

# اسلام و پژوهش های مدیریت

سال یازدهم، شماره دوم، پیاپی ۲۳، پاییز و زمستان ۱۴۰۰



مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی

دوفصل نامه «اسلام و پژوهش های مدیریت» به استناد ماده واحده مصوب ۱۳۸۷/۳/۲۱ شورای عالی انقلاب فرهنگ و براساس نامه شماره ۳۷۷۸ مورخ ۱۳۹۳/۵/۵ شورای اعطای مجوزها و امتیازهای علمی وابسته به شورای عالی حوزه های علمیه، از شماره ۲ حائز رتبه «علمی - ترویجی» گردید.

## مدیر مسئول

محمدتقی نوروزی

## سر دبیر

محسن منطقی

## مدیر اجرایی

سیدحسین حسینی امینی

## صفحه آرا

مهدی دهقان

## چاپ

زمزم

سامانه ارسال و پیگیری مقالات

Nashriyat.ir/SendArticle

## اعضای هیئت تحریریه

### علی آقاییروز

استادیار پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه

### علی نقی امیری

استاد پردیس فارابی، دانشگاه تهران

### عبدالله توکلی

دانشیار پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

### علی رضائیان

استاد دانشگاه شهید بهشتی

### محسن منطقی

دانشیار مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی

### محمدتقی نوروزی

استادیار مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی

### محمد مهدی نادری قمی

استادیار مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی

### ولی الله نقی پورفر

دانشیار دانشگاه قم

نشانی: قم، بلوار امین، بلوار جمهوری اسلامی،

مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی

طبقه چهارم، اداره کل نشریات تخصصی

دفتر نشریه ۳۲۱۱۳۴۷۳ مشترکان ۳۲۱۱۳۴۷۱

دورنگار ۳۲۹۳۴۴۸۳ (۰۲۵)

صندوق پستی ۴۳۳۳-۳۷۱۸۵

www.iki.ac.ir & www.nashriyat.ir

فروشگاه اینترنتی

http://eshop.iki.ac.ir

نمایه در:

sid.ir & isc.gov.ir & magiran.com & noormags.ir

*اسلام و پژوهش های مدیریتی* که در قالب دوفصلنامه منتشر می شود حوزه های گوناگون زیر را دربر می گیرد:

۱. تبیین فلسفه مدیریت اسلامی (مبانی، اصول، ماهیت، روش)؛
۲. نقد مدیریت معاصر بر اساس مبانی اسلامی (مبانی، اصول، ماهیت، روش)؛
۳. نظریه پردازی به منظور پایه ریزی دیدگاه مدیریت اسلامی؛
۴. نقد رویکردها و دیدگاه های موجود در مدیریت اسلامی معاصر، بر اساس مبانی و منابع اسلامی؛
۵. روش شناسی استنباط موضوعات و مسائل مدیریت اسلامی از منابع اسلامی؛
۶. بومی سازی دانش مدیریت با توجه به فرهنگ اسلامی ایرانی؛
۷. انجام مطالعات تطبیقی در عرصه های فوق.

ضمن استقبال از دستاورد تفکرات و تأملات دین پژوهی، پیشنهادها و انتقادهای شما را در مسیر کمال و بالندگی نشریه پذیراییم. خواهشمندیم مقالات خود را از طریق تارنمای نشریه ارسال فرمایید.

<http://nashriyat.ir/SendArticle>

اشتراک: قیمت هر شماره مجله، ۲۲۰۰۰ تومان، و اشتراک دو شماره آن در یک سال، ۴۴۰۰۰ تومان است. در صورت تمایل، وجه اشتراک را به حساب سیبا ۰۱۰۰۰۰۰۱۰۵۹۷۳۰۰ بانک ملی، واریز، اصل فیش بانکی یا تصویر آن را همراه با برگ اشتراک به دفتر مجله ارسال نمایید.

## راهنمای تهیه و تنظیم مقالات

### الف) شرایط عمومی

۱. مقالات ارسالی باید برخوردار از صبغه تحقیقی - تحلیلی، ساختار منطقی، انسجام محتوایی، و مستند و مستدل بوده و با قلمی روان و رسا به زبان فارسی نگارش یافته باشند.
۲. مقالات خود را در محیط WORD با پسوند Doc از طریق تارنمای نشریه به <http://nashriyat.ir/SendArticle> ارسال نمایید.
۳. حجم مقالات حداکثر در ۲۵ صفحه (۳۰۰ کلمه‌ای) تنظیم شود. از ارسال مقالات دنباله‌دار جدا خودداری شود.
۴. مشخصات کامل نویسنده شامل: نام و نام خانوادگی، مرتبه علمی / تحصیلات، نشانی کامل پستی، نشانی صندوق الکترونیکی، شماره تلفن تماس، شماره دورنگار، مؤسسه علمی وابسته، همراه مقاله ارسال شود.
۵. مقالات ارسالی نباید قبلاً در نشریات داخلی و یا خارجی و یا به‌عنوان بخشی از یک کتاب چاپ شده باشند. و نیز همزمان برای چاپ به سایر مجلات علمی ارسال نشده باشند.
۶. از ارسال مقالات ترجمه شده خودداری شود. نقد مقالات علمی و یا آثار و کتاب‌های منتشر شده، که حاوی موضوعات بدیع یا نکات علمی ویژه، که با مقتضیات و نیاز جامعه علمی تناسب داشته باشد، امکان چاپ دارند. البته، چاپ مقالات پژوهشی و تألیفی بر این‌گونه مقالات اولویت خواهد داشت.

### ب) نحوه تنظیم مقالات

- مقالات ارسالی باید از ساختار علمی برخوردار باشند؛ یعنی دارای عنوان مشخصات نویسنده، چکیده، کلیدواژه‌ها، مقدمه، بدنه اصلی، نتیجه و فهرست منابع باشند.
۱. چکیده: چکیده فارسی مقاله (به همراه چکیده انگلیسی) حداکثر ۱۵۰ کلمه تنظیم گردد و به اختصار شامل: بیان مسئله، هدف پژوهش، روش و چگونگی پژوهش و اجمالی از یافته‌های مهم پژوهش باشد. در چکیده از طرح فهرست مباحث یا مرور بر آنها، ذکر ادله، ارجاع به مآخذ و بیان شعاری خودداری گردد.
  ۲. کلیدواژه‌ها: شامل حداکثر ۷ واژه کلیدی مرتبط با محتوا که ایفاکننده نقش نمایه موضوعی مقاله باشد.
  ۳. مقدمه: در مقدمه مقاله، مسئله تعریف، به پیشینه پژوهش اشاره، ضرورت و اهمیت پژوهش طرح، جنبه نوآوری بحث، سؤالات اصلی و فرعی، تصویر اجمالی ساختار کلی مقاله براساس سؤالات اصلی و فرعی مطرح و مفاهیم و اصطلاحات اساسی مقاله تعریف گردد.
  ۴. بدنه اصلی: در سامان‌دهی بدنه اصلی مقاله، یکی از شرایط زیر لازم است:
    - الف - ارائه کننده نظریه و یافته جدید علمی؛
    - ب - ارائه کننده تقریر و تبیین جدید از یک نظریه؛
    - ج - ارائه کننده استدلال جدید برای یک نظریه؛
    - د - ارائه نقد جامع علمی یک نظریه.
  ۵. نتیجه‌گیری: نتیجه بیانگر یافته‌های تفصیلی تحقیق است که به‌صورت گزاره‌های خبری موجز بیان می‌گردد. از ذکر بیان مسئله، جمع‌بندی، مباحث مقدماتی، بیان ساختار مباحث، ادله، مستندات، ذکر مثال یا مطالب استطرادی در این قسمت خودداری شود.
  ۶. فهرست منابع: اطلاعات کتاب‌شناختی کامل منابع و مآخذ تحقیق (عم از فارسی، عربی، و لاتین) در انتهای مقاله براساس شیوه زیر آورده می‌شود: نام خانوادگی و نام نویسنده، (سال نشر) نام کتاب، (ترجمه یا تحقیق)، نوبت چاپ، محل نشر، ناشر. نام خانوادگی و نام نویسنده، (سال و ماه یا فصل نشر) «عنوان مقاله»، نام نشریه، شماره نشریه، صفحات ابتدا و انتهای مقاله.
  ۷. آدرس دهی باید بین متنی باشد: (نام نویسنده، سال نشر، صفحه)

### ج) یادآوری

۱. حق رد یا قبول و نیز ویرایش مقالات برای مجله محفوظ است.
۲. مجله حداکثر پس از چهار ماه از دریافت مقاله، نتیجه پذیرش یا عدم پذیرش را به نویسنده اطلاع خواهد داد.
۳. حق چاپ مقاله پس از پذیرش برای مجله محفوظ و امکان نقل مطالب در جای دیگر با ذکر نشانی نشریه بلامانع است.
۴. مطالب مقالات مبین آراء نویسندگان آنهاست و مسئولیت آن نیز بر عهده آنهاست.
۵. مقالات دریافتی، نرم‌افزارها، و... در صورت تأیید یا عدم تأیید بازگردانده نمی‌شود.



## فهرست مطالب

---

مدیران صالح در نظام اداری از منظر علامه مصباح یزدی / ۷

محسن منطقی

بررسی اندیشه‌های اسلامی - مدیریتی علامه مصباح یزدی و شهید صدر / ۲۵

قادر علی واثق / کهر غلامحسین رحیمی

آموزه‌های مدیریتی در سیره عملی علامه مصباح یزدی / ۴۷

کهر علی معصومی / محسن منطقی

نظام حقوق و دستمزد و متون حقوقی و قوانین موضوعه و تحلیل حقوق‌های نجومی براساس آن / ۶۱

کهر میثم کریمی / علی واعظ طبسی / عباس شیخ الاسلام

طراحی و تبیین الگوی کیفی کرامت سرمایه‌های انسانی در سازمان با رویکرد اسلامی / ۸۱

مهدی دیبیم‌پور

واکاوی سیاست‌گذاری تحقق عدالت اجتماعی / ۹۹

سیدعبدالمهدی حسینی

نمایه الفبایی مقالات و پدیدآورندگان سال یازدهم (شماره‌های ۲۲-۲۳) / ۱۱۳


۱۲۰/ ABSTRACTS



## مدیران صالح در نظام اداری از منظر علامه مصباح یزدی\*

محسن منطقی / دانشیار گروه مدیریت مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی<sup>ع</sup>

Manteghi@iki.ac.ir

 orcid.org/0000-0002-8989-2652



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

دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۵ - پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۲۰

### چکیده

زندگی سازمانی امروزه بخش جدایی‌ناپذیر حیات انسانی است. توسعه سازمان‌ها در عرصه‌های گوناگون آموزش، فرهنگ، اقتصاد، سیاست و امنیت نیازمند توجه بیشتر به سلامت اداری و پرهیز از فساد اداری است. مدیران چون سکانداران سازمان‌ها هستند، بیش از دیگران نیاز دارند که به سلامت‌شان توجه شود. با مطالعه آثار ارزشمند علامه مصباح یزدی، می‌توان عوامل شناخت و پرورش مدیران صالح را ارائه کرد. این پژوهش که با روش «متن‌خوانی» و تحلیل آثار مکتوب معظم‌له انجام شده، معیار مدیران صالح از منظر معظم‌له را ارائه کرده است. در این بررسی، دو عامل اساسی «علم و مهارت مدیران» و «پایش مدیران» مبنای شناسایی خصوصیات مدیران صالح قرار گرفته است. در مطالعه عامل «علم و مهارت مدیران» به عوامل درونی (اصالت خانوادگی، معنویت، تقوا، اخلاق، و تعهد) و عوامل بیرونی (تحقیقات محلی، آموزش کارکنان، فرهنگ سازمانی، پرورش مدیران) توجه شده است. سپس عامل پایش مدیران صالح بررسی گردیده که به آگاهی دادن، تشویق کردن، و مواخذه نمودن پرداخته شده است.

**کلیدواژه‌ها:** مدیران صالح، علم و مهارت مدیران، پایش مدیران.

امروزه رشد انسان‌ها از نظر روحی و جسمی در دست سازمان‌هاست. سازمان‌ها زندگی مردم را احاطه کرده‌اند و بستر رشد یا شکست انسان‌ها را باید در سازمان‌ها جست‌وجو کرد. سازمان‌های آموزشی، تحصیل و یادگیری مردمان را در سنین گوناگون بر عهده دارند. سازمان‌های اقتصادی عرصه کار و تلاش انسان‌ها و کسب درآمد و تأمین معاش آنها را اداره می‌کنند. سازمان‌های فرهنگی با گسترش رسانه‌های مجازی و حقیقی، ذهنیت فرهنگی مردم را شکل داده، نمادهای ارزشمند بی‌ارزش را رواج می‌دهند. سازمان‌های سیاسی، اجتماعی، فناوری نیز هر کدام به نوبه خود، بخشی از زندگی مردم را نظم داده، هماهنگ می‌کنند. انسان با اختیار و اراده خود، در کشتی سازمان‌ها، در حال گذران زندگی و عبور از امواج تاریخ است.

اداره این سازمان‌ها که سراسر زندگی بشر را بر عهده گرفته‌اند، به وسیله مدیران انجام می‌شود. مدیران سازمان‌ها، همچون ناخدای کشتی براساس طرح و برنامه سازمانی، مسیر را طی کرده، اهداف را تعقیب می‌کنند. بخش مهمی از پیشرفت و موفقیت سازمان‌ها و یا شکست و عقبگرد آنها مدیون مدیران سازمان‌هاست.

جایگاه مدیران در سازمان‌ها، از اهمیت زیادی برخوردار است. از این رو، یکی از دغدغه‌های مهم رهبران جوامع تربیت مدیران صالح و شایسته است. در نقطه مقابل، دشمنان همیشه در سازمان‌ها، مترصد مدیران ضعیف و نالایق هستند تا با شکار آنها، مسیر صحیح حرکت کشتی سازمان را به انحراف بکشانند.

با وجود مدیران صالح، سازمان‌ها نیز به سوی شایستگی گام برمی‌دارند و آماده خدمت‌رسانی بهتر به جامعه اسلامی می‌شوند. برتری سازمان‌های اسلامی در این است که تنها تأمین اهداف دنیوی مردم را مدنظر قرار ندهد، بلکه تکامل انسانی براساس اصول و ارزش‌های اسلامی نیز بهترین هدف آنان به‌شمار می‌آید، هرچند در دیدگاه مادی هدف از زندگی متفاوت است. علامه مصباح یزدی در این باره می‌فرماید:

آنچه در مدیریت مادی و غربی دنبالش می‌گردند این است که زندگی خوب و خوشی داشته باشند؛ از زندگی‌شان لذت ببرند. لذت وقتی مراتب پیدا می‌کند، وسایط پیدا می‌کند اسمش می‌شود: «منفعت» و «مصلحت»؛ ولی در نهایت، برمی‌گردد به اینکه آدم خوش باشد. همه چیز در این قالب دنیایی دیده شود (مصباح یزدی، ۱۳۹۲).

به‌هرحال تکامل انسانی به معنای واقعی مدنظر نیست. این تکامل در نگاه به دنیا و آخرت شکل می‌گیرد، نه در نگاه جزئی به دنیا. خداوند متعال می‌فرماید: «قُلْ تُؤْتِرُونَ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةَ خَيْرٌ وَ أَلْبَسِي» (اعلی: ۱۶-۱۸)، بلکه شما زندگی این جهان را برمی‌گزینید، و حال آنکه آن جهان بهتر و پاینده‌تر است. بنابراین هدف زندگی انسانی فراتر از این زندگی مادی است. انسان تنها جسم نیست که فقط به فکر لذت بردن بدن مادی باشد، بلکه انسان روح الهی دارد؛ روحی که تا ابد باقی می‌ماند.

اینکه جامعه اسلامی باید متناسب با باورها و ارزش‌های خود، به تربیت و پرورش مدیران صالح بپردازد، جای بحث و گفت‌وگو ندارد و کسی در ضرورت آن تردید نمی‌کند. اساساً یکی از ارزشمندترین کارها در این شرایط، تربیت مدیران صالح اسلامی است تا بتوانند در میان مدت و کوتاه‌مدت، سازمان‌های اسلامی را شکل دهند.



(مصباح یزدی، ۱۳۹۰). اما سؤال اصلی موضوع این مطالعه آن است که خصوصیات مدیران صالح چیست و با چه شاخص‌هایی می‌توان آن را ارزیابی کرد؟

می‌خواهیم پاسخ این سؤال را از منظر متفکر ارجمند علامه مصباح یزدی به دست آوریم. با توجه به این سؤال، می‌توان سؤالات فرعی دیگری را نیز مطرح کرد و آنها را از منظر ایشان مورد بحث و مذاقه قرار داد:

- خصوصیات علمی - مهارتی مدیران صالح در جامعه اسلامی چیست؟

- شاخص‌های ارزیابی مدیران صالح در جامعه اسلامی چیست؟

هر تلاشی در این زمینه می‌تواند در تدوین مدیریت اسلامی ارزشمند باشد. این گونه پژوهش‌ها از دغدغه‌های مهم علامه به‌شمار می‌آیند؛ چنان‌که خود فرمود:

متأسفانه ما در کشورمان، از صدر تا ذیل، با کمبود مدیریت اسلامی مواجه هستیم و هر قدر بیشتر در

این راه تلاش کنیم لطف خدا بیشتر خواهد شد (مصباح یزدی، ۱۳۹۲).

باید توجه داشت که یکی از راه‌های عمده و مهم تأثیرگذاری اسلام بر مدیریت، حاکمیت ارزش‌های اخلاقی اسلام است. رعایت ارزش‌های اسلامی در شیوه مدیریت سازمان‌ها، موجب تمایز و تفاوت جدی بین مدیریت اسلامی با مدیریت غربی و رایج خواهد شد (مصباح یزدی، ۱۳۸۰، ص ۲۶۷-۲۹۵).

### تبیین مفاهیم

در فهم واژه «صالح» باید به این موضوع توجه داشت که بسیاری از مکاتب الهی و غیرالهی خواهان به‌کارگیری افراد صالح در پست‌های سازمانی هستند. اما لازم است به این موضوع توجه شود که منظور علامه مصباح از «صالح» چیست؟ ایشان صالح بودن را مربوط به صلاحیت‌های نفسانی فردی می‌داند و در این باره متذکر می‌شود: اگر در اسلام سخن از «عمل صالح» مطرح می‌شود نباید آن را با معنای «پراگماتیسم» اشتباه گرفت و آن را «عملگرایی» تعریف کرد. ایشان می‌فرماید:

متأسفانه گروهی از روشنفکران که دلباخته و شیفته فلسفه غرب و مبتلا به روحیه خودباختگی و خودکم‌بینی هستند سعی می‌کنند که نگرش پراگماتیستی را به اسلام سرایت دهند، و از این حیث می‌گویند: تأکید مکرر اسلام بر عمل صالح حاکی از پذیرش «پراگماتیسم» و اصالت یافتن عمل از دیدگاه اسلام است. آنگاه نتیجه می‌گیرند که اسلام نیز انسان‌مدار است و او را محور و مدار می‌شناسد و به او اصالت می‌بخشد. در نتیجه، هر رفتار و عملی که برای انسان مفید باشد، مثبت و ارزشمند است. این در صورتی است که «اومانیسم» فقط به انسان مادی و زندگی دنیوی او توجه دارد و اصلاً توجهی به بُعد معنوی و زندگی اخروی انسان ندارد و بحث درباره خدا، قیامت و ملکوت را بیهوده می‌شمرد. اما در اسلام، خداوند مدار و محور هستی، و قرب به او هدف و مقصد انسان شناخته شده است و انسان از آن جهت که عبد، خلیفه و آئینه و جلوه خداست، ارزشمند می‌باشد و در غیر این صورت هیچ ارزشی ندارد (مصباح یزدی، ۱۳۸۴، ص ۲۳).

دغدغه تربیت نیرو، متناسب با سازمان‌ها، از مهم‌ترین کارهایی است که در هر نظام سیاسی و اداری باید انجام شود. نظام‌های سیاسی در دست یافتن به اهداف خود، نیازمند کارکنانی هستند که بتوانند خطمشی و اهداف مدنظر نظام

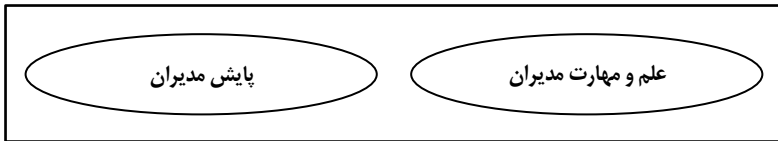
سیاسی را پیگیری کنند. این موضوع نیز - البته - مشغله فکری دست‌اندرکاران انقلاب اسلامی ایران نیز بوده است. علامه مصباح در این زمینه می‌فرماید:

بعد از انقلاب اسلامی ایران، اندیشمندان اسلامی به فکر تربیت مدیران صالح و ساخت سازمان‌های شایسته افتادند. اما این دغدغه اصلی در پرتو مشکلات و نابسامانی‌های دیگر (مانند جنگ، تحریم، و...)، از اولویت اول خارج شد و کارهای اندکی در این زمینه صورت گرفت... .

جای تأسف دارد که چنین کاری که از مهم‌ترین کارهای کشور به‌شمار می‌رفت، به نتیجه مطلوب نرسید. تا همین اواخر هم که بعضی از مسئولان سطح بالای کشور به اینجا تشریف می‌آوردند و صحبت‌هایی می‌شد، به مسئله تربیت مدیر برای آینده کشور و نقش مدیران صالح در اصلاح کارهای کشور توجه می‌شد و تأکید می‌گردید که باید یک طرحی برای مدیران کارآمد و صالح تهیه شود. به هر حال، اهمیت این موضوع قابل انکار نیست و پیشرفت در هر عرصه اجتماعی، رهین مدیر خوب است (مصباح یزدی، ۱۳۹۲).

درک خصوصیات مدیر خوب و صالح نیازمند دقت نظر و پژوهش‌های عمیق است. این موضوع در این مقاله در دو بخش «علم و مهارت مدیران» و «پایش مدیران» مطرح گردیده است:

نمودار ۱: عوامل اصلی تربیت مدیران صالح



## علم و مهارت مدیران

امروزه از کارکنان در سازمان‌ها، به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها یاد می‌شود. تقویت علم و مهارت کارکنان در سازمان‌ها که از آن به یک «برنامه راهبردی سازمان» یاد می‌شود (استونر و دیگران، ۱۳۷۹، ص ۶۴۶)، می‌تواند آینده موفقیت‌آمیز سازمان‌ها را رقم بزند. سازمان‌ها با برنامه‌های آموزشی بدو خدمت و ضمن خدمت، به بهسازی سرمایه انسانی می‌پردازند. این برنامه‌ها می‌توانند به بهبود هدف‌های سازمانی، هدف‌های کارکنان، و هدف‌های اجتماعی کمک شایانی کنند (میرسپاسی، ۱۳۸۶، ص ۲۶۶).

ترکیب «علم» و «مهارت» در مدیران، آنها را در اداره سازمان‌ها توانمند می‌سازد. اگر کسی فقط علم و دانش مدیریت داشته باشد، نمی‌تواند مدیر موفقی باشد؛ چنان‌که مدیر باتجربه و بی‌علم نیز نقایص فراوانی در کار خواهد داشت. این موضوع همانند رانندگی است. کسی با خواندن کتاب «مقررات رانندگی» نمی‌تواند راننده شود؛ همچنان‌که راننده‌ای که از قوانین رانندگی اطلاع نداشته باشد نیز با چالش‌های فراوانی روبه‌رو خواهد بود. پس مدیر صالح به علم و مهارت نیازمند است. علامه مصباح می‌فرماید:

اگر منظور از مدیریت این است که چه کنیم تا مدیر صالحی برای کارهای اجتماعی داشته باشیم، این صرف علم نیست. غیر از علم، رفتارهای عملی هم می‌خواهد؛ مهارت‌هایی باید کسب کند (مصباح یزدی، ۱۳۹۲).

در سطح کلان جامعه اسلامی، مدیران با دو شرط می‌توانند مناصب را بر عهده بگیرند: قانون‌شناس باشند؛ یعنی توانایی تفسیر و فهم قانون را داشته باشند؛ و مجری شایسته‌ای باشند. اگر دقت شود مشاهده می‌گردد که اینها ویژگی‌های عصمت است. اما باید توجه داشت که در زمان غیبت امام معصوم<sup>ع</sup> برای اداره جامعه اگر نیازمند مدیر هستیم. عقل حکم می‌کند شخصی را به این منصب بگماریم که بیشترین شباهت را به امام معصوم<sup>ع</sup> داشته باشد. در اصطلاح، به چنین کسی که در رأس نظام اسلامی قرار دارد، «ولی فقیه» گفته می‌شود (مصباح یزدی، ۱۳۸۵، ص ۵۴).

همچنین برای مناصب پایین‌تر در سلسله‌مراتب سازمانی نیز باید افرادی را بیابیم که پرتوی از این سه ویژگی اساسی را داشته باشند. به‌طور طبیعی هرگاه افرادی را بیابیم که از این سه ویژگی بیشتر بهره‌برده‌اند، این افراد صلاحیت بیشتری برای در اختیار گرفتن پست‌های بالاتر و یا مهم‌تر خواهند داشت. تربیت مدیر صالح باید طی یک فرایند مشخص انجام شود. علامه مصباح می‌فرماید:

باید اول مدیران ارشد صالح تربیت کرد تا آنها برای تربیت مدیران دسته دوم و سوم اقدام کنند. اگر خود آنها صلاحیت کافی نداشته باشند نمی‌توان انتظار داشت که قسمت‌های دیگر به‌طور کامل اصلاح شود؛ زیرا کلیدهای اصلی دست آنهاست. باید اهتمام داشت آنهایی که سر کار می‌آیند و نقش‌های اصلی را به‌دست می‌گیرند صلاحیت بیشتری برای مدیریت داشته باشند (مصباح یزدی، ۱۳۹۲).

هنگامی که سخن از مدیران صالح در سازمان‌های اداری می‌شود، باید این ویژگی‌ها در مدیران پرورش داده شود. از سوی دیگر، باید توجه داشت که شایسته شدن مدیران تحت تأثیر تربیت مناسب صورت می‌گیرد. این تربیت می‌تواند بستر رشد انسان مستعد را فراهم کند. علامه مصباح می‌فرماید:

کار اساسی<sup>۵</sup> آموزش و فرهنگ سازی و تربیت از همان دوران طفولیت است. مبارزه با فساد در جامعه اگر بخواهد ریشه‌ای باشد از آموزش ابتدایی آغاز می‌شود و در نظام آموزشی باید جدی گرفته شود. در برنامه‌های تلویزیونی و رسانه‌های ارتباطی باید فرهنگ‌سازی شود. در این زمینه، همه دستگاه‌های متولی فرهنگ باید نقش سازنده خود را در فرهنگ‌سازی به خوبی ایفا کنند. در این صورت، می‌توان شاهد کاهش هنجارشکنی‌ها در جامعه بود (مصباح یزدی، ۱۳۹۳).

به‌هرحال، عوامل متعددی می‌تواند در شایسته شدن مؤثر باشد. این عوامل را می‌توان به دو دسته عوامل درونی و عوامل بیرونی تقسیم کرد:

## الف. عوامل درونی

در بررسی عوامل درونی مؤثر در شناسایی و تربیت مدیران صالح، در آثار علامه مصباح، می‌توان به برخی از خصوصیات ارزنده دست یافت. این خصوصیات که از منابع دینی استنباط شده است، می‌تواند در یک الگوی تبیین‌شده، در مدیریت منابع انسانی مدنظر قرار گیرد. این پژوهش در شناسایی عوامل درونی، به هفت عنوان متناسب با آثار ارزشمند علامه، مستند به سخنان ایشان اشاره کرده است:

### ۱. اصالت خانوادگی

در شناسایی عوامل درونی، باید به زمینه‌ها و بسترهای صالح شدن، توجه کافی کرد. امیرمؤمنان علی<sup>ع</sup> در عهدنامه

خود به مالک/اشر در خصوص انتخاب فرماندهان و کارگزاران، به این زمینه توجه کرده، توصیه می‌فرمایند که «فرماندهان خود را از خاندان‌های صالح و خوش سابقه انتخاب کنند» (نهج البلاغه، ۱۳۷۹، نامه ۵۳).

انسان‌هایی که در دامن افراد پاک تربیت شده‌اند بهتر می‌توانند مسیر رشد را پیموده، مؤثر باشند. علامه مصباح می‌فرماید: «در گزینش‌ها شناسایی اصالت خانوادگی افراد ضروری است» (مصباح یزدی، ۱۳۹۳). نهان پاک افراد بستر مناسبی برای اعمال صالح مدیران خواهد بود. افرادی که تحت تربیت صحیح قرار گرفته و با نان حلال رشد کرده‌اند کمتر در معرض آلودگی و ناپاکی قرار می‌گیرند.

## ۲. شایستگی‌های معنوی

در شناسایی و انتخاب کارکنان، این موضوع مدنظر قرار می‌گیرد که انسان موجودی دوعبدی است. تنها توانمندی‌های جسمی و سلامت بهداشتی برای استخدام کافی نیست، بلکه این افراد نیازمند شایستگی‌های معنوی و روحی نیز هستند. این شایستگی‌ها حاکی از سلامت نفس و خداپرستی افراد است و می‌تواند بیان‌کننده علایق معنوی و ایمانی کارکنان باشد. علامه مصباح می‌فرماید:

برای اداره بهتر سازمان‌ها، لازم است فرایندهای قانونگذاری، اجرا و نظارت و سازوکارهای لازم به خوبی پیش‌بینی شود. اما روح همه اینها و آنچه می‌تواند تأثیر آنها را تضمین کند، عامل معنوی و درونی است. این عامل درونی دین و ترس از خدا، توجه‌های مربوط به دین، فرهنگ و معارف ناب الهی است. بهترین عاملی که می‌تواند به‌طور عمومی و عمیق در موفقیت مدیران کارساز باشد ایمان و تقوا و ترس از خداست (همان).

از این رو، می‌توان گفت: گام مهم در رشد و پرورش مدیران صالح، تقویت اعتقادات دینی و خداپاوری است. به عبارت دیگر، کسانی شایسته مدیریت در سازمان‌های اسلامی هستند که بتوانند خودسازی کنند. علامه درباره معنای «خودسازی» می‌فرماید:

منظور از خودسازی و - به‌طور کلی - پرداختن به خویش، شکل دادن و جهت بخشیدن به فعالیت‌های حیاتی و تصحیح انگیزه‌ها و در نظر گرفتن مقصد نهایی و سوگیری فعالیت‌ها برای خداوند است، نه محدود کردن و متوقف ساختن فعالیت‌ها و پرهیز از مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی و عزلت‌گزینی! به عبارت دیگر، اینکه بدانیم چگونه کوشش‌های علمی و عملی خود را تنظیم کنیم و آنها را به چه سویی سوق دهیم تا در رسیدن به کمال حقیقی و فلاح و رستگاری مؤثر باشد (مصباح یزدی، ۱۳۸۴، ص ۲۱).

به‌رحال باید توجه داشت که درج ایمان در شاخصه‌های گزینش مدیران جامعه، تنها به سبب دینی بودن یا - به قول مخالفان - بر پایه تعصبات مذهبی استوار نیست، بلکه شرط اصلی و عقلی<sup>۵</sup> اعتماد به آنان است. حکومت‌های سکولار در ادعای خود، نقش ناظران و حسابگران را برای جلوگیری از تخلف مدیران، پررنگ و اساسی می‌دانند، ولی هیچ‌گاه نمی‌توانند ویژگی بازدارندگی ایمان و اعتقادات درونی را انکار کنند؛ زیرا ناظران هر قدر هم در حرفه خود مهارت داشته باشند، باز نمی‌توانند - دست‌کم - در مدیریت‌های کلان جایگزین ناظر درونی باشند. افزون بر آن، مدیر شایسته کسی نیست که از روی ترس امانتدار باشد، بلکه این خصیصه هنگامی منجر به شایستگی می‌شود که از درون خود مدیر به جوشش درآید و او در کمال رضایتمندی، در حفظ سپرده‌ها و امکانات همت‌گمارد (جوادی آملی، ۱۳۹۰، ص ۱۳۰).

### ۳. تقوا

توانمندی ارزشمند دیگری که مدیران باید داشته باشند مهارت «تقوا» است. امیرمؤمنان علیؑ نیز ارتقای این مهارت را از مالک بن حارث/اشتر طلب می‌کنند. ایشان در گام نخست فرمان خود، مالک را به تقوا، ایثار و فداکاری در راه اطاعت خدا و متابعت از کتاب او فرمان می‌دهند (نهج البلاغه، ۱۳۷۹، نامه ۵۳). ارزشمندی این مهارت به فرمایش امیرمؤمنانؑ این است که می‌فرماید:

خداوند متکفل یاری کسی شده است که او را یاری نماید و... به او دستور می‌دهد که هوس‌ها و خواسته‌های نابه‌جای خود را در هم بشکند و به هنگام وسوسه‌های نفس، خویشستنداری کند؛ زیرا نفس اماره همواره انسان را به بدی وامی‌دارد، مگر اینکه رحمت الهی شامل حال او شود (همان).

علامه مصباح مهارت تقوا را بسیار ارزشمند و مؤثر می‌داند و می‌فرماید:

تعهد اخلاقی و ملکه «تقوا» بسیار مهم است. باید فکری کرد که این جهت تقویت شود. در نظام دینی ما «تعهد» اصلی اساسی است. برای ما اخلاق و دین مساوی است؛ چون اخلاق ما اخلاق اسلامی است. براساس مبانی دینی، پایبندی به اخلاق و تعهد، اصلی اساسی است. اگر افراد ملکه تقوا و کنترل درونی داشته باشند و به دین و آخرت ایمان داشته باشند هرگز دنبال فساد نمی‌روند. اگر این کار را بکنیم می‌توان اطمینان پیدا کرد که واقعاً یک کار ریشه‌ای انجام گرفته است (مصباح یزدی، ۱۳۹۳).

### ۴. تقیدات اخلاقی

البته گفت‌وگوهایی در این باره مطرح است که اخلاق اسلامی با اخلاق دینی یا اخلاق عقلی چه فرقی دارد؟ کجا با یکدیگر همسو هستند؟ کجا با هم ارتباط دارند؟ اینها مسائلی است که محققان به آن پرداخته‌اند. ولی - به هر حال - و به اجمال این را می‌فهمیم که در مدیریت، به تربیت اسلامی و اخلاق اسلامی احتیاج داریم که صرفاً با آموختن مفاهیم و الفاظ درست نمی‌شود، بلکه در عمل باید خود را نشان دهد و به تزکیه نفس نیاز است (مصباح یزدی، ۱۳۹۲).

مدیری که خودسازی کرده باشد می‌تواند صفات ارزشمند اخلاقی را در وجود خود گسترش بدهد. از این‌رو، از نظر اخلاقی، هم حلیم و بردبار است و هم خوش‌برخورد. امیرمؤمنانؑ در خصوص انتخاب مدیران ارشد جامعه در عهدنامه فرمودند:

فرمانده سپاه خود را کسی قرار ده که از نظر تو نسبت به خدا و فرستاده او و امام تو، خیر خواه تر و پاک تر و حلیم ترند؛ همان‌ها که دیر به خشم می‌آیند و به راحتی عذر می‌پذیرند و نسبت به ضعیفان، مهربانند و در برابری زورمندان، قدرتمندند؛ همان‌ها که مشکلات، آنها را از پای در نمی‌آورد و ناتوانی آنان را به زانو در نمی‌آورد (نهج البلاغه، ۱۳۷۹، نامه ۵۳).

برای به دست آوردن چنین نیروهایی، باید تلاش کرد و به هزینه تربیت آنها اهمیت داد. علامه مصباح می‌فرماید: از میان همه اینها، تربیت‌های اخلاقی مهم‌تر است. باید مطالعه کرد که چگونه باید آن را در سازمان توسعه داد و نهادینه کرد. برنامه‌ها در این عرصه را باید در سه مرحله کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت اجرا کرد (مصباح یزدی، ۱۳۹۳).

موضوع «تربیت اخلاقی کارکنان» بسیار مهم است و توجه به آن می‌تواند برای سازمان‌ها، صرفه‌جویی اقتصادی داشته باشد و بهره‌وری آنها را افزایش دهد؛ چنان‌که علامه بر این نکته تأکید دارد:

باید کسانی را بیروانیم که ملکات اخلاقی در آنها ایجاد شود؛ این مهارت‌ها را کسب کنند، وگرنه تا حشر کار ما لنگ است. هر قدر هم قانون بنویسید راه برای دزدی بیشتر فراهم می‌شود، گران‌فروشی می‌شود. چه کار کنیم؟ تعزیرات حکومتی درست می‌کنیم. تعزیرات حکومتی را چگونه درست کنیم؟ بازرس می‌گذاریم. بازرس کیست؟ کسی که - مثلاً - می‌رود از دکاندار رشوه می‌گیرد. پس با این وصف، راهی برای دزدی جدید باز می‌شود، و هر کاری بکنیم به نتیجه نمی‌رسیم، مگر اینکه کارمندی که استخدام می‌کنیم باایمان باشد. این را نمی‌شود با کتاب خواندن و امتحان و نمره درست کرد. این به عنصر دیگری نیاز دارد که آن را دین می‌تواند فراهم کند. آیا غیر از دین هم می‌تواند این نیاز را تأمین کند؟ آیا اخلاق منهای دین وجود دارد یا خیر؟ (همان).

همچنین فرمود:

تنها وجود قدرت فیزیکی ضامن منافع و مصالح جامعه نخواهد بود و باید کسی متصدی فعالیت‌های اجرایی شود و قدرت را در دست بگیرد که علاوه بر برخورداری از مهارت‌های مادی و فیزیکی و برخورداری از ابزار و تجهیزات، از تقوا و شایستگی‌های اخلاقی نیز بهره‌مند باشد. در این صورت، حکومت با برخورداری از امکانات و توانایی‌های لازم و برخورداری از دانش به‌کارگیری امکانات و توانایی‌های خود، با انگیزه صحیح و در مسیر مصالح جامعه از نیروهای خود استفاده می‌کند و در عمل تابع هوا و هوس و امیال شخصی نخواهد بود. اما اگر شخص از صلاحیت اخلاقی و تقوا برخوردار نبود، وقتی قدرت و امکانات مادی در اختیار او قرار گرفت، احساس غرور می‌کند و براساس هوا و هوس و خواسته‌های شیطانی و جاه‌طلبی، به هر قسم که خواست آن قدرت را به کار می‌گیرد و در نتیجه از مسیر صحیح و حق منحرف می‌شود (مصباح یزدی، ۱۳۸۹، ج ۲، ص ۴۰).

## ۵. تعهد الهی

همان‌گونه که پیش از این بیان شد، علم و آموزش برای مدیران ضروری است. اما باید توجه داشت که تنها داشتن علم و مهارت کافی نیست. برای آماده‌سازی و تربیت منابع انسانی، آن‌گونه که علامه مصباح می‌فرماید:

لازم است که در دو بخش فعال بود: یکی اینکه ما آنچه را آموختنی است یاد بگیریم و نسبت به آن شناخت پیدا کنیم و حتی روش استفاده از آنها را هم بدانیم. ولی این دانستن‌ها کافی نیست. بسیاری هستند که خوب می‌دانند هدف چیست، می‌دانند چه روشی را باید به کار گرفت؛ برنامه‌ریزی بلدند. همه آنچه را دانستن است خوب می‌دانند، اما در عمل، خیانت می‌کنند. این نکته دیگری است. پس ما دو عامل اصلی عام داریم که یکی مربوط به دانستن‌هاست. هر کس برود درسش را بخواند، یاد می‌گیرد. دیگری مربوط به اراده انسان است که باید بخواند از دانستن‌ها درست استفاده کند، و این با کتاب درست نمی‌شود، با خواندن درست نمی‌شود. چیز دیگر می‌خواهد. اسمش را بگذارید: «تربیت اخلاقی»، «تعهد». اما به هر حال، این غیر از دانستن مفاهیم است؛ دلسوزی، اخلاص، امانتداری، و وجدان‌کاری می‌خواهد (مصباح یزدی، ۱۳۹۲).

این موارد را می‌توانیم «عوامل درونی» بشناسیم.

یکی از عوامل درونی مؤثر که مهارت کار شایسته را به کارکنان می‌دهد داشتن انگیزه‌های متعهدانه است. دین می‌تواند انگیزه‌های متعهدانه را در انسان ایجاد کند و این تقویت بهره‌وری در کار را به دنبال دارد؛ آن‌گونه که علامه می‌فرماید:

کارکنان سازمان‌ها را وقتی می‌نگریم، غالباً به فکر پول درآوردن هستند، به فکر پست و مقامند، به فکر سوء استفاده از وقت هستند؛ دیر می‌آیند، زود می‌روند. در ضمن کار هم مشغول کارهای شخصی هستند؛ مطالعه می‌کنند، تلفن می‌زنند، با این و آن حرف می‌زنند. از دید اسلامی اینها دزدی است! دزد حتماً آن نیست که شب از دیوار مردم بالا برود. اینها از حقوق هفتاد میلیون نفر سوء استفاده می‌کنند. اگر با این بینش نگاه کنند مواظب لحظه‌لحظه‌های خود هستند و وقتشان را صرف کار دیگری نمی‌کنند (همان).

