

تحلیل جایگاه ارزش‌ها در مدیریت؛ گامی در نظریه‌پردازی مدیریت اسلامی

عبدالله توکلی*

چکیده

تبیین جایگاه ارزش‌ها در روش‌شناسی مطالعات مدیریت به عنوان یکی از علوم اجتماعی به دلیل ماهیت کاربردی آن اهمیت ویژه‌ای دارد. از این رو به نظر می‌رسد، بررسی ابعاد این مسئله می‌تواند مسیری پژوهشی را فراروی محققان مدیریت اسلامی قرار دهد. یافته‌های این تحقیق که به روش توصیفی-تحلیلی انجام گرفته است عبارتند از: ۱. ارزش‌ها در مسئله یابی و مراحل اولیه تحقیق، ارائه چارچوب فکری مرتبط و اولویت‌بندی جنبه‌های مختلف مطالعات به محققان علوم اجتماعی یاری می‌رساند؛ ۲. به دلیل ماهیت کاربردی مدیریت و عاری نبودن مدیران از ارزش، این رشته علمی بیشتر تحت تاثیر ارزش‌ها قرار می‌گیرد؛ ۳. شواهد بسیاری بر اهمیت و نقش ارزش‌ها در مدیریت وجود دارند؛ ۴. ارزش‌ها در دین اسلام از نظام‌مندی برخوردارند، از این رو محققان مدیریت اسلامی باید به این یافته‌ها توجه نموده و از این راه بر غنای مطالعات خود بیفزایند تا بستر برای بار نشستن نظریه مدیریت اسلامی در پرتوی مطالعه نظام‌مند ارزش‌ها فراهم گردد.

واژگان کلیدی: ارزش‌ها، تئوری ارزش، روش‌شناسی علوم اجتماعی، نظام ارزشی اسلام، مدیریت اسلامی

مقدمه

ارزش‌ها، اصول، اهداف و معیارهای اجتماعی موجود در یک فرهنگ بوده و از اهمیت ذاتی برخوردارند و به عنوان مبنایی برای قضاوت در مورد آنچه درست و غلط است مورد استفاده قرار می‌گیرند. به همین دلیل از آنها به عنوان معیارهای قضاوت اخلاقی و یا منشور اخلاقی و معنوی یاد می‌شود. از این رو نظریه‌پردازان سازمان و مدیریت و نیز اعضای سازمان باید همواره در مورد ارزش‌ها و تئوری ارزشی دقیق بوده و جایگاه آنها را در روش‌شناسی، تئوری پردازی و عمل بشناسند (هیچ، ۲۰۰۶، ص ۳۴۸؛ الوانی، ۱۳۶۹، ص ۱۵۱-۱۵۳). مدیران به دلایل مختلف نمی‌توانند عاری از ارزش باشند و ارزش‌ها در نظام تصمیم‌گیری و گزینش ایشان موثر است. افزون بر این، چالش میان فناوری و ارزش‌ها وجود دارد (الوانی، همان، ۹۳-۹۵). روابط ارزش‌ها با هدف‌گذاری در سطوح مختلف سازمانی (میرزایی، ۱۳۸۴، ص ۴۹-۴۰)، تاثیر ارزش‌ها بر تصمیم‌گیری (کینی، ۱۳۸۱، ص ۴۲)، نقش ارزش‌ها در تحول سازمانی (وندال و سیسیل، ۱۳۷۹، ص ۵۳؛ طوسی، ۱۳۸۰، ص ۲۸-۳۷)، تاثیر ارزش‌ها در فرهنگ سازمانی (دفت، ۱۳۸۳، ص ۶۵) و دیگر موارد، همگی از رابطه وثیق ارزش‌ها با مدیریت در دو سطح تئوری و کاربرد حکایت می‌کنند.

این رابطه منحصر به علم مدیریت نیست، بلکه حداقل در سطح نظریه‌پردازی و روش‌شناسی تحقیق در تمام علوم اجتماعی صادق است. از این رو برای شناخت جایگاه ارزش‌ها در مدیریت، پاسخ به این پرسش‌ها ضروری به نظر می‌رسد: معنا و مفهوم ارزش چیست؟ ارزش‌ها در کجا ریشه دارند؟ جایگاه ارزش‌ها در روش‌شناسی علوم اجتماعی چگونه است؟ این جایگاه ارزش‌ها در علم کاربردی مانند مدیریت چگونه است؟ آیا برای پاسخگویی به این سوال‌ها میان دیدگاه‌های علوم اجتماعی و نگرش اسلام تفاوتی وجود دارد؟ برای نظریه پردازی در مدیریت اسلامی و کاربردی نمودن آن چگونه می‌توان از ارزش‌ها بهره گرفت؟

تعریف ارزش

ارزش در زبان فارسی، اسم مصدر ارزیدن است و به معنی: بهاء، ارز، قیمت، ارج، قدر، برازندگی، شایستگی، زیندگی، قابلیت، استحقاق، اعتبار یک سند یا متاع و پولی که در

سند نوشته شده می‌باشد. در زبان انگلیسی واژه Value با این معنا مترادف است. اما در تعریف اصطلاحی ارزش‌ها عبارتند از اصول، معیارها و موازین فکری و عقلائی که راهنمای عمل انسان قرار می‌گیرند. واژه ارزش در حوزه‌های مختلف مانند: فلسفه، تعلیم و تربیت، اقتصاد، جامعه‌شناسی، روان‌شناسی توسط دانشمند، مختلف بکار رفته است. در علم اقتصاد؛ به معنای صلاحیت شیء برای برآوردن نیازی و معادل کالا در هنگام مبادله با کالای دیگر در بازار بکار می‌رود (عمر، ۱۹۸۶). در حالی که جامعه‌شناسان معتقدند ارزش عبارت است از: نرم یا معیار برای گزینش، از میان ابزار یا امکانات اجتماعی که برای فرد آماده و مهیا شده و با موقعیت اجتماعی وی منطبق است (ابراهیم مذکور و دیگران، ۱۹۷۵).

توجه روان‌شناسان بیشتر به ارزش‌های فردی و تعیین حد و مرز آن، از نظر روانی، اجتماعی و جسمانی معطوف است (همان، ص ۵۱). در عین حال، روان‌شناسی اجتماعی، توجه خود را به ویژگی‌های فرد، استعدادها و پاسخ‌های وی به روابط او با دیگران که ارزش‌ها در آن نقش ویژه‌ای دارند، متمرکز می‌کند (عبدالرحیم محمود، ۱۹۷۹).

