

بررسی اندیشه‌های اسلامی - مدیریتی علامه مصباح یزدی و شهید صدر *

قادر علی واتق / استادیار گروه مدیریت مجتمع آموزش عالی علوم انسانی جامعة المصطفی العالمیه
 * غلامحسین رحیمی / دانشجوی دکتری قرآن و علوم - گرایش مدیریت مجتمع آموزش عالی علوم انسانی

rahimigho@gmail.com  orcid.org/0000-0001-8231-1723



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۲۷ - پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۰۲

چکیده

هدف این مقاله مقایسه اندیشه‌های مدیریتی علامه مصباح یزدی و شهید صدر، دو شخصیت شاخص اصیل اسلامی است. این پژوهش از روش «مطالعه تطبیقی بردی» برای تحلیل و مقایسه این دو اندیشه استفاده کرده است. منابع استفاده شده عمدتاً چهار کتابی است که عمده دیدگاه‌های این دو اندیشمند را درباره موضوع بحث، دربر دارد. یافته‌ها نشان می‌دهد صاحبان این اندیشه‌ها - هر دو - بر مبانی فکری و نقش آن در دانش مدیریت تأکید دارند. همچنین بر تنوع ماهوی و تفکیک گزاره‌های توصیفی و تجویزی مدیریت نیز تصریح می‌کنند. اما علامه مصباح تولید گزاره‌های تجویزی را لازم می‌داند و شهید صدر بر تولید گزاره‌های توصیفی و ناظر به موضوعات تأکید می‌ورزد. با تلفیق این دو اندیشه، می‌توان الگوی مفهومی منسجم و جدیدی استخراج و از آن برای حل مسائل مدیریتی استفاده کرد. با تلفیق این دو دیدگاه، می‌توان همزمان از حسن فعلی و فاعلی برای حل مسائل مدیریتی استفاده نمود.

کلیدواژه‌ها: نظریه قرآن‌بنیان، مدیریت اسلامی، علامه مصباح یزدی، شهید صدر.

مقایسه اندیشه‌هایی که موجب تحولات شگرف علمی و اجتماعی می‌شوند از اهمیت زیادی برخوردار است (بیگدلی و زیباکلام، ۱۳۹۶). شهید صدر و علامه مصباح، دو اندیشمند پیشتاز، اصیل و مؤثر در پژوهش‌های اسلامی و اجتماعی به‌شمار می‌آیند.

یکی از حوزه‌های مهم مطالعات اسلامی «مدیریت اسلامی» است که با وجود تلاش‌های فراوان، همچنان با ایده‌آل‌ها فاصله زیادی دارد. از این‌رو، امروزه تولید نظریه‌های مدیریتی - اسلامی از جمله مسائل مهم سازمان‌های اسلامی به‌شمار می‌آید.

بررسی اندیشه‌های شخصیت‌های علمی - دینی از روش‌های مؤثری است که می‌توان یافته‌های لازم و ناظر به حل این‌گونه مسائل را از آنها دریافت کرد. بدین‌منظور پژوهش حاضر اندیشه‌های دو تن از شخصیت‌های برجسته اسلامی را بررسی و با هم مقایسه کرده است تا از این رهگذر بتوان به قرائت جامع و معقولی از نسبت مدیریت و اسلام دست یافت و در جهت فائق آمدن بر چالش‌های نظری و کاربردی در این زمینه کوشید.

بنابراین، هدف این پژوهش^۱ توصیف نظری و مقایسه تطبیقی اندیشه‌های مدیریتی علامه مصباح و شهید صدر، به‌ویژه مبانی و شیوه تفسیر و استخراج آموزه‌های مدیریتی آنان است. این پژوهش یک مطالعه تطبیقی است که با استفاده از الگوی جرج پردی (George Beredy)، اندیشه‌های پیش‌گفته طی چهار مرحله «توصیف»، «تفسیر»، «هم‌جواری» و «مقایسه»، بررسی می‌شود. درباره این دو دیدگاه با وجود اهمیت فراوان، تاکنون پژوهش مستقلی صورت نگرفته است. این پژوهش بدون استفاده از پژوهش‌های مشابه، برای نخستین بار، اندیشه‌های اسلامی - مدیریتی این دو اندیشمند اسلامی را بررسی می‌کند.

مبانی نظری

«مدیریت» از دیدگاه *فالت*، «هنر انجام امور با و به وسیله دیگران» (الوانی، ۱۳۸۵، ص ۱۷)، و در تعریف دیگر، «فراگرد به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع سازمان از طریق وظایف مدیریت، برای دستیابی به اهداف» است (رضائیان، ۱۳۸۷، ص ۸).

اندیشه‌های قرآنی - مدیریتی شهید صدر و علامه مصباح بخشی از دیدگاه‌ها و رویکردهای مدیریت اسلامی است که از سوی متفکران اسلامی مدنظر قرار گرفته است. این دو اندیشه به‌تبع اندیشمندان آن، از دیدگاه‌های مهم، اصیل و تأثیرگذار در حوزه مدیریت اسلامی به‌شمار می‌آید و مطالعه تطبیقی و مقایسه آنها دارای اهمیت ویژه است.

«تحلیل مقایسه‌ای کیفی» که نخستین بار توسط چارلز راکین (۱۹۸۷) مطرح شد، تحولی قابل توجه در روش مقایسه‌ای در علوم اجتماعی به وجود آورد (کوثری، ۱۳۸۶). یکی از روش‌های مهم و معمول تحلیل مقایسه‌ای که

برای تطبیق پدیده‌ها از آن استفاده می‌شود، الگوی جرج بردی است که چهار مرحله «توصیف»، «تفسیر»، «همجواری» و «مقایسه» دارد (کریمی موقنی و خراشادی‌زاده، ۱۳۹۴):

۱. در مرحله «توصیف»، از پدیده‌های تحقیق براساس شواهد و اطلاعات، یادداشت‌برداری می‌شود؛ بدین صورت که پژوهشگر پدیده‌های تاریخی مربوط به تحقیق را براساس شواهد و مشاهده مستقیم اسناد و گزارش‌های دیگران که به دست آورده است، توصیف می‌کند. این مرحله، مرحله یادداشت‌برداری از پدیده‌ها و مشاهدات برای بررسی موضوع در مرحله بعدی است.

۲. در مرحله «تفسیر»، اطلاعات توصیف‌شده در مرحله اول، واری و موارد مرتبط تحلیل می‌شود. تحلیل اطلاعات باید مبتنی بر اصول و شیوه‌های مرسوم در علوم اجتماعی، یعنی «تشریح عینی واقعی و منظم خصوصیات یک موقعیت یا یک موضوع» باشد.

۳. در مرحله «همجواری»، اطلاعاتی که از مراحل پیشین به دست آمده است طبقه‌بندی می‌شود و کنار هم قرار می‌گیرد تا چارچوبی برای مقایسه شباهت‌ها و تفاوت‌ها در مرحله بعدی ایجاد گردد.

۴. در مرحله «مقایسه»، مسئله تحقیق که در مراحل پیشین به اجمال مدنظر بوده است، به دقت و با توجه به جزئیات در زمینه شباهت‌ها و تفاوت‌ها بررسی و مقایسه می‌شود.

پیشینه‌ای برای این مطالعه یافت نشد، جز آنکه برخی، گفتارهای دو اندیشمند مزبور را نوشتاری کرده‌اند یا نوشته‌ها را تجمیع و در قالب موضوعاتی مانند کتاب *رابطه علم و دین* (توسط دکتر علی مصباح) و کتاب *نظریه پردازی قرآن‌بنیان: رهیافت‌های توسعه روش نظریه پردازی قرآن بنیان* (توسط سعید بهمنی) تألیف نموده‌اند. بنابراین، در اینجا صرفاً به مهم‌ترین آثار این دو اندیشمند که مرتبط با موضوع هستند، توجه می‌شود. برای مقایسه این دو دیدگاه، چهار کتاب در نظر گرفته شده است؛ دو کتاب مربوط به اندیشه علامه مصباح و دو کتاب برای بررسی اندیشه مدیریتی شهید صدر.

آثار مهم علامه مصباح در زمینه مدیریت اسلامی عبارت است از: کتاب‌های *رابطه علم و دین* (۱۳۹۲ب) و *پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی* (۱۳۹۱ب). اثر اول مجموعه دیدگاه‌های معظم‌له در زمینه علم و دین است که توسط دکتر علی مصباح تألیف گردیده، و کتاب دوم مجموعه سخنرانی‌های ایشان در باب مدیریت اسلامی، مهم‌ترین اثر مستقل مدیریتی ایشان است.

ایشان نخست بحث «انسان‌شناسی» را به‌منزله مقدمه و مبنای علم مدیریت و سایر علوم انسانی به میان آورده و بر ضرورت وجود این بحث در رشته مدیریت تأکید کرده است. در ادامه از نظام ارزشی اسلام سخن گفته که دارای ویژگی‌های «فراگیری و شمول، برخوردار از ارتباط و انسجام کافی، قابلیت تبیین عقلانی، تبیین لذت و سود نامحدود، حسن فعلی و حسن فاعلی، و مراتب داشتن ارزش‌ها» است. سپس میان مدیریت مادی و مدیریت اسلامی مقایسه صورت گرفته و در نهایت، برداشت‌های گوناگون از اصطلاح «مدیریت اسلامی» ارزیابی شده و

صحیح‌ترین معنای آن تعریف گردیده که عبارت است از: تأثیر نظام ارزشی اسلام بر مدیریت. آنگاه بر ویژگی ثبات در نظام ارزشی اسلام تأکید شده است. این ویژگی ریشه ارزش‌های اسلامی قلمداد گردیده و بینش سطحی به اسلام یکی از مشکلات معتقدان به اسلام در بحث‌های علوم انسانی شمرده شده است.

