

اسلام و پژوهش های مدیریت

سال دوازدهم، شماره اول، پیاپی ۲۴، بهار و تابستان ۱۴۰۱



مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی

دوفصل نامه «اسلام و پژوهش های مدیریتی» به استناد ماده واحده مصوب ۱۳۸۷/۳/۲۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی 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

سیدحسن حسینی امینی

صفحه آرا

مهدی دهقان

چاپ

ززم

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 مأخذ 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. نتیجه گیری: 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 استنادی در این قسمت خودداری شود.
۶. فهرست منابع: اطلاعات کتاب‌شناختی کامل منابع و مأخذ 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

مبانی ارزش‌شناختی علوم انسانی اسلامی با تأکید بر حوزه دانش مدیریت از منظر علامه مصباح یزدی / ۷

کے حسن روشن / صالح آقابائی / سیده‌عفت حسینی

برخورد با فتنه‌های مالی در مدیریت اسلامی با نگاه به نامه ۵۰ «نهج‌البلاغه» / ۲۳

کے علی واعظ طبسی / میثم کریمی

ارزشیابی الگوهای استقرار اخلاق حرفه‌ای در سازمان بر اساس تعالیم اسلامی / ۳۹

کے محمد علم‌خواه / میثم لطیفی

مطالعه تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی کارکنان: فراتحلیل پژوهش‌های بازه زمانی ۱۳۸۹-۱۴۰۰ / ۵۹

کے طاها عشایری / طاهره جهان‌پرور

روشن‌شناسی تفسیری کتاب «مدیریت و فرماندهی در اسلام» از آیت‌الله مکارم شیرازی / ۷۹

کے حسن خواجه‌نصالحی

مبانی مدیریت دانش با رویکرد اسلامی / ۹۹

کے ظاهر اکبری / محمدتقی نوروزی فرانی

۱۱۸ / ABSTRACTS

مبانی ارزش‌شناختی علوم انسانی اسلامی

با تأکید بر حوزه دانش مدیریت از منظر علامه مصباح یزدی*

حسن روشن / دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم

elmvaaamal@yahoo.com  orcid.org/0000-0002-3088-2564

صالح آقابابائی / سطح چهار حوزه علمی قم، فقه و اصول تخصصی مدیریت اسلامی، مرکز تخصصی مدیریت اسلامی، قم
saleh61@gmail.com

سیده عفت حسینی / دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی، گروه جامعه‌شناسی، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم
elmvaaakhlqa@yahoo.com

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

دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۰۵ - پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۰۲

چکیده

مبانی ارزش‌شناختی علوم انسانی اسلامی گزاره‌هایی ارزشی هستند که توجه به آنها و پذیرش آنها در تبیین، پیش‌بینی و هدف‌گذاری کنش‌های انسانی نقش ایفا می‌کنند. مبانی ارزش‌شناختی علوم انسانی در دانش مدیریت اسلامی ماهیت ارزش‌ها، طبقه‌بندی و انواع ارزش‌ها، معیار و ملاک ارزش‌ها، و جایگاه متافیزیکی ارزش‌ها را نشان می‌دهند. این پژوهش با به کارگیری روش «توصیفی - تبیینی» و جمع‌آوری داده‌ها به شیوه «اسنادی - کتابخانه‌ای»، به بررسی نظرات علامه مصباح یزدی در رابطه با مبانی ارزش‌شناختی در دانش مدیریت اسلامی پرداخته است. سؤال اصلی این است که از منظر علامه مصباح یزدی، مبانی ارزشی برخاسته از جهان‌بینی اسلامی کدام است؟ و کاربست آنها در شئون گوناگون مدیریت چگونه است؟ یافته‌ها نشان داد مبانی ارزش‌شناسی اسلام در حوزه مدیریت، شامل جامعیت ارزش‌ها، قابلیت تبیین، برخوردارگی از انسجام درونی، و اصالت سود نامحدود اخروی است. ارزش مدنظر در مدیریت اسلامی، ارزش اخلاقی است؛ یعنی ارزشی که در خصوص اخلاق مطرح می‌شود و موضوع آن نیز رفتار اختیاری انسان است. ارزش‌ها با داشتن خاصیت کنترل‌کنندگی و نظارتگری، به‌مثابه اساس رفتار، مشرف بر رفتارهای مدیران هستند و به حرکت آنها جهت می‌بخشند. معیار و ملاک ارزشمندی عمل یک مدیر، رضایت الهی و نزدیک شدن به خداوند است. به‌کارگیری مبانی ارزش‌شناسی، هم اثربخشی مدیریتی به همراه دارد و هم در سطحی بالاتر، به تکامل روحی و معنوی انسان کمک می‌کند.

کلیدواژه‌ها: ارزش، مبانی ارزش‌شناختی، دانش مدیریت اسلامی، علامه مصباح یزدی.

«مدیریت» یکی از اساسی‌ترین ارکان اداره هر جامعه است. یکی از مزیت‌های رقابتی سازمان‌های امروزی و از معیارهای مهم در بقا و تداوم ارتقای سازمان‌ها، برخورداری از مدیریت توانمند است. تصمیم‌مدیر از آن نظر که موجب رسیدن به اهداف سازمانی و غایت سازمانی است و نظم خاصی در سازمان ایجاد می‌کند دارای اهمیت بالایی است و از این نظر، علم مدیریت که نرم‌افزار یک مدیر تواناست، اهمیت فوق‌العاده‌ای دارد.

تصمیم‌گیری مدیران تا حد زیادی وابسته به باورها و جهان‌بینی آنهاست. باورها و جهان‌بینی مدیران زمینه نظام ارزشی خاصی می‌شود. نوع نگرش به ارزش‌ها، مراتب و میزان اهمیت آنها اهمیت ویژه‌ای در مطالعات علوم انسانی - از جمله مطالعات مدیریت - دارد. اگرچه ارزش‌ها در مدیریت چندین دهه مدنظر بوده، اما از مفاهیم ارزشی به‌طور خاص در محیط‌های سازمانی استفاده نشده است (استکمن و همکاران، ۲۰۰۰). برای مثال، بسیاری از مطالعات درباره ارزش‌های سازمانی در تعریف روکاج (۱۹۷۳) به ارزش‌هایی می‌پردازند که در سطح فردی ارائه شده است. علاوه بر این، استکمن و دیگران (۲۰۰۰، ص ۵۱) معتقدند: شایسته نیست درباره ارزش‌ها در سطح سازمانی صحبت کنیم: «بسیار مهم است که بر مفاهیم در سطح فردی تمرکز کنیم (مانند ارزش‌ها و نیازها) و خود را وقف درک مشکلات و پدیده‌های سطح فردی نماییم».

اصطلاح «ارزش‌های سازمانی» یک مفهوم ثابت در ادبیات مدیریت امروز است و دیدگاه عمل‌گرایانه ناشی از نظریه «سیستم‌ها»، ارزش‌های سازمانی را ابزارهای مدیریتی تلقی می‌کند (ماولز، ۲۰۰۸). براساس این مکتب فکری، سازمان متشکل از افراد است که هم سازمان و هم افراد آن دارای ارزش‌های وابسته به یکدیگرند. ارزش‌ها، هم وسایل را تنظیم می‌کنند و هم اهداف را. برخی از ارزش‌ها به نتایج مطلوب مربوط می‌شوند، درحالی‌که سایر ارزش‌ها ابزاری به حساب می‌آیند؛ یعنی ابزاری برای محقق ساختن دستیابی به وضعیت‌های غایی (جکسون، ۲۰۱۰، ص ۷۹۸). شناخت و مدیریت صحیح ارزش‌های کارکنان، مشتریان، رؤسا، و سایر سازمان‌ها در ایجاد هماهنگی میان رفتار سازمانی و مدیریت افراد نقش مهمی دارد.

۱. بیان مسئله

چگونگی تجلی ارزش‌ها در عرصه مدیریت، یکی از مسائل مهمی است که همواره در اندیشه دانشمندان به صورت یک سؤال مطرح بوده است. مسئله این است که ظهور شخصیتی که ارزش‌ها در او جلوه‌گر شده، چگونه در عرصه سازمان و مدیریت، محقق می‌شود و چه آثاری به دنبال دارد؟

مکاتب و نظام‌های فکری گوناگون، پاسخ‌های متفاوتی به این سؤال داده‌اند. وجه تمایز این پاسخ‌ها را می‌توان در جهان‌بینی خاص هر مکتب، منبع ارزش، مراتب آن، تعیین یک ارزش اصیل، و هدف بودن یا وسیله بودن ارزش‌ها دید. خروجی این شناخت متفاوت، در شیوه متفاوت اداره امور جامعه و تعیین اهداف و خط‌مشی‌های سازمان و جامعه نمایانگر می‌شود.

به عقیده علامه مصباح یزدی، نظام مدیریت - نه علم مدیریت که طبق اصطلاح روز به معنای «علم تجربی» است - متأثر از افکار، اندیشه‌ها، اخلاق، ارزش‌ها، دین و فرهنگ است. از منظر ایشان برای رسیدن به نظام مدیریت اسلامی لازم است فرهنگ (یعنی باورها و ارزش‌های) اسلام را در تمام شئون مدیریت حاکم کنیم؛ از جمله در به‌کارگیری منابع و نیروهای انسانی و تربیت آنها.

براساس فلسفه مدیریت در اسلام، صرف رسیدن به اهداف و مقاصد مدیریتی، بر مدیریت خوب و صحیح دلالت نمی‌کند، بلکه لازم است نهادهای مدیریتی و سازمان‌ها به‌گونه‌ای سازماندهی شوند و افراد و مدیران به‌گونه‌ای تربیت گردند که غیر از اهداف خاص مادی سازمانی، اهداف کل جامعه، ارزش‌های انسانی و عدالت را نیز در نظر داشته باشند (مصباح یزدی، ۱۳۹۴ الف).

از منظر ایشان، بی‌تفاوتی به ارزش‌ها، نمونه‌ای از مدیریت غیردینی است. پابندی مدیران برخاسته از فرهنگ اسلامی به مبانی ارزش‌شناختی مدیریت در اسلام، می‌تواند به خوبی و درستی، وظیفه آنها را در هنگام تعارض بین منافع مادی و ارزش‌های الهی تعیین کند. بینش صحیح نسبت به مدیریت اسلامی آن است که اسلام را دینی جامع و کامل در نظر بگیریم که در تمام شئون مدیریتی، اعم از خرد و کلان، راهکار ارائه کرده است و تأثیرگذاری این نقش از طریق نظام ارزشی اسلام انجام می‌شود.

مبانی ارزش‌شناسی مدیریت اسلامی، اصول و قواعدی است که به توصیه و ارزش‌گذاری در موضوعات و گزاره‌های مطلوب اخلاقی در حوزه مدیریت می‌پردازد. مدیریت اسلامی متضمن تعبیر و تفسیری مخصوص به خود از ارزش‌ها بوده که این تحقیق در پی ارائه آن است.

سؤال اصلی این پژوهش آن است که بر مبنای نظریات علامه مصباح یزدی، مبانی ارزش‌شناسی دانش مدیریت چگونه تبیین شده است؟ در ضمن پرداختن به این سؤال، سه پرسش فرعی نیز مطرح شده است:

- اصطلاح «مدیریت اسلامی» از منظر علامه مصباح یزدی، چه تعریفی دارد و وجه تمایز آن با سایر تعاریف چیست؟

- مبانی ارزش‌شناسی اسلام در حوزه دانش مدیریت از منظر علامه مصباح یزدی، چه ابعاد و ویژگی‌هایی دارد؟
- کاربردهای مبانی ارزش‌شناسی اسلام در مدیریت از منظر علامه مصباح یزدی چگونه است؟

پژوهش پیش‌روی با هدف نشان دادن ظرفیت‌های ارزش‌شناسی در نگاه علامه مصباح یزدی برای ارتقای مدیریت اسلامی حاضر طراحی شده و در خلال مباحث، مقایسه‌ای نیز با سایر نظامات و مکاتب ارزشی صورت داده است. علت مبنا قرار گرفتن نظریات علامه مصباح یزدی در این پژوهش، از یک سو اشراف ایشان بر منابع دینی، اعم از قرآنی و روایی، و از سوی دیگر تسلط ایشان بر مباحث علوم انسانی بوده است که منطقی‌جمع این مبانی منجر به ارائه تفسیر کامل‌تری از مبانی ارزش‌شناسی از منظر اسلام و کاربردهای آن در مدیریت اسلامی می‌شود.

۲. روش پژوهش

این مقاله با استفاده از روش «کتابخانه‌ای» به جمع‌آوری دیدگاه‌های علامه مصباح یزدی در زمینه ویژگی‌های نظام ارزشی اسلام پرداخته و سپس با رویکرد «توصیفی - تحلیلی»، کاربردی این مبانی در مدیریت اسلامی را تحلیل کرده است.

۳. مفهوم‌شناسی

۱-۳. ارزش

«ارزش‌ها» عقاید پایدار فردی یا گروهی درباره چیزی هستند که می‌تواند مبنای رفتار احساسی قرار گیرد. از منظر شوارتر (۱۹۹۲ و ۱۹۹۴)، ارزش‌ها به‌مثابه هدف‌های مطلوب - با اهمیت متفاوت - و اصول راهنما در زندگی افراد هستند. ارزش‌ها از یک‌سو می‌توانند دارای بار انگیزشی نیرومند، و از سوی دیگر تنش‌زا باشند. تنش‌زا بودن ارزش‌ها به ویژگی اجتماعی بودن انسان بازمی‌گردد که موجب می‌شود همواره در تنش بین ارزش‌های فردی و اجتماعی قرار داشته باشد (آرونسون، ۱۹۶۰).

ویژگی دیگر ارزش‌ها وجود عناصر فردی و اجتماعی در آنهاست. گاهی ارزش‌های فردی ما توسط جامعه، ارزش تلقی نمی‌شوند و بعکس، برخی ارزش‌های اجتماعی برای ما همچون یک فرد، ارزشمند محسوب می‌شوند. در نتیجه تضاد و کشمکش بین ارزش‌های فردی و اجتماعی، تنش و تعارض ایجاد می‌شود (همان).

ارزش‌ها را می‌توان در چارچوب مدیریت افراد شناخت. «مدیریت» عبارت است از: اداره کردن افراد به شیوه‌ای هماهنگ به منظور کسب اطمینان از تحقق اهداف سازمان و حصول اطمینان از اینکه ارزش‌های مدیر و دیگران نیز مدنظر قرار گرفته است. شناخت ارزش‌ها عنصر اساسی مدیریت در دنیای امروز است. به اعتقاد بسیاری از نویسندگان، ارزش‌ها می‌توانند به‌منزله عناصر سازنده فرهنگ تلقی شوند (هوارد، ۱۹۸۸، ص ۱۲۰).

«فرهنگ سازمانی» به‌مثابه یکی از مهم‌ترین زیرسیستم‌های مدیریت، بارزترین جایی است که ارزش‌ها در آن رشد می‌کند. فرهنگ نمایانگر ارزش‌های اصولی است که بیشتر اعضای سازمان در آنها مشترک یا سهیم‌اند. هر قدر اعضای سازمان ارزش‌های اصلی را بیشتر بپذیرند و تعهد بیشتری نسبت به آنها داشته باشند، سازمان مزبور دارای فرهنگ قوی‌تری خواهد بود (رابینز، ۱۳۷۳، ص ۳۷۹).

تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری حوزه دیگری است که ارتباط مستقیمی با ارزش‌ها دارد. عناصر سیستم عمیقاً تحت تأثیر ارزش‌های جامعه است. برای مثال، خط‌مشی منطقی یا عقلایی خط‌مشی‌ای است که «حداکثر سود اجتماعی» را به دست آورد. یک خط‌مشی زمانی منطقی است که تفاوت بین ارزش‌هایی که به دست می‌آورد و ارزش‌هایی که قربانی می‌کند بیشتر است. براساس نظریه «نخبگان»، خط‌مشی‌های عمومی منعکس‌کننده مطالبات توده‌ها نیست، بلکه منعکس‌کننده ارزش‌های غالب نخبگان است (دای، ۱۹۹۵).

۲-۳. ارزش‌شناسی

«ارزش‌شناسی» معادل واژه انگلیسی «axiology» از زبان آلمانی گرفته شده که آن هم از یونانی اقتباس گردیده و به معنای «نظریه و خرد، ارزش، و شایسته» است. «ارزش‌شناسی» در اصطلاح به مطالعه ارزش‌ها و ماهیت آنها گفته می‌شود که در فلسفه عملی مورد بحث قرار می‌گیرد. مسائل اساسی در ارزش‌شناسی عبارتند از: ماهیت ارزش‌ها، طبقه‌بندی و انواع ارزش‌ها، معیار و ملاک ارزش‌ها، و جایگاه متافیزیکی ارزش‌ها (رانز، ۱۹۶۰).

۳-۳. مدیریت

«مدیریت» در لغت، به معنای «اداره کردن» است و «مدیر» یعنی: اداره‌کننده. از نظر سنتی «مدیریت» عبارت است از: «به کار گرفتن کلیه امکانات موجود در موقعیتی خاص به منظور رسیدن به هدف یا هدف‌های مشخص». مدیریت در یک نظام ارزشی، فراگرد به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی بر مبنای یک نظام ارزشی پذیرفته شده است که از طریق برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل عملیات برای دستیابی به اهداف تعیین شده و براساس نظام ارزشی مقبول صورت می‌گیرد (رضاییان، ۱۳۹۸، ص ۶).

۴-۳. مدیریت اسلامی

از منظر علامه مصباح یزدی، سه برداشت از اصطلاح «مدیریت اسلامی» وجود دارد:

۱-۴-۳. برداشت اول

این برداشت متعلق به کسانی است که در دانشگاه‌های غربی تربیت یافته‌اند و تعبیر مدیریت اسلامی را تعبیری نادرست تلقی می‌کنند. از منظر آنها، علوم انسانی قابل تقسیم‌بندی به «اسلامی» و «غیراسلامی» نیست و تعابیری نظیر «مدیریت اسلامی» ساخته و پرداخته عالمان متعصب دینی و به‌طور کلی دستگاه روحانیت در اسلام و مسیحیت است. علامه مصباح یزدی در کتاب *پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی* پیرامون این گروه چنین می‌نویسد:

تربیت‌یافتگان دانشگاه‌های غربی به دلیل دیدگاه ویژه خود، این تعبیر را صحیح نمی‌دانند و معتقدند که علمی از قبیل مدیریت، روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و حتی اقتصاد، اسلامی و غیر اسلامی ندارد. آنها تصور می‌کنند که تعابیری از این قبیل، مصنوعی و ساخته عالمان متعصب مذهبی است که در پی سوء استفاده از مذهب و اعتقاد مردمند. طبق اعتقاد آنها روحانیت در مسیحیت و اسلام برای تأمین منافع مادی و تعمیق حاکمیت ظاهراً معنوی خود و اغفال مردم به هر علمی، نابجا رنگ دینی می‌زند تا سر رشته تمامی علوم از جمله علوم انسانی را نیز به دست گیرد (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۲۵۹).

در میان دسته اول نیز عده‌ای وجود دارند که برداشت خود از مدیریت اسلامی را در لفافه و به‌طور ضمنی مطرح می‌کنند. آنها معتقدند: منظور از «مدیریت اسلامی» یعنی: اداره جامعه اسلامی به گونه‌ای که عزت مسلمانان حفظ

شود و مدیر جامعه، کشور را به سمت توسعه و ترقی پیش ببرد. این گروه در حقیقت نمی‌پذیرند که اسلام در عرصه مدیریت، حرفی برای گفتن دارد.

۲-۴-۳. برداشت دوم

برداشت دوم متعلق به کسانی است که به تعبیر علامه مصباح یزدی، ساده‌نگران مذهبی‌اند. این گروه مدیریت اسلامی را حلال تمام مشکلات اجتماعی، سیاسی و اقتصادی می‌دانند و نسخه علاج این مشکلات را با مراجعه به آیات و روایات، قابل دریافت می‌شمارند. علامه مصباح یزدی در نقد این دسته، به عدم شناخت صحیح اسلام و درک درست مدیریت اسلامی توسط آنان اشاره می‌کند (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۲۶۱).

۳-۴-۳. برداشت سوم

برخی با ایجاد تشابه بین فلسفه اسلامی که به معنای «فلسفه فیلسوفان مسلمان» است و مدیریت اسلامی، «مدیریت اسلامی» را نیز مدیریت مدیران مسلمان تعبیر کرده‌اند. بررسی ویژگی‌ها و خط‌مشی مدیریتی مدیران مسلمان در طول تاریخ، منجر به استخراج یک الگوی مدیریت اسلامی مبتنی بر کیفیت مدیریت معصومان علیهم‌السلام به‌ویژه شیوه مدیریت حضرت علی علیه‌السلام شده است.

۱-۴-۳-۳. برداشت علامه مصباح یزدی

علامه مصباح یزدی برداشت اخیر را برداشتی صحیح می‌داند که علاوه بر داشتن نگاه توصیفی، رویکردی عملی نیز ارائه می‌کند. با این حال، ایشان نظر چهارمی را برگزیده که از برداشت سوم صحیح‌تر و به مقصود نزدیک‌تر است. این برداشت ارتباط نزدیکی با مفهوم «ارزش‌ها» دارد و خود را وامدار ارزش‌های اسلامی ناظر بر مدیریت می‌داند. وجه افتراق این برداشت با برداشتهایی از مدیریت که ارزش‌ها را نیز در دستور کار خود قرار می‌دهند (از قبیل مدیریت در اسلام و مسیحیت) آن است که در این برداشت، ارزش‌ها به‌مثابه اساس رفتار و مشرف بر رفتارهای مدیران بوده، و به حرکت آنها جهت می‌بخشد.

در تبیین بیشتر این برداشت علامه مصباح یزدی، لازم است به جایگاه ارزش‌های اسلامی از منظر ایشان بپردازیم. مطابق دیدگاه ایشان، نظام ارزشی اسلام نظامی عمیق، گسترده و منسجم است که در روش‌های عملی مدیران تأثیر می‌گذارد و به آنها جهت می‌بخشد. بنابراین «مدیریت اسلامی» یعنی: نظارت و تأثیرگذاری ارزش‌های اسلامی در شیوه اداره جامعه اسلامی (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۲۶۱ و ۲۶۲).

با این تعریف، مرز مدیریت اسلامی از سایر نحله‌ها و مکاتب مدیریتی و - به تعبیر دقیق‌تر - مدیریت علمی جدا می‌شود. در مدیریت علمی، دین معنایی شخصی دارد، در ارتباط فرد با خداوند در یک مکان مقدس خلاصه می‌شود، و نقشی در اداره جامعه ایفا نمی‌کند. معنای حداکثری «مدیریت دینی» در این نوع نگاه نیز دخالت دین در حل مشکلات موقت جامعه و زمانه است و احکام و قوانین دین همه‌زمانی و همه‌مکانی نیستند. بنابراین لازم است جامعه‌نخبگان وارد عمل شوند و قوانین اسلام را با مقتضیات زمانی و مکانی هماهنگ سازند.

چنین نگاهی به مدیریت جامعه اسلامی از منظر علامه مصباح یزدی، سلیقه‌ای و نسبی است، و حال آنکه پیش‌تر صحیح نسبت به مدیریت اسلامی آن است که اسلام را دینی جامع و کامل در نظر بگیریم که در تمام شئون مدیریتی، اعم از خرد و کلان، راهکار و نقشه راه ارائه کرده است و تأثیرگذاری این نقش از طریق نظام ارزشی اسلام انجام می‌شود.

۴. مبانی ارزش‌شناسی در مدیریت اسلامی

پیش از بررسی مبانی ارزش‌شناسی در مدیریت اسلامی، لازم است تبیین دقیقی از مفهوم «ارزش» از منظر علامه مصباح یزدی صورت گیرد. از منظر ایشان، می‌توان دو نوع تقسیم‌بندی از ارزش‌ها ارائه کرد:

تقسیم‌بندی اول ارزش‌ها را به «ذاتی» و «غیری» (یا مقدمی) تقسیم می‌کند. ارزش ذاتی یک شیء یا شخص، مطلوبیت ذاتی و فی‌نفسه آن است، و حال آنکه در ارزش غیری، مطلوبیت یک شیء یا شخص از حیث میزان سودمندی آن برای انسان و رسیدن انسان به هدف مدنظر است.

در تقسیم‌بندی دوم، ارزش‌ها از لحاظ نسبتشان با اشیا یا افراد تعیین می‌شوند.

هیچ‌یک از تقسیم‌بندی‌های فوق در محل بحث (یعنی مدیریت اسلامی) کارکردی ندارند. ارزش مدنظر در مدیریت اسلامی، ارزش اخلاقی است؛ یعنی ارزشی که در خصوص اخلاق مطرح می‌شود و موضوع آن نیز رفتار اختیاری انسان است (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۱۴۲). مبدأ فعل اختیاری صفات نفسانی مذموم و پسندیده است و نتیجه فعل اختیاری ملکه نفسانی یا اخلاقی است که در اثر مدامت بر انجام یک عمل در انسان ایجاد می‌شود.

با توجه به تبیین معنای ارزش‌ها در اسلام، تعریف «نظام ارزشی اسلام» مشخص می‌شود: نظام ارزشی اسلام مجموعه‌ای هماهنگ و مرتبط از دستگاه‌های ارزشی و شناختی، بایدها و نبایدهاست که محور این ارزش‌ها، فعل اختیاری انسان است. این ارزش‌ها از انسجام درونی برخوردارند و به سمت هدفی واحد در حرکت‌اند. نظام ارزشی اسلام دارای ویژگی‌های خاصی است که آن را از سایر نظامات متمایز کرده است (همان، ص ۱۳۹ و ۱۴۳). ایشان می‌گویند:

همه ارزش‌ها وابسته به خدای تعالی است و باید پرتوی از سوی او بتابد تا کاری ارزش پیدا کند. اسلام با واقع‌گرایی، ارزش را ذومراتب دانسته که هرکس می‌تواند مراحل آن را کسب کند. لذا خداوند، حتی هر چیزی را که به نوعی انتساب به وی داشته باشد نیز ارزش تلقی کرده است؛ مثلاً همین که فرد عملی را برای رسیدن به بهشت یا دور شدن از عذاب جهنمی که خدا آن را مقدر کرده، انجام می‌دهد ارزش تلقی می‌کند و حتی پایین‌تر از آن که حد نصاب ارزش الهی نیست، بلکه برای منافع دنیوی است، اما زمینه را برای ارزش‌های الهی مستعد و آماده می‌کند، به نوعی ارزش تلقی می‌کند و نادیده نمی‌گیرد (مصباح، ۱۳۹۱/۹/۲۳).

با این مقدمات، مبانی ارزش‌شناسی علوم انسانی اسلامی در حوزه مدیریت از منظر ایشان عبارتند از:

۴-۱. جامعیت و شمول دایره ارزش‌ها

نظام ارزشی اسلام نظامی جامع و فراگیر است؛ به این معنا که تمام ارتباطات، از جمله ارتباط انسان با خدا، با

دیگران، با خانواده، جامعه، و روابط بین‌الملل مفید و مناسب در نظر گرفته شده‌اند و بر پایه ارزش‌هایی ثابت و معین صورت می‌گیرند. از منظر علامه مصباح یزدی، اساساً تمام مسائل زندگی انسان تحت پوشش ارزش‌های اسلامی قرار دارند. این در حالی است که دایره ارزش‌ها در بسیاری از مکاتب، بسیار تنگ و محدود است و عمدتاً مراد از «ارزش‌ها» ارزش‌هایی است که در محیط اجتماع مطرح می‌شود.

نکته دیگر آنکه در سایر مکاتب اخلاقی، نوعی افراط یا تفریط در خصوص ارتباطات انسانی مشاهده می‌شود: یا ارزش‌ها صرفاً در ارتباط با خدا مطرح می‌گردند، یا صرفاً در محدوده روابط اجتماعی (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۱۴۴ و ۱۴۵).

۲-۴. همگونی ارزش‌ها

در تعریف «نظام» گفته شده: مجموعه‌ای از اجزاست که با یکدیگر ارتباط درونی دارند و در جهت هدفی واحد در حرکت‌اند. ارزش‌ها در سایر مکاتب اخلاقی، متنوع، ولی ناهمگون و دائم در حال تحول و تغییرند. از سوی دیگر، ملاک این ارزش‌ها خواسته‌های نفسانی است. بنابراین مشکل اصلی اجزای سایر نظام‌های اخلاقی، ناهمگونی ارزش‌ها و نبود معیاری منطقی و معقول برای آنهاست (همان).

۳-۴. قابلیت تبیین عقلانی اهداف

در نظام ارزشی اسلام، بین اهداف و افعال اختیاری انسان، رابطه‌ای علی برقرار است؛ به این معنا که هر نیازی در انسان منجر به بروز رفتاری می‌شود و این رفتار انسان را به سمت هدف سوق می‌دهد. با این توصیف، جایی برای امیال، علاقه و رغبت انسان در تعیین اهداف و رفتن به سمت آنها وجود ندارد. در تبیین عقلانی نظام ارزشی اسلام، کشف رابطه بین ارزش‌ها و واقعیت‌ها از اهمیتی اساسی برخوردار است. به تعبیر علامه مصباح یزدی، «تبیین عقلانی ارزش‌ها، فقط زمانی ممکن است که بتوان رابطه بین ارزش‌ها و واقعیت‌ها را کشف کرد» (مصباح یزدی، ۱۳۹۴، ص ۳۵۴). کشف این رابطه، تنها با قانون «علیت» که یک قاعده عقلانی است، میسر می‌شود.

چنانچه ارزش‌ها صرفاً براساس امیال و خواست انسانی باشند قابلیت توجیه عقلانی نخواهند داشت؛ زیرا کارکرد عقل تنها درک واقعیت‌هاست (همان، ص ۱۴۶-۱۴۷). در سایر مکاتب اخلاقی، تبیینی عقلانی از ارزش‌ها ارائه نمی‌شود و اساساً «ارزش» در مقابل «تعقل» قرار می‌گیرد.

۴-۴. تفکیک بین لذات و سود محدود و نامحدود

یکی از وجوه افتراق نظام ارزشی اسلام با سایر نظام‌ها این است که در سایر نظام‌ها، تنها یک بعد از ابعاد وجودی انسان بررسی شده است. بنتهام ذیل مکتب «سودگرایی» پیشنهاد کرد: ما می‌توانیم منافع گوناگون را براساس ارزیابی شدت، مدت زمان، قطعیت، مجاورت، خلوص، میزان (چگونه بسیاری از افراد منتفع شوند) و اینکه آیا منجر به مزایای دیگری در آینده می‌شوند، مقایسه کنیم. بنابراین سود جمعی بر فردی مقدم است (بنتهام، ۱۷۸۹).

در نقطه مقابل این دیدگاه، خودگروان و اپیکوریان قرار دارند که قوام ارزش اخلاقی را به تحقق «بیشترین لذت و خیر شخصی» می‌دانند. از این مکتب با عنوان «خودگروی اخلاقی» (Ethical egoism) یاد شده است. «ارزش اخلاقی» چیزی جز لذت و خیر فردی نیست. از این رو هر چیزی که لذتی بیشتر و پایدارتر داشته باشد و موجب تحقق خیر شخصی فراوان‌تری شود، ارزش اخلاقی افزون‌تری نیز خواهد داشت (مصباح یزدی، ۱۳۹۴، ص ۱۳۷-۱۴۱).

ملاک دیگری که برای ارزش یک عمل مطرح شده «وجدان» است. کانت معیار تشخیص ارزش اخلاقی یک کار را به این دانست که مورد پسند تمام مردم واقع شود، حتی اگر این عمل عقلاً برای فرد مضر باشد. علامه مصباح یزدی می‌فرماید:

اما اگر نیک بنگریم خواهیم دید که نظام اخلاقی اسلام با محور قرار دادن خداوند، محاسن و ویژگی‌های مثبت همه آن مکاتب را یکجا جمع کرده است؛ یعنی در این مکتب، هم به لذت و لذت‌خواهی انسان توجه شده است و هم به عاطفهٔ دیگر دوستی او و هم به همه امیال و خواسته‌های انسانی دیگر او (مصباح یزدی، ۱۳۹۴، ص ۳۵۶).

نکته دیگر درباره نظام ارزشی اسلام این است که هیچ لذتی نباید مانع تحقق لذات دیگر شود. در تزاخم بین لذات، انسان عاقل لذتی را برمی‌گزیند که با دوام، عمیق، متناهی و جاودانه باشد. چنین لذتی، لذات اخروی هستند که اصیل محسوب می‌شوند و سایر لذات مقدمه‌ای برای رسیدن به آنها معرفی شده‌اند. از سوی دیگر «خشنودی خدای متعال» بالاترین لذت محسوب می‌شود و معدل ارزشی آن از سایر لذات بالاتر است. در اینجا فرد برای رسیدن به چنین لذتی، از سایر لذات دست می‌کشد و برای دستیابی به آن لذت نامحدود می‌کوشد.

نکته دیگر در نظام ارزشی اسلام، مشروعیت و پذیرش منفعت است. سود و منفعت، اعم از مادی و معنوی، وسیله‌ای برای رسیدن به هدف مطلوب محسوب می‌شود. بنابراین نظام ارزشی اسلام با اصالت دادن به منفعت‌های معنوی، منفعت‌های محدود و مادی دنیوی را مقدمه‌ای برای تعالی روح و نفع رسیدن به بعد روحانی انسان می‌بیند (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۱۵۰-۱۵۱). این رویکرد، ناشی از اصالت‌بخشی اسلام به بعد روحانی وجود انسان و توجه دادن انسان به تقدیم این بعد بر جسم است.

۴-۵. روابط بین ارزش‌ها

از منظر علامه مصباح یزدی، تمام ارزش‌ها در ارتباطی متقابل، بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند و از یکدیگر تأثیر می‌پذیرند. ارزش‌های معمولی به انسان کمک می‌کنند به ارزش‌های سطح بالاتر دست یابند. در تبیین این نکته و ارتباط آن با مدیریت اسلامی می‌توان گفت: مدیری که به نوع دوستی به مثابه یک ارزش پایبند است، آمادگی بیشتری برای کسب ارزش بالاتری (مانند احترام گذاشتن به حق دیگران) دارد (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۲۳۲-۲۳۵).

۴-۶. ابزاری نبودن ارزش‌ها

در اندیشه علامه مصباح یزدی، نباید از ارزش‌ها به منزله ابزاری برای رسیدن به مطامع حیوانی و ارضای غرایز بهره برد. منشأ حرکات و رفتارهای اولیه انسان ارضای غرایز حیوانی است. چنانچه فردی اصالت و هدف غایی خود را در تحقق این غرایز ببیند و در این مسیر حرکت کند، حتی اگر از ارزش‌هایی نظیر عدالت و صداقت نیز برخوردار باشد این صفات در وجود وی حقیقی نیست. نشانه غیرحقیقی بودن این صفات آن است که چنانچه این صفات ارزشمند را مانعی در برابر رسیدن به لذات و کامیابی‌های مادی خود ببیند به راحتی از آنها دست می‌کشد و به خواسته حقیقی خود می‌پردازد.

علامه مصباح یزدی علاج درد چنین افرادی را بازگشت به میل فطری «احترام» می‌داند. وجود چنین میلی در انسان باعث می‌شود انسان تا حدی از اصالت بخشیدن به غرایز منصرف گردد و به دیگران نیز ببیند. ایشان می‌افزاید:

کسی که تمام فکر و ذکرش ارضای نیازهای مادی خویش است جایی برای ارزش باقی نمی‌گذارد؛ اما اگر عاطفه انسانی او قوی باشد برای دیگران هم سهمی قائل می‌شود و هرچه پرتو این عاطفه گسترده‌تر می‌شود سطح وسیع‌تری را تحت پوشش قرار می‌دهد، تا جایی که ممکن است نسبت به کل انسان‌ها و حتی حیوانات احساس مهر و محبت کند (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۲۳۴).

۴-۷. تقسیم‌بندی ارزش‌ها

ارزش‌های نظام اخلاقی اسلام در اندیشه علامه مصباح یزدی، به سه دسته ارزش‌ها (یا عبادت‌ها)ی مستقیم، ارزش‌ها (یا عبادت‌ها)ی غیرمستقیم، و ارزش‌های معمولی و متعارف (یا کمکی) تقسیم می‌شود. این تقسیم‌بندی که در نوع خود نظیر ندارد، می‌تواند وجه تمایز نظام ارزشی اسلام از سایر مکاتب اخلاقی باشد. از منظر علامه مصباح یزدی، ارزش‌ها در نظام اخلاقی سایر مکاتب، از میزان مطلوبیت و درجه‌بندی یکسانی برخوردارند، و حال آنکه در نظام ارزشی اسلام، سیر الی الله ارزشی بالاتر از ارزش‌هایی نظیر فداکاری و صداقت است و این ارزش‌ها در حقیقت وسیله‌ای در جهت سیر الهی محسوب می‌شوند.

بین ارزش‌های مستقیم و غیرمستقیم نیز ارتباط وجود دارد. چنانچه فردی مقید به رعایت عبادات مستقیم باشد برای رعایت عبادات غیرمستقیم آمادگی بیشتری دارد، و چنانچه به عبادات مستقیم خداوند بی‌اعتنا باشد به عبادات غیرمستقیم نیز اعتنای چندانی نشان نمی‌دهد (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۳۳۱ و ۳۳۲).

در برخی آیات قرآن اشاره شده است که برخی از حالات ناپسند انسان، مانند خودپرستی، مال‌دوستی، شهوت‌پرستی و مانند آن زمینه کفر را در انسان ایجاد می‌کنند. برای مثال، دستگیری نکردن از نیازمندان در انسان سرانجام موجب می‌شود آیات خدا را تکذیب و انکار کند (ماعون: ۱-۳).

۸-۴. نیت؛ معیار ارزشمندی امور

پاسخ دشوارترین مسائل در فلسفه اخلاق و فلسفه ارزش‌ها، در ارتباط یک عمل با نیت آن است. علامه مصباح یزدی در تقسیم‌بندی معیارهای ارزشمندی اعمال، دو معیار اساسی را برمی‌شمرد:

یکی از معیارها «درآمد و کسب منفعت فردی» است؛ یعنی هر قدر کاری درآمد بیشتری داشته باشد، ارزشمندتر تلقی می‌شود.

معیار دیگر «خدمت به مردم» است. براساس این معیار، هرچه خدمت انجام شده برای مردم بزرگ‌تر باشد، ارزش کار بیشتر است (مصباح یزدی، ۱۳۹۷). از منظر ایشان روح افعال اختیاری «نیت» است. انگیزه نفس برای انجام این کار، چیزی است که از خود نفس سرچشمه می‌گیرد. توجهی که نفس پیدا می‌کند و انگیزه می‌شود تا بدن را به کار گیرد و کاری را انجام دهد همان است که به این کار ارزش می‌بخشد (مصباح یزدی، ۱۳۹۴، ص ۳۳۸).

کانت از جمله فلاسفه‌ای بود که به مسئله حسن فاعلی (نیت) توجه ویژه‌ای داشت، اما تفسیر او از متعلق نیت نادرست است. کانت می‌گوید: متعلق نیت «احترام به قانون عقل» است؛ یعنی کار اخلاقی کاری است که به انگیزه اطاعت از حکم و قانون عقل صورت گرفته باشد (مصباح یزدی، ۱۳۹۴، ص ۲۹۸). در مقابل، علامه مصباح یزدی برترین نیت را کار برای نظام اسلامی می‌دانست و افزود:

اگر باور کردیم که کار ما برای نظام اسلامی است که در رأس آن ولی فقیه به عنوان جانشین امام معصوم قرار دارد، در این صورت کار ما ارزش می‌یابد. فردی که چنین نیتی دارد نهایت توان خود را برای خدمت به مردم به کار می‌گیرد؛ چون می‌داند که خداوند خدمت به مردم را دوست دارد. در این صورت هر لحظه از زندگی فرد عبادتی محسوب خواهد شد که اجر آن قابل تصور نیست و اثراتش را، هم در دنیا، هم در آخرت خواهد دید (مصباح یزدی، ۱۳۹۴، ص ۳۳۸).

۵. اثربخشی مدیریتی مبانی ارزش‌شناسی علوم انسانی اسلامی

از منظر علامه مصباح یزدی، مبانی ارزش‌شناسی اسلام، کاربست‌ها و آثار منحصر به فردی در مدیریت دارد که آن را از سایر مکاتب مجزا ساخته است. در این قسمت به مهم‌ترین اثرات مدیریتی این مبانی اشاره می‌کنیم:

۱-۵. تقدم منافع جمعی بر شخصی

اولین کاربست ارزش‌شناسی در مدیریت اسلامی، ناظر به اهدافی است که یک مجموعه مدیریتی دنبال می‌کند. چنان‌که پیش‌تر نیز گفته شد، در نگرش مادی به مدیریت، مدیر می‌کوشد تا جایی که ممکن است منافع شخصی خود و مجموعه تحت امر خود را محقق کند و در این مسیر، حتی حاضر است محصول دست خویش را صرفاً برای ایجاد تعادل در بازار عرضه و تقاضا از بین ببرد.

این نگرش ناشی از اصالت قائل شدن برای مادیات و تلاش حداکثری بر اولویت‌بخشی به آنها نسبت به امور دیگر است. در نقطه مقابل این نگرش، نگرش اسلامی قرار دارد که در آن، اهداف مادی صرفاً اهدافی واسطه‌ای و

متوسط محسوب می‌شوند که زمینه تحقق هدفی دیگر را فراهم می‌کنند. این هدف که گاه از آن با عنوان «قرب الهی» یا «فوز عظیم» در آیات و روایات یادشده، بر پرورش جنبه روحانی وجود آدمی متمرکز است و روش‌های مدیریت تشکیلات اقتصادی را نیز بر پایه همان هدف غایی طراحی و تنظیم کرده است.

از این منظر، مدیر می‌کوشد تمام ابزارهای لازم برای رسیدن مجموعه تحت امر خود به آن هدف غایی را فراهم کند، صرف نظر از اینکه سود چندانی نصیب او شود، یا نه. حتی ممکن است برحسب اقتضائات، منافع شخصی خویش را فدای منافع جمعی کند و اولویت را به کاری بدهد که برای رسیدن به آن هدف غایی مفیدتر است. بنابراین ارزش‌ها در انتخاب هدف، نوع کار و تصمیم‌گیری اولیه برای شروع آن دخالت دارند. از این رو به کارگیری ارزش‌های اسلامی، هم منفعت اقتصادی دارد و هم هدفی بالاتر از آن؛ یعنی تکامل روحی و معنوی انسان را در پی دارد. این هدف بالاتر به‌گونه‌ای است که در صورت بروز تعارض با اهداف اقتصادی، بر آن اهداف ترجیح می‌یابد و آنها را تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهد (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۲۵-۲۶).

۲-۵. جلوگیری از وابستگی اجتماعی در درازمدت

دومین کاربست پیاده‌سازی نظام ارزشی اسلام در مدیریت، آن است که از وابستگی اجتماعی در درازمدت جلوگیری می‌کند. برای مثال، ممکن است قرارداد مالی واردات یک محصول اساسی برای کشور در کوتاه‌مدت، منفعت خوبی برای قشر وسیعی از جامعه داشته باشد؛ اما در درازمدت، نسلی وابسته پرورش دهد که همواره چشم‌امیدش به چرخیدن چرخ تولید آن صنعت خاص است و چنانچه زمانی تولید آن محصول متوقف شود، پیامدهای جبران‌ناپذیر کمبود آن محصول، دامان بخش‌های وسیعی از جامعه را بگیرد.

از منظر علامه مصباح یزدی، توجه به سه عامل «دوراندیشی»، «زمان»، و «منافع نسل آینده» در نظام ارزشی مدیریت اسلامی، به آن صبغه‌ای الهی بخشیده و آن را از سایر نحل‌های مدیریت متمایز ساخته است.

۳-۵. حاکمیت ارزش‌ها

سومین کاربست مبانی ارزش‌شناسی اسلام در مدیریت آن است که ارزش‌ها، هم بر کمیت تولید و هم بر کیفیت تولید حاکمیت دارند. حاکمیت ارزش‌های اسلامی نه تنها در انتخاب هدف یک مدیر از مدیریت یک مجموعه نقش ایفا می‌کند، بلکه در سازماندهی، پیش‌بینی آینده، انتخاب همکار و مرحله تولید کالا، کیفیت و کمیت آن نیز اهمیت دارد. براساس نگرش مادی به تولید، چون منفعت شخص تولیدکننده مدنظر است و پیامدهای آن محصول برای عموم مردم چندان اهمیتی ندارد، در صورت لزوم از تقلب و سایر شیوه‌های فریب نیز در تولید محصول مدنظر بهره برده می‌شود. بنابراین هم کمیت و هم کیفیت کالای تولیدشده فدای منافع شخصی می‌شود.

در نظام ارزشی اسلام، منافع فرد از منافع جامعه جدا نیست و اگر زمانی اقتضا کند انسان برای در امان ماندن دیگران از ضرر اقتصادی، این ضرر را خود به جان بخرد کارش نزد خداوند ارزشمند محسوب می‌شود؛ زیرا

این عمل او را به رضای الهی نزدیک‌تر می‌کند. این در حالی است که «بسیاری از نظام‌های اقتصادی درصد ایجاد بحران، کمبود کاذب، یا بازار سیاه‌اند؛ زیرا در این صورت منافع بیشتری به جیب می‌زنند (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۲۵۱ و ۲۵۲).

۴-۵. رعایت انصاف

چهارمین کاربست مبانی ارزشی اسلام در مدیریت، رعایت انصاف در قیمت‌گذاری نسبت به طبقات محروم جامعه و تلاش برای کم کردن فاصله طبقاتی است. مؤمن کسی است که تمام انسان‌ها را بندگان خداوند می‌داند و به حکم اصل «اخوت» در اسلام، برای اصلاح امور برادران دینی خود می‌کوشد. بنابراین یک مدیر اسلامی کارکنان مجموعه خود را، نه ابزار، بلکه امانت‌های الهی می‌داند که در رشد آنها شریک است. به عبارت دیگر، اصل «مسئول بودن انسان نسبت به سرنوشت دیگران» باعث می‌شود چنین مدیری دغدغه ارتقا و تکامل روحی کارمنان خود را داشته باشد و از رهگذر این کمال‌خواهی، کمالی را نیز برای خود حاصل کند.

از این موضوع در روایات اسلامی با عنوان «خیرخواهی برای دیگران» یاد شده است و به مؤمنان توصیه گردیده هنگام دعا کردن، دیگران را بر خود مقدم دارند. بنابراین در تخصیص امکانات مادی نیز دیگران را بر خود مقدم می‌دارد و حتی آنچه را که خود بیش از دیگران بدان محتاج است به دیگران می‌بخشد.

۴-۵. جلوه‌گیری از بهره‌کشی

پنجمین کاربست مبانی ارزش‌شناسی مدیریت اسلامی جلوه‌گیری از بهره‌کشی از کارگران است. نظام سرمایه‌داری با در پیش گرفتن راهبرد کار، صرفاً برای کار و با هدف تولید بیشتر و کسب منفعت بیشتر، حتی استراحت دادن به کارگران را نیز به بهانه تجدید قوا به منظور کار بیشتر تعریف کرده است، و حال آنکه مسائل دیگری نظیر سلامت کارگر، روابط خانوادگی وی و تربیت فرزندان در این نگرش، جایگاهی ندارند. بنابراین هنگام بروز تزاخم بین منافع مادی کارگر و منافع معنوی، آنچه اولویت می‌یابد منافع مادی است.

