

مقدمه

در میان موضوعات علوم انسانی نظیر هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، انسان‌شناسی و روش‌شناسی، انسان‌شناسی از جهاتی «ام‌المسائل» شمرده می‌شود؛ زیرا انسان محور و به یک معنا، موضوع غالب مسائل انسانی یا مرتبط آدمی است. دین، علم، عقل، معرفت، اخلاق، هنر، سیاست، مدیریت، جامعه، تاریخ، و مفاهیمی از این دست، بدون وجود نوع انسان و حتی تصور او بدون موضوع‌اند. هر نظریه انسانی و اجتماعی، که به نوعی درباره انسان انتخاب‌گر، دست به تبیین و توصیف می‌زند، متکی به مبادی و پیش‌فرض‌هایی انسان‌شناختی است و از رویکردی خاصی در شناخت انسان و تلقی ویژه نسبت به ابعاد انسان بهره می‌برد. تلقی انسان نسبت به جامعه، مبدأ، معاد و مسیر حیات و هر آنچه که رابطه‌ای مستقیم با انتخاب‌گری او برقرار می‌کند، از تلقی انسان نسبت به خود آغاز می‌گردد. بنابراین، مبانی فکری هر نظام ارزشی، چه در سطح عام جامعه و چه در سطح خرد سازمان را می‌توان در نگاه آن به خداوند و نیز به انسان ریشه‌یابی نمود. درنهایت، می‌توان گفت: اهمیت بحث انسان‌شناسی در مورد سازمان‌ها، که حیاتی‌ترین منبع خود را انسان می‌دانند، بیشتر مشخص می‌گردد. این پژوهش، به دنبال پاسخ به این پرسش است که انسان‌شناسی، چگونه بر نظام ارزشی سازمان تأثیر می‌گذارد. همچنین تفاوت میان نظام‌های ارزشی سازمانی غربی و اسلامی از بُعد انسان‌شناسی در حوزه‌های گوناگون مدیریتی کدام است؟ در جهت پاسخ به این پرسش‌ها، پژوهش با استفاده از روش تحقیق کتابخانه‌ای و رویکرد توصیفی-مقایسه‌ای، در چهار بخش طراحی شده است. در بخش نخست، ابتدا ابعاد انسان‌شناسی و نگاه اسلام و غرب به انسان مورد بحث قرار می‌گیرد. در بخش دوم نظام ارزشی، تعریف و به بیان ویژگی‌های نظام ارزشی اسلامی و غربی پرداخته می‌شود. در بخش سوم، به‌طور خاص تأثیر انسان‌شناسی اسلامی بر حوزه‌های مختلف نظام ارزشی سازمان با تأثیر واسطه‌ای نظام ارزشی اسلامی مورد بحث قرار می‌گیرد و نهایتاً، در بخش چهارم نتایج این تحقیق به اختصار بیان می‌شود.

انسان‌شناسی

انسان‌شناسی در فرهنگ غرب معادل دقیقی ندارد. هرچند می‌توان از آن با عنوان «دانش انسان» (human-knowledge) یاد کرد. البته برخی آن را معادل آنتروپولوژی (Anthropology) به‌کار بردند که با مفهوم مردم‌شناسی همخوانی بیشتری دارد. «این واژه به‌معنای کلیه تلاش‌های ممکن و جاری درباره انسان و درواقع، بررسی تاریخ طبیعی انسان است و از دو واژه یونانی آنتروپوس (Anthropos) به‌معنای انسان و

بررسی تأثیر دیدگاه‌های انسان‌شناسی اسلامی و غربی بر نظام ارزشی سازمان

لطف‌الله فروزنده دهکردی / دانشیار و دانشگاه تربیت مدرس

کج خورشید فروغی‌نیا / دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، مرکز تحصیلات تکمیلی پیام نور تهران khforughinia@yahoo.com

دریافت: ۱۳۹۲/۵/۱۱ - پذیرش: ۱۳۹۲/۱۱/۱۶

چکیده

به تعداد مکاتب موجود در جهان درباره انسان نظریه وجود دارد؛ به هر اندازه این نگاه‌ها به انسان متفاوت باشند، علوم انسانی نیز متفاوت خواهد بود. این نوشتار به دنبال مطالعه تطبیقی انسان‌شناسی از ابعاد گوناگون انسان همانند آفرینش، ماهیت، هدف از زندگی و طبیعت انسان از دیدگاه اسلام و اندیشوران مغرب زمین و تأثیر آن بر حوزه‌های گوناگون مدیریتی سازمان‌هاست. روش تحقیق، کتابخانه‌ای و رویکرد توصیفی-مقایسه‌ای است که در پی پاسخ به سؤال تحقیق مبنی بر چگونگی تأثیر انسان‌شناسی بر نظام ارزشی سازمان می‌باشد. این تحقیق از طریق ریشه‌یابی مبانی نظام ارزشی سازمان در حوزه‌های گوناگون مدیریتی، به این نتیجه دست یافت که تمایز نظام‌های ارزشی سازمان در جوامع اسلامی و غیراسلامی، ریشه در نظام ارزشی متمایز این جوامع و در نهایت، نوع نگاه به انسان و ابعاد انسان‌شناسی دارد. می‌توان گفت: انسان‌شناسی دینی منبع اصلی مدیریت سازمان و نظام ارزشی حاکم بر آن در جوامع اسلامی است.

کلیدواژه‌ها: انسان‌شناسی اسلامی، انسان‌شناسی غربی، ارزش، نظام ارزشی اسلام، نظام ارزشی غرب.

در خصوص تفاوت ماهیت و طبیعت انسان باید گفت: طبیعت به ویژگی‌های روحی و روانی انسان اشاره می‌کند، حال آنکه ماهیت و حقیقت انسان، بر قوه محرک فعالیت‌های مادی و معنوی انسان تأکید دارد.

ماهیت انسان

در نظریه رایج و غالب غربیان، حقیقت و ماهیت انسان «استعدادها و غرائز دنیوی» اوست. همین استعدادها و غرائز است که مدار کنش و واکنش و انتخابگری انسان قرار می‌گیرد و مسیر حیات هر فرد انسانی را ترسیم می‌کند. چنین ماهیتی، امیال و خواست‌های بسیاری را به دنبال می‌آورد که نه تنها طرد برخی از آنها ضرورت ندارد، بلکه پذیرفتن هر میل و خواسته‌ای در جای خود و میدان بازکردن برای پاسخ و ارضای آن، قابل بررسی است (نبوی، ۱۳۷۶). انسان‌شناسی اومانستی، اگزستانسیالیستی، ماتریالیستی، کمونیستی و غالب انسان‌شناسی‌های تئوریزه‌شده در اندیشه دانشمندان غرب، عموماً جوهره فردیت و اصالت خواسته‌های فردی را به عنوان ماهیت انسان پذیرفته‌اند و تقریرهای متفاوت از آن، تغییری در اصل مسئله ایجاد نمی‌کند. در نظریه رایج دانشمندان اسلامی، ماهیت انسان همان «هسته باطنی» اوست که «فطرت» نامیده می‌شود. نقش اصلی و محوری در تنظیم حیات انسانی و به‌کارگیری قوای عقلانی و تجربی و استمداد از کلام و حیانی ایفا می‌کند (مطهری، ۱۳۸۴، ج ۳، ص ۴۴۹). فطرت به‌عنوان جوهره انسان، اصول ارزش‌های انسانی صورت ثابت و پایدار در طول زمان‌ها حفظ می‌کند و با وسعت همه‌جانبه‌اش، دغدغه و مخاطره انسان نسبت به جوانب شناخته‌شده و ناشناخته، دنیوی و اخروی، محدود و نامحدود حیاتش را همواره زنده نگاه می‌دارد. با ملاحظه هر دو جنبه مادی و معنوی، حقیقت‌جویی، عدالت‌طلبی، جمال‌خواهی و زیبایی‌دوستی، پیشرفت‌خواهی، نیایش و پرستش، عشق متعالی ابعاد اصلی فطرت انسان را تشکیل می‌دهند که صورت ثابت و پایداری در طول زمان‌ها حفظ می‌کند.

قران کریم نیز بر ماهیت «فطری» انسان تأکید نموده است. در سوره روم خداوند می‌فرماید: «فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَیْمُ وَلَكِنْ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ» (روم: ۳۰)؛ روی خود را متوجه آئین خالص پروردگار کن این فطرتی است که خداوند انسان‌ها را بر آن آفریده، دگرگونی در آفرینش خدا نیست. این است دین و آئین محکم و استوار، ولی اکثر مردم نمی‌دانند. در نگرش اسلام فطرت هويت وسیع و همه‌جانبه‌ای از انسان به‌دست می‌دهد. بدون نفی و انکار غرائز و خواسته‌های انسانی، تعادل و سازگاری غرائز و امور طبیعی و فراطبیعی انسان را مطرح می‌کند. در این نگرش، عقلانیت و تجربه، همواره باید یاور و معاضد فطرت

لوگوس (Logos) به‌معنای شناخت و گفتار گرفته شده است. آنتروپولوژی در کشورهای انگلوساکسون، عبارت است از: شناخت ماهیت زندگی اجتماعی و جوامع گوناگون انسانی. به‌همین دلیل، علوم بسیاری نظیر انسان‌شناسی اجتماعی و فرهنگی، مردم‌نگاری، مردم‌شناسی، جنبه‌هایی از زبان‌شناسی، انسان‌شناسی پیش از تاریخ، روان‌شناسی اجتماعی و... را دربر می‌گیرد. پل بروک، دانشمند فرانسوی، آنتروپولوژی را به‌مفهوم کلی شناخت انسان از دیدگاه طبیعی به کار برده است (خسروپناه، ۱۳۸۴، ص ۱۵۸).

