

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَصَلَّى اللَّهُ عَلَى مُحَمَّدٍ وَآلِهِ الطَّاهِرِينَ

تأثیر جهان بینی توحیدی در دانش مدیریت

به اهتمام:

دکتر نیکو دیاله

استادیار دانشگاه امام صادق (علیه السلام)



دانشگاه امام صادق (ع)

حوزه معاونت پژوهشی و فناوری
دانشگاه امام صادق (ع)
پردیس خاوران

تأثیر جهان‌بینی توحیدی در دانش مدیریت ■ به‌اهتمام: دکتر نیکو دیالمه ■ تهیه شده در دفتر نشر آثار علمی حوزه معاونت پژوهشی دانشگاه امام صادق (ع) - پردیس خاوران
ناشر: دانشگاه امام صادق (ع) و پردیس خاوران ■ چاپ اول: ۱۳۹۳ ■ قیمت: ۱۲۵۰۰۰ ریال
شمارگان: ۵۰۰ نسخه ■ چاپ و صحافی: زلال کوثر ■ شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۲۱۴-۴۴-۴۴

- سرویراستار ترجمه چکیده مقالات به زبان عربی
سهیلا محسنی‌نژاد / مربی آموزشی گروه زبان و ادبیات عربی دانشگاه امام صادق (ع)
- گروه ترجمه چکیده مقالات به زبان عربی
مینا عربی، دکتر فاطمه ملایم، هاله بادینده، زهرا عبدالزهرایی، الهه مسیح‌خواه
- سرویراستار ترجمه چکیده مقالات به زبان انگلیسی
دکتر کیانوش هاشمیان / دانشیار گروه روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد رودهن
- گروه ترجمه چکیده مقالات به زبان انگلیسی
ربابه پهلوان باقری

همه حقوق محفوظ و متعلق به ناشر است.



● فروشگاه اینترنتی: www.ketabesadiq.ir

● مراکز پخش اصلی:

۱. انتشارات دانشگاه امام صادق (ع)

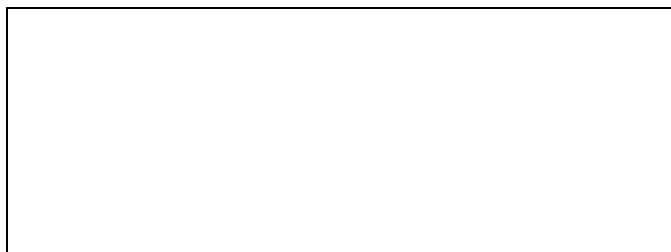
تهران، بزرگراه شهید چمران، پل مدیریت، تلفکس: ۸۳۲۷۰۱۴۲، صندوق پستی: ۱۵۹ - ۱۴۶۵۵

E-mail: isu.press@yahoo.com

۲. دفتر نشر آثار علمی حوزه معاونت پژوهشی و فناوری دانشگاه امام صادق (ع) - پردیس خاوران

تهران، شهرک قدس، بلوار فرج‌زادی، خیابان شهید طاهرخانی، تلفن: ۲۲۰۹۴۹۰۱۴، نمابر: ۲۲۰۶۵۴۳۷

E-mail: nashreasar@isuw.ac.ir



فهرست مطالب

سخن ناشران.....	۷
مقدمه.....	۱۱
فصل ۱. سلامت سازمانی در جهان‌بینی توحیدی.....	۱۳
<i>نجمه حسینی</i>	
فصل ۲. تبیین مفروضه بنیادین مبدأ فاعلی و غایی در اصول فرهنگ سازمانی.....	۵۵
<i>منصوره صالحی</i>	
فصل ۳. اصول عدالت سازمانی مبتنی بر جهان‌بینی توحیدی.....	۸۵
<i>زهرا قیجاوند</i>	
فصل ۴. تجلی نگرش توحیدی در مفروضه‌های بنیادین ارتباطات سازمانی.....	۱۲۵
<i>دکتر زهره موسی زاده / مریم عدلی</i>	
فصل ۵. توانمندسازی کارکنان با تأکید بر آموزه‌های اسلامی: مفاهیم و راه‌کارها.....	۱۴۷
<i>نیره رحمانی</i>	
فصل ۶. مدیریت مشارکتی بر مبنای جهان‌بینی توحیدی.....	۱۸۱
<i>سعیده رسولی</i>	
فصل ۷. رفتار شهروندی سازمانی مدیران عالی دانشگاه‌ها بر مبنای آموزه‌های نهج‌البلاغه: ارائه مدل مفهومی.....	۲۰۵
<i>اعظم جمشیدی / دکتر عبدالرحیم نوه‌ابراهیم / کامران محمدخانی</i>	
چکیده فصول.....	۲۳۷
نمایه.....	۲۶۱

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
«لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِنْ أَنْفُسِهِمْ
يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ
وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ»
(قرآن کریم، سوره مبارکه آل عمران، آیه شریفه ۱۶۴)

سخن ناشران

حمد و ثنا خداوند بزرگ و ذات احدیت را که امتیاز و درجه عالمان و دانشمندان را در نزدیکی به جایگاه پر عظمت خویش قرار داد، همو که در این آیه شریفه بر مؤمنین منت نهاد آنگاه که از خودشان رسولی را برانگیخت تا برای آنان آیات وحی بخواند و ایشان را بشارت و بیم دهد. به راستی مرتبت علم و دانش و فضل و معرفت در نزد خدا جایگاهی قرار دارد که احدیت به واسطه اعطاء آن به آدمی بر بشریت منت نهاده است.

خداوند را شاکریم که در عصری که هنوز در برخی کشورهای جهان، زنان را واجد شرایط شرکت در محافل سیاسی، اجتماعی و علمی نمی‌دانند، خواهران گرامی ما در عرصه علم و تحقیق و پژوهش پیش می‌تازند و به جهت اراده استوار خویش اندیشه‌ها را به تکاپو و قلم‌ها را به حرکت وا می‌دارند (رئیس محترم دانشگاه امام صادق علیه السلام آیت الله مهدوی کنی).

این توفیق الهی است که یک مرکز داعیه‌دار علم و دانش بتواند در دستیابی به اهداف بلند خود، برنامه‌های خویش را بر مدار معرفت و دانایی قرار دهد، چرا که علم و معرفت از چنان قدر و منزلت و عظمتی برخوردار است که باید گام نهادن در مسیر آن را از الطاف الهی دانست. دانشگاه امام صادق علیه السلام (پردیس خواهران) طی سالیان گذشته افتخار این را داشته که در این راستا گام‌هایی برداشته و افق بلندی را در چشم‌انداز علمی خود پیش رو دارد که البته برخی فعالیت‌ها به صورت راهبردی یعنی درازمدت و برخی فعالیت‌ها به صورت میان مدت و کوتاه مدت بوده است. از جمله فعالیت‌های این مرکز در بخش‌های علمی و آموزشی و پژوهشی، به انجام رسانیدن برخی طرح‌ها، پژوهش‌ها و انتشار آن در قالب کتاب می‌باشد که اهداف متعالی دانشگاه را در دستیابی به رویکردهای تعیین شده به پیش خواهد برد. در این راستا الگوی اسلامی ایرانی رشد و تعالی و پیشرفت در مسیر اهداف متعالی و بلند نظام جمهوری اسلامی، از رویکردهای نوینی است که در رسیدن به فعالیت‌های برنامه‌ای مورد توجه واقع می‌شود.

معاونت پژوهشی از زمان تشکیل تاکنون به این مهم توجه داشته و برنامه‌ها و فعالیت‌هایی را به انجام رسانیده است. این معاونت تلاش دارد با عمق بخشیدن به این فعالیت‌ها و تهیه و تنظیم برنامه‌های راهبردی در راستای محقق نمودن پژوهش‌هایی علمی، راهبردی و کاربردی دانشگاه گام‌هایی را بردارد؛ و مطابق با ساختار علمی دانشگاه به عنوان سازمانی دانش بنیان، برنامه‌محور، توسعه‌گرا و تحول‌مدار برای پاسخ‌گویی به نیازهای رو به رشد جامعه فراگیران خود، تلاش دارد با نیازسنجی و پاسخ‌گویی به مطالبات به پژوهش‌های علمی خود به ویژه در شاخه‌های مطالعات زنان با گرایش‌های نسل جوان پاسخ دهد.

خوشبختانه این فعالیت مورد استقبال اساتید، دانشجویان و برخی محیط‌های علمی در استفاده و بهره‌برداری از برخی کتب چاپ شده بوده

سخن ناشران □ ۹

است. از کلیه کسانی که ما را در این مسیر یاری نموده‌اند تشکر و تقدیر نموده و از همه محققان و فرهیختگان گرامی جهت همکاری در امور علمی پژوهشی دعوت می‌نماییم.

معاونت پژوهشی دانشگاه

اداره کل پژوهش،
حوزه معاونت پژوهشی و فناوری

پردیس خاوران

مقدمه

سیطره علم مدرن بر جوه مختلف حیات بشری در دوران معاصر و تجویز آن به مثابه تنها معرفت و دانش ممکن به جوامع مختلف، وضعیتی را پدید آورده است که پیش نهادن گونه‌ای متفاوت از معرفت با اتکا به مبانی و زمینه‌هایی متمایز با دانش جدید به‌ویژه با اتکا به مبانی دینی، از دیدگاه برخی نامناسب شمرده می‌شود و بعضاً هجمه‌هایی را در پی می‌آورد.

