



Axiology of Contingency Management from Quranic Perspective *

Ali Aqa Safari^۱

Abdullah Tavakkoli^۲

ABSTRACT

The contingency theory challenging the classical and neo-classical approaches, emphasizes that in each context, managers' decisions must be evaluated based on a correct understanding of the "situation"; Because this issue has a decisive role in the efficiency and effectiveness of organizational goals. The present research seeks to criticize and review the axiology of this school of thought, which has a fundamental role in the attitudes and shaping of theoretical norms and model of behavioral intention and pattern and tools for measuring the actions, speech, and behavior of others, and its decision-making and operationalization rooted in it to be analyzed by referring to the revelatory word and using the combined method based on exploratory, meta-synthetic and interrogative/ cross-examination [istintaqi] methods. The research findings indicate that the values presented in contingency management in the field of instrumental and ultimate values such as importance to the environment, adoption of multiple styles, group participation, coordination, adaptation, prudence, cohesion and correlation and organizational survival are considered merely material and conventional dimensions, while the Quran emphasizes that in the matter of axiology of beyond-material factors such as occult factors, transcendence, divine nearness and pleasure, prudence and utilitarianism corresponding to worldly and otherworldly interests and cooperation should be considered also. The final result of this research is that the Quran pays attention to the requirements of time, place and environment and the secondary rules have a special place in the geometry of Quranic cognition; But principles, fixed rules, and fundamental values never change under any circumstances, but the subjects can change.

Keywords: Quran, Management, Contingency Management, Arithmetic. Axiology.

*, Date of receiving: ۵, December, ۲۰۲۰, Date of approval: ۷, May, ۲۰۲۱.

^۱. PhD in "Quran and Sciences", Orientation in Management, Al-Mustafa International University, Imam Khomeini Higher Educational Center, Higher Educational School of Quran and Hadith: a.a.safari۱۳۶۴@gmail.com (Corresponding Author)

^۲. Associate Professor, Department of Management, Research Institute of Hawzeh and University: atavakkoli@rihu.ac.ir



ارزش‌شناسی مدیریت اقتضایی از منظر قرآن *

علی آقا صفری^۱ عبدالله توکلی^۲

چکیده

مدیریت اقتضایی ضمن به چالش کشیدن رویکردهای کلاسیک و نئوکلاسیک تأکید دارد که در هر زمینه می‌بایست، اتخاذ تصمیم مدیران مبتنی بر درک درست از «موقعیت» ارزیابی شود؛ زیرا این مسئله سهم تعیین‌کننده‌ای در کارایی و اثربخشی اهداف سازمانی دارد. پژوهش حاضر به دنبال این است که ارزش‌شناسی این مکتب را که نقش اساسی در نگرش‌ها و شکل‌دهنده هنجارهای نظری و مدل‌نیت رفتاری و الگو و ابزار سنجش اعمال، گفتار و کردار دیگران داشته و اتخاذ تصمیم و عملیاتی‌سازی آن، ریشه در آن دارد را با مراجعه به کلام وحی و با بهره‌گیری از روش تلفیقی مبتنی بر روش‌های اکتشافی، فرائ ترکیب و استنتاجی مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که ارزش‌های مطرح‌شده در مدیریت اقتضایی در حوزه ارزش‌های ابزاری و غایی از قبیل اهمیت دادن به محیط، اتخاذ سبک‌های متعدد، مشارکت گروهی، هماهنگی، تطابق و سازگاری، حساسگری، انسجام و همبستگی و بقای سازمان، صرفاً از جنبه مادی و قراردادی نگریسته شده‌اند؛ حال آنکه قرآن تأکید دارد که در مسئله ارزش‌شناسی، عوامل فرامادی مانند عوامل غیبی، تعالی، قرب و رضوان الهی، حساسگری و منفعت‌خواهی متناظر به سود دنیوی و اخروی، همیاری نیز باید لحاظ گردد. برآیند نهایی آنکه قرآن به اقتضائات زمان و مکان و محیط عنایت داشته و احکام ثانویه جایگاه ویژه‌ای در هندسه معرفت قرآنی دارد؛ اما اصول، احکام ثابت و ارزش‌های بنیادی تحت هیچ شرایطی تغییر نکرده و آنچه تغییر می‌پذیرد، موضوعات است.

واژگان کلیدی: قرآن، مدیریت، مدیریت اقتضایی، ارزش‌شناسی.

*. تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۹/۱۵ و تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۱۷.

^۱- دانش‌آموخته دکتری قرآن و علوم گرایش مدیریت جامعه المصطفی العالمیه (نویسنده مسئول): a.a.safari۳۱۴@gmail.com

^۲- دانشیار گروه مدیریت پژوهشگاه حوزه و دانشگاه: atavakkoli@rihu.ac.ir



مقدمه

در دانش سازمان و مدیریت ارزش‌ها، اعتقاداتی هستند که به‌صورت احتمال، در بیانیه رسالت سیستم (سازمان) یا فلسفه وجودی آن بیان شده (جاناتا و دیانا، مفاهیم کلیدی مدیریت استراتژیک، ۱۳۹۰: ۳۶۷)؛ و حاکم بر تصمیمات (قاسمی، مدیریت رفتار سازمانی، ۱۳۹۰: ۱۵۷)؛ به‌مثابه بنیادی-ترین معیارهایی هستند که به فرهنگ سازمان، معنا و مفهوم می‌بخشند (نیک گهر، مبانی جامعه‌شناسی، ۱۳۸۳: ۵۴). به بیان دیگر، ارزش‌ها نمایانگر باورهای بنیادی و اصولی هستند که از لحاظ فردی و یا اجتماعی نوعی کنش و رفتار (در برابر کنش و رفتار مخالف) محسوب شده و نشان‌دهنده ایمان و باور محکم و استوار ناظر به این حقیقت‌اند که: نوع خاصی از رفتار یا حالت آرمانی وجود، در نگاه فرد یا اجتماع از شیوه مخالف آن رفتار و حالت آرمانی وجود دیگر برتری و ارجحیت دارد (سید جوادین، مرور جامع بر مفاهیم اساسی نظریه‌های مدیریت و سازمان، ۱۳۸۸: ۲/۲۲۳). ارزش‌ها، از آن‌جهت که برگرفته از باورها و شالوده نگرش‌ها و شکل‌دهنده هنجارهای نظری و مدل نیت رفتاری هستند (رضائیان، مبانی مدیریت رفتار سازمانی، ۱۳۹۸: ۲۰۵)، ابعاد شناختی، نگرشی و هنجاری بوده و از این‌رو انگیزاننده و جهت‌دهنده عملکردها هستند. مطالعات نشان می‌دهد که نظریه‌های مدیریت اقتضایی درباره درک و شناسایی ماهیت و انواع ارزش‌ها به شکل ذیل قابل دسته‌بندی است.

۱. ارزش‌های ابزاری: مانند عام‌گرایی، سازگاری، همکاری، حسابگری، کسب منفعت، کارایی و اثربخشی، همبستگی و انسجام درونی سازمان؛

۲. ارزش‌های غایی و نهایی: اهداف سازمان، بقا و ادامه حیات سازمان.

با توجه به این‌که در مدیریت اقتضایی مبنای فراطبیعی برای انسان و ارزش‌های آن مدنظر نیست؛ می‌توان گفت: ارزش‌های مطرح در این مکتب سر از دامن طبیعت و خواسته‌های محیطی برمی‌آورند؛ اما از منظر آموزه‌های کلام و وحی، انسان صرفاً یک موجود مادی نیست (حجر/۲۹)؛ و به تبع ارزش‌های آن نیز صرفاً مادی نخواهد بود. از آنجاکه دیدگاه‌ها بر اساس بنیان‌ها؛ درباره انواع و ابعاد و میزان تأثیرگذاری ارزش‌ها مختلف است، نخستین پرسشی که مطرح می‌شود، این است که کدام یک از رویکردهای موجود هماهنگی و همسویی با آموزه‌های وحیانی در حوزه ارزش‌ها دارد. پرسش اساسی‌تر که پژوهش حاضر درصدد پاسخ‌گویی به آن است، این است که دیدگاه قرآن کریم نسبت به اندیشه مدیریت اقتضایی در حوزه ارزش‌ها چیست؟ با عنایت به این پرسش، جستارهایی در کتب و مقالات علمی مرتبط با

مدیریت اقتضایی صورت گرفته است که حاصل آن نشان می‌دهد که این مسئله فاقد پیشینه خاص است.

روش تحقیق

روش این پژوهش تلفیقی مبتنی بر روش اکتشافی، فراترکیب و استنتاجی است. بدین بیان که نخست با بهره‌گیری از روش اکتشافی و مطالعه اسناد و آثار مکتوب، امکان دستیابی به داده‌های قابل توجهی ارزش‌های مطرح شده در مدیریت اقتضایی فراهم شده؛ و در مرحله دوم، با استفاده از روش فراترکیب؛ طی فرایند سه مرحله‌ای ۱- شناسایی و انتخاب پژوهش‌ها؛ ۲- ارتباط و پیوند پژوهش‌ها؛ ۳- چگونگی ترکیب و عملیاتی کردن، لیستی از پرسش‌های اساسی فراهم شده و پروتکلی از سؤالات و محورهای نقد مشخص و در گام سوم، با روش استنتاجی سؤالات به قرآن عرضه شده است؛ تا بر اساس فلسفه روش استنتاجی، پاسخ‌ها از کلام وحی کشف و استخراج گردد؛ تا زمینه مقایسه بین گزاره‌های قرآن و یافته‌های مدیریت اقتضایی فراهم شده و از این رهگذر دیدگاه قرآن در نقد ارزش‌شناسی مدیریت اقتضایی تبیین گردد.

الف. مفهوم‌شناسی

۱. ارزش

ارزش‌ها بیانگر باورهای کلی است و رفتار آدمی را در همه شرایط تحت تأثیر قرار می‌دهند (رضائیان، مبانی مدیریت رفتارسازی‌مانی، ۱۳۹۸: ۲۰۳)، به نظر می‌رسد، این تفاوت اساسی میان ارزش‌ها و نگرش‌هاست؛ زیرا در بسیاری از اوقات هماهنگی میان آن‌ها وجود دارد و تفاوت بارز در این است که نگرش‌ها تنها به رفتار در جهت هدف، یا شاخص و وضعیت خاص مربوط است (همان). به هر حال پیرامون ماهیت ارزش، سه دیدگاه کلی وجود دارد. گروهی معتقدند که مفاهیم ارزشی فاقد واقعیتی خارجی هستند، مانند قراردادگرایان (علی احمدی، مبانی و اصول مدیریت اسلامی، ۱۳۸۶: ۱۰۸؛ شریفی، تعیین هندسه مفهومی انواع ارزش، ۱۳۹۱: ۴)؛ انسان‌گرایان، حس‌مداران و تجربه‌گرایان (رهنمایی، درآمدی بر مبانی ارزش‌ها، ۱۳۸۵: ۵۶)؛ که ارزش‌ها را پدیده‌های قراردادی و اعتباری محض دانسته، بر این باورند که ارزش‌ها صرفاً مستند به خرد، ادراک، احساس و تجربه بشری بوده و نمی‌توان برای آن‌ها مصداق خارجی و واقعی معین معرفی کرد. از این منظر عقل صرفاً بر پایه اقدامات انتزاعی، مصداق خاصی بر اساس قراردادهای اجتماعی برای آن فرض و اعتبار می‌کند (همان).