انسان‌شناسی به اعتبار روش‌شناسی، به انسان‌شناسی ارزشی یا اخلاقی، عرفانی یا شهودی، فلسفی یا عقلی، دینی یا مذهبی، علمی یا تجربی تقسیم می‌شود. انسان‌شناسی در مفهوم کلی عبارت است از: هر منظومه معرفتی که به بررسی بعد یا ابعاد از وجود انسان، یا گروه و قشر خاصی از انسان‌ها می‌پردازد (واتق، ۱۳۹۰). انسان‌شناسی دینی به ابعاد، ویژگی‌ها، حقایق و ارزش‌های گوناگون انسانی، با مراجعه به متون و منابع دینی مانند قرآن و سنت می‌پردازد. منظور از «انسان‌شناسی» در اینجا، آنتروپولوژی، یعنی انسان‌شناسی به‌طور مطلق و بدون پسوند و همچنین انسان‌شناسی اجتماعی، انسان‌شناسی فرهنگی، که در عرض علوم انسانی قرار دارند و جنبه‌های گوناگون زندگی جسمانی، تاریخی، اجتماعی و فرهنگی انسان را با روش‌های علمی در کانون مطالعه قرار می‌دهند، نیست، بلکه منظور از آن بررسی چگونگی پیدایش انسان در این جهان، شناخت ماهیت، طبیعت، استعدادها و قابلیت‌های او و هدف وی از زندگی در جهان مادی است. انسان‌شناسی به این معنا، نه تنها در عرض علوم انسانی نیست، بلکه در طول آن و در واقع، مادر آنها به حساب می‌آید که بدون آگاهی از آن، پرداخت به مباحث دیگر مربوط به علوم انسانی نظیر نظام ارزشی سازمان‌ها غیرمنطقی خواهد بود. تحقیق و پژوهش در آن مورد را دچار مشکلات و اشتباهات بزرگ خواهد کرد. به این ترتیب، انسان در بسیاری از علوم انسانی از جمله علم مدیریت به‌صورت مستقیم در کانون بحث قرار نمی‌گیرد، ولی شناسایی آن از چند بعد اهمیت بسیاری دارد. در این نوشتار با هدف بررسی نقش انسان‌شناسی در شکل‌گیری نظام ارزشی سازمان، به برخی از حوزه‌های آن، اشاره می‌شود.

محورهای انسان‌شناسی

در این نوشتار، به چهار محور مهم در انسان‌شناسی اشاره می‌شود. این محورها نقش اساسی‌تری در شکل‌گیری نظام‌های مختلف انسان‌شناسی دارند و تأثیر به مراتب بیشتری نیز بر دانش مدیریت می‌گذارند و عبارتند از: ماهیت انسان؛ آفرینش انسان؛ هدف از زندگی انسان؛ طبیعت انسان. (واتق، ۱۳۹۰).

باشند، به گونه‌ای که بتوانند حرکت و تغییر جوانب طبیعی حیات انسانی را در قالب تکامل و توسعه‌ای فطرت‌مدار شکل دهند و راه یک‌سونگری مادی‌نگری و یا معنوی‌گری صرف را ببندند.

آفرینش انسان

در طول تاریخ، دیدگاه دانشمندان مغرب زمین دربارهٔ آفرینش انسان‌های نخستین، فراز و نشیب‌های بسیاری داشته است: از اینکه انسان همانند گیاهان از زمین می‌روید، شروع شده و به اینکه نطفهٔ نر و ماده همهٔ جانوران در فضا وجود داشته و وجود خواهد داشت که وقتی به زمین مرطوب فرو می‌آیند و با هم لقاح می‌یابند و موجودات به شکل انسان پدید می‌آیند، ادامه پیدا کرده، تا اینکه نظریه «ترانسفورمیسم»، یعنی تبدل انواع و اینکه انسان از نسل حیوانات دیگر است و تکامل یافته و به این صورت درآمده است (سجادی، ۱۳۷۷) و در نهایت، نظریه «فیکسیسم» که براساس آن، انسان به صورتی که هست، آفریده شده است (نصری، ۱۳۷۱، ج ۳، ص ۵۲).

اما اینکه نگرش غرب در دوران معاصر دربارهٔ آفرینش انسان چیست؟ در شرایط فعلی نگرش غالب و حاکم بر جامعه غربی، سکولاریسم است. سکولاریسم به حذف یا بی‌اعتنایی و به حاشیه راندن نقش دین در ساخت‌های مختلف حیات انسانی، از قبیل سیاست، حکومت، مدیریت، علم، عقلانیت اخلاق و... گرایش دارد. براساس سکولاریسم الحادی، دین و خدا امری غیرواقعی و زاییده جهل، ترس یا حاکمان قدرت طلب است (نقی‌پورفر، ۱۳۸۴، ص ۴۹) و هیچ‌گونه واقعیت خارجی ندارند. به این ترتیب، می‌توان گفت: لازمه این دیدگاه آن است که آفرینش موجودات از جمله انسان، یک امر زمینی است و به خدا ربط ندارد. همچنین بر مبنای اندیشه سکولاریستی می‌توان گفت: «جهان موجود خود پیدایش و انسان نیز بخشی از همین جهان طبیعت است که براساس یک فرایند تحولی پدید آمده است» (جاوید، ۱۳۸۰، ص ۱۴۳).

دربارهٔ پیدایش و آفرینش انسان آیات فراوانی وجود دارد: برای نمونه، خداوند در سوره «سجده» می‌فرماید: «الَّذِي أَحْسَنَ كُلَّ شَيْءٍ خَلَقَهُ وَبَدَأَ خَلْقَ الْإِنْسَانِ مِنْ طِينٍ ثُمَّ جَعَلَ نَسْلَهُ مِنْ سُلَالَةٍ مِّنْ مَّاءٍ مَّهِينٍ ثُمَّ سَوَّاهُ وَنَفَخَ فِيهِ مِنْ رُّوحِهِ وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَرَ وَالْأَفْئِدَةَ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ وَقَالُوا إِذَا ضَلَلْنَا فِي الْأَرْضِ أَإِنَّا لَفِي خَلْقٍ جَدِيدٍ بَلْ هُمْ بِلِقَاءِ رَبِّهِمْ كَافِرُونَ قُلْ يَتَوَفَّيْكُمْ مَلَكُ الْمَوْتِ الَّذِي وُكِّلَ بِكُمْ ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّكُمْ تُرْجَعُونَ» (سجده: ۷-۱۰)؛ خدای متعال کسی است که هر چیزی را زیبا، خوب و نیک آفرید و آفرینش انسان را از گل آغاز کرد. نسل انسان را از آبی فرومایه قرار داد و بعد از خلقت انسان

از روح خودش - روحی که منسوب به خداست - در او دمید. در آیهٔ مبارکه، قبل از دمیدن روح در انسان، ضمیر غایب را به کار می‌برد، اما بعد از آنکه روحی در او دمیده شد، انسان مخاطب قرار می‌گیرد که: «و جعل لكم السمع والابصار والافئدة قليلاً ما تشكرون»؛ برای شما چشم و گوش و دل‌ها قرار دادیم، گروه اندکی از شما سپاسگزارید». بعد می‌فرماید: «وقالوا اذا ضللنا في الارض انا لفي خلق جديد؛ كافرين گفتند: وقتی ما در زمین گم شدیم؛ یعنی بدن ما متلاشی شد، اجزای آن پخش شد، دوباره آفرینشی نو خواهیم داشت؟! از روی تعجب می‌پرسیدند که چطور می‌شود، آدمی که ذرات بدن او در خاک زمین گم شده و نابود شده است، دوباره زنده شود. اما خداوند در پاسخ آنها می‌فرماید: «قل يتوفيكم ملك الموت الذي وُكِّلَ بكم ثم الي ربكم تُرجعون»؛ ای پیغمبر به آنها بگو، فرشته مرگ، شما را دریافت می‌کند و بار دیگر به سوی پروردگارتان بازگردانده می‌شوید.

از مجموع نکته‌های موجود در این آیات، بر دو نکته تأکید می‌کنیم: نکته اول، قرآن تصریح می‌کند: غیر از بدنی که ابتدا از گل آفریده شده است، چیز دیگری نیز به آن اضافه شده است که «روح» نامیده می‌شود. پس آدمی غیر از آفرینش مادی، دارای روح الهی نیز هست.

نکته دوم، اینکه برخلاف جسم، روح گم نمی‌شود، بلکه هنگام مرگ روح او گرفته می‌شود، در جایگاه امنی محفوظ می‌ماند تا به سوی خدا بازگردد. پس اولاً، وجود انسان منحصر به ماده نیست، بلکه روح هم دارد. ثانیاً، روح بعد از مرگ بدن باقی می‌ماند و انسانیت انسان به همان روح اوست. اگر تنها بدن بود، جا نداشت که قرآن بگوید: «ثم سويّه و نفخ فيه من روحه»، بلکه باید بفرماید که انسان را از گل و نطفه آفرید. روح به‌عنوان گوهر وجود انسانی و مستقل از ویژگی‌های ماده دارای سه خاصیت عمده است:

۱. اصل درک و شعور در مرتبه خودآگاهی: خودآگاهی از ویژگی‌های روح انسان است. اینکه درک می‌کند که وجود دارد؛ یعنی در عین حال هم مدرک است و هم مدرک.
۲. تمایلات و رغبت‌ها: اینکه انسان از چیزی خوشش می‌آید، یا از چیزی متنفر می‌شود، حالتی است که با درک توأم است. گرایش‌هایی که در درون انسان است، از خواص روح می‌باشد.
۳. قدرت تصمیم‌گیری و اراده: تأثیر و تأثر در عالم ماده ناشی از قدرت اراده موجود مادی نیست. روابط میان موجودات مادی روابطی «شرطی و اگری» است. اگر شرایط محقق آنها فراهم شود، به‌طور غیرارادی و بدون تصمیم‌گیری قبلی ایجاد می‌شوند. درحالی‌که، مفاهیم متعالی، ایثار، گذشت، خودداری مواردی است که ناشی از قدرت اراده و انتخاب اختیار است (مصباح، ۱۳۷۹، ص ۷۴).