رابینز^۱ از نظریه پردازان مدیریت، ارزش‌ها را نمایانگر عقاید اصولی می‌داند که از نظر فردی یا اجتماعی (نسبت به رفتار مخالف) نوعی رفتار برتر شمرده می‌شود. به گمان وی ارزش‌ها حاکی هستند از ایمان راسخ به اینکه یک شیوه خاص رفتار یا حالت خاصی، از نظر شخص یا از دید اجتماع، به شیوه مخالف آن رفتار یا حالت، برتری دارد. (رابینز، ۲۰۰۵، ص ۱۷۱)

روشن است که به دلیل کثرت استعمال واژه ارزش‌ها در علوم مختلف و معانی متفاوت، تعریف آن دشوار است. از این رو برخی از نویسندگان به جای تعریف ارزش‌ها معیارها و ملاک‌هایی که وجود آنها حاکی از وجود ارزش‌ها می‌باشد را مورد توجه قرار می‌دهند (محمی‌الدین احمد، ۱۹۸۰، ص ۱۹۵). برخی دیگر مانند گریفر^۲ بررسی و شناخت ارزش‌ها را به کمک بحث در مورد آکسیولوژی^۳ توصیه می‌کنند. (گریفر، ۱۹۶۲)

1. Stephen P. Robbins

2. Gueriffre

3. Axiology

از این رو، تنوع و تکثر استفاده از مفهوم ارزش‌ها چاره‌ای جز خلق تئوری ارزش باقی نمی‌گذارد. از این رو، در دهه‌های اول و دوم قرن بیستم، تئوری ارزش‌ها ابتدا با کاربرد واژه «آکسیولوژی»^۱ و سپس در نیمه دوم قرن بیستم با فراهم آوردن و تعریف عناصر لازم ساختارهای تئوریک بنا نهاده شد (میرزایی، ۱۳۸۴، ص ۲۸). وظیفه اصلی این تئوری علمی آن است که تئوری خالص ارزش را توسعه دهد و چارچوبی برای تعیین ارزش رسمی فراهم آورد (گریفر، ۱۹۶۲).

ارزش‌ها در فلسفه و فلسفه اخلاق

در مکاتب فلسفی یونان گاهی ارزش را اسم و گاه، صفت در نظر گرفته‌اند و در هر یک، گاه آن را به موضوعات عینی و گاهی به موضوعات ذهنی نسبت داده‌اند (میرزایی، ۱۳۸۴، ص ۲۱). به طوری کلی می‌توان نظریه پردازان در این زمینه را از یونان باستان تا زمان معاصر در دو بخش فلاسفه غرب (سقراط^۲ افلاطون^۳، ارسطو^۴، رنه دکارت^۵، اسپینوزا^۶، اسپنسر^۷، تکامل‌گرایان^۸، پراگماتیست‌ها و ابزارگرایانی مانند دیویی^۹، شخصیت‌گرایانی^{۱۰} مانند گرین^{۱۱} و بیوون^{۱۲} و سانتایانا^{۱۳}) و حکمای اسلامی (ابن‌سینا، بهمن‌یار، غزالی، خواجه نصیرالدین طوسی، ملا محمد مهدی نراقی، ملاصدرا، لاهیجی، ملاحادی سبزواری، محقق اصفهانی، علامه طباطبائی، محمدتقی جعفری، جوادی آملی و مصباح یزدی) مورد بررسی قرار داد.

افزون بر این برخی فلاسفه اخلاق در مورد طبقه‌بندی نظریه‌های اخلاق مبحث

۱. آکسیولوژی مرکب از دو کلمه یونانی: *axios* و *logos* است و به تئوری‌ای که به تازگی نسبتاً نظم یافته است دلالت می‌کند. ظاهراً در قرن بیستم واژه *axiology* توسط پل لیبی و ون هارتمن بکار رفته است (هارت، ۱۹۷۱). آکسیولوژی نام جدیدی است که در فلسفه معاصر برای ارزش‌شناسی تعبیه شده و عبارت از جستجوی شناخت ماهیت، معیارها و جایگاه ماوراء الطبیعه ارزش‌ها می‌باشد. (میرزایی، ۱۳۸۵، ص ۱۷)

2. Socrates
3. Plato
4. Aristotle
5. Renedescart
6. Spinoza
7. Herbert Spencer
8. Evaluationists
9. Dewey
10. personanlists
11. Grane
12. Bowne
13. Santayana

ارزش‌ها را مبنا قرار داده و ارزش‌گرا بودن یا ارزش‌گرا نبودن را مبنای تقسیم‌بندی نظریه‌های اخلاقی قرار داده‌اند. از جمله می‌توان به نظریه‌های اخلاقی ارزش‌نگر^۱ و تکلیف‌نگر^۲ اشاره کرد.^۳

در عین حال، گروهی از فیلسوفان، اخلاق را یک سلسله اعتبارات قراردادی تلقی می‌کنند، به این معنا که هیچ پایه عقلانی و واقعی برای آن قائل نیستند. بر اساس این نظر، ارزش اخلاقی، تابع قراردادهای اجتماعی است. بسته به نوع قرارداد اجتماعی در جامعه‌ای ممکن است عملی، ارزش به حساب آید و در جامعه‌ای ضد ارزش محسوب شود (مصباح یزدی، ۱۳۸۱، ص ۵۳-۱۶۳). در مقابل، بعضی از مکتب‌های دیگر معتقدند که ارزش‌های اخلاقی، مبانی واقعی و تکوینی دارند و تابع اعتبار و قرارداد نیستند. (فرانکنا، ۱۳۸۰، ص ۱۸۵)

ارزش‌ها و روش‌شناسی علوم اجتماعی

سوال اصلی در این مورد، (با پذیرش امکان تحقق علوم اجتماعی) این است که ارزش‌ها چه جایگاهی در روش‌شناسی این علوم دارند؟ در پاسخ به این پرسش باید به سیر تاریخی بحث که از فلاسفه یونان باستان تا از زمان معاصر را در بر می‌گیرد و عموماً تحت عنوان «ارزش، واقعیت» مطرح شده است، اشاره نمود. به نظر می‌رسد در

1. Axiological

2. Deontological

۳. در این بین برخی از این نظریه پردازان معتقدند ارزش‌گذاری مقدم است و داوری‌های اخلاقی به داوری‌های ارزشی وابسته‌اند؛ دیگرانی بر این رای هستند که تجویز، مقدم است و داوری‌های اخلاقی بطور جزئی یا کلی مستقل از ارزش‌گذاری‌هاست. گروه نخست، نظریه‌های ارزش‌نگرند و گروه دوم، نظریه‌های تکلیف‌نگر که شامل دو قسم تکلیف‌نگری حداکثری و حداقلی است.