بنابراین شناخت درست هدف و تعهد برای تحقق هدف، ویژگی مهمی برای مدیران صالح است. علامه مصباح می‌فرماید: هدف از انقلاب و نظام اداری - اسلامی، تقویت باورهای دینی و رشد ارزش‌های اجتماعی - اسلامی بود و نیل به این هدف مهم تنها با رفت‌وآمد و جابه‌جایی مدیران قابل دستیابی نیست، بلکه مدیران باید دارای ویژگی‌های اساسی ذیل باشند: اولاً، آگاهی از اهداف اسلامی و شناخت درست مدیریت اسلامی؛ ثانیاً، داشتن ایمان، اراده آهنین و عزم راسخ برای اجرای برنامه‌هایی که منجر به تحقق این اهداف می‌شود (مصباح یزدی، ۱۳۹۰).

انجام فعالیت در سازمان، اگر رنگ و بوی خدایی به خود بگیرد، موجب شایسته شدن کار می‌شود. تلاش مدیران مؤمن برای انجام وظیفه هنگامی ستودنی است، که نیت‌های آنان خدایی باشد. علامه مصباح در این زمینه می‌فرماید:

ریشه ارزش‌ها در اسلام خدائشناسی، خداپرستی و تقرب به خداست. بنابراین اگر در کشوری فساد و ناهنجاری کم باشد، اما ریشه آن ناشی از تحمیل و زور یا عادت و آداب و رسوم باشد، نه توحید و تقرب، با معنایی که از «ارزش» ارائه شد، متناسب نیست. ارزش‌های اسلامی فقط در سایه شناخت و حرکات آزادانه و اختیاری صورت می‌گیرد. عملی که بر انسان تحمیل شود، انسان را به کمال نمی‌رساند. ممکن است گروهی از انسان‌ها را در جایی محصور کرد، تحت فشار قرار داد و زمینه حرکت آنها را محدود و از ارتکاب جرم جلوگیری کرد، اما صادر نشدن جرم و جنایت از چنین مردمی نشان ترقی و وارستگی و ارزشمندی آنها نیست (مصباح یزدی، ۱۳۸۰، ص ۲۴۴).

بنابراین به هر میزان، تقیدات دینی کارکنان افزایش یابد شایستگی آنان برای اداره سازمان‌ها نیز افزایش خواهد یافت.

## ب. عوامل بیرونی

در شناسایی عوامل بیرونی، می‌توان عوامل متعددی را شناسایی کرد که می‌توانند در تربیت مدیران صالح نقش مهمی داشته باشند. در اینجا، برخی از نکات مهمی که در دیدگاه علامه مصباح مطرح شده است ذکر می‌شود:

### ۱. محیط زندگی

شناسایی نیروی شایسته در سازمان‌ها نیازمند فعالیت‌های گسترده‌ای است. بخشی از این فعالیت‌ها مرتبط با سوابق

زیست خانوادگی و اجتماعی داوطلب کار در سازمان، پیش از به‌کارگیری است. امیرمؤمنان علی علیه السلام در این زمینه می‌فرماید: «از میان آنها، به کسانی اعتماد کن که در میان مردم، خوش‌آوازه‌تر و به امانتداری معروف‌ترند» (نهج‌البلاغه، ۱۳۷۹، نامه ۵۳).

«خوش‌آوازه بودن» و «امانتدار بودن» به‌منزله موفقیت در آزمون سوابق است و می‌تواند یکی از نشانه‌های صالح بودن افراد برای آینده باشد. علامه مصباح نیز می‌فرماید: «در گزینش‌ها اصالت خانوادگی، سوابق کاری، و پرس‌وجو از محیط زندگی فرد ضروری است» (مصباح یزدی، ۱۳۹۳).

این‌گونه سوابق افراد می‌تواند بیان‌کننده رفتارهای نهادینه‌شده فرد در طول زندگی باشد. کسانی که از شهرت خوبی در محل زندگی برخوردارند؛ بیشتر قابل اطمینان هستند که در آینده نیز بتوانند همین خوش‌رفتاری را ادامه دهند. سازمان‌ها با استخدام چنین افراد صالحی می‌توانند اعتماد عمومی را نسبت به خود نیز گسترش دهند.

## ۲. تربیت کارکنان

«آموزش نیروهای سازمان» یکی از وظایف مهم پیش‌بینی‌شده در مدیریت منابع انسانی است. سازمان‌ها با برنامه‌های آموزشی قبل از به‌کارگیری نیرو و در حین خدمت، تلاش می‌کنند توانمندی کارکنان را متناسب با نیازهای سازمان رشد بدهند و شرایط را برای پاسخ‌گویی به نیازهای محیطی در رشد کمی و کیفی سازمان، فراهم آورند. علامه مصباح نیز می‌فرماید:

اول عنصر «آموزش و تربیت» را لحاظ کنیم، و گرنه وقتی می‌خواهیم توسعه دهیم و نیروی جدیدی استخدام کنیم با خلأ مواجه می‌شویم. بنابراین، باید پیشاپیش، قبل از اینکه شروع به توسعه کنیم نیروسازی کنیم. جامعه باید طوری باشد که بتواند این نیرو را تأمین کند. اگر در جامعه تربیت نشد خود ما باید آن را بسازیم. اینجاست که مدیریت صحیح ایجاب می‌کند که ما برای ادامه کار و توسعه کار، همیشه بحث «آموزش و پژوهش» و «پرورش» را با هم دنبال کنیم. تنها پژوهش کافی نیست. پژوهش دانستی‌های ما را زیاد می‌کند. آموزش دانستی‌های ما را منتقل می‌کند. اما مگر دانستی‌ها کافی است؟ ما در کنار این، باید «پرورش» هم داشته باشیم؛ تربیت هم می‌خواهیم. باید کسانی را پرورانیم که ملکات اخلاقی در آنها ایجاد شود (مصباح یزدی، ۱۳۹۲).

مجری قانون باید شناخت کافی از قانون و ابعاد و زوایای آن داشته باشد؛ زیرا حکومت برای اجرای قانون است و کارگزاران و مجریان هریک در هر سطحی که قرار دارند، به عنوان مجری قانون باید از قانون آگاهی کافی داشته باشند. در غیر این صورت، ولو فرد نخواهد بر طبق میل خود رفتار کند و مصمم است که به قانون عمل کند، اما چون به قانون آشنا نیست، در عمل اشتباه می‌کند و از عهده تطبیق قانون بر مصادیق واقعی آن برنمی‌آید. با اینکه چنین شخصی سوءنیت ندارد و از صلاحیت اخلاقی نیز بهره‌مند است، اما به سبب نشناختن قانون و برداشت ناصحیح از قوانین، به بیراهه و انحراف کشانده می‌شود و عملاً مصالح و منافع جامعه را زیر پا می‌نهد (مصباح یزدی، ۱۳۸۹، ج ۲، ص ۴۱).

دانش مدیریت در شمار علومی است که به شدت تحت تأثیر تحولات فنی و پیشرفت سایر علوم قرار دارد. این امر ناشی از ماهیت بین‌رشته‌ای دانش مدیریت است. به همین سبب اهتمام به بازآموزی مستمر و آموزش مداوم



مدیران ضرورت دارد. سازمان‌ها مایلند که مدیران آنها توانایی و مهارت لازم را در استفاده از روابط انسانی و کار با دیگران داشته باشند. از این رو، آموزش مبتنی بر پژوهش می‌تواند نقش ارزنده‌ای در تربیت مدیران صالح ایفا کند (رضاییان، ۱۳۷۹، ص ۴۰۲).

در اینکه برای مدیران چه برنامه‌های آموزشی باید طراحی شود، در مدیریت منابع انسانی به موضوعات متعددی اشاره شده است. برخی از عناوین آموزشی جنبه عمومی و مشترک در حرف و مشاغل دارد؛ و برخی دیگر در حرف و مشاغل خاصی کاربرد دارد. چون در پی شناسایی مدیران صالح براساس آموزه‌های اسلامی و دیدگاه علامه مصباح هستیم، بر این نکته تأکید می‌شود که در بخش آموزش‌های عمومی و مشترک، باید به آموزش اعتقادات اسلامی، احکام کسب و کار، و اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام، اهتمام ویژه داشت.

### ۳. فرهنگ سازمانی اسلامی

«فرهنگ سازمانی» را چنین تعریف کرده‌اند: مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، و پیش‌فرض‌های مشترکی که همه را در یک جهت هدایت می‌کند. هنگامی که اعضای سازمان نسبت به فرهنگ سازمان آگاهی دارند، کنترل رسمی کمتری ضرورت می‌یابد (رضاییان، ۱۳۹۳، ص ۵). فرهنگ سازمانی می‌تواند مدیران صالح را رشد دهد و به شیوه مناسب هدایت کند. علامه مصباح می‌فرماید:

ما معتقدیم اخلاق صحیح بدون دین ممکن نیست. وجود مسائل اخلاقی در سازمان برای این است که کارمند کارش را درست انجام دهد. اما خود کارمندا با هم چه ارتباطی باید داشته باشند؟ مؤسسه وقتی می‌تواند کارش را درست انجام دهد که بین افرادش هماهنگی صحیح و روابط عادلانه و انسانی برقرار باشد. دو کارمند همکار که با یکدیگر قهرند، کارشان پیش نمی‌رود. هر قدر روابط عاطفی و صمیمی و معقول بینشان بیشتر باشد کار بهتر انجام می‌گیرد. این چگونه حاصل می‌شود؟ ما به تربیت دینی احتیاج داریم. البته در همه اینها، ما به دانستگی‌های تجربی احتیاج داریم که آنها ذاتاً رنگ دینی ندارند. اما ابزارهایی هستند که می‌توانند در دین نقش تربیتی داشته باشند. مسائل روان‌شناسی ذاتاً رنگ دینی ندارند، اما ابزارهای خوبی هستند برای اینکه دیندار باشیم و بخوایم روابطمان را با فرزندانمان، با همسرمان، با همسایه‌مان اصلاح کنیم. براساس اصول روان‌شناختی، باید آدم را بشناسیم تا بدانیم با او چگونه می‌شود رفتار کرد؛ چگونه می‌شود بر او اثر گذاشت (مصباح یزدی، ۱۳۹۲).

### ۴. پرورش مدیران

یکی از وظایف مهم در مدیریت منابع انسانی، «پرورش مدیر» است. سازمان‌ها با تربیت مدیر، برای آینده نیروسازی می‌کنند. با پرورش کارکنان می‌توان به هدایت افراد مستعد و شایسته برای مدیریت آینده سازمان‌ها، همت گمارد. شیوه‌های پرورش مدیران در جامعه اسلامی، باید متناسب با آموزه‌های اسلامی باشد. از این رو، علامه مصباح می‌فرماید: هر قدر در زمینه مدیریت اسلامی کار کنیم جا دارد؛ هم در بخش نظری باید فکر کنیم، تبیین کنیم، اثبات کنیم، و هم در بخش عملی. از حیث عقلی و نقلی هر جا متناسب با نوع خودش، باید کار شود. بالاتر اینکه آنچه کمتر به آن توجه می‌شود مسئله «تربیت مدیر» است. آنکه واقعاً می‌تواند کارمندان

خودش را - ولو ضعف هم داشته باشند - در طول کار، با رفتار خودش تربیت کند، با تشویق‌های خودش، با تنبیه‌هایی که می‌کند، با روش‌های گوناگونی که در روان‌شناسی آمده و مورد تأیید اسلام هم هست، مدیر تربیت‌شده اسلامی است. او می‌تواند نیروی کارآمد بسازد و از نیروهای موجود هم حداکثر استفاده را بکند؛ برای آینده هم نیرو بسازد (مصباح یزدی، ۱۳۹۲).

پرورش مدیران باید مطابق ارزش‌های اخلاق اسلامی باشد. چگونه ارزش‌های اخلاقی را در میان افراد رواج دهیم؟ و چگونه افراد را وادار کنیم که این ارزش‌ها را بپذیرند و به آنها پایبند شوند؟ یعنی چگونه افرادی متعهد تربیت کنیم و تعهد را در کنار تخصص ایجاد کنیم؟ انجام این عمل به دو مقدمه نیاز دارد:

اول. باید ارزش‌ها را بررسی نماییم، ملاک اعتبارشان را بدانیم و تعیین کنیم که آیا از جهت نظری هم قابل قبول‌اند، یا نه؟

دوم. روش ترویج و رسوخ دادن ارزش‌ها در اذهان دیگران و پایبند کردن آنها به این ارزش‌ها را بیاموزیم؛ یعنی چه کاری را باید انجام دهیم که فردی را متعهد و عامل به دانسته‌های خود بار آوریم؟ زیرا بسیاری از افراد از لحاظ فکری و نظری، خوبی و درستی کاری را تصدیق می‌کنند، ولی در عمل مطابق آن رفتار نمی‌نمایند. پس چه باید کرد که افراد با این ارزش‌ها بار آیند و عامل درونی آنها جایگزین نظام کنترل بیرونی شود؟ غروشن است که بخشی از این کار به «روان‌شناسی» ارتباط دارد؛ یعنی تا زمانی که از غرایز انسان، میل‌ها و کشش‌های درونی افراد آگاهی نداشته باشیم و ندانیم که چگونه می‌توان میلی را تقویت کرد، به چه وسیله‌ای می‌توان آن را برجسته و بر سایر امیال حاکم کرد و چگونه فعل و اراده اختیاری انسان شکل می‌گیرد، نمی‌توان در انجام چنین امر مهمی موفق شد (مصباح یزدی، ۱۳۸۰، ص ۱۹).

نمودار ۲: مؤلفه‌های علم و مهارت در مدیران صالح



## راهکارهای پایش مدیران صالح

سازمان‌ها با شیوه‌های متعدد تلاش دارند که بهترین نیروی انسانی را در سازمان به کار بگمارند. پس از به‌کارگیری کارکنان، موضوع دیگری باید در دستور کار سازمان‌ها قرار گیرد که عبارت است از: ارزیابی و پایش مدیران. بهره‌مندی سازمان‌ها از نیروهای متعهد و متخصص، شرایط ارزنده‌ای برای موفقیت سازمان‌ها فراهم می‌کند. اما این امر نباید به این معنا باشد که سازمان‌ها، اعتماد بی‌دلیل به کارکنان داشته باشند. اعتماد سرمایه ارزشمندی است که سازمان‌ها به کارکنان متعهد خود ارزانی می‌دارند. ولی در دانش مدیریت گفته شده است: اعتماد خوب است، اما کنترل بهتر! کنترل اثربخش هنگامی شکل می‌گیرد که کارکنان نگرش خود را درباره اعمال کنترل تغییر دهند و سازمان‌ها روش‌های مناسب شأن کارکنان را به کار گیرند (استونر و دیگران، ۱۳۷۹، ص ۹۹۶).

هنگامی که کارکنان با اهداف کنترل آشنا باشند و آن را به نفع خود بدانند، می‌توانند بهتر با نظام‌های کنترل همراهی کرده، آن را تبدیل به کنترل رضایت‌بخش کنند.

امیرمؤمنان علی<sup>علیه السلام</sup> در نامه‌ای به یکی از کارگزاران و مأموران خود، به او فرمان می‌دهند: به تقوا و ترس از خدا در امور پنهانی و اعمال مخفی، در آنجا که جز خدا هیچ‌کس شاهد و گواه، و احدی غیر او وکیل نیست، و نیز به او فرمان می‌دهند که برخی از اطاعت‌های الهی را آشکارا انجام ندهد، درحالی که در پنهان خلاف آن را انجام می‌دهد. (و باید بداند) آن کس که پنهان و آشکارش، کردار و گفتارش با هم مخالفت نداشته باشد، امانت الهی را ادا کرده و عبادت را خالصانه انجام داده است (نهج‌البلاغه، ۱۳۷۹، نامه ۲۶).

بررسی و ارزیابی عملکرد مدیران سازمان‌های اسلامی بسیار ضروری است. به هر حال، مدیریتی که در جامعه هست، ابتدا باید خودش را اسلامی کند و بعد هم بتواند سایر نهادها را اسلامی کند تا جامعه اسلامی شود. شاید مهم‌ترین نقش را در این زمینه، مدیران کشور داشته باشند. چه بسا فکر کنیم آموزش و پرورش مهم‌ترین رکن است. همین‌طور هم هست؛ اما در خود آموزش و پرورش، مدیران بیشترین نقش را در برنامه‌ریزی و اجرا ایفا می‌کنند (مصباح یزدی، ۱۳۹۴).

به منظور کنترل عملکرد در مقایسه با برنامه‌ها، سازمان‌ها در کنار نظام‌های کنترلی، از سازوکارهای تنبیهی نیز استفاده می‌کنند تا بتوانند مجریان را وادار به عملکرد مفید کنند. اما مهم‌ترین سازوکار نظام اداری در جامعه اسلامی، بر پایه ایمان طراحی شده است. علامه مصباح می‌فرماید:

در نظام‌های سیاسی دنیا، از قوه قهریه، حبس، جزای نقدی و تنبیه بهره می‌گیرند. اما در نظام‌های الهی و جامعه دینی که مردم پایبند به دین هستند، علاوه بر مراحل مزبور، ترس از خدا نیز معیار مهمی است. از این رو، نظارت و اجرای قانون معنا و مفهومی دیگر دارد (مصباح یزدی، ۱۳۹۳).

مدیران صالح می‌دانند که نظام‌های نظارتی در سازمان فعال‌اند و باید در برابرش پاسخگو باشند؛ اما پیش از آن خود را در برابر خدا پاسخگو می‌دانند. علامه مصباح می‌فرماید:

در قانون‌گذاری همه این فرایندها را باید رعایت کرد و از قانون‌گذاری تا اجرا و نظارت باید سازوکارهای لازم را پیش‌بینی کرد. اما روح همه اینها و آن چیزی که می‌تواند تأثیر آنها را تضمین کند، عامل معنوی و درونی است. این عامل درونی دین و ترس از خدا، توجه‌های مربوط به دین، فرهنگ و معارف ناب الهی است (مصباح یزدی، ۱۳۹۳).

کارکنان و مدیران، به‌ویژه آنان که از موقعیتی برجسته برخوردارند و صاحب امضای طلایی هستند همیشه در معرض خطر فساد اداری قرار دارند و دائم از سوی افراد فسادطلب رصد می‌شوند. از این‌رو، نظام‌های کنترلی و انتظامی درصددند با سنگین کردن پیامدهای جرایم، انگیزه ارتکاب جرم را کاهش داده، کارکنان را از نزدیک شدن به فساد اداری برحذر دارند. علامه مصباح می‌فرماید:

در این نظام، هر مسئولیتی که به کسی بسپارید، احتمال تخلف دارد؛ ولی عوامل بازدارنده بیرونی کارساز و راه چاره اصلی نیست، بلکه یک عامل درونی نیز لازم دارد. البته عوامل بیرونی هم - فی‌الجمله - نقش‌هایی دارند؛ مثلاً تشویق مؤثر است؛ نیروهای انتظامی گاهی واقعاً فداکاری‌هایی می‌کنند و از رشوه‌های سنگین صرف‌نظر می‌کنند؛ تنبیه، مواخذه، بازداشت و مجازات‌های پیش‌بینی شده هم مؤثر است؛ اما اینها درمان قطعی نیست، به‌علاوه که محدودیت‌هایی دارد. از این‌رو، اگر کسی چنین ایثاری کرده، از گرفتن رشوه چشم‌پوشی کند، همه تعجب می‌کنند که چگونه کسی حاضر شده از گرفتن رشوه صرف‌نظر کند! اما اینچنین اتفاقات در میان بازرسان، قضات و... دنیا اندک است.

بنابراین، در قانون‌گذاری همه این فرایندها را باید رعایت کرد و از قانون‌گذاری تا اجرا و نظارت، باید سازوکارهای لازم را پیش‌بینی کرد. اما روح همه اینها و آن چیزی که می‌تواند تأثیر آنها را تضمین کند «عامل معنوی و درونی» است. این عامل درونی «دین و ترس از خدا، توجه‌های مربوط به دین، فرهنگ و معارف ناب الهی» است (همان).

به منظور پایش مدیران و تدوین برنامه‌های نظارتی مؤثر، می‌توان راهکارهای متفاوتی در نظر گرفت. علامه مصباح برای این نظام‌های نظارتی برنامه‌ای پیشنهاد می‌کند که در ذیل، بررسی می‌کنیم:

### یک. آگاهی دادن

هنگامی می‌توان کارکنان و مدیران را از خطا بازداشت که آنها را نسبت به موارد خطا آشنا سازیم. این موضوعی است که هر عقل سلیمی آن را می‌پذیرد. در اصطلاح اصول فقه گفته می‌شود: «فح عقاب بلا بیان»؛ یعنی شایسته نیست کسی را بدون داشتن آگاهی نسبت به رفتاری، مؤاخذه کنند.

اولین گام در ارزیابی و کنترل کارکنان، ارائه چارچوب‌ها و ضوابط کلی به ایشان است. سازمان‌ها با برنامه‌های متعدد، مانند اجتماعی کردن، دوره‌های آموزشی، و کارگاه‌های عملی می‌کوشند قوانین و ضوابط را به کارکنان خود بیاموزند و آنان را با خطمشی‌ها و سیاست‌های مدیران عالی سازمان آشنا سازند. علامه مصباح در این باره می‌فرماید: «فرهنگ‌سازی و ارائه آموزش، برای اطلاع از قوانین و مقررات ضروری است» (همان) تا کارکنان با حد و مرزهای وظایف و فساد اداری آشنا باشند.

«کنترل» یکی از وظایف اساسی مدیران در سازمان‌هاست. اولین گام در فرایند کنترل، تعیین ضوابط و معیارهای کنترل است. مدیران در این گام، تلاش می‌کنند که اطلاعات دقیقی از مراحل کار و استانداردها و ضوابط کاری و سپس انتظارات خود به کارکنان ارائه دهند (رضاییان، ۱۳۷۹، ص ۴۹۶). آگاهی کارکنان از این استانداردها می‌تواند ملاکی برای مؤاخذه کارکنان در صورت ارتکاب خطا باشد. به هر میزان معیارها با عبارت‌ها و کلمات

دقیق تر و سنجیده تری بیان شوند، می توان راحت تر آنها را به استانداردهای قابل سنجش تبدیل کرد و بر این اساس عملکرد کارکنان را اندازه گیری کرد (استونر و دیگران، ۱۳۷۹، ص ۹۶۳). و بر این مبنا می توان به اصلاح عملکرد کارکنان نیز امید داشت.

علاوه بر آگاه کردن کارکنان با جزئیات و فرایند پایش عملکرد، بجاست سازمان ها جدیدیت خود را در انجام اقدامات ارزیابی کنند و آنها را به اطلاع کارکنان نیز برسانند. از این رو، سازمان های موفق به شیوه های گوناگون می کوشند به کارکنان گوشزد کنند که سازوکارهای گوناگونی برای کنترل امور در اختیار مدیریت سازمان قرار دارد. علامه مصباح در این باره می فرماید: «کارکنان باید بدانند که در سازمان نظارت جدی بر کار آنها وجود دارد و افراد زیره ذره بین هستند و کارهای خوب و یا بد آنها به چشم می آید» (مصباح یزدی، ۱۳۹۳).

البته سازوکارهای پایش کارکنان باید با لحاظ شئون انسانی کارکنان و ارزشمندی جایگاه افراد صورت گیرد تا اثربخشی بیشتری داشته باشد.

## دو. تشویق کردن

سازمان ها برای تحقق برنامه های خود، از سازوکارهای تشویقی نیز استفاده می کنند. علامه مصباح می فرماید:

در این نظام، هر مسئولیتی که به کسی بسپارید احتمال تخلف دارد؛ عوامل بازدارنده بیرونی و درونی نیاز است. البته عوامل بیرونی هم - فی الجمله - نقش هایی دارند؛ مثلاً تشویق مؤثر است. نیروهای انتظامی گاهی واقعاً فداکاری هایی می کنند و از رشوه های سنگین صرف نظر می کنند (همان).

طراحی نظام های تشویق و پاداش می تواند بر صالح بودن کارکنان تأکید کند و مشوقی باشد برای اینکه کارکنان به سمت فساد اداری گام برنداشته، وجهه سازمان را آبرومند نگه دارند.

امیرمؤمنان علی علیه السلام در عهدنامه خود به مالک اثرتر می فرماید: «آنان را به نیکویی یاد کن و پیوسته تشویقشان نما و کارهای مهمی را که انجام داده اند، برشمار؛ زیرا یاد کردن کارهای نیک آنان دلیرشان را [به کوشش و حرکت بیشتر] برانگیزاند و از کار مانده را به خواست خدا [به کار و تلاش] ترغیب نماید. پس رنج و کار هر یک از آنان را برای خودش بدان و رنج و زحمت کسی را به دیگری نسبت مده؛ و باید در پاداش دادن به او هنگام به سر رساندن کارش کوتاهی نمایی، و باید بزرگی کسی تو را بر آن ندارد که رنج و کار کوچک او را بزرگ شماری، و پستی کسی تو را وادار نسازد که رنج و کار بزرگش را کوچک پنداری» (نهج البلاغه، ۱۳۷۹، نامه ۵۳).

تناسب تشویق با عملکرد کارکنان نیز باید مدنظر قرار گیرد؛ چنان که امیرمؤمنان علیه السلام فرمودند: «لَتَنَاءُ بِأَكْثَرِ مِنَ الْأَسْتِحْقَاقِ مَلَقٌ، وَ التَّقْصِيرُ عَنِ الْأَسْتِحْقَاقِ عِيٌّ أَوْ حَسَدٌ» (نهج البلاغه، ۱۳۷۹، حکمت ۳۴۷)؛ ستایش بیش از حد استحقاق و شایستگی، تملق و چاپلوسی است، و کم گذاشتن و کوتاهی از حد استحقاق، ناتوانی یا حسادت است. ایشان همچنین می فرمایند: «أَكْبَرُ الْحَقِّ الْأَعْرَاقُ فِي الْمَدْحِ وَ الذَّمِّ» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۰، ح ۲۹۸۵)؛ بزرگ ترین نادانی زیاده روی در ستایش یا بدگویی است. به هر حال، سازوکارهای تشویقی می توانند سلامت کارکنان را تضمین کرده، کارکنان دیگر را از خطا بازدارند.

## سه. تنبیه کردن

برای تربیت مدیران صالح، در کنار استفاده از سازوکارهای تشویقی، نیازمند سازوکارهای تنبیهی نیز هستیم. سازمان‌ها می‌توانند با اتخاذ راهکارهای تنبیهی، در کارکنان ایجاد ترس کرده، آنها را از ارتکاب فساد اداری بازدارند. چون اساس زندگی انسان بر جلب لذت و دفع ضرر است، به‌طور طبیعی انسان‌ها از اقداماتی که منجر به تنبیه و مواخذه‌شان شود، خود را برحذر می‌دارند. طبیعت انسان با درد و رنج ناسازگار است و از اعمالی که چنین پیامدهایی داشته باشند، دوری می‌کند.

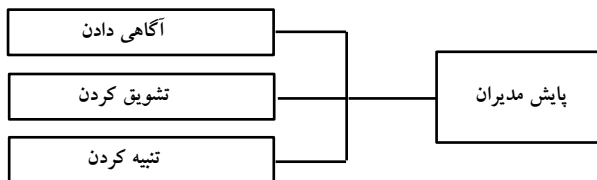
امیرمؤمنان علی علیه السلام در فرمایش خود به این نکته که تنبیه<sup>۱۰</sup> دردآور است و سبب گریز انسان از عمل سوء می‌شود، اشاره کرده، می‌فرماید: «مَنْ اِيقَنَ بِالْمُجَازَاةِ لَمْ يُوَثِّرْ غَيْرَ الْحُسْنَى» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۰، ح ۱۰۱۱)؛ کسی که به کیفر (عمل) یقین دارد جز کار نیک انجام نمی‌دهد. هنگامی که فرد به پیامد عمل نامطلوب توجه می‌کند و درد و رنج آن را به خاطر می‌آورد و حیثیت و آبروی خود را در معرض آسیب می‌بیند خود را از ارتکات عمل نامطلوب پرهیز می‌دهد.

همچنین آن حضرت به یکی از کارگزاران خود که متهم به خیانت در بیت‌المال بود، می‌فرماید: «اگر گزارش خیانت تو به بیت‌المال ثابت شود تو را زبون و خوار خواهیم کرد و قدر و مرتبه‌ات نزد من سبک می‌گردد» (نهج‌البلاغه، ۱۳۷۹، نامه ۴۳). اعمال تنبیه برای خاطی در سازمان‌ها و ترس کارکنان از پیامدهای مواخذه و تنبیه می‌تواند عاملی بازدارنده به‌شمار آید. علامه مصباح می‌فرماید: «برای جلوگیری از فساد اداری لازم است از شیوه مواخذه و برخورد با افراد خاطی استغافه شود» (مصباح یزدی، ۱۳۹۳).

تحقق اهداف سازمان‌ها از مسیر صحیح، نیازمند مقابله با کارکنان فاسد است. برای این منظور، گام اول آن است که ضمانت کافی برای اجرای قوانین وجود داشته باشد و بتوان به شیوه مناسب با متخلفان برخورد کرد. علامه مصباح می‌فرماید:

گرچه با پیشرفت علمی و صنعتی، وسایل و ابزار و سلاح‌های پیشرفته در اختیار مجریان قوانین قرار گرفته و حتی دستگاه‌های الکترونیکی برای مجازات مجرمان اختراع شده، اما نیروهای عمل‌کننده باید از قدرت جسمانی و بدنی کافی نیز برخوردار باشند. با توجه به این نکته، ضروری است همه حکومت‌های کوچک و بزرگ، پیشرفته و غیرپیشرفته، برای مقابله با جنایات و حفظ امنیت داخلی، از نیروی انتظامی برخوردار باشند. بنابراین، وجود دستگاه‌های انتظامی در هر کشوری و برخورداری آنها از امکانات و تجهیزات پیشرفته، دلیل بر این واقعیت است که بدون برخورداری حکومت از قدرت قاهره، عملاً قوانین اجرا نخواهند یافت. باید در جامعه قوه قهریه وجود داشته باشد تا افراد مجرم و خیانت‌پیشه از آن حساب ببرند و وجود آن نیرو برانگیزاننده عامل روانی ترس و وحشت در متخلفان باشد تا دست به جرم و جنایت نزنند، یا اگر کسی جرمی کرد او را مجازات کنند (مصباح یزدی، ۱۳۸۹، ج ۲، ص ۳۹).

### نمودار (۳): مؤلفه‌های پایش مدیران صالح



### نتیجه‌گیری

این مقاله با تأکید بر آثار علامه مصباح یزدی در صدد شناسایی خصوصیات مدیران صالح است. امروزه عمده فعالیت مردم در بستر سازمان‌های دولتی، عمومی و خصوصی صورت می‌گیرد. وجود کارکنان شایسته در این سازمان‌ها که زیر نظر مدیران صالح فعالیت می‌کنند، می‌تواند برای مردم آرامش ایجاد کرده، موجب رشد جامعه اسلامی باشد. این مطالعه نشان داد: دو عامل اساسی «علم و مهارت مدیران» و «پایش مدیران صالح» سازواره اصلی الگوی مطالعه هستند.

عامل «علم و مهارت مدیران» نیز به دو دسته عوامل درونی و عوامل بیرونی تقسیم شد. عوامل درونی مؤثر در شکل‌گیری مدیران صالح در سازمان‌ها عبارتند از: اصالت خانوادگی، معنویت، تقوا، اخلاق، و تعهد. در بررسی عوامل بیرونی به تحقیقات محلی، آموزش کارکنان، فرهنگ سازمانی، و پرورش مدیران توجه شد.

پرورش و تربیت مدیران بخشی از ساخت مدیران صالح است. برای اطمینان از شایستگی‌های مدیران صالح، نیازمند پایش مدیران نیز هستیم. پایش و ارزیابی مدیران با آگاهی دادن، تشویق کردن، و مؤاخذة کردن صورت می‌گیرد. براین اساس می‌توان الگوی مطالعه را در ذیل مشاهده کرد:

سیره عملی علامه مصباح نشان می‌دهد که ایشان با اهتمام به این عوامل، توانسته بودند سازمانی عاری از فساد اداری با مدیرانی صالح شکل دهند، به گونه‌ای که می‌فرمود:

در مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی<sup>ع</sup> عزیزانی داریم که - بحمدلله - برای چای خوردنشان هم احتیاط می‌کنند که ما وقتی را که صرف چای می‌کنیم آیا می‌توانیم جزو وقت موظفی مان حساب کنیم یا نه؟ وقتی می‌خواهند وضو بگیرند، احتیاطاً زمان آن را جبران می‌کنند. دین آدم را اینجور تربیت می‌کند. این فرق می‌کند با اینکه کسی که می‌آید ساعت می‌زند و می‌نشیند با دوستش گپ می‌زند، فیلم تماشا می‌کند، تلویزیون می‌بیند، رادیو گوش می‌دهد، روزنامه می‌خواند. وقتی هم کسی مراجعه می‌کند و کار دارد، می‌گوید: برو فردا بیا، وقت نداریم! (مصباح یزدی، ۱۳۹۲)

چنین کارکنانی نتیجه تربیت نظری و سیره عملی علامه مصباح بودند و می‌توانند برکات ارزشمندی برای جامعه اسلامی داشته باشند. بدین سبب مقام معظم رهبری در پیام تسلیت خود، ایشان را «مدیری شایسته» لقب داد و مؤسسه تحت سرپرستی ایشان را «الگوی جامع برای حوزه علمی» برشمرد.

## منابع

نهج البلاغه، ۱۳۷۹، ترجمه محمد دشتی، قم، مشهور.

استونر، فریمن و دیگران، ۱۳۷۹، مدیریت، ترجمه علی پارسیان و محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

تمیمی آمدی، عبدالواحدین محمد، ۱۳۶۰، *عمر الحکم و درر الکلم*، ترجمه و شرح آقاجمال خوانساری، تهران، دانشگاه تهران.

جوادی آملی، عبدالله، ۱۳۹۰، *نسبت دین و دنیا*، قم، اسراء.

رضاییان، علی، ۱۳۹۵، *فرهنگ سازمانی*، تهران، سمت.

مصباح یزدی، محمدتقی، ۱۳۸۰، *پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی*، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی ❖

\_\_\_\_\_، ۱۳۸۴، *به سوی خودسازی*، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی ❖

\_\_\_\_\_، ۱۳۸۵، *پرسش‌ها و پاسخ‌ها*، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی ❖

\_\_\_\_\_، ۱۳۸۹، *نظریه سیاسی اسلام*، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی ❖

\_\_\_\_\_، ۱۳۹۰، «نظام اداری و سیر تکامل آن در صدر اسلام و انقلاب اسلامی»، *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، سال اول، ش ۳،

ص ۱۱-۷.

\_\_\_\_\_، ۱۳۹۲، «مدیریت اسلامی و ضرورت توجه به آن در نظام اسلامی»، *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، ش ۷، ص ۱۷-۵.

\_\_\_\_\_، ۱۳۹۳، «سلامت اداری و راه‌های مبارزه با فساد اداری»، *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، ش ۹، ص ۱۱-۵.

\_\_\_\_\_، ۱۳۹۴، «جایگاه آموزه‌های اسلامی در امور مدیریتی»، *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، ش ۱۱، ص ۱۳-۵.

میرسپاسی، ناصر، ۱۳۸۶، *مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار*، تهران، میر.



## 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<sup>۱</sup> 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 جرح 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<sup>۵</sup> 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<sup>۶</sup> 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 باشند. 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. به عبارت 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<sup>۵</sup> 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 امریت 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<sup>۵</sup> 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<sup>۵</sup> 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<sup>۶</sup> 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 به‌دست 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 القرآنیة، 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، ۱۳۹۱الف، *پنجمین نشست از سلسله نشست‌های علم دینی*، در: [mesbahyazdi.ir](http://mesbahyazdi.ir)
- \_\_\_\_\_، ۱۳۹۱ب، *پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی*، تحقیق و نگارش غلامرضا متقی‌فر، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- \_\_\_\_\_، ۱۳۹۱ج، *سخنرانی در جمع اساتید مراکز آموزش عالی قم*، در: [mesbahyazdi.ir](http://mesbahyazdi.ir)
- \_\_\_\_\_، ۱۳۹۲الف، *همایش رابطه مدیریت با علوم اسلامی*، در: [mesbahyazdi.ir](http://mesbahyazdi.ir)
- \_\_\_\_\_، ۱۳۹۲ب، *رابطه علم و دین*، تحقیق و نگارش علی مصباح، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

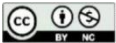
## آموزه‌های مدیریتی در سیره عملی علامه مصباح یزدی\*

کلیه علی معصومی / استادیار گروه علوم سیاسی جامعه المصطفی العالمیه

D.Masomi@gmail.com  orcid.org/0000-0002-2590-0510

Manteghi@iki.ac.ir

محسن منطقی / دانشیار گروه مدیریت مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی



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

دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۲۴ - پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۰۲

### چکیده

علامه مصباح یزدی یکی از تأثیرگذارترین نظریه‌پردازان قرن گذشته در حوزه علوم انسانی اسلامی است. همان‌گونه که دیدگاه‌های نظری ایشان تحولات دانشی ماندگاری به وجود آورد، مطالعه رفتارهای عملی ایشان نیز می‌تواند راهنما و الگویی برای تحول در سازمان‌ها باشد. ایشان قریب چهار سال تجربه مدیریتی سازمان‌ها و نهادهای حوزه‌ای را در کارنامه خود دارد. تجربه به‌کارگیری ایده‌های نظری یک اندیشمند مدیریت اسلامی در میدان عمل، می‌تواند الگوی موفق برای مشتاقان مدیریت اسلامی به‌شمار آید. این تحقیق براساس مشاهدات میدانی و مرور خاطرات همراهی با علامه مصباح یزدی طی سه دهه به انجام رسیده است. ساخت‌های مدیریتی ایشان را می‌توان در چهار مهارت رفتاری، فرهنگی، ساختاری، و کنترلی دسته‌بندی و مطالعه کرد. هریک از این ساخت‌ها دارای مؤلفه‌های متعددی است که در مجموع ۱۶ نمونه شناسایی شده که قابل الگوبرداری برای مدیران جامعه اسلامی است.

**کلیدواژه‌ها:** علامه مصباح یزدی، مهارت‌های رفتاری، مهارت‌های فرهنگی، مهارت‌های ساختاری، مهارت‌های کنترلی.

حوزه‌های علمیه طی دوازده قرن گذشته، براساس خلاقیت و نوآوری برخی از چهره‌های برجسته، ماندگار و سرزنده مانده‌اند. برخی از علما با اتکا بر معنویت و تیزبینی اجتماعی توانسته‌اند تأثیرات ماندگاری در پایداری و اثرگذاری حوزه‌های علمیه داشته باشند. در قرن اخیر، حوزه علمیه قم شاهد درخشش اندیشمندان بی‌نظیری بوده است که سکاندار اصلی حرکت متعالی حوزه بوده‌اند. علامه محمدتقی مصباح یزدی یکی از تأثیرگذارترین اندیشمندانی بود که توانست با اندیشه‌های ناب خود، تحولی در ساختار علمی و تشکیلاتی حوزه ایجاد کند.

این مطالعه به بررسی سیره عملی مدیریتی ایشان پرداخته و کوشیده تا برخی از ابعاد آشکار و پنهان مدیریت علامه مصباح یزدی را نشان دهد. داده‌های اولیه این تحقیق براساس مشاهدات عینی و همراهی کاری بیش از دو دهه نویسندگان به رشته تحریر درآمده است.

## بیان مسئله

حوزه‌های علمیه به‌مثابه مرکز پژوهش و آموزش آموزه‌های دینی، طی دوازده قرن گذشته، بالندگی آموزه‌های اسلامی را برعهده داشته‌اند. رشد و تعالی این نظام علمی مرهون اندیشه‌ورزی و نوآوری اندیشمندانی بوده که با ایده‌های نوین و سیره عملی شگرف خود توانسته‌اند در هر برهه از زمان، این حرکت رو به جلو را سرعت ببخشند. عمده فعالیت حوزه‌های علمیه در قرون گذشته متمرکز بر دانش فقه و اصول فقه بوده است تا براساس آن بتوانند احکام شرعی را استنباط کرده، با تبیین آموزه‌های اخلاقی و اعتقادی، راه زیست بهتر را به مسلمانان بیاموزند.

در این میان، اندیشمند بزرگ علامه مصباح یزدی با خلاقیت خود توانست عرصه فعالیت علمی حوزه‌های علمی را در دامن علوم انسانی نیز بگستراند. این مهم که بعد از شکل‌گیری انقلاب اسلامی مطرح شد، با ظهور انقلاب اسلامی و ضرورت پرداختن به مسائل علوم انسانی اسلامی، علامه مصباح با پیشگامی در این عرصه، توانست به نیاز جامعه پاسخ شایسته بدهد.