گروه دیگر یک گام به جلو برداشته و قائل به این شدند که مفاهیم ارزشی واقعیت خارجی دارند، ولی ریشه و خاستگاه آن به طبیعت برمی‌گردد (مراد از طبیعت همان جامعه است)، نظیر جامعه‌گرایان که ارزش‌ها را برگرفته از دیدگاه جامعه می‌پندارند (علی احمدی، مبانی و اصول مدیریت اسلامی، ۱۳۸۶: ۱۰۸؛ شریفی، تعیین هندسه مفهومی انواع ارزش، ۱۳۹۱: ۴)؛ و با دیدگاه کارکردگرایانه، ارزش را با متد تجربی علوم طبیعی که مبتنی بر جنبه عینی واقعیت‌های اجتماعی است (ابراهیم‌پور، مبانی فلسفی سازمان و مدیریت با رویکرد کارکردگرایی و ساختارگرایی، فرهنگ مدیریت، ۱۳۸۵: ۸۹)، تجزیه و تحلیل می‌کنند.

گروه سوم، مفاهیم ارزشی را بیانگر واقعیت‌های مبتنی بر فراطبیعت می‌دانند (علی احمدی، مدیریت ارزشی با تکیه بر ارزش‌های اسلامی، ۱۳۸۳: ۳۵-۳۴)؛ و تصریح و تأکید بر این دارند که در پس کرانه مادیات و محسوسات، واقعیت‌های الهی وجود دارد که به وسیله «وحي» در قالب کتب آسمانی از جمله قرآن حکیم، به مثابه ارزش‌های الهی به بشر هدیه شده است (رهنمایی، درآمدی بر مبانی ارزش‌ها، ۱۳۸۵: ۷۴)؛ بنابراین ارزش‌ها، و یا دست‌کم اصول آن‌ها، حکایت از حقایق پشت‌پرده داشته و نمی‌توان آن‌ها را تنها معلول و تابع برداشت، علایق و سلايق افراد یا قراردادهای و اعتبارهای اجتماعی و یا امر و نهی آمر و ناهی به حساب آورد (مصباح یزدی، پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، ۱۳۷۷: ۱۱۲-۱۰۷).

با عنایت به مطالب ارائه شده، روشن شد که ارزش یا ارزش‌ها ناظر به باورهای کلی هستند و ماهیت و حقیقت آن‌ها مرتبط با کنش‌ها و واکنش‌ها درباره پدیده‌ها و رخدادها بوده و قضاوت درباره حسن و قبح، مدح و ذم، مطلوب و مذموم بودن است. به عبارت دیگر ارزش‌ها درباره معیار، الگو و ابزار سنجش اعمال، گفتار و کردار دیگران (اعم از افراد، گروه‌ها و جامعه) سخن داشته و منتهی به جمع‌بندی، اظهارنظر، اتخاذ تصمیم، اقدام و عمل است.

۲. ارزش‌شناسی

آگزپولوژی (Axiology) به معنی «ارزش‌شناسی»، دانشی است که به مطالعه و بررسی انواع مختلف ارزش مانند: ارزش‌های مادی، معنوی، مذهبی، علمی، فرهنگی، اجتماعی - مدیریتی، سیاسی، هنری و ... می‌پردازد. به عبارت دیگر، مسئله ارزش، در فلسفه با عنوان ارزش‌شناسی مطرح است. بسیاری از متفکران معاصر، وظیفه فیلسوف و کار فلسفه را در اساس، به مطالعه ارزش‌ها محدود می‌کنند (محبوبی منش، جامعه‌شناسی ارزش‌ها با تأکید بر نظم و امنیت، ۱۳۹۴: ۳۰)؛ بنابراین،

دانشی که با چستی ارزش‌ها سروکار دارد، فلسفه است. فیلسوف تلاش می‌کند، بر پایه استدلال‌های عقلی و نقلی و با روش قیاسی به پرسش‌های بنیادی مانند: آیا انسان موجودی ارزشی است؟ ارزش‌ها مطلق‌اند یا نسبی؟ ذهنی‌اند یا عینی؟ مفهومی تجربی‌اند یا پیش تجربی؟ مفهومی ربطی هستند یا غیر ربطی؟ و اینکه چه چیزی به صلاح و مصلحت انسان است و خیر او در چیست؟ پاسخی قانع‌کننده بدهد (همان).

۳. مدیریت اقتضایی

مدیریت اقتضایی (contingency management) بر اجتناب از اصول‌گرایی مطلق و جهان‌شمول تأکید داشته و مطلوبیت هر شیوه و روشی را در مدیریت وابسته به شرایط و موقعیتی می‌داند که در آن زمان و مکان سازمان را احاطه کرده باشد (رضائیان، مبانی سازمان و مدیریت، ۱۳۸۸: ۶۹). از این منظر عملکرد مدیر در هر زمان، باید با توجه به وضعیت و موقعیت و مجموعه شرایط فعالیت وی ارزیابی شود.

در رویکرد اقتضایی، تلاش می‌شود تا واکنش‌های مدیریتی با مسائل و فرصت‌های منحصربه‌فرد و وضعیت‌های گوناگون، هماهنگ گردد (رضائیان، مبانی سازمان و مدیریت، ۱۳۸۸: ۶۹). به عبارتی مدیریت اقتضایی مدیران را تشویق می‌کند تا رفتار سازمانی را متناسب با شرایط و موقعیت موجود اتخاذ کنند؛ یعنی موقعیت‌های ایجادشده تعیین می‌کنند که در چه زمانی و کجا هر کدام از تکنیک‌های متنوع مدیریتی مناسب هستند (کریتر و کینیکی، مدیریت رفتار سازمانی (مفاهیم - نظریه‌ها و کاربردها)، ۱۳۹۰: ۳۷). این مکتب مفهوم تکامل‌یافته مکتب سیستمی بوده و در آن سبک مدیریت با موضع‌گیری عینی‌گرایی و با معیار عقلانیت ارزیابی می‌شود (هچ، کانلیف ان ال، نظریه سازمانی، ۱۳۸۹: ۹۸)؛ و تعداد کثیری از متغیرها به‌طور هم‌زمان بر سازمان و چگونگی ساختار آن تأثیر می‌گذارند و تردیدی وجود ندارد، مطالعه و شناخت سازمان، زمانی محقق می‌شود که مدیر بتواند تمام عوامل و متغیرهای تأثیرگذار را شناسایی و مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد (Bergeron. Fit in strategic information technology management research: an empirical comparison of perspectives. ۲۰۰۱، ۲۹: ۱۱۳-۲۱۹).

ب. ماهیت ارزش در مدیریت اقتضایی

از میان دیدگاه‌های ذکر شده، دیدگاه مدیریت اقتضایی همسوبا دیدگاه دوم (ارزش‌ها منبعث از



جامعه و اقتضائات محیطی) است؛ زیرا اندیشه‌های آنان که برآیند نظریه سیستمی باز است، بر مدار معرفت‌شناسی طبیعت‌گرایانه و روش‌شناسی اثبات‌گرایانه مبتنی بر پارادایم کارکردگرایی می‌چرخد. ارزش‌های مطرح شده در این مکتب حکایت از عالم واقع دارد؛ اما واقعیتی که حصر در جهان ماده داشته و سر از دامان طبیعت و خواسته‌های محیطی برآورده و کمتر مبنای فراطبیعی در آن دیده می‌شود. به نظر می‌رسد اندیشمندان این حوزه کمتر به ارزش‌ها و یا گزارش‌ها و حقایق فراتر از جهان طبیعت فکر می‌کنند تا اینکه بخواهند درباره ارزش بودن و نبودن آن بحث و گفتگو کنند.

درواقع در رویکرد اقتضایی رابطه معناداری میان متغیرهای محیطی برون‌سازمانی (فرهنگ حاکم در جامعه، اعتقادات اساسی و ارزش‌ها، بازار نیروی انسانی، شرایط اقتصادی، رقبا)؛ و متغیرهای محیطی درون‌سازمانی (فرهنگ‌سازمانی، فن‌آوری، اهداف، نوع وظایف)؛ و اصول مبانی مدیریت (چگونگی برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، رهبری، نظارت، بهبود و بازسازی سازمان، اداره منابع انسانی، مدیریت رفتار سازمانی، طراحی مشاغل، سیستم‌ها و ارتباطات)، وجود دارد (زارعی متین، مبانی سازمان و مدیریت رویکرد اقتضایی، ۱۳۹۵: ۱۳۲).

ج. انواع ارزش‌ها

ارزش‌ها از پایه‌های اساسی فرهنگ و شکل‌دهنده رفتارهای فردی و هنجارهای نظری اجتماعی هستند و به دلیل انتزاعی و فراگیر بودن وضعیت‌های گوناگون، اندیشمندان از ابعاد مختلفی به ارزش‌ها نگریسته‌اند؛ اما در این پژوهش از طبقه‌بندی روکیچ (Milton Rokeach) جهت تبیین و تشریح و توضیح انواع ارزش‌ها در مدیریت اقتضایی استفاده شده است. از این منظر ارزش‌ها در محورهای «ابزاری، غایی و نهایی» طبقه‌بندی و به بررسی گرفته خواهد شد.

یکم. ارزش‌های ابزاری مدیریت اقتضایی

منظور از ارزش‌های ابزاری (instrumental values) سبک‌ها و شیوه‌های نیل به هدف و غایت است (محمدی الیاسی و فرخ، شناسایی ارزش‌های مطلوب مدرسان کارآفرینی برای پرورش کارآفرینان نوپا در دانشگاه‌ها، ۱۳۹۱: ۴۰). به بیان دیگر ارزش‌های ابزاری پدیده‌هایی هستند که وسیله قرار می‌گیرند تا مقصود و مطلوب محقق شود و الا خودشان ممکن است به خودی‌خود ارزشی نداشته باشند؛ اما از باب اینکه ابزار نیل به ارزش غایی قرار می‌گیرند، ارزشمند هستند. ازاین‌روست که می‌گویند ارزش‌های ابزاری ناظر به شیوه‌ها و سبک‌های رفتاری‌اند، درحالی‌که ارزش‌های غایی بر

حالت‌های غایی متمرکز هستند (فرامرزی، نظریه ساختار مدور ارزش‌های شوارتز، بی تا: ۱۱۱). به نظر می‌رسد، مهم‌ترین ارزش‌های ابزاری در مدیریت اقتضایی موارد ذیل هستند:

۱. مشارکت گروهی و همکاری

خانم ماری پارکر فالت، از نظریه‌پردازان شهیر مدیریت اقتضایی می‌گوید: سازمان‌ها جهت نیل به اهدافشان چاره‌ای جز مشارکت گروهی و هماهنگی بین آن‌ها ندارند و کاربرد هماهنگی تا آنجاست که ارتباطات میان همه عوامل یک موقعیت به‌عنوان یک فرایند مستمر باید لحاظ شود (ایران‌نژاد پاریزی و ساسان‌گهر، سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، ۱۳۹۰: ۷۰). بر این اساس می‌توان گفت: مشارکت گروهی در قالب همکاری و هماهنگی در راستای نیل به اهداف سازمان، یک ارزش ابزاری محسوب می‌شود. البته همکاری به‌مثابه ابزاری جهت اقدامات افراد در جهت انسجام درونی و تأمین اهداف، مطلوبیت داشته و ارزشمند است (اسکات، سازمان‌ها سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز، ۱۳۸۷: ۱۰۸). غرض آنکه همکاری، مکانیزمی برای ابراز شایستگی‌ها بوده و شانس بقای سیستم را که ارزش غایی و نهایی دارد، در وضعیت آشفته افزایش می‌دهد (جهان‌شاد و رخشانی، ارائه الگوی مفهومی از همکاری‌های بین سازمانی، ۱۳۹۴: ۲).