هدف از زندگی

در غرب دیدگاه‌های گوناگونی درباره هدف از زندگی انسان وجود دارد. از نظر اپیکور، هدف نخستین و نهایی زندگی انسان دستیابی به لذت است و حتی از نظر او، سعادت نیز جز از طریق لذت‌جویی امکان‌پذیر نیست. او لذات را به معنای فقدان رنج جسمی و روحی می‌داند و آن را به دو دسته لذت در حرکت، که ملازم با درد و رنج است و نیز لذت در سکون تفکیک می‌کند. لذت اخیر، فاقد درد و رنج است و آدمی را دچار آرام جسمی و روحی نمی‌کند. مثلاً، لذت دوستی این‌گونه است. اپیکور، طرفدار این نوع لذت است (نصری، ۱۳۷۷، ص ۱۵۸). طرفداران مکتب رواقی هدف از زندگی انسان را در ابتدا شناخت طبیعت و زندگی بر وفق آن دانسته و سپس، هدف از زندگی را دستیابی به فضایی همچون حکمت، عدالت، شجاعت و سخاوت و آزادی می‌دانند (همان، ص ۳۲۸). از نظر نیچه، هدف زندگی پرداختن به تن و زندگی زمینی است. او می‌گوید: انسان آن هنگام انسان است که به حیوانیت او توجه شود. از نظر او، پیش از آنکه از انسان، انتظار تفکر و تعقل داشته باشیم، باید به جنبه حیوانیت و نیازهای غریزی او توجه کنیم و مهم‌تر آنکه، عقل و نطق نیز باید در خدمت حیوانیت بشر و ارضای نیازهای حیوانی او باشد. با توجه به آنکه، در تفکر غالب مغرب زمین در مورد هدف زندگی انسان اختلاف‌نظر بسیاری وجود دارد. اما در اوضاع فعلی تفکر غالب بر غرب، تفکر اومانیستی، سکولاریستی و این‌دنیایی بودن است. براساس این تفکر، هدف از زندگی انسان، لذت، ثروت، قدرت و استفاده از متاع و مزایای طبیعی و مادی است (واتق، ۱۳۹۰).

از نظر قرآن کریم، هدف نهایی آفرینش انسان سعادت، پیشرفت، هدایت، معنویت، پرورش، تقوا، تکامل، و رستگاری و در یک جمله، قرب به خداوند است که از طریق عبادت، تزکیه، جهاد، خشوع در نماز، اعراض از لغو، پرداخت زکات، امانت‌داری، وفای به عهد و پایداری در نماز به دست می‌آید. به بیان دیگر، هدف نهایی انسان رستگاری است که از طریق قرب به خدا حاصل می‌شود و هدفی بالاتر از آن وجود ندارد (مصباح ب، ۱۳۸۰، ص ۳۳).

طبیعت انسان

در دیدگاه‌های مغرب زمین درباره طبیعت و سرشت انسان سه نوع دیدگاه وجود دارد:

۱. دیدگاه مثبت: دانشورانی همچون فروم و اریکسن معتقدند: انسان استعداد خاصی برای خوب بودن دارد، ولی اینکه او خوب است یا نه، بستگی دارد به اجتماعی که در آن زندگی می‌کند و دوستانی

که به‌ویژه در کودکی با آنان رابطه برقرار می‌سازد. همچنین مردم‌گرایانی مانند مازلو و راجرز معتقدند: انسان استعداد خوب بودن و خوب شدن را دارد. از نظر آنان، اگر نیازهای اجتماعی در تصمیم‌های انسان دخالت نکند، او به خوبی خود را نشان خواهد داد. رمانتیست‌ها مانند روسو نیز معتقدند انسان از بدو تولد صاحب یک خوبی طبیعی است و هر عمل بعدی که انجام می‌دهد، برآمده از شرایط اجتماعی مخرب است نه ناشی از چیزی در ذات خود او.

۲. دیدگاه منفی: فرویدگرایان معتقدند: انسان سرشتی اهریمنی دارد. او با غریزی بر انگیخته می‌شود که ریشه‌های زیست‌شناختی دارد. تجربه‌گرایان مانند هابز معتقدند که انسان فقط در جهت منافع خود حرکت می‌کند. از نظر او انسان گرگ است؛ یعنی موجودی سلطه‌جو، طبعاً متمرّد، طالب هرج و مرج و ذاتاً دارای خاصیت منفی است. سودگرایان معتقدند: انسان فقط در پی برآوردن نیاز خود به لذت و گریختن از مواجهه با رنج است. اوتولوژیست‌ها مانند لورنز به این باورند که انسان فطرتاً شرور است. به این معنا که با نیاز به پرخاشگری بر ضد هموعان خود به دنیا می‌آید (حلبی، ۱۳۷۴، ص ۱۵۷). نیچه معتقد است: انسان جانوری تودرتو و دروغ‌گوست که به‌سبب حيله‌گری‌ها و زیرکی‌هایش برای جانوران دیگر ترسناک می‌باشد.

۳. دیدگاه خشتی: رفتارگرایانی مانند واتسن و اسکینر معتقدند: انسان ذاتاً خوب یا بد نیست، او را محیطش می‌سازد. به باور نظریه‌پردازان اجتماعی، مانند باندورا و میشل خوبی یا بدی را چیزی به انسان می‌آموزد که برایش پاداش به ارمغان می‌آورد و از مجازات می‌رهاند. اگرستانسیالیست‌ها، مانند سارتر می‌گویند که انسان اساساً خوب یا بد نیست. هر عملی که انسان انجام می‌دهد، بر جوهر سرشت انسان اثر می‌گذارد. از این رو، اگر عملکرد همه آدم‌ها خوب باشد، سرشت آنان نیز خوب خواهد بود، و بعکس. براساس این نظر، انسان مجبور طبیعت و محیط است. بنابراین، از دیدگاه دانشوران مغرب زمین انسان از نظر طبیعت می‌تواند خوب، بد، یا خنثا باشد (واتق، ۱۳۹۰).

انسان در جهان‌بینی اسلامی، داستانی شگفت دارد. چنین نیست که او را فقط حیوان ناطق یا حیوان مستقیم‌القامه و مانند اینها بخواند، بلکه ویژگی‌ها و صفات متعددی به او نسبت داده شده و مدح‌ها و مذمت‌های فراوانی از وی شده است. انسان موجودی چندبعدی است و همه ابعاد به‌صورت بالقوه و یا به‌صورت فعلیت ضعیف در سرشت او وجود دارد. انسان هم از لحاظ تفکر و ادراک، فراتر از حیوان است و هم از ناحیه حواس مادی و غیرمادی. خداوند از حقیقت انسان خبر داده و می‌فرماید: «وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُسَبِّدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدَّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ

بِحَمْدِكَ وَتُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ» (بقره: ۳۰)؛ چون پروردگار تو به فرشتگان فرمود: من در زمین جانشینی خواهم گماشت. (فرشتگان) گفتند: آیا در آن کسی را می‌گماری که در آن تباهی کند و خون‌ها بریزد؟ و حال آنکه ما با ستایشت، تو را تسبیح می‌گوییم، و به تقدیست می‌پردازیم. فرمود: من چیزی می‌دانم که شما نمی‌دانید.

خدای سبحان در این آیه، از موجودی خبر می‌دهد که خلیفه اوست. در نظر فرشتگان مقام خلافت و مرتبه مادی انسان، مزاحم یکدیگر جلوه کرد. آنان به مرتبه‌ای از مراتب انسان، که حیوانیت اوست اشاره کردند و آن را با مرتبه خلافت ناسازگار یافتند؛ زیرا مقام خلافت، همان‌طور که نام آن گویاست تمام نمی‌شود، مگر اینکه خلیفه در تمام شئون وجودی و آثار و احکام و تدابیری که برای تأمین آنها خلیفه است، نمایشگر مستخلفه‌عنه باشد.

خدای سبحان در پاسخ فرشتگان، فساد و خونریزی انسان را نفی نکرد، بلکه عنوان کرد که فرشتگان نمی‌توانند آن را تحمل کنند، ولی این خلیفه زمینی قادر به تحمل آن است.

در پایان می‌توان گفت: قرآن کریم با سه دیدگاه غرب درباره طبیعت انسان مخالف است. در مقابل، نگاه قرآن به انسان نگاهی واقع‌بینانه و مطابق با حقیقت است. از یک‌سو، عالی‌ترین جایگاه را در عالم خلقت برای او اثبات می‌نماید، اما از سوی دیگر، او را بنده خدا می‌داند و ارزش او را در عین بندگی تا مقام خلیفه‌اللهی بالا می‌برد و حقایق هستی را به او آموخته و او را مسجود ملائک می‌نماید. او را صاحب کرامت ذاتی دانسته و بر بسیاری از موجودات برتری بخشیده و ملک و مالک خشکی‌ها و دریاها قرار داده است و حیواناتی را نیز رام او کرده است تا در خدمت او باشند. چنان که می‌فرماید: «لقد کرّمنا بنی آدم و حملنا هم فی البر و البحر و...» (اسرا: ۷۰) (بداشتی، ۱۳۸۶).