شخصیت علامه مصباح یزدی دارای ابعاد گوناگونی بود که در این مقاله تنها درصدد معرفی بُعد مدیریتی ایشان هستیم. توانمندی‌های مدیریتی علامه مصباح را به دو حوزه «نظری» و «مهارتی» می‌توان دسته‌بندی کرد:

الف) در حوزه نظری، کتاب *پیش‌نیازهای مدیریتی* ایشان که در سال ۱۳۷۶ منتشر شده، گواهی است بر درک عمیق ایشان از زیرساخت‌های دانش مدیریت. این کتاب ارزشمند از ارتباط انسان‌شناسی با مدیریت و ارزش‌های اخلاقی شروع شده و به تبیین‌پذیری ارزش‌ها و نظام ارزشی اسلام پرداخته است. همچنین با مقایسه بین مدیریت مادی و مدیریت اسلامی، امتیازات مدیریت اسلامی تبیین شده است. در فصول پایانی کتاب، تعریفی از «مدیریت اسلامی» ارائه گردیده است. ایشان تأکید می‌کند:



مهم‌ترین نقشی که اسلام در نظریه‌ها و همچنین در روش‌های عملی مدیریت ایفا می‌کند، از طریق تأثیر ارزش‌های اسلامی بر مدیریت است. لذا از طریق مقایسه بین دو مدیر که یکی از آنها عمیقاً به ارزش‌های اسلامی پایبند است، می‌توان به محتوای مدیریت اسلامی پی برد. 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 (مصباح یزدی، ۱۳۸۰، ص ۲۸۶).

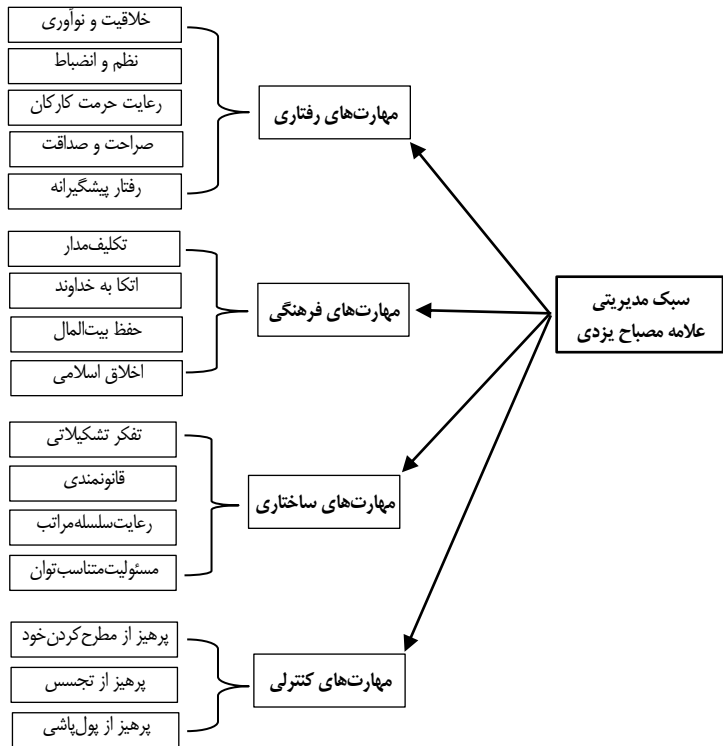
همچنین ایشان سخنرانی‌های متعددی در خصوص دانش مدیریت داشت. برخی از آنها که در جمع مدیران و استادان مدیریت ایراد شده، به صورت مقاله منتشر و در دسترس قرار دارد (ر.ک: مصباح یزدی، ۱۳۷۱؛ همو، ۱۳۷۵؛ همو، ۱۳۹۰؛ همو، ۱۳۹۱؛ همو، ۱۳۹۲؛ همو، ۱۳۹۳؛ همو، ۱۳۹۴). دامنه موضوعی این مقالات، از مسائل بنیادی مدیریت تا مسائل جاری سازمان‌ها و تأکید بر آموزش مدیریت اسلامی را دربر گرفته است. بحث در این زمینه مجال گسترده‌تری می‌طلبد.

ب) در حوزه مهارتی، توانمندی علامه مصباح را باید در عملکرد ایشان مشاهده کرد. از پیش از انقلاب اسلامی با تشکیل بخش آموزش «مؤسسه در راه حق» که عهده‌دار آموزش طلاب در مواجهه با افکار سوسیالیستی و مارکسیستی بود، دوران مدیریت عملی ایشان رقم خورد. چنان‌که قریب یک سال بعد از انقلاب اسلامی ایران و طرح مباحث علوم انسانی - اسلامی و وحدت حوزه و دانشگاه، با تأسیس «دفتر همکاری حوزه و دانشگاه» این مدیریت به شکل گسترده‌تری تداوم پیدا کرد. در نهایت، با تشکیل «مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی»، دوران مدیریتی علامه مصباح در یک مجموعه علمی گسترده، تا آخر عمر پربرکتش ادامه یافت.

بخش قابل توجه مباحث مطرح‌شده در این مقاله برگرفته از همین دوران مدیریتی ایشان است که نویسندگان مقاله از نزدیک آن را مشاهده کرده‌اند. صاحب‌نظران معتقدند: به سبب پیچیدگی فرایند اداره سازمان‌ها، مدیران عالی سازمان‌ها باید مهارت‌های فراوانی داشته باشند تا بتوانند به اهداف سازمان دست پیدا کنند (کوتنز و ویلهرچ، ۲۰۰۶، ص ۲۸۵).

### مهارت‌های مدیریتی علامه مصباح یزدی

با بررسی مسئولیت‌های مدیریتی ایشان، می‌توان نکات ارزنده‌ای را به علاقه‌مندان دانش مدیریت اسلامی معرفی کرد. مهارت‌های مدیریتی ایشان را می‌توان به چهار دسته تقسیم کرد و ابعاد آنها را به اختصار ذکر نمود. این چهار دسته عبارتند از: مهارت‌های رفتاری، مهارت‌های فرهنگی، مهارت‌های ساختاری، و مهارت‌های کنترلی. هریک از این مهارت‌ها، دارای ابعاد متعددی است که براساس مشاهدات میدانی تبیین می‌شود. مهارت‌ها شامل مجموعه‌ای از رفتارهای کلامی و غیر کلامی است که مدیران در طول فعالیت خود به کار می‌گیرند.



ساخت‌های سبک مدیریتی علامه مصباح یزدی

## الف) مهارت‌های رفتاری

مهارت محصول یادگیری از طریق انجام دادن است (دولان و شور، ۱۳۸۰، ص ۲۵۹). مهارت رفتاری مستلزم به‌کارگیری و ارائه پاسخ‌های مناسب از محیط است. تقویت‌های اجتماعی مهارت‌های مدیران را به حداکثر می‌رساند. مدیران سازمان‌ها با ارتقای مهارت‌های رفتاری می‌توانند از خود الگوهای مناسبی بسازند و نمادی از موفقیت در سازمان باشند. برخی از مهارت‌های رفتاری علامه مصباح در این بخش ذکر می‌شود:

### ۱. خلاقیت و نوآوری

«خلاقیت» به معنای ارائه فکر نو و «نوآوری» به معنای به‌کارگیری فکر جدید است (رضائیان، ۱۳۹۲، ص ۱۰۲). موفقیت سازمان‌ها نیازمند مدیرانی خلاق و نوآور است که با تشخیص درست مسائل و ارائه راه‌حل‌های بدیع، می‌توانند به اهداف جدید دست پیدا کنند. علامه مصباح توانمندی‌های فراوانی در شناسایی مسائل جدید داشتند. مهارت ایشان در شناسایی مسائل اجتماعی و فرهنگی به‌گونه‌ای بود که قبل از آنکه نخبگان جامعه به وجود مسئله‌ای پی ببرند، ایشان آن را تشخیص می‌داد؛ چنان‌که در ارائه راه‌حل

برای این مسائل نیز بی‌نظیر بود. در این زمینه نمونه‌های فراوانی از موضع‌گیری‌های سیاسی و فرهنگی کشور در کارنامه ایشان می‌توان یافت.

انجام کارهای بدیع در مدیریت از جمله توانمندی‌های علامه مصباح بود. ایشان از انجام کارهای تکراری پرهیز داشت؛ چنان‌که از انجام کارهایی که از عهده دیگران برمی‌آمد نیز اجتناب می‌کرد. بیشتر علمای اسلام علاقه دارند به تدریس و پژوهش در حوزه فقه و اصول بپردازند؛ اما ایشان با وجود توانمندی در این حوزه، همه هم خود را برای تدریس و پژوهش در حوزه علوم انسانی اسلامی مبذول داشت. این در حالی بود که برخی پرداختن به علوم انسانی را تقیح می‌کردند و آن را دون شأن ایشان می‌دانستند. اما خلاقیت و نوآوری ایشان همراه با پشتکار، موجب گردید امروزه بستر ایجادشده توسط علامه مصباح از افتخارات حوزه علمیه به‌شمار آید. امروزه توجه به ایجاد رشته‌های تخصصی در موضوعات فقهی، تفسیری، کلامی، فلسفی و مانند آن مرهون خلاقیت‌های ایشان در خصوص تخصصی کردن علوم حوزوی است.

در زمان دفاع مقدس، علامه مصباح اهتمام زیادی داشتند بر اینکه طلاب در کنار حضور در جبهه، به ارتقای دانش‌های جدید خود بپردازند تا بعد از جنگ بتوانند در اداره کشور نقش‌آفرینی کنند. از این رو، مشاهده می‌شود که بعد از پایان جنگ تحمیلی، بیشترین افراد مؤثر در مراکز علمی، شاگردان ایشان هستند. این امر نشان از تیزبینی و خلاقیت علامه مصباح دارد.

## ۲. نظم و انضباط

امیرمؤمنان علیؑ در سفارش ارزشمند خود فرمودند: «شما را به تقوای الهی و نظم در کارهایتان توصیه می‌کنم» (نهج‌البالغه، ۱۳۷۹، نامه ۴۷). بخش مهمی از موفقیت مدیران، مرهون نظم در کارهاست. علامه مصباح در کارها بسیار دقیق و منظم عمل می‌کرد. با وجود مشغله فراوان، در همه جلسات سازمانی به‌موقع حاضر می‌شد. در ملاقات با یکی از فرماندهان ارشد نظامی، هنگامی که آن فرمانده با چند دقیقه تأخیر وارد جلسه شد، ایشان بدون توجه به جایگاه فرمانده، ایشان را به علت بی‌نظمی ملامت کرد و فرمود: نظم از ارکان اصلی نظامی‌هاست و فرمانده باید مقید به نظم باشد؛ چنان‌که وقتی یکی از وزرا با یک ربع ساعت تأخیر برای ملاقات حاضر شد، ایشان از ملاقات با وی خودداری کرد و فرمود: تحمل بی‌نظمی را ندارد.

توجه ایشان به نظم تنها در مقام توصیه نبود، بلکه ایشان خود نیز در همه جلسات و شوراهای اداری مؤسسه پیش از وقت حاضر می‌شد. تقید به نظم و انضباط در کارها با رفتارهای ایشان عجین شده بود.

## ۳. رعایت حرمت کارکنان

تحقق اهداف سازمان با مساعدت کارکنان صورت می‌گیرد. مدیران سازمان‌ها می‌کوشند با بهبود روابط خود با همکاران، مشارکت آنان را بهبود بخشند. امیرمؤمنانؑ فرمودند: «عَجِبْتُ لِمَنْ يَرْجُو رَحْمَةَ مَنْ فَوْقَهُ كَيْفَ لَا يَرْحَمُ

مَنْ دُونَهُ» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۰، ح ۱۰۳۳۴)؛ در شگفتی از کسی که به مهر و رحمت مافوق خود امید دارد، از چه روست که به زیردست خود رحم نمی‌کند؟ رعایت حال کارکنان و احترام به آنان سفارش اسلام است. علامه مصباح نیز در امور اداری سازمان، بر رعایت حرمت کارکنان تأکید فراوان داشت. ایشان اجازه بی‌احترامی به نیروها را نمی‌داد و برای تأمین خواسته‌های آنان، دست به هر کاری می‌زد. کارکنان «مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)» خاطرات فراوانی از تعاملات مؤدبانه ایشان با خود را در خاطر دارند. در رفت و آمد به مؤسسه با هریک از کارکنان، همانند دوست چندساله احوالپرسی می‌کرد و اگر سؤال یا درخواستی داشتند، با احترام و تواضع اجابت می‌نمود.

#### ۴. صراحت و صداقت

صراحت و صداقت در کارهای اداری موجب سلامت نظام اداری است. مجامله و سیاسی‌کاری نیروهای تحت امر را اغوا کرده، بر خطا جسور می‌کند. اگر کارمندی مرتکب خطا گردید و خطایش نادیده گرفته شد رفتار خود را تکرار خواهد کرد و یا دیگران از رفتار او دچار بدآموزی خواهند شد.

علامه مصباح از مدیرانی بود که مجامله نمی‌کرد. وقتی فردی توان انجام کاری را نداشت با رعایت اصول اخلاقی به او تذکر می‌داد و در صورت ضرورت، نسبت به جابه‌جایی وی امر می‌کرد. بی‌سبب از کسی تعریف نمی‌کرد و با صداقت با دیگران مواجه می‌شد.

امام سجاد (ع) در رساله حقوق می‌فرماید:

وَأَمَّا حَقُّ الْخَلِيطِ فَأَنْ لَا تَغْرَهُ وَ لَا تَغْشَهُ وَ لَا تَكْذِبَهُ وَ لَا تَغْفِلَهُ وَ لَا تَخْذَعَهُ وَ لَا تَعْمَلَ فِي انْتِقَاضِهِ عَمَلَ الْعَدُوِّ  
الَّذِي لَا يَنْبَغِي عَلَى صَاحِبِهِ وَ أَنْ اِطْمَأَنَّ إِلَيْكَ اسْتَفْضَيْتَ لَهُ عَلَى نَفْسِكَ (نراقی، ۱۳۸۹، ص ۳۷)؛ حق  
همکار تو آن است که او را فریب ندهی، نیرنگ نزنی، دروغ نگوئی، و بسان دشمن با او رفتار نکنی.  
اگر بر تو اطمینان کرد تا می‌توانی برای او تلاش کنی.

#### ۵. رفتار پیشگیرانه

در هر سازمانی ممکن است کارکنان در معرض خطا و لغزش‌های اداری یا اخلاقی واقع شوند. سازمان‌ها با تدبیرهای گوناگون تلاش دارند هزینه خطا را بالا برده، با تصویب مجازات‌های سخت، کارکنان را از ارتکاب خطا بازدارند. این در حالی است که علامه مصباح با خطایان براساس رفق و مدارا رفتار می‌کرد.

امیرمؤمنان علی (ع) فرمودند: «رَأْسُ السِّيَاسَةِ اسْتِعْمَالُ الرَّفْقِ» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۰، ح ۵۲۶۶)؛ سرلوحه سیاست به کار بردن مداراست.

«سیاست» به معنای تدبیر کار است؛ یعنی در رأس و محور تدبیر و مدیریت، مدارا و مهربانی است. از ویژگی‌های بارز علامه مصباح این بود که در آستانه خطای کارکنان، با آنها رفتاری پیشگیرانه و تربیتی می‌کرد. به دنبال مچ‌گیری و جمع‌آوری اسناد جرم نبود، بلکه می‌کوشید قبل از سقوط فرد به او تذکر داده، او را از مهلکه نجات

دهد. اساساً رفتارهای اخلاقی و تربیتی هوشمندانه مدیران عالی سازمان‌ها می‌تواند تأثیرات شگرفی بر رفتارهای کارکنان بگذارد و آنها را در مسیر صلاح و پاکدستی قرار دهد.

## ب) مهارت‌های فرهنگی

«مهارت» دانش ضمنی و شناخت ناخودآگاه است که یک فرد به صورت شخصی به مرور زمان کسب می‌کند (کوپرز، ۱۹۹۹، ص ۳). با توجه به ویژگی‌های فرهنگ، می‌توان مهارت‌های متعددی برای مدیران برشمرد. از آنجاکه مدیران سازمان‌ها با پدیده انسان سروکار دارند و انسان موجودی فرهنگی است، باید مهارت‌های فرهنگی مناسبی از خود بروز دهد. بدین‌روی درک مفهوم و ابعاد فرهنگ برای مدیران، به‌ویژه مدیرانی که در حوزه آموزش و پژوهش‌های علوم انسانی فعالیت می‌کنند، اجتناب‌ناپذیر است. به عبارت دیگر، آنان باید بتوانند گستره فرهنگ را در رفتار کارکنان و کلیت سازمان درک کرده، آن را به کارگیرند. مدیران چنین سازمان‌هایی هنگامی که در سطح مدیریت راهبردی ایفای نقش می‌کنند باید از ابعاد گوناگون مهارت فرهنگی بهره کافی ببرند. خوشبختانه علامه مصباح به این موضوع واقف بود و مهارت‌های لازم در این زمینه را داشت.

### ۱. تکلیف‌مداری

علامه مصباح بر این باور بود که ملاک مسئولیت را باید از دین شناخت؛ همان دینی که انسان آن را براساس عقل پذیرفته است. به عبارت دیگر، دین دلیل خلقت انسان را بیان می‌کند و بر همان اساس تکالیف انسان را تعیین می‌نماید. درواقع عمل به تکالیف الهی سبب رسیدن به سعادت بشر می‌شود (مصباح یزدی، ۱۳۹۰، ج ۱، ص ۱۴۳). رفتارهای یک مسلمان هنگامی دارای دلیل منطقی و مستحکم است که شناخت درستی از تکالیف الهی خود داشته باشد. علامه مصباح با شناخت کافی از وظایف دینی و آگاهی از شرایط اجتماعی، به انجام تکالیف خود اقدام می‌کرد.

از خصوصیات بارز مدیریتی علامه مصباح، تکلیف‌مداری بود. کسب مهارت تکلیف‌مداری برخاسته از بصیرت نسبت به آموزه‌های دینی و زمینه‌های انجام تکلیف است. هرگاه او تکلیف خود را می‌شناخت، با قدرت و شجاعت نسبت به انجام وظیفه اقدام می‌کرد. این در حالی است که برخی از افراد و مدیران به سبب علاقه به جایگاه سازمانی و حفظ موقعیت اجتماعی خود، با وجود شناخت تکلیف، از انجام آن سرباز می‌زنند.

### ۲. اتکا به خداوند

یکی از مهم‌ترین مهارت‌های مدیران، در فرهنگ اسلامی توکل به خداوند و اعتماد به ذات اقدس باری تعالی است. در دستورات دینی به این امر سفارش‌های فراوانی شده است. مدیران جامعه اسلامی مهم‌ترین ابزار تقویت قلبی و احساسی را در اختیار دارند. «يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ حَسْبُكَ اللَّهُ وَمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ» (اعراف: ۶۴)؛ ای پیامبر! خداوند و مؤمنانی که از تو پیروی می‌کنند، برای حمایت تو کافی هستند (فقط بر آنها تکیه کن)! یعنی دلخوشی و اعتماد شما

بر مدار ایمان باشد (طباطبائی، ۱۳۷۴، ج ۹، ص ۱۶۱). چنین اعتمادی بعد از پشتوانه علمی و معرفتی، نیازمند مهارت به‌کارگیری آن در مسائل زندگی و کاری است.

علامه مصباح به نحو شایسته‌ای از این مهارت استفاده می‌نمود. کارهای سخت و پرفرازونشیب را با توکل بر خداوند شروع می‌کرد. بعد از ملاقات با امام خمینی<sup>ع</sup> و ارائه گزارشی از فعالیت‌های آموزشی در یک مجموعه کوچک، حضرت امام پیغام فرستاده بودند که کار را توسعه بدهید و تا من زنده هستم، آن را پشتیبانی می‌کنم. شکل‌گیری مجموعه عظیم «مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی<sup>ع</sup>» با اهداف ارزشمند و بدون پشتوانه رسمی بودجه، نشان از اتکا به خداوند دارد. افرادی دارای مهارت توکل بر خدا هستند که بتوانند ضمن شناخت دقیق از نظام هستی، تکلیف خود را به خوبی انجام داده، نگران تأمین امکانات و بودجه نیستند؛ زیرا تکیه بر خداوند برای آنها کفایت می‌کند. ایشان بر این باور بود که انسان مؤمن در هیچ حالتی امیدش از خدا قطع نمی‌گردد، چه اسباب عادی فراهم باشد و چه نباشد (مصباح یزدی، ۱۳۸۷، ص ۱۰۷).

### ۳. حفظ بیت‌المال

همیشه سازمان‌ها، به‌ویژه سازمان‌های آموزشی و پژوهشی با کمبود بودجه مواجهند. از این‌رو، مدیران باید با برنامه‌ریزی دقیق، بکوشند بودجه اندک خود را در جای مناسب هزینه کنند. هزینه‌ها باید براساس اولویت‌بندی صورت گیرد و به حل مسائل و مشکلات جامعه کمک کند. البته در صورتی که سازمان‌ها از درآمد بیت‌المال هزینه می‌کنند باید دقت بیشتری در مخارج خود داشته باشند. هزینه کردن در چنین سازمان‌هایی باید براساس برنامه‌ها و طرح‌های مصوب و مرضی الهی باشد. این طرح‌ها و برنامه‌ها حتماً با هدف خدمت به مردم و اصلاح امور باید طراحی و اجرا شود.

علامه مصباح در هزینه‌های بیت‌المال بسیار دقیق بود. در هر موردی که بودجه و امکاناتی در اختیار فرد یا واحدی قرار می‌گرفت، ایشان شخص امینی را برای کنترل هزینه‌ها تعیین می‌کرد و از او گزارش می‌خواست. به‌هیچ‌وجه اجازه نمی‌داد از امکانات بیت‌المال در مصارف شخصی ایشان مصرف شود. زندگی شخصی خود را از زندگی سازمانی به‌طور کامل تفکیک کرده بود. زندگی خانوادگی ایشان در حد معمول طلاب بود و - در واقع - مصداق این روایت امیرمؤمنان<sup>ع</sup> بود که فرمودند: «یا اهل الکوفه، اذا انا خَرَجْتُ مِنْ عِنْدِکُمْ بَغِيرِ رَحْلِي وَ رَاحِلَتِي وَ غَلَامِي فَأَنَا خَائِنٌ» (مجلسی، ۱۴۱۲ق، ج ۴۱، ص ۱۳۷)؛ ای مردم کوفه اگر من با چیزی بجز زیراندازم و مرکب سواری‌ام و خدمتکارم از میان شما خارج شدم خیانتکار خواهم بود.

### ۴. اخلاق اسلامی

در روایتی از امیرمؤمنان<sup>ع</sup> نقل شده است: «أَلَّةُ الرَّيَاسَةِ سَعَةُ الصَّدْرِ» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۰، ص ۶۷)؛ وسیله ریاست کردن وسعت نظر و سعه صدر داشتن است. ابزار ریاست شرح صدر است. اگر شرح صدر را «دریادلی» تعریف کنیم

به این معناست که در برابر ناملایمات و سختی‌ها دچار تلاطم نشده، از خود بی‌خود نشویم. به عبارت دیگر، مدیران باید قدرت کنترل هیجانات خود را داشته باشند و در برابر تندی دیگران، تندی نکنند و در همه اقدامات خود با اخلاق حسنه با دیگران تعامل نمایند. علامه مصباح به‌عنوان یک استاد اخلاق، پیش از موعظه دیگران، خود به اخلاق اسلامی مقید بود. رفتار مؤدبانه و رعایت اخلاق اسلامی در معاشرت با ایشان آشکار بود. از غیبت دیگران منع می‌کرد و از طرح اتهام‌های ناروا و بدون اعتبار پرهیز می‌داد. صداقت و عدالت در رفتارهای مدیریتی ایشان برجسته بود. در عین قانون‌گرایی، از رأفت و محبت نسبت به اطرافیان، کوتاهی نمی‌کرد. کسانی که از نظر سیاسی یا اعتقادی با ایشان زاویه داشتند، هنگام ملاقات با ایشان شیفته تواضع و مهربانی استاد می‌شدند. در این زمینه خاطرات فراوانی هست که مجال ذکر آن نیست.

### ج) مهارت‌های ساختاری

مهارت<sup>۵</sup> آموختنی است و با تجربه به دست می‌آید و شیوه کسب آن تحصیل دانشگاهی نیست، هرچند آموزش می‌تواند سرعت فراگیری مهارت را افزایش دهد (حاجی کریمی و رنگریز، ۱۳۸۴، ص ۲۶۶). مهارت‌ها تحت تأثیر عوامل محیطی، مانند سن، جنسیت و پایگاه اجتماعی بوده، در گردونه زمان رشد می‌کنند. مهارت‌های سازمانی و ساختاری از جمله مهارت‌هایی است که نیاز به فعالیت در سازمان‌ها و یا مطالعه در دانش سازمان دارد. از نکات ارزنده شخصیت علامه مصباح، شناخت مناسب از ساختار سازمان و درک کلیت آن بود. این شناخت سبب شکل‌گیری مهارت‌های متعدد سازمانی و ساختاری در ایشان شده بود.

#### ۱. تفکر تشکیلاتی

ساختار و تشکیلات در هر سازمان، تعیین‌کننده میزان توان آن در پاسخ‌گویی به چالش‌های محیطی است. در تعریف دیگر، «ساختار تشکیلاتی» نوع ارتباط میان سطوح گوناگون سازمانی است (رضائیان، ۱۳۹۲، ص ۱۱۷). ساختار و تشکیلات می‌تواند سازمان‌ها را در جهت تحقق اهداف یاری رساند. درک این موضوع نیازمند مهارت خاصی است. برخی فقط توانایی دارند که تحقق اهداف را به‌طور شخصی دنبال کنند و برخی دیگر با تفکر تشکیلاتی می‌توانند جمعی را در راه رسیدن به اهداف سازمان بسیج نمایند. مدیران در سازمان‌ها با تفکر تشکیلاتی می‌توانند کارها را اثربخش کنند.

با مطالعه زندگی فضا و علمای حوزه علمیه، مشاهده می‌شود که اندکی از آنان دارای تفکر تشکیلاتی بوده‌اند. برخی از علما موفقیتشان مرهون اقدامات فردی و هوش و ذکاوت شخصی است، درحالی‌که تعدادی از علما تفکر تشکیلاتی و مهارت کار تشکیلاتی داشته‌اند.

شهید بهشتی قبل از انقلاب اسلامی، با راه‌اندازی «مدرسه حقانی»، با همکاری علامه مصباح یزدی و شهید آیت‌الله قدوسی توانستند نمونه‌ای موفق از مدرسه منظم و دارای برنامه و سازماندهی را تشکیل داده، اداره کنند.

چنان که نقل شده است، علامه مصباح قبل از انقلاب اسلامی در سازماندهی «جامعه مدرسین حوزه علمیه» قم نقش اصلی ایفا کرد.

هنگام تشکیل «مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی»<sup>۱۱</sup> ایشان از یکی از معاونان خود خواست ارتباط نزدیکی با سازمان امور استخدامی کشور داشته باشد تا بتواند بهترین شکل ساختار سازمانی را برای مؤسسه طراحی کند. همچنین در این زمان از مشورت استادان شاخص مدیریت نیز بهره می‌برد تا بتواند تشکیلات مناسبی را در مؤسسه عملیاتی کند.

از خصوصیات بارز ایشان این بود که تشکیلات را برای کار می‌خواست، نه کار را برای تشکیلات. به عبارت دیگر، ابتدا تشکیلات راه‌اندازی نمی‌کرد تا بعد به تناسب آن، کار ایجاد کند، بلکه به تناسب توسعه کار، تشکیلات را گسترش می‌داد. نمونه بارز تفکر تشکیلاتی را در رفتار ایشان می‌توان نسبت به تدوین برنامه‌های بلندمدت دید. ایشان در دهه هشتاد، با جدیت درصدد تدوین چشم‌انداز ده‌ساله برای مؤسسه بود و «مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی»<sup>۱۲</sup> در آن زمان در حوزه علمیه در این جهت پیشگام بود.

با طرح موضوع «تہاجم فرهنگی» از سوی مقام معظم رهبری، فعالیت‌های گسترده‌ای را برای تحقق منویات معظم‌له انجام داد. از جمله مهم‌ترین آنها تشکیل «دفتر ارتباطات فرهنگی» بود که براساس تفکر تشکیلاتی ایشان، این مجموعه اکنون در سراسر کشور بیش از یکصد شعبه دارد که در مسائل فرهنگی می‌توانند با کمترین هزینه، به صورت سازماندهی‌شده فعالیت فرهنگی انجام دهند.

همچنین با توجه به درخواست‌های گوناگون از سراسر کشور برای روشنگری در خصوص مسائل اعتقادی و فرهنگی، ایشان اقدام به تأسیس مجموعه‌ای منظم و تشکیلاتی به نام «کانون طلوع» کردند که جمعی از فضایی حوزه با طرح آخرین شبهات مطرح‌شده به بحث و بررسی علمی می‌پردازند و بعد از جمع‌بندی، فضلا برای تبیین آن به شهرهای گوناگون اعزام می‌شوند و با حضور در مراکز علمی و فرهنگی به شبهه‌زدایی و روشنگری می‌پردازند.

## ۲. قانونمندی در مدیریت

یکی از ابعاد ساختاری سازمان «قانونمندی» و رسمیت کارهاست. تحقق اهداف سازمان‌ها نیازمند حرکت براساس ضوابط و قانون است (دفت، ۱۳۷۸، ص ۱۸). قانون در سازمان‌ها به‌منزله برنامه عملی و روش انجام کار به صورت یکسان است. علامه مصباح در دوران مدیریت خود، تلاش زیادی برای قانونمند کردن کارها انجام می‌داد. به همین دلیل، از انجام کارهای سلیقه‌ای و بی‌قانون اجتناب می‌کرد. علامه مصباح به اعمال قانون به شدت مقید بود. در همه تصمیم‌گیری‌ها، ابتدا از قوانین می‌پرسید. اگر در موضوعی قانون وجود داشت آن را لازم‌الاجرا می‌دانست و در برابر قانون‌شکنان ایستادگی می‌کرد.

با تأسیس «مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی»<sup>۱۳</sup> برخی از شاگردان و دوستان حلقه نزدیک به ایشان، با وجود شایستگی‌های فراوان، به دلایل قانونی نتوانستند به عضویت هیأت علمی مؤسسه درآیند و ایشان با وجود



اصرار برخی نزدیکان، بر اجرای ضوابط تأکید فراوانی داشت. در اجرای مقررات کارکنان و هیأت علمی، دقت فراوانی به کار می‌برد. برای نمونه نسبت به ساعت کار اعضای هیأت علمی، تسامحی را که در همه دانشگاه‌های کشور صورت می‌گیرد، نمی‌پذیرفت و بر اجرای مُرّ قانون تأکید داشت. در مراحل پذیرش کارکنان و یا دانش‌پژوهان، اجازه نمی‌داد اعمال سلیقه شود و تنها روش عمل را اجرای قانون می‌دانست. به عبارت دیگر، عمل به قانون را همانند تکلیف شرعی می‌شمرد و آن را به مسئولان هم توصیه می‌کرد.

### ۳. اهتمام به سلسله‌مراتب

مقصود از «سلسله‌مراتب» مشخص کردن این موضوع است که هر یک از افراد باید گزارش کار خود را به چه کسی بدهد و هر واحد و هر فرد در سازمان تحت نظارت چه کسی قرار دارد. همچنین حیطة کنترل (نظارت) هریک از مدیران بر اساس سلسله‌مراتب مشخص می‌شود. بر اساس سلسله‌مراتب سازمانی، مسیر صدور دستور از مسئولان به کارکنان مشخص می‌گردد. همچنین مسیر ارائه گزارش به مسئولان در سلسله‌مراتب تعیین می‌شود.

علامه مصباح بعد از نظم یافتن مؤسسه، اهتمام زیادی به رعایت سلسله‌مراتب سازمانی به شکل معقول داشت. ایشان می‌کوشید سلسله‌مراتب را در چارچوب رعایت اصول اخلاقی به کار گیرد. این بدان معناست که اگر کاری از ایشان درخواست می‌شد ابتدا نظرات کارشناسی واحد ذی‌ربط را طلب می‌کرد و در ادامه اگر نیاز به تصمیم‌گیری داشت، حتماً آن را در مسیر شوراهاى تصمیم‌گیری قرار می‌داد و بدون رعایت سلسله‌مراتب در این خصوص تصمیم‌گیری نمی‌کرد. همچنین ایشان بر نیروهای تحت امر خود مستقیم نظارت می‌کرد و نظارت بر دیگر نیروها را از طریق سلسله‌مراتب انجام می‌داد. این امر نشان‌دهنده اهتمام به سلسله‌مراتب سازمانی از سوی ایشان است.

### ۴. مسئولیت متناسب با توان

واگذاری مسئولیت به افراد<sup>۵</sup> نیازمند احراز توانمندی‌هاست. هریک از کارکنان دارای دانش و مهارت خاصی است که می‌تواند کارها را به سرانجام برساند. واگذاری مناصب اداری متناسب با توان کارکنان صورت می‌گیرد. علامه مصباح در شناخت افراد برای واگذاری مسئولیت، مهارت بی‌نظیری داشت. هنگامی که فردی را به کاری می‌گماشت در توان و صلاحیت‌های وی دقت می‌کرد؛ اگر توان و صلاحیت‌های او کمتر یا بیشتر از شرایط احراز آن پُست بود، در وظایف تعیین شده در آن پُست از مسیر قانونی، تجدیدنظر می‌کرد. این امر موجب می‌شد کارها به نحو شایسته‌ای پیش بروند.

### (د) مهارت‌های کنترلی

تحقق برنامه‌های سازمانی بدون کنترل از سوی مدیران ممکن نیست. نظام کنترلی تضمین رسیدن به اهداف سازمان‌هاست. کنترل در سازمان‌ها به صورت رسمی و غیررسمی انجام می‌شود؛ چنان‌که ممکن است به صورت برنامه‌ریزی شده و یا غیربرنامه‌ریزی شده صورت بگیرد. نکته مهم این است که کنترل در سازمان‌های

اسلامی باید متناسب با ارزش‌های اسلامی شکل بگیرد. علامه مصباح با تیزبینی فراوان، توانسته بود مهارت‌های کنترلی را در خود شکل داده، تقویت کند. ایشان نسبت به اطرافیان خود نیز براساس ارزش‌های اسلامی، اقدامات کنترلی انجام می‌داد.

### ۱. پرهیز از مطرح کردن خود

علامه مصباح در مدیریت خود از مهارت‌های ارزشمند «خودکنترلی» برخوردار بود. «خودکنترلی» نوعی مراقبت درونی است که نقش مهمی در نحوه رفتار افراد در سازمان دارد. ایشان در دوران مدیریت خود، نه تنها تشریفات ریاستی را نپذیرفت، بلکه می‌کوشید خود نیز همانند دیگر کارکنان مؤسسه رفتار کند و از حقوق و مزایای کارمندی بهره نبرد. با تمام توان از مطرح کردن خود، پرهیز می‌کرد. هنگام ورود به جلسات، سعی می‌کرد در نزدیک‌ترین جای ممکن مستقر شود و از حضور در صدر مجلس اجتناب می‌کرد. چنین روحیه‌ای حاکی از تزکیه نفس و خودکنترلی بود که از یک استاد اخلاق انتظار می‌رفت. از ویژگی‌های ایشان عدم وابستگی به دنیا بود. نتیجه تقید به این صفت اخلاقی دوری از انجام کارهای تبلیغاتی و مطرح کردن خود در رسانه‌ها و انظار عمومی بود.

### ۲. پرهیز از تجسس

برخی از مدیران می‌کوشند با کنترل‌های غیرمعمول، نیروهای تحت امر خود را مدیریت کنند. از ویژگی‌های بارز علامه مصباح این بود که از تجسس در مسائل شخصی کارکنان پرهیز می‌کرد. هنگامی که سخن از خصوصیات و یا رفتارهای نامطلوب کارکنان به میان می‌آمد، ایشان با تذکر اخلاقی پرهیز از غیبت، اطرافیان را از تجسس و کنترل زندگی شخصی همکاران بازمی‌داشت. تکیه بر اطلاعات آشکار با تیزبینی دقیق، مبنای تصمیمات ایشان بود. به سبب تقییدات معنوی ایشان، خداوند بصیرت ارزشمندی در اختیار ایشان قرار داده بود که با اندکی اطلاعات، می‌توانست تحلیل‌های ارزشمندی از سازمان‌ها و افراد داشته باشد. امروزه در دانش مدیریت از این ویژگی با عنوان «بصیرت» یا «شهود» یاد می‌کنند.

یکی از مهم‌ترین زمینه‌های تقویت به‌کارگیری شهود در اقدامات مدیران، رشد معنوی و تربیتی آنان است. صاحب‌نظران مدیریت در بررسی مهارت‌های کنترلی و تصمیم‌گیری، بر ویژگی‌های مدیران تأکید فراوانی دارند (منطقی، ۱۳۹۵، ص ۲۰۰). مدیران هنگامی که مراتب معنوی را به خوبی طی کرده باشند مورد عنایت خداوند قرار گرفته، از تیزبینی فراوانی برخوردار خواهند شد و نیازی به تجسس و جمع‌آوری اطلاعات گسترده نخواهند داشت.

### ۳. پرهیز از پول‌پاشی

امروزه مشاهده می‌شود که برخی از مدیران عالی سازمان‌ها با دادن هدیه و انجام هزینه‌های اضافی، می‌کوشند در بین کارکنان و مردم ایجاد محبت کرده، دوران ریاست خود را استمرار ببخشند. برخی از این اقدامات با عناوین تشویقی، هدیه و مانند آن دارای محمل‌های قانونی نیز هست. این در حالی است که علامه مصباح به شدت از

پول‌پاشی و هزینه‌های اضافی برحذر بود. به عبارت دیگر، هرچه افراد به ایشان نزدیک‌تر بودند از امتیازات مادی کمتری برخوردار می‌شدند. ایشان با وسواس فراوان در هزینه‌ها دقت می‌کرد و تلاش داشت برای هر هزینه‌ای مبنای فقهی و شرعی داشته باشد. چنین مهارتی موجب می‌شود افراد دنیاطلب کمتر پیرامون چنین مدیرانی حضور داشته باشند. امیر مؤمنان علی علیه السلام فرمودند:

«وَرِيْمًا اسْتَحَلَّى النَّاسُ الثَّنَاءَ بَعْدَ الْبَلَاءِ فَلَا تَثْنُوا عَلَيَّ بِجَمِيلٍ ثَنَاءٍ لِأَخْرَاجِي نَفْسِي إِلَى اللَّهِ سُبْحَانَهُ وَإِنِّيكُمْ مِنَ التَّقِيَّةِ [بِقِيَّة] فِي حَقَّقٍ لَمْ أَفْرُغْ مِنْ أَدَائِهَا» (نهج البلاغه، ۱۳۷۹، خ ۲۱۶)؛ و بسا مردم که ستایش را دوست دارند، از آن پس که در کاری کوششی آرند. لیکن مرا به نیکی مستایید تا از عهده حقوقی که مانده است برآیم و واجباتی را که بر گردنم باقی است ادا نمایم.

چنین روحیه‌ای در مدیران موجب پاکسازی اطرافیان از افراد دنیاطلب می‌شود.

## نتیجه‌گیری

حوزه‌های علمیه همیشه شاهد طلوع چهره‌های نورافشانی هستند که توانسته‌اند با مهارت برخاسته از معنویت، تحولات شایسته‌ای را در پیشبرد آموزه‌ها و معارف اسلامی ایجاد کنند. علامه مصباح یزدی یکی از این شخصیت‌هایی است که علاوه بر توانمندی علمی، هوش سرشاری در اداره امور و سازماندهی برنامه‌های آموزشی و پژوهشی داشته‌اند. این اندیشمند بزرگ توانست با اتکا به تقوای الهی و ذکاوت خود بستر جدیدی در علوم انسانی - اسلامی در حوزه‌های علمیه و جهان اسلام ایجاد کند. شکل‌گیری مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام با برنامه منظم و موفق، شاهدی آشکار بر این موضوع است. در این مطالعه، مدیرانی که سال‌های متمادی از نزدیک شاهد به‌کارگیری مهارت‌های مدیریتی توسط ایشان بودند، تلاش کرده‌اند این موارد را برجسته کرده و با تتبع در منابع دینی مستندات این مهارت‌ها را شناسایی کنند. مهارت‌های جمع‌آوری شده به چهار دسته اساسی با عناوین مهارت‌های رفتاری، مهارت‌های فرهنگی، مهارت‌های ساختاری، و مهارت‌های کنترلی دسته‌بندی شد. هریک از این مهارت‌ها نیز مصادیقی داشتند که در مجموع شانزده مورد به همراه مستندات دینی تقدیم خوانندگان گرامی می‌گردد. امید است که مورد توجه اندیشمندان و مدیران جامعه اسلامی قرار گرفته و با به‌کارگیری آنها در سازمان‌ها، بستر مناسبی برای تحقق سازمان‌های اسلامی فراهم گردد.

## منابع

نهج البلاغه، ۱۳۷۹، ترجمه محمد دشتی، قم، مشهور.

تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد، ۱۳۶۰، *غرر الحکم و درر الکلم*، ترجمه و شرح آقاجمال خوانساری، تهران، دانشگاه تهران.

حاجی کریمی، عباسعلی و حسن رنگریز، ۱۳۸۴، *مدیریت منابع انسانی*، تهران، شرکت چاپ و نشر بازرگانی.

دفت، ریچارد ال، ۱۳۷۸، *مبانی تئوری سازمان و طراحی ساختار*، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

دولان، شیمون و رندال شولر، ۱۳۸۰، *مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی*، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

رضائیان، علی، ۱۳۹۲، *مبانی سازمان و مدیریت*، تهران، سمت.

طباطبائی، سیدمحمدحسین، ۱۳۷۴، *تفسیر المیزان*، ترجمه سیدمحمدباقر موسوی همدانی، قم، جامعه مدرسین.