بنابر تکلیف‌نگری حداکثری، چیزی که درست، واجب یا ممنوع است مستقل از خوبی یا بدی است. این نظر که اخلاق به فرمان‌های الهی وابسته است، نظریه‌ای است حداکثری. شکل حداقلی نظریه‌های تکلیف‌نگر دایر است بر این که خیر در تعیین درستی اخلاقی ربط دارد ولی یگانه عامل تعیین کننده نیست. اغلب تکلیف‌نگرها به نظریه‌های حداقلی اعتقاد دارند، ولی کانت، مشهورترین متفکر تکلیف‌نگر به نظریه‌ای معتقد است که شکل حداکثری دارد.

نظریه‌های نتیجه‌گرا^۳ معتقدند، صرفاً نتایج اعمال تعیین کننده حسن و قبح آنهاست؛ نظریه‌های نانتیجه‌گرا^۲ این قول را انکار می‌کنند. نانتیجه‌گرایی، همانند تکلیف‌نگری، بر حسب قول به این که نتایج در تعیین حسن و قبح ربطی ندارند یا قائل بودن به این که نتایج در این خصوص مربوطند ولی به خودی خود تعیین کننده نیستند، به صورت حداکثری و حداقلی نمود می‌یابند. نظریه‌هایی که معتقدند خیر بودن نتایج اعمال همواره تعیین کننده درستی یا حسن است، هم ارزش‌نگرند هم نتیجه‌نگر، و می‌توان آن را غایت‌نگر^۳ خواند. (این نظریه‌ها را گاهی «سودنگر» نیز می‌نامند). ولی شکل‌های دیگری از نظریه ارزش‌نگر وجود دارد. مثلاً نظریه اخلاقی مبتنی بر فضیلت^۴ که بالاتر از هر چیز برای فضیلت اهمیت قائل است. (هولمز، ۱۳۶۲)

این سیر تاریخی، چهار دوره قابل تفکیک و بازشناسی است:

جدول شماره ۱: سیر تاریخی "ارزش - واقعیت" اقتباس از میرزایی، ۱۳۸۵: صص ۶۴-۶۵ و

۱۰۱؛ و ۱۵۱-۱۵۳ و ۱۳۸-، ۱۵۹، با حذف و اضافات

| دوره | ارزش - واقعیت | جایگاه در روش‌شناسی |
|--|---|--|
| یونان باستان و فلاسفه کلاسیک | ارزش و واقعیت با هم در نظر گرفته می‌شدند | ارزش نسبت به واقعیت جایگاه والاتری دارد |
| روشنگری، (اثبات‌گرایان، اثبات‌گرایان منطقی، نئوکانتی‌ها) | جدایی ارزش از واقعیت | ارزش‌ها جزء امور ماوراءالطبیعه است و در درون علم قرار نمی‌گیرد. |
| طبیعت‌گرایان | فقط واقعیت؛ تاکید افراطی به علمی شدن همه چیز و حتی مفاهیم اخلاقی | بر مبنایی این نگرش، همه اصول و قضایای علوم اجتماعی و انسانی از جمله ارزش‌ها باید به قوانین علوم طبیعی تحویل گردند و همه مسائل مربوط به آنها را با روش‌های علوم طبیعی حل کرد. |
| تاویل‌گرایان (وبر) | ارزش‌ها در مراحل اول تحقیق به دانشمند علوم اجتماعی کمک می‌نماید اما مراحل بعدی واقعیت از ارزش‌ها جداست. | در گزینش و انتخاب اولیه مسئله تحقیق، بی‌طرفی ارزشی ممکن نیست. بی‌طرفی ارزشی صرفاً در فرایند تحقیقات و بررسی مسئله علمی کار برد دارد. |

افزون بر این می‌توان جایگاه ارزش‌ها در روش‌شناسی تحقیق در علوم اجتماعی را

به طور کلی در جدول زیر منعکس نمود:

جدول شماره ۲: تفاوت‌های میان سه رویکرد فلسفی پوزیتیویستی، انتقادی و تفسیری

| پارادایم‌ها | پوزیتیویسم | تفسیری | انتقادی |
|----------------|--|---|---|
| جایگاه ارزش‌ها | علم عبارت است از واقعیت، و ارزش‌ها جایگاهی مگر در زمان انتخاب موضوع ندارند | ارزش‌ها بخشی از زندگی اجتماعی هستند؛ ارزش‌های هیچ گروهی اشتباه نیست، بلکه صرفاً متفاوت هستند. | همه علوم باید با وضعیت ارزش‌ها شروع شوند که برخی درست و برخی غلط هستند. |

ارزش‌ها و مدیریت

در خصوص ارزش‌ها و مدیریت، افزون بر توجه به این نکته که مدیریت یکی از شاخه‌های علوم اجتماعی است و آنچه تا کنون در مورد ارزش‌ها و علوم اجتماعی

مطرح شد در علم مدیریت هم صادق است، بلونه و نایگرو^۱ معتقدند چهار رویکرد: ذهنی‌گرایی، زیستی-اجتماعی^۲، اثبات‌گرایی منطقی^۳ و رویکرد بین‌الذاتانی^۴ نسبت به ارزش‌ها وجود دارد. (الوانی، ۱۳۸۰، ص ۲۰-۲۶)

رویکرد ذهنی‌گرایی

در این رویکرد، ارزش‌ها به طور کلی ذهنی هستند بر این اساس، گفته‌ها یا گزاره‌های عمومی یا جهانشمول در مورد ارزش‌ها در این رویکرد بی‌معناست. ارزش‌ها بوسیله تفاسیر و تعابیر شخص، توصیف و مشخص شده، اهمیت عوامل اجتماعی و فرهنگی مورد پذیرش قرار نمی‌گیرد. این امر، تحلیل‌های تعمیم‌گونه را بیهود می‌سازد؛ چون این رویکرد بسیار جزئی‌نگرانه بوده، اهمیت عوامل فرهنگی و اجتماعی را رد می‌کند. در نتیجه، این رویکرد برای مطالعه علوم اجتماعی مناسب نیست.