آثار مهم شهید صدر نیز مجموعه‌های *المدرسة القرآنية: التفسير الموضوعی و التفسیر التجزیة فی القرآن* (صدر، ۱۴۲۱ق - الف) و *نظریه پردازی قرآن بنیان: رهیافت‌های توسعه روش نظریه پردازی قرآن بنیان* (بهمنی، ۱۳۹۷) است. ایشان در واپسین فرصت‌های عمر خود، باب مبحث جدیدی را به روی شاگردان خود گشود. این مباحث در قالب چهارده درس، آخرین بیانات علمی ایشان به‌شمار می‌آید. پس از شهادت معظم‌له درس‌های یادشده در سال ۱۳۶۲ به همت *اعتماد الکاظمینی* استنساخ و مجموعه مذکور در سال ۱۳۷۹ توسط «مرکز تحقیقاتی شهید صدر» و کنگره ایشان، با عنوان *المدرسة القرآنية: بحوث علی التفسیر الموضوعی للقرآن الکریم و بحوث فی علوم القرآن و مقالات قرآنية* منتشر شد.

ایشان در دو درس نخست، به بیان روش «تفسیر موضوعی منتج به نظریه» پرداخته است. پنج درس بعدی به نظریه «سنت‌های الهی» اختصاص یافته و در هفت درس پایانی، مبحث «عناصر مجتمع و روابط آن در قرآن» را بررسی نموده است. در مجموع، این کتاب مشتمل بر آخرین دیدگاه‌های شهید صدر درباره علوم اجتماعی - اسلامی است که اندیشه اسلامی - مدیریتی ایشان را نیز می‌توان از آن دریافت کرد. ایشان، خود نیز - برای نمونه - در دو جا (سنت‌های الهی و عناصر مجتمع) با استفاده از روش ابداعی‌اش، نظریه‌پردازی کرده است.

اثر دوم شهید صدر، کتاب *نظریه پردازی قرآن بنیان: رهیافت‌های توسعه روش نظریه پردازی قرآن بنیان*، توسط سعید بهمنی تألیف شده که (مانند کتاب *رابطه علم و دین علامه مصباح*) برگرفته از آثار شهید صدر درباره روش نظریه‌پردازی «قرآن بنیان» است. این اثر تألیفی - تحلیلی روش شهید صدر را بسط داده است. در مجموع، آثار مذکور این قابلیت را دارد که برای مقایسه دیدگاه‌ها مؤلفانشان، قلمرو موضوعی مناسبی باشد، مواد داده‌هایی لازم را فراهم کند و در نتیجه، در تحقق هدف تحقیق مؤثر باشد. چارچوب تحلیل این داده‌ها - همان‌گونه که ذکر شد - الگوی جرج بردی است که در چهار مرحله (توصیف، تفسیر، همجواری و مقایسه) صورت می‌پذیرد.

روش پژوهش

پارادایم‌های علم دو مسیر متفاوت و متمایز از یکدیگر را با عنوان مسیر کمی و کیفی تولیدات علم پیشنهاد نموده‌اند. در رویکر کمی به تبیین و پیش‌بینی، و در رویکرد کیفی به اکتشاف تفسیری یا ایجاد تحول انتقادی خواهیم رسید (ایمان، ۱۳۸۸، ص ۵). عموماً شیوه تحقیق در این مقاله، روش کیفی و استقرایی است. چنانچه داده‌ها به صورت واژه - و نه به صورت ارقام - به توصیف واقعیت‌ها بپردازد آنها را «داده‌های کیفی» می‌نامند (سرمد و همکاران،

۱۳۸۴، ص ۲۰۷). «داده کیفی واژه‌ای است که به داده‌ها بر مبنای مفهومی که از طریق کلمات و زبان بیان می‌کنند، اطلاق می‌شود» (اندرسن، ۱۳۸۷، ص ۱۷۸).

روش تحلیل تحقیق حاضر «مطالعه مقایسه‌ای» است که از نظر جرج. زی. اف. بردی (George z. f. Beredy)، چهار مرحله «توصیف، تفسیر، همجواری و مقایسه» دارد (کریمی موفقی و خراشادی‌زاده، ۱۳۹۴). در مرحله اول، داده‌های مربوط به دو دیدگاه گردآوری، مکتوب و بررسی می‌شود. در مرحله دوم، داده‌های گردآوری شده تفکیک و در قالب چند محور مهم طبقه‌بندی می‌گردد. در مرحله سوم، طبقات حاصل شده مانند قطعات پازل کنار همدیگر چیده می‌شود تا چارچوبی برای مقایسه شباهت‌ها و تفاوت‌ها پدید آید (جدول تطبیقی برای مقایسه شباهت‌ها و تفاوت‌های دیدگاه‌ها). و در نهایت در مرحله چهارم، دیدگاه‌های در دست مطالعه براساس چارچوب به دست آمده در مرحله سوم، مقایسه می‌شود و تشابه‌ها و تفاوت‌های آنها مشخص می‌گردد تا براین اساس پرسش پژوهش پاسخ داده شود.

بررسی اندیشه‌ها

اندیشه‌های قرآنی علامه مصباح و شهید صدر اساساً رویکردی آینده‌نگر یا تجویزی به دانش مبتنی بر قرآن دارد. بنابراین تجزیه و تحلیل این اندیشه‌ها بررسی دانش و نظریه‌های عینیت‌یافته مدیریتی از دیدگاه قرآن نیست تا بتوان مانند نظریه‌های دیگر مدیریتی آنها را توصیف کرد، بلکه مطالعه دیدگاه‌های این دو اندیشمند به‌مثابه بایسته‌های نظریه مدیریتی مبتنی بر قرآن و ارائه چگونگی آن از منظر اسلام است.

الف. توصیف

یک. دیدگاه علامه مصباح

۱. مدیریت مبتنی بر ارزش‌های اسلامی

علامه مصباح با اشاره به «علوم انسانی»، نخست موضوع آن، یعنی «انسان» را مشخص می‌کند:

در تمامی رشته‌های علوم انسانی، «انسان» به‌عنوان یکی از موضوعات تحقیق، مورد مطالعه و بحث قرار می‌گیرد و آنچه که بین تمامی علوم انسانی مشترک است و ستون فقرات این علوم را تشکیل می‌دهد، انسان و ابعاد وجودی انسان است. هر کدام از این علوم به نحوی درباره یکی از ابعاد یا عوارض انسان بحث و گفت‌وگو می‌کند؛ زیرا در همه علوم انسانی پیوسته این سؤال مطرح می‌شود که خود «انسان» چیست. وقتی که موضوع این علوم روشن‌تر شود، بحث از ابعاد و تجلیات وجودی موضوع «انسان» بهتر و دلنشین‌تر خواهد شد، بلکه منطقی‌تر همین است که در همه رشته‌های علوم انسانی، بخشی به نام «انسان‌شناسی» وجود داشته باشد؛ زیرا در تمامی این رشته‌ها شناخت انسان یک نیاز است (مصباح یزدی، ۱۳۹۱، ص ۱۵).

ایشان سپس به تعریف «مدیریت» به‌عنوان یکی از زیرمجموعه‌های علوم انسانی می‌پردازد:

«مدیریت» علمی است که از روان‌شناسی و جامعه‌شناسی و بعضی دیگر از شاخه‌های علوم انسانی استفاده می‌کند و مسائل خاص خودش را مورد بحث و تحقیق قرار می‌دهد. مدیریت رفتار انسانی در موارد بسیاری از برکات روان‌شناسی اجتماعی، روان‌شناسی تربیتی و جامعه‌شناسی بهره می‌گیرد. با این توضیح، ارتباط علوم انسانی با «انسان‌شناسی» روشن شد (همان، ص ۱۶).

علاوه بر اینکه «مدیریت» یکی از رشته‌های علوم انسانی است و محور آن انسان است و بدین جهت سزاوار است که در کنار تحقیقات مدیریت از خود انسان هم بحث شود، در رشته مدیریت نیاز خاصی به شناخت انسان احساس می‌شود (همان، ص ۱۶-۱۷).

ایشان پس از روشن شدن موضوع علوم انسانی و مدیریت (یعنی انسان)، به ابزار کنترل مهمی به نام «ارزش‌های انسانی» اشاره می‌کند که یکی از مبانی و پیش‌نیاز اساسی در بحث مدیریت است:

نیاز ما به بررسی ارزش‌های انسانی مدیریت، بسیار جدی است. یک دلیل آن، این است که نتیجه تحقیقات مدیریت نشان می‌دهد: اگر اعضای یک سازمان تولیدی از ارزش‌های اخلاقی بهره‌مند باشند، بازده کار بیشتر و هزینه آن کمتر است و شاید بتوان گفت: تثبیت ارزش‌های اخلاقی بهترین شیوه کنترل نیروی انسانی است (همان).