مجلسی، محمدباقر، ۱۴۱۲ق، *بحار الانوار*، بیروت، دار احیاء التراث العربی.

مصباح یزدی، محمدتقی، ۱۳۷۱، «تبیین مفهوم مدیریت اسلامی»، *فرآیند مدیریت و توسعه*، ش ۱۹، ص ۲۰-۱۴.

\_\_\_\_، ۱۳۷۵، «ارزش‌های اسلامی در مدیریت»، *معرفت*، ش ۱۷، ص ۱۷-۲۲.

\_\_\_\_، ۱۳۸۰، *پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی*، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

\_\_\_\_، ۱۳۸۷، *بر درگاه دوست*، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

\_\_\_\_، ۱۳۹۰، «نظام اداری و سیر تکامل آن در صدر اسلام و انقلاب اسلامی»، *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، ش ۳، ص ۷-۱۱.

\_\_\_\_، ۱۳۹۰، *سرافرازان*، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

\_\_\_\_، ۱۳۹۱، «اسلام و پیش‌گویی آینده؛ فرصت‌ها و تهدیدها»، *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، ش ۳، ص ۷-۱۱.

\_\_\_\_، ۱۳۹۲، «مدیریت اسلامی و ضرورت توجه به آن در نظام اسلامی»، *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، ش ۷، ص ۵-۱۷.

\_\_\_\_، ۱۳۹۳، «سلامت اداری و راه‌های مبارزه با فساد اداری»، *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، ش ۹، ص ۵-۱۲.

\_\_\_\_، ۱۳۹۴، «جایگاه آموزه‌های اسلامی در امور مدیریتی»، *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، ش ۱۱، ص ۵-۱۴.

منطقی، محسن، ۱۳۹۵، *تصمیم‌گیری در مدیریت بر مبنای آموزه‌های اسلامی*، تهران و قم، سمت و مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

نراقی، ۱۳۸۹، *آئین بندگی: ترجمه رساله حقوق امام امام سجاد*، قم، افروز.


Coopers, 1999, "Gartner Group's knowledge management glossary", *Global Enterprise Advisor*, N. 12(1), p. 3-5.

koontz, heinz & welhrich Harold, 2006, *Management*, Tehran, termeh.

## نظام حقوق و دستمزد و متون حقوقی و قوانین موضوعه و تحلیل حقوق‌های نجومی بر اساس آن

کرمی میثم / دکترای الهیات فقه و مبانی حقوق دانشگاه آزاد اسلامی مشهد

meysamkarimy@yahoo.com

 orcid.org/0000-0002-3701-3644

Avt.vaez@yahoo.com

علی واعظ طبسی / استادیار گروه فقه و حقوق دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد

عباس شیخ‌الاسلام / دانشیار گروه حقوق جزا و جرم‌شناسی، دانشکده حقوق، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مشهد، مشهد، ایران



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

دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۲۰ - پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۰۲

### چکیده

«نظام‌های جبران خدمات» که در دو دهه اخیر جایگزین «مدیریت حقوق و دستمزد» و «سیستم پرداخت» شده، به کلیه حقوق و مزایای نقدی و غیرنقدی اطلاق می‌شود که کارکنان و مدیران سازمان‌ها متناسب با نوع سازمان و شرایط محیط کار و همچنین ویژگی‌های شغل و نحوه انجام کار از آن برخوردار می‌شوند. این موضوع در نگرش‌های جدید مدیریت منابع انسانی در جهت بهبود کیفیت و در نهایت مطلوبیت زندگی نیروی انسانی مدنظر خاص قرار گرفته است که پرداخت باید جنبه انگیزشی نیز داشته باشد؛ یعنی باید برای پرداخت، سازوکاری طراحی گردد که کارکنان را به عملکرد مؤثر تشویق کند و محرکی برای سختکوشی و به‌کارگیری همه توانایی‌های بالقوه آنان باشد. نارضایتی از پرداخت نه تنها بر کارایی سازمان‌ها اثر منفی دارد، بلکه کیفیت زندگی کاری شاغلان را نیز کاهش می‌دهد و به رفتارهای ناهنجار و مفاسد اجتماعی کارکنان سازمان می‌انجامد. یکی از موضوعات جدید اقتصادی و سیاسی که از سال ۱۳۹۵ به ادبیات عرفی افزوده شد موضوع دریافت پاداش‌ها و مزایای نامتعارف (نجومی) توسط برخی مدیران ارشد دولتی و اعضای هیأت مدیره بانک‌ها و شرکت‌ها بود که انتقاد رهبر معظم انقلاب و مراجع عظام تقلید و کارشناسان و قانونگذاران این حوزه را در پی داشت و بر اعتماد مردم به نظام اسلامی خدشه جبران‌ناپذیری وارد ساخت. الگوی این نوع دستمزدها با مدیریت نظام حقوق و دستمزد، اسناد بالادستی، قوانین موضوعه و متون حقوقی نظام اسلامی تضاد دارد. پژوهش حاضر بر مبانی حقوقی و قوانین موضوعه و هرگونه تصویب پرداخت و دریافت حقوق و دستمزد پاداش و مزایای نامتعارف خط بطلان کشیده، تصویب حقوق و دستمزد پیشنهاد مطابق با فرهنگ دینی و ملی کشور را بیان می‌کند. نوع پژوهش حاضر کتابخانه‌ای بوده و به روش پژوهش توصیفی - تحلیلی صورت گرفته است.

**کلیدواژه‌ها:** دستمزد، پاداش، نجومی، حقوق، اسناد.

«حقوق نجومی» (Unconventional wages) (دستمزد نامتعارف)؛ Astronomical wages (دستمزد نجومی)) از پدیده‌های شوم اقتصادی است که جنجال زیادی در جامعه به پا کرده است. الگوی پرداخت حقوق و مزایا و پاداش‌های نامتعارف با قوانین جدید حکومتی و دولتی، مدیریت نظام حقوق و دستمزد، اسناد بالادستی نظام اسلامی، قوانین موضوعه و اعلامیه‌های حقوق بشر سازمان ملل و اسلامی در تضاد است و در یک نگاه کلی، با هر متن و سخنی که از جنس قانون و اعلامیه و سند و حقوق است، مخالفت دارد. با توجه به اینکه «حقوق نجومی» از مسائل جدید عرفی است و تعریف دقیق و قانونی در این خصوص وجود ندارد، می‌توان گفت: هرگونه حقوق که از حیث عرف و خرد جمعی، به مقدارش انتقاد می‌شود و فاصله زیادی با دستمزد دیگر مشاغل جامعه دارد، «حقوق نجومی» است.

### پیشینه بحث

با جست‌وجو در میان ادبیات و موضوعات پژوهش‌ها، پایان‌نامه‌ها و تحقیقات، تاکنون به صورت مستقل در ارتباط با موضوع این پژوهش تحقیقاتی صورت نگرفته است؛ اما استادان علم حقوق تألیفات زیادی داشته‌اند که می‌توان به نمونه‌های ذیل اشاره کرد:

۱. مجتهدی و چلبی (۱۳۹۵) در مقاله‌ای با عنوان «نگرشی بر معیارهای تعیین حداقل دستمزد در اسناد سازمان بین‌المللی کار و قانون کار ایران» به سیر تاریخی تعیین حداقل دستمزد، گذر این معیارها از عوامل مادی صرف به عوامل اجتماعی، معیارهای حمایتی سازمان بین‌المللی کار برای تعیین حداقل مزد، و بررسی معیارهای تعیین حداقل دستمزد در ایران با سازمان بین‌المللی کار پرداخته‌اند و در نهایت، کاستی‌های قوانین ایران در مقایسه با معیارهای بین‌المللی را شناسایی و پیشنهادهایی برای رفع آنها مطرح کرده‌اند.

۲. پُرویان و مینی (۱۳۸۰) در مقاله‌ای با عنوان «آزمون تجربی اثر قانون حداقل دستمزد بر اشتغال گروه‌های جمعیتی جوان در اقتصاد ایران» به این نتیجه رسیده‌اند که افزایش حداقل دستمزد واقعی بر اشتغال زنان و مردان در گروه‌های سنی ۱۴-۱۰ و ۱۹-۱۵ ساله دارای تأثیر منفی معناداری است.

۳. آژر (۱۳۹۴) در پایان‌نامه‌ای با عنوان *بررسی اثر خصوصی‌سازی بر سطح حقوق و دستمزد* به بررسی اثر خصوصی‌سازی بر سطح حقوق و دستمزد پرداخته که از نظر نوع هدف، کاربردی و از نظر جمع‌آوری اطلاعات، پیمایشی است. برای تکمیل پیشینه تحقیق و داده‌ها از کتاب‌ها، مقالات و تارنمای بانک مرکزی استفاده شده است. در این تحقیق متغیرهای تولید ناخالص داخلی، تعداد معاملات و اگذار شده از بخش عمومی به بخش خصوصی، ارزش معاملات و اگذار شده از بخش عمومی به بخش خصوصی و جمعیت فعال به‌عنوان متغیرهای مستقل و سطح حقوق و دستمزد به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. با استفاده از روش ARDL و با در نظر گرفتن روند زمانی به همراه متغیرهای تحقیق به این نتیجه رسیده است که تمام متغیرهای توضیحی در الگو معنادار است. متغیر تعداد معاملات و اگذار شده از بخش عمومی به بخش خصوصی با سطح حقوق و دستمزد رابطه معکوس دارد

و مابقی متغیرهای مستقل موجود در الگو با سطح حقوق و دستمزد دارای رابطه مستقیم است. ضریب تصحیح خطا در این الگوی ۰.۴۵- به دست آمده که نشان‌دهنده سرعت تعادل مرحله پویای کوتاه‌مدت به مرحله بلندمدت است.

### طرح مسئله

موضوع «حقوق و دستمزد» از جمله مسائلی است که هم‌زمان با تغییر مقررات و قوانین ذی‌ربط تغییراتی یافته است. این تغییرات و دگرگونی‌ها مربوط به چگونگی تعیین حداقل مزد کارگر و سایر سطوح مزدی و حمایت از مزد کارگران و جلوگیری از توقیف غیرقانونی و سرانجام برداشت از حقوق و دستمزد کارگران از لحاظ قانونی است. با این وصف در برخی از مقررات و قوانین گذشته کشور ما مسئله مزد پیش‌بینی نشده است.

در قانون کار مصوب سال ۱۳۳۷ به موجب ماده ۴ قانون مزبور، «دستمزد و حقوق» عبارت است از: وجوه نقد و یا هرگونه مزایای غیرنقدی که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود. در قانون کار ۱۳۶۹ به موجب ماده ۳۴ قانون فوق‌الذکر کلیه دریافت‌های قانونی را که کارگر به اعتبار قرارداد کار، اعم از دستمزد و حقوق، کمک عائله‌مندی، هزینه‌های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب و مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می‌کند «حق‌السعی» می‌نامند.

ماده ۳۵ مقرر می‌دارد: «مزد» عبارت است از: وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود.

ماده ۳۶ مقرر داشته است: «مزد ثابت» عبارت است از: مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل. تبصره: مزایای رفاهی و انگیزه‌ای، از قبیل کمک هزینه مسکن، خواربار و کمک عائله‌مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مینا محسوب نمی‌شود.

محمد صائبی (۱۳۷۲) در کتاب خود با عنوان *زمینه‌های اجتماعی کار در مدیریت نظام‌های حقوق و دستمزد* می‌نویسد: مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیرتعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد کشور و یا با تراضی به وسیله چک عهده بانک پرداخت شود.

سیستم‌های «جبران خدمات» که در دو دهه اخیر جایگزین واژه‌هایی مانند «مدیریت حقوق و دستمزد» و «سیستم پرداخت» شده، به کلیه حقوق و مزایای نقدی و غیرنقدی اطلاق می‌شود که کارکنان و مدیران سازمان‌ها متناسب با نوع سازمان و شرایط محیط کار و همچنین ویژگی‌های شغل و نحوه انجام کار از آن برخوردار می‌شوند. این موضوع در نگرش‌های جدید مدیریت منابع انسانی در جهت بهبود کیفیت و در نهایت، مطلوبیت زندگی نیروی انسانی مدنظر خاص قرار گرفته است.

مدیریت حقوق و دستمزد و مزایا در یک سازمان چیزی بیش از ارضای نیازهای زندگی منابع انسانی است. حقوق و مزایای مناسب بر طرز سلوک و رفتار سطح زندگی، قدرت خرید و سلامت روحی و روانی افراد یک جامعه تأثیر فراوان دارد و در نهایت، موجب افزایش کارایی در سازمان‌ها می‌گردد. نارضایتی از پرداخت نیز نه تنها بر کارایی

سازمان‌ها اثر منفی دارد، بلکه کیفیت زندگی کاری شاغلان را نیز کاهش می‌دهد و در نهایت، به کاهش کارایی، رفتارهای ناهنجار و مفاسد اجتماعی کارکنان سازمان می‌انجامد.

بدین روی در یک نتیجه‌گیری کلی می‌توان گفت: ضرورت اصلاح قانون کار با هدف انعطاف‌بخشی آن در بازار کار و ارتقای روابط کار را می‌توان استنتاج دیگری از پژوهش حاضر قلمداد نمود. اما چون قوانین و مقررات سخت نوع با توجه به نظریه «تضاد منافع در روابط کارگر - کارفرما» و به انگیزه حمایت از حقوق کارگران وضع می‌گردد، بنابراین هرگونه اصلاح ماهوی در قانون کار مستلزم تغییر نگرش و انتخاب مبانی نظری متناسب با انگیزه اصلاحات است.

قبل از تبیین موارد اختلاف و تضاد، به هفده الگوی معمول روش‌های پرداخت حقوق و دستمزد که در کتب و منابع مدیریت سیستم حقوق و دستمزد وجود دارد و در سراسر دنیا نیز اجرا می‌گردد، اشاره می‌شود:

### روش‌های پرداخت در نظام حقوق و دستمزد

۱. نظام مبتنی بر بازدهی یا همان کارمزدی مستقیم و مبلغ یکنواخت روزانه: این روش بیشتر به طبقه کارفرمایان و کارگران اختصاص دارد که در قبال بازدهی و کار، به کارگران دستمزد پرداخت می‌شود.

۲. نظام پرداخت براساس ساختارهای مبتنی بر زمان: این پرداخت مبتنی بر طرح‌های زمانی مزد ثابت ساعتی یا هفتگی همراه با عامل اضافه پرداختی یا بدون عامل اضافه پرداختی است. پرداخت مبتنی بر زمان حاکی از سنجش کار روزانه است، به‌گونه‌ای که یک مدیر امکان نظارت مستقیم را بر حاصل کار دارد (صائبی، ۱۳۷۲، ص ۳۹۵).

۳. نظام پرداخت حقوق براساس مقام: «مقام» به معنای موقعیت اجتماعی، به صورت برخورداری از یک سلسله حقوق و تعهداتی که به همراه خود دارد، تعریف می‌شود. حقوق و تعهدات یا ناشی از مقام دارنده آن است یا اقدامات مربوط به آن.

۴. پرداخت تشویقی براساس عملکرد سازمان: طرح‌های تشویقی همگانی سازمان در سمت مقابل طرح‌های تشویقی فردی قرار می‌گیرد. دیدگاه انگیزشی آنها بیشتر ناظر بر یکپارچگی اجتماعی است تا تمایلات فردی مربوط به رفتار انسانی. در طراحی این طرح، هماهنگی معیار سنجش کارایی با کاری است که توسط کارکنان صورت می‌پذیرد و میزان وجوه یا جوایز پرداختی باید معلوم باشد (همان، ص ۴۲۲).

۵. نظریه دستمزد براساس عرضه تقاضا و کار: به زبان ساده «حقوق و دستمزد» عبارت از پولی است که انسان در برابر ارائه نیروی کار یا خدمت دریافت می‌کند. از سوی دیگر، «بازار کار» به معنای محدود عبارت است از: محلی که عرضه‌کنندگان کار و متقاضیان کار درخواست‌های خود را مطرح می‌کنند. از این رو، در شرایط رقابت آزاد، دستمزد در نقطه تلاقی عرضه و تقاضای کار تعیین می‌گردد که این نقطه از لحاظ بازار کار «نقطه تعادل» نامیده می‌شود (رونق، ۱۳۸۵، ص ۸۰؛ صراف، بی‌تا، ص ۴۳؛ کمالی، ۱۳۸۶، ص ۱۲۳).

۶. نظریه دستمزد براساس حداقل معیشت: این نظریه به وسیله توماس رابرت مالتوس و دیوید ریکاردو مطرح شد و گسترش یافت و برای مدتی نیز رایج گردید. با توجه به نظر آدام اسمیت مزد باید به میزانی باشد که فرد بتواند



حداقل معاش خود را از طریق آن تأمین کند و این حق طبیعی کارکنان است که دریافتی آنان به اندازه حداقل نیازهای اساسی آنان باشد (رونق، ۱۳۸۵، ص ۸۴؛ صراف، بی‌تا، ص ۴۴).

**۷. نظریه دستمزد براساس وجه مزد:** این نظریه که به دنبال نظریه «حداقل معیشت» است، شاید بتوان گفت: به جانشینی آن به وسیله جان استوارت میل در نیمه اول قرن نوزدهم ارائه گردید و بر مبنای مقدار پول و سرمایه معینی برای پرداخت دستمزد در نظر گرفته شده است. برای مثال، اگر وجه مزد ۱۰۰۰ ریال باشد و تعداد ۵ تن در مؤسسه کار کنند سطح دستمزد عبارت است از: ۱۰۰۰ تقسیم بر ۵ که مساوی با ۲۰۰ ریال است (رونق، ۱۳۸۵، ص ۸۵؛ صراف، بی‌تا، ص ۴۵).

**۸. نظریه دستمزد براساس قدرت پرداخت:** بنا بر نظریه «قدرت پرداخت»، حقوق و مزایا با توان مالی و توانمندی اقتصادی مؤسسه یا سازمان یا دولت بستگی دارد. این روش اصولاً در بخش‌های عمومی قابل استفاده است (رونق، ۱۳۸۵، ص ۸۵؛ صراف، بی‌تا، ص ۴۶؛ کمالی، ۱۳۸۶، ص ۱۲۳).

**۹. نظریه دستمزد براساس درآمد ملی:** این نظریه - در حقیقت - بحث اشتغال را عموماً در یک دوره طولانی مطرح می‌کند، ولی سطح اشتغال، یعنی عرضه کار بدون توجه به سایر عوامل و یا نظریه‌ها خودبه‌خود موجب افزایش دستمزد می‌گردد؛ یعنی اگر تقاضای کالا و خدمات زیاد شود و واحدهای تولیدی برای پاسخ‌گویی به این تقاضا به کارکنان بیشتری نیاز داشته باشند ملاحظه می‌گردد که براساس این نظریه که دستمزد به‌طور غیرمستقیم مورد تجدیدنظر قرار می‌گیرد، هر قدر سطح اشتغال افزایش یابد سطح دستمزدها نیز افزایش خواهد یافت؛ ولی تا زمانی که تعداد بیکاران قابل ملاحظه باشند نرخ دستمزد متناسب با افزایش سطح اشتغال، افزایش نخواهد یافت (رونق، ۱۳۸۵، ص ۸۷؛ صراف، بی‌تا، ص ۴۶).

**۱۰. نظریه دستمزد براساس شاخص هزینه زندگی:** «هزینه زندگی» عبارت از مبلغ پول و درآمدی است که یک تن یا یک خانوار به‌طور معمول و بنا به عرف جامعه برای گذراندن زندگی مناسب در یک دوره زمانی مشخص نیاز دارد. این میزان می‌تواند براساس سطح زندگی در یک منطقه متفاوت باشد؛ زیرا هزینه اصلی (یعنی غذا، مسکن، لباس، بهداشت و مانند آن) عواملی هستند که در تعیین میزان حقوق و مزایا مؤثر بوده و ملاک محاسبه قرار می‌گیرند و نرخ این اقلام در مناطق گوناگون متفاوت است. از این رو، حسب شرایط زمانی و مکانی خاص باید این نظریه بررسی و ارزیابی گردد (رونق، ۱۳۸۵، ص ۸۸؛ صراف، بی‌تا، ص ۴۳؛ کمالی، ۱۳۸۶، ص ۱۲۴).

**۱۱. نظریه دستمزد براساس مبانی فرهنگی - ارزشی:** در تعیین حقوق و مزایا براساس این روش، باید عوامل تعیین‌کننده را مرتبط با مسائل فرهنگی در یک جامعه دانست. از این روش در حکومت‌هایی که محورهای انسانی - اخلاقی است و یا حکومت‌هایی که قانون اساسی آنها از یک مکتب خاص متأثر است، استفاده می‌شود. چون در این روش بر رعایت عدالت در پرداخت دستمزدها تأکید می‌شود و جزو مباحث اخلاقی آنهاست، به مسائل نظریه‌های اقتصادی و یا سایر شرایط توجه نمی‌شود (رونق، ۱۳۸۵، ص ۸۹).

**۱۲. نظریه دستمزد براساس چانه‌زنی:** این نظریه با مذاکره دو یا چندجانبه نیز همانند «حداقل معیشت» به

وسيله آدم/اسمیت مدنظر قرار گرفت و بعدها اهمیت بیشتری پیدا کرد. این نظریه استدلال می‌کند که دستمزدها در کوتاه‌مدت همیشه تا حدی به وسیله مذاکره دوجانبه بین کارکنان و کارفرمایان یا دولت تعیین می‌گردد. در اوایل صنعتی شدن کشورها، مذاکره و چانه‌زنی به صورت فردی انجام می‌گرفت، ولی امروزه بیشتر مذاکرات بین کارکنان یا کارفرمایان به صورت گروهی و یا از طریق اتحادیه‌های صنفی انجام می‌پذیرد (رونق، ۱۳۸۵، ص ۹۱؛ صراف، بی‌تا، ص ۴۶).

**۱۳. نظریه دستمزد براساس سرمایه‌گذاری مزد:** نظریه «سرمایه‌گذاری مزدها» جانشینی برای نظریه «بهره‌وری نهایی» است. نظریه «بهره‌وری نهایی» بر بازده کار تأکید می‌کند؛ اما اگر - به فرض - دستمزدها یک بازده سرمایه‌گذاری باشد آنگاه از لحاظ منطقی دستمزد بالاتر خواهد بود (رونق، ۱۳۸۵، ص ۹۴).

**۱۴. نظریه دستمزد براساس قوانین و مقررات دولتی:** در نظام‌های متمرکز یا غیرمتمرکز نقش دولت در تعیین چارچوب‌های کلی و جزئی و تفصیلی و دستورالعمل‌ها و مقرراتی که درباره کار و دستمزد وضع می‌شود آشکار است.

**۱۵. نظریه دستمزد براساس نظر و توافق اتحادیه:** در ساختار روابط اقتصادی کشورهای بزرگ صنعتی یا سایر کشورهایی که به‌گونه‌ای وجود اتحادیه‌ها در آنها تثبیت شده و سابقه حضور قانونی و مؤثر اتحادیه‌ها قابل انکار نیست، تلاش‌های خود را از طریق عرضه نیروی کار در بازار کار اعمال می‌کنند.

**۱۶. نظریه دستمزد براساس بهره‌وری:** این نظریه که می‌توان آن را تکامل سایر نظریه‌های پرداخت و جبران خدمت دانست، شاید مناسب‌ترین نظریه در ساختار مزد و نظام جبران خدمت کارکنان باشد. از سوی دیگر، تعیین حقوق و دستمزد کارکنان براساس و به نسبت افزایش بهره‌وری و بازدهی آنان تعیین می‌گردد. از این‌رو، به‌عنوان یکی از متغیرها و یا نظریه‌های نظام پرداخت جای می‌گیرد؛ زیرا تلاش افراد در جهت تقویت و پیشرفت فعالیت‌های سازمان باید به‌گونه‌ای جبران شود که مولود انگیزه تلاش و همبستگی افراد با سازمان شود. این نظریه و نظام پرداخت مرتبط با آن را می‌توان با بهره‌وری فردی گروهی و سازمانی مرتبط دانست (همان، ص ۹۵ و ۹۶؛ صراف، بی‌تا، ص ۴۷؛ کمالی، ۱۳۸۶، ص ۱۲۵).

**۱۷. نظریه دستمزد براساس تشویق و انگیزهای افزایش تولید:** هر واحد تولیدی باید بتواند افراد موردنیاز خود را استخدام کند و نیز قادر باشد آنها را حفظ نماید. طرح‌های انگیزشی گروهی به این منظور طراحی می‌شوند که شرکت‌ها پرداخت‌های پولی را برای یک گروه خاص و یا گروهی از کارکنان برای تولید بیش از حد انتظار اجرا نمایند.

دریافت و پرداخت دستمزدهای نامتعارف (نجومی) با متون حقوقی و قوانین موضوعه تحلیل و بررسی می‌گردد:

### متون اعلامیه‌های حقوق بشری

**۱. اعلامیه حقوق اسلامی:** اعلامیه قاهره درباره حقوق بشر در اسلام که از آن به اختصار با عنوان «اعلامیه قاهره» یاد می‌شود، یکی از مهم‌ترین اسناد مصوب سازمان کنفرانس اسلامی درباره حقوق بشر در اسلام است که در سال ۱۹۹۰م در نوزدهمین کنفرانس وزارت امور خارجه کشورهای عضو سازمان کنفرانس اسلامی در قاهره به تصویب رسید.

در برخی از مواد اعلامیه حقوق اسلامی به موضوع «دستمزد» اشاره شده است:

در ماده سیزدهم «اعلامیه حقوق اسلامی» از یک سو، کار حق انسان دانسته شده و از سوی دیگر، مزد کار انسان با قید «عادلانه» همراه شده است که توسط کارفرمایان و دولت پرداخت می‌گردد:

کار حقی است که باید دولت و جامعه برای هر کسی که قادر به انجام آن است تضمین کند و هر انسان آزادی انتخاب کار شایسته را دارد، به گونه‌ای که هم مصلحت خود و هم مصلحت جامعه بر آورده شود. هر کارگری حق دارد از امنیت و سلامت و دیگر تأمین‌های اجتماعی برخوردار باشد و نباید او را به کاری که توانش را ندارد، واداشت یا او را به کاری اگراه نمود یا از او بهره‌کشی کرد یا به او زیان رساند، و هر کارگری بدون - فرق میان زن و مرد - حق دارد که مزد عادلانه در مقابل کاری که ارائه می‌کند، سریعاً دریافت نماید و نیز حق استفاده از مرخصی‌ها و پاداش‌ها و ترفیحات استحقاقی را دارد و در عین حال، موظف است که در کار خود اخلاص و درستکاری داشته باشد و اگر کارگران با کارفرمایان اختلاف پیدا کردند دولت موظف است برای حل این اختلاف و از بین بردن ظلم و اعاده حق و پایبندی به عدل، بدون اینکه به نفع طرفی عدول کند، دخالت نماید.

همچنین در ماده چهاردهم، مشروعیت کسب و کار بیان شده و خطاب به انسانی است که به دنبال درآمد مشروع و حلال باشد:

انسان حق دارد کسب مشروع بکند، بدون احتکار و فریب یا زیان رساندن به خود یا دیگران، و ربا شدیداً ممنوع می‌باشد.

۲. اعلامیه حقوق بشر: در اعلامیه حقوق بشر که توسط بلوک غرب در سال ۱۹۴۵م صادر شده، به عدالت و برابری اجتماعی و این مبنای ارزشی جوامع بشری اشاره شده است. دو ماده در این موضوع آمده است:

ماده ۷: همه در برابر قانون مساوی هستند و حق دارند بدون تبعیض و بالسنویه از حمایت قانون برخوردار شوند. همه حق دارند در مقابل هر تبعیضی که ناقض اعلامیه حاضر باشد و بر علیه هر تحریکی که برای چنین تبعیضی به عمل آید به‌طور تساوی از حمایت قانون بهره‌مند شوند (دانش‌پژوه و عابدینی، ۱۳۹۸، ص ۱۸۵).

ماده ۲۳ بند سوم: هر کس که کار می‌کند به مزد منصفانه و رضایت‌بخشی ذی‌حق می‌شود که زندگی او و خانواده‌اش را موافق شئون انسانی تأمین کند و آن را در صورت لزوم با هر نوع وسایل دیگر حمایت اجتماعی تکمیل نماید (همان، ص ۱۸۸).

در این بند نیز به «مزد منصفانه» اشاره شده است.

## اسناد بالادستی نظام اسلامی

### الف. قانون اساسی

قانون اساسی که سند حقوقی و سیاسی آزادی‌های اساسی تک‌تک آحاد جامعه تلقی می‌گردد، مهم‌ترین منبع برای مطالعه اصول و قواعد کلی حقوق اساسی هر جامعه سیاسی به‌شمار می‌رود. قانون اساسی بیانگر حقوق و تکالیف همه افراد کشور و ام‌القوانین است و قوانین دیگر نباید از حدود آن تجاوز کند (صفر، ۱۳۸۶، ص ۹۷).

چند اصل و بند در قانون اساسی مرتبط با موضوع پژوهش حاضر است:

در اصل سوم، بند ۶ آمده است: «باید هرگونه خودکامگی و انحصارطلبی محو شود». همچنین در بند ۹ آمده است: «تبعیضات ناروا باید رفع گردد و امکانات عادلانه برای همه در تمام زمینه‌های مادی و معنوی ایجاد گردد».

اصل چهارم: کلیه قوانین و مقررات مدنی، جزایی، مالی، اقتصادی، اداری، فرهنگی، نظامی، سیاسی و غیر اینها باید براساس موازین اسلامی باشد.

با توجه به اینکه کشور اسلامی است، باید قوانین حاکم بر آن هم اسلامی باشد؛ همان‌گونه که در اصل چهارم بیان شده، به‌ویژه مقررات اداری و مالی که مرتبط با موضوع است. از این رو، توجه به پیمان محکم مردم با حاکمیت اسلام در سال ۱۳۵۸ در قالب قانون اساسی، از حاکمان و دولتمردان همین انتظار می‌رود.

اصل بیست و نهم: بر خورداری از تأمین اجتماعی... دولت مکلف است طبق قوانین، از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های مالی فوق را برای یک‌یک افراد کشور تأمین کند.

این اصل دال بر تعیین درآمد و دستمزد برای آحاد و افراد جامعه می‌باشد که اثر مستقیم ایجاد تأمین اجتماعی و اجتماع ایمن است.

در فصل چهارم که مربوط به مباحث اقتصاد و امور مالی است، در بند ۵ اصل ۴۳ آمده است: «منع اضرار به غیر و انحصار و...». همچنین در بند ۶ همین اصل آمده است: «منع اسراف و تبذیر در همه شئون مربوط به اقتصاد، اعم از مصرف، سرمایه‌گذاری تولید، توزیع و خدمات».

دریافت حقوق‌های نجومی عین اضرار به بیت‌المال و مردم است و نمونه انحصارطلبی افراد سودجوی جامعه است. علاوه بر آن نوعی اسراف و تبذیر در اموال عمومی به‌شمار می‌رود.

علاوه بر اصول فوق، اصل نوزدهم به حقوق مساوی آحاد جامعه - حقوق به معنای «دستمزد» نیست، به معنای «حق اجتماعی افراد» است - و نیز اصل چهل و پنجم به ارتباط ثروت‌های عمومی و حکومت اسلامی و بازپس‌گیری اموال عمومی از غاصبان، و اصل چهل و نهم به اهمیت بیت‌المال و بازپس‌گیری از غاصبان بیت‌المال اشاره دارد.

همچنین با توجه به اینکه دستمزدهای نجومی خلاف عقل و شرع و قانون است، در قانون اساسی چند مرجع برای رسیدگی به آن قرار داده شده است که انتظار می‌رود این نهادها و دستگاه‌ها با این پدیده شوم اقتصادی مبارزه نمایند:

یکم. قوه قضاییه: در بند ۲ اصل ۱۵۶ قانون اساسی آمده است: یکی از وظایف قوه قضاییه احیای حقوق عامه و گسترش عدل و آزادی‌های مشروع است.

دوم. دیوان محاسبات کشور: اصل ۱۵۰ دیوان محاسبات را ملزم به حسابرسی و رسیدگی از کلیه حساب‌های وزارتخانه‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی می‌کند.

سوم. سازمان بازرسی کل کشور: اصل ۱۷۴ این سازمان را ملزم به اجرای صحیح قوانین در دستگاه‌های اداری و سازمانی می‌نماید.

## ب. بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی

«بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی» یک سند راهبردی و مهم برای ادامه حیات نظام و انقلاب اسلامی است که توسط مرجع عالیقدر شیعه و رهبر فکری و سیاسی انقلاب اسلامی، حضرت آیت‌الله العظمی خامنه‌ای در ۲۲ بهمن سال ۱۳۹۸ به مناسبت چهل سالگی انقلاب اسلامی صادر و منتشر گردید. با توجه به اینکه مسئله حقوق‌های نجومی از مسائل جدید نظام است و از سوی دیگر، این بیانیه بنا بر مقتضیات و مشکلات و مسائل روز نظام از طرف رهبر معظم انقلاب صادر شده، بخشی از آن را که مرتبط با موضوع پژوهش است بازخوانی می‌کنیم. بدین‌روی، لازم است نهادهای قانونگذار و اجرایی کشور بنا بر این اصول و مبانی، نسبت به تدوین نظام حقوق و دستمزد بنا بر فرهنگ دینی و ملی اقدام نمایند.

این بیانیه مدنظر اندیشمندان و کارشناسان و صاحبان فکر قرار گرفته و می‌تواند سندی راهگشا برای مشکلات نظام اسلامی باشد. آیت‌الله العظمی خامنه‌ای خطاب به مردم ایران که قرار است با کمک آنها انقلاب اسلامی به حیات خود ادامه دهد، هفت توصیه ارائه داده است. در بخشی از توصیه سوم (یعنی اقتصاد) آمده است:

تأکید بر تقویت اقتصاد مستقل کشور که مبتنی بر تولید انبوه و با کیفیت و توزیع عدالت‌محور و مصرف به اندازه و بی‌اسراف و مناسبات مدیریتی خردمندانه است و در سال‌های اخیر از سوی اینجانب بارها تکرار و بر آن تأکید شده (است).

ایشان در بخش دیگری توصیه فرموده است:

مهم‌ترین عیوب (اقتصادی)... عدم رعایت اولویت‌ها و وجود هزینه‌های زاید و حتی مسرفانه در بخش‌هایی از دستگاه‌های حکومتی است.

رهبر معظم انقلاب بعد از بیان عیوب می‌فرماید: «راه‌حل این مشکلات سیاست‌های اقتصاد مقاومتی است». توصیه مهم دیگر در این بیانیه در خصوص مبانی اصیل الهی و دینی و اسلامی و انقلابی حکومت اسلامی، یعنی عدالت و مبارزه با فساد است. در این باره ایشان می‌فرماید:

فساد اقتصادی... توده چرکین کشورها و نظام‌ها و اگر در بدنه حکومت‌ها عارض شود زلزله ویرانگر و ضربه‌زننده به مشروعیت آنهاست.

در جای دیگر، به فسادهای گذشته، حتی در زمان ائمه معصومین<sup>علیهم‌السلام</sup> اشاره مستقیم می‌کند و می‌گوید:

وسوسه مال و مقام و ریاست، حتی در علوی‌ترین حکومت تاریخ، یعنی حکومت خود امیرالمؤمنین کسانی را لغزاند. پس خطر بروز این تهدید در جمهوری اسلامی هم که روزی مدیران و مسئولان شب مسابقه زهد انقلابی و ساده‌زیستی می‌دادند، هرگز بعید نبوده و هست.

ایشان شرط مشروعیت همه مقامات حکومت جمهوری اسلامی را «طهارت اقتصادی» می‌داند. سپس در توصیه چهارم خطاب به مسئولان و مقامات و مدیران می‌گوید:

همه باید از شیطان حرص برحذر باشند و از لقمه حرام بگریزند و از خداوند در این باره کمک بخواهند.

در ادامه، به جوانان که آینده‌سازان و ادامه‌دهندگان مسیر اسلام و انقلاب هستند، می‌فرماید:

در جمهوری اسلامی دل‌های مسئولان به‌طور دائم باید برای رفع محرومیت‌ها بتپد و از شکاف‌های عمیق طبقاتی به شدت بیمناک باشد. در جمهوری اسلامی کسب ثروت نه تنها جرم نیست که مورد تشویق نیز هست، اما تبعیض در توزیع منابع عمومی و میدان دادن به ویژه‌خواری و مدارا با فریبگران اقتصادی که همه به بی‌عدالتی می‌انجامد، به شدت ممنوع است.

باید گفت: متأسفانه دریافت دستمزدها و مزایای نامتعارف ناشی از فاصله گرفتن یک یا چند مدیر مسلمان از سبک زندگی اسلامی است و نزدیک شدن به سبک زندگی اشرافیگری و تجمل‌گرایی و اسراف‌گرایی است. رهبر معظم انقلاب در آخرین توصیه، با اشاره به سبک زندگی اسلامی می‌فرماید:

تلاش غرب در ترویج سبک زندگی غربی در ایران زیان‌های بی‌جبران اخلاقی و اقتصادی و دینی و سیاسی به کشور و ملت ما زده است.

همان‌گونه که از این سند مهم برمی‌آید، رهبر جامعه اسلامی چند مینا را در خصوص نظام اقتصادی حکومت اسلامی بیان می‌فرماید:

یک، عدالت اقتصادی و مالی در حکومت اسلامی اجرا گردد. دو، مدیران و مسئولان از اسراف و اشرافیگری و سوءاستفاده مالی بپرهیزند. سه، طهارت اقتصادی مسئولان چهره حکومت اسلامی را زیبا و مورد اعتماد مردم می‌کند (حسینی خامنه‌ای، ۱۳۹۸).

### ج. قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۵-۱۳۹۹)

در سال ۱۳۹۴ لایحه‌ای با عنوان «لایحه احکام موردنیاز اجرای برنامه ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی جمهوری اسلامی ایران» از طرف دولت به مجلس شورای اسلامی تقدیم گردید و در تاریخ ۱۴ اسفند سال ۱۳۹۵ این لایحه پس از موافقت مجمع تشخیص مصلحت نظام، به تصویب نمایندگان مجلس شورای اسلامی رسید.

با توجه به جنجال حقوق‌های نجومی موادی مرتبط با حقوق و دستمزد و مزایای مدیران و کارکنان، همچنین شفافیت در خصوص میزان حقوق در این قانون آمده است. دولت و مجلس و در کل، حاکمیت نظام اسلامی برای اینکه معضل پرداخت حقوق‌های نجومی را مرتفع نماید بخش ۶ این قانون را به نظام اداری شفاف و مبارزه با فساد اختصاص داده است. مواد ۲۹ و ۳۰ به موضوع حقوق و دستمزد و وضوح آنها در نظام اداری و مالی پرداخته است.

در ماده ۲۹ دولت و دیگر نهادهای مجاز به منظور تنویر افکار، مکلف به راه‌اندازی سامانه ثبت حقوق و مزایا شده است.

ماده ۲۹: دولت مکلف است طی سال اول اجرای قانون برنامه، نسبت به راه‌اندازی «سامانه ثبت حقوق و مزایا» اقدام کند و امکان تجمیع کلیه پرداخت‌ها به مقامات، رؤسا، مدیران کلیه دستگاه‌های اجرایی، شامل قوای سه‌گانه جمهوری اسلامی ایران، اعم از وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و مؤسسات و دانشگاه‌ها، شرکت‌های دولتی، مؤسسات انتفاعی وابسته به دولت، بانک‌ها و مؤسسات اعتباری دولتی، شرکت‌های بیمه دولتی، مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی (در

مواردی که آن بنیادها و نهادها از بودجه کل کشور استفاده می‌نمایند، مؤسسات عمومی، بنیادها و نهادهای انقلاب اسلامی، مجلس شورای اسلامی، شورای نگهبان قانون اساسی، بنیادها و مؤسساتی که زیر نظر ولی فقیه اداره می‌شوند و همچنین دستگاه‌ها و واحدهایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر یا تصریح نام است، اعم از اینکه قانون خاص خود را داشته و یا از قوانین و مقررات عام تبعیت نمایند، نظیر وزارت جهاد کشاورزی، شرکت ملی نفت ایران، شرکت ملی گاز ایران، شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران، سازمان گسترش و توسعه صنایع ایران، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، سازمان بنادر و کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران، سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران، سازمان صدا و سیما، جمهوری اسلامی ایران و شرکت‌های تابعه آنها، ستاد اجرایی و قرارگاه‌های سازندگی و اشخاص حقوقی وابسته به آنها را فراهم نماید، به نحوی که میزان ناخالص پرداختی به هریک از افراد فوق مشخص شود و امکان دسترسی برای نهادهای نظارتی و عموم مردم فراهم شود. وزارت اطلاعات، نیروهای مسلح و سازمان انرژی اتمی ایران از شمول این حکم مستثنا هستند. اجرای این حکم در خصوص بنگاه‌های اقتصادی متعلق به وزارت اطلاعات، وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح تنها با مصوبه شورای عالی امنیت ملی مجاز خواهد بود.