در این میان، علوم انسانی بیش از سایر علوم در دنیای معاصر گرفتار چالش‌مبنایی است؛ زیرا تفکر حاکم بر غرب در چند قرن اخیر فرآیند تحقق علوم انسانی را مبتنی بر مبانی دین‌شناختی سکولاریسم و انسان‌شناختی امانیسم و معرفت‌شناختی نسبی‌گرایی قرار داده است.

بر این اساس، برای همه کسانی که نگاه متفاوت اسلام به جهان و انسان را به‌عنوان یک حقیقت باور دارند، لازم است با تبیین نحوه‌ابتنای نظریات علوم انسانی بر جهان بدون خدا و نقد آن، از طریق نمایاندن نمونه‌هایی هر چند اندک از تأثیر جهان‌بینی اسلامی در علوم انسانی راه را بر تحقق دانشی مبتنی بر اندیشه توحیدی سهل و هموار سازند.

این درحالی است که امروزه حتی در میان برخی از متفکران برجسته غرب، جدایی علم از ارزش و پیرایش آن از گزاره‌های متافیزیکی و اولویت مشاهده بر ابزارهای دیگر، محل تشکیک و حتی نفی است. فرصتی که باید جامعه علمی ما از آن به جهت بازخوانی ظرافت‌های معرفتی اسلام و تأثیر

آن در روند شکل‌گیری علم بهره‌گیرد.

مجموعه حاضر با چنین دغدغه‌ای شکل گرفت که از طریق تقویت نگاه مبنایابی در عرصه تولید علم و تعمیق باور توحیدی و تأثیرات آن بر جریان علمی کشور، گامی هر چند کوچک در جهت عینیت بخشیدن به تأثیر این نگرش در قلمرو یکی از شاخه‌های علوم انسانی یعنی مدیریت، بردارد.

این حرکت از پایان‌نامه‌های دانش‌آموختگان کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی در دانشگاه امام صادق (علیه السلام) از سال ۱۳۸۳ آغاز شده و تاکنون نتایج نسبتاً مطلوبی را به بار آورده است. پس از مقدمات کار به‌نظر آمد که تدوین مقالاتی که تأثیر مبانی تفکر اسلامی را در یک حوزه معرفتی خاص به شکل کاربردی نشان دهد، می‌تواند درآمدهی بر ایجاد نهضتی پویا میان دانش‌پژوهانی باشد که می‌خواهند با رویکرد اسلامی به فعالیت علمی بپردازند.

نقاط قوت این مجموعه مرهون مساعدت دانش‌آموختگان ارجمندی است که دعوت اینجانب را برای درج مقاله در این مجموعه پذیرفتند و نقدهایی که در حوزه معارف اسلامی از جانب حقییر صورت گرفت در حد توان اعمال نمودند و به طریق اولی مساعدت اساتید و صاحب‌نظران دانش مدیریت که کمال همکاری را نموده و با ارزیابی علمی و نگاه نقادانه خود بر غنای این مقالات افزودند. همچنین معاونت محترم پژوهشی دانشگاه که لطف و عنایت فراوانی در فرآیند شکل‌گیری این مجموعه داشتند که بدین وسیله مراتب تشکر و قدردانی خود را اعلام می‌دارم.

تدوین این مجموعه را فرصتی برای تأمل بیشتر پژوهشگران در ظرفیت‌ها و الزامات علم مبتنی بر هستی‌شناسی و انسان‌شناسی اسلامی دانسته، امیدواریم زمینه شکل‌گیری "جامعه علمی باورمند به علم دینی" از محققان جوان فراهم آید.

من الله التوفیق و علیه التکلان

دکتر نیکو دیالمه / مدیر طرح



سلامت سازمانی در جهان‌بینی توحیدی

نجمه حسینی^۱

مقدمه

در دوره کنونی، سازمان‌ها جایگاه برجسته‌ای در ساختار فرهنگی و اجتماعی جوامع پیدا کرده‌اند. بسیاری از فعالیت‌های اساسی و حیاتی مربوط به زندگی مردم در سازمان‌ها انجام می‌شود و زندگی بدون وجود سازمان‌های گوناگون تقریباً غیرممکن است. با وجود این، نیل به موفقیت و پیشرفت همه‌جانبه و تأمین رفاه و آسایش، تنها با وجود سازمان‌ها تحقق نمی‌یابد، بلکه برای این منظور به سازمان‌های کارآمد و اثربخش نیاز است. برای آن‌که سازمان‌ها بتوانند نه تنها در محیط دایماً در حال تغییر خود پایدار بمانند، بلکه در بلندمدت قادر باشند با محیط خود سازگار شوند و توانایی‌های لازم را برای بقای خویش پیوسته ایجاد کنند و گسترش دهند، لازم است از سلامت سازمانی^۲ برخوردار باشند (علاقه‌بند، ۱۳۷۸، ص ۱۶).

سلامت سازمانی در هر جامعه و سازمانی با توجه به جهان‌بینی و ارزش‌های حاکم و چگونگی نگرش به انسان متفاوت است. در غرب، جهان‌بینی حاکم، مبتنی بر ماده است و اساساً هستی و انسان را پدیده‌ای

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی از دانشگاه امام صادق (علیه السلام) پردیس خواهران و مدرس دانشگاه آزاد اسلامی. najmeh.hoseini@yahoo.com.

2. organizational health

کاملاً مادی می‌دانند و معتقدند همه ابعاد وجودی انسان بر اساس قوانین مادی توجیه می‌شود. بنابراین، هدف، رسیدن به تولید بیشتر و ارتقای سازمان بدون توجه به مقام و جایگاه انسان است (سرمدی، ۱۳۸۱، ص ۲۷)؛ ولی در جهان‌بینی توحیدی، انسان در هستی جایگاه ویژه‌ای دارد و به تعبیری اشرف مخلوقات است و جایگاه او جایگاه جانشینی خداست. در قرآن نیز انسان موجودی مکرم نامیده شده است که بر مخلوقات دیگر برتری داده شده است (اسراء، ۷۰). بنابراین، هدف، تعالی و تکامل انسان برای رسیدن به چنین مقامی است.

از آن‌جا که سرچشمه اعتقادات و باورهای اساسی در فرهنگ اسلامی، جهان‌بینی توحیدی و الهی است در این مقاله سعی شده است به سلامت سازمانی در جهان‌بینی توحیدی پرداخته شود.

واژه شناسی سلامت

در قرآن مجید آمده است: ... بِقَلْبٍ سَلِيمٍ؛ «دل و اندیشه‌ای که از دغل و نادرستی عاری است» (شعراء، ۱۹)؛ این مطلب اشاره به سلامت باطنی دارد. قلب در اصطلاح قرآن به معنای روح و عقل است؛ بنابراین، قلب سلیم به روح پاک و سالمی گفته می‌شود که از هرگونه شرک، شک و فساد خالی باشد. قرآن مجید برخی از قلوب را «فساوتمند» (مائده، ۱۳)، برخی را «ناپاک» (مائده، ۴۱) و قلب‌هایی را «بیمار و مریض» (بقره، ۱۰) و نیز «مهر خورده و بسته» (بقره، ۷) نامیده است. قلب سلیم را نیز مطرح می‌کند که هیچ یک از عیوب یاد شده در آن نیست؛ هم پاک است و هم نرم و پرعطوفت؛ هم سالم است و هم انعطاف‌پذیر در مقابل حق (محمّدی، ۱۳۸۰، ص ۲۵۶).

همچنین در قرآن آمده است: مُسَلِّمَةٌ لَا شَيْءَ فِيهَا؛ «سالم است و نشانه‌ای و عیبی در آن نیست» (بقره، ۷۱)؛ این آیه اشاره به سلامت ظاهری دارد. راغب اصفهانی، سلامت را به معنای عاری بودن از آفات دانسته است. السَّلْمُ و السَّلَامَةُ یعنی از بیماری ظاهری و باطنی مصون بودن

(راغب اصفهانی، ۱۳۸۳، ص ۲۴۷).

در فرهنگ معین برای سلامت هشت معنا بیان شده است: ۱) بی‌گزند شدن، بی‌عیب شدن ۲) رهایی یافتن، نجات یافتن ۳) امنیت ۴) عافیت، تندرستی ۵) نجات، رستگاری ۶) خلاص از بیماری، شفا ۷) آرامش، صلح ۸) سالم، تندرست (معین، ۱۳۸۶، ص ۱۳۳۴). در فرهنگ دهخدا علاوه بر معانی ذکر شده در بالا، خلوص و صداقت و خوشی و شادی جزء معانی سلامت بیان شده‌اند (دهخدا، ۱۳۸۵، ص ۱۷۰۴). در فرهنگ عمید سلامت به معانی بی‌گزند شدن، از عیب و آفت رهایی یافتن، پاکی و رهایی از عیب و آفت، بی‌عیبی و تندرستی آمده است (عمید، ۱۳۸۶، ص ۷۴۷). در مجموع، سلامت به معنی عاری بودن از آفت و بیماری است که این آفت و بیماری دو نوع است: ظاهری و باطنی.