چون در فرهنگ و بینش اسلامی، کمال و اعتلای معنوی انسان‌ها اصل اساسی است، نه تنها ثروت و دارایی، بلکه حتی جان نیز وسیله‌ای برای راهبایی انسان به قله کمال به‌شمار می‌رود که همان سیر الی الله است. ذیل چنین نگرشی فعالیت‌های تولیدی و درآمدزا نیز رنگ الهی به خود می‌گیرند و وسیله‌ای برای تزکیه روح و جان انسان‌ها و نزدیک‌تر شدن به خداوند محسوب می‌شوند. از این‌رو خداوند در قرآن کریم می‌فرماید: «وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يَرَىٰ» (نجم: ۳۹ و ۴۰)؛ برای انسان نیست، مگر کوششی که انجام داده، و قطعاً ثمره تلاش خود را خواهد دید.

آموزه‌های دینی به‌دست‌آمده از احادیث شیعی حاکی از آن است که تأمین ضرورت‌های زندگی خود و خانواده (متقی هندی، ۱۴۱۹ق، ج ۶۸ ص ۳۶۹)، کمک به دیگران (حرعاملی، ۱۴۰۹ق، ج ۱۲، ص ۱۹) و دستگیری از همسایگان، صله ارحام، و دوری از مفاسد اجتماعی، از جمله اهداف کسب و کار در اسلام محسوب می‌شوند (توحید مفضل، ۱۳۷۷).

از سوی دیگر، در منظومه معرفتی اسلام برای کار و کارگر ارزش معنوی در نظر گرفته شده است. شخصی به امام صادق علیه السلام گفت: من در خانه می‌نشینم، به نماز و روزه می‌پردازم، دعا می‌کنم و خداوند روزی‌ام را می‌رساند. امام فرمودند: «این شخص از جمله کسانی است که دعایش مستجاب نمی‌شود» (حرعاملی، ۱۴۰۹ق، ج ۱۲، ص ۱۴).

از سوی دیگر، با وجود تأکید بالای اسلام بر جایگاه کار و کسب روزی حلال، اگر کسب و کار به قیمت محرومیت از زندگی معنوی، سلامت و عدم تربیت اجتماعی تمام شود پرداخت چنین بهایی از دیدگاه اسلامی جایز نیست. همچنین شکل‌گیری رابطه صمیمی و انسانی بین مدیر و کارکنان بر مبنای ارزش‌های الهی و به‌دور از نفاق و تظاهر و ابزارانگاری ارزش‌ها، منجر به افزایش بازدهی کارکنان و افزایش تولید و رونق در کسب و کار می‌شود (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۲۵۴-۲۵۵).

۶-۷. خاصیت کنترل‌کنندگی ارزش‌ها

امروزه در رویکردهای مدیریتی دنیا بر ضرورت استفاده از یک نظام کنترل مدیریتی مبتنی بر تشویق‌های مادی تأکید می‌شود. در رویکرد مدیریتی اسلام، به جای تقویت نظام کنترل در مدیریت، بر تقویت ارزش‌های اخلاقی تأکید می‌شود که بهترین جانشین برای نظام کنترل پیچیده محسوب می‌شود. این نظام علاوه بر آزادسازی بخش زیادی از نیروی انسانی برای فعالیت‌های تولیدی، هزینه‌های کار را نیز پایین می‌آورد.

نتیجه‌گیری

از منظر علامه مصباح یزدی، تعریف صحیح از «مدیریت اسلامی» نه به معنای مدیریت مسلمانان است، نه به معنای اداره جامعه اسلامی، به‌گونه‌ای که عزت مسلمانان حفظ شود و مدیر جامعه کشور را به سمت توسعه و ترقی پیش برد، و نه به معنای مدیریتی است که در آن، مراجعه به آیات و روایات به‌عنوان حلال تمام مشکلات جامعه بشری الزامی است، بلکه معنای صحیح «مدیریت اسلامی» آن است که اسلام را دینی جامع و کامل در نظر بگیریم که در تمام شئون مدیریتی، اعم از خرد و کلان، راهکار و نقشه راه ارائه کرده است و تأثیرگذاری این نقش از طریق نظام ارزشی اسلام انجام می‌شود.

علامه مصباح یزدی ضمن تبیین تجلی ارزش‌های اسلامی در عرصه مدیریت، سیاست‌گذاری یا تعیین هدف را اولین گام در مدیریت می‌داند و به دو هدف کلی اشاره می‌کند که 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.

در نگرش اول به مدیریت، اصالت با منافع فردی است و چنانچه تزامنی بین منافع فردی و منافع جمعی صورت گیرد، افراد منافع مادی خویش را برمی‌گزینند. مدیری که با این نگرش بر سازمان حکمرانی می‌کند در مراحل به‌کارگیری و سازماندهی کارکنان می‌کوشد از افرادی استفاده کند که بیشترین سود مادی را نصیب وی

سازند، صرف‌نظر از اینکه این فراد اساساً شایستگی ورود به مناصب سازمانی را داشته باشند یا نداشته باشند. بنابراین صحنه مدیریت برای وی به میدانی برای رقابت با سایر صاحبان قدرت تبدیل می‌شود که هر یک می‌کوشند به هر طریقی از سایرین پیشی بگیرند. در این مبارزه، به راحتی دست به اقدامات خلاف نیز می‌زنند. برای مثال، چنانچه برای تولیدات خود خریداری نیابند محصولات خود را از بین می‌برند تا در عرضه و تقاضا تعادل ایجاد کنند (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۲۴۸-۲۴۹).

در مدیریت اسلامی، اقتصاد صرفاً وسیله‌ای است که به انسان در رسیدن به هدف غایی کمک می‌کند. بنابراین از هر روشی نمی‌توان برای کسب منفعت اسلامی و مدیریت بهره برد. ملاک انتخاب یک روش، میزان سودمندی آن برای کرامت انسانی و تعالی معنوی است. نقش رهبر در تحقق روش مطلوب مدیریت اسلامی، حاکم کردن اهدافی فراتر از مادیات بر مؤسسات تولیدی یا دستگاه‌های اداری است. رهبر می‌تواند با ملزم کردن کارکنان به پذیرش اهداف بالاتر، آنان را به سمت توسعه و غنابخشی به اهدافشان ترغیب نماید؛ یعنی کارکنان نه تنها باید به منافع شخصی و تشکیلات حرفه‌ای خویش بیندیشند، بلکه باید منافع کل جامعه - یا به تعبیر علامه مصباح یزدی - «منافع انسانیت» را مدنظر قرار دهند (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۲۶). ایشان معتقد است:

ما زمانی می‌توانیم نظریات اسلام را در خصوص مدیریت به جهان عرضه کنیم که یک سلسله ارزش‌های خاص مرتبط با انسانیت را شناسایی و کشف کنیم. قدم اول در این مسیر، طرح مسئله «انسان‌شناسی» به‌منزله مقدمه مباحث مدیریت و زیربنای ارزش‌هایی است که در مدیریت از آن بحث می‌شود (همان، ص ۲۵-۲۷).

نظام ارزشی اسلام کاربست‌های متعددی در مدیریت دارد که عبارتند از: تقدم منافع جمعی بر شخصی؛ جلوگیری از وابستگی اقتصادی نظام اقتصادی در درازمدت؛ حاکمیت ارزش‌ها؛ رعایت انصاف در برخورد با کارمندان؛ جلوه‌گیری از بهره‌کشی کارمندان.

با وجود تأکید بالای اسلام بر جایگاه کار و کسب روزی حلال، اگر کسب و کار به قیمت محرومیت از زندگی معنوی، سلامت و عدم تربیت اجتماعی تمام شود پرداخت چنین بهایی از دیدگاه اسلامی جایز نیست. چون در نگرش الهی به مدیریت، هدف از کار، تربیت و تعالی روحی انسان معرفی شده است، سلامت کارگر، روابط خانوادگی وی و تربیت فرزندان در این نگرش، جایگاهی والا دارند، به‌گونه‌ای که گاهی لازم است بر کسب منافع مادی مقدم شوند.

از جمله ویژگی‌های یک مدیر اسلامی، پابندی او به ارزش‌هایی نظیر رعایت انصاف در قیمت‌گذاری، داشتن روحیه خیرخواهانه با کارکنان، و برقراری رابطه‌ای عاطفی و مهربانانه با آنان براساس مبانی الهی و به‌دور از هرگونه نفاق و تظاهر است.

براساس نگرش اسلامی به تولید، چون منفعت تولیدکننده اصالت ندارد و پیامدهای آن محصول برای عموم مردم مهم‌تر است، نمی‌توان شیوه‌هایی نظیر تقلب و فریب را در تولید محصول مدنظر دخالت داد.

منابع

- توحید مفصل (منسوب به امام جعفر صادق علیه السلام)، ۱۳۷۷، ترجمه و نگارش نجفعلی میرزایی، قم، هجرت.
- حرعاملی، محمدبن حسن، ۱۴۰۹ق، *وسائل الشیعه*، قم، مؤسسه آل‌ال‌بیت علیهم‌السلام.
- رضاییان، علی، ۱۳۹۸، *اصول مدیریت*، تهران، سمت.
- متقی هندی، علی‌بن حسام‌الدین، ۱۴۱۹ق، *کنز العمال فی سنن الاقوال والاحوال*، تحقیق محمودعمر دمیاطی، بیروت، دارالکتب العلمیه.
- مصباح یزدی، محمدتقی، ۱۳۸۸، *پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی*، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام.
- _____، ۱۳۹۱، *بیانات آیت‌الله مصباح یزدی در همایش تعلیم و تربیت ارزش‌ها (۱۳۹۱/۹/۲۳)*، در: mesbahyazdi.ir
- _____، ۱۳۹۴الف، *جایگاه آموزه‌های اسلامی در امور مدیریتی*، بیانات علامه مصباح یزدی در جمع انجمن مدیریت اسلامی، در: mesbahyazdi.ir
- _____، ۱۳۹۴ب، *تقد و بررسی مکاتب اخلاقی*، چ پنجم، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام.
- Aronson, E., 1960, *The cognitive and behavioral consequences of the confirmation and disconfirmation of expectancies*, Proposal to the National Science Foundation.
- Bentham, J., 1789, *Introduction to the Principles of Morals and Legislation*, Oxford, Clarendon Press.
- Dye, R. Thomas, 1995, *Understanding Public Policy*, Prentice Hall.
- Howard, L. (1988), "Validating the competing values model as a representation of organizational cultures", *The International Journal of Organizational Analysis*, V. 6, N. 3, p. 231-250.
- Jackson, Krista, 2010, "Management by values: are some values better than others?", *Journal of Management Development*, N. 29(9), p. 795-806.
- Mowles, C., 2008, "Values in international development organizations: negotiating non-negotiables", *Development in Practice*, N. 1(18), p. 5-16.
- Rokeach, M., 1973, *The Nature of Human Values*, Free Press, New York, NY.
- Runes, D.D., 1960, *Dictionary of philosophy*, New York, Philosophical Library.
- Schwartz, S. H., 1992, "Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries", in M. Zanna (ed.), *Advances in experimental social psychology*, New York, Academic Press.
- Schwartz, S. H., 1994, "Are there universal aspects in the content and structure of values?", *Journal of Social Issues*, N. 50, p. 19-45.
- Stackman, R.W., Pinder, C.C. and Connor, P.E., 2000, "Values lost. Redirecting research on values in the workplace", in Ashkanasy, N.M., Wilderom, C.P.M. and Peterson, M.F. (Eds), *Handbook of Organizational Culture & Climate*, Sage Publications, London.

برخورد با فتنه‌های مالی در مدیریت اسلامی با نگاه به نامه ۵۰ «نهج البلاغه»

Avt.vaez@yahoo.com

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

کمیته میثم کریمی / دانشجوی دکتری الهیات فقه و مبانئ حقوق دانشگاه آزاد مشهد

meysamkarimy@yahoo.com

ORCID ID: orcid.org/0000-0002-3701-3644


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

دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۱۲ - پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۱۸

چکیده

امیر مؤمنان علی علیه السلام در خطبه ۵۰ نهج البلاغه شروع فتنه در جامعه را با تبعیت از هواهای نفسانی و احکامی که مخالف با شرع و کتاب خداست می‌داند. یکی از انواع فتنه‌ها بعد از رحلت پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله تقسیم بیت‌المال بین مردم بود که حاکمان وقت اقدام به تشکیل «دیوان عطایا» نمودند. هدف آنها از این کار اختصاص سهم بیشتری از بیت‌المال به خواص جامعه بود. امیر مؤمنان علیه السلام بعد از قرار گرفتن در مسند حکومت، سخن از محور این دیوان گفتند و در عمل، بیت‌المال را به صورت مساوی تقسیم و دست زیاده‌خواهان را از بیت‌المال کوتاه نمودند. پاداش‌ها و مزایا و حقوق نجومی در عصر حاضر، همان دیوان عطایاست که می‌بینیم برخی مدیران نسبت به مردم و سایر کارمندان و کارگران سهم بیشتری را از بیت‌المال برداشت می‌کنند. این مقاله وجوه اشتراک این دو را ذکر کرده است. مقام معظم رهبری بارها بر متخلف بودن نجومی‌بگیران و گناه بودن این زیاده‌خواهی و لزوم برگرداندن برداشت‌های نامتعارف تأکید نموده است. بنا بر گزارش دیوان محاسبات کشور، بخشی از مبالغ نامتعارف به خزانه دولت برگردانده شده است. این مقاله به صورت تطبیقی، تصویب قوانینی را که برخلاف شریعت اسلامی و سیره پیشوایان در زمان قدیم در جامعه اجرا شده بررسی کرده و وظیفه حاکم و دولتمرد را در این باره معین نموده است. روش پژوهش توصیفی - تحلیلی بوده و از منابع کتابخانه‌ای استفاده شده است.

کلیدواژه‌ها: امیر مؤمنان علی علیه السلام، دیوان عطایا، محو، اغنیا، دولت، بدعت، فتنه.

مقدمه

بیت‌المال از ارکان مهم اقتصادی هر حکومت و جامعه، از جمله حکومت اسلامی بوده و بنا بر آیات قرآن کریم مصارف آن مشخص است (توبه: ۶۰؛ انفال: ۴۱؛ حشر: ۷)، به گونه‌ای که اگر در مصارف معین و مشروع خود صرف شود فقر و تبعیض و ناعدالتی از بین می‌رود. متأسفانه در طول تاریخ برخی افراد به بهانه‌های گوناگون از بیت‌المال سوءاستفاده‌هایی کرده‌اند - که نمونه آن در ادامه خواهد آمد. در حال حاضر نیز در کشور ما برخی مدیران به بهانه مدیر بودن، تصرفات نابجایی در بیت‌المال نموده‌اند که یکی از آسیب‌های آن اختلاف فاحش پرداخت در حقوق و پاداش و مزایا بین مدیر و سایر کارگزاران حکومتی، مانند کارمندان و کارگران و دیگر مشاغل است. ضروری است پژوهش و تحقیقی در خصوص جایگاه مهم بیت‌المال و مصارف آن انجام شود.

این پژوهش به تبیین تاریخچه برداشت نامتعارف از بیت‌المال و بررسی علل زیاده‌خواهی و بدعت‌های مالی و راهکارهای مقابله با آن پرداخته است.

پیشینه بحث

دشتی (بی‌تا) در کتابی با عنوان *امام علی و اقتصاد*، در جلد سوم (الگوهای رفتاری) به رفتار امیر مؤمنان علیه السلام با بیت‌المال اشاره کرده و در خصوص توجه به محرومان و پرهیز از سوءاستفاده‌های مالی، مستندات روایی و سیره‌ای ارائه نموده است. نویسنده ذیل عنوان «تقسیم مساوی بیت‌المال»، حدیث «محتو دیوان العطاء» را شرح کرده و گفته است: حضرت علی علیه السلام عدالت در تقسیم بیت‌المال را از دومین روز حکومت خود در جامعه اعلام و با بدعت‌ها و قوانین مخالف اسلام و سیره مبارزه نمودند. وی نتیجه گرفته است: امنیت اقتصادی برای همه آحاد جامعه ضرورت دارد (دشتی، بی‌تا، ج ۳، ص ۱۲۱).

حاجی‌زاده (۱۳۹۸) در مقاله‌ای با عنوان «تقسیم مساوی بیت‌المال در سیره امام علی علیه السلام و واکاوی علل آن» به این نتیجه رسیده که درآمدهای بیت‌المال دو نوع مصرف داشته است: یک مصرف مربوط به نیازمندان و فقرای جامعه و مصرف دیگر تقسیم مساوی بین مسلمانان.

کلاتری خلیل‌آباد و همکاران (۱۳۹۸) در مقاله‌ای با عنوان «تحلیل فقهی و حقوقی پرداخت حقوق نامتعارف از بیت‌المال»، در ذیل مبانی و ادله فقهی حقوق‌های نامتعارف، حدیث «محتو دیوان العطاء» را ذکر کرده‌اند و نتیجه گرفته‌اند: روش امیر مؤمنان علی علیه السلام مبارزه با زیاده‌خواهی و تبعیض‌ها از بیت‌المال بوده است.

مفهوم‌شناسی

الف. دیوان و دواوین

«الدِّیَوَانُ: هُوَ الدَّفْتَرُ الَّذِی یُکْتَبُ فِیهِ أَسْمَاءُ الْجِیْشِ وَ أَهْلِ الْعَطَاءِ وَ هُوَ فَارْسِیٌّ مَعْرَبٌ»؛ دیوان دفتری است که در آن اسامی لشکر و سربازان و اهل دریافت عطا نوشته می‌شود و دیوان فارسی معرب است (ابن اثیر جزری، ۱۳۶۷، ج ۲، ص ۱۵۰).

در فرهنگ *ابجدی* در تعریف «دیوان» آمده است: دیوان (الدِّيوان - جمع: دَوَاوِين و دِيَاوِين) یعنی: دیوان شعر، مجموعه نوشته‌ها، کتابی که در آن آیین‌نامه و مقررات لشکریان و سربازان از نظر حقوق و پاداش و غیر آن نوشته شده باشد؛ دادگاه، جای داوری و حل و فصل شکایات و داوی و رسیدگی به امور دولت. این واژه فارسی است؛ «لُغَةُ الدَّوَاوِين»: اصطلاحات معمول در ادارات دولتی (بستانی، ۱۳۷۵، ص ۴۰۴).

«دیوان» (به فتح و کسر دال) کتابی است که در آن درباره جیوش و لشکر و عطایا نوشته می‌شود و برای صحایف اعمال مورد استعاره قرار می‌گیرد (طریحی، ۱۳۷۵، ج ۶ ص ۲۴۹).

ب. محو

در کتب لغت آمده است: «محو» بر ذهاب چیزی به شیء دیگر دلالت دارد. از این باب است جمله باد ابرها را محو کرد؛ یعنی ابرها به واسطه باد از بین رفت. باد شمال را «محوه» می‌گویند؛ زیرا به واسطه باد شمال ابرها محو می‌گردند. همچنین «محوت الكتاب» یعنی: کتاب را از بین بردم و «محو الشیء» یعنی: اثر آن از بین رفت (ابن فارس، ۱۴۰۴ق، ج ۵، ص ۳۰۲؛ مصطفوی، ۱۳۶۸، ج ۱۱، ص ۴۴).

ج. عطاء، عطیه، عطایا

در تعریف «عطاء» آمده است: «العَطِيَّة» - جمع: عَطَايَا و عَطِيَّات [عطوا] آنچه بخشش و ارمغان شود (بستانی، ۱۳۷۵، ص ۶۱۵). یا در *معجم مقاییس اللغة* آمده است: «العطاء اسم لما يُعطى، و هى العطية، و الجمع: عطایا، و جمع العطایا: أَعْطِيَّة». «عطا» اسم برای چیزی است که بخشیده می‌شود و نام آن «عطیه» است و جمع آن بخشش‌هاست و جمع عطایا «اعطیه» است (ابن فارس، ۱۴۰۴ق، ج ۴، ص ۳۵۳).

د. فتنه

در تعریف «فتنه» در فرهنگ *ابجدی* آمده است: «الْفِتْنَةُ (جمع: فِتْنٌ): اختلاف مردم در عقاید و آراء و آنچه که باعث جنگ میان آنان شود، آزمایش، گرفتاری، عبرت گرفتن، سختی، عذاب، بیماری، دیوانگی، کفر و گمراهی، رسوایی، مال و فرزندان» (بستانی، ۱۳۷۵، ص ۶۵۵).

در *تاج العروس* درباره مصادیق فتنه آمده است: «الْفِتْنَةُ الْمَحْنَةُ و الْفِتْنَةُ الْمَالُ»: فتنه یعنی وسیله امتحان، فتنه یعنی مال (حسینی زبیدی، ۱۴۱۴ق، ج ۱۸، ص ۴۲۶). همچنین نویسنده کتاب برای روشن شدن لغت «فتنه» حدیثی را از امیر مؤمنان علیؑ نقل می‌کند که انسان‌ها در فتنه قرار می‌گیرند تا خالص گردند: «فی حدیثِ عَلِيٍّ - رَضِيَ اللهُ تَعَالَى عَنْهُ - وَ ذَكَرَ فِتْنَةً فَقَالَ: "يُمَحَّصُ النَّاسُ فِيهَا كَمَا يُمَحَّصُ ذَهَبُ الْمَعْدِنِ" أَيْ: يُخْلَصُونَ بَعْضُهُمْ مِنْ بَعْضٍ كَمَا يُخْلَصُ ذَهَبُ الْمَعْدِنِ مِنَ التُّرَابِ» (حسینی زبیدی، ۱۴۱۴ق، ج ۹، ص ۳۶۰). امیر مؤمنانؑ فتنه را ذکر نمودند، سپس فرمودند: مردم در فتنه آزموده می‌شوند؛ مانند اینکه طلای معدن را می‌آزمایند؛ یعنی بعضی از مردم از بعض دیگر خالص می‌گردند؛ همان‌گونه که

طلای معدن از خاک معدن خلاص می‌گردد و خالص می‌شود. ایمان مردم نیز در فرایند فتنه‌ها آزموده می‌شود و افراد ناخالص از خالص جدا می‌گردند.

چارچوب نظری تحقیق

۱. متن و ترجمه حدیث

امیر مؤمنان علی علیه السلام فرمودند: «مَحَوْتُ دِيْوَانَ الْعَطَاءِ وَ أَعْطَيْتُ كَمَا كَانَ يَعْطَى رَسُولُ اللَّهِ ﷺ لَمْ أَجْعَلْهَا دُولَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ» (هلالی، ۱۴۱۶ق، ج ۲، ص ۷۲۰؛ طبرسی، ۱۴۰۳ق، ج ۱، ص ۲۶۴؛ کلینی، ۱۳۸۲ق، ج ۸، ص ۶۰؛ فیض کاشانی، ۱۴۰۶ق، ج ۲۶، ص ۵۷؛ مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۳۴، ص ۱۷۴ و ۱۶۸؛ سیدین طاووس، ۱۴۲۰ق؛ خوئی، ۱۴۰۴ق، ج ۱۴، ص ۶۲؛ ج ۴، ص ۲۹۷؛ بحرانی، ۱۳۷۸ق، ص ۵۱۹)؛ من دفتر عطا و بخشش را محو ساختم و عطا نمودم همان گونه که پیامبر خدا عطا می‌نمود و بیت‌المال را دولت در دست ثروتمندان قرار نمی‌دهم.

سلیم‌بن قیس هلالی از خواص و یاران و هم‌عصر امیر مؤمنان علی علیه السلام این حدیث را در کتاب خود از امیر مؤمنان علیه السلام نقل نموده و حدیث هجدهم است.

این حدیث در کتب حدیثی توسط محدثان قدیم و جدید ذکر شده است. متن حدیث در این کتب تفاوت اندکی دارد، اما معنا و مفهوم حدیث یکی است:

۱. «محوت» در همه نقل‌ها یکی است.
۲. «دیوان» و جمع آن «دواوین» در کتب آمده است که منظور دفتر و دفاتر است.
۳. «عطاء و اعطیه و عطاها» در کتب آمده که منظور مزیای و بخشش‌هاست.

۲. چیستی و تاریخچه دفتر عطایا

«أَوَّلُ مَنْ دَوَّنَ الدَّوَاوِينَ عَمْرٌ» (ابن‌اثیر جزری، ۱۳۶۷، ج ۲، ص ۱۵۰)؛ اولین کسی که دیوان‌ها و دفترها را تهیه و تدوین نمود عمر (خلیفه دوم) بود و «أَوَّلُ مَنْ فَضَّلَ قَوْمًا فِي الْعَطَاءِ هُوَ عَمْرِبْنُ الْخَطَّابِ كَمَا اعْتَرَفَ بِهِ ابْنُ أَبِي الْحَدِيدِ وَ غَيْرُهُ مِنْ عُلَمَائِهِمْ» (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۳۱، ص ۴۷)؛ اولین کسی که قومی را در دریافت عطا و بخشش برتری داد خلیفه دوم عمر بن خطاب بود؛ همان گونه که ابن‌ابی‌الحدید و دیگران اعتراف کرده‌اند.

در ترجمه کتاب قدیمی و دست اول سلیم‌بن قیس هلالی (از اصحاب و یاران امیر مؤمنان) درباره دیوان عطایا و تاریخ آن و مبالغ‌هدیای آن آمده است: «دیوان عطایا» دفتری بود که به دستور خلیفه دوم آن را تنظیم کردند تا هنگام تقسیم بیت‌المال مردم طبقه‌بندی شوند و برای هر درجه‌ای حقوق خاصی تعیین گردید، برخلاف زمان پیامبر صلی الله علیه و آله که بیت‌المال بین همه مردم به طور مساوی تقسیم می‌شد (هلالی، ۱۴۱۶ق، ص ۳۸۳).

در بحارالانوار نقل شده است طبق این برنامه، برای همسران پیامبر صلی الله علیه و آله هریک ده هزار، و برای عایشه دو هزار سکه بیشتر قرار داد. برای مهاجرانی که در جنگ بدر بودند پنج هزار، برای انصار چهار هزار، برای آنان که از جنگ

احد تا حدیبیه شرکت داشتند چهار هزار، برای آنان که بعد از حدیبیه در جنگ‌ها شرکت کردند سه هزار، برای آنان که بعد از پیامبر ﷺ در جنگ‌ها شرکت داشتند از دو هزار تا دویست هزار درهم طبقه‌بندی کرد. زنان را هم از پانصد تا دویست طبقه‌بندی نمود و این برنامه در سال بیستم هجرت واقع شد (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ص ۳۸۴).

در شرح این حدیث در **الکافی** آمده است: دواوین عطایا دفاتری بود که عطایا و مزایایی از بیت‌المال به قدر حالات افراد در آن نوشته می‌شد و اولین کسی که این دفاتر را جعل نمود خلیفه دوم بود و سنت رسول خدا ﷺ بر این بود که بین شریف و وضعی، بالادست و پایین دست، عرب و عجم، مهاجر و انصار فرقی نمی‌گذاشت و خلیفه دوم بر خلاف سیره رسول خدا ﷺ این برتری دادن را وضع نمود و مهاجران را بر انصار و انصار را بر غیر آنها و عرب را بر عجم و برخی زنان را بر دیگران تفضیل داد (مازندرانی، ۱۳۸۲ق، ج ۱۱، ص ۳۷۳).

همچنین **کمره‌ای** در شرح این حدیث در کتاب **الکافی** از علت و کاربرد این دفاتر گفته است: چون فتوحات اسلامی پیشرفت کرد و سیل غنایم به مدینه سرازیر شد خلیفه دوم را دریغ آمد که همه آنها را بر همه مسلمانان بر برابر قسمت کند و دفتری تنظیم کرد و حقوق منظم و متفاوتی برای هر طبقه از مسلمانان در آن ثبت کرد. در این دفتر قبایل قریش را مقدم داشت و در میان قریش، مهاجران و حاضران جنگ بدر و زنان پیغمبر را در بهره بیت‌المال بر دیگران برتری داد و سهم بیشتری برای آنها مقرر ساخت و چون اینان بر اثر کثرت واردات اسلامی ثروتمند و توانگر شدند در امر بیت‌المال و بودجه نفوذ پیدا کردند و به سود خود در مقررات آن تصرف می‌کردند و این خود از بدعت‌های خلیفه دوم بود که تا چند قرن اول اسلام بدان عمل می‌شد (کلینی، ۱۳۸۲ق، ج ۱، ص ۱۰۲).

۳. نتیجه ایجاد دفاتر عطایا

در کتاب‌های علامه مجلسی و **آیت‌الله خوئی** آمده است: «الدواوین التي بُنيت على التفضيل بين المسلمين في أزمان الثلاثة» (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۲۵، ص ۱۳۴؛ ج ۳۴، ص ۱۷۷؛ خوئی، ۱۴۰۴ق، ج ۴، ص ۱۷۷)؛ دیوان عطایا بر تفضیل بین مسلمانان در زمان سه خلیفه بنا شده بود. به عبارت دیگر، نتیجه تشکیل این دفاتر - به قول امروزی‌ها - شکاف طبقاتی بین مردم بود. تفضیل و تبعیض محصول ایجاد دفاتر^۵ عطایا بود.

۴. مشمولان و مبالغ دفاتر عطایا

علامه مجلسی در **بحار الانوار** به نقل از **ابن ابی‌الحدید** به نقل از **ابن جوزی** گفته است: خلیفه دوم از اصحاب خود مشورت گرفت و گفت: در تقسیم اموال بیت‌المال از چه کسی شروع کنم؟ اصحاب گفتند: از خودت. گفت: بلکه از آل رسول خدا و خویشان و نزدیکان رسول خدا شروع می‌کنم. سپس برای **ابن عباس** پانزده هزار و در برخی نقل‌ها دوازده هزار درهم (بیشترین مبلغ اهدایی از بیت‌المال)، برای همسران پیامبر هر کدام ده هزار درهم، برای عایشه دوازده هزار درهم که عایشه امتناع نمود و خلیفه دوم گفت: تو در نزد رسول خدا جایگاه ویژه‌ای داشتی. برای

جویریة و میمونہ و صفیہ همسران دیگر پیامبر شش هزار درهم که عایشه گفت: رسول خدا بین ما به عدالت رفتار می‌کرد که خلیفه دوم این سه تن را به دیگر همسران ملحق نمود. برای مهاجران که در جنگ بدر شرکت کردند پنج هزار درهم، برای انصار که در جنگ بدر شرکت کردند چهار هزار درهم، برای کسانی که در غیر جنگ احد شرکت نمودند چهار هزار درهم، و برای کسانی که در غیر جنگ بدر و احد شرکت نمودند سه هزار درهم و... بر همین منوال، خلیفه دوم از دنیا رفت (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۳۱، ص ۴۴-۴۷).

۵. علل ایجاد دفا تر عطا یا

امیر مؤمنان علی علیه السلام در خطبه ۵۰ نهج البلاغه علل و ریشه‌های ایجاد این بدعت‌ها و تغییر روش و سیره رسول خدا صلی الله علیه و آله را چنین بیان می‌کنند: «منشأ فتنه و فسادها (در میان مردم) پیروی از خواهش‌های نفس است و احکامی که برخلاف شرع صادر گردد. کتاب خدا (قرآن کریم) با آن خواهش‌ها و حکم‌ها مخالف است، و (همچنین از اسباب فتنه و فساد آن است که) گروهی از مردم دیگران را بر خواهش‌ها و حکم‌های برخلاف دین یاری و پیروی می‌کنند (چون حق و باطل را در هم می‌نمایند فتنه و فساد ظاهر می‌شود). پس اگر باطل با حق در هم نمی‌شد راه حق بر خواهان آن پوشیده نمی‌گردید، و اگر حق در میان باطل پنهان نمی‌بود دشمنان (هرگز) نمی‌توانستند از آن بدگویی کنند، لیکن چون قسمتی از حق و قسمتی از باطل فراگرفته، درهم می‌گردد آنگاه شیطان بر دوستان خود تسلط پیدا می‌کند (برای گمراهی فرصت به دست آورده، باطل را در نظر خواهان حق جلوه می‌دهد و راه بدگویی را برای دشمنان دین باز می‌نماید) و کسانی که لطف خدا شامل حالشان گردیده است (از گمراهی شیطان) نجات می‌یابند (و از آمیزش حق به باطل در شبهه نمی‌افتند)» (نهج البلاغه، ۱۳۷۹، ج ۱، ص ۱۳۸).

آیت‌الله خوئی در کتاب *منهاج البراعه* در شرح *نهج البلاغه* (ص ۲۹۲-۳۰۱) به بیان و شرح این خطبه و علل انحراف‌ها و بدعت‌ها پرداخته است و در پایان، بدعت‌هایی را که بعد از رحلت پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله در جامعه اسلامی اتفاق افتاد و به حدیث «محتوی دیوان العطا یا» اشاره می‌کند. ایشان گفته است: مقصود از این خطبه توبیخ مردم به خاطر متابعت از هواهای نفسانی و نظرات گمراه‌کننده است که موجب می‌شود از صراط مستقیم عدول کنند؛ همان که منجر به وقوع فتنه‌ها و فساد در نظم عالم گردد.

بدین‌روی امام رضا علیه السلام به یونس بن عبدالرحمان فرمودند: «یونس! بدعتگذار نباش. هر کس خودرأی باشد هلاک می‌گردد، و هر کس اهل بیت را ترک کند گمراه می‌شود». مستفاد از این حدیث آن است که وقتی عمل به رأی کنی و از هوای نفسانی تبعیت نمایی مردانی بر سر کار خواهند آمد که آن نظرات گمراه‌کننده را تقویت خواهند کرد و یاری خواهند نمود.

امیر مؤمنان علی علیه السلام به اسباب آراء گمراه‌کننده اشاره می‌کنند؛ یعنی امتزاج مقدمات حق با باطل که انسان‌های باطل از این امتزاج مجهولات را استخراج می‌کنند. این خطبه در کتاب *الکافی*، باب بدعت‌ها و رأی و مقایس از کتاب «عقل و جهل» آمده است.

همچنین در **روضه کافی** حدیث دیگری است که **سلیم بن قیس هلالی** از امیر مؤمنان علیه السلام نقل کرده است که حضرت فرمودند: «من از دو چیز بر شما می‌ترسم: یک تبعیت از هوا و دیگری آرزوهای طولانی. والیان قبل از من اعمالی را انجام دادند که مخالف رسول خدا بود: از روی عمد مخالفت ورزیدند، عهد او را نقض کردند، سنت رسول خدا را تغییر دادند که اگر بخواهم آن اعمال را ترک کنم و به زمان رسول خدا برگردم هر آینه جنود من از کنارم پراکنده می‌شوند تا اینکه فقط خودم و تعداد اندکی از شیعه من باقی می‌مانند که جایگاه مرا می‌شناسند... دیوان عطایا را محو کنم و همان‌گونه که رسول خدا از بیت‌المال اعطا می‌کرد عطا کنم و اموال را دولت در دست اغنیا قرار ندهم» (هاشمی خوئی، ۱۴۰۴ق، ج ۴، ص ۲۹۱-۲۹۷).

در تشکیل دیوان عطایا (خوش‌بینانه) تقدیر و تجلیل از سابقان و مجاهدان و رزمندگان اسلام وجود داشت، اما این کار زمانی منجر به استخراج یک باطل می‌گردد که این هدف با وسیله نامشروع تقسیم ناعادلانه بیت‌المال و ترجیح برخی از خواص بر عموم مردم توجیه گردد و این یعنی: امتزاج حق و باطل.

ع. برخورد امیر مؤمنان علی علیه السلام با دیوان عطایا

همان‌گونه که به نظر می‌آید و از این گزارش تاریخی که علامه مجلسی در **بحار الانوار** در خصوص تقسیم بیت‌المال بین خواص بیان کرده است، توجیه خلیفه دوم در تقسیم بیت‌المال بدین صورت، امتیازات و ویژگی‌های خواص بود که به سه گروه تقسیم می‌شدند:

۱. همسران پیامبر به سبب قربایت با رسول خدا صلی الله علیه و آله که وقتی **عایشه** علت زیادی سهم خود از بیت‌المال را پرسید، خلیفه دوم گفت: تو صاحب شأن و جایگاه نزد پیامبر هستی.

۲. خویشان پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله مانند **ابن عباس** پسرعموی پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله؛

۳. رزمندگان و مجاهدان جنگ‌های طاقت‌فرسای اسلام که عده‌ای از مسلمانان برای بقا و استمرار اسلام جانفشانی کردند. به نظر می‌رسد خلیفه دوم برای قدردانی از آنها سهم بیشتری از بیت‌المال برایشان قرار داد.

به عبارت دیگر، خلیفه دوم برای خود و خانواده و نزدیکان خود سهم بیشتری از بیت‌المال ایجاد نکرد، بلکه برای خواص جامعه این تقسیم را با توجیهاات خود انجام داد، اما وقتی حضرت علی علیه السلام بر مسند حکومت قرار گرفتند، فرمودند: «من بر همان سیره رسول خدا اعطا می‌نمایم». همچنین علامه مجلسی نوشته است:

أَنَّ أَمِيرَ الْمُؤْمِنِينَ علیه السلام أَبْطَلَ سِيرَةَ خَلِيفَةِ ثَانِي فِي ذَلِكَ، وَ رَدَّ النَّاسَ إِلَى السَّنَةِ وَالْقِسْمِ بِالسُّوِيَّةِ وَ هُوَ صلی الله علیه و آله يَدُورُ مَعَ الْحَقِّ وَ يَدُورُ الْحَقُّ مَعَهُ حَيْثَمَا دَارَ بِنَصِّ الرَّسُولِ صلی الله علیه و آله (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۳۱، ص ۴۸).

امیر مؤمنان علیه السلام سیره و روش خلیفه دوم در دیوان عطایا را باطل نمودند و مردم را به سنت و روش پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله و قسمت عادلانه بازگرداندند و به نص رسول خدا صلی الله علیه و آله علی علیه السلام - که سلام بر او باد - همراه با حق است و حق همراه علی هر جا باشد.

یکی دیگر از اقدامات امیر مؤمنان علی علیه السلام محو و امحا در مقام گفتار و عمل بود که در حدیث «محوت دیوان العطایا» به آن اشاره شد. «محو و امحا» در جایی به کار می‌رود که محوکننده کاری می‌کند که اثری از شیء محوشده باقی نمی‌ماند، به‌گونه‌ای که هیچ اثری از شیء بعد از محو وجود ندارد؛ یعنی مبارزه با فرهنگ و مکتب تبعیض و تقسیم ناعادلانه بیت‌المال بین مردم و مقابله با ترجیح خواص.

در تکمیل مطالب فوق، امیر مؤمنان علیه السلام در خطبه منبریه (خطبه ۱۳۱ نهج‌البلاغه) یکی از وظایف حاکم جامعه اسلامی را تقسیم عادلانه بیت‌المال بین مسلمانان بیان می‌کنند و می‌فرمایند: «ظالم در بیت‌المال نباید حاکم باشد. خدایا من نخستین کسی هستم که به تو روی آورد... ستمکار نیز نمی‌تواند رهبر مردم باشد، که با ستم حق مردم را غصب و عطاهای آنان را قطع کند، و نه کسی که در تقسیم بیت‌المال عدالت ندارد؛ زیرا در اموال و ثروت آنان حیف و میل می‌کند و گروهی را بر گروهی مقدم می‌دارد» (نهج‌البلاغه، ۱۳۷۹، ص ۲۴۹).

بی‌شک این برخورد از روی عدالت برای برخی که سهام بیشتری از بیت‌المال داشتند گران آمد و شروع به اعتراض نمودند. ابن‌ابی‌الحدید در شرح نهج‌البلاغه در اخبار طلحه و زبیر آورده است: وقتی طلحه و زبیر از تقسیم بیت‌المال به مساوات باخبر شدند، خلیفه دوم را مدح کردند و از سیره او را تمجید نمودند و رأی خلیفه دوم را صحیح خواندند و گفتند: او اهل سوابق را برتری می‌داد و حضرت علی علیه السلام را در رأی خود گمراه دانستند و گفتند: علی به خطا رفته و با سیره خلیفه دوم مخالفت کرده است و گفتند: این سیره پسندیده‌ای است؛ زیرا بزرگان مسلمانان را بر دیگر مردم برتری داده است (ابن‌ابی‌الحدید، ۱۴۰۴ق، ج ۱۱، ص ۱۱).

همچنین امیر مؤمنان علی علیه السلام اهل نگاه به انساب و سوابق و خدمات مدیریتی و جهادی نبودند. طلحه و زبیر بعد از اینکه سهم خود را مانند دیگر مردم از حکومت عدل علوی دریافت کردند، نزد حضرت علی علیه السلام آمدند و گفتند: ما دارای سوابق و خدمات هستیم و در راه اسلام سختی‌هایی کشیده‌ایم و از نزدیکان پیامبریم. امیر مؤمنان علیه السلام فرمودند: «سابقه شما در اسلام بیشتر است یا من؟» گفتند: سابقه شما. پرسیدند: «خدمات و سختی‌ها شما برای اسلام 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» (نهج‌البلاغه، ۱۳۷۹، ج ۳، ص ۱۲۱).

۷. دلایل امیر مؤمنان علی علیه السلام برای محو دیوان عطایا

امیر مؤمنان علیه السلام در ادامه حدیث «محوت دیوان العطاء»، علت محو دیوان عطایا را چنین برشمردند: «لَمْ أَجْعَلْهَا دَوْلَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ»؛ یعنی «آن یتدالووه بینهم و یحرموا الفقراء» (فیض کاشانی، ۱۴۰۶ق، ج ۲۶، ص ۶۱). منظور از جمله مزبور این است که مال بین ثروتمندان دست‌به‌دست شود و فقرا را محروم سازند. «و هو ما یتداول من المال، فیکون لقوم دون قوم» (مجلسی، ۱۴۰۴ق، ج ۲۵، ص ۱۳۴). «دولت» یعنی اینکه مال دست‌به‌دست گردد و مال برای عده‌ای باشد و برای عده‌ای نباشد.

مشابه کلام حضرت در سخن خدا در قرآن آمده است: «ما أفاءَ اللهُ على رَسولِهِ مِنْ أَهْلِ الْقُرَى فَلِلَّهِ وَ لِلرَّسُولِ وَ لِذِي الْقُرْبَى وَ الْيَتَامَى وَ الْمَساكِينِ وَ ابْنِ السَّبِيلِ كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةٌ بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ» (حشر: ۷)؛ آنچه را خداوند از اهل این آبادی‌ها به رسولش بازگرداند از آن خدا و رسول و خویشاوندان او و یتیمان و مستمندان و در راه ماندگان است، تا این اموال عظیم در میان ثروتمندان شما دست‌به‌دست نگردد.

علامه طباطبائی ذیل این آیه اقتصادی می‌نویسد: «كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةٌ بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ» یعنی: حکمی که ما درباره مسئله فیه کردیم، تنها برای این بود که این‌گونه درآمدها دولت میان اغنیاء نشود، و «دولت» چیزی را گویند که در بین مردم متداول است و دست‌به‌دست می‌گردد (طباطبائی، ۱۳۷۴، ج ۱۹، ص ۳۵۳).

آیت‌الله مکارم شیرازی نیز در شأن نزول این آیه می‌نویسد: جمعی از رؤسای مسلمانان خدمت پیامبر ﷺ آمدند و عرض کردند: برگزیده خود و یک چهارم از این غنایم را برگیر و بقیه را در اختیار ما بگذار تا در میان خود تقسیم کنیم، آن‌گونه که در زمان جاهلیت قبل از اسلام بود! آیه فوق نازل شد و به آنها اخطار کرد: نباید این اموال دست‌به‌دست میان اغنیاء بگردد! این آیه یک اصل اساسی را در اقتصاد اسلامی بازگو می‌کند و آن اینکه جهت‌گیری اقتصاد اسلامی چنین است که در عین احترام به مالکیت خصوصی، برنامه را طوری تنظیم کرده که اموال در دست گروهی محدود متمرکز نشود که پیوسته در میان آنها دست‌به‌دست بگردد. البته این به آن معنا نیست که ما از پیش خود قانون وضع کنیم و ثروت‌ها را از گروهی بگیریم و به گروه دیگری بدهیم، بلکه منظور این است که اگر مقررات اسلامی در زمینه تحصیل ثروت و همچنین مالیات‌هایی همچون خمس و زکات و خراج و غیر آن و احکام بیت‌المال و انفال درست پیاده شود خودبه‌خود چنین نتیجه‌ای خواهد داد که در عین احترام به تلاش‌های فردی، مصالح جمع تأمین خواهد شد و از دوقطبی شدن جامعه (اقلیتی ثروتمند و اکثریتی فقیر) جلوگیری می‌کند (مکارم شیرازی و همکاران، ۱۳۷۴، ج ۲۳، ص ۵۰۷).

در حکمت ۳۲۸ **نهج البلاغه** آمده است: «خدای سبحان روزی فقیران را در اموال توانگران واجب نموده و هیچ فقیری گرسنه نمی‌ماند، مگر آنکه توانگری از وی بهره برده است».

امیر مؤمنان علیؑ به‌عنوان حاکم اسلامی، با اجرای عدالت فراگیر و قطع دست‌زاده‌خواهان از بیت‌المال و تقسیم مساوی اموال بین مردم، با فرهنگ سرمایه‌داری و سرمایه‌سالاری مبارزه می‌کردند که عده‌ای در جامعه فربه اقتصادی باشند و عده دیگری نان شب نداشته باشند. به عبارت دیگر، نظام اقتصادی دین اسلام بر عدالت و تقسیم بالسویه بنا شده است که همه مردم از بیت‌المال بهره لازم را ببرند، نه اینکه فقط عده قلیلی با انحصار و ساختن امتیاز برای خود و توجیهات از بیت‌المال سهم بیشتری ببرند و عده کثیری محتاج تأمین نیازهای اصلی خود باشند.

دلیل دیگر را امیر مؤمنانؑ در قداست و جایگاه بیت‌المال و حرمت اسراف در آن بیان می‌فرماید: «اگر این مال‌ها ملک شخصی من هم بود مساوات را رعایت می‌کردم، چه رسد که مال خود آنهاست (و

من عاملی بیش نیستم). هر که مالی دارد باید از فساد بپرهیزد. بیجا مصرف کردن مال تبذیر و اسراف است» (ابن شعبه حرانی، ۱۳۸۲، ص ۲۸۵).

۸. ترجیح مشروع مالی

امیر مؤمنان علی علیه السلام مخالف رجحان مالی به صورت کامل نبودند، بلکه می‌فرمودند: اگر قرار بر ترجیح مالی باشد باید نیازمندان جامعه اسلامی در اولویت قرار بگیرند (نه کسانی که هر روز پول روی پول می‌گذارند). آن که مالی به دست آرد باید در آزادی گرفتار و اسیر، کمک بدهکاران، در راه ماندگان، بینوایان و آوارگان صرف کند، و به کارهای ثواب و ادای حقوق (برادران) پردازد، تا با این خصال شرف دنیا و فضیلت آخرت را دریابد (همان، ص ۲۸۵).

۹. مصداق روز فتنه مالی

در متون بالا به بررسی ابعاد دفاتر عطایا اشاره شد و اینکه علما ذیل خطبه ۵۰ *نهج البلاغه* به این بدعت و فتنه مالی اشاره کرده‌اند. اما در حال حاضر جامعه اسلامی نیز با پدیده «حقوق‌های نجومی» روبه‌روست که مذمت رهبر انقلاب و اندیشمندان و مردم را در پی داشته و به نوعی فتنه جدید مالی را به بهانه مدیر بودن و با سابقه بودن در جامعه ایجاد کرده است. به عبارت دیگر، دوباره در طول تاریخ برخی افراد در جامعه با مال و پول مورد امتحان قرار گرفته‌اند.

با جست‌وجوی واژه «حقوق‌های نجومی» در اینترنت، ارقام و مبالغ حقوق نجومی و نام دریافت‌کنندگان و تصاویر معتبر فیش‌های حقوقی آنان به دست می‌آید. قضیه حقوق‌های نجومی در کشور برای کسانی که اخبار اقتصادی و اجتماعی و سیاسی را دنبال می‌کنند پوشیده نیست و از سال ۱۳۹۵ با افشای فیش‌های این حقوق‌ها در فضای مجازی وارد ادبیات سیاسی جامعه شد. برخی مدیران و اعضای هیأت مدیره و هیأت امنای در کشور به سبب نبود نظارت و شفافیت در مسائل اقتصادی، مبالغ نامتعارفی از بیت‌المال برداشته کرده‌اند که باعث تأسف و نگرانی و بدبینی نسبت به نظام اسلامی می‌گردد.