از نظر ایشان، ارزش‌ها، هم احساس شخصیت را به کارکنان سازمان می‌دهد و هم موجب کاهش هزینه‌ها می‌شود و در نتیجه تولیدات افزایش می‌یابد:

بدون درونی شدن ارزش‌ها، حتی مدیر یک مؤسسه هم مورد اطمینان نیست و کسی باید او را کنترل کند و باید کسانی هم باشند که مسئولان کنترل و بازرسی را کنترل کنند که گزارش‌های آنها صحیح باشد؛ حقایق را کتمان نکنند؛ یا مطالبی را جعل نکنند، و برای این گروه کنترل هم همین سخن صادق است. اما اگر به جای این همه نیروی انسانی کنترل‌کننده، بتوان ارزش‌ها را در درون کارمندان به وجود آورد؛ یعنی آنها را به یک سلسله اصول اخلاقی ارزشمند پایبند کرد، به حدی که بتوان به خود آنان اعتماد کرد، در این صورت هم نیروهای مراقب^۵ آزاد شده و می‌توانند به کار مولد بپردازند و هم هزینه‌ای را که صرف آنها می‌شود، می‌توان در جای دیگر به کار گرفت. علاوه بر این، کارگران بیش از پیش احساس شخصیت و ارزش خواهند کرد؛ زیرا افرادی که دائماً خودشان را تحت کنترل می‌بینند، احساس حقارت می‌کنند. اما وقتی که به آنها اعتماد شود - و واقعاً قابل اعتماد هم باشند - خود آنها هم احساس ارزش و شخصیت می‌کنند که به نوبه خود، هم آثار اقتصادی و روانی و انسانی دارد و هم برای توسعه بسیار مفیدتر است؛ زیرا در این صورت نیروی فعال و مولد افزایش می‌یابد (همان، ص ۱۷-۱۹).

ایشان انسان‌شناسی را پیش‌نیازی ویژه برای مدیریت دانسته، معتقد است: مدیریت^۶ مترتب بر شناخت انسان است و - در واقع - شناخت انسان از جهاتی، پیش‌نیاز برای «مدیریت» است. مهم‌ترین جهت این است که مدیریت -

به‌هرحال - متضمن توصیه به رفتارهای خاص انسانی است که در قالب باید و نبایدها و ارزش‌ها مطرح می‌شود و این بایدها و نبایدها نیز طبق تفکرات گوناگون، مبانی متفاوتی پیدا می‌کند.

گاهی مبنای ارزش‌ها سود و منافع اقتصادی است. بنابراین بایدها و نبایدها نیز بر همان اساس شکل می‌گیرند. هدف خاص یک سازمان تولیدی بایدهای حاکم بر رفتار کارگران را تعیین می‌کند؛ یعنی وقتی - مثلاً - هدف عمده یک مؤسسه تأمین سود بیشتر است، بایدهای آن هم بر همین اساس است که چگونه باید رفتار کرد که سود بیشتر عاید مؤسسه شود و این یک مسئله کاملاً اقتصادی است که ارتباط آن با «مدیریت» بدین صورت است که مدیر باید چگونه رفتاری را با کارگران داشته باشد که کار بهتر انجام گیرد و در نتیجه سود بیشتری عاید مؤسسه شود. روشن است که در اینجا فقط هدف مادی مطرح است (همان، ص ۲۴).

علامه مصباح ضمن تبیین رابطه اسلام و ارزش‌های برتر در مدیریت اقتصادی، بر این باور است که ارزش‌های اسلامی بسان یک نظام کنترلی و نظارتی مضاعف، به‌درستی می‌تواند از طریق تشویق و تنبیه به مدیریت مدد رساند:

باید به جای تقویت سیستم کنترل در مدیریت، ارزش‌های اخلاقی را تقویت کرد و این بهترین جانشین برای سیستم کنترل پیچیده است؛ زیرا این کار بسیار از نیروهای انسانی را برای فعالیت‌های تولیدی آزاد می‌کند و هزینه کار را پایین می‌آورد. پس، از دید اقتصادی هم به ارزش‌های اخلاقی و شناخت آن ارزش‌ها و همچنین شناخت انسان نیازمندیم. این گونه نیست که برای کسب منفعت و ایفای مدیریت، هر روشی مطلوب باشد، بلکه باید روش‌هایی را برای مدیریت انتخاب کرد که به کرامت انسانی کارمندان لطمه‌ای نزند؛ یعنی، نه تنها مانع تکامل روحی و معنوی آنان نشود، که در این جهت آنها را کمک کند. اینها یک سلسله ارزش‌های خاصی است که معمولاً در دانشگاه‌های غربی مطرح نمی‌شود، یا اینکه به‌سادگی از کنار آن می‌گذرند، درحالی‌که بررسی این مسائل برای ما ضروری است و طرح این مسائل از دیدگاه اسلامی ضرورت داد. علاوه بر این، نباید روش‌های علمی را در روش‌هایی که تا به حال اعمال شده است، منحصر بدانید. شاید شیوه‌های دیگری هم برای کشف حقایق وجود داشته باشد که هنوز بشر به آنها دست پیدا نکرده است (همان، ص ۲۵-۲۷).

از نظر ایشان وجود مباحث «انسان‌شناسی» در رشته مدیریت، ضروری است. همان‌گونه که در مبحث قبل اشاره شد، چون محور همه علوم انسانی «انسان» است، شایسته است که در تمام رشته‌ها، یک ماده درسی برای شناخت انسان به صورت اختصاصی ایجاد شود. گذشته از علوم دیگر، تبیین مباحث انسان‌شناسی در رشته مدیریت از جهات گوناگونی ضرورت دارد:

اول. مباحثی وجود دارد که درباره ایجاد انگیزه کار یا پذیرفتن مسئولیت سخن می‌گوید و ایجاد انگیزه فقط در صورتی امکان‌پذیر است که ابعاد وجودی انسان، کیفیت انگیزش او و ارزش‌های حاکم بر وجود او را بشناسیم و بدانیم که چگونه می‌توان برای رسیدن به این هدف، انگیزه‌های فطری و روحی انسان را به کار گرفت.

دوم. یکی از بخش‌های مهم مدیریت که در بحث‌های نظری مطرح می‌شود و در عمل هم نیروی زیادی را مصرف می‌کند، چگونگی کنترل نیروی انسانی کار است. اگر بتوان در افراد عاملی درونی ایجاد کرد که مسئولیت خود را به بهترین صورت و بدون نیاز به کنترل بیرونی انجام دهند، هم از هزینه‌ها کاسته می‌شود و هم نیروها برای بخش‌های تولیدی و خدمات آزاد می‌گردند و بدین‌سان، همه اهدافی که در مدیریت منظور است محقق می‌شود. پس از این جهت هم باید انسان را شناخت و بررسی نمود که چه باید کرد که اشخاص، یا اصلاً به کنترل خارجی احتیاج نداشته باشند یا نیاز کمتری به کنترل داشته باشند.

البته در بحث نهایی، بر این نکته تأکید می‌شود که لزوم طرح مباحث انسان‌شناسی در مدیریت، از این نظر است که در «مدیریت» ارزش‌های انسانی مطرح می‌شود و این ارزش‌ها نیز باید پایه‌های منطقی و فلسفی داشته باشد. بنابراین، مناسب است قبل از هر بحث دیگری به بحث درباره انسان و ماهیت او بپردازیم (همان، ص ۳۷). ایشان با توجه به انسان و رفتارهای وی، نظام رفتاری را مبتنی بر نظام ارزشی می‌داند و در تعریف «نظام ارزشی اسلام» می‌گوید:

مقصود از «نظام ارزشی اسلام» مجموعه‌ای هماهنگ و مرتبط از بایدها و نبایدهاست که تمامی آنها هدف واحدی را تعقیب می‌کنند (همان، ص ۴۰).

ویژگی‌های نظام ارزشی اسلام از این قرار است: فراگیری و شمول؛ برخورداری از ارتباط و انسجام کافی؛ قابلیت تبیین عقلانی؛ تبیین لذت و سود نامحدود؛ حسن فعلی و فاعلی؛ مراتب داشتن ارزش‌ها (همان، ص ۱۴۴).

ملاک ارزشمندی اخلاق و رفتارهای انسان از دیدگاه اسلام، کمک آنها در رساندن آدمی به کمال حقیقی است. کاری ارزشمند است که موجب تکامل انسان شود و از آنجاکه حقیقت انسان همان روح اوست و بدن جنبه ابزاری دارد، کمال حقیقی انسان کمال روح است و کمالات بدن مقدمه و ابزاری برای کمال روح آدمی است (همان، ص ۱۹۷).

ملاک اصلی ارزش در نظام ارزشی اسلام، «کمال نهایی» انسان است که مصداق آن «قرب الهی» است. برای رسیدن به این هدف، انسان باید کارهایی را انجام دهد و خصلت‌هایی را کسب کند. هرگونه رفتار و صفتی که موجب تقرب به خدا شود، ارزش دارد و هر چه موجب دوری از خدای متعال گردد بی‌ارزش است یا ارزش منفی خواهد داشت.

افعالی که انسان را به قرب الهی می‌رساند به دو دسته کلی تقسیم می‌شود: ۱. عبادت‌های مستقیم؛ ۲. عبادت‌های غیرمستقیم.

دسته اول افعالی که به‌ممنزله گام‌های اصلی در مسیر مستقیم حرکت انسان به سوی خداست و - در اصطلاح - «عبادت‌های مستقیم» نامیده می‌شود، شروع این عبادات از مرحله توجه قلبی است تا هر نوع عبادتی که تجلیگاه توجه انسان به خدای متعال و اظهار خشوع و پرستش در پیشگاه الهی باشد.

دسته دوم رفتارهایی است که در این خط مستقیم قرار نمی‌گیرد، ولی از لوازم زندگی انسان مؤمن است، به‌گونه‌ای که اگر آنها را رعایت نکنند گاهی از مسیر مستقیم نیز منحرف می‌شود. موضوعاتی که در اخلاق اسلامی و در نظام ارزشی از آنها بحث می‌شود، همان «عبادات غیرمستقیم» است. رعایت عدل و انصاف، راستگویی، درستکاری، حتی کارهایی از قبیل بازرگانی، کشاورزی، صنعت و مانند آن، که به نحوی در بهبود زندگی انسان نقشی دارد و او را در جهت کمال کمک می‌کند، جزو این دسته به حساب می‌آید (همان، ص ۲۱۴).