سلامت سازمانی

امروزه سازمان‌ها به‌عنوان موجودات زنده‌ای که دارای هویتی مستقل از اعضای خود هستند، تصور می‌شوند؛ به‌گونه‌ای که با این هویت جدید می‌توانند، رفتار کارکنان را تحت تاثیر قرار دهند. هویت سازمان می‌تواند سالم یا بیمار باشد (سیدجوادین و همکارانش، ۱۳۸۹). در این قسمت تعاریف و بررسی‌های مختلف از سلامت سازمانی که توسط پژوهشگران ارائه شده است، ذکر می‌گردد.

سلامت سازمانی را ماتیو مایلز^۱ در سال ۱۹۶۵ تعریف کرد. از نظر وی، سلامت سازمانی به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازگاری بیشتر اشاره دارد (واین و فلدمن، ۱۹۸۷، ص ۳۰؛ جاهد، ۱۳۸۴، ص ۱۶). مایلز ویژگی‌های سازمان سالم را در تأمین سه نیاز اصلی می‌داند: نیازهای وظیفه‌ای سازمان، نیازهای بقا و نیازهای رشد و توسعه سازمان. با توجه به این سه نیاز، برای تعریف و

1. Mathew Miles

توضیح سلامت سازمانی، از ده مؤلفه نام می‌برد که عبارتند از: تمرکز بر هدف، کفایت ارتباط، توزیع بهینه قدرت، کاربرد منابع، اتحاد و همبستگی، روحیه، نوآور بودن، خودمختاری، سازگاری با محیط، کفایت حل مشکل (سابانسی^۱، ۲۰۰۹، ص ۱۹۶).

پارسونز^۲ (۱۹۵۳) می‌گفت: همه سیستم‌های اجتماعی برای بقا و توسعه، باید خود را با محیط اطراف انطباق دهند، منابع مربوط را برای به‌دست آوردن مقاصد خود بسیج کنند، فعالیت‌های خود را هماهنگ و همسان سازند و در کارکنان خود ایجاد انگیزه نمایند (هوی و تارتر و کاتکمپ^۳، ۱۹۹۳، ص ۱۸۱). بنابراین پارسونز نتیجه گرفت: سازمان‌ها، باید دو دسته نیازهای ابزار^۴ (انطباق و تحقق هدف) و نیازهای بیانی^۵ (یگانگی اجتماعی و یک‌پارچگی هنجاری) را ارضا کنند. در واقع، فرض بر آن است که سازمان‌های سالم هر دو دسته نیازهای فوق را به‌طور اثربخش تأمین می‌کنند. سال‌ها بعد، پارسونز (۱۹۶۷) با عنوان کردن سه سطح کنترل سازمانی (سطح نهادی، سطح اداری و سطح فنی) مدرسه‌ای را سالم دانست که در آن سطوح نهادی، اداری و فنی با یکدیگر هماهنگ باشند. بدین معنا که سازمان علاوه بر ارضای نیازهای بیانی و ابزاری خود، با نیروهای خارجی به‌طور موفقیت‌آمیزی برخورد کرده و نیروی آن‌ها را در جهت هدف اصلی سازمان هدایت نماید و بدین طریق نیازهای نهادی را نیز برآورده سازد (هوی و میسکل، ۱۳۷۱، ص ۴۵۰). به‌صورت دقیق‌تر، از نظر پارسونز سازمان سالم، سازمانی است که سطوح فنی، اداری و نهادی آن هماهنگ عمل کنند؛ همچنین سازمان هر دو دسته نیازهای ابزاری و بیانی خود را ارضا کند و نیروهای خود را در جهت مأموریتش رهبری و با موفقیت بر سر نیروهای مزاحم و مخرب خارجی غلبه کند و با این کار، نیازهای نهادی را هم برآورده سازد.

سال‌ها بعد، هوی و همکاران (در سال‌های ۱۹۹۶، ۱۹۸۶، ۱۹۷۸) با

1. Sabanci
2. Parsons
3. Hoy & Tarter & Kattkamp
4. Instrumental Needs
5. Expressive Needs

استفاده از تحلیل‌های نظری پارسونز و همکاران (در سال‌های ۱۹۵۳، ۱۹۶۷) و همچنین یافته‌های تحقیقات سایرین در زمینه اثربخشی مدرسه، سلامت سازمانی را به‌عنوان توانایی سازگاری سازمان با محیط خود، ایجاد هماهنگی میان اعضای سازمان و دستیابی به اهداف آن تعریف کردند (کورکماز^۱، ۲۰۰۷). هوی و همکاران چارچوبی جدید برای سلامت سازمانی مدارس ارائه دادند. در این چارچوب، سلامت سازمانی را به‌وسیله هفت بعد (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی) که روی هم‌رفته الگوهای رفتار و تعامل‌های ویژه درون مدرسه را تشکیل می‌دهند، تعریف کردند. این چارچوب، نیازهای ابزاری، بیانی و نهادی را در نظر دارد و سه سطح مسئولیت و کنترل (سطح نهادی، سطح اداری و سطح فنی) در داخل مدرسه را معرفی می‌کند و چارچوب نظری پارسونز برای سلامت سازمانی را تکمیل می‌کند.

از نظر لایدن و کلینگل^۲ سلامت سازمانی شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به‌طور مؤثر و نیز شامل رشد و بهبود سازمان می‌گردد. آن‌ها یازده مؤلفه جداگانه اما مرتبط به هم را برای سلامت سازمانی ارائه نمودند: (۱) ارتباط: یک سازمان سالم دارای ارتباطات کافی، دو طرفه، بدون ترس و در سطوح مختلف سازمان می‌باشد. (۲) مشارکت: بیانگر سهیم شدن صحیح همه کارکنان، در تصمیمات است. (۳) وفاداری: بر این اساس، جوی از اعتماد بین کارکنان وجود دارد. (۴) روحیه: که برای وجود جو سالم، حیاتی است. (۵) شهرت سازمان: سازمان سالم بازتابی از این احساس است که سازمان از شهرت خوبی برخوردار می‌باشد. لذا کارکنان و مدیران در بهبود ارتباطات با گروه‌های خارج از سازمان، با هم مشارکت می‌کنند.

(۶) اصول اخلاقی: کارکنان تمایل دارند که بیشتر برای اخلاق باطنی ارزش قائل شوند و جایی برای سیاست در سازمان منظور نکنند. (۷) شناسایی عملکرد: در سازمان سالم، کارکنان برای به فعلیت درآوردن

1. Korkmas

2. Lynden & Klinge

استعدادهایشان تشویق می‌شوند و مورد حمایت قرار می‌گیرند. (۸) مسیر هدف: در جو سالم، رابطه بین اهداف و نقش‌ها روشن است، اهداف سازمانی معمولاً محقق می‌شوند و کارکنان به‌طور مناسبی در هدف‌گذاری مشارکت داده می‌شوند. (۹) رهبری: رهبران، عامل تعیین‌کننده‌ای بر سوددهی و اثربخشی سازمان به‌شمار می‌روند و عموماً رفتاری دوستانه دارند. (۱۰) بهبود یا توسعه کارایی کارکنان: یک سازمان سالم، از آموزش و بهبود مستمر نیروهای موجود در سازمان حمایت می‌کند. (۱۱) بهره‌برداری از منابع: کارکنان باید مشاهده کنند که منابع و امکانات به‌طور مناسب و شایسته و به طریق سازگار با انتظارات از پیشرفتشان، بین آن‌ها تقسیم شده است (لایدن و کلینگل، ۲۰۰۰، ص ۳).

مایکل پولانی^۱ (۲۰۰۴) با تأکید بر عامل تغییرات سازمانی و اثرات آن بر سلامت کارکنان، ده مؤلفه کلیدی ایجادکننده سلامت سازمانی را به شرح زیر بیان کرد: وضوح نقش و قابلیت دسترسی آن، الزامات کاری معقول، کنترل شغل و حدود اختیارات در تصمیم‌گیری، حمایت اجتماعی محیط کار، پاداش‌های عادلانه و رفتار منصفانه، دستمزد کافی، ساعات کاری رضایت‌بخش، امنیت شغلی، جو سازمانی امن و ترتیبات استخدامی سالم (پولانی، ۲۰۰۴).

کریگر و هانسون^۲ (۱۹۹۹) یک پارادایم ارزش‌محور برای ایجاد سازمان‌های واقعاً سالم ارائه داده‌اند. آن‌ها ارزش‌هایی را مطرح کرده‌اند که تمایل به غایی بودن دارند و به خودی خود مطلوبند و هر کدام می‌توانند ابزاری برای ایجاد شایستگی فردی و سازمانی بیشتر باشند و اثربخشی و سلامت سازمانی را در بلندمدت افزایش دهند. این ارزش‌ها عبارتند از: (۱) صداقت و راست‌گویی: مبادله سازمانی و معاملات بین سازمانی بدون انتشار این انتظار اساسی که قراردادهای و توافقات، با صداقت، حسن‌نیت و تمایل به محترم بودن، انجام می‌شوند غیرممکن است. (۲) اعتماد: توانایی

1. Michael Polanyi

2. Mark P. Kriger & Bruce J. Hanson

متعهد شدن و درگیر شدن در اثربخشی بلندمدت در معاملات سازمانی را افزایش می‌دهد. ۳) تواضع: بدون اندکی تواضع، جریان‌های عادی و ارتباطات سازمانی به تحت تأثیر قرار گرفتن با رفتارهای تدافعی و برنامه‌های نشأت گرفته از سطح بالایی از بی‌کفایتی سازمانی متمایل می‌شوند. ۴) بخشش: اجازه رها کردن احساس و عقایدمان است در مورد آنچه دیگران باید انجام بدهند و آنچه می‌توانند انجام بدهند. بخشش، احتمال پذیرش ابتکارات جدید و کاهش استرس اعضای سازمان را افزایش می‌دهد. زمانی - که دیگران را می‌بخشیم، زندگی در روابط سالم‌تر با دیگران را انتخاب می‌کنیم.

