

## نقد مبانی ارزش‌شناسی مکتب مدیریت روابط انسانی از منظر قرآن

عبدالله توکلی\* و عبدالمؤمن حکیمی\*

### چکیده

از میان مبانی مختلف در هر دانش، یکی از مهم‌ترین آن‌ها، مبانی ارزش‌شناسی در مکتب مدیریت روابط انسانی به مثابه شبکه‌ای که در برگیرنده‌ی مجموعه‌ای از ارزش‌های ابزاری و غایی است. این مقاله با بهره‌گیری از روش اکتشافی مبتنی بر روش تحلیل مضمون و ابزار تحلیلی استنتاجی، تلاش کرده است ماهیت، انواع ارزش‌ها و جایگاه آن را در مدیریت مکتب روابط انسانی بیان و سپس از منظر آموزه‌های قرآن کریم مورد نقد قرار دهد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که از منظر قرآن کریم ارزش‌های مکتب مدیریت روابط انسانی از جهت ماهیت، ابزاری، غایی مورد نقد قرار دارد و قرآن کریم نسبت به موارد یاد شده دارای دیدگاه متفاوت است.

**واژگان کلیدی:** قرآن، مدیریت، ارزش‌شناسی، مکتب مدیریت روابط انسانی

\*. دانشیار گروه مدیریت پژوهشگاه حوزه و دانشگاه: atavakkoli@rihu.ac.ir

\*. دانش‌آموخته دکتری قرآن و علوم (گرایش مدیریت) جامعه المصطفی العالمیه، مجتمع آموزش عالی

قرآن و حدیث، (نویسنده مسئول): mohammadiya۲۰۲۰@gmail.com

## مقدمه

شاید بتوان ادعا کرد یکی از دلایل وجود نظریه‌های تناقض‌نما در یک رشته علمی مثل دانش سازمان و مدیریت، نامشخص بودن بنیان‌ها و مبانی آن باشد. راه برون رفت از این مشکل، توجه به مبانی فکری و اصول بنیادین این نظریه‌ها و دستیابی به یک طرح نظری جامع در این زمینه است. به دیگر سخن، برای شناخت عمیق و نیز نقد نظریه‌ها، افزون بر درک صحیح از اندیشمندان و نظریه‌های آنان، سرچشمه‌های پیدایش و زایش فکری آن‌ها مورد مذاقه قرار بگیرد. زیرا همچنان که معرفت نسبت به یک رشته علمی بدون مطالعه و شناخت صحیح آن امکان‌پذیر نیست، درک نظریه‌های آن رشته هم بدون درک مبانی و منشأهای آن امکان‌پذیر نمی‌باشد (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۸۶: ۴). از میان مبانی مختلفی که نظریه‌های مکتب مدیریت روابط انسانی بر آن‌ها مبتنی است، مبانی ارزش‌شناسی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است.

دستیابی به مفهوم جامع (فتحعلی، ۱۳۸۸: ۲۵) از «ارزش»<sup>۱</sup> با توجه به کاربردهای گوناگون آن در علوم انسانی بخصوص در نظریه‌های مدیریت و سازمان چنان دشوار می‌نماید که برخی از اندیشمندان با انتشار آثار مختلف، تعاریف متعددی از آن ارائه داده است (وَن دث، ۱۳۷۸: ۱۳/۱۱۴). چنین گستره از مفهوم ارزش، زمینه شکل‌گیری دانش ارزش‌شناسی<sup>۲</sup> را فراهم ساخت (فتحعلی، ۱۳۸۸: ۲۵)؛ دانشی که شاخه‌ای از فلسفه عملی است و به تبیین و بررسی ماهیت ارزش و مسائل ناظر به آن می‌پردازد (اسمیت و توماس، بی‌تا: ۶۰۹). شاید بتوان «مطلوبیت» را به مثابه عنصر محوری مشترک و جامع برای همه کاربردها و کارکردهای متعدد آن در نظر گرفت (فتحعلی، ۱۳۸۸: ۲۵). زیرا ارزش و منفعت از

<sup>۱</sup>. Value.

<sup>۲</sup>. Axiology.

مقوله‌ی واحد هستند، چرا که هر دو با انسان ارتباط پیدا می‌کنند؛ منتها انسان صرفاً یک پدیده مادی نیست، هر کدام از خیر مادی و معنوی ارزش مخصوص خود را برای او دارند (مطهری، ۱۳۷۵: ۲۳۳-۲۳۴) و هر دو بُعد آن در حوزه‌های دینی، اجتماعی، فرهنگی و اخلاقی مورد ملاحظه قرار گیرد (سنگری، ۱۳۹۴: ۵۶-۵۸). پس ارزش، عبارت است از هر پدیده‌ای که برای افراد، گروه و سازمان از حیث مادی و معنوی مطلوبیت داشته، مفید و حامل منفعتی باشد (مصباح یزدی، ۱۳۷۷: ۲۳).

در دانش سازمان و مدیریت ارزش‌ها، باورهایی اند که در بیانیه رسالت سازمان یا فلسفه وجودی آن بیان شده (جاناتا و دیانا، ۱۳۹۰: ۳۶۷) و حاکم بر تصمیمات (قاسمی، ۱۳۹۰: ۱۵۷) و به مثابه بنیادی‌ترین شاخص‌هایی هستند که به فرهنگ سازمان معنا و مفهوم می‌بخشند (نیک‌گهر، ۱۳۸۳: ۵۴). به دیگر سخن، ارزش‌ها نمایانگر اعتقادات اساسی‌اند که به لحاظ فردی، گروهی و اجتماعی نوعی کنش و رفتار (در برابر کنش و رفتار مخالف) محسوب شده و نشان‌دهنده‌ی باور استوار و برتری و ارجحیت بر شیوه‌ی رفتار مخالف خود دارد (سید جوادین، ۱۳۸۸: ۲۲۳). به این دلیل ارزش‌ها، از آن جهت که منبعث از باورها و شالوده‌ی نگرش‌ها و شکل‌دهنده‌ی هنجارهای نظری و مدل‌نیت رفتاری افراد، ابعاد شناختی، نگرشی و هنجاری بوده و انگیزاننده و جهت‌دهنده‌ی عملکردهایی سازمان و افراد آن می‌باشد (رضائیان، ۱۳۸۷: ۲۰۵).

در این میان، تشخیص ماهیت، تبارشناسی و جایگاه سلسله مراتبی آن در چارچوب نظام ارزشی ارزش‌های مکتب مدیریت روابط انسانی، مهم و قابل تأمل می‌باشد، ولی مهم‌تر از آن، کشف و تبیین مبانی ارزش‌ها از منظر آموزه‌های وحیانی است که به عنوان پرسش اساسی بر ساحت قدسی قرآن کریم عرضه و پاسخ آن برداشت و در این مقاله با روش اکتشافی مبتنی بر روش تحلیل مضمون با ابزار تحلیل استنتاجی ارائه می‌شود.

## مفهوم‌شناسی

### ۱. مبانی

واژه «مبانی» جمع «مبنا» از ریشه «بني» در لغت به معنای ساختن از ترکیب اجزا و عناصر با یکدیگر در قالب و شکل خاص به کار رفته است (مصطفوی، ۱۴۰۲: ۳۴۴/۱). از این رو اساس، پایه، ریشه و شالوده هر چیزی را مبنا می‌گویند (ابن منظور، ۱۴۱۴: ۹۰/۱۴؛ طریحی، ۱۴۱۶: ۶۴/۱). بنا چنانکه قاموس و مفردات تصریح کرده‌اند به معنی مفعول «مبني» آمده است (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲: ۱۴۷؛ قرشی، ۱۳۷۱: ۲۳۲/۱). این واژه در کلام وحی در همان معنای لغوی به کار رفته است. چنانکه در قرآن کریم می‌خوانیم: «أَأَنْتُمْ أَشَدُّ خَلْقًا أَمْ السَّمَاءُ بِنَاهَا» (بقره / ۲۲) (نازعات / ۲۷)؛ آیا شما از حیث خلقت محکم‌ترید یا آسمان که خداوند ساخته است. در آیه «جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ فِرَاشًا وَالسَّمَاءَ بِنَاءً» (بقره / ۲۲)، مراد از «بِناء» مصدر به معنی مفعول است یعنی «زمین را برای شما گسترده و آسمان را بنائی قرارداد» و آیه «الشَّيَاطِينُ كُلٌّ بِنَاءٍ وَغَوَاصٍ» (ص / ۳۷) دال بر این است که شیطان‌ها و غوآص‌ها مسخّر حضرت سلیمان (ع) بودند و برای آن حضرت بنا می‌ساختند و در دریا غوآصی می‌کردند (قرشی، ۱۳۷۱: ۲۳۲/۱). به نظر می‌رسد واژه‌ی «بنیان» در قرآن همه‌جا به معنای مفعول (مبني) بکار رفته است چنانکه در آیه دیگر آمده: «أَفَمَنْ أُسِّسَ بُنْيَانَهُ عَلَى تَقْوَىٰ مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانٍ خَيْرٌ أَمْ مَنْ أُسِّسَ بُنْيَانَهُ عَلَىٰ شَفَا جُرُفٍ هَارٍ» (توبه / ۱۰۹).

کلمه مبانی به تدریج در استعمال محققان علوم به حوزه پیش‌فرض‌های کلان و اصول موضوعه کلامی و فلسفی علوم و دلایل اثبات یک نظریه اطلاق شده است، مانند مبانی تفسیر، مبانی حقوق، مبانی جامعه‌شناسی، مبانی مدیریت و... در کل مبانی مجموعه‌های از گزاره‌های مفروض برای طرحی هر نظام است که شامل دلایل، مفاهیم اساسی و

اصول کلی آن دانش می‌باشد (بهجت‌پور، ۱۳۹۲: ۲۵-۲۶). مراد از مبانی در تفسیر کلام وحی باورها و اصول پذیرفته شده و مسلّم مفسران است که در فرایند تفسیر آنان ایفای نقش می‌کند و پذیرش اثباتی یا نفی آن‌ها سبب رویکردی خاص در تفسیر می‌گردد (مؤدب، ۱۳۹۳: ۲۸).

## ۲. ارزش

ارزش در لغت مفهوم قدر، استحقاق، قابلیت (معین، ۱۳۷۱: ۴/۱۹۹)، شایستگی، پایگاه و مقام (صدری افشار، ۱۳۸۸: ۱/۱۶۷) و در اصطلاح به معنای امور مورد پذیرش عمومی که از مطلوبیت برخوردار بوده و مورد تقاضا و آرزوی اکثر جامعه بوده، (علی احمدی، ۱۳۸۳: ۲) گاهی در قالب هدف و یا برای رسیدن به هدف و نیز بهاء دادن به موضوع خاصی معنا یافته، (سازگارا، ۱۳۷۷: ۱۰۵) و همانند نمادی در چارچوب ایده‌ی انتزاعی اخلاقی ناظر به خوب و بد، مناسب و نامناسب، درست و نادرست ساماندهی می‌شود (ترنر، ۱۳۷۸: ۷۵). به عبارت دیگر ارزش؛ مدل کلی رفتار، احکام جمعی و هنجار عملکردی که مورد پذیرش عمومی است (بابایی، ۱۳۷۲: ۲۶۵). از منظر یکی از اندیشمندان مدیریت، ارزش به معنای درک و تصور درباره‌ی اینکه چه چیز مناسب است می‌باشد (محبوبی منش، ۱۳۹۴: ۵۳).

## ۳. مکتب

واژه «مکتب»<sup>۱</sup> از لحاظ لغوی به معنای مصدر میمی (کتابت و نوشتن) و بیشتر به معنای اسم مکان یعنی «مکان نگارش و آموزش» به کار می‌رود (ابن منظور، ۱۴۱۴: ۶۹۹/۱).

<sup>۱</sup> . School

وقوع رنسانس، از یک طرف سرآغاز تحولات اجتماعی و فلسفی گردید و از جانب دیگر، باعث پدید آمدن تغییرات علمی و صنعتی شد که در پی آن، دیدگاه‌ها، نگرش‌ها و گرایش‌های مختلفی را در عرصه‌های اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، ادبی و هنری رقم زد. اندیشمندان غرب برای این منظور اصطلاح واژی مکتب (عرب)، مدرسه (فارسی) و school (لاتین) گزینش کردند (ضیائی‌فر، ۱۳۸۵: ۱۶۶).

از «مکتب» تعریف‌هایی مختلفی ارائه شده است. به عنوان نمونه؛ مکتب یعنی مجموعه‌ای از اندیشه‌ها و نظریه‌های علمی نظام‌یافته که به یکی از اندیشمندان یا مجموعه‌ای از دانشمندان هم نظر تعلق دارد (حسنی و علی‌پور، ۱۳۸۵: ۱۳۲/۱). پس بر مبنای این تعریف اصطلاح «مکتب» از یکسو باید دارای انسجام و سوی دیگر، حاوی نظر خاص در برابر دیگر دیدگاه‌ها باشد.

تعریف دیگری که از سوی یکی از صاحب‌نظران معاصر ارائه شده است، اصطلاح «مکتب» را فقط مبتنی بر مسائل خاص یک علم ندانسته، بلکه به نظر ایشان اصطلاح مذکور به مجموعه‌ای از مبانی و اهداف در یک حوزه علمی به کار می‌رود که مبنایی به بستر و بنیان‌های یک نظام علمی و اهداف به جهت‌گیری‌هایی که دین برای انسان ترسیم کرده است اطلاق می‌شود (هادوی تهرانی، ۱۳۸۵، ۳۹۲-۳۹۳؛ از همو، ۱۳۸۳: ۳۰).

۳۵ پس مکتب (School) هم ناظر به گرایش‌های رشته‌های علمی بوده و هم گرایش‌های عرصه‌های گوناگون اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی، هنری و ادبی را در بر دارد. (ضیائی‌فر، ۱۳۸۵: ۹۶)

بنابراین: «مکتب به معنای یک جریان فکری خاص است که مبانی و مواضع مشترک دارد.» (سبحانی، ۱۳۹۱: ۶۵) به عبارت دیگر، مکتب یک تئوری کلی، طرح جامع و هماهنگ و منسجم که هدف اصلی، کمال انسان و تأمین سعادت همگانی است و در آن،

خطوط اصلی و روش‌ها، بایدها و نبایدها، خوب‌ها و بدها، هدف‌ها و وسیله‌ها، نیازها و دردها و درمان‌ها، مسئولیت‌ها و تکلیف‌ها مشخص شده، منبع الهام تکلیف‌ها و مسئولیت‌ها برای همه افراد می‌باشد (مطهری، ۱۳۷۸: ۵۳/۲).