رفتارهای اخلاقی از دیدگاه اسلام ارزش وسیله‌ای دارد. به‌عبارت دیگر، میزان ارزش هر عملی وابسته به میزان کمک آن در رسیدن به قرب الهی است. افعالی که انسان را در این مسیر یاری می‌دهد از جهتی به دو دسته «عبادات‌های مستقیم» و «عبادات‌های غیرمستقیم» تقسیم می‌شود. اما دسته‌ای دیگر را نیز می‌توان بر این دو دسته افزود و آن هم ارزش‌هایی است که از حد نصاب ارزش و مطلوبیت در دستگاه ارزشی اسلام برخوردار نیست، بلکه ارزش آنها فقط در این حد است که آدمی را در مسیر صحیح یاری می‌دهد. این رفتارها نیز در عین اینکه از حد نصاب مطلوبیت برخوردار نیست، از آن نظر که زمینه را برای سیر انسان آماده می‌کند به نوعی ارزشمند است.

ارزش‌هایی که در دستگاه‌های اخلاقی مکاتب دیگر مطرح است تقریباً همه در همین حد است؛ یعنی آنچه در آنجا «ارزش اصیل» شناخته می‌شود در نظام ارزشی اسلام از حد نصاب ارزشی پایین‌تر برخوردار است. رفتارهایی از قبیل مروت و انصاف، صداقت و درستکاری که در سایر مکاتب اصالت دارد، از نظر اسلام هم مطلوب است، اما ارزش آنها وسیله‌ای و از حیث کمک به انسان در جهت سیر الی‌الله است. بنابراین، تمام ارزش‌ها را در این دستگاه می‌توان به سه دسته تقسیم کرد:

۱. ارزش‌های مستقیم؛

۲. ارزش‌های غیرمستقیم؛

۳. ارزش‌های معمولی و متعارف یا کمکی (همان، ص ۲۳۱).

علامه مصباح در یک جمع‌بندی از مباحث گذشته درباره نظام ارزشی به اجمال می‌گوید:

اولاً، نظام ارزشی اسلام نظامی خدامحور است. محور تمام ارزش‌ها خدای متعال و قرب به اوست. ثانیاً، همه موجودات عالم برای رسیدن به کمال مخصوص خویش آفریده شده‌اند و در بین آنها انسان که موجودی کامل‌تر و دارای استعداد بیشتری برای رسیدن به کمال است، باید به انتخاب و گزینش و از طریق رفتارهای اختیاری، خود را به مرحله کمال برساند. ثالثاً، زندگی دنیا سراسر حرکتی به سوی همان هدف، و وسیله‌ای جهت نیل انسان به آن است، نه اینکه خود هدف باشد. بنابراین، دیدگاه انسان مسلمان نسبت به دنیا، دیدگاه عابر نسبت به راه است که هدف اصلی را در ورای آن می‌جوید.

همه مخلوقات، از جمله انسان‌ها برای رسیدن به کمال آفریده شده‌اند. پس آدمیان نیز باید خود را جزئی از یک نظام ببینند که بسان کاروانی واحد به سوی هدف نهایی در حرکتند. اراده خدا بر این

تعلق گرفته که تمام انسان‌ها برای بیمودن راه کمال به یکدیگر نیاز داشته باشند، از یکدیگر کمک بگیرند و با تعاون و همکاری این راه را ببینند. انسان موحد هدف اصلی خود را قرب به خدا و رضایت او می‌داند و تمام موقعیت‌ها و پیشامدهای متفاوت در زندگی فردی، خانوادگی، اجتماعی و جهانی از نظر او زمینه‌ای برای انتخاب و گزینش راه و رفتار در جهت قرب به خداست. چنین انسانی هدف اصلی را در جای دیگر می‌بیند، برخلاف ماده‌گرایان دنیابین که تمام اهدافشان در دنیا خلاصه می‌شود (همان، ص ۲۴۶).

برای نشان دادن تجلی ارزش‌های اسلامی در عرصه مدیریت، لازم است هریک از شئون مدیریت را به‌طور جداگانه بررسی کرده، تأثیر ارزش‌های اسلامی را در ابعاد آن، هرچند به صورت فهرست‌وار مطرح کنیم:

اولین گام در مدیریت - تولیدی باشد یا خدماتی - سیاست‌گذاری یا تعیین هدف است. در این‌باره دو هدف کلی وجود دارد که تقریباً تمام شئون مدیریت را تحت تأثیر قرار می‌دهد:

۱. نگرش به مدیریت به‌مثابه ابزاری برای تحقق اهداف صرفاً مادی؛

۲. استفاده از منافع مادی برای رسیدن به اهداف معنوی.

ویژگی‌های هدف مدیریت مبتنی بر نظام ارزشی اسلام را می‌توان در چند بند خلاصه کرد:

الف) هدف او از انجام کار، کمال معنوی و قرب الی‌الله است. در این صورت، اولویت با کاری است که برای هدف مفیدتر است (همان، ص ۲۴۹).

ب) او به نفع شخصی خود نمی‌اندیشد، بلکه هدف^۵ انتفاع مجموعه انسان‌هایی است که در این مسیر قرار دارند. اگرچه ممکن است از این طریق منافع شخصی او نیز تأمین شود، اما هدف بالاتر او تأمین نیازهای مادی یا معنوی اجتماعی است که گاهی از طریق ارتقای سطح رفاه اجتماعی درصدد ایجاد کمال معنوی است. بنابراین، ارزش‌ها در انتخاب هدف، نوع کار و تصمیم‌گیری اولیه برای شروع آن دخالت دارند (همان، ص ۲۵۰).

ج) از وابستگی اجتماعی در درازمدت جلوگیری کند. ممکن است انتخاب کاری در زمان حاضر به نفع جامعه باشد، اما در درازمدت موجب وابستگی اجتماعی و سیطره و تفوق اقتصادی دشمنان شود. درست است که اکنون سود شخصی و اجتماعی را تأمین می‌کند، اما موقتی و گذراست؛ زیرا نسل آینده را به بیگانه وابسته می‌کند؛ مثلاً، ورود صنعت موتناژ ممکن است چند سالی نیازهای جامعه را تأمین کند و گروهی را صاحب شغل نماید، اما جامعه را به صاحبان آن صنایع وابسته می‌کند، به‌گونه‌ای که اگر زمانی از کمک صنعتی، فروش قطعات یدکی و صدور فناوری لازم امتناع کنند، جامعه از آنچه بوده بدتر نیز خواهد شد. پس در نظر داشتن عامل زمان، دوراندیشی و در نظر گرفتن منافع نسل آینده، بخشی از کار مدیریت است که نظام ارزشی الهی، نقش مهمی را در آن ایفا می‌کند (همان، ص ۲۵۱).

حاکمیت ارزش‌ها علاوه بر مرحله تعیین هدف، سایر عناصر دخیل در تولید، از قبیل سازماندهی، پیش‌بینی آینده، انتخاب همکار و مرحله تولید کالا، کیفیت و کمیت آن را نیز شامل می‌شود (همان، ص ۲۵۱). رعایت انصاف

در قیمت‌گذاری، رعایت شرایط طبقات محروم، و کاهش فشار از گرده آنان از ویژگی‌های نظام اسلامی است (همان، ص ۲۳۲). کسی که تحت تأثیر تفکر الهی است، نمی‌تواند دیدگاه مادی را درباره سایر انسان‌ها بپذیرد (همان، ص ۲۵۴).

در نظام اسلامی، اولاً، در مقام پرداخت حقوق باید حق هر کسی ادا شود، خواه مردم آن حق را معتبر بدانند یا ندانند. ثانیاً، کارگر باید برای رسیدگی به نیازهای بهداشتی، معنوی، تربیتی، فرهنگی و اخلاقی خود از اوقات فراغت کافی برخوردار باشد (همان، ص ۲۵۴).

با این حساب، نظام ارزشی اسلام بر تمام ابعاد مدیریت، اعم از ترسیم خطمشی، سازمان‌دهی، کمیت و کیفیت تولید و خدمات، قیمت‌گذاری، ارتباط با کارمندان، همکاران و رقیبان به شدت مؤثر است (همان، ص ۲۵۴). در نهایت، ایشان با اشاره به معانی گوناگون «مدیریت اسلامی»، صحیح‌ترین معنای آن را تبیین کرده و معتقد است:

مهم‌ترین نقشی که اسلام در نظریه‌ها و همچنین در روش‌های عملی مدیریت ایفا می‌کند، از طریق تأثیر ارزش‌های اسلامی بر مدیریت است. ما معتقدیم که اسلام دارای نظام ارزشی عمیق، گسترده و منسجمی است که مدیریت مدیران مسلمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، در روش‌های عملی آنها اثر می‌گذارد و به حرکت آنها جهت می‌دهد. این بزرگ‌ترین نقشی است که اسلام در مدیریت ایفا می‌کند و معنای صحیح «مدیریت اسلامی» نیز همین است (همان، ص ۲۶۲).

طرح بحث «ارزش‌های اسلامی در مدیریت» به این مناسبت است که کیفیت تأثیرگذاری ارزش‌ها را بر آن بررسی کنیم؛ یعنی به جای نظر دادن درباره روش‌های کاربردی و عملی و طرح مشکلات فعلی و ارائه راه‌حل، بحث بنیادین ریشه‌های مؤثر در این تغییرات را مطرح نماییم که سرانجام، با مراعات آنها در عمل، گره بسیاری از مشکلات اجتماعی نیز باز خواهد شد. این شیوه بحث - در واقع - جهت دادن به مدیریت و تبیین «چرایی»، «هدف» و «معیارها» است (همان، ص ۲۶۳).