۵) دلسوزی: پایه‌ای است برای این که بتوانیم آنچه را دیگران احساس می‌کنند، احساس کنیم. همچنین ایجاد مبنایی پایدار برای عمل دسته‌جمعی و احساس اعتماد است و احتمال این که ارزش‌های سازمانی محقق شوند را افزایش می‌دهد. ۶) قدرشناسی: پایه‌ای برای روابط سالم بین شخصی، با وضع هنجارهایی از احترام و توجه مثبت به نیازها و کمک دیگران ایجاد می‌کند. ۷) خدمت: خدمت رساندن به دیگران، در فکر احساس و عمل، یک جو مولد ایجاد می‌کند که ارتباطات را با درجه بالایی از کیفیات انسانی بسط می‌دهد نه این که روابط عمدتاً با ارزش‌های ابزاری هزینه‌های معاملاتی و مبادله شکل بگیرد. ۸) آرامش و صلح: آرامش و صلح، این احتمال را که اعضای سازمانی از تعلق داشتن به سازمان راضی باشند، افزایش می‌دهد و احتمال فرسودگی را کاهش می‌دهد (انصاری و همکاران، ۱۳۸۱، ص ۵۰).

گلدمن اسکایلر یک مدل جدید سلامت سازمانی بر پایه نوع‌دوستی و نظریه سیستم‌های یک‌پارچه حیات پیشنهاد می‌کند. او معتقد است آنچه سلامت سازمانی را از نظر ذی‌نفعان سازمان ایجاد می‌کند، ممکن است به‌طور کامل توسط رهبری سازمان برنامه‌ریزی نشده، قدردانی نشود. گاهی اشخاصی وجود دارند که در سازمان قدرت رسمی ندارند و از طرف رهبر هم قدردانی نمی‌شوند، اما در یک دوره زمانی مشخص یک اختلاف اساسی

در تجربه ذی‌نفعان سازمان ایجاد می‌کنند. گرمی و پیوستگی آن‌ها با دیگران نه از لحاظ سلامت فرایندها و ساختارهای آن، بلکه از لحاظ اختلافی که در تجربه افراد نسبت به احساس مشارکت آن‌ها در سازمان ایجاد می‌کند، می‌تواند منجر به سالم‌تر شدن سازمان شود (انصاری و همکاران، ۱۳۸۱، ص ۴۱).

برخی محققان از جمله شاه‌کرم (بی‌تا)، لطیفی و کیانی (۱۳۷۸) برای ارزیابی سلامت سازمانی، شاخص‌هایی را به صورت مدل سیستماتیک مطرح کرده‌اند. آن‌ها شاخص‌های سلامت سازمان را در سه رویکرد دسته‌بندی کرده‌اند: رویکرد شاخص‌های ورودی، رویکرد شاخص‌های فرایندی و رویکرد شاخص‌های خروجی.

۱) رویکرد شاخص‌های ورودی: در این رویکرد، فرض بر این است که چنانچه ورودی‌های سازمان از سلامت برخوردار باشند و سازمان توانایی جذب ورودی‌های سالمی را داشته باشد، می‌توان از سلامت عملکرد آن، اطمینان حاصل کرد. شاخص‌هایی که تحت این رویکرد دسته‌بندی شده‌اند عبارتند از: قابلیت جذب نیروی انسانی شایسته و نخبه، قابلیت جذب منابع مالی، رضایت تأمین‌کنندگان.

۲) رویکرد شاخص‌های فرایندی: در این رویکرد، سلامت سازمان از طریق شاخص‌های مرتبط با فرایند سازمان به‌عنوان یک سیستم، مورد ارزیابی قرار گرفته است. این رویکرد از آن جهت که با فرایند، یعنی مجموعه اجزا و روابط بین آن‌ها در سازمان سروکار دارد و به مدیران امکان می‌دهد تا دید روشنی از عوامل تحت مدیریت خود پیدا کنند، نسبت به دو نگرش دیگر از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. شاخص‌های فرایندی، مدیران را قادر می‌سازد تا با بررسی آن‌ها به نقاط ضعف شرکت خود پی ببرند و آن‌ها را به‌عنوان موضوعات کلیدی در دستور کار ایجاد تحول سازمان، قرار دهند. این شاخص‌ها عبارتند از: نگرش بلندمدت در سازمان، انسجام و یک‌پارچگی، تخصیص بهینه منابع، ظرفیت فراگیری، سطح تکنولوژی.

۳) رویکرد شاخص‌های خروجی: در این رویکرد باور بر این است که

عملکرد هر سیستم از طریق خروجی‌های آن قابل ارزیابی است. جریان خروجی‌های با کیفیت می‌تواند نشانگر سلامت عملکرد سازمان باشد. شاخص‌های خروجی عبارتند از: سود یا ارزش افزوده، رضایت و وفاداری مشتریان (ارباب رجوع)، نیروی انسانی توسعه یافته یا قدرت جایگزینی، کیفیت محصول (خدمات)، رضایت جامعه (لطیفی و کیانی، ۱۳۷۸، ص ۲۶).

جهان‌بینی توحیدی

جهان‌بینی توحیدی یعنی درک این که جهان از یک مشیت حکیمانه پدید آمده است و نظام هستی بر اساس خیر، جود، رحمت و رسانیدن موجودات به کمالات شایسته آن‌ها استوار است. جهان‌بینی توحیدی، یعنی جهان، «یک قطبی» و «تک‌محوری» است؛ یعنی جهان، ماهیت از اویی (إنا لله) و به سوی اویی (إنا إليه راجعون) دارد. موجودات جهان با نظامی هماهنگ به یک سو و به طرف یک مرکز تکامل در حرکتند. آفرینش هیچ موجودی عبث و بیهوده و بدون هدف نیست؛ جهان با یک سلسله نظامات قطعی که «سنن الهی» نامیده می‌شود، اداره می‌شود.

انسان در میان موجودات از شرافت و کرامت مخصوص برخوردار است و وظیفه و رسالتی خاص دارد، و مسؤول تکمیل و تربیت خود و اصلاح جامعه خویش است. جهان، مدرسه انسان است و خداوند به هر انسانی بر طبق نیت و کوشش صحیح و درستش پاداش می‌دهد.

جهان‌بینی توحیدی تنها جهان‌بینی است که در آن تعهد و مسؤولیت افراد در برابر یکدیگر مفهوم و معنی پیدا می‌کند؛ همچنان که تنها جهان‌بینی است که آدمی را از سقوط در دره هولناک پوچ‌گرایی نجات می‌دهد (جمعی از نویسندگان، ۱۳۷۷، ص ۲۰).

تعریف سلامت سازمانی در جهان‌بینی توحیدی

جامعه و سازمان به‌عنوان یک شخصیت حقوقی دارای قیامت نیستند؛ ولی

وسيله‌ای هستند بسیار ارزشمند برای تربیت و تکامل انسان‌ها که با شخصیت حقیقی خود دارای قیامت‌اند. این انسان است که در آخرت، مسؤول و پاسخگو است نه جامعه و سازمان (بنی‌اسدی، ۱۳۷۶، ص ۲۸). بنابراین، برای پی بردن به سازمان مطلوب و سالم در جهان‌بینی توحیدی ابتدا باید دیدگاه اصلی درباره انسان را مطرح کرد.

جهان‌بینی توحیدی، انسان را موجودی می‌داند دارای دو بعد روحانی و جسمانی که اصالت با روح او است که الهی است «و نَفَخْتُ فِيهِ مِنْ رُوْحِي» (حجر، ۲۹) و این روح انسان است که در بستر زندگی دنیوی و در قالب جسم باید به کمال نهایی یعنی تقرب به خداوند برسد. به این ترتیب، از آن‌جا که روح اصل است و غایت آن نیز تقرب به خدا (به‌عنوان تنها خالق و بزرگ‌ترین آرمان) می‌باشد همه کارهای انسان تحت این هدف اصلی نظام می‌یابد (شاه‌آبادی و قضاوی‌زاده، بی‌تا، ص ۲۰۷). به عبارتی، معیار سلامت، پویایی و حرکت در مسیر تکامل است و آدمی موجودی با احساس بی‌نهایت است که اگر در مسیر تکامل قرار گیرد، احساس نشاط، آرامش و هماهنگی خواهد کرد (حسینی، ۱۳۶۴، ص ۵۵۵) و کمال انسان در تقرب به خداوند متعال است.