۲. تطابق و سازگاری

در مدیریت اقتضایی تطابق و سازگاری ارزشی است که مشکل تطابق سازمان با محیط را حل می‌کند (اسکات، سازمان‌ها سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز، ۱۳۸۷: ۱۲۱). تطابق، ناظر به این است که سازمان باید خود را با وضعیت و موقعیتی که در آن فعالیت می‌کند، سازگار کند؛ یعنی با محیط در حال جذب و مبادله منابع باشد؛ بنابراین، عام‌گرایی به مفهوم توجه به شرایط، مقررات و ضوابطی است که ضامن منافع و مصالح عمومی است (میرفردی، عام‌گرایی و زمینه‌های تأثیرگذاری بر آن در مناطق درحال توسعه، ۱۳۸۸: ۱۱۴).

۳. حسابگری

حسابگری، به‌مثابه سازوکاری برای دستیابی به هدف‌های از پیش تعیین‌شده مفید، مطلوب و ارزشمند است؛ زیرا حسابگری به مفهوم توانایی، حداکثر استفاده از منابع مادی و انسانی موجود جهت ارتقاء به بالاترین سطح کارایی است (رحمان‌سرشت، مروری بر نظریه نهادینگی ساختار سازمانی



سلزنیك، ۱۳۷۷: ۳)؛ بنابراین، حسابگری به هر مفهومی که در نظر گرفته شود، از دیدگاه مدیریت اقتضایی به مثابه ارزش ابزاری است که صرفاً سود بیشینه، بهره‌وری و راندمان حداکثری مادی سازمان را در نظر داشته و در پی تحقق آن است.

۴. کارایی و اثربخشی

جون وودوارد با طرح نقش مؤثر فناوری در ساختار سازمانی و فرایند مدیریت معتقد شد که رابطه شرطی و اقتضایی مشخص میان انواع فناوری (به‌عنوان متغیرهای محیطی مستقل) و ساختار سازمانی و فنون روابط انسانی (متغیرهای مدیریتی وابسته) وجود دارد (دسلر، مبانی مدیریت، ۱۳۶۶: ۲۶۰/۱). هدف او از این کار این بود که اثبات کند، بین شکل ساختاری و میزان اثربخشی سازمان رابطه‌ای وجود دارد یا نه؟ بعد از طی مراحل تحقیقات دریافت که روابط مشخص و روشنی بین انواع فناوری و ساختار سازمان وجود دارد که اثربخشی سازمان‌ها به تناسب صحیح فناوری و ساختار سازمان ارتباط پیدا می‌کند (رایینز، تئوری سازمان: ساختار، طراحی، کاربردها، ۱۳۹۱: ۱۵۵)؛ بنابراین کارایی و اثربخشی که برآیند به کارگیری عقلانیت ابزاری است، دغدغه اصلی در اندیشه خانم وودوارد است. فیدلر نیز از دیگر صاحب‌نظران مدیریت اقتضایی می‌گوید: «اگر متغیرهای موقعیتی در شرایط بسیار مطلوب یا بسیار نامطلوب باشند، بهترین و مؤثرترین گزینه، رهبر وظیفه‌ای و بوروکراتیک است؛ اما اگر متغیرهای موقعیتی در وضعیت متوسطی از مطلوبیت قرار داشته باشند، رهبر دموکراتیک و ملاحظه‌کار اثربخش‌تر و مؤثرتر خواهد بود.» (لوتانز، مقدمه‌ای بر مدیریت نگرش اقتضایی، ۱۳۶۶: ۲۶۴).

۵. همبستگی و انسجام

ارزش دیگری که در مدیریت اقتضایی و قبل از آن در مکتب سیستمی مورد تأکید تئوری‌پردازان این دو مکتب قرار گرفته و به‌عنوان ارزش ابزاری جهت ماندگاری و بقای سازمان تلقی شده است، مسئله همبستگی و انسجام درونی به مثابه سازوکاری برای جهت‌دهی اقدامات و کنش‌های اعضا است. همبستگی، وفاداری نسبت به اصول و حدود آزادی عمل را مشخص می‌کند (دیانت، تأثیر نظریه کارکردگرایی بر شکل‌گیری بروکراسی و ساختار فرهنگ در ایران، ۱۳۹۵: ۱۱۰)؛ و مراقبت از کج‌روی و حفظ هماهنگی میان اجزاء و دوری از اختلال‌های عمیق سازمان را به عهده دارد (قلی‌پور، جامعه‌شناسی سازمان‌ها: رویکرد جامعه‌شناسی به سازمان و مدیریت، ۱۳۸۰: ۱۱۸).

دوم. ارزش‌های غایی و نهایی مدیریت اقتضایی

ارزش‌های غایی (final values) را که برخی از آن تعبیر به وضعیت نهایی جهت وجود داشتن و زیستن ذکر کرده‌اند؛ مانند آزادی، برابری، رفاه در زندگی، صلح (Lau, The Value Organizations of Chinese University Students In Hong, ۵۸۳-۵۹۶)، صداقت، انصاف و درست‌کاری (مصباح یزدی، پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، ۱۳۷۷: ۲۳۱)، می‌توان این‌گونه تبیین کرد که این ارزش‌ها نه از جنس فعل اختیاری یا صفت اکتسابی، بلکه حقیقتی هستی‌شناختی و برآیند کنش است؛ چیزی است که هر انسانی همه کارهای اختیاری و ارادی خود را برای رسیدن به آن انجام می‌دهد (محمدی الیاسی و فرخ، شناسایی ارزش‌های مطلوب مدرسان کارآفرینی برای پرورش کارآفرینان نوپا در دانشگاه‌ها، ۱۳۹۱: ۲۶). به عبارت دیگر ارزش‌های غایی، نهایی و مورد انتظار، ارزش‌هایی هستند که به خودی خود و به مثابه یک هدف، نه به دلیل وسیله یا ابزار بودن برای رسیدن به ارزش‌های دیگر ارزشمند هستند (شریفی، تعیین هندسه مفهومی انواع ارزش، ۱۳۹۱: ۱۰۸)؛ و این دسته از ارزش‌ها در واقع ناظر به سیاست‌های کلی و فلسفه شکل‌گیری سازمان بوده و معمولاً در بیانیه ارزش یا در بیانیه ارزش‌های محوری به آن اشاره می‌شود. به عبارت دیگر، ارزش‌های غایی و نهایی رهنمودهایی هستند که سازمان بر مبنای آن عمل می‌کند؛ یعنی این ارزش‌ها اصول اعتقادی ماندگار بوده و مبنای تدوین سیاست‌ها در سازمان هستند. شایان ذکر است که از منظر اسلام این ارزش‌ها مطلوبیت دارند، ولی در حد همان ارزش‌های وسیله‌ای و برای کمک به انسان در جهت سیر الی الله است (قاسمی، رفتار سازمانی، ۱۳۹۰: ۱۶۵؛ مصباح یزدی، پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، ۱۳۷۷: ۲۳۱)؛ اما از دیدگاه اندیشمندان مدیریت اقتضایی، ارزشی‌های غایی محسوب شده و اموری مانند کارایی، اثربخشی، حداکثر سودآوری، کسب رضایت کارکنان و مانند آن را به عنوان ارزش‌های ابزاری به صورت ضمنی مطرح می‌کنند؛ اما در تحلیل نهایی به دلیل اینکه آبشخور تفکر اقتضایی ریشه در اندیشه‌های سیستمی دارد، می‌توان گفت: ارزش غایی و نهایی در این مکتب مرتبط به بقا و ماندگاری سازمان است.

پاره‌ای از نظریه پردازان مدیریت اقتضایی مانند: جون وودوارد مدعی است که فناوری در ساختار سازمانی و فرایندهای مدیریت تأثیرگذار است (دسلر، مبانی مدیریت، ۱۳۶۶: ۱/ ۲۶۰)؛ و بایستی متناسب با فناوری به کار رفته در ساختار سازمان نیز به صورت کلاسیک و یا ساختار انسانی و پویا تغییر یابد. ایشان تصریح و تأکید بر این دارد که سازمان، زمانی می‌تواند ادامه حیات دهد که بتواند



خود را با اقتضائات محیطی وفق دهد. درواقع از نگاه نظریه‌پردازان اقتضایی، بقای سازمان، ارزش غایی بوده و ازاین‌رو دستور می‌دهند که مدیران موظف هستند، برای نیل به این مقصود باید از ساختارها، فناوری‌ها و روش‌ها و شیوه‌های خاصی پیروی کنند که بهتر بتوانند این خواسته را محقق سازند.

غرض آنکه اگر صاحب‌نظران مدیریت اقتضایی عوامل متعدد را در کارایی و اثربخشی سازمان مؤثر می‌دانند و تصریح و تأکید می‌کنند که آن عوامل و متغیرها باید لحاظ شوند، به خاطر این است که بقا و ماندگاری سازمان برای آنان یک ارزش غایی و نهایی محسوب می‌شود و این را می‌دانند که به دست آوری هر چیز مطلوب، منوط و وابسته به وجود سازمان است؛ پس باید سازمان وجود داشته باشد تا اهداف اشخاص تأمین گردد. ازاین‌رو مشاهده می‌شود که شخص سازمانی هنگامی که خانه‌اش در آن طرف خیابان می‌سوزد، تصمیم به ترک سازمان نمی‌گیرد، باوجوداینکه مادرش داخل آن خانه در خطر مرگ قرار دارد (میرزایی اهرنجانی، مبانی فلسفی تئوری سازمان، ۱۳۸۶: ۲۶۴)؛ این یعنی نهایت پابندی به سازمان و اهداف آن. از این نگرش و عملکرد می‌توان نتیجه گرفت که سازمان مقدم بر همه چیز است.

د. نقد قرآنی ارزش‌شناسی مدیریت اقتضایی

در بخش دانشی بحث ارزش‌شناسی حقیقت و ماهیت ارزش و انواع ارزش‌ها از دیدگاه مدیریت اقتضایی به تحلیل گرفته شد. در این قسمت از پژوهش تلاش می‌شود موارد یاد شده از منظر قرآن کریم مورد نقد و بررسی قرار گیرد.

بکم. نقد قرآنی ماهیت ارزش‌های مدیریت اقتضایی

در منطق قرآن ارزش‌ها به مادی و معنوی تقسیم می‌شوند. ارزش‌های معنوی جلوه‌ای از کوثر و بازدارنده آدمی از تکاثر و فخرفروشی است. از این منظر سیم و زر ارزش واقعی نداشته و بر همین مبنا اندیشه فرعون و فرعونیان را به نقد گرفته و آموزه‌های کلام وحی حاکی از آن است که فرعون با خوار شمردن وضع ساده و قانعانه حضرت موسی (ع) گفت: ﴿فَلَوْلَا أَلْقَىٰ عَلَيْهِ آسُورَةٌ مِّنْ ذَهَبٍ...﴾ (زخرف/۵۳)؛ و با این نگاه قوم خود را خفیف و تهی مغز و دور از ارزش‌های معنوی کرد: ﴿فَاسْتَحَفَّ قَوْمُهُ فَاَطَاعُوهُ...﴾ (زخرف/۵۴)؛ درواقع چنین نگاهی به ارزش‌ها موجب شد که قوم فرعون از او پیروی کورکورانه و به‌دوراز عقلانیت داشته باشند. آموزه‌های قرآن، درباره نقد و بررسی چنین بینشی به

ارزش‌ها، به این رهنمون است که اگر خوف کافر شدن ساده‌لوحان مسلمانان نمی‌بود، خداوند به کافران آن قدر نعمت مادی می‌داد که آن‌ها متکاثرانه سقف خانه‌های خود را از نقره بسازند (جوادی آملی، تفسیر تسنیم، ۱۳۸۹: ۷/ ۴۴).