ارزش و نظام ارزشی

«ارزش‌ها» غالباً به ایده‌هایی اطلاق می‌شود که انسان‌ها درباره خوب و بد، مطلوب و نامطلوب دارند. در فرهنگ فلسفی «لالاند» (Ialand) چهار مفهوم برای ارزش ارائه شده است: اول، ارزش به‌عنوان چیزی که فرد یا گروهی به آن علاقه دارد. دوم، چیزی که کم‌وبیش در میان عده‌ای مورد توجه و احترام است. سوم، وقتی که فرد یا گروهی در رسیدن به هدف خود، ارضا می‌شوند. و چهارم، از جنبه اقتصادی که ارزش کالا و عمل مطرح است (محسنی، ۱۳۷۴، ص ۲۱۷). به‌طور کلی، ارزش‌ها چشم‌اندازها یا عقاید مشترک در مورد سبک‌های ایده‌آل رفتار هستند. ارزش‌ها ابزارهای قدرتمند زندگی فردی و سازمانی

هستند. هریک از افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها ارزش‌ها را در بالاترین سطح از ساختارهای سازمانی خود قرار می‌دهند و برای آن اهمیت ویژه‌ای قائل هستند. روان‌شناسان معتقدند که ارزش‌ها هویت و عقاید محوری هر فردی هستند که با خودشکوفایی و عزت نفس در ارتباط هستند. در اصطلاح جامعه‌شناسی هنجارهای اجتماعی (Social Norms) یا ارزش‌های اجتماعی (Value Social)، عبارت از چیزی است که مورد پذیرش همگان است. ارزش اجتماعی، واقعیت‌ها و اموری را تشکیل می‌دهند که مطلوبیت دارند و مورد درخواست و آرزوی اکثریت یک جامعه است (علی‌احمدی و دیگران، ۱۳۸۴، ص ۳۱).

برای شناخت بیشتر مفهوم ارزش، این مفهوم از دیدگاه غرب و دیدگاه اسلامی تبیین می‌شود.

نظام ارزشی اسلام و غرب

از دیدگاه اندیشمندان اسلامی، ارزش‌های اجتماعی دارای دو مبنا هستند: بینش‌ها، گرایش‌ها. هر ارزشی از یک پایه بینشی و نگرشی و یک پایه گرایشی ساخته می‌شود. از انضمام این دو، ارزش به‌وجود می‌آید. ارزش واسطه‌ای بین بینش و گرایش انسان با کنش اوست. منظور از بینش، بینش انسان نسبت به یک سلسله اعتقادات و واقعیات جهان هستی، از جمله شناخت خود است که به دنبال آن، گرایش‌ها و میل‌هایی در انسان برانگیخته می‌شود (مصباح، ۱۳۷۹، ص ۱۸).

ارزش در اینجا به‌معنای اهمیت رفتار و تکیه‌گاه عملکردهاست و هر نقطه‌نظری و یا عملی، گرایشی و یا بینشی، اصلی و یا فرعی، که از نظر شخصی، گروهی و یا مکتب و یا مکاتبی اهمیت دارد، «ارزش» نامیده می‌شود.

مهم‌ترین اصولی که نظریه اندیشمندان اسلام پیرامون مبانی ارزش‌ها بر آنها مبتنی است، چهارده اصل است. بعضی از آنان مربوط به معرفت‌شناسی، برخی مربوط به فلسفه اولی، برخی مربوط به علم‌النفس فلسفی و برخی علم‌النفس تجربی است. اکنون به‌طور اجمال به آنها اشاره می‌شود:

۱. ارزش‌ها مبتنی بر واقعیات‌های عینی است. مفاهیمی که در اخلاق به‌عنوان مفاهیم ارزشی به کار می‌رود، مستقل از مفاهیم نظری و عینی نیست. به‌عبارت دیگر، حسن و قبح و باید و نبایندی که در افعال ارزشی مطرح می‌شود، مفاهیمی نیست که کاملاً از واقعیات‌های عینی بیگانه باشد.

۲. بین علت و معلول ضرورت بالقیاس وجود دارد؛ هر علتی نسبت به معلول خودش این ضرورت را دارد و فرض ضرورت معلول مستلزم فرض ضرورت علت است و از مصادیق آن افعال اختیاری انسان و نتایجی است، که بر آن مرتب می‌شود؛ یعنی نتایج افعال اختیاری انسان، معلول‌های فعل

۱۴. گاهی یک کار، چند انگیزه دارد. در این صورت، آنچه به این کار ارزش می‌بخشد و ارزش آن را تعیین می‌کند، همان انگیزه برتر است (همان، ص ۳۴)

براساس این چهارده اصل، این نظریه را ارائه می‌دهند که:

«ارزش فعل اختیاری انسان» تابع تأثیری است که این فعل در رسیدن انسان به کمال حقیقی دارد. هر اندازه آن کار در کمال انسان مؤثر باشد، ارزش مثبت خواهد بود و اگر تأثیر منفی دارد، ارزش منفی خواهد داشت (همان، ص ۳۴ و ۳۵).

نکته قابل ذکر در بین مکاتب غربی، این است که آیا احکام ارزشی، احکامی مطلق است یا نسبی؟ مطلق بودن احکام ارزشی، به این معنا است که نسبت به جامعه یا فرد یا زمان تغییر نمی‌کند. پس مطلق بودن هم به لحاظ افراد و جوامعی است که در یک زمان زندگی می‌کنند و هم به لحاظ زمان‌های مختلف. در بین مکاتب، برخی تصریح کرده‌اند که ارزش «مطلق» است و در هیچ شرایطی تغییر نمی‌کند و هیچ استثنایی هم ندارد. کانت روی این معنا تکیه می‌کند که «حکم اخلاقی، حکمی است که عقل انسان صادر می‌کند و برای خودش و سایر انسان‌ها استثنایی برای این حکم قائل نمی‌شود و قید زمانی هم ندارد.» حتی کسانی مثل اپیکور که ملاک حسن و قبح را لذت می‌دانند، در عین حال لذت‌ها را دسته‌بندی می‌کنند و می‌گویند: یک دسته از لذایذ است که استیفاء آن همیشه خوب است. یک دسته است که همیشه بد است و یک دسته است که به حد اعتدال، خوب است. ظاهر کلام اینها این است که اخلاق، مطلق است. آن لذایذی که لازم استیفا است، همیشه برای همه خوب است و آنهایی که نباید استیفاء کرد و یا از آنها اجتناب کرد، همیشه بد است. نظریه ارسطو که ملاک خوب و بد را اعتدال قوا معرفی می‌کند، این اعتدال را برای همیشه و همه جوامع خیر می‌داند. شجاعت برای همه زمان‌ها و همه خیر است و دو طرف این حد اعتدال یعنی تهور و جبن برای همه و همه زمان‌ها بد است (هدایتی، ۱۳۸۱).

در مقابل، بعضی مکاتب نظیر ماتریالیسم دیالکتیک و مارکسیست تصریح می‌کنند که اخلاق نسبی است. در بین مکاتبی که تصریح به نسبییت اخلاق می‌کنند، کسانی هستند که قائل به اصالت اجتماع هستند و اخلاق را یک پدیده اجتماعی می‌دانند و ملاک خیر و شر اخلاقی را هم‌پسند و عدم‌پسند جامعه می‌دانند.

در بحث نسبی با مطلق بودن احکام ارزشی از دیدگاه اسلام، می‌توان گفت: از نظر اندیشمندان فلسفه اسلامی، ارزش‌ها یک سلسله اصول کلی، ثابت و مطلق‌اند که تحت هیچ شرایطی تغییر نمی‌کنند. اما مصداق آنها تغییرپذیر است. از این منظر، ملاک کلی ارزش اخلاقی، مصلحت عمومی فرد و جامعه

اختیاری اوست. فعل اختیاری نسبت به آنها ضرورت بالقیاس دارد. باید‌ها و نباید‌های اخلاقی، تعبیراتی ناشی از همین رابطه ضرورت بالقیاس هستند.

۳. انسان همین بدن مادی نیست و روحی دارد که می‌تواند تا ابد باقی بماند. با پذیرفتن این اصل، زندگی انسان بعد بی‌نهایت پیدا می‌کند و نتایج افعال را فقط در رابطه با زندگی مادی نباید مطرح کنیم، بلکه باید تأثیر اینها را نسبت به سعادت و شقاوت ابدی هم بسنجیم.

۴. روح انسان اصالت دارد. منظور از اصالت روح، این است که قوام انسانیت انسان به روحش هست. اگر روح نبود، موادی که در بدن انسان هست، انسان نمی‌شد و مادامی که روح هست، انسانیت انسان باقی است.

۵. روح، قابل تکامل است. این یک اصل فلسفی است که وجود حرکت جوهری اشتدادی در روح است. البته این حرکت در سایه تعلق به بدن حاصل می‌شود. به هر حال، خود روح هم تکامل می‌یابد و جوهر نفس کامل می‌گردد.

۶. روح دارای حب ذات است، ولی نه یک حب ایستا، بلکه یک حب پویا. به عبارت دیگر، در ذات روح یک میلی به سوی تکامل وجود دارد.

۷. حرکت و پویایی روح به سوی بی‌نهایت است؛ یعنی اینکه میلی که روح، به کمال دارد، در هیچ حدی متوقف نمی‌شود.

۸. تکاملی که برای روح حاصل می‌شود، در اثر افعال اختیاری است؛ چون در ذات روح گرایش به سوی کمال هست. این گرایش است که به صورت اراده ظهور پیدا می‌کند.

۹. روح دارای مراتب طولی و شئون عرضی است؛ یعنی نفس با اینکه موجود واحد بسیطی است، ولی وجود ذومراتبی است. مراتبی که معمولاً فلاسفه برای آن بیان می‌کنند، حسی، خیالی و عقلی است.

۱۰. کیفیت پیدایش فعل اختیاری به علت پیچیدگی آن نیاز به تبیین دارد.

۱۱. کمالات نسبی که مربوط به قوای نازله نفس هستند، در صورتی کمال حقیقی انسان محسوب می‌شوند که کمک کنند به سیر نفس به سوی بی‌نهایت و آن را در یک مرتبه‌ای متوقف نکنند.

۱۲. نیت در کار ارزشی تأثیر دارد.