### ۵. مدیریت

مدیریت<sup>۱</sup> در بین صاحب نظران، تعریف‌های متعددی دارد و هر صاحب نظری بر اساس برداشت و حیطه مطالعاتی خود تعریف تازه‌ای از این واژه ارائه داده است؛ اما در یک برداشت کلی می‌توان آن را چنین تعریف کرد که، مدیریت فراگرد به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی بر مبنای یک نظام ارزشی پذیرفته شده است که از طریق برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت، و کنترل عملیات برای دستیابی به اهداف تعیین شده، صورت می‌گیرد (رضائیان، ۱۳۸۷: ۸).

### ۶. مدیریت روابط انسانی

از آنجا که سازمان مخلوق روابط انسانی است، مدیریت، همان علم و هنر برقراری روابط انسانی به منظور بالا بردن جنبه‌های کیفی سازمان از طریق جایگزینی فرهنگ عاطفی به جای فرهنگ مادی است. بنابراین مدیریت مبتنی بر روابط انسانی عبارت است از ایجاد، نگهداری، گسترش تعامل پویا و تفاهم عاطفی میان افراد تا با دلگرمی، رضایت خاطر و روحیه مطلوب در جهت نیل به هدفهای سازمان، رشد و توسعه آن همکاری و مشارکت فعال داشته باشند (بهارستان و اعتمادی، ۱۳۶۱: ۲۳/۲۵).

## ادبیات و پیشینه‌ی علمی

دانش سازمان و مدیریت از پیشینه‌ی به درازی تاریخ زندگی اجتماعی انسان‌ها بر می‌گردد، ولی دسته‌بندی تاریخی آن نشان می‌دهد که فعالیت‌ها و مسائلی که با پسوند مدیریتی از آن‌ها یاد می‌شود مثل نظام‌های اداری یا مدیریتی سومری‌ها، مصری‌ها، ایرانیان باستان، ساخت اهرام ثلاثه مصر، دیوار چین و ... که از عهد قدیم و آغاز تاریخ بشر تا سال ۱۸۸۰ مطرح بوده است، جنبه‌ی آموزشی نداشته و فاقد ادبیات علمی است، بلکه رفتارها و عملکردهای مدیریتی مانند دیگر رفتارهای اجتماعی از طریق تجربه‌ها و عملکردهای نسل پیشین به نسل‌های جوان منتقل شده است (الوانی، ۱۳۹۸: ۱۵-۱۶).

ولی آنچه در این عصر با عنوان علم سازمان یا مدیریت مطرح است، به دوره‌ای باز می‌گردد که با تولید علم و عرضه‌ی نظریه‌های مختلف، دانش مدیریت در کنار دیگر علوم به عنوان رشته‌ی علمی مطرح شد. بر اساس یافته‌های تاریخ سرآغاز علمی مدیریت به دوران پایانی سده نوزده میلادی و آغاز قرن بیستم بر می‌گردد (کتز و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۲).

نظریه‌های نخستین مکاتب مدیریتی با نگاه عقلایی به سازمان پدید آمدند. این نظریه‌ها، سازمان را به عنوان ابزار دستیابی به هدف با دو ویژگی خاص یعنی «تعیین هدف» و «رسمیت» می‌پنداشتند. از این رو، «ماکس وبر» با طرح ساختارهای قدرت، ساختار بوروکراتیک، سازوکار کارآمد توصیف کرد. فایول و پیروان با تأکید بر کارکردهای مدیریت، تلاش خود را بر استخراج و تعمیم اصول کلی اداری صرف کرد تا ضمن عقلایی کردن فعالیت‌های سازمان، آن‌ها را از ویژگی‌های ساختاری مشترک برخوردار سازند. در مدیریت علمی در آغاز تیلور، فعالیت علمی خود را سطح خرد و در عرصه‌ی وران‌شناسی اجتماعی قرار داد، ولی مدتی بعد وی به همراه دیگر نظریه‌پردازان مکتب علمی، از آنجایی



که از رویکرد علایی برخوردار بودند، از سطح خرد عبور کرده و به سطح ساختار سازمان رسیدند. به عبارت دیگر، تلاش وی در آغاز بر تحلیل وظیفه‌های فرد تمرکز داشت، اما تلاش‌های یاد شده جهت عقلایی کردن فعالیت‌های فردی، به تحول در کل ساختار سازمان منجر گردید (اسکات، ۱۹۹۲: ۳۴).

مفروضات بنیادین درباره‌ی رفتار افراد در هنگام کار، از وقتی که بشر دست به تشکیل سازمان زد تا چند دهه‌ی قبل، تغییرات اساسی قابل ملاحظه‌ای پیدا نکرده بود و همچنان ایده سنتی مدیریت با رنگ و لعاب‌های مختلف ادامه داشت تا اینکه هوگو مانستربرگ<sup>۱</sup> (۱۸۶۳-۱۹۱۶) روان‌شناس متولد آلمان به عنوان «پدر» روان‌شناسی صنعتی یا کاربردی، برای اولین بار به کاربرد یافته‌های تجربه‌ی آزمایشگاهی برای موضوعات و مسائل علمی پی برد (شفریتز، ۱۳۷۷: ۶۷). دیدگاه وی تا دهه‌ی ۱۹۵۰ به خوبی توانست مشخص کند که چگونه علوم رفتاری می‌توانند در سازمان‌ها کاربرد داشته باشند.

در سال ۱۹۵۷ زمانی که مفروضات اساسی درباره‌ی ارتباط بین سازمان‌ها و افراد واقعاً شروع به تغییر کرد، دیدگاه روابط انسانی مطرح شد. از این رو، آن دسته از افرادی که به سازمان‌ها با عینک دیدگاه روابط انسانی می‌نگرند، تمرکز خود را بر افراد، گروه‌ها، و روابط بین آن‌ها و محیط سازمانی قرار می‌دهند. *پتانسیل جامع علوم انسانی*

۳۸

مکتب مدیریت روابط انسانی، برآمده و محصول پژوهش‌هایی است که حول محور مفروضات زیر ساخته می‌شود:

۱. سازمان‌ها وجود دارند تا در خدمت نیازهای انسان باشند (نه آنکه انسان در خدمت نیازهای سازمان باشد).

---

<sup>۱</sup> - Hugo Munsterberg

۲. سازمان‌ها و افراد به یکدیگر نیاز دارند (سازمان‌ها به ایده، انرژی و هوش استعداد نیاز دارند و افراد به مشاغل، حقوق و دستمزدها و فرصت‌های کاری).

۳. هنگامی که تناسب بین افراد سازمان ضعیف است، یکی یا هر دو به رنج و زحمت خواهند افتاد. افراد، بهره‌کشی و استثمار خواهند شد، یا بدنبال بهره‌کشی و استثمار سازمان برخوردار خواهند آمد و یا هر دو.

۴. تناسب بین فرد و سازمان به نفع هر دو خواهد بود. انسان‌ها کار با اهمیت و خشنودکننده می‌کنند و سازمان‌ها، انسان‌های باهوش و استعداد انرژی‌مورد نیاز خود را به دست می‌آورند (بلومن، ۱۹۹۱: ۱۲۱).

در این میان یکی از مهم‌ترین مجموعه رخدادهایی که پیش از ظهور آگاهانه‌ی مکتب مدیریت روابط انسانی به وقوع پیوست و خبر از تکوین این مکتب می‌داد، کار چندین ساله‌ای بود که توسط تیم التون مایو در یکی از کارخانه‌های شرکت وسترن الکتریک، واقع در منطقه هاتورن، در سال ۱۹۲۷ آغاز شد (مایو، ۱۹۳۳).

پیشرفت‌های مهم برای درک مسأله، در کار تیم مایو، تنها پس از آن حاصل شد که آنان توصیف و تعریف دیگری از مشکلات هاتورن ارائه کردند و آن را مشکلات روان-شناسانه‌ی اجتماعی دیدند. مشکلات با مفاهیمی از قبیل: روابط متقابل شخصی در گروه-ها، هنجارهای گروهی، کنترل یک فرد بر محیط خود و بازشناسی خود مطرح گردید و تنها پس از موفقیت این تیم بود که مایو به عنوان «پدر» مکتب مدیریت روابط انسانی و فراهم‌کننده‌ی زمینه‌ی پیدایش آن شناخته شد (شفریتز، ۱۳۷۷: ۷۰).

بین سال‌های ۱۹۵۷ و ۱۹۶۰، مکتب مدیریت روابط انسانی به معنای واقعی کلمه، در صحنه‌ی نظریه‌های سازمان فراگیر شد. در نهم آوریل ۱۹۵۷ مگ گریگور به صراحت اظهار می‌دارد که چگونه مفروضات مدیریتی درباره‌ی کارکنان به صورت یک پیشداوری

خود ارضا کننده در می‌آید. وی برای دو دسته مفروضات مدیریتی مقابل هم، عنوان نظریه‌ی X و Y را برگزید؛ اما آن‌ها فقط دو تئوری نبودند؛ بلکه چیزی فراتر از آن بودند. مگ گریگور با ارائه این نظریه مفروضات اساسی مکتب مدیریت روابط انسانی را تبیین کرد (همان: ۷۳).

در نهایت کریس آرجریس که تحقیقات اولیه وی بر ساختار سازمان‌های رسمی و سیستم‌های کنترل و مدیریت متمرکز بود با نوشتن کتاب‌های «شخصیت و سازمان» و «ادغام فرد و سازمان» ایده اصلی خویش را تحت عنوان «شخصیت افراد سازمانی» ارائه کرد (آرجریس، ۱۹۷۰: ۱۲/۸۷۴-۸۷۶).

نگاره (۱): سیر تحول مکاتب مدیریت



۴۰

پس چنانچه ملاحظه شد مکتب مدیریت روابط انسانی همچون مکتب علمی، سازمان‌ها را هنگام طراحی داخلی به مثابه سیستم بسته و مکانیکی همراه با اصول ثابت در نظر می‌گرفتند که بدون توجه به تأثیرات محیطی، با ساختار ناظر به کار آیی قادر است

به حیات خود ادامه دهد (شفریتز، ۱۳۷۷: ۷۶). از این رو، مکتب سیستمی برای تغییر چالش ناشی از تفکیک علوم به حوزه‌های تخصصی و ریز، با نگاه مبتنی بر ترکیب یافته‌های رشته‌های مختلف علمی شکل گرفته (رضائیان، ۱۳۷۶: ۱۰) و به محیط برای ارضای نیازهای گروه‌ها و سازمان‌ها توجه کرد (مورگان، ۱۳۸۳: ۷۵)؛ زیرا بقای سازمان اغلب به داشتن ارتباط متقابل موفق با محیط بیرونی بستگی دارد (رابینز، ۱۳۸۷: ۶۰). این مسئله توسعه یافت تا منجر به شکل‌گیری نظریه‌ی اقتضایی<sup>۱</sup> در دهه‌ی ۱۹۵۰ گردید و جمع زیادی از اندیشمندان را مجذوب خود کرد. تام برنز<sup>۲</sup> و جورج استاکر<sup>۳</sup> جامعه‌شناسان بریتانیایی و پل لاورنس<sup>۴</sup> و جی لورش<sup>۵</sup> نظریه‌پردازان آمریکایی سازمان از نخستین افرادی هستند که استدلال می‌کنند ساختار سازمان باید بر شرایط فراروی خود در محیط استوار باشد. (هج، ۱۳۸۹: ۱۶۲) از بنیان‌گذاران نظریه اقتضایی می‌توان به نظریه‌پردازانی همچون فیدلر<sup>۶</sup>، گالبرایت<sup>۷</sup>، خانم وودوارد<sup>۸</sup>، پرو<sup>۹</sup> و پارسونز<sup>۱۰</sup> که در سال‌های ۱۹۷۰، ۱۹۶۰ به این مهم می‌پرداخته‌اند (فرهنگی و همکاران، ۱۳۹۵: ۳۹۳)، اشاره نمود. طی دهه گذشته، تئوری اقتضایی روابط عمومی و اجتماعی توسعه زیادی داشته و محققانی نظیر کامرون<sup>۱۱</sup>

۱. Contingency

۲. tom Burns

۳. George Stalker

۴. Paul Laurence

۵. Jay Lorsch

۶. Fiedler

۷. Galbraith

۸. Woodward

۹. Pro

۱۰. Parsons

۱۱. Cameron

و شین<sup>۱</sup> در سال ۱۹۹۷ مطالعات و تحلیل‌های محتوایی زیادی در این مورد به عمل آوردند (کلیر، ۲۰۰۸: ۳۰۰-۳۰۲).

### ارزش‌های مکتب مدیریت روابط انسانی

ارزش‌ها را می‌توان از جنبه‌های مختلفی مورد بررسی و ارزیابی قرار داد، ولی در این تحقیق دو رویکرد آن یعنی ماهیت و انواع ارزش تبیین می‌شود.

#### ۱. ماهیت ارزش

هرچند «لالاند» برای معرفی ماهیت «ارزش» از چهار مفهوم وام گرفته است و آن را به معنای: ۱. چیزی که افراد و گروه‌ها به آن علاقه دارند؛ ۲. چیزی مورد احترام میان تعدادی از افراد و گروه‌ها؛ ۳. ارضای افراد و گروهی‌ها بخاطر رسیدن به هدف و ۴. ارزش به مثابه ارزش کالا یا عمل در امور اقتصادی دانسته است (محسنی، ۱۳۷۴: ۲۱۷). با این وجود به خاطر دوری از اطاله کلام، به چند تعریف اشاره می‌شود:

۱. ارزش‌هایی مانند ارزش‌های اقتصادی، سیاسی، اخلاقی، حقوقی و فرهنگی و دینی در قالب هدف یا بهاء دادن به موضوع خاص قابل طرح است (سازاگارا، ۱۳۷۷: ۱۰۵).

۲. محمل شناخت ارزش‌ها، «فرهنگ» است. زیرا فرهنگ به ارزش‌ها هویت بخشیده و به عنوان معیار آن محسوب می‌شود (همان: ۱۱۳).