آنچه در متون بالا از تاریخ صدر اسلام ذکر شد، صرف یک نقل تاریخی نبود، بلکه یادآوری تاریخ باید منجر به عبرت‌گیری از تاریخ شود تا دوباره مصادیق تاریخی تکرار نگردد. خداوند در آیه ۲ *سوره «حشر»* و آیه ۱۱۱ *سوره «یوسف»* به عبرت‌گیری از گذشتگان امر فرموده است. پدیده حقوق‌های نجومی و برداشت‌های نامتعارف از بیت‌المال در سال‌های اخیر، توسط برخی مدیران کشور، همچون ایجاد دفاتر عطایا در صدر اسلام، برای خواص جامعه اسلامی بود که بین این دو وجوه اشتراک و وجه افتراقی وجود دارد:

اولین وجه اشتراک این است که خلیفه دوم برای دادن امتیازات مالی به خواص توجیه داشت. برای مثال، وقتی عایشه به او گفت: چرا دوازده هزار درهم؟ گفت: تو نزد پیامبر دارای جایگاه ویژه بودی (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۳۱، ص ۴۴).

یا برای رزمندگان جنگ‌های احد و بدر به علت اینکه جانفشانی کردند و برای اسلام جنگیدند، امتیاز مالی قائل شد که حضرت علی علیه السلام بعد از قرار گرفتن در مسند حکومت، روش عادلانه را پیش گرفتند و سخن از محو دیوان عطایا و قطع مستمری خواص از بیت‌المال گفتند و به عبارت دیگر، با فرهنگ ترجیح خواص بر عوام مبارزه کردند.

در حال حاضر نیز با توجیه اینکه مدیر ذخیره انقلاب و امانتدار است (پایگاه اینترنتی جامعه خبری الف، بخش اقتصادی، ۱۲ مرداد ۱۳۹۵) یا بیشتر از مردم کار می‌کند، یا توجیه اینکه بازدهی اقتصادی و بهره‌وری اقتصادی دارد، حقوق بالا دریافت می‌کند.

دکتر رحیم‌پور ازغدی، عضو شورای انقلاب فرهنگی، می‌گوید: صاحبان حقوق‌های نجومی توجیه می‌کنند که این حق و سهم ما از انقلاب است. این حق مادری است که چهار فرزند شهید دارد و در خانه‌های مردم کار می‌کند (خبرگزاری تسنیم، ۲ دی ۹۵). شیخی نویسنده کتاب *اقتصاد و برنامه‌ریزی* و کارشناس اقتصادی گفته است: این حقوق‌ها تعادل کلان اقتصادی را بر هم زده و نوعی دزدی توجیه شده از بیت‌المال است (پایگاه اینترنتی نسیم، ۵ تیر ۱۳۹۵).

دومین وجه اشتراک این است که همان‌گونه که دفاتر عطایا توسط حاکم وقت جامعه اسلامی (خلیفه دوم) قانونی شد و به دستور او «دیوان عطایا و مزایا» تشکیل گردید، حقوق‌های نجومی نیز در جلسات هیأت مدیره شرکت‌ها و هیأت‌امنا و مجامع مصوب، و به نوعی قانونی می‌گردد. آنچه در تبصره ماده ۷۶ «قانون مدیریت خدمات کشوری» درباره حقوق و دستمزد آمده این است که سقف حقوق ثابت و فوق‌العاده مستمر نباید از ۷ برابر حداقل حقوق ثابت و فوق‌العاده‌های مستمر تجاوز کند. با وجود این قانون، بنابر گزارش رسمی دیوان محاسبات کشور در سال ۱۳۹۵ (سال جنجال و افشای فیش‌های حقوق نجومی در جامعه) از قریب ۹۳ هزار و ۴۶۰ تن از مقامات و مدیران کشور در سال ۱۳۹۴ که تعداد ۱۳ هزار و ۸۷۳ تن آنها از جمله مقامات و رده‌های بالای مدیریتی بودند، تعداد ۳۹۷ تن (معادل ۰/۴ درصد) دارای دریافتی ماهانه بیش از ۲۰۰ میلیون ریال بودند. کل مبلغ پرداخت شده مزاد بر ۲۰۰ میلیون ریال به ۳۹۷ نفر از مقامات و مدیران مذکور ۲۳۳ میلیارد و ۶۲۷ میلیون و ۸۷۳ هزار و ۳۵۰ ریال بوده است (خبرگزاری ملت، مهر ماه ۱۳۹۵).

به عبارت دیگر، هر مدیر در سال ۱۳۹۴ به‌طور میانگین، ماهیانه ۵۸ میلیون و ۸۴۸ هزار تومان (۳۸ میلیون تومان بیش از حد قانونی) از بیت‌المال ارتزاق نموده است. همچنین در گزارش دیوان محاسبات از پاداش سالیانه، به مبلغ ۲۹۰ میلیون تومان و وام به مبلغ ۸۷۰ میلیون تومان از بیت‌المال سخن به میان آمده است (ر.ک: به گزارش مبسوط دیوان محاسبات کشور که در مهر ۱۳۹۵ توسط ریاست دیوان محاسبات کشور در مجلس شورای اسلامی قرائت شد).

وجه افتراق این دو هم در این است که در دفاتر عطایا و دیوان اعطیه یک نوع برداشت به‌عنوان مستمری از بیت‌المال وجود داشت، اما در فیش‌های حقوق نجومی علاوه بر حقوق ماهیانه، حق عائله‌مندی، فوق‌العاده مستمر و

غیرمستمر و فوق‌العاده ویژه، وام اتومبیل مدیران، وام مسکن، وام تعمیرات، وام ضروری، اضافه‌کار، پاداش‌های عملکردی و سالیانه، بدی آب و هوا، فوق‌العاده شرایط محیط کار، کمک هزینه تلفن همراه، حق عضویت در هیأت‌امنا و هیأت‌مدیره و مجمع عمومی، بهره‌وری اقتصادی و بازدهی اقتصادی، کمک‌های رفاهی مستقیم و غیرمستقیم به مدیران پرداخت می‌گردد که مبالغ برخی از این ردیف‌ها خارج از نیاز است (پایگاه اینترنتی مدرسه حکمرانی شهید بهشتی، ۲۲ اسفند ۱۳۹۸).

۱۰. اقدامات حکومتی در برابر حقوق نجومی

امیر مؤمنان علی علیه السلام به‌عنوان حاکم و رهبر جامعه اسلامی، هم در گفتار، هم در رفتار با انحصارطلبی و اشرافیگری خواص مبارزه نمودند. در حال حاضر هم ولی‌فقیه و نایب‌عام امامت‌ائمه معصومین علیهم‌السلام به‌عنوان حاکم و رهبر جامعه اسلامی، این نکات را در گفتار و بیانیه و دستور حکومتی به مسئولان گوشزد می‌کنند. مقام معظم رهبری در متن «بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی» می‌فرماید:

فساد اقتصادی و... توده چرکین کشورها و نظام‌ها، اگر در بدنه حکومت‌ها عارض شود زلزله‌ای ویرانگر و ضربه‌زننده به مشروعیت آنهاست. 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 مسئولانش مسابقه زهد انقلابی و ساده‌زیستی می‌دادند، هرگز بعید نبوده و هست (بیانیه گام دوم انقلاب).

رهبر معظم انقلاب شرط مشروعیت همه مقامات حکومت جمهوری اسلامی را «طهارت اقتصادی» می‌داند. همچنین در تیرماه سال ۱۳۹۵ در سخنرانی عید فطر درباره ماهیت حقوق‌های نجومی فرمود:

این برداشت‌ها نامشروع است، این برداشت‌ها گناه است، این برداشت‌ها خیانت به آرمان‌های انقلاب اسلامی است.

همچنین در خصوص عامل روی آوردن به برداشت‌های نامتعارف می‌فرماید:

آسیب‌های ناشی از مستی اشرافیگری را گناه درست نمی‌شناسیم. وقتی اشرافیگری، اسراف، و تجمل در جامعه وجود داشته باشد و ترویج بشود، این قضا یا به دنبالش پیش می‌آید و به وجود می‌آید و همه دنبال این هستند که یک طعمه‌ای به دست بیاورند و خودشان را از آن سیر کنند، شکم‌ها را از این مال‌های حرام پُر کنند.

در پایان هم درباره برخورد دولت با نجومی بگیریها می‌فرماید:

دریافت‌های نامشروع باید برگردانده بشود، و اگر کسانی بی‌قانونی کرده‌اند مجازات بشوند، و اگر سوءاستفاده از قانون هم شده است بایستی اینها را از این کارها برکنار بکنند. اینها کسانی نیستند که لیاقت این را داشته باشند که در این مراکز قرار بگیرند. با این پدیده بایستی با جدیت مقابله بشود.

برخورد با فتنه‌های مالی در مدیریت اسلامی با نگاه به نامه ۵۰ «نهج البلاغه» ❖ ۳۵

مسئله عزل کردن و برکنار کردن و برگرداندن آنچه از بیت‌المال به صورت نامشروع خارج شده است، این را در دستور قرار بدهند (بیانات رهبر معظم انقلاب، عید فطر ۱۳۹۵).

رهبر معظم انقلاب در دیدار با اعضای هیأت دولت در شهریور ماه سال ۱۳۹۵ به عدم رعایت عدالت در پرداخت حقوق اشاره فرمود:

مردم حقوق شصت میلیون تومان و پنجاه میلیون تومان و چهل میلیون تومان را خوب هضم می‌کنند؛ یعنی کسی که در ماه یک میلیون یا یک میلیون و دویست یا یک میلیون و پانصد درآمد دارد خوب می‌فهمد که پنجاه میلیون یعنی چه...؛ مثلاً فرض کنید یک نفری با یک کار حقوق غیرعادلانه همه را ضایع کند. آیا فاصله بین پنجاه میلیون و یک میلیون غیرعادلانه نیست؟ به نظر من برای متخلف اصلاً نباید عذر تراشید. برخورد هم بایستی قاطع باشد (بیانات رهبر معظم انقلاب در دیدار با رئیس‌جمهور و اعضای هیأت دولت، ۱۳۹۵).

همچنین در دیداری که با رئیس‌جمهور و اعضای هیأت دولت سیزدهم در شهریور سال ۱۴۰۰ داشت، مجدداً به ارتباط فساد و حقوق نجومی اشاره نمود:

مسئله فسادستیزی هم که عرض کردیم، آن هم مکمل عدالت‌ورزی است. با فساد باید مقابله کرد. یکی از بلاهای مهمی که در کشور به وجود می‌آید که درست ضد عدالت است، وجود فساد، وجود ویژه‌خواری، وجود استفاده‌های سوء، اختلاس، برخورداری‌های بی‌مورد، بیجا و امثال اینهاست. یک وقت کسی یک کار مهمی انجام می‌دهد. شما یک پاداشی به او می‌دهید. خوب، این عیب ندارد. اما یک وقت عزیزهایی بی‌جهت، برخورداری‌های زیادی از امکانات کشور دارند. خوب، چرا؟ که بحث حقوق‌های نجومی یک گوشه‌ای و یک بخش کوچکی از این مسئله بود که مطرح شد (بیانات رهبر معظم انقلاب در دیدار با رئیس‌جمهور و اعضای هیأت دولت، ۱۴۰۰).

بنا بر گزارش رئیس دیوان محاسبات کشور، در گزارش تفریغ بودجه سال ۱۳۹۷، ۲۴۱ تن که حقوق نامتعارف دریافت می‌کردند، شناسایی شدند و این افراد بیش از سقف قانونی مشخص شده حقوق دریافت می‌کردند. ۳۶۰ پرونده به دادسرا ارسال شده که مجموع تخلفات آنها قریب ۱۰ هزار و ۷۰۰ میلیارد تومان است و البته حکم برخی از آنها صادر شده است. قریب ۵۷ میلیارد تومان مجموع تخلفات دریافتی ۲۴۱ مدیر بوده است که تا قبل از ارسال پرونده به دادسرا ۲۹ میلیارد تومان آن برگشت داده شد (خبرگزاری تسنیم، ۲۶ فروردین ۱۳۹۹).

نتیجه‌گیری

۱. تمام تلاش حاکمان و مسئولان جامعه اسلامی باید بر این باشد که تفضیل و تبعیض مالی عده‌ای قلیل بر جمعیتی کثیر بی‌دلیل در جامعه تبدیل به فرهنگ نشود؛ زیرا بعد از جا افتادن این فرهنگ که مخالف کتاب خدا و سیره پیامبر اکرم ﷺ است، مبارزه با آن برای حاکم و رهبر اسلامی سخت می‌شود. امیر مؤمنان علیؑ می‌فرماید:

«قد عملت الولاية قبلي أعملاً خالفوا فيها رسول الله، متعمدين لخلافه، ناقضين لعهد، مغيرين لسنته؛ و لو حملت الناس على تركها و حوثتها الى مواضعها و الى ما كانت في عهد رسول الله لتفرق عني جندي، حتى أبقى وحدي أو قليل من شيعة الذين عرفوا فضلي» (خوئی، ۱۴۰۴ق، ج ۴، ص ۲۹۷)؛ خلفای قبل از من اعمالی انجام دادند که در این اعمال با رسول خدا مخالفت کردند. از روی عمد خلاف کردند، عهد رسول خدا را نقض نمودند، سنت او را تغییر دادند، و اگر من بخواهم مردم را به ترک این اعمال وادارم و این اعمال را به موضع خود و به آنچه در زمان رسول خدا بوده است برگردانم هرآینه لشکر من از گردم پراکنده می‌شوند تا اینکه تنها بمانم، مگر عده کمی از پیروان من که فضل مرا می‌شناسند.

در حال حاضر نیز اگر با فرهنگ اشرافیگری و تجمل‌گرایی و برداشتهای نامتعارف برخی از مدیران از بیت‌المال - که با توجیه‌های گوناگون صورت می‌گیرد - مبارزه نشود همان مدیران متخلف برداشتهای قانونی و حق خود می‌دانند و تا حقوق بالا دریافت ندارند، کار نمی‌کنند. به نقل از یکی از وزیران دولت یازدهم کشور، مدیر دولتی اگر ۲۴ میلیون حقوق نگیرد، می‌رود و کار نمی‌کند (پایگاه اینترنتی جامعه خبری تحلیلی الف، ۳۰ مرداد ۱۳۹۷).

۲. درست است که مدیر ارشد دولتی از نظر وقت و کار نسبت به بقیه مردم برای نظام اسلامی و بقا و عزت آن و رونق اقتصادی بیشتر تلاش می‌کند و بنا بر ماده ۷۶ «قانون مدیریت خدمات کشوری» می‌تواند ۷ برابر حداقل حقوق دریافت نماید (در سال ۱۳۹۹ این مبلغ ماهیانه ۵۰ میلیون تومان اعلام شده است)، اما همه این زحمات با پاداش و حقوق و وام و مزایا جبران نمی‌شود.

آیت‌الله محمدباقر کمره‌ای در ترجمه احادیث *الخصال* جمله جالبی گفته است: بیت‌المال که حق قشون مجاهد اسلام و کارمندان دولت اسلامی است، به طور برابر و مساوات تقسیم شود؛ زیرا حقوق برای گذران و معاش است و هر کس در هر رتبه‌ای باشد نیازهای مالی او با دیگران برابر است. احتیاج به خوراک و لباس و لوازم دیگر زندگانی در افراد برابر است. مزد رتبه و مقام که در قانون اسلام به تقوا و دانش است، با خدا و در آخرت است، نه با پول و حقوق که خلیفه دوم قرار داد کرد (صدوق، ۱۳۷۷، ج ۲، ص ۱۲۱). البته تحقق این امر نیاز به فرهنگ‌سازی دارد.

۳. امیر مؤمنان علی علیه السلام هم در گفتار و هم در رفتار با زیاده‌خواهی و انحصارطلبی و امتیازخواهی عده‌ای مانند طلحه و زبیر از بیت‌المال مبارزه نمودند و در آخر، به علت عدالت‌خواهی در محراب نماز به شهادت رسیدند. قاطعیت کلام حضرت در روایت (مَحْتُوتٌ) نشان از محو آثار تبعیض و ناعدالتی از جامعه می‌دهد. در عصر حاضر نیز، هم در حوزه تبیین جایگاه بیت‌المال و مصارف حقیقی آن، باید سخنوران و فرهنگ‌سازان و صاحبان بیان و قلم سخن بگویند و هم دستگاه‌های نظارتی و قضایی و سازمان بازرسی کل کشور و دیوان محاسبات کشور باید با متخلفان برخورد قاطع نمایند و مبالغ را به بیت‌المال بازگردانند.

۴. بنا بر سیره امیر مؤمنان^{علیه السلام} مبارزه با فرهنگ و تبعیض معطلی ندارد و حضرت از روزهای آغازین حکومت نسبت به تقسیم مساوی بیت‌المال اقدام و با انحصارها و تبعیض‌ها مقابله نمودند. آن حضرت بدون هیچ تأخیر و سازشی، در روز دوم زمامداری‌شان تساوی در تقسیم بیت‌المال را اعلام کردند و در روز سوم آن را تحقق بخشیدند. *ابن ابی‌الحدید معتزلی* از قول *ابوجعفر اسکافی* دانشمند و متکلم بزرگ معتزله (م ۲۴۰ق) آورده است: روز دوم پس از بیعت با حضرت علی^{علیه السلام}، ایشان به منبر رفتند و خطبه‌ای ایراد کردند. در آن خطبه راه و روش خود را که ادامه سیره پیامبر بود، مشخص و مساوات در تقسیم بیت‌المال را اعلام نمودند (نهج البلاغه، ۱۳۷۹، ج ۳، ص ۱۱۹، ترجمه فیض الاسلام).

مقام معظم رهبری نیز در سال ۱۳۹۵ در ابتدای جنجال رسانه‌ای حقوق‌های نجومی، دستور بر اقدام سریع دولت با متخلفان را صادر نمود، اما متأسفانه بعد از گذشت ۵ سال هنوز به‌طور کامل حقوق‌های نجومی ریشه‌کن نشده است.

منابع

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

نهج البلاغه، ۱۳۷۹، ترجمه و شرح فیض الاسلام، چ پنجم، تهران، فیض الاسلام.

ابن ابی الحدید معتزلی، عبدالحمید بن هبئه الله، ۱۴۰۴ق، شرح نهج البلاغه، قم، کتابخانه آیت الله مرعشی نجفی.

ابن اثیر جزری، مبارک بن محمد، ۱۳۶۷، النهایه فی غریب الحدیث والأثر، چ چهارم، قم، المکتبه الاسلامیه.

ابن شعبه حرانی، حسن بن علی، ۱۳۸۲، تحف العقول، ترجمه احمد جنتی، تهران، امیر کبیر.

ابن فارس، احمد بن زکریا، ۱۴۰۴ق، معجم مقاییس اللغة، قم، مکتب الاعلام الاسلامی.

ابن طاووس، علی بن موسی، ۱۴۲۰ق، طرف من الأنباء والمناقب، مشهد، آستان قدس رضوی.

بحرانی، سیدهاشم، ۱۳۷۸ق، الإیضاف فی النص علی الأئمه الاثنی عشر علیهم السلام، ترجمه سیدهاشم رسولی محلاتی، چ دوم، تهران، دفتر

نشر فرهنگ اسلامی.

بستانی، فؤاد افرام، ۱۳۷۵، فرهنگ ابجدی، چ دوم، تهران، انتشارات اسلامی.

بیانات رهبر معظم انقلاب، در: farsi.khamenei.ir.

بیانیه گام دوم انقلاب، در: farsi.khamenei.ir.

حاجی زاده، عبدالله، ۱۳۹۸، «تقسیم مساوی بیت المال در سیره امام علی علیه السلام و واکاوی علل آن»، پژوهش‌های نهج البلاغه، ش ۶۱

ص ۵۳-۶۶.

حسینی زبیدی، محمد مرتضی، ۱۴۱۴ق، تاج العروس من جواهر القاموس، بیروت، دارالفکر.

دشتی، محمد، بی تا، امام علی علیه السلام و اقتصاد، ج ۳ (الگوهای رفتاری)، کتاب توسط مؤسسه فرهنگی - اسلامی شبکه امامین

الحسینین علیهم السلام بصورت الکترونیکی منتشر شده است.

صدوق، محمد بن علی، ۱۳۷۷، الخصال، ترجمه محمدباقر کمرهای تهران، کتابچی.

طباطبائی، سید محمدحسین، ۱۳۷۴، تفسیر المیزان، ترجمه سید محمدباقر موسوی همدانی، چ پنجم، قم، جامعه مدرسین.

طبرسی، احمد بن علی، ۱۴۰۳ق، الإحتجاج علی أهل اللجاج، مشهد، مرتضی.

طریحی، فخرالدین، ۱۳۷۵، مجمع البحرین، چ سوم، تهران، مکتبه المرتضویه.

فیض کاشانی، ملامحسن، ۱۴۰۶ق، الوافی، اصفهان، کتابخانه امام امیرالمؤمنین.

کلانتری خلیل آباد، عباس و همکاران، ۱۳۹۸، «تحلیل فقهی و حقیقی پرداخت حقوق نامتعارف از بیت المال»، پژوهش‌های فقهی،

ش ۱، ص ۱۰۲-۱۲۴.

کلینی، محمد بن یعقوب، ۱۳۸۲ق، الروضة من الکافی یا گلستان آل محمد، ترجمه محمدباقر کمرهای، قم، دارالکتب الاسلامیه.

مازندرانی، محمد صالح، ۱۳۸۲ق، شرح الکافی - الأصول والروضه، تهران، المکتبه الاسلامیه.

مجلسی، محمدباقر، ۱۴۰۳ق، بحار الانوار، چ دوم، بیروت، دار احیاء التراث العربی.

_____، ۱۴۰۴ق، مرآة العقول فی شرح اخبار آل الرسول، چ دوم، تهران، دار الکتب الاسلامیه.

مصطفوی، حسن، ۱۳۶۸، التحقیق فی کلمات القرآن الکریم، تهران، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

مکارم شیرازی ناصر و همکاران، ۱۳۷۴، تفسیر نمونه، تهران، دار الکتب الاسلامیه.

پایگاه اینترنتی جامعه خبری تحلیلی الف، alef.ir.

پایگاه اینترنتی خبرگزاری تسنیم، tasnimnews.com.

خبرگزاری ملت متعلق به مجلس شورای اسلامی، ican.ir/Fa.

سایت اینترنتی مدرسه حکمرانی شهید بهشتی (گروه مبانی و اصول)، governanceschool.ir.

هاشمی خوئی، میرزا حبیب الله، ۱۴۰۴ق، منهاج البراعه فی شرح نهج البلاغه، چ چهارم، تهران، المکتبه الاسلامیه.

هلالی، سلیم بن قیس، ۱۴۱۶ق، اسرار آل محمد علیهم السلام / ترجمه کتاب سلیم، قم، الهادی.


ارزشیابی الگوهای استقرار اخلاق حرفه‌ای در سازمان بر اساس تعالیم اسلامی*

محمد علم‌خواه / کارشناس ارشد معارف اسلامی و مدیریت صنعتی دانشگاه امام صادق

m.elmkhah@isu.ac.ir  orcid.org/0000-0001-8672-6969

میشم لطیفی / دانشیار گروه مدیریت دولتی و خط‌مشی‌گذاری عمومی دانشگاه امام صادق

latifi@isu.ac.ir

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

دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۱۸ - پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۲۶

چکیده

آنچه در سازمان‌های امروزی با عناوین «رقابت»، «رشد» و «سودآوری» اتفاق می‌افتد، به شدت نگران‌کننده است. این نگرانی ناشی از عبور سازمان‌ها از خط قرمز اخلاق است. کاهش اعتماد مردم نسبت به رعایت جنبه‌های قانونی و اصول اخلاقی توسط مدیران و سازمان‌ها، اهمیت ورود اخلاق در عرصه سازمان‌ها را دوچندان می‌کند که این خود مستلزم شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در گام نخست و همچنین ارائه الگوی استقرار اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها در گام بعدی است. این در حالی است که تلاش‌های علمی چند دهه اخیر نیز نتوانسته است به صورت واضح و مشخص الگویی را در این زمینه ارائه نماید. نکته مهم دیگر اینکه الگوهای ارائه شده در غرب، لزوماً هم‌سنخ با مفاهیم، ارزش‌ها، آداب و رسوم و فرهنگ ایرانی - اسلامی نیست و شاید در برخی جهات نیز دارای تضاد باشد. همچنین معیارهای مشخصی در خصوص ارزیابی این الگوها به صورت منسجم وجود ندارد که بتوان جنبه‌های گوناگون آن را سنجید، به‌ویژه که الگوها در فرهنگ غرب طراحی و تبیین شده باشد. در این پژوهش، پس از بررسی و مطالعه کتابخانه‌ای، پنج الگوی استقرار اخلاق حرفه‌ای در سازمان شناسایی و همچنین مجموعه معیارهایی که نشان‌دهنده جامعیت الگوهاست، احصا گردید. در ادامه با استفاده از نظر خبرگان حوزه اخلاق سازمانی و فن «تحلیل سلسله‌مراتبی فازی»، به میزان اهمیت معیارها و در نهایت، الگوهای شناسایی شده پرداخته شد. با توجه به نزدیکی نظرات کارشناسان و خبرگان در اولویت‌بندی معیارها و در نتیجه گزینه‌ها، می‌توان الگوی حسینی و عباسی را با انجام تغییرات و ایجاد بهبود، به‌مثابه الگوی مطلوب سازمان‌های کشور در نظر گرفت.

کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، اخلاق سازمانی، ارزشیابی، الگوی استقرار، تعالیم اسلامی.

مقدمه

با توجه به اینکه در سازمان‌های کشور معمولاً الگوی منسجمی برای استقرار اخلاق حرفه‌ای به کار گرفته نمی‌شود و معمولاً اگر برنامه و فعالیتی در این خصوص باشد به صورت منسجم و سازماندهی شده نیست، همچنین بیشتر الگوهای موجود برای جوامع غربی طراحی شده و با فرهنگ ایرانی - اسلامی ما تناسبی ندارد، ضروری است هم الگوهای موجود احصا شوند و هم این الگوها با معیارهای اسلامی ارزشیابی گردند تا میزان سازگاری آنها با سازمان‌های کشور معین گردد.

هرچند هدف اصلی سازمان‌ها افزایش کارایی و کسب سود است، ولی در عصر اطلاعات و جهانی‌سازی برای دستیابی به موفقیت، باید به انتظارات اجتماعی و احکام اخلاقی، واکنش مناسب نشان دهند و به بهترین شکل این گونه انتظارات را با اهداف اقتصادی سازمان تلفیق کنند تا دستیابی به اهداف بالاتر را امکان‌پذیر سازند. رعایت اخلاق کسب و کار و مسئولیت اجتماعی از راه افزایش مشروعیت اقدامات سازمان و در نتیجه افزایش درآمد، بر سودآوری و بهبود مزیت رقابتی موفقیت سازمان اثر می‌گذارد.

پایندی رهبران و مدیران سازمان‌ها به اصول اخلاقی، توجه به میزان مشروعیت اقدامات سازمان از نظر کارکنان، توجه و تأکید بر اصول اخلاقی جهانشمول، تدوین منشور اخلاقی، اقدامات متناسب و سازگار با خواست‌ها و حساسیت‌های جامعه، و برنامه‌های آموزش اخلاقیات برای مدیران و کارکنان از جمله اقداماتی است که مدیران می‌توانند در این باره انجام دهند (رحمان سرشت و دیگران، ۱۳۸۸).

با توجه به اهداف پژوهش، به دنبال پاسخ دادن به سؤال‌های ذیل هستیم:

۱. الگوهای متعارف موجود استقرار اخلاق حرفه‌ای در سازمان کدامند؟
 ۲. الگوهای اسلامی موجود استقرار اخلاق حرفه‌ای در سازمان کدامند؟
 ۳. براساس آموزه‌های اسلامی، آیا الگوهای استقرار اخلاق حرفه‌ای موجود برای سازمان‌های کشور مطلوب هستند؟
- در این پژوهش، روش انجام کار به صورت «توصیفی - تحلیلی» است؛ بدین صورت که مجموعه روش‌هایی را که هدف آنها توصیف شرایط یا پدیده‌های تحت بررسی است - که در این پژوهش الگوهای استقرار اخلاق حرفه‌ای موجود است - به کار خواهیم گرفت. بدین‌روى از روش «کتابخانه‌ای» برای جمع‌آوری الگوهای استقرار اخلاق حرفه‌ای و همچنین معیارهای ارزشیابی استقرار استفاده نموده، با استفاده از فنون «تصمیم‌گیری چندمعیاره» (MADM) و از روش «تحلیل سلسله‌مراتبی فازی» (Fuzzy AHP) به تجزیه و تحلیل داده‌هایی خواهیم پرداخت که از نخبگان و با استفاده از پرسشنامه تهیه شده است.

۱. ادبیات موضوع

ابتدا الگوهای متعارف و اسلامی استقرار اخلاق حرفه‌ای در سازمان با استفاده از جست‌وجوی کتابخانه‌ای شناسایی و استخراج گردید. این الگوهای شناسایی شده شامل دو الگو با صیغه اسلامی: «الگوی ترویج و نهادینه‌سازی اخلاق

در سازمان» (فرامرزقراملکی، ۱۳۸۵) و «الگوی نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان از دیدگاه آموزه‌های دینی» (حسینی و عباسی، ۱۳۸۷) و همچنین سه الگوی متعارف: «الگوی زیرساختی ایجاد نظام اخلاقی سازمانی» (وایت و لام، ۲۰۰۰)، «الگوی سیستم اخلاق مطلوب» (کولینس، ۲۰۰۹) و «الگوی اخلاق کسب و کار» (اسونسون و وود، ۲۰۰۸) است.

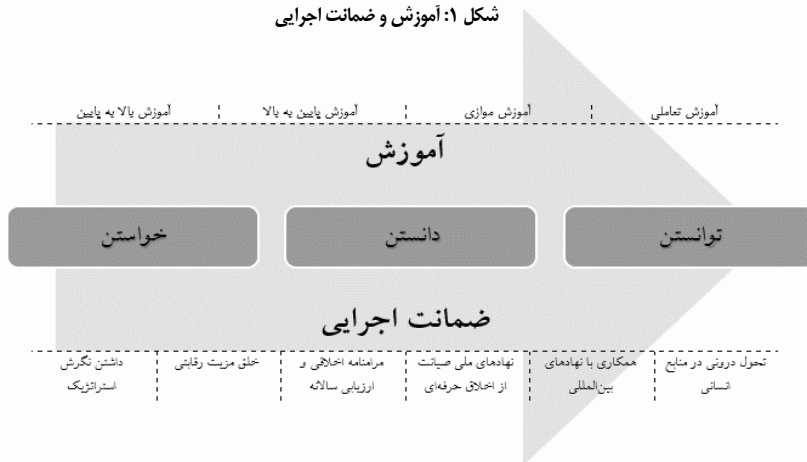
همچنین با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای، معیارهای ارزشیابی موجود شناسایی شدند و با توجه به نزدیکی مباحث علامه مصباح یزدی به پژوهش، و تخصص ایشان در نظام‌های اخلاق اسلامی، معیارهای ایشان مدنظر قرار گرفت؛ ولی به منظور فهم دقیق و صحیح خبرگان، کلیدواژه‌ها با طراحی شدند. بدین منظور، شش معیار (شمول و جامعیت در ارتباطات برون فردی؛ انسجام در تبیین رفتار اخلاقی؛ قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال؛ دقت در تمام ابعاد درون فردی انسان؛ توجه به حسن فعلی و فاعلی؛ و سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن) در نظر گرفته شد.

۲. الگوهای استقرار اخلاق حرفه‌ای در سازمان

۲-۱. الگوی ترویج و نهادینه‌سازی اخلاق در سازمان (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۵)

در الگوی پیشنهادی فرامرز قراملکی برای نهادینه‌سازی اخلاق در سازمان، باید سه گام (خواستن، دانستن و توانستن) برداشته شود و حصول این سه عنصر در گرو آموزش مستمر و اثربخش است. دکتر احد فرامرز قراملکی با در نظر گرفتن ابعاد و پیچیدگی ترویج و آموزش اخلاق در سازمان‌ها و اینکه یکی از موانع عمده در اخلاقی شدن سازمان، فقدان روش‌های مؤثر در آموزش و ترویج اخلاق در فرهنگ سازمانی است، بیان می‌دارد: در آموزش مؤثر اخلاق اولاً، باید یادگیری منجر به تحول شود و ثانیاً، سبب تحول در فرهنگ سازمانی گردد. در نهایت و با توجه به گام‌های برداشته شده در سازمان به منظور نهادینه‌سازی اخلاق در سازمان و آموزش‌های لازم، عوامل گوناگونی اجرای اخلاق‌ورزی در سازمان را تضمین می‌کند.

شکل ۱: آموزش و ضمانت اجرایی



۲-۲. الگوی نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان از دیدگاه آموزه‌های دینی (حسینی و عباسی، ۱۳۸۷)

حسینی و عباسی در چرایی نهادینه‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها و چگونگی سالم‌سازی محیط سازمانی، دو سازوکار ارائه می‌کنند: یکی سازوکار «قانون» و دیگری سازوکار «اخلاق» که فراتر از قانون است و به صورت پایدار و نهادی می‌تواند سالم‌سازی را به صورت فرایند بر سازمان حاکم سازد. از جمله راهکارهای نهادینه‌سازی اخلاق سازمانی در آموزه‌های دینی عبارت است از: به کارگیری نیروی انسانی مقید به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان‌ها، آموزش عملی اخلاق توسط افراد مقید و پایبند به رعایت اخلاقیات و قانون، و تدوین منشور اخلاقی برای کارکنان سازمان‌ها.

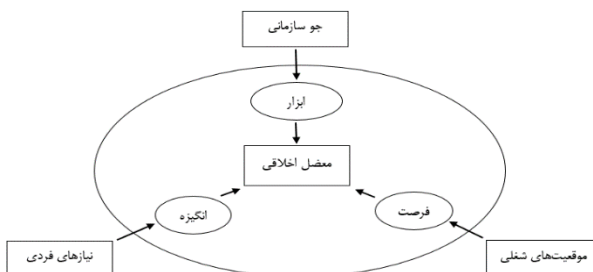
شکل ۲: اخلاق و قانون در سازمان



۲-۳. الگوی زیرساختی ایجاد نظام اخلاقی سازمانی (وایت و لام، ۲۰۰۰)

به نظر نویسندگان، زیرساخت نظام اخلاقی به مثابه زیرساختی تعریف می‌شود که از سه عامل اصلی «ابزار»، «انگیزه» و «فرصت» تشکیل شده باشد. «ابزار» عبارت است از: قواعد، سیاست‌ها و روش‌های سازمانی. انگیزه بر ارزش‌ها و منافع که متصدیان امور و نظام‌های ارزشی سازمانی در جست‌وجوی آنها هستند، تمرکز دارد، و حال آنکه فرصت بر حسب محیطی که در آن تعارض‌ها شکل گرفته، مورد بحث واقع می‌شود تا نشان دهد هر جایگاه سازمانی در سلسله‌مراتب اداری، مجموعه‌ای منحصر به فرد از معضلات اخلاقی خاص خود را ارائه می‌کند.

شکل ۳: زیرساخت نظام اخلاقی



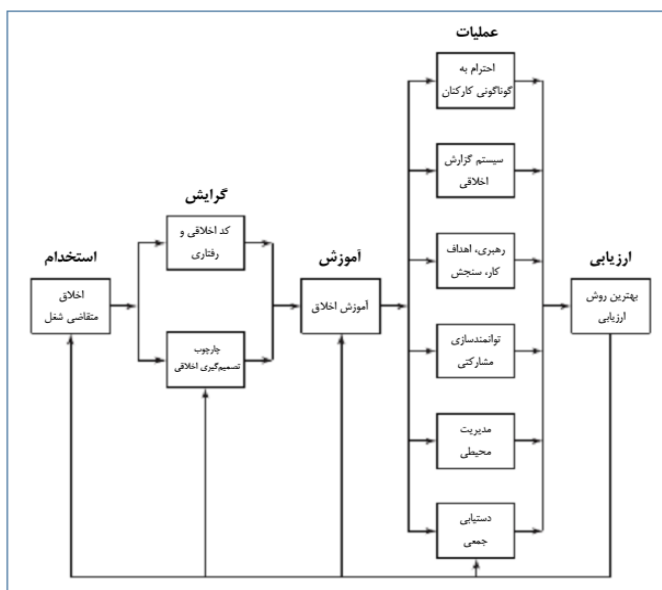
ارزشیابی الگوهای استقرار اخلاق حرفه‌ای در سازمان بر اساس تعالیم اسلامی ❖ ۴۳

در ادامه یک فرایند متوالی برای استفاده از عناصر زیرساختی، به منظور نهادینه کردن آموزش اخلاق سازمانی و رفتار مترتب بر آن پیشنهاد می‌شود. *وایت* و *ولام* از این الگو برای روشن ساختن نقش و توانایی افراد و سازمان‌ها در ایجاد و حل مسائل اخلاقی استفاده نموده‌اند. به اعتقاد آنان، روشن ساختن نقش و توانایی - هر دو - پیش‌نیازی برای نشان دادن و ارزیابی اهمیت راهبردی آموزش اخلاقی هستند. چارچوب مفهومی برای انجام این کار در شکل فوق ترسیم شده است.

۴-۲. الگوی سیستم اخلاق مطلوب (کولینس، ۲۰۰۹)

به نظر *دنيس کولینس*، الگوی پیشنهادی یک راهنمایی دقیق برای توسعه کارکنان اخلاقی و دستیابی به عملکرد برتر مالی براساس بهترین شیوه را فراهم می‌کند که در ادبیات اخلاق کسب و کار به نظر می‌رسد. الگوی پیشنهادی در کتاب *اصول اخلاق کسب و کار - ساخت سازمان با یکپارچگی بالا و عملکرد برتر* *Essentials of business ethics - creating an organization of high integrity and superior performance* آمده که در سال ۲۰۰۹ منتشر شده و به صورت تفصیلی هر فصل از کتاب توضیحات کامل از هر بخش از الگو و روش‌های اجرایی و عملیاتی نمودن آن را ذکر کرده است.

شکل ۴: الگوی سیستم اخلاق مطلوب کولینس

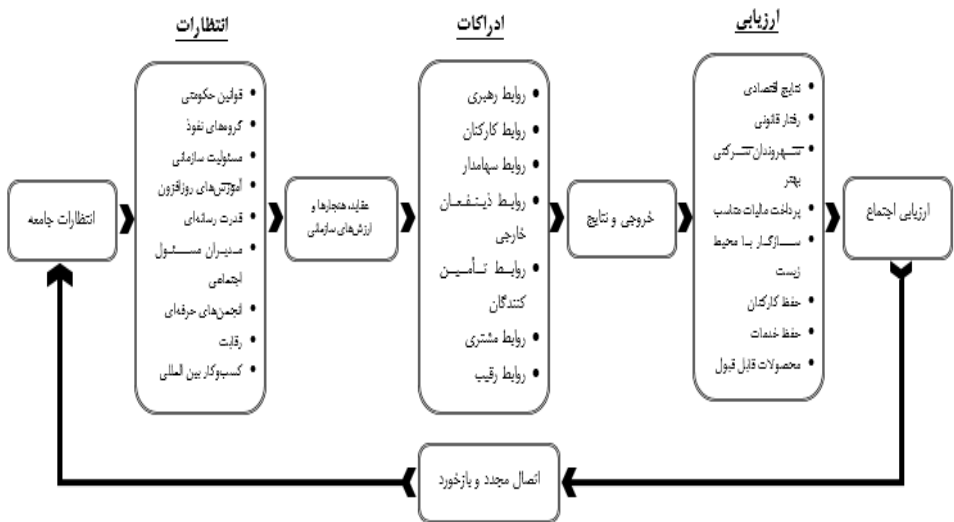


۴-۵. الگوی اخلاق کسب و کار (اسونسون و وود، ۲۰۰۸)

به اذعان نویسندگان، الگوی پیشنهادی مبتنی بر اصول و انگاره‌های کشورهای توسعه‌یافته‌ای است که در الگوواره سرمایه‌داری قرار دارند. به گفته نویسندگان، مقاله نه به‌منزله یک رساله اخلاقی در نظر گرفته شده است و نه حتی

در مقام مشاوره به مدیران، بلکه باید به‌مثابه تلاشی در جهت توضیح مفهوم «اخلاق کسب و کار» دیده شود. عناصر شامل در الگو، به علت برداشت نویسندگان مبنی بر اینکه آنها به صورت کامل راه تعامل جامعه با اخلاق کسب و کار را پوشش می‌دهند، به کار گرفته شده‌اند. هیچ تأیید و یا مخالفت اساسی از عنصر خاصی از الگو در برابر سایر عناصر دیگر موجود در آن وجود ندارد. این تنها شناسایی اجزای گوناگون یک کل بی‌نظم و غیرشفاف است. «الگوی اخلاق کسب و کار» متشکل از سه مؤلفه (انتظارات، ادراکات و ارزیابی) است که توسط پنج زیرجزء (انتظارات جامعه؛ اعتقادات، هنجارها و ارزش‌های سازمانی؛ خروجی و نتایج؛ ارزیابی‌های جامعه؛ و بازخورد و اتصال مجدد) با هم متصل‌اند.

شکل ۵: الگوی اخلاق کسب‌وکار (اسونسون و وود)



۳. معیارهای ارزشیابی

با توجه به بررسی‌ها و مطالعات انجام‌شده، مطالعات علامه مصباح یزدی در خصوص نظام‌های اخلاقی، بیشترین قربایت را با موضوع این پژوهش دارد. البته به منظور فهم صحیح‌تر، کلیدواژه‌های مفاهیم بازنویسی شدند. در ادامه، ویژگی‌ها و معیارهای نظام اخلاقی اسلام با توجه به نظرات علامه مصباح یزدی ذکر می‌شوند:

۳-۱. شمول و جامعیت در ارتباطات برون‌فردی

نظام ارزشی و اخلاقی اسلام نظامی فراگیر، عام و شامل است. در اسلام تمام ارتباطات مناسب و مفید، مدنظر قرار گرفته‌اند. ارتباط انسان با خدا، با خلق، با خود، خانواده، جامعه، و حتی روابط بین‌الملل، ارزش‌های ثابت و معینی دارند؛ یعنی هیچ مسئله‌ای از مسائل زندگی انسان نیست که تحت پوشش ارزش‌های اخلاقی اسلام قرار نگیرند.

۳-۲. انسجام در تبیین رفتار اخلاقی

در نظام‌های گوناگون، متغیرهایی از قبیل پول داشتن، علم داشتن، قهرمان بودن و امثال آن ارزش تلقی می‌شوند، درحالی که بین آنها ارتباط و انسجامی مشهود نیست و تنها یک مجموعه ساختگی هستند. از سوی دیگر، طرح ارزش‌های جدید و طرد سایر ارزش‌ها به‌طور مداوم و متغیر و تحول پیوسته و همیشگی در این مکاتب، از این واقعیت پرده برمی‌دارد که مجموعه ارزشی آنها علاوه بر برخوردار نبودن از انسجام، ملاک معقول و منطقی نیز ندارد، بلکه تابع میل و هوس مردم است. اما این ارزش‌های اسلامی آنچنان ارتباط معقول و منطقی وجود دارد که می‌توان این مجموعه را به صورت درختی ترسیم کرد که دارای ریشه‌های قوی و مستحکم و تنه‌ای قدرتمند است.

۳-۳. قابلیت تبیین عقلایی رابطه اهداف و افعال

اسلام از یک سو به وجود نیازهای فطری در انسان قائل است و از سوی دیگر برای رسیدن انسان به آن هدف‌ها، افعال اخلاقی را واسطه می‌داند. بدین‌روی می‌توان بین اهداف و افعال رابطه‌ای عقلانی کشف کرد. از این نظر، نظام ارزشی اسلام قابل تبیین عقلانی و فلسفی است. اگرچه نمی‌توان این ویژگی را به نظام اخلاقی اسلام منحصر دانست، اما این یکی از ویژگی‌های بارز آن محسوب می‌شود.

۳-۴. دقت در تمام ابعاد درون‌فردی انسان

یکی از نقدهایی که نسبت به همه مکاتب اخلاقی وارد است اینکه فقط به یک بُعد از ابعاد وجودی انسان پرداخته و سایر ابعاد را نادیده گرفته و یا از آن غفلت کرده‌اند. اما اگر نیک‌بگیریم خواهیم دید که نظام اخلاقی اسلام با محور قرار دادن خداوند، محاسن و ویژگی‌های مثبت همه مکاتب اخلاقی را یکجا جمع کرده است؛ یعنی در این مکتب، هم به لذت و لذت‌خواهی انسان توجه شده و هم به عاطفه دیگر دوستی او و هم به دیگر امیال و خواسته‌های انسانی‌اش.

۳-۵. توجه به حسن فعلی و فاعلی

معمولاً در مکاتب اخلاقی، معیار قضاوت در خصوص ارزش داشتن یا بی‌ارزش بودن یک رفتار، نفس عمل و نتایج آن است، بی‌آنکه اینکه اینک انتساب آن به فاعل و انگیزه و نیت فاعل مطرح باشد. به تعبیر دیگر، معیار قضاوت فقط حسن فعلی است و انگیزه، قصد و نیت فاعل در این زمینه دخالتی ندارد؛ اما از دیدگاه اسلام، تنها معیار ارزش، حسن فعلی نیست، بلکه باید حسن فاعلی نیز مدنظر قرار گیرد.

۳-۶. سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن

اسلام برای ارزش‌ها مراحل قائل است و دسترسی به بعضی از مراحل آن برای عموم میسر است؛ اما رسیدن به مراحل بالاتر برای همه انسان‌ها میسر نیست و این منحنی هرچه بیشتر به طرف بالا صعود کند، از بالاروندگان آن

کاسته می‌شود. مراتب ارزش اخلاقی در مکتب اسلام طیف وسیعی از ارزش‌ها را شامل می‌شود که می‌توان برای آن مراحل را تا بی‌نهایت قائل شد، درحالی‌که ارزش‌ها در سایر مکاتب، فقط در دو دسته، یا در حد بسیار عالی و محدود یا در حد گسترده و یکسان برای همه مطرح می‌شوند (مصباح یزدی، ۱۳۸۷، ص ۳۵۲-۳۵۷).

۴. روش تحقیق

در این تحقیق با توجه به آنکه به دنبال ارزشیابی الگوهای استقرار اخلاق حرفه‌ای در سازمان هستیم، پژوهش صبغه توصیفی دارد و همان‌گونه که بیان شد، به دنبال شناخت بیشتر و توصیف وضعیت الگوها هستیم. امروزه در این دنیای پیچیده، برای حل مسائل به منابع اطلاعاتی بیش از آنچه در دسترس است، نیازمندیم. در بررسی موضوعات گوناگون سیاسی، اقتصادی و اجتماعی باید اولویت‌ها را تعیین کرد. به عبارت دیگر باید در خصوص اولویت یک هدف نسبت به دیگری به نوعی توافق برسیم که این توافق درباره مسائلی که از احتمال خطای بالایی برخوردار است، دشوار می‌نماید. فرایندهای ذهنی معمول برای حل مسائلی که در زندگی روزمره ما را یاری می‌کنند ممکن است در موضوعات پیچیده که نظرات و ایده‌های متفاوتی وجود دارد، ما را گمراه کنند. بیشتر افراد بر این باورند که زندگی آنقدر پیچیده است که برای حل مسائل آن باید به شیوه‌های پیچیده تفکر روی آورد. با این وجود، فکر کردن، حتی به شیوه‌های ساده نیز مشکل است. آنچه ما بدان نیازمندیم شیوه پیچیده برای فکر کردن نیست؛ زیرا حتی تفکر ساده، خود بسیار مشکل‌ساز است و باید چارچوبی وجود داشته باشد که ما را قادر سازد تا در خصوص مسائل پیچیده به شیوه‌ای ساده بیندیشیم. فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی (AHP) چنین چارچوبی را ایجاد می‌کند. این فرایند به ما کمک می‌کند تا بتوانیم تصمیم‌های مناسب برای موضوعات پیچیده را با ساده نمودن و هدایت مراحل تصمیم‌گیری اتخاذ کنیم. (آذر و رجب‌زاده، ۱۳۸۱، ص ۹-۱۰).

