

اسلام و پژوهش های مدیریت

سال پنجم، شماره اول، پیاپی ۱۱، پاییز و زمستان ۱۳۹۴



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

حمید خانی

صفحه آرا

محمد ایلاقی حسینی

سامانه ارسال و پیگیری مقالات

Nashriyat.ir/SendArticle

اعضای هیئت تحریریه

علی آقاپیروز

استادیار پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه

علی نقی امیری

دانشیار پردیس فارابی، دانشگاه تهران

عبدالله توکلی

استادیار پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

علی رضائیان

استاد دانشگاه شهید بهشتی

محسن منطقی

استادیار 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 قدس سره - طبقه چهارم،

اداره کل نشریات تخصصی

تحریریه ۳۲۱۱۳۴۷۱ مشترکان ۳۲۱۱۳۴۷۴ - دورنگار

۳۲۹۳۴۴۸۳ (۰۲۵)

صندوق پستی ۳۷۱۶۵-۱۸۶

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

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 وبگاه 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 - ارائه‌کننده نظریه و یافته جدید علمی؛
 - ب - ارائه‌کننده تقریر و تبیین جدید از یک نظریه؛
 - ج - ارائه‌کننده استدلال جدید برای یک نظریه؛
 - د - ارائه نقد جامع علمی یک نظریه.
۵. نتیجه‌گیری: نتیجه بیانگر یافته‌های تفصیلی تحقیق است که به‌صورت گزاره‌های خبری موجز بیان می‌گردد. از ذکر بیان مسئله، جمع‌بندی، مباحث مقدمه‌ماتی، بیان ساختار مباحث، ادله، مستندات، ذکر مثال یا مطالب استطرادی در این قسمت خودداری شود.
۶. فهرست منابع: اطلاعات کتاب‌شناختی کامل منابع و مأخذ تحقیق (اعم 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

جایگاه آموزه‌های اسلامی در امور مدیریتی / ۵

آیت‌الله علامه محمدتقی مصباح

اصلاح سازمان‌های جمهوری اسلامی ایران از نظر تا عمل / ۱۵

سیدغلامرضا موسوی

الگوی مفهومی سرمایه معنوی در پرتو تعالیم قرآنی / ۶۱

محمد مرادی

تبیین نظری نقش اقامه نماز در ارتقای رفتار کارکنان در سطح سازمان / ۶۳

محسن منطقی / سیدمحمدرضا میرصانع

بررسی ابعاد خط مشی‌گذاری عمومی از دیدگاه اسلام... / ۸۳

کرم‌الله دانش‌فرد / کیم مریم ادیب‌زاده / رقیه ابراهیمی

ارائه الگوی مفهومی نظارت بر کار کارکنان سازمانهای دولتی بر اساس... / ۹۹

کیم امین نیک‌پور / علیرضا منظری توکلی / سنجر سلاجقه / مسعود پورکیانی / علیرضا عرب‌پور

طراحی الگوی تصمیم‌گیری اسلامی بر اساس نقش عقل، وحی و شهود بر مبنای نظام ارزشی اسلام... / ۱۱۷

لطف‌الله فروزنده دهکرد / کیم مریم شهابی

الملخص / ۱۳۵

Abstracts / ۱۴۶

جایگاه آموزه‌های اسلامی در امور مدیریتی

آیت‌الله علامه محمدتقی مصباح*

اشاره

بزرگ‌ترین نعمتی که ما در این عصر سراغ داریم و خدای متعال آن را به جامعه ما افاضه کرده، برقراری نظام اسلامی است. از زمان ظهور پیامبر اکرم ص تقریباً حدود یک دهه یا بیشتر سپری شده بود که جامعه اسلامی در مدینه تشکیل شد و تا آخر عمر آن حضرت، ریاست این جامعه با ایشان بود. این مقدار را همه مسلمان‌ها معتقد هستند. اما ما معتقدیم که پس از رحلت پیامبر ص کسانی که دارای مقام عصمت بودند و می‌توان گفت در همه فضايل - به غیر از نبوت و رسالت - مانند ایشان بودند، برای این کار تعیین شده و زمان محدودی نیز عهده‌دار این مسئولیت بودند؛ حدود پنج سال امیرالمؤمنان علی ع و مدتی نیز امام حسن ع عهده‌دار این مقام بودند. اما از زمان امام حسن ع به بعد، حکومتی که مشروعیت دینی و الهی داشته باشد، در هیچ کشور اسلامی تشکیل نشد. در زمان سایر ائمه ع ایشان یا در زندان، و یا در تبعید و تحت نظر بودند و در نهایت نیز کارشان به شهادت می‌انجامید. پس از غیبت امام زمان ع نیز هیچ‌گاه علما موفق نشدند حکومتی تشکیل دهند که مسئولیت آن با کسی باشد که از سوی خدا مشروعیت داشته باشد.

بزرگ‌ترین نعمت اجتماعی

کسی که بیشترین خدمت را در این زمینه انجام داد، *خواجه نصیر طوسی* بود که با فراست و کیاستی خاص، وزارت مغول‌ها را پذیرفت و زمینه را برای تشکیل یک جامعه شیعی فراهم کرد که در بلندمدت به حکومت شیعی بینجامد. اما هیچ‌گاه خودش به‌عنوان رئیس حکومت شناخته نشد و در هیچ زمان دیگری هم پس از او، چنین شرایطی پیش نیامد. فقط در زمان ما بود که خدای متعال بر ما منت گذاشت و فردی را از تبار پیامبر ﷺ، که دارای مشروعیت الهی است، در رأس هرم قدرت حکومت قرار داد. در نتیجه، همهٔ شئون حکومت و اندام‌های این پیکر، به برکت مشروعیت او، مشروعیت دارند؛ البته تا آنجایی که مخالفت قطعی نکنند. این بزرگ‌ترین نعمت اجتماعی است که در طول تاریخ اسلام پس از نعمت ائمهٔ اطهار علیهم‌السلام سراغ داریم. اگر دقت کنیم، درمی‌یابیم که ویژگی این حکومت، که به آن «اسلامی» می‌گوییم، تنها به‌واسطهٔ مسائل اقتصادی، کشاورزی، بین‌المللی، مدیریت‌های داخلی و مانند اینها نیست؛ زیرا کمابیش همه دنیا این مسائل را داشته و دارند. در فرهنگ ما نیز نقل کرده‌اند که در بین پادشاهان ساسانی، *انوشیروان* نیز حکومتی بر اساس عدالت تشکیل داده بود؛ هرچند در صحت آن تشکیک‌هایی ایجاد شده است. در طول تاریخ افراد مختلفی تلاش کرده‌اند تا برای مردم خود، رفاه، آرامش و امنیت فراهم سازند، و رسیدن به این اهداف، به میزان توانایی، امکانات و شرایط آنها بستگی داشته است. اما اگر هم موفق می‌شدند، هیچ‌یک اسلامی نبودند. رسیدن به این اهداف، زمانی «اسلامی» می‌شود که مبتنی بر فرهنگ اسلام باشد؛ یعنی باورها و ارزش‌های اسلامی ترویج شود. کسانی که در تدبیر امور جامعه مؤثرند، باورهای اسلامی داشته باشند. به ارزش‌های اسلامی احترام بگذارند و درصدد اجرا و تحقق آنها باشند. در غیر این صورت، شکل ظاهری بسیاری از حکومت‌ها شبیه اینهاست، اما این دلیل اسلامیت این حکومت‌ها نیست.

تنزل جامعه در مسائل فرهنگی

اگر واقعاً این مطلب صحیح باشد که اسلامی بودن یک نظام، به فرهنگ آن نظام است، بالاترین وظیفهٔ دست‌اندرکاران نظام اسلامی، ترویج فرهنگ اسلامی است. البته متأسفانه با هزار تأسف، واژه «فرهنگ» دچار ابهام شده، و چنان تنزل یافته که معنای گویش‌ها و حرکت‌های موزون پیدا کرده است. براین اساس، وقتی می‌گویند بودجه‌ای برای فرهنگ کشور در نظر می‌گیرند، آن را صرف تشکیل گروه‌هایی برای حرکات و نغمه‌های موزون و گویش‌های محلی می‌کنند؛ یعنی منظور از فرهنگ اینهاست. این از مصیبت‌های فرهنگ است. درحالی‌که منظور از فرهنگ، باورها و ارزش‌هاست. مسائل

دیگر، محصول و میوه‌های این فرهنگ‌اند. اگر این چنین باشد، بی‌شک مدیران جامعه‌ای که به مدیریت نیاز دارد، باید این فرهنگ را پذیرفته باشند و درصدد اجرا، تعمیم، ترویج و تحقق آن باشند. به‌نظر می‌رسد، این نتیجه‌گیری از آن مقدمه، چندان مشکل نباشد. متأسفانه با اینکه نزدیک چهار دهه از پیروزی انقلاب اسلامی می‌گذرد و در عرصه‌های مختلفی از زندگی اجتماعی، پیشرفت‌های چشمگیری و قابل توجه، و حتی کم‌نظیری داشته‌ایم، اما در عرصه فرهنگ، آن‌گونه که باید و شاید پیشرفت نکرده‌ایم؛ چه‌بسا حتی در مواردی هم تنزل داشته‌ایم.

فرهنگ، برآیندی از علوم مختلف

فرهنگ یک مفهوم انتزاعی است. باید ملاحظه کرد چه باورها و ارزش‌هایی باید در جامعه وجود داشته باشد تا بگوییم فرهنگ اسلامی بر آن حاکم است. این موضوع با رشته‌های مختلفی از علوم، و عمدتاً با علوم انسانی، بستگی و ارتباط پیدا می‌کند. باید به‌درستی در هریک از این رشته‌ها تحقیق صورت گیرد و عوامل بیگانه آن حذف، و عوامل اصیل آن تقویت شود تا بتوان گفت: به فرهنگ اسلام خدمت کرده‌ایم. بنابراین، فرهنگ رشته‌ای در مقابل اقتصاد، حقوق، سیاست، تعلیم و تربیت، روان‌شناسی و جامعه‌شناسی نیست، بلکه برآیندی از همه این علوم، و حتی فلسفه، کلام و دین‌شناسی و سایر علوم است که مجموع آنها باورها را تشکیل می‌دهد. این باورها، زمینه نظام‌های ارزشی خاصی می‌شود. در این صورت، فرهنگ «اسلامی» می‌شود. به‌هر حال، باید با کمال تأسف، به این نکته اعتراف کرد که به‌رغم اینکه بنیان‌گذار این نظام، فقیه برجسته جامع و دوراندیش فوق‌العاده‌ای بود، اهتمام جدی برای مسائل فرهنگی داشت، اما در عمل شرایط به‌گونه‌ای که باید فراهم نشد و به هدف نهایی‌اش نرسید.

دشواری تحول در مسائل فرهنگی

البته توقع اینکه در فرصتی کوتاه، همه این مشکلات حل، ضعف‌ها برطرف، و فرهنگ کشور از عناصر بیگانه زدوده و اسلامی شود، توقع درستی نیست. همان‌طور که جامعه‌شناسان، به‌ویژه افرادی که در حوزه مسائل فرهنگی فعالیت می‌کنند، اعتراف می‌کنند که تحول در مسائل فرهنگی از دیرپاترین کارهایی است که در جامعه صورت می‌گیرد. یک نظام سیاسی را می‌توان با یک کودتا عوض کرد؛ تغییر نظام اقتصادی اگرچه مشکل‌تر است، می‌توان آن را به‌صورت تدریجی تغییر داد، اما تحولات فرهنگی بسیار دشوار و دیرپاست. یک مثال ساده در این باره، مربوط به عشایر کشور خودمان است؛ عشایری که بسیار علاقه‌مند به اسلام و تشیع هستند و در طول قرن‌ها، بخصوص در نیم قرن اخیر،

امتحان خود را پس داده‌اند؛ عشائری که به احکام اسلام و تشیع پایبندند؛ به هر سیدی، به خاطر انتسابشان به اهل بیت علیهم‌السلام علاقه‌مندند و این یک واقعیت است. شاید در هیچ کشوری چنین اقوامی نداشته باشیم که به‌طور کامل عاشق اهل بیت علیهم‌السلام باشند. اما در میان همین اقوام، برخی سنت‌های غیراسلامی و حتی ضداسلامی وجود دارد که به‌رغم تلاش‌هایی که انجام گرفته، هنوز این سنت‌ها ریشه‌کن نشده است. در برخی استان‌ها اقوامی وجود دارند که معتقدند: یک دختر تا زمانی که پسر عمو دارد، حق ندارد با فرد دیگری ازدواج کند. تنها در صورتی حق دارد با فرد دیگری ازدواج کند که پسر عمویش اجازه دهد! یعنی دختر عمو برای پسر عموست؛ چه راضی باشد یا نباشد. درحالی‌که این فرهنگ بر خلاف اسلام، قرآن، روایات اهل بیت علیهم‌السلام است. به‌هرحال، این سنت از قرن‌ها پیش وجود داشته و هنوز هم وجود دارد. پس ایجاد تحول فرهنگی بسیار مشکل است؛ به‌ویژه در میان برخی اقوام این مشکلات بیشتر است. ولی کمابیش در میان همهٔ قشرهاست. گاهی خود ما نیز در قضاوت‌هایمان محکوم ارزش‌هایی هستیم که از رسانه‌های مختلف، به مردم منتقل شده است و ناخودآگاه به آنها ارزش می‌دهیم. درحالی‌که برخی از این ارزش‌ها، از نظر اسلام هیچ ارزشی ندارند، ولی متأسفانه ما در برخی از بحث‌هایمان بر آنها تکیه می‌کنیم، یعنی ارزش‌های غربی و الحادی چنان ریشه پیدا کرده است و همه آن را پذیرفته‌اند که تعویض آنها به ذهن کسی خطور نمی‌کند. حتی اگر کسی بر خلاف آن فکر کند. یا چیزی بگوید، گویا فردی شاذ، منحرف و کج‌فهم است.

مدیران، مهم‌ترین عامل اسلامی کردن مدیریت در کشور

به‌هرحال، مدیریتی که در جامعه هست، ابتدا باید خودش را اسلامی کند و بعد هم بتواند سایر نهادها را اسلامی کند تا جامعه اسلامی شود. شاید مهم‌ترین نقش را در این زمینه، مدیران کشور داشته باشند. چه بسا فکر کنیم آموزش و پرورش مهم‌ترین رکن است. همین‌طور هم هست؛ اما در خود آموزش و پرورش، مدیران بیشترین نقش را در برنامه‌ریزی و اجرا ایفا می‌کنند.

مدیریت اسلامی، آری یا خیر؟

گاهی گفته می‌شود: آیا واقعاً مدیریت اسلامی داریم؟ این‌همه بزرگان دنیا زحمت کشیدند و اصول مدیریت را تدوین کردند، در این‌باره بحث کردند و زحمت‌ها و هزینه‌های سنگینی را متحمل شدند تا قضایای مدیریت را به اثبات رسانند، همراه با تجربه‌های زیادی، که واقعاً قابل تقدیر و تشکر است. با این همه تلاش انجام‌شده، منظور شما از «مدیریت اسلامی» چیست؟ از زمانی که مسئله اسلامی کردن

دانشگاه‌ها مطرح شد، این پرسش به‌طور جدی، بخصوص در دانشگاه‌ها مطرح می‌شد که اصلاً علم اسلامی و غیراسلامی وجود ندارد؛ علم باید بی‌طرف باشد و اگر بی‌طرف نباشد، علم نیست، بلکه هوس، و تابع ذوق و سلیقه است؛ علم زمانی علم است که بی‌طرف باشد؛ یعنی محقق، گوینده، استاد و خواننده آن علم، آن را از این جهت دنبال کنند که بخواهند این علم را بدانند و اثبات کنند؛ نه اینکه چون دارای این مذهب‌اند، آن را دنبال کنند. با این حال، اسلامی کردن دانشگاه‌ها یا اسلامی کردن علم و از جمله اسلامی کردن مدیریت، چه معنایی دارد؟ به‌هرحال، شایسته است گروهی از محققان این مسئله را به‌صورت بنیانی و ریشه‌ای تبیین، و ابعاد مختلف آن را منصفانه و بی‌طرفانه بررسی کنند و یک پاسخ قاطع، روشن و مورد قبول هر انسان منصف را بیان کنند.

علم و دین

به نظر می‌رسد، قبل از پاسخ به این پرسش، باید این سؤال را مطرح کرد که آیا علم با دین ارتباطی دارد یا دو مقوله متباین هستند و ربطی به هم ندارند؟ امروزه منظور از علم، غیر از معنایی است که از اول برای آن قائل بودیم. امروزه علم به اموری می‌گویند که از راه تجربه حسی و قابل ارائه به دیگران اثبات شود؛ یعنی اگر از راه تجربه حسی قابل ارائه به دیگران به دست نیامده باشد، علم نیست. اینها عناصری است که در تعریف علم اخذ می‌کنند؛ یعنی باید گزاره‌ای باشد که بر اساس تجربه حسی قابل اثبات، و قابل ارائه به دیگران باشد. براین اساس، قضایای منطق، متافیزیک و فلسفه، علم نیست؛ حتی برخی تصریح کرده‌اند که روان‌شناسی علم نیست و فقط بررسی پدیده‌های رفتاری در روان‌شناسی، علم است، وگرنه آنچه مربوط به تجربه حسی نیست مانند اینکه روح چیست، چند قوه دارد و تعلقش به ماده چگونه است، علم نیست. همچنین تصریح می‌کنند که فلسفه غیر از علم است، و علم فقط با ابزار تجربی اثبات می‌شود. پس در تعریف علم، یک اختلاف وجود دارد. آیا خدا را می‌توان با تجربه حسی اثبات کرد؟ وقتی خدا را با برهان عقلی اثبات می‌کنیم، اگر خدشه‌ای در آن باشد، نمی‌پذیریم. اما اگر خدشه‌ای نداشته باشد، از دلایل تجربی مهم‌تر و قطع‌آورتر است؛ چرا می‌گویید علم نیست؟!

ولی فرهنگ عمومی دنیا این‌گونه نیست و به این راحتی از ما نمی‌پذیرند. می‌گویند این مسائل مربوط به دین و ایدئولوژی است، اما علم نیست. فلسفه، دین، ایدئولوژی و امثال اینها ارتباطی با علم ندارد؛ چون علم آن است که با ابزارهای حسی اثبات شود. اگر این را بپذیریم که با چنین کسانی صحبت کنیم و آنها ملتزم شدند به اینکه قضایای اصلی مدیریت نیز به همین شکل اثبات می‌شود، در این صورت می‌گوییم ما یک علم مدیریت داریم، یک فلسفه مدیریت، یک نظام مدیریت و یک برنامه

مدیریت. ایدئولوژی، دین، احساسات، عواطف و مانند اینها در علم مدیریت به این معنا دخالت ندارد، نه به آن معنایی که ما از اول برای علم قائل بودیم. اما مسائل مربوط به مدیریت، فقط علم مدیریت نیست. چنانکه در حوزه اقتصاد هم برخی مسائل مطرح است که جز علم اقتصاد نیست. مثل قانون دست غیبی. بر اساس این قانون، اگر در شرایط آزاد و رقابتی، یک جنس به وسیله افراد یا گروه‌های مختلف تولید و عرضه شود، در اثر رقابت، این جنس قیمت واقعی خود را پیدا می‌کند. می‌گویند: دست غیبی قیمت را مشخص می‌کند؛ یعنی قیمت خودبه‌خود مشخص می‌شود. اما اینکه ما می‌توانیم تولید کنیم، چگونه تولید کنیم، با چه ابزاری تولید کنیم؛ مکانیزه باشد یا دستی یا راه دیگر؛ اینها را علم مدیریت نمی‌گوییم. چنانکه علم اقتصاد هم نمی‌گوییم.

مدیریت و رسیدن به منافع، به هر قیمتی!

شاید این تعبیر را از مرحوم آقای صدر یاد گرفته باشیم که پس از علم اقتصاد، نوبت به نظام اقتصادی می‌رسد. در نظام اقتصادی، استراتژی‌های رفتار اقتصادی یک جامعه تعیین می‌شود. پس از آن، نوبت به راهبردها و برنامه‌های اجرایی و مانند آن می‌رسد. علم به آن معنا که رابطه بین موضوع و محمول از راه تجربی اثبات می‌شد، ارتباطی با دین و ارزش‌ها نداشت. مسلمان و کافر برای این علم مساوی بود. اما پذیرفتن نظام اقتصادی این‌گونه نیست. اینجاست که مردم خواسته‌ها و سلیقه‌های مختلف دارند. شرایط اقلیمی و ایدئولوژی‌ها نیز مؤثر هستند. این مسائل کمک می‌کند به اینکه چه نوع نظام اقتصادی‌ای را بپذیرند. در نظام سرمایه‌داری، سرمایه‌دار سود را می‌پرستد. مدیریتش نیز بر این مبناست که بنگاه اقتصادی او سود بیشتری تولید کند؛ یعنی از این منظر، مدیریت او وقتی صحیح است که سود بیشتری تولید کند؛ بدین معنا که مقدمات، اسباب و مؤلفه‌ها را به‌گونه‌ای تنظیم کند که سود بیشتری به وجود آید. در واقع، ناخوانده، ناگفته و نانوشته این ایدئولوژی را پذیرفته، و آن ایدئولوژی پول‌پرستی است. اینکه دیگران بمیرند یا بمانند برای آنها تفاوتی ندارد. بارها خوانده‌ایم که در کشوری مازاد فروش گندم یا برنج آن را در اقیانوس‌ها ریخته‌اند و نابود کرده‌اند؛ چرا؟ برای اینکه قیمت نشکند و سودشان محفوظ بماند. آیا اگر اینها اندکی عاطفه انسانی، دین و اعتقاد به خدا و قیامت داشتند، این کارها را می‌کردند؟ ادعا می‌کنند ما به ضعیفان خدمت، و از حقوق بشر دفاع می‌کنیم، ولی دروغ می‌گویند. فکرشان تنها این است که از هر طریقی سود بیشتری کسب کنند. همان‌گونه که کسانی امروز می‌خواهند بر دنیا سلطه یابند و سلطه خود را حفظ کنند و توسعه دهند.

هدف، نابودی مسلمانان

برای نمونه، حدود سه میلیون ویتنامی در جنگ ویتنام به وسیله آمریکا کشته شدند. برای چه؟ برای اینکه آمریکا سلطه‌اش را بر آسیای شرقی توسعه دهد. آیا این رعایت حقوق بشر است؟! این دین است؟! این ایدئولوژی است؟! این عدالت است؟! این انسانیت است؟! این اخلاق است؟! نام این چیست؟ امروزه آمریکا در همه جنایت‌های بی سابقه‌ای که در کشورهای خاورمیانه رخ می‌دهد - مانند سربریدن فرزند در برابر مادر - شریک است. چرا؟ برای اینکه مسلمان‌ها را با هم درگیر کنند تا قدرت اسلامی در عالم شکل نگیرد. امروز به نفع یکی و فردا به نفع دیگری کار می‌کنند. خودش داعش را ایجاد می‌کند و بعد خودش هم می‌گوید باید با داعش مبارزه کرد. خودش صدام را سر کار آورد و پس از مدتی او را ساقط کرد. آنها که عاشق این افراد نیستند. به دنبال این هستند که مسلمانان و اسلام به هر شکل ممکن نابود و ضعیف شوند.

تأثیرپذیری مدیریت از فرهنگ‌ها، ارزش‌ها و دین

پس نظام مدیریت، نه علم مدیریت که طبق اصطلاح روز به معنای علم تجربی است، متأثر از افکار، اندیشه‌ها، اخلاق، ارزش‌ها، دین و فرهنگ است. در بسیاری از کشورها، هرچند به دین الهی و اسلامی اعتقادی ندارند، یک مجموعه فرهنگ‌های ملی دارند که بر اساس آنها زیر بار هر زورگویی‌ای نمی‌روند. بنابراین، ما می‌توانیم در نظام مدیریت، نه علم مدیریت، فرهنگ‌مان، یعنی باورها و ارزش‌هایمان را حاکم کنیم؛ اینکه چگونه منابع و نیروهای انسانی را به کار گیریم، چگونه آنها را انتخاب و تربیت کنیم و آنها را حفظ کنیم، از اصول مدیریت صحیح است. بر چه اساسی باید این کارها را انجام داد؟ در این امور، نظام ارزشی، فکر، باورها و ارزش‌ها، اعتقادات و حتی فرهنگ‌های ملی اثرگذار است.

برخی می‌گویند اسلام چه ارتباطی با مدیریت دارد. اسلام اولاً، می‌تواند در فلسفه مدیریت اثر بگذارد؛ به‌ویژه در مواردی که با منابع انسانی ارتباط دارد. وقتی یک بنگاه اقتصادی یا نهاد سیاسی را تأسیس می‌کنید، چه هدفی برای خود در نظر می‌گیرید. تسلط خودتان؟ رفاه زندگی‌تان؟ افزایش سرمایه‌تان؟ یا نه، ارزش‌های انسانی و عدالت نیز تأثیرگذار است؟ یا اینکه وقتی به مقاصدتان برسید، حتی اگر حقوق میلیاردها انسان نابود شود، بر اساس ضابطه‌هایی که به شما می‌دهند، می‌گویند مدیریت خوبی بوده است؛ چون به هدف موردنظر خود رسیده‌اید. اما بر اساس مدیریت اسلامی، باید یک مدیریت کلان بر همه نهادهای اجتماعی داشته باشید که همه را با هم هماهنگ، و اهداف عالی را

محقق سازد، یا لاف‌ها به آنها آسیب نرسد. وقتی می‌توان از مدیریت اسلامی سخن گفت که نهادهای مدیریتی و سازمان‌ها را به گونه‌ای ساماندهی کرد، و افراد و مدیران به گونه‌ای تربیت شوند که غیر از اهداف خاص مادی سازمانی، اهداف کل جامعه، ارزش‌های انسانی و عدالت را نیز در نظر داشته باشند. اگر این گونه نباشد، این نوع مدیریت اسلامی نیست. در هر نوع اقتصادی، اعم از سوسیالیستی، کمونیستی، امپریالیستی و لیبرال قواعد علمی حاکم است. اما سخن در این است که افکار، عقاید، ارزش‌ها، فرهنگ و دین مردم در نوع نظامی که می‌پذیرند، تأثیرگذار است.

مدیریت لیبرالیستی و بی‌تفاوتی به ارزش‌ها

کسانی که نمی‌خواهند اسلام رواج یابد و قصور یا تقصیری دارند و یا دل‌باخته فرهنگ الحادی غرب هستند، می‌گویند غیر از این راه دیگری وجود ندارد. شاید به یاد داشته باشید که یکی از مسئولان پیشین می‌گفت: چیزی بالاتر از لیبرالیسم وجود ندارد. کسانی که این گونه فکر می‌کنند، بسیاری از مسائل را به شکل دیگری برای خود حل می‌کنند. در این رویکرد، ارزش‌ها فراموش می‌شود، درباره زحماتی که صدها هزار شهید کشیدند و جان‌هایی که نثار کردند، می‌گویند یک زمانی احساسات مردم جوش آمد و یک کاری کردند، ما که نمی‌توانیم چوب آنها را بخوریم! اینها باور ندارند که باید ارزش‌های دینی در جامعه حاکم شود. می‌گویند کار ما این است که اقتصاد و رفاه مردم را تأمین کنیم، نه چیز دیگر. اینجاست که مدیریت دینی و غیردینی مطرح می‌شود. این رویکرد مربوط به مدیریت غیردینی و غیراسلامی است.

وظیفه مدیران به هنگام تعارض منافع مادی و ارزش‌های الهی

مدیریت اسلامی این است که باید در برنامه‌ها، ارزش‌های اسلامی را حفظ کرد؛ حتی اگر با بعضی ارزش‌های مادی تضاد پیدا کند. اگر امر دایر شد بین یک رفاه اقتصادی، با بقای یک ارزش الهی در جامعه، ارزشی که دستاورد خون صدها هزار نفر از بهترین گل‌های این کشور است، باید کدام یک را ترجیح داد؟ برخی می‌گویند: آنها رفتند و شهید شدند و اجرشان با خدا؛ به ما چه ارتباطی دارد! ما باید کاری کنیم که زندگی‌مان آباد شود و مردم هم در آینده به ما رأی دهند؛ چون ما خدمت کردیم، جنس ارزان شد! این تفاوت مدیریت دینی و غیردینی است؛ در کجا؟ نه در علم مدیریت، زیرا علم مدیریت؛ گزاره‌هایی ثابت و جدا از ارزش‌ها، افکار و آرای دینی و غیردینی بود. اما وقتی سخن از نظام مدیریتی باشد و بعد برنامه‌های مدیریتی که در یک کشور اسلامی می‌خواهد اجرا شود، آنجا ارزش‌های اسلامی

تأثیرگذارند. به هر حال، موضوع مورد نظر، جایگاه آموزه‌های اسلامی در امور مدیریتی است؛ یعنی در همه چیزهایی که به مدیریت مربوط است، حتی فلسفه، نظام و برنامه‌های مدیریت. مسئله این است که آموزه‌های اسلامی تا چه اندازه در این امور مؤثرند.

لزوم تبیین اهمیت مسائل مدیریت اسلامی

نکته پایانی که باید یادآور شوم، بیان اهمیت مسائل مدیریت اسلامی است. هر اندازه بتوانید اهمیت این رشته و تأثیر آن در سعادت جامعه را برای علاقه‌مندان این حوزه تبیین کنید، داوطلبان برای حضور در این عرصه بیشتر می‌شوند. اما اگر صرفاً روی منافع مادی، منزلت اجتماعی و حقوق حاصل از آن تأکید کنید، این فکر، فکر دینی نیست و از همان مدیریت‌های دیگر سرچشمه می‌گیرد. مدیریت دینی باید به گونه‌ای باشد که دانشجو در فکر این باشد که من چه کار انجام دهم که خدا بیشتر از من راضی باشد. چگونه بیشتر به جامعه خدمت کنم. اگر روزی خدمت امام زمان عجله تعالی فرجه رسیدم، دست بر صورتم بکشد و بگوید: آفرین. نه اینکه مرا از خود دور کند. اگر این گونه شد، این نوعی مدیریت دینی در بخش آموزش است. اما اگر گفتیم رشته‌ای را انتخاب کنیم که حقوق بیشتری دارد، و اگر در ایران نشد، در کشوری دیگر درآمد خوبی داشته باشد، این تربیت، دینی نیست و مدیریت حاصل از آن نیز دینی نیست.

اصلاح سازمان‌های جمهوری اسلامی ایران از نظر تا عمل

mousavi@bou.ac.ir

سید غلامرضا موسوی / استادیار دانشگاه باقرالعلوم

دریافت: ۱۳۹۳/۱۰/۱ - پذیرش: ۱۳۹۳/۷/۲۹

چکیده

یکی از دغدغه‌های مدیران ارشد هر سازمان و نهاد، بهبود مداوم سیستم است. این دغدغه به سبب تغییرات محیطی و نیازهای جدید مخاطبان است. در پاسخ به این دغدغه، دو پارادایم مکانیکی و ارگانیکی مطرح است. بسیاری از طراحان و مهندسان سیستم‌های اداری، راه اصلاح تحول و نوسازی سازمان‌ها را پارادایم ارگانیکی و در نقطه‌ی تعالی آن، نظریه‌ی «سازمان‌های یادگیرنده» دانسته‌اند. روش تحقیق مقاله حاضر «تحلیلی - منطقی» است که از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و مشاهده‌ی عینی دو پارادایم را نقد و بررسی کرده است. یافته‌ی این پژوهش نشان می‌دهد که اصرار برخی مدیران بر لزوم تحول سازمان‌ها از طریق داشتن آرایش سازمان یادگیرنده، وجهی ندارد و اساساً لزوم انتخاب الگوی مدیریتی مکانیکی یا ارگانیکی بر مغالطه‌ی «ایهام منع جمع» استوار است.

کلیدواژه‌ها: پارادایم مکانیکی، پارادایم ارگانیکی، تحول سازمان، اصلاح سازمان، سازمان‌های یادگیرنده، ایهام منع جمع

مقدمه

قریب ۳۵ سال از نظام جمهوری اسلامی ایران می‌گذرد و بر اساس تدبیر مدیران ارشد نظام، دستگاه‌هایی عریض و طویل و برای مأموریت‌های گوناگون پدید آمده‌اند، به گونه‌ای که مأموریتی در نظام جمهوری اسلامی پیدا نمی‌شود، مگر اینکه برای آن سیستمی تعبیه شده است. اگرچه در پیدایش این دستگاه‌ها، بنابر اقتضائات زمانی و انقلابی جامعه، توجیه کامل وجود داشته ولی در بقای آنها به دنبال توجیه لازم بوده‌اند. برخی دیگر از این سازمان‌ها، هم در علت محدثه و هم در علت مبقیه توجیه کامل را داشته‌اند، ولی برای بهبود فضای مدیریتی خود، نیازمند تغییرات و توجیه‌های لازم بوده‌اند. علاوه بر همه اینها، وجود دستگاه‌های رقیب با مأموریت‌های بعضاً مشابه و موازی مشکل را مضاعف کرده است. مقالات متعددی تنها راه را برای بقای این سازمان‌ها و پاسخ‌گویی به محیط، عبور از سیستم مکانیکی (Mechanistic system) به سیستم ارگانیکی (Organic system) و در نهایت، تبدیل به سازمان‌های یادگیرنده (Learning organization) دانسته‌اند (اخوان و جعفری، ۱۳۸۵؛ هادی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۹). ادعای نگارنده این است که تعارض دو الگوی مزبور مبتنی بر مغالطه «ایهام منع جمع» است. سازمان‌ها باید از هر دو الگو و پارادایم - البته به صورت طولی و ترتیبی - استفاده کنند.

سیستم مکانیکی

«سیستم مکانیکی»، سیستمی است که براساس قانون‌مندی تحمیل شده توسط ساختار درونی و قوانین ذاتی‌اش عمل می‌کند؛ مثل ساعت یا خودرو. از آن‌رو، که در سیستم‌های مکانیکی انتخابی وجود ندارد، خود یا اجزایشان نمی‌توانند مقاصد مختص به خود داشته باشند. اما یک سیستم مکانیکی می‌تواند وظیفه‌ای داشته باشد که مقاصد موجودی خارج از آن را برآورده سازد.

اگر بر سازمان پارادایم مکانیکی حاکم باشد، در واقع به عنوان یک سیستم با ثبات و پایدار در نظر گرفته شده است؛ زیرا رفتارهای مکانیکی با ویژگی‌هایی نظیر پیچیدگی و رسمیت زیاد و تمرکزگرایی شناخته می‌شوند. چنین رفتارهایی با وظایف یکنواخت مناسب داشته و بر رفتارهای برنامه‌ریزی شده، متکی هستند و در واکنش به رویدادهای پیش‌بینی نشده نسبتاً کند عمل می‌کنند. بر اساس این دیدگاه، محیط ساده و ایستا است، رفتارها قابل پیش‌بینی هستند و انسان‌ها و سازمان به‌مثابه ماشین عمل می‌کنند و اصولاً جهان مجموعه‌ای از سیستم‌ها و معلول‌های خطی است که براین علت‌های خاص هستند.

از نظر طرف‌داران ساختارهای مکانیکی، استانداردسازی مزایایی دارد که مهم‌ترین آن عبارت است از: افزایش هماهنگی و افزایش بازده کاری. ضمن آنکه استانداردسازی از طریق تعیین و تعریف

مشاغل، تعریف نقش‌ها و تعیین قوانین و مقررات، همگی موجب می‌شود تا رفتارها در جهت اهداف از قبل تعیین شده، هدایت یابد. در این‌گونه سازمان‌ها، به واسطه استاندارد بودن فعالیت‌ها، به افرادی که از توان و استعداد فوق‌العاده‌ای برخوردار باشند، نیاز چندانی نیست.

معایب سیستم‌های مکانیکی

سیستم‌های مکانیکی دارای معایبی نیز هستند (هچ، ۱۳۸۹، ص ۲۲۰؛ محمدی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۵۶) که بعضاً قابل چشم‌پوشی نیست:

۱. رفتار استاندارد شده به معنای سلب خلاقیت و سازش کورکورانه با استانداردهاست که با شرح شغل مشخص شده‌اند.
۲. اگر کارکنان با مسائل جدیدی مواجه شوند که در آن زمینه، در قوانین و مقررات پیش‌بینی لازم نشده باشد، جای هیچ‌گونه رفتار و واکنشی باقی نمی‌ماند و در واقع، سیستم نمی‌تواند در مقابل رویدادهای پیش‌بینی نشده، واکنش مناسب نشان دهد؛ زیرا کارکنان از آزادی عمل برخوردار نیستند.
۳. در سیستم‌های مکانیکی، ابعاد انسانی سازمان نادیده گرفته می‌شود و به انسان به عنوان ابزار و ماشین نگاه می‌شود.
۴. سازمان‌های مکانیکی مانع ابتکار عمل می‌شوند. و مردم را به اطاعت از دستورات تشویق، و به جای علاقه‌مند کردن، آنها را در جایگاهشان تثبیت می‌کنند و آنها را به چالش و پرسش درباره آنچه انجام می‌دهند، فرا نمی‌خواند.
۵. در سازمان‌های مکانیکی، قانونمندی موجب کاهش انعطاف‌پذیری می‌شود و چنان بر قوانین و مقررات تأکید می‌شود که خود قوانین معنای نمادی پیدا می‌کند و در نتیجه، قانون از نتایج و اهدافی که برای رسیدن به آنها وضع شده است، مهم‌تر می‌گردد. به همین علت، اثربخشی سیستم کاهش پیدا می‌کند.
۶. دیوان سالاری ایجاد شده در سازمان‌های مکانیکی موجب می‌شود از تغییر شرایط و محیط غفلت شود و در نهایت، همین منجر به کاهش اثربخشی می‌شود.
۷. مقررات دست و پاگیر منجر به نارضایتی خدمت گیرندگان خواهد شد.
۸. در سازمان‌های مکانیکی، به جای توسعه ظرفیت‌های انسانی، ظرفیت‌ها محدود می‌شود و به جای ساختن سازمان حول محور استعدادهای توانایی‌های بالقوه آنها، به قالبی کردن نوع کارمندان برای انطباق با نیازهای سازمان‌های مکانیکی توجه می‌شود. این امر موجب می‌گردد هم سازمان و هم

- کارکنان متضرر شوند و سازمان‌ها از خلاقیت و هوش، که بیشتر کارکنان در صورت داشتن فرصت‌های مناسب از خود نشان می‌دهند، بی‌بهره می‌مانند.
۹. گسترش قوانین و مقررات جایگزین بصیرت مدیریتی می‌گردد و عملیات استاندارد شده همراه با رسمیت‌بخشی شدید، امکان تصمیم‌گیری غیرمتمرکز را از بین می‌برد.
۱۰. سازمان‌های مکانیکی خود را به منزله ابزاری برای رسیدن به اهداف موجود تصور می‌کنند و تحولات محیطی و تغییرات را یا نادیده یا به حداقل می‌رسانند. در واقع، ساختار این سازمان‌ها متحجر بودن است و برای محیط‌های ثابت طراحی شده و برای پاسخ‌های سریع به تغییرات طراحی نشده است.
۱۱. سازمان‌های مکانیکی بر نظارت و کنترل بسیار تأکید دارند و محور این نظارت، اطمینان از آن است که کارهای انجام شده درست به شیوه از پیش تعریف شده صورت گرفته است یا خیر. در واقع، سطح بالایی از کنترل از طریق تصمیم‌گیری متمرکز است.
۱۲. در این‌گونه سازمان‌ها، ترجیح اهداف شخصی کارکنان بر اهداف سازمانی بیشتر است.
۱۳. در ساختارهای مکانیکی، کارکنانی که در قاعده هرم قرار دارند، فرصتی برای خلاقیت ندارند و فقط افرادی که در رأس امور هستند، ایده‌های بهتری دارند و خلاق‌ترند.
۱۴. فرایند تصمیم‌گیری در ساختارهای مکانیکی، متمرکز است و از این‌رو، مدیران میانی و پایین هیچ‌گونه مشارکتی در تصمیم‌گیری‌ها ندارند.
۱۵. از آن‌رو، در سازمان‌های مکانیکی کارها و فعالیت‌ها و شرح شغل‌ها، ریز و مشخص شده است، جذابیت خود را از دست داده و حالت عادی و یکنواخت و کسالت‌آور پیدا می‌کند.
۱۶. تفویض اختیار به سطوح پایین‌تر در مسائل کم‌اهمیت است و مدیران میانی و پایین نمی‌توانند نقش‌آفرینی لازم داشته باشند.
۱۷. در سیستم‌های مکانیکی، ارتباطات افراد از نوع عمودی بوده و همه موظف به انجام دستورات صادر شده از سوی مقام مافوق هستند؛ دستوراتی که هیچ‌گونه مشارکتی در آن نداشته‌اند؛ یعنی رابطه به صورت رئیس و مرئوس است.

سیستم ارگانیکی

«سیستم‌های ارگانیکی» سیستم‌هایی هستند که - دست کم - یک هدف یا مقصود از خودشان دارند؛ مثل حفظ بقا که رشد برای آن غالباً ضروری است. این در حالی است که اجزا هیچ هدف و مقصودی

را پی نمی‌گیرند، اما وظایفی در قبال هدف و مقصود سیستم کلی دارند. برخلاف سیستم‌های مکانیکی که می‌توانند، هم باز و هم بسته باشند، سیستم‌های ارگانیکی ضرورتاً باز هستند؛ یعنی تحت تأثیر عوامل بیرونی قرار می‌گیرند.

مزایای سیستم‌های ارگانیکی

- در سیستم‌های ارگانیکی، مزایای قابل توجهی وجود دارد (برنز و استاکر، ۱۳۷۹، ص ۳۹۵) که عبارتند از:
۱. سازمان‌های ارگانیکی و زنده موجب درک بهتر مناسبات سازمان‌ها و محیط آنها می‌شود و توجه را به نیازهای حیاتی حفظ سازمان جلب می‌کنند. علاوه بر این، مدیر درک می‌کند که اثربخشی سازمان به حسن انتخاب او در تصمیم‌گیری و توجه به شرایط و مقتضیات محیط بستگی دارد.
 ۲. در سازمان‌های ارگانیکی و زنده، تمایل به استقلال و کارآفرینی، تشویق کارکنان به ریسک و پذیرش مخاطره، در نظر گرفتن شکست به منزله کسب تجربه، ترغیب به خلاقیت در اجرا و نظارت بر طرح‌ها، استفاده از ساختار منعطف و استفاده از نوآوران، از مزایای ویژه این گونه سازمان‌هاست.
 ۳. ساختار ارگانیکی این فرصت را به افراد می‌دهد تا قابلیت‌ها و علایق جدید خود را کشف کنند.
 ۴. در ساختارهای ارگانیکی، انعطاف‌پذیری، آزادی و کار گروهی موجب خلاقیت و نوآوری می‌شود. در واقع، آزادی به عنوان یک ارزش تعیین‌کننده، در برانگیختن خلاقیت، توانمندسازی و تصمیم‌گیری منعکس می‌شود و مدیریت باید این باور را در کارکنان به وجود آورد و از طریق اعطای آزادی بیشتر، به جای کنترل کردن، آنها را به خلاقیت بیشتر تشویق کند.
 ۵. ساختارهای ارگانیکی سریع با تغییرات محیطی منطبق می‌شود.
 ۶. در این گونه ساختارها، روابط عمودی نبوده و افقی و موازی است و ارتباطات مقام‌های گوناگون بیشتر جنبه مشاوره دارد و نه فرماندهی.
 ۷. تصمیم‌گیری‌ها متمرکز نیست و برای تصمیم‌گیری از مدیران سطوح پایین‌تر نظرخواهی می‌شود.
 ۸. قوانین و مقررات کم و منعطف است.
 ۹. در این گونه سیستم‌ها، بیشتر به خودکنترلی به جای اعمال کنترل از طریق سلسله مراتب توجه می‌شود.
 ۱۰. ارشدیت در این گونه سیستم‌ها بر اساس تخصص و تجربه بالاتر است، نه ارشدیت دستوری. در واقع، اختیارات در دست بهترین‌هاست که از طریق توافق نظر حاصل می‌شود.
 ۱۱. شبکه ارتباطات اجزای سیستم بیشتر به صورت شخصی و غیررسمی است. از این رو، تألیف قلوب برای انجام کار گروهی برای رسیدن به اهداف بیشتر است.

۱۲. تعریف مشاغل به صورت رسمی وجود ندارد و تعهد کارکنان به سازمان به مراتب بیش از ساختارهای مکانیکی است. از این رو، مسئولیت‌ها به جای اینکه صرفاً بر اساس شرح شغل باشد، به صورت انعطاف‌پذیر تعریف شده است.
۱۳. اعضای سازمان‌های ارگانیکی و زنده درباره ارزش‌ها و هدف‌های سازمان، باورهای مشترکی دارند و این پدیده‌ها می‌تواند جای خالی نظام فرماندهی مبتنی بر سلسله مراتب اختیارات سازمان را، که در سیستم مکانیکی دیده می‌شود، پر کند.
۱۴. نفوذ مدیر ارشد در این گونه سیستم‌ها ناشی از جایگاه و پست سازمانی او نیست، بلکه بر اساس مهارت‌ها و دانش‌های اوست.

سازمان‌های یادگیرنده

«سازمان یادگیرنده» سازمانی است که در آن الگوهای جدید تفکر رشد می‌یابند؛ اندیشه‌های جمعی و گروهی ترویج می‌شوند، و افراد چگونه آموختن را به اتفاق هم می‌آموزند (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۸۱، ص ۳۳۰). در این سازمان‌ها، اطلاعات در تمام سطوح سازمان جریان دارد و کارکنانی خلاق و ماهر با اهدافی مشترک وجود دارند که برای رسیدن به آن اهداف، در حال یادگیری مطالب جدیدند. از این رو، سازمان یادگیرنده یک پدیده زنده و ارگانیکی است. طبق این نظریه، هرم یادگیری با یادگیری فردی آغاز می‌شود، سپس به یادگیری گروهی می‌رسد و در نهایت به سازمان یادگیرنده منجر می‌شود.

اگر بخواهیم معرفی دقیق‌تری به دست دهیم، باید بگوییم: سازمان یادگیرنده نوعی نگرش یا فلسفه جدید درباره سازمان‌هاست که نقش‌های اصلی را بر عهده اعضای سازمان می‌گذارد. در این سازمان‌ها، همه افراد درگیر شناسایی و حل مسئله هستند و بدین وسیله، به طور مستمر رشد و ارتقا پیدا می‌کنند (دفت، ۱۳۸۸، ص ۹۶۶).

الزامات ساختارهای ارگانیکی و نظریه سازمان‌های یادگیرنده

بی‌تردید، ساختارهای ارگانیکی و در نهایت، سازمان‌های یادگیرنده دارای مزایایی هستند که ساختارهای مکانیکی از آن بی‌بهره‌اند، ولی نقدی که نگارنده سعی بر تبیین آن دارد منوط به روشن شدن الزامات تحقق پارادایم و سیستم ارگانیکی در سازمان‌هاست که در بیشتر سازمان‌ها و نهادها قابل اجرا نیست و مبتنی بر خوش‌بینی مفرط دست اندرکاران راهبری سازمان است، و در مقام عمل، نه تنها موجب اصلاح و تحول سازمان‌ها نمی‌شود، بلکه با دادن نشانی غلط به مدیران ارشد

سیستم، موجب اتلاف و هدر رفت منابع انسانی و مالی می‌گردد. الزامات متعددی برای این‌گونه ساختارها برشمرده شده که مهم‌ترین آنها عبارت است از:

الف. وجود رهبری اندیشمند

منشأ پیدایش سازمان‌های یادگیرنده وجود رهبران اندیشمند در رأس آن سازمان‌هاست. مقصود از «رهبر اندیشمند» کسی است که سازمان را درک می‌کند و به سازمان و اعضایش کمک می‌کند که به موفقیت دست یابند (دفت، ۱۳۸۸، ص ۹۷۰). این رهبر اندیشمند، که در واقع، ما آن را مدیر «راهبردی» می‌نامیم، دارای سه شاخص مهم است:

۱. **تفکر راهبردی:** تفکر راهبردی یک بصیرت و فهم سازمانی است. رهبر و مدیر سازمان با تصویری سازوار و منسجم از سازمان، مسیر سازمان را مشخص می‌کند. حاصل این تفکر، تدوین مأموریت‌ها به معنای تدوین فلسفه وجودی است؛ یعنی تدوین اموری که یک سازمان را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌کند و مزیت رقابتی آن را روشن می‌سازد. سپس بر اساس این تفکر، نسبت به برنامه‌ریزی راهبردی، اجرا و ارزیابی آن اقدام می‌کند.

۲. **تفکر سیستمی:** نگرش سیستمی این قدرت را به مدیران ارشد سازمان می‌دهد که سیستمی را با کلیت و جامعیت و پیچیدگی دینامیک یا ارگانیک آن بشناسند و برنامه‌ریزی را با توجه به نوع سیستم انجام دهند. چه بسا این تعادل و سازمان‌های بزرگ از طریق توسل به اصل «عدم تمرکز در تصمیم‌گیری‌ها» انجام گیرد و امور از طریق «خودسازمان‌دهی» حل و فصل گردد و شاید تعادل سیستم در تمرکز در اصول و سیاست‌های کلان و تفویض برنامه‌ریزی به خرده‌سیستم‌ها انجام گیرد.

۳. **فرصت کافی:** پایه و اساس سازمان‌های یادگیرنده وجود افراد وقفی در رأس هر سازمان است. این‌گونه سازمان‌ها ایجاب می‌کند که رهبر سازمان خود را وقف سازمان کند (دفت، ۱۳۸۸، ص ۹۷۱) و با فرصت مناسب و وقت‌گذاری در سازمان، جان و روح خود را علاوه بر جسم، در اختیار سازمان قرار دهد.

ب. وجود افراد باهوش، مستعد و خلاق

یکی از لوازم بسیار مهم سیستم‌های ارگانیک و سازمان‌های یادگیرنده وجود افرادی است که از بهره هوشی لازم برخوردار باشند. پیش فرض خلاقیت، بهره هوشی است. برنز و استاگر معتقدند: ارجحیت

ساختار ارگانیکی بستگی تام به وجود افراد دارای توانایی‌های فکری و ذهنی دارد. در نتیجه، در این‌گونه سازمان‌ها فرض بر این است که همه اعضای سازمان سرشار از خلاقیت و نوآوری هستند.

ج. وجود آرمان مشترک در سازمان

یکی از حیاتی‌ترین لوازم سیستم ارگانیک و سازمان‌های یادگیرنده وجود آرمان مشترک بین همه افراد سازمان است. آرمان مشترک موجب هم‌افزایی کارکنان، شادی، نشاط و نجات از خمودگی و روزمرگی می‌شود. به عبارت دیگر، سازمان تنها محل کار افراد نیست، بلکه وسیله‌ای برای تحقق آرمان و آرزوی آنهاست. اگر در یک سازمان بعضی از بخش‌ها و افراد آمادگی تغییر و تحول داشته باشند و بعضی از افراد این آمادگی را نداشته باشند، مشکلی که پیش خواهد آمد، این است که آن بخش‌هایی از سازمان پیشرفت می‌کند که نتایج پیشرفت آنها برای سایر بخش‌ها تهدیدکننده خواهد بود؛ یعنی بخش‌های دیگر واکنش منفی نشان می‌دهند. از این‌رو، وجود آرمان و اهداف مشترک، باید خواست همگانی و اعتقاد جمعی باشد و همه برای رسیدن به آن اهداف در حال یادگیری باشند، وگرنه باعث آنتروپی در سازمان می‌شود.

د. وجود سازمان کوچک و چابک

از لوازم جدی سیستم‌های ارگانیک و سازمان‌های یادگیرنده، وجود ساختارهای کوچک و چابک است. در این‌گونه سازمان‌ها، رهبران سازمان با افراد ارتباط نزدیک‌تر دارند و بر اساس قابلیت‌های ایشان سیستم تشویق و تنبیه مناسب در نظر می‌گیرد.

ه. وجود فرهنگ قوی

فرهنگ سازمانی به عنوان یک متغیر مهم، در موفقیت سازمان‌های یادگیرنده و ساختارهای ارگانیک عمل می‌کند. فرهنگ‌سازی دو بعد دارد: ۱. بعد مشارکتی؛ ۲. بعد حمایتی. در بخش اول، وضع بدان‌گونه درمی‌آید که افراد خود را متعلق به چیزی و جایی می‌دانند و سازمان یادگیرنده به صورت مکانی درمی‌آید که می‌تواند یک شبکه ارتباطات به جود آورد و بدین وسیله، موجب رشد و پیشرفت اعضای سازمان شود. عشق ورزیدن به دیگران و احترام گذاردن به همکاران زمینه‌ای به وجود می‌آورد که اعضای سازمان یادگیرنده بتوانند به وسیله آن، تجربه‌اندوزی کنند، بارها و بارها اشتباه کنند و مزه تلخ شکست را بچشند و سرانجام مطالب بیشتری یاد بگیرند (دفت، ۱۳۸۱، ص ۹۷۵).