نگاه قرآن کریم به ارزش‌های مادی نیز متفاوت با نگرش مدیریت اقتضایی است؛ زیرا در این بینش ارزش‌های مادی اعتباری متکی بر یک حقیقت ماورای طبیعت است؛ یعنی ارزش‌های مادی ریشه در ارزش‌های معنوی دارند و موجب نورانیت دل و دارای اثر مدیریتی هستند.

این مبنای کلام وحی، اندیشه مدیریت اقتضایی در حوزه ارزش‌ها را به چالش کشیده و عقل منفصل از وحی را ناتوان از فهم و درک این مهم دانسته و تصریح دارد که ارزش‌ها منحصر به ارزش‌های مادی نیست و نمی‌توان با نگاه مادی تمام حقایق پشت‌پرده را فهم کرد.

بی‌تردید محدودیت‌های بشری حکایت از آن دارد که انسان نیازمند دستگیری و راهنمایی شرع و وحی است و خداوند مواردی را که انسان نمی‌تواند خوبی و بدی آن‌ها را درک کند، به‌وسیله وحی در اختیارش قرار داده (مصباح یزدی، فلسفه اخلاق، ۱۳۷۸: ۴۰) و خیر، صلاح و رشد بشریت را تضمین کرده و تصمیم‌ها و عملکردهای او را هدایت و رهبری نموده است (جوادی آملی، انتظار بشر از دین، ۱۳۸۹: ۱۴)؛ بنابراین شکی وجود ندارد که ارزش‌ها و مطلوب‌های قرآنی، متعالی و الهی مهم‌تر، کاراتر و اثربخش‌تر از ارزش‌های مادی هستند (مطهری، انسان و ایمان، ۱۳۷۷: ۶۳؛ جعفری، ارزش‌ها و ضد ارزش‌ها، ۱۳۸۵: ۵۴).

برابر آیات ۲۰۱ و ۲۰۲ سوره بقره اولاً: دیدگاه کسانی که افق دیدشان نشئه طبیعت بوده (جوادی آملی، تفسیر تسنیم، ۱۳۸۹: ۱۰/ ۱۶۷)؛ و جهت‌گیری‌های صرفاً مادی نسبت به ارزش‌ها دارند، به‌شدت نفی شده و سازمان را در راستای طلب آخرت از مجرای داشته‌های دنیایی «وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ» (قصص/ ۷۷)؛ و کسب ارزش‌های معنوی جهت می‌دهد. ارزش‌هایی که با هم‌افزایی «نَزِدْ لَهُ فِيهَا حُسْنًا» (شوری/ ۲۳)؛ همراه بوده و حفظ از عذاب الهی «وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ» (بقره/ ۲۰۱)؛ را در پی دارند؛ ثانیاً: دغدغه اصلی نیروی انسانی که قوام سازمان مبتنی بر آن بوده، بر حسنه خواستن استوار است (جوادی آملی، تفسیر تسنیم، ۱۳۸۹: ۱۰/ ۱۶۷)؛ و از خالق و آفریننده کلان نظام هستی که سازمان‌های بشری زیرمجموعه آن نظام احسن هستند، نعمت دنیا و آخرت (طبرسی، مجمع البیان، ۱۳۷۲: ۲/ ۵۳۰)؛ یعنی جمع میان خواسته‌های دنیا و خواسته‌های آخرت (فخر رازی، تفسیر کبیر، ۱۴۲۰: ۵/ ۳۳۶)؛ آن‌هم تنها حسنه (طباطبایی، المیزان فی تفسیر القرآن، ۱۴۱۷: ۲/ ۸۱)؛ کامل از



طریق توفیق به خیر (آلوسی، روح المعانی، ۱۴۱۵: ۱/ ۴۸۶) در دنیا و رحمت و احسان (همان)، در سرای ابدی را به‌عنوان ارزش‌های مقدس و بلندمرتبه الهی و انسانی را طلب دارند؛ بدون تردید این نوع درخواست در تقابل جدی با خواسته‌ها و دغدغه‌های کسانی است که خود را حصر و سرگرم در ارزش‌های مادی و فانی کرده و از نعمت ارزش‌های معنوی و اخروی محروم شده‌اند.

مستفاد از آیات کلام وحی این است که ارزش‌ها در اندیشه قرآنی از بعد معنوی ماهیتاً فرامادی هستند (ر ک: بقره/ ۸۶، ۲۱۲؛ آل عمران/ ۱۴، ۱۱۷، ۱۵۲، ۱۸۵؛ نساء/ ۷۴، ۷۷، ۹۴، ۱۰۹، ۱۳۴؛ مائده/ ۴۱، ۱۰۸؛ انعام/ ۲۹، ۳۲، ۷۰؛ شعراء/ ۱۸۰؛ یوسف/ ۱۰۴؛ ص/ ۸۶؛ سباء/ ۴۸؛ فرقان/ ۵۷ و انعام/ ۹۰) و ارزش‌های مادی نیز دارای ماهیت اعتباری متکی بر حقیقت ماورای طبیعت دارند. درواقع قرآن کریم مبنا و ریشه همه ارزش‌ها را مواردی می‌داند که صبغه الهی (بقره/ ۱۳۸) داشته و رشد و تعالی انسان را تضمین نمایند.

دوم. نقد قرآنی ارزش‌های ابزاری مدیریت اقتضایی

بر پایه نظریه‌های مدیریت اقتضایی مشخص شد که مشارکت گروهی و هماهنگی، اتخاذ سبک‌های گوناگون رهبری، همکاری، حسابداری (عقلانیت)، کارایی، اثربخشی، بهره‌وری، برآوردن اقتضانات محیطی به‌مثابه ارزش‌های ابزاری مدیریت اقتضایی هستند.

سوم. نقد قرآنی مشارکت گروهی و همکاری مدیریت اقتضایی

مشارکت گروهی و همکاری و هماهنگی میان اعضاء صرفاً در قالب ابزاری برای انسجام اقدامات آنان و تأمین اهداف، تعادل و بقای سیستم در شرایط نامساعد محیطی، گرچه لازم و ضروری است، ولی از آن جهت که در راستای ارتقاء و تکامل معنوی منابع انسانی نیست، کافی نبوده و مورد نقد جدی قرآن کریم است. ازاین‌رو، کلام وحی با جهت‌گیری تعالی و تکامل معنوی منابع انسانی در تعاملات و اقدامات سازمانی به‌جای همکاری، مکانیزم تعاون بر نیکی و تقوا را برای انسجام کنش‌های منابع انسانی و دستیابی به اهداف مطرح می‌نماید؛ سازوکاری که از سویی ابزار مناسبی برای دسترسی به اهداف، انسجام، تعادل و بقای سازمان (ارزش غایی) در فضای پویا و متغیر محیطی است و از حیث دیگر برای ارتقاء و تعالی روحی و معنوی نیروی انسانی و سرمایه اجتماعی سازنده و جهت‌دهنده است. بر همین مبنا قرآن حکیم به خوبان و خود نگهداران از فساد تباهی دستور یاری و همکاری می‌دهد ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى﴾ (مائده/ ۲).

این آیه شریفه میل و گرایش به نیکی و کمک بر آن را اولین مقوم و رکن تشکیل جامعه ایدئال و سازمان مطلوب معرفی کرده است (جوادی آملی، تفسیر تسنیم، ۱۳۸۹: ۵۴۲/۲۱)؛ رکنی که حلقه وصل منابع انسانی سیستم با هم در راستای تکامل و تعالی خودشان از طریق بهره‌مندی از «صفای دل و زدودن کینه‌توزی‌ها» (همان)، عفو و چشم‌پوشی (آلوسی، روح المعانی، ۱۴۱۵: ۳/۲۳۰)؛ از کوتاهی‌های همدیگر بوده و از سویی دیگر، مکانیسمی برای انسجام درونی و تأمین اهداف فردی، گروهی و سازمانی است. درواقع خداوند متعال یک اصل کلی و اساسی اسلام را که می‌تواند زیربنای تمام مسائل اجتماعی، اقتصادی و حقوقی و اخلاقی و سیاسی و مدیریتی قرار گیرد، بیان نموده و مسلمانان را موظف کرده است که افراد و گروه‌ها باید برای حفظ خود و پارسایی (رضایی اصفهانی، تفسیر مهر قرآن، ۱۳۷۸: ۳۲/۵)، همکاری و همیاری در کارهای نیک داشته باشند؛ زیرا موجب می‌شود که انرژی‌ها و نگرش‌ها یکجا جمع شوند و تلاش‌ها در کنار هم قرار گیرند و انسان‌ها از روح فردی دور شوند و به هم‌افزایی برسند (فضل‌الله، من وحی القرآن، ۱۴۱۹: ۲۸/۸). ازاین‌رو به فرموده علامه طباطبائی معنای تعاون و مشارکت بر نیکوکاری و تقوا حکایت از آن دارد که جامعه مسلمانان مکلف هستند که بر محور نیکوکاری و تقوا و یا همان ایمان و عمل صالح اجتماع کنند (طباطبائی، میزان فی تفسیر القرآن، ۱۴۱۷: ۱۶۳/۵).

بر این اساس برخی از مفسران تصریح کرده‌اند که آیه شریفه تمامی مؤمنان را موظف به نوعی مسئولیت مشترک اجتماعی و تضامن جمعی نموده است؛ لذا قوی در برابر ضعیف، غنی در برابر فقیر و عالم در برابر جاهل مسئولیت دارد (قرطبی، الجامع لأحكام القرآن، ۱۳۶۴: ۶/۴۷؛ مغنیه، التفسیر المبین، ۱۴۲۵: ۱۳۵). لازم به ذکر است که مفهوم تعاون در سطح کلان چه در ابعاد مثبت (حق) و چه در ابعاد منفی آن (باطل) در دیگر آیات شریفه کلام وحی (نور/۶۲؛ تحریم ۴) ذکر شده است (طبرسی، تفسیر جوامع الجامع، ۱۴۱۲: ۱۲۲/۳).

مستفاد از کلام وحی این است که تعاون و همکاری نسبت به کنش‌های جمعی و سازمانی لازم و ضروری است، چون تحقق بسیاری از کارها و کلان پروژه‌ها از این طریق میسر می‌شود. ازاین‌رو جناب ذوالقرنین به‌عنوان یک انسان ارزش‌مدار و دارای روحیه کار جمعی، پیش از آن‌که می‌خواست مدیریت پروژه‌ای را به عهده گیرد و خدمتی برای خلق خدا انجام دهد، از آنان تعهد مشارکت و همکاری گرفت. با انتخاب سبک مشارکتی برای رسیدن به هدف که همانا ایجاد سد محکم میان آنان و دشمنانشان بود، دست یاری دراز کرد و فرمود: «فَاعِينُونِي بِقُوَّةٍ أَجْعَلَ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُمْ زُبًّا» (کهف/۹۵)؛ و با این بینش و



روش توانست به مطلوب برسد. مرا با نیروی (انسانی) یاری دهید، تا میان شما و میان آنان سد محکمی قرار دهم.

به نظر می‌رسد، چرایی توصیه قرآن کریم به تعاون به‌جای همکاری به خاطر این است که در مسئله همکاری افراد سازمانی در محیط کار هدف ارتباط و تعامل بی‌روح منابع انسانی با هم صرفاً برای بهبود کیفیت کار و افزایش بهره‌وری و کسب لذت زودگذر دنیوی و حداکثر سود یک سازمان است، ولی در مسئله تعاون بر نیکی و تقوا و اخوت، علاوه بر حفظ انسجام درونی اعضا، دستیابی به اهداف و افزایش قابل قبول راندمان، ارتقاء و تکامل معنوی آنان در سایه پیوند روحی و برادری و ارزشی نیز محقق می‌گردد.