۱۳. فعلی که از اراده و اختیار انسان سرچشمه می‌گیرد، طبعاً انگیزه‌اش از خود نفس است. طبق این اصل، ما هر کاری را به هر انگیزه‌ای نمی‌توانیم انجام دهیم. هر انگیزه خاص، رابطه مخصوصی با نوع کار و کمیت و کیفیت خاصی دارد.

۱. ویژگی رفتار فردی در نظام ارزشی سازمان

هر فرد نظام ارزشی خاصی دارد. برخی از ارزش‌ها را به ارزش‌های دیگر ترجیح می‌دهند. منشأ ارزش‌های فرد، ناشی از دیدگاه و جهان‌بینی اوست که مذهبی یا غیرمذهبی است. به‌هرحال، هر کسی دارای ارزش‌های خاصی است که براساس آن افکار اقدام می‌کند. رفتار فردی انسان زیربنای تمامی دیگر نمودهای ارزشی در جامعه است. برخی از ارزش‌های اسلامی، که بر حسب مورد برای سازمان یا کارکنان و یا هر دو می‌توانند به‌عنوان ارزش تلقی گردند، به شرح زیر است (فروزنده و مولایی، ۱۳۸۸):

انضباط سازمانی، وجدان‌کاری، مسئولیت‌پذیری، تعهد، عدالت سازمانی، حس همکاری، مشارکت در تصمیم‌گیری، صداقت و راستگویی، وقت‌شناسی، برخورد و رفتار مناسب، توجه به کیفیت، توجه به کمیت، راندمان‌کاری، کارایی، قول و قرار، شناخت هدف، توجه به نیروی لایزال الهی، کار گروهی، صبر و شکیبایی، امنیت شغلی، ارتقا حرفه‌ای، روحیه خوب، احساس تعلق، احراز هویت، رضایت شغلی، اطاعت الهی، امانتداری، تقوای الهی، رعایت حقوق دیگران، عزت نفس و...

۲. ویژگی‌های برنامه‌ریزی در نظام ارزشی سازمان

برنامه‌ریزی از زیرسیستم‌های بسیار مهمی است که حضور ارزش‌ها در تمام مراحل آن، بخصوص در مرحله هدف‌گذاری بسیار پررنگ به چشم می‌خورد. هدف‌گذاری و تعیین رسالت‌ها، آرمان‌ها، مأموریت‌ها و اهداف نهایی سازمان، اولین گام در برنامه‌ریزی است. در تعیین اهداف سازمانی، ارزش‌ها و انتظارات جامعه نقش مهمی ایفا می‌کند. به‌جرات می‌توان گفت: هرگاه ارزش‌های حاکم بر جامعه در اهداف سازمانی منعکس نگردند، اهداف مذکور مسلماً با مشکلات عمده‌ای مواجه خواهند شد (الوانی، ۱۳۷۹، ص ۶۳). در حوزه برنامه‌ریزی، شاید بتوان گفت: در برنامه‌ریزی جامع یا استراتژیک، جایگاه ارزش‌ها بسی وسیع‌تر و عمیق‌تر از دیگر انواع آن است؛ چراکه در واقع برنامه‌ریزی جامع و استراتژیک، انعکاسی از ارزش‌های حاکم بر جامعه است و جهان‌بینی‌ها، اعتقادات و سنت‌های جامعه، در برنامه‌ریزی جامع منعکس است (همان، ص ۵۹).

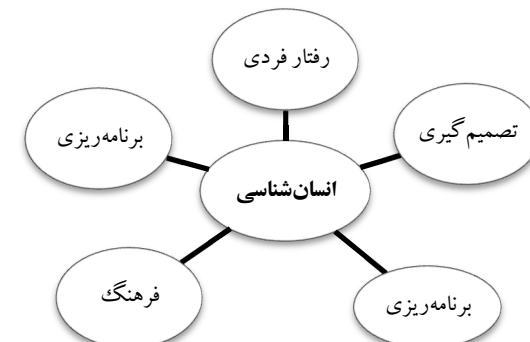
در بینش اسلامی، هدف‌گذاری فعالیت‌ها در حوزه برنامه‌ریزی براساس نگاه به ماهیت، جایگاه انسان و هدف غایی اوست. در نتیجه، مدیری با انسان‌شناسی اسلامی، هدف اصلی انجام کار را کمال انسانی و معنویت در همه زمینه‌ها می‌داند و سود مادی را نیز در چارچوب ارزش‌ها و باورهای اسلامی معنا می‌کند. همچنین نظام ارزشی اسلام، در دو بعد جهان‌بینی و ایدئولوژی، فرایندهای معطوف به

و مصلحت واقعی انسان است؛ یعنی هر چیزی که موجب کمال واقعی انسان است، نه چیزی که دلخواه افراد و مورد خوشایند آنهاست. البته اگر ملاک اصلی ارزش در اسلام، کمال نهایی است، مصداق آن «قرب الهی» است. در نظام اسلامی، هدف کسب رضای خداست. در این نظام، ارزش‌ها نه کاملاً مطلق و ثابت‌اند که در هیچ شرایط زمانی و مکانی تغییر نکنند و نه اینکه همیشه تابع شرایط زمانی و مکانی باشد، بلکه اصول آن ثابت و مصداق‌ها متغیراند (مصباح، ۱۳۷۹، ص ۲۳۵).

نظام ارزشی در اسلام، نقش هدایت‌کننده نظام ارزشی سازمانی را برعهده دارد. به‌طوری‌که در تحلیل نهایی، رفتار گروه‌های اجتماعی بستگی تام به نظام ارزشی حاکم بر آن دارد. این نظام حاکم، به کمک مکانیسم‌های فزاینده، انحراف از جهت اصلی حرکت گروه را تعیین می‌کند.

حوزه تأثیر انسان‌شناسی اسلامی بر نظام ارزشی سازمان

درواقع، بخش‌های مهمی از علوم انسانی ارتباط تنگاتنگی با دین دارد. دین با ارائه مبادی تصدیقی و اصول موضوعه خاصی، که متناسب با جهان‌بینی الهی و مباحث مرتبط با انسان‌شناسی دینی است، در نظریه‌های علوم تأثیر می‌گذارد. همچنین، همین علوم، که اصول موضوعه خود را از جهان‌بینی و فلسفه می‌گیرد، به نوبه خود اصول و قواعدی را در اختیار علوم و فنون کاربردی قرار می‌دهد. مهم‌ترین اثری که علوم کاربردی نظیر مدیریت از دین می‌پذیرد، اثری است که از نظام ارزشی آن، حاصل می‌شود. و این اثر، نظام رفتاری را هدایت می‌کند و به آن جهت می‌دهد. دستورات ارزشی اسلام، تأثیرات مستقیم و در عین حال عمیق بر ابعاد مختلف نظام ارزشی سازمان می‌گذارد (شکل ۱). اهم تأثیر ارزش‌ها در حوزه‌های ذیل به چشم می‌خورد:



شکل ۱: حوزه‌های تأثیر انسان‌شناسی اسلامی بر نظام ارزشی سازمان

هدف را در قالب اصول برنامه‌ریزی جهت می‌دهد (علی‌احمدی و دیگران، ۱۳۸۳، ص ۵۴). برای مدیر اسلامی مهم نیست تا چه اندازه سود شخصی عاید او می‌شود، از این‌رو، حاضر است منافع شخصی خود را فدای منافع اجتماعی نماید. همچنین در صورتی که هدف نهایی آفرینش انسان، یعنی تقرب به خدا را هدف فرض کنیم که در مراتب بالایی سلسله‌مراتب هدف‌ها قرار گرفته‌اند، و در فرد مسلمان تمامی هدف‌های دیگر را تحت‌الشعاع قرار می‌دهند، به‌سادگی پی می‌بریم که آشتی‌پذیری هدف‌های فرد و سازمان در سایه این ارزش‌ها، چگونه ممکن و محتمل است (الوانی، ۱۳۷۹، ص ۳۵۴).

۳. ویژگی‌های حوزه تصمیم‌گیری در نظام ارزشی سازمان

به باور رفتارشناسان، در هر تصمیم‌گیری عوامل متعددی دخالت دارند. بخشی از این عوامل، عبارتند از: انگیزش‌ها، ارزش‌ها و هنجارهای جامعه و از همه مهمتر، نگرش‌ها. این نگرش‌ها از یک‌سو، حاکی از قضاوت فرد درباره پدیده‌های محیطی است و از سوی دیگر، نوعی قضاوت است که بر افراد تحمیل می‌شود. نگرش‌ها تحت تأثیر ارزش‌ها هستند. هر چند نگرش‌ها نسبت به ارزش‌ها استواری کمتری دارند. هنگامی که فرد درباره یک فرد یا یک چیز ابراز علاقه یا تنفر می‌کند، این نشان‌دهنده «نگرش» است. نگرش‌های مؤثر در تصمیم‌گیری را می‌توان در دو دسته اصلی «هستی‌شناسی» و «انسان‌شناسی» جای داد. در هستی‌شناسی، ذهنیت تصمیم‌گیرنده درباره جوهره پدیده‌های موضوع اصلی تفکر است. دیدگاه فرد درباره جهان پیرامونی در تصمیم‌گیری تأثیر شگرفی دارد. هر تصمیم‌گیرنده برای اتخاذ تصمیم، دیدگاه خود را درباره جهان آفرینش آشکار می‌کند. هر چند ممکن است این امر ناآگاهانه صورت گیرد (منطقی، ۱۳۹۰). اعتقاد مسلمانان به جهان‌بینی توحیدی است. جهان‌بینی توحیدی، یعنی جهان‌ماهیت از «اویی» (انا لله) و «به سوی اویی» (انا الیه راجعون) دارد. موجودات جهان، با نظامی هماهنگ به یک سو در حرکتند. آفرینش هیچ موجود بی‌هوده نیست. جهان‌بینی توحیدی، یعنی درک اینکه جهان از یک مشیت حکیمانه پدید آمده است و نظام هستی براساس خیر و جود و رحمت رسانیدن موجودات به کمالات شایسته آنها استوار است (مطهری، ۱۳۸۴، ص ۸۵). در نظام عالم، که نظام احسن است، درک قضا و قدر الهی، توان انسان را در رویارویی با حوادث تلخ و شیرین روزگار افزایش می‌دهد. در قضای الهی، حتی تمام افعال اختیاری انسان نیازمند خداوند و وابسته به اوست. به بیان دیگر، تصمیم‌گیری انسان در طول سلسله‌مراتب خداوند است. وابستگی انسان به خداوند، نه تنها در تقدیرات و تصمیمات است، بلکه اراده انسان نیز به خداوند متعال نسبت داده می‌شود.