دستگاه‌های مشمول این ماده مکلفند حقوق، فوق‌العاده‌ها، هزینه‌ها، کمک‌هزینه‌ها، کارانه، پرداخت‌های غیرماهانه و مزایای ناخالص پرداختی ماهانه، اعم از مستمر و غیرمستمر، نقدی و غیرنقدی (معادل ریالی آن) و سایر مزایا به مقامات، رؤسا، مدیران موضوع این ماده را از هر محل (از جمله اعتبارات خارج از شمول قانون محاسبات عمومی کشور ۱۳۶۶، درآمدهای اختصاصی، اعتبارات متفرقه، اعتبارات کمک‌های رفاهی، مصوب ۱۳۶۶/۶/۱، اعتبارات بودجه عمومی و منابع عمومی و همچنین اعتبارات موضوع «ماده ۲۱۷») قانون مالیات‌های مستقیم با اصلاحات و الحاقات بعدی مصوب ۱۳۶۶/۱۲/۳، تبصره ۱ ماده ۳۹، قانون مالیات بر ارزش افزوده، مواد ۱۶۰ تا ۱۶۲ قانون امور گمرکی مصوب ۱۳۹۰/۸/۲۲ یا اعتبارات خاص ناشی از واگذاری و فروش شرکت‌ها در سازمان خصوصی‌سازی، اعتبارات مربوط به ردیف‌های کمک به اشخاص حقیقی و حقوقی و سایر درآمدها و موارد مشابه) منحصراً در فیش حقوقی منعکس و پس از ثبت در سامانه فوق پرداخت کنند، به نحوی که میزان هرگونه ناخالص پرداختی ماهانه به هریک از افراد مذکور بلافاصله در سامانه اطلاعاتی هر دستگاه مشخص باشد.

سه تبصره در ذیل ماده ۲۹ آمده است که تبصره اول و دوم بر محرومیت و مجازات استتکاف از ارائه اسناد و اطلاعات مقامات و وظایف دیوان محاسبات و سازمان بازرسی کل کشور، و تبصره سوم بر وظیفه دولت نسبت به عدم تجاوز حقوق بیش از ۲۰ درصد اشاره دارد:

تبصره ۳: دولت مکلف است طی سال اول اجرای قانون برنامه، سازوکارهای مناسب در نظامات پرداخت حقوق و مزایا و نظام مالیاتی را به نحوی مدون نماید که اختلاف حقوق و مزایای بین مقامات، رؤسا، مدیران و کارکنان موضوع این ماده در مشاغل مشابه و شرایط مشابه در هر صورت، از بیست درصد (۲۰٪) تجاوز نکند و در مسیر تصمیم‌گیری قانونی قرار دهد.

در ماده ۳۰ نیز دولت مکلف به برقراری عدالت در پرداخت حقوق‌ها شده است.

ماده ۳۰: دولت مکلف است بررسی‌های لازم جهت برقراری عدالت در نظام پرداخت، رفع تبعیض و متناسب‌سازی دریافت‌ها و برخورداری از امکانات شاغلین، بازنشستگان و مستمری‌بگیران کشوری و لشکری سنوات مختلف را انجام دهد (قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۵).

## حقوق اداری

بعد از بیان اختلاف پرداخت حقوق‌های نجومی با اسناد بالادستی نظام، در حقوق اداری نیز به میزان حقوق و مسائل مربوط به آن پرداخته شده است.

در حقوق اداری هشت اصل حاکم بر استخدام است. از جمله این اصل‌ها حقوق مساوی برای کار مساوی است که در قانون آمده:

برای رفع تبعیض و برطرف کردن ناهماهنگی‌های حقوق و دستمزد در بخش دولتی، باید اصل حقوق مساوی برای کار مساوی را اعمال نمود.

بند ۲ ماده ۲۳ «اعلامیه جهانی حقوق بشر» مقرر می‌دارد: همه حق دارند که بدون هیچ تبعیضی در مقابل کار مساوی اجرت مساوی دریافت نمایند.

ماده ۷ «میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی» نیز به مزد منصفانه و اجرت مساوی برای کار با ارزش مساوی، بدون هیچ تمایز، به‌عنوان حق هر کس تأکید می‌کند.

عدم رعایت این اصل موجب وجود حقوق و مزایا با تفاوت فاحش میان کارکنان دولت می‌شود. در ایران کوشش دولت‌ها در این زمینه چندان موفقیت‌آمیز نبوده است. برای مثال، با اینکه در سال ۱۳۷۰ «قانون نظام هماهنگ پرداخت حقوق» به منظور ایجاد هماهنگی میان پرداخت‌ها به کارکنان دولت وضع شد، ولی در عمل هنوز هم ناهماهنگی‌های قابل توجهی در حقوق کارکنان دولت مشاهده می‌شود (امامی و استوار سنگری، ۱۳۹۶، ص ۲۰۶).

اصل تساوی عدالت اجتماعی حکم می‌کند که اقشار گوناگون مردم به‌طور یکسان از مزایای عمومی برخوردار باشند و خدمات عمومی بدون تبعیض به همه افراد ارائه شود (موسی‌زاده، ۱۳۸۶، ص ۵۶).

در حقوق اداری برای کارمندان و مستخدمان تکالیفی در نظر گرفته شده است. از جمله این تکالیف، اجتناب مستخدمان و کارمندان از سودجویی است. مستخدم دولت مکلف است وظیفه خود را در کمال بی‌طرفی و صحت انجام دهد و از هر گونه استفاده نامشروع از امکانات دولتی احتراز کند. در غیر این صورت مستوجب مجازات جزایی و اداری می‌شود.

ماده ۹۱ «قانون مدیریت خدمات کشوری» استفاده از هر گونه تسهیلات حق مشاوره، هدیه و نمونه‌های مشابه



در مقابل حق انجام وظایف اداری و وظایف مرتبط با شغل توسط کارمندان در تمام سطوح، از افراد حقیقی یا حقوقی بجز دستگاه ذی‌ربط را ممنوع و تخلف اعلام کرده است.

«قانون مجازات اسلامی» در فصل مربوط به تعدیات مأموران دولتی نسبت به دولت، مجازات برخی از سوءاستفاده‌های مالی کارمندان قوای سه‌گانه را در مواد ۶۰۳-۵۹۸ پیش‌بینی نموده است.

طبق ماده ۱۶ «قانون هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری» هر نوع استفاده غیرمجاز از امکانات دولتی و اموال دولتی تخلف محسوب می‌گردد (امامی و استوار سنگری، ۱۳۹۶، ص ۲۶۵).

در فصل دوم «قانون رسیدگی به تخلفات اداری» آمده است: از جمله مواردی که مرتبط با موضوع است ردیف ۱۰ است: «گرفتن وجهی غیر از آنچه در قوانین و مقررات تعیین شده یا اخذ هرگونه مالی که در عرف رشوه‌خواری تلقی گردد» جرم دانسته شده است.

همچنین مطابق بند ۱ ماده ۸ هرگونه اعمال و رفتار خلاف شئون اداری یا شغلی ممنوع اعلام شده است (همان، ص ۲۷۰).

## منشور اخلاقی و اداری کارمندان دولت

منشور اخلاقی و اداری کارمندان دولت در «قانون مدیریت خدمات کشوری» آمده است. نه اصل کلی در این منشور آمده و کارمندان و کارگزاران دولت ملزم به رعایت این اصول و ارزش‌ها هستند. از جمله اصولی که مرتبط با موضوع تحقیق است و متأسفانه در برخی از دستگاه‌ها به آن عمل نمی‌شود اصل هفتم، یعنی عدم سوءاستفاده کارکنان از موقعیت شغلی است (آذرمی، ۱۳۹۸، ص ۱۳۹).

## گزارش تخصصی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

تحقیق‌ها و پژوهش‌های مرکز می‌تواند مسیر روشن و صحیحی برای نمایندگان قانونگذار مجلس در تقنین قوانین صحیح نشان دهد. بنا بر گزارشی که معاونت پژوهش‌های اقتصادی «مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی» در شهریورماه سال ۹۵ در دوران جنجال حقوق‌های نجومی مدیران ارائه نمود، به آسیب‌شناسی و ابعاد حقوق‌های نجومی مدیران پرداخت که به اجمال بدان اشاره می‌گردد:

بخش عمومی (شامل وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی، شرکت‌های دولتی، مؤسسات یا نهادهای عمومی غیردولتی، بانک‌ها و...) گستره وسیعی از اقتصاد ایران را به خود اختصاص داده است، به‌گونه‌ای که رد پای آثار آنها به صورت روزمره در زندگی مردم قابل مشاهده است. در این شرایط، نظام پرداخت علاوه بر آنکه باید از تنوع کافی برخوردار باشد، باید در کلیت خود هم انسجام درونی و تناسب کافی داشته باشد (معاونت پژوهش اقتصادی، ۱۳۹۵).

در اقتصاد ایران برای تحقق این امر، طی یکصد سال گذشته چندین قانون مادر به تصویب رسیده است. «قانون مدیریت خدمات کشوری» (مصوب سال ۱۳۸۶) که طی زمان نیز اصلاح شده آخرین آنهاست. این

قانون با هدف یکپارچگی نظامات اداری در کلیه دستگاه‌های اجرایی و انسجام‌بخشی و ایجاد تناسب در نظامات پرداخت در کشور یا به عرصه اجرا نهاد. لیکن به سبب کاستی‌ها و ابهاماتی که در اجرا با آن مواجه شد، به تدریج انسجام و یکپارچگی خود را از دست داد. قانونی که قرار بود به وسعت نظام اداری کشور باشد و کلیه وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی، مؤسسات یا نهادهای عمومی غیردولتی، شرکت‌های دولتی و تمام دستگاه‌هایی را که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر و یا تصریح نام است در شمول خود داشته باشد، به قانونی ناکارآمد، به‌ویژه در حوزه نظام پرداخت تبدیل شده است.

چنین وضعیتی سبب گردیده است نظام پرداخت در کشور به نظامی چندپاره تبدیل شود و هر دستگاهی به اقتضای منابع مالی در اختیار، درآمدهای اختصاصی و توان جذب اعتبارات عمومی، با استفاده از سازوکارهای قانونی و شبه‌قانونی، به کارمندان خود حقوق و مزایا پرداخت کند. مباحث ذیل را می‌توان عمده‌ترین دلایل بروز چنین وضعیتی برشمرد:

### یک. نظام پرداخت در کشور

در طی زمان، مجموعه‌ای از عوامل موجب شده است نظام پرداخت در کشور به نظامی چندپارچه و غیرمنسجم تبدیل شود که عمده این عوامل عبارتند از:

۱. خروج شتابان دستگاه‌های اجرایی از دامنه شمول قوانین عمومی و از جمله «قانون مدیریت خدمات کشوری»؛ برخی دستگاه‌های اجرایی در ضمن تصویب قانون مستثنا شدند و تعداد قابل‌توجهی از دستگاه‌های اجرایی نیز پس از تصویب از شمول قانون خارج گردیدند. این موضوع نشان می‌دهد بین دستگاه‌هایی که برای انجام وظایف دولت به وجود آمده‌اند نگاهی تبعیض‌آمیز وجود دارد و هر یک از دستگاه‌ها به دنبال آن هستند که نشان دهند شرایط و مأموریت آنها خاص است و پرداخت‌های آنها نیز باید خاص باشد.
۲. برخورداری از حقوق و مزایای بیشتر از طریق مصوبات هیأت وزیران، مجلس شورای اسلامی و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور از راه‌هایی مانند قوانین برنامه‌های پنج‌ساله توسعه، تصویب‌نامه هیأت وزیران، بخشنامه سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور؛
۳. استفاده از ظرفیت سایر قوانین و مقررات و ارائه تفسیرهای موسع از ابهامات قانون مدیریت خدمات کشوری؛
۴. عدم ایفای نقش شورای حقوق و دستمزد.

### دو. آسیب‌شناسی نظام پرداخت

نظام اداری، مالی و حقوقی کشور از مجموعه‌ای از مشکلات اجرایی و ساختاری رنج می‌برد که از یک‌سو، به ملاحظات ساختاری این حوزه مرتبط است و از سوی دیگر، در تعامل با سایر نظامات (از جمله بودجه‌ریزی، مالیات‌ستانی، شفافیت و مانند آن) از آنها تأثیر می‌پذیرد. بر همین اساس برای اصلاح نظام پرداخت، باید از یک‌سو،

مسائل خاص مرتبط با آن را مدنظر قرار داد، و از سوی دیگر، مسائل سایر نظام‌های مرتبط آسیب‌شناسی که در این چارچوب انجام شده نشان می‌دهد که محورهای زیر در نابسامانی نظام پرداخت کنونی کشور مؤثر بوده‌اند:

### ۱) تعدد ساختارهای قانونی و مالی

در سطح وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی وابسته: وزارتخانه‌ها، بجز سه وزارتخانه «اطلاعات»، «علوم، تحقیقات و فناوری» و «بهداشت، درمان و آموزش پزشکی»، مشمول «قانون مدیریت خدمات کشوری» هستند. از منظر دسترسی به منابع مالی نیز دو وزارتخانه «امور اقتصاد و دارایی» و «بهداشت، درمان و آموزش پزشکی» از ظرفیت‌های قانونی، اجرایی و مالی برای پرداخت برخوردار هستند. برخی دستگاه‌ها نیز از محل درآمدهای اختصاصی، حقوق و مزایای مدیران و کارکنان خود را افزایش داده‌اند.

در سطح شرکت‌های دولتی، بانک‌ها و بیمه‌ها: شرکت‌های دولتی، بانک‌ها و بیمه‌ها (بجز موارد استثنا، از جمله شرکت‌های تابع وزارت نفت و برخی سازمان‌های توسعه‌ای) مشمول «قانون مدیریت خدمات کشوری» هستند. با این حال با استفاده از ظرفیت «قانون تجارت»، اساسنامه تأسیس و سایر قوانین مصوب، و قواعد پرداخت در کشور در این بخش با آسیب جدی مواجه شده است.

در سطح نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی و شرکت‌های تابعه: این نهادها و مؤسسات تابع مقررات خاص پرداخت هستند و شهرداری‌ها و سازمان تأمین اجتماعی و شرکت‌های تابعه از جمله آنها به‌شمار می‌روند. این نهادها و مؤسسات گاهی ویژگی عمومی دارند و برخی مواقع ویژگی خصوصی، و این وضعیت امکان مانور آنها را افزایش داده، در عین حال نظارت را سخت‌تر کرده است. بر همین اساس برخی دستگاه‌ها تلاش می‌کنند تا شکل حقوقی خود را به نهاد یا مؤسسه عمومی غیردولتی تغییر دهند، درحالی که ماهیتاً عمومی هستند.

### ۲) نقش قوه مجریه

سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، هیأت وزیران، وزارت امور اقتصادی و دارایی و نهادهای مرتبط (مانند شورای حقوق و دستمزد) از بازیگران این حوزه هستند. تغییرات مکرر ساختار سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، عدم استفاده از ظرفیت‌های شورای حقوق و دستمزد، عدم ارائه لایحه دائمی «قانون مدیریت خدمات کشوری»، تصویب‌نامه‌های هیأت وزیران و مصوبات مراجع دولتی (مانند شوراها، مجامع عمومی و هیأت‌امنا) از جمله عوامل مؤثر در وضعیت نظام پرداخت از منظر نقش قوه مجریه هستند و در موارد متعددی منجر به تضعیف نظام پرداخت شده‌اند.

### ۳) نظارت بر عملکرد مالی دستگاه‌های اجرایی

دستگاه‌های نظارتی شامل سازمان بازرسی کل کشور، دیوان محاسبات کشور، وزارت امور اقتصادی و دارایی، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و سازمان حسابرسی بر عملکرد دستگاه‌ها نظارت دارند. در کنار استفاده از روش‌های سنتی نظارت بر عملکرد مالی و اداری، عملاً امکان نظارت کارآمد بر عملکرد دستگاه‌های اجرایی در

زمینه حقوق و دستمزد نیز فراهم نیست. در کنار آنها، «شورای حقوق و دستمزد» نیز هماهنگی‌های کلی در تعیین حقوق و مزایای کارکنان را بر عهده دارد که در عمل، این شورا نیز از کارآمدی لازم برخوردار نبوده است.

#### ۴) شفافیت مالی

پوشش و جامعیت گزارشگری مالی، تکرار و زمان‌بندی منظم گزارش‌گیری، کیفیت انتشار، و سازگاری گزارش‌های مالی چهار زمینه عمومی شفافیت مالی هستند. تجربه جهانی در این باره نشان می‌دهد بدون اعمال موازین شفافیت در مناسبات مالی بخش عمومی، بیشتر راهکارهای متعارف تقنینی معطوف به افزایش بهره‌وری و کاهش فساد عقیم می‌ماند. در برخی کشورها استانداردها و رویه‌هایی برای شفافیت تدوین شده که از جمله آنها نمونه‌های ذیل است: جریان دریافتی‌ها، اعم از حقوق و دستمزد و غیر آن به صورت یکجا؛ اموال و دارایی متصدیان؛ شیوه جابه‌جایی افراد در درون بخش عمومی و بین بخش عمومی و بیرون.

#### ۵) مراجع تصمیم‌گیری

علاوه بر مجلس شورای اسلامی، شورای عالی انقلاب فرهنگی نیز از طریق قانون‌گذاری در حوزه اقتصاد و تشکیلات و ساختار می‌تواند تصمیم‌گیری کند. برخی از دستگاه‌ها با این روش از شمول «قانون مدیریت خدمات کشوری» و قانون مناقصات خارج شده‌اند.

#### ۶) مباحث نظام اداری در مجلس شورای اسلامی

اکنون مباحث نظام اداری در کمیسیون اجتماعی مجلس بررسی می‌شود که به سبب وجود تنوع وظایف این کمیسیون در حوزه اجتماعی و رفاه، این موضوع درجه اهمیت یکسانی با حوزه‌های مذکور ندارد. همچنین دستگاه‌های متنوعی از طریق سازوکار مجلس، حقوق و مزایای خود را افزایش داده‌اند که به چندپارچه شدن نظام پرداخت کشور منجر شده است.

#### سه. راهکارها

مجموعه شرایط طرح‌شده نشان می‌دهد که با ملاحظه تنوع وظایف بخش عمومی و تنوع سازوکار انجام وظایف و محیط و شرایط انجام وظایف، نظام پرداخت در کشور باید متنوع باشد؛ اما در عین تنوع باید تناسب میان آنها نیز برقرار باشد (قانون مدیریت خدمات کشوری این تنوع را پذیرفته بود، اما به علت عدم شمول کامل و همچنین خروج تدریجی دستگاه‌ها از شمول آن و نبود سقف پرداخت مجموعه حقوق و مزایای مستمر و غیرمستمر، تناسب در پرداخت نتوانست محقق شود).

برای تحقق شرایط مذکور لازم است ضمن احیای «قانون مدیریت خدمات کشوری»، یک قانون فراگیر در سطح کل بخش عمومی (شامل وزارتخانه‌ها، شرکت‌های دولتی، بانک‌های دولتی، مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی و مانند آن) به تصویب برسد که ویژگی‌های آن موارد ذیل را دربر گیرد:

- عمومیت دامنه شمول به‌گونه‌ای که تمام دستگاه‌های بخش عمومی را شامل شود؛
- تعیین و تعریف دقیق کلیه عناصر حقوق و مزایا (شفافیت)؛
- تعیین سقف پرداخت حقوق و مزایا برای همه سطوح (عدالت)؛
- تعیین ضمانت اجرای مناسب و کارآمد؛
- پیش‌بینی سازوکارهای نظارتی مؤثر؛
- ممنوعیت اعطای هرگونه وام، تسهیلات و عناوین مشابه با شرایط خاص و استثنایی به مدیران و کارکنان؛
- الزام دستگاه‌های اجرایی به ارائه فهرست اسامی و اطلاعات حقوق و مزایای مدیران عالی، میانی، اجرایی و کارکنان به «شورای حقوق و دستمزد» و نهادهای نظارتی کشور (معاونت پژوهش اقتصادی، ۱۳۹۵).

## سایر متون حقوقی و قوانین

### الف) قانون کار

در کتاب *دستمزد و مزایا؛ قانون کار و تأمین اجتماعی در ایران* (رونق، ۱۳۸۴)، در خصوص چند موضوع حقوق و دستمزد مطالبی بیان شده است که به صورت خلاصه به آنها اشاره می‌گردد:

۱) اسناد معتبر در خصوص پیشینه حقوق و مزایا در گذشته وجود ندارد و به تدریج با شکل‌گیری طبقات شهری، بحث «مزد» به شکل مشخص‌تری مطرح شده است. «مزد» از لحاظ اقتصادی فروش کار به کارفرما، و از لحاظ اجتماعی تأمین آینده کارگر است. افزایش مزد واقعی و ارتقای سطح زندگی و درآمد و مزد<sup>۱</sup> بیش از رشد قیمت‌هاست و نیروی انسانی به صورت عادلانه از ثمرات کار بهره‌مند می‌شود و وصول مصرف سطح و موقعیت اجتماعی مزدبگیر از اصول بنیادی سیاست‌های مزدی، سطح بهره‌وری، افزایش کمی و کیفی، میزان افزایش تولید از سیاست‌های افزایش مزدی است.

۲) عدالت اجتماعی در پرداخت مزد باید رعایت شود. به موجب ماده ۳۸ قانون کار، برای انجام کار مساوی در شرایط مساوی در یک کارگاه، باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین مزد براساس سن، جنس، نژاد و قومیت اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است (رونق، ۱۳۸۶، ص ۱۰۷-۶۰).

بنا بر ماده قانون ۳۸ و ۴۰ «قانون کار» تبعیض در مزد ممنوع است و باید انصاف و عقلانیت در مزایا لحاظ گردد.

### ب) قانون بودجه سال ۱۳۹۸

براساس قانون بودجه (سال ۱۳۹۸) دولت موظف است حقوق و مزایای اعضای هیأت مدیره و مدیران عامل شرکت‌ها را اعلام کند. این قانون در جهت شفافیت در حقوق و دستمزدهاست و از تخلفات دستمزدی جلوگیری می‌کند.

### ج) قانون تجارت

در ماده ۱۳۲ «قانون تجارت» ذیل ویژگی‌های مربوط به هیأت مدیره شرکت‌های سهامی در خصوص شفافیت مالی و دسترسی هیأت مدیره به اموال و امتیازات مالی آمده است:

مدیرعامل شرکت و اعضای هیأت مدیره - به استثنای اشخاص حقوقی - حق ندارند هیچ‌گونه وام یا اعتبار از شرکت تحصیل نمایند و شرکت نمی‌تواند دیون آنان را تضمین یا تعهد نماید. این‌گونه عملیات به خودی خود باطل است. ممنوعیت مذکور این ماده شامل اشخاصی نیز که به نمایندگی شخص حقوقی عضو هیأت مدیره در جلسات هیأت مدیره شرکت می‌کنند و همچنین شامل همسر و پدر و مادر و اجداد و اولاد و اولاد اولاد و برادر و خواهر اشخاص مذکور در این ماده می‌شود.

در ماده ۱۳۴ نیز در خصوص حقوق و پاداش و حق الزحمه هیأت مدیره آمده است:

مجمع عمومی عادی صاحبان سهام می‌تواند با توجه به ساعات حضور اعضای غیرموظف هیأت مدیره در جلسات هیأت مزبور، پرداخت مبلغی را به آنها به‌طور مقطوع بابت حق حضور آنها در جلسات تصویب کند. مجمع عمومی این مبلغ را با توجه به تعداد ساعات و اوقاتی که هر عضو هیأت مدیره در جلسات هیأت حضور داشته است تعیین خواهد کرد. همچنین در صورتی که در اساسنامه پیش‌بینی شده باشد مجمع عمومی می‌تواند تصویب کند که نسبت معینی از سود خالص سالانه شرکت به‌عنوان پاداش به اعضای هیأت مدیره تخصیص داده شود.

اعضای غیرموظف هیأت مدیره حق ندارند بجز آنچه در این ماده پیش‌بینی شده است، در قبال سمت مدیریت خود به‌طور مستمر یا غیرمستمر بابت حقوق پاداش یا حق الزحمه وجهی از شرکت دریافت کنند (بولو، ۱۳۹۷، ص ۸۲).

در ماده ۲۴۱ ذیل حساب‌های شرکت و در تفسیر ماده ۱۳۴ که در بالا اشاره گردید، آمده است:

با رعایت شرایط مقرر در ماده ۱۳۴ نسبت معینی از سود خالص سال مالی شرکت که ممکن است برای پاداش هیأت مدیره در نظر گرفته شود، به هیچ وجه نباید در شرکت‌های سهامی عام از سه درصد و در شرکت‌های سهامی خاص از شش درصد سودی که در همان سال به صاحبان سهام پرداخته است تجاوز کند. در هر حال این پاداش نمی‌تواند برای هر عضو موظف از معادل یک سال حقوق پایه وی، و برای هر عضو غیرموظف از حداقل پاداش اعضای موظف هیأت مدیره بیشتر باشد. مقررات اساسنامه و هر گونه تصمیمی که مخالف با مفاد این ماده باشد باطل و بلااثر است.

تبصره ۱: شرکت‌های دولتی<sup>۱</sup> مشمول مقررات این ماده در خصوص پاداش هیأت مدیره نیستند و تابع حکم مقرر در ماده ۷۸ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ می‌باشند (همان).

با مراجعه به ماده ۷۸ ق.م.خ.ک می‌توان دریافت کلیه مبانی پرداخت خارج از ضوابط و مقررات این فصل به استثنای پرداخت‌های قانونی که در زمان بازنشسته شدن یا از کارافتادگی و یا فوت پرداخت می‌گردد و همچنین برنامه‌های کمک رفاهی که به‌عنوان یارانه مستقیم در ازای خدماتی نظیر سرویس رفت و آمد، سلف سرویس، مهد کودک و یا سایر موارد پرداخت می‌شود با اجرای این قانون لغو می‌گردد.

## بررسی متون حقوقی

کلی‌گویی و آمدن مبانی و اصول حقوق و دستمزد در متون حقوقی به‌تنهایی نمی‌تواند میزان و مقدار دستمزد در کشور را تعیین کند و مسیر سوءاستفاده را باز می‌نماید. یکی از مشکلات متون حقوقی نبود قوانین بازدارنده در

خصوص حقوق‌های نجومی است. لازم است قوانین با توجه به سه اصل شفافیت مؤثر و کارآمد، عدالت همگانی، و فرهنگ ملی (مبتنی بر اسلام) تقنین گردد.

## نتیجه‌گیری

موجی که با عنوان چالش فیش‌های حقوقی مدیران دولتی و شبه‌دولتی در کشور به راه افتاده، صرف‌نظر از اینکه توسط چه کسانی و برای چه هدفی ایجاد شده، در هر صورت پدیده‌ای مذبوم است که مفهوم عدالت‌مداری را در کشور زیر سؤال می‌برد، به گونه‌ای که عده‌ای حتی برای اخذ وامی ناچیز اندر خم یک کوچه مانده‌اند! برخورد با این موضوع نیازمند یک عزم ملی است و همه دستگاه‌ها باید بدان وارد شوند و اجازه ندهند فضایی که به وجود آمده است، پس از چند برکناری و استعفا به فراموشی سپرده شود.

گذشته از نگاه‌های سیاسی که این روزها ماجرای فیش‌های حقوقی را تحلیل می‌کنند، لازم است این موضوع از بعد حقوقی نیز واکاوی شود. تصویب و پرداخت حقوق‌های نجومی با تمامی متون، اعم از سند و لایحه و قانون و اعلامیه و گزارش مخالف است و از سوءاستفاده برخی مدیران از بیت‌المال و منفعت‌طلبی و خودخواهی آنان نشئت گرفته است. به عبارت دیگر، الگوی این‌گونه دریافت‌ها الگوی شخصی است، نه عقلانی و منطقی.

## پیشنهادها

با توجه به این مخالفت آشکار، ابتدا باید گفت: نیاز است قوانین، نه به صورت کلی، بلکه به‌طور خاص با توجه به اهمیت موضوع و جلوگیری از اتلاف بیت‌المال، به موضوع حقوق‌های نجومی (مانند «قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه» و قانون بودجه سال ۱۳۹۸ و گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس) وارد شده و از کلی‌گویی و بیان اصول ناظر به دستمزدها پرهیز نماید. به عبارت دیگر، قانونگذار باید به‌طور صریح قوانینی بازدارنده برای استمرار حقوق‌های نجومی تقنین نماید.

دوم. بحث شفافیت و وضوح در دریافتی‌ها کمک بزرگی به رفع این معضل پولی و مالی برخی مدیران می‌نماید و سامانه ثبت دستمزد کارکنان نمونه‌ای از آن است.

سوم. آنچه را در قانون آمده کارآمد نیست و لازم است «شورای حقوق و دستمزد» با قوت بیشتری به موضوع شفافیت در پرداخت‌ها ورود کند.

چهارم. دریافت حقوق‌های نجومی جرم‌شناسی و جرم‌نگاری نشده و در قانون مجازات اسلامی جای آن خالی است. لازم است متخصصان جرم و جزا با توجه به مستندات فقهی و قانونی مواد قانونی کیفری وضع نمایند.

پنجم. فرهنگ ملی و سازمانی ما بنا بر شریعت اسلام و پیشوایان معصوم با فرهنگ کشورهای غربی تفاوت دارد و نیاز است قانونگذاران با عنایت به مؤلفه‌های مهمی همچون «عدالت و مساوات و موااسات» به طراحی نظام حقوق و دستمزد مدیران توجه نمایند.

## منابع


- آذرمی، خسرو، ۱۳۹۸، *قانون مدیریت خدمات کشوری*، تهران، مؤسسه راهبران توسعه.
- آزر، نده، ۱۳۹۴، *بررسی اثر خصوصی سازی بر سطح حقوق و دستمزد*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه خوارزمی.
- بولاعی، رضا، ۱۳۹۷، *قانون تجارت*، تهران، چتر دانش.
- امامی، محمد و کورش استوار سنگری، ۱۳۹۶، *حقوق اداری*، تهران، بنیاد حقوقی میزان.
- پژویان، جمشید و علیرضا امینی، ۱۳۸۰، «آزمون تجربی اثر قانون حداقل دستمزد بر اشتغال گروه‌های جمعیتی جوان در اقتصاد ایران»، *پژوهشنامه اقتصادی*، ش ۲، ص ۷۴-۵۷.
- حسینی خامنه‌ای، سیدعلی، ۱۳۹۸، *بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی*، در: [leader.ir](http://leader.ir)
- دانش پژوه، مصطفی و جواد عابدینی، ۱۳۹۸، *فلسفه حقوق*، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ع).
- رونق، یوسف، ۱۳۸۴، *دستمزد و مزایای قانون کار و تأمین اجتماعی در ایران*، تهران، فرمش.
- ، ۱۳۸۵، *مدیریت حقوق و دستمزد*، تهران، فرمش.
- صائبی، محمد، ۱۳۷۲، *زمینه‌های اجتماعی کار در مدیریت نظام‌های حقوق و دستمزد*، تهران، مدیریت دولتی.
- صراف جوشقانی، حسن، بی‌تا، *مهندسی سیستم‌های پرداخت*، بی‌جا، بی‌نا.
- صفار، محمدجواد، ۱۳۸۶، *حقوق اساسی*، تهران، استادی.
- قانون برنامه پنج ساله نهم توسعه جمهوری اسلامی ایران*، ۱۳۹۵.
- کمالی، کامل، ۱۳۸۶، *مدیریت سیستم‌های حقوق و دستمزد*، تهران، شهر آشوب.
- مجتهدی، محمدرضا و فایقه چلیبی، ۱۳۹۵، «نگرشی بر معیارهای تعیین حداقل دستمزد در اسناد سازمان بین‌المللی کار و قانون کار ایران»، *کانون وکلای دادگستری آذربایجان شرقی*، ش ۴۲، ص ۷۸-۶۱.
- معاونت پژوهش اقتصادی، ۱۳۹۵، *گزارش نظام حقوق و دستمزدها*، تهران، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
- موسی‌زاده، رضا، ۱۳۸۶، *حقوق اداری*، تهران، میزان.



## طراحی و تبیین الگوی کیفی کرامت سرمایه‌های انسانی در سازمان با رویکرد اسلامی

مهرداد دیهیم‌پور / دکترای مدیریت دولتی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی

deyhim1357@gmail.com

 orcid.org/0000-0001-5841-6429



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

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

### چکیده

یکی از مفاهیم اثرگذار در حوزه منابع (سرمایه‌های) انسانی با توجه به نقش بی‌بدیل سرمایه‌های انسانی، مفهوم «کرامت» انسانی و احترام به کارکنان است. این موضوع با توجه به جامع و کامل بودن دین مبین اسلام و با اتکا به آموزه‌ها و سیره عملی معصومان علیهم‌السلام اهمیتی روزافزون پیدا نموده است. از این رو، هدف اصلی این پژوهش طراحی و تبیین الگوی کرامت منابع (سرمایه‌های) انسانی با رویکرد اسلامی بوده که با استفاده از رویکرد مبتنی بر «تحلیل مضمون» به صورت کیفی اجرا شده است. برای گردآوری اطلاعات از متون اسلامی استفاده و تجزیه و تحلیل اطلاعات به روش «رمزگذاری» و با استفاده از نرم‌افزار «Maxqda10» و الگوی پارادایمی انجام گرفته است. نتایج داده‌های به دست آمده از رمزگذاری متون اسلامی مرتبط طی فرایند رمزگذاری باز، محوری و انتخابی، به ارائه یک الگوی کیفی در حوزه کرامت انسانی منجر شد. الگوی ارائه شده در این پژوهش ۷ مقوله اساسی (قانونمندی، شایسته‌سالاری، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، عدالت‌ورزی، مشارکت کارکنان، اعتمادسازی، و جبران خدمت) و ۲۲ مقوله فرعی در خصوص کرامت انسانی را نشان می‌دهد.

**کلیدواژه‌ها:** کرامت انسانی، سرمایه‌های انسانی، رویکرد اسلامی.

عصر حاضر، عصر نقش‌آفرینی و یکه‌تازی سازمان‌های گوناگون در ابعاد متفاوت زندگی بشر است. بسیاری از فعالیت‌های اساسی زندگی افراد در موجودیت این پدیده تجلی می‌یابد و عملاً حذف این نهادها امکان‌پذیر نیست و تبعات منفی به دنبال دارد (دیهم‌پور و همکاران، ۱۳۹۷). با توجه به تغییرات و تحولات شگرف و شتابان عرصه‌های گوناگون در محیط پیرامون سازمان‌ها، عدم همراهی و همگامی با این تغییرات، به خرد شدن سازمان‌ها زیر چرخ عظیم تغییرات منجر خواهد شد (گوهری‌فر و همکاران ۱۳۹۴).

یکی از عناصر تأثیرگذار در همراهی با تغییرات، نیروی انسانی سازمان‌هاست که به اذعان همه اندیشمندان، در جایگاه اصلی‌ترین دارایی (سرمایه) راهبردی هر سازمان (چو و لوییس، ۲۰۱۲؛ نیشتر و رالستون، ۲۰۱۳)، منبع کمیاب و بی‌جان‌شین، توانمند، تولیدکننده ارزش اقتصادی و مزیت رقابتی (دیهم‌پور و دولتی، ۱۳۹۶)، گشاینده تنگناهای سازمانی و ستون فقرات سازمان (ظهور پرونده و شکرالهی، ۱۳۹۶) نقش پررنگی در این همراهی ایفا می‌کند. بنابراین وجود کارکنان شایسته، متعهد و بانگیزه‌کلید اصلی موفقیت سازمان‌ها در حرکت به سمت توسعه و پیشرفت در عصر پرقابلیت حاضر محسوب می‌شود، به گونه‌ای که از این منابع به‌مثابه سرمایه‌های انسانی یاد می‌گردد.

همچنین جوامع بشری دریافته‌اند که فقط با قوانین و مقررات نمی‌توان جامعه یا در مقیاس کوچک‌تر سازمان را اداره نمود، بلکه به ابزار دیگری هم نیاز است که از آن به‌عنوان «کرامت انسانی» نام می‌برند (فلسفی و همکاران، ۱۳۹۹). این در حالی است که امروزه یکی از معضلات و مشکلات اساسی سازمان‌ها عدم حفظ حرمت و کرامت منابع انسانی است. تدوین منشورهای بین‌المللی حقوق بشری، همگی مبین به رسمیت شناختن کرامت ذاتی انسان است و قصدشان زندگی آحاد بشر در کنار یکدیگر براساس صلح، عدالت و آزادی است (دانلی، ۲۰۱۵).

«کرامت انسانی» موضوعی است که در تمام ادیان و مکاتب گوناگون بدان پرداخته شده و با وجود این تأکیدها، توافق چندانی در تعریف این پدیده وجود ندارد (بارکلی، ۲۰۱۶). «کرامت» احساس فرد از داشتن شأن، احترام و شیوه‌های حفظ شرافت (تداوم فردی، حفظ نقش اجتماعی، غرور و امیدواری) و جنبه‌های گوناگون، مانند پذیرفته شدن در جامعه و حمایت اجتماعی است (گراسی و همکاران، ۲۰۱۷). «کرامت» مفهومی انتزاعی است که براساس عدالت تعریف می‌شود و باعث ایجاد رفاه بر پایه ارزش‌های انسانی، اخلاقی و عقلانیت می‌گردد که برای رسیدن به آن باید شیوه‌های جدیدی از زندگی را جست‌وجو و کشف کرد (پیرلس و مارتین، ۲۰۱۷).

وجود کرامت سازمانی در بلندمدت موجب افزایش سطح رضایتمندی، جو مطلوب مبتنی بر احترام متقابل، ادراک مثبت درباره منصفانه بودن نظام پاداش (یزدان‌شناس و آقایی، ۱۳۹۸)، بهبود بهره‌وری، پویایی و ارتباطات سازمانی، ارتقای خلاقیت و نوآوری، وفاداری کارکنان، ممانعت از فساد و سوءاستفاده از قدرت می‌گردد

(فتحی لیواری و همکاران، ۱۳۹۷). نبود کرامت انسانی تبعاتی همانند افزایش غیبت، فساد اداری، نارضایتی شغلی، اتلاف منابع، آزار در محل کار، برهم ریختن نظم و فضای محیط کار، بدرفتاری کارکنان، انحراف سازمان از مسیر هدف، بر هم خوردن فضای کار و تخریب فرهنگ‌سازمانی به دنبال دارد (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۳).

کرامت موهبتی است که از منظر قرآن مجید در بین مخلوقات تنها مختص آدمی است و هیچ موجود زمینی دیگری به این شرافت توصیف نشده است (اسراء: ۷۰؛ لقمان: ۲۰؛ حجرات: ۱۳؛ اعراف: ۱۷۹؛ انفال: ۲۲). علاوه بر قرآن مجید، در آموزه‌های دینی و سیره عملی معصومان علیهم‌السلام نیز بر کرامت انسان تأکید شده است.

برای مثال، امیرمؤمنان علی علیه‌السلام در نامه ۵۳ **نهج‌البلاغه** در برقراری، حفظ و توسعه روابط اجتماعی، انسانیت را توصیه کرده‌اند. از سوی دیگر، در بند ۶ اصل دوم قانون اساسی، کرامت انسانی جزو مبانی اعتقادی نظام جمهوری اسلامی ایران بوده و هم‌تراز برخی اصول اعتقادی همچون توحید، نبوت و معاد مطرح گردیده است (حبیب‌زاده و رحیمی‌نژاد، ۱۳۸۶).

علاوه بر این، معمار کبیر انقلاب اسلامی ایران، امام خمینی علیه‌السلام در بیانیه هشت ماده‌ای خود، حفظ منزلت و کرامت انسان در حوزه‌های حساس امنیت، اجرای عدالت، ممنوعیت اعمال غیرانسانی، جلوگیری از خودسری‌ها، تجسس نکردن در حوزه فردی افراد، چشم‌پوشی از خطاهای شخصی و خصوصی که آثار حقوقی ندارد، آرامش و امنیت قضایی، و ممنوعیت از اهانت به انسان را ابلاغ نمود.

همچنین در «طرح تحول نظام اداری کشور» (ابلاغ اردیبهشت‌ماه ۱۳۸۹)، سیاست‌های کلی نظام اداری کشور در ۲۶ بند توسط مقام معظم رهبری به مسئولان نظام ابلاغ گردید که در بند اول آن به نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی و کرامت انسانی و ارج نهادن به سرمایه‌های انسانی و اجتماعی اشاره گردیده است (معمارزاده و همکاران، ۱۳۹۵).

کرامت انسانی شبیه یک سپر حفاظتی، دارای ارزش انسانی و الهی والایی است. توجه به این سپر حفاظتی از بزرگ‌ترین و سنگین‌ترین مسئولیت‌های جوامع اسلامی به‌شمار می‌آید. کرامت انسانی نقش حیاتی در حفظ نظم اجتماعی ایفا می‌نماید. جامعه بشری نیازمند نظم است که برای حفظ روابط افراد و هدایت آنها برای رسیدن به کمال، ضروری است. یکی از راه‌های انجام تحقق آن، تقویت کرامت افراد و شناخت ارزش‌های ایشان است. جوامع اسلامی در سطوح گوناگون، با چالش‌های متعددی مواجهند و بسیاری از روش‌های مرسوم و متداول در مدیریت کشورهای غربی به سبب انطباق نداشتن با مبانی فقهی اسلام، فاقد وجاهت لازم برای اجراست.

با نظر به این نکته که دین مبین اسلام دینی کامل و جامع است که می‌تواند پاسخگوی نیازهای فردی و اجتماعی انسان‌ها باشد، از این‌رو، معقول است که انتظار داشته باشیم در خصوص شیوه کرامت انسانی افراد در بلاد اسلامی، دیدگاه خاصی را بتوان از آموزه‌های اسلامی استنباط نمود. یکی از راه‌هایی که خداوند متعال در قرآن به مسلمانان پیشنهاد می‌نماید پیروی از سیره و سنت پیامبر صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم و سایر معصومان علیهم‌السلام است (احزاب: ۲۱).