اسلام همان است که در قرآن آمده و قرآن همان است که در عصر بعثت نازل شده و ما هم توان فهم صحیح - نه سلیقه‌ای و نسبی - آن را داریم که تمام اینها مباحث خاص خویش را می‌طلبد. سپس نوبت می‌رسد به اینکه سخن خدا را بشنویم و در عمل اجرا کنیم. بعد از مفروض دانستن تمام اینها، وقت آن است که بپرسیم: اسلام در باب «مدیریت» چه حرفی دارد؟ جواب هم آن‌گونه که از ابتدا تأکید شد، این است که اسلام درباره تمام شؤون زندگی انسان، از جمله مدیریت خرد یا کلان، رهبری جامعه و روابط بین‌الملل، قانون و سخن دارد و بالاترین نقش آن به‌عنوان یک دین، تأثیرگذاری از طریق «نظام ارزشی» است. اینجاست که بحث به «نظام ارزشی»، مبانی و معیارهای آن منجر می‌شود و سؤالاتی از این قبیل مطرح می‌شود که آن ارزش‌ها کدامند؟ (همان، ص ۲۶۳)

باید ریشه‌ها را بررسی کرد و با تحقیق به این واقعیت آگاهی پیدا کرد که معارف و ارزش‌های اسلامی ریشه‌دار است. به اجمال باید این مطالب را بررسی کرد:

اول. دیدگاه اسلام درباره شناخت «هستی» چیست؟

دوم. دیدگاه اسلام در خصوص شناخت «انسان» چیست؟

سوم. دیدگاه اسلام در زمینه «ارزش‌ها» چیست؟

هستی‌شناسی، انسان‌شناسی و ارزش‌شناسی ریشه‌های اولیه مباحث عمیق اسلامی از جمله مدیریت به‌شمار می‌آید (همان، ص ۲۶۹).

۲. تفکیک نوع گزاره‌های دانش مدیریت

از نظر علامه مصباح، گزاره‌ها، چه دینی و قرآنی و چه علمی یا مدیریتی، به دو دسته عمده «توصیفی» و «تجویزی» دسته‌بندی می‌شود. هریک از توصیفی‌ها می‌تواند محض و خالص، یا مرکب و آمیخته [با گزاره‌های تجویزی] باشد. همان‌گونه که گزاره‌های تجربی نیز به لحاظ مأموریه یا منهی‌عنه می‌تواند محض یا آمیخته باشد. در هر هشت صورت، نوعاً گزاره‌های توصیفی دین، فراملکی و فراتجربی (حقایق شرعی)، اما گزاره‌های توصیفی مدیریت تجربی و ملکی هستند.

«دانش توصیفی» وظیفه شناخت پدیده‌ها و روابط میان پدیده‌ها را بر عهده دارد. از سوی دیگر، بیان نوع استفاده از آن به منظور دستیابی به سعادت واقعی انسان از محدوده موضوع و هدف علم فراتر است (مصباح یزدی، ۱۳۹۲ب، ص ۲۰۵). ایشان در خصوص علوم و گزاره‌های توصیفی معتقد است که آنها را نمی‌توان دینی یا غیردینی نام نهاد:

علمی که موضوع، مسائل و اهدافشان با دین ارتباطی پیدا نمی‌کند، به «دینی» و «غیردینی» متصف نمی‌شوند (همان، ص ۲۰۸).

علمی مانند ریاضیات هیچ اصطلاحی با مسائل دینی ندارند؛ نه در موضوعات، نه در روش، و نه در مسائل. در این دسته از علوم، سخن از علم دینی و غیردینی بی‌معناست. آنها نسبت به دین و آموزه‌های آن خنثا و بی‌طرف‌اند (همان، ص ۲۱۰).

ایشان با ذکر یک مثال در این زمینه می‌گوید:

در اقتصاد نیز با همین پدیده روبه‌رو هستیم. درحالی‌که بخش توصیفی اقتصاد که به «علم اقتصاد» معروف است، قابل تقسیم به «دینی» و «غیردینی» نیست، در بخش توصیه‌ای آن که معمولاً «نظام اقتصادی» نامیده می‌شود، چنین تقسیمی کاملاً معنادار است که - در واقع - به رفتار اقتصادی انسان‌ها جهت می‌بخشد و «هدف» و «معیار»های آن را تعیین می‌کند (مصباح یزدی، ۱۳۹۱ب، ص ۲۸۸-۲۸۵).

نکته مهم این است که به نظر ایشان، صرفاً گزاره‌های تجویزی و مجموعه دستورالعمل‌های علوم را می‌توان «نظام ارزشی علوم» دانست. علوم انسانی به علوم «توصیفی» و «دستوری» تقسیم می‌شود:

«علم توصیفی» علمی است که به توصیف پدیده و نحوه به وجود آمدن آن و عوامل مؤثر در آن می‌پردازد و «علم دستوری» علمی است که جنبه دستوری و ارزشی داشته و با بایدها و نبایدها سروکار دارد. عمدتاً در علوم دستوری احتمال تأثیر عوامل روانی وجود دارد؛ مثلاً در علم ریاضی تأثیر عوامل روانی در حد صفر است و عوامل روانی و اعتقادی تقریباً در همه مسائل فلسفه و فیزیک تأثیری نخواهند داشت؛ زیرا این دو علم توصیفی هستند، نه دستوری. اما در علوم توصیفی، برخلاف علوم دستوری، گرایش‌ها و عوامل روانی بر نتایج حاصل از آن تأثیری ندارد (مصباح یزدی، ۱۳۹۱ الف، پنجمین جلسه از علم دینی).

در علوم توصیفی، سخن از هست‌ها و واقعیات موجود است و دانشمند در آنها فقط می‌کوشد تا آنچه را هست بفهمد و روابط بین پدیده‌های آن علم را کشف کند؛ اما در علوم دستوری، بایدها و نبایدها مطرح می‌شود.

علوم توصیفی نیز به دو قسم تقسیم می‌شود: برخی علوم «توصیفی محض» بوده و برخی دیگر به‌گونه‌ای است که نتیجه‌شان دستوری است و - درواقع - باید و نباید را بیان می‌کند. برای نمونه هرچند روان‌شناسی به تبیین هست‌ها می‌پردازد، اما از روان‌شناسی انتظار می‌رود که با کشف واقعیت‌ها و رابطه‌ها، راه‌حل نیز ارائه دهد. یا - مثلاً - علم پزشکی به بیان هست‌هایی در خصوص بدن انسان می‌پردازد و کشف می‌کند فلان دارو سبب رفع بیماری می‌شود. هرچند پزشکی علمی دستوری نیست، اما دستورالعملی ارائه می‌کند مبنی بر اینکه برای رفع بیماری باید فلان دارو را استعمال کرد. برخی از علوم انسانی نیز همین‌گونه است.

علامه مصباح با اشاره به تفاوت گزاره‌های توصیه‌ای علمی و دینی می‌فرماید: این نوع ارائه دستورالعمل، مانند دستورالعمل‌های علمی همچون حقوق نیست؛ زیرا در حقوق و امثال آن [ظاهراً فقهی و دینی] دستوری بودن جنبه آمریت داشته و برای تخلف از آن عواقبی در نظر گرفته شده است. به عبارت دیگر، برخی از علوم انسانی دستوری بودنشان از قبیل تبدیل اخبار به انشاست و برخی دیگر انشایی و آمرانه است.

برخی از علوم انسانی نیاز به ممارست و کسب مهارت دارد. برای نمونه، حقوق صرفاً برای دانستن مقررات نیست. بنابراین، قاضی علاوه بر دانستن قواعد و مقررات، باید کسب مهارت کرده، کارآموزی کند. در علوم تربیتی نیز دانستن قواعد تربیتی برای یک مربی کافی نیست و مربی نیاز به مهارت عملی دارد و همین امر سبب شده است عده‌ای برخی از علوم انسانی را نوعی فن تلقی کنند و نه علم. بدین‌روی باید دید مدیریت، علمی دارای روش خاص است، یا یک فن به‌شمار می‌رود؟ و آیا دستوری است و نیاز به مهارت دارد یا خیر؟

حتی اگر مدیریت را یک فن بدانیم که احتیاج به ممارست و کسب مهارت دارد، باید این نکته مدنظر قرار گیرد که قوام مدیریت تنها به تمرین و ممارست نیست، بلکه باید معرفت و دانشی نسبت به قواعد مدیریت

وجود داشته باشد تا بر آنها تمرین و ممارست صورت گیرد. اما اینکه آیا دانش مستقلى به نام «مدیریت» وجود دارد یا خیر، بحث دیگری است.

از این رو، اولاً، مدیریت با تمرین و کسب مهارت امکان‌پذیر است. ثانیاً، این تمرین مبتنی بر یک سلسله مقررات است. ثالثاً، دانشی به‌عنوان لایه زیرین وجود دارد که مقررات از آن استنباط می‌شود. رابعاً، این مقررات و دانش مبتنی بر واقعیات و هست‌های پایه‌ای است که قاعدتاً توصیفی به‌شمار می‌رود.

مدیریت مانند هرمی در نظر گرفته می‌شود که لایه‌های متعددی دارد و در قاعده و سطح زیرین آن، مجموعه‌ای از علوم انسانی - از جمله - روان‌شناسی قرار دارد که بر ایند آن، قسم دستوری مدیریت را محقق می‌کند؛ یعنی زیرساخت‌های این دانش واقعیاتی است که باید آنها را شناخت و کشف کرد و براساس آن دستورات مدیریت را ترسیم نمود.