آرمان انسان، در جهان‌بینی توحیدی، خداوند و تقرب به او معرفی شده است. آرمان‌ها هدف‌هایی هستند که تنها پیشرفت به سوی آن‌ها ممکن است و تحقق کامل آن‌ها در هیچ افق زمانی میسر نیست. از ویژگی‌های انسان این است با وجودی که می‌داند هرگز به این آرمان نایل نخواهد شد، رضایت خاطر و خشنودی خود را از طریق تلاش در راه نیل به آن حاصل می‌کند. بنابراین، معیار سنجش و ارزیابی، میزان پیشرفت انسان در جهت آرمان است. در این حرکت، دو راه اصلی برای تحقق آرمان یاد شده عبارتند از: (۱) تلاش مستمر برای حرکت به طرف آرمان (یعنی راه عبادت)^۱ و (۲) نظارت

۱. عبادات دو نوع هستند: الف) عبادات مستقیم: که به اعمالی اطلاق می‌شود که جهت‌گیری آن‌ها مستقیماً به سوی خداست مانند نماز و روزه، ب) عبادات غیرمستقیم: یعنی اعمالی مانند غذا خوردن و تحصیل علم که گرچه خودبه‌خود اقتضای جهت‌گیری به سوی خدا را ندارند و جهت‌گیری آن‌ها می‌تواند به سوی غیرخدا یا حتی ضد خدا باشد، ولی می‌توانند انسان را در تقرب

و مراقبت دایم برای جلوگیری از هرگونه توقف، بازگشت یا انحراف از مسیر مستقیم به طرف آرمان (یعنی راه تقوا). عبادت، انسان را در مسیر راست به طرف جلو می‌برد و تقوا مانع بازگشت به عقب یا انحراف از مسیر راست می‌گردد (بنی‌اسدی، ۱۳۷۶، ص ۲۹).

در جهان‌بینی توحیدی، انسان و فراهم آوردن بستری برای شکوفایی استعدادها و قوای او به منظور رشد و تکامل و نیل به تقرب اصالت دارد نه صرف بهره‌وری در سازمان. به عبارتی با پذیرش فراگردهای اصلی مدیریت منابع انسانی یعنی گزینش، آموزش، نظارت و کنترل، ارزیابی عملکرد و ... این فرایندها با محوریت انسان و استعدادهای او شکل می‌گیرد (شاه‌آبادی و قضاوی‌زاده، بی‌تا، ص ۲۰۸). در جهان‌بینی توحیدی امکانات محیطی انسان، اعم از محیط سازمانی، اجتماعی، طبیعی و اقتصادی و ... نعمت‌های الهی بوده، وسایل لازم برای رشد و کمال او به شمار می‌روند (بنی‌اسدی، ۱۳۷۶، ص ۲۸). بنابراین با توجه به اصالت انسان و استعداد او برای رشد و کمال بی‌پایان، رسالت سازمان کمک به تسهیل و تسریع جریان پیشرفت انسان در جهت تحقق اهداف بلندمدت و اهداف کوتاه‌مدت نشأت گرفته از آرمان اوست. به این منظور، سازمان نیز باید بتواند به‌طور مستمر توسعه یابد و بر پیشرفت خود مراقبت نماید و قادر به برنامه‌ریزی آینده و مراقبت مستمر از عملکرد خود باشد و خدمات مادی و معنوی‌اش را متناسب با نیازهای گروه‌های ذی‌ربط به‌عنوان عوامل لازم برای رشد و توسعه گروه‌های ذی‌ربط به‌طور هر چه مؤثرتر در اختیار آنان قرار دهد. از این رو، سازمان نقش محیط و بستر حرکت و رشد و توسعه کارکنان و اعضا و گروه‌های ذی‌ربط را به‌عهده دارد. هر چقدر سازمان قادر باشد چنین نقشی را گسترده‌تر و مؤثرتر به انجام برساند، توسعه یافته‌تر است (همان، ۱۳۷۶، ص ۲۹).

به خدا یاری کنند و این در صورتی است که جهت‌گیری آن‌ها نهایتاً به سوی خدا بوده، به قصد تقرب به او انجام گیرند و تنها در همین صورت عنوان عبادت پیدا می‌کنند. بر این اساس، بسیاری از فعالیت‌های دنیوی می‌توانند با جهت‌گیری صحیح، عنوان عبادت یافته ارزشمند شوند و انسان را به کمال حقیقی خود برسانند (مصباح، ۱۳۸۱، ص ۱۵۵).

پس در جهان‌بینی توحیدی سازمان، ابزار و وسیله مدیریت برای تحقق هدف اصلی (قرب الهی) است (شاه‌آبادی و قضاوی‌زاده، بی‌تا، ص ۲۰۷) و مبنای ارزیابی سازمان، رضایت خداوند رحمان است. این رویکرد با اخلاق برخورد فعال دارد. به عبارتی، در این رویکرد، اصالت دادن و تأکید داشتن بر بعد اخلاقی و گسترش آن در سازمان مطرح است (بنی‌اسدی، ۱۳۷۶). بنابراین، می‌توان چنین نتیجه گرفت: سازمان مطلوب و سالم در رویکرد جهان‌بینی توحیدی، گروه اجتماعی با آرمان مشترک خدا و تقرب به اوست که با تقسیم وظایف در مورد هدف‌های مشترک و تأمین مؤثر نیازهای گروه‌های ذی‌حق به تعالی و کمال آنان به سمت این آرمان کمک می‌کند.

سلامت سازمانی در مراحل مدیریت منابع انسانی

منابع انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان است که نقش کلیدی و مهمی در دستیابی سازمان به اهدافش دارد. در مطالب زیر به مراحل مدیریت منابع انسانی اشاره شده است که نشان می‌دهد این مراحل چگونه باید باشند تا سلامت سازمان به وجود آید.

۱) به‌کارگیری نیروی انسانی شایسته

به‌کارگیری نیروی انسانی، هم کارمندیابی و هم انتخاب و گزینش نیروی انسانی را در بر می‌گیرد. به‌وسیله کارمندیابی، کسانی که به‌نظر می‌رسند دارای استعداد و توانایی‌های بالقوه‌ای برای انجام شغل مورد نظر باشند، شناسایی و سپس از میان آن‌ها شایسته‌ترین افراد انتخاب می‌شوند (سعادت، ۱۳۸۶، ص ۹۶). هدف از کارمندیابی گرد هم آوردن گروهی از داوطلبان است تا مدیر بتواند از بین آن‌ها افراد واجد شرایط را برگزیند (استونر، فری‌من و گیلبرت، ۱۳۸۲، ص ۶۴۷). کارمندیابی مقدمه‌ای برای مرحله بعدی، یعنی انتخاب از میان کسانی است که سازمان پیدا و شناسایی کرده است (سعادت، ۱۳۸۶، ص ۹۶). در مرحله انتخاب و گزینش باید بر اساس ضوابط و معیارهایی که برای احراز شغل معین گردیده است، افراد

ارزیابی و از میان آن‌ها کسانی که بیشترین شایستگی را دارند، برگزیده شوند (سعادت، ۱۳۱۶، ص ۱۱۹). انتخاب و گزینش صحیح نیروی انسانی از اهمیت زیادی برخوردار است؛ زیرا انتخاب غلط یا نابجا، یعنی انتخاب کسانی که توانایی و شایستگی انجام کار را ندارند یا کسانی که بعد از مدتی سازمان را ترک می‌کنند، هزینه‌های سنگینی به سازمان تحمیل می‌کند.

تفاوت اصلی میان فرایند کارمندیابی و فرایند انتخاب، این است که هدف در کارمندیابی، یافتن افراد و جذب آن‌ها به سوی سازمان است و هدف در انتخاب، حذف کسانی است که از صلاحیت کمتری برخوردارند تا کسی که بیشترین صلاحیت را برای تصاحب شغل داراست، برگزیده شود (همان، ص ۹۶).

برای به‌کارگیری کارکنان و تشخیص و برگزیدن شایسته‌ترین افراد، نیاز به معیارها و ملاک‌هایی است تا افراد واجد شرایط و با لیاقت، تصدی پست‌های سازمانی را به عهده بگیرند. این معیارها در هر جامعه و سازمانی با توجه به جهان‌بینی و ارزش‌های حاکم و چگونگی نگرش به انسان متفاوت است.

در فرایند کارمندیابی و انتخاب، میزان تحصیلات، تجربه و مهارت‌هایی که فرد باید داشته باشد تا بتواند در آن پست یا مقام، کارها را به‌صورتی اثربخش انجام دهد، شایستگی^۱ نیروی انسانی را نشان می‌دهد (استونر، فری‌من و گیلبرت، ۱۳۱۳، ص ۶۴۸).

کارمندیابی و انتخاب در سطوح عالی سازمان با بررسی مدارک دانشگاهی افراد شروع می‌شود و معمولاً به وسیله افراد رده بالای سازمان از مسیر چندین مصاحبه می‌گذرند، چون می‌خواهند داوطلب را ارزیابی کنند و

۱. شایستگی را شامل خصوصیات و رفتارهایی می‌دانند که منجر به اثربخشی فرد در محیط شغلی می‌شود. شایستگی به شیوه‌های مختلفی تعریف شده است اما اغلب مدل‌ها شامل عناصر (مبانی) و دانش، توانایی‌ها، مهارت‌ها، نگرش‌ها و بینش‌ها، ویژگی‌های شخصی و رفتارها و صلاحیت‌هایی است که مرتبط با اهداف سازمانی است و نقش کلیدی در دستیابی به اهداف دارد. اساساً خصوصیت افرادی که می‌توانند به معیارهای اثربخشی دست یابند، شایستگی آن افراد خوانده می‌شود؛ یعنی افراد شایسته افرادی هستند که الگوهای رفتاری مطلوبی را ارائه می‌دهند. این امر در عملکرد به معیارهای اثربخش تعبیر می‌شود (موسی‌زاده و عدلی، ۱۳۸۸، ص ۴).