هرگاه در الگوی AHP معیارها کیفی باشد می‌توان از «منطق فازی» در محاسبات ریاضی استفاده نمود و با توجه به کیفی بودن معیارهای الگوی این پژوهش و برتر بودن روش AHP فازی نسبت به سایر روش‌های مشابه، از این روش استفاده شد.

۵. جامعه آماری

در پژوهش‌هایی که با استفاده از روش‌های آماری انجام می‌شود، پژوهشگر به علت آنکه قصد دارد نتایج به دست آمده از نمونه را با استفاده از آمار استنباطی (پارامتر) به جامعه تعمیم دهد، بنابراین ناچار است تا در انتخاب تعداد نمونه، به گونه‌ای عمل نماید که توزیع نمونه متعادل باشد. از این رو در این پژوهش‌ها معمولاً تعداد نمونه ۳۰ یا بیشتر است.

اما بعکس، در پژوهش‌هایی که بر اساس روش‌های «تصمیم‌گیری چندمعیاره» انجام می‌شود پژوهشگر به علت آنکه این روش‌ها مبتنی بر نظرات خبرگان است، به صورت مستقیم - و بعکس نمونه‌گیری تصادفی که نمونه به صورت تصادفی انتخاب می‌شود - به سراغ خبرگان می‌رود و چون در بیشتر موارد تعداد خبرگان محدود هستند، بنابراین روش‌ها مانند روش‌های آماری متکی به تعداد نمونه نیستند؛ زیرا نیازی به استفاده از توزیع متعادل و خواص آن در این نوع تحقیق نیست. به‌طور معمول در روش‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره و از جمله روش «تحلیل سلسله‌مراتبی» با تعداد نظرات بالاتر از ۵ نیز نتایج قابل قبولی حاصل می‌شود (نوروزی، ۱۳۹۰، ص ۷۷).

در این پژوهش نیز سعی شده است از کارشناسان و خبرگانی که در دو حوزه «اخلاق سازمانی» و «آموزه‌های اسلامی» فعالیت علمی و عملی داشته‌اند، استفاده گردد.

۶. تجزیه و تحلیل اطلاعات

ابتدا الگوهای متعارف و اسلامی استقرار اخلاق حرفه‌ای در سازمان با استفاده از جست‌وجوی کتابخانه‌ای شناسایی و استخراج گردیدند که این الگوهای شناسایی‌شده شامل دو الگو با صبغه اسلامی: «الگوی ترویج و نهادینه‌سازی اخلاق در سازمان» (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۵) و «الگوی نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان از دیدگاه آموزه‌های دینی» (حسینی و عباسی، ۱۳۸۷) و همچنین سه الگوی متعارف: «الگوی زیرساختی ایجاد نظام اخلاقی سازمانی» (وایت و لام، ۲۰۰۰)، «الگوی سیستم اخلاق مطلوب» (کولینس، ۲۰۰۹) و «الگوی اخلاق کسب و کار» (اسونسون و وود، ۲۰۰۸) است.

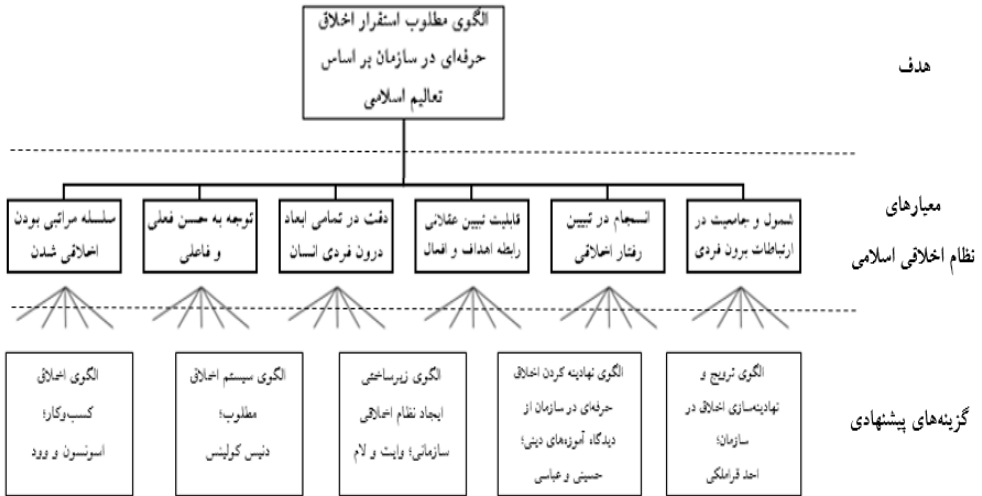
همچنین با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای معیارهای ارزشیابی موجود شناسایی شدند و با توجه به نزدیکی مباحث علامه مصباح یزدی به پژوهش و تخصص ایشان در نظام‌های اخلاق اسلامی، معیارهای ایشان مدنظر قرار گرفت. ولی به منظور فهم دقیق و صحیح خبرگان، کلیدواژه‌ها بازطراحی شدند. بدین منظور شش معیار (شمول و جامعیت در ارتباطات برون‌فردی؛ انسجام در تبیین رفتار اخلاقی؛ قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال؛ دقت در تمام ابعاد درون‌فردی انسان؛ توجه به حسن فعلی و فاعلی؛ سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن) در نظر گرفته شد. در ادامه پرسشنامه طراحی‌شده توسط خبرگان در دو حوزه «اخلاق سازمانی» و «آموزه‌های اسلامی» تکمیل و با استفاده از فن FAHP، فرایند تجزیه و تحلیل بر روی پاسخنامه‌ها انجام گردید.

۷. درخت سلسله‌مراتب تصمیم

این درخت شاخص‌ها و گزینه‌های تصمیم‌گیری را نشان می‌دهد. در ساختار «درخت سلسله‌مراتب تصمیم»، سطوح مسئله به صورت منطقی و منظم به هم مربوط می‌شوند تا به بهترین شکل قابل درک باشند.

با توجه به مسئله پژوهش، ساختار «درخت سلسله‌مراتب تصمیم» به صورت ذیل خواهد بود:

شکل ۶: درخت سلسله‌مراتب تصمیم



۷-۱. تعیین ماتریس مقایسه زوجی و اعمال قضاوت‌ها

در حالت کلاسیک (قطعی)، برای اعمال قضاوت‌ها، عدد متناظر با ارجحیت‌های زبانی در ماتریس مقایسات زوجی وارد می‌شود. ولی در حالت فازی، مقدار متناظر با ارجحیت‌های زبانی را با اعداد فازی مثلی، در جدول مقایسات زوجی وارد می‌کنیم. بدین منظور می‌توان از جدول (۱) استفاده نمود. این اعداد فازی ارائه شده با مقیاس‌ها زبانی معمولی ۱ تا ۹ برابر نیستند، ولی برای AHP فازی مناسب بوده و مورد استفاده قرار می‌گیرد.

جدول ۱: اعداد فازی متناظر با ارجحیت‌ها در مقایسات زوجی

عدد فازی مثلی	عبارت زبانی برای تعیین ارجحیت
(۵/۳، ۳، ۷/۳)	ارجحیت یا اهمیت کامل و مطلق
(۲، ۵/۲، ۳)	ارجحیت یا اهمیت خیلی قوی
(۳/۲، ۲، ۵/۲)	ارجحیت یا اهمیت قوی
(۱، ۳/۲، ۲)	ارجحیت یا اهمیت کم
(۱/۲، ۱، ۳/۲)	ارجحیت یا اهمیت تقریباً برابر
(۱، ۱، ۱)	ارجحیت یا اهمیت دقیقاً برابر

قابل ذکر است که تمام عناصر روی قطر اصلی جدول‌های مقایسه زوجی برابر با (۱، ۱، ۱) هستند و چنانچه شاخص (المان) سطر i ام و ستون j ام جدول اعداد مقایسه زوجی برابر با $M_{gi}^j = (l_{ij}, m_{ij}, u_{ij})$ باشد آنگاه عنصر سطر j ام و ستون i ام این جدول برابر است با:

$$M_{gj}^i = (M_{gi}^j)^{-1} = (l_{ij}, m_{ij}, u_{ij})^{-1} = \left(\frac{1}{u_{ij}}, \frac{1}{m_{ij}}, \frac{1}{l_{ij}} \right)$$

ارزشیابی الگوهای استقرار اخلاق حرفه‌ای در سازمان بر اساس تعالیم اسلامی ❖ ۴۹

در این پژوهش و با توجه به «درخت سلسله‌مراتب تصمیم»، یک جدول مقایسه معیارها و شش جدول مقایسه گزینه‌ها که همان الگوها باشد، وجود دارد. چون الگوی FAHP تحقیق حاضر مبتنی بر تصمیم‌گیری گروهی است، باید براساس جدول مقایسات زوجی جمع‌آوری شده، «جدول تلفیق شده گروهی» تشکیل داد. سپس با استفاده از میانگین هندسی، نظرات پاسخ‌دهندگان ترکیب گردد. جدول تلفیق شده گروهی مقایسات زوجی در هر مورد به شکل ذیل تهیه شده است:

۷-۲. جدول مقایسه زوجی معیارها

با توجه به نظر خبرگان و صاحب‌نظران، میانگین مقایسه زوجی معیارها به صورت ذیل است:

جدول ۲. مقایسه زوجی معیارها

معیارها	شمول و جامعیت در ارتباطات برون‌فردی			انسجام در تبیین رفتار اخلاقی			قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال			دقت در تمام ابعاد درون‌فردی انسان			توجه به حسن فعلی و فاعلی			سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن		
	شمول و جامعیت در ارتباطات برون‌فردی	انسجام در تبیین رفتار اخلاقی	قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال	دقت در تمام ابعاد درون‌فردی انسان	توجه به حسن فعلی و فاعلی	سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن	شمول و جامعیت در ارتباطات برون‌فردی	انسجام در تبیین رفتار اخلاقی	قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال	دقت در تمام ابعاد درون‌فردی انسان	توجه به حسن فعلی و فاعلی	سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن	شمول و جامعیت در ارتباطات برون‌فردی	انسجام در تبیین رفتار اخلاقی	قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال	دقت در تمام ابعاد درون‌فردی انسان	توجه به حسن فعلی و فاعلی	سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن
۱-۱	۰۰۱	۳۰	۶۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰
۱-۲	۰۰۱	۷۰	۷۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰
۱-۳	۰۰۱	۱۳	۰۱	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰
۱-۴	۰۰۱	۱۳	۰۱	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰
۱-۵	۰۰۱	۱۳	۰۱	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰
۱-۶	۰۰۱	۱۳	۰۱	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰
۲-۱	۰۰۱	۳۰	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰
۲-۲	۰۰۱	۳۰	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰
۲-۳	۰۰۱	۳۰	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰
۲-۴	۰۰۱	۳۰	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰
۲-۵	۰۰۱	۳۰	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰
۲-۶	۰۰۱	۳۰	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰
۳-۱	۰۰۱	۳۰	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰
۳-۲	۰۰۱	۳۰	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰
۳-۳	۰۰۱	۳۰	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰
۳-۴	۰۰۱	۳۰	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰
۳-۵	۰۰۱	۳۰	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰
۳-۶	۰۰۱	۳۰	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰	۰۰۱	۳۰	۳۰

نرخ ناسازگاری: ۰/۰۰۷

۷-۳. جدول مقایسه زوجی گزینه‌ها نسبت به هریک از معیارها

جدول میانگین مقایسه زوجی الگوها نسبت به معیار شمول و جامعیت در ارتباطات برون فردی به صورت ذیل است:

جدول ۳: مقایسه زوجی گزینه‌ها نسبت به هریک از معیارها

شمول و جامعیت در ارتباطات برون فردی	فرامرز قراملکی			حسینی و عباسی			وایت و لام			کولینس			اسونسون و وود			نرخ ناسازگاری: ۱۰/۰
	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۶۵	۰.۹۶	۱.۳۵	۰.۷۱	۱.۱۰	۱.۵۶	۰.۶۲	۰.۹۲	۱.۳۷	۰.۵۳	۰.۷۵	۱.۰۱	
قراملکی	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۶۵	۰.۹۶	۱.۳۵	۰.۷۱	۱.۱۰	۱.۵۶	۰.۶۲	۰.۹۲	۱.۳۷	۰.۵۳	۰.۷۵	۱.۰۱	
حسینی و عباسی	۰.۷۴	۱.۰۴	۱.۵۳	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۷۶	۱.۱۲	۱.۵۳	۰.۷۲	۰.۹۶	۱.۳۴	۰.۶۲	۰.۸۵	۱.۱۰	
وایت و لام	۰.۶۴	۰.۹۱	۱.۴۰	۰.۶۵	۰.۸۹	۱.۳۱	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۶۸	۱.۰۲	۱.۳۷	۰.۵۰	۰.۷۵	۱.۰۱	
کولینس	۰.۷۹	۱.۰۹	۱.۶۱	۰.۸۱	۱.۰۴	۱.۳۸	۰.۷۳	۰.۹۸	۱.۴۷	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۴۷	۰.۶۸	۰.۹۳	
اسونسون و وود	۰.۹۹	۱.۳۳	۱.۸۸	۰.۹۱	۱.۱۷	۱.۶۰	۰.۹۹	۱.۳۳	۱.۹۹	۱.۰۸	۱.۴۷	۲.۱۵	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	

جدول میانگین مقایسه زوجی الگوها نسبت به معیار انسجام در تبیین رفتار اخلاقی به صورت ذیل است:

جدول ۴: میانگین مقایسه زوجی الگوها نسبت به معیار انسجام در تبیین رفتار اخلاقی

انسجام در تبیین رفتار اخلاقی	قراملکی			حسینی و عباسی			وایت و لام			کولینس			اسونسون و وود			نرخ ناسازگاری: ۰/۰۰۶
	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۴۷	۰.۷۳	۱.۰۶	۰.۵۳	۰.۹۱	۱.۳۱	۰.۴۹	۰.۷۰	۰.۹۴	۰.۵۴	۰.۷۹	۱.۰۵	
قراملکی	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۴۷	۰.۷۳	۱.۰۶	۰.۵۳	۰.۹۱	۱.۳۱	۰.۴۹	۰.۷۰	۰.۹۴	۰.۵۴	۰.۷۹	۱.۰۵	
حسینی و عباسی	۰.۹۴	۱.۳۷	۲.۱۳	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۷۴	۱.۱۴	۱.۶۰	۰.۵۶	۰.۸۲	۱.۰۹	۰.۷۴	۱.۰۹	۱.۴۷	
وایت و لام	۰.۷۶	۱.۱۰	۱.۸۷	۰.۶۲	۰.۸۸	۱.۳۵	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۵۳	۰.۷۸	۱.۰۹	۰.۵۳	۰.۸۳	۱.۱۶	
کولینس	۱.۰۷	۱.۴۳	۲.۰۵	۰.۹۱	۱.۲۳	۱.۷۹	۰.۹۱	۱.۲۸	۱.۸۷	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۶۷	۱.۰۹	۱.۵۰	
اسونسون و وود	۰.۹۵	۱.۲۷	۱.۸۴	۰.۶۸	۰.۹۲	۱.۳۵	۰.۸۶	۱.۲۱	۱.۸۷	۰.۶۷	۰.۹۲	۱.۴۹	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	

جدول میانگین مقایسه زوجی الگوها نسبت به معیار قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال به صورت ذیل است:

جدول ۵: میانگین مقایسه زوجی الگوها نسبت به معیار قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال

قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال	فرامرز قراملکی			حسینی و عباسی			وایت و لام			کولینس			اسونسون و وود			نرخ ناسازگاری: ۰/۰۱۶
	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۵۹	۰.۸۸	۱.۲۱	۰.۸۰	۱.۱۷	۱.۵۷	۰.۵۳	۰.۸۳	۱.۱۶	۰.۵۸	۰.۸۳	۱.۱۵	
فرامرز قراملکی	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۵۹ <td>۰.۸۸</td> <td>۱.۲۱</td> <td>۰.۸۰</td> <td>۱.۱۷</td> <td>۱.۵۷</td> <td>۰.۵۳</td> <td>۰.۸۳</td> <td>۱.۱۶</td> <td>۰.۵۸</td> <td>۰.۸۳</td> <td>۱.۱۵</td>	۰.۸۸	۱.۲۱	۰.۸۰	۱.۱۷	۱.۵۷	۰.۵۳	۰.۸۳	۱.۱۶	۰.۵۸	۰.۸۳	۱.۱۵	
حسینی و عباسی	۰.۸۳	۱.۱۴	۱.۶۹	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۸۸	۱.۳۵	۱.۸۴	۰.۵۰	۰.۷۹	۱.۱۲	۰.۵۹	۰.۸۸	۱.۲۱	
وایت و لام	۰.۶۴	۰.۸۵	۱.۲۵	۰.۵۴	۰.۷۴	۱.۱۳	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۴۹	۰.۷۷	۱.۰۹	۰.۵۸	۰.۸۵	۱.۱۶	
کولینس	۰.۸۶	۱.۲۱	۱.۸۷	۰.۸۹	۱.۲۶	۱.۹۸	۰.۹۲	۱.۲۹	۲.۰۳	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۵۹	۰.۸۸	۱.۲۱	
اسونسون و وود	۰.۸۷	۱.۲۱	۱.۷۴	۰.۸۳	۱.۱۴	۱.۶۹	۰.۸۶	۱.۱۸	۱.۷۴	۰.۸۳	۱.۱۴	۱.۶۹	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	

ارزشیابی الگوهای استقرار اخلاق حرفه‌ای در سازمان بر اساس تعالیم اسلامی ❖ ۵۱

جدول میانگین مقایسه زوجی الگوها نسبت به معیار دقت در تمام ابعاد درون فردی انسان به صورت ذیل است:

جدول ۶: میانگین مقایسه زوجی الگوها نسبت به معیار دقت در تمام ابعاد درون فردی انسان

دقت در تمام ابعاد درون فردی انسان	فرامرز قراملکی			حسینی و عباسی			وایت و لام			کولینس			اسونسون و وود		
	فرامرز قراملکی	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۴۵	۰.۷۷	۱.۱۰	۰.۴۳	۰.۷۰	۰.۹۸	۰.۵۷	۱.۰۰	۱.۴۴	۰.۷۳	۱.۱۷
حسینی و عباسی	۰.۹۱	۱.۳۰	۲.۳۵	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۴۷	۰.۷۷	۱.۱۲	۰.۸۳	۱.۳۹	۱.۹۲	۰.۸۷	۱.۳۳	۱.۷۹
وایت و لام	۱.۰۲	۱.۴۳	۲.۳۲	۰.۸۹	۱.۲۹	۲.۱۳	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۵۵	۰.۸۸	۱.۲۲	۰.۶۶	۱.۰۰	۱.۳۴
کولینس	۰.۷۰	۱.۰۰	۱.۷۶	۰.۵۲	۰.۷۲	۱.۲۰	۰.۸۲	۱.۱۳	۱.۸۳	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۶۹	۱.۱۴	۱.۵۹
اسونسون و وود	۰.۶۲	۰.۸۵	۱.۳۷	۰.۵۶	۰.۷۵	۱.۱۵	۰.۷۴	۱.۰۰	۱.۵۲	۰.۶۳	۰.۸۸	۱.۴۵	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰

نرخ ناسازگاری: ۰/۰۶۵

جدول میانگین مقایسه زوجی الگوها نسبت به معیار توجه به حسن فعلی و فاعلی به صورت ذیل است:

جدول ۷: میانگین مقایسه زوجی الگوها نسبت به معیار توجه به حسن فعلی و فاعلی

توجه به حسن فعلی و فاعلی	فرامرز قراملکی			حسینی و عباسی			وایت و لام			کولینس			اسونسون و وود		
	فرامرز قراملکی	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۷۹	۱.۲۶	۱.۷۵	۰.۷۴	۱.۲۱	۱.۷۰	۰.۸۳	۱.۲۹	۱.۷۸	۰.۹۷	۱.۵۴
حسینی و عباسی	۰.۵۷	۰.۷۹	۱.۲۷	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۶۳	۰.۹۴	۱.۳۳	۰.۶۷	۱.۰۶	۱.۵۱	۰.۹۱	۱.۳۸	۱.۸۷
وایت و لام	۰.۵۹	۰.۸۳	۱.۳۵	۰.۷۵	۱.۰۶	۱.۶۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۶۵	۱.۱۷	۱.۶۸	۰.۸۵	۱.۳۳	۱.۸۴
کولینس	۰.۵۶	۰.۷۷	۱.۲۰	۰.۶۶	۰.۹۴	۱.۴۹	۰.۵۹	۰.۸۵	۱.۵۵	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۷۶	۱.۲۱	۱.۶۵
اسونسون و وود	۰.۴۸	۰.۶۵	۱.۰۴	۰.۵۳	۰.۷۳	۱.۱۰	۰.۵۴	۰.۷۵	۱.۱۸	۰.۶۰	۰.۸۳	۱.۳۱	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰

نرخ ناسازگاری: ۰/۰۳۳

جدول میانگین مقایسه زوجی الگوها نسبت به معیار سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن به صورت ذیل است:

جدول ۸: میانگین مقایسه زوجی الگوها نسبت به معیار سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن

سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن	فرامرز قراملکی			حسینی و عباسی			وایت و لام			کولینس			اسونسون و وود		
	فرامرز قراملکی	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۵۸	۱.۱۰	۱.۶۱	۰.۷۷	۱.۳۳	۱.۸۷	۰.۷۴	۱.۲۳	۱.۷۳	۰.۷۴	۱.۳۳
حسینی و عباسی	۰.۶۲	۰.۹۱	۱.۷۱	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۷۷	۱.۳۳	۱.۸۷	۰.۷۱	۱.۱۹	۱.۶۸	۰.۷۴	۱.۳۳	۱.۷۳
وایت و لام	۰.۵۳	۰.۷۵	۱.۳۰	۰.۵۳	۰.۷۵	۱.۳۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۴۸	۰.۸۵	۱.۲۶	۰.۵۰	۰.۸۹	۱.۳۴
کولینس	۰.۵۸	۰.۸۲	۱.۳۵	۰.۵۹	۰.۸۴	۱.۴۰	۰.۷۹	۱.۱۷	۲.۰۶	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۰.۶۱	۱.۱۲	۱.۶۳
اسونسون و وود	۰.۵۸	۰.۸۲	۱.۳۵	۰.۵۸	۰.۸۲	۱.۳۵	۰.۷۵	۱.۱۲	۲.۰۰	۰.۶۱	۰.۸۹	۱.۶۴	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰

نرخ ناسازگاری: ۰/۰۴۰

۷-۴. محاسبه وزن‌های نسبی معیارها و گزینه‌ها

برای محاسبه وزن نسبی گزینه‌ها نسبت به هریک از معیارها و وزن نسبی معیارها نسبت به هدف، روش «آنالیز توسعه» چانگ (Chang) را برای هریک از جدول‌های مقایسه زوجی به کار می‌بریم. بنابراین برای هر جدول، یک بردار وزن نسبی متناظر با آن جدول به دست می‌آید.

$$S_k = \sum_{j=1}^n M_{Kj} \times \left[\sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n M_{ij} \right]^{-1}$$

محاسبات مزبور به صورت خلاصه در جدول ذیل آمده است:

جدول ۹: شرح محاسبات وزن‌های نسبی معیارها و گزینه‌ها

معیارها	معیارها نسبت به هدف			
	شمول و جامعیت در ارتباطات برون فردی	S1	0.11	0.20
انسجام در تبیین رفتار اخلاقی	S2	0.10	0.19	0.34
قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال	S3	0.09	0.16	0.28
دقت در تمام ابعاد درون فردی انسان	S4	0.09	0.15	0.28
توجه به حسن فعلی و فاعلی	S5	0.10	0.18	0.32
سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن	S6	0.07	0.12	0.21

محاسبات مزبور در خصوص وزن نسبی گزینه‌ها نسبت به هریک از معیارها تکرار شده که خلاصه محاسبات در جدول ذیل به صورت جداگانه آمده است:

جدول ۱۰: محاسبات وزن نسبی معیارها در خصوص شمول و جامعیت در ارتباطات برون فردی

شمول و جامعیت در ارتباطات برون فردی	گزینه‌ها نسبت به معیار			
	فرامرز قراملکی	S1	0.10	0.19
حسینی و عباسی	S2	0.11	0.20	0.33
وایت و لام	S3	0.10	0.18	0.31
کولینس	S4	0.11	0.19	0.33
اسونسون و وود	S5	0.15	0.25	0.44

جدول ۱۱: محاسبات وزن نسبی معیارها در خصوص انسجام در تبیین رفتار اخلاقی

انسجام در تبیین رفتار اخلاقی	گزینه‌ها نسبت به معیار			
	فرامرز قراملکی	S1	0.09	0.16
حسینی و عباسی	S2	0.11	0.21	0.38
وایت و لام	S3	0.10	0.18	0.34
کولینس	S4	0.13	0.24	0.43
اسونسون و وود	S5	0.12	0.21	0.39

ارزشیابی الگوهای استقرار اخلاق حرفه‌ای در سازمان بر اساس تعالیم اسلامی ❖ ۵۳

جدول ۱۲: محاسبات وزن نسبی معیارها در خصوص قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال

قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال	گزینه‌ها نسبت به معیار			
	S1	0.10	0.19	0.32
فرامرز قراملکی	S1	0.10	0.19	0.32
حسینی و عباسی	S2	0.11	0.20	0.36
وایت و لام	S3	0.09	0.17	0.29
کولینس	S4	0.12	0.22	0.42
اسونسون و وود	S5	0.13	0.22	0.41

جدول ۱۳: محاسبات وزن نسبی معیارها در خصوص دقت در تمام ابعاد درون فردی انسان

دقت در تمام ابعاد درون فردی انسان	گزینه‌ها نسبت به معیار			
	S1	0.09	0.18	0.33
فرامرز قراملکی	S1	0.09	0.18	0.33
حسینی و عباسی	S2	0.11	0.23	0.43
وایت و لام	S3	0.11	0.22	0.43
کولینس	S4	0.10	0.20	0.40
اسونسون و وود	S5	0.10	0.18	0.35

جدول ۱۴: محاسبات وزن نسبی معیارها در خصوص دقت در توجه به حسن فعلی و فاعلی

توجه به حسن فعلی و فاعلی	گزینه‌ها نسبت به معیار			
	S1	0.12	0.25	0.44
فرامرز قراملکی	S1	0.12	0.25	0.44
حسینی و عباسی	S2	0.11	0.20	0.37
وایت و لام	S3	0.11	0.21	0.40
کولینس	S4	0.10	0.19	0.37
اسونسون و وود	S5	0.09	0.15	0.30

جدول ۱۵: محاسبات وزن نسبی معیارها در خصوص سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن

سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن	گزینه‌ها نسبت به معیار			
	S1	0.10	0.23	0.44
فرامرز قراملکی	S1	0.10	0.23	0.44
حسینی و عباسی	S2	0.10	0.22	0.45
وایت و لام	S3	0.08	0.17	0.35
کولینس	S4	0.10	0.20	0.42
اسونسون و وود	S5	0.10	0.18	0.41

پس از محاسبه S_k ها باید درجه بزرگی آنها را نسبت به هم به دست آورد. به طور کلی اگر M_1 و M_2 دو عدد فازی مثلثی باشند درجه بزرگی M_1 بر M_2 به صورت ذیل تعریف می‌شود:

$$\left\{ \begin{array}{l} V(M_1 \geq M_2) = 1 \quad m_1 \geq m_2 \text{ اگر} \\ V(M_1 \geq M_2) = \text{hgt}(M_1 \cap M_2) \text{ در غیر این صورت} \end{array} \right.$$

$$\text{hgt}(M_1 \cap M_2) = \frac{u_1 - L_2}{(u_1 - L_2) + (m_2 - m_1)}$$

همچنین برای محاسبه درجه بزرگی یک بر سایر S_i ها داریم:

$$V(S_1 \geq S_2, \dots, S_k) = \min(V(S_1 \geq S_2) \text{ and } \dots \text{ and } V(S_1 \geq S_k))$$

که این اعداد بیانگر وزن ناپهنجارشده معیارها و گزینه‌های جداول قبلی است.

جدول ۱۶: محاسبه اوزان غیرپهنجارشده معیارها

معیارها	شمول و جامعیت در ارتباطات برون فردی	انسجام در تبیین رفتار اخلاقی	قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال	دقت در تمام ابعاد درون فردی انسان	توجه به حسن فعلی و فاعلی	سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن
W'	1	0.961899	0.78757	0.767094	0.903549	0.547597

به همین روش اوزان ناپهنجار گزیندها نسبت به هر معیار محاسبه و در جدول ذیل ارائه می‌شود:

جدول ۱۷: محاسبه اوزان ناپهنجار گزیندها نسبت به هر معیار

	اوسونسون و وود	کولینس	وایت و لام	حسینی و عباسی	فرامرز قراملکی
W'	1	0.750614	0.70542	0.775279	0.731431
	0.903042	1	0.784695	0.911389	0.66412
	1	0.99613	0.744827	0.920142	0.833574
	0.819707	0.899697	0.977253	1	0.825302
	0.661542	0.806003	0.886836	0.851672	1
	0.862261	0.894317	0.790062	0.973575	1

اینک براساس رابطه مقدار اوزان بهنجار شده معیارها و گزینه‌ها به دست می‌آید:

$$w_i = \frac{\dot{w}_i}{\sum \dot{w}_i}$$

جدول ۱۸: محاسبه مقدار بهنجار شده معیارها و گزینه‌ها

معیارها	شمول و جامعیت در ارتباطات برون فردی	انسجام در تبیین رفتار اخلاقی	قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال	دقت در تمام ابعاد درون فردی انسان	توجه به حسن فعلی و فاعلی	سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن
W	0.2013	0.19363	0.158538	0.154416	0.181884	0.110231

تمام مراحل مذکور برای سایر جداول نیز انجام گرفته است تا وزن‌های بهنجار شده آنها نیز به دست آید. پس از به دست آوردن این وزن‌ها، این نتایج با استفاده از میانگین موزون ادغام می‌شوند تا ضریب اهمیت هر یک از الگوهای استقرار حاصل گردد.

جدول ۱۹: محاسبه ضریب اهمیت وزن‌ای بهنجار شده

W		قراملکی	حسینی و عباسی	وایت و لام	کولینس	اسونسون و وود
	شمول و جامعیت در ارتباطات برون فردی	0.184577	0.195642	0.178013	0.189418	0.25235
	انسجام در تبیین رفتار اخلاقی	0.155778	0.213778	0.18406	0.234563	0.21182
	قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال	0.185458	0.204718	0.165713	0.221624	0.222485
	دقت در تمام ابعاد درون فردی انسان	0.182509	0.221143	0.216112	0.198961	0.181272
	توجه به حسن فعلی و فاعلی	0.237753	0.202487	0.210848	0.191629	0.157283
	سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن	0.221228	0.215382	0.174784	0.197848	0.190757

۷-۵. جدول ضریب اهمیت معیارها و گزینه‌ها با استفاده از AHP فازی

پس از اینکه تمام اوزان نسبی گزینه‌ها نسبت به معیارهای ششگانه در جداول فوق مشخص گردید و همچنین وزن معیارها نیز تعیین شد، مرحله تلفیق اجرا می‌شود و اوزان نهایی گزینه‌ها که مبنی رتبه‌بندی است، محاسبه خواهد شد. نتیجه این محاسبات به شرح جدول ذیل است:

جدول ۲۰: اوزان نهایی معیارها پس از تلفیق

سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن	توجه به حسن فعلی و فاعلی	دقت در تمام ابعاد درون فردی انسان	قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال	انسجام در تبیین رفتار اخلاقی	شمول و جامعیت در ارتباطات برون فردی
------------------------------	--------------------------	-----------------------------------	---	------------------------------	-------------------------------------

0.110231228 0.181884434 0.154415989 0.158537961 0.193630308 0.20130008

فرامرز قراملکی	0.184576792	0.155777989	0.185458176	0.182509812	0.237752606	0.22122841	0.19253
حسینی و عباسی	0.195642001	0.213778204	0.204718317	0.221143045	0.202487282	0.215382417	0.20795
وایت و لام	0.178012938	0.184060359	0.165713308	0.21611276	0.210847504	0.174784185	0.18873
کولینس	0.18941786	0.234563074	0.221624647	0.198961803	0.191629295	0.197848351	0.20607
اسونسون و وود	0.252350409	0.211820374	0.222485552	0.181272581	0.157283314	0.190756638	0.20471

۸. تحلیل خروجی و ارائه پیشنهادات

با توجه به اینکه هدف اصلی این پژوهش رتبه‌بندی این الگوها نیست، نوع تحلیل متفاوت خواهد بود.

با توجه به جدول ضرایب اهمیت معیارها، معیار «شمول و جامعیت در ارتباطات برون فردی» (۲۰٪) و «انسجام در تبیین رفتار اخلاقی» (۱۹٪) از اهمیت بالاتری در طراحی الگوی استقرار اخلاق حرفه‌ای در سازمان برخوردار است. همچنین در خصوص گزینه‌ها نسبت به معیارها می‌توان چنین برداشت نمود. الگوی اسونسون و وود معیار «شمول و جامعیت در ارتباطات برون فردی» را بیش از سایر الگوها مدنظر داشته است. همچنین این الگو نسبت به سایر الگوها معیار «قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال» را بیشتر مراعات نموده است. الگوی فرامرز قراملکی در دو معیار «توجه به حسن فعلی و فاعلی» و «سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن» نسبت به سایر الگوها دقت نظر داشته است. الگوی حسینی و عباسی معیار «دقت در تمام ابعاد درون فردی انسان» و الگوی کولینس معیار «انسجام در تبیین رفتار اخلاقی» را نسبت به سایر الگوها بیشتر مدنظر قرار داده‌اند. اگرچه الگوهای فرامرز قراملکی و اسونسون و وود در معیارهای بیشتری از معیارهای ششگانه در اولویت هستند و شاید بتوان با ترکیب دو الگو، الگوی مناسب را طراحی نمود، اما این نتایج نشان‌دهنده عدم پوشش معیارها توسط الگوی مشخص است. بدین‌روى توجه به طراحی الگوی کاملی که تمام معیارهای مدنظر را پوشش دهد ضروری به نظر می‌رسد.

در نتیجه با توجه به نزدیکی نظرات کارشناسان و خبرگان در اولویت‌بندی معیارها و در نتیجه گزینه‌ها، شاید انتخاب الگوی اول (الگوی حسینی و عباسی) به‌منزله الگوی مطلوب برای سازمان‌های کشور دلیل توجیه‌کننده‌ای

ارزشیابی الگوهای استقرار اخلاق حرفه‌ای در سازمان بر اساس تعالیم اسلامی ❖ ۵۷

نداشته باشد. از سوی دیگر اگرچه الگوهای فرامرز/قراملکی و اسونسون و وود در معیارهای بیشتری از معیارهای ششگانه در اولویت هستند و شاید بتوان با ترکیب دو الگو، الگوی مناسب را طراحی نمود، اما این نتایج نشان‌دهنده عدم پوشش معیارها توسط الگوی مشخصی است. با این حال می‌توان الگوی حسینی و عباسی را با انجام تغییرات و ایجاد بهبود، به‌منزله الگوی مطلوب سازمان‌های کشور در نظر گرفت. اگر سه الگوی با امتیاز مذکور را مرتب کنیم، مشاهده می‌نماییم که الگوی حسینی و عباسی در تمام معیارها، در یکی از رتبه‌های اول یا دوم و یا سوم قرار دارد و می‌توان گفت: اگرچه این الگو در برخی از معیارها ضعف دارد، ولی تمام معیارها را پوشش می‌دهد. البته همان‌گونه که اشاره شد، می‌توان از نقاط قوت سایر الگوها در بهبود این الگو استفاده نمود.

جدول ۲۱: انتخاب گزینه مطلوب به تفکیک معیارها

معیار	ضریب اهمیت معیار	الگوی ۱	الگوی ۲	الگوی ۳
شمول و جامعیت در ارتباطات برون‌فردی	۰.۲۰۱۳۰۰۰۸	اسونسون و وود	حسینی و عباسی	کولینس
انسجام در تبیین رفتار اخلاقی	۰.۱۹۳۶۳۰۳۰۸	کولینس	حسینی و عباسی	اسونسون و وود
توجه به حسن فعلی و فاعلی	۰.۱۸۱۸۸۴۴۳۴	فرامرز قراملکی	وایت و لام	حسینی و عباسی
قابلیت تبیین عقلانی رابطه اهداف و افعال	۰.۱۵۸۵۳۷۹۶۱	اسونسون و وود	کولینس	حسینی و عباسی
دقت در تمام ابعاد درون‌فردی انسان	۰.۱۵۴۴۱۵۹۸۹	حسینی و عباسی	وایت و لام	کولینس
سلسله‌مراتبی بودن اخلاقی شدن	۰.۱۱۰۲۳۱۲۲۸	فرامرز قراملکی	حسینی و عباسی	کولینس

منابع

- آذری، ع و ع رجبزاده، ۱۳۸۱، *تصمیم‌گیری کاربردی*، تهران، نگاه دانش.
- رحمان سرشت، ح و دیگران، ۱۳۸۸، «مسئولیت اجتماعی؛ اخلاقیات فراسازمانی»، *تدبیر*، ش ۲۰۴، ص ۲۲-۲۶.
- فرامرزی قراملکی، احد، ۱۳۸۵، *اخلاق حرفه‌ای*، تهران، شریعت.
- مصباح یزدی، محمدتقی، ۱۳۸۷، *نقد و بررسی مکاتب اخلاقی*، تحقیق و نگارش احمدحسین شریفی، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- حسینی، ن و ع عباسی، ۱۳۹۱، «راهکارهای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان از دیدگاه آموزه‌های دینی»، *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، ش ۵، ص ۱۲۹-۱۵۴.
- نوروزی، م، ۱۳۹۰، *طراحی مدل شبکه‌های مؤلفه‌های فرهنگی - اجتماعی انتقال تکنولوژی در افاق چشم انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه امام صادق.

- Collins, D., 2009, *Essentials of Business Ethics: Creating an Organization of High Integrity and Superior Performance*, New Jersey, John Wiley & Sons, Inc.
- Svensson, G., & Wood, G., 2008, "A Model of Business Ethics", *Journal of Business Ethics*, N. 77(3), p. 303-322.
- White, L. P., & Lam, L. W., 2000, "A Proposed Infrastructural Model for the Establishment of Organizational Ethical Systems", *Journal of Business Ethics*, N. 28, p. 35-42.

مطالعه تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی کارکنان: فرا تحلیل پژوهش‌های بازه زمانی ۱۳۸۹-۱۴۰۰

کژ طاه‌ا عشا‌یری / استادیار گروه تاریخ و جامعه‌شناسی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه محقق اردبیلی

t.ashayeri@uma.ac.ir  orcid.org/0000-0001-8210-8899

طاهره جهان‌پرور / دانشجوی دکترای جامعه‌شناسی فرهنگی دانشکده علوم اجتماعی ارتباطات و رسانه دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز
jparvar@yahoo

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

دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۱۵ - پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۲۰

چکیده

اخلاق کار اسلامی نقش مهمی در رضایت شغلی کارکنان دارد. هدف اصلی پژوهش مطالعه تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی کارکنان است. روش پژوهش از نوع «فرا تحلیل» بوده و در بازه زمانی ۱۳۸۹-۱۴۰۰ به روش «نمونه‌گیری تعدی» با حجم نمونه ۲۳ سند «پیمایشی» است. نتایج نشان می‌دهد بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و مقدار اثر کلی آن برابر با ۰/۳۹ درصد است. هرچه اخلاق کار خلاق اسلامی در سازمان‌ها تقویت شود به همان میزان رضایت شغلی نیز بهتر خواهد شد. در این میان مؤلفه‌های اخلاق کار، از جمله تمرکز کاری (۴۱ درصد)، روابط شغلی (۳۸ درصد)، سختکوشی (۲۶ درصد)، روح جمعی و مشارکت (۱۸ درصد)، تعهد شغلی (۲۷ درصد)، و تأخیر لذت (۳۸ درصد) بر رضایت شغلی تأثیر معناداری داشته است.

کلیدواژه‌ها: اخلاق کار اسلامی، تعهدشغلی، روح جمعی، رضایت شغلی.

مفهوم «کار» به لحاظ تاریخی، در اندیشه ارسطو، سقراط و افلاطون از متفکران یونانی، اهمیت فراوانی داشت (معیدفر، ۱۳۸۰، ص ۲۰). این مفهوم بعد از سقوط امپراتوری روم در قرون میانه (۴۰۰-۱۴۰۰م) از اندیشه و افکار مسیحی تأثیر زیادی پذیرفت و این جریان به‌طور کلی ترکیبی از پنداشت عبری، یونانی و رومی بود. در آیین مسیحی علل نیاز انسان به کار، ارتکاب او به گناه نخستین بود و در اثر همین گناه زمینی شد و از جایگاه آسمانی سقوط کرد. کار تنبیه خداوند برای همین انسان است.

بعدها در اندیشه ماکس وبر، کار یکی از روش‌های توسعه جوامع غربی تلقی شد. آمادگی روانی جامعه به سمت تحول، رشد، پس‌انداز و در نهایت، نگرش عقلانی به شغل و حرفه، بسترهای شکوفایی جامعه را فراهم ساخت (نجات حسینی، ۱۳۹۳، ص ۱۶).

«اخلاق» (Moral) در کار، به امور مربوط به منش، آداب و رسوم و الگوهای رفتاری می‌پردازد. اخلاق شیوه عمل افراد را توصیف می‌کند (نورث و همکاران، ۱۹۹۶، ص ۳۳۸).

«اخلاق کار» همان مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغلی در سازمان ذی‌ربط است که دارای ویژگی‌هایی همچون سختکوشی، ارج نهادن به کار و تلاش، روحیه همکاری و مشارکت در کار، تعلق و تعهد به کار و وظایف شغلی، مسئولیت‌پذیری، صرفه‌جویی در بهره‌گیری از منابع، خلاقیت و ابتکار عمل داشتن، خودگردانی و تسلط بر کار، نظم و دقت در کار، وقت‌شناسی و خوش‌قول بودن، درستکاری و پرهیز از تقلب و فریب، و مفاسد اقتصادی است (ناکاتا و همکاران، ۲۰۱۱، ص ۱۰۱).

«رضایت شغلی» (Job satisfaction) به احساس کام‌یافتگی نیازها و خواسته‌ها اشاره دارد. عقیده دائم فرد در خصوص آنچه در شغل به وقوع می‌پیوندد رضایت او از شغل را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در مجموع، رضایت شغلی عبارت است از: مجموعه‌ای از احساسات، باورها و عوامل موفقیت شغلی که موجب کارایی فرد و احساس رضایت فردی و دوست داشتن شرایط و لوازم شغل می‌گردد. به بیان دیگر، رضایت شغلی یعنی: خرسندی و خشنودی فرد از کار و دلگرمی و وابستگی او به شغل خویش.

رضایت شغلی واکنشی احساسی به کار، وضعیت فیزیکی و اجتماعی محل کار است (شرمرهون و همکاران، ۱۳۷۸، ص ۴۱). رضایت شغلی مجموعه‌ای از تمایلات یا احساسات مثبت است که افراد به شغل خود دارند. زمانی که گفته می‌شود کسی رضایت شغلی بالایی دارد، به این معناست که وی شغل خود را دوست دارد، و این شغل نیازهای وی را ارضا می‌کند.

مفهوم «رضایت شغلی کارکنان» از متغیرهای اصلی و مؤثر سازمانی است که درصد بالای آن می‌تواند پویایی و بهره‌وری سازمان را افزایش دهد و حد کم آن در بین کارکنان موجب بروز مشکلات فراوانی (مانند جابه‌جایی،

ترک خدمت، غیبت، بی‌علاقگی به کار، از دست دادن انگیزه، کاهش روحیه کاری، افت کارایی، و کاهش بهره‌وری برای کارکنان و سازمان می‌شود (احمدی و همکاران، ۱۳۹۵).

اگر شغل شرایطی مطلوبی برای فرد فراهم کند، از شغلش رضایت خواهد داشت. اگر شغلی برای فرد رضایت فراهم نکند فرد شروع به مذمت آن کرده، شغل خود را ترک خواهد کرد. رضایت شغلی ارتباطی عمیق با اخلاق کار دارد (دشتی، ۱۳۸۶، ص ۱۹)؛ اخلاقی که اصول و معیارهای مشخصی را تعریف می‌کند و در آن منافع سازمانی به گروه شغلی تفهیم می‌شود (بهاری‌فر و همکاران، ۱۳۸۹)؛ اخلاقی که در جریان جامعه‌پذیری، شکل می‌گیرد و جزئی از الگوهای ذاتی و باطنی افراد تلقی می‌شود (نصرالهی، ۱۳۹۱، ص ۳۹).

کار در آیین اسلامی، فضیلت و شرافت داشته است (یوسف، ۱۳۸۱). با تدوین معیارهای اخلاق کاری، عدالت و انصاف نیز رعایت می‌شود (گل‌پرور و نادى، ۱۳۹۴). ماکس وبر نیز به اخلاق کاری در تحولات مدنی اشاره کرده است (نادی و حدادی، ۱۳۹۰).

در دین اسلام از اتلاف وقت، تمرکز بر کارهای غیرسودزا و مضر به حال اجتماع نهی شده است (علی و الاویهان، ۲۰۰۸). «اخلاق» یعنی شناخت درست از نادرست که هنجاری اجتماعی است و به ارزش‌های مثبت نظر دارد (یانکلویچ و ایمروار، ۱۹۸۱).

«اخلاق کاری» در فرهنگ یک جامعه تعریف می‌شود.

«رضایت شغلی» در روان‌شناسی سازمانی کاربرد دارد و موجب توسعه سازمانی و افزایش سلامت سازمانی می‌شود (لاوسون و شین، ۱۹۹۸). رضایت شغلی نشانگر رضایت درونی و نگرش مثبت فرد به شغل خود در یک سازمان است. دوست داشتن شغل، علاقه به آن، داشتن حس خوب نسبت به شغل و تلاش بیشتر برای توسعه و موفقیت شغلی، از نشانه‌های رضایت شغلی است (رایبیز، ۱۹۹۱، ص ۱۹۸).

همه سازمان‌ها نیازمند نیروی انسانی سالمی هستند که اخلاق کاری را رعایت کند؛ زیرا انسان محور مهم تحول و توسعه سازمانی است (مرسل، ۱۳۸۶). کسب رضایت شغلی در این مجموعه بستگی به میزانی از اخلاق کار دارد.

اخلاق کاری تعهد وظیفه را به نیروهای انسانی الزام می‌کند. تعهد شغلی وقتی ایجاد می‌شود که رضایت شغلی در سازمان وجود داشته باشد و این امر تحت تأثیر اخلاقیات سازمانی است (کومار و جافار، ۲۰۱۳).

اخلاق کاری موجب شکل‌گیری روابط درون‌سازمانی و سرمایه اجتماعی شغلی می‌شود و به تدریج بهره‌وری سازمانی را ارتقا می‌دهد. کاهش معیارهای اخلاقی، به بی‌تفاوتی سازمانی و در نتیجه افت توسعه سازمانی منجر می‌شود (گیواریان، ۲۰۰۵).