رویکرد زیستی-اجتماعی

این رویکرد، ارزش‌ها را واکنش‌های زیستی-اجتماعی به پدیده‌های عینی می‌پندارد که انسان دخالت زیادی در آنها ندارد. انسان در شکل‌دهی ارزش‌ها و تعاملات اجتماعی اساسی اسیر چارچوب زیستی-شیمیایی خود است.

دو رویکرد ذهنی‌گرایی و زیستی-اجتماعی، کاربردهای معدودی در طراحی سازمان یا برای اعمال اراده آزادانه دارند. در عین حال، این امر دلیل عدم پذیرش آنها نیست، بلکه علت رد آنها این است که صاحب‌نظران معتقدند ذهن انسان در شکل‌دهی ارزش‌ها و تعاملات اجتماعی اساسی، در این فرآیند نقشی فعال و هدفمند دارد.

رویکرد اثبات‌گرایی منطقی و تجربه‌گرایی

رویکرد اثبات‌گرایی منطقی ارزش‌ها را به عنوان واقعیات اجتماعی می‌پندارد که می‌تواند در قالب عینی تبیین شوند. تجربه‌گرایی با این رویکرد ارتباط تنگاتنگی دارد.

1. Bellone & Nigro

2. Biosocialism

3. Biopolitics

4. Intersubjectivity

بنابر این دیدگاه، تجربه بر دانش، مقدم است و ارزش‌های انسان صرفنظر از ادراک از آنها وجود دارند. هر دو رویکرد، ذهن را به عنوان ابزاری فعال که اثرات حسی محیط بر آن اثر می‌گذارد، تلقی می‌کنند.

بنابر هر دو رویکرد، افراد اشیاء را در قالب رابطه علت و معلولی درک کرده و به آنها معنا می‌بخشند، واکنش نشان می‌دهند و تفسیر می‌کنند.

اگر ارزش‌ها از لحاظ نظری، بدون توجه به توجیه و تفسیر ما از آنها وجود دارند پس می‌توان گفت علوم اجتماعی به عنوان نوعی تلاش انسان‌عاری از تفاسیر فردی از ارزش‌هاست. ولی از لحاظ روش‌شناسی، فرد باید فرآیندی که این جدای از ارزش، از طریق آن ایجاد شده است را بپذیرد. از این رو علوم اجتماعی عینی به منظور حفظ و نگهداری ابزارها و موضع‌های غالب سیاسی مورد استفاده قرار می‌گیرند.

بلونه و نایگرو معتقدند، مدیریت دولتی بر این پیش‌فرض اساسی استوار است که (اگرچه فرآیند شکل‌گیری ارزش به وسیله افراد صورت می‌گیرد)، ولی ارزش‌ها از طریق فرآیندهای مختلف جامعه‌پذیری بر آنها تحمیل می‌شود. از این جهت «انسان هنجاری» به صورت مخلوق سیستم اجتماعی و محیطش در می‌آید.

رویکرد بین‌الذهانی

در این رویکرد، ارزش‌ها به عنوان ماحصل فرآیند تعامل اجتماعی پنداشته می‌شود که صرفاً نسبت به عوامل تاثیرگذار سیستم خارجی، واکنش نشان نمی‌دهد، بلکه بطور فعال در خلق ارزش‌ها مشارکت می‌کند. ارزش‌های با روی هم قرار گرفتن تفاسیر ذهنی (معانی مشترک بین افراد) پدیدار می‌شود.

از این رو، رفتار فرد در خلق ارزش‌ها منشأ اثر است. این، بخش مهمی از فلسفه مشهور پدیدارشناسی است. از دیدگاه پدیدارشناسی بین‌الذهانی، واقعیت چیزی است که نه به صورت فردی، بلکه به صورت اجتماعی درک می‌شود؛ چون انسان در محیطی اجتماعی زندگی می‌کند. به اعتقاد ریچارد مینز^۱ در این رویکرد، تعبیر ما از واقعیت، این است که چگونه آنچه را برای خود یا جامعه معنادار است تعیین کنیم. از این رو در این رویکرد، عمل واقعی نظریه پرداز یا عمل واقعی کارگزار مستلزم قضاوت‌های هنجاری

1. Richard Means

است؛ یعنی چه چیزی معنادار است و چه چیزی واقعیت می‌باشد. این موجب می‌شود سیستم ارزشی و نظریه‌های مدیریت با یکدیگر مترادف در نظر گرفته شوند. افزون بر این، به اعتقاد بلونه و نایگرو، مدیریت دولتی از ابتدا با ارزش‌ها در سطح نظری برخورد نکرد. بلکه پیش‌بینی‌پذیری را در تئوری ارزش جای داد و این امر جایگاه رشته مدیریت دولتی را تقویت کرد. نظریه پردازان اداری به سادگی، اثبات‌گرایی را تا حدی پذیرفتند؛ زیرا اثبات‌گراها تصور ارزش‌ها به عنوان هر چیزی به غیر از واقعیات اجتماعی را رد می‌کردند. در سال‌های اخیر مدل‌های سیستم‌های اجتماعی درون تئوری اداری جای داده شده‌اند؛ زیرا صاحب‌نظران این رشته تمایل دارند با ارزش‌ها در قالب وظیفه‌ای برخورد کنند. بدین ترتیب، مدیریت دولتی، نوعی تئوری ارزش را پذیرا شده است که بر نقش سیستم‌های اجتماعی - فرهنگی در شناخت واکنش احساسی - عاطفی و رفتار انسان تأکید می‌کند. (الوانی، ۱۳۸۰، ص ۱۵۱-۱۵۳)

در مورد رابطه ارزش‌ها و مدیریت می‌توان با در نظر گرفتن مطالب روس کلتین^۱ گفت: نخست، کارگزاران بر حسب عادت از تئوری (ضمنی یا صریح) در هدایت فعالیت‌های اداری خود استفاده می‌کنند. دوم، مدیران نمی‌توانند عاری از ارزش باشند. جهت‌گیری ارزشی و دیدگاه هنجاری آنها، فعالیت‌های تصمیم‌گیری آنها را و همین‌طور واقعیات اجتماعی آینده آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. سوم، مدیران به موازاتی که کار و کسب دولتی را هدایت می‌کنند، ارزش‌ها را خلق کرده و تغییر می‌دهند. کارگزاران دولتی به اتخاذ تصمیم دست می‌زنند، و پیوسته در نوعی پردازش همزمان اطلاعات واقعی و اصول ارزشی درگیرند و از طریق گزینش‌های خود، به طور اساسی واقعیات اجتماعی آتی را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