۳. ارزش‌ها، به صورت نمادهای اساسی همچون هنجار، عقیده، ذخیره‌های علمی و... در چارچوب ایده‌های انتزاعی اخلاقی که بیانگر خوب و بد یا درست و نادرست و نیز مناسب و غیر مناسب است سازماندهی می‌شود (ترنر، ۱۳۷۸: ۷۵).

۴. ارزش‌ها، هنجارهای انتزاعی‌اند که می‌توان آن‌ها را در موقعیت‌های مختلف به کار گرفت. به دیگر سخن، مانند هنجارهایی هستند که بیانگر رفتارهای استاندارد شده و قابل قبول یک گروه هستند و به دیگران می‌آموزند که در یک وضعیت خاص چه رفتاری از خود بروز دهند که مورد انتظار همگان و مناسب با آن وضعیت است (همان).

۵. در صورتی که ارزش‌ها از منشأ اجتماعی برخوردار و به عنوان معیار قطعی رفتار افراد قلمداد شود، در این صورت می‌توان به آن‌ها، قواعد اخلاقی، مرام‌ها و بایدهایی اطلاق کرد که باعث وحدت درونی گروه گردیده و شدت و ضعف رفتار گروه و اعضای آن را نمایان می‌سازد (بابایی، ۱۳۷۲: ۲۶۹).

۶. در فلسفه اسلامی، ارزش‌ها به عنوان اصول کلی که ثابت و مطلق بوده و به هیچ عنوان قابل تغییر نیستند اطلاق شده است. از منظر دانشمندان فلسفه دینی، مصداق اصول کلی، با توجه به اقتضای مصلحت واقعی فرد یا جامعه قابلیت تغییر را دارد. به دیگر سخن، آنچه اسباب کمال انسان را فراهم سازد نه آنچه خوشایند و مورد دلخواه افراد باشد می‌تواند مصداق ارزش قرار گیرد. در این صورت چنانچه معیار اساسی ارزش از منظر اسلام، کمال نهایی باشد، مصداق آن قُرب الهی خواهد بود. زیرا در اسلام، جهت‌گیری و هدف اصلی، کسب رضایت خداوند است. پس از منظر آموزه‌های اسلامی، ارزش‌ها، نه مطلق کامل و ثابت که در هیچ زمان و مکانی قابلیت تغییر را نداشته باشند و نه همیشه تابع موقعیت‌های زمانی و مکانی‌اند؛ بلکه اصول ثابتی است که ممکن است مصداق‌های آن تغییر کند (مصباح یزدی، ۱۳۷۶: ۲۳۰).

با توجه به آنچه گفته شد، شناخت ماهیت «ارزش» را می‌توان با سه دیدگاه متفاوت پی‌گیری کرد: گروهی معتقد هستند که مفاهیم ارزشی فاقد واقعیتی خارجی می‌باشند

مانند قراردادگرایان (علی احمدی، ۱۳۸۶: ۱۰۸؛ شریفی، ۱۳۹۱: ۴/۲)، انسان‌گرایان، حس-مداران و تجربه‌گرایان (رهنمایی، ۱۳۸۵: ۵۶) که ارزش‌ها را پدیده‌های قرار دادی و اعتباری محض دانسته به این باورند که ارزش‌ها صرفاً مستند به خرد، ادراک، احساس و تجربه بشری بوده و نمی‌توان برای آن‌ها مصداق خارجی و واقعی معین معرفی کرد. از این منظر عقل صرفاً بر پایه اقدامات انتزاعی مصداق خاصی بر اساس قراردادهای اجتماعی برای آن فرض و اعتبار می‌کند (همان: ۵۱).

گروه دیگر یک گام به جلو برداشته و قائل به این شدند که مفاهیم ارزشی واقعیت خارجی دارند، لکن ریشه و خاستگاه آن به طبیعت بر می‌گردد (مراد از طبیعت همان جامعه است)، نظیر جامعه‌گرایان که ارزش‌ها را منبعث از دیدگاه جامعه می‌پندارند (علی احمدی، ۱۳۸۶: ۱۰۸؛ شریفی، ۱۳۹۱: ۴/۲) و با دیدگاه کارکرد گرایانه ارزش را با متد تجربی علوم طبیعی که مبتنی بر جنبه‌ی عینیت واقعیت‌های اجتماعی است (ابراهیم‌پور، ۱۳۸۵: ۸۹/۱۳) تجزیه و تحلیل می‌کنند.

گروه سوم مفاهیم ارزشی را بیانگر واقعیت‌های مبتنی بر مافوق طبیعت می‌دانند (علی احمدی، ۱۳۸۳: ۳۴-۳۵)؛ و تصریح و تأکید بر این دارند که در پس کرانه‌ی مادیات و محسوسات (رهنمایی، ۱۳۸۵: ۷۴)، واقعیت‌های الهی وجود دارد که به وسیله «وحی» در قالب کتب آسمانی از جمله قرآن حکیم، به مثابه ارزش‌های الهی به بشر هدیه شده است. بنابراین ارزش‌ها و یا دستکم اصول آن‌ها، حکایت از حقایق پشت پرده داشته و نمی‌توان آن‌ها را تنها معلول و تابع برداشت، علایق و سلايق افراد یا قراردادها و اعتبارهای اجتماعی و یا امر و نهی و ناهی به حساب آورد (مصباح یزدی، ۱۳۷۶: ۱۰۷-۱۱۲).

## ۲. ارزش در مکتب مدیریت روابط انسانی

یکی از عنصرهای مهم مدیریت به عنوان مجموعه‌ای فنی - اجتماعی، فرهنگ سازمانی است؛ عنصری که محل رشد ارزش‌ها بوده و باورهای افراد سازمانی در آن متجلی می‌شود (استنلی، ۱۳۷۶: ۲۲۱). در فرهنگ سازمانی، ارزش‌های اساسی سازمان و مدیریت در مقیاس وسیع مورد پذیرش همگان و معرف سازمان بوده (رابینز، ۱۳۸۹: ۳۷۹) و به عنوان موازن اخلاقی، سرلوحه‌ی رفتارهای اعضای سازمان قرار دارد (هریسون و جان سنت، ۱۳۸۷: ۳۴).

به باور پیتراک، هر سازمان و افراد آن، ضروری است برخوردار از شاخص و ارزش‌هایی باشند. برای کارآمدی افراد در سازمان، ارزش‌های سازمان باید با شاخص ارزش‌های سازمان سازگاری داشته باشد (اپل بام، ۱۳۷۹: ۱۵). به دیگر سخن، هر سازمانی مبتنی بر دو رکن است، رکن فرهنگی و رکن ساختاری است. رکن فرهنگی سازمان درگیرنده‌ی باورها، ارزش‌ها و دیدگاه‌های مدیریت می‌باشد و تغییر در نوع نگاه و نگرش توسط رکن فرهنگی انجام می‌شود (باقریان، ۱۳۷۹: ۲۶). ارزش‌های سازمان همان دیدگاه‌هایی است که در انتخاب نیک و بد و مطلوب و نامطلوب اهداف استراتژیک سازمانی نقش ایفاء می‌کند (گلوک و جاج، ۱۳۹۰: ۱۲۷). به عبارت دیگر، افرادی که در سازمان ذی نفع به شمار می‌آید، جزئی از سازمان است، از این رو، ارزش‌ها و باورهای فراوانی از تأثیرات فرهنگی و اجتماعی ناشی می‌شود (هریسون و سنت جان، ۱۳۸۷: ۷۷).

یکی دیگر از مؤلفه‌های سازمانی که در ساخت ارزش‌های سازمان مؤثر است، ساختار اجتماعی است. چنانچه در تعریف سازمان نیز آمده است یکی از مؤلفه‌های اصلی



سازمان را «ساختار اجتماعی»<sup>۱</sup> آن شکل می‌دهد. در ساختار اجتماعی به عناصر روابط موجود میان افراد سازمان اشاره دارد که به صورت یک قاعده یا الگویی در آمده است. این مؤلفه به دو جنبه‌ی مهم سازمان یعنی هنجار و نظم واقعی اشاره می‌کند. سیستم هنجاری در سازمان شامل «آنچه باید باشد» و سیستم نظم واقعی «آنچه هست» می‌شود (اسکات، ۱۳۸۷: ۳۴-۳۵).

جنبه‌ی دوم مؤلفه ساختار اجتماعی سازمان نظم واقعی است که اسکات از آن به «ساختار رفتاری»<sup>۲</sup> یاد کرده و به نظر ایشان این جنبه از ساختار اجتماعی سازمان به جای تجویزهای عملی، بر رفتار حقیقی افراد سازمان تمرکز می‌کند (همان: ۳۵).

نگاره (۲): عوامل تشکیل دهنده رفتار اجتماعی



از آنجایی که موضوع مکتب مدیریت روابط انسانی رفتار انسان در سازمان است تا از طریق آن ساختار قدرت در گروه مورد توصیف قرار بگیرد. یا به عنوان نمونه بر اساس نظریه‌های مکتب مدیریت روابط انسانی با مشاهده و تجربه‌ی شکل‌گیری احساسات در میان اعضای گروه، پذیرش و عدم پذیرش فردی در گروه، می‌توان ساختار گروه سنجی

<sup>۱</sup> . Social structure

<sup>۲</sup> . Behavioral structure

را مورد تحلیل و توضیح قرار داد. دو نمونه یاد شده یعنی ساختار قدرت و ساختار گروه سنجی، نمونه‌های خاصی از ساختار رفتاری انسان در سازمان است (همان: ۳۶).

افزون بر آن از منظر اسکات، تمام گروه‌های سازمانی (رسمی و غیر رسمی) با دو گونه ساختار یعنی ساختار هنجاری که مربوط به افراد در سازمان می‌شود و ساختار رفتاری که کارکنان سازمان را توسط الگویی مشترکی از اعمال، رفتارها، کنش‌های متقابل و احساسات پیوند می‌دهد، قابلیت شناسایی پیدا می‌کند. دو ساختار یاد شده‌ی مرتبط به یکدیگر، ساختار اجتماعی گروه‌های رسمی و غیر رسمی در سازمان را شکل می‌دهند (همان: ۳۶-۳۷).

اگر مصداقی اشاره شود، روانشناسان صنعتی نخستین، توجه خود را به بررسی روابط بین کارکنان، محیط کارشان و عملکرد آنان معطوف می‌کردند. در این تلاش مفاهیمی از قبیل «فرسودگی» و «یکنواختی» کانون مرکزی توجه آن‌ها بود. در دوران پسا هائورن مفهوم «رضایت شغلی» به جای مفاهیم فوق، کانون توجه قرار گرفت. توجه محققان به سوی شناسایی عوامل رضایت شغلی و رابطه‌ی آن با عملکرد کاری معطوف شده است. بنابراین، در حالی که محققان قبل از هائورن به بررسی روابط بین کار، فرسودگی، یکنواختی و عملکرد توجه می‌کردند، محققان پسا هائورن به بررسی روابط میان کار، رضایت و عملکرد پرداختند (بوریل و مورگان، ۱۳۸۳: ۱۹۸-۱۹۹).

۴۷

به موارد دیگری از ارزش‌ها در مکتب مدیریت روابط انسانی، می‌توان به ارضای نیازها، خودکنترلی، تصمیم‌گیری مشارکتی، مشارکت گروهی، امنیت روحی و روانی و... اشاره کرد (همان: ۳۳).

جهت‌گیری تمام این ارزش‌ها این است که عمل انسانی به حداکثر کردن لذت یا به حداقل رساندن درد و رنج برسد (همان: ۲۰۱). فرد همیشه اعمالی را انتخاب می‌کند

که انتظار دارد بیشترین میزان لذت را به بار آورد یا کمترین درد و رنج را ایجاد کند (لاک، ۱۹۷۵: ۴۷۵-۴۷۹).

### ۳. انواع ارزش‌ها

هرچند در زمینه طبقه‌بندی ارزش‌ها، رویکردهای مختلفی وجود دارد. از باب نمونه ارزش‌ها در ابعاد اخلاقی (مصباح یزدی، ۱۳۷۷: ۱۹-۱۴۱)، اقتصادی (همان: ۲۴۰)، مدیریت اقتصادی (همان: ۲۵)، از حیث ذاتی و غیر ذاتی (همان: ۲۴۱) و همچنین دینی، اجتماعی، فرهنگی (سنگری، ۱۳۹۴: ۵۷)، کارکردی، جاذبه (رضائیان، ۱۳۹۵: ۲۴)، منشأ و محتوای ارزش‌های سازمانی (همان: ۲۳) دسته‌بندی شده‌اند؛ اما در این پژوهش، با بهره‌گیری از طبقه‌بندی روکیچ<sup>۱</sup> که ارزش را نوع باور مرکزی در درون نظام باور کلی افراد که بایدونباید رفتار آن‌ها را مشخص کرده تلقی می‌کند (روکیچ، ۱۹۷۶: ۱۲۴) ارزش‌های مکتب مدیریت روابط انسانی با ساختار ارزش‌های ابزاری و غایی طبقه‌بندی و تبیین می‌شود.

#### ۲.۱. ارزش‌های ابزاری

منظور از ارزش‌های ابزاری<sup>۲</sup> سبک‌ها و شیوه‌های نیل به هدف و غایت است (محمدی الیاسی، ۱۳۹۱: ۴۰/۲). به بیان دیگر، ارزش‌های ابزاری پدیده‌هایی هستند که وسیله قرار می‌گیرند؛ تا مقصود و مطلوب محقق شود و الا خودشان ممکن است فی نفسه ارزشی نداشته باشند؛ اما از باب اینکه ابزار نیل به ارزش غایی قرار می‌گیرند ارزشمند می‌باشند. از این رو است که می‌گویند ارزش‌های ابزاری ناظر به شیوه‌ها و سبک‌های رفتاری‌اند در حالی که ارزش‌های غایی بر حالت‌های غایی متمرکزند (فرامرزی، بی‌تا: ۱۴-۱۱۱/۱۵).