اخلاق کار منزلتی است که نیروی انسانی برای کار به آن باور دارد و موجب می‌شود با وجدانی سالم برای موفقیت فردی و سازمانی و سعادت آن، بیشترین زمان را اختصاص دهد (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۱). اخلاق

اجتماعی ضرورت یک نهاد اجتماعی توسعه‌یافته و جامعه بهنجار است (رضایی منش، ۱۳۸۳، ص ۳۰) که رفتارهای فردی را در سازمان کنترل می‌کند (یوسف، ۱۳۸۱).

وقتی اخلاق کار در سازمان رعایت شود، رضایت شغلی نیز حاصل می‌شود. رضایت شغلی سه پایه مهم دارد: ۱. انتظارات در زمینه موقعیت‌های واقعی؛ ۲. میزان تأمین نیازهای روانی - جسمی؛ ۳. سطح ابقای ارزش‌های مهم (لاوسون و شین، ۱۹۹۸؛ هومن، ۱۳۸۰). این رضایت از طریق رفتارهای مثبت و منفی در یک محیط شغلی شکل می‌گیرد (برون و همکاران، ۲۰۰۵، ص ۹۷۵؛ سرمدی و شالباف، ۱۳۸۶) و موجب احساس مسئولیت نسبت به اهداف سازمانی، داشتن تعلق و تعهد شغلی می‌شود (هومان، ۲۰۰۲، ص ۶۶). بر این اساس هدف پژوهش عبارت است از:

- برآورد اندازه اثر اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی؛

- برآورد اندازه اثر مؤلفه‌های اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی؛

- برآورد اندازه اثر متغیرهای میانجی بر رضایت شغلی.

۱. مبانی و رویکردهای نظری

۱-۱. رضایت شغلی

«رضایت شغلی» مفهومی پیچیده و چندبعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. رضایت شغلی معمولاً تحت تأثیر یک مؤلفه قرار ندارد، بلکه ترکیب عوامل سبب می‌گردد که شاغل در لحظه معینی از زمان از شغلش احساس رضایت کند.

«رضایت شغلی» به نوعی احساس روانی و عاطفی مثبت نسبت به شغل و شرایط اشتغال تعریف می‌شود. این مفهوم بهره‌وری و کارایی فرد شاغل را در پی دارد که از این رهیافت اهداف سازمانی تحقق می‌یابد. کسی که رضایت شغلی او در سطحی بالاست نسبت به شغل یا کار خود نگرشی مثبت دارد. کسی که از کار خود راضی نیست و رضایت شغلی ندارد نگرشی منفی نسبت به شغل و به کار دارد (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۶). تنها یک عامل موجبات رضایت شغلی را فراهم نمی‌آورد، بلکه ترکیب معینی از عوامل گوناگون سبب می‌شود که فرد شاغل در لحظه معینی، از شغل خود احساس رضایت کرده، از آن لذت ببرد.

رایبیر اعتقاد دارد رضایت شغلی حاصل تفاوت میان تعداد پاداش‌هایی که فرد دریافت می‌کند با مقدار پاداشی است که فکر می‌کند باید دریافت نماید. شخصی که واجد سطح بالایی از رضایت شغلی است نسبت به شغل خویش بازخورد مثبت، اما شخص فاقد رضایت نسبت به شغل خویش بازخوردی منفی دارد (لوسیر، ۱۹۹۶). «رضایت شغلی» به معنای واکنش عاطفی فرد نسبت به شغل خود است که ناشی از مقایسه نتایج شغل با آن چیزی است که انتظاراتش را دارد (فردریکو، ۲۰۰۳).

۲-۱. اخلاق کار اسلامی

زیربنای همه ارزش‌ها در سازمان، ارزش‌های اخلاقی است. همچنین رفتارهای اخلاقی فردی، گروهی یا سازمانی تحت تأثیر ارزش‌های اعتقادی، نگرش‌های فلسفی و باورهای بنیادین انسانی در یک طیف خطی که یک سر آن سلامت اداری و سر دیگر آن فساد اداری باشد، قابل تحلیل است. این ارزش‌ها به استقرار و حفظ استانداردهایی کمک می‌کنند و در نهایت به موفقیت سازمانی منجر می‌شوند (قاسم‌زاده علیشاهی و همکاران، ۱۳۹۵).

اخلاق در درون خود، دارای یک ارزش ذاتی است و اخلاق کاری هنجاری فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی و مثبت می‌بخشد. «رفتار کناره‌گیرانه» در نقطه مقابل اخلاق کاری قرار دارد، به گونه‌ای که کاهش اخلاق کاری در سازمان موجب تقویت این رفتارها شده، از مشارکت فعال کارکنان در انجام مسئولیت‌های فردی و سازمانی جلوگیری می‌کند (اسدی و شیرزاد، ۱۳۹۱).

دانشمندان مسلمان «اخلاق» را به صفات و ویژگی‌های پایدار در نفس تعریف کرده‌اند که موجب می‌شوند کارهایی متناسب با آن صفات، به‌طور خودجوش و بدون نیاز به تفکر و تأمل از انسان صادر شوند. اخلاق اسلامی درست یا نادرست بودن این صفات را در چارچوب مفاهیم اسلامی بیان می‌دارد. اما مفاهیم اخلاق کاری اسلامی به کارکرد چارچوب مفاهیم اسلامی در قالب فعالیت‌های کاری انسان در سازمان‌های گوناگون می‌پردازد (ابراهیم‌پور، ۱۳۹۲).

۳-۱. کار

«کار» کنشی است که هدف آن کسب درآمد و تأمین نیازهای اجتماعی است. اخلاق کاری به بایدها و نبایدهایی اطلاق می‌شود که رفتارهای شغلی را نظارت و کنترل می‌کنند تلاش در جهت استقرار فضای کاری اخلاق‌مدارانه و تشویق و ترغیب کارکنان به انجام فعالیت‌های کاری مبتنی بر آموزه‌های اسلامی، می‌تواند زمینه‌های ارتقای درگیری شغلی کارکنان را فراهم آورد (اردلان و همکاران، ۱۳۹۳).

«کار» در لغت، به معنای شغل، عمل (معین، ۱۳۸۱) تولید ثروت یا ایجاد خدمات اجتماعی است (توسلی، ۱۳۹۲، ص ۱۰). از لحاظ تاریخی، کار یا حرفه (Occupation) تحولات گوناگون پذیرفته است (اندام و همکاران، ۱۳۹۴). یکی از پیامدهای نوزایی، شکل‌گیری دیدگاهی بود که موجب تحول مفهوم «کار» شد. شروع و گسترش این دیدگاه با رواج آراء و عقاید لوتر کشیش آگوستینی بود که برخلاف کلیسای کاتولیک اعتقاد داشت کار نوعی انجام وظیفه در برابر خداوند است و همه مشاغل از شأن روحانی

برابری برخوردارند (انصاری و اردکانی، ۱۳۹۲). *مارتین لوتر* بر کار بیدی تأکید زیادی داشت. کالون‌ها پرداختن به کار را مظهری از خواست و تقدیر الهی در روی زمین می‌دانند که سود بیشتر همراه با سعادت بیشتر است (اندام و همکاران، ۱۳۹۴).

۲. نظریه اخلاق کار و رضایت شغلی

«شغل» به وجود موقعیت‌های مشابه در یک نهاد، سازمان و اداره گفته می‌شود که آن را احراز می‌کنند و نقش‌های تعریف شده را انجام می‌دهند (فیاضی و همکاران، ۱۳۹۴). «رضایت شغلی» در نهادها و سازمان‌ها، به احساس، باورها و ارزش‌هایی گفته می‌شود که ذهنی است و موجب کارایی فرد و رضایتمندی وی از محیط، شغل و همکاران می‌شود و در نهایت، به خرسندی و خشنودی فرد در مجموعه شغلی اطلاق می‌گردد. موفقیت شغلی بستگی به میزانی از رضایت شغلی دارد و دارای الزام‌های اخلاقی است. اخلاق الزاماً به قانون و مذهب خاصی ارتباط ندارد. اخلاقیات در تمام جوامع بشری وجود دارد. «اخلاق» مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های معنوی است که درستی یا نادرستی رفتار فرد یا گروه را تعیین می‌کند. این ارزش‌ها معیارهای خوبی یا بدی رفتارها و تصمیم‌ها را مشخص می‌سازند (زاهدی، ۲۰۰۰، ص ۹۷).

«اخلاق سازمانی» عبارت از بررسی و عمل به رفتار اخلاقی است که شامل توضیح و ارزیابی ارزش‌های ریشه‌دار، سیاست‌ها و اعمال سازمانی و جست‌وجوی سازوکارهایی برای اخلاقی ساختن می‌شود. عملکردهای اخلاق کار از دیدگاه افراد گوناگون معانی متفاوتی دارد، اما عموماً آن را شناخت درست از نادرست در محیط کار و آنگاه انجام درست و ترک نادرست می‌دانند و در یک تعریف جامع «اخلاق کاری، هم می‌تواند یک هنجار اجتماعی و هم مجموعه ویژگی‌هایی در شخص کارگر توصیف شود». اخلاق کاری به مثابه یک هنجار اجتماعی، یک ارزش مثبت را در انجام عالی کار قرار می‌دهد و کار را به صورتی تعریف می‌کند که به گونه ذاتی دارای ارزش است (یانکنویچ و وارايمر، ۱۹۸۱).

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است و موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. محققان رضایت شغلی را از دیدگاه‌های گوناگون تعریف نمود، معتقدند: اگر شغل لذت مطلوبی برای فرد ایجاد نماید در این حالت او از شغلش راضی است. رضایت شغلی ترکیب معینی است از عوامل گوناگون، چه درونی (مانند احساس لذت از انجام کار) و چه بیرونی (مانند حقوق و مزایا و روابط محیط کاری) که سبب می‌گردد فرد از شغلش راضی باشد (عسکری و کلدی، ۱۳۸۲، ص ۲۰).

جدول ۱: پیشینه تجربی پژوهش

استان	روش نمونه‌گیری	حجم نمونه	عنوان تحقیق	محقق
البرز	تصادفی	۱۲۷	ارتباط بین اخلاق کاری و منابع قدرت مدیران با رضایت شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان البرز	عباسی و همکاران (۱۴۰۱)
اصفهان	غیرتصادفی	۳۳۱	نقش تعهد سازمانی، اخلاق اسلامی کار و بیگانگی کاری در رابطه با رضایت از شغل و سازمان با احتمال قانون‌شکنی کارکنان	دادخواه و قبتانی (۱۴۰۰)
البرز	در دسترس	۹۲	رابطه اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه با رضایت شغلی و باورهای خودکارآمدی اساتید دانشگاه کرج	آقای مطلق (۱۳۹۹)
گیلان	تصادفی ساده	۲۱۳	تأثیر اخلاق کار اسلامی بر درگیری شغلی و تسهیم دانش با میانجیگری رضایتمندی شغلی (مورد مطالعه: کارکنان بانک ملی رشت)	نقی‌پور و فدائی کیوانی (۱۳۹۹)
تهران	تصادفی ساده	۴۹۰	تأثیر فشارهای روانی بر رضایت شغلی با در نظر گرفتن اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی	یاوری گهر و همکاران (۱۳۹۸)
گلستان	تصادفی طبقه‌ای	۳۴۰	بررسی رابطه بین اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی گلستان	سمیعی و همکاران (۱۳۹۶)
مازندران	تصادفی طبقه‌ای	۱۰۲	رابطه بین اخلاق کاری و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه	صالحی و باباجانی بابلی (۱۳۹۶)
همدان	تصادفی ساده	۲۴۱	تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی فرد با در نظر گرفتن نقش میانجیگری تعهد سازمانی و رضایت شغلی	منوریان و همکاران (۱۳۹۶)
تهران	تصادفی ساده	۲۴۴	بررسی نقش اخلاق کاری در رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی	ططری و همکاران (۱۳۹۵)
کشوری	تمام‌شمار	۱۱۳۳	ارتباط اخلاق کار و رضایتمندی دوطلبان روپداری	اندام و همکاران (۱۳۹۴)
اصفهان	تصادفی	۲۳۰	تحلیل تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تنش شغلی و رضایت شغلی	علامه و آقای (۱۳۹۴)
خراسان شمالی	تمام‌شمار	۹۵	رابطه اخلاق کار و رضایت شغلی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان شمالی	فاضل بخششی (۱۳۹۴)
خراسان رضوی	تصادفی ساده	۲۰۳	نقش میانجی انگیزش درونی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی	کیوانلو و همکاران (۱۳۹۴)
یزد و شهرکرد و کرمان و اصفهان و لرستان	خوشه‌ای مرحله‌ای	۶۱۷	رابطه اخلاق کاری اسلامی، انصاف و علاقه به پول با رضایت شغلی معلمان	گل‌پرور و ناد (۱۳۹۴)

کرمان	تصادفی	۹۵	اخلاق کاری، رضایت شغلی و عوامل جمعیت شناختی مرتبط با آن	بهار مقدم و همکاران (۱۳۹۳)
آذربایجان غربی	تصادفی ساده	۲۰۵	تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان اداره برق شهرستان ارومیه	حسینی و همکاران (۱۳۹۳)
ایران	تصادفی ساده	۱۶۵	بررسی رابطه بین اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نیت ترک خدمت در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران	علی‌پور و عزیزی (۱۳۹۳)
البرز	خوشه‌ای مرحله‌ای	۳۰۰	رابطه علی بین منبع کنترل و اخلاق سازمانی با رضایت شغلی: ارائه مدلی برای محیط کار	نوربخش و راشدی (۱۳۹۳)
آذربایجان غربی	تصادفی	۲۱۶	بررسی ارتباط بین ادراکات کارکنان از ابعاد اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان (مطالعه موردی: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای تبریز)	فقهی فرمند و زنجانی (۱۳۹۲)
خوزستان	تصادفی ساده	۲۰۵	بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز	حسینی و همکاران (۱۳۹۱)
یزد	تصادفی	۱۹۰	رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران	رجبی‌پور میبیدی و دهقانی فیروزآبادی (۱۳۹۱)
تهران	خوشه‌ای و تصادفی	۴۸۲	رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران	سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱)
کرمان	طبقه تصادفی	۳۰۰	رابطه رفتار اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان	بهشتی‌فر و نکویی‌مقدم (۱۳۸۹)

۲-۳. روش پژوهش

روش انجام تحقیق از نوع «فراتحلیل کمی» است که محقق با استفاده از مرور ادبیات و تحقیقات صورت گرفته در بازه زمانی ۱۳۸۹-۱۴۰۱ با محوریت اخلاق کار و رضایت شغلی، ۲۳ تحقیق را شناسایی و بعد از کنترل از حیث روشی، اعتبار، روایی و یافته‌های علمی، آنها را بر حسب روش، حجم نمونه، ضرایب همبستگی و سطح معناداری، جامعه آماری، سال و غیر آن دسته‌بندی و سازمان‌دهی کرده است. بعد از شناسایی ضرایب همبستگی و حجم نمونه و سطح معناداری تحقیقات، آنها را وارد نرم‌افزار کرده و اندازه اثر نهایی هر پژوهش و اثر نهایی کل به‌وسیله فرمول فیشر و کوهن برآورد نموده است. برای تشخیص همگنی یا ناهمگنی تحقیقات مزبور، از نمودار «قیفی» و «آزمون Q» استفاده شده و پس از اثبات فرض ناهمگونی بین مطالعات، از متغیر تعدیلگر (زمینه‌ای) برای سنجش میزان اثر آن بر رضایت شغلی استفاده گردیده است.

جدول ۲: خلاصه پژوهش فراتحلیل

جامعه آماری	ابزار	نوع نهاد	هویت قومی	محقق
کارکنان	پیمایش+پرسشنامه	اداره کل ورزش و جوانان	فارس	عباسی و همکاران (۱۴۰۱)
کارکنان	پیمایش+پرسشنامه	ادارات دولتی	فارس	دادخواه و قیتانی (۱۴۰۰)
استادان	پیمایش+پرسشنامه	دانشگاه	فارس	آقای مطلق (۱۳۹۹)
کارکنان	پیمایش+پرسشنامه	بانک	گیلیکی	نقی پور و فدائی کیوانی (۱۳۹۹)
کارکنان	پیمایش+پرسشنامه	سازمان میراث فرهنگی	فارس	باوری گهر و همکاران (۱۳۹۸)
کارکنان	پیمایش+پرسشنامه	سازمان تأمین اجتماعی	ترکمن	سمیعی و همکاران (۱۳۹۶)
مدیران	پیمایش+پرسشنامه	دانشکده	مازنی	صالحی و باباجانی بابلی (۱۳۹۶)
کارکنان	پیمایش+پرسشنامه	سازمان ثبت احوال	فارس	منوریان و همکاران (۱۳۹۶)
معلمان	پیمایش+پرسشنامه	مدرسه	فارس	ططری و همکاران (۱۳۹۵)
ورزشکاران	پیمایش+پرسشنامه	سازمان تربیت بدنی	ترکیبی	اندام و همکاران (۱۳۹۴)
کارکنان	پیمایش+پرسشنامه	دانشگاه	فارس	علامه و آقای (۱۳۹۴)
کارکنان	پیمایش+پرسشنامه	اداره ورزش	فارس	فاضل بخششی (۱۳۹۴)
کارکنان	پیمایش+پرسشنامه	دانشگاه	فارس	کیوانلو و همکاران (۱۳۹۴)
معلمان	پیمایش+پرسشنامه	مدرسه	فارس و کرد و لر	گل پرور و نادری (۱۳۹۴)
حسابداران	پیمایش+پرسشنامه	شرکت های دولتی	فارس	بهار مقدم و همکاران (۱۳۹۳)
کارکنان	پیمایش+پرسشنامه	اداره برق	ترک	حسینی و همکاران (۱۳۹۳)
کارشناسان	پیمایش+پرسشنامه	وزارت ورزش و جوانان	فارس	علی پور و عزیزی (۱۳۹۳)
معلمان	پیمایش+پرسشنامه	مدرسه	فارس	نوربخش و راشدی (۱۳۹۳)
کارکنان	پیمایش+پرسشنامه	سازمان آموزش فنی و حرفه ای	ترک	فقهی فرهمند و زنجانی (۱۳۹۲)
کارکنان	پیمایش+پرسشنامه	دانشگاه	عرب	حسینی و همکاران (۱۳۹۱)
پرستاران	پیمایش+پرسشنامه	بیمارستان	فارس	رجبی پور میدی و دهقانی فیروزآبادی (۱۳۹۱)
کارکنان	پیمایش+پرسشنامه	سازمان آموزش فنی و حرفه ای	فارس	سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱)
کارکنان	پیمایش+پرسشنامه	دانشگاه	فارس	بهشتی فر و نکونئی مقدم (۱۳۸۹)

۳-۳. یافته‌های پژوهش

یافته‌های تحقیق در دو دسته «توصیفی» و «تحلیلی» ارزیابی شده‌اند:

۳-۳-۱. توصیفی

۳-۳-۱-۱. روند اجرای مطالعات

جدول ۳: سال‌های اجرای تحقیقات

سال	فراوانی	درصد
۱۴۰۱	۱	۴/۳
۱۴۰۰	۱	۴/۳
۱۳۹۹	۲	۸/۶
۱۳۹۸	۱	۴/۳
۱۳۹۶	۳	۱۳
۱۳۹۵	۱	۴/۳
۱۳۹۴	۵	۲۱/۷
۱۳۹۳	۴	۱۷/۳
۱۳۹۲	۱	۴/۳
۱۳۹۱	۳	۱۳
۱۳۸۹	۱	۴/۳
جمع کل	۳۳	۱۰۰

در سال ۱۳۹۴ بیشترین تحقیقات (۲۱/۷ درصد) در زمینه اخلاق کار و رضایت شغلی صورت گرفته است.

۳-۳-۱-۲. رشته تخصصی نویسندگان مسئول

جدول ۴: جامعه آماری در دست مطالعه

نوع رشته تخصصی نویسندگان	فراوانی	درصد
مدیریت آموزشی	۳	۱۳
مدیریت رفتار سازمانی	۱	۴/۳
مدیریت صنعتی	۱	۴/۳
مدیریت گردشگری	۱	۴/۳
مدیریت دولتی	۳	۱۳
مدیریت ورزشی	۸	۳۴/۷
روانشناسی	۲	۸/۶
مدیریت منابع انسانی	۱	۴/۳
مدیریت	۱	۴/۳
مدیریت بازرگانی	۱	۴/۳
آموزش زبان انگلیسی	۱	۴/۳
جمع کل	۳۳	۱۰۰

۳۴/۷ درصد از نویسندگان مقاله این حوزه به رشته «مدیریت» ورزشی اختصاص دارد.

جدول ۵: شیوه نمونه‌گیری مطالعات

درصد	فراوانی	شیوه نمونه‌گیری
۵۶/۶	۱۳	تصادفی
۱۲/۹	۳	تصادفی طبقه‌ای
۸/۶	۲	تمام‌شمار
۱۲/۹	۳	خوشه‌ای
۴/۳	۱	در دسترس
۴/۳	۱	تعمدی
۱۰۰	۲۳	جمع کل

۵۶/۵ درصد از پژوهش‌ها به روش «نمونه‌گیری تصادفی» صورت گرفته است.

۳-۱-۴. جامعه آماری پژوهش

جدول ۶: جامعه آماری پژوهش

درصد	فراوانی	گروه تحت بررسی
۴/۳	۱	پرستاران
۴/۳	۱	ورزشکاران
۶۰/۸	۱۴	کارکنان
۱۳	۳	معلمان
۴/۳	۱	کارشناسان
۴/۳	۱	حسابداران
۴/۳	۱	مدیران
۴/۳	۱	استادان
۱۰۰	۲۳	جمع کل

۶۰/۸ درصد از تحقیقات جامعه آماری خود را کارکنان انتخاب کرده‌اند.

۳-۱-۵. نوع نهاد یا سازمان مورد مطالعه

جدول ۷: نهاد تحت بررسی

درصد	فراوانی	نوع نهاد یا سازمان
۲۱/۷	۵	اداره
۲۶	۶	سازمان
۴/۳	۱	بیمارستان
۲۶	۶	دانشگاه
۱۳	۳	مدرسه
۴/۳	۱	بانک
۴/۳	۱	شرکت
۱۰۰	۲۳	جمع کل

۲۶ درصد نهادهای تحت بررسی دانشگاه‌ها و سازمان‌ها هستند.

جدول ۸: هویت قومی پژوهش

گروه	فراوانی	درصد
ترک	۲	۸/۶
فارس	۱۷	۷۳/۹
عرب	۱	۴/۳
ترکمن	۱	۴/۳
گیلک	۱	۴/۳
مازن	۱	۴/۳
جمع کل	۲۳	۱۰۰

نتایج نشان می‌دهد که ۷۳ درصد از گروه تحت بررسی به قوم فارس تعلق دارد.

جدول ۹: سطح توسعه استان

گروه	فراوانی	درصد
توسعه یافته	۶	۲۶
در حال توسعه	۱۱	۴۷/۸
کمتر توسعه یافته	۶	۲۶
جمع کل	۲۳	۱۰۰

مطابق نتایج پژوهش، ۴۷ درصد از پژوهش‌ها در استان‌های در حال توسعه صورت گرفته است.

جدول ۱۰: اندازه اثر پژوهش

گزارش آماری					نویسندگان و سال
sig	Z	upper	lower	Effect size	
۰.۰۰۰	۴.۱۸۲	۰.۳۰۲	۰.۲۸۱	۰.۳۰۱	عباسی و همکاران (۱۴۰۱)
۰.۰۰۰	۵.۱۳۴	۰.۲۷۱	۰.۱۳۵	۰.۱۴۹	دادخواه و قیتانی (۱۴۰۰)
۰.۰۰۰	۳.۱۷۳	۰.۳۸۱	۰.۲۰۱	۰.۴۸۱	آقایی مطلق (۱۳۹۹)
۰.۰۰۰	۶.۹۱۲	۰.۱۲۱	۰.۰۹۳	۰.۳۶۵	نقی پور و فدائی کیوانی (۱۳۹۹)
۰.۰۰۰	۵.۰۱۲	۰.۱۹۸	۰.۱۱۰	۰.۲۱۴	یاوری گهر و همکاران (۱۳۹۸)
۰.۰۰۰	۴.۸۱۲	۰.۲۳۱	۰.۱۶۴	۰.۲۷۱	سمیعی و همکاران (۱۳۹۶)
۰.۰۰۰	۴.۱۷۳	۰.۲۷۱	۰.۱۸۵	۰.۲۰۹	صالحی و باباجانی بابلی (۱۳۹۶)
۰.۰۰۰	۱۰.۳۱۲	۰.۴۸۰	۰.۳۳۷	۰.۳۶۱	منوریان و همکاران (۱۳۹۶)
۰.۰۰۰	۱۱.۲۸۱	۰.۷۸۰	۰.۵۱۷	۰.۳۶۲	ططری و همکاران (۱۳۹۵)
۰.۰۰۰	۶.۸۳۱	۰.۱۶۵	۰.۱۰۱	۰.۱۸۰	اندام و همکاران (۱۳۹۴)
۰.۰۰۰	۴.۸۱۲	۰.۲۷۶	۰.۱۲۰	۰.۱۶۶	علامه و آقایی (۱۳۹۴)

مطالعه تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی کارکنان ... ۷۱

۰.۰۰۰	۱۰.۱۳۲	۰.۳۰۰	۰.۱۷۶	۰.۱۵۴	فاضل بخششی (۱۳۹۴)
۰.۰۰۰	۵۸۳۱	۰.۴۷۱	۰.۲۹۷	۰.۲۰۹	کیوانلو و همکاران (۱۳۹۴)
۰.۰۰۰	۱۰.۳۱۲	۰.۵۱۲	۰.۳۳۴	۰.۲۳۱	گل‌پرور و نادری (۱۳۹۴)
۰.۰۰۰	۶.۷۱۲	۰.۸۹۱	۰.۴۵۱	۰.۲۵۵	بهارمقدم و همکاران (۱۳۹۳)
۰.۰۰۰	۴.۹۲۱	۰.۲۳۴	۰.۱۸۵	۰.۴۸۱	حسینی و همکاران (۱۳۹۳)
۰.۰۰۰	۳.۸۸۳	۰.۲۸۷	۰.۱۶۵	۰.۲۷۶	علی‌پور و عزیزی (۱۳۹۳)
۰.۰۰۰	۷.۰۲۱	۰.۸۰۱	۰.۵۲۱	۰.۳۹۱	نوربخش و راشدی (۱۳۹۳)
۰.۰۰۰	۴.۹۳۱	۰.۷۸۰	۰.۴۷۱	۰.۳۸۱	فقیهی فرهنگد و زنجانی (۱۳۹۲)
۰.۰۰۰	۷.۹۱۲	۰.۲۶۴	۰.۱۵۳	۰.۳۳۷	حسینی و همکاران (۱۳۹۱)
۰.۰۰۰	۳.۹۰۱	۰.۴۷۹	۰.۲۰۰	۰.۳۷۳	رجب‌پور مبییدی و دهقانی فیروزآبادی (۱۳۹۱)
۰.۰۰۰	۴.۸۳۱	۰.۴۶۸	۰.۳۸۹	۰.۴۰۰	سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱)
۰.۰۰۰	۳.۱۷۶	۰.۳۶۷	۰.۲۰۱	۰.۲۸۱	بهشتی‌فر و نکوئی‌مقدم (۱۳۸۹)

نتایج فراتحلیل نشان می‌دهد اخلاق کار در تمام پژوهش‌های مزبور، تأثیر معناداری بر رضایت شغلی داشته و با افزایش اخلاق کار، رضایت شغلی کارکنان بهتر شده است.

۲-۲-۳. تأثیر کلی اخلاق کار بر رضایت شغلی

جدول ۱: اثر کل سرمایه اجتماعی بر احساس امنیت

گزارش آماری					نوع اثر
sig	Z	upper	lower	Effect size	
۰.۰۰۰	۱۲.۰۸۱	0.255	0.231	۰.۴۱۰	تمرکز کاری
۰.۰۰۰	۵۸۳۱	0.318	0.121	۰.۳۸۱	روابط سالم شغلی
۰.۰۰۰	۳۸۷۱	0.301	0.134	۰.۲۶۵	سختکوشی
۰.۰۰۰	۳.۰۹۲	0.287	0.121	۰.۱۸۷	روح جمعی و مشارکت
۰.۰۰۰	۶.۱۲۴	0.167	0.102	۰.۲۷۶	تعهد شغلی
۰.۰۰۰	۷۸۶۱	0.561	0.387	۰.۳۸۰	تأخیر لذت
۰.۰۰۰	۱۰.۰۳۱	0.346	0.172	۰.۳۹۲	اثر کلی

نتایج نشان می‌دهد بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و مقدار اثر کلی آن برابر با ۰/۳۹ درصد است. هرچه اخلاق کار اسلامی در سازمان‌ها تقویت شود، به همان میزان رضایت شغلی نیز بهتر خواهد شد. در میان مؤلفه‌های اخلاق کار اسلامی، از جمله تمرکز کاری (۴۱ درصد)، روابط سالم شغلی (۳۸ درصد)، سختکوشی (۲۶ درصد)، روح جمعی و مشارکت (۱۸ درصد)، تعهد شغلی (۲۷ درصد)، و تأخیر لذت (۳۸ درصد) بر رضایت شغلی تأثیر معناداری داشته است.

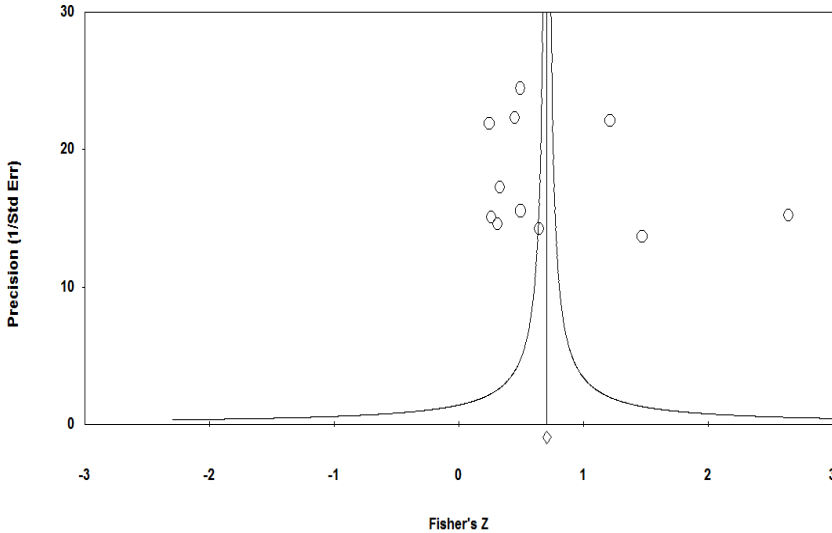
۴. نمودار کیفی (بررسی میزان همگنی و ناهمگنی پژوهش)

رگرسیون مقدار و نحوه پراکندگی اطراف خط نشان می‌دهد که مطالعات تا چه اندازه همگن هستند. مطابق پراکندگی نقاط اطراف خط شیب، مطالعات فوق همگن نیستند. به علت تفاوت‌های جغرافیایی، زمان اجرا،

نویسندگان یا نوع جامعه آماری مورد تحقیق دارای اختلاف واریانس هستند. در این نمودار، در صورت نبود سوگیری انتشار، مطالعات انجام‌شده به صورت متقارن در اطراف اندازه اثر ترکیبی توزیع می‌شوند.

نمودار ۱: رگرسیون اگر برای میزان همگنی و ناهمگنی پژوهش

Funnel Plot of Precision by Fisher's Z



۵. آزمون Q

این آزمون که برای همگنی و ناهمگنی مطالعات به کار می‌رود، دو فرض اساسی را مطرح می‌کند:

۱. فرض صفر: بین مطالعات تحت بررسی تفاوت معناداری وجود ندارد.

۲. فرض خلاف: بین مطالعات تحت بررسی تفاوت معناداری وجود دارد.

در همگنی مطالعات وقتی از اندازه ثابت استفاده می‌شود، نتایج حاصل از تصادف در شرایط ناهمگنی، قابلیت

تعمیم بیشتری نسبت به الگوی ثابت دارد.

جدول ۱۲: آزمون Q

وضعیت همگنی مطالعات			
Q-value	df	p-value	i-squared
۷۸۳.۵۰۴	۲۲	۰.۰۰۰۰	۹۳.۴۵۹

با توجه به نتایج الگو، با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت: فرض صفر مبتنی بر همگن بودن مطالعات رد شده و فرض ناهمگونی (عدم همگنی) پژوهش‌ها تأیید شده است. معنادار بودن $Q=783$ نشان از وجود ناهمگنی است.

مقدار مجذور I دارای مقادیری بین ۰-۱۰۰ است و ناهمگنی را به صورت درصدی نشان می‌دهد. هرچه به ۱۰۰

مطالعه تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی کارکنان ... ♦ ۷۳

نزدیک‌تر شویم ناهمگنی بیشتر اندازه‌های اثر پژوهش اولیه نمایان‌تر است. مقدار ۹۳ درصد مؤید آن است که ۹۳ درصد تغییرات کل مطالعات به ناهمگنی بین پژوهش مربوط است. بر این مبناء باید از اثر تصادفی برای تحلیل استفاده کرد؛ یعنی این وضعیت می‌گوید: بررسی رابطه بین اخلاق کار و رضایت شغلی به لحاظ ویژگی تحقیقات از هم متفاوت هستند و برای مشخص کردن محل این تفاوت‌ها و واریانس، باید از متغیر تعدیلگر استفاده کرد. نامتجانس بودن نشانگر وجود اثر تعدیل در اندازه اثر مطالعات است. پس علاوه بر اندازه اثر، باید اثر تعدیل متغیرهای دیگر را نیز بررسی نمود.

۶. تأثیر متغیر تعدیلگر در احساس رضایت شغلی

جدول ۱۳: تأثیر متغیرهای زمینه‌ای در رضایت شغلی

تصادفی			گروه تحت بررسی
sig	z-value	اندازه ترکیبی	
۰.۰۰۰	۳.۸۷۱	۰.۱۴۵	کارکنان بیمارستان
۰.۰۰۰	۴.۰۲۱	۰.۲۷۱	ورزشکاران
۰.۰۰۰	۵.۶۳۱	۰.۱۴۱	کارکنان و مدیران اداری
۰.۰۰۰	۶.۸۶۱	۰.۱۰۱	معلمان آموزش پرورش
۰.۰۰۰	۳.۱۲۰	۰.۱۸۱	استادان دانشگاه
۰.۰۰۰	۴.۰۱۲	۰.۲۱۹	اثر کل

نتایج نشان می‌دهد بین نوع جامعه تحت بررسی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و اثر کلی آن برابر با ۲۱ درصد است. در این میان، اخلاق کار در میان گروه ورزشکاران (۲۸ درصد) بیش از سایرین بر رضایت شغلی تأثیر داشته است.

۷. تأثیر متغیر تعدیلگر در احساس رضایت شغلی

جدول ۱۴: تأثیر متغیرهای زمینه‌ای در رضایت شغلی

تصادفی			گروه تحت بررسی
sig	z-value	اندازه ترکیبی	
۰.۰۰۰	۳.۰۱۲	۰.۲۸۱	ترک
۰.۰۰۰	۴.۱۲۱	۰.۱۷۱	فارس
۰.۰۰۰	۵.۱۴۱	۰.۲۱۳	عرب
۰.۰۰۰	۶.۱۲۵	۰.۲۰۰	ترکمن
۰.۰۰۰	۷.۱۲۹	۰.۱۷۱	گیلک
۰.۰۰۰	۱۰.۲۵۱	۰.۲۷۱	مازن
۰.۰۰۰	۱۱.۲۴۱	۰.۲۴۳	اثر کل

نتایج نشان می‌دهد بین گروه قومی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و اثر کلی آن برابر با ۲۴ درصد

است. در این میان، اخلاق کار در میان گروه قومی ترک (۲۸ درصد)، عرب (۲۱ درصد) و مازن (۲۷ درصد) بیش از سایرین بر رضایت شغلی تأثیر داشته است.

۸. متغیر جنسیت در احساس رضایت شغلی

جدول ۱۵: تأثیر متغیرهای زمینه‌ای در رضایت شغلی

تصادفی			گروه تحت بررسی
sig	z-value	اندازه ترکیبی	
۰.۰۰۰	۵.۱۴۲	۰.۲۷۸	زن
۰.۰۰۰	۷.۳۷۱	۰.۲۳۴	مرد
۰.۰۰۰	۳.۱۶۲	۰.۲۵۱	اثر کل

نتایج نشان می‌دهد بین جنسیت و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و اثر کلی آن برابر با ۲۵ درصد است. در این میان، اخلاق کار در میان زنان (۲۷ درصد) بیش از مردان بر رضایت شغلی تأثیر داشته است.

۹. متغیر تاهل در احساس رضایت شغلی

جدول ۱۶: تأثیر متغیرهای زمینه‌ای در رضایت شغلی

تصادفی			گروه تحت بررسی
sig	z-value	اندازه ترکیبی	
۰.۰۰۰	۴.۲۷۱	۰.۱۱۴	مجرد
۰.۰۰۰	۵.۱۱۲	۰.۱۶۵	متاهل
۰.۰۰۰	۱۰.۱۰۱	۰.۱۹۸	اثر کل

نتایج نشان می‌دهد بین وضع تاهل و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و اثر کلی آن برابر با ۱۹ درصد است. در این میان، اخلاق کار در میان گروه متأهل (۱۴ درصد) بیش از مجردها بر رضایت شغلی تأثیر داشته است.

۱۰. متغیر سطح استان در احساس رضایت شغلی

جدول ۱۷: تأثیر متغیرهای زمینه‌ای در رضایت شغلی

تصادفی			گروه تحت بررسی
sig	z-value	اندازه ترکیبی	
۰.۰۰۰	۶.۳۳۵	۰.۱۰۰	توسعه‌یافته
۰.۰۰۰	۳.۴۷۶	۰.۱۴۳	در حال توسعه
۰.۰۰۰	۵.۵۸۰	۰.۱۱۹	کم توسعه
۰.۰۰۰	۳.۲۰۸	۰.۱۲۵	اثر کل

نتایج نشان می‌دهد بین سطح توسعه استان و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و اثر کلی آن برابر با ۱۲ درصد است.

بحث و نتیجه‌گیری

«اخلاق کار اسلامی» از مهم‌ترین ارزش‌های فرهنگی است که رضایت شغلی را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. توجه به اخلاق کار اسلامی در نهادها و سازمان‌ها الزامی است. اخلاق کار اسلامی در بعد فردی (شخصیتی) و جمعی (سازمانی)، رفتار را تحت تأثیر قرار می‌دهد و به رعایت اصول و اخلاق شغلی، تعهد سازمانی، اعتماد سازمانی و توجه به بایدها و نبایدهای سازمانی اشاره دارد که موجب تقویت سلامت سازمانی، مشارکت اجتماعی و در نهایت رضایت شغلی کارکنان می‌شود. هدف اصلی این پژوهش فراتحلیل است.

نتایج نشان می‌دهد:

- بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و توانسته است ۳۹ درصد از تغییرات رضایت شغلی را تبیین و پیش‌بینی نماید. براین اساس هرچه کارکنان در سازمان دارای ارزش‌های اخلاق کاری اسلامی باشند، در روند سازمانی و عملکرد شغلی، رضایت شغلی بیشتری کسب خواهند.
- هرچه میزان تمرکز کاری افزایش یابد، در محیط‌های شغلی کارکنان رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت. مقدار اثر آن برابر با ۴۱ درصد است.
- وجود روابط سالم شغلی در سازمان زمینه‌های رضایت شغلی را برای اعضای آن سازمان فراهم می‌سازد. مقدار اثر آن برابر با ۳۸ درصد است.
- نهادینه شدن فرهنگ سختکوشی در سازمان افزایش رضایت شغلی کارکنان را در پی دارد. مقدار اثر آن برابر با ۲۶ درصد است.
- هرچه روح جمعی و مشارکت در سازمان بیشتر باشد، به همان میزان رضایت شغلی کارکنان افزایش خواهد یافت. مقدار اثر آن برابر با ۱۸ درصد است.
- هرچه تعهد شغلی کارکنان بیشتر باشد، به همان اندازه رضایت شغلی کارکنان بیشتر خواهد شد. مقدار اثر آن برابر با ۲۷ درصد است.
- هر اندازه کارکنان در پی تأخیر لذت باشند، به همان میزان رضایت شغلی آنها افزایش خواهد یافت. مقدار اثر آن برابر با ۳۸ درصد است.

منابع

- ابراهیم‌پور، حبیب، ۱۳۹۲، «بررسی رابطه اخلاق کاری با رفتار کناره‌گیرانه»، *اخلاق در علوم و فناوری*، سال نهم، ش ۱، ص ۱-۱۰.
- ابراهیمی، الناز و همکاران، ۱۳۹۶، «ارزیابی اثربخشی برنامه آموزشی مبتنی بر روانشناسی مثبت‌نگر در افزایش رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی»، *توانمندسازی کودکان استثنایی*، ش ۲، ص ۷۹-۸۷.
- احمدی، غلامعلی و همکاران، ۱۳۹۵، «رابطه سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علامه طباطبائی»، *پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*، ش ۱۰، ص ۱-۲۲.
- اردلان، محمدرضا و همکاران، ۱۳۹۳، «رابطه اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی»، *اخلاق زیستی*، دوره چهارم، ش ۱۳، ص ۷۵-۹۵.
- اسدی، محسن و شیرزاد، ۱۳۹۱، «نقش اخلاق کاری اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی»، *اسلام و مدیریت*، دوره اول، ش ۲، ص ۱۳۳-۱۵۰.
- آقایی مطلق، رؤیا، ۱۳۹۹، «رابطه اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه با رضایت شغلی و باورهای خودکارآمدی اساتید دانشگاه کرج»، *مدیریت و چشم‌انداز آموزش*، دوره دوم، ش ۴ (۶)، ص ۳۷-۵۳.
- اندام، رضا و همکاران، ۱۳۹۴، «ارتباط اخلاق کار و رضایتمندی داوطلبان رویدادی»، *پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، سال ششم، ش ۱۲، ص ۹۳-۱۰۳.
- انصاری، م و م. اردکانی، ۱۳۹۲، «اخلاق کاری اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان»، *اخلاق و تاریخ پزشکی*، دوره ششم، ش ۲، ص ۸۸۶-۹۸۸.
- بهارمقدم، مهدی و همکاران، ۱۳۹۳، «اخلاق کاری، رضایت شغلی و عوامل جمعیت‌شناختی مرتبط با آنها»، *اخلاق در علوم و فناوری*، سال نهم، ش ۳، ص ۱-۱۴.
- بهاری‌فر، علی و همکاران، ۱۳۸۹، «بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی سازمان با مطالعه عدالت سازمانی تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی»، *توسعه انسانی بیس*، سال هفتم، ش ۲۸، ص ۹۵-۱۱۸.
- بهشتی‌فر، ملیکه و محمود نکوئی‌مقدم، ۱۳۸۹، «رابطه رفتار اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان»، *اخلاق در علوم و فناوری*، سال پنجم، ش ۲ (و)، ص ۶۷-۷۳.
- توسلی، غلامعباس، ۱۳۹۲، *جامعه‌شناسی کار و شغل*، تهران، سمت.
- حسینی، محمد و همکاران، ۱۳۹۱، «بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز»، *پژوهش مدیریت اسلامی*، سال بیستم، ش ۲، ص ۹-۳۲.
- _____، ۱۳۹۳، «تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان اداره برق شهرستان ارومیه»، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره دوازدهم، ش ۴، ص ۶۱۳-۶۳۳.
- دادخواه، علیرضا و البرز قیتانی، ۱۴۰۰، «نقش تعهد سازمانی، اخلاق اسلامی کار و بیگانگی کاری در رابطه رضایت از شغل و سازمان با احتمال قانون‌شکنی کارکنان»، *نظارت و بازرسی ناجا*، سال پانزدهم، ش ۵۵، ص ۱۰۱-۱۲۳.
- دشتی، محمد، ۱۳۸۶، *امام علی (ع) و اخلاق اسلامی*، تهران، میراث ماندگار.
- رجبی‌پور میبدی، علیرضا و مرتضی دهقانی فیروزآبادی، ۱۳۹۱، «رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران»، *اخلاق زیستی*، سال سی و دوم، ش ۶، ص ۴۹-۹۲.
- رضایی‌منش، بهروز، ۱۳۸۳، *بررسی زیرساخت‌های اخلاقی در بخش خدمات عمومی ایران*، رساله دکتری، تهران، دانشگاه علامه طباطبائی.
- سرمدی، محمدرضا و عذرا شالباف، ۱۳۸۶، «اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر»، *اخلاق در علوم و فناوری*، سال دوم، ش ۳ و ۴، ص ۹۹-۱۱۰.
- سلیمانی، نادر و همکاران، ۱۳۹۱، «رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران»، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، سال سوم، ش ۱ (۹)، ص ۲۱-۳۸.

مطالعه تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی کارکنان ... ❖ ۷۷

- سمیعی، روح‌اله و همکاران، ۱۳۹۶، «بررسی رابطه بین اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی گلستان»، *پژوهش‌های اخلاقی*، سال هشتم، ش ۱، ص ۲۸۵.
- شمره‌هرون، جان و همکاران، ۱۳۷۸، *مدیریت رفتار سازمانی*، ترجمه مهدی ایران‌نژاد پاریزی و دیگران، تهران، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- صالحی، محمد و مریم باباجانی بابل، ۱۳۹۶، «رابطه بین اخلاق کاری و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه»، *اخلاق زیستی*، دوره هفتم، ش ۲۳، ص ۳۹-۳۸.
- طبری، احسان و همکاران، ۱۳۹۵، «بررسی نقش اخلاق کاری در رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی»، *مدیریت ورزشی*، دوره هشتم، ش ۱، ص ۳۷-۵۰.
- عباسی، نجمه و همکاران، ۱۴۰۱، «ارتباط بین اخلاق کاری و منابع قدرت مدیران با رضایت شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان البرز»، *علوم ورزش*، دوره چهاردهم، ش ۴۵، ص ۲۱۲-۲۳۰.
- عسکری، گیتا و علیرضا کلدی، ۱۳۸۲، *بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش تهران*، رساله دکتری مدیریت آموزشی، تهران، دانشگاه علامه طباطبائی.
- علامه، سیدمحسن و مهدی آقایی، ۱۳۹۴، «تحلیل تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تنش شغلی و رضایت شغلی»، *مدیریت اسلامی*، سال بیست و سوم، ش ۴، ص ۱۵۵-۱۷۴.
- علی‌پور، عثمان و بیستون عزیزی، ۱۳۹۳، «بررسی رابطه بین اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نیت ترک خدمت در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران»، *مدیریت ورزشی*، دوره هشتم، ش ۵، ص ۶۸۱-۶۹۳.
- فاضل بخششی، محمود، ۱۳۹۴، «رابطه اخلاق کار و رضایت شغلی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان شمالی»، *مدیریت و توسعه ورزش*، ش ۲ (۷)، ص ۱۹۹-۲۰۹.
- فقهی فرهنگند، ناصر و سعید زنجانی، ۱۳۹۲، «بررسی ارتباط بین ادراکات کارکنان از ابعاد اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان (سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای تبریز)»، *مطالعات جامعه‌شناختی*، سال پنجم، ش ۱۸، ص ۱۰۳-۱۱۸.
- فیاضی، م و همکاران، ۱۳۹۴، «رابطه فلات شغلی با تمایل به ترک خدمت، استرس شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان»، *مطالعات منابع انسانی*، ش ۱۷، ص ۴۱-۶۰.
- قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل و همکاران، ۱۳۹۵، «بررسی پیشایندها و پیامدهای اخلاق کار اسلامی»، *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، دوره پنجم، ش ۱۲، ص ۴۴۳-۴۶۰.
- کیوانلو، لیلی و همکاران، ۱۳۹۴، «نقش میانجی انگیزش درونی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی»، *اخلاق و تاریخ پزشکی*، دوره هشتم، ش ۶ ص ۶۹-۸۱.
- گل‌پرور، محسن و محمدعلی نادی، ۱۳۹۴، «رابطه اخلاق کاری اسلامی، انصاف و علاقه به پول با رضایت شغلی معلمان»، *رهیافتی نود در مدیریت آموزشی*، سال ششم، ش ۳ (۲۳)، ص ۱-۲۲.
- مرسل، علی، ۱۳۸۶، *مقایسه موانع توسعه نهضت داوطلبی در ورزش دانشگاهی کشور از دیدگاه مدیران و دانشجویان*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، آمل، دانشگاه غیرانتفاعی آمل.
- معیدفر، س، ۱۳۸۰، *فرهنگ کار*، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- معین، محمد، ۱۳۸۱، *فرهنگ فارسی معین*، تهران، اشجع.
- منوریان، عباس و همکاران، ۱۳۹۶، «تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی فرد با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی و رضایت شغلی»، *فرآیند مدیریت توسعه*، دوره سی و یکم، ش ۱، ص ۱۵۵-۱۵۷.
- نادی، محمدعلی و فاطمه حادقی، ۱۳۹۰، «الگویابی معادلات ساختاری روابط بین جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با نیت ترک خدمت کارکنان در بین کارکنان بیمارستان‌های خصوصی شهرستان شیراز»، *مدیریت اطلاعات سلامت*، دوره هشتم، ش ۵، ص ۸۶۹۹-۷۰۸.