این نکته را که چگونه بر ایند علوم توصیفی^۵ دستوری می‌شود و هست‌ها تبدیل به بایدها و نبایدها می‌گردد، می‌توان این‌گونه تبیین کرد: رابطه بین حقایق و دستورات گاه به‌خودی‌خود حاصل می‌شود؛ مثلاً وقتی ثابت شد که فلان قرص در درمان بیماری مؤثر است، خودبه‌خود این دستور به ذهن متبادر می‌شود که باید برای درمان بیماری از فلان قرص استفاده کرد که در فلسفه به آن «وجوب بالقیاس» می‌گویند. اما در مسائل اجتماعی رابطه بین هست‌ها و بایدها با وجوب بالقیاس فهمیده نمی‌شود و این رابطه دشوار می‌گردد، به‌گونه‌ای که نتیجه آن در فرهنگ‌ها و مکاتب مختلف متفاوت بوده و گاه تفاوت نتایج در حد نفی و اثبات است و یک امر واحد در جامعه‌ای مطلوب، و در جامعه‌ای دیگر مذموم محسوب می‌شود؛ مثلاً مسئله همجنس‌گرایی در برخی کشورها به قدری رواج دارد که نامزدهای ریاست جمهوری سعی می‌کنند با حمایت از آن، رأی گروه همجنس‌بازان را به نفع خود مصادره نمایند. بنابراین در برخی کشورها بازبودن مسیر همجنس‌گرایی امری مطلوب، و در برخی کشورها مذموم و دارای مجازات است.

نظرات مختلف و متضادی در زمینه رابطه بین هست‌ها و بایدها ارائه شده است، به‌گونه‌ای که برخی ادعا کرده‌اند که اصلاً نمی‌توان از هست‌ها، بایدها را نتیجه گرفت. نظر صحیح این است که بسیاری از بایدها مبنی بر هست‌هاست. در جایی که امری جزو علت تامه باشد، آن امر باید وجود داشته باشد تا معلول تحقق پیدا کند. اما نکته مهم این است که بین هست‌ها و بایدها - ظاهراً بین هست‌ها و بایدهای علمی - واسطه‌ای وجود دارد که آن واسطه، نظام ارزشی است و همین واسطه سبب تفاوت در نتایج می‌شود. بر این اساس بایدها در هر جامعه‌ای در گرو نظام ارزشی آن جامعه است.

ایشان بیان می‌دارد که اگر تنها یک نظام ارزشی در دنیا بود، تفاوتی در بایدها بین جوامع گوناگون وجود نداشت. البته نکته مهم و اساسی فهم این مسئله است که نظام ارزشی چگونه تحقق پیدا می‌کند؟

بنابراین در جمع‌بندی بحث می‌توان گفت: «مدیریت» دانشی است که از دانش‌های دیگر و به‌ویژه روان‌شناسی تغذیه می‌کند و زمانی می‌تواند دستورات و قواعدی داشته باشد که بین این قواعد و پدیده‌های روان‌شناسی، یک نظام ارزشی واسطه شده باشد و این به معنای تأثیر برخی از علوم انسانی بر دیگر علوم انسانی است.

نظام ارزشی یک جامعه و ملت مبتنی بر باورهای موجود در آن جامعه است. از این رو، باید رابطه‌ای منطقی بین این باورها و ارزش‌ها وجود داشته باشد. برای داشتن یک نظام ارزشی صحیح به یک نظام عقیدتی صحیح نیاز است. بنابراین بعضی علوم انسانی نقش پایه‌ای برای دیگر علوم انسانی دستوری ایفا می‌کند. اینها همان علمی هستند که از مسائل متافیزیکی بحث می‌کنند و نتایج یقینی دارند (مصباح یزدی، ۱۳۹۲ الف).

ایشان سپس به نکته‌ای اشاره می‌کند که به نظر می‌رسد نقطه عطف تولید گزاره‌های مدیریت اسلامی و استفاده از روش‌های متعدد و متناسب با هر کدام است، اما سوگمندان پژوهشگران مدیریت اسلامی به آن توجهی نکرده‌اند و با یکسان‌نگاری و یکدست‌پنداری، وضعیت کنونی تولید دانش مدیریت اسلامی را پدید آورده‌اند:

متأسفانه در دانشگاه‌های ما این دو حیثیت «توصیفی» و «دستوری» در علمی مثل اقتصاد، روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، مدیریت و... که دو جنبه توصیفی و تجویزی دارند، مخلوط است و عملاً کسی که روان‌شناسی خوانده و مشاور یا روانپزشک می‌شود، همان چیزهایی را تجویز می‌کند که به او یاد داده‌اند. اسلامی شدن علوم مربوط به همین جاست. علم، علم است؛ اما در جایی که عوامل ارزشی دخالت دارند (مانند نوع نسخه‌ای که برای مریض تجویز می‌شود) باید ارزش‌های دینی لحاظ شود. ارزش‌های دینی به مصالح خود انسان برمی‌گردند؛ در دنیا یا آخرت، در زندگی فردی یا اجتماعی، در کوتاه‌مدت یا درازمدت. خداست که می‌داند مجموع این آثار چیست و برآیندش مثبت است یا منفی، و در صورت دوم نهی می‌کند. این به معنای تضاد با علم نیست؛ زیرا در علم خالص، باید و نباید وجود ندارد، بلکه اوامر و نواهی، عوامل ارزشی هستند که به علم ضمیمه می‌شوند. در این صورت، ما که مسلمان هستیم، باید ارزش‌های اسلامی را رعایت کنیم.

پس علوم دستوری ما به این سبب که ضرورتاً متأثر از ارزش‌ها هستند، باید متحول شوند. هر علم دستوری متأثر از ارزش‌هاست؛ مانند اخلاق، سیاست، اقتصاد دستوری، مدیریت، روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و... جنبه دستوری این علوم باید متأثر از نظام ارزشی باشد و از آنجاکه نظام ارزشی ما اسلامی است، باید این نظام را بر علوم حکمفرما کنیم (مصباح یزدی، ۱۳۹۱ ج).

ذکر این نکته لازم به نظر می‌رسد که اگرچه از نظر علامه مصباح دانش مدیریت جزو علوم دستوری طبقه‌بندی شده، اما این طبقه‌بندی به معنای انکار وجود گزاره‌های توصیفی در دانش مدیریت نیست. فرایندها، سازوکارها، روش‌ها و فنون‌های بی‌شماری در مدیریت وجود دارد که جملگی توصیفی هستند. طبقه‌بندی معظم‌له یا به سبب اهمیت گزاره‌های تجویزی است یا مخلوط بودن گزاره‌ها و یا - همان‌گونه که خود اشاره کرده - بسیاری از بایدها مبتنی بر هست‌هاست.

بنابراین، اگر در مدیریت، گزاره‌های بیانگر هست‌ها نباشد، باید به همان نسبت از وجود گزاره‌های بیانگر بایدها نیز چشم پوشید. علاوه بر این به فرموده ایشان، گزاره‌های توصیه‌ای علمی و دینی تفاوت دارند و گزاره‌های تجویزی مدیریت مانند دستورالعمل‌های حقوقی و فقهی نیست تا دستوری بودن آن جنبه امریت داشته و برای تخلف از آن، عواقبی در نظر گرفته شده باشد. به عبارت دیگر، برخی از علوم انسانی^۵ دستوری بودنشان از قبیل تبدیل اخبار به انشاست و برخی دیگر انشایی و آمرانه هستند.

از نظر ایشان مهم طبقه‌بندی مدیریت در دو دسته علوم «توصیفی» یا «تجویزی» نیست؛ زیرا تجویزی و توصیفی بودن گزاره‌های مدیریت، امری است که ایشان به آن تصریح کرده، بلکه مهم از نظر ایشان این نکته است که بین هست‌ها و بایدها [ای علمی] واسطه‌ای وجود دارد که آن واسطه «نظام ارزشی» است و همین واسطه سبب تفاوت در نتایج می‌شود. از این رو، بایدها در هر جامعه‌ای در گرو نظام ارزشی آن جامعه بوده و نظام ارزشی نیز مبتنی بر نظام اعتقادی آن جامعه است.

دو. دیدگاه شهید صدر

۱. روش تفسیر موضوعی منتج به نظریه

همان‌گونه که به اشارت گذشت، شهید صدر در دو درس اول *المدرسة القرآنیة* به تبیین روش تفسیر موضوعی منتج به نظریه پرداخته است. در درس اول (الاتجاه التجزیئی و الاتجاه الموضوعی فی التفسیر) ابتدا رویکردها یا انواع تفسیر، مانند لفظی (ادبی و بلاغی)، محتوایی، حدیثی، عقلی، مذهبی و مانند آن را بیان می‌کند. سپس به دو رویکرد مهم تفسیر یعنی تفسیر «تجزیئی» (تربیی) و تفسیر «توحیدی» (موضوعی) می‌پردازد. پس از آن برای تقریب به ذهن، تفسیر موضوعی را به تویب احادیث در فقه تشبیه کرده، می‌نویسد: بحث‌های فقهی با رویکرد موضوعی صورت می‌گیرد، اما با گردآوری احادیث ذی‌ربط در ذیل یک عنوان و موضوع مشخص. در پایان، ایشان مهم‌ترین فرق‌های رویکردهای تجزیئی و موضوعی را برمی‌شمارد:

۱. رویکرد تجزیئی^۶ سلبی است؛ زیرا نقش آیه در این رویکرد نقش محدث، و نقش مفسر نقش شنیدن و فهمیدن است (نقش سلبی یا منفعل مفسر).

۲. رویکرد موضوعی ایجابی است؛ زیرا نقش مفسر در این رویکرد نقش سائل و گفت‌وگوگر است. با توجه به این دو فرق اساسی، درس دوم دو فرق تبعی دیگر را برای رویکردهای تجزیئی و موضوعی بیان می‌کند:

۳. رویکرد تجزیئی بر توضیح و تفصیل مدلولات آیات تأکید دارد.

۴. رویکرد موضوعی افزون بر کار تفسیر تجزیئی هدفش حصول نظریه‌هاست.