<sup>۱</sup>. Milton Rokeach

<sup>۲</sup>. instrumental values

## ۲.۱.۱. مشارکت و همکاری گروهی

خانم فالت مشارکت گروهی و هماهنگی را به عنوان یک ارزش ابزاری دانسته و تأکید می‌کند که هر سازمانی برای تحقق و نیل به اهدافش نیاز دارد که «میان کوشش‌ها و مساعی گروه‌های مختلف هم‌نوایی و هماهنگی به وجود آورد تا با کارایی هر چه بیشتر، به هدف‌های مؤسسه دست یابد.» (ایران نژاد پاریزی و ساسان‌گهر، ۱۳۹۰: ۷۰) یا مشارکت<sup>۱</sup> که رضایتمندی اعضای سازمان را به دنبال داشته و سبب کسب قدرت و افزایش عقل جمعی در تصمیم‌گیری‌های سازمانی می‌شود (کتز و کان، ۱۹۷۸: ۶۸۲) ارزش ابزاری است. یا احترام و قدر و منزلت که از عوامل انگیزشی و از نیازهای انسان سازمانی به شمار می‌آید و نیز تعلق، وابستگی و دوست داشتن که باعث پدید آمدن محیطی سالم، جوّی باز، پذیرا و روابطی انسانی بین کارکنان سازمان و علاقمندی همکاران نسبت به کار و همکاران شده و احساس تعلق در بین آن‌ها را بوجود می‌آورد که این خود سبب حفظ سازمان و کسب موفقیت آن می‌گردد، (میرکمالی، ۱۳۹۲: ۲۱۱) یک ارزش ابزاری است. به همین ترتیب موضوعاتی چون آزادی که از نتایج تحقیقات آزمایشات هائورن است که بر اساس آن، افراد در سازمان از حق آزادی و حق انتخاب و امکان اعتراض به دستورات مدیریتی برخوردار است (تانن باوم، ۱۹۷۳: ۱۷-۱۸).

ریشه‌ی اینکه همکاری یکی از ارزش‌ها است به این بر می‌گردد که از منظر بارنارد سازمان رسمی «نظام هماهنگ آگاهانه‌ای از فعالیت‌ها و نیروهای دو نفر یا بیشتر» است (بارنارد، ۱۹۳۸: ۷۳). از این رو، وی استدلال می‌کند: «سازمان زمانی پدید می‌آید که (۱)

<sup>۱</sup> . farsitation

افرادی باشند که توان ارتباط با یکدیگر را داشته باشند، ۲ (آماده مشارکت در کار باشند، ۳) هدف مشترکی را جامه‌ی عمل بپوشانند» (همان: ۸۲).

به باور رایس سازمانی وظیفه‌ای اصلی دارد که برای تحقق آن ایجاد شده است (رایس، ۱۹۵۸: ۳۲). رایس وظیفه‌ی اصلی را عاملی می‌داند که کل سازمان را به هم پیوند می‌زند و یادآور همان مفهوم نظام همکاری بارنارد است. چنانکه رایس می‌گوید: عملکرد وظیفه‌ی اصلی با نیروهای قدرتمند اجتماعی و روان‌شناختی حمایت می‌شود. این نیروها اطمینان می‌دهند که توانایی بالایی میان اعضای سازمان برای همکاری به منظور انجام دادن وظیفه‌ی اصلی سازمان که به دلیل آن سازمان ایجاد شده است برانگیخته می‌شود و تضمین می‌کند که انجام دادن ثمربخش وظیفه اصلی بتواند منشأ مهمی برای رضایت افراد مربوط فراهم کند (همان: ۳۳-۳۴).

#### ۲.۱.۲. خود‌کنترلی

خودکنترلی یا کنترل درونی که براساس نگرش ارگانیستیکی، انسان موجودی متفکر و تصمیم‌گیرنده و مسئول پذیرش تصمیمات خویش است (میرکمالی، ۱۳۹۲: ۲۱۱). یک ارزش‌ابزاری است. زیرا نظریه‌های مکتب مدیریت روابط انسانی از تضاد نظریه‌های کلاسیک با روح و روان انسان سرچشمه می‌گیرد و بر اساس طبیعت و خصوصیات انسان پایه‌گذاری شده است (فیضی، ۱۳۹۸: ۶۹).

نقش اندیشه‌ی نئوکلاسیک را بر شیوه‌های کنترل می‌توان در توجه نظریه‌های آن بر مسائلی همچون رضایت شغلی، نیاز به احترام، خودیابی، خودشکوفایی، کنترل‌های غیر مستقیم، کنترل‌های منعطف به جای شدید و کنترل بر مبنای هدف نیز مشاهده کرد. افزون بر آن، چنانچه در بررسی نظریه‌ها نیز مشاهده شد، نظریه‌پردازان مکتب مدیریت روابط انسانی بر شبکه‌ی گروه‌های غیر رسمی سازمان تأکید کرده و رعایت عواطف و احساسات

و نیز خواسته‌های افراد و گروه‌ها را شاخصی برای سیستم کنترل در نظر داشتند. به همین خاطر تئوری‌های مدیریت روابط انسانی بر کاهش کنترل‌های مستقیم و انعطاف‌پذیری برای کنترل سازمانی تأکید می‌کردند.

در این میان ماری پارکرفالت (۱۸۶۸-۱۹۳۳) که به عنوان مفسر دوره‌ی گذار از مکتب مدیریت علمی به مکتب مدیریت روابط انسانی معرفی شده است، بر خلاف دیدگاه آقای فایول بین کنترل انسان و اشیاء هیچگونه تفاوتی را نمی‌گذاشت، میان کنترل امور سازمانی و کنترل انسان‌ها تمایز قائل گردید. چرا که به زعم ایشان، تمام مدیران سازمان تلاش می‌کنند تا افراد سازمانی را کنترل نمایند؛ ولی آنچه مطلوب سازمان می‌باشد کنترل کردن امور سازمانی است نه انسان‌های سازمانی (پارکینسون و همکاران، ۱۳۸۷: ۲۲).

«داگلاس مک‌گری‌گور» با تشریح اصول موضوعه تئوری مدیریت اظهار می‌دارد: اگر مدیر به کارکنانش اعتماد نکند، نمی‌تواند از آن‌ها انتظار همکاری صمیمانه داشته باشد. ایشان تصریح می‌کند: اگر انسان اهداف سازمان را از آن خود بداند، دیگر ضرورتی برای کنترل‌های شدید نیست، از این رو، وی خودکنترلی را برگزید و بر نوآوری‌های خود افزود (نیکو اقبال، ۱۳۸۹: ۷۱-۷۲).

خود هدایتی، از انضباط تحمیلی به مراتب مؤثرتر است؛ لذا مک‌گری‌گور با نگرش

- ۵۱ منفی نسبت به نظارت و کنترل مستقیم می‌گوید: سیستم کنترل صرفاً سوء تفاهم و خصومت ایجاد می‌کند. روابط را در داخل سازمان تحریف می‌کند و سیستم با شکست مواجه می‌شود (رضائیان، ۱۳۸۷: ۵۶-۵۷؛ امیرکبیری، ۱۳۹۴: ۹۹).

## ۲.۲. ارزش‌های غایی

ارزش‌های غایی<sup>۱</sup> را که برخی از آن تعبیر «به وضعیت نهایی جهت وجود داشتن و زیستن دارند» مانند آزادی، برابری، رفاه در زندگی، صلح (لیو، ۱۹۸۸: ۵۹۶-۵۸۳)، صداقت، انصاف و درست کاری که در این مکاتب اصالت دارند (مصباح یزدی، ۱۳۷۷: ۲۳۱) می‌توان این‌گونه تبیین نمود که این ارزش‌ها نه از جنس فعل اختیاری یا صفت اکتسابی، بلکه حقیقتی هستی‌شناختی و برآیند‌کنش است؛ چیزی است که هر انسانی همه کارهای اختیاری و ارادی خود را برای رسیدن به آن انجام می‌دهد (محمدی الیاسی، ۱۳۹۱: ۲۶/۲). به عبارت دیگر ارزش‌های غایی<sup>۲</sup>، نهایی و مورد انتظار، (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: ۱۰۸/۲). و این دسته از ارزش‌ها در واقع ناظر به سیاست‌های کلی و فلسفه شکل‌گیری سازمان بوده و معمولاً در بیانیه ارزش یا در بیانیه ارزش‌های محوری به آن اشاره می‌شود. به عبارت دیگر، ارزش‌های غایی و نهایی رهنمودهایی هستند که سازمان بر مبنای آن عمل می‌کند؛ (توکیگون و همکاران، ۲۰۱۲: ۴۹) یعنی این ارزش‌ها اصول اعتقادی ماندگار بوده و مبنای تدوین سیاست‌ها در سازمان می‌باشند (قاسمی، ۱۳۹۰: ۱۶۵).

اینکه صاحب نظران مکتب مدیریت روابط انسانی عوامل متعدد را در کارایی و اثربخشی سازمان مؤثر می‌دانند، به خاطر این است که بقای و ماندگاری سازمان برای آنان یک ارزش غایی محسوب می‌شود از این رو، مشاهده می‌شود که شخص سازمانی هنگامی که خانه‌اش در آن طرف خیابان می‌سوزد تصمیم به ترک سازمان نمی‌گیرد با وجود

<sup>۱</sup>. final values.

<sup>۲</sup>. final values.

اینکه مادرش داخل آن خانه در خطر مرگ قرار دارد (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۸۶: ۲۶۴) چه اینکه نظریه پردازان برای ارزش غایی مصادیقی مثل انسان‌گرایی و محوریت آن در مکتب مدیریت روابط انسانی از نظر مازلو، مگ گریگور (میرکمالی، ۱۳۹۲: ۲۱۱) یا انسجام درونی<sup>۱</sup> با محوریت حفظ، بقاء و تعادل سازمان را به‌مثابه ارزش‌های غایی در نظر گرفته است (بوریل و مورگان، ۱۳۸۳: ۲۱۳).

### جمع‌بندی

جمع‌بندی مبانی ارزش‌شناسی مکتب مدیریت روابط انسانی در جدول زیر آمده است.

جدول (۱): مؤلفه‌های مبانی ارزش‌شناسی مکتب مدیریت روابط انسانی

مؤلفه‌های مبانی ارزش‌شناسی مکتب مدیریت روابط انسانی	
۱	از منظر مکتب مدیریت روابط انسانی ارزش‌ها دو نوع ابزاری و غایی و فقط مادی‌گرایانه است.
۲	ارزش غایی از نگاه مکتب مدیریت روابط انسانی بقای سازمان و رسیدن به حداکثر سود مادی است.
۳	ارزش‌ها در مکتب مدیریت روابط انسانی، سلسله‌مراتبی نبوده و در آن تعالی و تکامل انسان موضوعیت ندارد.
۴	از منظر مکتب مدیریت روابط انسانی ارزش‌های ابزاری آن قربانی حفظ و بقای سازمان می‌شوند.
۵	از منظر مکتب مدیریت روابط انسانی ارزش‌ها دارای اهداف صرفاً مادی است.

<sup>۱</sup>. internal consistency



## نقد قرآنی ارزش‌ها

نقد قرآنی ارزش‌شناسی مکتب مدیریت روابط انسانی بر اساس ساختار دانشی آن با بهره‌گیری از روش تحلیل مضمون و کاربست ابزار تحلیل استنتاجی در این بخش ارائه می‌گردد.

### ۱. نقد قرآنی ماهیت ارزش

در تبیین ماهیت ارزش گفته شد اندیشه‌ی غالب در بیان ماهیت ارزش از منظر مکتب مدیریت روابط انسانی رویکرد کاکردگرایانه است. از این رو، ارزش‌ها را بر اساس شیوه‌ی تجربی با تأکید بر جنبه‌ی عینیتِ واقعیت‌های اجتماعی می‌سنجند (ابراهیم‌پور، ۱۳۸۵: ۸۹/۱۳). هرچند بستر ظهور ارزش‌ها جامعه و رفتارهای انسان است، اما آموزه‌های قرآن کریم به ارزش‌ها فقط با بُعد مادی و قراردادی نمی‌نگرد، بلکه از منظر قرآن کریم ارزش‌ها دارای ابعاد مادی و معنوی است. به دیگر سخن، برخی ارزش‌ها را می‌توان به واسطه عقل فهم و درک کرد، (مطهری، ۱۳۷۷: ۹-۱۰) ولی در موارد فراوان به خصوص درک جزئیات، عقل در به تنهایی محدودیت داشته و قادر نیست ارزش‌ها (حسن، قبح و مطلوبیت پدیده‌ها) را به خوبی فهم کند، از این رو، برای دستیابی به ارزش‌های غیرمادی و ماورائی، انسان نیازمند راهنمایی آموزه‌های وحیانی است و خداوند مواردی را که انسان توانایی درک خوبی و بدی آن‌ها را ندارد، به وسیله وحی در اختیارش قرار داده، (مصباح یزدی، ۱۳۷۸: ۴۰) خیر، صلاح و رشد بشریت را تضمین (مطهری، ۱۳۷۷: ۶۳) و تصمیم‌ها و عملکردها وی را هدایت می‌کند (جوادی آملی، ۱۳۸۹: ۱۴).

از میان ابعاد ارزش‌ها، ارزش‌های معنوی و ماورائی متعالی، مطلوب‌تر، مهم‌تر و الهی است (جعفری، ۱۳۸۵: ۵۴). به دین جهت از منظر دین، ارزش‌های معنوی به دلیل کارایی

و اثربخشی بالاتر و به جهت تقدسی که برخوردار است مورد نیاز هر سازمان و مجموعه- ای بوده و مافوق ارزش‌های مادی قرار دارد (مطهری، ۱۳۹۰: ۴۹). از این رو، قرآن کریم، اندیشه‌ی فرعون‌ی را که فقط در پی ارزش‌های مادی است نقد کرده است؛ آنجا که فرعون با خوار شمردن وضع ساده و قانعانه حضرت موسای کلیم (ع) گفت: «فَلَوْ لَا أَتَيْتَ عَلَيْهِ أُسْرَةَ مِنْ ذَهَبٍ...» (زخرف/۵۳) و با چنین دیدگاهی قوم خویش، خفیف و تهی مغز و دور از ارزش‌های معنوی کرد: «فَاسْتَخَفَّ قَوْمَهُ فَاطَاعُوهُ...» (زخرف/۵۴) چنین نگاه به ارزش‌ها سبب شد تا پیروان فرعون از وی به صورت کورکورانه و به دور از خردورزی پیروی کنند. به این دلیل، آموزه‌های قرآن کریم با نقد چنین بینش نسبت به ارزش‌ها، به انسان‌ها گوشزد می‌کند که اگر خوف کافر شدن ساده‌لوحان مسلمانان نمی‌بود خداوند به کافران آن قدر نعمت مادی می‌داد که آن‌ها متکثرانه سقف خانه‌های خود را از نقره بسازند (جوادی املی، ۱۳۸۸: ۴۴/۷).