اطمینان حاصل نمایند که عملکرد گذشته وی مناسب پست مورد نظر بوده است. در حین مصاحبه پرسش‌هایی مطرح می‌شود تا بتوانند بدان وسیله توانایی‌های فرد را ارزیابی کنند؛ مثلاً وضع داوطلب را از نظر شخصیتی، تجربه گذشته، ارزش‌های شخصی و شیوه عملیاتی بررسی کنند و ببینند آیا با توجه به فرهنگ سازمانی، داوطلب شایستگی‌های لازم را دارد یا نه (استونر، فری‌من و گیلبرت، ۱۳۸۲، ص ۶۴۸).

در جهان‌بینی توحیدی، به‌کارگیری نیروی انسانی شایسته دارای چنان اهمیتی است که سهل‌انگاری و کوتاهی در این خصوص، خیانت محسوب می‌شود. در حدیثی از پیامبر (ﷺ) آمده است: کسی که کارگزاری را برای مسلمانان بگمارد، در حالی که می‌داند در میان آن‌ها کسی هست که از برگزیده وی شایسته‌تر و عالم‌تر به کتاب خدا و سنت پیامبر است، او به خداوند و رسولش و همه مسلمان‌ها خیانت ورزیده است (حیدرپور به نقل از سنت بیهقی، بی‌تا، ج ۱، ص ۱۱).

در جهان‌بینی توحیدی دو دسته معیارهای عمومی و اختصاصی برای شایستگی فرد در سازمان برای احراز مسؤولیت‌ها - بخصوص مسؤولیت‌های کلیدی - مطرح است. از جمله معیارهای عمومی عبارتند از: ایمان، تقوا، حق‌گویی و پاکی و صلاحیت خانوادگی.

در این رویکرد، ایمان یکی از معیارهای به‌کارگیری نیروی انسانی در سازمان می‌باشد. ایمان قرار گرفتن باور در قلب است و از ماده «أمن» گرفته شده است. بنابراین، معنای آن امنیت دادن است. به این علت که مؤمن، موضوعات اعتقادی خود را از شک و تردید - که آفت اعتقاد است - امنیت بخشیده است (محمدی، ۱۳۸۰، ص ۶۰). حضرت علی (علیه السلام) ایمان را معرفت و شناختن به دل (اعتقاد و باور کردن)، اعتراف به زبان و انجام دادن به اعضا معنی می‌فرماید (فیض‌الاسلام، ۱۳۷۴، حکمت ۲۱۸). همچنین ایمان داشتن (گرویدن به خدا و رسول و اهل بیت او) را روشن‌ترین راه‌ها بیان می‌کند که سعادت همیشگی را در پی دارد، زیرا ایمان همانند چراغ نورانی است که

آدمی را به کردارهای شایسته راهنمایی می‌کند. به سبب ایمان که ثمره آن اعمال صالح است، علم و دانایی فرد نیز زیاد می‌شود، زیرا علم بدون ایمان و عمل صالح، جز دوری از رحمت خدا چیزی به انسان نمی‌افزاید (فیض‌الاسلام، ۱۳۷۴، خطبه ۱۵۵ و ۱۵۶).

تقوا یکی دیگر از معیارهاست. عامل برتری انسان در اسلام تقوا معرفی شده است؛ چنانکه خداوند تقوا را موجب کرامت انسان در پیشگاه خود دانسته است: «إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَمُ» (حجرات، ۱۳). راغب اصفهانی می‌گوید: تقوا یعنی حفظ نفس از آنچه بیم می‌رود و در عرف شرع یعنی نگه‌داری نفس از آنچه انسان را به گناه می‌کشاند و با ترک ممنوعات و محرّمات محقق می‌گردد (مرکز تحقیقات دانشگاه امام صادق (ع)، ۱۳۸۰، ص ۳). تقوا ضامن اصلاح اعمال است و در نتایج و اهداف سازمانی اثر مطلوبی می‌گذارد؛ زیرا تقوا نیرویی است که انسان را از همه آفات درونی و بیرونی دور نگه می‌دارد و در برابر لغزش‌ها محکم و استوار می‌سازد؛ نیز ملکه‌ای است که به انسان مصونیت روحی و اخلاقی می‌بخشد. حضرت علی (ع) تقوا را قلعه محکمی می‌داند که انسان را از انجام منہیات باز می‌دارد: التَّقْوَى حِصْنٌ حَصِينٌ لِمَنْ لَجَأَ إِلَيْهِ (کمپانی، ۱۳۷۸، ص ۶۹). همچنین تقوا را کلید در شایستگی و صلاح می‌دانند: التَّقْوَى مِفْتَاحُ الصَّلَاحِ (همان، ص ۷۰).

حق‌گویی از معیارهای دیگر است؛ آن‌جا که امام علی (ع) به مالک می‌فرماید: ثُمَّ لِيَكُنْ آثَرُهُمْ عِنْدَكَ أَقْوَلَهُمْ بِمِرِّ الْحَقِّ لَكَ وَأَقْلَهُمْ مُسَاعَدَةً فِيمَا يَكُونُ مِنْكَ مِمَّا كَرِهَ اللَّهُ لِأَوْلِيَائِهِ، وَإِقْعَا ذَلِكَ مِنْ هَوَاكَ حَيْثُ وَقَعَ؛ «سپس از میان آنان، افرادی را که در حق‌گویی از همه صریح‌ترند، و در آنچه خدا برای دوستانش نمی‌پسندد، تو را مددکار نیستند، انتخاب کن؛ چه خوشایند تو باشد و چه نباشد.» (سیدرضی، ۱۳۸۱، نامه ۵۳، ص ۴۰۷).

یکی دیگر از معیارهای به‌کارگیری نیروی انسانی، پاکی و صلاحیت خانوادگی است که امام بر آن تأکید کرده، آن را معیاری در کنار سایر معیارها

مطرح کرده است. چنانکه به مالک توصیه می‌فرماید از میان مردم کسانی را برای کارگزاری انتخاب کند که از خاندان‌های صالح و صاحب قدم‌های مفید در اسلام و دارای سوابق شایسته باشند: وَ تَوَخَّ مِنْهُمْ ... ، مِنْ أَهْلِ الْبَيْتَاتِ الصَّالِحَةِ، وَ الْقَدَمِ فِي الْإِسْلَامِ الْمُتَقَدِّمَةِ (سیدرضی، ۱۳۸۷، نامه ۵۳، ص ۹۱۱). امام در این کلام، معیار صلاحیت خانوادگی را پاکی و پیش قدم بودن فرد در مسلمانی مطرح می‌فرماید؛ زیرا آن‌ها دارای اخلاق و خواهی گرامی‌تر و ناموس‌درست‌تر و طمع‌های کمتر و به عاقبت کارها دارای اندیشه می‌باشند. از جمله معیارهای اختصاصی عبارتند از: تخصص، تجربه و توانایی انجام کار مورد نظر. مطالب زیر اشاره به این معیارها دارند.

تخصص در انجام کار مورد نظر یکی از معیارهای اختصاصی به‌کارگیری نیروی انسانی شایسته است. قرآن مجید در ماجرای طالوت و قوم بنی‌اسرائیل به این معیار اشاره می‌کند: قَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا ... وَ زَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَ الْجِسْمِ؛ «پیامبرشان به آنان گفت: خداوند طالوت را برای شما به فرمانروایی برانگیخته است. گفتند: چگونه او را بر ما فرمانروایی باشد؟ در حالی که ما به فرمانروایی از او سزاوارتریم؛ زیرا حکومت بر بنی‌اسرائیل در اختیار نیاکان ما بوده است. علاوه بر این، او از گشایش مالی برخوردار نیست. پیامبرشان گفت: به یقین خدا او را برگزیده و بر شما برتری داده است، و او را در دانش اداره امور و نیروی بدنی فزونی بخشیده است.» (بقره، ۲۴۷).

تجربه از دیگر معیارهای تخصصی به‌کارگیری نیرو می‌باشد. این معیار به-خصوص در مسئولیت‌های کلیدی بسیار اهمیت دارد. چنانکه از امام صادق (ع) روایت شده است که انسان کم‌تجربه و خودرأی، هرگز نباید در ریاست طمع ورزد: لَا يَطْمَعَنَّ الْقَلِيلُ التَّجْرِبَةَ الْمُعْجَبُ بِرَأْيِهِ فِي رِئَاسَةٍ (شیخ صدوق، ۱۳۶۲، ص ۴۳۴). امام علی (ع) نیز این‌گونه به تجربه اشاره می‌کند: لَا تُقَدِّمَنَّ عَلَيَّ أَمْرًا حَتَّى تَخْبِرَهُ؛ «تا به کاری آگاه نشدی و در آن چیز خبره نگشتی، در انجام آن اقدام نکن.» (محمدی ری شهری، ۱۳۸۶-الف، ح ۲۴۴۶، ص ۱۸۴).