فعالیت‌هایی که برای اتخاذ تصمیم لازم است عبارتند از: تعیین و تجزیه و تحلیل محیط، تدوین اهداف، رتبه‌بندی اهداف بر اساس اولویت، برنامه‌ریزی برای آینده ممکن و... کارگزاران گزینه‌ای که عاری از ارزش باشد انتخاب نمی‌کنند. (همان، ص ۹۵)

بر این اساس، تدوین اهداف سازمان و رتبه‌بندی آنها نمی‌تواند عاری از ارزش‌ها باشد. در حقیقت، اهداف و رتبه‌بندی آنها به نوعی انعکاسی از ارزش‌ها در سازمان و

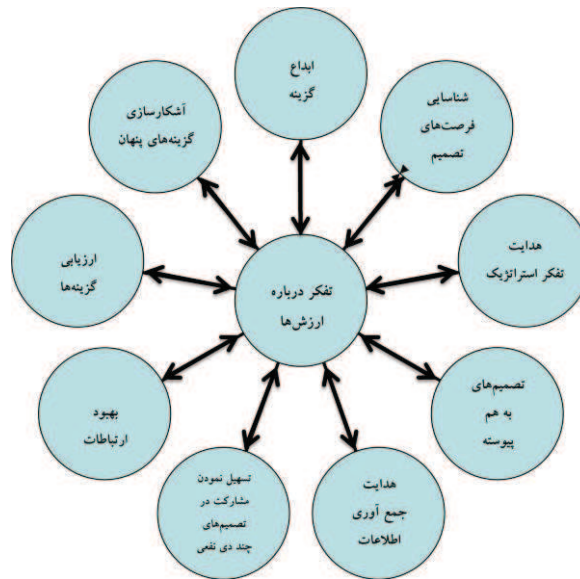
1. R. Clayton

مدیریت است. سلسله مراتب ارزش‌ها نیز مانند اهداف یا سایر مفاهیم کلیدی از پایین‌ترین سطح آن که ارزش‌های فردی است شروع و تا بالاترین سطح هرم سازمانی ارزش‌های سازمانی امتداد یافته و از آنجا نیز تا فراترین لایه‌های محیط سازمان امتداد می‌یابد. در این سلسله مراتب، سطوح ارزش‌ها به ارزش‌های فردی و گروهی (سطح خرد)، سطح ارزش‌های سازمانی (سطح میانه) و ارزش‌های محیط ویژه یا ارزش‌های اجتماعی و عمومی استراتژیک یا ارزش‌های ملی یعنی سطح کلان و بالاخره در سطح آخر یعنی محیط‌های عمومی یا ارزش‌های بشری و متافیزیکی یا ارزش‌های فرابشری و حیوانی (سطح فراکلان) طبقه بندی شده است. (میرزایی، ۱۳۸۴، ص ۲۴-۱۶ و ۳۵-۳۷)

افزون براین، کینی^۱ معتقد است تفکر در باره ارزش‌ها می‌تواند تمام فعالیت‌های مدیریت را تحت تاثیر قرار دهد. وی تاثیر ارزش‌ها بر تصمیم‌گیری را به صورت ویژه مورد توجه قرار داده است که در شکل شماره (۱) منعکس است. (رالف، ۱۳۸۱، ص ۴۲)

همچنین مطالعات حوزه تحول سازمانی بر پایه مجموعه‌ای از ارزش‌ها و پیش‌فرض‌هایی در مورد افراد، گروه‌ها و سازمان استوار است (وندال و سیسیل، ۱۳۷۹، ص ۵۳). رابرت تانن بام و شلدون دیویس در کتاب *ارزش‌ها، انسان و سازمان‌ها*، بخوبی نقش نظری و عملی ارزش‌ها در تحول و توسعه سازمانی یادآوری می‌کنند. (طوسی، ۱۳۸۰، ص ۲۸-۳۷)

1. Ralph L. Keeney



شکل شماره ۱: تاثیر ارزش‌ها بر مدیریت

در پایان این بحث لازم است به رابطه فناوری و ارزش‌ها در مدیریت اشاره کنیم؛ زیرا فناوری نقش بسیار مهم روزافزونی در موقعیت‌هایی که مدیران باید در آنجا فعالیت نمایند، ایفا می‌کند (الوانی، ۱۳۸۰، ص ۱۴۹). مستته^۱ با اشاره به چالشی که فناوری نسبت به ارزش‌ها ایجاد می‌نماید، معتقد است تغییرات فناوری به دو طریق منجر به تغییر ارزش‌ها می‌شود: نخست اینکه تغییرات فناوری، دامنه راهکارهای انتخابی را افزایش می‌دهد. در ثانی ارزش‌هایی را ایجاد می‌کند که به وسیله تغییر هزینه‌های نسبی آنها، با سهولت بیشتری قابل اجرا هستند.

در جامعه فناورانه امروزی هر مدیر دولتی باید از نقشی که ارزش‌های شخصی در رفتار اداری او ایفا می‌کنند، آگاه باشد و اثراتی را که فناوری بر ارزش‌ها و فرآیندهای ارزش‌گذاری بر جای می‌گذارد درک کند. براساس گفته مستته، ارزش‌ها تابع نوعی تغییر بنیادی در جامعه فناورانه هستند و اهمیت نسبی آنها با وضعیت فناوری تغییر می‌کند. به موازات تغییرات فناوری باید تناقضات در سیستم‌های ارزشی به منظور اتخاذ

1. Emmanuel Mesthene

تصمیمات حل شود. در این مورد شون^۱، معتقد است که سیستم ارزش‌ها مطابق و جدای از تئوری است. ممکن است تغییری به ظاهر بی‌ضرر در فناوری به صورت تهدید جدی برای یک سازمان درآید؛ زیرا می‌تواند برای تغییر تئوری و ساختار سازمان اعمال فشار کند. وی مدعی است که چنین تغییری می‌تواند اعضاء سازمان را به تجدید نظر در باورها، ارزش‌ها نماید. (الوانی، ۱۳۸۰، ص ۹۳-۹۹)

مجموع آنچه تاکنون بیان شد را می‌توان به نوعی در بیان برخی از صاحب نظران مدیریت دریافت. این دیدگاه، مدیریت را مجموعه‌ای از وظایف برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و رهبری و نیز کنترل می‌داند که با یکدیگر رابطه متعامل داشته و برای تحقق اهداف سازمان که به وسیله نظام ارزشی احاط شده است فعالیت می‌کند. از سوی دیگر، میان مدیریت و محیط ارزشی آن نیز رابطه تعاملی و دو سویه وجود دارد. (رضائیان، ۱۳۶۹، ص ۱۲)

