه کردن سود و راندمان حداکثری سازمان، از دیدگاه قرآن کریم قابل قبول نبوده و مورد نقد قرار گرفته است؛ زیرا این ارزش با قرائتی که از آن در مکتب سیستمی می‌شود، حضور انسان را نادیده انگاشته و خواسته‌های ارزشی او را قربانی ارزش‌های سیستم می‌کند.

۵. عام‌گرایی ارزشی است که جهت تطابق سیستم با محیط و بدون هیچ محدودیت و قیدی در مکتب سیستمی به منظور بقای سازمان در نظر گرفته شده است، لکن، از نظر قرآن، در صورتی که گمراه‌کننده و همراه با حدس و گمان باشد فاقد ارزش بوده و مردود است.

۶. همبستگی به مثابه یکی دیگر از ارزش‌های غایی مکتب سیستمی است، اما از آن نظر که عاری از یک مکانیسم عملیاتی و انگیزشی می‌باشد، قرآن کریم اخوت و برادری را جهت هماهنگی و ابزاری برای بقای سیستم در نظر می‌گیرد.

۷. در منطق مکتب سیستمی، بقای سازمان در دراز مدت ارزش محوری سیستم بوده و ارزش‌های ابزاری و غایی در شرایط خاصی باید وجه المصلحه بقای

- آن قرار گیرد، اما، از دیدگاه قرآن کریم فلسفه وجودی سیستم کسب خوشنودی (رضوان) الهی بوده و حراست از آن مأموریت اصلی سیستم می باشد.
۸. از دیدگاه قرآن کریم ایمان، نماز، صبر و عمل صالح ارزش های ابزاری سیستم اند.
۹. دستیابی به فضل الهی، مغفرت و اجر سه ارزش غایی سیستم از نگاه قرآن است.
۱۰. رضوان و خوشنودی خداوند ارزش محوری سیستم های مورد تأیید قرآنی می باشد.



منابع

- قرآن کریم ترجمه، مکارم شیرازی (۱۳۷۳)، قم دفتر مطالعات تاریخ و معارف اسلامی، چاپ دوم.
- ابراهیم پور، حبیب (۱۳۸۵)، مبانی فلسفی سازمان و مدیریت با رویکرد کارکردگرایی و ساختارگرایی، فرهنگ مدیریت، س چهارم، ش سیزدهم.
- اسکات، ریچارد (۱۳۸۷)، سازمان‌ها سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز، ترجمه: حسن میرزایی اهرنجان، تهران: سمت.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۵)، مدیریت عمومی، تهران: نشر نی، چاپ بیست و هفتم.
- (۱۳۷۹)، نقش پارادایم در علوم انسانی و مدیریت، مجله مجتمع آموزش عالی قم، س دوم، ش هفتم
- امیر کبیری، علیرضا (۱۳۸۹)، مروری بر تئوری و اصول مدیریت، تهران: نگاه دانش، چاپ ششم.
- امیری، علی نقی، نقش پارادایم در علوم انسانی و مدیریت، مجله مجتمع آموزش عالی قم، س دوم، ش هفتم و هشتم.
- ایران‌نژاد پاریزی، مهدی (۱۳۸۶)، سازمان و مدیریت از توری تا عمل، تهران: مؤسسه عالی بانکداری ایران، چاپ دهم.
- بابایی، عبدالله (۱۳۷۲) ارتباط ارزش‌های انسانی، تهران: انتشارات داستان.
- بختیاریان، مریم (۱۳۹۳)، تأملاتی بر سه موج متفاوت از نظریه سیستم‌های اجتماعی، جستارهای فلسفی، ش بیست و پنجم.
- بهجت پور، عبدالکریم (۱۳۹۲)، تفسیر تنزیلی مبانی، قواعد و فوائد، تهران: پژوهشگاه

فرهنگ و اندیشه.

بوریل، گیسون، مورگان، گارت (۱۳۸۳)، نظریه‌های کلان جامعه‌شناسی و تجزیه و تحلیل سازمان، ترجمه: محمدتقی نوروزی، تهران: سمت، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).

ترنر، جاناتان، اچ (۱۳۷۸) مفاهیم و کاربردهای جامعه‌شناسی، ترجمه: محمد فولادی و محمد عزیز بختیاری، تهران: موسسه امام خمینی (ره).

جعفری، مهدی (۱۳۸۵)، ارزش‌ها و ضد ارزش‌ها، مجله فرهنگ اصفهان، شماره ۳۲.

جهان‌شاد، سیمین، رخشانی، جاوید (۱۳۹۴)، ارائه الگوی مفهومی از همکاری‌های بین سازمانی، شیراز: کنفرانس ملی آینده‌پژوهی علوم انسانی و توسعه.

حبیبی، محمد و همکاران (۱۳۹۲)، تئوری‌های مدیریت اصول، مبانی، فرایند، تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.

خرم‌آبادی، یدالله، ملکی، سکینه (۱۳۹۴)، ارزش‌شناسی و تأثیر تربیتی آن، از دیدگاه شهید مطهری، فصلنامه پژوهش در فلسفه تعلیم و تربیت، سال اول، ش دوم.

دفت، ریچارد ال (۱۳۷۸۷)، عصر جدید مدیریت، ترجمه: طاهره فیضی، محمد سرلک، تهران: گستره.

دیانت، محسن (۱۳۹۵)، تأثیر نظریه کارکردگرایی بر شکل‌گیری بروکراسی و ساختار فرهنگ در ایران، فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش‌های سیاسی جهان اسلام، س ششم، ش دوم.