- نجات حسینی، م، ۱۳۹۳، *شایسته‌سالاری و رفاه اجتماعی در سوئد*، تهران، پانید.
- نصرالهی، غلام، ۱۳۹۱، *اخلاق مدیر اسلامی از نگاه نهج‌البلاغه و علم مدیریت*، تهران، پیشه.
- نقی‌پور، محمد و رضا فدائی کیوانی، ۱۳۹۹، «تأثیر اخلاق کار اسلامی بر درگیری شغلی و تسهیم دانش با میانجی‌گری رضایتمندی شغلی (مورد مطالعه: کارکنان بانک ملی رشت)»، *پژوهش‌نامه مدیریت مهندسی صنایع*، سال دوم، ش ۴، ص ۱۶-۱.
- نوربخش، پرویش و مهری راشدی، ۱۳۹۲، «رابطه علی بین منبع کنترل و اخلاق سازمانی با رضایت شغلی: ارائه مدلی برای محیط کار»، *مدیریت ورزشی*، دوره ششم، ش ۳، ص ۵۳۱-۵۴۴.
- هومن، یدرعلی، ۱۳۸۰، «تهیه و استاندارد کردن مقیاس رضایت شغلی»، *مدیریت دولتی*، ش ۳ و ۴، ص ۱۱-۳۲.
- یاوری‌گهر، فاطمه و همکاران، ۱۳۹۸، «تأثیر فشارهای روانی نقش بر رضایت شغلی با در نظر گرفتن اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی»، *توسعه منابع انسانی و پشتیبانی*، سال پانزدهم، ش ۵۵، ص ۱۳۰-۱۵۵.
- یوسف، درویش، ۱۳۸۱، «تعهد سازمانی پل ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و نگرش‌هایی در جهت نیل به تغییر سازمانی»، ترجمه جلال حسینی، *مدیریت دولتی: تحول اداری*، ش ۳۸ و ۳۹، ص ۴۹-۸۰.
- Ali, A.J. Al-Owaihian, A., 2008, "Islamic work ethic: A critical review", *Cross Cultural Management: An International Journal*, N. 15(1), p. 5-19.
- Brown, S. P., Eli, J., & Leigh, Th. W., 2005, "The Attenuating Effect of Role Overload on Relationships Linking Self-Efficacy and Goal Level to Work Performance", *Journal of Applied Psychology*, N. 90 (5), p. 972-979.
- Elci, M. and L. Alpan. 2008. The Impact of Perceived Organizational Climate on Work Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84 (3): 297- 311.
- Federico, R., 2003, *Vander Bilt Making Study to Improve Quality of Work Life, Vander Bilt University Medical Center for More Information Journal*, Available at: www.mc.vanderbilt.Edu.
- Givarian, H., 2005, "The role levels of ethic on organizational decisions", *Journal of Tadbir*, V. 162, p. 39_41.
- Homan, H. A., 2002, *Standardization of scale of job satisfaction*, Tehran, Center training of republic administration.
- Komari, N. and Djafar, F., 2013, "Work Ethics, Work Satisfaction and Organizational Commitment at the Sharia Bank", *Indonesia. International Business Research*, N. 6(12), p. 107-117.
- Lawson, R.B.& Sheen, Z., 1998, *Organizational psychology, foundations & applications*, Oxford University Press.
- Lussier, R. N., 1996, *Management, Concepts, Applications and Development*, Ohio, Sout-Western College Publishing.
- Nakata A, Takahashi M, Irie M, Ray T, Swanson NG, 2011, "Job satisfaction, common cold, and sickness absence among white-collar employees: a cross-sectional survey", *Ind Heal*, N. 49, p. 116-121.
- North FM, Syme SL, Feeney A, Shipley M, Marmot M., 1996, "Psychosocial work environment and sickness absence among British civil servants: the Whitehall II study", *Am J Public Health*, N. 86, p. 332-340.
- Robbins, S., 1991, *Organizational Behavior* (Translated by: Ali Parsaeian and Mohamad Aarabi), Tehran, Office of cultural researches, (In Persian).
- Yankelovich, D., Immer, W., 1981, *Putting the work ethic to work*, Society.
- Zahedi, S., 2000, *Global and meta-nationality management*, Tehran, Samt.

روش‌شناسی تفسیری کتاب «مدیریت و فرماندهی در اسلام» از آیت‌الله مکارم شیرازی

حسن خواجه‌وند صالحی / دانشجوی دکتری قرآن و علوم (گرایش قرآن و مدیریت)، مؤسسه تخصصی قرآن امام علی بن ابی طالب ع قم

h.salehi110@chmail.ir  orcid.org/0000-0002-2834-7052

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

دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۱۲ - پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۱۸

چکیده

امروزه روش‌شناسی مباحث علوم و معارف قرآنی و روش‌های تفسیری مفسران یک ضرورت غیرقابل انکار است. این نوشتار درصدد است تا با تعمق در یکی از منبع‌گرانسنگ «مدیریت و فرماندهی در اسلام»، نوشته آیت‌الله مکارم شیرازی ابعاد و روش‌های استفاده‌شده در این کتاب در موضوع «فرماندهی و مدیریت» را شناسایی، استخراج، طبقه‌بندی و شرح و تفسیر نماید. این مطالعه از نظر هدف «کاربردی»، و از نظر ماهیت «کیفی» است و رویکردش روش «تحلیلی - توصیفی» بوده که با استفاده از منابع کتابخانه‌ای به پژوهش پرداخته است. نتایج تحقیق حاضر حاکی از تأثیر جهان‌بینی انسان‌ها در روش زندگی، در امان ماندن قرآن از گرفتاری در دام رکود و درج‌زدگی، بهره‌گیری درست و روشمند از روش «جری و تطبیق»، نمایاندن چهره‌ای نو و متناسب با نیازهای روز از قرآن با تفسیر «عصری و روزآمد» است.

کلیدواژه‌ها: روش‌شناسی، مدیریت و فرماندهی، هستی‌شناختی، روایی و نقلی، عقلی و اجتهادی، اجتماعی و روزآمد.

یکی از موضوعاتی که در بستر گسترش مباحث مربوط به علوم و معارف قرآنی در دوره اخیر مدنظر تفسیرپژوهان و محققان اسلامی قرار گرفته شناخت روش‌های مفسران است. ضرورت توجه به این مبحث از آن روست که درک صحیح کتاب خداوند متعال آرمان هر مسلمانی است و دستاورد علمی مطمح‌نظر از تدبر در قرآن، و دستاورد عملی آن عبارت است از: التزام به احکام و معارف قرآن در حوزه ایمان و عمل و دعوت و تبلیغ.

تنها چیزی که انسان را در جهت فهم درست قرآن یاری می‌دهد، عبارت است از: تفسیر صحیح و مطلوب آن، به‌گونه‌ای که مقاصد آن را معلوم و معانی آن را روشن گرداند و پرده از روی گنجینه‌های معارف و اسرار و رموز آن بردارد و پیچیدگی‌های آن را برای قلوب و عقول بگشاید و بهترین و علمی‌ترین روش در تفسیر قرآن آن است که بر پایه اصول و مبانی محکم و قواعد علمی استوار باشد و مسیری مشخص با راهکارهای سنجیده و معین و ضوابط روشن داشته باشد (قرضاوی، ۱۳۸۲، ص ۳۵۹).

در این پژوهش کتاب **مدیریت و فرماندهی در اسلام**، اثر آیت‌الله مکارم شیرازی، از مفسران معاصر تشیع، بر مبنای معیارها و نظریه‌های روش‌شناسی تفسیری بررسی گردیده است. برگزیدن این کتاب از بین کتاب‌های متعدد مؤلف، بدین علت است که قریب چهار دهه از پیروزی انقلاب اسلامی ایران می‌گذرد؛ انقلابی که با رهبری امام خمینی^ع، فرزانه دوران، شکل گرفت. یکی از اهداف متعالی و مهم انقلاب ارائه الگویی از مدیریت اسلامی و نمادی از جامعه اسلامی به جهانیان بوده تا پیام انقلاب را که همان پیام اسلام ناب محمدی است، به تمام دنیا صادر نماید.

هر دانشی نیازمند بررسی تاریخ و سیر تحول آن است. دانشمندان در گذشته در بسیاری از علوم به بحث‌های کلی بسنده می‌کردند و چندان به اشعاعات توجهی نمی‌نمودند؛ ولی با پیشرفت زمان و تخصصی شدن علوم هر بخشی از دانش، خود به یک علم مستقل تبدیل شد. در این باره **علوی‌مهر** (۱۳۸۱)، مؤلف کتاب **روش‌ها و گرایش‌های تفسیری** می‌نویسد: روش‌های تفسیری نیز چنین است؛ دانشمندان علوم قرآنی در گذشته در میان مباحث علوم قرآن یا مقدمه کتاب‌های تفسیر، به شکل بسیار جزئی از آن بحث می‌کردند.

برای نمونه، مرحوم **طبرسی** در مقدمه **مجمع البیان** «تفسیر مأثور» و «تفسیر به رأی» را مطرح کرده و اولی را صحیح و دومی را مردود شمرده است

بدرالدین زرکشی نیز در جلد دوم کتاب **البرهان فی علوم القرآن**، نوع چهل و یکم را به بحث تفسیر، تأویل و شیوه تفسیر قرآن اختصاص داده و بهترین شیوه را «تفسیر قرآن به قرآن» دانسته است.

همچنین **جلال‌الدین عبدالرحمن سیوطی** (۱۳۸۰) در جلد دوم **الاتقان فی علوم القرآن** به این موضوع پرداخته است.

این کتاب‌ها هرچند مرجع خوبی برای دانش «روش‌های تفسیری» به‌شمار می‌روند، ولی موضوع آنها چیز دیگری است؛ مانند شرح‌حال مفسران، آثار تفسیری آنها، مقدمه تفسیر و غیر آن. اما امروزه کتاب‌های مستقلی درباره روش‌های تفسیر قرآن نگاشته شده که برخی از آنها عبارتند از:

- *مذاهب التفسیر الاسلامی، گل‌زیه‌ر (مستشرق آلمانی)، ترجمه عبدالحلیم نجار؛*

- *مناهج فی التفسیر، مصطفی صاوی الجوینی؛*

- *اتجاهات التفسیر، عفت محمد شعرقاوی؛*

- *مبانی و روش‌های تفسیری، عباس‌علی عمیدزنجانی؛*

- *اتجاهات التفسیر فی القرن الرابع عشر، سلیمان فهد رومی؛*

- *دراسات فی التفسیر و المفسرون، عبدالقهار داود العانی؛*

- *مناهج المفسرین، مساعد مسلم آل‌جعفر؛*

- *التفسیر و مناهجه، سیداحمد عبدالغفار؛*

- *التفسیر و المفسرون، محمدحسین ذهبی؛*

- *التفسیر و المفسرون فی ثوبه القشيب، محمدهادی معرفت.*

در سال‌های اخیر، افزون بر کتاب‌های مستقل در این زمینه بعضی از پژوهشگران به بررسی روش تفسیری برخی از مفسران معروف، مانند طبرسی (مجمع‌البیان) و شیخ طوسی (تبیان) پرداخته‌اند؛ از جمله:

- *اکبر ایرانی قمی، روش شیخ طوسی در تفسیر تبیان؛*

- *حسین کریمیان، طبرسی و مجمع‌البیان، در دو جلد؛*

- *علی اوسی، الطباطبائی و منهجه فی تفسیره المیزان.*

نیز درباره *التفسیر الکبیر (فخررازی)*، *الکشاف (رمخسری)* و *المنار (محمد عبده و شاگردش رشید رضا)* کتاب‌هایی نوشته شده است (علوی‌مهر، ۱۳۸۱، ص ۵۸-۵۷).

۱. مشخصات کلی کتاب «مدیریت و فرماندهی در اسلام»

۱-۱. انگیزه مؤلف

مؤلف *مدیریت و فرماندهی در اسلام* در آغاز کتاب، انگیزه نگارش کتاب را «تدوین اثری فشرده با ضوابط مدیریت و فرماندهی اسلامی» ذکر کرده است:

بعد از پیروزی انقلاب اسلامی و خلع‌ید از کارگزاران رژیم ستمشاهی و قرار گرفتن جمعی از عناصر مؤمن در مشاغل حساس مدیریت و فرماندهی، خلأئی در این زمینه احساس می‌شد. این خلأ به علت آن بود که ضوابط مدیریت غربی که با تمام قدرت بر نظام‌های گذشته حکومت می‌کرد، فروریخته بود و هنوز ضوابط مدیریت اسلامی

برای جانشینی آن مشخص نبود. به همین سبب، از سوی نهادهای تلاش‌هایی برای یافتن یک اثر اسلامی در زمینه مدیریت و فرماندهی صورت گرفت و جزوه‌هایی تهیه شد. بدین‌روى چاره‌ای نبود، جز اینکه آستین بالا زده، با استفاده از آن منابع غنی و سرشار، کتابی - هرچند فشرده - در این زمینه آماده سازم؛ شاید سرآغازی باشد برای یک حرکت وسیع درخصوص این مسئله مهم اسلامی و اجتماعی (مکارم شیرازی، ۱۳۸۹، ج ۱، ص ۱۰).

۱-۲. معرفی اجمالی کتاب «مدیریت و فرماندهی در اسلام»

مدیریت و فرماندهی در اسلام یکی از قوی‌ترین پژوهش‌های دینی در موضوع «مدیریت اسلامی» است. این کتاب به توضیح مباحث ذیل از دیدگاه دینی و قرآنی می‌پردازد:

۱. ضرورت تشکیلات و اهمیت مدیریت؛
۲. پیامبر اکرم صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم؛ مدیر و فرمانده بی‌نظیر؛
۳. مسئولیت‌ها و وظایف دهگانه یک مدیر و فرمانده؛
۴. صفات و شرایط مدیران و فرماندهان اسلامی؛
۵. آفات مدیریت (سی آفت مهم برای مدیریت)؛
۶. نمونه‌هایی از ویژگی‌ها و شرایط مدیریت و فرماندهی در اسلام؛
۷. توصیه‌های مهم به فرماندهان و مدیران.

در این کتاب، حکومت اسلامی اهرمی برای وصول به چهار هدف بزرگ معرفی گردیده که عبارتند از:

۱. آگاهی بخشیدن به انسان‌ها؛
۲. تربیت معنوی و احیای ارزش‌های اخلاقی؛
۳. اقامه قسط و عدل به صورت خودجوش و برخاسته از متن جامعه؛
۴. آزادی انسان‌ها از زنجیرهای اسارت.

۱-۳. جنبه هستی‌شناختی و جهان‌بینی اسلامی

آیت‌الله مکارم شیرازی در این کتاب، یکی از امتیازات و مشخصات انسان را این می‌داند که بدون عقیده و هدف و - یا به تعبیر دیگر - بدون اتکا به یک ایدئولوژی نمی‌تواند زندگی کند.

اختلافی که انسان‌ها در جهان‌بینی دارند تأثیر زیادی در روش زندگی آنها دارد. اختلاف جهان‌بینی بر انتخاب روش‌ها در تأمین نیازهای جسمی و مادی و روحی تأثیر بسزایی دارد؛ یعنی نگاه مادی به جهان، بایددهایی را به انسان تجویز می‌کند که متفاوت از بایددهایی است که در نگاه فرامادی وجود دارد.

مؤلف **مدیریت و فرماندهی در اسلام** از این روش به خوبی بهره گرفته است که در اینجا به اجمال به ذکر چند

نمونه اکتفا می‌کنیم:

۱-۳-۱. ضرورت جهان‌بینی اسلامی برای مدیریت اسلامی

آیت‌الله مکارم شیرازی مدیریت و فرماندهی را نوعی ایدئولوژی می‌داند؛ یعنی نوعی از «بایدها» است. «بایدها» همیشه از «هستی‌ها»؛ یعنی از «جهان‌بینی» سرچشمه می‌گیرد و رابطه‌ای محکم و منطقی میان «جهان‌بینی» و «ایدئولوژی» وجود دارد. بنابراین، چون در مدیریت و فرماندهی با یک سلسله «بایدها» سروکار داریم طبعاً باید ببینیم چه واقعیت‌هایی است که این بایدها را به دنبال خود می‌کشاند؛ و چون مدیریت و فرماندهی اسلامی مطرح است، قهراً جهان‌بینی هم باید جهان‌بینی اسلامی باشد (مکارم شیرازی، ۱۳۸۹، ج ۱، ص ۱۴).

۱-۳-۲. نظام هستی؛ نظامی تشکیلاتی با یک فرمانده و مدیر کل

از منظر آیت‌الله مکارم شیرازی مجموعه عالم هستی یک نظام عظیم تشکیلاتی و همچون یک اداره بزرگی است که با یک مدیریت مقتدر و توانا و بی‌نهایت آگاه اداره می‌شود. ایشان در این باره می‌نویسد:

جالب اینکه در میان اوصاف خداوند در قرآن مجید، کلمه «رب» بیش از همه جلب توجه می‌کند. ارباب لغت معانی زیادی، از جمله پنج معنای زیر را برای «رب» ذکر کرده‌اند: «مالک، مدیر، مربی، قیم، منعم» (لسان العرب، ماده «رب») که در مجموع آنها، مسئله «مدیریت» به خوبی نمایان است؛ و بعضی دیگر در معنی این واژه، مفهوم «المالک المصلح» را ذکر کرده‌اند که موضوع مدیریت را به شکل واضح تری منعکس می‌کند. بنابراین، وقتی که ما از دیدگاه قرآن نگاه می‌کنیم، خدا را به صورت یک فرمانده و مدیر کل در عالم هستی می‌بینیم (همان، ص ۱۵).

۱-۳-۳. هم‌رنگی انسان موحد با اصول و نظام‌های عالم هستی

از دیدگاه آیت‌الله مکارم شیرازی، با نگاه توحیدی به جهان، مجموع عالم یک واحد تشکیلاتی منسجم و تحت حاکمیت «الله» را به خود اختصاص داده است. قرآن می‌فرماید: مسلمانان باید خودشان را با نظام کل عالم تطبیق بدهند، «وَالسَّمَاءَ رَفَعَهَا وَوَضَعَ الْمِيزَانَ»؛ و آسمان را برافراشت و میزان و قانون (در آن) گذاشت. بلافاصله نتیجه‌گیری می‌کند «أَلَّا تَطْغَوْا فِي الْمِيزَانِ»؛ تا در میزان طغیان نکنید (و از مسیر عدالت منحرف نشوید) (رحمان: ۸و۷)؛ یعنی شما که قطره‌ای از این اقیانوس بیکران و ذره‌ای از دشت پهناور و جزء کوچکی از این عالم بزرگ هستید، مگر ممکن است از نظم حاکم بر آن مستثنا باشید و بی‌حساب و کتاب زندگی کنید؟! مگر وصله ناهم‌رنگ در این عالم ممکن است؟! وظیفه یک انسان موحد و متعهد و هوشیار این است که قبل از هر چیز، خوشتن و جهانی را که در آن زندگی می‌کند، بشناسد و از اصول و نظام‌هایی که بر این عالم وسیع حاکم است، تا آنجا که در توان دارد، آگاه گردد و همان اصول را در زندگی اجتماعی خود به کار گیرد که بزرگ‌ترین رمز پیروزی، شناخت همین نظام‌های تکوینی و به‌کارگیری این سنت‌های الهی در نظام‌های تشریحی است (مکارم شیرازی، ۱۳۸۹، ج ۱، ص ۱۸).

بنابراین، فرماندهی و مدیریت یک نوع «ایدئولوژی» است که براساس نوع نگاه توحیدی انسان به جهان، رنگ و بوی توحیدی به خود گرفته و انسان مسلمان موحد باید کیفیت مدیریت زندگی دنیایی خود را در راستای اهداف نظام توحیدی صرف نماید.

۲. روش‌شناسی تفسیری کتاب «مدیریت و فرماندهی در اسلام»

مقصود از «روش تفسیری» مستند و یا مستنداتی است که مفسران در فهم و تفسیر آیات قرآن از آنها بهره گرفته‌اند که از آن می‌توان به «منهج تفسیری» نیز تعبیر کرد. این مستند، یا نقل است و یا عقل. به تفسیرهایی که با استناد نقل معانی آیات فهم و درک می‌شود، «تفسیر به مأثور» می‌گویند و روش تفسیری آنها را «تفسیر اثری» می‌نامند که خود دارای اقسامی است. اما تفسیرهایی که با استناد عقل و مدرکات حوزه اندیشه و تدبر فراهم آمده «تفسیرهای اجتهادی» می‌گویند و روش تفسیری آنها را «تفسیر عقلی» می‌نامند که آنها نیز دارای اقسامی هستند (مؤدب، ۱۳۸۰، ص ۱۶۵).

این مقاله با محوریت کتاب گرانسنگ *مدیریت و فرماندهی در اسلام* جمع‌آوری شده و روش‌هایی را که *آیت‌الله مکارم شیرازی* در این کتاب به کار بسته مطرح نموده و هریک را در حد توان شرح داده است. روش‌های بررسی‌شده در این مقاله عبارتند از: روش «روایی و نقلی»، روش «عقلی و اجتهادی»، و روش «اجتماعی و روزآمد».

۱-۲. روش روایی و نقلی

روش «روایی و نقلی» آن است که در تفسیر آیه، از اثر و نقل استفاده می‌شود، خواه آن اثر و نقل آیات دیگر قرآن باشد، یا کلام معصوم و یا کلام غیرمعصوم؛ مانند صحابه. در تفسیر به مأثور، اصل همان اثر است و اجتهاد و نظر نقش مهمی در آن ندارد. در ذیل، به دو نمونه (تفسیر «قرآن به قرآن» و تفسیر «قرآن با روایت») اشاره می‌گردد:

۱-۲. تفسیر قرآن به قرآن

تفسیر «قرآن به قرآن» یعنی: استفاده - حداکثری - از آیات دیگر قرآن برای تبیین مراد آیه‌ای دیگر که موضوع و محتوای آنها یکسان یا نزدیک به هم است (عمیدزنجانی، ۱۳۷۳، ج ۱، ص ۲۸۷). در این روش دستیابی به مراد واقعی خدای متعال با توجه به آیات دیگر قرآن کامل می‌گردد. این روش از گذشته مورد عنایت مفسران قرار داشته و برخی از مفسران مانند *فخررازی* (ت ۶۰۴) این روش را مستقیم‌ترین راه فهم قرآن شمرده و امروز نیز این روش بیشترین طرفداران را به خود اختصاص داده است (عقیقی بخشایشی، ۱۳۸۷، ج ۱، ص ۷۹۰).

برجستگی جایگاه روش تفسیری «قرآن به قرآن» نزد معصومان علیهم‌السلام و مصونیت بالای آن از خطاهای تفسیری، در فرض به کارگیری روشمند، سبب شده است تا مفسران و تفسیرپژوهان از این روش به عنوان نخستین، بهترین و سالم‌ترین روش تفسیری یاد کنند. این تیمیه در مقام بیان بهترین روش تفسیر می‌نویسد:

فان قال قائل: فما أحسن طرق التفسير؟ فالجواب ان أصح الطرق في ذلك أن يفسر القرآن بالقرآن
فما أجمل في مكان فائه قد فسر في موضع آخر و ما اختصر في مكان فقد بسط في موضع آخر، فان
أعياك ذلك فعليك بالسنة (ابن کثیر، ۱۴۱۹ق، ج ۱، ص ۸).

محورهای عمده تفسیر «قرآن به قرآن» در کتاب مدیریت و فرماندهی در اسلام را می‌توان به شرح ذیل بیان نمود:

۱-۱-۲. توسعه‌بخشی به واژگان قرآنی با آیات دیگر

گاهی یک آیه قرآن حامل واژه‌ای است که از حیث معنایی، محدود و ضیق است؛ ولی اگر دیگر آیات قرآن که همان واژه را دربر دارد ملاحظه گردد، معنای واژه وسعت یافته، دامنه آن گسترده خواهد شد.

آیت‌الله مکارم شیرازی در تعیین معنای «امانت» در آیه ۵۸ سوره «نساء» از این روش استفاده کرده و با ضمیمه کردن آیه ۷۲ سوره «احزاب»، معنای «امانت» را از «مسائل مالی» به «مسئولیت‌ها و تکالیف اجتماعی و مقام رهبری» توسعه بخشیده است.

با توجه به گستردگی مفهوم «امانت» در منابع اسلامی، بدون شک هر مقام و پستی که به مدیر و فرماندهی سپرده می‌شود از مهم‌ترین امانات الهی و اجتماعی است. امانت ذکرشده در آیه ۵۸ سوره نساء «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا»، امانت منحصر به مسائل مالی - آنچنان که گاه توده مردم از آن می‌فهمند - نیست، بلکه مهم‌تر از آن، پست‌های مهم و مخصوصاً مقام رهبری حکومت است، و جالب اینکه بلافاصله بعد از آن می‌فرماید: «وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ» (نساء: ۵۸)؛ هنگامی که در میان مردم حکومت کردید با عدالت حکومت کنید! و این بیانگر ارتباطی است که در میان این دو وجود دارد.

«امانت» از نظر اسلام، حتی مفهومی از این گسترده‌تر دارد و تمام مسئولیت‌ها و تکالیف را شامل می‌شود؛ چنان که در آیه «امانت» می‌خوانیم: «إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا» (احزاب: ۷۲)؛ ما امانت را بر آسمان‌ها و زمین و کوه‌ها عرضه کردیم. آنها از حمل این امانت ابا کردند و از آن هراس داشتند، اما انسان این بار را بر دوش کشید! او بسیار ظالم و نادان بود (چراکه قدر این مقام بزرگ را ندانست و برخود ستم کرد) (مکارم شیرازی، ۱۳۸۹، ج ۱، ص ۱۴۱).

۲-۱-۲. جری و تطبیق

امت اسلام بر جاودانگی قرآن و پاسخ‌گویی آن به نیازهای بشریت در همه عصرها اتفاق نظر دارند و همواره بر آن تأکید می‌کنند. احیای روش «جری و تطبیق» و بهره‌گیری درست و روشمند از آن، یکی از کارآمدترین

شیوه‌هایی است که قرآن را از گرفتار شدن در دام رکود و درج‌زدگی ننگه می‌دارد و حضور فعال، مؤثر و همیشگی آن را در سراسر تاریخ گذشته، حال و آینده نمایان می‌سازد. این نکته را در روایتی از امام باقر علیه السلام به خوبی می‌توان مشاهده کرد:

لَوْ أَنَّ آيَةَ إِذَا نَزَلَتْ فِي قَوْمٍ ثُمَّ مَاتَ أَوْلِيَاكَ الْقَوْمُ مَاتَتِ آيَةُ لِمَا بَقِيَ مِنَ الْقُرْآنِ شَيْءٌ، وَلَكِنَّ الْقُرْآنَ يَجْرِي أَوْلَاهُ عَلَىٰ آخِرِهِ «مَا دَامَتِ السَّمَاوَاتُ وَالْأَرْضُ»، وَ لِكُلِّ قَوْمٍ آيَةٌ يَتَلَوْنَهَا [وَ] هُمْ مِنْهَا مِنْ خَيْرٍ أَوْ شَرٍّ (عیاشی، ۱۳۸۰، ص ۱۰)؛

آیات قرآن که درباره گروه‌های خاصی نازل شده، اگر با مردن و از بین رفتن آن گروه‌ها، عمر آیات نیز به پایان رسد [و به گذشتگان محدود شود]، دیگر اثری از قرآن به جای نمی‌ماند، و حال آنکه قرآن آغاز تا پایانش به درازای عمر آسمان‌ها و زمین جاری خواهد شد و برای هر قوم و گروهی [در آینده] آیه‌ای در قرآن وجود دارد که آن را تلاوت می‌کنند [و می‌یابند که وضعیت آنان مشابه وضعیت کسانی است که آیه درباره ایشان نازل شده] و آنان در قلمرو یکی از دو دسته آیات خیر یا شر قرار خواهند گرفت.

علامه طباطبائی معتقد است:

این خود سلیقه انچه اهل بیت علیهم السلام است که همواره یک آیه از قرآن را بر هر موردی که قابل انطباق با آن باشد تطبیق می‌کنند، هر چند اصلاً ربطی به مورد نزول آیه نداشته باشد. عقل هم همین سلیقه و روش را صحیح می‌داند؛ برای اینکه قرآن به منظور هدایت همه انسان‌ها در همه ادوار نازل شده تا آنان را به سوی آنچه باید بدان معتقد باشند و آنچه باید بدان متخلق گردند و آنچه که باید عمل کنند، هدایت کند؛ چون معارف نظری قرآن مختص به یک عصر خاص و یک حال مخصوص نیست، آنچه را قرآن فضیلت خوانده در همه ادوار بشریت فضیلت است، و آنچه را ردیلت و ناپسند شمرده همیشه ناپسند و زشت است، و آنچه را که از احکام عملی تشریح نموده، نه مخصوص به عصر نزول است و نه به اشخاص آن عصر، بلکه تشریحی است عمومی و جهانی و ابدی (طباطبائی، ۱۳۷۸، ج ۱، ص ۶۶).

آیت‌الله مکارم شیرازی نه تنها از این شیوه زیبا و روش نمونه دور نبوده، بلکه آن را اساس کار خود در بیان معانی آیات قرار داده و در موضوعات گوناگون مرتبط با مدیریت، از آیات مناسب و مرتبط بهره جسته است. در ذیل، به چند نمونه از جری و تطبیق به کاررفته در کتاب *فرماندهی و مدیریت* اشاره می‌گردد:

مثال ۱: در آیه ۶۲ سوره مبارکه «نور» درباره مؤمنان راستین چنین آمده است: «إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ آمَنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَإِذَا كَانُوا مَعَهُ عَلَىٰ أَمْرٍ جَامِعٍ لَمْ يَذْهَبُوا حَتَّىٰ يَسْتَأْذِنُوهُ». معنای ظاهری این آیه اجازه گرفتن از پیامبر صلی الله علیه و آله قبل از پراکندگی است. اما از منظر *آیت‌الله مکارم شیرازی*، آیه مذکور بیانگر یک دستور انضباطی تشکیلاتی است که مسئله اعمال مدیریت را، حتی در نظارت بر مسئله «حضور و غیاب» منعکس می‌کند (مکارم شیرازی، ۱۳۸۹، ج ۱، ص ۱۹).

مثال ۲: آیه شریفه «يا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ أَثْمٌ وَلاَ تَجَسَّسُوا وَلاَ يَغْتَبَ بَعْضُكُم بَعْضًا» (حجرات: ۱۲). در زمینه مسائل اخلاقی - اجتماعی سه حکم اسلامی (اجتناب از گمان بد، تجسس و غیبت) بیان شده است. آیت‌الله مکارم شیرازی با توجه به آیه می‌نویسد:

مدیر اسلامی هرگز نباید در زندگی خصوصی افراد خود تجسس کند که هم برخلاف دستور صریح قرآن است و هم مایه سلب اعتماد افرادی می‌شود که تحت پوشش مدیریت او قرار دارند و سوء ظن آنها را برمی‌انگیزد. قرآن مجید در این زمینه دستور حساب‌شده‌ای دارد: در این آیه، نخست از سوء ظن و بدگمانی که از آفات مدیریت است، نهی شده و به دنبال آن از تجسس و سپس غیبت؛ چراکه این سه در ارتباط با یکدیگرند. «سوءظن» مایه «تجسس» و موجب «غیبت» می‌گردد و نتیجه همه آنها متزلزل شدن پایه‌های اعتماد متقابل در هر تشکیلات است (مکارم شیرازی، ۱۳۸۹، ج ۱، ص ۱۱۲).

مثال ۳: در آیه ۵۵ سوره مبارکه «یوسف» آمده است: «إِجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ»؛ (یوسف به شاه) گفت: در این صورت مرا به خزانه‌داری مملکت منصوب دار که من در حفظ دارایی و مصارف آن دانا و بصیرم. آیت‌الله مکارم شیرازی با توجه به این آیه می‌نویسد:

فرماندهان و مدیران باید از چنان قدرت و امانتی برخوردار باشند که از یک سو برنامه‌های کار خود را با قاطعیت پیش برند و هم از سوی دیگر اسرار و اموال آن تشکیلات را حفظ و پاسداری کنند. در قرآن مجید در سوره یوسف روی دو معیار «آگاهی» و «امانت» تکیه شده است (تحت عنوان «حفیظ» و «علیم» بودن)، هنگامی که عزیز مصر از یوسف دعوت کرد که در کشور مصر عهده‌دار پست مهمی شود (تا مردم را در سال‌های قحطی شدید که انتظار آن می‌رفت از خطرات حفظ کند). «تعهد» (پاکدستی، تقوا و التزام به کار) و «تخصص» دو عنصر اساسی برای مدیریت صحیح در تمام جوامع دنیاست که در آیه فوق نیز به آن توجه جدی شده است. «تعهد» و «تخصص» دو بال حرکت در مسیر پیشرفت است. متأسفانه آنچه در جامعه شیوع دارد، یا تخصص بدون ایمان و تقواست و یا ایمان بدون تخصص و مهارت است. چه بسا اقدام بدون تخصص فاجعه به بار آورد؛ آنچنان که تخصص بدون ایمان (مکارم شیرازی، ۱۳۸۹، ج ۱، ص ۱۳۰).

۲-۱-۲. تفسیر قرآن به سنت (تفسیر روایی)

قرآن کریم با توجه به ابعاد نامتناهی‌اش، روش‌هایی را در تفسیر خود می‌طلبد و هر روش در نوع خود، پرده تاریکی از قرآن کریم برمی‌کشد، و تاکنون روش جامع و کاملی در تفسیر قرآن ارائه نشده است. روشی که اینک درصدد بررسی آن هستیم تفسیر قرآن به قول و گفتار پیامبر اکرم ﷺ و ائمه معصومین ﷺ است که به تفسیر «القرآن بالسنة» موسوم است. مقصود از این روش آن است که قرآن کریم را می‌توان به وسیله روایات و اخبار تفسیر نمود؛ زیرا روایات از جمله مهم‌ترین منابع تفسیری به شمار می‌آیند. روایات تفسیری در کتب تفاسیر نقلی،

مانند تفسیر القمی و فرات الکوفی و کتاب التفسیر عیاشی و نورالتقلین و البرهان و جز آنها جمع‌آوری شده است (ایرانی قمی، ۱۳۸۷، ج ۱، ص ۱۱۵).

قرآن کریم پیامبر اکرم ﷺ را نخستین مفسر و مبین قرآن معرفی می‌کند: «وَ أَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الذِّكْرَ لِتُبَيِّنَ لِلنَّاسِ مَا نُزِّلَ إِلَيْهِمْ وَ لَعَلَّهُمْ يَتَفَكَّرُونَ» (نحل: ۴۴).

علامه طباطبائی ذیل این آیه می‌فرماید:

و فی الآیة دلالة علی حجیة قول النبی فی بیان الآیات القرآنیة و... یلحق به بیان اهل بیته لحديث

التقلین المتواتر (کلاترئی، ۱۴۲۱ق، ج ۳، ص ۵۷۱).

با توجه به حدیث ثقلین، «ثقل کبیر» یعنی اهل بیت ﷺ نیز مبین و مفسر قرآنند. بنابراین، شایسته‌ترین افراد به تفسیر قرآن، پیامبر اکرم ﷺ و ائمه اطهار ﷺ هستند. از رسول خدا ﷺ روایت شده است: «أُوتِيَتْ الْقُرْآنَ وَ مِثْلِيهِ» قَالُوا: أَرَادَ بِهِ أَلْسِنَ (بحرانی، ۱۴۱۵ق، ج ۱، ص ۳۷)؛ به من قرآن داده شده و مانند آن نیز (یعنی سنت) همراه اوست. در حدیث متواتر ثقلین نیز پیامبر ﷺ عترت یا سنت را عدل قرآن قرار داده‌اند: «إِنِّي تَارِكٌ فِيكُمْ الثَّقَلَيْنِ: كِتَابَ اللَّهِ وَ عِترَتِي اهل بیته».

آنچه در تفسیر مهم است تفسیر قرآن با روایات صحیحی است که به طور قطع از پیامبر و ائمه اطهار ﷺ صادر شده باشد؛ زیرا دروغ‌گوینان و جاعلان حدیث از همان آغاز بر پیامبر ﷺ دروغ بستند؛ چنان که حضرت فرمودند: «كَثُرَتْ عَلَيَّ الْكُذَّابَةُ» (محدث نوری، ۱۴۰۸ق، ج ۱۷، ص ۳۳۹) و بدین روی شیخ طوسی مطابق روایات صحیح می‌نویسد:

ان تفسیر القرآن لایجوز الا بالآثر الصحیح عن النبی ﷺ و عن الائمة المعصومین ﷺ الذین قولهم حجّة
 کقول النبی ﷺ (طوسی، بی تا، ج ۱، ص ۴).

احادیث اهل بیت ﷺ از قرآن جدا نیستند، ولی نباید روایات را در عرض قرآن مطرح دانست؛ زیرا در هنگام ارزیابی روایات، قرآن اصل و روایات فرع است. از اینجا روشن می‌شود که احادیث در طول قرآن حجت است و همراه با قرآن یک حجت واحد را تشکیل می‌دهد که پیام نهایی دین را ارائه می‌کند.

۱-۲-۱. اقسام روایات تفسیری از نظرگاه آیت‌الله مکارم شیرازی

قبل از پرداختن به تفسیر روای آیت‌الله مکارم شیرازی در مدیریت و فرماندهی در اسلام، اقسام روایات تفسیری از دیدگاه آیت‌الله مکارم شیرازی در ذیل بیان می‌گردد:

۱-۲-۱-۱. قسم اول: روایات شأن نزول

«شأن نزول یا سبب نزول» یعنی: جریان یا موضوعی که موجب نزول یک یا چند آیه شده و یا در پاسخ به سؤالی است که از پیامبر خدا ﷺ کرده‌اند و یا در توضیح مطلب، آیاتی نازل گردیده و بی‌شک این سبب همزمان با وحی بوده است.

روایاتی که شأن نزول‌ها را بیان می‌کند یکسان و یکنواخت نیست. برخی شأن نزول‌ها مشهور و معروف است و هیچ مخالفی ندارد. برخی دیگر هرچند معروف و مشهور است، اما عده‌ای نغمه مخالفت در برابر آن ساز کرده‌اند. قسم سوم شأن نزول‌های متعارضی است که درباره یک سوره یا آیات خاصی از یک سوره گفته شده است (مکارم شیرازی، ۱۳۹۵، ج ۱، ص ۱۰۹).

۱-۱-۲-۲. فایده و اهمیت اطلاع از شأن نزول

آگاهی به شأن نزول آیات، اهمیت بزرگی در آشنا شدن با مفهوم آیات و حکمت‌های گوناگون در وضع قوانین الهی دارد؛ زیرا اطلاع از سبب، موجب اطلاع از مسبب است. از مفسران، آنکه به اسباب نزول آگاه‌تر بوده فهم دقیق‌تر و وسیع‌تری در تفسیر داشته است؛ چنان‌که امیر مؤمنان علیه السلام پس از رسول خدا صلی الله علیه و آله آگاه‌ترین و تواناترین مردم به تفسیر قرآن بودند؛ زیرا احاطه‌ای که آن حضرت به اسباب و موجبات نزول آیات داشتند دیگران نداشتند. ایشان می‌فرماید: «وَاللَّهِ مَا نَزَلَتْ آيَةٌ إِلَّا وَ قَدْ عَلِمْتُ فِيْمَ نَزَلَتْ، وَ أَيْنَ نَزَلَتْ، وَ عَلِيٌّ مَن نَزَلَتْ» (متقی هندی، ۱۴۳۱ق، ح ۳۶۴۰۴؛ رادمنش، ۱۳۷۴، ج ۱، ص ۱۱۶).

۲-۱-۲-۲. قسم دوم: روایات مفسر بطون آیات

وجود معانی باطنی برای آیات امری مسلم و انکارناپذیر است، ولی بیان معانی باطنی آیات شرایط و معیارهایی دارد. روایاتی از حضرات معصومان علیهم السلام در دست است که دلالت التزامی، به‌ویژه دلالت التزامی غیر بین آیات قرآن را بیان می‌کند که گاه «بطون آیات» نامیده می‌شود. امام معصوم علیه السلام مطابق روایات، ما را از طریق دلالت التزامی به این مفاهیم هدایت می‌کند (مکارم شیرازی، ۱۳۹۵، ج ۱، ص ۱۲۶).

۲-۱-۲-۳. قسم سوم: روایات مبین بخش‌های گوناگون قرآن

روایاتی است که ما را به بخش‌های گوناگون قرآن راهنمایی می‌کند. به عبارت دیگر، سرفصل‌های قرآن مجید را به دست ما می‌دهد و طبعاً با چنین آگاهی و شناختی، بهتر و جامع‌تر می‌توانیم قرآن مجید را تفسیر کنیم. این سرفصل‌ها عبارتند از: ناسخ و منسوخ، محکم و متشابه، عام و خاص، تقدیم و تأخیر، و آیاتی که لفظش عام و معنایش خاص و بالعکس است (همان، ص ۱۳۶).

۲-۱-۲-۴. قسم چهارم: روایات مبین مصداق اتم

آیات قرآن را از لحاظ فراگیر بودن معانی آنها بر مصادیق، می‌توان بر دو گونه تقسیم کرد: یک دسته از آیات معنای فراگیر و عامی ندارند و به‌طور مشخص بر موارد خاصی منطبق هستند. دسته دیگر آیاتی هستند که معنایی عام و فراگیر دارند و افراد بسیاری را دربر می‌گیرند. مشخص کردن دایره افراد عام و رفع ابهام از موارد مبهم، نوعی تلاش برای تفسیر آیات است. به عبارت دیگر، خارج کردن آیات از حالت کلی و ابهام‌زدایی از آنها و منطبق کردن آنها به امور خاص و واقعیات‌های هستی،

حوادث، اقوام و انسان‌های مشخص را «تطبیق معانی بر مصادیق» می‌گویند. تطبیق را می‌توان توسعه دایره مفاهیم و تبیین رخدادها از حیث انطباق بر آیات دانست.

این دسته از روایات مصداقی روشن و بارز دارند، بلکه مصداق کامل و اتم‌آیه را بیان می‌کنند و البته بیان مصداق غیر از شأن نزول است. شأن نزول جایی است که آیه برای بیان مطلب خاصی نازل شده و غیر از آن را شامل نمی‌شود؛ ولی در بیان مصداق، آیه مصادیق متعددی دارد که روایت روشن‌ترین و کامل‌ترین آن را بیان می‌کند. به عبارت دیگر، آنچه روایت بیان می‌کند مصداق منحصر به فرد نیست، بلکه مصداق اکمل و اتم آن است (همان، ص ۱۵۴).

۱-۲-۱-۲. قسم پنجم: روایات مجعول

از مهم‌ترین مشکلات روایات تفسیری، وجود روایات ساختگی است که جدا نکردن این‌گونه روایات خطر بزرگ فرهنگی در حوزه معرفت قرآنی به وجود می‌آورد. از صدر اسلام انگیزه‌های مختلف سیاسی، کلامی، مذهبی، اقتصادی، عاطفی و مانند آن موجب جعل روایات فراوانی در دین شده است.

پنجمین گروه از روایات مفسره، روایاتی است که با ظواهر آیات قرآن نمی‌سازد و ساخته دشمنان اسلام است و نباید به آنها عمل کرد. گاه دشمنان چنین روایاتی را جعل کرده و مطالب خلاف قرآنی را به حضرات معصوم^{علیهم‌السلام} نسبت داده و این شبهه را القا کرده‌اند که کلمات معصومان^{علیهم‌السلام} با آیات قرآن در تعارض است تا مقام آن بزرگواران را در نظر مردم پایین بیاورند. این روایات را باید شناخت و از روایات معتبر جدا کرد و در تفسیر قرآن به سراغ آنها نرفت (همان، ص ۱۶۹).

۲-۲-۱-۲. نمونه‌هایی از تفسیر روایی در کتاب «مدیریت و فرماندهی در اسلام»

در اینجا به گونه‌هایی از تفسیر روایی، که *آیت‌الله مکارم شیرازی* در تبیین آیات از آنها بهره جسته است، اشاره می‌گردد:

مثال ۱: مدیر باید قبل از هر چیز، برای انجام وظایفی که به عهده‌اش محول شده، تصمیم‌گیری لازم را به عمل آورد و برای انجام این مقصد باید از اموری کمک بگیرد؛ مانند:

الف. آگاهی‌ها و تجربه‌های گذشته؛

ب. بهره‌گیری هرچه بیشتر از مشاوره.

از جمله آیات استدلال‌شده در مبحث مشورت در خصوص «فرماندهی و مدیریت»، آیه ۱۵۹ سوره «آل عمران» است: «وَوَسَّوْهُمْ فِي الْأَمْرِ إِذًا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ». اما با تمام اهمیتی که مشورت دارد، باید توجه دقیق به شرایط آن داشت؛ زیرا مشورت با کسانی که واجد شرایط نیستند نتیجه معکوس می‌بخشد. *آیت‌الله مکارم شیرازی* با استناد به برخی روایات، شرایط مشاوره را تبیین نموده است:

امام صادق علیه السلام در این باره می‌فرماید: شورا شرایط و ابعادی دارد؛ کسی که به آن آگاه باشد نتیجه می‌گیرد، وگرنه زیان آن برای مشورت‌کننده بیش از سود آن است: نخست اینکه طرف مشورت فردی باشد صاحب عقل و خرد. دوم اینکه انسان آزاده و باایمانی باشد. سوم اینکه دوست و دلسوز و علاقه مند باشد. چهارم اینکه آنچنان باشد که اگر او را از سر خود آگاه کردی (تا بتوانی از او نظر خواهی کنی) در کتمان آن نهایت دقت را به خرج دهد (حرعاملی، ۱۴۱۶ق، ج ۲، ص ۱۰۸) (مکارم شیرازی، ۱۳۹۵، ج ۱، ص ۴۷).