اما نظام ارزشی سازمان را نمی‌توان به صورت سنتی اداره کرد. برای مثال صدور بخشنامه و دادن دستورات کتبی هیچ اثری بر سیستم ارزشی سازمان نخواهد داشت. سیستم ارزشی سازمان، منشأ و منبع اتخاذ‌کننده ارزش‌های سازمانی است. اصولاً «رهبری مبتنی بر ارزش» موجب پیدایش، تقویت و تأیید ارزش‌های سازمانی می‌شود. مقصود از رهبری مبتنی بر ارزش، رابطه بین رهبر و پیروان است که مبتنی بر ارزش‌های مشترک و ارزش‌های نهادینه شده‌ی مورد تأیید رهبر سازمان است که وی در گفتار و کردار به آنها پایبند است. رهبری که تصویر صحیحی از ارزش‌ها دارد و با رفتار خود چنین تصویری را به نمایش می‌گذارد. (دفت، ۱۳۸۳، ص ۶۵۱)

ارزش‌ها و مدیریت اسلامی

رابطه اسلام با مدیریت، منحصر به ارزش‌ها نبوده و در عرصه مختلفی از جمله موارد نیز قابل تبیین است:

رابطه جهان بینی، هستی‌شناسی و انسان‌شناسی اسلامی با مدیریت.

رابطه ایدئولوژی و احکام اسلامی با مدیریت.

رابطه نظام ارزشی اسلام با مدیریت؛ این رابطه به ویژه با علوم کاربردی و عملی

است که مدیریت نیز از آنهاست. این رابطه از راه تأثیر نظام ارزشی اسلام در اعمال مدیر، تعیین اهداف، استراتژی، خط مشی‌ها، سیاست‌ها، روش‌ها و رویه‌های اجرایی و برنامه‌های عملیاتی ظاهر می‌شود.

رابطه اسلام با دانشمند مسلمان و محقق در علم مدیریت؛ این رابطه که مهم‌ترین رابطه اسلام با مدیریت است از راه معرفت‌شناسی، هستی‌شناسی، انسان‌شناسی، ارزش‌شناسی و ایدئولوژی اسلام بر فکر و عمل پژوهشگر مسلمان تأثیرگذار است؛ پژوهشگری که جهت رفع حوائج مادی و دنیوی و غیر مادی و معنوی جامعه اسلامی با روش‌های مورد پذیرش اسلام به تولید علم مدیریت پرداخته و با توجه به این مبانی و مفروضات، نظریه‌پردازی نموده و برنامه‌های عملی، روش‌ها، تکنیک‌ها و اختراعات و ابداعات را ایجاد و ارائه می‌نماید. (نجاری، ۱۳۸۷، ص ۱۵-۱۸)

در این نوشتار، بند سوم از موارد پیش گفته را مورد بررسی قرار می‌دهیم. نظام ارزشی اسلام بر مبنای یک دسته مفروضات بنیادین استوار است. مفروضات بنیادین در واقع یک سلسله مباحث وابسته به هم و زیربنایی می‌باشد که علوم اسلامی بر پایه آن بنا می‌شوند. برای درک و تدوین مدیریت اسلامی نیاز به شناخت مفهوم ارزش‌ها و نظام ارزشی در اسلام، مبتنی بر فهم و درک انسان‌شناسی اسلام است که این انسان‌شناسی نیز بر درک هستی‌شناسی اسلام استوار می‌باشد. درک هستی‌شناسی نیز وابسته به معرفت‌شناسی اسلامی است. این مفروضات به طور منطقی از یکدیگر نشأت می‌گیرند و تقدم و تأخر منطقی دارند. (مصباح یزدی، ۱۳۷۶، ص ۲۹۳؛ مطهری، ۱۳۶۷، ص ۱۵۰)

ملاک ارزش در اسلام

فیلسوفان اخلاق در پاسخ به این سوال که ملاک ارزش‌ها چیست و ارزش‌ها بر چه پایه‌ای استوارند، متناسب با جهان بینی خود پشوانه و ملاک‌های بسیار متفاوتی بیان کرده‌اند، مانند: پشوانه سودجویی، پشوانه عقلی، پشوانه شخصیت و پشوانه الهی (مکارم شیرازی، ص ۱۸۴-۱۸۱). اما اصول اخلاقی و ارزش‌ها در اسلام، مطلق و ثابت است اگرچه از جهت مصادیق، انعطاف‌پذیر و وابسته به زمان و مکان می‌باشد. ملاک کلی ارزش، مصلحت عمومی فرد و جامعه است. مصلحت چیزی است که

موجب کمال و صلاح واقعی انسانیت شود و تابع سلیقه اشخاص و به دلخواه آنان نیست. ارزش عدالت و ضد ارزش ظلم، به طور مطلق وجود دارد. لذا اینکه برخی گفته‌اند مثلاً صداقت همیشه ارزش است و برخی اشکال کرده‌اند که اگر این صداقت موجب قتل هزاران نفر شود دیگر ارزش نیست، در مورد نظام ارزشی اسلام این اشکال وجود ندارد؛ چون در آن صورت، صداقت، مصداق ظلم قرار خواهد گرفت. (مصباح یزدی، ۱۳۷۵، ص ۱۷)

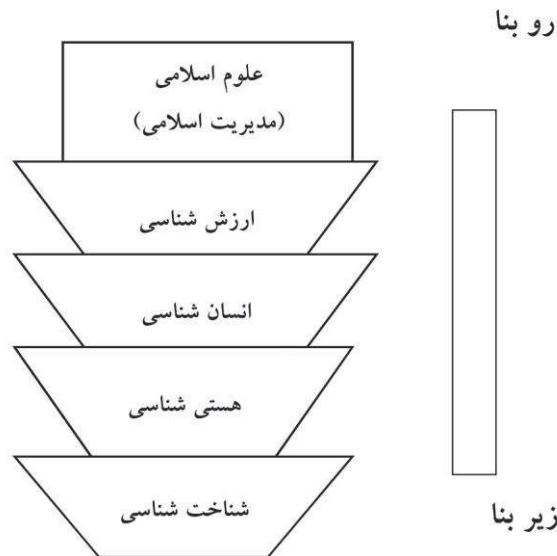
در عین حال، نظام ارزشی اسلام از ویژگی‌هایی مانند: فراگیری و شمول، انسجام درونی و ثبات، تبیین‌پذیری عقلانی، ترکیبی از ملاک‌ها، حسن فعلی و فاعلی و مراتب داشتن برخوردار است. (مصباح یزدی، ۱۳۷۶، ج ۳، ص ۳۴۸)