اما در بخش دوم، یادگیری زمانی اتفاق می‌افتد که فرهنگ سازمانی «حمایت‌کننده» وجود داشته باشد. سازمان‌های دارای فرهنگ یادگیری، در خلق، کسب و انتقال دانش و همچنین اصلاح رفتار سازمانی، زمانی موفق هستند که حمایت شوند.

ز. تفویض اختیار

یکی دیگر از الزامات سازمان‌های یادگیرنده اعطای اختیارات به بخش‌ها و افراد گوناگون در سازمان است. مدیران ارشد سازمان می‌دانند که نوع بشر کنجکاو است و از یادگیری لذت می‌برد. از این رو، سازمان یادگیرنده این کنجکاوی و انگیزه باطنی را تقویت می‌کند و به افراد احترام گذارده، و به آنان اعتماد می‌کند و فضایی مناسب برای رشد و پیشرفت آنان فراهم می‌کند. این تفویض اختیار موجب می‌شود اعضای یک سازمان احساس نوعی مالکیت کنند و به کار کردن در سازمان خود مباحثات نمایند.

سراب سازمان‌های یادگیرنده

نظریه «سازمان‌های یادگیرنده» بر اساس الزامات شش‌گانه قبلی، دارای اشکالات متعددی است که به برخی از آنها اشاره می‌شود:

۱. بنا بر مشاهدات متعدد در عرصه مدیریتی کشور، نبود وجود مدیران راهبردی همچون دربی نایاب، فضای مدیریتی کشور را تهدید می‌کند. توضیح آنکه اصولاً رهبران سازمان‌ها سه‌گونه‌اند:
الف. درصد قابل توجهی از مدیران کشور ریاست می‌کنند و در واقع، در جلسات شرکت کرده، و در تصمیم‌گیری‌ها احیاناً نکاتی بیان نمایند و به راهنمایی کلی بسنده می‌کنند.
- ب. درصد قابل چشم‌گیری، «مدیریت» به معنای «اداره و تدبیر سازمان» را انجام می‌دهند و در نهایت، به دنبال حل مسائل و مشکلات سازمان هستند و از طریق برگزاری جلسات متعدد و با ورود به مسائل و مشکلات سازمان، در پی حل و فصل مسائل خرد و کلان سازمان خود هستند. این گروه نیز اگرچه از گروه اول به لحاظ کمیت و کیفیت بالاتر هستند، ولی مجموعه اقدامات آنها موجب اصلاح و تحول سازمان نمی‌شود، زیرا اقدام‌های آنها نهادینه نشده و به صورت فرایند اجرایی در نمی‌آید. از این رو، تا زمانی که این مدیر با روحیه خاص خود، حضور دارد سعی در حل مشکلات و معضلات می‌کند، ولی با رفتن او، سیستم دچار آنتروپی می‌شود.
- ج. درصد بسیار محدود و کمی از مدیران هستند که در واقع، مهندس و معمار سازمانی هستند. ایشان بر اساس راهبردهای مشخص، اصلاح امور و فرایندهای آن را می‌پذیرند و بر اساس نگرش

سیستمی، کل سیستم را به سمت مأموریت‌ها و اهداف از پیش تعیین شده سوق می‌دهند. در واقع، ایشان نهادساز و سیستم‌ساز هستند و فرایندهای قانونی را به خوبی تعریف می‌کنند، به گونه‌ای که اگر حضور هم نداشته باشند، سیستم مثل ساعت کار می‌کند. این گروه از مدیران البته کمیاب و در صورت وجود، بسیار محدودند.

طبیعی است که وقتی گفته می‌شود «در رأس سازمان‌های یادگیرنده، وجود رهبری دانشمند و مدیر راهبردی شرط لازمه تحول و تغییرات است»، چیزی جز معنای سوم از معانی سه‌گانه منظور نیست؛ یعنی مدیری که بتواند با اجرای برنامه‌های راهبردی، سازمان را در جهت اهداف و مأموریت‌های سازمان هدایت، حمایت و نظارت کند.

اما آنچه در مقام تحقق و خارج مشاهده می‌شود این است که اولین الزام (رهبر دانشمند و مدیر راهبردی) برای تحقق ساختارهای ارگانیک و سازمان‌های یادگیرنده، مفقود و یا دست‌کم بسیار کم است. ۲. افراد وقفی برای اداره سازمان‌ها و نهادها، فوق‌العاده نادر است. نوع مدیران در رأس هرم سازمان، دارای مشاغل گوناگون هستند، آنها علاوه بر کار رسمی خود، عضویت در هیئت‌امنا، هیئت مدیره، جلسات مستشاری، تدریس، تبلیغ در داخل و خارج، سفرهای زیارتی و سفرهای علمی، احیاناً تجارت و بازرگانی، و تدوین مقاله و کتاب، هستند. طبیعی است که بر فرض سلامت جسمی، به لحاظ روحی و روانی، قابلیت و کشش این مسئولیت‌ها به طور همزمان وجود ندارد و تصمیم‌گیری در رأس سازمان را به تصمیم‌گیری‌های بدون فکر، شتاب‌زده و عوض کردن پی‌درپی سخنان تبدیل می‌کنند و در نهایت بی‌اعتمادی سازمانی را فراهم می‌سازند. نبود مدیران وقفی از عوامل تشدیدکننده و بحران‌زا، به‌ویژه در سیستم‌های ارگانیکی است.

۳. تلازم سازمان‌های یادگیرنده و وجود افراد خلاق و با بهره‌هوشی مناسب بر کسی پوشیده نیست، ولی آنچه مهم است این است که در بیشتر سازمان‌ها، افراد با بهره‌پایینی از هوش به استخدام درآمده‌اند؛ زیرا بسیاری از طریق آزمون‌های رسمی وارد نشده‌اند و از مجاری غیررسمی سفارشی، جناحی و گروهی جذب گردیده‌اند، و این یعنی: عدم قابلیت سازمان در امور یادگیری و ساختار ارگانیک. ممکن است گفته شود: با آموزش‌های شغلی و تخصصی این مشکل برطرف می‌شود و می‌توان آنان را به نصابی از دانش و مهارت‌های لازم ارتقا داد. اما در پاسخ، باید گفت: هیچ‌یک از آموزش‌های داده شده در سازمان‌ها IQ و EQ باز نیستن و قدرت خلاقیت را افزایش نمی‌دهد. بهره‌هوشی امری خدادادی است که برخی دارند و برخی دیگر از آن محرومند.

۴. اگرچه سازمان‌ها و نهادهای کشور بر اساس فضایی که در گذشته نه چندان دور به وجود آمده، به تدوین سند چشم‌انداز و مأموریت‌ها پرداخته‌اند و در جای خود، یک گام به جلو رفتند، ولی هیچ‌گاه این سندها توانسته است آرمان آن سازمان قرار گیرد، چه برسد به اینکه آرمان تک‌تک افراد آن سازمان باشد، و به تبع آن، نه تنها سازمان، محل تحقق آرمان و آرزوی افراد نبوده، بلکه صرفاً محل کار و کسب افراد قرار گرفته است. هم‌افزایی احتمالی نیز رخ نداده و سازمان‌ها از روزمرگی و خمودگی درنیامده‌اند.

۵. بنابر آنچه در سومین نکته ذکر شد، از وجود سازمان‌های کوچک و چابک خبری نیست، بلکه بر اساس روابط شخصی، شهری، استانی، سیاسی، گروهی و جناحی، هر شخص در هر رده مدیریتی که در سازمان مشغول شده، نسبت به جذب افراد، اعم از صلاحیت‌دار و غیر آن اقدام کرده است. در حال حاضر، بیشتر دستگاه‌ها با کارکنان غیرمتخصص و انبوه مواجهند که با هزینه سرسام‌آور، نصف یا بیشتر بودجه سازمان را می‌بلعند و در نتیجه، سازمان را از انجام مأموریت‌های اصلی خود، به صورت تمام و کمال باز می‌دارند؛ مشکلی که بیشتر رهبران سازمان‌ها، از آن صرف‌نظر کرده‌اند و به درمان آن نمی‌پردازند.

۶. گذشته از برخی افراد نادر در سازمان‌ها، که فرهیخته و خبره محسوب می‌شوند، بدنه و پیکره اصلی سازمان‌ها را افراد معمولی و تحت تأثیر فرهنگ بیرونی سازمان تشکیل می‌دهد. فرهنگ سازمان همانند خود سازمان، در مجموعه فرهنگ جامعه و کشور تعریف می‌شود و تابعی از آن به‌شمار می‌رود. وقتی فرهنگ از زیرکار در رفتن، زیرآب‌زنی، دورویی، ریاکاری، تملق‌گویی، چاپلوسی و عدم رعایت حلال و حرام الهی نرخ رایج در جامعه باشد، سازمان‌ها هم به عنوان بخشی از جامعه، دچار چنین آسیب‌هایی هستند. در نتیجه، فرهنگ مشارکت در پیشرفت سازمان، عشق ورزیدن به دیگران، و احترام متقابل جای خود را به روابط نوعاً صوری می‌دهد. علاوه بر آن، بیماری مزمن بیکاری در سازمان‌ها از عوامل تشدیدکننده ناهنجاری‌های سازمانی است. از این‌رو، فرهنگ مد نظر سازمان‌های یادگیرنده اساساً وجود ندارد.

۷. در بیشتر سازمان‌ها مدیران ارشد ستادی حاضر به تفویض اختیارات به مدیران صفی نیستند و بدین وسیله، نوعی انسداد مدیریتی و ناکارآمدی را القا می‌کنند. این سیستم‌ها به جای آنکه اصول، قواعد و ضوابط خود را ابلاغ نمایند و امور را با تفویض به سیستم‌های صفی از آنان بخواهند، طبق ضوابط عمل می‌کنند و خود اقدام به مباشرت و تصمیم‌گیری در امور می‌نمایند. این اقدام نه تنها نمایش ناکارآمدی سیستم است، بلکه موجب نارضایتی روزافزون مخاطبان می‌گردد.

علاوه بر نقدهای هفت‌گانه ساختارهای ارگانیک و در رتبه عالی تر آن، سازمان‌های یادگیرنده، نکته مهم دیگری که نباید از آن غفلت کرد وجود تنافس و اهوای مختلف سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی در رده‌های گوناگون نظام سیاسی کشور و به تبع آن، در سازمان‌ها و ارگان‌های موجود در کشور است که مانع بزرگی در ارگانیک ساختن سازمان‌ها به‌شمار می‌آید. از این رو، پیچیدن نسخه‌ای به نام سازمان‌های یادگیرنده به عنوان نسخه شفابخش، کاری عبث، پوچ و بیهوده است، و نه تنها هزینه‌های سرسام‌آور و زیادی را بر سازمان‌ها تحمیل می‌کند، بلکه خروجی آن چیزی جز ده‌ها جزوه، مصاحبه، سخنرانی، همایش، مجموعه مقالات و کتاب چیزی نیست؛ زیرا آن سازمان از ناکارآمدی خود رنج بی‌پایان می‌برد.

پیشنهاد

آنچه تاکنون در خصوص سازمان‌های مکانیکی و ارگانیکی و در نقطه تعالی آن، سازمان‌های یادگیرنده ذکر شد مبتنی بر «ایهام منع جمع» است، زیرا وقتی گفته می‌شود: «الف» یا «ب» القای منع جمع می‌کند و تصور می‌شود «الف» یا «ب» و نه هر دو، در واقع، پیش فرض محقق آن است که این دو قابل جمع نیستند و اثبات یکی، نفی دیگری را در پی دارد؛ زیرا نمی‌تواند همزمان با دو نیروی ظاهراً متضاد زندگی کند. مسائلی مانند محیط یا وراثت، فرد یا جامعه، رضایت خدا یا رضایت مردم، علم یا دین، زهد یا توسعه، فاعلیت خدا یا فاعلیت انسان مبتنی بر همین مغالطه «ایهام منع جمع» است. راه برون‌رفت از این مخصصه، آن است که در ابتدا مانع جمع بودن بررسی شود، و اگر ناسازگاری و تناقضی نبود هر دو انتخاب شوند. به نظر می‌رسد در بحث حاضر، مکانیکی بودن یا ارگانیکی بودن سازمان مبتنی بر همین مغالطه است و تصور شده سازمان یا باید مکانیکی باشد و یا ارگانیکی، و چون مکانیکی مطلوب نیست، باید ارگانیکی و در نهایت، سیستم به صورت سازمان یادگیرنده باشد. این در حالی است که پس از بررسی مشخص می‌شود که نه تنها بین این دو تناقضی نیست، بلکه بر حسب مقتضیات سازمان‌ها و نهادهای عریض و طویل نظام جمهوری اسلامی، حضور دو ترکیب و به صورت با هم و طولی پیشنهاد نهایی نگارنده است.

هیچ سازمانی نمی‌تواند دارای ساختار مکانیکی یا ارگانیکی محض باشد. مؤثرترین ساختار، ساختاری است که با الزامات محیطی و درونی خود مطابقت داشته باشد. دقیقاً از همین جاست که نظریه «مدیریت اقتضایی» متولد می‌شود (هچ، ۱۳۸۹، ص ۱۶۲). بر اساس این نظریه، ارائه یک حکم

واحد در خصوص مسائل و تنگناهای یک سازمان، امری غیراصولی و غیرمنطقی است. نظریه «مدیریت اقتضایی» بر اساس تفاوت‌های زیرسیستم‌ها و اختلاف عوامل گوناگون محیطی پایه‌گذاری شده است. البته در سازمان‌ها و نهادهای کوچک، که احتیاج به رسمیت خاص ندارند و مدیر سازمان از طریق تماس روزمره با کارکنان خود به فعالیت می‌پردازد، سیستم ارگانیکی کارتر و اثربخش‌تر از سیستم‌های مکانیکی است. اما در سازمان‌های بزرگ، که بیشتر سازمان‌های جمهوری اسلامی از این نوع است، طی فرایند سه مرحله‌ای، به صورت طولی و ترتیبی، مناسب‌ترین الگو برای اداره سازمان و ایجاد تحول و تغییر به نظر می‌رسد:

مرحله اول: ساختار مکانیکی؛ مرحله دوم: ساختار مکانیکی - ارگانیکی؛ مرحله سوم: ساختار

ارگانیکی.



نمودار شماره ۱

مرحله اول ساختار مکانیکی

در مرحله اول، اقدامات اصلاحی به صورت متمرکز، طراحی، اجرا و ارزیابی می‌شوند. در واقع، اصول، قواعد و ضوابط کلان برای سازمان ترسیم و برای اجرا به آن ابلاغ می‌گردد. همگان موظفند براساس این اصول و ضوابط عمل کنند. سازمان‌های بزرگی که در محیط‌های ثابت فعالیت می‌کنند و خدمات یا محصولات استاندارد را فراهم می‌سازند، زمانی که از سیستم‌های ماشینی استفاده می‌کنند، کارآمدتر عمل می‌کنند (هچ، و کانلیف ۱۳۸۹، ص ۲۲۸). مهم‌ترین کار مدیران ارشد سازمان‌های بزرگ، نظارت بر اجرای دقیق اصول، ضوابط و قواعد راهبردی ابلاغی است. اصلاحاتی که در این مرحله باید صورت گیرد در بخش بعدی به تفصیل ذکر خواهد شد.

معمولاً در سازمان‌ها مشکلات متعددی در هر بخش قابل مشاهده است. یک مدیر راهبردی و

دانشمند بدون نیاز به هزینه مادی و معنوی کلان و با استفاده از کارشناسان خبره، راه اصلاح سازمان را به راحتی می‌تواند بر اساس مراحل ذیل طراحی و طی مدت دو سال، تحول ابتدایی سازمان را انجام دهد و سازمان را آماده ورود به مرحله دوم (مکانیکی - ارگانیکی) کند. مرحله‌ای که جوهره آن تفویض اختیار است.

۱. تهیه و تدوین مأموریت‌های سازمان

به معنای تدوین فلسفه وجودی سازمان است به صورتی که آن را از سایر سازمان‌ها و نهادهای مشابه متمایز سازد. دراکر معتقد است: کار اصلی مدیریت استراتژیک این است که از زاویه مأموریت، به شرکت و سازمان نگاه کند؛ یعنی مطرح کردن این پرسش که «کار اصلی ما چیست» موجب می‌شود هدف‌هایی تعیین گردد، راهبردهایی تدوین شوند و تصمیماتی امروز گرفته شوند که نتیجه آنها فردا به دست می‌آید (ر.ک: صالحی، ۱۳۹۱). اگر مأموریت‌ها به درستی تدوین نگردند موجب همپوشانی، تداخل، توازی خستی کردن دستگاه‌ها نسبت به یکدیگر، و رقابت ناسالم می‌شوند. از این رو، درک و فهم مأموریت‌های سایر دستگاه‌ها برای نگارش مأموریتی که همپوشانی با دستگاه دیگر نداشته باشد از لوازم قطعی کارایی و اثربخشی سازمان‌هاست. به سبب همین تشابه در وظایف است که مقام معظم رهبری در دیدار با مسئولان «دفتر تبلیغات اسلامی» در تاریخ ۲۸ شهریور ۱۳۸۴ می‌فرمایند:

نسبت شما با «سازمان تبلیغات اسلامی» چیست؟ ... سازمان تبلیغات هم تشکیلات مهمی است. این بیانیه مأموریت، که شما نوشتید، بسیار کار جالب و قوی است، لیکن بالاخره، خطوط فاصل را مشخص کنید تا تداخل و دوباره‌کاری نباشد.

بر این اساس، آیا دستگاه‌هایی مثل «کمیته امداد» با «سازمان بهزیستی» قابل جمع نیست؟ آیا نهادهایی مانند «۱۵ خرداد» با «کمیته امداد» قابل جمع نیست؟ آیا «مجمع جهانی اهل بیت» با «مجمع تقریب مذاهب» با «سازمان فرهنگ و ارتباطات»، اگرچه مأموریت‌های بعضاً متفاوتی دارند، آیا قابل ادغام نیستند؟ آیا ادغام «مرکز جهانی علوم اسلامی» با «سازمان مدارس خارج از کشور» و تشکیل «جامعه‌المصطفی العالمیه»، مشکل و معضلی پدید آورد؟

آیا این دستگاه‌ها به میزان هزینه‌هایی که برای نظام جمهوری اسلامی دارند، واجد کارایی و اثربخشی لازم هستند؟ آیا هزینه‌هایی مانند فضاهای متعدد کالبدی، نیروی انسانی مازاد غیرمتخصص، خواسته‌های غیرمتعارف نیروها و ده‌ها مسئله ریز و درشت، بهره‌وری آنان را به شدت کاهش نداده است؟

۲. تهیه و تدوین سند چشم‌انداز

«چشم‌انداز» به اهداف بلندمدت سازمان در چارچوب مأموریت‌های مصوب می‌گویند. رویکرد حاکم بر تدوین چشم‌انداز، رویکرد آینده‌نگری است، و این ترسیم آینده باید در چارچوب فلسفه وجودی سازمان (مأموریت‌ها) باشد.

برای تدوین سند چشم‌انداز، رعایت چند نکته بسیار مهم است:

الف. بررسی رهنمودهای رهبری نظام؛

ب. بررسی مأموریت‌های مصوب؛

ج. بررسی سند چشم‌انداز نظام جمهوری اسلامی ایران و موزون کردن سند چشم‌انداز سازمان با چشم‌انداز نظام؛

د. بررسی سند چشم‌انداز سایر دستگاه‌ها و نهادها؛

ه. توجه ویژه به نقاط قوت و ضعف سازمان و فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی؛

و. اخذ دیدگاه‌های صاحب‌نظران در حوزه مأموریتی؛

ز. تدوین محورهای اساسی سند چشم‌انداز؛

ح. تدوین پیش‌نویس؛

ط. دریافت دیدگاه‌های صاحب‌نظران داخل سازمان و خارج از آن در خصوص پیش‌نویس؛

ی. نهایی‌سازی سند چشم‌انداز؛

ک. ارائه به مرجع تصمیم‌گیر برای تصویب و ابلاغ.

۳. تهیه و تدوین برنامه‌های بلندمدت

سومین کار در بخش تحول سازمانی، تدوین برنامه‌های بلندمدت حداکثر پنج ساله است. مهم‌ترین مسئله در تدوین برنامه‌های پنج ساله، انطباق برنامه‌ها با اسناد بالادستی هر سازمان است.

به لحاظ ماهوی، برنامه‌های بلندمدت باید بر اساس چند حوزه راهبردی به عنوان مسائل پیش روی سازمان نوشته شوند. مراد از «حوزه‌های راهبردی» مسائل و قلمروهای اساسی است که سازمان قرار است طی پنج سال و در چارچوب مأموریت‌ها و سند چشم‌انداز، در آن حوزه‌ها به فعالیت پردازد. در این بخش، دو نکته مشخص باید انجام شود: ۱. تحدید موضوعی مسئله ۲. تحدید راهبردی آن.

در بخش اول، مسائلی که قرار است طی مدت پنج سال به حل آنها اقدام شود باید تقیح موضوعی شوند. برای نمونه، اگر حوزه راهبردی یک دستگاه فرهنگی «تعمیق ایمان دینی و مقابله با ادیان، مذاهب

و فرق انحرافی» قرار گرفت باید این حوزه راهبردی به لحاظ مفهومی و مصداقی، تنقیح کامل شود. برای مثال، باید مشخص گردد که به لحاظ مصداقی، آیا قرار است در تمام حوزه‌های مسیحیت، یهودیت، بابیت، بهائیت، زرتشت، شیطان‌پرستی، عرفان‌های کاذب و مانند آنها فعالیت شود یا قرار است در دو یا سه حوزه مشخص کار شود.

پس از تحدید موضوعی، باید تحدید راهبردی نیز صورت پذیرد که سازمان مذکور در سطح آموزش، می‌خواهد وارد شود، یا پژوهش یا تبلیغ؛ تبلیغ نیز مجازی است یا غیرمجازی؟ خواهان یا برادران؟ در اماکن عمومی یا اختصاصی؟ از این رو، در تحدید موضوعی، به مسئله‌محوری می‌رسیم و در تحدید راهبردی سطح ورود در مسائل مشخص می‌شود. تمام این نکات باید در برنامه‌های بلندمدت مد نظر قرار گیرد. علاوه بر آن، در این بخش، به الزامات، ظرفیت‌ها و موانع اجرای برنامه‌ها اشاره خواهد شد.

قابل ذکر است که برنامه‌های سالانه نیز باید منطبق بر برنامه‌های بلندمدت، چشم‌انداز و مأموریت‌های سازمان باشد. در اینجا، مدیریت برنامه‌ریزی هر سازمانی وظیفه و نقش اول در حفظ و حراست سازمان، از فعالیت‌های خارج از اهداف کلان سازمان را دارد.

۴. مهندسی مجدد ساختار

مهم‌ترین راهبرد در ساختارنویسی، تنظیم ساختار بر اساس مأموریت‌ها یا راهبردهای یک سازمان است، به گونه‌ای که مخاطبان با نگاه به ساختار آن سازمان، متوجه مأموریت‌ها و راهبردهای آن سازمان شوند. این مطلوب‌ترین حالت است (رابینز، ۱۳۸۶، ص ۱۱۴). برای نمونه، وقتی ساختار یک سازمان فرهنگی بر اساس سه کارکرد آموزش، پژوهش و تبلیغ طراحی می‌شود، مخاطبان نمی‌دانند مأموریت دقیق این سازمان چیست. فقط می‌دانند که این سازمان دارای آموزش، پژوهش و تبلیغ است. ولی به هر علتی اگر امکان طراحی ساختار مأموریت‌محور وجود ندارد نکات ذیل حتماً باید مد نظر طراحان تغییر و تحول سیستم باشد.

۱. تداخل وظایف، موازی کاری و همپوشانی‌ها رفع گردد و بر اساس مأموریت سازمان، اجزای سازمان هم‌افزایی داشته باشند.

۲. تعادل در حجم و اندازه ساختارها با مأموریت‌های محول شده رعایت گردد و از هرگونه مصلحت‌اندیشی مدیریتی اجتناب گردد.

۳. علاوه بر تحدید وظایف ساختارها، اختیارات به طور کامل تعیین گردد.

۴. حوزه‌های ستادی و راهبردی از حوزه‌های صفی جدا شوند و وظایف آنها کاملاً تفکیک گردد تا مدیران راهبردی و ستادی بتوانند خود را از فرایندها و بحران‌های روزمره مدیریت جدا سازند. «واحدهای ستادی»، واحدهایی هستند که به پنج امر سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی کلان (در حد برنامه بلندمدت)، نظارت، ارزیابی و هماهنگ‌سازی می‌پردازند.

۵. اقدامات ستادی و راهبردی متمرکز و امور غیرستادی به سطوح پایین‌تر واگذار گردد. البته بر اساس نکات پیش گفته، راهبرد باید متمرکز در ستاد باشد و سطوح تاکتیکی تفویض گردد.

۶. تمام اجزای سازمان «رابطه تعریف شده داشته» باشند تا هم‌افزایی سازمان را موجب شود.

۷. «کاهش سطوح» مدیریتی از دیگر الزامات ساختارنویسی است. تعدد سطوح مدیریتی موجب افزایش منابع انسانی آن سطح از مدیریت می‌شود، و در نتیجه، هزینه‌های گزافی بر روی دست سازمان می‌گذارد و علاوه بر آن، تداخل وظایف، دیوان‌سالاری شدید اداری، ناهماهنگی‌ها و فراقکنی مدیریتی افزایش پیدا می‌کند.

۸. یکی از کلیدی‌ترین نکات ساختارنویسی «رعایت انسجام مأموریتی» است. همان‌گونه که اشاره شد، آنچه در یک سازمان از درجه اهمیت بالایی برخوردار است تحقق مأموریت‌ها و اهداف سازمانی است از این رو، برای رسیدن به مقصد، باید تمام لوازم تحقق مأموریت و اهداف در یک ساختار تعبیه شود، و نباید کارکردهایی مثل آموزش، پژوهش و تبلیغ در یک سازمان موجب گردد که هر جزئی از مأموریت در یک کارکرد تعبیه شود. برای نمونه، اگر برای یک سازمان فرهنگی مأموریت «ارتقای هنر دینی» در نظر گرفته می‌شود، نباید آموزش‌های آن در بخش‌های آموزش سازمان؛ پژوهش‌های متعلق به آن در بخش‌های پژوهشی آن سازمان و سرانجام، تولیدات و محصولات آنها در بخش تبلیغ تعبیه شود، بلکه با ایجاد یک مرکز فرهنگی-هنری، تمام بخش‌های آموزش، پژوهش، تولید و توزیع محصولات هنری به صورت یکجا در ساختار تنظیم شود. در هر صورت، هیچ‌گاه نباید قالب‌ها و کارکردها مسلط بر ساختارهای سازمانی شود، بلکه آنچه اصالت دارد مأموریت‌هاست که باید به عنوان پارادایم حاکم بر تنظیم ساختارها مد نظر باشد. به این وسیله است که انسجام مأموریتی در تهیه و تنظیم ساختارها حفظ خواهد شد؛ مانند ساختار مرکز فرهنگی، هنری «دفتر تبلیغات اسلامی» که تمام فعالیت‌های مرتبط در آن تجمیع شد.

۹. «تمرکززدایی» به منظور چابک‌سازی سازمان از جمله مهم‌ترین اقدامات در ساختارنویسی است. ظاهراً تبدیل شدن به کانون قدرت جزو مطلوبیت‌هایی است که ناخودآگاه در ضمائر اشخاص

نهفته است. برای رفع این نقیصه، سه راه کار عمده موجود است: یکی تفکیک واحدهای ستادی از صفی (که قبلاً توضیح داده شد). دوم تدوین قوانین و مقررات و تفویض اجرای آنها به واحدهای صفی. سوم اصلاح فرایندها به صورتی که تمرکز در سازمان حذف گردد.

۱۰. «یکسان سازی سطوح مدیریتی و رفع تبعیض» یکی دیگر از راهبردهای ساختارنویسی است. یکی از آسیب‌های جدی موجود در ساختارهای کلان و خرد کشور، عدم توزیع سطوح مدیریتی بر اساس منطق واحد است.

۱۱. «کاهش تعداد پست‌های سازمانی» از آخرین راهبردهای ساختارنویسی است. این کاهش پست‌ها در طول چابک‌سازی سازمان اتفاق می‌افتد. وجود پست‌های متعدد زمینه ورود افراد غیرمتخصص، حجیم شدن بدنه تشکیلاتی، تعارض‌های سازمانی، و ده‌ها مسئله ریز و درشت را موجب می‌شود.

۵. تنقیح قوانین گذشته و تنظیم قوانین جدید

ده‌ها و بلکه صدها قانون، آیین‌نامه و دستورالعمل موجب شده است که هم مجریان دچار مشکل شوند و هم ارباب رجوع. منتسکیو جمله جالبی دارد: فساد جامعه بر دو قسم است. موقعی که توده قوانین را مراعات نمی‌کنند. این درد چاره‌پذیر است. دیگر آنکه قوانین توده را فاسد می‌کند که این درد درمان ندارد، زیرا درد ناشی از خود درمان است (منتسکیو، ۱۳۶۳، ص ۸۱۲).

در هر حال، تورم قوانین به شدت مضر و غیرقابل توجیه است.

تنقیح قوانین و روشن کردن ناسخ و منسوخ، و خاص و عام موجب شفافیت قوانین، علاقه‌مندی مردم، و کنترل اقدامات براساس قوانین می‌شود. علاوه بر آن، راه‌های فرار قانونی با تمسک به قوانین مختلف بسته می‌شود و در نهایت، موجب کارآمدی بالای سیستم می‌شود.

نمونه بارز آن، قوانین به شدت متفاوت و بعضاً متناقض اقتصادی کشور است که سرمایه‌گذاران داخل و خارجی را سردرگم کرده، درحالی‌که در کشورهای نه چندان توسعه یافته این قضیه به نحو مقتضی حل و فصل گردیده است.

قوانین منقح شده باید دارای ویژگی‌های ذیل باشند:

۱. ویژگی قانون یکسان حفظ شود؛ یعنی در تنقیح قوانین، شهروند درجه یک و دو نباشد. تبعیضات به‌طورکلی، نباید در قوانین وجود داشته باشد.
۲. قوانین منقح به صورت مناسب به ارباب رجوع اطلاع‌رسانی شود تا مردم بتواند آن را اجرا کنند. اطلاع‌رسانی راه را برای نقد قوانین نیز هموار می‌کند.

۳. کیفر مجازات براساس قوانین منقح صورت گیرد، نه قوانین قبلی.

۴. قوانین منقح باید برای همه قابل فهم باشد و دارای ابهام و تعقید در کلام نباشد؛ زیرا تعقید در لفظ و معنا خود تفسیر قانون را طلب می‌کند و آن خود معضل دیگری ایجاد می‌کند.

در هر حال، اگر جامعه‌ای آرام، فعال، شاداب و به دور از درگیری‌های حقوقی می‌خواهیم، تنقیح قوانین یکی از اصول مهم در بحث‌های حقوقی است که البته کمتر به آن توجه شده است.

۶. لزوم در نظر گرفتن ضمانت برای اجرای قوانین

اصولاً قانون بدون ضمانت اجرا هیچ فایده‌ای ندارد. بسیاری از ابهامات و نزاع‌های به وجود آمده در کشور، به سبب نبود ضمانت اجرایی است. باید در کنار قانون، اقتداری وجود داشته باشد و به رسمیت پذیرفته شده باشد تا از آفاتی مثل فساد، اهمال در اجرای قانون، و تأخیر در آن جلوگیری کند. باید در سازمان اقتداری وجود داشته باشد که بتواند فرامینش را نفوذ دهد. این به معنای ایجاد دستگاه جدید و برخورد قوه قهریه نیست، بلکه به آن معناست که قوانین باید به گونه‌ای تنظیم شوند که اگر مجری به هر علتی نخواست یا نتوانست اجرا کند، مرجع فیصله دهنده بتواند براساس همان ضمانتی که در قانون آمده است، اعمال قانون کند. برای مثال، در بحث تخلفات اداری، مراتب جریمه نیروها مشخص شده است و به طور اتوماتیک عمل می‌شود؛ ابتدا تذکر شفاهی، سپس تذکر کتبی همراه با درج در پرونده، پس ارجاع به هیأت تخلفات، آن‌گاه کسر از حقوق و ... در قانون‌گذاری نیز می‌توان به همین صورت و به صورت مجازات از خفیف به شدید و در صورت تکرار، برخورد جدی نمود. بنابراین، رفتارهای مقنن، مجری، و قاضی همه ضابطه‌مند و قابل پیش‌بینی خواهد شد.

۷. تدوین و اصلاح وظائف سازمانی

در نگارش وظایف سازمانی، دو نکته حایز اهمیت است: ابتدا مأموریت و فلسفه وجودی آن واحد سازمانی باید مشخص گردد، به گونه‌ای که آن را از سایر واحدهای سازمانی متمایز کند، تا جلوی تداخل سازمانی و موازی کاری گرفته شود. در مرحله بعد، نگارش «مهم‌ترین وظایف» آن واحد سازمانی است، به صورتی که افرادی که در آن واحد سازمانی مشغول کار هستند، بتوانند وظایف اصلی خود را توضیح دهند. البته در صورتی که سازمان از آنترویی شدید ریج می‌برد و یا دارای مأموریت‌های پیچیده است باید علاوه بر وظایف اصلی، به وظایف فرعی آن واحد سازمانی نیز توجه شود.

۸. اصلاح بودجه و اجرای بودجه‌ریزی عملیاتی

«شفافیت نداشتن بودجه‌های سنواتی دستگاه‌های اجرایی» یکی از مهم‌ترین علل ناکارآمدی بیشتر سازمان‌ها و نهادهاست. بسیاری از افراد ذی‌نفع با تأثیرگذاری بر لایحه بودجه هر دستگاه، امکانات مادی و معنوی خاصی برای واحد سازمانی خود تعبیه می‌کنند و در اصطلاح، با آوردن یک ردیف با مبلغ کم، جای خود را در بودجه سازمان‌ها باز می‌کنند. یکی از وظایف مدیران راهبردی در هر سیستمی، پایش و تهذیب ردیف‌های بودجه از عناوین نامفهوم، غیر کارا و غیر اثربخش است؛ ردیف‌هایی که محلی امن برای هزینه‌های غیرضرور و حیاط خلوت برخی مدیران است.

نکته مهم دیگری که مبنای تحول سازمان، به‌ویژه سازمان‌های فرهنگی، در امر بودجه است اجرای بودجه‌ریزی عملیاتی است. بیشتر سازمان‌های کشور از نظام بودجه‌ریزی سنتی استفاده می‌کنند. این نظام تنها به دنبال این است که بودجه «چگونه» و «کجا» هزینه شده، بلکه مبنای تسهیم و تخصیص بودجه نیز هزینه‌کرد بودجه است. اما در بودجه‌ریزی عملیاتی، با محاسبه بهای تمام شده فعالیت‌ها، به «خروجی» و «هدف» بودجه مصرف شده توجه می‌شود.

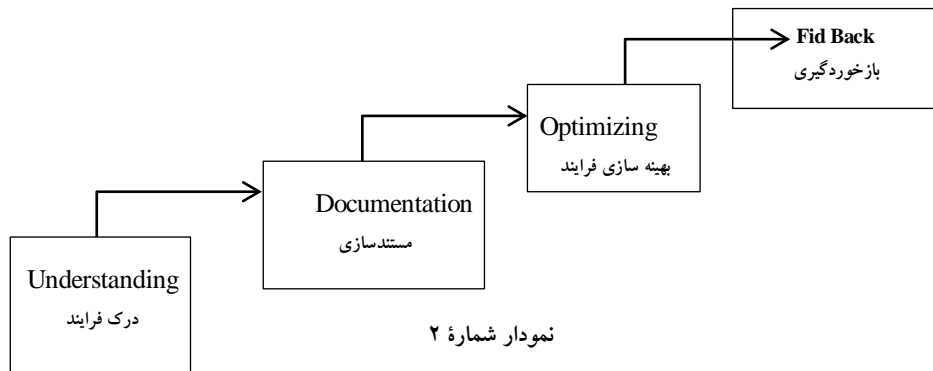
مهم‌ترین مزایای حاصل از پیاده‌سازی و اجرای این نظام عبارت است از:

۱. تغییر توجه از ورودی‌های سازمان به خروجی‌ها و نتایج آن؛
۲. تغییر بودجه از ابزار کنترل و نظارت به ابزاری برای مدیریت عملکرد؛
۳. افزایش پاسخ‌گویی مدیران سازمان در مقابل اهداف و خروجی‌های از پیش تعیین شده؛
۴. متناسب‌سازی مسئولیت و اختیارات مدیران با بودجه اختصاص داده شده بر اساس ارزشیابی‌های انجام شده؛
۵. تعیین مبنای برون‌سپاری فعالیت‌ها به بخش خصوصی؛
۶. تعیین بهای تمام شده خدمات و فعالیت‌ها (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۸۸)

۹. اصلاح فرایندها

یکی از اقتضات مسلم اصلاح و تحول در هر سازمان، تلاش در جهت اصلاح فرایندهای اداری به منظور بهبود مستمر کارایی و اثربخشی سازمان است. اصولاً «فرایند» به مجموعه فعالیت‌های به هم پیوسته به منظور انجام مأموریت خاص با کمیت معلوم اطلاق می‌شود. هر فرایندی با یک فعالیت خاص شروع می‌شود و با یک فعالیت دیگر خاتمه می‌پذیرد. مهم‌ترین روش برای اصلاح فرایندها بر

اساس چهار مرحله «درک فرایندهای موجود»، «مستندسازی»، «بهینه‌سازی» و «اخذ بازخورد از فرایند بهبود یافته» است. هر کدام از اینها مراحل دارد که در جای خود، باید بحث و بررسی گردد (زارعی و همکاران، ۱۳۸۳).



۱۰. اصلاح هرم نیروی انسانی

یکی از عوامل فوق‌العاده مؤثر در مأموریت محور کردن سازمان، وجود همکاران پرتوان، فهمیده، باهوش و مستعد برای کار است؛ نکته‌ای که پاشنه آشیل سازمان‌ها به‌شمار می‌آید. در بحث منابع انسانی، باید به دو بخش عمده توجه جدی کرد: جذب همکاران جدید، ادامه کار همکاران قدیم. در جذب، مهم‌ترین نکته‌ای که باید مدنظر قرار گیرد، جذب افراد با بهره هوشی متوسط به بالاست، که این مهم از طریق آزمون هوش میسر است. اگر کسی از این آزمون سربلند بیرون آمد، نوبت گزینش علمی و عمومی برسد. طبیعی است این آزمون متناسب با مشاغل گوناگون تعریف خواهد شد.

اهمیت وجود هوش مناسب از این روست که اگر افراد جذب شده دارای هوش مناسب باشند، هم علم و هم تجارب ایشان به سرعت افزایش پیدا می‌کند و به تناسب، بهره‌وری سازمان بالا می‌رود. ولی اگر افراد پذیرفته شده دارای هوش مناسب نباشند، نه علم آنها و نه تجاربشان، ارتقا پیدا نمی‌کند و جز هزینه سربار برای سازمان، فایده‌ای ندارند.

اما در خصوص ادامه همکاری کارکنان قدیم، متغیرهای زیادی وجود دارد که تصمیم‌گیری را مشکل می‌کند. در اینجا، در یک تقسیم‌بندی ابتدایی، می‌توان افراد را به دو گروه عمده تقسیم کرد: ۱. کارا؛ ۲. ناکارا. به طور طبیعی، سازمان از خدمات افراد قسم اول استفاده می‌کند و فقط برای نگهداری ایشان، باید سازوکار مناسب اندیشیده شود. اما در خصوص همکاران ناکارا، یا آنها آموزش پذیر هستند یا نیستند. در صورتی که آموزش‌پذیر باشند و مراحل ارتقایی را به صورت

مناسب می‌گذرانند، باید از خدمات آنها در سازمان استفاده شود. ولی اگر آموزش‌پذیر نیستند یا در مقام عمل ناکارایی خود را نشان می‌دهند، تعدیل ایشان در قالب بازنشستگی یا بازرخیدی یا پاداش مناسب، تنها راه است. در اینجا، مصلحت‌جویی‌های مدیران نه تنها گره سازمان‌ها را باز نمی‌کند، بلکه بر ناکارایی سیستم می‌افزاید.

۱۱. استقرار نظام فناوری اطلاعات

در دنیای امروز، اطلاعات نه تنها یکی از منابع و دارایی اصلی سازمان‌ها شناخته می‌شود، بلکه در حکم وسیله و ابزاری برای مدیریت اثربخش بر سایر منابع و دارایی‌های سازمان نیز محسوب می‌گردد. این ارزش تنها در صورتی قابل تحقق است که اطلاعات بتواند در زمان مناسب با کیفیت مطلوب و امنیت قابل قبول در اختیار افراد قرار گیرد. از این رو، «فناوری اطلاعات»، که زمینه‌ساز انتقال، جابجایی، به‌کارگیری و مدیریت مؤثر اطلاعات است، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

در همین زمینه و برای اصلاح امور فناورانه در هر سازمان، مدیریت هماهنگ فناوری اطلاعات، تهیه زیرساخت‌های نرم‌افزاری و سخت‌افزاری، تعیین اولویت‌ها بر اساس بودجه‌های سنواتی، و سازمان‌دهی برنامه‌های اجرایی در قالب اسناد راهبردی حوزه‌های فناوری اطلاعات - که به تصویب مراجع ذیصلاح در آن سازمان رسیده باشد - از ضروریات شمرده می‌شود.

۱۲. استقرار نظام نظارت و ارزیابی

«نظارت» و «ارزیابی» دو عنصر مهم در اندازه‌گیری کارایی و اثربخشی هر نظامی است. نظارت به دو بخش عمده تقسیم می‌شود: «نظارت برنامه‌ای» و «نظارت غیربرنامه‌ای».

«نظارت برنامه‌ای» عبارت است از: مشاهده و تحت نظر داشتن برنامه‌های مصوب از نظر اجرا و کمیت. برای نمونه، اگر در مصوبات بودجه سالیانه، برگزاری ده کارگاه روش تحقیق پیش‌بینی شده است، پایش برگزاری این تعداد کارگاه را «نظارت برنامه‌ای» می‌گویند. «نظارت غیربرنامه‌ای» عبارت است از: مشاهده و تحت نظر داشتن نحوه اجرای قوانین، مقررات، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل مصوب سازمان به منظور حصول اطمینان از حسن اجرا و پیشنهاد اصلاح قوانین. برای نمونه، اگر شرط ورودی مقطع کارشناسی ارشد، معدل ۱۷ در دوره کارشناسی است، رصد رعایت این معدل در ورودی‌های این مقطع را «نظارت غیربرنامه‌ای» می‌گویند.

اما مراد از «ارزیابی» عبارت است از: جمع‌آوری نظام‌مند، سازمان‌یافته و هدفمند اطلاعات و انطباق نتایج به دست آمده با مأموریت‌ها، اهداف، ارزش‌ها، و استانداردها و قضاوت در رابطه با کیفیت و کمیت آنها به منظور اصلاح عملکرد یا برنامه‌ها، و چه‌بسا اصلاح مأموریت‌ها، اهداف، ارزش‌ها، استانداردها، قوانین مصوب، ساختار و مدیریت منابع. برای نمونه، اگر بر اساس ارزیابی، خروجی‌های یک دوره آموزشی با اهداف از پیش تعیین شده متناسب نیست در اینجا، یا اشکال از برنامه‌هاست یا از ناحیه اهداف و مأموریت‌ها. ضروری است مدیران ذی‌ربط نسبت به یافتن مشکل اقدام لازم را انجام دهند. در هر صورت، در مقام اصلاح یک سازمان، تدوین نظام «نظارت و ارزیابی» از مقتضیات تحول به‌شمار می‌رود.

مرحله دوم در ایجاد تحول و اداره سازمان: ساختارهای مکانیکی - ارگانیکی

در مرحله دوم و پس از اصلاحات ابتدایی، نسبت به تفویض امور همراه با نظارت و ارزیابی عملکرد اقدام می‌شود؛ به این معنا که ضمن حفظ اصول، قواعد و ضوابط راهبردی، مدیریت‌ها می‌توانند در تاکتیک‌ها طبق صلاح‌دید خود عمل کنند. در واقع، باید در این مرحله، برای افزایش استقلال زیرسیستم‌های یک سازمان، از پیوندهای منعطف استفاده شود، و برای افزایش هماهنگی یا از پیوندهای سخت و غیرقابل انعطاف. مراد از «پیوندهای سخت» همان اصول، قواعد و ضوابط راهبردی یک سازمان است، شامل رسالت، مأموریت، راهبردها، قوانین، و ساختار که همگی باید خود را با آن منطبق کنند. مراد از «پیوندهای منعطف» همان تاکتیک‌هایی است که در اثر خلاقیت در چارچوب راهبردهای کلان سازمانی به ظهور می‌رسد. از این‌رو، در طراحی سیستم، باید ظرفیت مناسبی برای استفاده همزمان پیوندهای دوگانه پیش‌بینی کرد تا ضمن افزایش استقلال زیرسیستم‌ها و سیستم‌های فرعی، فضای کلی سازمان، تداعی آشوب‌زدگی و آنتروپی نشود. رعایت تعادل در برخورداری از ترکیب‌های منعطف و سخت، موجب افزایش قابلیت انعطاف سازمان در عین حفظ انسجام و هویت کلی می‌گردد.

نکته مهم این است که نباید به بهانه انعطاف‌پذیری و اعطای استقلال به خرده‌سیستم‌ها، سازوکار کنترل سریع و هماهنگ فعالیت‌های سیستم نادیده گرفته شود. از این‌رو، سیستم کنترل فعالیت‌های سازمان‌ها باید به گونه‌ای طراحی شود که بتواند به موقع و به نحو مناسب در مقابل هرگونه انحراف در مجموعه فعالیت‌ها، واکنش نشان دهند و هرگونه عمل مغایر با اهداف خود را به سرعت شناسایی کرده، آن را کنترل نمایند. در این مرحله، سیستم رفتار مکانیکی - ارگانیکی دارد.

مرحله سوم در ایجاد تحول و اداره سازمان: سازمان‌های ارگانیک

در مرحله سوم، پس از بلوغ سازمان از حیث منابع سازمانی و اصلاحات کامل و اساسی در سازمان، می‌توان سازمان را به صورت سازمان‌های ارگانیک و در نقطه تعالی‌اش، «سازمان‌های یادگیرنده» اداره کرد.

نتیجه‌گیری

اصلاح و تحول در سازمان‌ها نیازمند مدیران راهبردی دارای جسارت و توانایی لازم است که در کنار استفاده از تجارب گذشتگان، تحول سازمانی را رقم بزنند. این تحول نیازمند نسخه پیچیده نیست و به نظر می‌رسد نسخه واحد و شفافی دارد که اگر به درستی اعمال گردد و حمایت سازمانی شود، سازمانی مأموریت‌گرا و پاسخ‌گوی محیط به وجود خواهد آمد.

راه اصلاح و تحول در سازمان‌های بزرگ از مسیر پارادایم مکانیکی می‌گذرد که در این پارادایم، تدوین مأموریت‌ها، چشم‌انداز، برنامه‌های پنج‌ساله، مهندسی ساختار، تنفیح قوانین، در نظر گرفتن ظرفیت اجرایی برای انجام قوانین، تدوین و اصلاح وظایف سازمانی، تدوین و اصلاح فرایندها، اصلاح بودجه، اجرای بودجه‌ریزی عملیاتی، اصلاح هرم نیروی انسانی، استقرار نظام فناوری اطلاعات و سرانجام، تدوین نظام نظارت و ارزیابی از مهم‌ترین اقدامات در این بخش به‌شمار می‌آید.

همه این اقدامات با مشورت و مشارکت خبرگان درون سازمان و برون‌سازمانی صورت خواهد گرفت. این پارادایم هیچ تنافی با اخذ نظارت کارشناسی و برگزاری جلسات متعدد هم‌اندیشی به منظور هم‌افزایی سازمانی ندارد. در عین حال، در این پارادایم، تأکید بر آن است که اصلاح و تحول باید از بالا به پایین باشد، نه اینکه از پایین و درون سازمان تحولات اتفاق بیافتد. این نکته‌ای که معتقدان به پارادایم ارگانیک بر آن اصرار می‌کنند. پس از انجام اصلاحات، نوبت به تفویض امور به واحدهای صافی همراه با نظارت و ارزیابی دقیق از سوی ستاد راهبردی می‌رسد. در مرحله بعدی که سیستم حالت ارگانیکی به خود می‌گیرد، نظارت‌ها تبدیل به نظارت راهبردی و کلان می‌شود و در مرحله آخر و در صورت طی تمام مراحل پیش‌گفته و وجود سازمان کوچک و چابک، که سیستم حالت یادگیرنده پیدا می‌کند، نظارت‌ها از حالت رسمی به غیررسمی تبدیل شده، اعتماد و درک متقابل ستاد و صف به عنوان یک فرهنگ قوی، جایگزین کنترل‌های رسمی می‌شود.

بنابراین، در اصلاح و تحول یک سازمان، از ابتدا به دنبال سیستم ارگانیک و در نقطه تعالی‌اش - سازمان‌های یادگیرنده - رفتن، خطای راهبردی در امر تحول سازمان‌ها محسوب می‌شود.

منابع

- ابراهیمی، سعید و همکاران، ۱۳۸۸، بررسی و تحلیل استراتژیک استقرار بودجه‌ریزی عملیاتی با استفاده از ماتریس SWot. سومین کنفرانس بودجه‌ریزی عملیاتی، تهران.
- اخوان، پیمان و جعفری، مصطفی، ۱۳۸۵، «سازمان‌های یادگیرنده ضرورت عصر دانایی»، تدبیر، ش ۱۶۹.
- الوانی، مهدی و حسن دانایی‌فرد، ۱۳۸۱، *تئوری نظم در بی‌نظمی و مدیریت*، تهران - صفار - اشراقی.
- جی ام. شفریتز و جی. استیون اوت، ۱۳۷۹، تئوری‌های سازمان، اسطوره‌ها، مقاله تام برنز و جی. ام. استاکر، ترجمه دکتر پارسائیان، تهران.
- رایبیز، استیون، ۱۳۸۶، *تئوری سازمان (ساختار، طراحی و کاربردها)*، ترجمه مهدی الوانی و حسن دانایی‌فر، تهران، سفار - اشراقی.
- دفت ریچارد ال، ۱۳۸۸، *تئوری سازمان و طراحی ساختار*، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- زارعی، بهروز و زارعی، عظیم، ۱۳۸۳، «مستندسازی گسترده فرایندها در بخش دولت: ارائه یک راه‌کار»، دانشور، سال یازدهم، ش ۸.
- صالحی امیری، رضا، ۱۳۹۱، *مجموعه مقالات مدیریت استراتژیک فرهنگی*، تهران، مجمع تشخیص مصلحت نظام.
- ماری جو. هیچ و آن‌ال. کانلیف، ۱۳۸۹، *نظریه سازمان، مدرن، نمادین - تفسیری و پست مدرن*، ترجمه حسن دانایی‌فرد، تهران، مؤسسه کتاب مهربان نشر.
- محمدی، داود و همکاران، ۱۳۸۹، *تجزیه و تحلیل سیستم‌ها*، تهران، ققنوس.
- متسکیو، ۱۳۶۳، *روح‌القوانین*، ترجمه علی‌اکبر مهتدی، تهران، امیرکبیر.
- هادی‌زاده، اکرم و همکاران، ۱۳۸۹، «نقش تئوری پیچیدگی در تحول سازمان‌ها»، تدبیر، ش ۲۱۶.

الگوی مفهومی سرمایه معنوی در پرتو تعالیم قرآنی

mm.moradi@ut.ac.ir

محمد مرادی / دانشجوی دکتری مدیریت دانشگاه تهران، پردیس فارابی

دریافت: ۱۳۹۳/۶/۱۸ - پذیرش: ۱۳۹۴/۷/۲۹

چکیده

«سرمایه معنوی»، که اکنون به عنوان یکی از مهم‌ترین اشکال سرمایه‌های سازمانی محسوب می‌شود، از زوایای گوناگون مطرح‌نظر قرار گرفته و مطالب متفاوتی درباره‌اش ارائه شده است. برخی به جنبه فردی این سرمایه در قالب «هوش معنوی» پرداخته‌اند. عده‌ای در سطح سازمانی به آن توجه کرده‌اند. برخی هم به نقش این سرمایه در بهبود متغیرهای اقتصادی، اجتماعی و یا فرهنگی اشاره کرده‌اند. ولی واقعیت این است که سرمایه‌ای معنوی محسوب می‌شود که با ایجاد انسجام و هماهنگی میان جنبه‌های گوناگون زندگی، به مفهوم زندگی عمق دهد و کیفیت آن را بهبود بخشد. این مقاله به روش «استدلالی» و بر پایه تجزیه و تحلیل و ترکیب و تلفیق ادبیات سرمایه معنوی با تعالیم قرآنی تلاش نموده است مفهوم «سرمایه معنوی» را بر اساس آموزه‌های قرآنی در سازمان‌ها تشریح و تبیین کند و مبنای شکل‌گیری آن در سازمان‌ها و هدف نهایی از ایجاد و توسعه این سرمایه را آشکار سازد. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد رابطه‌ای دوسویه میان سرمایه‌های اقتصادی و سرمایه‌های معنوی وجود دارد و «درک معنای زندگی و هدف آفرینش»، همچنین «همبستگی معنوی بین کارکنان» از عناصر اصلی سرمایه معنوی محسوب می‌شود که یکی از نمودهای عملی آن در خدمت‌گزاری به مردم نمایان می‌شود.