چهارم. نقد قرآنی تطابق و سازگاری مدیریت اقتضایی

تطابق و سازگاری که در مدیریت اقتضایی به‌صورت مطلق و بی‌قید و شرط ذکر شده است، از منظر قرآن حکیم ناصواب است. بر این اساس اگر تطابق و سازگاری مبتنی بر حدس و گمان باشد، آن‌گونه که بسیاری از نظریه‌های مدیریت اقتضایی بر مبنای آن ارائه شده و هنوز در مقام اجرا عملیاتی نشده‌اند، ناکارآمد و گمراه‌کننده است، در این زمینه قرآن کریم می‌فرماید: ﴿وَإِنْ تُطِيعُوا أَكْثَرَ مَنْ فِي الْأَرْضِ يَضْلُوكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنْ يَتَّبِعُونَ إِلَّا الظَّنَّ وَإِنْ هُمْ إِلَّا يَخْرُصُونَ﴾ (انعام/۱۱۶).

آری، سازگاری با اکثریتی که باطل را حق، و حق را باطل (فخر رازی، تفسیر کبیر، ۱۶۲۰: ۱۳/۱۲۶). نشان می‌دهند و شبهه افکنی و شک پراکنی (ابن عاشور، التحرير و التنوير، بی‌تا: ۱۸/۷) کار دائمی‌شان است، خردمندانه نیست؛ پس حقیقت را از منظر کلام وحی باید در طرف دیگر؛ یعنی اقلیت (فضل الله، تفسیر من وحی القرآن، ۱۴۱۹: ۹/۲۹۳)، دنبال کرد؛ زیرا ملاک و معیار تشخیص راه هدایت راه قرآن است، نه راه مردم و اکثریت (قرائتی، تفسیر نور، ۱۳۸۳: ۲، ۵۳۹) و سازگاری با آنان.

لازم به یادآوری است که مراد از اکثریت‌گرایی که در آیات متعدد شدیداً مورد مذمت و نقد واقع شده است، اکثریت رشد نایافته و محروم از رهبری الهی است (مکارم شیرازی، تفسیر نمونه، ۱۳۷۴: ۵/۴۱۶)؛ وگرنه پیروی از خرد جمعی امر معقول و مطلوب و مورد تأکید قرآن حکیم است: ﴿وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ﴾ (شوری/۳۸). در نتیجه بر پایه آیات دیگر (ر ک: بقره/۱۰۰؛ آل عمران/۶۹؛ نساء/۱۱۳ و ۱۱۴؛ ماده/۱۰۳؛ توبه/۸؛ یونس/۳۸؛ یوسف/۱۰۶؛ نحل/۷۵، ۱۰۱؛ انبیاء/۲۴؛ مؤمنون/۷۰؛ شعرا/۸ و ...)، اندیشه تطابق و سازگاری نمی‌تواند ملاک و معیار درستی و نادرستی چیزی

باشد؛ زیرا بر اساس عقل و نقل (وحی) حقانیت و درستی نظر و عمل مبتنی بر رأی اکثریت نبوده و حتی در بسیاری از آیات از آن (پیروی از اکثریت) نهی می‌کند (انعام/۱۱۶).

در این حوزه آیات بسیار است (ر ک: بقره/ ۱۰۰؛ آل عمران/ ۶۹؛ نساء/ ۱۱۳ و ۱۱۴؛ ماده/ ۱۰۳؛ توبه/ ۸؛ یونس/ ۳۸؛ یوسف/ ۱۰۶؛ نحل/ ۷۵، ۱۰۱؛ انبیاء/ ۲۴؛ مؤمنون/ ۷۰؛ شعرا/ ۸ و ...). از جمله: «قَالُوا كُنَّا مُسْتَضْعَفِينَ فِي الْأَرْضِ قَالُوا أَلَمْ تَكُنْ أَرْضُ اللَّهِ وَاسِعَةً فَتُهَاجِرُوا فِيهَا...» (نساء/ ۹۷)؛ و «قُلْ يَا عِبَادِ الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِينَ أَحْسَنُوا فِي هَذِهِ الدُّنْيَا حَسَنَةً وَأَرْضُ اللَّهِ وَاسِعَةٌ...» (زمر/ ۱۰)؛ که مضمون و محتوایشان حاوی مطالب ظریف و دقیق درباره اندیشه تطابق و سازگاری و نقد و بررسی نگاه مدیریت اقتضایی است. این آیات بیانگر آن است که تطابق و سازگاری که منجر به کفر و دوری از حقیقت باشد، پذیرفتنی نیست و انسان اهل ایمان اگر برای برون رفت از چنین شرایط و اقتضانات توان ایجاد تحول ارزشی و عملی مبتنی بر دین‌داری ندارد، زمین خدا وسیع و گسترده است و بایستی مهاجرت کند. البته پاداش و جایگاه شکیبایان و استقامت‌کنندگان برای ایجاد تحول مهم‌تر و ارزنده‌تر است (زمر/ ۱۰).

پنجم. نقد قرآنی حسابگری مدیریت اقتضایی

قرآن کریم چنین اندیشه و دید ارزشی به حسابگری را نمی‌پذیرد و به شدت پایه‌های آن را متزلزل می‌سازد. سود و راندمان در منطق قرآن صرفاً جنبه مادی و دنیایی نداشته، بلکه به سود و فایده معنوی متناظر به جهان دیگر و آخرت نیز مربوط می‌شود و از جانب دیگر، حسابگری مطرح شده در مدیریت اقتضایی حضور انسان را کم‌رنگ دانسته و خواسته‌های ارزشی او را قربانی ارزش‌های سازمان‌ها کرده است. قرآن کریم، منطق منفعت‌طلبانه متناظر به حداکثر سازی راندمان و سود انگاری صرفاً دنیوی و این جهانی را به چالش کشیده و می‌فرماید: «وَلِكُلِّ هُمْزَةٍ لَّمْزَةٌ* الَّذِي جَمَعَ مَالًا وَعَدَّدَهُ* يَحْسَبُ أَنَّ مَالَهُ أَخْلَدَهُ» (همزه/ ۱۰۳).

آموزه‌های وحیانی قرآن حکیم برابر نص صریح آیه شریفه یاد شده، حسابگری و منفعت‌طلبی دنیوی که انباشتن مال و حب (طوسی، التبیان، بی تا: ۴۰۷/۱۰)، آن را به همراه داشته و هدفی غیر از تجمیع و شمارش سرمایه (صادقی تهرانی، الفرقان فی تفسیر القرآن بالقرآن، ۱۳۶۵: ۴۴۸/۳۰)؛ و پس انداز و تکثیر آن به همراه ندارد را به شدت نهی می‌کند؛ زیرا این دسته از افراد تمام فکر و خیالشان جمع‌آوری و پس انداز بوده و از هرگونه انفاق در راه خدا سرپیچی می‌کنند و حق خدا را نمی‌پردازند (طبری، جامع البیان فی تفسیر القرآن، ۱۴۱۲: ۱۸۹/۳۰). از این رو قرآن حکیم مال دنیا را بدون لحاظ



جنبه اخروی آن که سودی به حال صاحبش جز رفع حوائج طبیعی مانند گرسنگی و تشنگی ندارد، تحقیر می‌کند (طباطبایی، المیزان فی تفسیر القرآن، ۳۵۹/۲۰).

البته قرآن حکیم در مقابل تفکر حسابگرانه و منفعت‌خواهانه منحصر در سود دنیوی، از اندیشه حسابگری و منفعت‌خواهی متناظر به سود دنیوی و اخروی دفاع نموده و پیشنهاد می‌دهد که جهت کسب سود بیشتر و ماندگارتر به هر دو بعد (مادی و معنوی) امور مالی توجه شود و اتفاق را که از منظر محاسبه‌گری عقل منفصل از وحی ضرر و زیان آشکار محسوب می‌شود، موجب افزایش سرمایه دانسته و می‌فرماید: ﴿مَثَلُ الَّذِينَ يُنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ كَمَثَلِ حَبَّةٍ أَتَتْ سَنَابِلَ فِي كُلِّ سُنبُلَةٍ مِائَةٌ حَبَّةٌ وَاللَّهُ يُضَاعِفُ لِمَنْ يَشَاءُ...﴾ (بقره/۲۶۱)، در آیه دیگر می‌فرماید: ﴿وَمَثَلُ الَّذِينَ يُنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ وَتَثْبِيتًا مِنْ أَنْفُسِهِمْ كَمَثَلِ جَنَّةٍ بِرَبْوَةٍ أَصَابَهَا وَابِلٌ فَآتَتْ أُكُلَهَا ضَعْفَيْنِ فَإِنْ لَمْ يَصِبْهَا وَاِبِلٌ فَطُلٌّ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ﴾ (بقره/۲۶۵).

پیام شفاف آیات یاد شده در تقابل کامل با اندیشه صرفاً مادی مدیریت اقتضایی است؛ زیرا عقلانیت و منفعت‌گرایی را از طریق عبور از مرز جهان ماده، توجه به دنیای بزرگ‌تر (مکارم شیرازی، تفسیر نمونه، ۱۳۷۴: ۷۱/۱)؛ به‌وسیله یقین ایمانی نه صرفاً دیدن و احساس کردن جسمانی (بلاغی نجفی، آلاء الرحمن فی تفسیر القرآن، بی تا: ۶۴/۱)؛ ارتباط با خداوند، دستیابی به سود و راندمان از مجرای «طاعات بدنی و مالی» (طبرسی، مجمع‌البیان، ۱۳۷۲: ۱۲۲/۱)؛ و به‌کارگیری مال در راه خیر (قمی مشهدی، تفسیر کنز الدقایق و بحرالغرائب، ۱۳۶۸: ۱۲۲/۱)؛ را توصیه و تأکید می‌کند و حال آنکه موارد یاد شده؛ جایگاه قابل توجهی در مکتب موردبحث ندارند.

کلام وحی در دیگر آیات (رک: کهف/۳۴، ۳۹؛ مریم/۷۷؛ مدثر/۱۲؛ بلد/۶. بقره/۸۶، ۲۱۲؛ آل عمران/۱۴، ۱۱۷؛ نساء/۷۴، ۷۷، ۹۴؛ یونس/۷۰؛ هود/۱۵ و ...)، نیز حس منفعت‌طلبی بی‌حد و حصر و افتادن در منجلا ب دنیا محوری، مادی‌نگری محض، تنازع بی‌پایان مردم و تعریف ناپذیری همکاری (جوادی آملی، نسبت دین و دنیا، ۱۳۸۷: ۲۵۹) و تفاهم در سازمان را به چالش کشیده و به‌شدت نقد نموده و سرزنش می‌کند و حسابگری و منفعت صرفاً مادی و دنیوی را مایه خسران انسان‌ها و اضمحلال سازمان‌ها می‌داند (فجر/۲۰-۲۱؛ همزه/۲-۳-۴؛ حجر/۳).

ششم. نقد قرآنی کارایی و اثربخشی مدیریت اقتضایی

قرآن کریم نسبت به اصل کارایی و اثربخشی نقدی ندارد، بلکه ادله و توصیه‌های که در این مکتب منتهی به این نتیجه می‌شود را موردنقد قرار داده است. درواقع مشاهدات ذهنی و مصاحبه‌ها و

بررسی های ناقص صورت گرفته در اندیشه اقتضایی را که عامل اصلی کارایی و اثربخشی و بهره‌وری می‌دانند، نقد می‌کند و می‌گوید: علاوه بر موارد یادشده در این نظام احسن عوامل غیبی و عملکرد افراد نیز در نیل به نتیجه تأثیرگذار است. درباره عوامل غیبی که از آن تعبیر به لشکر الهی با لفظ «جنود» و «جند» در قرآن کریم آمده است: «وَمَا يَعْلَمُ جُنُودَ رَبِّكَ إِلَّا هُوَ» (مدثر/۳۱)، علامه طباطبایی می‌فرماید: «جنود الهی تمام اسبابی را که در عالم در کارند، در برمی‌گیرد؛ چه آن‌هایی که قابل دیدن باشد، همچون صاعقه، زلزله‌ها، طوفان‌ها؛ و چه نیروهای نامرئی که قابل رؤیت نباشد.» (طباطبایی، المیزان فی تفسیر القرآن، ۱۴۱۷: ۸۹/۲۰).