همچنین به مالک توصیه می‌کند از میان مردم، کسانی را برای کارگزاری انتخاب کن که صاحب تجربه هستند: «وَتَوَخَّ مِنْهُمْ أَهْلَ التَّجَرِبَةِ» (سیدرضی، ۱۳۱۷، نامه ۵۳، ص ۹۱۱).

توانایی انجام کار مورد نظر از دیگر معیارهاست. امام علی (علیه السلام) می‌فرماید: «إِنَّ أَحَقَّ النَّاسِ بِهَذَا الْأَمْرِ أَقْوَاهُمْ عَلَيْهِ، وَأَعْلَمُهُمْ بِأَمْرِ اللَّهِ فِيهِ؛ «شایسته‌ترین مردم برای پذیرش مسئولیت (امامت)، تواناترین مردم برای آن کار و آگاه‌ترین مردم به امر خدا در آن مسئولیت است» (همان، خطبه ۱۷۳، ص ۵۱۱).

۲) آموزش

آموزش فرایندی است از ارتقای دانش، مهارت و رفتار در کارکنان، تا بهتر بتوانند وظایف محوله را - چه در حال و چه در آینده - به نحو احسن انجام دهند (میرابی، ۱۳۸۳، ص ۱۶۶). آموزش کارکنان، در واقع، مجموعه کوشش‌ها، تدابیر و اقدامات عملی است که بتواند نقاط ضعف کارکنان در زمینه انجام وظایف محول شده را برطرف سازد (بنداری، ۱۳۸۱، ص ۱۳۳). از طریق آموزش نه تنها می‌توان کارکنان را با فنون کار فردی و گروهی آشنا ساخت، بلکه می‌توان در طرز فکر، نگرش و افق دید افراد نیز رسوخ کرد و تغییری متناسب با رشد و توسعه فردی و سازمانی در آنان پدید آورد (ایران‌نژاد پاریزی و ساسان‌گهر، ۱۳۸۲، ص ۵۴۵). هدف از آموزش کارکنان این است که بر توانایی‌ها و مهارت‌های آن‌ها افزوده شود تا بتوانند به صورتی مؤثر در جهت هدف‌های سازمان گام بردارند (استونر و فری‌من و گیلبرت، ۱۳۸۲، ص ۶۴۳). پس، آموزش باید سودمند و متناسب با اهداف سازمان باشد. آموزش‌هایی می‌توانند به افزایش کارایی دامن زنند که هدف‌دار، پیوسته و پرمحتوا باشند و کارشناسان و استادان و مربیان مجرب، آن‌ها را برنامه‌ریزی و اجرا کنند. این آموزش‌ها می‌توانند منابع انسانی سازمان را همگام با پیشرفت علم و فن‌آوری به پیش برند و در ارتقای کیفیت و کمیت کارهای آنان مؤثر باشند (ابطحی، ۱۳۸۶، ص ۱۲۰).

آموزش مهارت‌های لازم، برای انجام بهتر و مؤثرتر کار است؛ بنابراین، باید ترتیبی داده شود تا بعد از خاتمه دوره آموزشی، مفاهیم و مطالب تازه در محیط کار، کاربرد پیدا کند و در عمل اجرا شود. برای نیل به این هدف، در نظریه‌های یادگیری توصیه شده است که کارآموز طوری آموزش داده شود که عمل به رفتار جدید (آنچه آموخته است) برای او عادت یا حتی غریزی شود. به کارآموز اعتماد به نفس داده شود تا او به توانایی خود برای انجام آنچه آموخته است، یقین پیدا کند. با بروز رفتار جدید در فرد، به او پاداش داده شود. یعنی اگر مشاهده شود که فرد به آنچه آموخته است عمل می‌کند، به او پاداش داده شود تا رفتار جدید، تقویت و تثبیت گردد؛ زیرا بدون پاداش، هرگونه تغییری در رفتار فرد، موقتی و گذرا خواهد بود (سعادت، ۱۳۸۶، ص ۱۸۴).

قرآن کریم آموزش را یکی از اهداف بعثت انبیا معرفی می‌کند و می‌فرماید: ... يُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَ الْحِكْمَةَ وَ إِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ؛ «به یقین خدا بر مؤمنان نعمتی بزرگ ارزانی داشت که پیامبری از خودشان در میان آنان برانگیخت که آیاتش را بر آنان تلاوت کند و آنان را از کارهای زشت و اخلاق ناپسند پاک سازد و کتاب آسمانی و معارف آن را به ایشان بیاموزد. قطعاً آنان پیش از بعثت پیامبر، در گمراهی آشکاری فرو رفته بودند.» (آل عمران، ۱۶۴).

آیه ۱۵۱ سوره بقره، افزون بر آموزش کتاب و حکمت، بر آموزش آنچه که انسان‌ها نمی‌دانند، تأکید دارد: کَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولًا مِّنْكُمْ يَتْلُوا عَلَیْكُمْ ءَايَاتِنَا وَ يُزَكِّيْكُمْ وَ يُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ وَ الْحِكْمَةَ وَ يُعَلِّمُكُمْ مَا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ. امام علی (علیه السلام) آموزش دادن را بهترین کمک برای پرورش خرد معرفی می‌کند: أَعُوْنُ الْأَشْيَاءِ عَلٰی تَرْكِيْهِ الْعَقْلِ التَّعْلِيْمُ (محممادی ری شهری، ۱۳۸۶، ب، ح ۱۳۹۲۵، ص ۳۷). بنابراین، با آموزش، سطح علم و دانش بالا می‌رود و همان علم، فرد را راهنمایی و هدایت می‌کند تا مسائل را از راه درست حل کند. در دنیای امروز دو نگاه به علم وجود دارد: علم دینی و علم غیردینی.

منظور از علم غیردینی همان نگرش سکولار به علم است. علم سکولار تنها برای عالم ماده شأنیت قائل است، هدف‌دار بودن جهان برای آن مطرح نیست و فارغ از ارزش‌هاست. اصولاً علم سکولار با حذف خدا از حوزه علم شروع می‌شود و به تفکیک میان علم و اخلاق ختم می‌شود و هدفش کسب قدرت است (محمدری ری‌شهری، ۱۳۸۶، ص ۱۳۹۲۵، ح ۹۱). اما علم دینی علمی است که در آن بینش الهی بر عالم حاکم باشد؛ بینشی که خدا را خالق و نگه‌دارنده جهان می‌داند. عالم وجود را منحصر به عالم مادی نمی‌داند، برای جهان هدف قائل است و اعتقاد به یک نظام اخلاقی دارد (گلشنی، ۱۳۷۷). بنابراین، هدف از آموزش در رویکرد جهان‌بینی توحیدی چه می‌تواند باشد؟ امام صادق (علیه السلام) در حدیثی می‌فرماید: وَجَدْتُ عُلُومَ (عِلْمِ) النَّاسِ كُلِّهَا فِي أَرْبَعِ خِصَالٍ: أَوَّلُهَا أَنْ تَعْرِفَ رَبَّكَ وَالثَّانِيَةَ أَنْ تَعْرِفَ مَا صَنَعَ بِكَ وَالثَّلَاثَةَ أَنْ تَعْرِفَ مَا أَرَادَ مِنْكَ وَالرَّابِعَةَ أَنْ تَعْرِفَ مَا يُخْرِجُكَ مِنْ دِينِكَ (حلی، ۱۴۰۷، ص ۸)؛ همه علم مردم را در چهار قسم دیدم: اول این‌که خدای خود را بشناسی؛ دوم بدانی چه مصالحی در ساختن تو به کار برده است؛ سوم بدانی از تو چه خواسته است و چهارم آنچه تو را از دینت خارج کند، بشناسی.

طبق این حدیث، اهداف آموزش در جهان‌بینی توحیدی را می‌توان به چهار دسته تقسیم کرد: شناخت خداوند به‌عنوان مبدأ عالم هستی، شناخت انسان به‌عنوان اشرف مخلوقات، شناخت تکلیف و مسؤولیت او و شناخت آفت‌ها و آسیب‌ها یا عوامل هستی‌زدا (برادران، ۱۳۸۹، ص ۱۴).

علوم دارای مراتبند و آموختن بعضی بر بعضی ارجحیت دارد. بسیاری از علوم به خاطر نیازها و ضرورت‌های جامعه وجه خاصی پیدا می‌کنند و با منتفی شدن آن نیاز، آن علوم هم از درجه ارزش و اعتبار ساقط می‌شوند. اما بخشی از علوم و معارف به علت رابطه آن‌ها با غایت و هدف خلقت انسان همواره دارای ارزش هستند؛ مانند علومی که موضوع آن‌ها خداشناسی و انسان و افعال اوست. در رویکرد جهان‌بینی توحیدی دانشی اثرگذار است که سودمند و متناسب با اهداف باشد. امام علی (علیه السلام) می‌فرماید: عِلْمٌ لَا يَنْفَعُ

كِدْوَاءٍ لَا يَنْجَعُ؛ «دانشی که سود نبخشد، چون دارویی است که اثر نکند.» (محمّدی ری شهری، ۱۳۸۶ - ب، ح ۱۴۱۳۲، ص ۱۷).