همچنین پیشوای بزرگ ما، امیر مؤمنان علی علیه السلام در نامه ۵۳ *نهج البلاغه*، مشورت با چند گروه را ممنوع ساخته، به مالک اشتر در فرمان تاریخی‌شان تأکید می‌کنند: «هرگز بخیل را در مشورت خود دخالت مده، که تو را از نیکوکاری منصرف کرده، از فقر می‌ترساند، و نیز با ترسو و بزدل مشورت نکن که روحیه‌ات را تضعیف کرده، از تصمیم‌گیری قاطع بازمی‌دارد. همچنین حریص را به مشاوره مگیر، که حرص و ستم را در نظرت زینت می‌بخشد! زیرا «بخل» و «ترس» و «حرص» تمایلات مختلفی هستند که سرچشمه آنها سوء ظن به خداست» (همان، ص ۴۸).

مثال ۲: در قرآن مجید بر «علم» و «قدرت» به‌منزله دو ارزش مهم در مسئله‌گزینش فرمانده تأکید شده است. در آیه ۲۴۷ سوره مبارکه «بقره» آمده است: «إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَ زَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ»؛ خدا او را بر شما برگزیده و بر دانش و توان او افزوده است. براساس این آیه، قرآن کریم شرایطی را که یهودیان برای رهبر و فرمانده نظامی تعیین کردند (یعنی داشتن ثروت و نسب عالی) نفی کرد؛ زیرا این دو امتیاز اعتباری و برون‌ذاتی است و به جای آن به شرایط اساسی رهبر (یعنی علم و قدرت جسمی که دو امتیاز واقعی و درونی است) اشاره نمود. آری، رهبر دانشمند، خود مسیر سعادت اجتماع را تشخیص می‌دهد و اصول آن را ترسیم و با قدرت خود آن را اجرا می‌کند.

آیت‌الله مکارم شیرازی در توضیح آیه با توجه به برخی روایات چنین می‌نویسد:

مدیر ناآگاه یا ناتوان تشکیلات خود را به ورشکستگی و سقوط می‌کشاند و چنین فرماندهی در میدان نبرد نیز سرنوشتی جز شکست ندارد. امام صادق علیه السلام در این زمینه چنین می‌فرماید: «الْعَامِلُ عَلَى غَيْرِ بَصِيرَةٍ كَالسَّائِرِ عَلَى سَرَابٍ بَقِيْعَةٍ لَا يَزِيْدُهُ سُرْعَةُ السَّيْرِ إِلَّا بَعْدًا» (حرعاملی، ۱۴۱۶ق، ص ۱۶۶). و در همین زمینه، پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله می‌فرماید: «مَنْ اسْتَعْمَلَ عَامِلًا عَنِ الْمُسْلِمِينَ وَ هُوَ يَعْلَمُ أَنَّ فِيهِمْ مَنْ هُوَ أَوْلَىٰ بِذَلِكَ مِنْهُ وَ أَعْلَمُ بِكِتَابِ اللَّهِ وَ سُنَّةِ نَبِيِّهِ فَقَدْ خَانَ اللَّهَ وَ رَسُوْلَهُ وَ جَمِيْعَ الْمُسْلِمِيْنَ» (بیهقی، ۱۴۲۴ق، ص ۲۰۱) (مکارم شیرازی، ۱۳۸۹، ج ۱، ص ۱۳۶).

نمونه‌های ذکرشده نشانگر آن است که کارآمدی روش تفسیری «قرآن به قرآن» فی‌الجمله است، نه بالجمله. به عبارت دیگر این روش در همه آیات و موارد راهگشا و کارآمد نیست و اگر مفسر بخواهد به مراد پروردگار در برخی آیات دست یابد، ناچار است از روایات بهره‌بردارد.

۲-۲. روش عقلی و اجتهادی

دین و عقل با هم رابطه‌ای ناگسستگی دارند؛ نه تنها با هم مخالف نیستند، بلکه یکدیگر را تقویت می‌کنند. دانشمندان اسلامی در علم «اصول» قاعده معروفی دارند: «کَلِمَا حَكْمٌ بِهَ الْعَقْلِ حَكْمٌ بِهَ الشَّرْعِ»؛ هر چه را که عقل به آن حکم کند شرع نیز مطابق آن حکم می‌کند. بنابراین، هر چه را عقل سلیم بپذیرد شرع هم آن را می‌پذیرد؛ ولی چون دین از ناحیه آفریننده عقل آمده است، مسائلی فراتر از درک عقل در درون خود دارد.

۱-۲-۲. تفسیر قرآن با عقل

«تفسیر عقلی» آن است که مفسر با استفاده از درک و فهم سلیم به تدبر و تفکر در قرآن و فهم معنای آیات (بدون تحمیل و پیش فرض) و تفسیر آن بپردازد.

«تفسیر عقلی» لزوماً استدلال عقلانی در متن آیات نیست، بلکه اتخاذ مبنایی عقلانی و در نتیجه، تبیین آیات براساس آن مبنا نیز هست. در صورتی که عقل مسلمات و موازینی قطعی به دست آورده باشد و آموخته‌های خود را براساس آنها تجزیه و تحلیل کند و یا ناسازگاری یافته‌های بیرونی را با مسلمات عقلی تفسیر و یا توجیه نماید، این روش نیز تفسیر براساس عقل است (جمعی از فضلا و نویسندگان، ۱۳۸۲، ج ۲، ص ۱۹).

عقل اساسی‌ترین ابزار معرفتی است که مفسر قرآن، بلکه انسان در هر عمل شناختی و ارزشی، نیازمند آن است. شناخت ذاتی عقل است و حجیت معرفت‌شناختی از آن منفک نمی‌شود. بنابراین، حجیت عقل به هیچ چیز دیگری مقید نیست، نه از جهت ثبوت و نه از جهت اثبات. درباره حجیت عقل در تفسیر قرآن نیز بر همین اساس نمی‌توان تردید کرد و یافته‌های عقل نیز از منابع معرفتی تفسیر قرآن به‌شمار می‌روند. با این حال برای تأیید حجیت آن در تفسیر قرآن به دو آیه اشاره می‌شود:

«قَدْ نَبَّأْنَا لَكُمْ الْآيَاتِ لَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ» (آل عمران: ۱۱۸؛ حدید: ۱۷)؛ به تحقیق آیات را برای شما روشن کردیم، اگر خرد بورزید.

«إِنَّا أَنْزَلْنَاهُ قُرْآنًا عَرَبِيًّا لَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ» (یوسف: ۲)؛ همانا قرآن را عربی نازل کردیم؛ باشد که شما خرد بورزید. تفسیر «قرآن به عقل» تفسیر به رأی نیست؛ زیرا یافته‌های عقلانی علم و کشف واقع‌اند و تفسیر بر مبنای آن، تفسیر به علم خواهد بود، نه تفسیر به رأی.

۲-۲-۲. شواهد تفسیر عقلی و اجتهادی

۱. برای فهم قرآن کریم خداوند متعال مردم را به تدبر در آیات دعوت نموده است و این نشان می‌دهد که قرآن برای عموم مردم قابل فهم است؛ چنان که می‌فرماید: «هَذَا بَيَانٌ لِلنَّاسِ»؛ اما چون آیات قرآن دارای مراتب و نیز دارای تأویل، بطن، کنایات، استعارات، تمثیل و مانند آن است همه مردم نمی‌توانند تمام قرآن را بفهمند. بدین‌روی قرآن کریم نیاز به تفسیر دارد.

۲. سیره ائمه اطهار علیهم‌السلام همواره بر این بوده که شاگردانی را برای درک و فهم قرآن یا احکام شرعی تربیت می‌کرده و به آنها اجازه اجتهاد و استنباط از آیات و روایات می‌داده‌اند.

۳. چون قرآن کتاب هدایت است و مردم را از تاریکی‌ها نجات می‌دهد و به سوی نور حقیقی راهنمایی می‌کند، باید عالمان و آگاهانی باشند تا آنچه را بر مردم عادی و مشتاقان معارف قرآن روشن نیست، روشن و مردم را از تاریکی‌ها و گمراهی‌ها نجات دهند، و این خود بدون اجتهاد در تفسیر میسر نمی‌شود.

۴. آیاتی از قرآن که مربوط به خردمندان است آنها را دعوت می‌کند تا از این کتاب الهی عبرت گیرند و راه سعادت را با تمسک به آن بر خود هموار سازند. این عده که دارای اندیشه و ادب در حد مطلوبی هستند، تفسیر قرآن برایشان مجاز است.

۵. در حدیث نبوی آمده است: «الْقُرْآنُ ذُلُومٌ ذُووَجُوهِ، فَاحْمِلُوهُ عَلَیْ أَحْسَنِ الْوُجُوهِ» (محمدی ری‌شهری، ۱۳۹۲، ج ۱، ص ۵۱۵)؛ قرآن همراه حاملان خویش است و معانی و وجوه متعددی دارد؛ آن را بر نیکوترین وجه حمل نمایید. در این بیان دلالت روشنی است بر اینکه استنباط و اجتهاد در کتاب خدای متعال جایز است (سیوطی، ۱۳۸۰، ج ۲، ص ۵۶۸).

۳-۲-۲. ارزیابی روش عقلی و اجتهادی

در صحت این روش بحثی نیست، منتها باید به چند نکته توجه نمود:

اولاً، در تفسیر قرآن توجه به عقل و تدبر در آیات لازم است، ولی این تنها کافی نیست.

ثانیاً، مفسر در روش عقلی و اجتهادی باید کوشش نماید در دام «تفسیر به رأی» گرفتار نشود و تفسیر به رأی خود را «تفسیر اجتهادی» نامد و آراء خود را بر قرآن تحمیل نکند.

ثالثاً، توجه به عقل و اجتهاد او را از مراجعه به روایات اهل بیت علیهم‌السلام باز ندارد و تصور نکند عقل به‌تنهایی کافی است و روایات تنها جنبه ارشادی دارند. چنین نیست که تمام آیات بدون مراجعه به پیامبر و اهل بیتهش برای بشر کاملاً قابل فهم باشد.

۴-۲-۲. نمونه‌هایی از تفسیر عقلی و اجتهادی در کتاب «مدیریت و فرماندهی در اسلام»

آیت‌الله مکارم شیرازی از طریقه عقلی نیز در کتاب مذکور استفاده کرده که دیدگاه و استنباط‌های ایشان در این طریقه، روشن است. ایشان از گونه‌های روش «تفسیر عقلی» بهره برده است. گاه در جمع‌بندی آیات قرآن کریم و گاه در جمع بین روایات رسیده به این روش توجه نموده است؛ گاه در جمع بین اقوال مفسران و نتیجه‌گیری و گاه در استنباط یک مسئله فقهی و احیاناً در موارد دیگر. در اینجا به اختصار به نمونه‌هایی از روش تفسیر «عقلی» ایشان اشاره می‌شود:

مثال ۱: آیت‌الله مکارم شیرازی می‌نویسد:

پیامبر اسلام با تمام تأکیدی که روی خلوص نیت شرکت‌کنندگان در میدان جهاد داشت و از هرگونه هدفی جز خدا و «جهاد فی سبیل‌الله» برحذر می‌داشت، جنگجویان را به حکم قوانین اسلام، مشمول تشویق مادی از طریق «تقسیم بخشی از غنایم جنگی» می‌نمود و از آن بالاتر، خداوند با تمام عظمتش، در کنار پاداش‌های عظیم معنوی مانند «أَحْيَاءُ عِنْدَ رَبِّهِمْ يُرْزَقُونَ» و «رِضْوَانٌ مِنَ اللَّهِ أَكْبَرُ» پاداش‌های مادی «جَنَاتٌ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ» و مانند آن را مطرح کرده تا از طریق این وعده‌های راستین، تمام نیروهای نهفته وجود انسان را بسیج کند (مکارم شیرازی، ۱۳۸۹، ج ۱، ص ۶۷).
طبیعی است که میان تشویق و کار انجام‌شده باید تناسبی وجود داشته باشد و سلسله‌مراتب و کمیت و کیفیت در این زمینه ملحوظ گردد. حضرت علی علیه السلام فرمود: «الْثَنَاءُ بِأَكْثَرٍ مِنَ الْإِسْتِحْقَاقِ مَلَقٌ وَ التَّقْصِيرُ عَنِ الْإِسْتِحْقَاقِ عِيٌّ أَوْ حَسَدٌ»؛ ثنا گفتن و تمجید بیش از حد شایستگی و لیاقت، تملق و چاپلوسی است، و کمتر از حد لازم، ناشی از عجز یا حسد است (نهج البلاغه، کلمات قصار، شماره ۳۴۷) (مکارم شیرازی، ۱۳۸۹، ج ۱، ص ۱۲۳).

مثال ۲: آیت‌الله مکارم شیرازی درباره استدلال دختر حضرت شعیب علیه السلام در استخدام حضرت موسی علیه السلام چنین می‌آورد:
در داستان موسی و شعیب به هنگامی که یکی از دختران شعیب پیشنهاد انتخاب موسی را برای سرپرستی اموال خانواده شعیب و چوپانی گوسفندان می‌دهد، روی «قوت» و «امانت» او تکیه می‌کند و می‌گوید: «يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ» (قصص: ۲۶)؛ پدرم، او را استخدام کن؛ زیرا بهترین کسی را که می‌توانی استخدام کنی آن کس است که قوی و امین باشد (و او همین مرد است) (همان، ص ۱۳۱).

مثال ۳: بی‌شک یکی از ابعاد سازنده شخصیت انسان وراثت است، تا آنجا که بعضی شخصیت آدمی را در سه بعد «وراثت» و «محیط» و «تعلیم و تربیت» خلاصه کرده، آن را «مثلث شخصیت» نام نهاده‌اند. آیت‌الله مکارم شیرازی در این باره چنین ذکر می‌کند:

تأثیر وراثت را در شخصیت، به عنوان یک عامل مهم نمی‌توان انکار کرد. در قرآن مجید و روایات و زیارات، اشارات زیادی به این معنی دیده می‌شود. در سوره «نوح» می‌خوانیم:
این پیامبر بزرگ هنگامی که تقاضای عذاب برای مشرکان می‌کند، تقاضای خود را با این دلیل مقرون می‌سازد: «إِنَّكَ إِن تَذَرَهُمْ يُضِلُّوا عِبَادَكَ وَ لَا يَلِدُوا إِلَّا فَاجِرًا كَفَّارًا» (نوح: ۲۷)؛ چراکه اگر آنها را باقی بگذاری، بندگان را گمراه می‌کنند و جز نسلی فاجر و کافر به وجود نمی‌آورند! (مکارم شیرازی، ۱۳۸۹، ج ۱، ص ۱۴۵).

۳-۲. روش اجتماعی و روزآمد

در این جنبه، مفسر به طرح گسترده و عمیق مباحث اجتماعی قرآن اهتمام نشان داده، می‌کوشد به همه آیات قرآن از زاویه طرح و حل مسائل و مشکلات اجتماعی جوامع بشری و به طور خاص جامعه مسلمانان بنگرد و به تفسیر

بپردازد. همچنین سعی دارد با تطبیق آموزه‌های قرآن کریم بر مسائل اجتماعی، مشکلات و مسائل اجتماعی را بر قرآن عرضه کرده، با جست‌وجوی راه‌حل‌ها و درمان آنها، جامعه اسلامی را به سمت تحول و پیشرفت سوق دهد. به سبب اهتمام قرآن کریم در پاسخ‌گویی به نیازهای اجتماعی انسان و تنظیم روابط اجتماعی آحاد مردم، هیچ تفسیر قرآنی از طرح مسائل اجتماعی عاری نیست. از این نوع تفسیر، گاهی به تفسیر «عصری» نیز تعبیر می‌شود. *آیت‌الله معرفت* در توضیح این تفسیر می‌نویسد:

«تفسیر عصری» آن است که چهره‌ای نو - متناسب با نیازهای روز - از قرآن نمایانده شود و حقیقتی جدید از پیام قرآن عرضه شود؛ زیرا اگر از نظر محتوا و تأمل در معانی و تطبیق شرایط، حرکتی و دگرگونی‌ای انجام نشده باشد، حقیقتاً چنان تحولی انجام نگرفته و تفسیر به معنای واقعی نو نشده است. گرچه آرایش ظاهری در تعبیرها و کلمات در جای خود پسنیدیده و نیکوست، اما آنچه در تفسیر عصری مهم است تبیین دیدگاه‌های قرآن نسبت به تحولات و دگرگونی‌های اجتماعی، سیاسی و فرهنگی است. در این صورت است که نیازهای عصر و ارزش‌ها و بایدها و نبایدهای جامعه کنونی اسلامی در سایه بیانات قرآنی روشن می‌گردد؛ موضوعاتی چون آزادی، حق انتخاب، جایگاه شورا در تشکیلات حکومتی، حقوق متقابل دولت و مردم، روابط فرد با جامعه، روابط افراد خانواده براساس فرهنگ جدید، روابط بین‌الملل، روابط اقتصادی و فرهنگی و نظامی و برخورد با ملت‌ها، به ویژه خارج از مذهب و دیگر مسائل انبوهی که امروزه در جامعه دینی مطرح است و نظام اسلامی با آنها درگیر است (معرفت، ۱۳۷۹، ج ۲، ص ۴۵۹).

آیت‌الله مکارم شیرازی در تفسیر نمونه می‌نویسد:

هر عصری ویژگی‌ها، ضرورت‌ها و تقاضاهایی دارد که از دگرگون شدن وضع زمان و پیدا شدن مسائل جدید و مفاهیم تازه در عرصه زندگی سرچشمه می‌گیرد. همچنین هر عصری مشکلات و پیچیدگی‌ها و گرفتاری‌های مخصوص به خود دارد که آن نیز از دگرگونی اجتماعات و فرهنگ‌ها که لازمه تحول زندگی و گذشت زمان است، می‌باشد. افراد پیروز و موفق آنها هستند که هم آن نیازها و تقاضاها را درک می‌کنند و هم این مشکلات و گرفتاری‌ها را، که مجموع آنها را «مسائل عصری» می‌توان نامید. رسالت دانشمندان هر عصر این است که با هوشیاری کامل این مسائل، این تقاضاها، این نیازها و این خلأ روحی و فکری و اجتماعی را فوراً دریابند و آنها را به شکل صحیحی بر کنند تا با امور دیگری بر نشود (مکارم شیرازی و دیگران، ۱۳۷۱، ج ۱، ص ۲۳).

۱-۳-۲. نمونه‌هایی از تفسیر اجتماعی در کتاب «مدیریت و فرماندهی در اسلام»

با توجه به تعریف و توصیف «تفسیر اجتماعی»، به نمونه‌هایی از «تفسیر اجتماعی» *آیت‌الله مکارم شیرازی* در کتاب *مدیریت و فرماندهی در اسلام* اشاره می‌کنیم:

مثال ۱: در تبیین اوصاف پنجگانه‌ای که قرآن در آیه ۱۲۸ سوره «توبه» برای پیامبر اکرم ﷺ ذکر می‌کند، یکی از صفات ویژه این رهبر بزرگ، این مدیر و فرمانده بی‌نظیر را «عشق به هدایت مردم» می‌شمرد و از آن

به «حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ» تعبیر می‌کند که تعبیری است بسیار رسا و گویا و به یقین اگر آن عشق سوزان به هدایت خلق نبود، آن همه ناملازمات را با آغوش باز استقبال و تحمل نمی‌کرد. شاید تعبیر به «أب» (پدر) درباره پیامبر گرامی ﷺ و حضرت علیؑ در آنجا که می‌فرماید: «أَنَا وَ عَلِيٌّ أَبَوَا هَذِهِ الْأُمَّةِ وَ لَحَقْنَا عَلَيْهِمْ أَكْثَرُ مِنْ حَقِّ أَبِي وَ لِأَبَائِهِمْ؛ فَإِنَّا نُنْفِذُهُمْ إِنْ أَطَاعُونَا مِنْ النَّارِ إِلَى دَارِ الْقَرَارِ وَ نَلْحِقُهُمْ مِنَ الْعُبُودِيَّةِ بِخِيَارِ الْأَخْرَارِ» (مجلسی، ۱۳۶۸، ص ۳۴۳) «من و علی دو پدر این امت هستیم...» نیز اشاره به همین مطلب است که رابطه ما با این امت رابطه عاطفی پدرانه است؛ پدری که برای نجات و پیشرفت فرزندش دل می‌سوزاند و به او عشق می‌ورزد (مکارم شیرازی، ۱۳۸۹، ج ۱، ص ۱۵۰).

مثال ۲: آیت‌الله مکارم شیرازی در تبیین هدف حکومت و مدیریت اسلامی می‌نویسد: بی‌تردید، اسلام به مسئله حکومت به‌عنوان یک «هدف» نمی‌نگرد، بلکه آن را یک «وسیله» برای تحقق بخشیدن به اهداف عالی مذهب می‌شمرد. در یک بررسی کلی، چهار هدف عمده بیش از همه جلب توجه می‌کند که نه‌تنها حکومت اسلامی، بلکه مدیریت‌هایی که از آن نشئت می‌گیرند نیز باید در مسیر این چهار هدف گام بردارد: (۱) آگاهی بخشیدن به انسان‌ها؛ (۲) تربیت معنوی و احیای ارزش‌های اخلاقی؛ (۳) اقامه قسط و عدل به صورت خودجوش و برخاسته از متن جامعه؛ (۴) آزادی انسان‌ها از زنجیرهای اسارت.

بهتر این است که برای درک عمق این اهداف، از خود قرآن که اصیل‌ترین و معتبرترین سند دینی ماست، کمک بگیریم. قرآن درباره اصل «آگاهی» و «تربیت انسانی» چنین می‌فرماید: «هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمَمِينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يُتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَ يُزَكِّيهِمْ وَ يُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَ الْحِكْمَةَ وَ إِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ» (جمعه: ۲)؛ او (خداوند) کسی است که در میان جمعیت درس نخوانده، رسولی از خودشان برانگیخت که آیاتش را بر آنها می‌خواند و آنها را تزکیه می‌کند و به آنان کتاب (قرآن) و حکمت می‌آموزد، هرچند پیش از آن در گمراهی آشکاری بودند.

در اینجا هدف بعثت را نجات بشریت از «ضلال مبین»، از طریق تلاوت آیات الهی و تزکیه و تعلیم کتاب و حکمت (انواع علوم) برشمرده، پیامبر ﷺ را موظف ساخته است جهت‌گیری برنامه‌های خود را براساس وصول به این دو هدف بزرگ «تعلیم» و «تربیت» تنظیم کند (مکارم شیرازی، ۱۳۸۹، ج ۱، ص ۲۱).

مثال ۳: از جمله دستورهای اجتماعی قرآن که پیامبر اکرم ﷺ مأمور به اجرای آن شد، اجرای عدالت و رساندن حق هر ذی‌حقی به اوست. آیت‌الله مکارم شیرازی در این باره می‌نویسد:

اقامه قسط و عدل، آن هم به صورت خودجوش و برخاسته از عمق جامعه هدف مهم دیگری است که در قرآن به منزله هدف عمومی بعثت انبیا مطرح گردیده است: «لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَ أُنزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَ الْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ...» (حدید: ۲۵)؛ ما رسولان خود را با دلایل روشن فرستادیم و با آنها کتاب (آسمانی) و میزان (شناسایی حق از باطل و قوانین عادلانه) نازل کردیم تا مردم به عدالت قیام کنند... (همان، ص ۲۳).

نتیجه‌گیری

اهمیت بازخوانی اندیشه‌های اجتماعی *آیت‌الله مکارم شیرازی* بدان روست که با بهره‌گیری از آموزه‌های وحیانی و در پاسخ به مسائل اجتماعی جهان جدید، به تولید اندیشه اجتماعی همت گمارده است.

اختلافی که انسان‌ها در جهان‌بینی دارند، تأثیر زیادی در روش زندگی آنها دارد.

در روش تفسیر «قرآن به قرآن»، دستیابی به مراد واقعی خدای متعال، با توجه به آیات دیگر قرآن کامل می‌گردد.

احادیث اهل بیت علیهم‌السلام از قرآن جدا نیست، ولی نباید روایات را در عرض قرآن مطرح دانست؛ زیرا هنگام ارزیابی روایات، قرآن اصل و روایات فرع است.

روش «جری و تطبیق» و بهره‌گیری درست و روشمند از آن یکی از کارآمدترین شیوه‌هایی است که قرآن را از گرفتار شدن در دام رکود و درجازدگی ننگه می‌دارد.

مفسر در روش «عقلی و اجتهادی» باید کوشش کند در دام «تفسیر به رأی» گرفتار نشود و تفسیر به رأی خود را «تفسیر اجتهادی» نامد و آراء خود را بر قرآن تحمیل نکند.

«تفسیر عصری و روزآمد» چهره‌ای نو و متناسب با نیازهای روز از قرآن می‌نماید و حقیقتی جدید از پیام قرآن از نظر محتوا و تأمل در معانی و تطبیق شرایط عرضه می‌کند.

مطالعه کتاب *مدیریت و فرماندهی در اسلام* برای همه کسانی که می‌خواهند اسلام را بهتر و عمیق‌تر بشناسند مفید و راهگشاست، به‌ویژه اینکه هیچ‌کس از نوعی مدیریت برکنار نیست؛ دست‌کم، مدیریت در خانه خود.

منابع

- ابن کثیر، اسماعیل بن عمر، ۱۴۱۹ق، *تفسیر القرآن العظیم*، بیروت، دار الکتب العلمیه.
- ایرانی قمی، اکبر، ۱۳۸۷، *روش شیخ طوسی در تفسیر تبیان*، تهران، سازمان تبلیغات اسلامی.
- بحرانی، هاشم بن سلیمان، ۱۴۱۵ق، *البرهان فی تفسیر القرآن*، قم، مؤسسه البعثه.
- جمعی از فضلا و نویسندگان، ۱۳۸۲، *مجموعه مقالات کنگره حضرت عبدالعظیم حسنی*، قم، دارالحدیث.
- حرعاملی، محمدبن حسن، ۱۴۱۶ق، *وسائل الشیعه*، قم، مؤسسه آل‌البت للاحیاء التراث.
- رادمش، محمد، ۱۳۷۴، *آشنایی با علوم قرآنی*، تهران، جامی.
- سیوطی، عبدالرحمن بن ابی‌بکر، ۱۳۸۰، *الاتقان فی علوم القرآن*، ترجمه مهدی حائری قزوینی، چ سوم، تهران، امیرکبیر.
- طباطبائی، سیدمحمدحسین، ۱۳۷۸، *تفسیر المیزان*، ترجمه سیدمحمدباقر موسوی همدانی، قم، جامعه مدرسین.
- طوسی، محمدبن حسن، بی‌تا، *التبیین فی تفسیر القرآن*، بیروت، دار احیاء التراث العربی.
- عقیقی بخشایشی، عبدالرحیم، ۱۳۸۷، *طبقات مفسران شیعه*، قم، نوید اسلام.
- علوی‌مهر، حسین، ۱۳۸۱، *روش‌ها و گرایش‌های تفسیری*، قم، اسوه.
- عمیدزنجانی، عباسعلی، ۱۳۷۳، *مبانی و روش‌های تفسیر قرآن*، چ سوم، تهران، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- عباشی، محمدبن مسعود، ۱۳۸۰، *تفسیر العباشی*، تصحیح سیدهاشم رسولی محلاتی، تهران، مؤسسه الاعلمی للمطبوعات.
- قرضاوی، یوسف، ۱۳۸۲، *قرآن منشور زندگی*، تهران، احسان.
- کلانتری، الیاس، ۱۴۲۱ق، *مختصر المیزان فی تفسیر القرآن*، تهران، اسوه.
- متقی، علی بن حسام‌الدین، ۱۴۳۱ق، *کنز العمال فی سنن الأفعال والأقوال*، بیروت، دار احیاء التراث العربی.
- محدث نوری، حسین بن محمدتقی، ۱۴۰۸ق، *مستدرک الوسائل*، بیروت، مؤسسه آل‌البت للاحیاء التراث.
- محمدری شهری، محمد، ۱۳۹۲، *گزیده نساخ‌نامه قرآن بر پایه قرآن و حدیث*، قم، دارالحدیث.
- معرفت، محمدهادی، ۱۳۷۹، *تفسیر و مفسران*، قم، التمهید.
- مکارم شیرازی، ناصر و دیگران، ۱۳۷۱، *تفسیر نمونه*، تهران، دار الکتب الاسلامیه.
- _____، ۱۳۸۹، *مدیریت و فرماندهی در اسلام*، چ دوازدهم، قم، نسل جوان.
- _____، ۱۳۹۵، *مبانی تفسیر قرآن: مجموعه بحث‌های تفسیری آیت‌الله العظمی مکارم شیرازی*، تهیه و تنظیم ابوالقاسم علیان نژادی دامغانی، قم، امام علی بن ابی‌طالب.
- مؤدب، رضا، ۱۳۸۰، *روش‌های تفسیر قرآن*، قم، اشراق.

مبانی مدیریت دانش با رویکرد اسلامی

کلیه ظاهر اکبری / دکترای مدیریت مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی

dzaherakbari@gmail.com  orcid.org/0000-0002-7174-9030

mtnorozzi@yahoo.com

محمدتقی نوروزی فرانی / استادیار گروه مدیریت مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی

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

دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۰۱ - پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۲۸

چکیده

امروزه بیش از هر زمانی دیگر، «دانش» و «مدیریت دانش» در سازمان‌ها اهمیت یافته و از دانش به‌مثابه عامل حیات‌بخش و مزیت رقابتی یاد می‌شود. «مدیریت دانش» به معنای خلق، نگهداری، سازمان‌دهی، ترویج و به‌کارگیری دانش است. هدف از پژوهش حاضر تبیین مبانی مدیریت دانش با استفاده از روش «توصیفی - تحلیلی» و رویکرد اسلامی است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد توجه به مبانی مدیریت دانش می‌تواند بینش، گرایش و کنش مدیران را نسبت به دانش و چگونگی مدیریت آن تحت تأثیر قرار دهد. براساس مبانی هستی‌شناسانه، دانش نعمتی الهی است و خداوند منبع حقیقی و نهایی دانش به‌شمار می‌ود. با نگاه انسان‌شناختی، انسان موجودی است جست‌وجوگر که خداوند غلبه بر جهل و کشف رموز جهان را در فطرت او نهاده است. از این منظر، انسان موجودی است مکلف که دانش وی محدود بوده و دانش مبناي تکلیف و معیاری برای شایستگی او تلقی می‌گردد. براساس مبانی معرفت‌شناسی، دانش به «حسی و تجربی»، «عقلی و نقلی»، «قلبی و شهودی»، «آفاقی و انفسی» قابل دسته‌بندی است. به لحاظ مبانی ارزش‌شناسی، دانش را می‌توان به «بزراری و غایی»، «دنیوی و اخروی»، «فکری و معنوی»، دسته‌بندی و تجزیه و تحلیل کرد.

کلیدواژه‌ها: مبانی، دانش، مدیریت دانش، هستی‌شناسی، انسان‌شناسی، معرفت‌شناسی، ارزش‌شناسی.

مدیریت دانش یکی از موضوعات نسبتاً نوظهوری است که پژوهشگران زیادی به تبیین فرایندها و مؤلفه‌های آن پرداخته‌اند. مراد از «دانش» در رویکرد سازمانی، مجموعه شناخت‌ها و مهارت‌هایی است که افراد آن را برای حل مسائل سازمانی به کار می‌برند (برگرون، ۲۰۰۳، ص ۸). دانش نه «داده» است و نه «اطلاعات»، بلکه به لحاظ سلسله‌مراتبی، متفاوت و فراتر از هر دو است. دانش نسبت به «داده» و «اطلاعات»، وسیع‌تر، عمیق‌تر و پرمعناتر است. دانش در حقیقت، تحلیل اطلاعات و اطلاعات تأیید شده است (هاشمیان و منهج، ۱۳۸۶؛ شرما، ۲۰۰۴، ص ۱۹).

«مدیریت دانش» (Knowledge Management) براساس تعریفی که «سازمان بهره‌وری آسیا» ارائه کرده، عبارت است از: روش جامع تولید، تسهیم و به‌کارگیری دانش به‌منظور بهبود بهره‌وری، سودآوری و رشد سازمانی (یانگ، ۱۳۹۱، ص ۱۵). مهم‌ترین بحث در مدیریت دانش، مؤلفه‌ها و فرایندهای مدیریت دانش است که در این رابطه مؤلفه‌های متعددی ارائه شده است. براساس آموزه‌های اسلامی، مؤلفه‌هایی مانند سکوت، کسب، نگهداری، به‌کارگیری و انتشار دانش، به‌مثابه فرایند مدیریت دانش با الهام از منابع اسلامی پیشنهاد شده است (منطقی و اکبری، ۱۳۹۲).

یکی از نقاط مفقوده در مدیریت دانش، بحث مبانی و پیش‌فرض‌هایی است که می‌تواند بینش، گرایش و کنش مدیران را نسبت به چستی دانش، مؤلفه‌ها، فرایندها و چگونگی مدیریت دانش تحت تأثیر قرار دهد. بدین‌روی، پژوهش حاضر کوشیده است مبانی مدیریت دانش از منظر اسلام را تبیین نماید؛ زیرا یکی از علل جاودانگی دین اسلام، افزون بر منابع غنی و جامع، مبانی مستحکمی است که پژوهشگران را در موضوعات گوناگون حقوقی، سیاسی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و مدیریتی یاری می‌رساند. «مبانی» گزاره‌های خبری و پیش‌فرض‌هایی هستند که یا بدیهی‌اند و یا در علمی دیگر باید به اثبات برسند و بدون پذیرش آنها، هیچ گزاره‌ای در هیچ دانشی به اثبات نخواهد رسید. به این پیش‌فرض‌ها «مبانی» گفته می‌شود (جمعی از نویسندگان، ۱۳۹۰، ص ۶۵).

اگرچه مبانی از جهاتی شبیه اصول است، اما هر دو کاملاً به یک معنا نیستند. از این‌رو برخی از پژوهشگران از عدم تفکیک میان مبانی و اصول در علوم اسلامی و معارف بشری، اعم از علوم عقلی و طبیعی ابراز تأسف نموده و در نتیجه هر دو را به یک معنی گرفته‌اند (فلاح‌پور، ۱۳۸۹، ص ۲۰).

در پژوهش‌های جدیدتر و عمیق‌تری که توسط اندیشمندان مسلمان انجام گرفته، تا حدی دایره مبانی و اصول از هم تفکیک گردیده است. بدین‌روی، اگرچه مبانی و اصول از نظر لغوی، متقارب یا مترادف‌اند؛ اما با توجه به مصادیقی که معمولاً در ذیل عناوین «مبانی» و «اصول» بیان می‌شود و نیز تعاریفی که برای مبنا و اصل بیان می‌شود، تفکیک اصول از مبانی، نه تنها موجه، بلکه لازم است. براساس این تفکیک، مبانی گزاره‌های خبری هستند که از علوم دیگر، مانند هستی‌شناختی، معرفت‌شناختی و انسان‌شناختی اخذ می‌شوند؛ اما اصول گزاره‌های تجویزی هستند که از طریق مقایسه میان مبانی و اهداف به‌دست می‌آیند و راهنمای فعالیت افراد برای تحقق اهداف به‌شمار می‌روند (جمعی از نویسندگان، ۱۳۹۰، ص ۲۹۷۶۶).

به عبارت دیگر مبانی با بینش‌ها، باورداشت‌ها و احکام ناظر به هست‌ها و نیست‌ها سروکار دارند. این در حالی است که اصول ناظر به ارزش‌ها و بایسته‌های زندگی فردی و جمعی است (رهنمائی، ۱۳۸۷، ص ۶۸). مبانی به‌مثابه سنگ بنا و زیرساخت دینی و فلسفی است که اهداف، خطمشی‌ها و شیوه‌های عملی در هر زمینه براساس آن بنیان نهاده می‌شود و رفتار انسان را در سطح فردی، گروهی و سازمانی تحت تأثیر قرار می‌دهد (شاکر سلماسی، ۱۳۹۷، ص ۲۶). با توجه به آنچه بیان شد، پرسش اساسی این است که مدیریت دانش براساس آموزه‌های اسلامی بر کدام مبانی استوار است؟ همان‌گونه که اشاره شد، در ارتباط با دانش و مدیریت دانش، مؤلفه‌ها و فرایندها به‌صورت گسترده در ادبیات رایج، و به‌صورت محدود در مدیریت اسلامی بحث شده است؛ اما با جست‌وجوی انجام‌شده و تعریفی که از «مبانی» ارائه شد، تاکنون پژوهشگر به مطالبی در این‌باره دست نیافته است. بدین‌روی، پژوهش حاضر کوشیده است مبانی مدیریت دانش را با الهام از منابع اسلامی بررسی کند و به‌صورت مشخص مبانی هستی‌شناسی، مبانی انسان‌شناسی، مبانی معرفت‌شناسی و مبانی ارزش‌شناسی مدیریت دانش را با نگاه اسلامی تجزیه و تحلیل دهد.

۱. مبانی هستی‌شناسی

هستی‌شناسی یکی از مبانی تأثیرگذار در مدیریت دانش به‌شمار می‌رود. نقطه کانونی در مبانی هستی‌شناسی، خداشناسی و نظریه «توحید» است. براساس این نظریه، خالقیت، مالکیت، ربوبیت، رازقیت، و دانش حقیقی و کامل فقط به خدای «علیم و حکیم» اختصاص دارد. خداوند به بندگانش روزی می‌دهد، امور زندگی آنها را تدبیر می‌نماید و به آنها دانش عطا می‌کند. بنابراین، دانش منشأ الهی و جایگاه قدسی دارد. از این منظر، نقش دانش این است که به شناخت نظام آفرینش و تبیین روابط اجزا و عناصر هستی کمک کند. رسول اکرم ﷺ می‌فرماید: «فَاطْلُبُوا الْعِلْمَ فَإِنَّهُ السَّبَبُ بَيْنَكُمْ وَ بَيْنَ اللَّهِ» (مفید، ۱۴۱۳ق، ص ۲۹)؛ دانش بجویید که آن رشته میان شما و خداست.

در ارتباط با مبانی مدیریت دانش از منظر آموزه‌های اسلامی، گزاره‌های مهمی وجود دارد که به اختصار در ذیل تبیین می‌گردد:

۱-۱. علم الهی و منشأ دانش

براساس آموزه‌های اسلامی، دانش ریشه در وحی الهی و علم مطلق خداوند دارد. در میان اسما و صفات الهی، «علیم» از ویژگی خاصی برخوردار است؛ زیرا خداوند نه‌تنها خالق و آفریننده انسان، بلکه عالم به احوالات انسان نیز هست. از این منظر، دانش حقیقی و کامل مختص خداوند متعال است و خداوند از راه‌های گوناگون، نظیر ادراک حسی، عقلی، شهود و آموزه‌های وحیانی، دانش را در اختیار انسان قرار می‌دهد. قرآن کریم در برخی آیات، جهل انسان را متذکر شده و نه‌تنها دانش، بلکه برخی از ابزارهای ضروری و اولیه دانش را که خداوند در اختیار انسان قرار داده، یادآوری کرده است؛ می‌فرماید: «وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَتَعْلَمُونَ شَيْئًا وَ جَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ

وَ الْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ» (نحل: ۷۸)؛ و خدا شما را از شکم مادرانتان بیرون آورد، درحالی که چیزی نمی‌دانستید و به شما گوش و دیدگان و دل‌هایی داد تا شاید سپاسگزار باشید.

ماجرای عرضه اسما به انسان و فرشتگان، و عجز و اعتراف آنها در محدودیت علمشان، بارزترین شاهد بر محدودیت دانش انسان و نامحدود بودن علم الهی است. قرآن می‌فرماید: «قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ» (بقره: ۳۲). خدا همه نام‌ها را به آدم آموخت، سپس آنها را به فرشتگان عرضه کرد و گفت: اگر راست می‌گویید مرا از نام اینها خبر دهید. گفتند: تو را تنزیه می‌کنیم؛ ما دانشی جز آنچه تو به ما آموخته‌ای، نداریم که دانای فرزانه تنها تویی.

دانش بیکران خداوند پایان و محدودیتی ندارد؛ زیرا دانش مطلق، دانش غیب و شهود فقط نزد اوست و کسی جز او آنها را نمی‌داند و به آنچه در خشکی و دریاست آگاه است و هیچ برگی نمی‌افتد، مگر آنکه آن را می‌داند و هیچ دانه‌ای در تاریکی‌های زمین و هیچ تر و خشکی نیست، مگر آنکه در کتاب خدا ثبت است (انعام: ۵۹). بنابراین، حقیقت دانش فقط نزد خدای متعال است: «إِنَّمَا الْعِلْمُ عِنْدَ اللَّهِ» (ملک: ۲۵). فقط او آگاه به غیب و شهود است: «عَالِمِ الْغَيْبِ وَ الشَّهَادَةِ» (تغابن: ۱۸)، و هیچ کس به هیچ مقداری از علم و دانش احاطه نمی‌یابد، مگر به اذن خدای تعالی: «وَلَا يُحِيطُونَ بِشَيْءٍ مِنْ عِلْمِهِ إِلَّا بِمَا شَاءَ» (بقره: ۲۵۵).

براساس این آیه و آیات و روایات متعدد دیگر، نه تنها خداوند منبع حقیقی و نهایی دانش است، بلکه او به انبیا، اولیا و بندگان مقرب خود، دانشی فراتر از دانش انسان‌های معمولی عطا کرده است؛ دانشی که از طریق تفکر و یادگیری به دست نیامده، بلکه از طریق وحی، الهامات غیبی و رؤیاهای صادق از سوی پیامبر اکرم ﷺ به امام نخست، و توسط او به امامان دیگر حاصل شده است (جمعی از نویسندگان، ۱۳۹۱، ص ۲۶۰). بنابراین، انسان‌های برگزیده مانند انبیا و اولیای الهی، به میزان ظرفیت، ارتباط و قربت خود با خداوند، از دانش الهی برخوردار می‌شوند.

۲-۱. دانش نعمت الهی

دانش نعمت الهی است که خداوند به انسان عطا می‌کند. خداوند در سوره «علق»، ماجرای مراحل خلقت انسان و همچنین آموزش انسان به وسیله قلم را به عنوان کرامت الهی یاد کرده است. قرآن می‌فرماید: «أَقْرَأَ وَ رَبُّكَ الْأَكْرَمُ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ» (علق: ۳-۵)؛ بخوان که پروردگارت از هر کریمی کریم‌تر است؛ کسی است که انسان را به وسیله قلم، و چیزهایی را که نمی‌دانست آموزش داد.

براساس آموزه‌های دینی، انسان جویای دانش به هر میزان که از دانش برخوردار شود و بالاترین قله‌های علمی را طی کند، دانش او مانند قطره در مقابل دریاست. همان‌گونه که قطره برای بقا به دریای بیکران نیاز دارد، انسان جویای دانش باید ضمن تلاش بی‌وقفه برای افزایش دانش، از خداوند کمک بخواهد. قرآن می‌فرماید: «قُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا» (طه: ۱۱۴)؛ بگو پروردگارا، بر دانش من بیفزای. از این منظر، اگر دانش منشأ الهی نداشته باشد، تقاضای کمک از خداوند برای افزایش دانش بی‌معناست.

در سیره پیامبر اکرم علیه السلام نیز آمده است: پیامبر خدا علیه السلام هرگاه سحرگهان برای عبادت و دعا از خواب برمی‌خاستند، یکی از دعاهایشان این بود: خدایا، از تو آمرزش طلب می‌کنم و از تو تقاضا می‌کنم برداشتم بیفزایی (محمدی ری‌شهری، ۱۳۷۹، ج ۲، ص ۵۸۶). در دعاهایی از امام صادق علیه السلام نیز آمده است: «وَ اِنْفَعْنَا بِمَا عَلَّمْنَا وَ زِدْنَا عَلِمًا نَافِعًا» (طوسی، ۱۴۰۷ق، ج ۶، ص ۳۷) و از آنچه به ما آموخته‌ای ما را بهره‌مند گردان و بر دانش سودمند ما بیفزای.

نمونه‌هایی از آیات و روایات گویای این واقعیت است که دانش کامل و حقیقی نزد خداوند متعال است و هر کس بخواهد از فیض دانش بهره‌مند گردد، باید همواره در گام نخست به خداوند متعال، و در مراتب نازل‌تر، به پیامبران و اولیای الهی به مثابه سکانداران دانش مراجعه نماید. از همین رو پیامبر اکرم علیه السلام می‌فرماید: «أَنَا مَدِينَةُ الْعِلْمِ وَ عَلِيُّ بَابُهَا، فَمَنْ أَرَادَ الْعِلْمَ فَلْيَأْتِ الْبَابَ» (ابن شعبه حرانی، ۱۴۰۴ق، ص ۴۳۰)؛ من شهر علمم و علی دروازه آن است؛ پس هر کس به دنبال علم است باید از دروازه وارد شود.

۳-۱. دانش؛ محور تکلیف

تکالیف وضع شده از سوی خداوند و بسیاری از مسئولیت‌های فردی و اجتماعی انسان بر مبنای دانش استوار است. براساس آموزه‌های اسلامی، افزون بر «عقل» و «بلوغ» یکی از شرایط تکلیف، «دانش» است. «تکلیف» به معنای موظف بودن انسان در مقابل تعالیم الهی و تبعیت از امر و نهی پروردگار است. از این منظر، فرد مکلف انسانی است که امر و نهی الهی متوجه اوست (جوادی آملی، ۱۳۸۴، ص ۲۳۸). به عبارت دیگر، افراد جاهل مسئولیت فردی و اجتماعی ندارند و تکالیف الهی از آنها ساقط است. پیامبر اکرم علیه السلام می‌فرماید: «نَهْ خَصْلَتٌ مِنْ اَمْتٍ مَنْ بَرَدَاثَتْهُ شَدِيدٌ... وَ اِنْ جَمَلَهُ اَنْهَا خَطَا، فَرَامُوشِي وَ جَهْلٌ اَسْت (کلینی، ۱۴۲۹ق، ج ۲، ص ۴۶۳).

آموزه‌های اسلامی برای عالم و جاهل، سلسله‌مراتبی از تکالیف و مسئولیت‌ها را تصویر کرده‌اند. به عبارت دیگر، انسان براساس دانش و توانایی‌هایی که به‌دست می‌آورد، عهده‌دار مسئولیت فردی و اجتماعی و به دنبال آن از منزلت و درجات بالایی برخوردار می‌گردد. قرآن می‌فرماید: «يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ» (مجادله: ۱۱)؛ خداوند تعالی مؤمنان را به یک‌درجه و دانشمندان را به چندین‌درجه برتری داده است.

۲. مبانی انسان‌شناسی

یکی از مبانی تأثیرگذار در مدیریت دانش، مبانی انسان‌شناسی است. در ادبیات رایج، شناخت انسان و دانش او با افراط و تفریط همراه بوده است. بر مبنای انسان‌محوری (اومانیزم) انسان موجودی ناپاک و مقهور طبیعت و در هوای لذت و منفعت بوده و تشنه قدرت معرفی شده است (رهنمائی، ۱۳۸۷، ص ۲۰۴).

در این رویکرد، دانش نیز نوعی از سرمایه به‌شمار می‌آید که مانند دیگر کالاها سرمایه‌ای، انسان آن را تولید، توزیع و مصرف می‌کند (موسی‌خانی و همکاران، ۱۳۹۲). اما براساس آموزه‌های اسلامی، انسان در دایره هستی، ره‌توشه‌ای جز تنظیم روابط، همچون رابطه انسان با خود، رابطه انسان با دیگر انسان‌ها، رابطه انسان با طبیعت،

رابطه انسان با مصنوعات، رابطه انسان با نظام‌های اجتماعی و سازمانی و همه روابط حاکمیتی و مدیریتی ندارد. از این منظر، همان گونه که انسان در اصل آفرینش به خداوند محتاج است، در علم و دانش نیز به خدا نیاز دارد؛ زیرا دانش انسان‌ها محدود و دانش الهی نامحدود است. قرآن می‌فرماید: «عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ» (علق: ۵) خداوند چیزهایی را به انسان آموخت که نمی‌دانست.