افزون بر آن، از منظر قرآن، ارزش‌های مادی اعتباری بوده و متکی بر یک حقیقت ماورای طبیعت است یعنی ارزش‌های مادی ریشه در ارزش‌های معنوی دارند و موجب نورانیت دل و دارای اثر تربیتی می‌باشند. با چنین دیدگاهی، آموزه‌های وحیانی، تفکر مکتب مدیریت روابط انسانی درباره‌ی ارزش‌ها را به چالش کشیده و عقل منفصل از وحی هرچند عقل به عنوان رسول باطنی «إِنَّ لِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حُجَّتِينَ حُجَّةً ظَاهِرَةً وَ حُجَّةً بَاطِنَةً ۚ فَآمَّا الظَّاهِرَةُ فَالرُّسُلُ وَ الْأَنْبِيَاءُ وَ الْأُئِمَّةُ ع وَ آمَّا الْبَاطِنَةُ فَالْعُقُولُ» (کلینی، ۱۴۰۷: ۱۶/۱) معرفی شده، ولی ناتوان از فهم و درک مصادیق ارزش‌ها است. زیرا انسان قادر نیست تا با نگاه مادی صرف تمام حقایق درک نماید.

پس بر اساس محدودیت‌های عقلانی، انسان نیازمند راهنمایی آموزه‌های وحی برای درک بهتر مطلوب‌ها و نامطلوب‌ها است (مصباح یزدی، ۱۳۷۸: ۴۰) که رسیدن به خیر،

صلاح و رشد بشریت در پرتوی آن محقق شده (مطهری، ۱۳۷۷: ۶۳) و سبب هدایت تصمیم‌ها و عملکردهای انسان می‌شود (جوادی آملی، ۱۳۸۹: ۱۴). به دلیل محدودیت اندیشه‌ی بشری است که قرآن کریم اندیشه‌ی مادی‌گرایانه به ارزش‌ها را مورد نقد قرار داده است: «فَمِنَ النَّاسِ مَنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا وَمَا لَهُ فِي الْآخِرَةِ مِنْ خَلْقٍ وَمِنْهُمْ مَنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ» (بقره/ ۲۰۱-۲۰۲).

بر مبنای آیات یاد شده، از یکسو رویکرد کسانی که افق دید خود را فقط جهان طبیعت دانسته (جوادی آملی، ۱۳۸۸: ۱۶۷/۱۰) و نسبت به ارزش‌ها، دیدگاه صرفاً مادی‌گرایانه دارند، به شدت نفی شده و اهداف سازمانی را در راستای طلب آخرت از مسیر و بستر داشته‌های دنیایی «وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ» (قصص/ ۷۷) و کسب ارزش‌های معنوی جهت می‌دهد؛ ارزش‌هایی که ضمن برخورداری از هم‌افزایی «تَزِدْ لَهُ فِيهَا حُسْنًا»، (شوری/ ۲۳) سبب صیانت انسان از عذاب الهی «وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ» (بقره/ ۲۰۱) می‌شود.

از سوی دیگر، دغدغه‌ی نیروی انسانی سازمان به عنوان عنصر اساسی بر حسنه خواهی استوار گردیده، (جوادی آملی، ۱۳۸۸: ۱۷۰/۱۰) از خالق نظام هستی که سازمان‌ها یکی از زیر مجموعه آن به شمار می‌رود، نعمت‌های دنیایی و آخرتی؛ (طبرسی، ۱۳۷۲: ۵۳۰/۲) به صورت مجموعی، (فخررازی، ۱۴۰۹: ۳۳۶/۵) فقط حسنات (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۸۱/۲) را از مسیر توفیق به خیر (آلوسی، ۱۴۱۵: ۴۸۶/۱) در سرای دنیا و رحمت و احسان را در اخروی (همان) درخواست می‌کند. پس این نوع درخواست در تقابل جدی با دغدغه‌های کسانی است که خواسته‌ها و بهره‌برداری‌های خود را فقط در ارزش‌های مادی که فناپذیر است محصور کرده‌اند. بنابراین، از منظر آیات قرآن کریم ارزش‌ها، ماهیتاً فرا مادی است (بقره/ ۸۶، ۲۱۲؛ آل عمران/ ۱۴، ۱۱۷، ۱۵۲، ۱۸۵؛ نساء/ ۷۴، ۷۷، ۹۴، ۱۰۹، ۱۳۴؛ مائده/

۴۱، ۱۰۸؛ انعام/ ۲۹، ۳۲، ۷۰؛ شعراء/ ۱۸۰؛ یوسف/ ۱۰۴؛ ص/ ۸۶؛ سبأ/ ۴۸؛ فرقان/ ۵۷ و انعام/ ۹۰) و ارزش‌های مادی دارای ماهیت اعتباری و متکی بر حقیقت ماورای طبیعت بوده و درواقع قرآن کریم مبنا و ریشه‌ی همه‌ی ارزش‌هایی است که دارای صبغه الهی (بقره: ۱۳۸) بوده که تعالی، رشد و هدایت انسان با عملیاتی شدن آن‌ها تضمین می‌شود.

## ۲. نقد قرآنی انواع ارزش‌ها

با عنایت به تقسیم‌بندی صورت گرفته در بخش یافته‌های دانش، در این قسمت مقاله، انواع ارزش‌ها در دو حوزه ابزاری و غایی مورد تجزیه و تحلیل و نقد قرار می‌گیرند.

### ۲.۱. ارزش‌های ابزاری

دو مصداق اساسی از ارزش‌های ابزاری که مورد توجه نظریه‌پردازان مکتب مدیریت روابط انسانی بود بررسی و نقد می‌شود.

#### ۲.۱.۱. مشارکت و همکاری گروهی

یکی از مصادیق مهم این نوع ارزش از منظر مکتب مدیریت روابط انسانی، مشارکت و همکاری گروهی است که سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف خود ناگزیرند از آن بهره‌گیرند (ایران‌نژاد پاریزی و ساسان‌گهر، ۱۳۹۰: ۷۰). ساختار سازمان با سازوکار هماهنگی ابزاری برای نیل به اهداف سازمان است که برای ایجاد انسجام دورنی از مطلوبیّت برخوردار بوده (اسکات، ۱۳۸۷: ۱۰۸) و مکانیزمی برای اظهار شایستگی‌ها و بقای سازمان می‌باشد (جهان‌شاد و رخشانی، ۱۳۹۴: ۲). در یافته‌های دانشی صرفاً بر کاربرد مادی این ابزار تأکید شده است که برای تأمین اهداف، تعادل و بقای سازمان ضروری است که ادوار زیست بشر بر اجتناب‌ناپذیر بودن این اصل در ایجاد روابط اجتماعی، قالب تعامل انسان‌ها و ارتباط آن‌ها در حیات جمعی خود تأکید می‌ورزد. زیرا انسان‌ها از آغاز زندگی با چنین سازوکاری آشنا بوده و در راستای برآوردن نیازها و نیز رویارویی با موانع طبیعی و غلبه بر مسائل، با یکدیگر همکاری و همیاری داشته‌اند. از

این رو، دانش مدیریت، سلامت سازمان را به واسطه‌ی انسجام به عنوان سنجه‌ی ارزیابی قدرت ایجاد هماهنگی میان عناصر سازمان معرفی و کارآیی و اثر بخشی آن را با آن مورد ارزیابی قرار می‌دهد (ووود، ۱۳۶۹: ۲۲۴-۲۳۲).

فلسفه طرح آن بر می‌گردد به اینکه سازمان به لحاظ هستی‌شناختی بر ساخته اندیشه و فعل انسان است. فلسفه حیات سازمانها مبتنی بر دو اصل: الف) تعیین هدف؛ ب) همکاری در راستای هدف مشترک است. از این رو، در سازمان بحث اصل هماهنگی به عنوان مقوم سازمان مطرح شده است که درون مایه‌ی آن همکاری برای رسیدن به هدف مادی است. فلسفه‌ی آن بر می‌گردد به اینکه بشر از دیرباز تا به امروز در عناصر پنجگانه (انسان، طبیعت، جامعه، نظامات و سنت‌ها، امور ماورائی) دو بحث مهم را مطرح کرده‌اند: الف) تنازع و تخصص؛ ب) هماهنگی و همکاری (کنگره بین‌المللی قرآن و علوم انسانی، ۱۳۹۶: ۱/۷۳).

ولی نگاه مادی صرف برای ارتقاء و تکامل معنوی منابع انسانی سازمان کافی نیست. از این رو، آموزه‌های وحیانی با جهت‌گیری تعالی و تکامل معنوی منابع انسانی در تعاملات و اقدامات سازمانی به جای همکاری، سازوکار تعاون بر نیکی و تقوا را برای انسجام کنش‌های منابع انسانی و دستیابی به اهداف مطرح کرده است؛ سازوکاری که از سوی ابزار مناسبی برای دسترسی به اهداف، انسجام، تعادل و بقای سازمان است و از سوی دیگر برای ارتقاء و تعالی روحی و معنوی نیروی انسانی و سرمایه‌ی اجتماعی سازنده و جهت دهنده است.

بر همین مبنا قرآن حکیم به خوبان و خود نگهداران از فساد تباهی دستور یاری و همکاری می‌دهد «وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى» (مائده/۲)؛ (ای) نیکوکاری و (خود نگهداری و) پارسایی با یکدیگر همکاری کنید. زیرا زندگی اجتماعی بر دو بنیان یعنی گرایش به

نیکی‌ها و پرهیز از زشتی‌ها استوار است که تحقق جامعه انسانی با تمدن مطلوب در گروی آن است. از این رو، قرآن کریم افزون بر امر به برّ و تقوای فردی، به ساختن مدینه فاضله و جامعه برین بر مبنای برّ و تقوا فرمان می‌دهد: «وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى» که این تعبیر در مقام بیان حکم اجتماعی است نه فردی؛ یعنی جامعه‌ای و سازمانی بسازید که بر محور «برّ و تقوا» اداره شود و برای این کار افزون بر تقوا داشتن، از هنر و قدرت انتقال آن به دیگران نیز برخوردار باشد (جوادی آملی، ۱۳۸۸: ۵۴۹/۲۱).

جدول (۲): آیات اصل تعاون

ردیف	سوره	شماره آیه	قالب	تعداد تکرار
۱	حمد	۵	تَشْعَبِينَ	۱
۲	بقره	۴۵	اِسْتَعِينُوا	۱
۳	بقره	۱۵۳	اِسْتَعِينُوا	۱
۴	اعراف	۱۲۸	اِسْتَعِينُوا	۱
۵	بقره	۶۸	عَوَانِ	۱
۶	فرقان	۴	اِعَانَهُ	۱
۷	یوسف	۱۸	اَلْمُسْتَعَانِ	۱
۸	انبیاء	۱۱۲	اَلْمُسْتَعَانِ	۱
۹	مائده	۲	تَعَاوَنُوا	۱
۱۰	مائده	۲	لَا تَعَاوَنُوا	۱
۱۱	کهف	۹۵	تَاعِيَنُوْا	۱

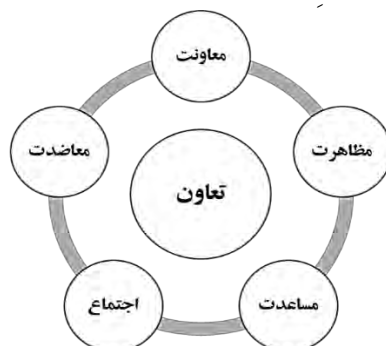
ناگفته نماند که اصل تعاون از نظر مفهومی در آموزه‌های قرآن کریم از مترادف‌های مثل «ظهير» (بقره / ۸۵؛ فرقان / ۲۵؛ تحریم / ۴)، «اجتماع» (اسراء / ۱۷) و «انتصار» (شوری / ۴۲) نیز برخوردار است. در ادامه به نظرات تعدادی از مفسرین در بررسی مفهوم تعاون اشاره می‌شود که در جدول زیر به صورت خلاصه آمده است.

جدول (۳): تبیین مفهوم تعاون از منظر مفسرین

صاحب نظر	منبع	مفهوم استخراجی	محتوای تفسیر
طباطبایی، سید محمد حسین	المیزان فی تفسیر القرآن، ۴۱۷: ۱۶۲/۵	اجتماع	فیعود معنی التعاون علی البر و التقوی إلی الاجتماع علی ایمان و العمل الصالح علی أساس تقوی الله
طبرسی، فضل بن حسن	مجمع البیان فی تفسیر القرآن، ۱۳۷۲: ۳/۴۴۰	باری دادن (معاونت)	أمر الله عباده بأن یعین بعضهم بعضاً علی البر و التقوی و هو العمل بما أمرهم الله تعالی به و اتقاء ما نهام عنه و نهام أن یعین بعضهم بعضاً علی الإثم
طوسی، محمد بن حسن	التبیان فی تفسیر القرآن، بی تا: ۳/۴۲۷	باری دادن (معاونت)	أمر الله تعالی الخلق بان یعین بعضهم بعضاً علی البر و هو العمل بما أمرهم الله به، و اتقاء ما نهام عنه، و نهام ان یعین بعضهم بعضاً علی الإثم.
طبری ابو جعفر محمد بن جریر	جامع البیان فی تفسیر القرآن، ۱۴۱۲: ۶/۴۳	باری دادن (معاونت)	وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَ التَّقْوَىٰ و لیعن بعضکم أیها المؤمنون بعضاً علی البر، ... و قوله: وَ لَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَ الْعُدْوَانِ یعنی: و لا یعن بعضکم بعضاً علی الإثم.
ابوالفتح رازی حسین بن علی	روض الجنان و روح الجنان فی تفسیر القرآن، ۱۴۰۸: ۶/۲۳۳	مظاهر باری بر معاونت و مظاهر باری دادن یکدیگر بر برّ و تقوی و پرهیزکاری	قوله تعالی: وَ تَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَ التَّقْوَىٰ، امر است از خدای تعالی جمله مکلفان را بر معاونت و مظاهر و باری دادن یکدیگر بر برّ و تقوی و پرهیزکاری
ثعلبی نیشابوری ابو اسحاق احمد بن ابراهیم	الکشف و البیان عن تفسیر القرآن، ۱۴۲۲: ۴/۱۱	باری دادن (معاونت)	وَ تَعَاوَنُوا أی لیعن بعضکم بعضاً
فضل الله سید محمد حسین	تفسیر من وحی القرآن، ۱۴۱۹: ۸/۲۸	اجتماع	أن الإسلام یدعو إلی إقامة الحیاة علی التعاون، أذی تتجمّع فیہ الطاقات و تتنامی فیہ المواقف، و تتضافر فیہ الجهود، لتتکامل للقضایا الكبيرة عناصرها، و لتتحقق للبرّ و التقوی مصداقیتهما فی حیاة الناس
سبزواری نجفی محمد بن حبیب الله	ارشاد الازدهان الی تفسیر القرآن، ۱۴۱۹: ۱۱۱	معاضدت و مساعدت	وَ تَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَ التَّقْوَىٰ أی تعاضدوا علی العفر و تجنّب الهوی وَ لَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَ الْعُدْوَانِ أی لا تتساعدوا علی ما فیہ ذنب و اعتداء
ابن کثیر، اسماعیل بن عمر	تفسیر القرآن العظیم، ۱۴۱۹: ۳/۱۰	باری دادن (معاونت)	و قوله تعالی: وَ تَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَ التَّقْوَىٰ وَ لَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَ الْعُدْوَانِ بأمر تعالی عباده المؤمنین بالمعانة علی فعل الخیرات و هو البر، و ترک المنکرات و هو التقوی و بنهائم عن التناصر علی الباطل و التعاون علی المأثم و المحارم

پس بر اساس بیان مفسرین، می‌توان برای اصل تعاون پنج عنصر مفهومی مقوم در نظر گرفت که هر کدام جهتی خاصی از یاری دادن را می‌رساند؛ اما مؤلفه‌هایی‌اند که با تعامل با یکدیگر، مفهوم تعاون را می‌سازند (کنگره بین‌المللی قرآن و علوم انسانی، ۱۳۹۶: ۱/۷۳).