درباره تأثیرات شگرف رفتار و عملکرد افراد به‌عنوان یکی از عوامل اصلی کارایی و اثربخشی قرآن حکیم می‌فرماید: «وَلَوْ أَنَّ أَهْلَ الْقُرَى آمَنُوا وَاتَّقَوْا لَفَتَحْنَا عَلَيْهِم بَرَكَاتٍ مِنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ» (اعراف/۹۶)؛ و نیز در سوره اعراف می‌فرماید: «وَيَا قَوْمِ اسْتَغْفِرُوا رَبَّكُمْ ثُمَّ تُوبُوا إِلَيْهِ يُرْسِلِ السَّمَاءَ عَلَيْكُمْ مِدْرَارًا وَيَزِدْكُمْ قُوَّةً إِلَى قُوَّتِكُمْ» (هود/۵۲)؛ همچنین در سوره طه می‌فرماید: «وَمَنْ أَعْرَضَ عَنْ ذِكْرِي فَإِنَّ لَهُ مَعِيشَةً ضَنْكًا» (طه/۱۲۴).

غرض آنکه امداد غیبی الهی و رفتارهای مبتنی بر ایمان، تقوا، استغفار و یا عکس آن به‌مراتب در کارایی و اثربخشی سازمان‌ها تأثیرگذارتر از مشاهدات ذهنی و مصاحبه‌ها و تجربیات ناقص بشری است که اندیشمندان مدیریت اقتضایی بدان اشاره کرده و نسبت به این موارد غفلت ورزیده‌اند. از این رو قرآن کریم کارایی و اثربخشی و بهره‌وری را در این می‌داند که انسان از عمر گران‌بهای خود که سرمایه اصلی اوست، نهایت استفاده را کرده و سازمان را که متولد شده و رو به رشد و اضمحلال و فروپاشی است، حفظ کند و این میسر نمی‌شود، مگر به‌واسطه ایمان، توصیه به حق و توصیه به صبر (عصر/۱-۲)؛ که باید در سازمان‌هایی که بر ساخته فعل انسانی هست، نهادینه شوند. درواقع کارایی و اثربخشی را قرآن کریم در این می‌داند که علاوه بر منافع دنیوی، منافع اخروی هم تأمین شود (بقره/۲۰۱).

هفتم. نقد قرآنی همبستگی و انسجام مدیریت اقتضایی

با توجه به اینکه همبستگی و انسجام درونی در مدیریت اقتضایی، عاری از مکانیزم و سازوکار عملیاتی و انگیزشی لازم است؛ اما کارآمدی لازم را ندارد، ولی قرآن کریم مسئله اخوت در سازمان را مطرح می‌کند که سازوکار کاملاً کاربردی و درعین حال انگیزشی برای حفظ و ارتقا سازمان و استحکام همبستگی را دارد. قرآن کریم در این باره می‌فرماید: «وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ



عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِيَعْمَتِهِ إِخْوَانًا» (آل عمران/۱۰۳)؛ قرآن حکیم در این آیه نورانی ضمن تأیید و تأکید بر ضرورت اصل وجود سازمان برای دستیابی به آرمان‌ها و اهداف، همبستگی را با رویکردی خاص، یک ارزش برجسته برای بقای سیستم معرفی می‌نماید. به بیان دیگر، این آیه متعرض حکم مجتمع (طباطبایی، المیزان فی تفسیر القرآن، ۱۴۱۷: ۳/۱۶۹)؛ بوده و به مجموعه مؤتلف (طبرسی، مجمع البیان، ۱۳۷۲: ۲/۸۰۵)؛ و به هم پیوسته با وجود اختلاف در ویژگی-ها (فضل الله، تفسیر من وحی القرآن، ۱۴۱۹: ۶/۱۹۲)، اشاره دارد. از این رو هم امر به اعتصام می‌کند «وَأَعْتَصِمُوا»، هم امر به اتحاد می‌کند «جَمِيعًا» و هم از تفرقه نهی می‌کند «وَلَا تَفَرَّقُوا»، اگر این سه اصل در سازمان‌های اسلامی رعایت شود، قطعاً دیگر جا برای هیچ نگرانی و انحرافی باقی نخواهد ماند؛ زیرا می‌فرماید: «جَمِيعًا» و نیز می‌فرماید: «وَلَا تَفَرَّقُوا» (طباطبایی، المیزان فی تفسیر القرآن، ۱۴۱۷: ۳/۱۶۹). شرط تحقق این انسجام و همبستگی را منوط و وابسته به نهاده‌سازی اخوت و برادری در سازمان می‌داند. از این رو می‌فرماید: «إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ...» (حجرات/۱۰).

بی‌تردید نهاده‌سازی فرهنگ اخوت دینی مبتنی بر آموزه‌های قرآنی که در بسیاری از آیات (رک: اعراف/ ۶۵ و ۸۵؛ حجرات/۱۰؛ شعرا/۱۰۶؛ ۱۲۴؛ ۱۴۲؛ ۱۶۱؛ هود/۶۱). مورد تأکید قرار گرفته است، در سازمان اکثر معیارهای نژادی و خونی را که باعث تفاخر و تکاثر و تضاد باشد را طرد می‌کنند. از این رو خداوند متعال به پیامبر گرامی اسلام ﷺ دستور می‌دهد که اخوت و برادری را در میان مسلمانان نهاده‌سازی و این امر در زمانی اتفاق می‌افتد که مردم آن عصر با نزاع‌های درونی و طاقت‌فرسای قومی، قبیله‌ای، نژادی و برتری‌جویی‌های پوشالی، حسادت، کینه‌ورزی و... دست‌وپنجه نرم می‌کردند و خداوند متعال تنها راه برون‌رفت از این معضلات عظیم و ویرانگر را ایجاد اخوت و برادری قلمداد می‌کند و بهترین راه انسجام و یکپارچگی میان امت اسلامی را در پیمان برادری و تفکر اخوانی ذکر می‌نماید.

در نتیجه اگر در جامعه و یا سازمانی پیوند اخوت و برادری نهاده‌شده و مردم به لوازم آن پایبند باشند، حتماً رشد و شکوفایی و ثمرات آن از قبیل توسعه و تکامل، عدالت و فقرزدایی، رفاه فراگیر و حسد زدایی برقرار خواهد شد و سازمان‌ها دیگر شاهد تضاد و تعارض و رقابت‌های ناسالم که امروزه در تاروپود آن‌ها ریشه دوانده است، نخواهند بود.

هشتم. نقد قرآنی ارزش های غایی و نهایی مدیریت اقتضایی

قرآن حکیم بقای صرفاً دنیوی سازمان به مثابه ارزش غایی و نهایی را مردود دانسته و تصریح می کند که فلسفه وجودی سازمان، سیاست گذاری ها، خط مشی ها و جهت گیری های عملیاتی و چشم انداز آن همه و همه باید به دنبال کسب رضوان و خوشنودی الهی باشند. به عبارت دیگر، هر نوع تأسیس و بقا و ادامه یافتن سازمان باید مبتنی بر این اصل باشد که زمینه و بستر رسیدن انسان به مقام قرب الهی را هموار سازد و اگر غیر از این باشد، نه تنها ارزش ندارد، بلکه باید تخریب و از میان برداشته شود (توبه/۱۰)؛ بنابراین شالوده تمام سازمان ها باید بر پایه تقوا و پارسایی بنانهاده شده و مأموریت و چشم انداز سازمان کسب رضوان الهی باشد. برای تأیید این مطلب می توان به آیه ۲۹ سوره فتح اشاره کرد که در این آیه شریفه خداوند متعال ضمن پرداختن به نحوی عملکرد پیامبر اکرم (ص) به عنوان مدیر سازمان اسلامی می فرماید: پیامبر خدا (ص) مؤلف هستند، عوامل محیط داخلی و خارجی را شناسایی و متناسب با آن رفتار نمایند: «مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ»؛ توجه به محیط درونی و بیرونی «أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ»؛ دیدگاه ارگانیک داشتن نسبت به سازمان و تبیین چرخه حیات آن «كَزُوعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَى عَلَى سَوِّهِ يَعْجِبُ الزُّرَّاعُ»، تأکید به ارزش های ابزاری «رُكْعًا سُجَّدًا (نماز)، الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ، فَاصْبِرْ كَمَا صَبَرْنَا وَلَوْ أَلْعَزَمَ مِنَ الرُّسُلِ»؛ ارزش های غایی و نهایی «يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا»؛ به نظر می رسد، این آیه نورانی به خوبی عملکرد پیامبر اکرم (ص) و مؤمنان در داخل سازمان الهی را ترسیم و هدف ابزاری و غایی و نهایی آنان را به صورت شفاف و روشن بیان کرده است. این رضوان الهی به مثابه ارزش غایی سازمان الهی در آیات دیگری نیز مورد تأیید و تأکید قرار گرفته است (رک: آل عمران/۱۵، ۱۶۲ و ۱۷۴؛ مائده/۲ و ۱۱۹؛ توبه/۷۲ و ۱۰۰؛ مجادله/۲۲؛ بینه/۸؛ حدید/۲۷ و حشر/۸). بر این اساس می توان گفت: ارزش غایی و نهایی در قرآن کریم لقای مهر و رضوان الهی است که در مدیریت اقتضایی مغفول مانده است. از این رو جهت گیری مادی گرایانه اهداف به مثابه ارزش غایی مدیریت اقتضایی و عاری بودن آن از رویکرد معنویت گرایانه و بی توجهی به زندگی پس از مرگ، مورد نقد اساسی کلام وحی است؛ زیرا آموزه های وحیانی قرآن انسان را ترکیبی از عنصر مادی (مؤمنون/۱۲)؛ (خاک) و معنوی (ص/۷۲)؛ (روح الهی) دانسته و اهدافی را که باید از ناحیه او دنبال گردد، منحصر به جهت گیری مادی فناپذیر و ناپایدار ندانسته و چنین رویکردی را نسبت به اهداف اصلی و غایی سازمان نمی پذیرد.