کلیدواژه‌ها: سرمایه معنوی، معنای زندگی، هدف آفرینش، همبستگی معنوی بین کارکنان.

در دنیای امروز، که شرکت‌ها روزبه‌روز پیشرفته‌تر و بازارها جهانی می‌شوند، دیگر نمی‌توان برای بهبود عملکرد سازمان‌ها حد نهایی تعیین کرد؛ زیرا بهترین عملکرد و بهترین فناوری هم به‌زودی قدیمی خواهد شد. شواهد فراوانی وجود دارد که نشان می‌دهد فناوری‌های نوین به تنهایی موجب بهبود عملکرد نخواهد شد. بدین‌رو، شاهد به‌کارگیری این فناوری‌ها به همراه راهبردهای سازمانی هستیم. از جمله اینکه توجه خاصی به جایگاه شهود Intuition مهارت‌های بین‌فردی و عاطفی و معنویت در سازمان می‌شود و جنبه‌های غیرشناختی رفتار به عنوان عاملی مهم در موفقیت رهبران و سازمان‌ها به‌شمار می‌آیند. پیچیدگی‌های فناوری، تغییر انتظارات و سبک زندگی، به همراه ظهور کارگران دانشی موجب شکل‌گیری فرایندهای نوین مدیریتی در سازمان‌ها و فراتر رفتن از اصول دیوان‌سالاری شده است تا بتوان در مقابل انتظارات فزاینده از عملکرد فردی و سازمانی جوابگو بود. مدیران امروز به مهارت‌های انسانی، عاطفی، فرهنگی، اجتماعی، سخاوتمندی، اعتدال رفتاری، معنوی و مانند آن نیاز دارند.

کارکنان سازمان‌ها نیز باید با آغوش باز پذیرای تغییرات سازمانی باشند و بتوانند در مقابله با تغییرات محیطی، عقاید نو و خلاقانه ارائه کنند و به راحتی خود را با محیط در حال تغییر تطبیق دهند. تنها دانش و تخصص کارکنان یاریگر سازمان‌ها نخواهد بود، ازاین‌رو، بیشتر شرکت‌های موفق کارکنان خود را تشویق می‌کنند تا در برنامه‌های توسعه انسانی شامل تأدیب روحی - روانی شرکت کنند. «مدیتیشن»، دعا کردن، و تصویرسازی ذهنی Guided imagery (خلق چشم‌انداز و آینده‌نگری) از جمله برنامه‌های معمول در این زمینه است. دوره‌های خارق‌العاده، سفرهای عجیب و تمرین «یوگا» از جمله برنامه‌هایی هستند که اخیراً شرکت‌های آمریکایی درصدد اجرای آنها هستند. بیشتر این برنامه‌ها بر اساس مکاتب آسیایی از جمله مکتب «بودا»، یوگا و ریاضت، فلسفه مکتب هندو، و مکتب «تائو» شکل گرفته و مکمل رویکردهای غربی هستند که فونونی برای توسعه فرافردی فراهم می‌کنند (مرادی، ۱۳۸۵، ص ۱۸۲). همه این برنامه‌ها در جهت معنوی کردن محیط کار است و سعی دارند با توسل به برنامه‌های معنوی، توسعه فردی کارکنان را موجب شوند. ولی آیا می‌توان این فنون را در سایر جوامع هم به کار گرفت؟ آیا الگوهای معنوی غربی در جوامع اسلامی کاربرد دارند؟ اگر پاسخ منفی است از چه مبنایی باید استفاده کرد؟ آیا بهتر نیست معنویت محیط کار و سرمایه‌های معنوی هر سازمانی بر مبنای ارزش‌های معنوی همان جامعه شکل گیرد؟ در پاسخ به این سؤالات، مقاله حاضر به تشریح الگوی مفهومی سرمایه معنوی در محیط کار جوامع اسلامی و تناسب آن با تعالیم قرآنی پرداخته است.

طرح نظری مسئله تحقیق

بحران‌ها و مسائل اقتصادی امروز موجب کم‌رنگ شدن ارزش‌ها و از بین رفتن مفهوم «خدمت به خلق» در محیط‌های کاری و اجتماعی شده است، به گونه‌ای که اگر از کارکنان شرکت‌ها و سازمان‌ها پرسید: «شما برای چه چیزی کار می‌کنید؟» بیشترشان خواهند گفت: «برای کسب درآمد و پول»، که این طرز تفکر بسیار تنگ‌نظرانه و سطحی است. توجه صرف به دارایی‌ها و ثروت‌های مادی و همواره به دنبال پول بیشتر بودن، انسان را دچار طمع و بی‌رحمی می‌کند، و رفتارهای اینچنین آینده اقتصاد جهان را نابود خواهند کرد. بدین‌روی، کارکنان سازمان‌ها باید بدانند که کار کردن فقط برای کسب درآمد نیست و کارمند خوب بودن و ارائه خدمات بهتر به جامعه هدفی والاتر و باارزش‌تر از دارایی‌های اقتصادی و فیزیکی یک سازمان محسوب می‌شود.

سازمانی که افراد در آن به خاطر پول کار کنند شبیه میدان داد و ستد است و نمی‌توان عشق به کار را در میان افراد آن مشاهده کرد. اکنون زمان آن رسیده است که کارکنان بیندیشند چرا سازمان آنها شکل گرفته است؟ و چه کاری می‌توانند برای مردم انجام دهند؟ سازمان‌ها باید کارکنان خود را به پرسیدن سؤال‌های جدید و بنیادی تشویق کنند و دنیایی فراتر از کارمندان و ذی‌نفعان اصلی سازمان فراروی آنها قرار دهند، زیرا سازمان‌ها باید به جامعه و نسل آینده خدمت کنند و ثروتی را به وجود آورند که ادامه زندگی ما وابسته به آن است. تحقیقات نشان می‌دهند سازمان‌هایی که احساس مأموریت عالی و خدمت به جامعه را در مجموعه خود رواج می‌دهند، کارکنانشان احساس می‌کنند که کار بامعنا و ارزشمندی دارند (زوهر، ۲۰۱۰، ص ۴). این نوع طرز تفکر به نوبه خود، موجب افزایش بهره‌وری (فری، ۲۰۰۳)، جدیت کارکنان در کار، افزایش وفاداری بیشتر به مشتریان (گیاکالون، ۲۰۰۳)، افزایش تعهد سازمانی کارکنان (رگو، ۲۰۰۸) و در نهایت، سودآوری سازمان خواهد شد. به‌طورکلی، می‌توان گفت: «سازمانی خوب است که خوب رفتار کند».

به نظر می‌رسد رویکردهای سنتی، ساختارهای موجود و نیز سبک‌های مدیریتی حاکم بر سازمان‌ها توان رقابت در عصر کنونی را ندارند و پاسخگوی نیازهای اخلاقی، رفتاری و معنوی سازمان‌ها نیستند. ماهیت کارها به نحو شگرفی تغییر کرده و تغییر در ماهیت کارها منجر به تغییر در ماهیت سازمان‌ها شده است، به گونه‌ای که کارکنان در جست‌وجوی معنا و ارزش کار خود هستند و به چیزی فراتر از مبادلات اقتصادی صرف بین افراد می‌اندیشند (میلر، ۱۹۹۸، ص ۳). به عبارت دیگر، نظام سرمایه‌داری به قوت قبلی خود نیست و مسائل معنوی و اخلاقی در سازمان‌ها مطرح می‌شود. البته باید توجه کرد

اصول معنوی، که در شرایط گذر از نظام سرمایه‌داری در جوامع غربی مطرح می‌شوند با اصول معنوی اسلام یکسان نیست. در چنین شرایطی، نمی‌توان انتظار داشت سرمایه‌های فیزیکی، انسانی، فرهنگی و اجتماعی سازمان‌ها، که بر مبنای نظام سرمایه‌داری شکل گرفته‌اند، پاسخگوی نیازهای معنوی کارکنان و راهنمای رفتارهای معنوی سازمان‌ها در جوامع اسلامی باشند و نیاز به سرمایه‌جدیدی احساس می‌شود؛ سرمایه‌ای که بتواند با ایجاد انسجام و هماهنگی میان سایر اقسام سرمایه، به جنبه‌های گوناگون زندگی سازمانی عمق دهد و کیفیت آن را بهبود بخشد؛ سرمایه‌ای که مبتنی بر فطرت و گفتمان اسلامی باشد؛ سرمایه‌ای که برخاسته از ارزش‌های قرآنی بوده، به عنوان عامل اصلی معنادهی به زندگی سازمانی در جوامع اسلامی ایفای نقش کند. مقاله حاضر با طرح «سرمایه معنوی» در چارچوب ارزش‌های جامعه اسلامی و تعالیم قرآنی، قصد تبیین این امر را دارد.

معنویت

«معنوی» و «معنویت» معرب «مینیوی» پارسی، به هر چه شامل یا مربوط به «معنا» و «روح» باشد، گفته می‌شود و مقابل «ظاهری» و «مادی» است. هر چه را مادی نباشد «معنوی» گویند (دهخدا، ۱۳۷۷، ص ۲۱۹۰). به عبارت دیگر، «معنوی» در مقابل «لفظی» است و در معنای «روحانی» در مقابل «مادی» و «باطنی» در مقابل «ظاهری» هم به کار می‌رود. معنویت می‌تواند امر قدسی یا غیبی، ارزش‌های اخلاقی، دین، عرفان و هر نوع معنابخشی به زندگی را دربرگیرد. زندگی معنوی لزوماً به معنای تعلق به یکی از ادیان نهادینه و تاریخی نیست، بلکه به معنای داشتن نگرشی به عالم و آدم است که به انسان آرامش، شادی و امید بدهد (ملکیان، ۱۳۸۵، ص ۳۷۶).

نویسندگان متعددی از زوایای متفاوت به «معنویت» نگاه کرده و تعاریف گوناگونی برای آن ارائه داده‌اند، به گونه‌ای که می‌توان گفت: هیچ توافقی بر سر تعریف «معنویت در محیط کار» وجود ندارد و حتی نویسندگان کلمات «روحیه» (Spiri)، «معنوی» (Spiritua) و «معنویت» (Spirituality) را به صورت جداگانه به کار می‌برند که یکی از شیوه‌های طبقه‌بندی آنها چنین است. روحیه فرهنگی، سازمانی یا گروهی: منظور از این اصطلاحات این است که گروهی که دارای روحیه خوبی است یا سازمانی که از روحیه‌ای قوی برخوردار است.

کلمه «معنوی» نیز کاربردی مشابه دارد؛ درست همانند کلمه «عاطفی» که به رفتار یا عقیده خاص یک فرد اشاره دارد. برای مثال، معنوی بودن، یعنی: صادق، بخشنده و دلسوز بودن، یا به عبارت بهتر،

همان رفتارهایی که تصور مقدس بودن فرد را در ذهن ما ایجاد می‌کنند. این گونه افراد معمولاً با متانت و خون سردی خاصی با دیگران رفتار می‌کنند. بسیاری از شایستگی‌هایی را که ما از نظر عاطفی به افراد هوشمند نسبت می‌دهیم، در این حوزه قرار دارند.

در «معنویت»، به جای توجه به نتایج و نشانه‌ها، به سر منشأ معنوی بودن توجه می‌شود. با این اوصاف، معنویت در ارتباط با تجربه شخصی دربارهٔ خدا، و نیروهای ماورای طبیعی و مقدس است. در معنویت بر تجربه بی‌واسطهٔ چیزی فراتر از اجسام و اشیای دنیوی تأکید می‌شود که نه واقعیت عاطفی و احساسی دارد و نه می‌توان آن را با حواس خود درک کرد (عابدی جعفری و مرادی، ۱۳۸۵، ص ۵).
با وجود مشکلات موجود در زمینهٔ تعریف «معنویت» محققان گوناگون سعی در تعریف آن داشته‌اند که برخی از این تعاریف عبارت است از:

- «معنویت» تجربهٔ درونی و منحصر به فرد یک شخص در جست‌وجو برای کامل‌ترین توسعهٔ فردی به کمک یک موجود مافوق بشری است که همواره شامل احساس تعلق به یک کل برتر (خدا)، و احساس کامیابی و موفقیت کامل با رسیدن به آن است (دلَبک، ۱۹۹۹، ص ۳۴۵).

- «معنویت» یعنی: یافتن هدف نهایی زندگی و زیستن بر اساس آن (کوراک-کاکابادس، و همکاران، ۲۰۰۲، ص ۱۶۷).

- «معنویت» تجربه‌ای است که شامل احساس حیرت، شگفتی و تعجب، تجربهٔ عشق و ارتباط با دنیا، و دیگران است (کیل، ۲۰۰۳، ص ۳۰۹).

- «معنویت» یعنی: ایجاد تحول در زندگی شخصی و اجتماعی بر اساس چیزی که در فرهنگ خاص هر جامعه مقدس شمرده می‌شود (کاسیوپ، ۲۰۰۰، ص ۵۱).

- «معنویت» نوعی نیاز درونی انسان برای ارتباط با چیزی فراتر از خود است. اما «چیز فراتر از خود» یعنی چه؟ آن چیزی فراتر از ماست که نمی‌توانیم با احساس خود آن را درک کنیم. معنویت ممکن است شامل دو جزء باشد: عمودی و افقی. «جزء عمودی» چیزی مقدس، الهی، بدون مکان و زمان، دارای قدرت بالاتر، منبعی عظیم، نهایت آگاهی و مانند آن است که ما علاقه داریم با آن ارتباط برقرار کرده، هدایت شویم «جزء افقی» اشاره به علاقه ما در خدمت‌رسانی به انسان‌ها و سایر موجودات است (ویگلوس‌ورث، ۲۰۰۴، ص ۳).

با اینکه «توجه به درون خود» در بیشتر تعاریف دیده شده و از آن به عنوان «حوزهٔ نامرئی وجود خود» و یا در مواقعی به عنوان «وجدان» یاد می‌کنند، به نظر می‌رسد تعریف جامع «معنویت» باید

ترکیبی باشد از: نوعی احساس درونی، ایده ارتباطات متقابل، و پذیرش یک مفهوم فراطبیعی (خدا) بدین‌روی، «معنویت» اعتقاد راسخ انسان به آفریدگار هستی و آگاهی از وجود یک ارتباط روحانی میان درون وی و جهان پیرامون او با خداست.

معنویت در محیط کار

اخیراً مقالات متعددی از جنبه‌های علمی یا عمومی به بحث درباره معنویت در محیط کار پرداخته‌اند. اولین سؤالی که در این زمینه به ذهن می‌رسد این است که علت این امر چه می‌تواند باشد؟ برخی می‌گویند: از آن‌رو که انسان‌ها بیشترین زمان خود را در محیط کار می‌گذرانند، دوست دارند معنویت را در محیط کار خود هم تجربه کنند و برای سؤالاتی از قبیل «چرا من سر کار می‌روم؟» «چه چیزی برای من اهمیت دارد؟» و «من چه کاری می‌خواهم در زندگی انجام دهم؟» پاسخ مناسبی پیدا کنند. در حقیقت، از نظر این محققان، کارکنان به دنبال این هستند که بدانند کار آنها از لحاظ معنوی و یا به طریق دیگر چه تأثیر مثبتی بر زندگی‌شان دارد (کاسیوپ، ۲۰۰۰، ص ۴۸؛ کریشناکومار و نک، ۲۰۰۲، ص ۱۵۳). عده‌ای دیگر نیز از جنبه مادی به این قضیه توجه کرده، می‌گویند: توجه به معنویت مزایای مادی برای سازمان در پی دارد. حتی شواهدی نیز وجود دارد که به ارتباط معنویت با افزایش خلاقیت فردی (فرشمن؛ ۱۹۹۹، کینجرسکی و اسکرایپنک، ۲۰۰۴)، افزایش اثربخشی و عملکرد شغلی کارکنان، افزایش احساس کامیابی و موفقیت کارکنان (تیچلر، و همکاران، ۲۰۰۲)، افزایش صداقت و اعتماد در سازمان (واگنر مارش و کانلی، ۱۹۹۹)، افزایش بهره‌وری، و تعهد به اهداف سازمانی اشاره دارند (فری، ۲۰۰۳؛ دلپک، ۱۹۹۹). در این میان، بعضی نیز بر این عقیده‌اند که مسائلی از قبیل تجارت جهانی، کوچک‌سازی سازمان‌ها، و مهندسی مجدد از عوامل اصلی گرایش به سمت مذهب و معنویت در محیط کار است. با ظهور فناوری‌های جدید، شرایط کاری پیچیده‌تر شده، ایمنی کاری کاهش یافته و بسیاری از کارکنان در هراسند که مبادا کار خود را از دست بدهند و در مجموع، کارکنان از انگیزه کافی برخوردار نیستند و نیاز به قوت قلب دارند تا بر ترس خود چیره شوند و درباره خود احساس امنیت کنند. در چنین شرایطی، کارکنان به استفاده از مهارت‌های تیمی، هوش عاطفی و معنویت در محیط کار تشویق می‌شوند (کینجرسکی و اسکرایپنک، ۲۰۰۴، ص ۲۶؛ کوراک-کاکابادس، و همکاران ۲۰۰۲، ص ۱۷۰).

«معنویت در محیط کار» برای افراد گوناگون معانی متفاوتی دارد. برای بسیاری از افراد به معنای «واقعی بودن و ارتباط با خدا» اشاره دارد؛ برای بعضی از مدیران و کارآفرینان مذهبی به معنای «تصدیق

خداوند و کتاب‌های مذهبی» است؛ و برای عده‌ای دیگر، به معنای «شروع نهضت مذهبی‌گری» است که اهمیت آن از عواطف و وجدان بیشتر است. در واقع، استفاده از معنویت در محیط کار، تلاشی برای یافتن هدف نهایی در زندگی است تا بدین وسیله، فرد بتواند، با سایر همکاران خود و افراد جامعه ارتباطی قوی برقرار کند و نوعی هماهنگی میان عقاید اصلی فرد و ارزش‌های سازمان ایجاد گردد. در نتیجه، معنویت در محیط کار به کارکنان کمک می‌کند به موضوعات مهم زندگی همانند خدا، انسان‌ها، آشنایان و دنیای فیزیکی اطراف خود، که در دوران کودکی با ریزبینی خاصی به آنها توجه داشتند، دوباره توجه کنند و نقش خدا و سایر انسان‌ها را در دنیای پیرامون خود بهتر درک کنند.

نتایج حاصل از توجه به معنویت در محیط کار را می‌توان این‌گونه بیان کرد:

- دستیابی به آرامش و تسکین قلوب و در نتیجه، ایجاد زمینه برای تفکر درباره زندگی.
- توجه خاص به انسان‌ها و گوش دادن به سخنان همکاران و آشنایان که موجب بهبود همکاری خواهد شد.

- تعهد حقیقی به بهبود روابط در میان انسان‌ها که موجب صلح و یکپارچگی در جهان خواهد شد.
- نهضت معنویت‌گرایی موجب می‌گردد که ما به بهبود انسان‌ها و محیط پیرامون آنها امیدوار و قانع باشیم.

- خلاصه اینکه معنویت موجب می‌گردد تا محیط کار برای انسان‌ها قابل تحمل گردد و دنیای بهتری برای نسل‌های آینده ایجاد گردد (کورا-کاکابادس، و همکاران ۲۰۰۲، ص ۱۷۱).

اگر کمی دقت کنیم خواهیم فهمید که ظهور معنویت در سازمان‌ها، کار جدیدی نیست، بلکه فقط مکان به‌کارگیری آن جدید است و به تدریج، دین و معنویت از قلب‌ها و زندگی شخصی ما وارد محیط‌های کاری می‌شوند البته باید دقت فراوانی داشته باشیم که به گونه‌ای صحیح از آن استفاده کنیم تا اشتباهات ما به نام «دین» و «معنویت» تمام نشود (عابدی جعفری و مرادی، ۱۳۸۵، ص ۳).

سرمایه معنوی

«سرمایه معنوی» را می‌توان نوعی ارزش چندسطحی قلمداد کرد که در سطح فردی، به صورت علاقه به خدمت، و در سطح سازمانی، در قالب هنجارها و فرهنگ ظاهر می‌شود. «سرمایه معنوی» عبارت است از: تأثیری که اعمال دینی و معنوی، اعتقادات، شبکه‌ها و نهادها بر روی افراد، گروه‌ها و جامعه دارند (مؤسسه متانکسوس، ۲۰۰۶، ص ۱). این تعریف مستلزم شناخت، هماهنگی و ترکیب مفاهیم

«سرمایه انسانی»، «سرمایه اجتماعی» و «سرمایه فرهنگی» است. سرمایه معنوی ارتباط تنگاتنگی با سایر سرمایه‌های موجود در سازمان‌ها دارد و به همراه آنها، موجب ارزش‌آفرینی در سطوح فردی، سازمانی و یا اجتماعی می‌شود.

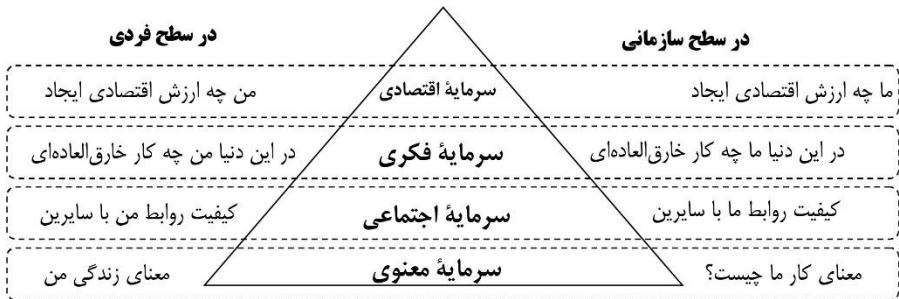
اگر از تعریف سنتی «سرمایه» و «دارایی‌های فیزیکی» بگذریم، می‌توان گفت: سرمایه همه آن چیزی است که دسترسی به آن بتواند کیفیت زندگی را بهتر کند (زوهر و مارشال، ۲۰۰۴، ص ۳). بر اساس این تعریف، می‌توان ۸ نوع سرمایه به شرح ذیل در سازمان‌ها مطرح نمود (رولند و لاندوا، ۲۰۱۱، ص ۶۰):

جدول (۱): انواع سرمایه‌ها و حوزه عمل آنها

نوع سرمایه	حوزه عمل	اشکال نمادین
Material	سرمایه مادی	ابزارها، ساختمانها، زیرساختها
Financial	سرمایه مالی	ابزارهای مالی و اوراق بهادار
Living Capital	سرمایه حیاتی	خاک، موجودات زنده، زمین، اکوسیستم
Experiential	سرمایه تجربی	مهارت و دانش حاصل از تجارب
Intellectual	سرمایه فکری	کلمات، تصاویر، دارایی فکری
Cultural Capital	سرمایه فرهنگی	سرود، داستان، آئین
Social Capital	سرمایه اجتماعی	روابط اجتماعی
Social Capital	سرمایه اجتماعی	نفوذ، ارتباطات، اعتماد
Spiritual	سرمایه معنوی	دستاوردهای معنوی
Spiritual	سرمایه معنوی	دعا، نیت، ایمان، مراسم دینی

به منظور جمع‌بندی و ترکیب سرمایه‌های سازمانی و بیان آنها در یک قالب کلی، اخیراً خانم زوهر چهار سرمایه «اقتصادی»، «فکری»، «اجتماعی» و «معنوی» را در دو سطح فردی و سازمانی به شکل ذیل مطرح نموده است (زوهر، ۲۰۱۲، ص ۱). چنان‌که ملاحظه می‌گردد، تمام این سرمایه‌های سازمانی با هم مرتبط بوده و سرمایه «معنوی» به عنوان پایه و اساس معنادهی به آنها، در قاعده هرم قرار گرفته است. از سوی دیگر، سرمایه معنوی نیز همچون سایر سرمایه‌های سازمانی، موجب آورده اقتصادی برای سازمان و بهبود کسب و کار می‌شود (مالوچ، ۲۰۱۰، ص ۷۵۶).

جدول (۲): ترکیب سرمایه‌های اقتصادی، فکری، اجتماعی و معنوی در قالب یک دیدگاه کلی



مطابق نظر خانم زوهر، «سرمایه معنوی» ثروت، قدرت، و نفوذی است که حاصل عمل ما بر اساس معانی عمیق، ارزش‌های اصلی، و احساسان از اهداف نهایی به‌شمار می‌آید. البته همه اینها به بهترین نحو در اختصاص زندگی به خدمت تجلی می‌یابد. بر اساس این تعریف، «هوش معنوی» به شکل‌گیری سرمایه معنوی کمک می‌کند و عبارت است از: جست‌وجوی معنای زندگی و عمل بر اساس عمیق‌ترین ارزش‌های خود، به گونه‌ای که زندگی خود را برای خدمت به دیگران اختصاص دهیم. به نظر ایشان، «خدمت به خلق» یکی از بهترین انگیزه‌ها برای شکل‌گیری سرمایه معنوی است که به اعمال، کارها و زندگی ما معنا می‌بخشد (زوهر، ۲۰۱۰، ص ۳).

سرمایه معنوی، که اکنون به عنوان یکی از مهم‌ترین اشکال سرمایه‌های سازمانی محسوب می‌شود، از ابتدا به این شکل مطرح نبود و رویکردهای گوناگونی در جریان شکل‌گیری مفهوم آن وجود داشته که عمده‌ترین این رویکردها به شرح ذیل بوده است (میدل‌بروکس و ناگیو، ۲۰۱۰، ص ۷۰-۷۴):

مطرح شدن نقش هوش معنوی افراد در سازمان‌ها؛ در این زمینه، می‌توان به نظریات خانم زوهر درباره هوش معنوی و نقش آن در شکل‌گیری سرمایه معنوی در سطح سازمان اشاره کرد.

تلاش برای بیان نقش معنویت و دین در مفاهیم اقتصادی؛ اینکه سرمایه معنوی بر اساس فعالیت‌های گروه‌های دینی شکل می‌گیرد و این سرمایه در ارتقای سطح اقتصادی سازمان‌ها مؤثر است. ایجاد ساختارهای جامعه‌شناختی بر مبنای نظر بوردیو و اینکه سرمایه معنوی شکاف مابین عوامل اقتصادی و جامعه‌شناختی را پر می‌کند. ریشه این رویکرد به مفهوم «سرمایه فرهنگی» بوردیو برمی‌گردد.

با وجود آنکه هر یک از این سه رویکرد باهم همپوشانی دارند، ولی هر یک به صورت متفاوتی به «سرمایه معنوی»، توجه کرده، به‌ویژه آنکه سطوح توجهات آنها متفاوت بوده است. در

این مقاله، با رویکردی متناسب با شرایط فرهنگی و مذهبی جامعه ایرانی به مباحث مذکور توجه شده و از رویکردی قرآنی مفاهیم «سرمایه اقتصادی»، «همبستگی بین افراد جامعه»، «معنای زندگی»، «هدف آفرینش»، «خدمت‌رسانی»، و «کمال‌پذیری انسان»، که از ابعاد اصلی سرمایه معنوی هستند، بررسی شده است.

این مفاهیم اغلب تحت عناوین مشابه از جانب دانشمندان غربی در قالب مفهوم سرمایه معنوی ارائه می‌شوند. در این پژوهش، دو نگرش از دیدگاه قرآن و اسلام به همراه تفاوت اصلی آن مورد بررسی قرار گرفته است.

سرمایه معنوی در پرتو تعالیم قرآنی

به جرئت می‌توان گفت: آن اندازه که اسلام به نظم زندگی اهمیت داده است، در هیچ مکتب و ملتی چنین تأکیدی مشاهده نمی‌شود. آیات کریمه قرآنی و احادیث معتبر به حد لازم و کافی با اشکال گوناگون، دستور به مراعات نظم و قانون زندگی داده‌اند (جعفری، ۱۳۷۲، ج ۲۲، ص ۶۲)، امام علی علیه السلام در وصف قرآن، می‌فرماید: «بدانید که در آن، علم آینده و سخن از گذشته و دواي درد شما و باعث نظم و سامان‌دهی میان شماست» (محمدی ری شهری، ۱۳۶۲، ج ۴، ص ۳۳۰۶). اقبال لاهوری معتقد است: قرآن نه فقط یک کتاب دینی (در معنای سنتی آن)، بلکه منبع قواعد بنیادی است که شالوده‌های اجتماع باید بر آن استوار باشد. جامعه‌ای که بر اساس ارزش‌های قرآنی بنا شده باشد، یک جامعه منسجم، باثبات، امن و متعادل خواهد بود (آلام و زاهور، ۱۹۹۹، ص ۱). در این زمینه، مؤلفه‌های اصلی مطرح در بحث «سرمایه معنوی» از دیدگاه قرآنی بررسی می‌شود:

الف. جایگاه سرمایه اقتصادی

در مباحث «سرمایه معنوی»، بیشتر نظریه‌پردازان این حوزه تلاش کرده‌اند نقش این سرمایه را در شکل‌گیری سرمایه‌های اقتصادی و بهبود ارزش افزوده سازمان‌ها بیان کنند و با نوعی نگرش اقتصادی به امور معنوی توجه نموده‌اند. ولی با دقت در آیات ذیل قابل درک است که تعالیم قرآنی رابطه‌ای دوسویه میان سرمایه اقتصادی و سرمایه معنوی مطرح کرده، جامعه‌ای را ترسیم می‌کنند که در کنار تأمین نیازهای مادی انسان‌ها و افراد جامعه، به نیازهای معنوی آنان نیز توجه شود و پیشرفت مادی و معنوی را برای افراد جامعه به ارمغان آورد.

از منظر اسلام، رفتارهای اقتصادی تحت تأثیر باورهای ارزشی و اخلاقی است. همچنین تمام برنامه‌ها و رفتارهای خرد و کلان اقتصادی نیز باید با هدف تهذیب و تزکیه نفس انجام گیرد (حکیمی و همکاران، ۱۳۸۰، ص ۲۴۹-۲۵۱). برای مثال، قرآن کریم درباره زکات و انفاق می‌فرماید: «خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا»، (توبه: ۱۰۳)؛ از اموال آنان، صدقه‌ای بگیر تا به وسیله آن پاک و پاکیزه‌شان سازی. خداوند متعال به صراحت، بر لزوم وسیله قرار گرفتن ابزار اقتصادی برای تحصیل امور معنوی و آخرتی نیز در آیه ۷۷ سوره قصص تأکید می‌کند: «وَأَبْتِغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ»؛ و با آنچه خدایت داده است سرای آخرت را بجوی و سهم خود را از دنیا فراموش مکن و همچنان که خدا به تو نیکی کرده است نیکی کن، و در زمین فساد مجوی که خدا فسادگران را دوست نمی‌دارد.

بدین‌رو، همان‌گونه که رفتارهای اخلاقی بر سالم‌سازی اقتصاد تأثیرگذار است، رفتارهای اقتصادی منظور اسلام نیز در پاک‌سازی و طراوت روحی و اخلاقی نقش بسزای دارد. در حقیقت، مطابق دیدگاه قرآنی تأثیر اخلاق و اقتصاد بر یکدیگر، دوسویه است.

ب. همبستگی معنوی بین افراد جامعه

همبستگی و وفاق اساس یک زندگی اجتماعی است و زوال آن موجب فروریزی ساخت جامعه و از هم پاشیدگی حیات اجتماعی است. از سوی دیگر، هر کس بر اساس غریزه خویشتن دوستی، نفع خویش را می‌طلبد، گرچه به ضرر دیگران بینجامد، و این حالت غریزی، موجب اختلاف و درگیری است. دین با تبیین حیات دنیوی و مقدمه خواندن آن برای زندگی اخروی و نیز دعوت به گرایش‌های معنوی و تربیت ویژه اخلاقی، این وحدت و انسجام و همبستگی را فراهم می‌آورد. قرآن برای تداوم همبستگی، رفع اختلاف و دور نگه داشتن جامعه از اختلاف، پیروی از صراط مستقیم، تمسک به حبل‌الله، پذیرفتن داوری دین و توجه به شعائر الهی را پیشنهاد می‌دهد (جلالی مقدم، ۱۳۸۶، ص ۴۳). این در حالی است که در نظریات مطرح در حوزه سرمایه معنوی، به نقش سرمایه‌های عاطفی، فرهنگی و اجتماعی در این زمینه بسنده می‌شود.

ج. معنای زندگی

معنای «زندگی» و معنای «کار» به طور تنگاتنگی با هم ارتباط دارند. «کار» و «زندگی» جدا از هم نیستند و معنای یکی بر دیگری تأثیر دارد. هرچند غالباً تعاریف «کار» شامل عوامل اقتصادی و ابعاد مادی

هست، ولی در حقیقت، نمی‌توان معنای «کار» را در حد دادوستدهای اقتصادی کاهش داد. در بیشتر تحقیقاتی که در زمینه معنویت در محیط کار انجام گرفته تلاش شده است معنویت را با معنای کار انجام شده در سازمان ارتباط دهند؛ به این صورت که کار را هنر قلمداد کرد، یا جلوه‌ای مقدس و روحانی به آن می‌دهند. در واقع، اگر فعالیت‌های کاری را با ارزش‌های معنوی افراد مرتبط بدانیم، به جنبه فردی معنای کار توجه کرده‌ایم، و چنانچه کارکنان را به ارتباط عمیق آنها با سایر کارکنان و افراد جامعه آگاه سازیم و جنبه معنوی این ارتباط برای آنها آشکار سازیم، به گونه‌ای که کارکنان عاشقانه به مردم خدمت کنند، به جنبه اجتماعی معنای کار پرداخته‌ایم (دراپور، ۲۰۰۷، ص ۶۱۲).

پرسش از «معنای زندگی» از آن دست پرسش‌هایی نیست که مستلزم پاسخی خاص باشد و یا به چنین پاسخی مجال بدهد. در واقع، این پاسخ چیزی بیش از یک استعاره ضروری، یک تصویر و بصیرتی به زندگی است که در آن می‌توانید خود را دارای نقش و کارکردی معین، و دارای مجموعه‌ای از انتظارات معقول ببیند و آنچه این امر را بسیار پراهمیت می‌سازد این است که بصیرت شما از جهات متعدد فزونی یابد. برخی موارد مهم در بصیرت‌بخشی و کمک به درک واقعی «معنای زندگی» به شرح ذیل است:

۱. درک وجود خداوند متعال: اینکه وجود خداوند به زندگی معنا می‌بخشد، پیشینه‌ای طولانی دارد. برای مثال، آگوستین (۴۳۰-۳۵۴)، یکی از بنیان‌گذاران الهیات قرون وسطا، مدعی است که تنها خداوند می‌تواند به زندگی معنای غایی ببخشد. توماس آکویناس (۱۲۵۵-۱۲۷۴) نیز وجود خداوند را برای معناداری زندگی ضروری می‌داند. آکویناس دنباله‌رو خط فکری ارسطو محسوب می‌شود و در این باره نیز وامدار تفکر ارسطو است. ارسطو معتقد بود: «خداوند بالاترین خیر است و همه امور در نهایت، این خیر را به عنوان غایت نهایی‌شان دارند». او بر این اساس، استدلال می‌کرد که عامل افعال گوناگون انسان‌ها دست یافتن به خیر اعلاست و زندگی سعادت‌مندانه انسان بر پایه این افعال ساخته می‌شود. آکویناس با تمسک به این اصل ارسطویی، نتیجه گرفت که «غایت نهایی زندگی بشر تأمل درباره خداوند است» (Thomson, ۲۰۰۳، ص ۱۴).

۲. درک موقعیت و جایگاه خود در عالم: تنها در صورتی زندگی انسان‌ها با تمام ظرفیت شکوفا خواهد شد که آنها معنای حیات را درک کرده باشند. انسان برای اینکه معنای زندگی خود را درک کند باید از موقعیت و جایگاه خودش در عالم آگاه شود و بداند که قانون الهی انسان را چگونه مطرح می‌کند. علامه جعفری می‌گوید: انسان علت غایی عالم آفرینش و انگیزه خدا از خلقت و به جریان

انداختن جهان هستی بوده است. بنابراین، انسان باید جایگاه واقعی خود را در جهان هستی بفهمد تا بتواند درک کاملی از معنای واقعی زندگی داشته باشد. ایشان شرط اساسی فهم «معنای زندگی» را تأمل و درنگ در «خود» و «شناخت هویت خود» می‌داند که نقطه آغازین آن، پاسخ به چهار سؤال مهم است: ۱. من کیستم؟ ۲. از کجا آمده‌ام؟ ۳. چرا آمده‌ام؟ ۴. به کجا می‌روم؟ پس یکی از مهم‌ترین سؤالاتی که پیش از هر چیز، انسان آگاه باید به آن توجه کند و آن را کشف نماید، سؤال از آگاهی به «من» است. از این رو، برای اینکه انسان‌ها از زندگی بی‌معنا به یک زندگی معنادار برسند، باید از برخی موانع و زنجیرها گذشته و از «خود طبیعی» شان فاصله بگیرند و به «خود حقیقی» برسند (رضازاده و رحمانی اصل، ۱۳۹۲).

۳. درک ارتباط و همبستگی انسان‌ها با خداوند متعال: زندگی ما از طریق ارتباط ما با سایر انسان‌ها معنادار می‌شود. اما معنای غایی فقط در صورتی به بار می‌نشیند که با امری بیرون از ما و دارای ارزش نامحدود پیوندی نهایی وجود داشته باشد و زندگی دینی امکان تحقق چنین امری را پیش روی انسان قرار می‌دهد؛ زیرا اتخاذ دیدگاه دینی، ساختار بنیادی واقعیت و ماهیت امر متعالی را منعکس می‌سازد و به زندگی ارزش غایی می‌دهد. در واقع، «معنای زندگی» این است که حتی در تاریک‌ترین لحظه‌های زندگی، که آکنده از رنج و اندوه است، می‌توان در اوج توکل و اطمینان قلبی بود (هیگ، ۱۳۸۲، ص ۲۵).

۴. مرگ آگاهی و معناداری زندگی: یکی از شاخصه‌های بسیار مهم آموزه‌های دینی، توجه به مسئله مرگ آگاهی و معناداری زندگی است. بر این پایه، مبدأ و معاد از بنیادی‌ترین آموزه‌های دینی تلقی شده، بخش اعظم نصوص دینی را به خود اختصاص داده است. ارائه تصاویر جذاب از پایان کار نیکوکاران و بهشت و نعمت‌های آن در قرآن و روایات، و تحذیر از پیامدهای سوء زندگی تبه‌کاران به مثابه قطب‌نمایی است که جهت زندگی انسان‌ها را در عوالم پس از مرگ روشن می‌سازد تا از این طریق، با رشد انسان‌ها، امکان تجربه معناداری زندگی فراهم گردد (طاهری سرتشنیزی و موسوی، ۱۳۹۱). اعتقاد به اینکه زندگی انسان به این دنیا محدود نمی‌شود و پس از مرگ زندگی او همچنان ادامه خواهد داشت و اینکه چگونگی زندگی او پس از مرگ مبتنی بر نوع زندگی وی در این دنیاست، یکی از راه‌کارهای اساسی در رفع نگرانی‌ها و فشارهای روانی انسان معاصر است. بسیاری از افزون‌طلبی‌ها، سرکشی‌ها، غفلت‌ها، بی‌توجهی به وضعیت معیشتی دیگر جوامع، و جنگ‌افروزی‌های انسان معاصر می‌تواند در سایه آخرت‌گرایی و معاد درمان شود. در نظر دین، به همان اندازه که زندگی در دنیا از اهمیت برخوردار است، معاد و زندگی در آخرت نیز حایز اهمیت

است، و چون زندگی اخروی جاودانه و زندگی دنیا گذراست، زندگی اخروی از اهمیت بیشتری برخوردار است.

هدف آفرینش

«هدف از آفرینش» و «معنای زندگی» دو مقوله‌ای است که انسان حقیقت‌جو در پی آگاهی یافتن از آن دو است. اما در خصوص نسبت بین این دو مقوله، باید گفت: مقوله «معنای زندگی» با «هدف آفرینش» متفاوت است. آدمی در پاسخ به سؤال هدف از آفرینش، در پی فلسفه حیات به عنوان علت غایی است و غایت‌مندی نظام آفرینش، امری عینی و مربوط به عالم خارج و مستقل از ذهنیت فرد نسبت به زندگی است. این در حالی است که معناداری زندگی، امری مربوط به روان انسان است و وابستگی تمام به نگرش انسان به زندگی دارد، و برای آنکه زندگی فرد معنادار شود وی باید معنای زندگی را درک کند. با این حال، این دو مسئله با یکدیگر ارتباط دارند و تفسیر درست یا نادرست از هستی و انسان و آگاهی نسبت به «هدف از آفرینش»، زندگی را معنادار یا بی‌معنا می‌کند (عسکری سلیمانی، ۱۳۸۸، ص ۱۴۳-۱۴۴).

اسلام در تعلیمات خود، هرگز به دنبال هدف‌های جزئی و موقت نبوده است، بلکه همواره هدف‌های نامحدود در پیش روی بشر نهاده، به گونه‌ای که هر چه بشر جلو برود باز هم هدف را جلوی خودش خواهد دید. این راز سر زنده ماندن اهداف قرآنی است (مطهری، ۱۳۷۶، ص ۷۴). قرآن دستیابی و رسیدن به حیات طیبه را هدف از زندگی ابتدایی دنیا می‌داند که همان زندگی حقیقی و جاوید است و برای رسیدن به آن، دو چیز را شرط قرار می‌دهد: «ایمان» و «عمل صالح». از دیدگاه قرآن، هدف نهایی زندگی تقرب به خداوند است و هیچ هدفی متعالی‌تر از آن وجود ندارد؛ زیرا تقرب به خداوند رسیدن به همه کمالات، زیبایی‌ها، لذت‌ها و سعادت ابدی است. اینکه قرآن «عبادت» را به عنوان «هدف خلقت» بیان می‌کند، از آن روست است که عبادت رابطه انسان را با خدا محکم و زندگی او را خدامحور می‌سازد و چنین زندگی‌ای موجب تقرب انسان به خدا می‌شود: «اموال و فرزندانان هرگز شما را نزد ما مقرب نمی‌سازد، جز کسانی که ایمان بیاورند و عمل صالحی انجام دهند که برای آنان پاداشی مضاعف در برابر کارهایی است که انجام داده‌اند، و آنها در غرفه‌های (بهشتی) در (نهایت) امنیت خواهند بود» (سبأ: ۳۷).

خدمت‌رسانی از دیدگاه قرآن

از «خدمت» تعاریف گوناگونی ارائه شده است؛ از جمله «تلاش برای رساندن خیر به دیگران»، «گره‌گشایی از کار مردم»، و «یاوری درماندگان و نیازمندان». «خدمت‌گزار» کسی است که کمر به خدمت مردم بسته و در

غم و شادی و راحتی و رنج مردم در کنارشان است. هر کس در هر شرایط به تناسب شعاع وجودی خویش، می‌تواند اهل خدمت باشد (برجی، ۱۳۸۲، ص ۲). خدمت‌رسانی در اسلام را می‌توان در ساحت‌های گوناگون، موضوع بحث قرار داد. خدمت‌رسانی در دیدگاه آیات، روایات، ادعیه، سیره معصومان، سیره فقها؛ خدمت‌رسانی در ادبیات، هنر و شعر شاعران؛ خدمت‌رسانی از منظر کلامی، فقهی و از جمله اخلاقی (یوسفیان، ۱۳۸۳). نمونه‌های ذیل از مصادیق خدمت‌رسانی به مردم به‌شمار می‌آید که هر کدام را به اجمال توضیح داده شده است: ۱. عمل صالح؛ ۲. احسان؛ ۳. نیکی (برّ) (برجی، ۱۳۸۲).

۱. **عمل صالح:** ۵۰ بار در قرآن تکرار شده و همیشه با کلمه «ایمان» همراه است و علت همراه بودن آن با ایمان این است که عمل صالح در صورتی که با ایمان همراه باشد مقبول خداوند قرار می‌گیرد. همچنین «عمل صالح» معنای وسیع و گسترده‌ای دارد که تمام خدمات‌ها در همه زمینه‌ها را شامل می‌شود.

۲. **احسان:** بیش از ۱۸۵ مرتبه در قرآن آمده، که در حوزه‌های گوناگون به کار رفته است. بعضی از مصادیق احسان، که در آیه ۳۶ سوره نساء بر آن تأکید شده عبارت است از: احسان به پدر و مادر، احسان به خویشاوندان، احسان به ایتم، احسان به مستمندان، احسان به همسایگان دور و نزدیک، احسان به دوستان، احسان به راه ماندگان، احسان به بردگان. «احسان» کار ارزشمندی است که در روابط اجتماعی و در قبال دیگران معنا می‌دهد و در حقیقت، نوعی خدمت‌رسانی به دیگران است. «احسان» آن است که انسان بیش از آنچه به عهده دارد، بدهد و کمتر از آنچه برای اوست، بگیرد. اگر کارمندی در حد وظیفه‌اش به دیگران خدمت کند، به عدالت رفتار کرده است، ولی اگر بیش از وظیفه خدمت کند و کمتر از آنچه حق اوست بگیرد احسان کرده است.

۳. **برّ (نیکی):** «برّ» به معنای نیکی، فایده‌ای که به دیگران می‌رسد، و خدمتی است که به‌شمار می‌آید. خدمت‌رسانی به صورت موقت و گاه‌گاه زمینه‌ساز رشد و توسعه جامعه نیست، آنچه رمز و راز تکامل و پیشرفت است، خدمت‌رسانی مداوم و استقامت در مسیر خدمت‌رسانی و زدودن موانع تجدید شونده آن است، لذا خدمت‌رسانی، باید در وجود انسان نهادینه شود.

کمال‌پذیری انسان

قرآن حاوی آموزه‌های با اهمیتی در ارتباط با سرشت انسان و سیر تکامل اوست. در نگاه اولیه به آموزه‌های قرآنی، در خصوص انسان، با سه گزاره مواجه می‌شویم:

۱. سرشت انسان هماهنگ با آیین الهی و تغییرناپذیر است (روم: ۳۰).

۲. طبیعت انسان با نیرویی نسبتاً قوی انسان را به سمت بدی‌ها سوق می‌دهد (عصر: ۲؛ تین: ۴-۶؛ معارج: ۱۹-۲۱؛ یوسف: ۵۳).

۳. انسان خلیفه خدا در روی زمین است (بقره: ۳۰)، و این مقام خلیفه‌اللهی انسان، که قرآن از آن پرده برداشته، از نوع خلافت تکوینی است، نه خلافت اعتباری و قراردادی (مکارم‌شیرازی و همکاران، ۱۳۷۴، ج ۱، ص ۱۷۸).

۴. سرانجام اینکه در پرتو ایمان، انسان می‌تواند در آرامش و با نفسی مطمئن، به بارگاه قدس و پاکی رجعت کند. «بازگشت به سوی پروردگار» یعنی: در جوار قرب او جای گرفتن که بازگشتی روحانی و معنوی است، نه مکانی و جسمانی (فجر: ۲۷-۳۰). اینها گزاره‌هایی هستند که نمی‌توان به سادگی از کنار آنها گذشت. دو گزاره اول و سوم بر خلقت انسان بر سرشتی نیکو و آماده برای سیر در آیین الهی برای رسیدن به هدفی متعالی، یعنی خلافت الهی و سرانجام رجعت به سوی او تأکید می‌شود. به بیان دیگر، این دو گزاره مبدأ و مقصد راه کمال را به بهترین شکل نشان داده‌اند. با این حال، گزاره دوم نشان می‌دهد که رفتن این راه به آسانی ممکن نیست و انسان در این مسیر با موانعی جدی روبه‌رو خواهد بود.

برخی از مفسران گفته‌اند: به رغم آنکه فطرت انسان به خوبی‌ها گرایش دارد، طبیعت اولیه انسان به بدی تمایل دارد (طباطبائی، ۱۴۱۷ق، ج ۲۰، ص ۳۱۹). بنابراین، مطابق این تفسیر، بین «فطرت» و «طبیعت» انسان تفاوت وجود دارد. «فطرت»، ناظر به اموری ذاتی غیرقابل تغییر است، اما «طبیعت»، ناظر به امیال و گرایش‌هایی که قوای نفس انسان با توجه به محیط پیرامون خود دارد. مطابق نظر این مفسران، که طبیعت اولیه انسان به بدی تمایل دارد، انسان برای پیمودن راهی که اساس آن بر فطرت پاک خدادادی است و مقصدش احراز مقام شامخ خلیفه‌اللهی، باید با کسب اخلاق نیکو و اعمال حسنه به ایجاد طبیعتی هماهنگ با این مبدأ و مقصد بپردازد (شاکر و موسوی‌حرمی، ۱۳۹۰).

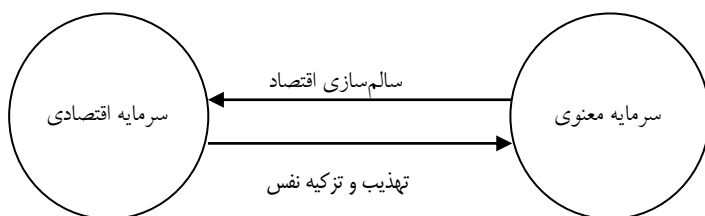
حال چگونه می‌شود فطرت انسان، که ناظر به امور ذاتی (موجد در ذات و خلقت انسان) است، به خوبی تمایل داشته باشد و در عین حال، طبیعت اولی انسان به بدی تمایل داشته باشد و بعد خوبی طبیعت ثانوی انسان شود؟ در این زمینه، شهید مطهری می‌فرماید:

حقیقت این است که این مدح و مذم، از آن نظر نیست که انسان یک موجود دو سرشتی است؛ نیمی از سرشش ستودنی و نیم دیگر نکوهیدنی. نظر قرآن به این است که انسان همه کمالات را بالقوه دارد و باید آنها را به فعلیت برساند و این خود اوست که باید سازنده و معمار خویشتن باشد. شرط اصلی

وصول انسان به کمالاتی که بالقوه دارد، ایمان است. به وسیلهٔ ایمان است که علم از صورت یک ابزار ناروا و در دست نفس اماره خارج می‌شود و به صورت یک ابزار مفید درمی‌آید. پس انسان حقیقی که خلیفه‌الله است، همه چیز برای اوست و بالاخره دارندهٔ همهٔ کمالات انسانی است. علاوه بر این، انسان ایمانی است، نه انسان منهای ایمان. انسان منهای ایمان کاستی گرفته و ناقص است. چنین انسانی حریص، خونریز و کافر است و از حیوان پست‌تر (مطهری، ۱۳۷۴، ج ۲، ص ۲۷۳-۲۷۴).

نتیجه‌گیری

هدف این مقاله تشریح و تبیین مفهوم «سرمایه معنوی» بر اساس آموزه‌های قرآنی در سطح سازمان‌ها بود. در این زمینه، ضمن طرح موضوع «معنویت در محیط کار» و نظریات مطرح دربارهٔ آن در سازمان‌ها، عنوان شد که بیشتر نظریه‌پردازان سازمان و مدیریت، معنویت و سرمایه‌های معنوی را در ارتباط با بهره‌وری، اثربخشی و سرمایه‌های اقتصادی می‌دانند و نحوهٔ این ارتباط به اشکال گوناگون بیان شده است. در این زمینه، تعالیم قرآنی رابطه‌ای دوسویه میان سرمایه‌های اقتصادی و سرمایه‌های معنوی مطرح کرده و جامعه‌ای را ترسیم نموده‌اند که در کنار تأمین نیازهای مادی انسان‌ها و افراد جامعه، به نیازهای معنوی آنان نیز توجه شود و پیشرفت مادی و معنوی را برای افراد جامعه به ارمغان آورد.



از منظر اسلام، رفتارهای اقتصادی، تحت تأثیر باورهای ارزشی و اخلاقی است. همچنین تمام برنامه‌ها و رفتارهای خرد و کلان اقتصادی نیز باید با هدف تهذیب و تزکیهٔ نفس انجام گیرد. از این رو، همان‌گونه که رفتارهای اخلاقی بر سالم‌سازی اقتصاد تأثیرگذار است، رفتارهای اقتصادی منظور اسلام نیز در پاکسازی و طراوت روحی و اخلاقی، نقش بسزایی دارند. در حقیقت، مطابق دیدگاه قرآنی تأثیر اخلاق و اقتصاد بر یکدیگر، دوسویه است.