نگاره (۵): مقومات مفهومی اصل تعاون از منظر مفسرین



آیه شریفه «... وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَ لَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ...» (مائده / ۲) گرایش به نیکی‌ها را به عنوان مقوم و عنصر اساسی شکل‌گیری جامعه ایدآل و سازمان مطلوب معرفی کرده است (جوادی آملی، ۱۳۸۸: ۵۴۲/۲۱). عنصری که حلقه اتصال نیروی انسانی و سازمان در راستای رشد و تعالی از مسیر بهره‌مندی از «صفای دل و زدودن کینه‌توزی‌ها» (همان) و «عفو و چشم‌پوشی» (آلوسی، ۱۴۱۵: ۲۳۰/۳) بیان شده است. به عبارت دیگر، خداوند متعال در صدد بیان اصل کلی به عنوان بنیان همه‌ی مسائل اجتماعی، اقتصادی و حقوقی و اخلاقی و سیاسی و مدیریتی بوده و مسلمانان را موظف کرده که افراد و گروه‌ها برای بقای خویش و نیز پارسایی همیاری و همکاری در رفتارهای نیک را پیشه‌ی خود سازند؛ (رضائی اصفهانی، ۱۳۸۷: ۳۲/۵) زیرا چنین عملی باعث هم‌افزایی در انرژی‌ها و نگرش‌ها گردیده و باعث می‌شود تا تلاش‌های افراد و گروه‌ها در سازمان کنار یکدیگر قرار گرفته و انسان‌ها را از عملکرد فردگرایی دور ساخته (فضل الله، ۱۴۱۹: ۲۸/۸) و عامل اجتماع افراد بر محور نیکی و تقوی و یا همان ایمان و عمل صالح شود (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۱۶۳/۵). از این رو، برخی از مفسران تصریح کرده‌اند که آیه شریفه تمامی مؤمنان را موظف به نوعی مسئولیت مشترک اجتماعی و تضامن جمعی نموده است؛ لذا قوی در برابر ضعیف، غنی در برابر فقیر و عالم در برابر جاهل مسئولیت دارد (قرطبی،



۱۳۶۴: ۴۷/۶؛ مغنیه، ۱۴۲۵: ۱۳۵).

به نظر می‌رسد علت اهمیت این موضوع از منظر قرآن را باید در مسائل مهمی همچون اجتماعی، (طوسی، ۱۳۶۰: ۲۴۹-۲۵۰) نیازهای زیستی و معیشتی (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۱۶۶/۱۶) و اخوت انسانی (نساء/ ۱) و ایمانی (حجرات/ ۱۰) انسان جستجو کرد که در سایه‌ی مسائل یاد شده، افزون بر حفظ انسجام درونی اعضاء، دستیابی به اهداف و افزایش قابل قبول راندمان، ارتقاء و تکامل معنوی آنان در سایه پیوند روحی و برادری و ارزشی نیز تحقق می‌یابد.

#### ۲.۱.۲. خود کنترلی

در آموزه‌های قرآن کریم برای «خودکنترلی» اصطلاح خاصی وضع نشده است، ولی با مرور به برخی از آیات قرآن کریم، می‌توان به سه عنوان اشاره کرد که به نظر می‌رسد بر اصطلاح خودکنترلی دلالت کند.

۱. هدایت شدن انسان توسط کنترل نفس: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا عَلَيْكُمْ أَنْفُسِكُمْ لَا يَضُرُّكُمْ مِنْ ضَلَّ إِذَا اهْتَدَيْتُمْ...» (مائده/ ۱۰۵).

طبق مفاد آیه مبارکه یاد شده که هر کس مسئول کار خویش است و می‌گوید شما مراقب حال خویشتن باشید (زحیلی، ۱۴۱۸: ۹۴/۷). آیه مبارکه مطلبی را بطور روشن بیان کرده است که آیات زیر به اجمال به آن پرداخته‌اند: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانْتَظِرُوا نَفْسَ مَا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ. وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ نَسُوا اللَّهَ فَأَنْسَاهُمْ أَنْفُسَهُمْ أُولَئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ. لَا يَسْتَوِي أَصْحَابُ النَّارِ وَأَصْحَابُ الْجَنَّةِ أَصْحَابُ الْجَنَّةِ هُمُ الْفَائِزُونَ» (حشر/ ۲۰).

این آیه دستور می‌دهد نفس را زیر نظر گرفته و اعمال صالح او را که سرمایه و توشه فردای اوست (و بهترین توشه تقوا است) تحت مراقبت قرار دهند. نفس مؤمن راه

هدایت اوست، راهی است که او را به سعادتش می‌رساند (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۱۶۵/۶). در حقیقت، نفس همان مخلوقی است که انسان از سوی آن یا به سبب ملاحظه آن، محروم و یا رستگار می‌شود (همان: ۱۶۴/۱-۱۶۷).

۲. دستور خداوند به مؤمنین برای کنترل خود و خانواده: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ» (تحریم / ۶).

در آیه مذکور واژه‌ی «قوا» با قالب جمع حاضر از مصدر «وقایه» گرفته شده است. وقایه به مفهوم حفظ هرچیز از هرگونه خطری آمده است که ممکن است به آن صدمه‌ای وارد کند یا برای آن ضرر داشته باشد (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۳۳۴/۱۹) که یکی از خطرهای مهم، پیروی انسان از خواهش‌های نفسانی و گرفتار گناه شده است (طبرسی، ۱۳۷۲: ۴۷۷/۱۰).

بنابراین معنای آیه مبارکه نگهداری خویشتن به ترک معاصی و عدم تسلیم در برابر شهوات سرکش است، و نگهداری خانواده به تعلیم و تربیت و امر به معروف و نهی از منکر و فراهم ساختن محیطی پاک و خالی از هرگونه آلودگی، در فضای خانه و خانواده است (زحیلی، ۱۴۱۸: ۳۱۶/۲۸).

۳. پیامدهای کنترل نفس و عدم آن به خود انسان بر می‌گردد: «لَا تَكْسِبُ كُلُّ نَفْسٍ إِلَّا عَلَيْهَا وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَى» (انعام / ۱۶۴). آنچه از آیه بالا مستفاد است آنکه هر فردی که رفتار ناپسندی مرتکب شود، پیامد آن بر دوش مرتکبین آن است و هیچ کسی مسئولیت عمل دیگری را بر دوش نمی‌کشد (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۳۹۵/۷). همچنین می‌فرماید: «لَا يُؤَاخِذُكُمُ اللَّهُ بِاللَّغْوِ فِي أَيْمَانِكُمْ وَلَكِنْ يُؤَاخِذُكُمْ بِمَا كَسَبَتْ قُلُوبُكُمْ وَاللَّهُ غَفُورٌ حَلِيمٌ» (بقره / ۲۲۵). افزون بر آن، در ادبیات قرآنی، مسأله‌ی خودکنترلی با عنصر «تقوا» پیوندی ناگسستنی یافته است. به عبارت دیگر، بیان قرآنی خودکنترلی، در مفهوم ارزشی «تقوا»

تجسم یافته است. چنانچه گفت شده واژه‌ی «تقوا»، در اصل از ماده‌ی «وقایه» به معنای نگهداری یا خویشنداری است (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۲۹۷/۲۰). به تعبیر دیگر، نیروی کنترل درونی است که انسان را در برابر طغیان شهوات حفظ می‌کند. تقوا، از قدرت بازدارندگی و نیروی حرکتی پرتوانی برخوردار است که ماشین وجود انسان را از پرتگاه‌ها حفظ، و از سستی‌ها و خطاها بازمی‌دارد. چنانچه آیه شریفه «یا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَ لَتَنْظُرَ نَفْسٌ مَا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَ اتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ» (حشر/۲۰) بر آن دلالت دارد. (زحیلی، ۱۴۱۸: ۱۰۲/۲۸) در این آیه دو دستور به رعایت تقوا آمده است. فرمان اول یعنی رعایت تقوا که در آموزه‌های حدیثی به پرهیز و اجتناب از حرام‌های خدا تفسیر گردیده است. از این رو، از آنجایی که تقوا به واجبات و محرمات ارتباط دارد، ناگزیر باید از ترک واجبات و نیز ارتکاب محرمات دوری گزید. فرمان دوم در آیه یعنی نظر و دقت در رفتارهایی که انسان برای آینده خود از پیش فرستاده است، و آن غیر از تقوا است و نسبت آن به تقوا، همانند نسبتی است که یک نظر اصلاحی از سوی صنعتگر در صنعت خود برای تکمیل آن صنعت به کار می‌گیرد. چنانچه صاحب عمل یا هر صنعتگری در آنچه تولید کرده است به دقت می‌نگرد تا عیب و نقص آن را کشف کند و در رفع آن بکوشد و یا در صورتی که از رعایت نکته‌ای غفلت ورزیده، در پی جبران آن برآید، همچنین است حال یک مؤمن که او هم باید درباره‌ی رفتار و عملکردی که انجام داده است به دقت دوباره نظری بیفکند تا اگر عیب و نقصی داشته است برطرف نماید (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۲۱۸/۱۹).

کلیت آیات مذکور ارتباط به نفس و قلب انسان که امری دورنی است پیدا می‌کند، چیزی که در نظریه‌های مکتب روابط انسانی وجود ندارد. پس با توجه به اینکه ارزش‌های

یاد شده در مکتب مدیریت روابط انسانی مورد توجه واقع نشده‌اند بیانگر جامعیت قرآن کریم در این حوزه است.

## ۲.۲. ارزش‌های غایی

بر اساس یافته‌های دانشی پس از آنکه سازمان استقرار یافت، ممکن است با توجه به دلایل و فلسفه‌ی شکل‌گیری اقدام به تغییر اهداف کند. زیرا مسئله و هدف اصلی آن تلاش برای حفظ بقاء خود است (بارنارد، ۱۹۳۸: ۸۹). حفظ بقاء به عنوان ارزش غایی سازمان تا جایی اهمیت دارد که ارزشی بودن هدف را نیز تحت الشعاع قرار داده (اسکات، ۱۳۸۷: ۱۱۱) و آن را تا درجه‌ی ارزش ابزاری برای دوام بیشتر تنزل می‌دهد. (ساختار و فرآیند در جوامع مدرن، ۱۹۶۰: ۱۷) از این رو، سازمان برآورده کردن برخی نیازهای اولیه به عنوان ارزش‌های ابزاری است (اسکات، ۱۳۸۷: ۱۲۳؛ قلی‌پور، ۱۳۸۰: ۱۲۰).

از منظر قرآن حکیم صرف «بقای سازمان» ارزش غایی نیست؛ بلکه ارزش‌های قرآنی دارای سلسله مراتب است که فلسفه وجودی سازمان، سیاست‌گذاری‌ها، خط مشی‌ها و جهت‌گیری‌های عملیاتی و چشم‌انداز آن همه و همه باید به دنبال کسب تقرب و رضوان الهی است. به دیگر سخن هر نوع تأسیس و بقا و ادامه یافتن سازمان باید مبتنی بر این اصل باشد و الا نه تنها از ارزش برخوردار نیست؛ بلکه باید تخریب و از میان برداشته شود. (توبه / ۱۰۹) برای تأیید این مطلب می‌توان به این آیه شریفه اشاره نمود که می‌فرماید: «مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سُوقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيَعِظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا» (فتح / ۲۹).

چنین ارزش غایی برای سازمان که در بسیاری از آیات قرآن کریم مورد تأکید قرار

گرفته است (آل عمران/ ۱۵، ۱۶۲ و ۱۷۴؛ مائده/ ۲ و ۱۱۹؛ توبه/ ۷۲ و ۱۰۰؛ مجادله/ ۲۲؛ بینه: ۸؛ حدید: ۲۷ و حشر: ۸). در تضاد کامل با ارزش‌های یافته‌های دانش سازمان و مدیریت مبتنی بر یافته‌های بشری است. جالب است که بر اساس دانش و یافته‌های دانشی در صورتی که بقای سازمان به مخاطره بیفتد، افراد از اهداف خود در راستای نجات سازمان صرف نظر کرده (اسکات، ۱۳۸۷: ۹۳) و به جای آن، تجزیه و تحلیل واحدهایی که فرآیندهای مدیریتی در آن جریان می‌یابد، بررسی ارتباط میان واحدها و ماهیت روابط به عنوان ارزش‌های و بقای سازمان معنا می‌یابد (طاهرزاد، ۱۳۹۵: ۵).