نتیجه

ارزش‌ها نقش مؤثر و تعیین‌کننده‌ای در فلسفه وجودی سازمان‌ها و شکل‌گیری نظام ارزشی و دورنمایی آن‌ها داشته و بنیادی‌ترین معیارهایی هستند که به فرهنگ سازمان معنا و مفهوم بخشیده، نگرش‌ها و انگیزه‌ها را شکل داده و رفتارها و عملکردها را جهت می‌دهند. ارزش‌ها در مدیریت اقتضایی در دو سطح (ابزاری و غایی) قابل دسته‌بندی هستند. منظور از ارزش‌های ابزاری، مشارکت گروهی و هماهنگی، عام‌گرایی و سازگاری، حسابگری و منفعت‌طلبی و انسجام و همبستگی بوده؛ و مراد از ارزش‌های غایی و نهایی، بقا و ادامه حیات سازمان در بعد مادی و سودآوری این جهانی است. قرآن حکیم ضمن آنکه ارزش‌های مادی‌گرایانه مدیریت اقتضایی را ناتمام دانسته، تصریح می‌کند که ارزش‌ها قلمروی بسیار گسترده داشته و هر دو حیطه طبیعت و ماورای طبیعت را در برمی‌گیرد؛ بنابراین ارزش‌ها صرفاً جنبه مادی نداشته و بلکه بعد معنوی آن به مراتب کارآمدتر و ثمربخش‌تر از نظام ارزشی مادی‌گرایانه است؛ زیرا تقویت وجدان کاری و نهادینه‌سازی نظام خودکنترلی، کاهش هزینه‌های نظارت و کنترل بیرونی، پیش‌گیری از رفتارهای انحرافی و عملکرد سودمند سازمانی را به همراه دارد. بر این پایه، بنیادی‌ترین نقد قرآن بر اندیشه اقتضایی این است که انسان را منفصل از وحی و منقطع از مبدأ و معاد دیده و تنها به ساحت مادی آن توجه کرده است، درحالی‌که حیات معقول و مطلوب انسانی به انسانیت و معنویت و بی‌نهایتی آن وابسته است. ازاین‌رو نگرش وحی، ارزش‌های لازم انسان را، ارزش‌هایی می‌داند که موجب رشد و کمال و تعالی او باشند و بر همین مبنا ارزش‌های ابزاری را زمانی ارزش می‌شمارد که انسان را به خداگونگی برساند و ارزش غایی و نهایی آن است که منتهی به تعالی، قرب و لقای مهر و رضوان الهی باشد. از این منظر در ارزش‌های غایی و نهایی تنها سودآوری مادی و حداکثر سازی راندمان این جهانی مدنظر نیست؛ مهم‌تر از آن توجه به نیازهای معنوی و کرامت و تعالی سرمایه انسانی است؛ زیرا وقتی این حاصل شود، به تبع روحیه وجدان کاری و تعهد سازمانی و اهداف فردی سرمایه انسانی نیز حاصل می‌شود.

منابع

۱. ابراهیم پور، حبیب، «مبانی فلسفی سازمان و مدیریت با رویکرد کارکردگرایی و ساختارگرایی»، فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره سیزدهم، ۱۳۸۵.
۲. ابن عاشور، محمد بن طاهر، التحرير و التنوير، مؤسسة التاريخ، بيروت: بی تا.
۳. اسکات، ریچارد، سازمان‌ها سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز، ترجمه: حسن میرزایی اهرنجان، سمت، تهران: ۱۳۸۷.
۴. آلوسی، سید محمود، روح المعانی فی تفسیر القرآن العظیم، دارالکتب العلمیه، بیروت: ۱۴۱۵.
۵. ایران‌نژاد، پاریزی، مهدی، ساسان گهر، پرویز، سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، مؤسسه عالی آموزش بانکداری ایران، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، تهران: چاپ یازدهم، ۱۳۹۰.
۶. بلاغی، محمدجواد، آلاء الرحمن فی تفسیر القرآن، وجدانی، قم: بی تا.
۷. جاناتا، ساترلند، دیانا، کانول، مفاهیم کلیدی مدیریت استراتژیک، ترجمه: مهدی مشفق و محمد تقوی، دانشگاه امام صادق (ع)، تهران: ۱۳۹۰.
۸. جعفری، مهدی، «ارزش‌ها و ضد ارزش‌ها»، مجله فرهنگ اصفهان، شماره سی و دوم، ۱۳۸۵.
۹. جهان‌شاد، سیمین، رخشانی، جاوید، «ارائه الگوی مفهومی از همکاری‌های بین سازمانی»، کنفرانس ملی آینده‌پژوهی علوم انسانی و توسعه، شیراز: ۱۳۹۴.
۱۰. جواد آملی، تسنیم، اسراء، قم: چاپ دوم، ۱۳۸۹.
۱۱. جواد آملی، عبدالله، انتظار بشر از دین، محقق: محمدرضا مصطفی پور، اسراء، قم: چاپ ششم، ۱۳۸۹.
۱۲. جواد آملی، نسبت دین و دنیا، اسراء، قم: چاپ پنجم، ۱۳۸۷.
۱۳. دسلر، گری، مبانی مدیریت، ترجمه، داوود مدنی، انتشارات پیشبرد، تهران: ۱۳۶۶.
۱۴. دیانت، محسن، «تأثیر نظریه کارکردگرایی بر شکل‌گیری بروکراسی و ساختار فرهنگ در ایران»، فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش‌های سیاسی جهان اسلام، سال ششم، شماره دوم، ۱۳۹۵.



۱۵. رایینز، استیفن، تئوری سازمان: ساختار، طراحی، کاربردها، ترجمه، سید محمد الوانی و حسن دانایی‌فرد، انتشارات صفار، تهران: چاپ دوم، ۱۳۹۱.
۱۶. رحمان سرشت، حسین، «مروری بر نظریه نهادینگی ساختار سازمانی سلزنیک»، مدیریت دولتی، شماره چهلیم، ۱۳۷۷.
۱۷. رضایی اصفهانی، محمدعلی، تفسیر قرآن مهر، پژوهش‌های تفسیر و علوم قرآن، قم: ۱۳۸۷.
۱۸. رضائیان، علی، فرهنگ سازمانی (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)، سمت، تهران: چاپ دوم، ۱۳۹۳.
۱۹. رضائیان، علی، مبانی سازمان و مدیریت، سمت، تهران: چاپ شانزدهم، ۱۳۹۲.
۲۰. رهنمایی، سید احمد، درآمدی بر مبانی ارزش‌ها، مؤسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی، قم: چاپ دوم، ۱۳۸۵.
۲۱. زارعی متین، حسن، مبانی سازمان و مدیریت رویکرد اقتضایی، چاپ ششم، مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران، تهران: ۱۳۹۵.
۲۲. زمخشری، محمود، الکشاف عن حقائق غوامض التنزیل، دارالکتب العربی، بیروت: ۱۴۰۷ ق.
۲۳. سید بن قطب، بن ابراهیم شاذلی، فی ظلال القرآن دارالشروق، بیروت/ قاهره، ۱۴۱۲ ق.
۲۴. سید جوادین، رضا، مروری جامع بر مفاهیم اساسی نظریات مدیریت و سازمان، نگاه دانش، تهران: چاپ دوم، ۱۳۸۸.
۲۵. شریفی، احمد حسین، «تعیین هندسه مفهومی انواع ارزش، مدیریت»، فصلنامه تخصصی اخلاق و حیانی، سال اول، شماره دوم، ۱۳۹۱.
۲۶. صادقی تهرانی، محمد، الفرقان فی تفسیر القرآن بالقرآن، انتشارات فرهنگ اسلامی، قم: ۱۳۶۵.
۲۷. طباطبایی، سید محمدحسین، المیزان فی تفسیر القرآن، دفتر انتشارات اسلامی، قم: ۱۴۱۷ ق.
۲۸. طبرسی، فضل بن حسن، تفسیر جوامع الجامع، مرکز مدیریت حوزه علمیه قم، قم: ۱۴۱۲ ق.
۲۹. طبرسی، فضل بن حسن، مجمع البیان فی تفسیر القرآن، ناصر خسرو، تهران: ۱۳۷۲.
۳۰. طبری، محمد بن جریر، جامع البیان فی تفسیر القرآن (تفسیر الطبری)، دار المعرفه، بیروت: ۱۴۱۲.

۳۱. طوسی، محمد بن حسن، التبیان فی تفسیر القرآن، دارالتراث العربی، بیروت: بی تا.
۳۲. علی احمدی، علیرضا، علی احمدی، حسین، مدیریت ارزشی با تکیه بر ارزش های اسلامی، انتشارات تولید دانش، تهران: ۱۳۸۳.
۳۳. علی احمدی، علیرضا، مبانی و اصول مدیریت اسلامی، تولید دانش، تهران: چاپ دوم، ۱۳۸۶.
۳۴. فخر رازی، محمد بن عمر، التفسیر الکبیر (مفاتیح الغیب)، دار احیاء التراث العربی، لبنان- بیروت: چاپ سوم، ۱۴۲۰.
۳۵. فرامرزی، داود، «نظریه ساختار مدور ارزش های شوارتز»، نامه پژوهش، شماره چهاردهم و پانزدهم، بی تا.
۳۶. فضل الله، سید محمدحسین، تفسیر من وحی القرآن، دار الملائک للطباعة و النشر، بیروت: ۱۴۱۹ ق.
۳۷. قاسمی، بهروز، مدیریت رفتار سازمانی، سپاهان، تهران: چاپ دوم، ۱۳۹۰.
۳۸. قرائتی، محسن، تفسیر نور، مرکز فرهنگی درس هایی از قرآن، تهران: ۱۳۸۳.
۳۹. قرطبی، محمد بن احمد، الجامع لأحكام القرآن، ناصر خسرو، ایران- تهران: ۱۳۶۴.
۴۰. قلی پور، آرین، جامعه شناسی سازمان ها: رویکرد جامعه شناسی به سازمان و مدیریت، سمت، تهران: ۱۳۸۰.
۴۱. قمی مشهدی، محمد بن محمدرضا، تفسیر کنز الدقائق و بحر الغرائب، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی. سازمان چاپ و انتشارات، تهران: ۱۳۶۸.
۴۲. کریتنر، رابرت، کینیکی، آنجلو، مدیریت رفتار سازمانی (مفاهیم- نظریه ها و کاربردها)، ترجمه، علی اکبر فرهنگی، حسین صفرزاده، برآیند پویش، تهران: چاپ چهارم، ۱۳۹۰.
۴۳. لوتانز، فرد، مقدمه ای بر مدیریت نگرش اقتضایی، ترجمه: عباس منوریان، مرکز مطالعات و پژوهش های اداری، تهران: نشریه ۴۵، ۱۳۶۶.
۴۴. محمدی الیاسی، قنبر، فرخ، شیما، «شناسایی ارزش های مطلوب مدرسان کارآفرینی برای پرورش کارآفرینان نوپا در دانشگاه ها»، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره دهم، ش دوم، ۱۳۹۱.
۴۵. مراغی، احمد بن مصطفی، تفسیر المراغی، دار احیاء تراث العربی، بیروت: بی تا.



۴۶. مصباح یزدی، محمدتقی، پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام، قم: ۱۳۷۷.
۴۷. مصباح یزدی، محمدتقی، فلسفه اخلاق، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، قم: چاپ سوم، ۱۳۷۸.
۴۸. مطهری، مرتضی، انسان و ایمان، انتشارات صدرا، قم: چاپ ششم، ۱۳۷۷.
۴۹. مطهری، مرتضی، هدف زندگی، انتشارات صدرا، تهران: چاپ سوم، ۱۳۹۰.
۵۰. مغنیه، محمدجواد التفسیر المبین، دار الکتب الاسلامی، ایران- قم: چاپ سوم، ۱۴۲۵.
۵۱. مکارم شیرازی، ناصر، تفسیر نمونه، دارالکتب الاسلامیه، تهران: ۱۳۷۴.
۵۲. میرفردی، اصغر، «عام‌گرایی و زمینه‌های تأثیرگذاری بر آن در مناطق در حال توسعه»، پژوهش-نامه علوم اجتماعی، س نهم، شماره ۱ (شماره پیاپی ۳۴)، ۱۳۸۸.
۵۳. میرزایی اهرنجانی، حسن، مبانی فلسفی تئوری سازمان، سمت، تهران: چاپ دوم، ۱۳۸۶.
۵۴. نیک‌گهر، عبدالحسین، مبانی جامعه‌شناسی، رایزن، تهران: چاپ پنجم، ۱۳۸۳.
۵۵. هچ، مری جو، نظریه سازمان (مدرن، نمادین- تفسیری، پست‌مدرن)، ترجمه: حسن دانایی‌فرد، مؤسسه کتاب مهربان نشر، تهران: چاپ دوم، ۱۳۸۹.