بدین‌روی نگارنده در پی ارائه‌الگوی کرامت منابع (سرمایه‌های) انسانی در سازمان با رویکرد اسلامی است. به عبارت دیگر، درصدد طراحی الگویی به همین منظور با پاسخ‌گویی به سؤال ذیل است:  
مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی کرامت منابع (سرمایه‌های) انسانی سازمان با رویکرد اسلامی کدام است؟

## کرامت انسانی

در *لغتنامه آکسفورد* (۱۹۶۶) واژه «کرامت» از «Dignity» و از واژه لاتین «Dignitas» گرفته شده و دارای معنای شرافت، حیثیت، افتخار و استحقاق احترام است (آکسفورد، ۱۹۶۶).

در ادبیات فارسی «کرامت انسانی» به معنای ارزش، حرمت، بزرگواری، عزت، شرافت، انسانیت، شأن، مقام، موقعیت، درجه، رتبه، جایگاه، منزلت، احسان و بخشش، نزهت از فرومایگی و پاک بودن از آلودگی‌ها، جوانمردی و سخاوت تعریف شده است (دهخدا، ۱۳۷۳، ص ۱۶۰۷۰).

مفهوم «کرامت» دارای تعاریف متعددی است و همانند بسیاری از مفاهیم دیگر توافقی در خصوص تعریف واحد آن وجود ندارد (یدالله‌پور، ۱۳۹۱، ص ۳۹). اندیشمندان اسلامی در تعریف لغوی «کرامت» اعتقاد دارند که کرامت در مقابل پستی و خواری قرار می‌گیرد؛ همان‌گونه که عزت در مقابل ذلت، و بزرگی در مقابل خردی. *آیت‌الله جوادی آملی* در بیان معنای «کرامت» می‌نویسد: «کرامت همان نزهت از پستی و فرومایگی است» (جوادی آملی، ۱۳۸۶، ج ۵، ص ۲۱).

ایشان اعتقاد دارد که برای بیان معنای «کرامت» باید از چندین لفظ استفاده نمود. اگر انسان به مقامی برسد که در برابر خدا عبودیت محض پیدا کند و حاضر نباشد در مقابل غیرخدا سر بر زمین بساید، می‌توان گفت: به مقام «کرامت» رسیده است؛ یعنی انسان هرچه به عبودیت محض نزدیک‌تر شود به همان مقدار از حقارت رهایی پیدا می‌کند و به کرامت می‌رسد (جوادی آملی، ۱۳۸۲، ص ۲۰۴).

«کرامت» واژه‌ای عربی است و معادل دقیق فارسی ندارد. ریشه «کرم» و مشتقات آن در قرآن با صیغه‌های متفاوت ۴۶ بار (۱۳ آیه مدنی و ۳۳ آیه مکی) در وصف خالق و توصیف مخلوق به کار برده شده است. برای نمونه در وصف پروردگار (علق: ۳)، توصیف فرشتگان (حاقه: ۴۰)، توصیف قرآن (واقع: ۷)، توصیف نعمت‌های الهی (اسراء: ۲۶)، توصیف و تکریم انسان (اسراء: ۷۰) آمده است.

در منابع اسلامی نیز به این واژه اشاره شده است. برای مثال در *نهج‌البلاغه* این واژه ۸۰ بار در سخنان امیرمؤمنان علی علیه السلام به کار رفته است (افضلی، ۱۳۸۹).

در منابع اسلامی، بر کرامت انسانی با صراحت بیشتری تأکید شده است، به‌گونه‌ای که همه افراد انسانی باید دارای حق کرامت باشند و کرامت را برای همدیگر به‌عنوان حق بشناسند و خود را در برابر آن حق، مکلف ببینند (اسراء: ۷۰؛ جعفری، ۱۳۷۰).

پیامبر اکرم ﷺ اساس رشد و اصلاح امت را بر پرورش و ایجاد کرامت و عزت نفس می‌داند و همواره کرامت در نگاه، رفتار، گفتار و در برخوردهای ایشان، به‌وضوح مشهود بود (صالحی و عباسی، ۱۳۹۰).

امیرمؤمنان علیؑ در خطبه ۱۴ *نهج البلاغه* خطاب به امام حسنؑ می‌فرماید: «نفس خویش را از هر پستی، بزرگ و برتر بدار. آنچه از نفس خود بیازی عوض ندارد». نفس خود (یعنی انسانیت خود) را نیاز که این عطیه بالارزش را که مافوق هر ارزشی است، نباید از کف داد که بعد از آن، به سوگ نشستن را اثری نباشد. انسان از دیدگاه اسلام شخصیت و کرامتی دارد که او را در رفیع‌ترین منزلت در میان پدیده‌های هستی قرار می‌دهد؛ زیرا خداوند در قرآن فرموده است: ما فرزندان آدم را گرامی داشتیم و آنها را در خشکی و دریا حمل کردیم و از انواع روزی‌های پاکیزه به آنان عطا نمودیم و آنها را بر بسیاری از موجوداتی که خلق کردیم برتری بخشیدیم (اسراء: ۷۰).

از دیدگاه اسلام انسان دارای دو نوع کرامت است: ذاتی و اکتسابی. در کرامت ذاتی به‌طور تکوینی، قابلیت و توانایی‌های خاصی به انسان داده شده و برای کسب آنها تلاشی نکرده است. لیکن مقصود از کرامت اکتسابی، دستیابی به کمالاتی است که انسان در پرتو تقوا، ایمان و عمل صالح خود به‌دست می‌آورد (صادق‌پور، ۱۳۸۶).

علمای اسلامی نیز در خصوص کرامت دیدگاهی دارند که در اینجا به تعدادی از آنان اشاره می‌گردد: از دیدگاه امام خمینیؑ کرامت ذاتی بخشی از کرامت اکتسابی است. کرامت ذاتی اصولی را برای انسان اثبات می‌کند، اما حدود و شرایط آن بر عهده شرع و قانون الهی است. ایشان اعتقاد دارد که کرامت اکتسابی تعیین‌کننده است؛ یعنی اگرچه انسان از بدو تولد دارای کرامت فطری است، اما به‌واسطه قوه اختیاری که دارد، می‌تواند این کرامت را از خودش سلب و یا آن را تقویت کند (رجبی، ۱۳۸۰، ص ۱۹).

علامه طباطبائی درباره کرامت انسان معتقد است: مقصود از «کرامت» اختصاص دادن به عنایت و شرافت دادن به ویژگی‌ای است که در دیگران نباشد و با همین ویژگی است که معنای «تکریم» با «تفضیل» فرق پیدا می‌کند. چون تکریم معنایی است نفسی و در تکریم کاری به غیر نیست، بلکه تنها شخص مورد تکریم است که دارای شرافتی و کرامتی بشود، برخلاف تفضیل که منظور این است که شخص مورد تفضیل از دیگران برتری یابد، درحالی‌که او با دیگران در اصل آن عطیه شرکت دارد (طباطبائی، ۱۳۶۳، ج ۱۳، ص ۲۱۴).

*آیت‌الله جوادی آملی* معتقد است: کرامت انسانی جزو اعتباریات نیست، بلکه واقعیتی است همانند کریم بودن فرشتگان و قرآن، و تمام اینها مظاهر کرامت خداوند هستند. هنگامی که بپذیریم انسان گوهری کریم و ارزشمند است، خواه‌ناخواه بر این باور خواهیم بود که نه‌تنها آزادی، امنیت و مانند آن حق اویند، بلکه باید به گونه‌هایی تفسیر و تنظیم شوند که با کرامت وی سازگار باشند (جوادی آملی، ۱۳۷۵، ص ۱۶۳).

پژوهشگران حوزه علوم دینی و مدیریت اسلامی در زمینه «حکمرانی خوب» و انطباق در آموزه‌های دینی، مطالعاتی انجام داده‌اند که در اینجا به تعدادی از آنان اشاره می‌گردد:

فلسفی و دیگران (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان «ارائه الگوی کرامت انسانی کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران» ابعاد جسمی، ذهنی و روانی، عملکردی، رفتاری کرامت انسانی را به همراه مؤلفه‌های مربوطه احصا نموده‌اند.

توکلی (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان «طراحی و تبیین الگوی مفهومی کرامت انسانی از منظر آموزه‌های دینی با تأکید بر فرهنگ رضوی» نتیجه گرفته که ابعاد یکپارچه‌کننده مبانی اعتقادی (خلیفه‌اللهی، حامل اسماء الهی، روح الهی، امانتداری الهی، هدایت الهی، اشرف مخلوقات و عبدالهی)، مبانی معرفتی (عقلانیت، کسب دانش و درک و فهم) و مبانی ارزشی (تقوا، عدالت، آزادی، رعایت قانون، عزتمندی، صبر و استقامت، احسان، احترام، محبت، گذشت و ایثار، صداقت و دوستی) از ابعاد کرامت انسانی به‌شمار می‌روند.

میراحمدی و کمال‌گوگی (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان «تحلیل مفهوم کرامت انسانی در اندیشه سیاسی شیعه از منظر امام خمینی (ع)» نتیجه گرفته‌اند: احساس امنیت، اجرای عدالت، ممنوعیت اعمال غیرانسانی، جلوگیری از خودسری‌ها، عدم تجسس در حوزه فردی افراد، چشم‌پوشی از خطاهای شخصی و خصوصی، آرامش و امنیت قضایی، و ممنوعیت اهانت به انسان از مبانی کرامت انسانی اندیشه امام خمینی (ع) است.

میرسیاسی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان «الگوی ارزشی سازمان‌های دولتی ایران» نتیجه گرفته‌اند: ارباب رجوع محوری، عدالت‌محوری، قانون‌مداری و پاسخ‌گویی از ابعاد کرامت انسانی در سازمان‌های دولتی است.

پورسعید و زایرکعبه (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه کرامت انسانی و فرهنگ سازمانی» نتیجه گرفته‌اند: ابعاد کرامت انسانی در مدیریت (خودسازی و دیگرسازی) و پیامدهای حاصل از کرامت انسانی (جلب اعتماد و شکوفایی رفاه و کارایی) بر فرهنگ سازمانی تأثیر می‌گذارد.

نژاد سلیم (۱۳۸۷) در تحقیقی با عنوان *کرامت انسانی و سازمان* نتیجه گرفته است: ابعاد الگوی کرامت انسانی مشتمل بر متغیرهای عامل ذهنی و روانی، عامل رفتاری، عامل عملکردی و عامل جسمی است.

غفارزاده (۱۳۸۶) در تحقیقی با عنوان «کرامت انسانی در افق قرآن» به این نتیجه رسیده است: عوامل نقص و ارتقای کرامت تشریحی انسان به دو دسته تقسیم می‌گردد: عوامل نقص کرامت ذاتی انسان‌ها (حیله‌گری، ستمگری، شتاب‌گری، دنیاپرستی، ضعیف بودن، حریص بودن، تابع هوا و هوس بودن، طغیانگری، بخل، ناسپاسی، مأیوس شدن، گریز از ضرر) و عوامل ارتقای کرامت تشریحی انسان‌ها (حق حیات، استحقاق احسان، نیک سخن گفتن، احترام به والدین، رفتار عادلانه و رعایت کرامت مخالفان).

علیخانی (۱۳۸۵) در تحقیقی با عنوان «کرامات انسانی و خشونت در اسلام» به این نتیجه رسیده است: مؤلفه‌های کرامت انسانی، و قوف بر کرامت انسانی، آموزش، آزادی، عدالت، احترام، رفاه، بعد الهی انسان، فهم و ادراک، وحدت جوهری بشری و تعالی روحی و معنوی انسان در تحقق کرامت نقش دارد.

طاهری (۱۳۸۴) در تحقیقی با عنوان «آسیب‌شناسی شخصیت و کرامت انسان» به بررسی اسباب و زمینه‌های کرامت انسانی از دیدگاه *نهج‌البلاغه* پرداخته و نتیجه گرفته است: اسباب و زمینه‌های خداباوری، خودباوری، هدایت‌پذیری، مسئولیت‌پذیری، معرفت و عبادت و بندگی می‌تواند در تحقق کرامت انسانی نقش داشته باشد.

### روش‌شناسی پژوهش

امروزه استفاده از روش‌های تحقیق کیفی به علت شناسایی مسائل و مشکلات نظام‌های اجتماعی - رفتاری به‌طور اعم و مشکلات سازمان‌های دولتی به‌طور اخص، اجتناب‌ناپذیر است. به سبب ماهیت پیچیده سازمان‌ها نمی‌توان از روش‌های کمی به شناخت کافی نسبت به موقعیت‌های معین دست یافت و از این‌رو، استفاده از روش‌های کیفی ضرورت پیدا می‌کند (سرلک و نورایی، ۱۳۹۵).

پژوهش حاضر مطالعه‌ای کیفی و از حیث بعد محیط، از نوع میدانی و از نظر هدف کاربردی است؛ بدین صورت که مبتنی بر روش تحلیل مضمون و با به‌کارگیری آموزه‌های دینی و اسلامی انجام شده است. «تحلیل مضمون» روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های متنی است که داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند (براون و کلارک، ۲۰۰۶). به‌طور کلی «تحلیل مضمون» روشی است برای مشاهده متن، برداشت و درک مناسب از اطلاعات به‌ظاهر نامرتب، تحلیل اطلاعات، مشاهده نظام‌مند شخص، تعامل گروه، موقعیت، سازمان و یا فرهنگ.

بنابراین در تحلیل مضمون، همه منابع و داده‌ها بررسی و مضامین کل داده‌ها تحلیل و تفسیر شد. متون و منابع اسلامی ترجمه گردید و مرتبط با موضوع، توسط محقق مرور و تحلیل شد. در مطالعه پیش‌رو تحلیل داده‌های کیفی در سه مرحله رمزگذاری گردیده است:

الف. رمزگذاری باز: در این شیوه، مفاهیم از عمق داده‌ها به سطح آورده می‌شود و همچنین تحلیلگر به نحوه شکل‌دهی مقوله‌ها و ویژگی‌های آنها می‌پردازد (اشتراوس و کوربین، ۱۳۸۷، ص ۲۲). در این پژوهش اطلاعات به‌دست‌آمده طی فرایند تحلیل و مذاقه در متون اسلامی ثبت گردید.

ب. رمزگذاری محوری: در این شیوه فرایند محوری تبدیل مفاهیم به مؤلفه‌هاست. برای این کار نظریه‌پرداز مجموعه مفاهیم مرحله رمزگذاری باز را به‌عنوان مقوله انتخاب می‌کند و طی فرایندی سایر مفاهیم هم‌معنا را به آن مرتبط می‌سازد (همان).

ج. رمزگذاری انتخابی: این مرحله از رمزگذاری فرایند یکپارچه‌سازی و بهبود مقوله‌ها برای شکل‌گیری نظریه است (همان) که براساس نتایج دو مرحله قبلی رمزگذاری که به‌مثابه مراحل مقدماتی و زمینه‌ساز برای نظریه‌پردازی است، مقوله‌ها و روابط مقدماتی را به‌عنوان سازه‌ها و اصول نظریه در اختیار می‌گذارد، به تولید نظریه می‌پردازد و مقوله محوری را به شکلی نظام‌مند به دیگر مقوله‌ها ربط داده، آن روابط را در چارچوب یک روایت روشن می‌سازد. همچنین مقوله‌هایی را که نیازمند بهبود و توسعه بیشتری هستند اصلاح می‌کند.

جدول ۱: رمزگذاری متون و منابع اسلامی

منبع	متن	مضامین یکپارچه‌کننده ه (مؤلفه)	مضامین کلان (بعد)
ابن شهر آشوب، ۱۳۷۶	امیرمؤمنان <small>علیه السلام</small> می‌فرمایند: «ای کوفیان، با این جامه‌های مندرس به سرزمین شما آمدم و بار و بنه‌ام همین است که می‌بینید. اکنون اگر از دیار شما با چیزی جز آنچه با آن آمده بودم بیرون روم از خیانت کاران خواهم بود».	ممانعت از رانت‌خواری	فقه‌مندی
حکیمی و همکاران، ۱۳۹۷	عباس عموی پیامبر که مردی عاقل‌مند بود، سهم بیشتری از زکات درخواست کرد و گفت: یا رسول‌الله، مرا در اعطای اموال ترجیح ده! رسول خدا <small>صلی الله علیه و آله</small> با تبسم فرمودند: «من چنین دستوری ندارم».		
فضل‌الله، ۱۴۰۴	امیرمؤمنان <small>علیه السلام</small> می‌فرمایند: «زمانی که مردم ملاحظه هیچ‌کس را نکنند و نگذارد اطرافیان دست تظاول به حریم مردم و اموال عمومی بکشایند و به‌واسطه انتساب به او، به چیزی برسند. باز شدن درهای سوءاستفاده برای وابستگان مسئولان، نه‌تنها برای خود آنان تباهی می‌آورد، بلکه جامعه را به بی‌انصافی و بی‌عدالتی و تباهی می‌کشاند».		
نهج‌البلاغه، ۱۳۷۹، نامه ۴۱	زمانی که یکی از خویشاوندان امیرمؤمنان <small>علیه السلام</small> که کارگزار آن حضرت بود، در امانت خیانت کرد. امام به او نوشتند: «از خدا بترس و اموال این مردم را به سویشان بازگردان، وگرنه با این شمشیری که هر کس را با آن نواختم به دوزخ رفت، تو را خواهم زد! و به خدا سوگند، اگر حسن و حسین این کار را کرده بودند هیچ پشتیبانی از من نداشتند تا حق را از آنان بازگیرم».		
حجرات: ۱۳	«ای مردم، ما شما را از مرد و زنی آفریدیم و شما را ملت ملت و قبیله قبیله گردانیدیم تا با یکدیگر شناسایی متقابل حاصل کنید. در حقیقت ارجمندترین شما نزد خدا پرهیزگارترین شماست. بی‌تردید، خداوند دانای آگاه است».	جلوگیری از تبخیر	
کراچکی، ۱۳۹۰	پیامبر اکرم <small>صلی الله علیه و آله</small> فرمودند: «ای مردم، به‌درستی که پروردگار شما یکی است و پدر شما یکی است. پس فضیلتی ندارد عرب بر عجم و عجم بر عرب و احمر بر اسود و اسود بر احمر، مگر به سبب تقوا و پرهیزگاری».		
نهج‌البلاغه، ۱۳۷۹، نامه ۵۹	امیرمؤمنان علی <small>علیه السلام</small> به زمامداران و دولتمردان دستور می‌دهند که همه را در برابر حق یکسان ببینند.		
ابن‌شعبه حرانی، ۱۳۸۰	پیامبر اکرم <small>صلی الله علیه و آله</small> اجرای قوانین جزایی و کیفری اسلام (حدود) را بر متجاوزان به حریم قانون، بهتر از شصت سال عبادت، و نیز برتر از بارش چهل شب باران بر زمین می‌دانستند.	رعایت قانون	
کلینی، ۱۳۶۵	پیامبر اکرم <small>صلی الله علیه و آله</small> از شفاعت کردن در برداشتن حدود الهی (قوانین جزایی و کیفری اسلام) به‌شدت نهی می‌کردند و این کار را موجب عذاب و عقاب خداوند در جهان آخرت می‌دانستند.		
صدوق، ۱۳۷۶	پیامبر اکرم <small>صلی الله علیه و آله</small> می‌فرمایند: پرهیزگارترین مردم کسی است که حق را بگوید، چه به نفع وی باشد و چه به ضرر وی.		
مجلسی، ۴۰۳	امام صادق <small>علیه السلام</small> می‌فرمایند: «یکی از بدترین گناهان، ندادن مزد کارگر است».	حقوق و دستمزد	بازان خدمات
حرعاملی، ۱۴۱۲، ج ۱۵.	امام صادق <small>علیه السلام</small> می‌فرمایند: قبل از خشک شدن عرق کارکنان، باید مزدشان پرداخت شود».		
حرعاملی، ۱۴۱۲، ج ۱۵.	پیامبر اکرم <small>صلی الله علیه و آله</small> می‌فرمایند: «وقتی یکی از شما کسی را به کاری می‌گمارد، باید مقدار مزدش را به او بگوید».		
حرعاملی، ۱۴۱۲، ج ۱۵	امام صادق <small>علیه السلام</small> می‌فرمایند: «پیامبر اکرم <small>صلی الله علیه و آله</small> از به‌کارگیری اشخاص قبل از معین شدن اجرت آنان نهی فرمودند».		



طراحی و تبیین الگوی کیفی کرامت سرمایه‌های انسانی در سازمان با رویکرد اسلامی ۸۹

گناختن	احترام	نبی اکرم ﷺ می‌فرمایند: «انسان‌ها را دوست بدار تا همگان تو را دوست داشته باشند». امام سجادؑ توصیه می‌کنند که باید بین زیردستان به عدل و انصاف رفتار کرد و با آنها مانند پدری مهربان و دلسوز عمل نمود.	کلینی، ۱۳۶۵ حرعاملی، ۱۴۱۲ق، ج ۱۵
کارکنان را دانش	پایخ نیکی	«آیا جزای نیکی جز نیکی است؟» امام سجادؑ می‌فرمایند: «حق آن کس که به توفیقی کرده این است که او را سپاس‌داری و نیکی‌اش را یاد کنی، و اگر توان جبران نیکی او را داری تلافی کن».	الرحمن: ۶۰ ابن شعبه حرانی، ۱۳۸۲
سپاسگزاری از خدمات		امام رضاؑ می‌فرمایند: «هر که سپاس مردم نعمت‌دهنده را نگوید سپاس خدای بزرگ را نگفته است». امام سجادؑ می‌فرمایند: «شکر گزارترین شما در پیشگاه خدا کسی است که از نعمت‌ها و زحمات مردم بیشترین قدردانی را به عمل آورد». امام سجادؑ فرمودند: «قدران‌ترین شما از خدا، قدران‌ترین شما از زحمات مردم است».	حرعاملی، ۱۴۱۲ق، ج ۱۵ کلینی، ۱۳۶۵ کلینی، ۱۳۶۵
مصوبیت کارکنان	صحت و	پیامبر اکرم ﷺ می‌فرمایند: «دو نعمت که مغفول مردم واقع شده امنیت و سلامتی است». امام صادقؑ می‌فرمایند: «سه چیز است که همه مردم به آنها نیاز دارند: امنیت، عدالت و رفاه».	مجلسی، ۱۴۰۳ق مجلسی، ۱۴۰۳ق
علم و تخصص		«و پیامبرشان به آنان گفت: در حقیقت، خداوند طالوت را بر شما به پادشاهی گماشته است. گفتند: چگونه او را بر ما پادشاهی باشد، با آنکه ما به پادشاهی از وی سزاوارتریم و به او از حیث مال، گشایشی داده نشده است؟ پیامبرشان گفت: در حقیقت، خدا او را بر شما برتری داده و او را در دانش و [انبروی] بدنی بر شما برتری بخشیده است و خداوند پادشاهی خود را به هر کس که بخواهد، می‌دهد و خدا گشایشگر داناست».	بقوه: ۲۴۷
بصیرت سیاسی		پیامبر اکرم ﷺ می‌فرمایند: «هر کس از میان مسلمانان، کارگزار گردد، درحالی‌که می‌داند دیگری نسبت به او در این کار، اولی و آگاه‌تر به کتاب خدا و سنت رسول اوست، به خدا و پیامبر و تمام مسلمانان خیانت کرده است». امام علیؑ می‌فرمایند: «این پرچم (زامداری و مدیریت جامعه) را جز افراد آگاه و بااستقامت و عالم به جایگاه حق، به دوش نمی‌کشند».	بیهقی، ۴۷۰، ج ۱۰ نهج‌البلاغه، ۱۳۷۹، خ ۱۷۳
سپاسگزاری		امام علیؑ می‌فرمایند: «آفت رهبری و مدیریت، ناتوانی در بینش سیاسی است». امام علیؑ می‌فرمایند: «سیاست نادرست موجب نابودی است». امام علیؑ می‌فرمایند: سیاست نیکو موجب استواری جامعه است.	تمیمی آمدی، ۱۳۶۶ تمیمی آمدی، ۱۳۶۶ تمیمی آمدی، ۱۳۶۶
سهم صبر		«آیا برای تو سینه‌ها را نگشاده‌ایم؟» خداوند به حضرت موسی می‌فرماید: «به سوی فرعون برو که او به سرکشی برخاسته است. (موسی) گفت: پروردگارا، سینه‌ام را گشاده گردان و کارم را برای من آسان ساز». امام علیؑ می‌فرمایند: «بردباری و تحمل سختی‌ها ابزار ریاست است».	ان‌شراح: ۱ طه: ۲۴-۲۶ نهج‌البلاغه، ۱۳۷۹، ج ۱۷۶

	انصاف در اجرای تشویق و تنبیه	<p>«و هر کس به سنگینی یک ذره عمل شری کرده باشد آن را خواهد دید».</p> <p>پیامبر اکرم ﷺ می‌فرمایند: «بدترین مردم کسی است که خطای دیگران را نمی‌بخشد و از لغزش آنها نمی‌گذرد».</p> <p>امیرمؤمنان علیؑ می‌فرمایند: «همانا خدای سبحان پاداش را بر طاعت خود، و عقاب را بر نافرمانی خود قرار داده است».</p>	<p>زلزال: ۸</p> <p>مجلسی، ۱۴۰۳ق</p> <p>تمیمی آمدی، ۱۳۶۶</p> <p>تمیمی آمدی، ۱۳۶۶</p>
عدالت‌ورزی		عدالت‌توزیمی	<p>امیرمؤمنانؑ می‌فرمایند: «سوگند به خدا، برادرم عقیل را دیدم که به شدت فقیر شده بود و از من می‌خواست یک صاع از گندم‌ها را به او ببخشم... او اصرار کرد و خواسته خود را تکرار نمود... گمان کرد که من دین خود را به او می‌فروشم».</p> <p>امام صادقؑ می‌فرمایند: «هل اسلام (مسلمانان) فرزندان اسلام‌اند. من همه را در بخشش از بیت‌المال برابر قرار می‌دهم، اگر هر یک فضیلتی و مزیتی دارد، میان خود و خدایش است. من آنان را همچون پسران یک پدر به شما می‌آورم».</p>
	<p>هنگامی که طلحه و زبیر به خاطر سابقه‌شان در اسلام و قربایت با پیامبرﷺ از امیرمؤمنانؑ خواستار سهم بیشتری از بیت‌المال شدند، حضرت در جواب فرمودند: «در این امور (سابقه در اسلام و قربایت با پیامبر) من بر شما مقدم هستم، ولی به خدا سوگند که سهم من با سهم این کارگر، در برخورداری از امکانات عمومی برابر است».</p> <p>امام علیؑ در نامه‌ای به یکی از فرمانداران خود می‌فرمایند: «آگاه باش! حق مسلمانانی که نزد تو هستند با آنانی که نزد من هستند، در تقسیم بیت‌المال مساوی است».</p>		<p>نهج‌البلاغه، ۱۳۷۹، نامه ۴۳</p> <p>نحل: ۹۰</p> <p>نهج‌البلاغه، ۱۳۷۹، خطبه ۱۹۲</p>
	<p>«در حقیقت، خدا به دادگری و نیکوکاری و بخشش به خویشاوندان فرمان می‌دهد و از کار زشت و ناپسند و ستم بازمی‌دارد، به شما اندرز می‌دهد تا پند گیرید».</p> <p>امام علیؑ می‌فرمایند: «خدا را! خدا را! از کبر تعصب‌آمیز و تفاخر جاهلی که آن مرکز پرورش کینه و جایگاه وسوسه‌های شیطان است که ملت‌های پیشین و امت‌های قرون گذشته را فریفته است».</p>		<p>عِدالت اجتماعی</p> <p>«انان (مؤمنان) که چون عهد بندند، به عهد خود وفادارند».</p> <p>«ای کسانی که ایمان آورده‌اید، به قراردادهای خود وفا کنید».</p> <p>«همه باید به عهد خود وفا کنید که البته (در قیامت) از عهد و پیمان سؤال خواهد شد».</p> <p>امام علیؑ می‌فرمایند: «دشمنی بزرگ نزد خدا آن است که بگویند و عمل نکنند».</p> <p>«ای کسانی که ایمان آورده‌اید، از بسیاری از گمان‌ها بپرهیزید که برخی از گمان‌ها گناه است، و جاسوسی مکنید، و بعضی از شما غیبت بعض دیگر را نکند، آیا کسی از شما دوست دارد که گوشت برادر مرده‌اش را بخورد؟! از آن کراهت دارید [پس] از خدا بترسید که خدا توبه‌پذیر مهربان است».</p> <p>پیامبر اکرم ﷺ می‌فرمایند: «وقتی گمان کردید آن را حقیقت ندانید».</p> <p>امام صادقؑ می‌فرمایند: «مؤمن برادر مؤمن است؛ او را دشنام نمی‌دهد، محروم نمی‌کند و به او بدگمان نمی‌شود».</p>

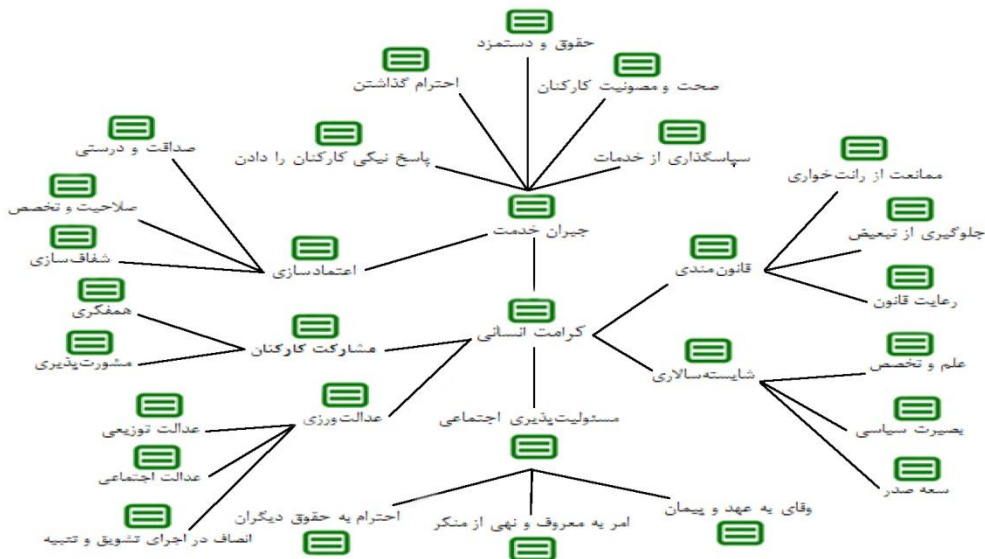
طراحی و تبیین الگوی کیفی کرامت سرمایه‌های انسانی در سازمان با رویکرد اسلامی ❖ ۹۱

آل عمران: ۱۱۰	«شما بهترین امتی هستید که برای مردم پدیدار شده‌اید؛ به کار پسندیده فرمان می‌دهید و از کار ناپسند بازمی‌دارید».	و نهج از منکر امربه معروف	
آل عمران: ۱۰۴	«باید از میان شما، گروهی [مردم را] به نیکی دعوت کنند و به کار شایسته وادارند و از زشتی بازدارند و آنان همان رستگارانند».		
مجلسی، ۱۴۰۳ق	امام صادق <small>علیه السلام</small> می‌فرماید: «کمترین میزان حقوق برادرت بر تو آن است که آنچه را برای خودت دوست می‌داری برای او نیز دوست بگیری، و آنچه را برای خودت نمی‌پسندی برای او نپسندی».	انجام به حقوق دیگران	
کلینی، ۱۳۶۵	امام صادق <small>علیه السلام</small> می‌فرماید: «هر که بر ضرر مؤمن داستانی بگوید و قصدش عیب او و ریختن آبرویش باشد که از چشم مردم بیفتد خداوند او را از دوستی خود به دوستی شیطان براند و شیطان هم او را نپذیرد».		
آل عمران: ۱۵۹	«و در کار [ها] با آنان مشورت کن و چون تصمیم گرفتی بر خدا توکل نما؛ زیرا خداوند توکل‌کنندگان را دوست دارد».		
شوری: ۳۸	«و کسانی که [ندای] پروردگارشان را پاسخ [مثبت] داده، نماز برپا کرده‌اند و کارشان در میانشان مشورت است و از آنچه روزی‌شان داده‌ایم انفاق می‌کنند».		
حر عاملی، ۱۴۱۲ق	پیامبر اکرم <small>صلی الله علیه و آله</small> می‌فرماید: «هیچ همدست و پشتیبانی بهتر از مشورت نیست».	مشورت پذیری	
نهج البلاغه، ۱۳۷۹، حکمت ۱۶۱	امام علی <small>علیه السلام</small> می‌فرماید: «هر که خودرأیی کند هلاک گردد و هر که با مردمان مشورت نماید در عقل آنان شریک شود».		
نهج البلاغه، ۱۳۷۹، حکمت ۱۶۱	امام علی <small>علیه السلام</small> می‌فرماید: «کسی که خودرأیی است رأی ندارد».		
این شعبه حرانی، ۱۳۸۰	امام صادق <small>علیه السلام</small> می‌فرماید: «کسی که مشورت کند هلاک نمی‌شود».		
صدوق، ۱۳۸۰	پیامبر اکرم <small>صلی الله علیه و آله</small> به امیرمؤمنان <small>علیه السلام</small> توصیه می‌کنند: «ای علی، با ترسو مشورت مکن؛ زیرا راهحل مشکل را بر تو تنگ می‌کند، و با بخیل مشورت مکن؛ زیرا تو را از هدف بازمی‌دارد، و با حریص مشورت مکن؛ زیرا آزمندی را در نظرت زینت می‌دهد».		مشورت با کارکنان
مجلسی، ۱۴۰۳ق	امام صادق <small>علیه السلام</small> می‌فرماید: «با مردان عاقل مشورت کن که جز به نیکی فرمان نمی‌دهند و از مخالفت با ایشان بهره‌زی که مخالفت با پرهیزگار عاقل سبب تباهی دین و دنیا است».	همفکری با اهل بر	
این شعبه حرانی، ۱۳۸۰	امام کاظم <small>علیه السلام</small> می‌فرماید: «ای هشام، همنشینی با دینداران شرف دنیا و آخرت است و مشورت کردن با عاقل ناصح، برکت است و برکت و رشد و توفیقی است از خدا. پس چون عاقل ناصح به تو رأیی اظهار کند از خلاف کردن آن بهره‌زی که سبب تباهی و هلاکت است».		
مجلسی، ۱۴۰۳ق	امام صادق <small>علیه السلام</small> از پیامبر اکرم <small>صلی الله علیه و آله</small> نقل می‌کنند: «نظر خواستن از عاقل نیکخواه مبارک است و رشد و توفیقی است از خدای بزرگ. پس چون ناصح عاقل نظری داد مخالف آن عمل مکن که موجب هلاکت است».		

تیمی آمدی، ۱۳۶۶	امام علی <small>علیه السلام</small> می‌فرمایند: «قابل‌اعتمادترین مردم نزد تو باید راستگوترین آنها باشد».	صداقت و راستی	اعتمادسازی
تیمی آمدی، ۱۳۶۶	امیرمؤمنان <small>علیه السلام</small> می‌فرمایند: «راستگو به سبب راستگویی خود، سه چیز به دست می‌آورد: نیکویی اعتماد به او، دوستی نسبت به او، و ترس داشتن از او».		
نهج‌البلاغه، ۱۳۷۹، خطبه ۱۷۵	امیرمؤمنان علی <small>علیه السلام</small> می‌فرمایند: «ای مردم! به خدا سوگند، من شما را به هیچ طاعتی وادار نمی‌کنم، مگر اینکه پیش از شما خودم به آن عمل کرده باشم، و شما را از هیچ معصیتی نهی نمی‌کنم، مگر اینکه خودم پیش از شما از آن کناره‌گیری کنم. افرادی که صلاحیت لازم (دانش، تخصص، مهارت و توانایی) داشته باشند مورد اعتماد دیگران قرار می‌گیرند».		
یوسف: ۵۵	«مرا بر خزانه‌های این سرزمین بگمار که من نگهبانی دانا هستم».	صلاحیت و تخصص	
حکیمی و همکاران، ۱۳۸۰	امام صادق <small>علیه السلام</small> می‌فرمایند: «رفقی نمی‌کند به خائن اعتماد کنیم یا به کسی که کار را ضایع و تباه می‌کند».		
قصص: ۲۶	«یکی از آن دو [دختر] گفت: «ای پدر، او را استخدام کن؛ زیرا بهترین کسی است که استخدام می‌کنی؛ هم نیرومند [و هم] درخور اعتماد است».		
نهج‌البلاغه، ۱۳۷۹، نامه ۵۳	امام علی <small>علیه السلام</small> می‌فرمایند: «هرگاه رعیت بر تو بدگمان شد، عذر خویش را آشکارا با آنان در میان بگذار و با این کار از بدگمانی نجاتشان ده».	شفاف‌سازی	
نهج‌البلاغه، ۱۳۷۹، نامه ۵۳	امام علی <small>علیه السلام</small> می‌فرمایند: «دوست از آن نظر دوست نامیده شده که درباره خودت و عیب‌هایت به تو راست می‌گوید. پس هر کس با تو چنین رفتار کرد به او اعتماد کن؛ زیرا او حقیقتاً دوست توست».		
تیمی آمدی، ۱۳۶۶	امام علی <small>علیه السلام</small> می‌فرمایند: «کسی تو را به درستی دوست دارد که تملق تو را نگوید».		

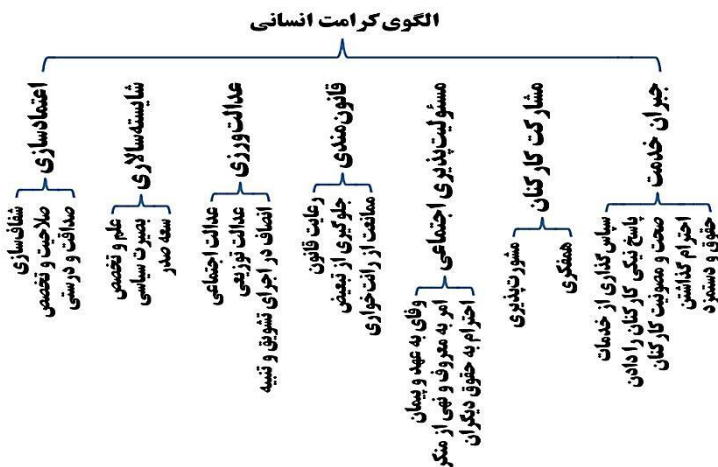
بعد از مقوله‌بندی و رمزگذاری، کار سامان‌دهی، دسته‌بندی و بازآفرینی بندهای حاصل از متون پیاده‌شده در محیط نرم‌افزار انجام گرفت و داده‌ها مرتب‌سازی و مقوله‌بندی شد و برای تفسیر نهایی آماده گردید. سپس با مقایسه رمزها، داده‌هایی که تشابه و قرابت مفهومی و مضمونی بیشتری داشتند در قالب یک مفهوم تجمیع و در نهایت، مفاهیم مشابه در یک فرایند تکمیلی، مقوله‌های مرتبط با خود را به وجود آوردند. در این مرحله، مقوله‌ها پس از استخراج، نام‌گذاری و با استفاده از رمزگذاری در قالب یک الگو ارائه گردید. با استفاده از رمزگذاری، به‌طور منظم زمینه اصلی با سایر زمینه‌های فرعی ارتباط داده شد و از طریق اعتبار بخشیدن به این روابط، جاهای خالی مقوله‌هایی که نیاز به اصلاح و گسترش داشت، تکمیل و در نهایت، الگو ارائه گردید.

شکل (۱): الگوی اولیه به دست آمده از خروجی نرم افزار MAXQDA



بر اساس سنخیت، ارتباط و تناسبی که اصطلاحات با هم داشتند در قالب هفت بعد (جبران خدمات، قانونمندی، شایسته‌سالاری، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، عدالت‌ورزی، مشارکت کارکنان، اعتمادسازی) و هشت مؤلفه اساسی (حقوق و دستمزد، محبت و مهرورزی، پاسخ‌نیکی کارکنان را دادن، سپاسگزاری از خدمات، صحت و مصونیت کارکنان، جلوگیری از سوءاستفاده دیگران، جلوگیری از تبعیض، اجرای قانون، علم و تخصص، بصیرت سیاسی، سعه صدر، وفای به عهد، امر به معروف و نهی از منکر، احترام به حقوق دیگران، عدالت در برخوردهای اجتماعی، عدالت توزیعی، مشورت با اهل خرد، همفکری، صداقت، صلاحیت، صراحت و شفافیت) شناسایی و طبقه‌بندی گردید.

شکل (۲): الگوی پارادایم رمزگذاری کرامت انسانی



## نتیجه‌گیری و پیشنهاد

پژوهش در حوزه علوم انسانی با هدف دستیابی به سعادت واقعی بشر ضرورتی انکارناپذیر است. در این مسیر استفاده از عقل و آموزه‌های وحیانی و به‌طور خاص مطالعات اسلامی در کنار تجربیات بشر به‌منظور واکاوی مفاهیم کلیدی حوزه علوم انسانی شرط اساسی کارایی این پژوهش است. یکی از شاخصه‌های مهم عصر حاضر تغییرات و تحولات سهمگین محیطی است که این موضوع منجر به تحت‌الشعاع قرار دادن کلیه ارکان یک سازمان می‌گردد. در چنین شرایطی، حیات و بقای سازمان‌ها مستلزم اتکا بر ظرفیت‌های سرمایه انسانی‌شان، به‌ویژه در ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان، بسیار مهم جلوه می‌نماید.