نظریه‌پردازان غربی سرمایه معنوی را در سطح فردی به صورت علاقه به خدمت، و در سطح سازمانی، در قالب هنجارها و فرهنگ مطرح می‌کنند و معتقدند: «سرمایه معنوی» عمل بر اساس عمیق‌ترین ارزش‌های فردی است، به گونه‌ای که زندگی خود را برای خدمت به دیگران اختصاص دهیم. به نظر ایشان، خدمت به خلق یکی از بهترین انگیزه‌ها برای شکل‌گیری سرمایه معنوی است که به اعمال، کارها و زندگی ما معنا

می‌بخشد. ولی تعالیم قرآنی و اسلامی به دنبال پی‌ریزی جامعه‌ای است که در آن ارزش‌ها و اصول انسانی و معنوی حاکم باشد؛ جامعه‌ای که فرد فرد اعضای آن از زندگی دنیوی و اخروی، معنای زندگی، همبستگی معنوی بین افراد جامعه، هدف آفرینش و کمالات انسانی آگاه بوده، ارزش‌های اسلامی را در این میان رعایت کنند. از این رو، الگوی «سرمایه معنوی» از دیدگاه قرآنی دارای ویژگی‌های ذیل است:

اسلام با تبیین حیات دنیوی و مقدمه خواندن آن برای زندگی اخروی و نیز دعوت به گرایش‌های معنوی و تربیت ویژه اخلاقی، نوعی وحدت و انسجام و همبستگی را در جامعه فراهم می‌آورد. قرآن نیز برای تداوم همیشگی، رفع اختلاف و دور نگه داشتن جامعه از اختلاف، پیروی از صراط مستقیم، تمسک به جبل‌الله، پذیرفتن داوری دین و توجه به شعائر الهی را پیشنهاد می‌دهد.

مطابق تعالیم اسلامی، انسان زمانی به درک واقعی از معنای زندگی خواهد رسید که وجود خداوند متعال را درک کند؛ موقعیت و جایگاه خود در عالم به خوبی بشناسد؛ ارتباط و همبستگی انسان‌ها با خداوند متعال را درک کند؛ و سرانجام، به این باور برسد که زندگی انسان به این دنیا محدود نمی‌شود و پس از مرگ زندگی او همچنان ادامه خواهد داشت، و اینکه چگونگی زندگی او پس از مرگ مبتنی بر نوع زندگی وی در این دنیا است.

قرآن دستیابی و رسیدن به حیات طیبه را هدف از زندگی ابتدایی دنیا می‌داند و برای رسیدن به آن، دو چیز را شرط قرار می‌دهد: «ایمان» و «عمل صالح». از دیدگاه قرآن، هدف نهایی زندگی تقرب به خداوند است و هیچ هدفی متعالی‌تر از آن وجود ندارد؛ زیرا تقرب به خداوند رسیدن به همه کمالات، زیبایی‌ها، لذت‌ها و سعادت ابدی است.

اسلام گره‌گشایی از کار مردم و خدمت‌گزاری به بندگان خدا را ثواب شمرده است. در قرآن به «عمل صالح»، «احسان»، «نیکی» (بر) به عنوان مصادیق خدمت‌رسانی به مردم اشاره شده است.

تأمل در آیات قرآن روشن‌گر این است که انسان همه کمالات را بالقوه دارد و باید آنها را به فعلیت برساند و این خود اوست که باید سازنده و معمار خویش‌نشدن باشد، و شرط اصلی وصول انسان به کمالاتی که بالقوه دارد، «ایمان» است.

چنان‌که ملاحظه گردید، نگاه غربی به سرمایه معنوی متفاوت از نگاه قرآنی به این امر است و تجلی عملی دیدگاه غربی در خدمت‌گزاری ظاهر می‌شود و معمولاً در قالبی اقتصادی توجیه می‌گردد. ولی در الگوی قرآنی، کارکنان سازمان‌ها فقط به دنبال ارزش‌های مادی و اقتصادی نیستند، بلکه در انجام کارها؛ رعایت عدالت و انصاف نموده و در همکاری و تعاون، و با احساس برادری و برابری در کنار هم فعالیت دارند. چنین کارکنانی برای رضای خداوند متعال فعالیت می‌کنند و خود را خدمت‌گزار مردم نیز

می‌بینند؛ زیرا در سایه معنویت، این مفهوم القا می‌شود که ما هر چه در توان داریم و هر چه در اختیارمان است از آن خداست و مردم نیز آفریدگان خدایند. پس اگر توان خود و آنچه را خدای بزرگ در اختیار ما نهاده است به امر خدا و در راه خدا برای سایرین صرف کنیم، آنچه را از خدا گرفته‌ایم در راه خدا داده‌ایم و این همان خدمت به خلق خداست. پیامبر گرامی ﷺ نیز در این باره می‌فرماید: «خدا آن کس را بیش از دیگران دوست دارد که برای مردم از همه سودمندتر باشد» (پاینده، ۱۳۶۲، ح ۸۶).

منابع

- برجی، یعقوب علی، ۱۳۸۲، «خدمت‌رسانی از دیدگاه قرآن». نشر، مرکز مطالعات و تحقیقات حوزه نمایندگی ولی فقیه در جهاد کشاورزی، مؤسسه شقایق روستا، جهاد.
- پاینده، ابوالقاسم، ۱۳۶۲، *نهج‌الفصاحه*، احادیث پیامبر اکرم ﷺ، جاویدان.
- حکیمی، محمدرضا و همکاران، ۱۳۸۰، *الحیاء*، ترجمه احمد آرام، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- جلالی مقدم، مسعود، ۱۳۸۶، *درآمدی به جامعه‌شناسی دین*.
- جعفری، محمدتقی، ۱۳۷۲، *شرح نهج‌البلاغه*، چ دوم، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- دهخدا، علی اکبر، ۱۳۷۷، *لغت‌نامه دهخدا*، چ دوم، تهران، دانشگاه تهران.
- رضازاده، حسن و محمدرضا رحمانی اصل، ۱۳۹۲ «مقایسه معنای زندگی از دیدگاه محمدتقی جعفری تبریزی و فریدریش نیچه، *انسان‌پژوهی دینی*، دوره دهم، ش ۳۰.
- سایت پرسمان، «نقش دین در بهبود روابط اجتماعی چیست؟»، نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها.
<http://porseman.org/q/vservice.aspx?logo=images/right.jpg&id=102802>
- شاکر، محمدکاظم و فاطمه‌سادات موسوی‌حرمی ۱۳۹۰، «کمال‌پذیری انسان؛ نقطه عزیمت در گفتمان ادیان»، *انسان‌پژوهی دینی*، سال هشتم، ش ۲۶.
- سلیمانی امیری عسکری، ۱۳۸۸، «خدا و معنای زندگی»، قم، مجموع مقالات، پژوهش‌گاه علوم و فرهنگ اسلامی.
- عابدی جعفری، حسن و محمد مرادی، ۱۳۸۵، «رهبری معنوی»، در: اولین همایش ملی مدیریت و رهبری سازمانی، ۵ و ۶، تهران.
- طاهری سرتشنیزی، اسحاق و مریم‌السادات موسوی، ۱۳۹۱، «مرگ آگاهی و معناداری زندگی از منظر نهج‌البلاغه»، *انسان‌پژوهی دینی*، سال نهم، ش ۲۷.
- طباطبائی، محمدحسین، ۱۴۱۷ق، «المیزان فی تفسیر القرآن»، قم، جامعه مدرسین حوزه علمیه.
- محمدی ری شهری، محمد ۱۳۶۲، *میزان الحکمه*، قم، دارالحدیث.
- مرادی، محمد ۱۳۸۵، «توسعه معنوی کارکنان». در: مجموعه مقالات سومین کنفرانس بین‌المللی توسعه منابع انسانی تهران.
- مطهری، مرتضی، ۱۳۷۶، *خاتمیت*، تهران، صدرا.
- _____، ۱۳۷۴، *مجموعه آثار*، تهران، صدرا.
- مکارم شیرازی، ناصر و همکاران، ۱۳۷۴، *تفسیر نمونه*، تهران، دارالکتب الاسلامی.
- ملکیان، مصطفی ۱۳۸۵، *راهی به راهی (جست‌اری در باب عقلانیت و معنویت*، تهران، مؤسسه نگاه.
- هاشمی، سید حمید، ۱۳۸۲، «هدف زندگی در قرآن»، *گلستان قرآن*، ش ۱۶۷.

- هیگ، جان، ۱۳۸۲، «معنای زندگی ۲»، ترجمه، اعظم پویا، *تقد و نظر*، ش ۳۱ - ۳۲، قم، دفتر تبلیغات اسلامی.
- یوسفیان، نعمتالله، ۱۳۸۳، «خدمت‌رسانی از منظر اخلاق اسلامی»، *انقلاب اسلامی و دفاع مقدس*، ش ۱.
- Alam, M. & Zahoor, A. (1999), "ALLAMA MUHAMMAD IQBAL (1877 - 1938)". <http://www.cyberistan.org/islamic/iqbal.htm>.
- Cacioppe, R. (2000), "Creating spirit at work: re-visioning organization development and leadership - Part I", *The Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 21 No. 1, pp. 48-54.
- Delbecq, L.A. (1999), "Christian spirituality and contemporary business leadership", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 12 No. 4, pp. 345-349.
- Driver, M., (2007). "Meaning and suffering in organizations", *Journal of Organizational Change Management*. Vol. 20 No. 5, pp. 611-632.
- Freshman, B. (1999), "An exploratory analysis of definitions and applications of spirituality in the workplace", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 12 No. 4, pp. 318-327.
- Fry, L. W. (2003). "Toward a theory of spiritual leadership", *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. Armonk, NY7M.E. Sharpe.
- Kale, S.H. and Shrivastava, S. (2003), "The enneagram system for enhancing workplace spirituality", *Journal of Management Development*, Vol. 22 No. 4, pp. 308-328.
- Kinjerski, V.M. and Skrypnik B.J. (2004), "Defining spirit at work: finding common ground", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 17 No. 1, pp. 26-42.
- Korac-Kakabade, N.; Kouzmin, A. and Kakabades, A. (2002), "Spirituality and leadership Praxis", *Journal of Management Psychology*, Vol. 17 No. 3, pp. 165-182.
- Krishnakumar, S. and Neck, C.P. (2002), "The "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17 No. 3, pp. 153-164.
- Malloch, T. R., (2010), "Spiritual capital and practical wisdom", *Journal of Management Development*, Vol. 29 No. 7/8, pp. 755-759.
- Metanexus Institute. (2006). "Metanexus Spiritual Capital Research Program". Retrieved December 1, 2006, from http://www.metanexus.net/spiritual_capital/.
- Middlebrooks, A. & Noghiu, A. (2010). "Leadership and Spiritual Capital: Exploring the Link between Individual Service Disposition and Organizational Value". *International Journal of Leadership Studies*, Vol. 6 Iss. 1, 67-85.
- Miller, L., (1998). "After their checkup for the body, some get one for the soul", *The Wall Street Journal*, 20 July, pp. A1, A6.
- Rego, A. & Cunha, M. P., (2008). "Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 21 No. 1, pp. 53-75.
- Roland, E. & Landua, G., (2011). "Eight Forms of Capital", *Permaculture Magazine*, No. 68, www.permaculture.co.uk.
- Thomson, G., (2003). "On the Meaning of Life", South Melbourne, Wadsworth.
- Tischler, L.; Biberian, J. and McKeage, R. (2002), "Linking emotional intelligence, spirituality and workplace performance", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17 No. 3, pp. 203-218.

- Wagner-Marsh, F. and Conely, J. (1999), "The fourth wave: The spiritually based firm", Journal of Organizational Change Management, Vol. 12 No. 4, pp. 292-301.
- Wigglesworth, C. (2004), "Spiritual Intelligence and Why It Matters", www.consciouspursuits.com.
- Zohar D. & Marshall I., (2004). "Spiritual Capital: Wealth We Can Live By", London, Bloomsbury.
- Zohar, D., (2010). "Exploring Spiritual Capital: An Interview with Danah Zohar", Spirituality in Higher Education Newsletter, Volume 5, Issue 5.
- Zohar, D., (2012). "Redefining total capital creation", <http://danahzohar.com>.

تبیین نظری نقش اقامه نماز در ارتقای رفتار کارکنان در سطح سازمان

manteghi@qabas.net

محسن منطقی / استادیار مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی

سیدمحمدرضا میرصانع / کارشناس ارشد مدیریت اسلامی مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی

mirsane86gmail.com

دریافت: ۱۳۹۴/۶/۲۹ - پذیرش: ۱۳۹۴/۱۱/۷

چکیده

هدف از آفرینش انسان، رستگاری در پرتو ایمان و عمل صالح است و برترین عمل صالح، اقامه نماز (گزاردن نماز با رعایت تمامی شرایط آن) است که تأثیر گسترده‌ای بر جنبه‌های شناختی، گرایشی، اخلاقی، روانی، رفتاری و جسمانی نمازگزاران در سطح فردی و اجتماعی دارد. همچنین اقامه نماز، اعم از فرادا و جماعت، در داخل سازمان یا خارج از آن، تأثیرهای ویژه‌ای بر زندگی سازمانی انسان‌ها و نقش خاصی در ارتقای رفتار سازمانی کارکنان دارد. پژوهش در این خصوص، همراه با تقویت شناخت و باور به اقامه نماز، می‌تواند مشوق مدیران و دیگر کارکنان در ترویج و تعمیق فرهنگ اقامه نماز باشد که نتیجه آن، تقرب به خداوند و تحصیل کمالات معنوی و اخلاقی و به تبع آن، ارتقای رفتار سازمانی کارکنان است. رفتار سازمانی معمولاً در سه سطح «فردی»، «گروهی» و «سازمانی» مطالعه می‌شود و آنچه به عنوان مسئله مطرح نظر است این است که نقش اقامه نماز در ارتقای رفتار کارکنان در سطح سازمان چیست و چگونه تبیین می‌شود؟ برای بررسی مسئله، با رویکردی «توصیفی-تحلیلی» و به تعبیر دقیق‌تر، «اجتهادی»، به پژوهشی نظری در آموزه‌های اسلامی اقدام شد و معلوم گردید که «تسهیل ارتباطات مؤثر»، «جلوگیری از رفتارهای سیاسی»، «ارتقای فرهنگ سازمانی»، «پیشگیری از تعارض و کمک به حل آن»، «تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی»، و «ارتقای معنویت در سازمان»، از نقش‌های اقامه نماز در ارتقای رفتار کارکنان در سطح سازمان است.

کلیدواژه‌ها: اقامه نماز، نقش نماز، آثار نماز، رفتار سازمانی، ارتقای رفتار، بهبود رفتار.

مقدمه

هدف از آفرینش انسان، فلاح و رستگاری از طریق «بندگی» خداوند است که با ایمان و عمل صالح تحقق می‌یابد. مهم‌ترین و برترین عمل صالح (خیرالعمل) و رکن اعمال عبادی، اقامه نماز است. نماز، یاد خداوند و ستون خیمه دین است که باید برپا شود (کلینی، ۱۴۲۹ق، ج ۳، ص ۵۴)، و قبول دیگر اعمال توسط خداوند متعال، به قبول آن وابسته است (همان، ج ۶، ص ۱۸). این فریضه دارای آثار و برکات فراوان و گسترده‌ای در زندگی انسان است که تمام جنبه‌های شناختی و اندیشه‌ای، عبادی و معنوی، عاطفی و روانی، اخلاقی و رفتاری، زیستی و بهداشتی، اجتماعی و فرهنگی، و اقتصادی و سیاسی آن را دربر می‌گیرد. البته بر اساس آیات قرآن و روایات، این آثار به طور کامل، بر نماز دارای شرایط بار می‌شود؛ شرایطی مانند «اول وقت بودن»، «حضور قلب و خشوع»، «دوام»، و «به جماعت خواندن». تعبیر «اقامه نماز» و امر به آن در قرآن، به همین مهم اشاره دارد. هر قدر این شرایط کامل‌تر محقق شود و «اقامه» نماز مطمح نظر باشد، آثار مترتب بر آن افزایش می‌یابد و تأثیر عمیق، پایدار و کامل‌تری خواهد داشت. اما اگر نمازگزار به حداقل شرایط اکتفا کند آثار نماز نیز به حداقل می‌رسد. بنابراین، چنانچه آثار مذکور در آموزه‌های اسلامی در نمازگزار تحقق نیابد، نشان از آن دارد که نماز او شرایط لازم را ندارد، و به هر میزان که جامعه ما از آثار اجتماعی نماز به دور باشد، نشان‌دهنده آن است که نماز در جامعه چنان‌که لازم است اقامه نگردیده است (ساجدی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۱۴).

امروزه بخش وسیعی از زندگی انسان‌ها در سازمان‌ها می‌گذرد؛ سازمان‌هایی متنوع که برای دستیابی به اهداف گوناگون شکل گرفته‌اند. انسان امروزی در سازمانی به نام «بیمارستان» متولد می‌شود. در نهادی به نام «خانواده» رشد می‌کند. اندکی بعد، به سازمانی به نام «مهدکودک»، «دبستان»، «دبیرستان»، «دانشگاه» یا دیگر مراکز آموزشی پای می‌گذارد و سپس چه بسا در سازمانی تولیدی یا خدماتی، دولتی یا خصوصی مشغول به کار می‌شود. مفهوم «زندگی سازمانی» زاییده همین واقعیت ناگزیر و گویای بعد مهمی از ابعاد زندگی امروزی است. یکی از مباحث مهم و قابل توجه و تعیین‌کننده در سازمان‌ها و مدیریت آنها، مبحث «رفتار سازمانی» است؛ یعنی نگرش‌ها، اعمال و رفتار افراد در سازمان. مطالعه نظام‌یافته رفتار سازمانی به بهبود توانایی تشریح، پیش‌بینی، هدایت، کنترل، تغییر و بهبود رفتارها در جهت اهداف سازمان می‌انجامد و زمینه‌ای برای «مدیریت رفتار سازمانی» است. هدف اصلی مدیریت رفتار سازمانی، دستیابی به اثربخشی سازمان و رفاه فرد در سازمان است (ر.ک: رضاییان، ۱۳۸۹، ص ۷ و ۱۱).

با توجه به اینکه «اقامه نماز» بر تمام ساحت‌های زندگی انسان تأثیرگذار است، بالطبع تأثیرهای ویژه‌ای نیز بر «زندگی سازمانی انسان‌ها» دارد که تا حدی تحت عنوان «آثار اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و اداری نماز» توسط پژوهشگران بررسی شده است. *ابوالفضل ساجدی* و همکاران او در کتاب *آثار نماز (تأثیر نماز در ساحت‌های مختلف زندگی)*، که در دو بخش آثار «فردی» و «اجتماعی» تنظیم شده، آثار «فردی اقامه نماز» را در فصول متعددی با عناوین «آثار شناختی - اندیشه‌ای»، «آثار عبادی - معنوی»، «آثار عاطفی - روانی»، «آثار اخلاقی - رفتاری»، و «آثار زیستی - بهداشتی» معرفی و تبیین کرده‌اند. در بخش «آثار اجتماعی نماز» نیز ذیل فصولی با عناوین «نماز و خانواده»، «نماز و جامعه»، «نماز و فرهنگ»، «نماز و سیاست»، و «نماز و اقتصاد» آثار اجتماعی نماز را تبیین کرده‌اند. همچنین در کتاب *روش فرهنگ‌سازی نماز در محیط کار* از همین نویسندگان، در بخشی با عنوان «آثار اداری نماز»، هشت اثر اقامه نماز در محیط‌های کاری، شناسایی و تبیین شده است.

اما «اقامه نماز»، اعم از فرادا و جماعت، و در داخل سازمان یا خارج از آن، تأثیرهای خاصی نیز بر «رفتار سازمانی کارکنان سازمان‌ها» و نقش ویژه‌ای در ارتقا و بهبود رفتار آنان دارد که تاکنون مورد توجه و تحقیق مستقل قرار نگرفته است. به نظر می‌رسد پژوهش در زمینه تأثیر اقامه نماز بر سازمان، و تبیین و شناساندن نقش آن بر بهبود رفتار کارکنان سازمان، می‌تواند با تقویت شناخت و باور به اقامه نماز، مشوقی برای مدیران و دیگر کارکنان در ترویج اقامه نماز و تعمیق فرهنگ نماز باشد که نتیجه آن تقریب به خداوند و تحصیل کمالات معنوی و اخلاقی و به تبع آن، ارتقای رفتار سازمانی کارکنان است. رفتار سازمانی معمولاً در سه سطح «فردی»، «گروهی» و «سازمانی» بررسی می‌شود و آنچه در این نوشتار در چارچوب یک مقاله بدان توجه می‌شود، تبیین نقش اقامه نماز در ارتقای رفتار کارکنان در سطح سازمان است. بنابراین، مسئله پژوهش حاضر این است که «نقش اقامه نماز در ارتقای رفتار کارکنان در سطح سازمان چیست و چگونه تبیین می‌شود؟» برای بررسی این مسئله، پژوهشگر با رویکردی توصیفی - تحلیلی و به تعبیر دقیق‌تر، «اجتهادی»، به پژوهشی نظری در آموزه‌های اسلامی اقدام کرد و پس از تبیین مفاهیم «اقامه نماز» و «ارتقای رفتار سازمانی کارکنان»، ذیل شش عنوان، تأثیر و نقش آفرینی اقامه نماز در ارتقای رفتار سازمانی کارکنان را تشریح کرده است.

در روش «اجتهادی»، محقق برای درک مراد شارع و نیز یافتن احکام شرعی به منابع دینی، یعنی «قرآن» و «سنت» رجوع می‌کند و بر اساس قواعد مطرح در علم «اصول فقه»، به استنباط می‌پردازد. برای دستیابی به برداشت و فهمی متقن و قابل اطمینان از آیات قرآن، پژوهشگر باید شأن نزول، شرایط

اجتماعی زمان نزول و احتمالات گوناگون را بررسی کند و در خصوص روایات نیز سند، مدلول، جهت صدور، و قراین حالییه و مقالیه آنها را در نظر بگیرد. بنابراین، پژوهشگر در فهم معنای آیات و روایات و برداشت از آنها، به قواعد لغت عرب و اصول استظهار از نصوص کاملاً توجه کرده و با مراجعه به تفاسیر متعدد، شروح کتب حدیثی و ترجمه‌ها، کوشیده است که از سقوط در ورطه «تفسیر به رأی» و «تحمیل نظر» اجتناب کند.

اقامه نماز

«اقامه» در لغت عرب، با توجه به مفعولش، دارای معانی متعددی است. «أَقَامَ الشَّيْءَ» یعنی: آن را «برپا کرد و بپا داشت» یا «ادامه داد» (ابن منظور، ۱۴۱۴ق، ماده «قوم») یا «کجی آن را راست کرد». «أَقَامَ فُلَانًا» یعنی: «فلانی را بلند کرد»، برعکس «نشاندن» (قریشی، ۱۴۷۱، ماده «قوم»). صاحب تفسیر المیزان می‌نویسد: «اقامه» به معنای بپا داشتن هر چیز است، به نحوی که تمامی آثار آن چیز مترتب بر آن شود، و هیچ اثر و خاصیتی پنهان و مفقود نماند؛ مانند اقامه عدل، اقامه سنت، اقامه نماز، اقامه شهادت، اقامه حدود، اقامه دین و امثال آن (طباطبائی، ۱۴۱۷ق، ج ۱، ص ۶۲).

مرحوم طبرسی «اقامه نماز» را انجام نماز با حدود و فرائض آن می‌داند و می‌گوید: «يَقِيمُونَ الصَّلَاةَ» یعنی: نماز را به نحو کامل و احسن بجا می‌آورند. (قریشی، ۱۳۷۱، ماده «قوم»). *راغب اصفهانی* در *المفردات فی غریب القرآن* بیان می‌دارد: «و قوله يَقِيمُونَ الصَّلَاةَ أَيْ: يُدِيمُونَ فِعْلَهَا وَ يُحَافِظُونَ عَلَيْهَا؛ و نماز را به پا می‌دارند؛ یعنی بر انجام آن مداومت دارند و بر آن محافظت می‌کنند». همچنین می‌نویسد: هر جا خداوند به نماز امر یا از آن مدح کرده، تعبیر «اقامه نماز» آمده است تا به این معنا توجه داده شود که مقصود از نماز، گزاردن نماز واجد شرایط است، نه فقط بجای آوردن هیئات نماز (*راغب اصفهانی*، ۱۴۱۲ق، ماده «قوم»).

علامه طباطبائی رحمته الله در *المیزان* می‌فرماید: معنای اینکه فرمود: «وَ أَقَامُوا الصَّلَاةَ»، این است که نماز را بر پا داشتند؛ یعنی نگذاشتند ساقط شود و به اجزا و شرایط آن خللی وارد نساختند و آن را ترک نکردند و خوارش نداشتند (طباطبائی، ۱۴۱۷ق، ج ۱، ص ۴۷۰). در *تفسیر نمونه* آمده است: تعبیر به «اقامه نماز» (به جای خواندن نماز) اشاره به این است که مؤمنان نه تنها خودشان نماز می‌خوانند، بلکه کاری می‌کنند که این رابطه محکم با پروردگار همچنان و در همه جا برپا باشد (مکارم شیرازی و همکاران، ۱۳۷۴، ج ۷، ص ۸۸). «أَقِيمُوا الصَّلَاةَ» یعنی: تنها خودتان نمازخوان نباشید، بلکه چنان کنید که آیین نماز در جامعه

انسانی بر پا شود، و مردم با عشق و علاقه به سوی آن بیایند. تعبیر به «أقیموا» اشاره به این است که نماز شما تنها اذکار و اوراد نباشد، بلکه آن را به طور کامل بپا دارید که مهم‌ترین رکن آن توجه قلبی و حضور دل در پیشگاه خدا و تأثیر نماز در روح و جان آدمی است (همان، ج ۱، ص ۲۰۹).

ارتقای رفتار سازمانی کارکنان

مقصود از «کارکنان»، تمامی افراد شاغل در سازمان‌ها، اعم از مدیران و زیردستان است. «ارتقای رفتار سازمانی» یا بهبود آن عبارت است از: تغییراتی در رفتار کارکنان که دارای نتایج مثبت در جهت اهداف سازمان باشد و در نتیجه، موجب اثربخشی بیشتر فردی و سازمانی گردد. اگرچه تمام مباحث «رفتار سازمانی»، مستقیم یا غیرمستقیم با تغییر و ارتقا یا بهبود رفتار سازمانی ارتباط دارند، اما نمود بیشتر آن در بحث «بهبود سازمان» است. «بهبود سازمان» در یک تعریف، اقداماتی است بر اساس علوم رفتاری که به مجموع و کل سازمان نظر دارد و با همکاری و مشارکت مدیریت عالی سازمان اجرا می‌شود و بر توسعه و تغییر و بهسازی نظام‌ها، به ویژه از طریق مدیریت فرهنگ سازمانی، تأکید می‌ورزد. فعالیت‌های بهبود سازمان در اطراف اهداف و مأموریت‌های کوتاه‌مدت و میان‌مدت تمرکز دارد و هدف نهایی آن افزایش سلامت و درجه کفایت و اثربخشی سازمانی است. در دیدگاه «بهبود سازمان»، برای رسیدن به بهبود سازمانی، باید از مجرای «بهبود رفتار سازمانی» به «بهبود ساختار سازمانی» دست یافت (متقی حامد، ۱۳۸۳، ص ۵۷).

نکته مهم آن است که علت ترجیح واژه «ارتقا» بر «بهبود» در عنوان تحقیق، این است که دیدگاه اسلام نسبت به تغییر و اصلاح رفتارهای افراد، که یکی از مصادیق آن رفتار سازمانی کارکنان است، بسیار فراگیرتر و عمیق‌تر از دیدگاه مدیریت رایج در این زمینه است. اسلام فراتر از «بهبود» رفتار کارکنان در جهت منافع سازمان و اثربخشی بیشتر، به رشد و «ارتقای» معنوی و اخلاقی آنها در جهت کمال و سعادت اخروی می‌اندیشد که به تبع آن، بهبود رفتار سازمانی را نیز در پی خواهد داشت.

نقش اقامه نماز در ارتقای رفتار سازمانی

در یک تقسیم‌بندی، نقش اقامه نماز در بهبود رفتار سازمانی و آثاری را که از آموزه‌های اسلامی به دست می‌آید، می‌توان به دو دسته تقسیم کرد: اول آثار و نقش‌هایی که مستقیماً از آیات و روایات برداشت می‌شود، و دوم آثاری که «با واسطه» از آنها قابل برداشت است. برای مثال، اقامه نماز موجب

تقویت «ایمان» و «تقوا» است، و ایمان و تقوا خود دارای نقش آفرینی و آثار فراوانی است که می‌توان آنها را غیرمستقیم و با واسطه متأثر از اقامه نماز دانست. نیز فرموده‌اند که «نماز ستون دین است»، و دین و دینداری خود آثاری دارند که با واسطه، اثر اقامه نماز محسوب می‌شوند. از آن‌رو که بحث با این نگاه بسیار گسترده می‌شد، تنها به آثاری توجه شد که مستقیماً از آیات و روایات قابل برداشت است.

با بررسی و تجزیه و تحلیل آثار فردی و اجتماعی اقامه نماز که از آموزه‌های اسلامی به دست می‌آید، نقش‌ها و آثاری چند از اقامه نماز در ارتقای سطح سازمانی رفتار کارکنان قابل شناسایی است که در ادامه، به شش نمونه اشاره گردیده و در حد توان تبیین خواهد شد.

۱. تسهیل ارتباطات مؤثر

«ارتباط سازمانی» فراگردی است که به وسیله آن، مدیران برای گرفتن اطلاع و تبادل معنا به افراد فراوانی داخل سازمان و افراد و نهادهای مربوط خارج از آن، نظامی را برقرار می‌سازند. به عقیده صاحب‌نظران، ریشه بسیاری از مشکلات فردی، سازمانی و اجتماعی را می‌توان در کمبود ارتباطات مؤثر، نقش نظام ارتباطی و به طور کلی، سوءتعبیر و تفسیرهای ارتباطی جستجو کرد. ارتباطات مؤثر به دو علت برای مدیران اهمیت دارد: اول- ارتباط فراگردی است که وظایف برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، رهبری و کنترل توسط آن انجام می‌شود. دوم- ارتباط فعالیتی است که مدیران برای هماهنگ کردن و متناسب نمودن وقت خود، از آن بهره می‌گیرند. ارتباطات میان‌فردی اثربخش موانعی دارند که عبارتند از: ادراکی، اجتماعی، فرهنگی، زبانی (معانی)، انگیزشی، ارزیابی منابع، علایم غیرکلامی و اختلال (رضایان، ۱۳۸۹، ص ۳۶۶-۳۶۷).

به توانایی ارسال پیام به گونه‌ای که افراد آن را به راحتی درک کرده و پذیرا باشند، «ارتباطات راغبانه» یا از روی علاقه می‌گویند. یکی از راه‌های بهبود قابلیت برقراری ارتباطات مدیران، شناخت و به کارگیری فراگرد «برقراری ارتباطات راغبانه» است. مفاهیم عمده در برقراری ارتباط راغبانه عبارتند از: تمایل به صداقت در گفتار و کردار، همگامی، رهبری، و انطباق رفتاری. «همگامی» مدارا با مردم است، و «رهبری»، دیگران را همگام با خود کردن. «انطباق رفتاری» به سبک فرد برای همگام شدن با شخص یا اشخاصی که با آنان در تعامل هستند، بستگی دارد. رمز برقراری ارتباطات راغبانه با دیگران در همگامی و یکدلی با آنان است (همان، ص ۳۷۰).

با توجه به مطالب مزبور، اقامه نماز از چند جهت بر «فرایند ارتباطات» تأثیرگذار است:

۱. اسلام در کنار برنامه‌های معنوی- عبادی و در کنار بهبود رابطه انسان‌ها با خداوند، به رابطه انسانها

با یکدیگر و برقراری ارتباط با هموعان نیز اهمیت داده است. مقارنت نماز و زکات در آیات مکرر قرآن نشانگر همین موضوع است (بقره: ۲۷۷، ۱۷۷، ۱۱۰، ۸۳؛ نساء: ۱۶۲، ۷۷؛ مائده: ۵۵، ۱۲؛ توبه: ۷۱، ۵۴، ۱۸، ۱۱، ۵؛ رعد: ۲۲؛ ابراهیم: ۳۱؛ حج: ۷۸، ۴۱؛ نور: ۵۹؛ نمل: ۳؛ لقمان: ۴؛ احزاب: ۱۳۳؛ مجادله: ۱۳؛ مزمل: ۲۰؛ بینه: ۵). این مقارنت در نمازهای جماعت و اجتماع مسلمانان در مساجد و مراکز مذهبی بیش از همه به چشم می‌خورد. در آیات ۱۹-۲۵ سوره مبارکه معارج نیز به همین نکته اشاره شده است: «إِنَّ الْإِنْسَانَ خُلِقَ هَلُوعاً إِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ جَزُوعاً وَإِذَا مَسَّهُ الْخَيْرُ مَنُوعاً إِلَّا الْمُصَلِّينَ الَّذِينَ هُمْ عَلَىٰ صَلَاتِهِمْ دَأْمُونَ وَالَّذِينَ فِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ مَّعْلُومٌ لِّلسَّائِلِ وَالْمَحْرُومِ: انسان حریص و کم‌طاقت آفریده شده است. هنگامی که بدی به او رسد بسیار بی‌تابی می‌کند، و هنگامی که خوبی به او رسد از دیگران دریغ می‌دارد، مگر نمازگزاران؛ آنها که نمازها را پیوسته بجا می‌آورند، و آنها که در اموالشان حق معلومی است برای تقاضاکننده و محروم. در این آیات شریفه، تأکید شده که نمازگزاران راستین کسانی هستند که در اموالشان حقی برای درخواست‌کنندگان و محرومان اختصاص می‌دهند. آیات مزبور نشان می‌دهد که اقامه نماز با کمک به هموعان تهی‌دست، پیوند ناگسستنی دارد. حضور در مساجد و نمازهای جماعت موجب تسهیل روابط اجتماعی می‌شود، نمازگزاران یکدیگر را ملاقات می‌کنند، از وضع همدیگر اطلاع می‌یابند و با اوضاع اجتماعی، اقتصادی و زندگی هم آشنا می‌شوند و به یکدیگر کمک می‌کنند. بنابراین، اگر در سازمان‌ها به نماز جماعت اهمیت داده شود انس و الفت و مهر و محبتی که به واسطه اجتماع در هنگام عبادت در میان افراد پدید می‌آید موجب «ارتباطات مؤثر» و «راغبانه» می‌گردد.

۲. سبک حضور مسلمانان در مراسم و برنامه‌های عبادی به کاهش اختلافات موقعیتی و یا حتی ارتقای جایگاه اجتماعی کمک می‌کند. در میان نمازگزاران و مؤمنان ثروت مادی مزیت نیست، بلکه تقوا داشتن مزیت است. افراد بر اساس مکتب و دارایی مالی احترام نمی‌شوند، بلکه بر اساس درجات ایمان و منزلت معنوی احترام می‌شوند. این مسئله مصداق عینی جابجایی در موقعیت و جایگاه اجتماعی در نظام اجتماعی دینی به شمار می‌رود. حضور هم‌رنگ و همسان مسلمانان در صف‌های نماز، که در آن، همه بدون در نظر گرفتن هر امتیازی در کنار هم قرار می‌گیرند بخشی از برابری و همسانی موقعیتی است که به برکت نماز حاصل می‌شود. فقیر و غنی، رئیس و مرئوس، سفید و سیاه، کوچک و بزرگ و هر قومی با هر ملیتی به یک قبله و در زیر یک سقف، با هم به رکوع و سجود و قیام و قعود می‌پردازند (ساجدی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۱۸۶). برابری و همسانی ناشی

از اقامه نماز جماعت در سازمان، زمینه‌ساز برقراری انواع «ارتباطات» از جمله ارتباطات افقی و مورب است، و کمک اطلاعاتی شایانی به مدیران می‌کند.

۳. نماز حقیقی انسان را به ارشاد دیگران و امر به معروف و نهی از منکر آنها وامی‌دارد. کسی که می‌خواهد در جامعه امر و نهی کند و قهراً با هوس‌های مردم درگیر شود، باید به وسیله نماز، خودسازی و خود را از ایمان سیراب کند (قرآنی، ۱۳۷۳، ج ۹، ص ۲۶۱). در آیه ۱۷۰ سوره مبارکه اعراف می‌فرماید: «وَالَّذِينَ يَمَسُّونَ بِالْكِتَابِ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ الْمُصَلِّينَ»؛ و آنان که به کتاب [آسمانی] چنگ می‌زنند و نماز را بر پا داشته‌اند [دارای پاداشند]. یقیناً ما پاداش اصلاحگران را ضایع نمی‌کنیم. با توجه به این آیه، اصلاح واقعی دو شرط و محور دارد: تمسک به قانون الهی، و رابطه استوار با خدا از طریق اقامه نماز. بدین‌روی، افراد بی‌نماز و جاهل به کتاب خدا نمی‌توانند مصلح کامل باشند (همان، ج ۴، ص ۲۱۸). نماز واقعی پیوند انسان را با خدا چنان محکم می‌کند که در برابر هر کار و هر برنامه، او را حاضر و ناظر می‌بیند و مراقب اعمال خویش است و ارتباط این موضوع با اصلاح جامعه انسانی روشن‌تر از آن است که نیاز به بیان داشته باشد (مکارم شیرازی و همکاران، ۱۳۷۴، ج ۶، ص ۴۳۶). بنابراین، اقامه نماز، به ویژه به جماعت، فرهنگ «امر به معروف و نهی از منکر» را تقویت می‌کند و زمینه‌ساز برقراری «ارتباطات مؤثر» می‌شود.

۴. امانت‌داری، وفای به عهد، و اقامه شهادت (به اینکه حقیقت، کتمان نگردد و شهادت دروغ داده نشود)، سه اثر اخلاقی و رفتاری اقامه نماز هستند که در قرآن کریم به آنها تصریح شده است: «... إِلَّا الْمُصَلِّينَ الَّذِينَ هُمْ عَلَى صَلَاتِهِمْ دَائِمُونَ... وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ وَالَّذِينَ هُمْ بِشَهَادَاتِهِمْ قَائِمُونَ» (معارج: ۳۳ - ۳۲)؛ مگر نمازگزاران؛ آنان که همواره بر نمازشان مداوم و پایدارند... و آنان که امانت‌ها و پیمان‌های خود را رعایت می‌کنند، و آنان که بر ادای گواهی‌های خود پایبند و متعهدند. با توجه به تعریف «صدق»، به اینکه به معنای هر فعل و قولی است که مطابق واقع باشد، «صادق» به کسی گفته می‌شود که هم در گفتار راست بگوید، و هم در عمل خلف وعده نکند (طباطبائی، ۱۴۱۷ق، ج ۱۶، ص ۴۷۰)؛ چنانکه در روایتی از امام علی علیه السلام آمده است: «أحسن الصدق الوفاء بالعهد»؛ بهترین راستگویی، وفای به عهد است (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰ق، ج ۵۰۱)، و اقامه‌کنندگان نماز اهل وفای به عهد هستند. همچنین اقامه شهادت و ادای آن به وجه صحیح، ملازم با راستگویی و صدق است. بنابراین، اقامه‌کنندگان نماز راستگو و صادق نیز هستند.

سه ویژگی امانتداری، وفای به عهد، و راستگویی موجب شکل‌گیری اعتماد متقابل بین کارکنان نمازگزار سازمان شده و زمینه‌ساز برقراری ارتباطات راغبانه و سازنده بین آنها می‌شود.

۲. جلوگیری از رفتارهای سیاسی

بیشتر سازمان‌ها دارای منابع محدود هستند و تخصیص منابع محدود نیز نیاز به تفسیر و تعبیر دارد و همین موضوع موجب پیدایش سیاست در سازمان می‌شود. «رفتار سیاسی» در سازمان، آن دسته از فعالیت‌هایی هستند که به عنوان بخشی از نقش رسمی در یک سازمان ضرورت ندارد، ولی در امر توزیع مزایا و کاستی‌های درون سازمانی نفوذ کرده یا درصدد اعمال نفوذ بر می‌آیند، و دربرگیرنده کوشش‌هایی هستند که به هنگام تصمیم‌گیری، بر اهداف، ملاک‌ها و فرایندها اثر می‌گذارند. رفتارهایی مانند ندادن اطلاعات اساسی به تصمیم‌گیرندگان، شایعه‌پراکنی، لابی‌گری، پارتی‌بازی، و نشت اطلاعات محرمانه از این جمله هستند (رابینز، ۱۳۷۶، ص ۲۵۴-۲۵۶).

اقامه نماز به دو طریق، از رفتارهای سیاسی در سازمان جلوگیری می‌کند:

۱. یکی از مهم‌ترین آثار اجتماعی نماز، بازداشتن افراد جامعه از فحشا و منکر است: «... و اُقِمِ الصَّلَاةَ إِنَّ الصَّلَاةَ تَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ...» (عنکبوت: ۴۵)؛ و نماز را برپادار: به یقین نماز از کارهای زشت و کارهای ناپسند بازمی‌دارد. طبق یک تعریف، کلمات «فُحْش، فَحْشَا و فاحشه» به گناهی گفته می‌شود که بزرگ و رسوا باشد، و «منکر» کاری است که در جامعه متروک باشد؛ یا به خاطر زشتی‌اش و یا به خاطر اینکه جرم و گناه است، و یا به کاری می‌گویند که عقل و فطرت و شرع آن را زشت بداند (طباطبائی، ۱۴۱۷ق، ج ۱۲، ص ۴۸۱).

در تعریف دیگر، «فحشا» گناه بزرگ پنهانی، و «منکر» گناه بزرگ آشکار است (مکارم شیرازی و همکاران، ۱۳۷۶، ج ۱۶، ص ۲۸۵). اقامه نماز، به‌ویژه آنکه بندگان خداوند آن را در هر روز، پنج بار بجا بیاورند و همه عمر ادامه دهند، بخصوص اگر در جامعه‌ای صالح باشد که همه نسبت به آن اهتمام بورزند، طبعاً با گناهان کبیره سازش ندارد؛ زیرا نماز مشتمل است بر ذکر خدا و این ذکر اولاً، ایمان به وحدانیت خدای تعالی، و رسالت و جزای روز قیامت را به نمازگزار تلقین می‌کند، و به او می‌گوید که خدای خود را با اخلاص در عبادت مخاطب قرار ده و از استعانت بجوی، و از او درخواست کن که تو را به سوی صراط مستقیم هدایت می‌کند، و از ضلالت و غضبش به او پناه ببر. ثانیاً، او را وادار می‌کند بر اینکه با روح و بدن خود متوجه

ساحت عظمت و کبریایی خدا شده، پروردگار خود را با حمد و ثنا و تسبیح و تکبیر به یاد آورد، و در آخر، بر خود و هم‌مسلمانان خود و بر همه بندگان صالح سلام بفرستد. علاوه بر این، او را وادار می‌کند از «حدث» (نوعی آلودگی روحی)، و از «خبث» (آلودگی بدن و جامه)، خود را پاک کند، و نیز از اینکه لباس و مکان نمازش غصبی باشد، بپرهیزد و رو به سوی خانه پروردگارش بایستد. پس اگر انسان مدتی کوتاه بر نماز خود پایداری کند و در انجام آن تا حدی نیت صادق داشته باشد، این ادامه در مدت کوتاه، مسلماً موجب می‌شود که ملکه پرهیز از فحشا و منکر در او پیدا شود (طباطبائی، ۱۴۱۷ق، ج ۱۶، ص ۱۹۸). با توجه به تعاریف ارائه شده از فحشا و منکر، برخی رفتارهای سیاسی در سازمان را می‌توان مصادیقی از «منکر» دانست که اقامه نماز از آنها جلوگیری می‌کند.

۲. اقامه نماز انسان را از صفات ناپسند حرص و بخل در امان نگه می‌دارد. بر اساس آیات ۱۹-۲۵ سوره معارج، نمازگزار حقیقی هنگام خیر، کوتاهی نمی‌کند و به مال دنیا دل بسته نیست. او از مال و دارایی برای کمک به فقیران و مستمندان و بینویان استفاده می‌کند: «إِنَّ الْإِنْسَانَ خُلِقَ هَلُوعًا إِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ جَزُوعًا وَ إِذَا مَسَّهُ الْخَيْرُ مَنُوعًا إِلَّا الْمُصَلِّينَ الَّذِينَ هُمْ عَلَى صَلَاتِهِمْ دَائِمُونَ وَالَّذِينَ فِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ مَّعْلُومٌ لِّلسَّائِلِ وَالْمَحْرُومِ»؛ انسان حریص و کم‌طاقت آفریده شده است؛ هنگامی که بدی به او رسد بسیار بی‌تابی می‌کند، و هنگامی که خوبی به او رسد از دیگران دریغ می‌دارد، مگر نمازگزاران؛ آنها که نمازها را پیوسته بجا می‌آورند، و آنها که در اموالشان حق معلومی است برای تقاضاکننده و محروم.

جمعی از مفسران و ارباب لغت «هلوع» را به معنای «حریص» و جمعی به معنای «کم‌طاقت» تفسیر کرده‌اند. بنابر تفسیر اول در اینجا، به سه نکته منفی اخلاقی در وجود انسان‌ها اشاره شده است: «حرص»، «جزع» و «بخل»، و بنا بر تفسیر دوم به دو نکته «جزع» و «بخل»؛ زیرا آیه دوم و سوم تفسیری است برای معنای «هلوع» (مکارم شیرازی و همکاران، ۱۳۷۴، ج ۲۵، ص ۲۷-۲۸). مفهوم آیات مزبور این است که میان نماز و نداشتن تعلق به دنیا و کمک‌رسانی ارتباط محکمی وجود دارد و نمازگزاران حقیقی از صفات مذموم حرص و بخل به دورند. اینکه در آیات مزبور، «تعاون» و «همکاری» صفت نمازگزار ذکر شده، حاکی از آن است که نماز در ایجاد، رشد و تثبیت روحیه همکاری و همیاری، و در رفع حرص و بخل و علاقه به دنیا نقش دارد، و از این طریق، زمینه و ریشه برخی از رفتارهای سیاسی در سازمان‌ها را از بین برده، مانع سوءاستفاده از قدرت می‌شود.

۳. ارتقای فرهنگ سازمانی

«فرهنگ سازمانی» مجموعه‌ای از باورها، ارزش‌ها، درک، استنباط و شیوه‌های تفکر است که اعضای سازمان در آن وجوه مشترک دارند و آن را حفظ کرده، به اعضای تازه‌وارد آموزش می‌دهند، یا به طور ناخودآگاه در وجود آنها رخنه کرده، تفکر و رفتار سازمانی‌شان را شکل می‌دهد (علی‌احمدی و همکاران، ۱۳۸۳، ص ۵۳). فرهنگ تعیین‌کننده مرز سازمانی است؛ یعنی سازمان‌ها را از هم تفکیک می‌نماید، نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان تزریق می‌کند و موجب می‌شود در افراد نوعی تعهد نسبت به چیزی به وجود بیاید که بیش از منافع شخصی فرد است. فرهنگ سازمانی موجب ثبات و پایداری نظام اجتماعی می‌گردد و نوعی چسب به شمار می‌آید که می‌تواند از طریق ارائه استانداردهای مناسب (در رابطه با آنچه باید اعضای سازمان بگویند یا انجام دهند)، اجزای سازمان را به هم متصل کند. سرانجام، فرهنگ سازمانی به عنوان یک عامل کنترل به حساب می‌آید که موجب به وجود آمدن یا شکل دادن به نگرش‌ها و رفتار کارکنان می‌شود (رابینز، ۱۳۷۶، ص ۳۷۷-۳۷۹). مهم‌ترین نقش نماز در رفتار سازمانی در سطح سازمان، تأثیر گسترده آن بر «فرهنگ سازمانی» و تقویت آن، و گاهی اصلاح و بهبود و حتی تحول آن است. نماز به شیوه‌های گوناگون، بر فرهنگ سازمان تأثیرگذار است که در ادامه می‌آید:

۱. اعتقادات و باورهای افراد نسبت به نظام هستی، بخش بنیادین فرهنگ جامعه را شکل می‌بخشد. از نظر اسلام، نظام تکوین و تشریح بر محور نظام معنایی توحیدی دور می‌زند؛ به این معنا که در نظام معنایی توحیدی تمام ساحت‌های زندگی انسانی، هماهنگ و در جهت باورهای دینی با محوریت الهی دانسته می‌شود. در این نظام، همه رخدادهای، پدیده‌ها و وقایع، الهی دانسته می‌شود و به پیوند طولی خداوند با سایر علل توجه می‌گردد. در این نگرش، تمام علل مادی و انسانی در طول خداوند قرار دارند (طباطبائی، ۱۴۱۷ق، ج ۱، ص ۱۰۰)، و او علت نهایی تحقق پدیده‌هاست. به عبارت دیگر، خداوند تکوینگر و تدوینگر روابط علی میان پدیده‌هاست. یکی از راه‌های تحکیم نظام معنایی توحیدی در جامعه، نماز و مناسک دینی است. هرچند در ابتدا درجه‌ای (هرچند ضعیف) از باورها بر اعمال و مناسک مقدم است، زیرا باورهاست که افراد را در یک مکان برای انجام مناسک گرد هم می‌آورد، اما به لحاظ کارکردی، مناسک نیز همان‌گونه در تحکیم و تثبیت و پویایی باورهای دینی و تقویت باور اثرگذار است و نماز، که یکی از مناسک است، جلوه ظهور باورهای دینی است. در روایتی ذکر شده است که «نماز جماعت برای این است که اخلاص، توحید، اسلام و عبادت الهی آشکار شود و جلوه بیرونی پیدا کند» (صدوق، ۱۳۸۵، ج ۱، ص ۲۶۲).

از دیدگاه/ادگار شاین، فرهنگ سازمانی در سه سطح قابل بررسی است: «مصنوعات و ابداعات»، «ارزش‌های حمایتی» و «مفروضات اساسی» (شاین، ۱۳۸۳، ص ۳۷-۵۲). با توجه به آنچه ذکر شد، اقامه نماز، به ویژه در سازمان، «مفروضات اساسی توحیدی» و ارزش‌های مبتنی بر آن را در سازمان تقویت و تعمیق می‌کند و بر نگرش‌ها و رفتار کارکنان، یا به تعبیر ادگار شاین، «مصنوعات و ابداعات» تأثیر مثبت می‌گذارد.

۲. «وحدت و انسجام» از جمله کارکردهای اقامه نماز است. این اثر وقتی تحقق عینی می‌یابد که نمازگزاران نماز را به صورت مراسمی آیینی و همراه یکدیگر انجام می‌دهند. هر چند مسلمانان این عمل را با قصد قربت انجام می‌دهند، اما بالتبع، انسجام و وحدت میان آنها تحقق می‌یابد. نمازهای جماعت در محلات، ادارات، سازمان‌ها، نماز جمعه، نماز آیات و نماز استسقا از جمله اعمال عبادی فردی-اجتماعی هستند که چنانچه با شرایط اولیه (مانند قصد قربت و عبادت) صورت گیرند، انسجام و وحدت اجتماعی، یک‌دلی یا همدلی و تعاون را به همراه می‌آورند. وجه انسجام‌بخشی نماز به این است که در نماز، همه با یک شعار، به یک قبله، در یک صف بدون توجه به رنگ و نژاد و زبان و بدون تبعیض و طبقه، رو به درگاه حضرت حق می‌ایستند و در مقابل عظمت او، با همدلی و خشوع و خضوع، تمام قدرت‌های دنیوی را نادیده می‌انگارند و فقط به خدا می‌نگرند (ساجدی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۱۸۶). «وحدت و انسجام» در سازمان، از ویژگی‌های یک فرهنگ قوی شمرده می‌شود که اثربخشی و کارایی و در نتیجه، بهره‌وری را افزایش می‌دهد.

۳. بر اساس آیات قرآن، مؤمنان نماز می‌گذارند با تمام آداب و ارزش‌های آن، و کارشان مبتنی بر مشورت و رایزنی با یکدیگر است (شوری: ۳۶-۳۹)، و طبق برخی تفاسیر، برپا داشتن نماز با شرایط آن ضرورت دارد تا شورا در اجتماع، دارای اثری مثبت باشد (مدرسی، ۱۳۷۷، ج ۱۲، ص ۳۶۳-۳۶۴). اقامه نماز دسته‌جمعی مسلمانان گردهمایی برای طاعت پروردگار و مجلسی برای مشورت است (راشدی، ۱۳۷۸، ج ۲، ص ۳۹۵). با این لحاظ، می‌توان ادعا کرد که اقامه نماز در ترویج و تعمیق «فرهنگ مشورتی و مشارکتی»، به ویژه در سازمان‌ها، نقش دارد.

۴. اقامه نماز روح نظم را در انسان تقویت می‌کند؛ زیرا دقیقاً باید در اوقات معینی انجام گیرد که تأخیر و تقدیم آن، موجب بطلان نماز است. همچنین است آداب و احکام دیگر در خصوص نیت و قیام و قعود و رکوع و سجود و مانند آن که رعایت آنها پذیرش نظم را در برنامه‌های زندگی کاملاً آسان می‌سازد (مکارم شیرازی و همکاران، ۱۳۷۴، ج ۱۶، ص ۲۹۴) و از این طریق «فرهنگ نظم‌پذیری» را در افراد و به تبع آن در سازمان تقویت می‌کند.