البته هرچند هدفمندی اقدامات و کنش‌های فردی، گروهی و سازمانی، به مثابه یک پدیده‌ی خردمندانه مورد قبول قرآن کریم بوده و نسبت به آن تأکید جدی دارد و می‌فرماید: «وَمَا خَلَقْنَا السَّمَاءَ وَ الْأَرْضَ وَ مَا بَيْنَهُمَا بَاطِلًا ذَلِكَ ظَنُّ الَّذِينَ كَفَرُوا فَوَيْلٌ لِلَّذِينَ كَفَرُوا مِنَ النَّارِ» (ص/ ۲۷)؛ و آسمان و زمین و آنچه را میان آن دو است بیهوده نیافریدیم؛ این گمان کسانی است که کفر ورزیدند؛ پس وای بر کسانی که کفر ورزیدند از آتش (دوزخ)، غایت (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۱۹۶/۱۷) و هدف معین (فضل الله، ۱۴۱۹: ۲۵۵/۱۹) داشته و بیهوده (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴: ۱۹/۲۶۴) نمی‌باشد؛ یعنی آفرینش هدفمند است (قرائتی، ۱۳۸۳: ۱۰۰/۸)؛ اما جهت‌گیری مادی‌گرایانه اهداف به مثابه ارزش‌های مکتب مدیریت روابط انسانی و عاری بودن آن از رویکرد معنویت‌گرایانه و عدم توجه به زندگی پس از مرگ، مورد نقد جدی آموزه‌های وحیانی است؛ زیرا بر اساس آیات قرآن کریم، انسان ترکیبی از عنصر مادی (مؤمنون/ ۱۲) و معنوی (ص/ ۷۲) است. به دیگر سخن، کریم تصریح دارد که انسان سازمانی نباید موجود منفعل و صرفاً در راستای حفظ بقای سازمان باشد، بلکه لازم است تعالی و کمال خویش را نیز در بطن اقدامات و کنش‌های سازمانی دنبال نموده، رویکرد آینده‌نگرانه نسبت به زندگی داشته و خلقت موجودات، تأسیس

سازمان، اعضاء سازمان و خود را هدفمند بدانند. از این رو، از منظر کلام وحی اهداف اقدامات و رفتار انسان سازمانی در صورتی که دنبال کننده دست آوردهای صرفاً مادی و دنیایی باشد، عبث است: «أَفَحَسِبْتُمْ أَنَّمَا خَلَقْنَاكُمْ عَبَثًا وَأَنَّكُمْ إِلَيْنَا لَا تُرْجَعُونَ» (مؤمنون/ ۱۱۵).

این آیه شریفه با تعجب خطاب به انسان‌ها می‌گوید: گمان دارید که آفرینش شما معنادار نبوده، زندگی و مرگ تان هدف ماندگاری نداشته و برگشتی به سرای دیگر ندارید (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۷۳/۱۵). از این روست که صرفاً زندگی دنیایی (و اهداف مربوط به آن) هدف صالحی نیست، بلکه هدف‌گذاری همراه با باور بازگشت به خداوند، خلقت انسان (و همه اقدامات از جمله تأسیس سازمان که برساخته ذهن خلاق انسان است) را هدفمند می‌سازد (صادق تهرانی، ۱۳۶۵: ۲۹۵/۲۰) و او را مصداق این آیه قرآن کریم قرار می‌دهد که: «الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِهِمْ وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هَذَا بَاطِلًا سُبْحَانَكَ فَقِنَا عَذَابَ النَّارِ» (آل عمران/ ۱۹۱).

پس، هیچ جزئی از اجزاء هستی بیهوده، رها و بی‌مقصد (طالقانی، ۱۳۶۲: ۴۳۳/۱) نیست، آنگونه که مجموع آن به مثابه یک کل فراهم آمده از اجزای خود، یک واحد معنا دار می‌باشد. از آن‌جاکه جریان حیات حکیمانه جهان خاضع نظام کونی است، انسان نیز باید فهم کند که به زودی خداوند او را برای دریافت جزای اعمال خویش محشور خواهد

کرد (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۸۸/۴). بر این اساس، ضروری است تا اقدامات و گفته‌هایش را مبتنی بر حکمت نموده (فضل الله، ۱۴۱۹: ۴۵۶/۶) و هدفدار کند؛ اهدافی که متناظر و متناسب با دنیایی که ظرف تحقق حق و عدل است باشد (سید قطب، ۱۴۱۲: ۵۴۶/۱). نه اهداف صرفاً مادی و دنیایی که در این صورت، منزلگاه او آتش خواهد بود (مدرسی، بی‌تا: ۷۲۴/۱). باطل بودن کنش‌ها و هدف‌گذاری بدون ارزش فرامادی، ضمن آیات دیگری نیز مورد تأکید قرار گرفته است (اعراف/ ۱۳۹؛ هود/ ۱۶؛ محمد/ ۳).

### جمع بندی

برآیند و یافته‌های این بخش در جدول زیر آمده است.

جدول (۴): مؤلفه‌های مبانی ارزش‌شناسی در قرآن کریم

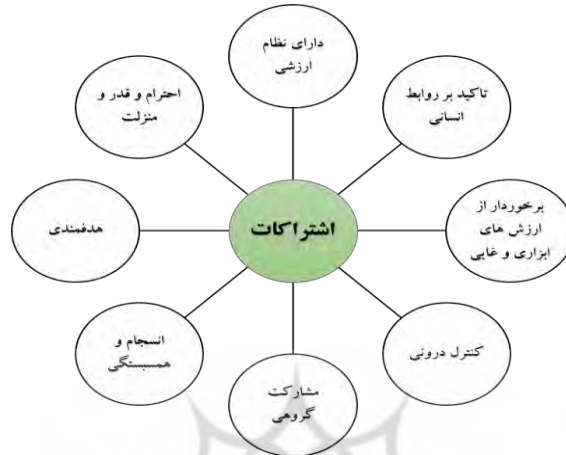
مؤلفه‌های مبانی ارزش‌شناسی قرآن کریم	
۱	قرآن کریم به ارزش‌ها نگاه مادی‌گرایانه نداشته، بلکه جهت‌گیری ارزش‌های مادی در راستای ارزش‌های معنوی است.
۲	ارزش محوری و غایی از منظر قرآن تقرب و رضوان خداوند است.
۳	از منظر قرآن، ارزش‌ها دارای سلسله مراتب و هدف از کاربست ارزش‌ها در سازمان‌ها، تعالی و تکامل انسان است.
۴	از منظر قرآن کریم، خود ارزش‌های ابزاری مطلوبیت دارد و برای حفظ و بقای سازمان نیست.
۵	از منظر قرآن کریم، ارزش‌ها دارای اهداف مادی فقط نیست، بلکه در راستای اهداف معنوی به کار گرفته می‌شود.

### نتیجه (اشتراکات و افتراقات)

در نتیجه‌گیری به مهم‌ترین جنبه‌های اشتراکی و افتراقی مبانی ارزشی از منظر قرآن کریم و مکتب مدیریت روابط انسانی اشاره می‌شود.

## اشتراکات

نگاره (۷): اشتراکات مبانی ارزش‌شناسی قرآن و مکتب مدیریت روابط انسانی



## افتراقات

جد. ول (۵): افتراقات مبانی ارزش‌شناسی از منظر قرآن و مکتب مدیریت روابط انسانی

مکتب مدیریت روابط انسانی	قرآن کریم
از منظر مکتب مدیریت روابط انسانی ارزش‌ها دو نوع ایزاری و غایی و فقط مادی گرایانه است.	قرآن کریم به ارزش‌ها نگاه مادی گرایانه نداشته، بلکه جهت‌گیری ارزش‌های مادی در راستای ارزش‌های معنوی است.
ارزش غایی از نگاه مکتب مدیریت روابط انسانی بقای سازمان و رسیدن به حداکثر سود مادی است.	ارزش محوری و غایی از منظر قرآن تقرب و رضوان خداوند است.
ارزش‌ها در مکتب مدیریت روابط انسانی، سلسله‌مراتبی نبوده و در آن تعالی و تکامل انسان موضوعیت ندارد.	از منظر قرآن، ارزش‌ها دارای سلسله‌مراتب و هدف از کاربرد ارزش‌ها در سازمان‌ها، تعالی و تکامل انسان است.
از منظر مکتب مدیریت روابط انسانی ارزش‌های ایزاری آن قربانی حفظ و بقای سیستم می‌شوند.	از منظر قرآن کریم، خود ارزش‌های ایزاری مطلوبیت دارد و برای حفظ و بقای سازمان نیست.
از منظر مکتب مدیریت روابط انسانی ارزش‌ها دارای اهداف صرفاً مادی است.	از منظر قرآن کریم، ارزش‌ها دارای اهداف مادی فقط نیست، بلکه در راستای اهداف معنوی به کار گرفته می‌شود.



## منابع

قرآن کریم

- ۱) ابراهیم پور، حبیب، مبانی فلسفی سازمان و مدیریت با رویکرد کارکردگرایی و ساختارگرایی، فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره سیزدهم، ۱۳۸۵.
- ۲) ابن کثیر، اسماعیل بن عمر، تفسیر القرآن العظیم، بیروت، دار الکتب العلمیه، ۱۴۱۹.
- ۳) ابن منظور، محمد بن مکرم، لسان العرب، چاپ سوم، بیروت، دار صادر، ۱۴۱۴ ق.
- ۴) ابوالفتوح رازی حسین بن علی، روض الجنان و روح الجنان فی تفسیر القرآن، بنیاد پژوهشهای اسلامی آستان قدس رضوی، مشهد، ۱۴۰۸.
- ۵) ایل بام، استیون، مدیریت استراتژیک، ترجمه عباس منوریان، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۹.
- ۶) استنلی، دیویس، مدیریت فرهنگ سازمان، ترجمه ناصر میرسپاسی و پریچهر معتمدگرچی، چاپ دوم، تهران، مروارید، ۱۳۷۶.
- ۷) الوانی، سیدمهدی، مدیریت عمومی، تهران، نشر نی، چاپ پنجاه و ششم، ۱۳۹۸.
- ۸) اسکات، ریچارد، سازمان‌ها سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز، ترجمه: حسن میرزایی اهرنجانی، چاپ اول، تهران، سمت، ۱۳۸۷.
- ۹) آلوسی سید محمود، روح المعانی فی تفسیر القرآن العظیم، اول، بیروت، دارالکتب العلمیه، ۱۴۱۵.
- ۱۰) امیر کبیری، علیرضا، رویکردهای سازمان و مدیریت و رفتار سازمانی، چاپ چهارم، تهران، نگاه دانش، ۱۳۹۴.
- ۱۱) ایران نژاد، پاریزی، مهدی، ساسان گهر، پرویز، سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، چاپ یازدهم، تهران، مؤسسه عالی آموزش بانکداری ایران، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۰.
- ۱۲) بابایی، علی اکبر و همکاران، روش‌شناسی تفسیر قرآن، چاپ چهارم، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، تهران، سمت، ۱۳۸۸.
- ۱۳) بابایی، عبدالله، ارتباط ارزش‌های انسانی، تهران، انتشارات دستان، ۱۳۷۲.

- ۱۴) باقریان، محمد، مفاهیم و چارچوب مدیریت راهبردی با نگرش بومی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول، ۱۳۷۹.
- ۱۵) بهجت پور، عبدالکریم، تفسیر تنزیلی (به ترتیب نزول) مبانی اصول قواعد و فواید، چاپ اول، تهران، پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی، ۱۳۹۲.
- ۱۶) بوریل، گیسون، مورگان، گارت، نظریه‌های کلان جامعه‌شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان، ترجمه، محمد تقی نوروزی، چاپ اول، تهران- قم، سمت، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، ۱۳۸۳.
- ۱۷) پارکینسون، سیریل نورثکوت، رستم جی و ساپر، اندیشه‌های بزرگ در مدیریت، ترجمه مهدی ایرانژاد پاریزی، تهران، مدیران، چاپ چهارم، ۱۳۸۷.
- ۱۸) ترنر، جان‌اتان، اچ، مفاهیم و کاربردهای جامعه‌شناسی، ترجمه محمد فولادی و محمد عزیز بختیاری، تهران، مؤسسه امام خمینی (ره)، ۱۳۷۸.
- ۱۹) ثعلبی نیشابوری ابو اسحاق احمد بن ابراهیم، الکشف و البیان عن تفسیر القرآن، دار إحياء التراث العربی، بیروت، ۱۴۲۲.
- ۲۰) جانانا، ساترلند، دیانا، کانول، مفاهیم کلیدی مدیریت استراتژیک، ترجمه: مهدی مشفق- محمد تقوی، چاپ اول، تهران، دانشگاه امام صادق (ع)، ۱۳۹۰.
- ۲۱) جعفری، مهدی، ارزش‌ها و ضد ارزش‌ها، مجله فرهنگ اصفهان، شماره سی‌ودوم، ۱۳۸۵.
- ۲۲) جهان شاد، سیمین، رخشانی، جاوید، ارائه الگوی مفهومی از همکاری‌های بین سازمانی، شیراز، کنفرانس ملی آینده پژوهی علوم انسانی و توسعه، ۱۳۹۴.
- ۲۳) جوادی آملی، عبدالله، انتظار بشر از دین، محقق؛ محمد رضا مصطفی پور، چاپ ششم، قم، اساء، ۱۳۸۹.
- ۲۴) حسنی حمیدرضا، علی پور، مهدی، جایگاه‌شناسی علم اصول، قم، بوستان کتاب، ۱۳۸۵.
- ۲۵) رابینز، استیفن پی، تیموتی ای، جاج، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، چاپ سوم، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی، ۱۳۸۹.