رابینز استیفن پی (۱۳۹۳)، مبانی مدیریت، ترجمه: سید محمد اعرابی، محمد رضوانی فر، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

رحمان سرشت، حسین (۱۳۸۶)، تئوری‌های سازمان و مدیریت از تجددگرایی تا پساتجدد

گرایی، ج ۲، تهران: دوران.

_____ (۱۳۷۷)، مروری بر نظریه نهادینگی ساختار سازمانی سلزینیک، مدیریت

دولتی، ش ۴۰.

رضائیان، علی (۱۳۸۴)، تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم، تهران: سمت، چاپ هشتم.

رنگریز، حسن (۱۳۹۶)، تئوری‌های سازمان و مدیریت پیشرفته، تهران: مؤسسه کتاب

مهربان نشر، چاپ دوم.

زاهدی، شمس السادات (۱۳۸۸)، تجزیه و تحلیل سیستم‌ها و روش‌ها، تهران: دانشگاه

پیام نور، چاپ نوزدهم.

سازگارا، پروین (۱۳۷۷)، نگاهی به جامعه‌شناسی با تأکید بر فرهنگ، تهران: نشر کویر.

سبزواری، ملاهادی، (۱۴۱۷ ق)، شرح منظومه، به کوشش حسن زاده آملی، تهران: ناب.

سید جوادین، سید رضا (۱۳۹۵)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: نگاه دانش، چاپ نهم.

_____ (۱۳۹۰)، نظریه‌های مدیریت و سازمان، تهران: نگاه دانش، چاپ

سوم.

شریفی، احمد حسین (۱۳۹۱)، تعیین هندسه مفهومی انواع ارزش، فصلنامه تخصصی

اخلاق و حیانی، س اول، ش دوم.

_____ (۱۳۹۳)، مبانی علوم انسانی اسلامی، تهران: انتشارات آفتاب توسعه.

صبوری کاشانی، منوچهر (۱۳۸۸)، جامعه‌شناسی سازمان‌ها، تهران: نشر شب تاب، چاپ

ششم.

صدری افشار، غلامحسین (۱۳۸۸)، فرهنگنامه فارسی، تهران: فرهنگ معاصر.

صمدی، عباس (۱۳۸۵)، تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم‌ها، همدان: دانشگاه بوعلی.

- کونتز، هرولد (۱۳۸۸)، اصول مدیریت (چشم‌انداز جهانی)، ترجمه: علی، پارسائیان، تهران: ترمه، چاپ دوم.
- محبوبی منش، حسین (۱۳۹۴)، جامعه‌شناسی ارزش‌ها با تأکید بر نظم و امنیت، تهران: دانشگاه علوم انتظامی، چاپ دوم.
- محمد اسماعیلی، ندا (۱۳۹۴)، شناسایی موانع جاری‌سازی ارزش‌ها در شرکت هلدینگ، فرایند مدیریت توسعه، دوره ۲۹، ش ۱- پیاپی ۹۵.
- محمدی الیاسی، قنبر، فرخ، شیما (۱۳۹۱)، شناسایی ارزش‌های مطلوب مدرسان کارآفرینی برای پرورش کارآفرینان نو پا در دانشگاه‌ها، مجله علمی- پژوهشی مدیریت فرهنگ‌سازمانی، دوره دهم، ش دوم.
- مصباح یزدی، محمد تقی (۱۳۷۸)، فلسفه اخلاق، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره) چاپ سوم.
- مصطفوی، حسن (۱۳۶۸)، التحقیق فی کلمات القرآن الکریم، تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- مطهری، مرتضی (۱۳۹۰)، هدف زندگی، تهران: انتشارات صدرا.
- معین، محمد (۱۳۷۱)، فرهنگ فارسی، تهران: امیر کبری.
- مقیم، سید محمد (۱۳۹۴)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: انتشارات راه دان، چاپ سوم.
- ملکیان، مصطفی (۱۳۸۵)، پیش درآمدی بر مکتب‌شناسی فقهی، قم: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.
- مورگان، گرت (۱۳۸۳)، سیمای سازمان، ترجمه: اصغر، مشبکی، تهران: دانشکده مدیریت.
- مورهد (۱۳۸۵) رفتار سازمانی، مترجم، سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، مروارید، تهران: چاپ چهاردهم.

- میرزایی اهرنجانی، حسن (۱۳۸۶)، مبانی فلسفی تئوری سازمان، تهران: سمت، چاپ دوم.
- میر فردی، اصغر (۱۳۸۸)، عام‌گرایی و زمینه‌های تأثیرگذاری بر آن در مناطق در حال توسعه، پژوهش‌نامه علوم اجتماعی، س نهم، ش ۱ (شماره پیاپی ۳۴): ۱۱۳-۱۴۰.
- نیکزاد، محمود (۱۳۷۵) کلیات فلسفه تعلیم و تربیت، تهران، انتشارات کیهان.
- واعظی، رضا، محمدی، حامد (۱۳۹۲)، تأملی بر مفهوم عقلانیت در سازمان، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، ش ۱۵۸.
- هینز، استیون (۱۳۸۷)، رویکرد تفکر سیستمی، ترجمه: دکتر رشید اصلانی، تهران: نشر نی.
- هیوز، آون (۱۳۸۴)، مدیریت دولتی نوین، ترجمه: سید مهدی، الوانی و همکاران، تهران: انتشارات مروارید، چاپ ششم.
- Grote, Dick, ۲۰۰۲, The Performance Appraisal Question and Answer book; A Survival Guide for Managers, American Management Association.
- Tocquigny, Rick and Andy Butcher, ۲۰۱۲, When core values are strategic: how the basic values of Procter & Gamble transformed leadership at Fortune ۵۰۰ companies, by P&G Alumni Network, Inc. Printed in the United States of America.