۵. چنان‌که ذکر شد، اقامه نماز زمینه‌ساز امر به معروف و نهی از منکر است و نمازگزاران را به ارشاد دیگران وا می‌دارد. از این رو، در سطح سازمان، فرهنگ «امر به معروف و نهی از منکر» را تقویت می‌کند که خود تأثیر مستقیمی بر «یادگیری سازمانی» و «جامعه‌پذیری» افراد دارد.

۴. پیشگیری از تعارض و کمک به حل آن

«تعارض» فراگردی است که در آن یک طرف (فرد یا گروه) درمی‌یابد که منافعی با مخالفت یا واکنش منفی طرف دیگر مواجه گردیده است، و به دو نوع «تعارض بنیادین» (شامل تعارض در هدف، تعارض رویه‌ای، و تعارض شناختی) و «تعارض احساسی-عاطفی» قابل تقسیم است (رضاییان، ۱۳۸۷، ص ۶-۱۲). تعارض دارای پنج سطح درون‌فردی، میان‌فردی، درون‌گروهی، میان‌گروهی (یا درون‌سازمانی)، و میان‌سازمانی است و راه‌هایی برای پیشگیری و یا حل آن توسط صاحب‌نظران ذکر شده است. اقامه نماز نیز از راه‌های متعدد، در پیشگیری و حل تعارض مؤثر است که عبارتند از:

۱. چنان‌که ذکر شد، مناسک دینی و اقامه نماز در تحکیم و تثبیت و پویایی باورهای دینی و تقویت باور اثرگذار است و نظام معنایی توحیدی را تحکیم می‌بخشد. فرهنگ توحیدی در سازمان می‌تواند موجب «کاهش تعارض» شود. برعکس، نگرش صرفاً مادی و سودجویانه موجب تعارض می‌شود. برای مثال، در اختلاف بین کارگر و کارفرما، کارگر با حذف انگیزه معنوی و جایگزین کردن انگیزه مادی به جای آن، همواره کم‌کاری می‌کند؛ زیرا حب نفس اقتضا می‌کند که ارزش کار خود را بیش از آنچه در بازار است، بداند. از سوی دیگر، چون دستمزد حاکم در بازار را کمتر از حق خود می‌داند از کار می‌کاهد، یا بیش از حد اصرار می‌ورزد تا دستمزدش افزایش پیدا کند. کارفرما نیز اگر فقط مادی‌نگر باشد، می‌کوشد تا سود خود را افزایش دهد. افزایش سود یعنی: کاهش هزینه، و سهل‌ترین راه کاهش هزینه پرداخت دستمزد کمتر است که حاصل آن استثمار می‌شود. این کشمکش دائمی میان کارمند و کارفرما وجود دارد و هر کدام بنا بر علائق سودجویانه خود، به فکر سود بیشتر و اندوخته‌ای افزون‌تر و در نتیجه، متضرر ساختن طرف دیگر است. در این شرایط، با تقویت خداباوری، برجسته ساختن حقوق دیگران و التزام عملی به ارزش‌های معنوی، اقامه نماز می‌تواند به بهبود رابطه کارگر و کارفرما بینجامد. اگر آنها به قوانین شرعی، اخلاقی و حقوقی ملتزم باشند و خود را در پیشگاه خدا متعهد بدانند، سعی می‌کنند با اولویت دادن به رضایت خداوند بر منافع مادی خود، از هر دو جهت توافق ایجاد شود. در نتیجه، اختلاف

رفع شده، و بهبود کاری حاصل می‌شود (عزیزی، ۱۳۸۸، ص ۵۸). بنابراین، فرهنگ سازمانی توحیدی، از «تعارض‌های بنیادی و غیرکارکردی» پیشگیری می‌کند و تعارض‌ها را به اختلاف سلیقه‌ها تنزل می‌دهد.

۲. مؤثرترین راه برای ریشه‌کن شدن اختلافات طبقاتی و از بین بردن بداندیشی و بدبینی، اجتماعات و گروه‌هایی‌های افراد جامعه است. خصوصیت بارز عبادت‌های دسته‌جمعی و آیین‌های گروهی این است که برادری، الفت، برابری و تساوی را ارتقا داده، پیامدهای منفی طبقه‌بندی‌های اجتماعی و اختلافات را کاهش می‌دهد (ساجدی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۱۸۶). در این زمینه اقامه نماز جماعت در سازمان، از تعارض پیشگیری می‌کند و در حل آن نیز تأثیر بسزایی می‌گذارد.

۳. اعتماد حاصل از امانت‌داری، وفای به عهد و راست‌گویی کارکنان نمازگزار سازمان، زمینه‌ای برای برقراری ارتباطات سازنده بین کارکنان می‌شود و با ایجاد تفاهم و رفع سوءبرداشت‌ها، از «تعارض‌های سازمانی» پیشگیری می‌کند.

۴. اقامه نماز در بالا رفتن استقامت و سطح تحمل انسان مؤثر است. در قرآن می‌خوانیم: انسان حریص و کم‌طاقت است و هنگامی که شری به او می‌رسد طاقت خویش را از کف داده، جزع و فزع می‌کند. اما نمازگزاران حقیقی از این کم‌ظرفیتی به‌دورند و با تکیه بر خداوند، بر مشکلات فائق می‌آیند: «إِنَّ الْإِنْسَانَ خَلِيقٌ هَلُوعًا إِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ جَزُوعًا وَإِذَا مَسَّهُ الْخَيْرُ مَنُوعًا إِلَّا الْمُصَلِّينَ الَّذِينَ هُمْ عَلَى صَلَاتِهِمْ دَائِمُونَ» (معارج: ۱۹-۲۳)؛ خداوند در سوره مزمل، به پیامبرش دستور می‌دهد که با نماز شب و عبادت شبانه خود را تقویت کند، زیرا در طول روز، وظایف سنگینی بر دوش دارد و با عبادت و نماز شب، آمادگی لازم برای این فعالیت‌های بزرگ و گسترده را به دست آورد (مزمل: ۱-۱۰) امام صادق علیه السلام می‌فرماید: «هر وقت امری علی علیه السلام را به وحشت می‌انداخت، به نماز پناه می‌برد، سپس این آیه را می‌خواندند: «از صبر و نماز کمک بگیرید» (کلینی، ۱۴۲۹ق، ج ۶، ص ۶۳۰). بالا رفتن استقامت و آستانه تحمل علاوه بر پیشگیری از «تعارض سازمانی»، موجب خودداری افراد از بروز رفتارهای نامناسب در هنگام وقوع تعارض می‌شود.

۵. تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی

«رفتار شهروندی سازمانی» عبارت است از: مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیست و مستقیماً به وسیله نظام‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده، اما با

وجود این، توسط فرد انجام می‌شود و موجب بهبود وظایف و نقش‌های سازمان و در نتیجه، ارتقای اثربخشی و کارایی آن می‌گردد (اسلامی و سیار، ۱۳۸۶، ص ۵۷).

ارگان رفتار شهروندی سازمانی را دارای پنج بُعد می‌داند: وظیفه‌شناسی، نوع‌دوستی، فضیلت شهروندی، جوانمردی، و احترام و تکریم. بعد «وظیفه‌شناسی» نمونه‌های گوناگونی را دربر می‌گیرد و در آن اعضای سازمان رفتارهای خاصی انجام می‌دهند که فراتر از حداقل سطح وظیفه‌ای مورد نیاز برای انجام آن کار است. افرادی که دارای رفتار شهروندی مترقی هستند در بدترین شرایط و حتی در حالت بیماری و ناتوانی هم به کار ادامه می‌دهند، که این نشان‌دهنده وظیفه‌شناسی بالای آنهاست.

دومین بعد، یعنی «نوع‌دوستی»، به رفتارهای مفید و سودبخشی از قبیل ایجاد صمیمیت، همدلی و دلسوزی میان همکاران اشاره دارد که خواه به شکل مستقیم و یا غیرمستقیم به کارکنانی که دارای مشکلات کاری هستند، کمک می‌کند.

بعد سوم، یعنی «فضیلت شهروندی یا مدنی» شامل رفتارهایی از قبیل حضور در فعالیت‌های فوق برنامه و اضافی، آن هم زمانی که این حضور لازم نباشد، حمایت از توسعه و تغییرات ارائه شده توسط مدیران سازمان و علاقه به مطالعه کتاب، مجلات و افزایش اطلاعات عمومی و اهمیت دادن به نصب «پوستر» و اطلاعیه در سازمان برای آگاهی دیگران می‌شود. یک شهروند سازمانی خوب نه تنها باید از مباحث روز سازمان آگاه باشد، بلکه باید درباره آنها اظهار نظر کند و در حل آنها نیز مشارکت فعالانه داشته باشد.

«جوانمردی یا تحمل‌پذیری» چهارمین بعد رفتار شهروندی است که به شکیبایی در برابر موقعیت‌های نامطلوب و نامساعد، بدون اعتراض، نارضایتی و گلایه‌مندی اشاره می‌کند.

«احترام و تکریم» همکاران، سرپرستان و مخاطبان سازمان نیز آخرین بعد رفتار شهروندی است (همان، ص ۵۸).

اما درباره چگونگی تأثیر اقامه نماز بر رفتار شهروندی سازمانی، می‌توان این‌گونه تحلیل کرد:

۱. بر اساس مطالب پیشین، «امانت‌داری، وفای به عهد و اقامه شهادت» سه اثر اقامه نماز هستند که در قرآن کریم به آنها تصریح شده است (معارج: ۲۲-۳۳). «امانت» معنای وسیعی دارد که پست‌های سازمانی و به ویژه مقام حکومت و ولایت را شامل می‌شود؛ چنان‌که امیرالمؤمنین علیه السلام در نامه‌ای خطاب به رفاعه، قاضی منصوب ایشان در اهواز، می‌فرماید: «إعلم، یا رفاعه أن هذه الإمارة أمانة فمن جعلها خيانةً فعليه لعنة الله إلى يوم القيامة»؛ بدان رفاعه، که این امارت، امانت است. پس کسی

که خیانت در این امانت کند ملعون خداوند است تا روز قیامت (ابن حیون، ۱۳۸۵ق، ج ۲، ص ۵۳۱). «عهد» نیز مفهوم وسیعی دارد که هم عهدهای مردمی را شامل می‌شود و هم عهدها و پیمان‌های الهی را؛ زیرا «عهد» هرگونه التزام و تعهدی است که انسان نسبت به دیگری می‌دهد، و بدون شک، کسی که به خدا و پیامبر او ایمان می‌آورد تعهدات وسیعی عهده‌دار می‌شود. در اسلام اهمیت فوق‌العاده‌ای به حفظ امانت و پایبند بودن به تعهدات داده شده است و در منابع اسلامی به قدری درباره‌ی این موضوع تأکید گردیده که درباره‌ی سایر احکام کمتر مشاهده می‌شود (ساجدی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۳۹). دو صفت «امانت‌داری» و «وفاداری به عهد»، که از آثار اقامه‌ی نماز هستند، رابطه‌ی روشنی با «تعهد سازمانی» و «وظیفه‌شناسی» کارکنان دارند و موجب تقویت آنها می‌شوند.

۲. چنان‌که مطرح شد، از آیات قرآن برداشت می‌شود میان «اقامه‌ی نماز» و «نداشتن تعلق به دنیا» و «خیررسانی» و «تعاون» ارتباط محکمی وجود دارد، و نمازگزاران حقیقی از صفات مذموم حرص و بخل به دورند. به همین سبب، اگر مشکلی برای شخص یا اشخاصی پیش آمده باشد از آن مطلع می‌گردند، و بر اساس روح ایمان و مسئولیتی که در خود احساس می‌کنند، برای رفع مشکل افراد و اجتماع خویش، به صورت دسته‌جمعی همکاری می‌کنند. این همکاری و تعاون در سازمان، که داوطلبانه انجام می‌گیرد، مصداقی از «رفتارهای شهروندی سازمانی» است و از این رو، اقامه‌ی نماز زمینه‌ساز و تقویت‌کننده‌ی رفتارهای شهروندی سازمانی است. علاوه بر این، قبلاً اشاره شد که «تحمل‌پذیری»، که یکی دیگر از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی است، در اثر اقامه‌ی نماز ارتقا می‌یابد.

۳. در نقطه‌ی مقابل رفتارهای شهروندی سازمانی، «رفتارهای کاری مخرب» قرار دارند. «رفتارهای کاری مخرب» را نوعی رفتار اداری توسط فرد معرفی می‌کنند که با منافع قانونی سازمان مغایرت دارد. این رفتارها گونه‌ای رفتار ارادی و عمدی هستند که یا به سازمان و یا به کارکنان سازمان آسیب می‌رسانند. از جمله این گونه رفتارها، که ذاتاً آسیب‌رسان و زیان‌بار تلقی می‌شوند، می‌توان به اجتناب از کار، انجام نادرست وظایف، برخوردهای فیزیکی، توهین‌های کلامی و شفاهی، تخریب اموال سازمان و دزدی و یا استفاده‌ی غیرقانونی از اموال اشاره کرد (فرخ‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۰). ویژگی بازدارندگی نماز از منکرات، موجب جلوگیری از «رفتارهای کاری مخرب» و «تخلفات سازمانی» می‌شود.

۶. ارتقای معنویت در سازمان

نقش اقامه‌ی نماز در بهبود رفتار فردی سازمانی را از نظرگاه «معنویت در سازمان» نیز می‌توان تحلیل کرد.

«معنویت» در یک تعریف، تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران و نیروی برتر (خداوند)، و جستجو برای رسیدن به انسانیت کامل است. «معنویت در کار» نیز در یک تعریف نسبتاً جامع، که دربرگیرنده همه ابعاد وجودی انسان است، عبارت است از: تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط فرافردی، درون فردی، میان فردی، و برون فردی در زندگی کاری به منظور بالندگی شخصی در رسیدن به تعالی انسانی. پژوهشگران بین «معنویت در کار» و «معنویت در محیط کار یا سازمان» تفاوت قایل شده‌اند. «معنویت در کار» در سطح فردی نمایان می‌شود و به جنبه‌های فردی اشاره دارد؛ اما «معنویت در محیط کار» در سطح سازمانی نمایان شده، به جنبه‌های سازمانی معنویت اشاره دارد (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶).

چهار رویکرد متفاوت به معنویت در محیط کار، توسط چند گروه از محققان شناسایی و ارائه شده که عبارتند از:

الف. «رویکرد درون‌گرا-متافیزیکی» که معنویت را نوعی آگاهی درونی می‌داند که از درون هر فرد برمی‌خیزد و فراتر از ارزش‌ها و باورهای برنامه‌ریزی شده است.

ب. «رویکرد دینی» که معنویت در کار را ناشی از اعتقاد به یک دین و مذهب، به ویژه دستورهای آن درباره کار می‌داند.

ج. «رویکرد اگزستانسیالیستی- سکولار» که معنویت را یافتن و احساس معنا در کار و محیط کاری می‌داند.

د. «رویکرد مخالفان معنویت» که معنویت و دین را ابزاری در دست مدیران و رهبران برای استثمار زبردستان یا پیروان می‌داند (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۵).

بر اساس تعریف ارائه شده از «معنویت»، با توجه به آثار فردی و اجتماعی و سازمانی، که اقامه نماز در پی دارد، می‌توان آن را از مهم‌ترین و شاخص‌ترین عوامل مؤثر بر «معنویت در سازمان» دانست؛ زیرا با اصلاح و تقویت باورها و بهبود نگرش‌های کارکنان و تثبیت نظام توحیدی و تقویت آخرت‌گرایی، به کار افراد هدف و معنا می‌بخشد و همه کارکنان سازمان را در یک جهت و مسیر مشترک و متعالی، همدلی و همیاری و وحدت و انسجام می‌بخشد. اما بر اساس تعاریفی که با رویکرد دینی و به ویژه اسلامی می‌توان از معنویت داشت، نقش اقامه نماز در معنویت افراد بی‌ظنیر و برجسته است که تحت عناوین «آثار معنوی»، «آثار عبادی» و یا «آثار تربیتی» اقامه نماز، در کتاب‌ها و دیگر نوشته‌ها و پایگاه‌های اینترنتی بی‌شمار، به طور مفصل به آنها اشاره شده است (برای مثال، ر.ک: محمدی ری‌شهری، شناخت‌نامه نماز؛ حسن راشدی، نماز‌شناسی، ج ۲؛ ابوالفضل ساجدی، آثار نماز)

اقامه نماز علاوه بر ارتقای معنویت در سازمان، زمینه‌ساز بهره‌مندی از آثار و مزایای بسیار آن است. محققان بیان می‌کنند که تشویق معنویت در سازمان می‌تواند منجر به مزایا و ثمراتی از قبیل «افزایش خلایقیت»، «افزایش صداقت و اعتماد»، «افزایش حس تکامل شخصی»، «افزایش تعهد سازمانی»، بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان مانند «رضایت شغلی»، «کاهش نیات ترک محیط کار»، «بهبود مشارکت شغلی»، «ارتقای اخلاق و وجدان کاری» و «انگیزش» شود و همه اینها به صورت مستقیم و غیرمستقیم سبب بهبود عملکرد، سودآوری و اثربخشی سازمانی می‌گردد (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۵).

نتیجه‌گیری

«اقامه نماز» یعنی انجام نماز با رعایت تمامی شرایط، مانند خشوع و حضور قلب، در اول وقت خواندن نماز، و خواندن نماز به جماعت. «ارتقای رفتار سازمانی» یا بهبود آن عبارت است از: تغییراتی در رفتار کارکنان که دارای نتایج مثبت در جهت اهداف سازمان باشد و در نتیجه، موجب اثربخشی بیشتر فردی و سازمانی گردد. بر اساس آیات و روایات و آموزه‌های اسلامی، اقامه نماز نقش‌ها و آثار گوناگونی در ارتقای سطح سازمانی رفتار کارکنان دارد. اقامه نماز با «تسهیل روابط اجتماعی»، «ایجاد برادری و برابری»، «زمینه‌سازی برای امر به معروف و نهی از منکر»، و «ایجاد اعتماد متقابل» زمینه‌ساز برقراری ارتباطات راغبانه و مؤثر بین کارکنان می‌شود. دو ویژگی «بازدارندگی نماز از منکرات» و «از بین بردن حرص و طمع»، مانع سوءاستفاده از «قدرت» و اعمال «رفتارهای سیاسی» می‌گردد. اقامه نماز با «تحکیم نظام معنایی توحیدی» و «ایجاد وحدت و انسجام» فرهنگ سازمانی را تقویت کرده، «فرهنگ مشورتی و مشارکتی»، «فرهنگ نظم‌پذیری» و «فرهنگ امر به معروف و نهی از منکر» را در سازمان ارتقا می‌دهد. اقامه نماز با «تقویت نظام توحیدی»، «ایجاد برابری و کاهش طبقه‌بندی اجتماعی»، «افزایش ارتباطات و ایجاد تفاهم» و «بالا بردن آستانه تحمل» در «پیشگیری و حل تعارض» مؤثر است. همچنین با «افزایش تعهد سازمانی»، «افزایش همیاری و همکاری» و «بالا بردن تحمل‌پذیری»، «رفتارهای شهروندی سازمانی» را تقویت می‌کند، و با بازداري از فحشا و منکر، موجب جلوگیری از «تخلفات سازمانی» و «رفتار کاری مخرب» می‌شود. اقامه نماز از مهم‌ترین و شاخص‌ترین عوامل مؤثر بر «معنویت در سازمان» است که خود دارای مزایای بی‌شماری، از جمله بهبود «رضایت شغلی»، «وجدان کاری» و «تعهد سازمانی» است.

منابع

- نهج البلاغه، ترجمه حسین انصاریان.
- شیخ صدوق، محمد بن علی، ۱۳۸۵، *علل الشرائع*، قم، کتابفروشی داوری.
- ابن حیون، نعمان بن محمد مغربی، ۱۳۸۵ق، *دعائم الإسلام*، چ دوم، قم، مؤسسه آل‌البتیة.
- ابن شعبه حرانی، حسن بن علی، ۱۳۶۳، *تحف العقول*، چ دوم، قم، جامعه مدرسین.
- ابن منظور، محمدبن مکرم، ۱۴۱۴ق، *لسان العرب*، چ سوم، بیروت، دار صادر.
- اسلامی، سید حسن و ابوالقاسم سیار، ۱۳۸۶، «رفتار شهروندی سازمانی»، *تدبیر*، ش ۱۸۷، ص ۵۶-۵۹.
- تمیمی آمدی، عبد الواحد بن محمد، ۱۴۱۰ق، *غرر الحکم و درر الکلم*، چ دوم، قم، دارالکتاب الإسلامی.
- راینز، استیفن پی، ۱۳۷۶، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسایان و سیدمحمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- راشدی، حسن، ۱۳۷۸، *نمازشناسی*، تهران، ستاد اقامه نماز.
- راغب اصفهانی، حسین بن محمد، ۱۴۱۲ق، *المفردات فی غریب القرآن*، بیروت، دارالعلم.
- رضاییان، علی، ۱۳۸۹، *مبانی مدیریت رفتار سازمانی*، چ دهم، تهران، سمت.
- ۱۳۸۷، مدیریت تعارض و مذاکره، چ سوم، تهران، سمت.
- ساجدی، ابوالفضل و همکاران، ۱۳۹۲، *آثار نماز (تأثیر نماز در ساحت‌های مختلف زندگی)*، تهران، ستاد اقامه نماز.
- ۱۳۹۴، *روش فرهنگ‌سازی نماز در محیط کار*، تهران، ستاد اقامه نماز.
- شاین، ادگار، ۱۳۸۳، *مدیریت فرهنگ سازمانی و رهبری*، ترجمه برزو فرهی و شمس‌الدین نوری، تهران، سیمای جوان.
- شرمه‌ورن، جان و دیگران، ۱۳۸۷، *مدیریت رفتار سازمانی*، ترجمه محمدعلی بابایی و دیگران، تهران، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- طباطبایی، سیدمحمدحسین، ۱۴۱۷ق، *المیزان فی تفسیر القرآن*، ترجمه سیدمحمدباقر موسوی همدانی، قم، جامعه مدرسین.
- طریحی، فخرالدین، ۱۳۷۵، *مجمع البحرین*، چ سوم، تهران، کتابفروشی مرتضوی.
- عزیزی، عباس، ۱۳۸۸، *تأثیر نماز در کار*، تهران، صلاة.
- عابدی جعفری، حسن و عباس علی رستگار، ۱۳۸۶، «ظهور معنویت در سازمان‌ها: مفاهیم، تعاریف، پیش‌فرض‌ها، مدل مفهومی»، *علوم مدیریت ایران*، سال دوم، ش ۵، ص ۹۹-۱۲۱.
- علی‌احمدی، علیرضا و همکاران، ۱۳۸۳، *شناخت فرهنگ، فرهنگ سازمانی و مدیریت برآن*، تهران، تولید دانش.
- فرخ‌نژاد، خدانظر و همکاران، ۱۳۹۰، «رفتار شهروندی سازمانی، تأملی بر رابطه وجدان کاری و سازش‌پذیری با رفتار کاری مخرب»، *مشاوره شغلی و سازمانی*، ش ۷، ص ۷۶-۹۶.

- فرهنگی، علی‌اکبر و همکاران، ۱۳۸۵، «معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی»، فرهنگ مدیریت، سال چهارم، ش ۱۳، ص ۵-۳۶.
- قرائتی، محسن، ۱۳۸۳، تفسیر نور، تهران، مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن.
- قریشی، سیدعلی‌اکبر، ۱۳۷۱، قاموس قرآن، چ ششم، تهران، دارالکتب الاسلامیه.
- کلینی، محمد بن یعقوب، ۱۴۲۹ق، الکافی، قم، دارالحدیث.
- مجلسی، محمدباقر، ۱۴۰۳ق، بحار الأنوار، ج دوم، بیروت، دار إحياء التراث العربی.
- مدرسی، سیدمحمدتقی، ۱۳۷۷، من هدی القرآن (تفسیر هدایت)، ترجمه جمعی از مترجمان، مشهد، بنیاد پژوهش‌های اسلامی آستان قدس رضوی.
- متقی حامد، علیرضا، ۱۳۸۳، «مهندسی مجدد، ضرورتی اجتناب ناپذیر»، تدبیر، ش ۱۴۴، ص ۵۶-۶۳.
- مکارم شیرازی، ناصر، و همکاران، ۱۳۷۴، تفسیر نمونه، تهران، دارالکتب الاسلامیه.
- میرصانع، سیدمحمدرضا، ۱۳۹۴، «تبیین نظری نقش اقامه نماز در ارتقاء رفتار سازمانی کارکنان»، رساله کارشناسی ارشد، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- هرسی، پاول و کنت ایچ بلانچارد، ۱۳۶۹، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه قاسم کبیری، چ دوم، تهران، دفتر مرکزی جهاد دانشگاهی.

بررسی ابعاد خط مشی‌گذاری عمومی از دیدگاه اسلام با محوریت توکل و مشورت در سطوح فردی و سازمانی

کرم‌الله دانش‌فرد / دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران cdaneshfard@yahoo.com
 مریم ادیب‌زاده / دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران adibzadeh_managrer@yahoo.com
 رقیه ابراهیمی / کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران Royaebrahimi1383@yahoo.com
 دریافت: ۱۳۹۴/۲/۲۱ - پذیرش: ۱۳۹۴/۷/۲۹

چکیده

«خط‌مشی‌گذاری» علم عمل دولت‌هاست. این رشته جدید پس از طی فراز و نشیب‌های فراوان، در دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی، به عنوان رشته‌ای علمی- پژوهشی پذیرفته شده است. این در حالی است که دین مبین اسلام از مدت‌ها قبل، ابعادی را برای آن در نظر گرفته است. مقاله پیش‌رو با هدف بررسی ابعاد خط‌مشی‌گذاری عمومی از دیدگاه اسلامی تدوین گردیده است. بر همین اساس، ابتدا با استناد به ادبیات موضوع بحث، تعاریفی از «خط‌مشی عمومی» و تصمیم‌گیری، ارائه شده و در ادامه، دو رویکرد فردی و سازمانی در زمینه خط‌مشی‌گذاری بررسی شده است. یافته‌های مقاله حاضر ارائه الگویی است که بتواند پیوندی میان دو اصل مهم «تصمیم‌گیری» که همان «مشورت» و «توکل» از دیدگاه اسلامی است، با دو رویکرد فردی و سازمانی برقرار سازد.

کلیدواژه‌ها: خط‌مشی‌گذاری، تصمیم‌گیری، سطوح تصمیم‌گیری اسلامی، مشورت، توکل.

مقدمه

تعریف واژه یا مفهوم «خط‌مشی» کاری سهل و ممتنع است. کسانی که اهل مطالعه متون مدیریت و علوم سیاسی هستند آن را می‌فهمند، اما در هنگام ارائه تعریف ساختارمند با مشکل مواجه می‌شوند. «خط‌مشی» یک جهت‌گیری کلی است که چگونگی عمل سازمان‌ها و مؤسسات را در آینده مشخص می‌سازد (دانش فرد، ۱۳۸۸، ص ۷). «خط‌مشی عمومی» را به شکل‌های گوناگون و در قالب الفاظ متفاوت تعریف کرده‌اند. اما به طور ساده، می‌توان گفت: خط‌مشی عمومی تصمیمی است که در قبال یک مشکل عمومی اتخاذ می‌شود (الوانی، ۱۳۸۷، ص ۲). شاید در ابتدا این‌گونه فرض شود که «خط‌مشی‌گذاری» عبارتی صرفاً علمی است و اصولاً در اسلام فاقد جایگاه است، درحالی‌که این‌گونه نیست. دین اسلام دین جامع است و حتی از این مسئله نیز فروگذار نکرده، اما «خط‌مشی‌گذاری» را با واژه «تصمیم‌گیری» مترادف می‌داند و سطوحی را برای آن در نظر می‌گیرد که در این مقاله، سعی می‌گردد بررسی شود.

با توجه به اینکه خط‌مشی‌گذاری امری دولتی است و حاکمان و دولت‌مردان با نیت‌های گوناگون از جمله به کرسی نشاندن عقاید خود، تحقق بخشیدن به اولویت‌ها، رفع مسائل و مشکلات عمومی، و تقویت و توسعه رفاه مردم به خط‌مشی‌گذاری روی می‌آورند، بنابراین، اهمیت بررسی موضوع احساس می‌شود. علاوه بر این، لزوم خط‌مشی‌گذاری در کشوری اسلامی و توجه اسلام به این موضوع ضرورت و اهمیت آن را دوچندان می‌کند. از آن‌رو، که بررسی‌ها یا صرفاً علمی است یا اسلامی، بنابراین، بررسی حاضر از لحاظ پیوند این دو مقوله به هم و سعی در ارائه الگو، از جنبه نوآوری برخوردار است.

سؤال اصلی که نویسندگان را بر آن داشته تا به تقریر مقاله مذکور بپردازند این است که آیا می‌توان در خط‌مشی‌گذاری عمومی از اصول حاکم بر تصمیم‌گیری‌های اسلامی، یعنی «توکل» و «مشورت» کمک گرفت؟ الگوی مطلوب خط‌مشی‌گذاری عمومی از دیدگاه اسلام چیست؟ در قسمت پایانی مقاله، در قالب جدولی سعی شده است به این سؤالات پاسخ داده شود.

مبانی نظری پژوهش

«خط‌مشی‌گذاری» علم عمل دولت‌هاست. خط‌مشی عمومی تصمیم دولت در مواجهه با یک موضوع، چالش یا یک مسئله عمومی است. همان‌گونه که هدف‌ها، نتایج مورد انتظار را مشخص می‌کنند و برنامه‌ها

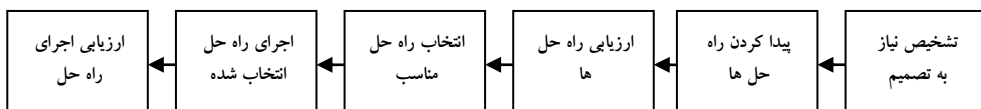
راه رسیدن به آنها را روشن می‌سازند خط‌مشی‌ها راهنمای عمل بوده، اولویت‌ها، بایدها و نبایدها را معین می‌کنند و نشان‌دهنده خطوط کلی در فعالیت‌ها و اقدامات بخش عمومی هستند (درور، ۱۹۸۸، ص ۱۲).

«خط‌مشی» مجموعه تصمیمات متعامل بازیگر یا گروهی از بازیگران سیاسی در خصوص انتخاب اهداف و ابزار دستیابی به آنها در شرایط مشخص است، به شرط آنکه این تصمیمات قانوناً در چارچوب اختیارات بازیگران اتخاذ شده باشد (دانش فرد، ۱۳۸۸، ص ۱۰). «خط‌مشی» مجموعه اقدامات هدفدار است که به وسیله یک یا مجموعه‌ای از بازیگران برای برخورد با مشکل یا مسئله موضوع بحث در نظر گرفته شده است (جیمز اندرسون، ۱۹۸۴، ص ۲). به‌طورکلی، «خط‌مشی» فرایند تبدیل و بیان اصول و اولویت‌های سیاسی دولت به برنامه‌ها و فعالیت‌هایی است که به منظور دستیابی به تغییرات مطلوب اجرا می‌شوند و شامل مراحل ذیل است: شناخت و درک مسئله عمومی، قرار گرفتن در دستور کار، طراحی و شکل‌گیری، اجرای خط‌مشی و پشتیبانی خط‌مشی (نظارت و ارزیابی و تغییر) (دانش فرد، ۱۳۸۸، ص ۲۱۸).

تصمیم‌گیری از دیدگاه مدیریتی، به دو دسته، «فردی» و «سازمانی» تقسیم می‌شود. همچنین خط‌مشی‌گذاری فرایندی را شامل می‌شود که از تشخیص مسئله یا موضوع شروع شده، با طی مراحل تدوین، تصویب، اجرا و در نهایت، ارزیابی خط‌مشی به پایان می‌رسد. بنابراین، خط‌مشی‌گذاری عمومی به نوعی، همان فرایند تصمیم‌گیری را طی می‌کند. تصمیم‌گیری مستلزم انتخاب گزینه‌ای از میان گزینه‌هاست و در صورتی که بجز یک راه گزینه دیگری وجود نداشته باشد تصمیم‌گیری وجود نخواهد داشت. همچنین در تصمیم‌گیری، «قصد» و «عمل» وجود دارد و تصمیم‌گیرنده با اتخاذ تصمیم خاص، در تلاش برای دستیابی به هدفی است که این هدف خود عامل شکل‌دهنده فرایند و فعالیت تصمیم‌گیری بوده است (قلی‌پور، ۱۳۹۲، ص ۸).

مراحل تصمیم‌گیری در نمودار آورده شده است:

تصمیم‌گیری



سطوح تصمیم‌گیری از دیدگاه اسلام

آن‌گونه که از آیات و روایات برداشت می‌شود، در نظام اسلامی، سه سطح تصمیم‌گیری قابل تمایز مشاهده می‌شود:

۱. تصمیم‌گیری در زمینه اجرای احکام و فرامین الهی:

در این سطح، تصمیم‌گیری تابع بی‌چون و چرای احکام و فرامین الهی است. در این باره قرآن کریم در آیه ۳۶ سوره احزاب چنین می‌فرماید: «هیچ مرد مؤمن و زن مؤمنی را نرسد که چون خدا و پیامبرش در کاری حکم کردند آنها در آن اختیاری داشته باشند. هر که از خدا و پیامبرش نافرمانی کند سخت در گمراهی افتاده است».

حضرت علی علیه السلام تصمیم را یک قصد مخصوص و یک طلب ویژه می‌داند که تصمیم‌گیرنده برای وصول به مقصود و نیل به مطلوب، مجدانه تلاش می‌کند و اگر در محدوده عمل موفق نشود در محدوده جانش با آن عمل پیوند ناگسستنی برقرار می‌سازد و از این رو، صرفاً تصمیم را همان «تحقیق القصد» می‌نامند (جوادی آملی، ۱۳۷۲).

در قرآن کریم به موضوع تصمیم‌گیری اهمیت ویژه‌ای داده شده است که از آن جمله می‌توان به آیات ذیل اشاره نمود:

«یا بنی اقم الصلاة و امر بالمعروف و انه عن المنکر و اصبر علی ما اصابک ان ذلک من عزم الامور» (همان: ۱۷)؛ فرزندم، نماز بپا دار و امر به معروف و نهی از منکر کن و (بر این کار از مردم نادان هر آزاری بینی) صبر پیشه کن که این (صبر و تحمل در راه تربیت و هدایت خلق) نشانه‌ای از تصمیم در (امور عالم) است. «عزم» در لغت، به معنای «تصمیم محکم» است و گاهی به هر چیز محکم نیز عزم گفته می‌شود. واژه «عزم» چنان‌که راغب اصفهانی بیان داشته عبارت است از: تصمیم قلبی بر گذراندن و خاتمه دادن به کاری. «العزم و العزيمة: عقد القلب علی إضاء الأمر» (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲ق، ص ۵۶۵).

«طاعة و قول معروف فاذا عزم الامر فلو صدقوا الله لکان خیرا لهم» (محمد: ۲۱)؛ (راه سعادت) طاعت (خدا) و گفتار نیک است و پس از آنکه امر به تصمیم پیوست، اگر کلام خدا را تصدیق کنند برای آنها بهتر خواهد بود.

۲. تصمیم‌گیری در سطح نبوت، امامت و ولایت (سطح فردی):

در این سطح، تصمیم‌گیری امر فردی محسوب می‌شود و تصمیم‌گیرنده تنها پیامبر، امام یا ولی است.

هدف از این امر آن است که وحدت مسئولیت و قاطعیت در بنیاد اسلامی حفظ شود. از جمله مدارک و شواهد اسلامی مؤید این ویژگی عبارتند از:

«... ای پیامبر، در کارها مشورت کن لیکن آنچه را تصمیم گرفتی با توکل بر خدا انجام ده...» (آل عمران: ۵۹).

– وقتی عبدالرحمان دست حضرت علی علیه السلام را گرفت و گفت با تو بیعت می‌کنم به این شرط که به کتاب خدا و سنت اکرم و طریقه دو خلیفه سابق عمل کنی، حضرت فرمودند: قبول می‌کنم به این نحو که به کتاب خدا و رسول الله و «اجتهاد و رأی خودم» رفتار کنم (نهج البلاغه، ص ۵۰).

۳. تصمیم‌گیری اعضای جامعه اسلامی (سطح سازمانی):

تصمیم‌گیری در این سطح، به زعم برداشت نویسندگان، دارای دو بعد است:

الف. **بعد فردی:** در دنیای عینی، این فرد است که در نهایت باید تصمیم بگیرد و تصمیم‌گیری صرفاً یک فرایند ذهنی است که انجام می‌پذیرد و آثار آن عمدتاً به خود تصمیم‌گیرنده برمی‌گردد. در این بعد، جمع‌آوری هر چه بیشتر اطلاعات و مشورت با دیگران صرفاً به منظور تبیین واضح‌تر مسئله صورت می‌گیرد و به عبارت دیگر، مراحل تصمیم‌سازی را شامل می‌شود.

ب. **بعد مدیریتی:** مدیر در رأس هرم سازمان قرار دارد و رهبر و پیشرو کارگزاران سازمان است و برحسب موقعیت اجرایی خود و مسئولیتی که بر عهده دارد، مرکز ثقل اندیشه‌ها، طرح‌ها و پیشنهادهاست و در حقیقت، آخرین مرجع برای تجزیه و تحلیل و جمع‌بندی و اتخاذ تصمیم برای عمل است. از این نظر، به لحاظ موقعیت خود، به اراده نیرومندی نیازمند است تا پس از بررسی تمام جوانب، تصمیمی قاطع بگیرد و هر نوع تردید و دو دلی را کنار بگذارد و با اعتماد و عنایت الهی، نظر خود را صادر کند (سبحانی، ۱۳۷۲، ص ۲۰۵).

تصمیماتی را که مدیران به صورت فردی می‌گیرند می‌توان به دو طریق توجیه کرد: نخست آنکه یک روش عقلانی است؛ یعنی نوع تلاشی که مدیران به هنگام تصمیم‌گیری می‌کنند محل توجه است.

دوم طیف محدود روش عقلانی؛ منظور تصمیماتی است که باید در شرایطی بسیار محدود از نظر منابع و زمان گرفته شود (دفت، ۱۳۷۷، ص ۱۸۳).

با استعانت از مفاد آیات اشاره شده قرآن کریم و با بهره‌گیری از احادیث و روایاتی که ذکر خواهد شد، در ذیل، به بیان برخی از ویژگی‌های آن می‌پردازیم:

اتکال به خداوند و طلب یاری از او در تصمیم‌گیری

«تصمیم‌گیری» عبارت است از: کیفیت نفسانی که از نحوه رابطه بین تصمیم‌گیرنده و موضوع تصمیم ایجاد شود و شخص تلاش و جدیت دارد که آن تصمیم را عملی سازد و تحقق ببخشد. به عبارت دیگر، تصمیم و اراده یک کیفیتی نفسانی است که بیانگر پیوند ناگسستنی بین انسان مصمم و عمل است، و تا آن عمل و تصمیم در خارج تحقق نیابد شخص از سعی و تلاش خود نخواهد کاست. از آن‌رو که، عمل نشانه صاحب عمل و بیانگر شخصیت و هویت حقیقی اوست، تصمیم نیز خود یک فعل انسانی است و به تعبیر برخی بزرگان، یک هدیه و ارمغان الهی است که نشانگر چهره و صورت باطن تصمیم‌گیرنده است. به طور روشن‌تر، آنچه انسان را به عمل و کار وامی‌دارد و او را به صحنه عمل می‌کشاند همانا اعتقاد و ایمان انسانی است که آن نیز مبتنی بر جهان‌بینی و نگرش اصلی و اولی هر انسان به جهان است. مبدأ و منشأ تصمیم انسان است و علت فاعلی آن ایمان و اعتقاد انسانی است. در هر مکتبی این علت و شکل تصمیم بسته به ارزش‌های اعتقادی و مکتبی است (جوادی آملی، ۱۳۷۲). در قرآن کریم، آیات متعددی دربارهٔ توکل آمده است. از آن جمله، آیه ۸۴ سوره یونس است: «موسی گفت: ای قوم من، اگر به خدا ایمان دارید و اگر تسلیم او هستید پس بر او توکل کنید».

در حدیثی هم حضرت علی علیه السلام می‌فرمایند: «اصل قوة القلب التوکل علی الله...»؛ اساس و ریشه قوت قلب توکل بر خداست (محمدی ری‌شهری، ۱۳۸۶، ج ۱۳، ص ۴۵۸).
در اشعار شاعران ما نیز به مسئله توکل توجه خاصی شده است؛ از آن جمله:

تکیه بر تقوا و دانش در طریقت کافرست راهرو گر صد هنر دارد توکل بایدش

(دیوان غزلیات حافظ، غزل شماره ۲۷۶).

بنابراین، توکل کردن در امر تصمیم‌گیری، به‌ویژه برای افراد با ایمان، امری ضروری و یاری‌کننده است. از بیان این نمونه‌ها، درمی‌یابیم که گرچه تصمیم‌ها توسط امام گرفته می‌شود، اما او نیز این تصمیم‌ها را با توکل بر خدای متعال اتخاذ می‌کند و این همان تصمیم‌گیری در بعد فردی است. اما در بعد سازمانی نیز همچون بعد فردی، تنها مشورت مهم نیست، بلکه باید در سازمان به توکل کردن هم توجه کرد. در قرآن کریم در خصوص توکل، در آیه سوم سوره احزاب آمده است: «بر خدا توکل کن و خدا برای نگهداری کامل است».

این آیه بیان‌کننده این امر است که توکل بر خدا امری ضروری است و توکل بر خدا از بسیاری اضطراب‌ها و نگرانی‌ها در امر تصمیم‌گیری جلوگیری می‌کند.

مشورت

در قرآن کریم، به مسئله «مشورت» توجه ویژه شده است:

«و شاورهم فی الامر فاذا عزم فتوکل علی الله ان الله یحب المتوکلین» (آل عمران: ۱۵۹)؛ و در کارها مشورت کن، لیکن آنچه تصمیم گرفتی با توکل بر خدا انجام ده که خدا آنان را که به او اعتماد کنند دوست می‌دارد.

«و ان تصبروا و تقوا فان ذلک من عزم الامور» (آل عمران: ۱۸۶)؛ و اگر صبر پیشه کرده، پرهیزگار شوید (البته پیروز خواهید شد) که آنها اسباب تصمیم‌گیری در کارهاست.

«و ان عزموا الطلاق فان الله سمیع علیم» (بقره: ۲۲۷)؛ و اگر تصمیم به طلاق گرفتند خداوند شنوا و داناست.

پیامبر اکرم ﷺ می‌فرمایند: در مواردی که چهره کار برای کسی روشن نیست باید مشورت کند. هیچ‌کس در امری مشورت نمی‌کند، مگر آنکه به خیر و صلاح کار پی برد (سبحانی، ۱۳۷۲، ص ۲۰۵).

قرآن کریم، که کتاب پرورش شخصیت و برنامه جامع مدیریت در نظام تشکیلاتی اسلام است، تا آنجا به مسئله مشورت اهمیت می‌دهد که آن را از امور مهم حکومتی قرار داده است و حتی شیر گرفتن کودک در محیط خانواده را هم به مشورت واگذار می‌کند. در قرآن کریم در زمینه مشورت آیات فراوانی بیان شده است. از جمله این آیات، می‌توان به آیه ۳۲ سوره نمل (ماجرای ارسال نامه حضرت سلیمان به بلقیس) اشاره کرد که در این آیه آمده است: «بلقیس گفت: ای رجال کشور، به کار من رأی دهید که بی حضور شما هیچ کاری را تصمیم نگرفته‌ام». البته لازم به توضیح است که رفتار بلقیس در زمان کفرش حجت نبوده، اما به لحاظ آوردن نمونه‌ای از مشورت امر با زیردستان و رجال کشور، به آن اشاره شده است.

در جای دیگری در قرآن کریم آمده است: «و آنان که امر خدا را اجابت می‌کنند و نماز را به‌پا می‌دارند و کارشان را به مشورت یکدیگر انجام می‌دهند و از آنچه روزیشان کردیم انفاق می‌کنند» (شوری: ۳۸).

همچنین می‌فرمایند: «رحمت خدا تو را با خلق مهربان و خوش‌خوی گردانید و اگر تندخو و سخت‌دل بودن مردم از گردت متفرق می‌شدند. پس چون به نادانی درباره تو بد کنند از آنان در گذر و از خدا بر ایشان طلب آمرزش کن و برای دلجویی آنان در کار جنگ مشورت نما» (آل عمران: ۱۵۹).

مشورت و آگاهی از نظرات دیگران، امری ضروری است و مشورت نکردن و اصرار به خودرایی یکی از مشکلات اساسی در امر تصمیم‌گیری است؛ زیرا هر مسئله‌ای ابعاد متفاوتی دارد و ممکن است افراد در آن دچار اشتباه شوند و علت این اشتباه همان تک‌بعدی نگاه کردن به مسئله است. بنابراین، برای آنکه بتوانیم تصمیم‌های صحیحی بگیریم باید از نظرات دیگران نیز استفاده کنیم.

پیامبر اکرم ﷺ می‌فرمایند:

«هیچ پشتیبانی قوی‌تر از مشورت و هیچ عقلی بهتر از تفکر و تدبیر نیست. ای علی، آنکه استخاره کند درنمی‌ماند و آنکه مشورت کند پشیمان نمی‌شود» (جاسبی، ۱۳۶۷، ص ۱۵).

«با عاقل مشورت کنید و مخالفت با او موجب پشیمانی است» (همان، ۱۳۸۰، ص ۱۵).

«مشورت با عاقل خیرخواه هدایت و توفیقی از خداست» (برقی، ۱۳۷۱ق، ج ۲، ص ۶۰۲، ح ۲۵).

حضرت علیؑ می‌فرمایند:

با مردم مهربان باش؛ در کارها با آنان مشورت کن. پس از مشورت، اگر تصمیم گرفتی به خدا اعتماد کن که خدا اعتمادکنندگان را دوست دارد. در خشمی که می‌توانی مرتکب نشوی، شتاب نکن» (نهج البلاغه، ص ۹۹۴).

با توجه به آیات متعدد و فرمایش بزرگان، می‌توان نتیجه گرفت که دین اسلام توجه خاصی به مسئله مشورت دارد. حضرت علیؑ به مسئله مشورت توجه خاصی داشته‌اند و در این زمینه می‌فرمایند:

«هیچ پشتیبانی استوارتر و محکم‌تر از مشورت نیست» (حکمت ۱۱۳).

همچنین حضرت در جای دیگر بیان می‌دارند: «سنت نیکویی را که بزرگان این ملت به آن عمل کرده‌اند و رعیت بر آن سنت به نظام آمده و حالش نیکو شده است، نشکن و سنتی نیاور که به سنت‌های نیکوی گذشته زیان رساند. در تثبیت آنچه امور بلاد تو را به صلاح می‌آورد و آن نظم و آیین که مردم پیش از تو بر پای داشته‌اند با دانشمندان و حکیمان بسیار گفت‌وگو کن» (نهج البلاغه نامه ۵۳).

این سخنان حضرت حاکی از آن است که مشورت کردن با افراد عالم و دانشمند امری مهم و حیاتی است و بهتر است با چنین افرادی در امر آموزش مردم مشورت شود.

در جای دیگر، حضرت می‌فرمایند: «با خردمندان مشورت کن تا از لغزش و پشیمانی در امان بمانی» (تیمی آملی، ۱۳۶۶، ح ۵۷۵۵). همچنین می‌فرمایند: «هیچ ترسویی را به مشورت مگیر، که تو را از کار ناتوان می‌کند و کاری را که بزرگ نیست بر تو بزرگ می‌نمایاند» (همان، ح ۱۰۳۴۹).

نمونه‌هایی از وضع خط‌مشی توسط پیامبر ﷺ با تأکید بر بعد مشورت خواستن از مردم

۱. پیامبر ﷺ پیش از جنگ بدر، افرادی را برای کسب خبر به سوی کاروان تجارتی قریش - که از شام به ریاست ابوسفیان باز می‌گشت - فرستادند. ابوسفیان از ماجرا باخبر شد و مسیر خود را تغییر داد و کسی را به مکه فرستاد تا کفار را از این قضیه باخبر کند. وقتی قریش این خبر را شنیدند، همه از مکه خارج شدند و به سوی بدر حرکت کردند. پیامبر ﷺ از این ماجرا خبردار شدند و با سپاهیان مشورت کردند: «اشيروا علی ایها الناس»؛ ای مردم، به من مشورت بدهید. در نهایت، پس از دریافت نظر اکثریت مبنی بر جنگ، به پیشنهاد آنها عمل کردند (طبری، ۱۴۱۴ق، ج ۱، ص ۱۸۹).

۲. درباره جنگ بدر آمده است که وقتی حضرت در منطقه بدر، پشت چاه، اردو زدند حباب بن مندر سؤال کرد: «آیا انجام این کار بر اساس وحی الهی بود یا نظر خود را اجرا کردی؟» حضرت فرمودند: «رأی من چنین بود».

حباب گفت: نظر من این است که چاه آب را در پشت سر خود قرار دهیم تا در صورت عقب‌نشینی، چاه آب را از دست ندهیم. حضرت نیز این پیشنهاد را پذیرفتند و محل استقرار نیروها را به مکان جدید تغییر دادند (ابن هشام، ۱۳۷۵، ص ۳۲۰).

۳. همچنین روز بدر هفتاد تن از نیروهای دشمن، اسیر شدند. رسول خدا ﷺ درباره سرنوشت آنان با بزرگان صحابه مشورت کردند. بعضی رأی به کشتن دادند و اکثریت به قبول فدیة رأی دادند و پیامبر ﷺ هم این نظر را پذیرفتند (سیوطی، ۱۴۰۱ق، ج ۳، ص ۲۰۲).

۴. همچنین در جنگ احد، رسول خدا ﷺ با اصحاب و فرماندهان لشکر به مشورت پرداختند که برای مقابله با دشمن در شهر بمانند و سنگر بگیرند یا در خارج از شهر موضع بگیرند و منتظر دشمن شوند. با اینکه نظر رسول خدا ﷺ این بود که در شهر بمانند، ولی چون بیشتر اصحاب و لشکریان، جنگ در خارج شهر را ترجیح می‌دادند، پیامبر تسلیم نظر اکثریت شدند و به دامنه کوه احد رفتند و با دشمن مبارزه کردند (واقدی، ۱۳۸۸، ج ۱، ص ۱۵۲).

۵. در نبرد احزاب نیز رسول خدا ﷺ با اصحاب خود (درباره پرداخت یک سوم خرمای مدینه به منظور ترک مخاصمه) به مشورت و تبادل نظر پرداختند. بعضی از جوانان غیور و شجاع با این مصالحه مخالفت کردند و گفتند: این مردم قبل از اسلام جرئت نمی‌کردند چنین تقاضایی از ما بکنند. حال که ما به شرف اسلام نایل شده‌ایم برای ما ننگ است که به آنها باج بدهیم. رسول خدا ﷺ حرف آنها را پذیرفتند و تصمیم به جنگ گرفتند (ابن کثیر، ۱۴۱۰ق، ج ۱، ص ۴۲۰).

۶. حضرت رسول ﷺ همراه تعدادی از اصحاب خود به مقصد مکه، از مدینه خارج شدند و شخصی را برای تفتیش در میان مشرکان قریش فرستادند. مدتی بعد او خبر آورد که قریش قصد ممانعت از سفر عمره ایشان را دارند. پیامبر ﷺ فرمودند: «اشيروا، ایها الناس علی»؛ ای مردم، به من مشورت بدهید. در این میان، ابوبکر برخاست و گفت: ای رسول خدا، ما به قصد زیارت خانه خدا از مدینه خارج شدیم و نمی‌خواهیم خون احدی را بریزیم. پس به سوی خانه خدا رهسپار شویم؛ اگر ممانعت ورزیدند، آنها را می‌کشیم. پیامبر ﷺ فرمودند: «امضوا علی اسم الله...» به نام خدا عبور کنید (ابن کثیر، ۱۰: ۱۴۱ق، ص ۱۹۷).

۷. پیامبر گرامی ﷺ می‌ایستادند و بر شاخه درختی تکیه می‌زدند و خطبه نماز جمعه را ایراد می‌کردند. روزی فرمودند: «خطبه خواندن به این حالت بر من سخت است». یکی از اصحاب عرض کرد: ای رسول خدا، آیا اجازه می‌دهید برای شما منبری بسازم، همانند آنچه در شام دیده‌ام؟ پیامبر ﷺ در این باره با مسلمانان مشورت کردند و نظر آنها مساعد بود. پس ساختن منبر شریف برای ایشان شروع شد (عسقلانی، ۱۳۲۸ق، ج ۸، ص ۶۱).