انواع ارزش‌ها در نظام ارزشی اسلام

ارزش‌ها در اسلام یا مربوط به فرد و زندگی فردی است یا مربوط به جمع و زندگی جمعی. در زندگی اجتماعی، ارزش‌های اجتماعی دارای دو مبنا هستند: مبنای اول، بینش‌ها و مبنای دوم، گرایش‌ها. هر ارزشی از یک پایه بینش و نگرش و یک پایه گرایش ساخته می‌شود. از انضمام این دو، ارزش به وجود می‌آید. ارزش، واسطه‌ای بین بینش و گرایش انسان یا کنش است. در ابتدا باید بینش، درک و شناخته شود. به دنبال بینش انسان نسبت به یک سلسله از اعتقادات و واقعیات جهان هستی، گرایش و میل‌هایی در وی برانگیخته می‌شود. از انضمام و به هم پیوستن این بینش و گرایش برخاسته از آن، مفهومی به نام ارزش شکل می‌گیرد. ارزش نیز به نوبه خود، منشأ کنش اختیاری در انسان است. ارزش موجب می‌شود انسان در هنگام عمل، چیزی را برگزیند. در حقیقت، آنچه شکل کنش فرد را می‌سازد و به فعل او جهت می‌دهد، ارزش‌هایی است که آنها را پذیرفته است. منشاء این ارزش‌ها، بینش‌ها و گرایش‌هایی است که زیربنای آنها را می‌سازد (همان، ص ۳۴۹). ارزش‌ها از جنبه‌های متعددی دیگری نیز قابل تقسیم هستند. مثلاً انواع ارزش‌ها از نظر: فردی و اجتماعی، ذاتی و غیری، اخلاقی و فلسفی، جوهری (اساسی) و کارکردی (ابزاری)، معنا و مفهوم، و نهایتاً در سازمان و مدیریت سلسله مراتب سازمانی، تقسیم می‌شوند.

از سوی دیگر، می‌توان رابطه مفروضات بنیادین با مدیریت اسلامی را به گونه‌ای که

در شکل شماره (۲) منعکس است، تبیین نمود.



شکل شماره ۲: رابطه مفروضات بنیادین با مدیریت اسلامی، بنقل از نجاری، ۱۳۸۷

به اعتقاد یکی از نویسندگان، به طور کلی مدیریت اسلامی تابع ارزش‌ها و مسئول تزریق ارزش‌ها به جامعه است. از این رو به نظر می‌رسد یکی از اثرات مهمی علوم اجتماعی و به ویژه علوم کاربردی از دین، اثرات ناشی از نظام ارزشی دین است. علوم انسانی با انسان سر و کار دارند و انسان هم بدون ارزش‌ها مفهوم روشنی ندارد. از این رو همه علوم انسانی (به خصوص علوم کاربردی) به نوعی با مفاهیم ارزشی رابطه دارند. سیستم رفتار انسان از نظام ارزشی، آگاهانه و ناآگاهانه اثر می‌پذیرد و گزینش یک سیستم رفتاری و ترجیح آن بر سایر سیستم‌ها چه در مورد فرد یا گروه یا سازمان یا جامعه بزرگ بر اساس نظام ارزشی خاصی شکل می‌گیرد که تعیین کننده اهداف و جهت‌بخش رفتارهاست. بنابراین فرد، گروه، سازمان و یا جامعه‌ای که نظام ارزشی اسلام را پذیرفته باشد، از نظر ابعاد مختلف علوم انسانی دارای ابعاد ارزشی خاصی خواهد بود که به دلیل آن، سیستم رفتاری ویژه و متناسب با آن گزینش خواهد کرد و گزینش و بروز رفتارهای دیگر نشانه عدم پایبندی به نظام ارزشی اسلام خواهد بود. (مصباح یزدی، ۱۳۷۵، ص ۱۴)

نتیجه‌گیری

در رویکرد اثبات‌گرایی به علوم اجتماعی، ارزش‌ها و ارزش‌مداری در روش‌شناسی علوم اجتماعی می‌تواند از طریق: الف) ارائه معیاری در مراحل اولیه تحقیق و مسئله‌یابی؛ ب) در ارائه چارچوب فکری مرتبط، ج) کمک به اولویت‌بندی جنبه‌های مختلف مطالعات، به محققان علوم اجتماعی خدمت کند.

با پذیرش بند یک با قاطعیت می‌توان گفت ارزش‌ها در روش‌شناسی علوم اجتماعی با سایر رویکرد از جمله تفسیری، انتقادی و پست‌مدرن جایگاه والاتری خواهد داشت. مدیریت به عنوان یکی از شاخه‌های علوم اجتماعی افزون بر موارد بیان شده در بند یک، به دلیل ماهیت کاربردی بودنش حتی در رویکرد اثبات‌گرایی بیشتر تحت تاثیر ارزش‌ها قرار می‌گیرد.

موارد متعددی که نشان‌دهنده جایگاه و نقش ارزش‌ها در مدیریت چه در مقام نظریه‌پردازی و چه در مقام انجام وظایف مدیریتی وجود دارد.

نقش و جایگاه ارزش‌ها در نظریه‌پردازی و اداره امور بر اساس مدیریت اسلامی بسیار مهم و حیاتی است که باید مورد توجه کافی محققان مدیریت اسلامی قرار گیرد. در دین اسلام، ارزش‌ها از نظامی خاص برخوردار بوده دارای ویژگی، مبانی، پیشفرض‌ها و ملاک‌های مشخص است. از این رو محققان مدیریت اسلامی باید آنها به صورت مجموعه‌ای به پیوسته مورد توجه قرار داده و در مطالعات خود بکار گیرند. ماهیت کاربردی مدیریت به محققان آگاهی می‌دهد که مدیران در هنگام اجرای نظریه‌های مدیریتی، عاری از ارزش‌ها نیستند. از این رو باید به ارزش‌های مدیران و نیز مراقبت از ارزش‌های سازمانی اهتمام ویژه‌ای مبذول داشت.