همچنین براساس ویژگی‌های این جهان‌بینی توحیدی، می‌توان انسان‌شناسی آن را نیز طراحی نمود. رابطه انسان با هستی و خالق آن و رابطه انسان با محیط پیرامونی از پیش‌فرض‌های مؤثر در تصمیم‌گیری است. چنانکه شناخت ماهیت انسان و دست‌یابی به حقیقت وجودی انسان، از عوامل تأثیرگذار در دیدگاه‌های مدیریتی است. از مؤثرترین ابعاد انسان‌شناسی در تصمیم‌گیری، موضوع جبر و اختیار است. برخی صاحب‌نظران، انسان را موجودی جبری و برخی دیگر، انسان را موجودی دارای اختیار می‌دانند. موضوع جبر و اختیار در فرهنگ اسلامی، بدین‌گونه حل شده است که انسان تسلیم قدرت الهی و براساس مقدرات الهی دارای اختیار است. به بیان دیگر، اختیار انسان در طول اختیار الهی قرار گرفته است (مصباح، ۱۳۸۰ الف، ۲۲۲). بر این اساس، انسان با رعایت قدرت الهی و فراهم بودن شرایط محیطی، در انجام افعال، دارای اختیار است. از این‌رو، در برابر رفتار خود مسئول است. این مسئولیت توانایی اتخاذ تصمیم را به او می‌دهد؛ چرا که تصمیم فقط در شرایط اختیار معنا و مفهوم می‌یابد.

از سوی دیگر، در انسان‌شناسی اسلامی، انسان موجودی است که تنها بخشی از زندگی خود را در این دنیا می‌گذراند. این دنیا سرای پایانی او نیست. هر رفتار این موجود شریف تحت بررسی است و اعمال او در این دنیا سازنده و وضعیت او در آخرت است. از این‌رو، مدیران سازمانی همواره هدف‌مندی الهی را در تصمیم‌گیری‌ها مورد توجه قرار می‌دهند و اهداف مادی را واسطه‌ای برای دست‌یابی به اهداف نهایی و کمال انسانی قرار می‌دهند. و در نتیجه، در پرتو اهداف نهایی است که اهداف مادی معنا می‌یابند. انسان‌شناسی اسلام، گویای این است که انسان موجودی با نیازهای متنوع است. در کنار نیازهای مادی، او دارای نیازهای معنوی است. تمایلات لطیفی در انسان قرار دارد که در او احساس گمشده‌ای به وجود آورده است. این همان فطرت خداجویی است که انسان نیازمند را به موجودی بی‌نیاز متصل می‌کند. این اتصال معنوی را «پرستش» می‌نامند. انسان با اتصال معنوی به ذات اقدس الهی، می‌تواند ناهمواری‌های پیش‌رو را برداشته و آینده تاریک را روشن ببیند (ر.ک: مصباح، ۱۳۸۷). در نتیجه این دیدگاه، افراد در تصمیم‌گیری با اتکال به خداوند توان رویارویی با دشوارترین رویدادها را می‌یابند. تأثیر این جهان‌بینی اسلامی در تصمیم‌گیری در حوزه‌های زیر مشهود است (جاسبی، ۱۳۷۸، ص ۱۶۱):

الف. اتکال به خداوند و طلب یاری از او در امر تصمیم‌گیری؛ ب. مشارکت و مشاوره در تصمیم‌گیری؛ ج. موقع‌شناسی، تدبیر و آینده‌نگری در تصمیم‌گیری؛ د. ثبات، پایداری و قاطعیت در تصمیم‌گیری؛ ه. سلامت روحی و روانی و تمرکز حواس در تصمیم‌گیری؛ و. عدالت، انصاف و توجه به زیردستان در هنگام تصمیم‌گیری ویژگی حوزه نظارت و ارزشیابی.

شاید به جرأت بتوان ادعا کرد که هیچ فعالیتی در سازمان قرین توفیق نخواهد بود، مگر آنکه کنترل‌های لازم صدر تا ذیل هرم سازمانی به عمل آمده باشد و به کمک نظارت و ارزشیابی است که مدیریت نسبت به تحقق هدف‌ها و انجام عملیات آگاهی یافته و قدرت پیگیری و همزمان سنجش و اصلاح آنها را پیدا می‌کند (الوانی، ۱۳۷۹، ص ۶۳).

فلسفه نظارت و ارزشیابی به تئوری‌ها، مفروضات و نوع نگرش مدیران و رهبران سیاسی و اجتماعی جامعه یا سازمان برمی‌گردد، هدف از نظارت، بازخواست زیردستان است و یا اینکه هدف از نظارت، کنترل زیردستان جهت انجام بهتر و دقیق‌تر فعالیت‌های سازمانی کارا و اثربخش است. از سوی دیگر، فلسفه ارزشیابی به قدرت اختیار انسان برمی‌گردد که عنصر سازمانی می‌تواند عملی را بهتر یا کمتر انجام دهد. این نیاز به نظارت را دو چندان افزایش می‌دهد (الوانی، ۱۳۷۹، ص ۶۶).

در جوامع اسلامی با نگاه انسان‌شناسی اسلامی و دیدگاه انسان‌گرایی و ارزش نهادن به کرامت و جایگاه انسان در پهنه هستی، برخلاف فرهنگ غربی به امور اخلاقی و معنوی بیش از امور اداری، سازمانی و بروکراتیک در سازمان‌ها توجه می‌شود. در دیدگاه اسلامی، ملاک ارزشیابی هم حسن فعلی است و هم حسن فاعلی است. در دستورات اسلامی و تکالیف شرعی، اولین شرط صحت و ارزشمندی اعمال را «نیت» شمرده‌اند. از سوی دیگر، در ارزشیابی اسلامی، مدیر راهنما، هدایت‌کننده و ارشادکننده است. نقش او در ارزشیابی، بازرسی و تقویت نیست. درحالی‌که مدیر در نقش بازرسی به منظور اطلاع از کمبودها و کم‌کاری‌ها ارزشیابی می‌نماید و اغلب با شیوه انتقاد، عیب‌جویی و ایرادگیری ارزشیابی می‌نماید. این اطلاع در نهایت به تنبیه و توبیخ می‌انجامد. اما در دیدگاه اسلامی مدیر باید در سازمان‌ها فرصت، امکان و جوی به وجود آورند تا کارمندان بتوانند با امنیت‌خاطر و آرامش خیال به ارزشیابی از کار مدیر و فعالیت‌های سازمانی او بپردازند (بهارستان، ۱۳۸۱، ص ۶۸). نکته مهم در این بحث این است که در نگاه اسلامی، بخشی از هزینه‌ها و نیروهایی که در نظام‌های دیگر صرف کنترل و بازرسی و اطلاعات می‌شود، در راه ارتقای فرهنگی و رشد معنوی کارکنان به کار گرفته می‌شود، تا با تقویت روحیه دینی و تقوا، عامل کنترل‌کننده درونی در افراد به وجود آید و ضمن تأمین اهداف سازمانی، رشد و تعالی معنوی انسان‌ها نیز حاصل شود. اهم دیدگاه اسلام در باب نظارت و ارزشیابی را می‌توان از فرمان امیرالمؤمنین علیه السلام به مالک / اشتر استنتاج نمود (سرکار، ۱۳۷۳).

۱. عدم دخالت هوس‌های فردی مدیر در ارائه دستورها و اجرای برنامه‌ها رعایت عدالت در برابر همه اعضای سازمان؛

۲. عذوفت و مهربانی نسبت به زیردستان علی‌رغم تفاوت مسلک‌های اعضا تحت نظارت همه را به چشم انسان دیدن؛

۳. مدنظر داشتن همیشگی خداوند و اعتقاد به نظارت همیشگی او بر تمام احوال مأمور مسئول دانستن مدیر در عوض مأمور و معذور بودن؛

۴. راضی و خشنود ساختن زیردستان بی‌غرضی و بی‌نظری مدیریت.

۴. ویژگی‌های حوزه فرهنگ در نظام ارزشی سازمان

فرهنگ سازمانی به‌عنوان یکی از مهمترین زیرسیستم‌های مدیریت، بارزترین جایی است که ارزش‌ها در آن رشد می‌کند. با پذیرش این اصل، ارزش‌های مشترک از جمله عناصر فرهنگ سازمانی بوده و به همراه باورها تجلی فرهنگ سازمانی هستند (استانلی، ۱۳۷۳، ص ۲۲۱). ارزش‌های اصلی سازمان، که به مقیاس وسیع مورد توجه همگان قرار می‌گیرند، بیانگر فرهنگ آن سازمان هستند. از سوی دیگر ارزش‌های هر سازمان برگرفته از ارزش‌های جامعه‌ای و جهان بینی مکتب حاکم بر جامعه است.

در فرهنگ سازمان‌های جوامع اسلامی، با الهام از ارزش‌های اسلامی و انسان‌شناسی الهی، بارزترین ارزش‌های مورد نظر عبارتند از: تقوای الهی، امر به معروف و نهی از منکر، احساس مسئولیت، نظم، وفای به عهد، عدالت، صداقت، توکل به خدا، تعهد به اهداف، اخلاص، تعادل و همکاری، خود نظارتی، سختکوشی، کاردانی و تخصص و... (زارعی متین، ۱۳۷۷).