شهید صدر در ادامه درس دوم واژه «موضوعی» را توضیح می‌دهد و برای آن دو معنا و مقصود ذکر می‌کند:

اول. «تفسیر موضوعی» یعنی: بحث قرآنی درباره یک موضوع، واقعه خارجی و شیء خارجی؛ به این صورت که مفسر کارش را با موضوع مدنظر خود آغاز می‌کند و با عرضه آن به قرآن به پایان می‌رساند.

دوم. «تفسیر موضوعی» یعنی: مفسر آیاتی را که درباره موضوع خاصی هستند گردآوری کند و با توحید مدلولات آنها نظریه و دیدگاه قرآن در آن موضوع را استخراج نماید.

بحث بعدی درس دوم رویکرد موضوعی در مباحث فقهی است. شهید صدر می‌نویسد: گفتیم که مباحث فقهی با رویکرد موضوعی صورت می‌پذیرد، اما فقه کنونی، چه از نظر افقی (توقف بر بیان حکم) و چه از نگاه عمودی (نظریه‌سازی) توان رویکرد موضوعی مدنظر ما را ندارد.

بحث پایانی درس دوم در خصوص بیان برتری روش موضوعی در تفسیر است:
الف. روش موضوعی از نظر افقی وسیع‌تر است؛ زیرا یک گام فراتر از روش تجزئی است و داده‌های بیشتری ارائه می‌کند.

ب. روش موضوعی تنها روش برای رسیدن به نظریه‌های اسلام و قرآن است.

۲. مبانی اندیشه مدیریتی شهید صدر

۱. معرفت‌شناسی: موجه بودن شناخت وحیانی پدیده‌ها و روابط میان آنها، امکان دستیابی به گزاره‌های دستوری از گزاره‌های توصیفی، اثر افزایش تجربه بشری بر فهم قرآنی صحیح، و امکان شناخت علل رویدادها و حوادث؛

۲. مبانی انسان‌شناسی: نیاز انسان به داده‌های وحیانی و توانایی انسان در نظریه‌پردازی قرآن‌بنیان؛

۳. مبانی قرآن‌شناختی: پایان‌ناپذیری قرآن، علمی بودن قرآن، قابلیت هماهنگی و انطباق میان تجربه بشری و قرآن کریم؛

۴. مبانی تفسیر: امکان دستیابی به نظریه‌های اساسی با تفسیر موضوعی، بایستگی دستیابی به نظریه‌ها از قرآن کریم و بایستگی کل‌نگری (بهمنی، ۱۳۹۷، ص ۷۹).

۳. فرایند چگونگی تولید گزاره‌های مدیریتی براساس اندیشه شهید صدر

با استفاده از آثار شهید صدر فرایند و مؤلفه‌های الگوی مفهومی نظریه‌پردازی قرآنی ایشان را به صورت ذیل می‌توان ترتیب داد (همان، ص ۱۲۳-۱۳۰):

۱. مسئله‌شناسی: شناخت مشکلات واقعی، گزینش مسئله‌ای بزرگ (صدر، ۱۴۲۱ق - الف، ج ۱۹، ص ۲۹)؛

۲. پیشینه‌شناسی دستاوردهای بشری درباره مسئله: پیشینه داده‌های بشری، شناخت خلأها و کاستی‌های بشری حل مسئله (همان، ص ۲۹ و ۳۰)؛

۳. هدف‌گذاری: دستیابی به نظریه قرآنی درباره مسئله، دستیابی به رسالت قرآنی مسئله (همان، ص ۲۳)؛

۴. طرح سؤال: از ثبوتی، چپستی، چگونگی، عوامل، مصادیق، نقش انسان، نقش آسمانی و نبوت درباره آن و سؤال‌های برآمده از پیشینه‌شناسی (همان، ص ۲۹، ۴۶ و ۱۸۶)؛
۵. فرضیه‌سازی (صدر، ۱۴۲۱ق - ب، ص ۳۷۵)؛
۶. استنتاج قرآن کریم: تبیین علمی روش برداشت از قرآن، استفهام و دریافت پاسخ از قرآن، دستیابی به مدلولات تفصیلی و اجتهاد نوآورانه (صدر، ۱۴۲۱ق - الف، ص ۳۰)؛
۷. مقایسه: دستیابی به دستاوردهای بشری درباره موضوع، مقایسه دستاوردهای بشری با نتایج قرآنی، مقایسه اهداف، مقایسه مبانی، داوری، تصحیح (همان، ص ۲۹)؛
۸. نظریه‌پردازی: دستیابی به اصطلاحات خاص قرآن، دستیابی به شامل‌ترین مفاهیم، ترکیب و مقارنه میان مدلول‌ها، کشف ارتباط میان مدلول‌های قرآنی، جایابی مدلول‌ها، اتحاد مدلول‌ها، دستیابی به مرکبی نظری یا نظریه (همان، ص ۲۲)؛
۹. تدوین (همان، ص ۲۹).

ب. تفسیر

در این قسمت بخش‌های مربوط اندیشه‌ها، تحلیل و تفکیک شده، برای مراحل بعدی آماده می‌شود. بنابراین اکنون باید مؤلفه‌های اساسی دو اندیشه را توضیح داد. مؤلفه‌های یا محورهای برجسته اندیشه‌ها را می‌توان در چهار محور «مسئله»، «مبانی»، «راهکار» و «روش» دسته‌بندی کرد.

اول. محورهای مهم اندیشه علامه مصباح

۱. مسئله: از نظر ایشان مسئله مدیریتی پاسخ‌گویی به چالش‌ها و نیازهای مدیریتی جامعه است؛ زیرا نظام اسلامی باید این مسائل را حل کند و زمینه تعالی مادی و معنوی مردم را فراهم آورد.
۲. مبانی: ایشان ضمن تفکیک گزاره‌های علوم معتقد است: گزاره‌های توصیفی مدیریت ماهیت اسلامی یا غیراسلامی ندارد، برخلاف گزاره‌های تجویزی که اساساً مبتنی بر نظام ارزشی خاصی بوده، قابل توصیف به مدیریت اسلامی و غیراسلامی است. ایشان تأکید ویژه‌ای بر مبانی معرفت‌شناسی، انسان‌شناسی و ارزش‌شناسی دارد.
۳. راهکار: علامه مصباح بر مبانی مدیریت، به‌ویژه انسان‌شناسی و ارزش‌شناسی نیز تأکید دارد و تصریح می‌کند: هرگاه این ریشه‌ها درست شد مسائل کاربردی مدیریت - خودبه‌خود - حل می‌شود. بنابراین از نظر ایشان راه‌حل این است که مدیران مسلمانی تربیت گردند که بتوانند، هم نظریه‌های اسلامی تولید کنند و هم مسائل مدیریتی جامعه اسلامی را حل نمایند.

۴. روش: ایشان در تولید گزاره‌های توصیفی، روش‌شناسی خاصی را در نظر ندارد، اما برای ایجاد گزاره‌ها تجویزی باید از روش «اجتهادی» بهره ببرد.

دوم. محورهای مهم اندیشه شهید صدر

۱. مسئله: همان‌گونه که در بخش توصیف گذشت، ایشان روش تفسیر موضوعی را از آن نظر موضوعی می‌داند که باید ناظر به موضوعات و مسائل جاری جامعه باشد. بنابراین، می‌توان گفت: مسئله ایشان حل مسائل مدیریتی جوامع اسلامی از طریق تولید نظریه‌های کاربردی است.

۲. مبانی: شهید صدر ضمن تفکیک گزاره‌های توصیفی و تجویزی، به مبانی مدیریت، مانند معرفت‌شناسی، انسان‌شناسی، قرآن‌شناختی و مبانی تفسیر توجه دارد، اما بیشتر بر روش‌شناسی تأکید می‌کند.

۳. راهکار: ایشان برای حل مسائل جامعه، عنایت خاصی بر تولید نظریه‌های مدیریتی دارد، به این صورت که مسائل کلان مدیریتی در نظر گرفته شود و برای حل آنها، پیشینه نظری آنها در دانش و تجارب بشری جست‌وجو گردد تا راه‌حل آنها به دست آید. آنگاه شاخص‌های این راه‌حل‌ها به قرآن عرضه شود تا نظر قرآن و اسلام درباره حل مسئله مدنظر به دست آید.

۴. روش: ایشان معتقد است: با روش تفسیر موضوعی منتج به نظریه، می‌توان نظریه‌های مدیریتی تولید و مسائل جاری مدیریتی را حل کرد.

ج. تطبیق یا همجواری

به منظور تطبیق اندیشه‌ها، مؤلفه‌های مهم دو دیدگاه در جدول (۱) درج شده است تا با کنار هم قرار گرفتن عناصر مهم آنها، کار مقایسه در مرحله بعدی تسهیل شود:

جدول ۱: جدول تطبیقی مقایسه شباهت‌ها و تفاوت‌های دو دیدگاه

شهید صدر	علامه مصباح	اندیشمند مؤلفه‌ها
توصیفی	توصیه‌ای	۱. ماهیت گزاره
تأکید بر موضوع و مسئله‌شناسی	تأکید بر انسان‌شناسی و ارزش‌شناسی	۲. اصول و مبانی
تفسیر موضوعی منتج به نظریه	تفسیر موضوعی عام	۳. روش
نظری - کاربردی	مبانی - پارادیمی	۴. سطح دیدگاه
تولید نظریه مدیریت اسلامی	تربیت مدیر مسلمان	۵. هدف
تولید نظریه با تأکید بر قرآن	تولید دانش از منابع اسلامی	۶. منبع

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، نسبت به مؤلفه «ماهیت گزاره»، دیدگاه علامه مصباح ناظر بر گزاره‌های توصیه‌ای و تجویزی است؛ اما دیدگاه شهید صدر بر گزاره‌های توصیفی تمرکز دارد. درباره مؤلفه «اصول و

مبانی»، دیدگاه علامه مصباح بر انسان‌شناسی و ارزش‌شناسی، اما دیدگاه شهید صدر بر موضوع و مسئله‌شناسی تأکید دارد.