برخی از پژوهشگران مسلمان به نمونه‌هایی از دانش که از دانش الهی برگرفته شده، با استفاده از آیات قرآن به صورت ذیل اشاره کرده‌اند (ماجدکیلانی، ۱۳۹۰، ص ۲۷۶):

۱. **دانش زبانی:** «خَلَقَ الْإِنْسَانَ عَلَّمَهُ الْبَيَانَ» (الرحمن: ۳ و ۴)؛ خداوند انسان را آفرید و به او دانش زبانی و بیان آموخت.
 ۲. **دانش دینی:** «وَ إِذْ عَلَّمْتُكَ الْكِتَابَ وَ الْحِكْمَةَ وَ التَّوْرَةَ وَ الْإِنْجِيلَ» (مائده: ۱۱۰)؛ و آنگاه که به تو کتاب و حکمت و تورات و انجیل آموختم.

۳. **دانش فنی و حرفه‌ای:** «وَ عَلَّمْنَاهُ صَنْعَةَ لَبُوسٍ لَكُمْ لِتُخْصِنَكُمْ مِنْ بَأْسِكُمْ» (انبیاء: ۸۰)؛ و به داود فن زره‌سازی آموختیم تا شمارا از خطرات جنگی حفظ کند.

۴. **دانش علمی و مدیریتی:** «يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ وَ مَنْ يُؤْتِ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا وَ مَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ» (بقره: ۲۶۹)؛ خدا به هر کس بخواهد حکمت می‌بخشد، و به هر کس حکمت داده شود، به یقین، خیری فراوانی داده شده است، و جز خردمندان کسی پند نمی‌گیرد.

۵. **دانش نوشتن:** «الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ» (علق: ۴)؛ همان کسی که با قلم آموزش داد.

۶. **دانش پرورش جانوران:** «وَ مَا عَلَّمْنَاهُ مِنَ الْجَوَارِحِ مُكَلِّبِينَ تُعَلِّمُونَهُنَّ مِمَّا عَلَّمَكُمُ اللَّهُ» (مائده: ۴)؛ و آنچه با جانوران شکاری دست‌آموز به دست می‌آورد که آنچه را خداوند به شما آموخته است به آنها می‌آموزد.

۷. **دانش تحلیل رویدادها و حوادث:** قرآن کریم درباره نعمت‌های خداوند و شکرگزاری‌های حضرت یوسف می‌فرماید: «رَبِّ قَدْ آتَيْتَنِي مِنَ الْمُلْكِ وَ عَلَّمْتَنِي مِنْ تَأْوِيلِ الْأَحَادِيثِ» (یوسف: ۱۰۱)؛ پروردگارا، این سلطنت را به من دادی و تعبیر حوادث رؤیایها را به من آموختی.

نمونه‌های مزبور نشان‌دهنده این واقعیت است که منبع حقیقی و نهایی دانش خداست. انسانی که خود را دانشمند معرفی می‌کند و دانش را به خود نسبت می‌دهد همان گونه که در اصل آفرینش، نیازمند خدای متعال است، در تمام امور و از جمله دانش نیز به خدا نیاز دارد.

در ارتباط با مبانی مدیریت دانش از بُعد انسان‌شناسی، گزاره‌های مهمی وجود دارد که در ذیل تبیین می‌گردد:

۱-۲. دانش و فطرت انسان

براساس آموزه‌های اسلامی، دانش ریشه در فطرت انسان دارد. انسان موجودی است جست‌وجوگر و کمال‌طلب که خداوند غلبه بر جهل و کشف رموز جهان را در فطرت و سرشت او نهاده است. قرآن عدم تفکر را از ویژگی‌های اهل جهنم برشمرده است؛ زیرا آنان از توانایی‌های ادراکی، مثل بینایی و شنوایی خود استفاده نکرده و به عواقب امور

خود نیندیشیده‌اند. قرآن کریم می‌فرماید: «وَلَقَدْ ذَرَأْنَا لِجَهَنَّمَ كَثِيرًا مِّنَ الْجِنِّ وَالْإِنسِ لَهُمْ قُلُوبٌ لَا يَفْقَهُونَ بِهَا وَ لَهُمْ أَعْيُنٌ لَا يُبْصِرُونَ بِهَا وَ لَهُمْ آذَانٌ لَا يَسْمَعُونَ بِهَا أُولَئِكَ كَالْأَنْعَامِ بَلْ هُمْ أَضَلُّ» (اعراف: ۱۷۹)؛ بسیاری از جن و انس را برای جهنم آفریده‌ایم؛ دل‌هایی دارند که با آن فهم نمی‌کنند، چشم‌هایی دارند که با آن نمی‌بینند، گوش‌هایی دارند که با آن نمی‌شنوند. آنان مانند چارپایان، بلکه بسی گمراه‌ترند.

علاوه بر آیات، روایات فراوانی از پیشوایان دینی ارائه شده که انسان را معدن دانش معرفی کرده است. امام صادق علیه السلام می‌فرماید: «النَّاسُ مَعَادِنُ كَمَعَادِنِ الذَّهَبِ وَالْفِضَّةِ» (کلینی، ۱۴۳۹ق، ج ۱۵، ص ۴۲۲)؛ مردم معادنی هستند همانند معدن‌های طلا و نقره.

همچنین امیر مؤمنان علی علیه السلام انسان‌ها را برای خلق اندیشه، به تفکرات درونی خودشان توجه داده و تشویق کرده‌اند: «أَيَسَّ الْعِلْمُ فِي السَّمَاءِ فَيَنْزِلُ عَلَيْكُمْ وَ لَا فِي الْأَرْضِ فَيَصْعَدُ إِلَيْكُمْ، بَلْ مَخزُونٌ مَكُونٌ فِي قُلُوبِكُمْ؛ تَخَلَّفُوا بِأَخْلَاقِ اللَّهِ يَظْهَرُ لَكُمْ» (سلیمانی آشتیانی و درایتی، ۱۳۸۷، ص ۳۲۸)؛ دانش نه در آسمان است که بر شما فرود آید و نه در زمین است تا برایتان بیرون آید، بلکه دانش در دل‌هایتان سرشته شده است. متخلق به اخلاق الهی گردید تا بر شما آشکار گردد.

در یک دسته‌بندی، دانش به «حقیقی» و «ظاهری» تقسیم می‌گردد. مبدأ دانش ظاهری یا رسمی حس و عقل، و راه تحصیل آن تعلیم و تعلم است؛ اما مبدأ دانش حقیقی قلب است. این دانش آموختنی نیست و راه تحصیل آن در گام نخست، زایل کردن موانع و در گام دوم، تهیه مقدمات و فراهم کردن زمینه‌های پیدایش آن است. پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله فرمودند: «اگر آلودگی دل‌ها یا پرگویی شما نبوده، آنچه را من می‌شنوم، می‌شنیدید» (محمدی ری‌شهری، ۱۳۷۹، ص ۲۸).

۲-۲. محدودیت دانش انسان

براساس آموزه‌های اسلامی، دانش انسان محدود است. محدودیت دانش انسان علاوه بر اینکه یک مسئله وجدانی است و هر کس آن را در وجود خود درک می‌کند، یافته‌های پژوهشگران نیز آن را تأیید می‌نماید. مفسر بزرگی همچون علی بن ابراهیم قمی با تأکید بر محدود بودن دانش انسان می‌نویسد: دانش انسان به هر میزانی که رشد کند امور محدودی از اسرار هستی را درک می‌نماید (قمی، ۱۴۰۴ق، ج ۲، ص ۵۸).

ارزیابی‌ها، آزمون و خطاهای بسیاری از آزمایشگاه‌ها، تبصره قوانین و دستورالعمل‌های بشری، لغو، تغییر و جایگزینی آنها، همگی شواهدی بر محدودیت دانش انسان و خطاهای دانش انسانی هستند. خداوند متعال آفریننده انسان است و از هر جهتی نسبت به انسان آگاهی کامل دارد. خداوند می‌فرماید: «وَمَا أوتِيتُمْ مِنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا» (اسراء: ۸۵)؛ آنچه از دانش به شما عطا شده اندک است.

همچنین در آیه دیگری می‌فرماید: «فَاعْرِضْ عَن مَّن تَوَلَّىٰ عَن ذِكْرِنَا وَ لِمَ يُرَدِّ إِلَّا الْحَيَاةَ الدُّنْيَا ذَلِكَ مَبْلَغُهُمْ مِنَ الْعِلْمِ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَن ضَلَّ عَن سَبِيلِهِ وَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَن اهْتَدَىٰ» (نجم: ۳۰ و ۳۹)؛ پس تو ای پیامبر، از هر که از یاد ما رویگردان است و جز زندگی دنیا نمی‌خواهد، روی بگردان. علمشان تا همین‌جا کارگر است و به حقیقت، پروردگار تو بهتر می‌داند که چه کسی از راه او گمراه شده و چه کسی راه یافته است.

افزون بر آنچه اشاره شد، انسان موجودی است با ابعاد حیوانی و الهی. قلمرو حیات انسان به امور مادی و دنیوی محدود نبوده، بلکه قلمرو حیات انسان، دنیا و آخرت و اهداف او، کمال، سعادت و قرب الهی است. بنابراین، دانشی که بتواند این مسیر طولانی را پوشش دهد و سلسله مراتبی از اهداف کوتاه، میانی و عالی را تبیین نماید، جز از طریق دین و دانش الهی نصیب انسان نخواهد شد.

۳-۲. دانش؛ معیار شایستگی انسان

آموزه‌های اسلامی دانش را معیار شایستگی افراد معرفی کرده است. قرآن کریم ضمن انکار نابرابری دانایی و نادانی، با حالت استفهام می‌فرماید: «قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ» (زمر: ۹)؛ بگو آیا آنها که می‌دانند و آنها که نمی‌دانند یکسان‌اند؟ هرگز، تنها کسانی اهل ذکر و درک هستند که دارای خرد باشند. قرآن کریم افزون بر اینکه به اهمیت دانش و مزایای دانش اشاره کرده، دانش را شاخصی برای گزینش و شایستگی انسان‌های عادی و حتی پیامبران الهی معرفی نموده است. قرآن درباره حضرت طالوت می‌فرماید: خداوند او را از شما سزوارتر دیده است؛ زیرا دانشی بیشتر و تنی نیرومندتر دارد (بقره: ۲۴۷). همچنین درباره حضرت یوسف آمده است که گفت: «خزانه‌های این سرزمین را به من بسپار که من نگهدار و دانایم» (یوسف: ۵۵).

افزون بر آیات قرآن، دانش در سیره معصومان علیهم‌السلام نیز معیار شایستگی معرفی شده است. رسول اکرم صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم می‌فرماید: «أَكْثَرُ النَّاسِ قِيَمَةٌ أَكْثَرُهُمْ عِلْمًا وَ أَقَلُّ النَّاسِ قِيَمَةً أَقَلُّهُمْ عِلْمًا» (صدوق، ۱۴۱۳ق، ج ۴، ص ۳۹۵)؛ بارزترین مردم دانشمندترین آنها، و کم‌ارزش‌مندترین مردم نادان‌ترین آنهاست. همچنین امیر مؤمنان علی علیه‌السلام می‌فرماید: «ای مردم! سزوارترین فرد برای اداره جامعه کسی است که از همه توانمندتر و داناتر باشد» (نهج‌البلاغه، ۱۳۸۹، خطبه ۱۷۳).

۳. مبانی معرفت‌شناسی

یکی از مبانی تأثیرگذار در مدیریت دانش، معرفت‌شناسی است. مهم‌ترین بحث در معرفت‌شناسی «ماهیت خود دانش» است. به عبارت دیگر، یکی از پرسش‌های اساسی معرفت‌شناسی این است: آیا می‌توان دانش را به‌مثابه چیزی خشک، واقعی و قابل انتقال در شکل ملموس تعریف و ارائه کرد؟ یا دانش ماهیتی نرم، ذهنی، معنوی یا حتی فوق طبیعی دارد؟ (بوریل و مورگان، ۱۳۸۳، ص ۱۰).

براساس آنچه در مبانی خدانشناسی و انسان‌شناسی بیان شد، خداوند انسان را دارای اراده و اختیار آفریده و او را رها و تنها نگذاشته، بلکه انسان را به نعمت دانش، شناسایی روش و ابزارهای لازم مجهز ساخته است. از این رو راهی برای شناخت حقایق برای انسان موجود است و خداوند نه تنها ابزارها و منابع دانش را در اختیار وی قرار داده، بلکه با دسته‌بندی و اولویت‌سنجی دانش، دستورات و احکامی (همچون واجب، حرام، مستحب، مکروه و مباح) را برای دانش ارائه کرده است (محمدی ری‌شهری، ۱۳۷۹، ص ۴۴۱).

در ارتباط با مبانی مدیریت دانش از بُعد معرفت‌شناسی، گزاره‌های مهمی وجود دارد که در ذیل تبیین می‌گردد:

۱-۳. دانش حسی و تجربی

براساس آموزه‌های اسلامی، حس و تجربه جزئی از دانش اولیه و ضروری انسان هستند. خداوند ضمن اینکه حس را جزء دانش انسان معرفی کرده، مسئولیت و - به تبع آن - پاداش و تنبیهی را نیز براساس عمل به قوای حسی در نظر گرفته است. قرآن کریم می‌فرماید: «وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عِنْدَهُ مُسَوِّلاً» (اسراء: ۳۶)؛ ای انسان! چیزی را که بدان علم نداری دنبال مکن که روزی درباره گوش و چشم و دل - همه - بازخواست خواهی شد.

دانش از مراتبی برخوردار است و قوای حسی از ضروری‌ترین و - البته - ابتدایی‌ترین دانش انسان به‌شمار می‌روند. حس زمینه‌ساز تجربه است و معمولاً تجربه با کار متوالی، رفع اشتباهات و انجام اصلاحات به‌دست می‌آید. در سفارشی از امیر مؤمنان علیه السلام به مالک اشتر آمده است: پس کارهای عمال و کارگزاران خود را به دقت بررسی کن و از میان آنان، افرادی را که باتجربه‌اند، برگزین: «ثُمَّ انظُرْ فِي أُمُورِ عُمَّالِكَ فَاسْتَعْمِلْهُمْ... أَهْلَ التَّجَرِبَةِ» (نهج البلاغه، ۱۳۸۹، نامه ۵۳). همچنین در بیانی فرمودند: «اندیشه و تجربه پیر نزد من از تلاش و آمادگی رزمی جوانان خوشایندتر و برتر است» (همان، حکمت ۸۶).

همان‌گونه که حس ابتدایی‌ترین ابزار دانش انسان به‌شمار می‌رود، حس به دانش عقلی و قلبی انسان مدد می‌رساند. از این منظر، عقل و قلب ارزش بالاتری نسبت به دانش حسی دارند. در روایتی از امیر مؤمنان علیه السلام آمده است: «الْعُقُولُ أَيْمَةُ الْأَفْكَارِ وَالْأَفْكَارُ أَيْمَةُ الْقُلُوبِ وَالْقُلُوبُ أَيْمَةُ الْحَوَاسِ وَالْحَوَاسُ أَيْمَةُ الْأَعْضَاءِ» (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۱، ص ۹۶)؛ عقل پیشوای فکر، و فکر پیشوای قلب، و قلب پیشوای حواس است. به عبارت دیگر، عقل به فکر جهت می‌دهد، فکر به قلب خط می‌دهد و قلب به حس، و حس به سایر اعضای فرمان کار می‌دهد.

۲-۳. دانش عقلی و نقلی

آموزه‌های دینی عقل را در کنار نقل، منبع اصلی دانش معرفی کرده است. در روایات، بعثت رسولان الهی با کمال عقلی آنها پیوند خورده است. پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله می‌فرماید: «خداوند هیچ نبی و رسولی را تا زمانی که عقل او کامل نشد به نبوت و رسالت مبعوث نکرد و عقل او از عقل تمام امتش بالاتر است» (کلینی، ۱۴۲۹ق، ج ۱، ص ۱۳). امام کاظم علیه السلام خطاب به هشام فرمودند: «ای هشام، خداوند دو حجت برای هدایت انسان معرفی کرد: حجت ظاهری و حجت باطنی. مراد از حجت ظاهری انبیا و رسولان الهی هستند و مراد از حجت باطنی خرد انسان است» (همان، ص ۱۶).

رابطه عقل و نقل، عقل و ایمان، عقل و دین و تعبیرهای مشابه، از جمله مباحث مهم و عمیقی هستند که پژوهشگران و بیش از همه فیلسوفان، متکلمان و فقها به آن پرداخته‌اند. به‌طور کلی، عقل و نقل در ادبیات دینی، زمانی که هر دو یقینی باشند، هیچ‌گاه تعارضی نخواهند داشت و هر دو در تعامل با یکدیگر، منابع اصلی دانش

به‌شمار می‌روند. البته نباید فراموش کرد که عقل انسان به سبب کاستی‌هایی که در تبیین مبدأ و معاد، تشخیص سعادت حقیقی و کمال نهایی انسان دارد، همواره نیازمند دانش دینی است. از این منظر، در مقایسه میان دانش عقلی و دینی، قرآن محوری‌ترین منبع دانش به‌شمار می‌رود و از اولویت ویژه‌ای برخوردار است.

۳-۳. دانش قلبی و شهودی

آموزه‌های دینی قلب را مبدأ اصلی همه ادراکات معرفی کرده است. از این منظر، حس و عقل ساده‌ترین و ابتدایی‌ترین راه کسب دانش هستند و مبدأ نور دانش «قلب» است. امیر مؤمنان علیه السلام می‌فرمایند: «الْقَلْبُ يُبْوَعُ الْحِكْمَةُ» (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰ق، ص ۶۶).

مهم‌ترین نکته در دانش قلبی این است که دانش قلبی آموختنی نیست و راه تحصیل آن در قدم اول، زایل کردن موانع و در گام دوم، فراهم کردن زمینه‌های پیدایش آن است. به عبارت دیگر، مقدمات دانش قلبی نیاز به تعلیم و تعلم دارد (محمدی ری‌شهری، ۱۳۷۹، ج ۱، ص ۲۸).

در روایتی از رسول اکرم صلی الله علیه و آله آمده است: «هر کس برای خداوند چهل روز عبادت خالصانه داشته باشد خداوند چشمه‌های دانش را از قلبش بر زبانش جاری می‌کند» (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۵۳، ص ۳۲۶).

دانش حقیقی با مقدمات عادی، مطالعه و درس حاصل نمی‌شود، بلکه محتاج تربیت نفس، تهذیب و اخلاص است تا نور معرفت با افاضات الهی بر قلب انسان بتابد. در کلامی از امام صادق علیه السلام آمده است: «دانش نوری است که خداوند آن را در قلب انسان قرار می‌دهد» (توحید مفضل، ۱۴۰۰ق، ص ۳۴۴).

۳-۴. دانش آفاقی و انفسی

آموزه‌های دینی نوعی از دانش را «آفاقی و انفسی» معرفی کرده است. در نقشه جامع مدیریت اسلام «تجما»، از دانش آفاقی و انفسی با عنوان «منابع تکوینی» بحث شده که مصادیق دانش آن عبارتند از:

۱. عقل منبعی و ملحقات آن مانند سیره عقلا؛
۲. انسان و پدیده‌های انسانی؛ مثل خانواده، گروه، سازمان، نهاد، نظام حاکم، جامعه و تاریخ؛
۳. طبیعت و حوادث طبیعی؛
۴. ماورای طبیعت و ملکوت آسمان و زمین (گروهی از نویسندگان، ۱۳۹۵، ص ۱۱۷).

آیات و روایات زیادی وجود دارد که همه انسان‌ها را به سیر آفاق و انفس فراخوانده است: به «شتر»، به «کوه‌ها»، به «زمین»، به «ستارگان»، به «حیوان»، به «انسان» و... بنگرید. قرآن می‌فرماید: «قُلْ سِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَانظُرُوا كَيْفَ بَدَأَ الْخَلْقَ» (عنکبوت: ۲۰)؛ بگو در زمین سیر کنید و نیک نظر کنید که خدا چگونه خلق را آفرید.

در آیه دیگری می‌فرماید: «سَرُّبِهِمْ آيَاتِنَا فِي الْأَفَاقِ وَ فِي أَنْفُسِهِمْ حَتَّىٰ يَتَبَيَّنَ لَهُمْ أَنَّهُ الْحَقُّ...» (فصلت: ۵۳)؛ به‌زودی آیات خود را، هم در آفاق و خارج از وجود آنان و هم در داخل وجودشان نشان خواهیم داد تا روشن گردد که خدا حق است. آیا این شهادت برای پروردگار تو بس نیست که او ناظر و گواه بر هر چیزی است؟

امام صادق علیه السلام یکی از باران خود، مفضل، را خطاب قرار داده، فرمودند: «آنک تری»؛ یعنی: تو می بینی. به راستی، اگر مفضل می داند و می بیند، امام از او چه می خواهد؟ امام از او اندیشه و عبرت می خواهد. از این رو مکرر می فرمایند: «ای مفضل، در... اندیشه کن و از... درس و عبرت بگیر». همه مردم می دانند که چوب بر روی آب می ماند و این در نظر آنان امری عادی است و مسئله خاصی در آن نیست. اما امام صادق علیه السلام می فرمایند: «در همین اندیشه کنید» (مفضل، ۱۳۷۹، ص ۲۸).

عادی بودن یک موضوع نباید مانع اندیشیدن شود. انسان از اندیشیدن در چنین موضوعات به ظاهر ساده ای مسائل بزرگی را حل می کند. سقوط سیب را از درخت همه بارها دیده اند؛ اما در این میان تنها نیوتن به قانون بزرگ علمی «جاذبه» پی برد؛ زیرا بدیهی بودن امور مانع اندیشیدن او نشده است. پس باید همه اجزا و روابط عالم را به چشم اندیشه بنگریم.

۴. مبانی ارزش شناسی

ارزش شناسی یکی دیگر از مبانی تأثیرگذار در مدیریت دانش است. «ارزش» در معنای عام، ملاک و معیاری است که براساس آن، انسان به میزان مطلوبیت، خوبی و بدی و یا حد معینی میان این دو، درباره چیزی و یا کسی داوری می کند (ماجدکیلانی، ۱۳۹۰، ص ۳۶۵). «ارزش» در معنای خاص، شامل امور خوب، زیبا، مطلوب و مقدس می شود که در مقابل بدی و زشتی قرار دارد. به این جنبه های منفی «ضد ارزش» گفته می شود (فتحعلی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۲۷). نقش ارزش ها در زندگی انسان از این لحاظ اهمیت دارد که آینده هر سازمان و جامعه بیش از آنکه بر پیشرفت های فنی، اقتصادی، سیاسی و امثال اینها متکی باشد، بر فرهنگ، دانش و ارزش هایی متکی است که انسان انتخاب می کند. بر این اساس، می توان ارزش و ضد ارزش را در دانش نیز تصویر نموده، دانش را به خوب و بد تقسیم کرد.

از منظر اسلام، دانشی که اهداف آن فقط کسب سود و رفاه مادی و سلطه بر دیگران باشد نه تنها هیچ ارزش و قداستی ندارد، بلکه قبیح و کُشنده است که حتی آموزش، به کارگیری، اخذ اجرت و تمام تصرفات آنها حرام معرفی شده است (عاملی، ۱۴۰۹ق، ج ۱۷، ص ۸۵). رسول اکرم صلی الله علیه و آله می فرمایند: «کسی که دانش را صرفاً برای دنیا، ریا و شهرت فراگیرد، خداوند برکت را از وی می گیرد و او را در تنگنای معیشت قرار می دهد و به خودش وامی گذارد. کسی را که خدا او را به خودش واگذارد هلاک می گردد» (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۷۴، ص ۱۰۰).

دانش در نگاه دیگر، ارزش قدسی و جایگاه الهی دارد. دانش نور است و کمتر چیزی را می توان با آن مقایسه کرد. از همین رو، دانش از برخی عبادات با ارزش تر است و حتی عبادتی که از روی دانش و معرفت نباشد بی ارزش است و یا از ارزش آن کاسته می شود (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰ق، ص ۴۱؛ محمدی ری شهری، ۱۳۷۹، ص ۳۱۷). در ارتباط با مبانی مدیریت دانش از بُعد ارزش شناسی، گزاره های مهمی وجود دارد که در ذیل تبیین می گردد:

۱-۴. ارزش ابزاری و غایی دانش

دانش از سلسله‌مراتب ارزشی برخوردار است که از یک سو ارزش ابزاری و از سوی دیگر ارزش غایی دارد. دانش از این منظر که در مقابل نادانی قرار دارد، دارای ارزش است؛ اما از این منظر که دانش انسان را با حقایق هستی و روابط میان آنها آشنا و آفریننده هستی را به انسان معرفی می‌کند، از ارزش و جایگاه والایی برخوردار است. برای مثال، دانش و فنی که برای انسان آسایش و رفاه ایجاد کند ارزشمند است؛ اما این دانش و فن اگر سرانجامش رضایت و قرب الهی باشد ارزش غایی دارد.

براساس آموزه‌های دینی، اگر انسان اهداف عالی باشد اهداف میانی و ابزاری به‌خودی‌خود حاصل می‌شود؛ اما اگر انسان هدف کوتاهی داشته باشد فقط در همان محدوده می‌ماند و از رسیدن به اهداف عالی باز می‌ماند. رسول اکرم ﷺ درباره حضرت سلیمان فرمودند: «سلیمان بین مال، حکومت و دانش مخیر شد، دانش را برگزید؛ آنگاه حکومت و مال نیز به دنبال انتخاب دانش به او عطا گردید» (فتال نیشابوری، ۱۳۷۵، ج ۱، ص ۱۱).

۲-۴. ارزش دنیوی و اخروی دانش

دانش ارزش دنیوی و اخروی دارد. پیامبر اکرم ﷺ فرمودند: «خَيْرُ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ مَعَ الْعِلْمِ وَ شَرُّ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ مَعَ الْجَهْلِ» (همان، ص ۱۳)؛ خیر دنیا و آخرت با دانش، و شر دنیا و آخرت با نادانی است. با استفاده از آموزه‌های دینی، آثار دنیوی دانش را می‌توان شکیبایی، توانایی، آراستگی، شجاعت، سرافرازی، جهل‌زدایی، هدایت، شرافت، آرامش، و پایان‌ناپذیری معرفی کرد. پیامبر خدا ﷺ می‌فرمایند: «جویندگان دانش را خدای فرشتگان و پیامبران دوست دارند». در حدیث دیگری فرمودند: «خداوند گناهان جویای دانش را می‌بخشد و روزی آنها را به عهده گرفته است» (محمدمدنی ری‌شهری، ۱۳۷۹، ص ۳۲۴).

از منظر اسلام، دنیا و آخرت با هم در ارتباطند و دنیا مقدمه آخرت به‌شمار می‌رود. از این منظر، اگر دانش در جهت تأمین اهداف آخرت قرار گیرد و صرفاً به امور دنیا محدود نگردد بر ارزش دانش افزوده می‌شود. پیامبر اکرم ﷺ می‌فرمایند: «هر کس یک مسئله را فراگیرد، روز قیامت هزار گردن‌بند از نور بر وی می‌آویزند و هزار گناه او را می‌آمرزند و شهری از طلا برایش بنا می‌نهند و بازای هر موی پیکرش برایش حج و عمره می‌نویسند» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۱، ص ۱۰۸). بنابراین، اگر دانش صرفاً در جهت برتری جویی و دنیاطلبی کسب شود موجب دوری انسان از خدا و خشم الهی می‌گردد (ابن‌شعبه حرانی، ۱۴۰۴، ق، ص ۳۹۹).

۳-۴. ارزش فکری و معنوی دانش

دانش از منظر اسلام، سرمایه فکری و معنوی و گنجی تمام‌نشدنی است. امیر مؤمنان علیؑ می‌فرمایند: «الْعِلْمُ كَنْزٌ»؛ دانش گنج است. همچنین در کلامی دیگر فرمودند: «الْعِلْمُ كَنْزٌ عَظِيمٌ لَأَيْفَنِي» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶، ص ۴۳)؛ دانش گنج بزرگی است که پایانی ندارد.

سرمایه فکری و معنوی معمولاً در مقابل سرمایه مادی و فیزیکی استفاده می‌شود. سرمایه مادی و فیزیکی مانند ساختمان، اشیا و افراد، سرمایه‌هایی ملموس و قابل اشاره حسی هستند؛ اما سرمایه فکری و معنوی دانش، مهارت، استعداد و خلاقیت نیروی انسانی است که قابل اشاره حسی نبوده، اما ارزش والایی دارد.

فکر نیرویی است که ما را از معلومات به مجهولات رهبری می‌کند و راه تکامل را برای انسان هموار می‌سازد. فکر و تفکر از منظر اسلام، روح عبودیت و بندگی است (محدث نوری، ۱۴۰۸ق، ج ۱۱، ص ۱۸۴). قرآن مجید مکرر با جملاتی مانند «لَعَلَّكُمْ تَعْمَلُونَ» (بقره: ۷۳)؛ «لَعَلَّكُمْ تَتَفَكَّرُونَ» (بقره: ۲۱۹)؛ «أَفَلَا يَنْظُرُونَ إِلَى الْإِبِلِ كَيْفَ خُلِقَتْ وَ إِلَى السَّمَاءِ كَيْفَ رُفِعَتْ» (غاشیه: ۱۷ و ۱۸)؛ «أَفَلَا يَتَذَكَّرُونَ الْقُرْآنَ» (محمد: ۲۴) و امثال اینها مردم را به تفکر تشویق کرده است.

رسول اکرم ﷺ درباره رابطه تفکر، عبادت و دانش فرمودند: «یک ساعت تفکر از یک سال عبادت بهتر است. خداوند کسی را در تفکر و اندیشه‌ورزی موفق می‌کند که قلب او را به نور دانش و توحید روشن کرده باشد» (توحید مفضل، ۱۴۰۰ق، ص ۱۱۶).

نتیجه‌گیری

در ارتباط با فرایندها و مؤلفه‌های مدیریت دانش، مباحث وسیعی در ادبیات مدیریت انجام گرفته است. یکی از مباحث اساسی در مدیریت دانش، بحث مبانی است که تاکنون کمتر به آن توجه شده است. بدین‌رو، پژوهش حاضر کوشید مبانی مدیریت دانش از منظر اسلام تبیین گردد. در پژوهش حاضر، مبانی هستی‌شناسی، مبانی انسان‌شناسی، مبانی معرفت‌شناسی و مبانی ارزش‌شناسی با استفاده از آموزه‌های اسلامی تجزیه و تحلیل گردید. براساس مبانی خداشناسی، دانش کامل و بدون نقص مخصوص خداوند متعال است. بدین‌رو، دانش منشأ الهی دارد و بندگان مقرب خداوند به تناسب ظرفیت خود، از دانش به‌عنوان نعمت الهی برخوردار می‌شوند.

براساس مبانی انسان‌شناختی، اگرچه دانش انسان در مقایسه با خداوند متعال محدود است، اما انسان به صورت فطری، موجودی است جست‌وجوگر و کمال‌گرا که دانش مبنای تکلیف و معیاری برای شایستگی وی به‌شمار می‌رود. به لحاظ معرفت‌شناسی، دانش را می‌توان به صورت هرمی و سلسله‌مراتبی (مانند «دانش حسی و تجربی»، «دانش عقلی و نقلی»، «دانش قلبی و شهودی»، «دانش آفاقی و انفسی») دسته‌بندی کرد. این دسته‌بندی گویای این حقیقت است که دانش‌ها به لحاظ ابزار، روش، اهداف، اعتبار و کشف حقایق، در یک مرتبه قرار ندارند.

بدین‌رو، یکی از مبانی تأثیرگذار در مدیریت دانش، مبانی ارزش‌شناختی است؛ بدین‌معنا که دانش، هم ارزش کوتاه‌مدت، ابزاری و دنیوی و هم ارزش بلندمدت، غایی و اخروی دارد. با این نگاه، فرایندهای مدیریت دانش را می‌توان به لحاظ کسب، نگهداری، به‌کارگیری و انتشار در چارچوب مصطلح در فقه (یعنی واجب، حرام، مستحب، مکروه و مباح) تجزیه و تحلیل کرد.

نتیجه کلی حاصل از پژوهش حاضر این است که مبانی استخراج‌شده از آموزه‌های اسلامی می‌تواند بینش، گرایش و کنش مدیران را در فرایندهای مزبور و به‌طور کلی، مدیریت دانش تحت تأثیر قرار دهد.

منابع

- نهج البلاغه، ۱۳۸۹، ترجمه محمد دشتی، چ چهارم، قم، امیرالمؤمنین علیه السلام.
- توحید مفضل (منسوب به امام جعفر صادق علیه السلام)، ۱۴۰۰ق، بیروت، علمی.
- ابن شعبه حرانی، حسن بن علی، ۱۴۰۴ق، تحف العقول، تصحیح علی اکبر غفاری، چ دوم، قم، جامعه مدرسین.
- بوریل، گیسون و گارت مورگان، ۱۳۸۳، نظریه‌های کلان جامعه‌شناسی و تجزیه و تحلیل سازمان، ترجمه محمدتقی نوروزی، تهران و قم، سمت و مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام.
- تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد، ۱۳۶۶، غررالحکم و درر الکلم، تصحیح سیدمحمد رجبی، چ دوم، قم، دارالکتاب الاسلامی.
- جمعی از نویسندگان، ۱۳۹۰، فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی، زیر نظر محمدتقی مصباح یزدی، تهران، مدرسه.
- _____، ۱۳۹۱، مبانی اندیشه اسلامی (۳) انسان، راه و راهنماشناسی، زیر نظر محمود فتحعلی، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام.
- جوادی آملی، عبدالله، ۱۳۸۴، حق و تکلیف در اسلام، قم، اسراء.
- رهنمائی، سیداحمد، ۱۳۸۷، فلسفه تعلیم و تربیت، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام.
- سلیمانی آشتیانی، مهدی و محمدحسین درایتی، ۱۳۸۷، مجموع رسایل در شرح احادیثی از کافی، قم، دارالحدیث.
- شاکر سلماسی، مجید، ۱۳۹۷، مبانی نظری تقریب مذاهب اسلامی، قم، دانشگاه ادیان و مذاهب.
- صدوق، محمدبن علی، ۱۴۱۳ق، من لایحضره الفقیه، تصحیح علی اکبر غفاری، چ دوم، قم، جامعه مدرسین.
- طوسی، محمدبن حسن، ۱۴۰۷ق، تهذیب الاحکام، چ چهارم، تهران، دارالکتب الاسلامیه.
- عاملی، محمد، ۱۴۰۹ق، وسایل الشیعه، قم، مؤسسه آل البیت.
- فقال نیشابوری، محمد، ۱۳۷۵، روضه الواعظین و بصیره المتعظین، قم، شریف الرضی.
- فتحعلی، محمود و همکاران، ۱۳۸۹، درآمدی بر نظام ارزشی و سیاسی اسلام، چ نهم، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام.
- فلاح‌پور، مجید، ۱۳۸۹، مبانی، اصول و روش تفسیری ملاصدرا، تهران، حکمت.
- قمی، علی ابن ابراهیم، ۱۴۰۴ق، تفسیر القمی، تصحیح طیب موسوی جزائری، چ سوم، قم، دارالکتاب.
- کلینی، محمدبن یعقوب، ۱۴۲۹ق، الکافی، قم، دارالحدیث.
- گروهی از نویسندگان، ۱۳۹۵، نقشه جامع مدیریت اسلامی، قم، دانشگاه قم.
- ماجدکیلانی، عرسان، ۱۳۹۰، فلسفه تربیت اسلامی، چ دوم، تهران و قم، سمت و حوزه و دانشگاه.
- مجلسی، محمدباقر، ۱۴۰۳ق، بحار الانوار، چ دوم، بیروت، دار احیاء التراث العربی.
- محدث نوری، حسین بن محمدتقی، ۱۴۰۸ق، مستدرک الوسائل و مستنبط المسائل، قم، مؤسسه آل البیت علیه السلام.
- محمدری شهری، محمد، ۱۳۷۹، علم و حکمت در قرآن و حدیث، ترجمه عبدالهادی مسعودی، قم، دارالحدیث.
- مفضل بن عمر، ۱۳۷۹، توحید، تهران، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- مفید، محمدبن محمدبن نعمان، ۱۴۱۳ق، الامالی، قم، کنگره شیخ مفید.
- منطقی، محسن و ظاهر اکبری، ۱۳۹۲، «مدیریت دانش با الهام از منابع اسلامی»، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ش ۷، ص ۳۱-۵۷.
- موسی خانی، محمد و همکاران، ۱۳۹۲، «مدیریت دانش دینی (دین بنیان)»، اسلام و مدیریت، ش ۳، ص ۲۵-۲.
- هاشمیان، ناهید و محمدباقر منهای، ۱۳۸۶، «دانش چیست؟ مروری ادبیات، مقایسه تعاریف، ارائه تعریف جدید»، ره یافت، ش ۴۰، ص ۱۹-۳۷.
- یانگ، رونالد، ۱۳۹۱، راهنمای ابزارها و فنون مدیریت دانش، ترجمه علی حسین کشاورزی، تهران، سمت.

Bergeron, Bryan, 2003, *Essentials of Knowledge Management; Published by John Wiley & Sons, Inc.*, Hoboken, New Jersey.

Sharma, Pankaj, 2004, *Knowledge Management*, New Delhi, A. P. H, Publishing Corporation.

The Basics of Knowledge Management with Islamic Approach

✉ **Zaher Akbari**/ PhD in Management, the Imam Khomeini Institute for Education and Research
dzaherakbari@gmail.com

Muhammad Taqi Norouzi Farani/Assistant Professor at the Department of Management, the Imam Khomeini Institute for Education and Research

Received: 2022/09/23 - **Accepted:** 2022/12/19

Abstract

Today, more than ever, "knowledge" and "knowledge management" are important in organizations. knowledge is considered a life-giving factor and a competitive advantage. "Knowledge management" means creating, maintaining, organizing, promoting and applying knowledge. The purpose of this research is to explain the basics of knowledge management using the "descriptive-analytical" method and the Islamic approach. The findings of the research show that paying attention to the basics of knowledge management can affect the insight, attitude and actions of managers concerning knowledge and knowledge management. Based on ontological foundations, knowledge is a divine blessing and God is considered the real and ultimate source of knowledge. From an anthropological point of view, man is a searching being whose innate nature makes him/her try to overcome ignorance and discover the secrets of the world. From this point of view, human being has obligations, his/her knowledge is limited. Knowledge is the foundation of obligations and the criteria for competence. Epistemologically, knowledge can be classified into "sensual and experimental", "intellectual and traditional", "heart-felt and intuitive", "extrovertive and introvertive". Axiologically, knowledge can be categorized and analyzed into "instrumental and ultimate", "worldly and other-worldly", "intellectual and spiritual".

Keywords: foundations, knowledge, knowledge management, ontology, anthropology, epistemology, axiology.

The Interpretive Methodology of the Book "Management and Command in Islam" by Ayatullah Makarem Shirazi

Hasan Khajvandsalehi/ PhD Student of the Qur'anic Sciences (the Subdiscipline of the Qur'an and Management), the Imam Ali Specialized Institute for the Holy Qur'an h.salehi110@chmail.ir

Received: 2022/09/03 - **Accepted:** 2022/12/09

Abstract

Nowadays, the methodology of the topics in Quranic sciences and teachings as well as interpretation methods is an undeniable necessity. This article seeks to identify, extract, classify, explain and interpret the dimensions and methods used in this book on the topic of "Management and Command" by delving into a precious source, "Management and Command in Islam", written by Ayatullah Makarem Shirazi. This study is "applied" in terms of purpose and "qualitative" in terms of nature. It is conducted using the "analytical-descriptive" method and library resources. The results indicate the influence of people's worldview on their way of life, keeping the Qur'an safe from being caught in the trap of stillness and stagnation, the correct and methodical use of "adaptation" method, and presenting a new image of the Qur'an that fits the needs of the day through a "modern and up-to-date" interpretation.

Keywords: methodology, management and command, ontology, traditional and narrative, rational and ijthadi, social and up-to-date.

Studying the Effect of Islamic Work Ethics on Employees' Job Satisfaction: A Meta-Analysis of Research in the Years 2010-2021

✦ **Taha Ashayeri**/ PhD in Iran's Social Issues, Assistant Professor and Faculty Member, Department of History and Sociology, Faculty of Social Sciences, Mohaqeq Ardabili University
t.ashayeri@uma.ac.ir

Tahereh Jahanparvar/ PhD Student of Cultural Sociology, Faculty of Social Sciences, Communication and Media, Islamic Azad University, Central Tehran Branch

Received: 2022/08/06 - **Accepted:** 2022/12/11

Abstract

Islamic work ethics plays an important role in employee's job satisfaction. The main purpose of this research is to study the effect of Islamic work ethics on the job satisfaction of employees. Using the method of "meta-analysis" and "purposive sampling" with a sample size of 23, this "survey" research is carried out in the period 2010-2021. The results show that there is a significant relationship between Islamic work ethics and job satisfaction, and its total effect is 0.39%. The more Islamic work ethic is strengthened in organizations, the more job satisfaction will exist. Among the components of work ethics, work concentration (41%), work relationships (38%), hard work (26%), collective spirit and participation (18%), job commitment (27%), and delayed gratification (38%). have a significant effect on job satisfaction.

Keywords: Islamic work ethics, job commitment, collective spirit, job satisfaction.

An Evaluation of the Models of Establishing Professional Ethics in Organizations Based on Islamic Teachings

✉ **Muhammad Elmkhah** / MA in Islamic Knowledge and Industrial Management, Imam Sadiq University m.elmkhah@isu.ac.ir

Meysam Latifi / Associate Professor of Public Management and General Policy Making, Imam Sadiq University

Received: 2022/09/09 - **Accepted:** 2022/12/17

Abstract

“Competition”, “growth” and “profit making” in today’s organizations is extremely worrying. This concern is caused by organizations crossing the red line of ethics. People’s distrust of managers and organizations due to their inattention to legal aspects and ethical principles makes it necessary to strengthen morality in organizations. To deal with this problem, first, the identification of the aspects and the components of professional ethics and then the presentation of the model of establishing professional ethics in organizations are required. This is while scientific achievements in recent decades have failed to present a clear model in this regard. Another point which is of paramount importance is that the models presented in the West do not necessarily have correspondence with Iranian-Islamic concepts, values and customs and may be contradictory in some aspects. Also, there are no specific criteria for the coherent measurement of various aspects and evaluation of these models, especially when the models are designed and developed in the western culture. Using library-based method, the present paper has found five models of establishing professional ethics in organizations as well as a set of criteria indicating the comprehensiveness of the models. Subsequently, using experts’ opinion in the field of organizational ethics and the technique of "fuzzy hierarchical analysis", the importance of the criteria and the identified models were discussed. Considering the experts’ shared opinions in prioritizing the criteria and the options, the modified and improved Husseini and Abbasi model can be chosen as the ideal model for Iran’s organizations.

Keywords: professional ethics, organizational ethics, evaluation, establishment model, Islamic teachings.

Dealing with Financial Seditious in Islamic Management by looking at letter 50 of "Nahj al-Balagha"

Ali Va'ez Tabasi/Assistant Professor of Jurisprudence and Law, Azad University of Mashhad

✉ **Meysam Karimi**/ PhD Student of Islamic Jurisprudence and Fundamentals of Law, Azad University of Mashhad

meysamkarimy@yahoo.com

Received: 2022/09/03 - **Accepted:** 2022/12/09

Abstract

In sermon 50 of Nahj al-Balaghah, Amir Mu'minan Ali says that sedition starts in the society with following sensual desires and rulings that are against the Sharia and the Book of God. One of the seditions after the death of the Holy Prophet was in the division of Bait al-Mal among people. The rulers of that time started to form "the court of gifts" (Diwan-e Ataya) to allocate a greater share of Beit Al-Mal to the elites of the society. After being chosen as the ruler of the government, Amir Mu'minan talked about abolishing this office, divided the Bait al-Mal equally and prevented those who wanted a greater share. Astronomical incomes, benefits and bonuses in the present era seem to come from "the court of gifts" with some managers taking more share from Bait al-Mal than people and other employees and workers. This article has mentioned the common features of these two. The Supreme Leader has repeatedly emphasized the crime of those with astronomical incomes, the sinfulness of avarice and the need to return unconventional incomes. According to the report of the Supreme Audit Court of Iran, part of the unconventional incomes has been returned to the government treasury. This article has comparatively examined the approval of the laws that were implemented in the society against the Islamic law and the way of the Islamic leaders in the past and has defined the duty of rulers and statesmen in this regard. The research method was descriptive-analytical and library sources were used.

Keywords: Amir Mu'minan Ali, Diwan-e Ataya, abolishment, the rich, government, heresy, sedition.

ABSTRACTS

The Axiological Foundations of Islamic Humanities with an Emphasis on the Field of Management Knowledge from the Perspective of Allameh Misbah Yazdi

✉ **Hasan Roshan**/ PhD Student of Public Management, Department of Management, Hawzeh and University Research Institute, Qom elmvaamal@yahoo.com

Saleh Aqababaie/ Level 4 of Qom Seminary, Fiqh and Specialized Principles of Islamic Management, Islamic Management Specialized Center, Qom

Seyyede Effat Husseini/ PhD Student of Sociology, Department of Sociology, Hawzeh and University Research Institute, Qom

Received: 2022/08/27 - **Accepted:** 2022/11/23

Abstract

The axiological foundations of Islamic humanities are value-based propositions. Paying attention to and accepting these foundations can contribute to explaining, predicting and targeting human actions. The axiological foundations of human sciences in Islamic management knowledge show the nature, classification, types, the criteria, and the metaphysical position of values. Using the "descriptive-explanatory" method and collecting data through the "documentary-library" method, this research has examined Allameh Misbah Yazdi's opinions regarding the axiological foundations of the Islamic management knowledge. The main question is: from the point of view of Allameh Misbah Yazdi, what are axiological fundamentals arising from the Islamic worldview and how are they used in various aspects of management? The findings show that the axiological foundations of Islamic values in the field of management include the comprehensiveness of values, explanatory power, internal coherence, and the originality of unlimited profit in the afterlife. The value considered in Islamic management is moral; i.e. the value that is raised in ethics and is about the voluntary behavior of humans. As the basis of behavior, values influence the behavior of managers and give direction to their actions with their controlling and monitoring features. The criterion and value of a manager's action is God's satisfaction and proximity. Using the axiological principles causes managerial effectiveness and, at a higher level, helps the spiritual perfection of man.

Keywords: value, axiological foundations, Islamic management knowledge, Allameh Misbah Yazdi.

Table of Contents

The Axiological Foundations of Islamic Humanities with an Emphasis on the Field of Management Knowledge from the Perspective of Allameh Misbah Yazdi

Hasan Roshan / Saleh Aqababaie / Seyyede Effat Husseini..... 7

Dealing with Financial Seditious in Islamic Management by looking at letter 50 of "Nahj al-Balagha"

Ali Va'ez Tabasi / Meysam Karimi 23

An Evaluation of the Models of Establishing Professional Ethics in Organizations Based on Islamic Teachings

Muhammad Elmkhah / Meysam Latifi..... 39

Studying the Effect of Islamic Work Ethics on Employees' Job Satisfaction: A Meta-Analysis of Research in the Years 2010-2021

Taha Ashayeri / Tahereh Jahanparvar 59

The Interpretive Methodology of the Book "Management and Command in Islam" by Ayatullah Makarem Shirazi

Hasan Khajvandsalehi..... 79

The Basics of Knowledge Management with Islamic Approach

Zaher Akbari / Muhammad Taqi Norouzi Farani..... 99

In the Name of Allah

Islām va Pazhūheshhāye Modirīyatī

A Quarterly Journal of Management

Vol.12, No.1
Spring & Summer 2022

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 & WWW.Nashriyat.ir