از سوی دیگر، این سرمایه انسانی برای نقش‌آفرینی مؤثر، خواهان دریافت تکریم و احترام مدیریتی مبتنی بر حفظ و تداوم کرامت انسانی در سازمان است. اهمیت این موضوع به حدی است که تمام ادیان الهی به شیوه‌های گوناگون بر آن صحنه گذاشته‌اند. همچنین از دیرباز توجه به ماهیت حکومت‌ها، چگونگی روابط میان مردم و عناصر حکومتی، خصایص کارگزاران حکومت، شیوه و منش صاحب‌منصبان حکومتی نیز مدنظر اندیشمندان بوده است.

با وجود اهمیت و تأکیدات به‌عمل‌آمده، بررسی‌ها نشان می‌دهد کرامت کارکنان در سازمان‌ها بیشتر در حوزه کار و قانون کار مدنظر قرار گرفته و کمتر در حوزه سازمان، به‌ویژه در حوزه دینی به آن توجه شده است. در آموزه‌های دینی و سیره عملی معصومان<sup>علیهم‌السلام</sup>، مفهوم «کرامت انسانی» و مؤلفه‌هایش مکرر بیان گردیده است که باید در بسترهای توحیدی و معنوی تبیین گردد. آیات الهی و احادیث ائمه معصوم<sup>علیهم‌السلام</sup> در کلام‌الله مجید و سایر کتب دینی، مجموعه‌های ارزشمندی است که برای بشریت به میراث مانده است.

با توجه به کامل و جامع بودن دین مبین اسلام برای همه اعصار و زمان‌ها، توجه به مفاهیم آن ضروری است و موجبات افزایش رضایتمندی مردم از زندگی و جامعه خویش را فراهم می‌سازد. هدف اصلی این پژوهش طراحی الگوی کیفی کرامت منابع (سرمایه‌های) انسانی در سازمان با رویکرد اسلامی است. بدین منظور با استفاده از روش «پژوهش کیفی» و راهبرد «داده‌بنیاد» در پی دستیابی به این هدف است. اطلاعات به‌دست‌آمده با کمک سه نوع رمزگذاری باز، انتخابی و محوری، دسته‌بندی و در نهایت، الگوی کیفی با مقوله‌هایی به شرح ذیل استخراج گردید:

– مقوله قانونمندی: این مقوله در فرایند الگوی کرامت انسانی شامل ممانعت از رانت‌خواری، جلوگیری از تبعیض و رعایت قانون است.

– مقوله جبران خدمت: الگوی کرامت انسانی مستلزم پرداخت حقوق و دستمزد کارکنان، احترام گذاشتن، پاسخ‌نیک‌ی کارکنان را دادن (عدم استثماری)، سپاسگزاری از خدمات و صحت و مصونیت کارکنان است.

– مقوله شایسته‌سالاری: این مقوله مشتمل بر انتصاب کارکنان براساس علم و تخصص، بصیرت سیاسی و سعه صدر است.

– مقوله عدالت‌ورزی: این مقوله مستلزم داشتن انصاف در اجرای تشویق و تنبیه، عدالت توزیعی و رعایت عدالت اجتماعی توسط مدیران سازمان‌هاست.

– مقوله مسئولیت‌پذیری اجتماعی: مسئولیت‌پذیری اجتماعی در وفای به عهد و پیمان، امر به معروف و نهی از منکر و احترام به حقوق دیگران در الگوی کرامت انسانی تجلی می‌یابد.

– مقوله مشارکت کارکنان: این مقوله در مشورت‌پذیری و همفکری با اهل دانش و خرد و همچنین ممانعت از استبداد ریشه دارد.

– اعتمادسازی: مقوله اعتمادسازی و ایجاد سرمایه اجتماعی در سازمان مستلزم رعایت صداقت و درستی، صلاحیت و تخصص و شفاف‌سازی تمام امور و فرایندهای سازمان در سطوح گوناگون است.

بسیاری از شاخص‌ها و ویژگی‌های احصا شده از متون اسلامی الگوی کرامت انسانی با اصول و مبانی دین مبین اسلام – علاوه بر نداشتن تضاد – همراستایی زیادی دارد و در صورت تطبیق با اصول، فرهنگ و ارزش‌های دینی و ملی، الگوی مناسبی برای حفظ کرامت سرمایه‌های انسانی است.

نقطه تمایز کرامت انسانی در مدیریت غربی و مدیریت اسلامی، تفاوت در مبنای حکومت است. در رویکرد کرامت انسانی غربی، عمدتاً توصیه‌ها بر مبنای کار و قوانین مربوط به آن است و غربیان، خود نیز به این نتیجه رسیده‌اند که اداره جامعه و یا – در مقیاس کوچک‌تر – سازمان‌ها، تنها با تکیه بر این مقررات حاصل نمی‌شود و نیاز به ابزار دیگری به نام «کرامت انسانی» وجود دارد. لیکن از منظر رویکرد دینی، بر کرامت انسانی با صراحت زیادی تأکید شده است، به گونه‌ای که همه افراد باید دارای حق کرامت باشند و کرامت را برای همدیگر نیز یک حق به‌شمار آورند و مکلف به رعایت این حق برای دیگران باشند. با عنایت به اهمیت انسان و کرامت و منزلتش در دوران معاصر، تبیین و تفسیر این موضوع از نظر منابع دینی و به‌ویژه قرآن مجید و در پی آن، دستیابی به راهکارهای تحقق آن در زندگی بشر، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است.

## منابع

- نهج البلاغه، ۱۳۷۹، ترجمه محمد دشتی، تهران، موسسه فرهنگی انتشاراتی زهد.
- ابن شعبه حرانی، حسن بن علی، ۱۳۸۰، *تحف العقول*، ترجمه بهراد جعفری، تهران، دارالکتب الاسلامیه.
- ابن شهر آشوب مازندرانی، محمد بن علی، ۱۳۷۶، *مناقب آل ابی طالب*، تصحیح هاشم رسولی و محمدحسین آشتیانی، قم، علامه.
- استراوس، آنسلم و جولیت کوربین، ۱۳۸۷، *اصول روش تحقیق کیفی نظریه منبایی: رویه‌ها و شیوه‌ها*، ترجمه بیوک محمدی، تهران، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- افضلی، محمدعلی، ۱۳۸۹، «کرامت انسانی و اتانازی از منظر اخلاق اسلامی»، *مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران*، ش ۷۸، ص ۹۵-۸۳.
- بیهقی، محمد بن حسین، ۴۷۰، *تاریخ بیهقی*، ترجمه مژگان شیخی، تهران، سوره مهر.
- پورسعید، زهرا و سمیرا زاہر کعبه، ۱۳۹۱، «بررسی رابطه کرامت انسانی و فرهنگ سازمانی»، در: *یازدهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت*، تهران.
- تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد، ۱۳۶۶، *شرح غررالحکم و دررالحکم*، قم، دفتر تبلیغات اسلامی.
- توکل، یاسین، ۱۳۹۸، «طراحی و تبیین الگوی مفهومی کرامت انسانی از منظر آموزه‌های دینی با تأکید بر فرهنگ رضوی»، *فرهنگ رضوی*، سال هفتم، ش ۱، ص ۹-۴۰.
- جعفری، محمدتقی، ۱۳۷۰، «حق کرامت انسانی»، *مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران*، ش ۲۷، ص ۹۸-۷۷.
- جوادی آملی، عبدالله، ۱۳۷۵، *فلسفه حقوق بشر*، قم، اسراء.
- \_\_\_\_\_، ۱۳۸۲، *صورت و سیرت انسان در قرآن*، تحقیق غلامعلی امین دین، چ دوم، قم، اسراء.
- \_\_\_\_\_، ۱۳۸۶، *فلسفه حقوق بشر*، قم، اسراء.
- حبیب‌زاده، محمدجعفر و اسمعیل رحیمی‌نژاد، ۱۳۸۶، «کرامت انسانی در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران»، *مدرس علوم انسانی*، سال یازدهم، ش ۴، ص ۵۱-۸۲.
- حرعاملی، محمد بن حسن، ۱۴۱۲ق، *وسائل الشیعه*، قم، مؤسسه آل‌البیت.
- حکیمی، محمدرضا و همکاران، ۱۳۹۷، *الحیات*، ترجمه احمد آرام، چ سیزدهم، قم، دلیل ما.
- دهخدا، علی‌اکبر، ۱۳۷۳، *لغتنامه دهخدا*، تهران، دانشگاه تهران.
- دیهیم‌پور، مهدی و حسن دولتی، ۱۳۹۶، «تأثیر عوامل ایجادکننده ترومای سازمانی بر میزان ترک خدمت کارکنان نظامی»، *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، سال نهم، ش ۴، ص ۷۵-۱۰۰.
- دیهیم‌پور، مهدی و همکاران، ۱۳۹۷، «تأثیر شفافیت سازمانی بر مدیریت ترومای سازمانی با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی»، *مدیریت سرمایه اجتماعی*، دوره پنجم، ش ۳، ص ۳۳۷-۳۶۳.
- رجبی، محمود، ۱۳۸۰، *انسان‌شناسی*، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام.
- سرلک، محمدعلی و محمدحسن نوریانی، ۱۳۹۵، «شناسایی عوامل مؤثر بر جریان‌های شکافنده سازمان‌های دولتی با استفاده از استراتژی نظریه‌پردازی داده‌بنیاد»، *مدیریت دولتی*، دوره هشتم، ش ۴، ص ۵۵۳-۵۷۰.
- صادق‌پور، طیبه، ۱۳۸۶، «کرامت انسانی در قرآن مجید»، *بینات*، ش ۵۳، ص ۵۱-۶۷.
- صالحی، حمیدرضا و محمود عباسی، ۱۳۹۰، «کرامت انسانی فصل‌الخطاب اندیشه‌های دینی و تفکرات اخلاقی»، *اخلاق پزشکی*، سال پنجم، ش ۱۶، ص ۳۹-۷۸.
- صدوق، محمد بن علی، ۱۳۸۰، *مالی*، ترجمه محمدباقر کمرهای، تهران، کتابچی.



## طراحی و تبیین الگوی کیفی کرامت سرمایه‌های انسانی در سازمان با رویکرد اسلامی ❖ ۹۷

طاهری، ابوالقاسم، ۱۳۸۴، «کرامت انسان در اندیشه امام علیؑ: اسباب و زمینه‌های کرامت»، *پژوهش‌های دینی*، سال اول، ش ۲، ص ۱۱۱-۱۳۷.

طباطبائی، سیدمحمدحسین، ۱۳۶۳، *تفسیر المیزان*، ترجمه سیدمحمدباقر موسوی همدانی، قم، دفتر انتشارات اسلامی. ظهور پرونده، وجیهه و مهرداد شکرالهی، ۱۳۹۷، «رابطه رفتار رهبری مدیران و بدبینی سازمانی با در نظر گرفتن نقش تعدیلگر عدالت سازمانی در آموزش و پرورش»، *پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*، سال سوم، ش ۱۲، ص ۱۱۱-۱۴۸.

علیخانی، علی‌اکبر، ۱۳۸۵، «کرامت انسانی و خشونت در اسلام»، *پژوهش‌نامه علوم سیاسی*، ش ۳، ص ۹۹-۱۲۲. غفازاده، علی، ۱۳۸۶، «کرامت انسان در افق قرآن»، *نشریه دانشکده ادبیات و علوم انسانی شهکرد*، سال دوم، ش ۷، ص ۱۰۹-۱۳۲.

فتحی لیواری، رقیه و همکاران، ۱۳۹۷، «طراحی و اعتبارسنجی مدل رهبری اخلاقی در سازمان»، *فراینده مدیریت و توسعه*، ش ۳، ص ۳۷-۶۲.

فضل‌الله، عبدالحسین، ۱۴۰۴ق، *نظریه حکم و الإدارة فی عهد الإمام علیؑ لألستر*، بیروت، دارالتعارف للمطبوعات. فلسفی، علی و همکاران، ۱۳۹۹، «ارائه الگوی کرامت انسانی کارکنان در سازمان‌های دولتی»، *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، سال بیست و نهم، ش ۹۷، ص ۱۶۳-۱۹۰.

کراجکی، محمدبن علی، ۱۳۹۰، *معادن الجواهر و ریاضة الخواطر*، ترجمه عباس قمی، مشهد، بنیاد پژوهش‌های اسلامی آستان قدس رضوی.

کلینی، محمدبن یعقوب، ۱۳۶۵، *اصول کافی*، ترجمه جواد مصطفوی، تهران، مؤسسه الوفا. گل‌پرور، محسن و همکاران، ۱۳۹۳، «نقش تعاملی ابعاد عدالت سازمانی ادراک‌شده بر رفتارهای تلافی‌جویانه»، *ساخت اجتماعی*، سال سوم، ش ۵، ص ۳۳-۸۶.

گوهری‌فر، مصطفی و همکاران، ۱۳۹۴، «آینده‌پژوهی: ارائه تصویر آینده‌سازمان با استفاده از رویکرد برنامه‌ریزی سناریو (مورد مطالعه: مرکز آمار ایران)»، *علوم مدیریت ایران*، سال دهم، ش ۳۸، ص ۳۶-۶۵.

متقی‌هندی، حسام‌الدین، ۱۴۱۹ق، *کنز العمال فی سنن الاقوال و الافعال*، بیروت، دارالکتب العلمیه. مجلسی، محمدباقر، ۱۴۰۳ق، *بحار الانوار*، بیروت، داراحیاء التراث العربی.

میراحمدی، منصور و محمد کمالی گوگی، ۱۳۹۳، «تحلیل مفهوم کرامت انسانی در اندیشه سیاسی شیعه: مطالعه موردی اندیشه امام خمینیؑ»، *پژوهش‌نامه انقلاب اسلامی*، سال دوم، ش ۱۰، ص ۲۷-۵۰.

میرسپاسی، ناصر و همکاران، ۱۳۹۲، «معرفی الگوی ارزشی سازمان‌های دولتی ایران»، *مدیریت سازمان‌های دولتی*، سال اول، ش ۲، ص ۵۳-۷۰.

نژاد سلیم، عادل، ۱۳۸۷، *کرامت انسانی و سازمان*، چ دوم، تهران، مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران. یدالله‌پور، بهروز، ۱۳۹۱، *کرامت انسان در قرآن کریم (ماهیت، مبانی و موانع)*، قم، ادیان.

یزدان‌شناس، مهدی و مصطفی آقایی، ۱۳۹۸، «الگوی اثرگذاری جو اخلاقی ادراک‌شده، اعتماد سازمانی و عملکرد پیشگامانه خدمت به مشتری، نقش سیاسی کاری ادراک‌شده در نظام پاداش سازمان»، *فراینده مدیریت و توسعه*، ش ۱۰۷، ص ۱۳۵-۱۵۷.

Barclay, L., 2016, "In Sickness and in Dignity: A Philosophical Account of the Meaning of Dignity in Health Care", *International Journal of Nursing Studies*, N. 61(1), p. 136-141.

Braun, V. & Clarke, V., 2006, "Using thematic analysis in psychology", *Qualitative Research in Psychology*, v. 3, N. 2, P. 77-101.


Cho, Y. J. Lewis, G. B., 2012, "Turnover Intention and Turnover Behavior: Implications for Retaining Federal Employees", *Review of Public Personnel Administration*, N. 32, p. 4-23.

- Donnelly, Jack, 2015, "Normative Versus Taxonomic Humanity: Varieties of Human Dignity in the Western Tradition", *Journal of Human Rights*, V. 14, p. 1-22.
- Grassi, L., Costantini, A., Caruso, R., Brunetti, S., Marchetti, P., Sabato, S., & Nanni, M. G., 2017, "Dignity and Psychosocial-Related Variables in Advanced and Non-Advanced Cancer Patients by Using the Patient Dignity Inventory-Italian Version", *Journal of Pain and Symptom Management*, N. 53(2), p. 279-287.
- Nishtar S, Ralston J., 2013, "Can human resources for health in the context of noncommunicable disease control be a lever for health system changes?", *Bulletin of the World Health Organization*, N. 91(11), p. 895-896.
- Oxford Advanced Learner's Dictionary*, 1966, Oxford University.
- Perles, G. M., & Martín, A. E., 2017, "Towards A Substantive Knowledge that Promotes the Dignity of the Human Being", *Journal of Innovation & Knowledge*, N 2(2), p. 67-73.

## واکاوی سیاست‌گذاری تحقق عدالت اجتماعی

سیدعبدالمهدی حسینی / کارشناس ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه پیام نور واحد پرند

sa.hossini63@gmail.com

 orcid.org/0000-0002-3093-1522



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

دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۲۰ - پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۲۵

### چکیده

«عدالت» از شئون و مقومات وجود و محور زندگانی انسان است که بدون آن آدمیان معنای زندگی را در نمی‌یابند و جامعه نیز جز با قیام به قسط و گسترش آن قوام نمی‌یابد. علاوه بر این، عدالت و قسط، عدالت‌خواهی و قسط‌طلبی شأنی از شئون فطری انسان است که بدون آن انسانیت انسان معنا نمی‌یابد و آدمی که دارای عقل سلیم است، با جذبه‌ای خاص به سوی عدل و داد در حرکت است. «عدالت اجتماعی» عبارت است از: ارزشی که با فراگیر شدن آن، جامعه دارای شرایط و زمینه‌هایی می‌شود که هر صاحب حقی به حق خود می‌رسد و امور جامعه به تناسب و تعادل، در جای شایسته خویش قرار می‌گیرد. این مقاله کوشیده است با تحلیل مفاهیم و منابعی از قرآن، سیره امیرمؤمنان علی<sup>ع</sup> و دیدگاه‌های امام خمینی<sup>ع</sup> و امام خامنه‌ای از سیاست‌گذاری در حوزه عدالت اجتماعی، به بررسی این موضوع بپردازد که تا چه حد این سیاست‌گذاری‌ها مدنظر قرار گرفته است. پس از انقلاب دولتهایی بر سر کار آمدند که همه آنها در مسیر عدالت اجتماعی دست به عصا حرکت کردند. این مسیر دو مفهوم را به ذهن متبادری کند: یا سیاست‌گذاری‌ها ناقص و نارسا بوده و یا دولت‌ها چندان تمایلی به اجرای این سیاست‌گذاری‌ها نداشته‌اند. با بررسی فعالیت این دولت‌ها به این نتیجه می‌رسیم که با وجود سیاست‌گذاری مناسب در تحقق عدالت اجتماعی، دولت‌ها به این سیاست‌گذاری‌ها تن نداده‌اند.

**کلیدواژه‌ها:** عدالت اجتماعی، سیاست‌گذاری، حکمرانی اسلامی، امامین انقلاب.

«عدالت» از جمله مفاهیم بنیادی در عرصه نظریه‌های سیاسی است که از روزگاران نخستین، دغدغه خاطر انسان بوده و ذهن اندیشمندان بسیاری را به خود مشغول داشته است. فلاسفه بزرگی همچون *افلاطون* و *ارسطو* در دوره کلاسیک غرب و فیلسوفانی همانند *فارابی* در دوره اسلامی و برخی از نظریه‌پردازان سیاسی معاصر همگی این موضوع را در کانون توجه خود قرار داده‌اند. در اندیشه اسلامی نیز عدالت و عدالت اجتماعی جایگاه مهمی یافته و به‌ویژه در اندیشه شیعی «عدل» یکی از اصول اعتقادی شیعیان است که علاوه بر عرصه خداشناسی و صفات الهی، بازتاب‌های مهمی در عرصه سیاسی و اجتماعی دارد (اخوان کاظمی، ۱۳۸۱، ص ۱۰).

«عدالت اجتماعی» یکی از دلالت‌های مفهوم «عدالت» است که منظور از آن تخصیص منصفانه منابع در یک جامعه است؛ به این معنا که قانون باید به سطح قابل قبولی از عدالت واقعی و رسمی دست یابد و توزیع منصفانه منابع و برابری فرصت‌ها را تضمین کند. عدالت با پسوند «اجتماعی»، در مقابل «عدالت فردی» به کار می‌رود. تعاریفی که اندیشمندان برای «عدالت» ارائه داده‌اند نظیر اعطای حقوق، مراعات شایستگی‌ها، مساوات، توازن اجتماعی، بی‌طرفی و وضع بایسته نوعاً با رویکرد اجتماعی آن است.

در *فرهنگ علوم سیاسی* آمده است: «عدالت اجتماعی» یعنی: با هر یک از افراد جامعه به‌گونه‌ای رفتار شود که مستحق آن است و در جایی جای داده شود که سزاوار آن است. به عبارت دیگر، هر فرد براساس کار، امکانات فکری و ذهنی و جسمی بتواند از موقعیت‌های مناسب و نعمات برخوردار شود. همچنین «عدالت اجتماعی» یعنی: کاربرد مفهوم عدل توزیعی نسبت به ثروت، دارایی، امتیازات و مزیت‌هایی که در یک جامعه انباشته شده است (آقابخشی و افشاری‌راد، ۱۳۷۴، ص ۳۱۷).

هنگامی که می‌خواهیم به بررسی سیاست‌ها و فرایند سیاست‌گذاری عدالت اجتماعی بپردازیم روشن است که یکی از اولین مراحل که باید دنبال شود تحلیل مبانی نظری و مفاهیم آن است. برای تبیین و فهم مبانی نظری و سیاست‌های عدالت اجتماعی شفاف‌سازی معنای «فقر» و «ابرابری» تا حدی می‌تواند راه‌حل‌های تحقق عدالت اجتماعی را روشن سازد.

مسئله اصلی در حوزه عدالت اجتماعی مسئله «توزیع و چگونگی برقراری عدالت و شیوه‌های اجرای آن» است. این مقاله کوشیده است با تحلیل مفاهیم و منابعی از قرآن، سیره امیرمؤمنان علی علیه السلام و دیدگاه‌های امام خمینی رحمته الله علیه و *امام خامنه‌ای* درباره سیاست‌گذاری در حوزه عدالت اجتماعی، به بررسی این موضوع بپردازد که تا چه میزان این سیاست‌گذاری‌ها مطمح‌نظر قرار گرفته است.

پس از انقلاب دولت‌هایی بر سر کار آمدند که همه آنها در مسیر عدالت اجتماعی دست به عصا حرکت کردند. این مسیر دو سؤال را به ذهن متبادر می‌کند: آیا سیاست‌گذاری‌های عدالت اجتماعی ناقص و نارسا بوده‌اند؟ و یا دولت‌ها تمایلی به اجرای این سیاست‌گذاری‌ها نداشته‌اند؟

تحقیقی توسط آقای جلیلی مرند و همکاران (۱۳۹۷) با موضوع «عدالت اجتماعی از دیدگاه هایک، رالز، شهید مطهری و شهید صدر با تأکید بر چیستی عدالت» صورت گرفته است. این مقاله دیدگاه چهار نظریه‌پرداز معاصر درباره «عدالت اجتماعی» را با تأکید بر چیستی عدالت بررسی کرده است.

هایک به نمایندگی از آزادی‌گرایان، رالز به‌عنوان تأثیرگذارترین فیلسوف سیاسی معاصر غرب، و شهید مطهری و شهید صدر به‌عنوان نظریه‌پردازان اسلامی انتخاب شده‌اند. هایک تنها به عدالت فردی معتقد است و مفهومی به نام «عدالت اجتماعی» را باور ندارد. هدف اصلی رالز ارائه اصول بی‌طرفانه برای عدالت است تا تضاد میان آزادی و عدالت در جوامع لیبرال دموکرات به کمترین حد برسد. از دیدگاه او «عدالت» توافق آزاد افراد در وضع نخستین است. شهید مطهری «عدالت» را همان رعایت حقوق می‌داند، او، هم حقوق طبیعی (فطری) فرد را به رسمیت می‌شناسد و هم برای اجتماع حقوقی قائل است.

از دیدگاه شهید صدر با وجود آنکه عدالت یکی از اصول سه‌گانه ساختمان عمومی اقتصاد اسلامی است، ولی جایگاه عدالت فراتر از یک اصل بوده، سنگ زیر بنای مکتب اقتصاد اسلامی است (جلیلی مرند و همکاران، ۱۳۹۷). تحقیقی توسط قربان علمی (۱۳۹۵) با موضوع «عدالت اجتماعی در نهج‌البلاغه» صورت گرفته است. این تحقیق به بررسی عدالت اجتماعی در گفته‌ها و اعمال علی بن ابی‌طالب علیه السلام می‌پردازد. عدالت و حقیقت مادر همه ارزش‌های اجتماعی تلقی می‌شود. پس از حضرت محمد صلی الله علیه و آله و سلم، امیرمؤمنان علیه السلام بهترین نمونه اخلاق، از جمله عدالت بودند. ایشان برای عدالت زندگی کردند و بر این باور بودند که هر کس باید از حق امنیت در زندگی برخوردار باشد. به نظر ایشان، «عدالت» قرار دادن هر چیزی در محل مناسب خود است.

بنا به نظر امیرمؤمنان علی علیه السلام ارتباطی عمیق بین عدالت و حقیقت وجود دارد. نقطه مقابل عدالت «ظلم»، و ستمگر دشمن خداست. عدالت یکی از چهار ستون ایمان است. عدالت اجتماعی یکی از مهم‌ترین جنبه‌های عدالت است. «عدالت اجتماعی» به معنای دادن حق شایسته هر فرد در توزیع منافع در جامعه و برآوردن نیازهای اساسی افراد است.

تحقیقی توسط رضایی جوزانی و بخشایش اردستانی (۱۳۹۷) با موضوع «بررسی میزان تحقق عدالت اجتماعی در دولت‌های پس از انقلاب براساس اندیشه امام خمینی علیه السلام» صورت گرفته است. در این تحقیق نظام جمهوری اسلامی به‌مثابه نظامی برخاسته از اراده مردم، دارای مسائل مخصوص به خود است که از آن جمله نسبت بین اجرای عدالت در اندیشه بنیانگذار آن و تلاش دولت‌هایی است که در این زمینه اقداماتی انجام داده‌اند.

برهمن اساس، متغیر «عدالت اجتماعی» در اندیشه امام خمینی علیه السلام در سه دولت هاشمی، خاتمی و احمدی‌نژاد به‌عنوان نمونه تحت بررسی قرار گرفت. شاخص این ارزیابی‌ها در بخش عدالت اجتماعی، کاهش فاصله طبقاتی و بهره‌مندی از امکانات بود. مقاله حاضر به این نتیجه رسید که دولت‌های مذکور اگرچه خود را مدیون اندیشه امام

خمینی رحمته الله علیه می‌دانستند و کوشیدند در برنامه‌های توسعه‌ای و عملکردی خود به موضوع «عدالت اجتماعی» بپردازند، اما به علت وجود موانع ساختاری و اجرایی در اجرای عدالت اجتماعی چندان موفق نبودند.

## عدالت در قرآن کریم

### الف. امر به عدالت

«إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ» (نحل: ۹۰)؛ همانا خداوند (خلق را) به عدل و احسان فرمان می‌دهد و به بذل و عطای خویشاوندان امر می‌کند و از افعال زشت و منکر و ستم نهی می‌نماید و به شما از روی مهربانی پند می‌دهد. باشد که موعظه خدا را بپذیرید. در این آیه شریفه، برای اجرای عدالت فعل امر به کار رفته است که وجوب آن را می‌رساند؛ یعنی واجب است در همه زمینه‌ها عدالت اجرا شود و تبعیض و ستم و بی‌عدالتی ریشه کن گردد.

### ب. حکم به عدالت

«فَلِذَلِكَ فَادْعُ وَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَاتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ وَقُلْ آمَنْتُ بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ مِنْ كِتَابٍ وَأُمِرْتُ لِأَعْدِلَ بَيْنَكُمْ اللَّهُ رَبُّنَا وَرَبُّكُمْ لَنَا أَعْمَالُنَا وَلكُمْ أَعْمَالُكُمْ لَا حُجَّةَ بَيْنَنَا وَبَيْنَكُمْ اللَّهُ يَجْمَعُ بَيْنَنَا وَإِلَيْهِ الْمَصِيرُ» (شوری: ۱۵)؛ و بدین سبب، ای رسول! تو همه را به دین اسلام و کلمه توحید دعوت کن و چنان که مأموری، پایداری کن و پیرو هوای نفس مردم مباش و به امت بگو که من به کتابی که خدا فرستاد (قرآن) ایمان آورده‌ام و مأمورم که میان شما به عدالت حکم کنم. خدای یگانه پروردگار همه ما و شماست.

این آیه شریفه دارای پنج نکته مهم است:

اول. از اصل دعوت آغاز می‌شود.

دوم. سپس وسیله پیشرفت آن، یعنی استقامت مطرح می‌گردد.

سوم. به موانع راه که هواپرستی باشد، اشاره شده است.

چهارم. نقطه شروع که از خویشتن است، بیان گردیده است.

پنجم. هدف نهایی که گسترش و تعمیم عدالت است، عنوان شده؛ زیرا رعایت اصل عدالت برای ایجاد وحدت

اجتماعی ضرورت دارد.

قسمتی از آیه «لا حجة بیننا و بینکم» نفی امتیاز انسان‌ها را بر یکدیگر بیان می‌نماید که هیچ‌یک را بر دیگری

امتیازی نیست.

### ج. التزام به عدالت در هر شرایط

«يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَ اتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ» (مائدة: ۸)؛ ای اهل ایمان، در راه خدا پایدار باشید و (بر سایر ملل عالم) شما گواه

عدالت و راستی و درستی باشید و البته نباید عداوت گروهی شما را بر آن دارد که از طریق عدل بیرون روید. عدالت ورزید که عدل به تقوا نزدیک‌تر است، و از خدا بترسید که خدا البته به هر چه می‌کنید آگاه است. این آیه شریفه مؤمنان را به قیام برای برپایی عدالت دعوت می‌کند. سپس به یکی از عوامل انحراف از عدالت اشاره نموده، به مسلمانان هشدار می‌دهد که نباید کینه‌ها و عداوت‌های قومی و تصفیه‌حساب‌های شخصی مانع اجرای عدالت و موجب تجاوز به حقوق دیگران گردد؛ زیرا عدالت از همه اینها بالاتر است.

#### د. داوری براساس عدالت

«إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا» (نساء: ۵۸)؛ خدا به شما امر می‌کند که امانت‌ها را به صاحبانش باز دهید و چون بین مردم حاکم شوید به عدالت داوری کنید. همانا خدا شما را پند نیکو می‌دهد، که خدا به هر چیزی آگاه و بصیر است. با توجه به اینکه در اجتماع، برخوردها و تضادها و اصطکاک منافع وجود دارد، باید با حکومت عادلانه، حل و فصل شود تا هرگونه تبعیض و امتیاز نابه‌جا و ظلم و ستم از جامعه برچیده شود؛ یعنی اگر فرد یا افرادی از اصل امانتداری منحرف شدند نوبت به عدالت می‌رسد که آنها را به وظیفه خود آشنا سازد و با آنها برخورد مناسب بنماید.

#### هـ. گرایش به عدالت در سخن گفتن

«وَإِذَا قُلْتُمْ فَاعْدِلُوا وَلَوْ كَانَ ذَا قُرْبَىٰ» (انعام: ۱۵۲)؛ و هر گاه سخن می‌گویید به عدالت گرایید، هر چند درباره خویشاوندان باشد.

#### و. نفی تبعیض در میان انسان‌ها

در سوره مبارکه «کهف» می‌بینیم که وزیر در کنار چوپان و حتی سگ پاسبانی قرار می‌گیرد تا روشن شود امتیازات دنیای مادی و مقامات گوناگون آن کمترین تأثیری در جدا کردن صفوف رهروان راه حق ندارد. راه حق راه توحید است و راه توحید راه یگانگی همه انسان‌ها (مکارم شیرازی و دیگران، ۱۳۷۸، ج ۱۲، ص ۴۰۲).

#### ز. تبعیض طبقاتی و مشکل جوامع

آیات قرآنی با تقسیم جامعه به دو گروه «اشراف» و «فقرا» مبارزه می‌کند. اصولاً جامعه‌ای که گروهی از آن - که طبعاً اقلیتی خواهند بود - مرفه‌ترین زندگی را داشته و در ناز و نعمت غوطه‌ور و در اسراف و تبذیر غرق باشند و آلوده به انواع مفاسد گردند، درحالی که گروه دیگری که اکثریت را تشکیل می‌دهند از ابتدایی‌ترین و ساده‌ترین وسیله زندگی انسانی محروم باشند، چنین جامعه‌ای را که اسلام نمی‌پسندد و رنگ انسانی ندارد. چنین جامعه‌ای هرگز روی آرامش نخواهد دید و ستم، خفقان، استعمار و استکبار حتماً بر آن سایه خواهد افکند. جنگ‌های خونین غالباً از جامعه‌هایی که دارای چنین بافتی هستند برمی‌خیزد و ناآرامی‌ها در چنین جوامعی هرگز پایان نمی‌پذیرد. اصلاً چرا این همه مواهب الهی، بی‌دلیل در اختیار عده‌ای معدود قرار گیرد و اکثریت در میان انواع محرومیت‌ها، دردها و رنج‌ها، گرسنگی و بیماری دست و پا بزنند؟ (همان، ص ۴۲۰).

## عدالت اجتماعی در سیره امیرمؤمنان علیؑ

روش عملی امیرمؤمنانؑ در رعایت عدالت اجتماعی مکمل فرهنگ علوی است که آن حضرت در عمل و در مسند خلافت و حاکمیت به آن متعهد و مقید بودند و از اعمال آن در هیچ شرایطی فروگذار نکردند. در ادامه مقاله به نمونه‌هایی اشاره می‌کنیم:

### یک. اجرای عدالت اقتصادی با خویشاوندان

ابن‌دب از *ام‌هانی* خواهر امیرمؤمنانؑ نقل می‌کند که نزد برادرش آمد و حضرت امیر بیست درهم به او داد. کنیز عجم *ام‌هانی* نیز نزد امام علیؑ رفت و پول گرفت. وقتی *ام‌هانی* از کنیز خود پرسید که چقدر از حضرت علیؑ گرفتی، گفت: امامؑ بیست درهم به من داده است. *ام‌هانی* با عصبانیت نزد برادر رفت و گفت: باید به من پول بیشتری بدهی! اما پاسخ حضرت همان بود. آن حضرت برای خویشاوندان خود هیچ مزیتی نسبت به دیگران قائل نمی‌شدند و هیچ تبعیضی را تحت هیچ شرایطی نمی‌پذیرفتند.

خوب است ما که مدعی هستیم پیرو و شیعه و عاشق مولا هستیم، تلاش کنیم تا سیره آن حضرت را زنده نگه داریم و از تبعیض‌های ناروای قوم و خویش‌بازی، قبیله‌بازی و مانند آن دست برداریم. از خدا بترسیم و این حکومت الهی را که بعد از ۱۴۰۰ سال مبارزه به دست ما رسیده و صدها هزار شهید وارسته و بزرگ جان خود را فدای آرمان‌های زیبایی آن کرده‌اند و همیشه در آرزوی حکومتی شبیه حکومت امیرمؤمنانؑ بوده‌اند، با اجرای عدالت و تقوا در جامعه پایداری بخشیم (دشتی، ۱۳۷۹، ص ۲۱۸).

### دو. رعایت عدالت در برخورد با بیت‌المال

امیرمؤمنان علیؑ به *عمار یاسر* و *عبیدالله بن ابی‌رافع* و *ابوهیثم نبهان* مأموریت دادند مالی را که در بیت‌المال بود، تقسیم کنند و به آنها فرمودند: «عدلوا بینهم و لا تفضلوا احداً علی احد»؛ عادلانه تقسیم کنید و کسی را بر دیگری برتری ندهید. آنها مسلمانان را شمردند و مقدار مال را نیز معلوم کردند؛ به هر کس سه دینار می‌رسید. مسلمانان و نیز *طلحه* و *زبیر* با پسرهای خود برای گرفتن سهمشان از بیت‌المال آمدند؛ به هر یک سه دینار دادند. *طلحه* و *زبیر* اعتراض کردند و گفتند: «عمر با ما چنین رفتار نمی‌کرد. آیا این نحوه تقسیم بیت‌المال نظر خودتان است یا نظر رفیقان؟» آنها پاسخ دادند: امیرمؤمنانؑ چنین دستور داده‌اند.

آنان نزد امام علیؑ رفتند و به این شیوه اعتراض کردند و نحوه تقسیم بیت‌المال در دورهٔ خلیفه دوم را یادآور شدند. حضرت پرسیدند: رسول خدا در تقسیم بیت‌المال با شما چگونه رفتار می‌کرد؟ آنها سکوت کردند.

امام علیؑ فرمودند: «آیا پیامبر بیت‌المال را میان مسلمان مساوی تقسیم نمی‌کردند؟» گفتند آری. حضرت علیؑ فرمودند: پس نزد شما سنت پیامبر سزاوارتر است که پیروی کنید یا سنت عمر؟ گفتند: سنت رسول‌الله. گفتند: ولی ما دارای سوابق و خدماتی هستیم و در راه اسلام سختی‌هایی کشیده‌ایم و از نزدیکان پیامبرؑ هستیم.



حضرت از آنها پرسیدند: سابقه شما در اسلام بیشتر است یا من؟ گفتند: سابقه شما، حضرت علی علیه السلام فرمودند: شما به پیامبر نزدیک‌ترید یا من؟ گفتند: شما، پرسیدند: خدمات شما و سختی‌هایی که برای اسلام متحمل شده‌اید بیشتر است یا خدمات من؟ گفتند: شما، فرمودند: به خدا سوگند، من و کارگری که برای من کار می‌کند در استفاده از بیت‌المال یکسان هستیم! (دشتی، ۱۳۷۹، ص ۲۲۱).

### سه. تقسیم مساوی بیت‌المال بدون در نظر گرفتن امتیازهای خاص

پس از آنکه مردم با حضرت علی علیه السلام بیعت کردند، حضرت امیر علیه السلام در یک سخنرانی عمومی سیاست‌های خود را که احیای قرآن و سنت رسول خدا صلی الله علیه و آله و سلم و اجرای عدالت اجتماعی و برخورد شدید با غارتگران بیت‌المال بود، بیان داشتند. زمانی دستور دادند: موجودی بیت‌المال را به صورت مساوی تقسیم کنند؛ به هر تن سه درهم می‌رسید، به این *ابی‌رافع* نویسنده و منشی خود فرمودند: از مهاجران شروع کن و نام تک‌تک آنها را بخوان. سپس اسامی انصار و دیگر مردم را بخوان و به همه سه درهم بده، و بین سیاه و سفید فرقی مگذار.

*سهل بن حنیف* گفت: یا امیرالمؤمنین! این شخص دیروز غلام من بود و امروز آزاد شده است. بین من و او فرقی نمی‌گذارید؟! امام علی علیه السلام فرمودند: به او نیز همانند تو می‌بخشیم؛ و به هریک از آن دو، سه درهم دادند. در نتیجه، ذی‌طلبانی که خواستار حقوقی بیش از دیگران بودند و عدالت حضرت امیر علیه السلام را برنمی‌تافتند و به تبعیض‌های ناروا و تقدم بر سایرین انس گرفته بودند، مخالفت‌ها را شروع کردند. *طلحه و زبیر و عبدالله عمر و سعید بن عاص و مروان بن حکم* و چند تن از قریش ناراحت شدند و سهم خود را نگرفتند (سبحانی فر و مردمی، ۱۳۹۱). امیرمؤمنان علی علیه السلام در حال تقسیم کردن بیت‌المال بودند. طفلی از نوه‌های امام آمد و چیزی برداشت و رفت (گویا مقداری خرما یا خوردنی دیگر بوده است. در این حالت هر پدري ممکن است مسئله را نادیده بگیرد)، ولی امام علیه السلام شتابان به دنبال طفل دویدند و آن را از دستش گرفتند و به بیت‌المال برگردانیدند. مردم به حضرت علی علیه السلام گفتند: این طفل هم سهمی دارد! امام فرمودند: هرگز، بلکه تنها پدرش سهم دارد، آن هم به قدر سهم هر مسلمان عادی. هرگاه آن را گرفت به هر قدر که لازم بداند به آن طفل خواهد داد (همان، ص ۱۹۵).

### عدالت اجتماعی در دیدگاه امام خمینی علیه السلام

نگرش و توجهی که امام خمینی علیه السلام به مسئله قسط و عدالت در جامعه و نهادهای سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، قضایی آن داشت بیانگر آن است که ایشان عدالت را نه صرفاً ملک یا فضیلتی فردی، بلکه خصلت و حالتی اجتماعی می‌دانست. در این نگرش عدالت خصلت قوانین سیاسی و اجتماعی و نیز ویژگی گروه‌ها و نهادهای اجتماعی و سیاسی و مهم‌تر از آن، خصلت جامعه انسانی است. برای مثال، ایشان یکی از مهم‌ترین و شاید ویژگی اصلی حکومت جمهوری اسلامی را تحقق عدالت می‌دانست:

در جمهوری اسلامی ستم نیست. در جمهوری اسلامی زورگویی نیست. ... در جمهوری اسلامی برای فقرا فکر رفا خواهد شد و مستمندان به حقوق خودشان خواهند رسید... عدالت الهی سایه می‌افکند (موسوی خمینی، ۱۳۶۷، ج ۶، ص ۵۲۵).