۸. وقتی آیه شریفه ذیل نازل شد، «یا ایها الذین امنوا اذا ناجیتم الرسول فقدموا بین یدی نجویکم صدقه ذلک خیر لکم و اطهر فان لم تجدوا فان الله غفور رحیم» (مجادله: ۱۲)؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید، هنگامی که می‌خواهید با رسول خدا نجوا کنید، پیش از آن صدقه‌ای بدهید. این برای شما بهتر و پاکیزه‌تر است، و اگر توانایی ندارید، خداوند بسیار آمرزنده و مهربان است. پیامبر ﷺ درباره تعیین مقدار صدقه، که در آیه مشخص نشده است، با یاران خود، از جمله حضرت علی رضی الله عنه مشورت کردند (عسقلانی، ۱۳۲۸ق، ج ۱۱، ص ۶۸).

۹. بر اساس روایتی که در بسیاری از منابع اهل سنت آمده است، رسول خدا ﷺ درباره تعیین کارگزاران حکومتی برای اداره مناطق تحت قلمرو مسلمانان و عزل و نصب آنان با یاران خود مشورت می‌کردند و هیچ پستی را بدون مشورت با آنان، به کسی واگذار نمی‌کردند (ابن حنبل، ۱۳۱۳ق، ص ۹۵).

۱۰. پیامبر در تمام غزواتشان مشورت می‌کردند؛ غزوه خندق، تبوک، جنگ طایف، و خیبر (ابن هشام، ۱۳۷۵، ج ۳، ص ۳۴۴).

۱۱. در جنگ خندق، هنگامی که سواران خزاعی در فاصله چهار روز از مکه به سمت مدینه بودند و پیامبر ﷺ را از حرکت قریش و سپاه عظیم عرب با خبر ساختند و نیز هنگامی که مسلمانان از پیمان‌شکنی یهود مطلع شدند، ابری از هراس بر فضای مدینه گسترده شد. پیامبر ﷺ بلافاصله یاران خود

را برای رأی‌زنی فراخواندند. گروهی بر آن بودند که از مدینه خارج شوند و هر جا با دشمن رو به رو شدند همانجا دست به شمشیر ببرند. ناگهان سلمان فارسی جلو آمد و پیشنهاد تاریخی خود را مبنی بر اینکه به رسم ایرانیان در موقع جنگ، بر اطراف شهر خندق حفر شود، مطرح کرد و پیامبر ﷺ پیشنهاد او را پذیرفتند (همان، ج ۲، ص ۱۵۴).

۱۲. در ماجرای تهمت به عایشه و طلاق ایشان، نقل کرده‌اند که با امام علی علیه السلام و اسامه بن زید مشورت کردند (ابن هشام، ۱۳۷۵ ج ۳، ص ۳۴۴ و ۳۴۵).

الگوهای تصمیم‌گیری در سطح سازمان

هدف از ارائه این بحث، آشنایی با الگوهای رایج تصمیم‌گیری است تا از بعد مدیریتی بیان شود که چه الگوهایی در این زمینه وجود دارد. البته این الگوها بر اساس دسته‌بندی برخی اندیشمندان مدیریتی است و البته الگوهای بسیاری در این زمینه وجود دارد که این مقاله فقط به ذکر برخی الگوهای رایج می‌پردازد.

در یک دسته‌بندی، درور (۱۹۸۸) تصمیم‌گیری را شامل چهار الگوی ذیل می‌داند:

۱. الگوی عقلایی: بر اساس این الگو، نوع مسئله و راه‌حل‌های مناسب آن با استفاده از رویکرد «سیستمی» شناسایی می‌شود و تصمیم‌گیرنده از ابزارهای سنجش و شناخت متناسب با موضوع و نوع مسئله استفاده می‌کند.
۲. الگوی فزاینده: در این الگو، تصمیم‌گیرنده در هنگام تنظیم اهداف و راه‌حل‌های قابل اجرا، با عواملی مواجه می‌شود که باید آنها را نیز در تصمیم خود دخالت دهد.
۳. الگوی رضایت‌بخش: غالباً موارد تصمیم‌گیرنده به جای اتخاذ کامل‌ترین تصمیم، به تصمیم رضایت‌بخش قانع می‌شود که البته این امری نسبی است.
۴. الگوی تصمیم‌گیری مشارکتی: در این نوع تصمیم‌گیری، جریان اطلاعات از بالا به پایین و از پایین به بالاست، و از کارکنان ماهر و نیمه ماهر هم در جریان تصمیم‌گیری می‌توان کمک گرفت (قلی‌پور، ۱۳۹۲، ص ۳۸).

در تقسیم‌بندی دیگری دفت الگوهای «کلاسیک»، «اداری» و «سیاسی» را معرفی می‌کند. الگوی «کلاسیک» بر مفروضات اقتصادی استوار است و در واقع، همان الگوی «عقلایی» است. در الگوی «اداری»، عوامل سازمانی نظیر واقعیت‌های محیط سازمانی و شرایط و مشکلات موجود در

تصمیم‌گیری‌ها دخالت دارند. الگوی «سیاسی» نیز زمانی به کار گرفته می‌شود که شرایط محیطی غیرمطمئن و اطلاعات محدود است (دفت، ۱۳۷۷، ص ۱۸۳).

به‌طور کلی، دانشمندان رشته مدیریت الگوهای ذیل را برای تصمیم‌گیری پیشنهاد کرده‌اند: الگوی عقلایی، الگوی رفتاری، الگوی باز تصمیم‌گیری، الگوی مرحله‌ای، الگوی رویشی، الگوی کارنگی، و الگوی تصمیم‌گیری در بحران.

در دیدگاه مدیریتی، سازمان از مدیرانی تشکیل می‌شود که تصمیم می‌گیرند و در این امر، از روش‌های عقلانی و فرایندهای شهودی استفاده می‌کنند، اما تصمیماتی (خط‌مشی وضع شده) که در سطح سازمان گرفته می‌شود معمولاً به وسیله یک مدیر اتخاذ نمی‌گردد. بسیاری از تصمیمات سازمانی به وسیله چندین مدیر گرفته می‌شود. چندین دایره، که دارای دیدگاه‌ها و نظرهای متفاوتی هستند، و گاهی چندین سازمان در شناسایی یک مسئله و ارائه راه‌حل مشارکت می‌کنند.

روش «علمی» (در تصمیم‌های سازمانی) مشابه روش «عقلانی» است که مدیران به صورت انفرادی انجام می‌دهند. روش «علمی» به هنگام جنگ جهانی دوم ارائه شد. در آن زمان، که از توان افراد خارج بود، از روش‌های ریاضی و آماری استفاده کردند (دفت، ۱۳۷۷، ص ۱۸۳). اگر مسائل قابل تجزیه و تحلیل باشند و اگر بتوان متغیرها را شناسایی و اندازه‌گیری کرد علم مدیریت (پژوهش عملیاتی) می‌تواند ارائه‌کننده روش‌های بسیار عالی در تصمیم‌گیری‌های سازمانی باشد و ارتباط آن با بحث مذکور این است که فنون گوناگونی نظیر پژوهش عملیاتی می‌تواند به کمک مدیر آید و موجب شود او تصمیم مناسبی بگیرد.

طیف کارنگی وجود افراد و عوامل گوناگونی را در تصمیم‌گیری دخیل می‌داند و این فرض را که یک فرد حقیقی یا حقوقی مسئول به تنهایی به اتخاذ خط‌مشی می‌پردازد، زیر سؤال می‌برد. خط‌مشی‌گذاری یک فرایند اجتماعی است. الگوی «گام به گام» (مرحله‌ای) در تطبیق شرایط واقعی با الگوی عقلایی تصمیم‌گیری، وجود تصمیم‌گیرندگان و مدیران متعدد را در تمام سطوح سازمانی، در امر تصمیم‌گیری دخیل می‌داند و دخالت آنها را مانع تحقق شرایط الگوی عقلایی می‌داند و در نتیجه، توافق بر روی راه‌حل نهایی را از طریق مشارکت دادن افراد تصمیم‌گیرنده و مؤثر پیشنهاد می‌کند. طراحان، الگوی کلی خط‌مشی سازمانی را نتیجه تلاقی تصادفی و بی‌نظم چهار جریان می‌دانند. این چهار جریان عبارتند از:

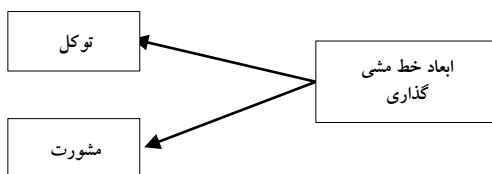
۱. **جریان مسئله یا مشکل:** مسئله فاصله بین عملکرد و اهداف برنامه است و یا وضعیت خلاف انتظاری است که در شرایط سازمانی رخ داده است.

۲. جریان راه‌حل‌ها: تصمیم‌گیرندگان با پیشنهاد سازمان عمومی و با طرح موضوع، خود را در شرایط ارائه پیشنهاد و اتخاذ تصمیم می‌بینند. در نتیجه، راه‌حل‌های گوناگونی را برای حل مسئله می‌توان ارائه کرد.
۳. جریان خط‌مشی‌گذاران و تصمیم‌گیرندگان: خط‌مشی‌گذاران به طور مرتب، در حال جابجایی هستند و غالباً شناخت لازم و کافی را از سازمان، مسئله و سایر خط‌مشی‌گذاران و تصمیم‌گیرندگان ندارند.
۴. جریان فرصت‌ها: فرصت‌ها معمولاً در شرایط تصمیم‌گیری برای سازمان‌ها پیش می‌آیند و امکان ویژه‌ای ایجاد می‌شود که برای کسب هدف از آن استفاده کنند (دانش‌فرد، ۱۳۸۸، ص ۲۰۹-۲۱۷).

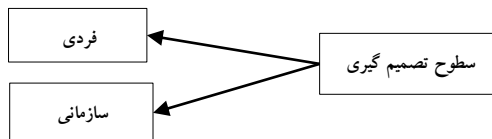
نتیجه‌گیری

اسلام ابعاد ذیل را برای خط‌مشی‌گذاری تصور کرده است:

نمودار (۲): ابعاد خط‌مشی‌گذاری از دیدگاه اسلام



نمودار (۳): سطوح تصمیم‌گیری



از تلفیق موارد مزبور با یکدیگر و با توجه به نمونه‌های جمع‌آوری شده و تحقیقات انجام گرفته، الگوی

ذیل ارائه می‌گردد:

ابعاد خط‌مشی‌گذاری در اسلام	توکل	مشورت
تصمیم‌گیری		
فردی	عقلانی عقلانی محدود (اساس و ریشه قوت قلب توکل بر خداست) (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶، ص ۱۹۷)	عقلانی در کنار مرحله‌ای پیامبر اکرم ﷺ، چهره کار برای کسی روشن نیست باید مشورت کند. هیچ‌کس در جایی مشورت نمی‌کند، مگر آنکه به خیر و اصلاح کار پی‌برد.
سازمانی	مرحله‌ای (بر خدا توکل کن و خدا برای نگهداری کامل است سوره احزاب)	کارنگی مرحله‌ای حضرت علی ﷺ، هیچ پشتیبانی استوارتر و محکم‌تر از مشورت کردن نیست

در این مقاله سعی شد الگویی در امر خط‌مشی‌گذاری از دیدگاه توکل‌گرایی و مشورت‌گرایی در دو بعد فردی و سازمانی ارائه شود. همان‌گونه که در الگو اشاره شده، در محل تلاقی ابعاد و سطوح، الگوهای خط‌مشی‌گذاری عمومی ذکر شده و در کنار آن، با استفاده از احادیث مرتبط سعی گردیده است بعد اسلامی قضیه هم مد نظر قرار گیرد.

با توجه به نکات بیان شده، به این نتیجه می‌رسیم که «توکل» و «مشورت» دو امر ضروری در تصمیم‌گیری هستند که هم در قرآن و هم در **نهج‌البلاغه** به آنها توجه خاصی شده است. مدیر اسلامی از طریق رعایت الگوی الهی - عقلایی تصمیم‌گیری می‌تواند روحیه کارمندان و زیردستان را تقویت کرده، و ایشان را به فرجام نیک امیدوار سازد و از ناامیدی و خودباختگی نجات دهد. در نتیجه، تصمیماتش به خوبی اجرا می‌شود و بازده کار و اثربخشی آن افزایش می‌یابد، بدون آنکه نسبت به کسی ستمی روا داشته باشد. در یک سازمان نیز انواع گوناگون از خط‌مشی وجود دارد، مانند خط‌مشی‌های گزینش، پالایش، تزکیه و آموزش. یک خط‌مشی‌گذار باید به گونه‌ای خط‌مشی یک سازمان را وضع نماید که افراد طبق معیارهایی مانند لیاقت و شایستگی، تخصص و کاردانی، و توانایی جسمی گزینش و انتخاب شوند.

بنابراین، لازم است در مقام مدیر، در مقام خط‌مشی‌گذار یا در مقام شخص عادی که می‌خواهیم برای زندگی خود و مشکلات و مسائل آن تصمیم‌گیری کنیم به دو اصل ضروری «توکل» و «مشورت» توجه کنیم.

منابع

- نهج البلاغه، سید رضی، ۴۰۰ ق، نامه ۵۳، حکمت ۱۱۳
- ابن حنبل، احمد؛ ۱۳۱۳ق، *مسند احمد بن حنبل*، بیروت، دارصادر.
- ابن کثیر، ۱۴۱۰ق، *البدایة والنهایه*، بیروت، دارالاحیاء التراث العربی.
- ابن هشام، عبدالملک، ۱۳۷۵، *السیره النبویه*، ترجمه سیدهاشم رسولی محلاتی، چ پنجم، تهران، کتابچی.
- الوانی، سیدمهدی، ۱۳۸۵، *مدیریت عمومی*، تهران، نشر نی.
- الوانی، سیدمهدی، فتاح، شریفزاده، ۱۳۸۷، *فرایند خط مشی گذاری عمومی*، چ ششم، تهران، دانشگاه علامه طباطبائی
- واقدی، محمدبن عمر، ۱۳۸۸، *مغازی تاریخ جنگ های پیامبر*، محمود مهدوی دامغانی مرکز نشر دانشگاهی، با دخل و تصرف و فروغ ابديت.
- ابن کثیر، ۱۴۱۰ق، *البدایة والنهایه*، بیروت، دارالاحیاء التراث العربی.
- جاسبی، عبدالله، ۱۳۳۷، «شورا و مشاوره در اسلام»، *فصلنامه علمی پژوهشی دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تهران*، ص ۵۴-۳۱.
- جوادی آملی، مرتضی، ۱۳۷۲، «نحوه سیاستگذاری و تصمیم گیری در مدیریت اسلامی»، *مدیریت دولتی*، ش ۲۳، ص ۱ و ۲.
- دانش فرد، کرم الله، ۱۳۸۸، «فرایند خط مشی گذاری عمومی»، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- دفت، ریچاردال، ۱۳۷۷، *تئوری و طراحی سازمان*، ترجمه علی پاریان، و محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی.
- راغب اصفهانی، حسین بن محمد، ۱۴۱۲ق، *المفردات فی غریب القرآن*، تحقیق، داودی، صفوان عدنان، دمشق، الدار الشامیه.
- سبحانی، جعفر، ۱۳۷۲، «ویژگی های عمومی مدیریت از دیدگاه اسلام»، در مجموعه مقالات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ص ۲۰۵.
- سیوطی، عبدالرحمن بن ابی بکر، ۱۴۰۱ق، *الجامع الصغیر فی احادیث البشیر النذیر*، بیروت، دارالفکر.
- شامی، محمدبن یوسف الصالحی، ۱۴۱۴ق *سبیل الهدی و الرشاد*، بیروت، دارالکتب العلمیه.
- طبری، محمدبن جریر، ۱۴۱۴ق، *تاریخ طبری*، بیروت، مؤسسه الاعلمی.
- عسقلانی، ابن حجر، ۳۲۸ق، *الاصابه فی تمییز الصحابه*، تحقیق عادل احمد عبدالموجود، بیروت، دارالکتب العلمیه.
- عسقلانی، ابن حجر، بی تا، *فتح الباری فی شرح صحیح البخاری*، بیروت، دارالمعرفه للطباعه و النشر.
- قلی پور، رحمت الله، ۱۳۹۲، *تصمیم گیری سازمانی و خط مشی گذاری عمومی*، تهران، سمت.
- تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد، ۱۳۶۶، *تصنیف غررالحکم و دررالکلم*، قم، دفتر تبلیغات اسلامی.
- برقی، احمدبن محمدبن خالد، ۱۳۷۱ق، *المحاسن*، چ دوم، تهران، دارالکتب الاسلامیه.
- محمدی ری شهری، محمد، ۱۳۸۶، *میزان الحکمه*، قم، دارالحديث.

Anderson, James, 1984, Public policy making: An introduction. Boston: Houghton Mifflin company: Basic book

Dror, Yehezkel, 1988, public policy Making: Re-examined, sanfrancisco: chandler : Basic book

ارائه الگوی مفهومی نظارت بر کار کارکنان سازمان‌های دولتی بر اساس معیارهای پیشنهادی دانشمندان مسلمان در جهت سیاست‌های کلی نظام اداری

nikpour2003@yahoo.com

amtavakoli@yahoo.com

salajeghe_187@yahoo.com

pourkaini@yahoo.com

arabpour@uk.ac.ir

کامین نیک‌پور / دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان

علیرضا منطری توکلی / استادیار مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان

سنتجر سلاجقه / استادیار مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان

مسعود پورکیانی / استادیار مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان

علیرضا عرب‌پور / استادیار آمار دانشگاه شهید باهنر کرمان

دریافت: ۱۳۹۴/۵/۱۴ - پذیرش: ۱۳۹۴/۷/۲۹

چکیده

هدف از این پژوهش، تبیین ابعاد و مؤلفه‌های نظارت بر کار کارکنان سازمان‌های دولتی بر اساس معیارهای پیشنهادی دانشمندان مسلمانان است. پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های «توصیفی» است که به روش پیمایشی انجام شده است. همچنین از نظر هدف، «توسعه‌ای - کاربردی» به‌شمار می‌آید. روش گردآوری اطلاعات ترکیبی از مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی است و ابزار گردآوری اطلاعات، بررسی اسناد و مدارک، مصاحبه و پرسش‌نامه است. جامعه آماری این پژوهش برای آزمون مدل، خبرگان آگاه به موضوع بوده است. روش نمونه‌گیری «گلوله برفی» بوده و به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش «آمار توصیفی و استنباطی» (آزمون مقایسات چندگانه فریدمن) استفاده شده است. نتایج پیمایشی حاصل از پرسش‌نامه نشان‌دهنده تأیید مدل از نظر خبرگان است. در این پژوهش پس از جمع‌بندی مطالب و اصلاحات لازم، الگوی نظارت بر کار کارکنان سازمان‌های دولتی بر اساس معیارهای پیشنهادی دانشمندان مسلمان، که شامل ۲۴ مؤلفه در قالب ۴ بُعد است، ارائه شد.

کلیدواژه‌ها: نظارت، مدیریت اسلامی، سازمان‌های دولتی، سیاست‌های کلی نظام اداری.

مقدمه

یکی از حیاتی‌ترین ارکان یک مدیریت سالم و کارآمد، وجود یک نظام کامل و دقیق نظارت و بازرسی بوده و موفقیت هر سازمان وابسته به وجود نظام نظارتی دقیق در آن سازمان است. سازمان بدون داشتن یک نظام دقیق نظارت، نمی‌تواند به تمام اهداف مورد نظر خود دست یابد و از امکانات و منابع موجود، به نحو مؤثر و درست استفاده کند (خدمتی، ۱۳۷۷). اهمیت نظارت در نظام جمهوری اسلامی ایران به اندازه‌ای است که در قانون اساسی، توجه ویژه‌ای به موضوع نظارت شده است (سازمان بازرسی کل کشور، ۱۳۸۳، ص ۱۳)، به گونه‌ای که از مجموع ۱۷۵ اصل قانون اساسی در ۲۱ اصل به صورت مستقیم و غیرمستقیم به انواع نظارت‌ها اشاره شده است (علی‌اکبری و همکاران، ۱۳۸۹). از جمله این اصول عبارتند از: اصل ۵۴، ۵۵، ۷۶، ۸۸، ۸۹، ۹۱، ۹۹، ۱۰۰، ۱۰۱، ۱۳۷، ۱۳۸ و ۱۷۴ (قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران). با وجود اهمیت این مسئله، مطالعات نشان‌دهنده این واقعیت است که ساختارها و شیوه‌های نظارتی در نظام اداری ایران به‌طور کلی، با مشکلاتی مواجه است که مانع تحقق اهداف نظارتی می‌شود (شریفی، ۱۳۸۳، ص ۱۳۷). در یک دیدگاه کلی، به نظر می‌رسد مجموعه اقداماتی که تحت عنوان «نظارت و بازرسی در سازمان‌های دولتی ایران» انجام می‌شود از کفایت و کارایی لازم برخوردار نبوده و نتوانسته است در برخورد با پدیده‌های مختلف، نقش سالم‌سازی ایفا نماید و همه زوایا و عرصه‌ها را تحت پوشش قرار دهد (قهفرخی و همکاران، ۱۳۹۲). بنابراین، می‌توان گفت: با وجود اهمیت موضوع نظارت و توسعه دستگاه‌های نظارتی در سطح کشور، شاخص بهره‌وری و توسعه در بخش‌های گوناگون، به ویژه بخش دولتی، با آرمان‌ها و اهداف نظام جمهوری اسلامی فاصله زیادی دارد (علی‌اکبری و همکاران، ۱۳۸۹). این در حالی است که یکی از راه‌کارهای اساسی برای خروج از بسیاری مشکلات، توجه به مدیریت اسلامی و مطالعه و به کارگیری نظریه‌ها و اصول این مکتب است.

دین مبین اسلام در تمام شئون زندگی انسان، از جمله مدیریت خرد و کلان سخن دارد و به کارگیری آنها تعالی انسان و رشد و موفقیت سازمان‌ها و نهادهای موجود در جامعه را در پی خواهد داشت. (نیک‌پور و دیگران، ۱۳۹۲، ص ۱۷۰). اسلام برای اعمال نظارت بر سازمان‌ها و تشکیلاتش، شیوه‌های مخصوصی دارد که غیر از مکتب انبیا در هیچ نظامی نمی‌توان آنها را یافت (تقوی‌دامغانی، ۱۳۸۷، ص ۹۸). نظارت در نظام ارزشی اسلام، همه‌جانبه و نظام‌مند است؛ یعنی علاوه بر اینکه فرد وظیفه دارد به طور خودکنترل وظایف و تکالیف محول شده را به درستی انجام دهد، نظام هستی به گونه‌ای تبیین شده است که فرد از ابعاد گوناگون، بر اساس اعتقادات و باورهای خود، تحت نظارت قرار گیرد

(فروزنده‌دهکردی و جوکار، ۱۳۹۱، ص ۳۲۱). در اسلام، مدیر علاوه بر آنکه باید شرایطی فراهم کند که کارکنان همواره خود را در محضر خداوند تبارک و تعالی مشاهده کنند و از طریق نظارت درونی در راه خدا به بشریت خدمت نمایند و کارها را درست انجام دهند، باید شرایطی فراهم آورد تا بتواند با نظارت و کنترل، نسبت به اصلاح امور اهتمام ورزد؛ زیرا عده‌ای هستند که ممکن است معیارهای معنوی و الهی را رعایت نکنند (احمدی، ۱۳۸۹، ص ۲۱۷). بنابراین، نظام نظارتی که می‌توان از منابع دینی استخراج کرد نظامی جامع، کامل، عادلانه و منحصر به فرد است (اخوان‌کازمی، ۱۳۹۰، ص ۲).

از سوی دیگر، در یک جامعه اسلامی مانند ایران، که می‌خواهد بر اساس مبانی و ارزش‌های اسلامی و در جهت تحقق اهداف اسلامی پایه‌گذاری شود، باید نظام‌های نظارتی‌اش نیز با این ارزش‌ها و اهداف هماهنگی داشته باشد و در این چارچوب اعتقادی و ارزشی طراحی شود (سجادی، ۱۳۸۵). جست‌وجوی الگوهای اسلامی از این نظر حایز اهمیت است که جامعه ایران، جامعه‌ای اسلامی است و در چنین جامعه‌ای، الگوهایی می‌توانند پاسخ‌گو باشند و با فرهنگ و ارزش‌های حاکم بر آن تناسب و سازگاری داشته و به عبارت بهتر، از ارزش‌های دینی و اسلامی نشأت گرفته باشند. همچنین، از آن‌رو که در سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری - مدظله‌العالی - بر حاکمیت ارزش‌های اسلامی بر نهادهای دولتی موجود در جامعه و نیز بر کارآمدسازی ساختارها و شیوه‌های نظارت و کنترل در نظام اداری (بند ۲۵ سیاست‌های کلی نظام اداری) تأکید شده است، بنابراین، نظارت بر کار کارکنان سازمان‌های بخش دولتی با رویکرد اسلامی از آرمان‌های این نظام محسوب می‌شود.

با توجه به مطالب گفته شده، در این پژوهش سعی شده است معیارهای نظارت بر کار کارکنان سازمان‌های دولتی ایران از دیدگاه اندیشمندان مسلمان، شناسایی و در قالب یک الگوی جامع و منحصر به فرد ارائه شود.

مبانی نظری پژوهش

از نظر لغوی، «نظارت» از ریشه عربی «نظر» است (معین، ۱۳۸۷، ص ۱۱۶۱). «نظر» در لغت، به معنای «مشاهده، تأمل، تفکر و دقت در چیزی» آمده است. «نظر» در معانی دیگری نظیر «مهلت، انتظار، حکم و فصل دعاوی» نیز به کار رفته است (دهخدا، ۱۳۸۵، ج ۲، ص ۳۰۰۵). کلمه «ناظر» نیز از همین ریشه و به معنای «نگاه‌کننده، چشم، مراقب و نگهبان» آمده و کسی است که برای نظارت و رسیدگی به کاری معین می‌شود (دهخدا، ۱۳۸۵، ج ۲، ص ۳۰۰۵؛ مولایی، ۱۳۸۵).

واژه‌های «نظارت» و «کنترل» اگرچه غالباً به صورت مترادف به کار گرفته می‌شوند، اما این دو دارای تفاوت هستند که در اینجا نیز به آن توجه شده است. در واقع، نظارت بر کنترل اولویت و برتری دارد؛ زیرا در صورت وجود نظارت صحیح بر جریان عملیات، دیگر نیازی به کنترل - که بازگرداندن کل نظام عملیات به مسیر صحیح و درست آن است - نمی‌باشد (معصومی، ۱۳۸۸، ص ۳۴).

«نظارت» مراقبت و مواظبت از انجام امور سازمانی است تا جریان امور از محدوده شرایط و نقشه-های طرح‌شده خارج نگردد (عسکریان، ۱۳۶۳، ص ۱۰۰).

«نظارت» به معنای بررسی این موضوع است که همه چیز طبق قوانین و دستورهای که قبلاً تعیین شده بود، انجام می‌شود یا خیر (هوی و میسکل، ۱۳۷۶، ص ۵۷).

«نظارت»، فرایندی است که در جریان آن، ناظر باید بر اساس مقررات معهود و مفروض مسلم، اقدامات نظارت شونده را ارزیابی کند، یا تطبیق آن چیزی است که انجام شده با آن چیزی که باید باشد (کامرانی، ۱۳۸۳، ص ۲۳۰).

«نظارت» به مجموعه فعالیت‌هایی گفته می‌شود که با هدف تضمین موفقیت یک رفتار معین انجام می‌پذیرند (صفرخانی، ۱۳۸۸، ص ۵۴).

مفهوم «نظارت» از مفاهیم وابسته به وجود قدرت اجرایی است؛ مفهومی که بر اساس آن مراجعی مافوق اقدام به کنترل فعالیت‌های زیرمجموعه‌های خود می‌کنند. بنابراین، هرچه تمرکز قدرت در یک نهاد یا مؤسسه بیشتر باشد، لزوم نظارت فراگیر و جامع نسبت به آن نیز افزایش می‌یابد (موسوی و موسوی، ۱۳۹۰).

«نظارت» به معنای کنترل قدرت و جلوگیری از سوءاستفاده از قدرت است (امامی و دهقان، ۱۳۹۲).

«نظارت» بر اساس بینش الهی، مراقبت و زیر نظر قرار دادن نیروی انسانی و کارها به منظور حفظ سلامت نیروی انسانی و مطلوبیت کارهاست (میرمحمدی، ۱۳۸۳، ص ۱۲).

با جمع‌بندی دیدگاه‌های دانشمندان مسلمان - که در قسمت پیشینه پژوهش ذکر شد - نظارت بر افراد سازمان از منظر اسلام را می‌توان در چهار بُعد دسته‌بندی کرد:

۱. **نظارت الهی:** بر اساس این نوع نظارت، هر عملی که از انسان سر بزند از سلطه و نظارت خداوندی دور نیست و انسان هرگاه بخواهد اقدام به کاری بکند، پیش از اقدام به آن، باید اندیشه کند و همواره این اصل را به خاطر داشته باشد که هر آن و هر لحظه در محضر مبدأ و خالق وجود، پروردگار یکتا، قرار گرفته است و هر کاری بخواهد انجام دهد تحت نظر اوست (سرمدی، ۱۳۹۰، ص ۱۴۴).

۲. نظارت درونی: نوعی مراقبت درونی است که بر اساس آن، وظایف محول شده انجام و رفتارهای ناهنجار و غیرقانونی ترک می‌شود، بی‌آنکه نظارت یا کنترل خارجی در بین باشد؛ بدین معنا که شخصی بدون توجه به کنترل خارجی، تلاش خود را صرف انجام کاری کند که بر عهده‌اش گذاشته شده است و مرتکب کار نادرستی از قبیل کم‌کاری، سهل‌انگاری نگردد (پیروز و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۳۱۷).
۳. نظارت عمومی: در این نوع نظارت، افراد جامعه، به ویژه اعضا و کارکنان سازمان موظفند تا بر اساس وظیفه شرعی، بر اعمال، رفتار و عملکرد افراد و کارکنان سازمان و حتی عملکرد مدیران و مسئولان سازمان نظارت داشته باشند (همان). صفت «همگانی» خود دارای دو بُعد نظارت همگانی به معنای اعم، شامل نهادهای نظارتی حاضر در سه عرصه دولتی، خصوصی و مدنی، و نظارت همگانی به معنای اخص، شامل مشارکت نظارتی شهروندان بر عملکرد نهادهای فعال در حوزه‌های مختلف کشور است (نادری ملک‌شاه، ۱۳۹۳).
۴. نظارت سازمانی: به نظارتی گفته می‌شود که توسط مدیریت و یا سازمان اعمال می‌گردد، به این صورت که مدیریت باید بر اعمال کارکنان نظارت کند (احمدی، ۱۳۸۹، ص ۲۲۳).

پیشینه پژوهش

با بررسی پژوهش‌های انجام گرفته در زمینه نظارت بر کار کارکنان با رویکرد اسلامی، مشخص شد که در این پژوهش‌ها، تنها به تعیین انواع نظارت از دیدگاه اسلام، آن هم به صورت نظری بسنده شده است و تاکنون الگویی جامع و یک‌پارچه در زمینه نظارت بر کار کارکنان سازمان‌های دولتی بر اساس معیارهای اسلامی، به گونه‌ای که هدف این پژوهش باشد، طراحی نگردیده است. از جمله مطالعات انجام گرفته در ارتباط با موضوع این پژوهش عبارت است از:

- وزیرفرود (۱۳۷۶) در پژوهشی تحت عنوان «مبانی و ادله نظارت و بازرسی در اسلام»، انواع نظارت از منظر اسلام را شامل نظارت پروردگار، نظارت ملائکه، نظارت انسان بر خود، و نظارت پیامبران و ائمه علیهم‌السلام می‌داند.

- خدمتی (۱۳۷۷) در پژوهشی تحت عنوان «نظارت و بازرسی در اسلام»، با بررسی آیات قرآن کریم و روایاتی از پیامبر اکرم صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم و ائمه اطهار علیهم‌السلام شش گروه را، که کار نظارت بر اعمال، افکار و نیت انسان‌ها را بر عهده دارند، شامل خداوند سبحان، پیامبران و امامان، فرشتگان، اعضای بدن انسان، زمان و زمین برمی‌شمارد.

- الهامی‌نیا (۱۳۷۹) در پژوهشی تحت عنوان «نظارت بر کارگزاران در حکومت علوی (علیه السلام)» شیوه اعمال نظارت حضرت علی (علیه السلام) بر کارگزاران را شامل نظارت آشکار، نظارت پنهان و نظارت مردمی می‌داند.
- خدمتی (۱۳۷۹) در پژوهشی تحت عنوان «انواع کنترل و نظارت در مدیریت اسلامی»، انواع نظارت از منظر اسلام را شامل نظارت خداوند، نظارت فرد بر اعمال خود، نظارت عمومی، و نظارت سازمانی (نظارت آشکار و رسمی و نظارت مخفی و پنهانی) می‌داند.
- گیوریان (۱۳۷۹) در پژوهشی تحت عنوان «نظارت و کنترل در مدیریت اسلامی»، با بررسی نظارت و کنترل از نظر قرآن و حضرت علی (علیه السلام)، هرم نظارت و کنترل در مدیریت اسلامی را شامل نظارت اجتماعی، نظارت سازمانی (آشکار و پنهان)، و نظارت بر اعمال خویشتن برمی‌شمارد.
- ولیخانی (۱۳۷۹) در پژوهشی تحت عنوان «کنترل و نظارت از دیدگاه حضرت علی (علیه السلام)» مراجع کنترل و نظارت از دیدگاه مدیریت اسلامی را خدا، وجدان، نظارت همگانی مردم، و مدیر می‌داند.
- فرحبخش (۱۳۸۰) در پژوهشی تحت عنوان «روش‌های افزایش کارایی نظارت و بازرسی در کشور همراه با پیشنهادهایی برای اصلاح ساختار اداری»، از جمله راه‌کارهای حفظ کارآمدی و پویایی نظارت و بازرسی در سطح سازمان‌های دولتی را توجه به مشارکت شهروندان (نظارت شهروندان) و رفتار اخلاقی کارکنان می‌داند.
- /فتخاری (۱۳۸۱) در مطالعات خود، به این نتیجه رسید که در دوران نوین امروزی یکی از ابزارهای مهم نظارت مردم بر زمامداران و نهادهای دولتی «رسانه‌ها» هستند.
- تصدیقی (۱۳۸۳) در پژوهشی تحت عنوان «شیوه‌های نظارت و کنترل در مدیریت اسلامی با تأکید بر مدیریت حضرت علی (علیه السلام)» شیوه‌های نظارت و کنترل در مدیریت اسلامی و حضرت علی (علیه السلام) را شامل نظارت الهی، خودنظارتی، نظارت مستقیم و با واسطه، و نظارت غیرمستقیم برمی‌شمارد.
- طالقانی (۱۳۸۳) در پژوهشی تحت عنوان «مطالعه تطبیقی نظارت در جمهوری اسلامی ایران با چندین کشور جهان»، به این نتیجه رسید که راه‌کارها و سازوکارهای اجرایی برای نظارت همگانی در ایران به طور شفاف تبیین نشده است.
- میرمحمدی (۱۳۸۳) در مطالعات خود، انواع نظارت از نظر اسلام را شامل نظارت بر امیران (مدیران)، نظارت بر کارگزاران (کارکنان) و نظارت مردمی می‌داند و انواع نظارت بر دستگاه‌های اداری را شامل نظارت به وسیله عوامل محیطی مانند مردم، مجلس، احزاب و قوه قضائیه و نظارت به وسیله مدیران دستگاه‌های اداری می‌داند.

-/اسماعیل پور (۱۳۸۶) در پژوهشی تحت عنوان «الگوی نظارت و کنترل در سازمان از دیدگاه قرآن و نهج البلاغه»، نظارت و کنترل‌کنندگان در سازمان را بر اساس منابع اسلامی، خداوند و فرشتگان، نفس لوامه، نظارت همگانی (نظارت کارکنان بر عملکرد یکدیگر و نظارت کارکنان بر عملکرد مدیران) و نظارت مدیران (نظارت مستقیم و نظارت غیرمستقیم) تعیین نموده است.

- تقوی دامغانی (۱۳۸۷) در مطالعات خود، راه‌های اعمال نظارت در نظام اسلامی را شامل نظارت خدا و فرشتگان، نفس لوامه، نظارت همگانی و نظارت مدیران برمی‌شمارد.

- رمضان پور نرگسی (۱۳۸۷) در مطالعات خود، انواع نظارت را با توجه به آموزه‌های دینی، شامل نظارت خداوند متعال، نظارت فرد بر اعمال خود، نظارت عمومی و نظارت سازمانی می‌داند.

-/بطحی و خیراندیش (۱۳۸۸) در پژوهشی تحت عنوان «الگوی خودکنترلی در سازمان با نگرش اسلامی» الگوی سیستمی را برای خودکنترلی بر اساس ارزش‌های اسلامی در سازمان ارائه کردند.

- محمودآبادی (۱۳۸۸) در پژوهشی تحت عنوان «نظام نظارت، بازرسی و کنترل از دیدگاه حضرت علی (علیه السلام)»، به بررسی نظام بازرسی، نظارت و کنترل در اندیشه‌ها و رفتار حضرت علی (علیه السلام) پرداخت و به این نتیجه رسید که نگرش آن حضرت در امور بازرسی، نظارت و کنترل، علاوه بر اینکه غیرمستقیم و مخفی بود، خود ایشان نیز شخصاً نیز بر امور نظارت می‌کرد.

- معصومی (۱۳۸۸) در مطالعات خود، جنبه‌های گوناگون نظارت و کنترل از دیدگاه منابع اسلامی را شامل نظارت الهی، نظارت عمومی، نظارت رهبر، و نظارت فرد برمی‌شمارد و انواع نظارت از دیدگاه قرآن را شامل نظارت خداوند، نظارت ملائکه، نظارت انبیا و اولیا، نظارت اعضا و جوارح، نظارت رهبران الهی، نظارت همگانی، و نظارت نفس بر خویش می‌داند.

-/احمدی (۱۳۸۹) در مطالعات خود، شیوه‌های نظارت و کنترل در اسلام را شامل نظارت الهی، نظارت درونی، نظارت همگانی‌ها، و نظارت مدیریتی برمی‌شمارد.

- ساداتی (۱۳۸۹) در پژوهشی تحت عنوان «نقش رسانه‌های دیداری و شنیداری در نظارت همگانی»، انواع نظارت از دیدگاه اسلام را شامل نظارت خداوند، نظارت امام، نظارت فردی (خودنظارتی)، و نظارت همگانی برمی‌شمارد و یکی از مهم‌ترین ابزارهای نظارت همگانی را رسانه‌های دیداری و شنیداری می‌داند.

-/اخوان کاظمی (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان «نظارت و مبانی آن در نظام و اندیشه علوی (علیه السلام)»، انواع نظارت از دیدگاه قرآن را شامل نظارت خداوند، نظارت فرشتگان، نظارت اعضا و جوارح، نظارت مکان و

طبیعت، نظارت پیامبران و ائمه اطهار (علیهم‌السلام) نظارت انسان بر نفس خویش (نفس لوامه)، و نظارت بیرونی و عمومی می‌داند و انواع نظارت در نظام و اندیشه علوی را به‌طور کلی شامل نظارت بیرونی و درونی برمی‌شمارد.

-/فجیه‌ای (۱۳۹۰) در مطالعات خود، روش‌های نظارت و کنترل در مدیریت اسلامی را شامل روش مستقیم و بدون واسطه، روش مستقیم با واسطه، و روش غیرمستقیم (بازرسان مخفی) برمی‌شمارد و ترس از خدا را مؤثرترین عامل کنترل در سازمان می‌داند.

- عطار (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت‌عنوان «آسیب‌شناسی نظارت همگانی در ایران: درآمدی بر نظریه مثلث نظارت همگانی»، نظارت همگانی را شامل نظارت نهادهای دولتی، نظارت نهادهای مردمی و مدنی و نظارت رسانه‌های جمعی می‌داند.

- محمدزاده‌رهنی و فریدی (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت‌عنوان «فرایند مدیریت فرهنگی از دیدگاه قرآن و سنت»، انواع نظارت و کنترل از دیدگاه مدیریت اسلامی را شامل نظارت الهی، خودنظارتی، نظارت سازمانی (مستقیم و غیرمستقیم) و نظارت همگانی می‌دانند.

- موسوی و موسوی (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت‌عنوان «تعدد دستگاه‌های نظارتی؛ فرصت یا تهدید» انواع نظارت را شامل نظارت سازمانی و نظارت همگانی (غیرسازمانی) می‌دانند. همچنین آنها از جمله مهم‌ترین علل ناکارآمدی نظام نظارتی ایران را عدم استفاده از نظارت همگانی (نظریات و شکایات مردم، احزاب، و مطبوعات) در کار نظارت می‌دانند.

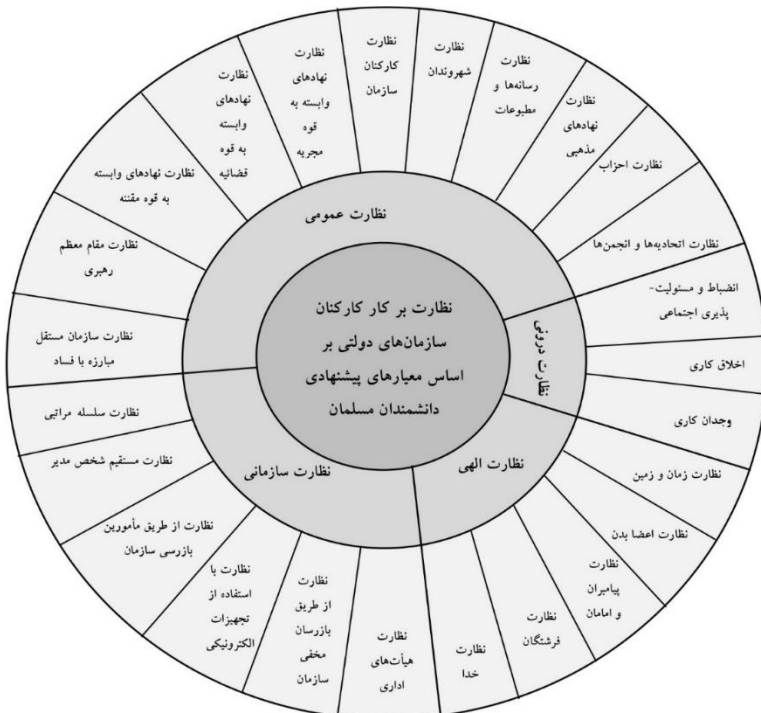
- صفری دنیاچالی (۱۳۹۱) در مطالعات خود، انواع نظارت از دیدگاه قرآن و آموزه‌های دینی را شامل نظارت درونی (خداوند، پیامبران، امامان، فرشتگان، اعضای بدن، زمین و خودکنترلی) و نظارت سازمانی (آشکار و پنهان) می‌داند.

- فروزنده دهکردی و جوکار (۱۳۹۱) در مطالعات خود، مراجع نظارت‌کننده بر مدیران و کارگزاران در حکومت اسلامی را خدا، امام و مردم می‌دانند و انواع نظارت از منظر اسلام را شامل نظارت مستقیم، نظارت غیرمستقیم، و نظارت همگانی برمی‌شمارند.

-/مامی و دهقان (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت‌عنوان «نظارت درونی سلسله مراتبی بر دستگاه‌های اداری در نظام حقوقی ایران»، انواع نظارت بر قوه مجریه را شامل نظارت بیرونی (نظارت قوه قضائیه و نظارت قوه مقننه) و نظارت درونی (نظارت بر خود، نظارت مافوق و نظارت هیأت‌های اداری) می‌دانند. -نبوی (۱۳۹۳) در مطالعات خود، انواع نظارت از نظر اسلام را شامل نظارت آشکار، نظارت درونی و نظارت پنهان می‌داند.

الگوی مفهومی پیشنهادی پژوهش

در طراحی الگوی مفهومی پژوهش، ابتدا ابعاد و مؤلفه‌های نظارت بر کار کارکنان سازمان‌های دولتی بر اساس معیارهای پیشنهادی دانشمندان مسلمان از طریق مطالعات کتابخانه‌ای شناسایی شد (منابع ارزشی بررسی شده شامل کتاب‌ها و مقالاتی است که توسط خبرگان در خصوص نظارت با رویکرد اسلامی و با استناد به قرآن کریم، نهج البلاغه، احادیث و روایات تألیف شده است). هم‌زمان با شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های نظارت بر کار کارکنان بر اساس معیارهای پیشنهادی دانشمندان مسلمان، مصاحبه خبرگی با ۵ تن از خبرگان ذی‌ربط (اشخاص آگاه به موضوعات مدیریت اسلامی) انجام شد. مصاحبه خبرگی با دو هدف انجام گرفت. ارائه ابعاد و مؤلفه‌های استخراج شده از مطالعات کتابخانه‌ای به خبرگان و نظرخواهی از آنها در خصوص ابعاد و مؤلفه‌های استخراج شده، و شناسایی ابعاد و مؤلفه‌هایی که در مطالعات کتابخانه‌ای لحاظ نشده است. هدف دیگر مصاحبه خبرگی درک بهتر متغیرها برای دسته‌بندی مناسب آنها بود. شکل (۱) متغیرهای حاصل از مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه خبرگی را نشان می‌دهد:



شکل (۱): الگوی مفهومی پیشنهادی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی بوده که به روش «پیمایشی» انجام شده است. با توجه به اینکه هدف از این پژوهش، ارائه الگوی نظارت بر کار کارکنان سازمان‌های دولتی بر اساس معیارهای پیشنهادی دانشمندان مسلمان در جهت سیاست‌های کلی نظام اداری بوده و در پی افزودن دانش در حوزه نظارت بر سازمان‌های بخش دولتی است، پژوهشی «توسعه‌ای-کاربردی» به شمار می‌آید. در این پژوهش، برای جمع‌آوری اطلاعات، از مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است.

جامعه آماری این پژوهش برای آزمون مدل را خبرگان آگاه به موضوع تشکیل می‌دهند. خبرگان این پژوهش دو دسته‌اند: دسته اول اشخاص متخصص در رشته مدیریت و امور اداری آشنا با موضوعات مذهبی و مدیریت اسلامی؛ و دسته دوم اشخاص مذهبی و روحانیان آشنا به موضوعات مدیریتی و بخش دولتی. همچنین برخی از این خبرگان دارای مسئولیت در بخش‌های دولتی بوده‌اند یا تجربه مسئولیت در بخش دولتی را داشته‌اند. در این پژوهش، به منظور شناسایی خبرگان، از روش «گلوله برفی» استفاده شده است. در این روش، حرکت از یک موضوع به موضوع دیگر، با راهنمایی‌های همان موضوع صورت می‌گیرد (فلیک، ۱۳۹۲، ص ۱۳۰).

در این پژوهش، پس از شناسایی خبرگان، پرسش‌نامه‌ای به صورت باز و بسته به منظور آزمون الگوی پیشنهادی پژوهش در اختیار آنها قرار گرفت و همزمان با آنها مصاحبه شد. مصاحبه‌ها تا جایی ادامه یافت که به نظر می‌رسید اشباع اطلاعاتی صورت گرفته است. «اشباع اطلاعاتی» حالتی است که در آن پژوهشگر به این قضاوت و تشخیص می‌رسد که داده‌های جدید به توسعه مقوله‌ها کمک نمی‌کند (کرسول، ۲۰۱۴). بنابراین، در این پژوهش، حجم نمونه از قبل مشخص نبود و هنگام رسیدن به اشباع، حجم نمونه مشخص شد. حجم نمونه در مجموع، ۳۳ نفر تعیین شد که از این تعداد، ۲۴ نفر دارای تحصیلات دانشگاهی و ۹ نفر دارای تحصیلات حوزوی بودند.

در پژوهش حاضر، به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش آمار «توصیفی» و «استنباطی» (آزمون مقایسات چندگانه فریدمن) استفاده شده است. داده‌ها پس از ورود به رایانه، از طریق نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌های پژوهش

پس از تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل نظرسنجی از خبرگان و جمع‌بندی گروه پژوهش، مؤلفه «نظارت مقام معظم رهبری-مد ظله العالی»-از الگو حذف شد. علت نیز آن بود که بیشتر خبرگان اعتقاد داشتند

اولاً، درگیر شدن مقام معظم رهبری -مد ظله العالی- در امر نظارت بر کار کارکنان سازمان‌های دولتی ایشان را از وظایف اصلی‌شان که رسیدگی به امور کلان کشور است، باز می‌دارد. ثانیاً، می‌تواند به صورت غیرمستقیم و از طریق دفاتر نمایندگی‌شان در سازمان‌های دولتی - که می‌تواند به عنوان یک نهاد مذهبی نیز در نظر گرفته شود - بر کار کارکنان سازمان‌های دولتی نظارت نمایند. همچنین با پیشنهاد خبرگان، نام مؤلفه «انضباط و مسئولیت‌پذیری اجتماعی» به «خودانضباطی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی» تغییر یافت. جداول ذیل میانگین تناسب ابعاد را با مفهوم منظور و میانگین تناسب مؤلفه‌ها را با ابعاد منظور نشان می‌دهد:

جدول (۱): میانگین میزان تناسب ابعاد نظارت بر کار کارکنان سازمان‌های دولتی بر اساس معیارهای پیشنهادی دانشمندان مسلمان با مفهوم منظور

مفهوم	بُعد	میانگین تناسب بُعد با مفهوم	انحراف معیار
نظارت بر کار کارکنان سازمان‌های دولتی بر اساس معیارهای پیشنهادی دانشمندان مسلمان	نظارت الهی	۵	۰/۰۰۰۰۰
	نظارت درونی	۴/۹۳	۰/۲۴۲۳۱
	نظارت عمومی	۴/۷۲	۰/۴۵۲۲۷
	نظارت سازمانی	۴/۸۷	۰/۳۳۱۴۳

همان‌گونه که در جدول (۱) آمده است، میانگین همهٔ ابعاد بین ۴ و ۵ (بین زیاد و خیلی زیاد) قرار دارد و این یعنی آنکه از نظر خبرگان این پژوهش، بین همهٔ ابعاد نظارت بر کار کارکنان سازمان‌های دولتی بر اساس معیارهای پیشنهادی دانشمندان مسلمان، با مفهوم نظارت بر کار کارکنان سازمان‌های دولتی بر اساس معیارهای پیشنهادی دانشمندان مسلمان تناسب وجود دارد.

جدول (۲): میانگین میزان تناسب مؤلفه‌های نظارت الهی با بُعد نظارت الهی

بُعد	مؤلفه	میانگین تناسب مؤلفه با بُعد	انحراف معیار
نظارت الهی	نظارت خداوند	۵	۰/۰۰۰۰۰
	نظارت فرشتگان	۴/۵۱	۰/۶۱۸۵۳
	نظارت پیامبران و امامان <small>علیهم‌السلام</small>	۴/۲۱	۰/۶۹۶۳۱
	نظارت اعضا و جوارح بدن	۴/۱۵	۰/۶۶۷۱۴
	نظارت زمان و زمین	۴/۲۴	۰/۵۶۰۷۱

همان‌گونه که در جدول (۲) پیداست، میانگین همهٔ مؤلفه‌ها بین ۴ و ۵ (بین زیاد و خیلی زیاد) است و این یعنی آنکه از نظر خبرگان این پژوهش، بین همهٔ مؤلفه‌های نظارت الهی با بُعد نظارت الهی تناسب وجود دارد.

جدول (۳): میانگین میزان تناسب مؤلفه‌های نظارت درونی با بُعد نظارت درونی

بُعد	مؤلفه	میانگین تناسب مؤلفه با بُعد	انحراف معیار
نظارت درونی	وجدان کاری	۴/۹۶	۰/۱۷۴۰۸
	اخلاق کاری	۴/۵۴	۰/۵۰۵۶۵
	خودانضباطی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۴/۷۵	۰/۵۶۰۷۱

همان‌گونه که از جدول (۳) به دست می‌آید، میانگین همه مؤلفه‌ها بین ۴ و ۵ (بین زیاد و خیلی زیاد) قرار دارد و این یعنی آنکه از نظر خبرگان این پژوهش، بین همه مؤلفه‌های نظارت درونی با بُعد نظارت درونی تناسب وجود دارد.

جدول (۴): میانگین میزان تناسب مؤلفه‌های نظارت عمومی با بُعد نظارت عمومی

بُعد	مؤلفه	میانگین تناسب مؤلفه با بُعد	انحراف معیار
نظارت عمومی	نظارت اتحادیه‌ها و انجمن‌ها	۴/۵۴	۰/۶۱۶۹۹
	نظارت احزاب	۴/۴۲	۰/۷۹۱۷۷
	نظارت نهادهای مذهبی	۴/۰۹	۰/۸۰۴۸۲
	نظارت رسانه‌ها و مطبوعات	۴/۸۱	۰/۳۹۱۶۷
	نظارت شهروندان	۴/۹۳	۰/۲۴۲۳۱
	نظارت کارکنان سازمان	۴/۶۹	۰/۴۶۶۶۹
	نظارت نهادهای وابسته به قوه مجریه	۴/۲۴	۰/۶۶۲۸۷
	نظارت نهادهای وابسته به قوه قضائیه	۴/۶۶	۰/۵۹۵۱۲
	نظارت نهادهای وابسته به قوه مقننه	۴/۳	۰/۸۶۹۹۴
	نظارت مقام معظم رهبری (مد ظله العالی)	۲/۹۶	۰/۶۳۶۶۳
نظارت سازمان مستقل مبارزه با فساد	۴/۷۵	۰/۴۳۵۱۹	

همان‌گونه که در جدول (۴) آمده، میانگین همه مؤلفه‌ها (بجز نظارت مقام معظم رهبری بین ۴ و ۵ (بین زیاد و خیلی زیاد) است و این یعنی آنکه از نظر خبرگان این پژوهش، بین همه مؤلفه‌های نظارت عمومی با بُعد نظارت عمومی (بجز نظارت مقام معظم رهبری) تناسب وجود دارد.