در این رویکرد، علم با عمل و به‌کار بستن آن همراه است. امام علی (علیه السلام) می‌فرماید: ... الْعَالِمُ مَنْ عِلِمَ ثُمَّ عَمِلَ بِمَا عِلِمَ، وَ وَاْفَقَ عِلْمَهُ عَمَلُهُ؛ «دانا کسی است که علم بیاموزد و سپس به علم خود عمل کند و دانشش با کردارش سازگار باشد.» (همان، ح ۱۴۱۱۱، ص ۱۵) و نیز می‌فرماید: أَيُّهَا النَّاسُ اِعْلَمُوا أَنَّ كَمَالَ الدِّينِ طَلَبُ الْعِلْمِ وَالْعَمَلُ بِهِ؛ «ای مردم بدانید که کمال دین به تحصیل علم و به‌کار بستن آن است.» (مجلسی، ۱۳۸۶، ص ۱۷۰).

همچنین به استمرار در امر آموزش و فراگیری دانش توصیه شده است. آنجا که امام علی (علیه السلام) می‌فرماید: اَلْعِلْمُ لَا يَنْتَهِي؛ «دانش، پایان ندارد.» (تمیمی آمدی، ۱۳۸۱، ح ۲۴، ص ۴۸). رسول الله (صلی الله علیه و آله) نیز می‌فرماید: لَا يَكُونُ الْمُؤْمِنُ عَاقِلًا حَتَّى يَجْتَمِعَ فِيهِ عَشْرُ خِصَالٍ: ... لَا يَسْأَلُ مِنْ طَلَبِ الْعِلْمِ طَوْلَ غَمْرِهِ؛ «مؤمن، خردمند نگردد، تا آن‌که ده ویژگی در او گرد آید: ... و در طول زندگیش از جستجوی دانش ملول نگردد.» (محمّدی ری شهری، ۱۳۷۹، ح ۱۶۷۳، ص ۵۱۲).

۳) نظارت و کنترل

هیچ برنامه‌ای بدون کنترل به‌درستی اجرا نمی‌شود. کنترل نقش پویایی در سازمان‌ها ایفا می‌کند. پویایی نقش کنترل از آن جهت است که بر اساس آن می‌توان به اصلاح انحرافات و تطابق عملکردها با اهداف مطلوب سازمانی پرداخت (سیدجوادین، ۱۳۸۴، ص ۴۱۹). در واقع، فراگرد کنترل به مقایسه باید‌ها و هست‌ها می‌پردازد و فاصله وضع موجود تا وضع مطلوب را اندازه می‌گیرد و از طریق آن می‌توان فهمید که آیا پیش‌بینی‌های برنامه‌ریزان صحیح بوده است یا خیر. کنترل امری است که باید به‌طور مستمر و دائمی انجام شود. فراگرد کنترل، از مراحل اولیه اجرای برنامه تا آخرین مراحل آن و حتی گاهی پس از خاتمه آن استمرار می‌یابد (رضائیان، ۱۳۸۴، ص ۴۹۶). در نظارت و کنترل کارکنان باید از ناظران متعدد استفاده کرد. با افزایش

تعداد ناظران، احتمال جمع‌آوری اطلاعات دقیق‌تر افزایش می‌یابد (رابینز، ۱۳۱۵، ص ۴۱۸).

بر حسب ضرورت، از شیوه‌های متفاوتی برای کنترل سازمان‌ها می‌توان استفاده کرد. این شیوه‌ها مبتنی بر منابع کنترل (منبع کنترل بیرونی و منبع کنترل درونی) هستند. در زیر به شیوه‌های قابل استفاده در مدیریت سازمان‌ها اشاره شده است:

کنترل مستقیم: نظارت و کنترلی که به وسیله شخص مدیر انجام می‌شود، کنترل مستقیم و بدون واسطه نامیده می‌شود (پیروز و دیگران، ۱۳۱۴، ص ۲۸۲). کنترل مستقیم از روش‌هایی است که هنوز در سازمان‌ها، عادی و طبیعی به نظر نمی‌رسد و کارکنان به نحوی از آن گریزانند. مثلاً در مدارس، حضور مستمر و یا گاه‌گاه مدیر در کلاس درس، امری غیرطبیعی به نظر می‌رسد و معلمان این کار را نوعی دخالت در کار خود تلقی می‌کنند (میرکمالی، ۱۳۸۲، ص ۳۰۱).

کنترل غیرمستقیم: اگر نظارت و کنترل به وسیله عوامل مختلف انجام شود و مدیر خود، مستقیم وارد این کار نشود، بلکه نتیجه کار آن‌ها را بررسی کند، این روش را کنترل غیرمستقیم می‌نامند (پیروز و دیگران، ۱۳۱۴، ص ۲۸۲). در این روش، برای اجرای عملیات نظارت، مدیر افرادی را انتخاب می‌کند و یا بخش و واحد مخصوصی را مأمور می‌کند تا آنان بر بخش‌های مختلف سازمان و برنامه‌های در حال اجرای آنجا و نیز بر عملکرد کارکنان قسمت‌های مختلف سازمان، نظارت و کنترل داشته باشند و نتیجه را در اختیار مدیر قرار دهند (میرکمالی، ۱۳۸۲، ص ۳۰۱).

خودکنترلی: عامل اصلی اثربخش در خودکنترلی، رشد و بلوغ افرادی است که کنترل بر آن‌ها اعمال می‌گردد. به عبارت دیگر، خودکنترلی در حد اعلائی خود، هنگامی مطلوب و تحقق‌یافتنی است که کارکنان آگاه، رشد یافته و بالغ باشند و مأموریت، اهداف و برنامه‌های متنوع استراتژیک سازمان را بشناسند. لذا کاربرد کنترل‌های خارجی وسیع، برای اداره کارکنانی که قادر

(رابینز، ۱۳۸۱، ص ۱۰۲۳). آن‌ها باید امر نظارت و کنترل را در نهایت عدالت، حسن نیت و انصاف و از روی کمال اخلاقی، صداقت و بی‌نظری انجام دهند (کاظمی، ۱۳۸۰، ص ۲۴۵). همچنین لازم است مدیر وظیفه مهم نظارت و کنترل را با استفاده از افراد قابل اعتماد و امین به انجام رساند و با توجه به گزارش‌های آن‌ها و جمع‌بندی و پردازش این گزارش‌ها، در مورد سازمان، برنامه‌ها و کارکنان آن‌ها تصمیم‌گیری کند (میرکمالی، ۱۳۸۲، ص ۳۰۱).

در جهان‌بینی توحیدی نیز نظارت بر عملکرد کارگزاران و کارمندان و بازرسی امور و پی‌گیری کارهای انجام شده و انجام نشده و مسؤولیت‌خواهی، از مهم‌ترین اموری است که باید در هر سازمان به‌درستی صورت گیرد تا نظام امور از گردشی سالم و استوار برخوردار گردد و کجی‌ها و ناراستی‌ها به‌موقع شناخته شوند و اصلاح گردند. هر نظام اداری، نیازمند نظارت و کنترلی درست و پی‌گیری مستمر امور و نیز مسؤولیت‌خواهی دقیق است. حضرت علی (علیه السلام) نیز این‌گونه عمل می‌کرد و از کارگزاران خویش می‌خواست که این امر را به‌دقت رعایت کنند. آن حضرت در عهدنامه مالک‌اشتر می‌فرماید: *ثُمَّ تَفَقَّدُوا أَعْمَالَهُمْ، وَ ابْعَثُوا الْعُمَّالَ مِنَ أَهْلِ الصِّدْقِ وَ الْوَفَاءِ عَلَيْهِمْ، فَإِنَّ تَعَاهُدَكَ فِي السِّرِّ لِأُمُورِهِمْ حَدُودٌ لَهُمْ عَلَى اسْتِعْمَالِ الْأَمَانَةِ، وَ الرِّفْقِ بِالرَّعِيَّةِ؛* «سپس همه کارهای کارگزاران را تحت نظر بگیر و بازرسان مخفی از میان مردمانی که اهل صدق و وفا هستند، بر آنان بگمار؛ زیرا تحت نظر قرار دادن پنهانی امور، کارگزاران را وادار به حفظ امانت و مدارا با رعیت می‌کند.» (سیدرضی، ۱۳۸۷، نامه ۵۳، ص ۹۱۱). طبق فرمایش حضرت امیر (علیه السلام) امانت‌داری کارکنان و مدارا از جمله فواید نظارت و کنترل است.

بنابر آیات قرآن، در جهان‌بینی توحیدی نظارت و کنترل، همگانی و همیشگی است به گونه‌ای که هیچ انسانی لحظه‌ای از دید تیزبین ناظر دور نیست: *وَ لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ وَ نَعْلَمُ مَا تُوَسَّوَسُ بِهِ نَفْسُهُ وَ نَحْنُ أَقْرَبُ إِلَيْهِ مِنْ حَبْلِ الْوَرِيدِ. إِذْ يَتَلَقَّى الْمُتَلَقِّيَانِ عَنِ الْيَمِينِ وَ عَنِ الشِّمَالِ قَعِيدٌ. مَا يَلْفِظُ مِنْ قَوْلٍ إِلَّا لَدَيْهِ رَقِيبٌ عَتِيدٌ؛* «به یقین ما انسان را آفریدیم؛ از این رو بر او