- (۲۶) رابینز، استیفن پی، دیوید ای، دی سنزو، مبانی مدیریت، ترجمه، سید محمد اعرابی، محمد علی حمید رفیعی و بهروز اسراری ارشاد، چاپ هفتم، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی، ۱۳۸۷.
- (۲۷) راغب اصفهانی، حسین بن محمد، مفردات ألفاظ القرآن، دار القلم، بیروت، ۱۴۱۲.
- (۲۸) رضایی اصفهانی، محمد علی، تفسیر قرآن مهر، قم، پژوهشهای تفسیر و علوم قرآن، چاپ اول، ۱۳۸۷.
- (۲۹) رضائیان، علی، تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم، چاپ اول، تهران، سمت، ۱۳۷۶.
- (۳۰) رضائیان، علی، فرهنگ سازمانی (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)، تهران، سمت، ۱۳۹۵.
- (۳۱) رضائیان، علی، مبانی سازمان و مدیریت، چاپ شانزدهم، تهران، سمت، ۱۳۹۲.
- (۳۲) رهنمایی، سید احمد، درآمدی بر مبانی ارزش‌ها، چاپ دوم، قم، مؤسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی، ۱۳۸۵.
- (۳۳) زحیلی وهبه بن مصطفی، التفسیر المنیر فی العقیدة و الشریعة و المنهج، دار الفکر المعاصر، بیروت، دوم، ۱۴۱۸.
- (۳۴) سازگارا، پروین، نگاهی به جامعه‌شناسی با تأکید بر فرهنگ، تهران، نشر کویر، ۱۳۷۷.
- (۳۵) سازگارا، پروین، نگاهی به جامعه‌شناسی با تأکید بر فرهنگ، تهران، نشر کویر، ۱۳۷۷.
- (۳۶) سبحانی، محمد تقی، کلام امامیه: ریشه‌ها و ریش‌ها، فصلنامه علمی - پژوهشی فلسفه و الهیات، س هفدهم، ش ۶۵، ۱۳۹۱.
- (۳۷) سبزواری نجفی محمد بن حبیب‌الله، ارشاد الاذهان الی تفسیر القرآن، دار التعارف للمطبوعات، بیروت، ۱۴۱۹.
- (۳۸) سنگری، نگین، ارزش و پاداش از دیدگاه اسلام (معنوی و سازمانی)، چاپ اول، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۳۹۴.
- (۳۹) سید بن قطب، بن ابراهیم شاذلی، فی ظلال القرآن چاپ اول، بیروت - قاهره، دارالشروق، ۱۴۱۲ ق.
- (۴۰) سید جوادین، رضا، مروری جامع بر مفاهیم اساسی نظریات مدیریت و سازمان، چاپ دوم، تهران، نگاه دانش، ۱۳۸۸.

- (۴۱) شریفی، احمد حسین، تعیین هندسه مفهومی انواع ارزش، مدیریت، فصلنامه تخصصی اخلاق و حیانی، سال اول، شماره دوم، ۱۳۹۱.
- (۴۲) شفریتز، جی ام، نظریه‌های کلاسیک سازمان، ترجمه، محمد مهدی نادری قمی، چاپ اول، قم، انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، ۱۳۷۷.
- (۴۳) صادق تهرانی، محمد، الفرقان فی تفسیر القرآن بالقرآن، چاپ اول، قم، انتشارات فرهنگ اسلامی، ۱۳۶۵.
- (۴۴) صدری افشار، غلامحسین، فرهنگنامه فارسی، تهران: فرهنگ معاصر، ۱۳۸۸.
- (۴۵) ضیائی فر، محسن طاهری، پیش درآمدی بر مکتب‌شناسی فقهی، قم، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، ۱۳۸۵.
- (۴۶) طالقانی، سید محمود، پرتوی از قرآن، چاپ اول، تهران، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۶۲.
- (۴۷) طاهر نژاد، کریم، مقایسه مدیریت سیستمی با آموزه‌های مدیریت اسلامی، چاپ اول، پنجمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، ۱۳۹۵.
- (۴۸) طباطبایی، سید محمد حسین، المیزان فی تفسیر القرآن، چاپ اول، قم، دفتر انتشارات اسلامی، ۱۴۱۷ ق.
- (۴۹) طبرسی، فضل بن حسن، مجمع البیان فی تفسیر القرآن، چاپ اول، تهران، ناصر خسرو، ۱۳۷۲.
- (۵۰) طبری ابو جعفر محمد بن جریر، جامع البیان فی تفسیر القرآن، دار المعرفه، بیروت، ۱۴۱۲.
- (۵۱) طریحی، فخر الدین، مجمع البحرین، کتابفروشی مرتضوی، تهران، سوم، ۱۴۱۶.
- (۵۲) طوسی، خواجه نصیرالدین، اخلاق ناصری، تصحیح مجتبی مینوی و علیرضا حیدری چاپ اول، تهران، انتشارات خوارزمی، ۱۳۶۰.
- (۵۳) طوسی، محمد بن حسن، التبیان فی تفسیر القرآن، چاپ اول، بیروت، دار التراث العربی، بی‌تا.
- (۵۴) عباسی مقدم، مصطفی، اسوه‌های قرآنی و شیوه‌های تبلیغی آنان، چاپ اول، قم، دفتر تبلیغات اسلامی، ۱۳۷۹.

- (۵۵) علی احمدی، علیرضا، علی احمدی، حسین، مدیریت ارزشی با تکیه بر ارزش‌های اسلامی، چاپ اول، تهران، انتشارات تولید دانش، ۱۳۸۳.
- (۵۶) علی احمدی، علیرضا، مبانی و اصول مدیریت اسلامی، چاپ دوم، تهران، تولید دانش، ۱۳۸۶.
- (۵۷) فتحعلی، محمود، درآمدی بر نظام ارزشی و سیاسی اسلام، چاپ هفتم، قم، مؤسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی (ره)، ۱۳۸۸.
- (۵۸) فخررازی، محمدبن عمر، تفسیر کبیر، چاپ اول، بیروت، دار احیاء التراث العربی، ۱۴۰۹.
- (۵۹) فرامرز، داوو، نظریه ساختار مدور ارزش‌های شوارتز، نامه پژوهش، شماره چهاردهم و پانزدهم بی‌تا.
- (۶۰) فرهنگی، علی اکبر، شاه میرزایی، وحید، حسین زاده، علی، نظریه پردازان و مشاهیر مدیریت، چاپ چهارم، تهران، مؤسسه کتاب مهربان نشر، پاییز ۱۳۹۵.
- (۶۱) فضل‌الله، سید محمد حسین، تفسیر من وحی القرآن، چاپ اول، بیروت، دار الملائک للطباعة و النشر، ۱۴۱۹ ق.
- (۶۲) فیضی، طاهره، مبانی مدیریت دولتی (رشته مدیریت دولتی)، تهران، پیام نور، چاپ ششم، ۱۳۹۸.
- (۶۳) قاسمی، بهروز، مدیریت رفتار سازمانی، چاپ دوم، تهران، سپاهان، ۱۳۹۰.
- (۶۴) قرائتی، محسن، تفسیر نور، چاپ اول، تهران، مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن، ۱۳۸۳.
- (۶۵) قرشی، سید علی اکبر، قاموس القرآن، چاپ ششم، تهران، دار الکتب الإسلامیه، ۱۳۷۱.
- (۶۶) قرطبی، محمد بن احمد، الجامع لأحكام القرآن، ایران- تهران، ناصر خسرو، چاپ اول، ۱۳۶۴.
- (۶۷) قلی پور، آرین، جامعه‌شناسی سازمانها: رویکرد جامعه‌شناختی به سازمان و مدیریت، تهران، سمت، ۱۳۸۰.
- (۶۸) کنگره بین‌المللی قرآن و علوم انسانی، مجموعه مقالات قرآن و مدیریت، ۱ جلد، جامعه المصطفی العالمیه، قم، چاپ اول، ۱۳۹۶.
- (۶۹) کلینی، محمد بن یعقوب، اصول کافی، چاپ چهارم، تهران، دار الکتب الإسلامیه، ۱۴۰۷.

- ۷۰) گلوک، ویلیام، جاچ، لارنس، سیاست بازرگانی و مدیریت استراتژیک، ترجمه سهراب خلیلی شورینی، تهران، یادواره کتاب، چاپ نهم، ۱۳۹۰.
- ۷۱) محبوبی منش، حسین، جامعه‌شناسی ارزش‌ها با تأکید بر نظم و امنیت، چاپ دوم، تهران، دانشگاه علوم انتظامی، ۱۳۹۴.
- ۷۲) محسنی، منوچهر، جامعه‌شناسی عمومی، تهران، کتابخانه طهوری، ۱۳۷۴
- ۷۳) محمدی الیاسی، قنبر، فرخ، شیما، شناسایی ارزش‌های مطلوب مدرسان کار آفرینی برای پرورش کار آفرینان نو پا در دانشگاه‌ها، مجله علمی- پژوهشی مدیریت فرهنگ‌سازمانی، دوره دهم، ش دوم، ۱۳۹۱.
- ۷۴) مدرسی، سید محمدتقی، من هدی القرآن، چاپ اول، تهران، دار محبی الحسین، مراغی، احمد بن مصطفی، تفسیر المراغی، چاپ اول، بیروت، دار احیاء تراث العربی، بی‌تا.
- ۷۵) مصباح یزدی، محمدتقی، پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، چاپ اول، قم، انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، ۱۳۷۷.
- ۷۶) مصباح یزدی، محمدتقی، فلسفه اخلاق، چاپ سوم، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، ۱۳۷۸.
- ۷۷) مصطفوی، حسن، التحقیق فی کلمات القرآن الکریم، مرکز الکتاب للترجمه و النشر، تهران، ۱۴۰۲.
- ۷۸) مطهری، مرتضی، انسان و ایمان، چاپ ششم، قم، انتشارات صدرا، ۱۳۷۷.
- ۷۹) مطهری، مرتضی، تعلیم و تربیت در اسلام، چاپ بیست‌وهفتم، تهران، انتشارات صدرا، ۱۳۷۵.
- ۸۰) مطهری، مرتضی، مجموعه آثار، چاپ پنجم، تهران، انتشارات صدرا، ۱۳۷۸.
- ۸۱) مطهری، مرتضی، هدف زندگی، چاپ سوم، تهران، انتشارات صدرا ۱۳۹۰.
- ۸۲) مطهری، مرتضی، وحی و نبوت، چاپ هفتم، قم، انتشارات صدرا، ۱۳۷۷.
- ۸۳) معین، محمد، فرهنگ فارسی، چاپ دوم، تهران، انتشارات امیر کبیر، ۱۳۷۷.
- ۸۴) مغنیه، محمدجواد التفسیر المبین، ایران- قم، دار الکتاب الاسلامی، چاپ سوم، ۱۴۲۵.
- ۸۵) مکارم شیرازی، ناصر، تفسیر نمونه، چاپ اول، تهران، دارالکتب الاسلامیه، ۱۳۷۴.
- ۸۶) مؤدب، سید رضا، مبانی تفسیر قرآن، قم، دانشگاه، چاپ سوم، قم، ۱۳۹۳.

- ۸۷) مورگان، گارت، سیمای سازمان، ترجمه، اصغر، مشبکی، چاپ اول، تهران، دانشکده مدیریت، ۱۳۸۳.
- ۸۸) میر کمالی، سید محمد، فلسفه مدیریت، چاپ اول، تهران، یسپرون، ۱۳۹۲.
- ۸۹) میرزایی اهرنجانی، حسن، مبانی فلسفی تئوری سازمان، چاپ دوم، تهران، سمت، ۱۳۸۶.
- ۹۰) نیک گهر، عبدالحسین، مبانی جامعه‌شناسی، چاپ پنجم، تهران، رایزن، ۱۳۸۳.
- ۹۱) نیکو اقبال، علی‌اکبر، برگزیده نظریه‌های سازمان و مدیریت، چاپ دوم، تهران، سمت، ۱۳۸۹.
- ۹۲) هادوی تهرانی، مهدی، مبانی کلامی اجتهاد، تهران، مؤسسه فرهنگی خانه خرد، چاپ سوم، ۱۳۸۵.
- ۹۳) هادوی تهرانی، مهدی، مکتب و نظام اقتصادی اسلام، قم، مؤسسه فرهنگی خانه خرد، ۱۳۸۳.
- ۹۴) هاینز وی ریچ، و هر ولد کونتز، اصول مدیریت (چشم‌انداز جهانی)، ترجمه علی پارسائیان، چاپ اول، تهران، ترمه ۱۳۸۸.
- ۹۵) هچ، مری جو، نظریه سازمان (مدرن، نمادین - تفسیری، پست مدرن)، ترجمه، حسن دانایی فرد، چاپ دوم، تهران، مؤسسه کتاب مهربان نشر، ۱۳۸۹.
- ۹۶) هریسون، جفری، سنت جان، کارون، مدیریت استراتژیک، ترجمه بهروز قاسمی، تهران، نشر هیات، چاپ چهارم، ۱۳۸۷.
- ۹۷) الوانی، سید مهدی، مدیریت عمومی، بیست و هفتم، تهران، نشر نی، چاپ ۱۳۸۵.
- ۹۸) وَن دث، ژان و الینور اسکار بروک، چیستی ارزش، ترجمه، اصغر افتخاری، قبسات، ش ۱۳، ۱۳۷۸.
- ۹۹) ووود، شرمین، دیدگاه‌های نوین جامعه‌شناسی، ترجمه دکتر مصطفی ازکیا، تهران، کیهان ۱۳۶۹.

۱۰۰) - Argyris, C. Review of increasing leadership effectiveness, Contemporary psychology, ۲۲(۱۲): ۱۹۷۰.

- ۱۰۱) . Locke, E.A. Personnel Attitudes and Motivation, Annual Review of Psychology, ۱۹۷۵.
- ۱۰۲) Arnold S. Tannenbaum, Social Psychology of Work Organization (London Tavistock Publications, ۱۹۷۳)
- ۱۰۳) Barnard, C. The Functions of the Executive. Cambridge, Mass: Harvard University Press. ۱۹۳۸.
- ۱۰۴) Bolman, L.G. Deal.T.E.(۱۹۹۱). Reframing Organizations. San Francisco: Jossey- Bass.
- ۱۰۵) intervention theory and method reading ma addison-wesley Argyris, C. ۱۹۷۰.
- ۱۰۶) Katz Daniel and Robert L. Kahn, The Social Psychology of Organizations, ۲ ed. (New York: John Wiley and Sons, ۱۹۷۸)
- ۱۰۷) Kelleher, T. Organizational contingencies, organizational blogs and public relations. Public Relations Review, ۲۰۰۸.
- ۱۰۸) Mayo, G. E. The human problems of an industrial civilization. Boston, MA: Harvard Business School, Division of Research. ۱۹۳۳.
- ۱۰۹) Rokeach, m Belife, Attitudes and Values josybas Publisher, ۱۹۷۶.
- ۱۱۰) Scott, w. Richard. ۱۹۹۲. Organizations Rational, Natural, and Open Systems. ۳rd, Prentice.
- ۱۱۱) Smith. Barry & Alan Thomas. "Axiology" In Routledge Encyckpedia of Philosophy. Ed. Edward Craig. V. I.
- ۱۱۲) Structure and Process in Modern Societies Glencoe Ill: Free Press, ۱۹۶۰.
- ۱۱۳) ۱۴.Tocquigny, Rick and Andy Butcher, 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. ۲۰۱۲.