جدول (۵): میانگین میزان تناسب مؤلفه‌های نظارت سازمانی با بُعد نظارت سازمانی

بُعد	مؤلفه	میانگین تناسب مؤلفه با بُعد	انحراف معیار
نظارت سازمانی	نظارت سلسله مراتبی	۴/۹۳	۰/۲۴۲۳۱
	نظارت مستقیم شخص مدیر	۵	۰/۰۰۰۰۰
	نظارت از طریق مأموران سازمان	۴/۸۷	۰/۳۳۱۴۳
	نظارت با استفاده از تجهیزات الکترونیکی	۴/۲۴	۰/۶۶۲۸۷
	نظارت از طریق بازرسان مخفی سازمان	۴/۷۸	۰/۴۱۵۱۵
	نظارت هیأت‌های اداری	۴/۴۲	۰/۶۱۳۹۲

همان‌گونه که در جدول (۵) مشاهده می‌شود، میانگین همه مؤلفه‌ها بین ۴ و ۵ (بین زیاد و خیلی زیاد) قرار دارد و معنایش آن است از نظر خبرگان این پژوهش، بین همه مؤلفه‌های نظارت سازمانی با بُعد نظارت سازمانی تناسب وجود دارد.

در این پژوهش، به منظور تعیین میزان اهمیت ابعاد و مؤلفه‌های هر بُعد، از آزمون رتبه‌بندی فریدمن استفاده شده که نتایج آن در جداول ذیل آمده است:

جدول (۶): رتبه‌بندی ابعاد نظارت بر کار کارکنان سازمان‌های دولتی بر اساس معیارهای پیشنهادی دانشمندان مسلمان

ابعاد	میانگین رتبه‌ها	میزان اهمیت	تعداد	کای اسکوتر (χ^2)	درجه آزادی (df)	سطح معناداری (Sig)
نظارت الهی	۲/۹۳	۱	۳۳	۱۳/۷۶۹	۳	۰/۰۰۳
نظارت درونی	۲/۶۱	۲				
نظارت عمومی	۲/۱۸	۴				
نظارت سازمانی	۲/۴۸	۳				

همان‌گونه که در جدول (۶) مشخص است، بُعد «نظارت الهی» بالاترین رتبه را در بین ابعاد نظارت بر کار کارکنان سازمان‌های دولتی بر اساس معیارهای پیشنهادی دانشمندان مسلمان دارد و ابعاد «نظارت درونی»، «نظارت سازمانی» و «نظارت عمومی» در رده‌های بعدی قرار دارند.

جدول (۷): رتبه‌بندی مؤلفه‌های نظارت الهی

مؤلفه‌ها	میانگین رتبه‌ها	میزان اهمیت	تعداد	کای اسکوتر (χ^2)	درجه آزادی (df)	سطح معنی‌داری (Sig)
نظارت خداوند	۴/۲۳	۱	۳۳	۴۴/۷۸۹	۴	۰/۰۰۰
نظارت فرشتگان	۳/۲	۲				
نظارت پیامبران و امامان <small>(علیهم‌السلام)</small>	۲/۵۹	۳				
نظارت اعضا و جوارح بدن	۲/۴۱	۵				
نظارت زمان و زمین	۲/۵۸	۴				

همان‌گونه که در جدول (۷) آمده، مؤلفه «نظارت خداوند» بالاترین رتبه را در بین مؤلفه‌های نظارت الهی داشته است و مؤلفه‌های «نظارت فرشتگان»، «نظارت پیامبران و امامان (علیهم‌السلام)»، «نظارت زمان و زمین»، و «نظارت اعضا و جوارح بدن» در رده‌های بعدی قرار دارند.

جدول (۸): رتبه‌بندی مؤلفه‌های نظارت درونی

مؤلفه‌ها	میانگین رتبه‌ها	میزان اهمیت	تعداد	کای اسکوتر (χ^2)	درجه آزادی (df)	سطح معناداری (Sig)
وجدان کاری	۲/۲۹	۱	۳۳	۱۶/۱۲	۲	۰/۰۰۰
اخلاق کاری	۱/۶۸	۳				
خودانضباطی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۲/۰۳	۲				

همان‌گونه که در جدول (۸) به دست می‌آید، مؤلفه «وجدان کاری» بالاترین رتبه را در بین مؤلفه‌های نظارت درونی داشته است و مؤلفه‌های «خودانضباطی» و «مسئولیت‌پذیری اجتماعی»، و «اخلاق کاری» در رده‌های بعدی قرار دارند.

جدول (۹): رتبه‌بندی مؤلفه‌های نظارت عمومی

مؤلفه‌ها	میانگین رتبه‌ها	میزان اهمیت	تعداد	کای اسکور (χ^2)	درجه آزادی (df)	سطح معنی‌داری (Sig)
نظارت اتحادیه‌ها و انجمن‌ها	۵/۵۲	۶	۳۳	۶۹/۲۲۹	۹	۰/۰۰۰
نظارت احزاب	۵/۱۲	۷				
نظارت نهادهای مذهبی	۳/۸۶	۱۰				
نظارت رسانه‌ها و مطبوعات	۶/۵۳	۲				
نظارت شهروندان	۷/۱۱	۱				
نظارت کارکنان سازمان	۵/۹۷	۵				
نظارت نهادهای وابسته به قوه مجریه	۴/۱۱	۹				
نظارت نهادهای وابسته به قوه قضائیه	۶	۴				
نظارت نهادهای وابسته به قوه مقننه	۴/۵۲	۸				
نظارت سازمان مستقل مبارزه با فساد	۶/۳۸	۳				

همان‌گونه که در جدول (۹) مشهود است، مؤلفه «نظارت شهروندان» بالاترین رتبه را در بین مؤلفه‌های نظارت عمومی داشته است و مؤلفه‌های «نظارت رسانه‌ها و مطبوعات»، «نظارت سازمان مستقل مبارزه با فساد»، «نظارت نهادهای وابسته به قوه قضائیه»، «نظارت کارکنان سازمان»، «نظارت اتحادیه‌ها و انجمن‌ها»، «نظارت احزاب»، «نظارت نهادهای وابسته به قوه مقننه»، «نظارت نهادهای وابسته به قوه مجریه» و «نظارت نهادهای مذهبی» در رده‌های بعدی قرار دارند.

جدول (۱۰): رتبه‌بندی مؤلفه‌های نظارت سازمانی

مؤلفه‌ها	میانگین رتبه‌ها	میزان اهمیت	تعداد	کای اسکور (χ^2)	درجه آزادی (df)	سطح معناداری (Sig)
نظارت سلسله مراتبی	۴/۰۹	۲	۳۳	۶۵/۱۳۸	۵	۰/۰۰۰
نظارت مستقیم مدیر	۴/۲۷	۱				
نظارت از طریق مأموران سازمان	۳/۹۱	۳				
نظارت با استفاده از تجهیزات الکترونیکی	۲/۳۳	۶				
نظارت از طریق بازرسان مخفی سازمان	۳/۶۴	۴				
نظارت هیأت‌های اداری	۲/۸۶	۵				

همان‌گونه که در جدول (۱۰) معلوم می‌شود، مؤلفه «نظارت مستقیم مدیر» بالاترین رتبه را در بین مؤلفه‌های نظارت سازمانی دارد و مؤلفه‌های «نظارت سلسله مراتبی»، «نظارت از طریق مأموران سازمان»، «نظارت از طریق بازرسان مخفی سازمان»، «نظارت هیأت‌های اداری»، و «نظارت با استفاده از تجهیزات الکترونیکی» در رده‌های بعدی قرار دارند.

نتیجه‌گیری

بی‌تردید، هیچ حرفه‌ای نمی‌تواند خود را بی‌نیاز از الگوبرداری و انتخاب الگوهای برتر بداند. در زمینه نظارت بر کار کارکنان سازمان‌های بخش دولتی نیز الگوهایی مطرح هستند. از جمله الگوهای مطرح و جامع در این زمینه، الگوهای اسلامی است. در واقع، مطالعه شیوه‌ها و روش‌های اسلام در اعمال نظارت بر افراد، دست‌مایه‌هایی در اختیار بشر می‌گذارد که اگر بتوان آن را بر اساس نظریه‌های علمی جمع‌بندی کرد، می‌توان الگوی جدیدی از نظارت ارائه نمود. بر این اساس، در حال حاضر، پژوهش ابعاد و مؤلفه‌های نظارت بر کار کارکنان سازمان‌های دولتی بر اساس معیارهای اسلامی، بررسی و تحلیل شد و الگوی ذیل ارائه گردید:

منابع

- ابطحی، سیدحسین، مهدی خیراندیش، ۱۳۸۸، «الگوی خودکنترلی در سازمان با نگرش اسلامی»، *ماهنامه تدبیر*، سال بیستم، ش ۲۱۳، ص ۲۳-۲۸.
- احمدی، مسعود، ۱۳۸۹، *مدیریت اسلامی (اصول، مبانی، مفاهیم و الگوها)*، چ پنجم، تهران، جهاد دانشگاهی.
- اخوان‌کازمی، بهرام، ۱۳۹۰، «نظارت و مبانی آن در نظام و اندیشه علوی»، *پژوهش‌نامه علوی*، سال دوم، ش ۱، ص ۱-۱۹.
- اسماعیل‌پور، مجید، ۱۳۸۶، «الگوی نظارت و کنترل در سازمان از دیدگاه قرآن و نهج‌البلاغه»، *مدیریت در اسلام*، سال چهارم، ش ۱۰، ص ۲۶-۳۲.
- افتخاری، اصغر، ۱۳۸۱، «ثبات سیاسی رسانه‌ای»، در: مجموعه مقالات همایش رسانه‌ها و ثبات سیاسی-اجتماعی جمهوری اسلامی ایران، تهران، پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- افجه‌ای، سیدعلی‌اکبر، ۱۳۹۰، *مدیریت اسلامی*، چ نهم، تهران، جهاد دانشگاهی واحد علامه طباطبائی.
- الهامی‌نیا، علی‌اصغر، ۱۳۷۹، «نظارت بر کارگزاران در حکومت علوی»، *حکومت اسلامی*، سال پنجم، ش ۴ (پیاپی ۱۸)، ص ۲۳۸-۲۶۲.
- امامی، محمد و فرشته دهقان، ۱۳۹۲، «نظارت درونی سلسله مراتبی بر دستگاه‌های اداری در نظام حقوقی ایران»، *مطالعات حقوقی*، سال پنجم، ش ۱، ص ۱-۲۳.
- پیروز، علی‌آقا، و همکاران، ۱۳۸۹، *مدیریت در اسلام*، چ هفتم، قم، حوزه و دانشگاه.
- تصدیقی، محمدعلی، ۱۳۸۳، «شیوه‌های نظارت و کنترل در مدیریت اسلامی با تأکید بر مدیریت حضرت علی (علیه‌السلام)»، در: *مجموع مقالات همایش تخصصی ناجا و نظارت همگانی؛ راهبردها و راهکارها*، تهران، دفتر نظارت همگانی بازرسی کل نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران.
- تقوی‌دامغانی، سیدرضا، ۱۳۸۷، *نگرشی بر مدیریت اسلامی*، چ هشتم، تهران، سازمان تبلیغات اسلامی.
- خامنه‌ای، سیدعلی، ۱۳۸۹، «سیاست‌های کلی نظام اداری»، پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر مقام معظم رهبری، ۱۳۹۳/۸/۲۹، <http://www.leader.ir/langs/fa/?p=contentShow&id=6689>
- خدمتی، ابوطالب، ۱۳۷۷، «نظارت و بازرسی در اسلام»، *معرفت*، سال هشتم، ش ۲۷، ص ۴۷-۵۶.
- خدمتی، ابوطالب، ۱۳۷۹، «انواع کنترل و نظارت در مدیریت اسلامی»، *مجله حوزه و دانشگاه*، سال ششم، ش ۲۳، ص ۱۰۵-۱۱۸.
- دهخدا، علی‌اکبر، ۱۳۸۵، *فرهنگ متوسط دهخدا*، به کوشش غلامرضا ستوده، و همکاران، تهران، دانشگاه تهران.
- رمضان پورنرگسی، محمود، ۱۳۸۷، *مبانی نظارت و بازرسی*، تهران، پلک.

ساداتی، سیدنصرالله، ۱۳۸۹، «نقش رسانه‌های دیداری و شنیداری در نظارت همگانی»، *نظارت و بازرسی*، سال چهارم، ش ۱۴، ص ۱۴۵-۱۷۴.

سازمان بازرسی کل کشور، ۱۳۸۳، «سخنرانی رئیس قوه قضائیه در افتتاحیه سومین همایش نظارت کارآمد، در: مجموع مقالات سومین همایش نظارت کارآمد، تهران، مرکز آموزش و پژوهش سازمان بازرسی کل کشور.

سجادی، سیدعلی، ۱۳۸۵، «خودکنترلی در نظام کنترل و نظارت اسلامی (با نگاهی بر جایگاه خودکنترلی در نظریه‌های مدیریت)»، *معارف اسلامی و حقوق*، سال هفتم، ش ۲۳، ص ۳-۱۶.

سرمدی، محمدرضا، ۱۳۹۰، *مدیریت اسلامی*، چ هشتم، تهران، دانشگاه پیام نور.

شریفی، اصغر، ۱۳۸۳، «آسیب‌شناسی ساختارهای نظارتی در ایران و ارائه چارچوبی برای نظارت کارآمد»، در: مجموع مقالات سومین همایش نظارت کارآمد، تهران، مرکز آموزش و پژوهش سازمان بازرسی کل کشور.

صفرخانی، حسن، ۱۳۸۸، «نظارت نوین و نقش سازمان بازرسی کل کشور در تحقق آن»، *دانش ارزیابی*، سال اول، ش ۱، ص ۵۳-۷۲.

صفری‌دنیاجالی، مسعود، ۱۳۹۱، *درآمدی بر بازرسی و نظارت در ایران با تأکید بر سازمان بازرسی کل کشور*، سمنان، حبله رود.

طالقانی، غلام‌رضا، ۱۳۸۳، «مطالعه تطبیقی نظارت در جمهوری اسلامی ایران با چندین کشور جهان»، در: مجموع مقالات سومین همایش نظارت کارآمد، تهران: مرکز آموزش و پژوهش سازمان بازرسی کل کشور.

عسگریان، مصطفی، ۱۳۶۳، *سازمان و مدیریت آموزش و پرورش*، تهران، امیرکبیر.

عطار، سعید، ۱۳۹۰، «آسیب‌شناسی نظارت همگانی در ایران، درآمدی بر نظریه مثلث نظارت همگانی»، *دانش ارزیابی*، سال سوم، ش ۹، ص ۱۴۷-۱۶۷.

علی‌اکبری، حسین، و همکاران، ۱۳۸۹، «طراحی و تبیین الگوی نظارت و کنترل سازمانی»، *علوم انسانی*، سال هفدهم، ش ۷۹، ص ۳۷-۶۴.

فرحبخش، علی‌نقی، ۱۳۸۰، «روش‌های افزایش کارایی نظارت و بازرسی در کشور همراه با پیشنهاداتی برای اصلاح ساختار اداری»، در: مجموع مقالات دومین همایش نظارت و بازرسی در کشور، تهران، مرکز آموزش و پژوهش سازمان بازرسی کل کشور.

فروزنده‌دهکردی، لطف‌الله و علی‌اکبر جوکار، ۱۳۹۱، *مدیریت اسلامی و الگوهای آن*، چ پنجم، تهران، دانشگاه پیام نور.

فلیک، اووه، ۱۳۹۲، *درآمدی بر تحقیق کیفی*، ترجمه هادی جلیلی، چ ششم، تهران، نی.

قهفرخی، اکرم‌مهری، ۱۳۹۲، و همکاران، «بررسی تحلیلی اثر مدل سیپ بر نظارت و کنترل مالی در سازمان بازرسی (مطالعه موردی: استان اصفهان)»، *دانش ارزیابی*، سال پنجم، ش ۱۸، ص ۵۳-۷۱.

کامرانی، علیرضا، ۱۳۸۳، «نقش و جایگاه مشارکت مردمی در امر نظارت کارآمد». در: مجموع مقالات سومین همایش نظارت کارآمد، تهران، مرکز آموزش و پژوهش سازمان بازرسی کل کشور.

گیوریان. حسن، ۱۳۷۹، «کنترل و نظارت در مدیریت اسلامی»، *کنترلر*، سال سوم، ش ۹ و ۱۰، ص ۷۷-۱۰۶.

محمودزاده رهنی، محمدرضا و حسن فریدی، ۱۳۹۰، «فرایند مدیریت فرهنگی از دیدگاه قرآن و سنت»، در: مجموع مقالات همایش مدیریت فرهنگی از دیدگاه قرآن و سنت، گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی.

محمودآبادی، سیدرسول، ۱۳۸۸، «نظام نظارت، بازرسی و کنترل از دیدگاه حضرت علی (ع)»، در: مجموعه مقالات همایش ارتقای سلامت اداری، تهران، شورای دستگاه‌های نظارتی کشور.

معصومی، سیدحسین، ۱۳۸۸، *نظارت و کنترل از دیدگاه اسلام*، چ چهارم، تهران، سروش هدایت.

معین، محمد، ۱۳۸۷، *فرهنگ فارسی معین*، تهران، فرهنگ نما.

موسوی، سیدفضل‌الله و سیدمهدی موسوی، ۱۳۹۰، «تعدد دستگاه‌های نظارتی؛ فرصت یا تهدید»، *دانش ارزیابی*، سال سوم، ش ۷، ص ۵-۳۶.

مولایی، ابوالحسن، ۱۳۸۵، «نگاهی به نظارت و کنترل در آموزه‌های نهج‌البلاغه»، *حصون*، سال سوم، ش ۷، ص ۱۹۲-۲۰۶.

نادری‌ملک‌شاه، محمد، ۱۳۹۳، «نقش نهادهای مدنی در پیش‌گیری از فساد»، *دانش ارزیابی*، سال ششم، ش ۲۰، ص

۸۴-۶۷

میرمحمدی، سیدمحمد، ۱۳۸۳، «الگوی نظارت و کنترل در نظام اداری جمهوری اسلامی ایران»، تهران، سمت.

نبوی، محمدحسن، ۱۳۹۳، *مدیریت اسلامی*، چ بیست و دوم، قم، بوستان کتاب.

نیک‌پور، امین، و همکاران، ۱۳۹۲، «بررسی رابطه بین انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان»، *مدیریت اسلامی*، سال بیست و یکم، ش ۱، ص ۱۶۹-۱۹۲.

وزیری‌فرد، سیدمحمدجواد، ۱۳۷۶، «مبانی و ادله نظارت و بازرسی در اسلام»، در: مجموع مقالات اولین همایش نظارت و بازرسی در کشور، تهران، مرکز آموزش و پژوهش سازمان بازرسی کل کشور.

ولیعانی، ماشاءالله، ۱۳۷۹، «کنترل و نظارت از دیدگاه حضرت علی (ع)»، بازتاب اندیشه، ش ۹، ص ۶۳-۶۵.

هوی، وین ک و سیسل ج میسکل، ۱۳۷۶، *تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی*، ترجمه، میرمحمد عباس‌زاده، چ دوم، دانشگاه ارومیه.

Creswell, J. W., 2014, *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*, 5th Edition, New Jersey: Pearson Education.

طراحی الگوی تصمیم‌گیری اسلامی بر اساس نقش عقل، وحی و شهود بر مبنای نظام ارزشی اسلام

L.forzandeh@gmail.com

maryamshahabi64@gmail.com

لطف‌الله فروزنده دهکرد / دانشیار، مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس، تهران

کرمیم شهایی / دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور تهران

دریافت: ۱۳۹۳/۱۲/۱ - پذیرش: ۱۳۹۴/۷/۲۳

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی نقش عقل، شهود و وحی در نظام تصمیم‌گیری با توجه به تفاوت منابع شناخت در نظام ارزشی غرب و اسلام و همچنین طراحی الگوی تصمیم‌گیری با توجه به نظام ارزشی اسلامی است. بدین منظور، پس از ارائه تعریفی از «تصمیم‌گیری»، نظام ارزشی غرب و اسلام و ابزارهای (منابع) شناخت آنها بررسی شده است. سپس با توجه به بررسی مبانی نظام ارزشی اسلام و ابزارهای (منابع) شناخت شامل عقل، وحی، حس و شهود، الگوی تصمیم‌گیری اسلامی طراحی شد. الگوی پژوهش پس از اخذ نظرات خبرگان و انجام اصلاحات، به تأیید ۲۰ تن از خبرگان رسید. نتایج به دست آمده بیانگر آن است که در نظام ارزشی اسلام، اولین و مهم‌ترین منبع شناخت، «وحی» است. پس از آن «شهود» و «عقل» و در پایان نیز «تجربه». در نظام ارزشی اسلام، همه این منابع شناخت به رسمیت شناخته می‌شوند و محققان و علمای اسلامی از مشاهده محسوسات و تجربه و استدلال و برهان و سرانجام، تعقل و ذوق و شهود عرفانی استفاده کرده و از هر طریقی به صورتی، پیوستگی مراتب وجود را به یکدیگر نمایان ساخته‌اند.

کلیدواژه‌ها: تصمیم‌گیری، منابع شناخت، عقل، حس، وحی، شهود.

مقدمه

در جامعه اسلامی، مفاهیم و ارزش‌های الهی حکومت می‌کند، نه افراد، به همین سبب هر که در رأس کار قرار گیرد و مسئولیتی را بپذیرد باید طبق موازین الهی عمل کند (سلطانی، ۱۳۷۰). از این رو، مدیریت اسلامی تابع ارزش‌ها و مسئول تزیق ارزش‌ها به جامعه است. بنابراین، فرد، گروه، سازمان یا جامعه‌ای که نظام ارزشی اسلام را پذیرفته باشد از نظر ابعاد گوناگون علوم انسانی، دارای ابعاد ارزشی خاصی خواهد بود (توکلی، ۱۳۹۱). در نظام مدیریت اسلامی، نگرش به هویت انسان نگرشی نرم‌افزاری است و علاوه بر آن، نگرش الهی نیز وجود دارد؛ یعنی به انسان با این دید نگاه می‌شود که وی لایق کرامت انسانی بوده و مستعد رسیدن به قرب الهی و نیل به مقام جانشینی خداست. پس شایسته است امکانات مادی در اختیار انسان قرار گیرد و باید به عنوان ابزاری برای رشد معنوی و تکامل انسانی واقع گردد. حال از آن رو که در نظام مدیریت اسلامی رشد و تعالی بشر تنها در گرو پیشرفت اقتصادی نیست، بلکه رشد اقتصادی همسو با پویایی معنوی است، پس نیاز انسان الهی نیز با نیاز انسان مادی متفاوت خواهد بود. از این رو، نگرش مدیر اسلامی به نیاز انسان تنها تنکردی (فیزیولوژیکی) و زیستی (بیولوژیکی) نیست، بلکه هر دو جنبه است، و در این نظام، انسان در سازمان می‌کوشد تا در سایه تلاش مادی، به برکات معنوی نیز دست یابد (شفیعی، ۱۳۷۷).

«تصمیم» بر مبنای مکتب اسلام عبارت است از: عمل و فعل قلبی که بر اساس بینش اسلامی در جهت اهداف عالی اسلام با ملاحظه و به‌کارگیری ضوابط و معیارهای ارزشی اسلامی (جوادی آملی، ۱۳۷۲، ص ۲) صورت می‌گیرد. بدین رو، سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری در مدیریت و رهبری اسلامی لزوماً بر تفکر و اندیشه صاحب‌نظران و با توجه به تجربه‌های تلخ و شیرین در ذهن مانده از گذشته و با توجه به واقعیات موجود و آینده‌ای که با التفات به مقدمات و ابعاد دیگر آن تصویر می‌شود، شکل می‌گیرد چنانکه شیوه عقلا نیز همین است. اما تصمیم‌گیری در نظام اسلامی، تنها بر عقل معمول متکی نیست، بلکه متکی بر اندیشه‌های والاتر و برتر از اندیشه‌های انسانی عادی است و به تعبیر دیگر، سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری در نظام اسلامی نشئت گرفته از وحی آسمانی است که مساوی با انکشاف و انطباق صد درصد با واقعیات زندگی و حیات متکامل و متعالی بشری است (فاضلی، ۱۳۷۱).

امروزه مطالعات در خصوص تصمیم‌گیری و اشتباهات حاصل از آن در سازمان، اندیشمندان غرب را مجاب نموده است تا از طریق محدود دانستن عقلانیت بشری، این تصمیم‌های اشتباه را توجیه کنند و برای تبیین علت برخی از تصمیم‌ها به منابعی روی بیاورند که از طریق عقلانی قابل توجیه نیستند (سینکلیر و آشکاناسی، ۲۰۰۵). گرچه جنبه‌های عقلانی و منطقی نقش مهمی در تصمیم‌گیری دارند، جنبه‌های احساسی،

عاطفی و غیرعقلانی نیز بر فرایند اخذ تصمیم بسیار تأثیرگذارند. بنابراین، در تصمیم‌گیری سازمانی گاهی، نیازمند استفاده از سایر منابع خواهیم بود، به ویژه زمانی که آن تصمیم‌ها در دامنه علمی قرار نمی‌گیرند (واسکسنز، ۲۰۰۹). بحث ابزار (منابع) شناخت از جمله مسائل قابل توجه اهل معرفت بوده و هست. صاحب‌نظران پس از وحی، که خود عاملی برجسته و ابزاری خداخواسته از برای انسان‌ها برگزیده است، سه ابزار حس و عقل و دل (شهود)، را مدنظر قرار داده‌اند (اسدی گرمارودی، ۱۳۸۴، ص ۷۸)

«تصمیم‌گیری» به عنوان جوهره اصلی فعالیت‌های مدیران در تمامی وظایف آنها از اهمیت بسزایی برخوردار است و همچنین یکی از محوری‌ترین فرایندها در سازمان محسوب می‌شود و به عنوان وظیفه اصلی مدیران تمام سطوح مطرح است، به گونه‌ای که برخی از صاحب‌نظران معتقدند: «تمام مدیریت تصمیم‌گیری است» (هادی‌زاده مقدم، و تهرانی، ۱۳۸۷). بدین‌روی، شایسته است مبانی تصمیم‌گیری با توجه به ابزارهای شناخت در نظام ارزشی اسلامی، که با منابع شناخت در نظام ارزشی غرب متفاوت است، مطمح‌نظر قرار بگیرد. امروزه اثبات این موضوع که بسیاری از آموزه‌های علوم انسانی جدید، با آموزه‌های اسلامی ناسازگارند و تحول در این علوم امری ضروری است، کار دشواری نیست. آنچه دشوار است تبیین این نکته است که چگونه می‌توان این تحول را، نه با نگاه خام گذاشتن چند آیه و روایت در کنار متون جدید، بلکه با استمداد از علوم و اندیشه‌های اسلامی - که حاصل قرن‌ها تلاش علمی اندیشمندان مسلمان بوده - در تأملی پویا با اندیشه‌های معاصر، رقم زد؟ (سوزنچی، ۱۳۹۱) همچنین، با توجه به سیطره علوم و فلسفه غربی بر علوم انسانی در کشور و لزوم توجه به مبانی اسلامی و علوم دینی مطابق با نیازهای روز جامعه اسلامی و با توجه به تعریف «تصمیم‌گیری» بر مبنای مکتب اسلام، هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش «عقل»، «شهود» و «وحی» در نظام تصمیم‌گیری با توجه به تفاوت منابع شناخت در نظام ارزشی غرب و اسلام و همچنین طراحی الگوی تصمیم‌گیری با توجه به نظام ارزشی اسلامی است.

منابع شناخت در نظام ارزشی غرب

اندیشه غربی، که شاکله‌ای از علم ناسوتی را به وجود آورده است، بر نوعی مابعدالطبیعه بنیان گرفته که جهان را از تعلق به ذات احدیت جدا کرده است و انسان را از هر نوع مسئولیتی رهانیده تا هر نوع برخوردی که خود می‌خواهد با طبیعت انجام دهد تفاوت‌های ژرفی میان جهان‌نگری علم غربی و جهان‌نگری علم اسلامی وجود دارد (ایمان، ۱۳۹۱، ص ۲۹۲). با توجه به این نوع جهان‌بینی، می‌توان

اصول و مبانی نظری فرهنگ غرب را به اختصار «اومانیسیم»، «عقل‌گرایی»، «علم‌گرایی»، «سکولاریسم»، «بینش مادی»، «اصالت فرد» و «اصالت سود» معرفی کرد.

تقریباً در تمام نحله‌های فکری، آراء، ایدئولوژی‌ها و گرایش‌های موجود در دنیای غرب این مبانی و اصول وجود دارند. شالوده اصلی و چهره اساسی فرهنگ غرب را «اومانیسیم» یا ایمان راسخ به عظمت، قدرت و مقام‌الای انسانی و اصالت‌دادن به انسان، خواست او و اراده او تشکیل می‌دهد (جمشیدی، ۱۳۷۴).

اعتقاد عمومی ولتر، منتسکیو، دیدرو، دالامبر، لاک و هیوم به عنوان بزرگان و پدیدآورندگان اومانیسیم آن بود که مسئله اساسی و محوری انسان، سروسامان یافتن زندگی اجتماعی و فردی او طبق موازین عقلی است، نه کشف اراده خداوند درباره این موجود خاکی. در عرصه اخلاق و فرهنگ، ارزش‌ها، بایدها و نبایدهای اخلاقی و فرهنگی تنها بر مبنای عقل و وجدان، نه آموزه‌های دینی استوار است. نفسانیت و اومانیسیم تمام مظاهر تمدن و فرهنگ غرب را دربر گرفته است. امروز دانش تجربی و دانش انسانی نیز در غرب دارای همین مبنا هستند، حتی الهیات غرب نیز الهیات نفسانی و مادی است (شیرودی، ۱۳۸۲).

اما اینکه چرا انسان می‌تواند معیار همه ارزش‌ها باشد، جوابش این است که چون موجودی است که عقل دارد. بنابراین، دومین ویژگی اصلی فرهنگ غرب عبارت است از: اعتقاد به اینکه «عقل»، فصل ممیز انسان است (جمشیدی، ۱۳۷۴). عقل در این دیدگاه، خود را از زاویه حس و تجربه می‌بیند و درک می‌کند و به آن نیز از دید حس و تجربه نگریسته می‌شود. چنین عقلی از خدا بریده و جدا شده است، بدین‌روی، دیگر میزان قوای درونی انسان نیست و توان داوری ندارد، بلکه خود در کنار قوای دیگر، نیاز به راهبرد دارد و نیاز به وحدت برای تسلط انسان بر طبیعت (صدر، ۱۳۶۰، ص ۱۲۳). بنابراین در عقل‌گرایی جدید در غرب، عقل نه تنها محدود و ضعیف، بلکه مسخ و منحط شده است و این‌گونه است که در نهایت، عقل به‌عنوان انعکاسی از ماده و حس معرفی می‌گردد (صدر، ۱۳۵۹، ص ۳۹).

«عقل‌گرایی» به مفهومی که در اینجا ذکر شد، به سبب اتکایی که بر حس و تجربه دارد و تنها انعکاسی از ماده - به مفهوم عام - است، در غالب «سایتیسم» و علم‌گرایی تجلی یافت. از آن‌رو که عقل کاری جز محاسبه‌گری، دقت و بررسی ظواهر کمی و فنی ندارد، هدف دانش و معرفت نیز منحصر به شناخت قوانین طبیعت برای تسخیر آن و تحصیل قدرت است (جمشیدی، ۱۳۷۴).

از عصر نوزایی، علم و شناخت در عالم غربی وضعیت جدیدی پیدا کرد: جایگاه حس در شناخت، بسیار جدی گرفته شد، به گونه‌ای که به تدریج، هویت علم در گرو بهره‌مندی از روش حسی معرفی گردید و زمانی که نوبت به کانت رسید، معرفت عینی به گزاره‌های حاصل از داده‌های حسی منجر گردید و اخلاق و فلسفه از دایره علم بودن خارج شدند (کانت، ۱۳۶۷، ص ۲۰۲ - ۲۰۷).

علم‌گرایی در قرن نوزدهم میلادی با تکیه بر مبنای اثبات‌گرایانه محض، به اوج خود رسید. اثبات‌گرایی کلاسیک صورتی از اندیشه غربی پس از عصر نوزایی بود که در حوزه دانش، عقل و معرفت جز به روش‌شناسی تجربی و متکی بر حس و ماده بها نمی‌داد و مدعی بود تنها معرفت حقیقی و یقینی معرفتی است که از این راه به دست می‌آید (جمشیدی، ۱۳۷۴). به‌طورکلی، علم‌گرایی، که محصول برخورد محاسبه‌گرانه غرب بود، سرانجام به جدایی کامل علم از فلسفه، اخلاق، مذهب و ایمان منجر شد و علم نمودی حسی یافت (جمشیدی، ۱۳۷۶).

رشد مداوم و مستمر برخورد محاسبه‌گرانه و علم‌گرای و فناوری همگام با حرکت روشنگری در جهان غرب، به «سکولاریسم» یا دنیاگرایی انجامید. وظایفی که در اعصار گذشته تاریخ بشریت بر دوش فلسفه و مذهب بود، به دست علوم مادی و تجربی سپرده شد و چون دانش تجربی از عهده تحقق آن برنیامد، حیات انسانی را از صورت کلی و وجدانی خود خارج کرد. بدین‌روی، به سبب آنکه فاقد معرفت انسانی صحیح و لازم برای تبیین حیات بشری بود، آن را از معنویت تهی ساخت و موجب بروز بحران معنوی حادی در زندگی انسان متمدن غربی و نیز جامعه جهانی معاصر شده است (جمشیدی، ۱۳۷۴).

این روشنگری بر محور طبیعت‌گریزی و حس انسان شکل گرفته است و آرمان و هدفی جز دست‌یابی به لذت‌های حسی در شکل‌های متنوع و توسعه‌یافته‌تر ندارد. طبیعی است که اصول آن هم بر همین جنبه انسانی تکیه دارند؛ مانند تکیه بر عقل نقاد و جزئی‌نگر و خودبنیاد انسان و اعلام استغنا از وحی در همه عرصه‌ها (میرباقری، ۱۳۸۶، ص ۱۶). در این بینش، معنویات نیز جنبه مادی دارند. خدا نیز مادی است و کار او در خلقت جهانی، شبیه کار ساعت‌ساز و بناست. با چنین بینشی، علوم انسانی نیز جنبه حسی و تجربی و آماری می‌یابد تا بتوانند انسان مادی را بشناسند (جمشیدی، ۱۳۷۶).

یکی از تأثیرهای عظیم بینش مادی غرب همراه با علم‌گرایی، به پیدایش بینش «ناتورالیسم» در غرب انجامید. بر اساس چنین اصلی، طبیعت ملاک همه چیز و قوانین طبیعی معیارهای تشخیص حق از باطل و صحیح از غلط هستند. بر همین مبنای انسان و جامعه جزئی از طبیعت هستند. در نظام ارزشی غرب، «فردگرایی» به عنوان مبنای بیگانگی از خود، خود معنوی، و جامعه و دیگران و توجه به منافع شخصی - که فقط جنبه مادی صرف دارند - تعریف می‌شود. در غرب، همه چیز برای انسان است. اصالت فرد همراه با سایر اصول مکتب غرب، به ویژه برخورد محاسبه‌گرانه با طبیعت و جامعه به پیدایش اصل دیگری انجامید که از آن تحت عنوان «اصالت سود» یا «فایده‌گرایی» یاد می‌شود. از این دیدگاه، هر دانشی و عقیده‌ای آنگاه ارزش دارد که از نظر مادی برای انسان یا جامعه نافع باشد (جمشیدی، ۱۳۷۴).

با توجه به مبانی فرهنگی غرب، مبنای معرفت‌شناسی عامی که بر دنیای جدید سنگینی می‌کند، «روشنگری» است و در درون این روشنگری رویکردهای مختلفی نهفته است که تعیین‌های متفاوتی ایجاد می‌کند. اما وجه مشترک همه این رویکردها، یک جنبه سلبی است و آن «انکار وحی» و «نفی مرجعیت شناخت شهودی برای معرفت علمی» است (پارسانیا، ۱۳۸۸). با توجه به آنچه گذشت، می‌توان گفت: ابزارهای شناخت در نظام ارزشی غرب، «عقل» «حسن» و «شهود» (الهام) است.

منابع شناخت در نظام ارزشی اسلام

همان‌گونه که ریشه تمامی عیوب و نواقص دنیای غرب از مبنای انسان‌محوری یا «اومانیزم» سرچشمه می‌گیرد، تمامی اصول و مبانی اسلام در «خدامحوری» این نظام ریشه دارد (خطیبی کوشکی، ۱۳۸۴، ص ۲۴). انسان اومانیزست از خدا بریده و به معبودهای گوناگون و دروغین دل بسته است؛ ولی دلبستگی‌های انسان دینی به غیر خدا، دل‌بستگی به خداست، و برای رضای خداست که به غیر خدا عشق می‌ورزد. انسان اومانیزست از همه کرامت‌ها و شرافت‌های انسانی و فضیلت‌های اخلاقی دور است و به مرتبه «حیوان سیاسی» تنزل یافته است؛ یعنی تنها به لذت‌های مادی و دنیوی می‌اندیشد. ولی انسان در نگاه اسلام، افزون بر اینکه کرامت ذاتی دارد، در پرتو تقوا و بندگی خدا، به کرامت‌ها و شرافت‌های اختیاری نیز می‌رسد، تا جایی که از فرشتگان الهی نیز برتر می‌شود. او افزون بر لذت‌های مادی و جسمی، از لذت‌های عمیق روحی و معنوی نیز برخوردار می‌شود. انسان اومانیزست گرچه طبیعت را به تسخیر خویش درآورده، ولی از عالم غیب و ملکوت جهان و نیز از جهان آخرت بازمانده و از حقایق آن جهان بی‌خبر است. ولی انسان در تربیت دینی، این‌گونه نیست. او افزون بر برخورداری از موهبت‌های طبیعت و نعمت‌های مادی، به سبب بصیرت ایمانی، به حقایق غیبی و باطنی نیز دست می‌یابد. از این‌رو، افق اندیشه‌اش را از عالم ماده به ملکوت اعلا و باطن عالم جهت می‌دهد و خود را در این دنیای مادی منحصر نمی‌داند (نبویان، ۱۳۸۱). به‌طورکلی، دانش ازلی در اسلام، مفاهیمی را ابلاغ می‌کند که متفاوت از غرب است؛ زیرا تفکر و اندیشه دانش ازلی در اسلام، وجهی هستی‌شناسانه دارد که مبتنی بر توحید و وحدانیت ذات اقدس الهی بنا شده است (ایمان، ۱۳۹۱، ص ۲۹۳).

از دیدگاه اسلام، انسان ترکیبی از روح و بدن است که در این ترکیب، اصالت از آن «روح» است؛ یعنی انسانیت انسان و واقعیت وی به همان روح است، و بدن انسان با همه پیچیدگی‌هایش، ابزاری برای تحقق ادراکات و انجام افعال روح است (خطیبی کوشکی، ۱۳۸۴، ص ۶۳).

بر حسب بینش اسلامی، انسان موجودی است دارای هویت واحد و ثابت؛ به این معنا که به رغم تنوع چشمگیر افراد بشر در ویژگی‌های مادی و معنوی، همه آنها یک نوع آفرینش یا جوهر مشترک و تغییرناپذیر دارند که آن را «فطرت» انسان می‌نامند (جوادی آملی، ۱۳۷۹، ص ۲۶). «فطرت» در معنای خاص، به انسان اختصاص دارد و از مفهوم «غریزه» که در خصوص حیوانات و مفهوم «طبیعت» که دربارهٔ مطلق جمادات به کار می‌رود، متمایز است؛ اما گاه در معنایی اعم از طبیعت و غریزه نیز به کار می‌رود (بستان، ۱۳۹۰). ابعاد وجودی فطرت در انسان سبب می‌گردد که او تنها در پی دستیابی به خواسته‌های مادی و خودخواهانه نباشد، بلکه گسترهٔ وسیعی از کنش‌هایش در جهت ارزش‌هایی صورت پذیرد که از جنس معنویات و حوایج و گرایش‌های فراحوانی است. او تنها برای مسائل مادی کار نمی‌کند و احیاناً برای هدف‌ها و آرمان‌هایی بس عالی می‌جنبد و می‌جوشد، او ممکن است از حرکت و تلاش خود جز رضای آفریننده، مطلوبی دیگر نداشته باشد. انسان مانند جانداران دیگر، تحت تأثیر جاذبه‌ها و کشش‌های مادی و طبیعی است. میل به غذا، میل به خواب، میل به امور جنسی، میل به استراحت و آسایش و امثال اینها او را به سوی خود می‌کشد. اما جاذبه‌هایی که انسان را به خود می‌کشد منحصر به اینها نیست. جاذبه‌ها و کشش‌های دیگر، انسان را به سوی کانون‌های غیرمادی، یعنی اموری که نه حجم دارد و نه سنگینی و نتوان آن‌ها را با امور مادی سنجید، می‌کشاند (کشاورز شکری، و همکاران ۱۳۹۱) با این همه، انسان ابعاد تحول‌پذیر فراوانی دارد که بیشتر دانش عقلی و تجربی و فنی و هنرها، مهارت‌ها و نیازهای ثانوی انسان را در خود جای می‌دهند و شکل‌گیری تنوعات گسترده میان افراد، گروه‌ها و جوامع انسانی بر این ابعاد تحول‌پذیر است (بستان، ۱۳۸۸).

فردگرایی آن‌گونه که در مکتب «اومانیزم» شکل گرفت و به نفع‌انگاری و سودپرستی مطلق انجامید، هرگز در اسلام و جامعهٔ اسلامی جایگاهی ندارد. فردگرایی در حوزهٔ ارزش‌ها و اخلاق ناصواب است؛ زیرا انسان‌محور و مدار اخلاق و ارزش‌ها نیست، بلکه او باید به ارزش‌ها پایبند باشد. اندکی تأمل در محتوای تعالیم اسلامی نشان می‌دهد شریعت و فقه رکنی مهم از آموزه‌های اسلام است؛ زیرا شریعت به حوزه‌های فردی و خصوصی منحصر نیست و فقه اجتماعی اسلام آموزه‌های روشنی را در مقولات گوناگون اجتماعی دارد. دینی که داعیهٔ کمال و خاتمیت دارد، چگونه می‌تواند از این همه تأثیرات شگرف اجتماعی بر روحيات، اخلاق و کمال فردی صرف‌نظر کند و نیز نسبت به روابط اجتماعی و چگونگی ادارهٔ امور جامعه بی‌تفاوت باشد؟ اسلام به عقل به عنوان ابزار صرف تأمین غرایز و خواهش‌های مادی بشر نمی‌نگرد، بلکه شأن و جایگاه عقل در نظر اسلام کنترل و هدایت امیال و خواهش‌های فرد است (خطیبی کوشکی، ۱۳۸۴، ص ۶۲).

با اندک تأملی می‌توان گفت: منابع معرفتی علم نوین بر «حس»، «خیال» و «وهم» متکی است، و حال آنکه منابع معرفتی علم در فرهنگ و تمدن اسلامی، «حس»، «عقل»، «نقل»، «شهود» و «وحی» است. حس و عقل در طول یکدیگرند و در مجموع، دانش معنوی عقلی را پدید می‌آورند. دانسته‌های حسی آگاهی‌های هستند که از طریق حواس پنج‌گانه حاصل می‌آیند (امامی کاشانی، ۱۳۸۶، ص ۴۰) پس «حس» یکی از ابزارهای شناختی انسان است که تنها امور جزئی مادی را درک می‌کند (علی نوری، ۱۳۷۵، ص ۴۰). دانسته‌های عقلی نیز از طریق فکر و نظر فرادست می‌آیند؛ همچون قانون «علیت» و دیگر قوانین حاکم بر طبیعت و کائنات (امامی کاشانی، ۱۳۸۶، ص ۴۲) اما عقل هرچند در مسائل نظری تعدادی از قضایا را به طور بدیهی درک می‌کند و مقداری از مسائل ارزشی را نیز حل می‌کند، اما اولاً، عقل به تمام واقعیات راه ندارد؛ و ثانیاً، در آنچه درک می‌کند، در غیر بدیهیات ممکن است خطا کند (علی نوری، ۱۳۷۵، ص ۱۰).

همچنین «شهود» پدیداری است معرفتی که مختص بسیاری از عرفا، فیلسوفان و دانشمندان است. واژه «شهود» یکی از اصطلاحات رایج در عرفان اسلامی است که عرفا، آن را «رؤیت حق به حق» می‌گویند (جوادی و معظمی گودرزی، ۱۳۸۶). «شهود»، معرفت و علم حضوری و باطنی است که در اثر سلوک و تزکیه پدید می‌آید، و «نقل»، معرفت مستقلی نیست و اعتبار آن به منبعی است که از آن خبر می‌دهد. منظور از «نقل» در اینجا، نقل از حس و یا از عقل و شهود نیست، بلکه نقل از وحی است؛ زیرا وحی شهود معصومی است که مختص انبیا و اولیای الهی است (خیری، ۱۳۹۱). با توجه به آنچه گذشت، ابزارهای شناخت معرفت در نظام ارزشی اسلام، «عقل»، «حس»، «وحی» و «شهود» است.

تفاوت نظام ارزشی غرب با اسلام

با توجه به اینکه فلسفه، مبانی هستی‌شناختی حوزه‌های معرفت و از جمله معرفت علمی را تعریف و حدود و ثغور آن را مشخص می‌کند، نقش فلسفه در تعریف ماهیت واقعیت و ماهیت انسان، در ظهور علم به عنوان معرفت معتبر، مبانی و پراهمیت است. فلسفه و نظام فلسفی زیربنای هر نظام معرفتی را شکل می‌دهد. فلسفه تفکر و فرهنگ اصیل هر عصری را به انتزاعی‌ترین صورتش در هر جامعه‌ای متبلور می‌سازد. از این رو، کلید فهم معرفتی هر عصری در فهم فلسفه همان عصر نهاده شده است (ایمان، ۱۳۹۱، ص ۲۸۶). بنابراین، زمانی علوم جزئی اعتبار معرفتی لازم را دارند که بر مبانی درست فلسفی استوار باشند و ابتدای منطقی تمام دانش‌های جزئی بر فلسفه اولی، امری انکارناپذیر است

(سوزنچی، ۱۳۹۱). هر نظام فلسفی دربرگیرنده نظام جامعی است که می‌توان آن را «جهانبینی» آن نظام فلسفی نام گذاشت. از این‌رو، در هر جهان‌بینی، چتری از نظام فلسفی حاکم است که این چتر فلسفی توجیه‌کننده نگاه‌های مختلف هر نظام فکری به واقعیت اجتماعی است. در این نظام جامع است که ماهیت واقعیت، ماهیت انسان و چگونگی ارتباط انسان با واقعیت تشریح می‌گردد و بر اساس این تشریح است که نظام‌های پارادایمی خاصی شکل می‌گیرد که زمینه را برای حضور نظریه‌ها و الگوها در ورود به واقعیت اجتماعی فراهم می‌کند (ایمان، ۱۳۹۱، ص ۲۸۸). با توجه به آنچه گذشت، اندیشه غربی بر این تلقی مبتنی است که جهان طبیعی واقعیتی جدا از خداوند یا مراتب عالی‌تر وجود است. اما بر خلاف اندیشه غربی، دانش ازلی در اسلام، مفاهیمی را ابلاغ می‌کند که متفاوت از غرب است؛ زیرا تفکر و اندیشه دانش ازلی در اسلام، وجهی هستی‌شناسانه دارد که بر توحید و وحدانیت ذات اقدس الهی بنا شده است (چودھاری، ۱۹۹۸، ص ۲۳۱). وجود این اندیشه توحیدی، خدامحوری را بر تفکر حاکم می‌کند و خطاهای انسانی در مسیر تولید فکر و اندیشه را به حداقل می‌رساند. با توجه به آنچه گذشت، اگر جهان‌بینی اسلامی از فلسفه غرب متفاوت باشد، پس چگونگی تحقیق در واقعیت اجتماعی و تحلیل و تبیین مسائل مربوط به جامعه اسلامی متفاوت از اندیشه و فلسفه غربی است.

در آموزه‌های آسمانی اسلام، پس از مسئله خدا، «انسان» محوری‌ترین مسئله به‌شمار می‌آید و آفرینش جهان، فرستادن پیامبران و نزول کتاب‌های آسمانی برای رساندن او به سعادت و رستگاری حقیقی صورت گرفته است. «اومانیسیم» به معنای فلسفی آن، همان «انسان‌سالاری»، «بشرانگاری» یا اعتقاد به «اصالت بشر در برابر اعتقاد به اصالت خدا» است. این مکتب، انسان را یگانه حقیقت جهان آفرینش می‌داند و به جای خدا می‌نشانند؛ یعنی اومانیسیم در شکل افراطی‌اش با خدامحوری یا خداگرایی در تضاد است و هرگونه اندیشه متافیزیکی مانند وحی الهی و ادیان آسمانی را نفی می‌کند و بشر را مالک‌الرقاب هستی و فرمانروای مطلق طبیعت می‌انگارد (زرشناس، ۱۳۸۱، ص ۳۸ - ۳۹).

در نظام ارزشی غرب، انسان اومانیسیت از طریق آراء عمومی، به همه خواہش‌های نفسانی‌اش مشروعیت می‌بخشد؛ ولی در اسلام انسان آمال و آرزوهای خود را با خواست و اراده الهی هماهنگ می‌سازد و برخی از خواسته‌هایش را، که با آموزه‌های دین الهی ناسازگار است، کنار می‌نهد. در تفکر اومانیسیتی، عقل و خرد انسانی از دین و حیانی جدا شده است و همه راه‌کارها و راه‌حل‌های زندگی از رهاوردهای عقلی و علمی طلب می‌شود. ولی باید دانست که عقل بریده از وحی و دربند هوا و هوس و اسیر غریزه‌های نفسانی افسار گسیخته، هرگز نمی‌تواند مصالح راستین انسان را بازشناسد و راه درست

کمال انسانی را به او بازنماید. اما در تفکر اسلامی، عقل نه کاملاً نادیده گرفته می‌شود و نه به طور مطلق پذیرفته می‌گردد. در بخشی از احکام و قوانین از عقل کمک گرفته می‌شود و در بخش دیگر، که عقل را به آن راهی نیست، از منابع نقلی (کتاب و سنت) سود می‌جوید؛ یعنی عقل و نقل به یاری هم، راه زندگی متعالی و معقول را فراراه انسان می‌گشایند. از این رو، احکام شرعی برخلاف عقل و فطرت نیستند، بلکه عقل مؤید آنهاست؛ زیرا اسلام دین عقل و فطرت است (ابراهیم زاده آملی، ۱۳۸۶).

در مقایسه مبانی اندیشه اسلامی با اندیشه غربی، در جهان‌بینی اسلامی مبانی توحیدی حاکم است (چوهاردی، ۱۹۹۸، ص ۱۳۶). اگر بپذیریم که اندیشه اسلامی در هر شکل و محتوایی باید توحیدی باشد باید گفت که نظام‌های فلسفی غرب نه تنها نمی‌توانند نشانی دقیقی برای اندیشه اسلامی باشند، بلکه این نظام‌های فلسفی در تضاد و تعارض جدی با نظام ارزشی و فلسفه اسلامی قرار دارند (ایمان، ۱۳۹۱، ص ۱۸۷). دین مقدس اسلام، که کامل‌ترین و پسندیده‌ترین آیین خداوندی است، متکی به وحی و نشئت گرفته از حکمت بالغه و متعالیه الهی است و از این رو، خطابات قرآنی کلاً متوجه اولوالالباب، عقلا و کسانی است که از موهبت عقل و اندیشه برخوردارند (فاضلی، ۱۳۷۱).

در غرب، عقلانیت سنتی بر این باور است که حقایق و اصول اولیه، حقایق خارجی هستند که انسان به واسطه ارتباط با عقل فعال می‌تواند به کشف این حقایق نایل شود. اما از منظر عقلانیت جدید، حقایق و اصول اولیه از تعامل ذهن با عالم خارج ساخته می‌شوند و به هیچ وجه، نمی‌توان ادعا کرد که عالم خارج به معنای آنچه ماسوای ذهن اندیشنده موجود است خود تابع این حقایق است، بلکه تنها می‌توان گفت: عالم خارج آنگاه که بر ذهن من عرضه می‌شود تابع این قوانین و اصول است. بدین‌سان، عقلانیت جدید منکر تأثیر عوامل بیرونی در فرایند تعقل است. از این رو، عقل نوین خودبنیاد است.