از آنجاکه در مدیریت الهی اصل ساخته شدن انسان‌هاست، عوامل متشکله فرهنگ سازمانی نیز باید به نحوی طراحی و پرورش یابند که به رشد و تعالی انسان‌ها کمک کند. با توجه به ویژگی‌های انسان از نظر قرآن کریم (اسراء: ۷۰)، درمی‌یابیم که نوع انسان دارای حیثیت و کرامت ذاتی است؛ یعنی انسان در میان حیوانات، آن نوع است که از سوی خالق متعال مورد تکریم و تشریف قرار گرفته است. این کرامت و شرافت در وجود انسان به ودیعت گذاشته شده است. از این ویژگی ذاتی می‌توان راه کمال را به‌طور اختیاری طی کرد. شرافت انسان به روح ملکوتی اوست. امتیاز او بر سایر حیوانات، مرهون ویژگی‌های انسانی اوست که خاستگاه ارزش‌های معنوی و الهی به‌شمار می‌روند. قوای نباتی و حیوانی درواقع زمینه‌ساز رشد انسانی و کمال معنوی و ابزارهایی برای رسیدن به درجات بلند و سعادت جاودانی‌اند. بنابراین، در تعیین اهداف و خط‌مشی‌های سازمان و جامعه باید اولویت و اصالت را به ارزش‌های معنوی داد.

کار تعریف کرده‌اند. براساس مطالعه رفتار انسانی، اصولاً انسان‌ها براساس انگیزش عمل می‌کنند (فروزنده و جوکار، ۱۳۸۶، ص ۴۳). وجه تمایز نگاه اسلامی به انگیزش از سایر مکاتب، علاوه بر توجه به انگیزه‌های مادی، توجه به انگیزه‌های الهی و مشخصاً ایمان است. شهید مطهری می‌فرماید:

تمایلات انسان منحصر به تمایلات مادی نیست و گرایش‌های معنوی صرفاً تلقینی و اکتسابی نیست. این حقیقتی است که علم آن را تأیید می‌کند (مطهری، ۱۳۷۰، ص ۶۵). بنابر منطقی قرآنی می‌توان نیازهای انسانی را در ابعاد زیستی، روانی-عاطفی، معرفتی و ایمانی دسته‌بندی کرد. نیازهای زیستی به بُعد مادی انسان توجه دارند. نیازهای روانی-عاطفی به روحیه و عواطف انسان توجه دارد که شامل ازدواج، ارتباطات عاطفی با دیگران، تکریم، مشورت‌گیری و مانند آن می‌شود. نیازهای معرفتی به شناخت انسان از خود و محیط اطرافش توجه دارد و نیاز به آموزش، پاسخ‌گویی به شبهات، معرفت‌دهی به دیگران، بصیرت‌دهی به افراد را دربرمی‌گیرد. نیازهای ایمانی شامل التزام به واجبات و پرهیز از محرمات می‌شود که تربیت بعد روحانی و معنوی انسان را مورد توجه قرار می‌دهد (نقی پور فر، ۱۳۸۴، ص ۶۸).

هدف اصلی انسان اسلامی کمال‌جویی، ایصال به مطلوب و به‌طور خلاصه، فلاح و رستگاری است. از نظر اسلام، انسان از نظر خواسته‌ها و مطلوب‌ها می‌تواند سطح والایی داشته باشد. انسان موجودی است ارزش‌جو، آرمان‌خواه و کمال‌مطلوب‌خواه. انسان آنچنان آرمان‌پرست است که احیاناً ارزش عقیده و آرمانش فوق همه ارزش‌های دیگر قرار می‌گیرد. به عقیده و آرمان خود، آنچنان دلبستگی پیدا می‌کند که منافع خود، بلکه حیات و هستی خود را به سهولت فدای آن می‌نماید.

در مدیریت‌های غیرالهی و غیردینی، ارتباطات فرد محدود به ارتباط فرد با خود، با گروه و جامعه می‌باشد. ولی در مدیریت اسلامی، که عامل افتراق این مدیریت با دیگر مدیریت‌ها می‌شود، ارتباط فرد با خالق و معبود است که انگیزه‌های فراتر و انگیزشی والاتر و بالاتر را برای فرد، سازمان، جامعه، و نظام مبتنی بر دین در پی خواهد داشت. علاوه بر تمام عوامل و محرکات بیرونی، که برای فرد در مدیریت اسلامی وجود دارد، در مدیریت اسلامی ایمان به‌عنوان اصلی‌ترین عامل انگیزش فعالیت‌های معنوی و روحی فرد محسوب می‌شود. حتی می‌توان گفت: ایمان به‌عنوان محرک بسیار قوی در انجام فعالیت‌های مادی و فیزیولوژیکی افراد نیز مؤثر است و فعالیت‌های روزمره و طبیعی و مادی فرد باایمان، رنگ و صبغه جدیدی گرفته و با انگیزه‌های به مراتب بالاتر و قوی‌تر در عرصه عمل و فعالیت ظهور می‌کند، به‌گونه‌ای که حتی توان یک فرد باایمان و دارای انگیزه الهی می‌تواند کار چندین نفر را انجام دهد. در قرآن کریم تأکیدی در این زمینه صورت گرفته که بیست نفر مؤمن صابر می‌توانند بر دویت فرد بی‌ایمان و غیرصابر غلبه یابند. برای نمونه، در سوره انفال می‌فرمایند: «يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ حَرِّضْ

مدیریت خداوند در جهان هستی، بر پایه رحمت عام و خاص خداوند است. چنان‌که در سوره حمد پس از توصیف خداوند به «ربّ العالمین»، او را به رحمان و رحیم توصیف می‌کنیم؛ یعنی عالم هستی صحنه این دو صفت الهی «بخشنده‌گی و مهربانی» است. به همین دلیل، وجود روابط صمیمی و دوستانه، حسن خلق، نظام صحیح تشویق و قدردانی در سازمان، از عوامل مهم فرهنگ اسلامی در محیط کار است.

اسلام به مدیر و رهبر جامعه اهمیت خاص قائل شده، برای آن ویژگی‌هایی را لازم می‌شمارد. البته در سایر مکاتب هم برای مدیر و مدیریت سازمان‌ها شرایطی در نظر گرفته شده است. نکته مهم اینجاست که در سایه تعالیم اسلامی، خصلت‌ها و ویژگی‌های لازم برای مدیران، بهتر تأمین می‌شود. برای نمونه، مدیری که با اخلاق اسلامی و با روح توکل به خدا و اعتماد بر قدرت بی‌نهایت الهی تربیت یافته است، هنگام بروز خطرهای و بحران‌ها خود را نمی‌بازد و متانت و آرامش خود را از دست نمی‌دهد. همچنین با فروتنی و روابط صحیح و خاضعانه، علاقه کارکنان را جلب می‌کند. در نتیجه، عملکرد بهبود می‌یابد. به همین دلیل، توکل بر خدا در امور و تصمیمات و همچنین تقوای الهی، از عوامل مهم فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های الهی است.

رحمت عام و خاص خداوند، هرگز به‌معنای عدم رسیدگی به تخلفات متخلفان نیست. توصیف به «مالک یوم الدین» بعد از توصیف به رحمت در سوره مبارکه حمد، گواه این مدعا است. از این رو، مدیر نباید در برابر رفتارهای نامطلوب، که از سوی بعضی صورت می‌گیرد، بی‌اعتنا باشد. این اصل مدیران را وادار می‌کند که عملکرد کارکنان را مورد بررسی و ارزیابی قرار دهند و براساس آن پاداش دهند. عدالت و انصاف در پرداخت حقوق و دستمزد، ترفیعات و تنبیه و مانند آن دقیقاً اجرا شود. بنابراین، عوامل مذکور از فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی محسوب می‌گردد.

۵. ویژگی حوزه انگیزش

انگیزش یکی از مهم‌ترین مباحث در سازمان است و به‌عنوان موتور محرکه همه فعالیت‌های بشری قلمداد می‌شود. تقریباً همگان اذعان دارند که انسان مهم‌ترین و در عین حال، پیچیده‌ترین جزء فرایند ارزش‌آفرینی در سازمان است. نمونه‌های بسیار را می‌توان شاهد آورد که در فقدان سایر منابع، تنها وجود کارکنان برانگیخته، اهدافی را میسر می‌کند که در اذهان دست‌نیافتنی است. پژوهش‌ها نشان داده است که ۶۰٪ از قابلیت‌های هر انسانی، منوط به انگیزش وی است. انگیزش را میل درونی برای انجام

نتیجه‌گیری

نگاه اسلام به انسان از جهات آفرینش، هدف از زندگی، طبیعت انسانی، جایگاه انسان در پهنه هستی، با نگاه سایر اندیشمندان غیردینی کاملاً متفاوت است. براساس این تفاوت‌ها، نظام ارزشی اسلام کاملاً متمایز از نظام ارزشی سایر جوامع خواهد بود. با عنایت به این موضوع، که مدیریت دانش میان‌رشته‌ای است که خود مستقیماً از انسان بحث نمی‌کند، بلکه از دستاوردهای علوم انسانی دیگر بهره می‌گیرد، روشن است که نوع انسان‌شناسی مکاتب، تأثیری غیرمستقیم اما اساسی بر نوع مدیریت سازمان و متعاقباً نظام ارزشی حاکم بر سازمان دارد. انسان‌شناسی اسلامی، هدف از زندگی انسان را دستیابی به کمال و قرب الهی می‌داند و متعاقباً نظام ارزشی سازمانی در جوامع اسلامی نیز هدف سازمان را ورای سود و رفاه مادی می‌داند. حال آنکه نظام مدیریتی غرب، یگانه محرک انسان را حوائج مادی او می‌داند و انسان در این نگاه، نظیر ماشینی است که برای کسب سود و تولید بیشتر مورد استفاده قرار می‌گیرد. بنابراین، با توجه به نگاه متفاوت این دو نظام، تفاوت در ابعاد مختلف مدیریتی و نظام ارزشی مشهود در سازمان‌های این جوامع است. در نهایت، با توجه به حوزه‌های سازمانی اشاره شده در این نوشتار و با استناد به مبانی غنی دین اسلام در موارد فوق، می‌توان گفت: انسان‌شناسی هر مکتب، از مبانی فکری اساسی مدیریت در آن جوامع است و با عنایت به جایگاه متعالی انسان در نظام ارزشی انسان، سبک مدیریتی برگرفته از آن نیز سبکی مترقی و مطابق با فطرت کمال‌جوی انسان خواهد بود.