References

۱. Ali Ahmadi, Alireza, Ali Ahmadi, Hossein, Value-based Management Relying on Islamic Values, Tawlid Danesh Publications, Tehran: ۲۰۰۴.
۲. Ali Ahmadi, Alireza, Foundations and Principles of Islamic Management, Tawlid Danesh, Tehran: ۲nd Edition, ۲۰۰۷.
۳. Alusi, Mahmoud bin Abdullah, Ruh al-Ma'ani fi Tafsir al-Qurn al-'Azim [The Spirit of Meanings in the Interpretation of the Great Quran], Dar Al-Kutub al-Ilmiyyah, Beirut: ۱۴۱۵ AH.
۴. Balaghi Najafi, Muhammad Jawad, Ala' al-Rahman fi Tafsir al-Quran [The Divine Bounties in the Exegesis of Quran], Wijdani, Qom: n.d.
۵. Bergeron, F. Raymond, L. & Rivard, S. (۲۰۰۱). Fit in Strategic Information Technology Management Research: An Empirical Comparison of Perspectives. Omega, ۲۹, ۱۱۳-۲۱۹.
۶. Dessler, Gary, Principles of Management, Translated by Davood Madani, Pishburd Publications, Tehran: ۱۹۸۷.
۷. Diyanat, Mohsen, "The Effect of Functionalist Theory on the Formation of Bureaucracy and the Structure of Culture in Iran", Quarterly Journal of Political Research in the Islamic World, Year ۶, Issue ۲, ۲۰۱۶.
۸. Ebrahimpour, Habib, "Philosophical Foundations of Organization and Management with Functionalist and Structuralist Approach", Management Culture, ۴th Year, Issue ۱۳, ۲۰۰۶.
۹. Fadlallah, Seyyed Muhammad Hossein, Min Wahy al-Quran [(Lessons) From the Revelation of Quran], Dar al-Malak Publications for Printing and Publishing, Beirut: ۱۴۱۹ AH.
۱۰. Fakhr al-Razi, Muhammad bin Umar, Tafsir al-Kabir (Mafatih al-Ghayb) [The Great Exegesis (The Keys of Hidden World)], Dar al-Ihya al-Turath al-Arabi, Beirut: ۳rd Edition, ۱۴۲۰ AH.
۱۱. Faramarzi, Davood, "Schwartz's Theory of Circular Structure of Values", Nameh Pazohesh, No. ۱۴ - ۱۵, n.d.
۱۲. Hatch, Mary Joe, Theory of Organization: Modern, Symbolic, and Postmodern



- Perspectives, Translated by Hassan Danaeifard, Mehraban Publishing Institute, Tehran: ۲nd Edition, ۲۰۱۰.
۱۳. Ibn A'shur, Muhammad bin Tahir, Al-Tahrir wa al-Tanwir [The Verification and Enlightenment], Muassasah al-Tarikh, Beirut: n.d.
 ۱۴. Irannejad, Parizi, Mehdi, Sasan Gohar, Parviz, Organization and Management from Theory to Practice, Iran Banking Institute, Central Bank of the Islamic Republic of Iran, Tehran: ۱۱th Edition, ۲۰۱۱.
 ۱۵. Jafari, Mehdi, "Values and Anti-Values", Isfahan Culture Magazine, No. ۳۰, ۲۰۰۶.
 ۱۶. Jahanshad, Simin, Rukhshani, Javed, "Presenting a Conceptual Model of Inter-Organizational Cooperation", National Conference on the Future of Humanities and Development Research, Shiraz: ۲۰۱۵.
 ۱۷. Javadi Amoli, Abdullah, Human Expectation from Religion, Researched by Muhammad Ridha Mustafapour, Esra ', Qom: ۶th Edition, ۲۰۱۰.
 ۱۸. _____, Tasnim, Esraa, Qom: ۲nd Edition, ۲۰۱۰.
 ۱۹. _____, The Relationship between Religion and the World, Esra, Qom: ۵th Edition, ۲۰۰۸.
 ۲۰. Jonata, Sutherland, Diana, Connolly, Key Concepts of Strategic Management, Translated by Mehdi Mushfiq and Muhammad Taqavi, Imam Sadiq (AS) University, Tehran: ۲۰۱۱.
 ۲۱. Kreitner, Robert, Kiniki, Angelo, Organizational Behavior Management (Concepts-Theories and Applications), Translated by Ali Akbar Farhangi, Hossein Safarzadeh, Barayend Pooyesh, Tehran: ۴th Edition, ۲۰۱۱.
 ۲۲. Lau, S. (۱۹۸۸), The Value Organizations of Chinese University Students in Hong, International Journal of Psychology, ۵۸۳-۵۹۶.
 ۲۳. Luthans, Fred, An Introduction to Contingency Attitude Management, Translated by Abbas Munavvarian, Center for Administrative Studies and Research, Tehran: Journal ۴۵, ۱۹۸۷.
 ۲۴. Makarem Shirazi, Nasser, Tafsir Nemooneh [The Ideal Exegesis], Dar al-Kutub al-Islamiyyah, Tehran: ۱۹۹۵.
 ۲۵. Maraghi, Ahmad bin Mustafa, Tafsir al-Maraghi, Dar al-Ihya al-Turath al-Arabi, Beirut: n.d.

۲۶. Mesbah Yazdi, Muhammad Taqi, Philosophy of Ethics, Imam Khomeini Educational and Research Institute, Qom: ۳rd Edition, ۱۹۹۹.
۲۷. _____, Prerequisites of Islamic Management, Imam Khomeini Educational and Research Institute Publications, Qom: ۱۹۹۸.
۲۸. Mirfardi, Asghar, "Generalism and the Grounds for Influencing It in Developing Areas", Social Science Research Journal, ۹th Year, No. ۱ (Serial No. ۳۴), ۲۰۰۹.
۲۹. Mirzaei Ahranjani, Hassan, Philosophical Foundations of Organization Theory, SAMT, Tehran: ۲nd Edition, ۲۰۰۷.
۳۰. Motahhari, Morteza, Man and Faith, Sadra Publications, Qom: ۶th Edition, ۱۹۹۸.
۳۱. _____, The Goal of Life, Sadra Publications, Tehran: ۳rd Edition, ۲۰۱۱.
۳۲. Mughniyyah, Muhammad Jawad, Tafsir al-Mubin [The Clarifying Exegesis], Dar al-Kitub al-Islami, Iran - Qom: ۳rd Edition, ۱۴۲۵. AH.
۳۳. Muhammadi Ilyasi, Qanbar, Farrokh, Shima, "Identifying the Desirable Values of Entrepreneurship Instructors for Educating Young Entrepreneurs in Universities", Journal of Organizational Culture Management, Volume ۱۰, Issue ۲, ۲۰۱۲.
۳۴. Nikguhar, Abdolhossein, Fundamentals of Sociology, Raizen, Tehran: ۵th Edition, ۲۰۰۴.
۳۵. Qara'ati, Mohsen, Tafsir Noor [Exegesis of Light], Lessons from Quran Institute, Qom: ۲۰۰۴.
۳۶. Qasimi, Behrooz, Organizational Behavior Management, Sepahan, Tehran: ۲nd Edition, ۲۰۱۱.
۳۷. Qomi Mashhadi, Muhammad bin Muhammad Ridha, Tafsir Kanz al-Daqaiq wa Bahr al-Rajaib [Exegesis of the Treasure of Delicacies and Ocean of Propensities], Printing and Publishing Organization of the Ministry of Islamic Guidance, Tehran: ۱۹۸۹.
۳۸. Qulipour, Arian, Sociology of Organizations: A Sociological Approach to Organization and Management, SAMT, Tehran: ۲۰۰۱.
۳۹. Qurtubi, Muhammad bin Ahmad, Al-Jami' li Ahkam al-Quran [A Comprehensive Work for the Rules of the Quran], Naser Khosrow, Iran-Tehran: ۱۹۸۵.
۴۰. Rahman Seresht, Hossein, "A Review of the Institutional Theory of Selznick Organizational Structure", Public Management (Mudiriyyat Dawlati), No. ۴۰, ۱۹۹۸.



۴۱. Rahnamaei, Seyyed Ahmad, An Introduction to the Foundations of Values, Imam Khomeini Research and Educational Institute, Qom: ۲nd Edition, ۲۰۰۶.
۴۲. Rezaei Isfahani, Muhammad Ali, Mehr Quran Interpretation [Blessings of Quran], Centre of Quranic Exegesis and Sciences Researches, Qom: ۲۰۰۸.
۴۳. Rezaian, Ali, Fundamentals of Organization and Management, SAMT, Tehran: ۱۶th Edition, ۲۰۱۳.
۴۴. _____, Organizational Culture (Advanced Organizational Behavior Management), SAMT, Tehran: ۲nd Edition, ۲۰۱۴.
۴۵. Robbins, Stephen, Organization Theory: Structure, Design, Applications, Translated by Seyyed Muhammad Alvani and Hassan Danaeifard, Saffar Publications, Tehran: ۲nd Edition, ۲۰۱۲.
۴۶. Sadiqi Tehrani, Muhammad, al-Furqan fi Tafsir al-Qur'an [The Criterion in the Exegesis of Quran], Islamic Culture Publications, Tehran: ۱۹۸۶.
۴۷. Scott, Richard, Organizations Rational, Natural and Open Systems, Translated by Hassan Mirzaei Ahranjani, SAMT, Tehran: ۲۰۰۸.
۴۸. Seyyed Ibn Qutb, bin Ibrahim Shazli, Fi Zilal al-Quran [n the Shade of the Qur'an], Dar al-Shorouq, Beirut / Cairo, ۱۴۱۲ AH.
۴۹. Seyyed Javadein, Ridha, A Comprehensive Review of the Basic Concepts of Management and Organization Theories, Negah Danesh, Tehran: ۲nd Edition, ۲۰۰۹.
۵۰. Sharifi, Ahmad Hossein, "Determining the Conceptual Geometry of Values, Management", Quarterly Journal of Revelatory Ethics, ۱st Year, ۲nd Issue, ۲۰۱۲.
۵۱. Tabari, Muhammad bin Jarir, Jame' al-Bayan an Tafsir al-Quran [A Comprehensive Statement in the Exegesis of Quran], Dar al-Ma'rifah Publications, Beirut: ۱۴۱۲ AH.
۵۲. Tabarsi, Fadhl bin Hassan, Jawami' al-Jame' [Collections of Comprehensive Interpretations], Qom Seminary Management Center Publications, Qom: ۱۴۱۲ AH.
۵۳. _____, Majma' al-Bayan fi Tafsir al-Quran [A Collection of Expressions Concerning the Interpretation of Quran], Naser Khosrow, Tehran: ۱۹۹۳.
۵۴. Tabatabai, Seyyed Muhammad Hossein, Al-Mizan fi Tafsir al-Quran, Daftar Intisharat Islami [Islamic Publishing Center], Qom: ۱۴۱۷ AH.

۵۵. Tusi, Muhammad bin Hassan, Al-Tibyan fi Tafsir al-Quran [A Clarification Concerning the Interpretation of Quran], Dar Al-Ihya Al-Turath Al-Arabi, Beirut: n.d.
۵۶. Zamakhshari, Mahmoud, Al-Kashshaf an Haqaiq Ghawamidh al-Tanzil [Discovering the Realities of the Ambiguity of the Revelation], Dar al-Kitab al-Arabi, Beirut: ۱۴۰۷ AH.
۵۷. Zare'i Matin, Hassan, Foundations of Organization and Management of Contingency Approach, University of Tehran Publishing Institute, Tehran: ۶th, ۲۰۱۶