از نظر روشی، دیدگاه علامه مصباح ناظر بر تفسیر عام موضوعی یا همان تفسیر موضوعی کلاسیک حوزوی است، اما شهید صدر روش جدیدی با عنوان «تفسیر موضوعی منتج به نظریه» ابداع کرده است.

دیدگاه علامه مصباح در سطح فلسفه دانش اجتماعی و پارادایمی و ابعاد آن (مبانی) متمرکز است، اما دیدگاه شهید صدر ناظر بر سطح خرد، یعنی نظریه‌های کاربردی است.

هدف از پژوهش‌های اسلامی در دیدگاه علامه مصباح، تأکید بر تربیت مدیر مسلمان، اما در دیدگاه شهید صدر تکوین نظریه مدیریت اسلام و دیگر دانش‌های اجتماعی اسلام است.

از لحاظ منبع، دیدگاه علامه مصباح بر تولید گزاره‌های مدیریتی از تمام منابع اسلامی است، اما در دیدگاه شهید صدر بر منبع اصلی اسلام، یعنی قرآن تأکید می‌شود.

د. مقایسه

برای مقایسه اندیشه‌ها، باید تشابه‌ها و تفاوت‌های آنها بیان شود:

۱. هر دو دیدگاه بر مبانی اعتقادی اسلامی تأکید دارد، با این تفاوت که علامه مصباح بر انسان‌شناسی و تربیت مدیر مسلمان و شهید صدر بر روش‌شناسی و تولید نظریه مدیریتی تأکید دارد.

۲. هر دو اندیشه بر تفکیک گزاره‌های توصیفی و توصیه‌ای مدیریت اذعان دارد. از نظر علامه مصباح دین می‌تواند توصیف‌های مدیریت را به‌مثابه فعلی از افعال مکلفان قرار دهد و بر آن موضوع، حکمی شرعی حمل کند، هرچند از نظر شهید صدر این جعل حکم نیز طی سازوکار خاصی به نام «استنتاج» باید صورت گیرد. شهید صدر معتقد است که باید گزاره‌های توصیفی تولید کرد و نظریه‌های کاربردی مدیریت خلق نمود.

۳. در هر دو اندیشه، روش تولید علم و دانش مدیریت روش «تفسیر موضوعی» است. علامه مصباح ضمن اشاره به عدم انحصار تولید علم در روش تجربی، معتقد به تفسیر موضوعی عام و سنتی است؛ اما روش تولید نظریه‌های مدیریتی از نظر شهید صدر، «تفسیر موضوعی منتج به نظریه» است که خودش ابداع کرده است.

۴. سطح اندیشه علامه مصباح پارادایمی و ناظر به مبانی و پیش‌فرض‌های دانش مدیریت است؛ اما سطح اندیشه شهید صدر نظری - کاربردی، یعنی تولید نظریه است.

۵. هدف علامه مصباح تربیت مدیر مسلمان، و هدف شهید صدر تولید نظریه مدیریت اسلام است.

۶. از نظر علامه مصباح تولید نظریه از منابع اسلامی، به‌ویژه قرآن ممکن است؛ اما از نظر شهید صدر نقش قرآن تولید نظریه با تأکید بر قرآن است.

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

در یک جمع‌بندی می‌توان گفت: علامه مصباح بر سطح پیش‌فرض‌های مدیریت، به‌ویژه ارزش‌شناسی و تولید گزاره‌های توصیه‌ای در باب مدیریت اسلامی تأکید دارد و معتقد است: از طریق تربیت مدیران مسلمان و حکم‌سازی می‌توان بر چالش‌های مدیریتی سازمان‌های اسلام فایق آمد. اما شهید صدر به سطح کاربردی، نظریه‌پردازی و موضوع‌سازی اهتمام دارد و بر این باور است که متناسب با مشکلات سازمان‌های اسلامی، باید نظریه تولید کرد.

تلفیق این دو اندیشه می‌تواند یک الگوی مفهومی منسجم برای تولید نظریه‌های مدیریتی ایجاد کند؛ بدین صورت که براساس مبانی معرفت‌شناسی، روش‌شناسی، قرآن‌شناسی، انسان‌شناسی و ارزش‌شناسی، مسائل مدیریتی جوامع اسلامی در نظر گرفته و تلاش شود تا هم مدیرانی مسلمان تربیت شوند و هم نظریه‌های مدیریتی قرآنی تولید گردد. به عبارت دیگر، در بخش مبانی مدیریتی قرآنی، می‌توان از دیدگاه علامه مصباح استفاده کرده و در بخش عملیاتی و کاربردی از روش تفسیر موضوعی منتج به نظریه شهید صدر برای تولید نظریه‌های مدیریتی قرآن بهره برد.

بنابراین تلفیق این دو اندیشه می‌تواند افقی جدیدی در عرصه تولید دانش مدیریت اسلامی بگشاید تا با توجه به تفکیک گزاره‌های توصیفی و تجویزی، نگرشی واقع‌بینانه و درست به نوع گزاره‌ها داشته باشیم و بدانیم که به دنبال تولید چه گزاره‌ای هستیم، از کدام روش استفاده کنیم و اساساً چه مشکلی را حل نماییم. نگرش پارادایمی علامه مصباح عنایت ویژه به پیش‌فرض‌های دانش مدیریت اسلامی دارد که به سهم خود می‌تواند با توجه به نقش نظام ارزشی اسلام و نهادینه کردن آن، به تربیت مدیران مسلمان و تولید گزاره‌های توصیه‌ای منجر شود. دیدگاه شهید صدر نیز با توجه به تفاوت ماهوی بین گزاره‌های توصیفی و تجویزی، دیدگاه نوینی است که در جهت موضوع‌سازی مبتنی بر پیش‌فرض‌های اسلامی، روش «تفسیر موضوعی منتج به نظریه» را پیشنهاد می‌کند.

براین اساس، پیشنهاد می‌شود ضمن توجه به تنوع گزاره‌ها، مشکلات روز سازمان‌های اسلامی شناسایی و انتخاب گردد، تجارب بشری مربوط به آن را بررسی شود، و بر قرآن عرضه گردد تا در نهایت، دیدگاه سازمانی اسلام در زمینه مربوطه استخراج شود. بدین‌سان، تلفیق این دو نگرش بنیادی و کاربردی می‌تواند نتایج مثبتی را برای جوامع اسلامی به ارمغان بیاورد.

منابع

- الوانی، سیدمهدی، ۱۳۸۵، *مدیریت عمومی*، ج بیست و هفتم، تهران، نشر نی.
- اندرسن، والری، ۱۳۸۷، *تحقیق در منابع مدیریت منابع انسانی*، ترجمه محمد اعرابی و سعیده امیدی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ایمان، محمدتقی، ۱۳۸۸، *مبانی پارادایمی روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم انسانی*، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- بهمنی، سعید، ۱۳۹۷، *نظریه پردازی قرآن بنیان: رهیافت‌های توسعه روش نظریه پردازی قرآن بنیان سیدمحمدباقر صدر*، قم، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.
- بیدگلی، محمد و صادق زیباکلام، ۱۳۹۶، «مقایسه اندیشه‌های سیاسی آیت‌الله سیدعبدالحسین لاری و آیت‌الله خامنه‌ای در باب حکومت»، *علوم سیاسی*، سال سیزدهم، ش ۴۱، ص ۱۰۹-۱۲۸.
- رضائیان، علی، ۱۳۸۷، *مبانی سازمان و مدیریت*، تهران، سمت.
- سرمد، زهره و همکاران، ۱۳۸۴، *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*، تهران، آگاه.
- صدر، سیدمحمدباقر، ۱۴۲۱ق - الف - *المدرسة القرآنية، موسعة الشهيد الصدر*، قم، مرکز الابحاث و الدراسات التخصصية للشهيد الصدر.
- _____، ۱۴۲۱ق - ب - *فلسفتنا، موسعة الشهيد الصدر*، قم، مرکز الابحاث و الدراسات التخصصية للشهيد الصدر.
- کریمی موقنی، حسین و فاطمه خراشادی‌زاده، ۱۳۹۴، «مقایسه تطبیقی نحوه اجرای استراتژی دانشجوی‌محوری در برنامه درسی کارشناسی پرستاری کشورهای آمریکا، کانادا و استرالیا و ارائه راهکارهای پیشنهادی در برنامه درسی پرستاری ایران»، *آموزش پرستاری*، دوره چهارم، ش ۲ (۱۲)، ص ۳۸-۴۷.
- کوشی، مسعود، ۱۳۸۶، «تحلیل مقایسه‌ای کیفی در علوم اجتماعی»، *نامه علوم اجتماعی*، ش ۳۱، ص ۱۴۳-۱۶۷
- مصباح یزدی، محمدتقی، ۱۳۹۱ الف، *پنجمین نشست از سلسله نشست‌های علم دینی*، در: mesbahyazdi.ir
- _____، ۱۳۹۱ ب، *پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی*، تحقیق و نگارش غلامرضا متقی فر، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- _____، ۱۳۹۱ ج، *سخنرانی در جمع اساتید مراکز آموزش عالی قم*، در: mesbahyazdi.ir
- _____، ۱۳۹۲ الف، *همایش رابطه مدیریت با علوم اسلامی*، در: mesbahyazdi.ir
- _____، ۱۳۹۲ ب، *رابطه علم و دین*، تحقیق و نگارش علی مصباح، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.