از سوی دیگر، باید دانست که در نگاه ایشان در جامعه مبتنی بر توحید، عدل الهی منشأ تمام امور خواهد بود. بنابراین عدالت در جامعه، منتج از عدل الهی و توحید است؛ زیرا به‌زعم ایشان، در جامعه توحیدی همه امتیازها لغو می‌شود و تقوا ملاک تمام برتری‌هاست. در چنین جامعه‌ای، «زامدار با پایین‌ترین فرد جامعه برابر است و ضوابط و معیارهای متعالی الهی و انسانی مبنای پیمان‌ها و یا قطع روابط است (همان، ج ۵، ص ۸۱).

براین اساس اگر در جامعه‌ای تساوی در برابر قوانین وجود داشته و جایی برای تبعیض و دوگانگی باقی نمانده باشد و همه اقشار جامعه به حقوق خود رسیده باشند می‌توان آن جامعه را متصف به عدالت دانست. بنابراین از دید امام خمینی<sup>ع</sup>، عدالت منحصر به قوه قضاییه یا افراد انسانی نیست، بلکه به تمام نهادهای اجتماعی مربوط می‌شود (همان، ج ۱۷، ص ۱۴۰).

مفهوم «عدالت» از دیدگاه امام خمینی<sup>ع</sup> بسیار گسترده است و جنبه‌های الهی، فردی و اجتماعی را نیز در برمی‌گیرد. در این قالب، ایشان تعاریفی چند از «عدالت» را گوشزد می‌کنند:

گاه «عدالت» به معنای حد وسط بین افراط و تفریط به‌کار گرفته می‌شود. اما در جای دیگری ایشان به صراحت به مضمون «عدالت اجتماعی» اشاره کرده است: قائل نشدن امتیاز برای اقشار (خاص)، مگر به امتیازات انسانی که خود آنها دارند و طبقات بالا به طبقه پایین ظلم نکنند؛ و قیام به قسط و رفع ستمگری‌ها و چپاولگری‌ها و رفع ایادی ظلم و تأمین استقلال و تعدیل ثروت به طور عاقلانه و قابل عمل و عینیت در اسلام (ایران نژاد و همکاران، ۱۳۹۱).

درواقع امام خمینی<sup>ع</sup> بر این عقیده بود که معیار تمام تصمیم‌گیری‌های حکومت و ازجمله توزیع امکانات و فرصت‌های گوناگون و متعدد در جامعه و خرده‌بخش‌های آن باید مبتنی بر عدالت اجتماعی - و نه بر پایه امتیازات برخاسته از عواملی همچون قدرت، ثروت، نژاد، قومیت، زبان، جنسیت و قلمرو جغرافیایی - باشد و البته در این میان توجه بیشتری به اقشار محروم و گروه‌های نیازمند جامعه گردد (آقاپور، ۱۳۸۴، ص ۸۳).

### معیارهای عدالت اجتماعی از دیدگاه امام خمینی<sup>ع</sup>

منظور از معیارهای عدالت اجتماعی موضوعاتی هستند که با مشاهده یا دریافت آنها در درون جامعه می‌توان پی به وجود عدالت اجتماعی در آن جامعه برد. مفاهیم «عدالت» و «عدالت اجتماعی» در اسلام، مفاهیمی آرمانی و انتزاعی نیست، بلکه مفاهیمی است که از ویژگی برجسته قابلیت اجرا برخوردار است و اگر مفاهیم دادگری، عدالت، عدالت اجتماعی و ظلم و ستم در این دیدگاه مدنظر واقع شده بیانگر آن است که بدون روشن شدن این مفاهیم نمی‌توان به شناخت صحیحی از عدالت دست یافت (ایران نژاد و همکاران، ۱۳۹۱).

مهم‌ترین شاخص‌ها و معیارهایی که از بین مکتوبات و فرمایش‌های ایشان برای عملی شدن و تحقق عدالت اجتماعی استخراج و استنتاج گردیده عبارت است از: زدودن فقر و تهیدستی، رفع شکاف در سطح معیشت جامعه، ایجاد رفاه برای همه اقشار، از بین بردن ظلم و جور، ساده‌زیستی، و نفی تشریفات و تجملات، به‌ویژه نزد مسئولان.

## عدالت اجتماعی در دیدگاه امام خامنه‌ای

از دیدگاه رهبر حکیم انقلاب، حکمرانی اسلامی شبیه هیچ‌یک از حکومت‌های رایج جهان نیست. حکمرانی در منطق اسلام از بنیاد، با حکمرانی‌های رایج جهان متفاوت است؛ نه شبیه سلطنت است، نه شبیه ریاست جمهوری‌های امروز دنیاست، نه شبیه فرماندهی‌هاست، نه شبیه رؤسای کودتاگر است... یک چیز خاصی است متکی به مبانی معنوی. سبک حکمرانی اسلامی این است: مردمی بودن، دینی بودن، اعتقادی بودن، اشرافی نبودن، مسرف نبودن، ظالم نبودن (حسینی خامنه‌ای، ۱۴۰۰ الف).

دیدگاه رهبر حکیم انقلاب در قلمرو عدالت از این امتیاز برخوردار است که به مباحث نظری اکتفا نکرده، به نقاط ظریفی در قلمرو استقرار عملی عدالت در عینیت جامعه اسلامی عطف توجه نموده است. باید توجه داشت که ورود ایشان به مباحث عدالت اجتماعی از منظر یک رهبر و هادی حرکت اجتماعی امت و یک سیاستگذار کلان در ترسیم خطوط اصلی حرکت کارگزاران و مسئولان نظام اسلامی است.

به نظر من هر موصوبه‌ای که شما تصویب می‌کنید، هر لایحه‌ای که در دولت تنظیم می‌کنید، هر بخشنامه‌ای که خود شما در دستگاه خودتان صادر می‌کنید یک پیوست عدالت باید داشته باشد. باید مراقب باشید این روش، این کار، این دستور، ضربه‌ای به عدالت نزنند! طبقات مظلوم را پایمال نکنند! این مراقبت باید همیشه باشد. حالا یا با یک پیوست مکتوب یا - بالاخره - از لحاظ نوع تنظیم جوری باشد که این طور باشد. گاهی اوقات یک روش مدیریتی، یک رفتار رایج ضربه می‌زند. ما واقعاً [چنین] مواردی داریم. الآن هم در مجموعه کارهای ما یک رسومی و اوضاعی وجود دارد که اینها باید اصلاح بشود؛ در زمینه‌های مختلف [هم هست]؛ و عمدتاً در زمینه عدالت در توزیع امکانات کشور است. این امکانات باید واقعاً عادلانه توزیع بشود (حسینی خامنه‌ای، ۱۴۰۰ ب).

ما هر جا انقلابی عمل کردیم، عقب‌ماندگی نداشتیم. هر جا از انقلاب کوتاه آمدیم یک حرکت غیرانقلابی و حرکت ناشی از کسالت و بی‌توجهی انجام دادیم، عقب‌ماندگی به وجود آمد، که در درجه اول، مسئله معیشت طبقات فقیر است؛ ما در این زمینه عقب‌ماندگی داریم و اختلاف و شکاف طبقاتی هست. البته این را هم بگوییم: در همین زمینه‌ای که ما عقب‌ماندگی داریم، در مقایسه با قبل انقلاب به مراتب جلو هستیم. اینکه کسی خیال کند که وضع قبل از انقلاب مثل وضع امروز بود، اصلاً این جور نیست. آن روزها - خوب بنده در میدان کار بودم و با طبقات مختلف، طبقات فقیر، در مشهد و در آنجایی که بودیم [ارتباط داشتیم] و از جاهای دیگر هم ما بی‌اطلاع نبودیم - وضع بسیار با امروز متفاوت بود و بسیار بد بود. امروز از آن جهت هم ما پیشرفت کرده‌ایم. منتها این [جایی] که ما امروز هستیم باب شأن انقلاب نیست. ما بایستی خیلی بیش از این حرکت می‌کردیم. شکاف طبقاتی بایستی از بین برود و عدالت اقتصادی - به معنای واقعی کلمه - بایستی مستقر بشود در کشور. این وظیفه ماست، این کار ماست، بایستی انجامش بدهیم. قبل از انقلاب، جمعیت کشور ۳۵ میلیون بود، امروز ۸۵ میلیون است. آن روز چند برابر امروز از درآمد نفت استفاده می‌کردیم؛ نفت می‌فروختیم و استفاده

می‌کردیم. امروز علاوه بر تحریم - که اضافه شده - این مقدار فروش نفت هم هرگز نداشتیم. مثل قبل از انقلاب که آن روز شش میلیون بشکه نفت می‌فروختند - آن طور که معروف بود - و در عین حال خب بحمدالله کارهایی انجام گرفته، ولی آن کارها خیلی کم است (حسینی خامنه‌ای، ۱۳۹۹).

در نظام اسلامی، عدالت مبنای همهٔ تصمیم‌گیری‌های اجرایی است و همهٔ مسئولان نظام، از نمایندگان محترم مجلس شورای اسلامی تا مسئولان بخش‌های مختلف اجرایی، بخصوص رده‌های سیاست‌گذاری و کارشناسی و تقاضات و اجزای دستگاه قضایی، باید به جد و جهد و با همهٔ اخلاص، درصد اجرای عدالت در جامعه باشند. امروز در جامعهٔ ما، برترین گام در راه استقرار عدل، رفع محرومیت از طبقات محروم و تهیدست و کم‌درآمد است (حسینی خامنه‌ای، ۱۳۷۰).

اساساً فقرزدایی و کاهش فاصله طبقاتی و تلاش برای برابری افراد در استفاده از امکانات و برابری در فرصت‌ها، از نظر امام‌خامنه‌ای از مقدمات اصلی عدالت اجتماعی مدنظر اسلام است. ایشان می‌فرماید:

به نظر ما، عدالت کاهش فاصله‌های طبقاتی است، کاهش فاصله‌های جغرافیایی است. این جور نباشد که اگر منطقه‌ای در نقطهٔ جغرافیایی دور از مرکز کشور قرار گرفته است، دچار محرومیت باشد، اما آنجایی که نزدیک است، برخوردار باشد. این عدالت نیست. هم فاصله‌های طبقاتی باید برداشته شود، هم فاصله‌های جغرافیایی باید برداشته شود و هم برابری در استفاده از امکانات و فرصت‌ها باید به وجود آید. (حسینی خامنه‌ای، ۱۳۸۸).

### عدالت اجتماعی در دولت‌های سازندگی، اصلاحات، مهرورز، تدبیر و امید

در هریک از دولت‌های «سازندگی»، «اصلاحات»، «مهرورز»، و «تدبیر و امید» برای تحقق عدالت اجتماعی قوانینی در دستور کار قرار گرفته بود که دولت‌های مذکور در طراحی آنها نقش داشتند. در شش قانون برنامه توسعه‌ای موضوع «عدالت اجتماعی» لحاظ شد و به صورت دستورالعمل درآمد. درواقع، بخشی از قوانین توسعه لوایح هستند که از سوی دولت‌ها به مجلس شورای اسلامی تقدیم می‌شوند و پس از تصویب به صورت قانون درمی‌آیند.

عدالت اجتماعی در قانون برنامه اول توسعه مدنظر قرار گرفت. در قسمت یکم این قانون درباره دستیابی به عدالت اجتماعی آمده بود: ماده ۵: تلاش در جهت تأمین عدالت اجتماعی؛ ماده ۶: تأمین حداقل نیازهای اساسی آحاد مردم...؛ ماده ۷: تأمین حداقل نیازهای حیاتی و در صورت امکان، تأمین آنها در حد کفایت و نیز تأمین نیازهای ضروری با توجه به امکانات کشور.

همچنین در تبصره ۱۰ ماده واحده قانون توسعه دوم که در دولت «سازندگی» سال ۱۳۷۳ تصویب شد، به موضوع «عدالت اجتماعی» اشاره شده بود:

به منظور کمک به تأمین عدالت اجتماعی، کاهش فقر و محرومیت، توسعه و بهبود کیفیت شرایط عمومی زندگی مردم، دولت مکلف است در جهت اجرای اصول ۴۳ و ۴۴ قانون اساسی حمایت‌های لازم را به عمل آورد (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۷۳).

در دولت «سازندگی» در دو برنامه اول و دوم توسعه، رشد اقتصادی اولویت نخست را به خود اختصاص داد. از این رو، عدالت اجتماعی اگرچه در برنامه توسعه مطرح‌نظر قرار گرفته بود، اما در اولویت دولت قرار نداشت. این دولت «توسعه اقتصادی» را گفتمان خود قرار داد، ولی در عمل موفق به اجرای عدالت اجتماعی نشد.

رهبر معظم انقلاب طی سال‌های استقرار دولت «سازندگی»، ضمن حمایت از فعالیت‌های مثبت دولت در بخش‌های گوناگون، از به حاشیه رفتن عدالت اجتماعی و ترویج اشرافیگری در دولت گلایه کرد (رضایی جوزانی و بخشایش اردستانی، ۱۳۹۷).

در دوران «اصلاحات» قانون توسعه سوم در سال ۱۳۷۹ تصویب شد. درباره تحقق عدالت اجتماعی در فصل پنجم این قانون، ماده ۳۶ آمده بود:

در اجرای اصل بیست و نهم (۲۹) قانون اساسی و به منظور توسعه عدالت اجتماعی، «نظام تأمین اجتماعی» با هدف حمایت از اقشار مختلف جامعه در برابر رویدادهای اقتصادی، اجتماعی و طبیعی و پیامدهای آن، از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی، بی‌سرپرستی، درراه‌ماندگی، حوادث و سوانح و ناتوانی‌های جسمی، ذهنی، روانی و نیاز به خدمات بهداشتی درمانی و مراقبت‌های پزشکی به صورت بیمه‌ای و غیر آن (حمایتی و امدادی) حقی است همگانی، و دولت مکلف است طبق قوانین، از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های مالی فوق را برای یکایک افراد کشور تأمین کند (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۷۹).

دولت «اصلاحات» (سکانداری مجدد تکنوکرات‌ها)، همانند دولت «سازندگی» ساماندهی و توسعه اقتصادی کشور را تجویز می‌کرد. با اینکه وزارت «رفاه و تأمین اجتماعی» در دولت «اصلاحات» تأسیس شد، اما «توسعه سیاسی» گزینه اولویت‌دار بود. از این رو، عملاً اعتقادی به عدالت اجتماعی نداشت. دولت «اصلاحات» توسعه سیاسی را گفتمان اصلی خود قرار داده بود و در عمل موفق به اجرای عدالت اجتماعی نشد. غافل شدن از مشکلات اولیه مردم و به‌ویژه قشر مستضعف جامعه در دوران دولت «اصلاحات» گاه با نهیب رهبر فرزانه انقلاب نیز مواجه می‌شد. ایشان بارها در این خصوص به دولتمردان تذکر داد و این مطالبه را داشت که نباید اولویت‌های اساسی و مشکلات اساسی مردم قربانی سیاسی‌کاری و مسائل حاشیه‌ای گردد (رضایی جوزانی و بخشایش اردستانی، ۱۳۹۷).

در قانون برنامه توسعه پنجم در دولت «مهرورز» نیز به عدالت اجتماعی اشاره شده بود. در ماده ۹۵ این قانون آمده بود:

دولت مکلف است به منظور استقرار عدالت و ثبات اجتماعی، کاهش نابرابری‌های اجتماعی و اقتصادی، کاهش فاصله دهک‌های درآمدی و توزیع عادلانه درآمد در کشور و نیز کاهش فقر و محرومیت و توانمندسازی فقرا، از طریق تخصیص کارآمد و هدفمند منابع تأمین اجتماعی و یارانه‌های پرداختی، برنامه‌های جامع فقرزدایی و عدالت اجتماعی را با محورهای ذیل تهیه و به اجرا بگذارد و ظرف مدت شش ماه پس از تصویب این قانون، نسبت به بازنگری مقررات و

همچنین تهیه لوایح برای تحقق سیاست‌های عدالت اجتماعی اقدام نماید... (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۷۹).

در دولت «مهرورز» که با «گفتمان عدالت» روی کار آمده بود، عدالت اجتماعی نمود بیشتری یافت و در اولویت فعالیت‌های دولت قرار گرفت. در این گفتمان دولت باید برای تحقق عدالت دخالت می‌نمود. بدین‌روی طرح «تحول اقتصادی»، اعطای سهام عدالت، مسکن مهر و هدفمندی یارانه‌ها مدنظر قرار گرفت. این دولت به سمت خشنودسازی طبقات متوسط به پایین حرکت کرد، هرچند در عمل موفقیت‌چندانی کسب ننمود. مقام معظم رهبری وضع موجود کشور در دولت‌های نهم و دهم را خالی از آفت و مشکل ندانست و در موارد متعددی، به صورت شفاهی و کتبی سفارش‌ها، توصیه‌ها و تذکرات لازم را به کارگزاران آن ارائه داد (رضایی جوزانی و بخشایش اردستانی، ۱۳۹۷).

در دولت «تدبیر و امید»، ماده ۲ قانون برنامه ششم توسعه به «عدالت اجتماعی» اشاره کرده بود: موضوعات خاص کلان فرباختی در مورد بهبود محیط کسب و کار، اشتغال، فضای مجازی، بهره‌وری تأمین منابع مالی برای اقتصاد کشور، نظام عادلانه پرداخت و رفع تبعیض، توانمندسازی محرومان و فقرا (با اولویت زنان سرپرست خانوار)، بیمه‌های اجتماعی و ساماندهی و پایداری صندوق‌های بیمه‌ای و بازنشستگی و پیشگیری و کاهش آسیب‌های اجتماعی و اجرای «سند تحول بنیادین آموزش و پرورش»، تأمین مسکن افراد کم‌درآمد، فرهنگ عمومی و سبک زندگی ایرانی - اسلامی (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۸۳).

این دولت که با گفتمان «تعامل با دنیا» روی کار آمد، همه دغدغه‌اش سیاست خارجی و «برجام» بود. در واقع جایی برای عدالت اجتماعی وجود نداشت و حل مشکلات مردم را در سازش با دنیا می‌دید. رهبر حکیم انقلاب مکرر این دولت را به تقویت بنیه داخلی و درونی به جای نگاه به بیرون هشدار می‌داد؛ از جمله: رفع مشکلات معیشتی، تعیین تکلیف نجومی‌بگیران، مشکلات بورس و تکمیل طرح مسکن مهر دولت قبل. اما دولت اعتقادی به توانمندی درونی و داخلی نداشت و تمام برنامه‌های ششم توسعه در حوزه عدالت اجتماعی روی کاغذ ماند و رنگ عملیاتی به خود نگرفت.

## نتیجه‌گیری

از جمله اصول اساسی دین مبین اسلام، از بین بردن نابرابری و بی‌عدالتی‌های دوران پیش از اسلام، تأمین حقوق اساسی مظلومان و استقرار عدالت در بین مردم بود. موضوع «عدالت اجتماعی» از جمله مباحث مهم در مکتب انسان‌ساز اسلام است. خداوند متعال هدف از بعثت انبیای الهی را اقامه قسط و عدل توسط مردم بیان می‌نماید. نظام جمهوری اسلامی نظامی برخاسته از اراده مردم و دارای مسائل مخصوص به خود در حوزه عدالت اجتماعی است.

این مقاله نشان داد: سیاست‌گذاری لازم در تحقق عدالت اجتماعی که از مبانی قرآنی گرفته شده، سیره عملی امیرمؤمنان علی<sup>علیه السلام</sup> نیز بوده و در همین زمینه امامین انقلاب اسلامی این سیاست‌گذاری‌ها را در نظام مقدس جمهوری اسلامی توصیه کردند تا انقلاب بر ریل عدالت اجتماعی حرکت نماید. اما دولت‌های پس از انقلاب در عملیاتی نمودن این سیاست‌گذاری‌ها چندان موفق نبودند، و تحقق عدالت اجتماعی برای رسیدن به قله مدنظر هنوز راه درازی در پیش دارد.

با این اوصاف اگر در سیاست‌گذاری‌ها چند نکته در دستور کار عملی قرار گیرد عدالت اجتماعی در جامعه نمود بیشتری خواهد داشت:

اولین نکته که در زمینه عدالت اجتماعی از اهمیت اساسی برخوردار است «تمرکززدایی» است. هرچه بیشتر دولت‌ها بتوانند قدرت بیشتری به مناطق گوناگون داده، اجازه تخصیص منابع به آنها بدهند، آنها نیز با توجه به شناختی که از وضعیت و شرایط آن منطقه یا بخش خود دارند، می‌توانند هدف‌گذاری را با شناخت بیشتری انجام دهند.

دومین نکته «قدرت پاسخ‌گویی دولت به مردم»، به‌ویژه محرومان و مستضعفان است که اهمیت دارد. بنابراین توانمندسازی محرومان یکی از سیاست‌های محوری برای فقرزدایی و یکی از جلوه‌های توانمندسازی مسئول ساختن دولت در مقابل محرومان و مستضعفان است.

سومین نکته تهیه و تدوین خط‌مشی و دستورالعملی به منظور برخورد با پدیده «تبعیض» است که باید شکل بگیرد.

آخرین نکته هم تقویت و گسترش بخش خصوصی است که می‌تواند در تحقق عدالت اجتماعی موثر واقع گردد.

بنابراین عدالت اجتماعی از مباحث و موضوعات محوری افراد جامعه در سیاست‌گذاری‌های خرد و کلان جامعه اسلامی است. فقدان عدالت اجتماعی در جامعه اسلامی دلیل بر آن است که سیاست‌گذاران باید بر نحوه اجرای آن نظارت داشته باشند تا روزی که ان‌شاء الله تبعیض و نابرابری از جامعه اسلامی رخت برینند.

## منابع

- اخوان کاظمی، بهرام، ۱۳۸۱، *عدالت در اندیشه‌های سیاسی اسلام*، قم، بوستان کتاب.
- ایران‌نژاد، ابراهیم و همکاران، ۱۳۹۱، «عدالت اجتماعی در اندیشه سیاسی امام خمینی (ع)»، *مطالعات توسعه اجتماعی ایران*، ش ۱، ص ۱۱۶-۱۳۵.
- آقابخشی، علی و مینو افشاری‌راد، ۱۳۷۴، *فرهنگ علوم سیاسی*، تهران، مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران.
- آقاپور، علی، ۱۳۸۴، *بررسی تحقق عدالت اجتماعی پس از انقلاب اسلامی ایران*، تهران، پژوهشکده امام خمینی و انقلاب اسلامی.
- جلیلی مرند، علیرضا و همکاران، ۱۳۹۷، «عدالت اجتماعی از دیدگاه هایک، رالز، شهید مطهری و شهید صدر با تأکید بر چیستی عدالت»، *جستارهای اقتصادی ایران*، ش ۱۵، ص ۱۷۳-۱۹۹.
- حسینی خامنه‌ای، سیدعلی، ۱۳۷۰، «عدالت اجتماعی»، *بیانات در اجتماع زائران مشهد مقدس*، در: [khamenei.ir](http://khamenei.ir).
- \_\_\_\_\_، ۱۳۸۸، «عدالت اجتماعی»، *بیانات در اجتماع زائران مشهد مقدس*، در: [khamenei.ir](http://khamenei.ir).
- \_\_\_\_\_، ۱۳۹۹، «عدالت اجتماعی»، *بیانات در ارتباط تصویری با مردم آذربایجان شرقی*، در: [khamenei.ir](http://khamenei.ir).
- \_\_\_\_\_، ۱۴۰۰ الف، «حکمرانی اسلامی»، *بیانات در دیدار اعضای مجلس خبرگان رهبری*، در: [khamenei.ir](http://khamenei.ir).
- \_\_\_\_\_، ۱۴۰۰ ب، «عدالت اجتماعی»، *بیانات در نخستین دیدار رئیس‌جمهور و اعضای هیئت دولت سیزدهم*، در: [khamenei.ir](http://khamenei.ir).
- دشتی، محمد، ۱۳۷۹، *امام علی (ع) و اقتصاد*، قم، مؤسسه امیرالمؤمنین (ع).
- رضایی جوزانی، نیکو و احمد بخشایش اردستانی، ۱۳۹۷، «بررسی میزان تحقق عدالت اجتماعی در دولت‌های پس از انقلاب براساس اندیشه امام خمینی (ع)»، *مطالعات سیاسی*، ش ۴۰، ص ۲۵-۴۴.
- سبحانی‌فر، محمدجواد و ابوالقاسم مردمی، ۱۳۹۱، «عدالت اجتماعی در فرهنگ علوی»، *پاسداری*، سال دوم، ش ۶، ص ۱۷۹-۲۹۴.
- علمی، قربان، ۱۳۹۵، «عدالت اجتماعی در نهج‌البلاغه»، *پژوهش‌های قرآن و حدیث*، ش ۱، ص ۵۷-۹۰.
- مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، قوانین برنامه‌های توسعه اول (۱۳۶۸)، دوم (۱۳۷۳)، سوم (۱۳۷۹)، چهارم (۱۳۸۳)، پنجم (۱۳۸۹) و ششم (۱۳۹۵)، مصوبات مجلس شورای اسلامی.
- مکارم شیرازی، ناصر و دیگران، ۱۳۷۸، *تفسیر نمونه*، تهران، دارالکتب الاسلامیه.
- موسوی خمینی، سیدروح‌الله، ۱۳۶۷، *صحیفه نور*، تهران، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ع).



## نمایه الفبایی مقالات و پدید آورندگان سال یازدهم (شماره‌های ۲۲-۲۳)

### الف. نمایه مقالات

- ابعاد تربیت شناختی، گرایش و رفتاری در مکتب سردار شهید حاج قاسم سلیمانی با رویکرد جهادی و جهان‌شمول، محمدرضا زرگران خوزانی، مهدی شریف‌پور شوشتری، ش ۲۲، ص ۷۳-۸۸
- آموزه‌های مدیریتی در سیره عملی علامه مصباح یزدی، علی معصومی، محسن منطقی، ش ۲۳، ص ۴۷-۶۰
- بررسی اندیشه‌های اسلامی - مدیریتی علامه مصباح یزدی و شهید صدر، قادر علی واثق، غلامحسین رحیمی، ش ۲۳، ص ۲۵-۴۶.
- بررسی تطبیقی مدیریت سنتی و اسلامی؛ با تأکید بر نامه حضرت امیرالمؤمنین به مالک اشتر، نرجس شرفی، هادی حاجی حسن دنیادیده، ش ۲۲، ص ۷-۲۴.
- بنیان‌های زندگی کاری در سازمان، با رویکرد اسلامی، محسن منطقی، ش ۲۲، ص ۴۵-۶۰
- طراحی و تبیین الگوی کیفی کرامت سرمایه‌های انسانی در سازمان با رویکرد اسلامی، مهدی دیهیم‌پور، ش ۲۳، ص ۸۱-۹۸.
- کاربست شبکه عصبی در پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان براساس ابعاد سه‌گانه دین‌داری از دیدگاه نهج‌البلاغه (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه شهید صدوقی یزد)، مونا اسماعیل‌زاده، مهناز توکلی بنیزی، ش ۲۲، ص ۸۹-۱۰۶.
- کاربست نظریه داده‌بنیاد در اکتشاف الگوی توانمندسازی از منابع دینی، محمد علوی، محمدتقی نوروزی فرانی، امیرحمزه مهربانی، ش ۲۲، ص ۲۵-۴۴.
- مدیران صالح در نظام اداری از منظر علامه مصباح یزدی، محسن منطقی، ش ۲۳، ص ۷-۲۴.
- نظام حقوق و دستمزد و متون حقوقی و قوانین موضوعه و تحلیل حقوق‌های نجومی براساس آن، میثم کریمی، علی واعظ طبسی، عباس شیخ‌الاسلام، ش ۲۳، ص ۶۱-۸۰.
- واکاوی سیاست‌گذاری تحقق عدالت اجتماعی، سیدعبدالمهدی حسینی، ش ۲۳، ص ۹۹-۱۱۲.
- وضعیت رهبری اخلاقی در مدیران آموزش و پرورش (مطالعه موردی شهر قم)، ساجده احمدی، سیف‌اله فضل‌الهی قمشی، ش ۲۲، ص ۶۱-۷۲.

## ب. نمایه پدیدآورندگان

- احمدی، ساجده، سیف‌اله فضل‌الهی قمشی، وضعیت رهبری اخلاقی در مدیران آموزش و پرورش (مطالعه موردی شهر قم)، ش ۲۲، ص ۶۱-۷۲.
- اسماعیل‌زاده، مونا، مهناز توکلی بنیزی، کاربرست شبکه عصبی در پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان براساس ابعاد سه‌گانه دین‌داری از دیدگاه نهج‌البلاغه (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه شهید صدوقی یزد)، ش ۲۲، ص ۸۹-۱۰۶.
- حسینی، سیدعبدالمهدی، واکاوی سیاست‌گذاری تحقق عدالت اجتماعی، ش ۲۳، ص ۹۹-۱۱۲.
- دیهیم‌پور، مهدی، طراحی و تبیین الگوی کیفی کرامت سرمایه‌های انسانی در سازمان با رویکرد اسلامی، ش ۲۳، ص ۸۱-۹۸.
- زرگران خوزانی، محمدرضا، مهدی شریف‌پور شوشتری، ابعاد تربیت شناختی، گرایشی و رفتاری در مکتب سردار شهید حاج قاسم سلیمانی با رویکرد جهادی و جهان‌شمول، ش ۲۲، ص ۷۳-۸۸.
- شرفی، نرجس، هادی حاجی حسن دنیادیده، بررسی تطبیقی مدیریت سنتی و اسلامی؛ با تأکید بر نامه حضرت امیرالمؤمنین به مالک اشتر، ش ۲۲، ص ۷-۲۴.
- علوی، محمد، محمدتقی نوروزی فرانی، امیرحمزه مهرابی، کاربرست نظریه داده‌بنیاد در اکتشاف الگوی توانمندسازی از منابع دینی، ش ۲۲، ص ۲۵-۴۴.
- کریمی، میثم، علی واعظ طبسی، عباس شیخ‌الاسلام، نظام حقوق و دستمزد و متون حقوقی و قوانین موضوعه و تحلیل حقوق‌های نجومی براساس آن، ش ۲۳، ص ۶۱-۸۰.
- معضومی، علی، محسن منطقی، آموزه‌های مدیریتی در سیره عملی علامه مصباح یزدی، ش ۲۳، ص ۴۷-۶۰.
- منطقی، محسن، بنیان‌های زندگی کاری در سازمان، با رویکرد اسلامی، ش ۲۲، ص ۴۵-۶۰.
- منطقی، محسن، مدیران صالح در نظام اداری از منظر علامه مصباح یزدی، ش ۲۳، ص ۷-۲۴.
- واثق، قادر علی، غلامحسین رحیمی، بررسی اندیشه‌های اسلامی - مدیریتی علامه مصباح یزدی و شهید صدر، ش ۲۳، ص ۲۵-۴۶.

## **An Analysis of Policy Making for Social Justice**

**Seyyed Abdul Mahdi Husseini** / MA in Sociology, Payame Noor University, Parand Branch

sa.hossini63@gmail.com

**Received:** 2022/05/10 - **Accepted:** 2022/09/16

### **Abstract**

Justice is one of the essentials of human existence and the core of human life. Without justice, people do not understand the meaning of life and societies cannot be sustained except by standing up for and expanding justice. In addition to justice and fairness themselves, seeking justice and fairness is among the natural needs of human beings, without which humanity does not have any meaning. A person with a sound mind is strongly drawn to justice. Societies that embrace the value of social justice provide the conditions and contexts for everyone to get his/her right. In these societies, all the affairs of the society are done in proportion and balance. Analyzing some concepts and sources from the Quran, Imam Ali's biography as well as Imam Khomeini and Imam Khamenei's views on policy-making in the field of social justice, this article has tried to investigate the extent to which these policy-makings have been taken into account. After the Islamic revolution, all the governments have acted cautiously in the area of social justice. This brings to mind two reasons: Either the policies have been incomplete and insufficient, or the governments have not been very willing to implement these policies. By examining the activities of these governments, we come to the conclusion that despite the appropriate policy-making in the realization of social justice, the governments have not yielded to these policies or have evaded the burden of this responsibility.

**Keywords:** social justice, policy making, Islamic governance, the Imams of the Islamic revolution.

## **Designing and Explaining the Qualitative Model of the Dignity of Human Capital in Organizations with an Islamic Approach**

**Mahdi Dehimpour** / PhD in Public Administration, the Imam Khomeini University of Maritime Sciences deyhim1357@gmail.com

**Received:** 2022/04/21 - **Accepted:** 2022/08/24

### **Abstract**

Considering the irreplaceable role of human capitals, one of the most effective concepts in the field of human resources (capitals) is the concept of human "dignity" and respect for employees. Due to the comprehensiveness and completeness of the religion of Islam and relying on the teachings and practices of the infallible imams, this issue has gained increasing importance. Therefore, the main goal of this research is to design and explain the model of dignity of human resources (capitals) with an Islamic approach. The study has been implemented qualitatively using the "thematic analysis" approach. Data has been collected from Islamic texts and data analysis has been done by "encoding" method using "Maxqda10" software and paradigm model. The results of the data obtained from the coding of related Islamic texts during the process of open, axial and selective coding led to the presentation of a qualitative model in the field of human dignity. The model presented in this research shows 7 basic categories (lawfulness, meritocracy, social responsibility, justice, employee participation, trust building, and service compensation) and 22 subcategories regarding human dignity.

**Keywords:** human dignity, human capital, Islamic approach.

## **Salary System and Related Law Texts and Rules: An Analysis of Astronomical Salaries**

✦ **Meysam Karimi**/ PhD in Theology, Jurisprudence and Fundamentals of Law, Islamic Azad University, Mashhad meysamkarimy@yahoo.com  
**Ali Va'ez Tabasi**/ Assistant Professor of Jurisprudence and Law, Islamic Azad University, Mashhad  
**Abbas Sheikh Islam**/ Associate Professor at the Department of Criminal Law and Criminology, School of Law, Islamic Azad University, Mashhad, Iran  
**Received:** 2022/04/09 - **Accepted:** 2022/08/24

### **Abstract**

"Compensation systems" that have replaced "salary management" and "payment system" in the last two decades, refer to all the cash and non-cash salaries and benefits that the employees and managers of organizations are given according to the type of organization, the conditions of the work environment, and the characteristics of the job. This issue has been specially considered in the new approaches to human resources management in order to improve the quality and ultimately the desirability of the life of the human force. Payment should have a motivational aspect, that is, the mechanism designed for payment should encourage employees to perform effectively and should be a stimulus for working hard and using all the potential abilities. Dissatisfaction with payment not only has a negative effect on the efficiency of organizations, but also reduces work quality and leads to abnormal behavior and social corruption in employees. One of the new economic and political issues used as a common term since 2015 is the unusual (astronomical) rewards and benefits of some senior government managers and members of the board of directors of banks and companies. This issue was criticized by the supreme leader of the Revolution, legal and experts and legislators and caused irreparable damage to people's trust in the Islamic system. These payments are in conflict with the management of the salary system, higher-level documents, relevant laws and legal texts of the Islamic system. The present research disapproves of the legal foundations and laws of this subject and the payment and receipt of unusual salaries and wages, bonuses and benefits. It highlights the necessity of paying salaries and wages in accordance with the religious and national culture of the country. The research is a library study and has been done using the descriptive-analytical research method.

**Keywords:** wage, bonus, astronomical, salary, documents.

## Managerial Teachings in the Practical Life of Allameh Misbah Yazdi

✉ **Ali Ma'soumi** / Assistant Professor, Department of Political Science, Al-Mustafa International University D.Masomi@gmail.com

**Muhsen Manteqi** / Associate Professor at the Department of Management, the Imam Khomeini Institute for Education and Research

**Received:** 2022/05/14 - **Accepted:** 2022/08/24

### Abstract

Allameh Misbah Yazdi is one of the most influential theorists of the last century in the field of Islamic humanities. Just as his theoretical views caused lasting scientific developments, the study of his practical conduct can also be a guide and a model for transformation in organizations. He has nearly 40 years of management experience in seminary organizations and institutions. Applying the theoretical ideas of an Islamic management thinker in practice can be considered a successful model for Islamic management aspirants. This research has been done based on field observations and memories of accompanying Allameh Misbah Yazdi over three decades. His management areas can be classified and studied in four behavioral, cultural, structural, and control skills. Each of these areas has several components. A total of 16 identified examples can be modeled by managers of Islamic society.

**Keywords:** Allameh Misbah Yazdi, behavioral skills, cultural skills, structural skills, control skills.

## **Investigating the Islamic-Managerial Thoughts of Allameh Misbah Yazdi and Shahid Sadr**

**Qader Ali Vaseq** / Assistant Professor of Management, Higher Education Institute for the Human Sciences, Al-Mustafa International University

✉ **Gholamhussein Rahimi** / PhD Student of the Qur'anic Sciences - Management Sub-Discipline, Higher Education Institute for the Human Sciences

rahimigho@gmail.com

**Received:** 2022/04/16 - **Accepted:** 2022/08/24

### **Abstract**

The purpose of this article is to compare the managerial thoughts of Allameh Misbah Yazdi and Shahid Sadr, two prominent Muslim figures. Bardy's comparative study method has been used to analyze and compare their ideas. The main sources used are the four books that contain the main views of these two thinkers on this topic. The findings show that these thinkers emphasize on the intellectual foundations and their role in management knowledge. They also explain the diversity of content and the difference between descriptive and prescriptive propositions of management. Allameh Misbah deems it necessary to produce prescriptive statements but Shahid Sadr emphasizes on producing descriptive statements about subjects. By combining these two ideas, a coherent and new conceptual model can be extracted and used for solving management problems. A combination of these two points of view makes it possible to simultaneously use goodness of action and goodness of intention for solving management problems.

**Keywords:** the Qur'an-based theory, Islamic management, Allameh Misbah Yazdi, Shahid Sadr.

# ABSTRACTS

## Competent Managers in the Administrative System from the Perspective of Allameh Misbah Yazdi

**Muhsen Manteqi** / Associate Professor at the Department of Management, the Imam Khomeini  
Institute for Education and Research

Manteghi@iki.ac.ir

**Received:** 2022/04/04 - **Accepted:** 2022/08/11

### Abstract

Today, organizations are inseparable parts of human life. The development of organizations in various fields of education, culture, economy, politics and security requires paying more attention to administrative health and avoiding administrative corruption. The managers running organizations need more attention to their health. By studying the valuable works of Allameh Misbah Yazdi, the factors for recognizing and training competent managers can be presented. Conducted through the method of "text reading" and analysis of Allameh Misbah Yazdi's written works, this paper has presented the criteria for good managers from the perspective of Allameh Misbah Yazdi. In this study, two basic factors of "managers' knowledge and skills" and "managers' monitoring" are the foundation for identifying the characteristics of competent managers. In studying the factor of "managers' knowledge and skill", attention has been paid to internal factors (family, spirituality, piety, ethics, and commitment) and external factors (local research, employee training, organizational culture, and managers' training). Then, the factor of monitoring competent managers has been investigated, which focuses on informing, encouraging, and reprimanding.

**Keywords:** competent managers, knowledge and skill of managers, monitoring managers.



# Table of Contents

## **Competent Managers in the Administrative System from the Perspective of Allameh Misbah Yazdi**

*Muhsen Manteqi*.....7

## **Investigating the Islamic-Managerial Thoughts of Allameh Misbah Yazdi and Shahid Sadr**

*Qader Ali Vaseq / Gholamhussein Rahimi*.....25

## **Managerial Teachings in the Practical Life of Allameh Misbah Yazdi**

*Ali Ma'soumi / Muhsen Manteqi*.....47

## **Salary System and Related Law Texts and Rules: An Analysis of Astronomical Salaries**

*Meysam Karimi / Ali Va'ez Tabasi / Abbas Sheikh Islam*.....61

## **Designing and Explaining the Qualitative Model of the Dignity of Human Capital in Organizations with an Islamic Approach**

*Mahdi Deihimpour*.....81

## **An Analysis of Policy Making for Social Justice**

*Seyyed Abdul Mahdi Husseini*.....99

*In the Name of Allah*

**Islām va Pazhūheshhāye Modirīyatī**

*A Quarterly Journal of Management*

Vol.11, No.2  
Fall & Winter 2021-22

**Director-in-charge:** *IKI*

**Managing Director:** *Mohammad Taqi Norozi*

**Editor in Chief:** *Muhsen Manteqi*

**Editorial Board:**

*Aliagha Piroz: Faculty Member, The Culture and Thought research Center*

*Alinaghi Amiri: professor, Pardis, Tehran University.*

*Abdullah Tavakoli: Faculty Member, The seminary and university Research center.*

*Ali Rezaian: Professor, Beheshti University.*

*Mohsen Manteghi: Assistant Professor, IKI.*

*Mohammad Taqi Norozi: Assistant Professor, IKI.*

*Mohammad Mahdi Naderi: Assistant Professor, IKI.*

*Valialah Naghiporfar: Associate professor, Qom University.*

---

**Address:**

**IKI**

**Jomhori Eslami Blvd  
Amin Blvd., Qum, Iran**

**Tel:** +9825-32113471

**Fax:** +9825-32934483

**Box:** 37185-186

<http://nashriyat.ir/SendArticle>

[WWW.iki.ac.ir](http://WWW.iki.ac.ir) & [WWW.Nashriyat.ir](http://WWW.Nashriyat.ir)

---