دکارت فلسفه خود را از این نقطه شروع می‌کند که اندیشه از من آغاز می‌شود و از همین جا، راه خود را از عقلانیت سنتی جدا می‌کند (زمانیها، ۱۳۹۱). زیرا در نگاه سنتی به عقلانیت، عده‌ای از دانشمندان به توانایی‌های عقل این‌گونه نگریده‌اند: عقل بشری محدود است و توانایی‌های محدودی برای شناخت دارد (موسوی‌نژاد، ۱۳۸۵). از این رو، عقلانیت جدید به سبب فقدان انسجام، با بن‌بستی انکارناپذیر مواجه می‌شود که راه برون‌رفت از آن، یا ورود به پسانوگرایی وادی (پست مدرنیسم) است و یا بازگشت به اصل و مبدأ و به نوعی تفکر شرقی. چنین رجوعی در آثار هایدگر، که از نقادان مدرنیته است، مشاهده می‌شود (زمانیها، ۱۳۹۱). در نظر نگرفتن عقل فعال و قایل‌شدن استقلال برای عقل انسان در معرفت‌شناسی و نظام فلسفی دکارت به بعد، به منصفه ظهور رسیده است و در نهایت، به خودمختاری

انسان به لحاظ اخلاقی و معرفتی در تفکر کانت منجر گردید (رجبی، ۱۳۹۱). اما جریان غالب فلسفه اسلامی، مسیر دیگری را طی می‌کند که بنا به آن، عقل انسان همواره متکی به یک واسطه الهی برای شناخت عالم است.

تفاوت ابزارهای شناخت در نظام ارزشی غرب و اسلام

در بین اندیشمندان غرب و اسلام، بر این موضوع توافق وجود دارد که تنها استمداد از ابزار عقل برای انجام تصمیم‌گیری کافی نیست. در عین حال، که در اسلام ابزار تکمیل‌کننده عقل، «وحی» (تعالیم حاصل از نبوت) دانسته شده است. در غرب، به دنبال یافتن ابزار دیگر، بعضاً برای توجیه برخی تصمیمات، که درستی آنها از طریق روش عقلی امکان‌پذیر نیست و نیز توجیه تصمیم‌های اشتباه، به «شهود» روی آورده‌اند (رحمانی، ۱۳۹۱، ص ۱۲). در مکتب غرب، «عقل» مفهومی محدود و مبتنی بر نفسانیت، فن و حس دارد. عقل‌گرایی در غرب، که در قرن هجدهم به اوج اقتدار خود رسید، سایر راه‌های کسب معرفت معتبر را انکار کرد و همه چیز را در پرتو معرفت عقلی تفسیر کرد. هرچند عقل نقش شگرفی در میان قوای ادراکی انسان ایفا می‌کند، اما قادر به کشف همه حقایق نیست. یکی از علل عمده اثبات نبوت و نیاز انسان به وحی به همین موضوع باز می‌گردد (جمشیدی، ۱۳۹۱).

مراد از «معرفت عقلی» در این بحث، درجه‌ای از معرفت عقلی است که یقینی یا دست‌کم اطمینان‌بخش باشد، نه آنچه در حد وهم و گمان است. در اینجا، منظور از «عقل» معنای عام آن است که همه مراتب چهارگانه عقل را شامل می‌شود: «عقل تجربی» (که محصول علوم طبیعی و انسانی است)، «عقل نیمه تجربی» (عقل ریاضی)، «عقل تجریدی» (عقل منطقی و فلسفی)، و «عقل ناب» (عقلی که عهده‌دار عرفان نظری است (فناپی اشکوری، ۱۳۸۸).

فلاسفه برای عقل ارزش بسیاری قایلند و آن را از جمله ابزارهای معرفت می‌شناسند. آنها دریافت‌های انسان از حقایق هستی را چندگونه می‌دانند: یا حسی می‌دانند که ابزار حواس است. این دریافت‌ها جزئی و محدود، ولی در حد خود قابل پذیرش است. یا عقلی است که دریافت کلی و پایدار و واقع‌نما و قابل اثبات است (اسدی گرمارودی، ۱۳۸۴). عقل پرسش‌گر ماهری است که توان پاسخ دارد و می‌تواند حتی خود را هم زیر سؤال ببرد و پاسخ گوید. پس حجیت عقل حجیتی ذاتی است، و لوازم ذاتی قابل جعل نیست، پس قابل رفع هم نخواهد بود (ابراهیمی دینانی، ۱۳۸۰، ص ۵۲). بعضی از عرفا عقل را چون چشم دیده‌اند که بی‌نور وحی در مشکل می‌افتد، ولی با نور وحی قدرت کشف حقایق می‌یابد

اسدی گرامرودی، ۱۳۸۴) پس می‌توان گفت که عقل به کنه وحی راه ندارد، ولی حقایق دریافتی وحی را برتر می‌شناسد و با قدرت خود به ارزش و رجحان وحی اعتراف می‌کند و اصل «کَلِمَا مَا حَكَمَ بِهِ الشَّرْعُ وَ حَكَمَ بِهِ الْعَقْلُ» را مطرح می‌سازد. گرچه عقل در جزئیات وحی و احکام آن راه ندارد، اما به حکم کلی عقل، که شرع پسندیده است، «پس کل ما حکم» قابل پذیرش است (همان، ص ۹۱). اما اینکه عقل آدمی با ویژگی‌ها و کاستی‌ها و بی‌شک خطاهای موجود در آن تا چه حد می‌تواند آدمی را در کامیابی و موفقیت او یاری بخشد، تردیدی برای افراد باقی نمی‌گذارد. در نتیجه، این تردیدها بوده که انسان را بر آن داشته است که به چیزی بجز عقل نیز متوسل شود. کسی که به وحی و آموزه‌های الهی اعتقاد دارد در رسیدن به شناخت، جایگاه خاصی را به آن اختصاص می‌دهد. پس با در نظر گرفتن مطالب ذکر شده، دو راه در اختیار بشر قرار گرفته است که او را در طی مسیر به سوی سعادت و شناخت یاری می‌کند.

با توجه به تعریف، «وحی» معرفتی است که خدا به پیامبر و حجتش القا می‌کند. بنابراین، معانی قرآن عین وحی شمرده می‌شوند. اما غیر معصوم هرچند به الفاظ وحی دسترسی دارد، ولی فهم او ممکن است در همه جا عین مضمون وحی نباشد. پس آنچه در دسترس بشر عادی است فهم و تفسیر وحی است، نه خود وحی که «نقل» نامیده می‌شود. براین اساس، «عقل» و «نقل» پس از وحی، دو راه برای تحصیل معرفت هستند که با یکدیگر سازگارند (فناپی اشکوری، ۱۳۸۸).

با توجه به آنچه گذشت، قدرت عقل و نقش و اهمیت آن را نمی‌توان نادیده گرفت. عارفانی برجسته همچون محی‌الدین عربی به عظمت آن اعتراف کرده‌اند. نکته مهم و قابل دقت این است که آیات قرآنی و روایات معصومان علیهم‌السلام عقل را بسیار گرامی داشته و برای آن ارزش والایی قایل شده‌اند. در قرآن کریم، «تعقل» و «تفکر» و «تفقه» و «تدبر» از شاخصه‌های ارزنده انسانی به‌شمار آمده‌اند، و کسانی که از تعقل و تعمق فکری دور افتاده‌اند، سرزنش شده‌اند. نیز روایات معصومان علیهم‌السلام عقل را عامل معرفت الهی، حجت حق، عاملان دین و حیاء الله معرفی می‌کنند. آیات قرآنی و روایات معصومان علیهم‌السلام تفکر و تعقل را مطرح کرده‌اند که کاری عقلی است و آن را ستوده است. اما «رؤیت» را کار دل (فؤاد) دانسته (نجم: ۱۱) و در کنار علم الیقین، با ذکر کلمه «رؤیت»، عین الیقین را هم معتبر می‌داند (تکاتر: ۵-۷). این آیات راهنمایی می‌کنند به اینکه دریافت عقلی مردود نیست، ولی فهم عقلی تا مرز تفقه و فهم مفهومی مطلب پیش می‌برد. اما رؤیت و مشاهده درونی با دل (شهود) میسر است. این دو دریافت در دو سطح متفاوت معرفت هستند که در طول هم قرار گرفته‌اند. توجه به این نکته مهم است که تا از مرز درست تعقل و ضوابط صحیح تفکر نگذریم به شهود صحیح دل راه نمی‌یابیم.

همچنین به عقیده عرفا، عقل به تنهایی نمی‌تواند به یقین برسد. کشف و شهود، که یقین‌آور است متعلق به دل است (اسدی گرمارودی، ۱۳۸۴).

البته در اندیشه اسلامی، «شهود»، «اشراق» و یا «عرفان» از مراتب عقل است. عقل گاهی علم شهودی و گاهی علم حصولی دارد. سر آن این است که معلوم، یا حقیقت وجود است یا مفهوم وجود. اگر عالم به هستی و وجود راه یافت علم او امر شهودی است، اگر به ماهیت یا مفهوم راه یافت علم او امر حصولی است؛ زیرا در علم شهودی، خود مشهود خارجی آینه خود است و بیگانه‌ای عالم را به آن راهنمایی نمی‌کند؛ ولی عالم در علم حصولی، هرچه به دنبال معلوم می‌رود علم نصیب او می‌شود و او در آینه علم، چهره معلوم را می‌بیند.

اما مراد از واژه «Intuition» در غرب، در بسیاری جاها به مفهوم «بدهت» بیشتر نزدیک است تا مفهوم «علم حضوری»، همان‌گونه که ذکر شد، «شهود» در فلسفه و عرفان اسلامی، علم حضوری را تداعی می‌کند، در برابر علم حصولی که دانشی با واسطه مفاهیم و صور ذهنی است. در هر حال، حتی در آنجا که «Intuition» به معنای معرفت بدون واسطه مفاهیم به کار می‌رود، باید توجه داشت که نمی‌توان آن را با علم حضوری به معنای مورد نظر فلسفه اسلامی یکی دانست (شیروانی، ۱۳۸۹، ص ۶۵). همان‌گونه که ذکر شد، در اندیشه اسلامی «شهود»، «اشراق» و یا «عرفان» از مراتب عقل است. به‌طورکلی، می‌توان روش‌هایی را که علوم اسلامی از آنها برای تحقیقات خود و کشف نتایج این دانش‌ها بهره برده‌اند، در سه روش «عقلی»، «نقلی» و «شهودی» دسته‌بندی کرد و در روش عقلی شیوه بحث قائم بر استدلال عقلی و برهان یقین‌آور است (مصباح، ۱۳۶۴، ص ۱۰۴).

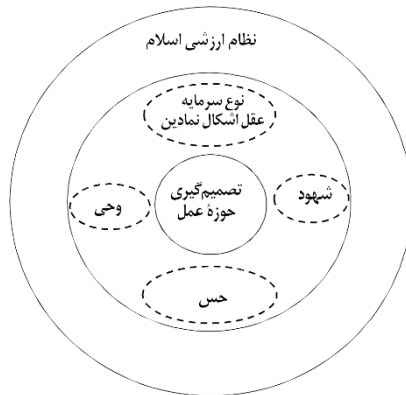
در روش نقلی، «سماع» از گذشتگان و «اعتماد بر اسناد تاریخی» ملاک عمل است و با توجه به اینکه علوم شرعی اسلامی مستند به قرآن کریم و سنت نبوی هستند، رسیدن آنها جز از طریق نقل ممکن نیست و صحت علوم نقلی نیاز به صحت نقل دارد. در روش شهودی نیز اعتماد بر شناخت شهودی و مبنا قرار دادن آن برای تفسیر عالم و شناخت نفس، و شناخت خداوند به عنوان روش اساسی پذیرفته شده است. نگرش شهودی به معرفت دینی ویژه عارفان است که کشف و شهود قلبی را تنها منبع موثق برای درک حقایق دینی می‌داند (فتح‌الهی، ۱۳۷۶). بنابراین، در اندیشه اسلامی، شهود راه کسب معرفت (علم حضوری) است که ارزشمندی آن به مراتب بالاتر از علم حصولی عقل است و متفاوت است از آنچه درباره شهود در غرب مطرح است (رحمانی، ۱۳۹۱، ص ۱۸). به‌طورکلی، بالاترین منبع شناخت، «وحی» (به معنای اعم) است، و پس از آن «عقل شهودی» و سپس «عقل

استدلالی» و در پایان نیز «تجربه». در سنت اسلامی - بر خلاف شیوه مدرنیسم که دو منبع اول را به کناری می‌نهد - تمامی این مبانی شناخت به رسمیت شناخته می‌شوند و محققان و علمای اسلامی از مشاهده محسوسات و تجربه و استدلال و برهان و سرانجام، تعقل و ذوق و شهود عرفانی استفاده کرده و از هر طریقی به صورتی، پیوستگی مراتب وجود را به یکدیگر نمایان ساخته‌اند.

الگوی مفهومی پژوهش

با توجه به ابزارهای تصمیم‌گیری، که در بستر نظام ارزشی اسلام معنا می‌یابد، به طراحی الگوی تصمیم‌گیری اقدام شد که الگوی پژوهش برای تأیید، برای ۲۶ تن از استادان حوزه و دانشگاه در شهرهای تهران و کرمانشاه ارسال شد. بیشتر استادان مذکور در رشته‌های مدیریت و معارف صاحب‌نظر بودند و ۸ تن از ایشان نیز تحصیلات حوزوی داشتند. ۲۰ تن از این استادان نظر خود را درباره بحث اصلی مقاله و الگوی منظور عنوان کردند که در نهایت، پس از اعمال نظرات و پیشنهادات آنها، الگوی نهایی به شکل ذیل طراحی شد.

شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش



سبک مدیریتی هر جامعه متأثر از ارزش‌های حاکم بر آن جامعه است. ارزش‌ها از یک‌سو، تعیین‌کننده اهداف، و از سوی دیگر، راهنمای شیوه‌ها و تبیین روش رسیدن به اهداف هستند؛ تأثیری که از طریق ارزش‌های مدیران، کارکنان و دیگر افراد مرتبط بر فرایند تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری به وجود می‌آید. نظام فکری، اخلاقی و ارزشی جامعه نیز به طور مداوم بر تصمیم‌های مدیران تأثیر می‌گذارد. در الگوی پژوهش، فرایند تصمیم‌گیری در چارچوب نظام ارزشی اسلام در نظر گرفته شده و تحت تأثیر نظام ارزشی جامعه، ابزارهای شناخت معرفی شده‌اند.

از آن‌رو که انسان موجودی دو بعدی، دارای جسم و روح است، و حقیقت او با روح است و روح نیز عنصری مجرد است و همچنین عقل نیز توان ترسیم واقعی آینده را ندارد، بلکه تنها برآورد می‌کند و تنها در محدوده دنیای مادی به تصمیم‌گیری انسان کمک می‌نماید و راهی به عوامل معنوی ندارد، برای تصمیم‌گیری در نظام ارزشی اسلام و همچنین برای شناخت دنیای روحی و معنوی، به ابزار دیگری جز عقل به نام «وحی» نیاز است. وحی چارچوب‌ها و جهت‌گیری‌ها را در اختیار عقل قرار می‌دهد. ارتباط بین عقل و وحی تعاملی است؛ یعنی ما از طریق استدلال عقلی به ضرورت وحی می‌رسیم و از طریق وحی، عقل را هدایت می‌کنیم. عقل در مقابل نفسانیت انسان قرار دارد، نه در مقابل وحی، یا به عبارت بهتر، عقل در مقابل جهل است. با توجه به اینکه در منطق اسلامی از طریق تقوا و خودسازی انسان دارای ضمیر روشنی می‌شود که می‌تواند از شهود و عرفان نیز استفاده کند، این «شهود و عرفان» به عنوان یکی دیگر از منابع شناخت در تصمیم‌گیری به انسان کمک می‌کند.

با توجه به الگوی پژوهش و طبق مبانی معرفت‌شناختی ما، «عقل»، «نقل»، «حس» و «تجربه» همه راه‌های کشف یا تولید علم هستند. در این وضعیت، چندین سطح و لایه از عقلانیت تشکیل خواهد شد. در این حال، عقل عملی و استنباطی نیز، که از نقل استنباط می‌کند، به کمک تولید علم می‌آید. هرگاه این مجموعه دست‌اندرکار تولید علم باشد، نظریه‌های خاص متناسب با این منابع معرفتی پدید می‌آید. هر کدام از نظریه‌ها را، که در علوم انسانی، جامعه‌شناسی، روان‌شناسی، مردم‌شناسی و علوم سیاسی می‌بینید، امکان ندارد در حاشیه فلسفه‌ای نباشد. بنابراین، چنین نیست که یک نظریه، خالص و بدون پشتوانه مبادی معرفت‌شناختی و مهم‌تر از آن، مبادی هستی‌شناختی خود وجود داشته باشد. اگر چنین است بی‌شک، در حوزه فرهنگ و تمدن اسلامی و در نگاه دینی، به طور عام و در نگاه اسلامی به طور خاص و نگاه شیعی به طور خاص، روش‌های متناسب با مبانی خود وجود دارد و درون روش‌ها رویکردها، و در دل این رویکردها نظریه‌های گوناگون است و چه بسا در حاشیه هر نظریه، چند روش کاربردی مطرح می‌شود.

با توجه به آنچه گذشت، در نظام ارزشی اسلام، اولین و مهم‌ترین منبع شناخت، «وحی» است، و پس از آن «شهود» و «عقل» و در پایان نیز «تجربه». در نظام ارزشی اسلام، همه این منابع شناخت به رسمیت شناخته می‌شوند و محققان و علمای اسلامی، از مشاهده محسوسات و تجربه و استدلال و برهان و سرانجام، تعقل و ذوق و شهود عرفانی استفاده کرده و از هر طریقی به صورتی، پیوستگی مراتب وجود را به یکدیگر نمایان ساخته‌اند.

نتیجه‌گیری

الگوی مدیریت اسلامی، چه در سطح کلان (امت اسلامی) و چه در سطح خرد (نظام اداری و یا سازمان‌ها) منبعث از اصول و قوانین مشخصی است که بر ملاک‌های اسلامی استوار گشته و سمت و سوی الهی دارد، همچنین هدف آن ارتقای انسان در جهت کمال و بهبود نظام‌های اجتماعی است.

«تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری» از عناصر این نظام است که عمیقاً تحت تأثیر ارزش‌های جامعه قرار دارد. علاوه بر تأثیری که از طریق ارزش‌های مدیران، کارکنان و دیگر افراد مرتبط بر فرایند تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری به وجود می‌آید، نظام فکری، اخلاقی و ارزشی جامعه نیز به طور مداوم بر تصمیم‌های مدیران تأثیر می‌گذارد.

«تصمیم‌گیری» در مدیریت غربی تحت تأثیر پارادایم «عقلانیت» و به ویژه، «عقلانیت ابزاری» و معطوف به وسیله، شکل گرفته و به‌طور کلی، عقلانیت همواره راهنمای دانشمندان مدیریت و مسئولان اجرایی سازمان بوده است.

«تصمیم‌گیری» در نظام ارزشی اسلام و همچنین برای شناخت دنیای روحی و معنوی، به ابزار دیگری جز عقل به نام «وحی» نیاز دارد. وحی چارچوب‌ها و جهت‌گیری‌ها را در اختیار عقل قرار می‌دهد. وحی دارای مراتبی است که «شهود» و «الهام» از مراتب آن هستند. در منطق اسلامی، از طریق تقوا و خودسازی (اجرای احکام الهی و دوری از گناه) انسان دارای ضمیر روشنی می‌شود که می‌تواند از شهود و عرفان استفاده کند. این شهود و عرفان در تصمیم‌گیری درست به انسان کمک می‌کند.

در رویکرد اسلامی، «تصمیم‌گیری» بر مبنای اراده و اختیار انسان و بر محور عقلانیت و خدامحوری است. از دیدگاه اسلام، مدیر موظف است بر اساس این چارچوب‌ها، عقل خود را به کار گیرد و تصمیم معقول و ارزشی بگیرد. مدیر اسلامی بنا بر ساختار اعتقادی و ارزش ذهن خویش، برای فائق آمدن بر متغیرهای محیطی غیرقابل کنترل با تصمیم خود به سوی استعانت از خداوند متمایل است. از این‌رو، شایسته است مدیر در عین حال که خود را به تمام علوم مسلح می‌کند و از همه تجربیات بهره می‌گیرد، زمام فکر و اندیشه را به دست رب‌الارباب و دانای توانایی بسپرد که جهان با همه عظمتش به سرانگشت تدبیر او اداره می‌شود و از حضرتش استمداد و یاری بجوید تا او را در بهترین راه‌ها قرار دهد، هم از نظر فکر و اندیشه و هم از نظر عمل.

به‌طور کلی، «وحی» در نظام ارزشی اسلام، اولین و مهم‌ترین منبع شناخت است. پس از آن «شهود» و «عقل» و در پایان نیز «تجربه» از منابع شناخت در تصمیم‌گیری به‌شمار می‌روند.

منابع

- ابراهیم‌زاده آملی، عبدالله، ۱۳۸۶، «انسان از نگاه اسلام و اومانیسم»، قیسات، ش ۴۴، ص ۵۱ - ۷۰.
- ابراهیمی دینانی، غلامحسین، ۱۳۸۰، *دفتر عشق و آیت عقل*، تهران، نشر طرح نو.
- اسدی‌گرمارودی، محمد، ۱۳۸۴، «ارتباط عقل و دل»، *انجمن معارف اسلامی ایران*، ش ۴، ص ۷۵ - ۹۴.
- اسکندری، مجتبی، ۱۳۸۵، «بررسی تاثیر مطلوبیت ذهنی مورد انتظار بر تئوری تصمیم‌گیری»، مصباح، سال پانزدهم، ش ۶۳، ۱۰۶۱۷.
- امامی کاشانی، محمد، ۱۳۸۶، *خط امان در ولایت صاحب‌الزمان*، قم، فرهنگ اسلامی.
- ایمان، محمدتقی، ۱۳۹۱، *فلسفه روش تحقیق در علوم انسانی*، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- بستان‌حسین، ۱۳۸۸، «جامعه‌شناسی اسلامی، به سوی یک پارادایم»، *روش‌شناسی علوم انسانی، حوزه و دانشگاه*، ش ۶۱، ۲۸۷.
- _____، ۱۳۹۰، «راهبرد پارادایم‌سازی اسلامی در حوزه خانواده و جمعیت»، *مطالعات راهبردی زنان*، ش ۵۳، ص ۱۶۳-۲۱۰.
- پارسایان، حمید، ۱۳۸۸، «روش‌شناسی علوم انسانی با رویکرد اسلامی»، سال اول، ش ۲، ص ۳۹ - ۵۳.
- توکلی، عبدالله، ۱۳۹۱، «تحلیل جایگاه ارزش‌ها در مدیریت: گامی در نظریه‌پردازی مدیریت اسلامی»، *روش‌شناسی علوم انسانی*، سال هجدهم، ش ۷۱، ص ۹۹ - ۱۱۸.
- جمشیدی، محمدحسین، ۱۳۷۴، «تهاجم فرهنگی مبنای نظام فرهنگی غرب»، *مطالعات راهبردی بسیج*، ش ۷ و ۸، ص ۴۸۲۱.
- _____، ۱۳۷۶، «مبنای نظام فرهنگی غرب»، *مطالعات راهبردی بسیج*، ش ۱۵، ۱۱۸ - ۱۲۱.
- _____، ۱۳۹۱، «ابطال دلایل امتناع و بی‌معنایی علوم انسانی اسلامی، حداقل انگاری مضمون و مفاد دین»، *دیوار*، ش ۲۰، ۲۳-۴.
- جوادی آملی، عبدالله، ۱۳۷۱، «نحوه سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری در مدیریت اسلامی»، *مدیریت دولتی*، دوره جدید، ش ۲۳، ص ۱-۱۰.
- _____، ۱۳۷۹، *تفسیر موضوعی قرآن کریم، فطرت در قرآن*، قم، اسرا.
- جوادی، محسن، و علی‌رضا معظمی‌گودرزی، ۱۳۸۶، «شهود عرفانی و ارزش معرفت‌شناختی آن»، *اندیشه دینی دانشگاه شیراز*، ش ۲۵، ص ۹۱ - ۱۱۶.
- خطیبی کوشکی، محمد، ۱۳۸۴، *بررسی تطبیقی جامعه اسلامی و جامعه مدنی*، قم، نشر زمزم هدایت.
- خیری، حسین، ۱۳۹۱، «مقایسه پارادایم دینی (اسلامی) با پارادایم‌های اثباتی، تفسیری و انتقادی»، *معرفت فرهنگی اجتماعی*، ش ۲، ص ۷ تا ۲۳.
- رجبی، مزدک، ۱۳۹۱، «تفاوت دیدگاه‌های شناخت‌شناسانه ابن‌سینا و توماس آکوئیناس در باب عقل فعال»، *تاریخ فلسفه*، سال سوم، ش ۲، ص ۱۰۱ - ۱۲۶.
- رحمانی، نیما، ۱۳۹۱، «تصمیم‌گیری عقلانی - شهودی و آموزه‌های اسلامی»، *جزوه دست‌نویس*.
- زرشناس، شهریار، ۱۳۸۱، *مبنای نظری غرب مدرن*، تهران، کتاب صبح.
- زمانیها، حسین، ۱۳۹۱، «بررسی و تحلیل انتقادی عقلانیت جدید در مقایسه با عقلانیت سنتی»، *تاریخ فلسفه*، سال سوم، ش ۱، ص ۳۷ - ۶۰.

- سلطانی، محمدعلی، ۱۳۷۰، «مبانی مدیریت اسلامی»، *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ش ۱، ص، ۱۶ - ۲۴.
- سوزنچی، حسین، ۱۳۹۱، «چگونگی بازتولید فلسفه‌های علوم انسانی با تکیه بر فلسفه اسلامی»، اسراء، ش ۱۱، ص، ۱۱۸-۱۶۹.
- شفیعی، عباس، ۱۳۷۷، «مقایسه توصیفی نظام‌های مدیریت سازمانی با نظام مدیریت اسلامی»، *نشریه ادیان، عرفان و معرفت*، ش ۲۷، ص ۴۶-۳۳.
- شیروانی، علی، ۱۳۸۹، «مفهوم شهود در فلسفه غرب و نسبت آن با علم حضوری»، *آئین حکمت*، سال دوم، ش ۶، ص، ۱۱۰-۶۵.
- شیرودی، مرتضی، ۱۳۸۲، «تاریخ و مبانی فکری و فلسفی جهانی سازی غرب، آمریکا و اسلام»، *مطالعات منطقه‌ای*، ش ۱۶، ص، ۸۵ - ۱۳۹.
- صدر، سیدمحمدباقر، ۱۳۵۹، *رسالت ما*، ترجمه محمدتقی رهبر، تهران، روزبه.
- _____، ۱۳۶۰، *فلسفه ما*، ترجمه سیدحسین حسینی، تهران، روزبه.
- علی‌نوری، علی‌رضا، ۱۳۷۵، *نبوت عامه*، تهران، اداره آموزش عقیدتی سیاسی نمایندگی ولی فقیه در سپاه.
- فاضلی، خلیل‌اله، ۱۳۷۱، «سیاستگذاری و تصمیم‌گیری در نظام رهبری و مدیریت اسلامی از دیدگاه عقل و وحی»، *مدیریت دولتی*، ش ۱۹، ص، ۵۹ - ۷۳.
- فتح‌اللهی، ابراهیم، ۱۳۸۶، «روش‌شناسی علوم قرآن از منظر فلسفه علم»، نامه حکمت، سال پنجم، ش ۱، ص، ۱۵۱ - ۱۷۷.
- فناپی اشکوری، محمد، ۱۳۸۸، «جایگاه عقل و وحی در هندسه معرفت بشری، تحلیل و بررسی دیدگاه آیت‌الله... جوادی آملی در کتاب "منزلت عقل در هندسه معرفت دینی"»، *معرفت فلسفی*، سال ششم، ش ۴، ص، ۳۷ - ۶۶.
- کانت، ایمانوئل، ۱۳۶۷، *تمهیدات، مقدمه‌ای بر هر مابعدالطبیعه آینده که به عنوان یک علم عرضه شود*، ترجمه غلامعلی حدادعادل، تهران، مرکز نشر دانشگاهی.
- کشاوری شگری، و همکاران، ۱۳۹۱ «هستی‌شناسی اجتماعی در تفکر علامه شهید مطهری»، اسراء، ش ۱۲، ص، ۱۳۱-۱۶۴.
- مصباح، محمدتقی، ۱۳۸۴، *به سوی خود سازی*، نگارش کریم سبحانی، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی ره.
- موسوی‌نژاد، سیدآقا، ۱۳۸۱، «عقل و وحی پژوهش‌نامه حکمت و فلسفه اسلامی»، ش ۱۷، ص، ۴۷ - ۷۲.
- میرباقری، سیدمحمد مهدی، ۱۳۸۶، «تعارض فرهنگ تعالی با توسعه»، *روزنامه ایران*، سال سیزدهم، ش ۳۶۵۷، تهران.
- نبویان، سید محمود، ۱۳۸۱، «اسلام و اومانیسم»، *رواق اندیشه*، ش ۱۵، ص، ۲۹ - ۵۰.
- هادی‌زاده مقدم، و همکاران، ۱۳۸۷، «بررسی رابطه بین سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مدیران در سازمان‌های دولتی»، *مدیریت دولتی*، ش ۱، ص، ۱۲۳ - ۱۳۸.
- Choudhur, M.A., "Studies in Islamic Social Sciences"(1998), London: McMillan Press LTD.
- Sinclair, M., & Ashkanasy, N. M., "Intuition: myth or a decision-making tool?"(2005), Management Learnin., 36(3), 353-370.
- Vosconcelos, F.A., "Intuition, prayer, and mangrial decision - making processes: a religon based framework"(2009), Management Decision. Vol. 47 No.6, pp. 930 -949.

الملخص

تعديل مؤسسات الجمهورية الإسلامية في إيران؛ بين النظرية والتطبيق

mousavi@bou.ac.ir

السيد غلامرضا موسى / أستاذ مساعد في جامعة باقر العلوم عليه السلام

الوصول: صفر ١٤٣٦ - القبول: ٧ محرم ١٤٣٧

الملخص

لم يزل يعتبر تحسين النظام المستمر من هواجس كبار المدراء في كل منظمة أو مؤسسة وقد يدفعون أثماناً باهظة من أجله، وتتابعهم هذه الهواجس بسبب التغييرات البيئية والمتطلبات الجديدة للمخاطبين. أما هناك نموذجان هما النموذج الآلي والنموذج العضوي. ويرى الكثير من مصممي الأنظمة الإدارية ومهندسيها أنّ الطريق الوحيد لتطوير المنظمات وتحديثها هو النموذج العضوي وفي مرحلته الأخيرة هو نظرية "المنظمات المتعلمة". تعتمد هذه المقالة على أسلوب البحث التحليلي - المنطقي من خلال استخدام منهج الدراسات المكتبية والمراقبة في دراسة النموذجين ونقدهما. وتشير نتائج البحث إلى أنّ إصرار بعض المدراء على ضرورة التطور في المنظمات من خلال اتخاذ ترتيبات المنظمة المتعلمة، لا مبرر له وتبني ضرورة اختيار نموذج إداري آلي أو عضوي على مغالطة "إيهام منع الجمع" أساساً.

كلمات مفتاحية: النموذج الآلي، النموذج العضوي، تطور المنظمة، تعديل المنظمة، المنظمات المتعلمة، إيهام منع الجمع.

النموذج المفاهيمي للثروة المعنوية في ضوء التعاليم الإسلامية

mm.moradi@ut.ac.ir

محمد مرادي / طالب دكتوراه في فرع الإدارة بجامعة طهران، برديس فارابي

الوصول: ذي القعدة ١٤٣٥ - القبول: ٧ محرم ١٤٣٧

الملخص

تناول الباحثون الثروة المعنوية، التي تعدّ اليوم من أهم أشكال الثروات التنظيمية، بالبحث من الزوايا المختلفة. وتطرق البعض إلى الجانب الفردي لهذه الثروة في إطار "الذكاء الروحي" والبعض الآخر إلى الجانب التنظيمي، أما القسم الآخر من الباحثين، فأشاروا إلى دور هذه الثروة في تحسين المتغيرات الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية. ومما لا شك فيه أنّ الثروة المعنوية في الواقع هي الثروة التي تعمق مفهوم الحياة وتحسن كفاءتها. تسعى المقالة التي بين يدي القارئ الكريم إلى بيان مفهوم "الثروة المعنوية" وتفسيرها في المنظمات والمؤسسات في ضوء التعاليم القرآنية، وذلك اعتماداً على الأسلوب الاستدلالي ومن خلال تحليل أدبيات الثروة المعنوية ومزجها بالتعاليم القرآنية، إضافة إلى الكشف عن مبدأ تكوين هذه الثروة في المؤسسات والمنظمات وعن الهدف الغائي لتطويرها وتوسيعها. وتدلّ معطيات البحث على وجود ترابط متبادل بين الثروات الاقتصادية والثروات الروحية، ويعدّ "الفهم الصحيح لمعنى الحياة وهدف الخلق"، وكذلك "التضامن الروحي بين الموظفين" من العناصر الأساسية للثروة الروحية، حيث يتجلى مصداقه العملي في خدمة الناس.

كلمات مفتاحية: الثروة المعنوية، معنى الحياة، هدف الخلق، التضامن الروحي بين الموظفين.

بيان دور «إقامة الصلاة» في «التغيير والتطور المؤسساتي»

manteghi@qabas.net

mirsane86@gmail.com

محسن منطقي / أستاذ مساعد من مؤسسة الإمام الخمينيؑ للتعليم والبحوث

السيد محمد رضا ميرصانع / حائز على شهادة ماجستير في مؤسسة الإمام الخمينيؑ للتعليم والبحوث

الوصول: ٥ ذى الحجة ١٤٣٦ - القبول: ١٦ ربيع الثاني ١٤٣٧

الملخص

إنّ الفلاح والسعادة في ضوء الإيمان والعمل الصالح وعبادة الله سبحانه وتعالى هو الهدف الأساس لخلقته الإنسان. وتعتبر الصلاة أكثر الأعمال الصالحة أهمية كعمود للأعمال العبادية. وتترك إقامة الصلاة مع مراعاة جميع شروطها آثاراً مختلفة وواسعة في المصلين على جميع أصددها حياتهم وفيها الجوانب المعرفية، والفكرية، والعبادية، والمعنوية، والأخلاقية، والسلوكية، والبيئية، والصحية، والاجتماعية، والثقافية، والاقتصادية، والسياسية. ولذلك إنّ إقامة الصلاة فرادى وجماعة داخل المؤسسات أو خارجها تترك آثاراً خاصة في "الحياة المؤسساتية" و «السلوك المؤسساتي» للموظفين، حيث تناول الباحثان هذه الآثار بالبحث والدراسة باسم الآثار الاجتماعية، والثقافية، والاقتصادية، والسياسية، والإدارية للصلاة. كما تسفر إقامة الصلاة عن آثار خاصة أخرى في "التغيير والتطور المؤسساتي" وتؤدي دوراً مهماً في إيجاده؛ ولكن لم تحظ هذه الآثار باهتمام الباحثين في إطار دراسات مستقلة كما يجدر بها. أمّا إجراء الدراسة حول أثر إقامة الصلاة في السلوك المؤسساتي وبيان دورها في تغيير المؤسسات وتطورها، فيمكن أن يكون دافعاً لمسؤولي التغيير والتطور المؤسساتي من أجل ترويج إقامة الصلاة وتعميق ثقافتها، وبالنتيجة تتمتع بالآثار الإيجابية التي تتركها في السلوك المؤسساتي وتسهّل عملية التغيير والتطور في المؤسسة. بناءً على ما ذكر، فإنّ المقالة التي بين يدي القارئ الكريم تهدف إلى الإجابة عن هذا السؤال: ما هو دور إقامة الصلاة في التغيير والتطور المؤسساتي؟ ومن أجل الإجابة عن هذا السؤال، قام الباحثان بإجراء دراسة نظرية في التعاليم الإسلامية من خلال مقارنة وصفية - تحليلية وتناولوا دور إقامة الصلاة في التغيير والتطور المؤسساتي بالبحث والمناقشة.

كلمات مفتاحية: إقامة الصلاة، دور الصلاة، آثار الصلاة، تغيير المؤسسة، تطور المؤسسة، تحسين المؤسسة.

دراسة الجوانب المختلفة للتخطيط العام من وجهة نظر الإسلام؛

(مع التركيز على التوكّل والاستشارة على المستويين الفردي والتنظيمي)

كرم الله دانش فرد / أستاذ مشارك في قسم الإدارة العامة بجامعة آزاد الإسلامية، طهران
cdaneshfard@yahoo.com
كريم أديب زاده / طالبة دكتوراه في فرع الإدارة العامة بجامعة آزاد الإسلامية، طهران
adibzadeh_managrer@yahoo.com
رقية إبراهيمي / ماجستير الإدارة العامة بجامعة آزاد الإسلامية، طهران
Royaebrahimi1383@yahoo.com
الوصول: ٢١ رجب ١٤٣٦ - القبول: ٢١ محرم ١٤٣٧

الملخص

يعتد "التخطيط" علماً لتنفيذ إجراءات الحكومة. وبعد أن طرأت عليه تغييرات كثيرة، اعترف به في الجامعات ومراكز الأبحاث بوصفه فرعاً علمياً بحثياً، في حين أنّ الديانة الإسلامية الحنيفة أخذت بعين الاعتبار بعض جوانب هذا الفرع منذ زمن بعيد. جاءت المقالة التي بين يدي القارئ الكريم لهدف دراسة الجوانب المختلفة للتخطيط العام من وجهة نظر الإسلام، ولذلك، فإنّ الباحثين قاموا بتقديم تعاريف لـ "التخطيط العام" و"اتخاذ القرارات" استناداً إلى أدبيات موضوع البحث، ومن ثمّ درسوا مقاربتى الفردية والتنظيمية في مجال التخطيط العام. أمّا معطيات البحث، فتتمثل في تقديم نموذج يتمكن من إقامة صلة وثيقة بين "الاستشارة" و"التوكّل" بصفتيها أصليين مهمين في "اتخاذ القرارات" من وجهة نظر إسلامية وبين مقاربتى الفردية والتنظيمية.

الكلمات الدالة: التخطيط، صناعة القرار، المستويات الإسلامية لأخذ القرارات، الاستشارة، التوكّل.

تقديم نموذج مفاهيمي لرقابة موظفي المؤسسات الحكومية على أساس المعايير المقترحة من قبل العلماء المسلمين في إطار السياسات العامة للنظام الإداري

أمين نيك بور / طالب دكتوراه في فرع الإدارة العامة بجامعة آزاد الإسلامية، فرع كرمان
nikpour2003@yahoo.com
علي رضا منطري توكلي / أستاذ مساعد في قسم الإدارة العامة بجامعة آزاد الإسلامية، فرع كرمان
amtavakoli@yahoo.com
سنجر سلاجقه / أستاذ مساعد في قسم الإدارة العامة بجامعة آزاد الإسلامية، فرع كرمان
salajeghe_187@yahoo.com
مسعود بوركياني / أستاذ مساعد في قسم الإدارة العامة بجامعة آزاد الإسلامية، فرع كرمان
pourkaini@yahoo.com
علي رضا عرب بور / أستاذ مساعد في قسم الإحصاء بجامعة الشهيد باهنر في كرمان
arabpour@uk.ac.ir

الوصول: شوال ١٤٣٦ - القبول: ١٧ محرم ١٤٣٧

الملخص

تهدف هذه المقالة إلى بيان الجوانب المختلفة لرقابة الموظفين في المؤسسات الحكومية على أساس المعايير المقترحة من قبل العلماء المسلمين، وتعتمد على الأسلوب الوصفي وأجريت على أساس المنهج الاستقصائي، كما تعتبر الدراسة من ناحية الهدف من نوع الدراسات التوسعية - التطبيقية، ومن ناحية جمع البيانات تعدّ مزيجاً من الدراسات المكتبية والميدانية، ويستخدم الباحثون من الوثائق والدراسة فيها والمقابلة والاستبيان كآليات لجمع البيانات. أمّا المجتمع الإحصائي لاختبار النموذج، فيشمل على عدة من المتخصصين في الموضوع، كما تعتمد الدراسة على أسلوب "الكرة الثلجية" لأخذ العينات وعلى أساليب "الإحصاء الوصفي والاستنباطي" (اختبار المقارنات المتعددة لفريدمان). وتشير النتائج المتحصلة من خلال الاستبيانات إلى تأييد النموذج من قبل الخبراء والمتخصصين. وفي نهاية المطاف تمّ تقديم نموذج لمقاربة موظفي المؤسسات الحكومية على أساس المعايير المقترحة من قبل العلماء المسلمين، حيث يشمل النموذج على ٢٤ مؤشر في إطار ٤ جوانب، وذلك بعد جمع البيانات وإجراء التعديلات عليها.

كلمات مفتاحية: الرقابة، الإدارة الإسلامية، المؤسسات الحكومية، السياسات العامة للنظام الإداري.

تصميم نموذج إسلامي لاتخاذ القرارات اعتماداً

على دور العقل والوحي والكشف في ضوء نظام قيم الإسلام

لطف الله فروزنده دهکرد / أستاذ مشارك في قسم الإدارة بجامعة تربيت مدرّس، طهران
L.forozandeh@gmail.com
مريم شهابي / طالب دكتوراه في فرع إدارة الأعمال بجامعة بياّم نور، طهران
maryamshahabi64@gmail.com
الوصول: ربيع الثاني ١٤٣٦ - القبول: ١ محرم ١٤٣٧

الملخص

جاءت المقالة التي بين يدي القارئ الكريم لغرض دراسة دور العقل والكشف والوحي في نظام اتخاذ القرارات، وذلك مع الأخذ بعين الاعتبار الاختلاف الموجود بين مصادر المعرفة في النظام القيمي للغرب مقارنة بالنظام القيمي في الإسلام، كما تهدف إلى تصميم نموذج لأخذ القرارات نظراً للنظام القيمي للإسلام. ولأجل هذا الغرض، قام الباحثان بدراسة النظام القيمي للغرب وللإسلام وكذلك آليات معرفتهما، وذلك بعد تقديم تعريف لمفهوم "أخذ القرارات"، ومن ثمّ صمّموا نموذجاً إسلامياً لأخذ القرارات من خلال دراسة مبادئ النظام القيمي للإسلام وآليات (مصادر) المعرفة فيه كالعقل، والوحي، والحس، والكشف. واعترف ٢٠ شخصاً من أصحاب الرأي بصحة النموذج، وذلك بعد استشارتهم حول تصميمه وإجراء بعض التعديلات فيه. أمّا النتائج المتحصّلة، فتدلّ على أنّ "الوحي" هو أوّل مصادر المعرفة وأكثرها أهميّة في النظام القيمي للإسلام، ويحتلّ "الكشف" و"العقل" و"التجربة" المراكز الأخرى على التوالي. وتعترف الديانة الإسلامية الحنيفة في نظامها القيمي بجميع هذه المصادر، واستخدام الباحثون والعلماء المسلمون مشاهدة المحسوسات والتجربة والإستدلال وإقامة البراهين وبالتالي التعقّل والذوق والكشف العرفاني ليسفروا عن تضامن مراتب الوجود.

كلمات مفتاحية: اتخاذ القرارات، مصادر المعرفة، العقل، الحس، الوحي، الكشف.

Developing an Islamic Decision-making model based on to the Role of Intellect, Revelation, and Intuition and Based on Islamic value System

Lotfollah Forozandeh Dehkord / Associate professor of management Tarbiat Modares University, Tehran

Maryam Shahabi / PhD student of business administration, Payam Noor University, Tehran

Received: 2015/02/20 - **Accepted:** 2015/10/15

Abstract

Given the differences between the information sources of the Value system of the West and those of Islam and showing a decision-making pattern according to Islamic value system, this research aims to investigate the role of intellect, intuition and revelation in decision-making system. Therefore after defining "decision-making", the axiological systems of the West and Islam and their information sources are reviewed. Referring to the principles of Islamic value system and information, sources of intellect, revelation, sense and intuition, the paper shows an Islamic decision-making pattern. After consulting experts and correcting the mistakes, the mentioned model has been approved by 20 experts. The results show that in the Value system of Islam, "revelation" as the main information source comes first, then comes "intuition", "intellect" and finally experiment. In the Value system of Islam these information sources are recognised, and experts and Muslim scholars rely on observation of perceptible things, experiment, reasoning and finally intellection, verve and mystical intuition, and they also manifest the correlation of the degrees of existence by using every possible means.

Key words: decision-making, information sources, intellect, sense, revelation, intuition.

Presenting a Conceptual model for Supervising the Performance of Public Organizations' Personnel Based on of Proposed Criteria Muslim Scientists for Pursuing General Policies of Administrative System

Amin Nikpour / PhD student of public management, Islamic Azad University, Kerman

Ali Reza Manzari Tavakoli / Assistant Professor of public management, Islamic Azad University, Kerman

Sanjar Salajeghe / Assistant Professor of public management, Islamic Azad University, Kerman

Mas'od Pourkiyani / Assistant Professor of public management, Islamic Azad University, Kerman

Ali Reza Arab Pour / Assistant Professor of statistics, Shahid Bahonar University, Kerman

Received: 2015/08/05 - **Accepted:** 2015/10/21

Abstract

The aim of this research is to explain the dimensions and components of supervision of activities public organizations' personnel based on the criteria proposed by Muslim scientists. Using a descriptive method, this paper performs this survey. Concerning its purpose, it is regards as a "developmental-applied" research. The data is collected through a combination of library-based study and field study, by means of documentary investigation, interviewing and circulating a questionnaire. The population sample of this research consists of people who are experts in this field in an attempt to test the model. "Snowball" was used for the sampling. A "descriptive and inferential" statistics (test of Friedman's multi comparisons) was used for analyzing the data. The survey results obtained from the questionnaire show that this model is approved by the experts. Summing up the main points and necessary modification, the paper shows a conceptual model for supervising the performance of public organizations' personnel based on the criteria proposed by Muslim scientists including 24 components having the form of 4 dimensions.

Key words: supervision, Islamic management, governmental organizations, the general policies of administrative system.

Examining The Dimensions of Public Policy-making from the Viewpoint of Islam (with Emphasis on Trust in God and Counseling at Individual and Organizational Levels)

Karam-o-llah Daneshfard / Associate professor of public management department, Islamic Azad University, Tehran

Maryam Adibzadeh / PhD student of public management, Islamic Azad University, Tehran

Roghayeh Ebrahimi / MA student of public management department, Islamic Azad University, Tehran

Received: 2015/05/11 - **Accepted:** 2015/10/21

Abstract

“Policy-making” refers to the science of actions adopted by governments. After a period of enormous changes in universities and research centers, this new field of study was recognized as a scientific-research field. The true religion of Islam has considered its different dimensions long ago. The present paper aims to investigate the dimensions of public policy-making from the Islamic viewpoint. Resting on the literature of the subject matter, the paper first offers definitions of “public policy-making” and “decision making”, and then reviews the individual and organizational approaches to policy-making. The findings of the present paper present a pattern which can foster a relationship between two main principles; “decision-making”, which corresponds to counseling and, “trust in God ” according to Islam on the basis of two approaches: individual and organizational.

Key words: policy-making, decision-making, levels of decision-making in Islam, counseling, trust in God.

The Role of "erecting" in "Organizational Change"

Mohsen Manteghi \ Assistant Professor of IKI

Seyyed Mohammad Reza Mir Sane' \ A.M of IKI

Received: 2015/09/20 - Accepted: 2016/01/27

Abstract

Salvation grounded on faith, good deeds and servanthood of God are the aim of the creation of man. Prayer is the most important righteous act and the pillar of acts of worship. Performing prayer, in the sense that "prayer is performed by observing its conditions" has various effects on those who perform prayers, including the cognitive, ideological, devotional, spiritual, emotional, mental, moral, behavioral, biological, sanitary, social, cultural, economic and political aspects of their life. Therefore, performing prayer, whether individually or Jama'at(in a group), inside or outside of the organization has great effect on the "organizational life" and also the "organizational behavior" of personals, an issue which researchers investigate under the headings of the social, cultural, economic, political and official effects of prayer. Also, performing prayer has special effect on "organizational change" and it contributes to its occurrence, an issue which has not been given due attention. Doing research on the effect of erecting prayer on organizational behavior and defining its role in the organizational change can encourage the agents of organizational change to disseminate the idea performing prayers and deepen the culture of praying. Thus, it will be possible to make use of the positive effects of prayer on organizational behavior and pave the way for an organizational change. The present paper focuses on the role of erecting prayer in organizational change. Using a descriptive-analytical method, this paper makes a theoretical study an Islamic teaching, to investigate the role of Erecting prayer in organizational change.

Key words: erecting prayer, the role of prayer, the effects of prayer, the change in the organization, improving the organization.

A Conceptual Model of “Spiritual Asset” in the Light of the Qur’anic Teachings

Mohammad moradi / PhD student of management, Tehran University, Pardis Farabi

Received: 2014/08/30 - Accepted: 2015/10/21

Abstract

Nowadays, “spiritual asset”, which is considered one of the most important types of organizational assets is viewed from different aspects and different views are have been presented on it. Some deal with the personal aspect of this kind of asset in the form of “spiritual intelligence”, others consider its organizational aspects; still others notice its role in the improvement of economic, social and cultural variables. Whenever the deeper meaning of life is achieved and the way of living is improved by establishing the solidarity and consistency of the different aspects of life then, the asset is considered intellectual. Using a logical method, the paper seeks, through an analytical study and combination of the literature of “intellectual asset” with Qur’anic teachings, to investigate the concept of “intellectual capital” in organizations on basis of Qur’anic teachings, and explore the grounds of its formation in organizations and its final aim establish and develop this kind of asset. The findings of this research show that there is a double relationship between economic assets and spiritual assets, and that “understanding the meaning of life and aim of creation” and “the spiritual correlation between the staff members” are among the main elements of spiritual asset, and one of its practical forms is represented in helping people.

Key words: spiritual asset, the meaning of life, the purpose of creation, spiritual correlation between the staff members.

Abstracts

The Program of Reform in the Organizations of the Islamic Republic of Iran From Theory to practice

Seyyed Gholam Reza Musavi / Assistant Professor of Baqer al-ulom

Received: 2014/12/22 - **Accepted:** 2015/10/21

Abstract

In any organization or institution, the achievement of continuous improvement in the system is a matter of concern to top managers, and this can be very costly. The reason for this concern anxiety is ascribed to environmental changes and the new needs of addressees. Two paradigms; mechanical and organic are proposed for coping with this anxiety. Most designers and engineers of administrative systems consider the way of reforming and modernizing the organizations as an organic paradigm, and in its high level, as the theory of “learning organizations”. Using an analytical-logical method, this paper provides a critique of two paradigms based on library sources and direct observation. The finding of the research shows that the emphasis of some managers on the necessity of making changes in organizations through having good order in learning organization is not justified, and basically the necessity of selecting a mechanical or organic management model is grounded on the sophistry of “non-compiled”.

Key words: mechanical paradigm, organic paradigm, organizational changes revolution, institutional reform, learning organizations, non-compiled.

Table of Contents

The Program of Reform in the Organizations of the Islamic Republic of Iran From Theory to practice / Seyyed Gholam Reza Musavi	15
A Conceptual Model of “Spiritual Asset” in the Light of the Qur’anic Teachings / Mohammad moradi	41
The Role of ”evecting” in “ Organizational Change” / Mohsen Manteghi / Seyyed Mohammad Reza Mir Sane’	63
Examining The Dimensions of Public Policy-making from the Viewpoint of Islam (with Emphasis on Trust in God and Counseling at Individual and Organizational Levels) / Karam-o- llah Daneshfard / Maryam Adibzadeh / Roghayeh Ebrahimi	83
Presenting a Conceptual model for Supervising the Performance of Public Organizations’ Personnel Based on of Proposed Criteria Muslim Scientists for Pursuing General Policies of Administrative System / Amin Nikpour / Ali Reza Manzari Tavakoli / Sanjar Salajeghe / Mas’od Pourkiyani / Ali Reza Arab Pour	99
Developing an Islamic Decision-making model based on to the Role of Intellect, Revelation, and Intuition and Based on Islamic value System / Lotfollah Forozandeh Dehkord / Maryam Shahabi	117

In the Name of Allah

Islām va Pazhūheshhāye Modirīyatī

A Quarterly Journal of Management

Vol.5, No.1

Fall & Winter 2015-16

Director-in-charge: *IKI*

Managing Director: *Mohammad Taqi Norozi*

Editor in Chief: *Mohsen Manteghi*

Translation of Abstracts: *Language Department of IKI.*

Editorial Board:

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

Alinaghi Amiri: *Associate 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