پیشنهادها

با توجه به آنچه بیان شد، به نظر می‌رسد:

مطالعات ارزش‌ها، ارزش‌شناسی و نظام ارزشی اسلام نیازمند توجه توسعه‌جویی است، به طوری که غنای روش‌شناسی و علمی مطلوب در این حوزه اتفاق افتد. محققان مدیریت اسلامی در مطالعات خود بیش از پیش به ارزش‌ها بهاء داده و نقش و جایگاه آن را پاس بدانند و در روش‌شناسی مدیریت اسلامی به عنوان یکی از

مهم‌ترین رهیافت‌ها به نظریه مدیریت اسلامی، مورد توجه ویژه قرار دهند. پس از تحقق پیشنهادهای پیش‌گفته، زمینه‌های پیشنهاد مدل مدیریت اسلامی بر پایه ارزش‌ها فراهم می‌آید. این مدل در بردارنده: الف) نظریه‌های مدیریت اسلامی اشراپ شده از نظام ارزشی اسلام؛ ب) الزامات اجرایی آن؛ ج) ملاحظات ارزشی ناشی از عملیاتی شدن نظریه بند الف؛ د) پیش‌بینی ماهیتی پویا در مدل به گونه‌ای که انعکاس بازتاب‌های اجرای ارزش‌های گنجانده در نظریه را مجدداً به منابع دینی ارجاع دهد و پاسخ‌ها و یافته‌های جدید آن را به عنوان ورودی جدید به مدل وارد نماید. بدیهی است زمانی این مدل کامل و رضایت بخش خواهد بود که به طور همزمان با ارزش‌ها، هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی و انسان‌شناسی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی بازشناسی شده و ارتباط آن با یکدیگر و همچنین رابطه آنها با ارزش‌ها روشن شود و تمامی آنها با در نظر گرفتن روابط متقابلشان به عنوان ورودی به مدل فوق منظور شوند و ساز و کار پویایی در مجموعه مدل پیش‌بینی گردد.

منابع

- ابراهیم مذکور و دیگران (۱۹۷۵)، معجم العلوم الاجتماعیه، قاهره، الهیئه المصریه العامه للکتاب.
- افلاطون (۱۳۵۷)، جمهوری، ترجمه محمد حسن لطفی، تهران، خوارزمی.
- باروخ اسپینوزا (۱۳۷۵)، اخلاق، ترجمه محسن جهانگیری، تهران، مرکز نشر دانشگاهی.
- بلونه و نایگرو (۱۳۸۰)، گفتارهایی در فلسفه تئوری‌های سازمان دولتی، ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران، صفار.
- بهمینار (۱۳۷۵)، التحصیل، ج دوم، ترجمه مرتضی مطهری، تهران، دانشگاه، تهران.
- حسنی، محمد (۱۳۸۲)، بررسی دیدگاه ارزش‌شناسی علامه طباطبایی، تهران، دانشگاه تهران.
- حسین محیی‌الدین احمد (۱۹۸۰)، القیم الخاصه لدی المبدعین، قاهره، دارالمعارف.
- دفت، ریچارد ال (۱۳۸۳)، تئوری و طراحی سازمان، ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- دهخدا، علی اکبر، لغت نامه دهخدا.
- رضائیان، علی (۱۳۸۴)، عدالت در سازمان، تهران، سمت.
- _____ (۱۳۸۸)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، سمت.
- طوسی، محمد علی (۱۳۸۰)، بالندگی سازمانی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- عمر، حسین (۱۹۸۶)، نظریه القیمه، چاپ سوم.
- فرانکنا، ویلیام، کی (۱۳۸۰)، فلسفه اخلاق، ترجمه انشاءالله رحمتی، تهران، حکمت.
- فروغی، محمد علی (۱۳۸۵)، سیر حکمت در اروپا، تهران، زوار.
- کینی، رالف ال (۱۳۸۱)، تفکر ارزشی، ترجمه وحید وحیدی مطلق، تهران، کرانه علم.
- کاپلستون، فردریک، تاریخ فلسفه، ترجمه سیدجلال‌الدین مجتوبی، ج ۱، تهران.
- لارنس، بکر (۱۳۸۷)، تاریخ فلسفه اخلاق غرب، قم، موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
- محمود، السید عبدالحلیم (۱۹۷۹) علم النفس الاجتماعی و الاعلام، قاهره، دارالثقافه للطباعه و النشر.

- مصباح یزدی، محمد تقی، (۱۳۸۱) فلسفه اخلاق، شرکت چاپ و نشر بین الملل، تهران.
- _____ (۱۳۷۵)، تبیین مدیریت اسلامی، مجله معرفت، شماره ۱۷.
- _____ (۱۳۷۶)، پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، قم، موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام.
- _____ (۱۳۷۶)، مجموعه مقالات مدیریت اسلامی، ج ۳. مطهری، مرتضی (۱۳۶۷)، فلسفه اخلاق، قم، صدرا.
- معلمی، حسن (۱۳۸۰)، مبانی اخلاق در فلسفه غرب و فلسفه اسلامی، تهران، پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
- معین، محمد، فرهنگ فارسی معین.
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۷)، اخلاق در قرآن، قم، مدرسه امام علی (ع).
- میرزایی اهرنجان، سیدحسن (۱۳۸۵)، مبانی فلسفی تئوری سازمان، تهران، سمت.
- _____ (۱۳۸۵)، زمینه‌های روش‌شناسی تئوری سازمان، تهران، سمت.
- نجاری، رضا (۱۳۸۷)، مبانی مدیریت اسلامی، تهران، دانشگاه پیام نور.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۶۹)، مدیریت عمومی، تهران، نشر نی.
- الوانی، سیدمهدی، دانایی فرد، حسن (۱۳۸۰)، گفتارهایی در فلسفه تئوری‌های سازمان دولتی، تهران، صفار.
- وندال، فرنچ، سسیل، اچ. بل (۱۳۷۹)، مدیریت تحول، ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران، صفار.
- هیچ، ماری جو (۱۳۸۶)، تئوری سازمان، ترجمه حسن دانایی فرد، تهران، نشر افکار.
- هولمز، رابرت ال. (۱۳۶۲)، مبانی فلسفه اخلاق، ترجمه مسعود علیا، تهران، ققنوس.
- یوسف کرم (۱۹۷۷)، تاریخ الفلسفه اليونانیه، دار القلم.

- Rabert.s. Hartman, Axiology as a science, Philosophy of science, vol.26
No.4. oct.1962
- Robbinz.Stephen P.(2005) organizational Behavior, Prentice Hall
International, INC.
- Samue l. Hart . Axiology theory of values Philosophy and
Phenomenological Research, Vol. 32, No. 1. Sep 1971