الْمُؤْمِنِينَ عَلَى الْقِتَالِ إِنْ يَكُنْ مِنْكُمْ عِشْرُونَ صَابِرُونَ يَغْلِبُوا مِائَتِينَ وَإِنْ يَكُنْ مِنْكُمْ مِائَةٌ يَغْلِبُوا أَلْفًا مِّنَ الَّذِينَ كَفَرُوا بِأَنَّهُمْ قَوْمٌ لَا يَفْقَهُونَ (انفال: ۶۶)؛ ای پیامبر مؤمنان را به جهاد برانگیز، [و بدان که] اگر از شما بیست تن شکبیا باشند، بر دویست تن غلبه خواهند کرد و اگر از شما صدتن باشند، بر هزار تن از کافران غلبه می‌کنند؛ چرا که اینان قومی هستند که چیزی در نمی‌یابند.

ایمان به‌طور عام کلمه، مهم‌ترین برانگیزاننده در یک سازمان اسلامی است. انسان مؤمن به خدا، در یک سازمان اسلامی، خودکتر، متعهد و تلاشگر خواهد بود. همه عرصه حیات از جمله سازمان را صرفاً وسیله‌ای برای رسیدن به کمال اخروی می‌داند و از فرصت خدمت در دنیا برای بهره‌گیری از آن در حیات دیگر، نهایت استفاده را می‌کند تا به کمال و فلاح، که هدف انسان اسلامی است، دست یابد. درحالی‌که، در جوامع غیرالهی با نادیده گرفتن نیازهای متعالی انسان در سازمان‌ها، سعی می‌شود تا وی را به‌واسطه نیازهای سطح پایین مادی و اجتماعی برانگیزانند. حال آنکه، این نیازهای سطح پایین هرگز توان باروری قدرت انگیزش آدمی را ندارند و صرفاً با مشغول ساختن وی به امور مادی، رسیدن به مطلوب حقیقی را از وی دریغ می‌کنند. در جدول (۱) رابطه بین انگیزش، کوشش، توانایی و یا روش‌های موردانتظار، که با رفتار در ارتباط هستند، از مدل انگیزشی لولر در سازمان اسلامی و غیراسلامی نشان داده شده است (فدایی عراقی، ۱۳۷۷).

جدول ۱: مقایسه عوامل مدل انگیزشی لولر در سازمان‌های اسلامی و غیراسلامی

عوامل	سازمان غیراسلامی	سازمان اسلامی
کوشش	کوشش صادقانه مورد انتظار نیست	کوشش بی‌ریا شرط قبلی درآمد مشروع است.
توانایی	محدودیت و توانایی جسمانی و عقلانی	توانایی جسمانی و عقلانی باعث محدودیت عواید معنوی نمی‌شود.
رفتار	رفتار فقط یک جهت دارد: اقتصادی	رفتار دارای دو جنبه است: اقتصادی و معنوی
پاداش یا تنبیه	پاداش مادی و اقتصادی از درون سازمان تأمین می‌شود.	اجر نامحدود برای دنیا و آخرت جهت ارضای احتیاجات مادی و معنوی

در نهایت، باید به دیدگاه اسلام درباره پاداش اشاره نمود. در قرآن مجید و دیدگاه اسلامی، آیات و روایات بسیاری در رابطه با وعده و وعید، بشارت و انذار آمده است. پیامبر اکرم ﷺ به‌عنوان بشیر و نذیر معرفی شده است. وعده‌های مادی بهشتی تا رضوان و خشنودی خداوند و در مقابل، وعیدهای خداوند تا بدترین عذاب الهی در سوره‌های مختلف قرآن از جمله محمد ﷺ، واقعه، کهف و غیرآن آمده است. این پاداش و عقاب، حاکی از آن است که در دیدگاه اسلامی، پاداش و تنبیه تنها جنبه مادی و اقتصادی ندارد، بلکه با توجه به زندگی اخروی و آخرت‌گرایی انسان، سازمان اسلامی در سیستم تشویقی و انضباطی خود، به هر دو زندگی دنیایی و اخروی توجه می‌کند. این برخلاف توجه مادی صرف سازمان‌های غیراسلامی پاداش یا تنبیه است.

منابع

- الوانی، مهدی (۱۳۷۹)، مدیریت عمومی، تهران، نی.
- استانلی، دیویس (۱۳۷۳)، مدیریت فرهنگ سازمانی، ترجمه ناصر میرسپاسی، تهران، مروارید.
- بداشتی، علی (۱۳۸۶)، جایگاه انسان در نظام آفرینش از نگاه حکمت متعالیه، سایت حکمت الهی.
- بهارستان، جلیل (۱۳۸۱)، «مطالعه تطبیقی ارزشیابی در مدیریت اسلامی و مدیریت متداول»، علوم اجتماعی دانشگاه شیراز، ش ۲.
- جاسبی، عبدالله، ۱۳۷۸، مباحثی از مدیریت اسلامی، مجموعه مقالات، ص ۱۶۱.
- جاوید، عباسعلی (۱۳۸۰)، مقایسه دیپلماسی در اسلام و غرب با تأکید بر دیپلماسی ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- حلبی، علی اصغر (۱۳۷۴)، انسان در اسلام و مکاتب غرب، تهران، اساطیر.
- خسروپناه، عبدالحسین (۱۳۸۴)، «انسان‌شناسی اسلامی به مثابه انسان‌شناسی اجتماعی»، پژوهش‌های تربیت اسلامی، ۱، ص ۱۵۷ - ۱۸۴.
- زارعی متین، حسن (۱۳۷۷)، «فرهنگ سازمانی و نقش جهان‌بینی و ارزش‌ها در این فرهنگ» مجتمع آموزش عالی قم، ۱، ص ۱۱۹-۱۳۸.
- سجادی، سیدابراهیم (۱۳۷۷)، «نخستین انسان از نگاه‌های بشری»، پژوهش قرآنی، ش. ۱۵، ص ۸۱.
- سرکار، فاطمه (۱۳۷۳)، فرمان امام علی علیه السلام به مالک اشتر، اداره عقیدتی سیاسی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران.
- علی‌احمدی، علیرضا و حسین علی احمدی (۱۳۸۳)، مدیریت ارزشیابی تکیه بر ارزش‌های اسلامی، تهران، تولید دانش.
- فدایی عراقی، غلامرضا (۱۳۷۷)، «پاره‌ای از ویژگی‌های فردی و جمعی کارکنان و مدیران و نقش آن در رهبری سازمانی»، دانش مدیریت، ۴۱ و ۴۲، ص ۹۲-۱۲۶.
- فروزنده دهکردی، لطف الله، و علی اکبر جوکار (۱۳۸۶)، مدیریت اسلامی و الگوهای آن، تهران دانشگاه پیام نور.
- فروزنده دهکردی، لطف الله، الهه مولایی (۱۳۸۸)، «بررسی نظام ارزشی در مدیریت اسلامی و دیگر مکاتب»، راهبرد یاس، ش ۱۷، ص ۱۶۶-۱۸۷.
- محسنی، منوچهر (۱۳۷۴)، جامعه‌شناسی عمومی، تهران، کتابخانه مطهری.
- مصباح، محمدتقی (۱۳۸۷)، در جست و جوی عرفان اسلامی، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- _____ (۱۳۷۹)، پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- _____ (۱۳۸۰الف)، اخلاق در قرآن، جلد ۳، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- _____ (۱۳۸۰ب)، معارف قرآن، انسان‌شناسی، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

مطهری، مرتضی (۱۳۸۴)، مجموعه آثار، قم، صدرا، ج ۳.

_____، ۱۳۷۰، انسان و ایمان از نظر جهان بینی قم، صدرا.

منطقی، محسن (۱۳۹۰)، «نقش نگرش‌های اسلامی در فرایند تصمیم‌گیری»، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال اول،

ش ۲، ص ۴۶-۵۷

نبوی، عباس (پاییز ۱۳۷۶)، انسان و جامعه توسعه‌یافته از دیدگاه اسلام، مجله دانشگاه اسلامی، ش ۲، ص ۳۸-۶۱

نصری، عبدالله (۱۳۷۱)، سیمای انسان کامل از دیدگاه مکاتب، تهران، دانشگاه علامه طباطبایی.

نقی‌پورفر، ولی‌الله (۱۳۸۴)، اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن، چ بیست و دوم، تهران، انتشارات مرکز مطالعات و

تحقیقات مدیریت اسلامی.

وائق غزنوی، قادرعلی (پاییز ۱۳۹۰)، «جایگاه انسان‌شناسی در سازمان و مدیریت از دیدگاه اسلام و غرب»، اسلام و

پژوهش‌های مدیریتی، ش ۲، ص ۵۰-۴۰.

هدایتی، سیدهاشم (۱۳۸۱)، «جایگاه ارزش‌ها در تئوری‌های مدیریت»، تدبیر، ش ۱۳۰.