

## نقد انسان شناسی مدیریت اقتضایی از منظر قرآن

و محصور در ابعاد مادی می‌پندارد که غایت استراتژی او حداکثرسازی سود است، در حالی که قرآن کریم تصویری جامع و متعالی ارائه می‌دهد و انسان را دارای کرامت ذاتی، مرکب از ساحت مادی و معنوی، و برخوردار از اراده آزاد معرفی می‌کند. این تمایز بنیادین دارای پیامدهای راهبردی در سطوح مختلف مدیریت شامل طراحی نظام انگیزشی، ساختارسازی و مهندسی فرهنگ سازمانی بود. در نتیجه می‌توان دریافت که گذر از جبرگرایی مادی به سوی رویکردی جامع و اخلاق‌بنیان، زمینه‌ساز شکوفایی انسان در سازمان و خلق سرمایه معنوی خواهد بود.

**واژگان کلیدی:** انسان‌شناسی قرآنی، مدیریت اقتضایی، نقد انسان‌شناسی، اسارت محیطی، تعالی سازمانی

علی آقا صفری<sup>۱</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۴/۰۵

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۶/۰۲

### چکیده:

این پژوهش با هدف نقد انسان‌شناسی مکتب مدیریت اقتضایی از منظر قرآن کریم انجام شد. مطالعه حاضر با رویکردی انتقادی و با استفاده از روش‌شناسی تلفیقی در سه مرحله اکتشافی، فراترکیب و استنتاجی طراحی گردید. داده‌های مورد نیاز از طریق مطالعه کتابخانه‌ای و تحلیل متون اسلامی گردآوری شد و با بهره‌گیری از روش استنباطی و تحلیل محتوای کیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که علیرغم اشتراک ظاهری دو دیدگاه در توجه به پیچیدگی رفتار انسانی، در مبانی انسان‌شناختی شکافی ماهوی وجود دارد. مکتب اقتضایی انسان را موجودی منفعل

۱- استادیار علوم قرآن و علوم گرایش مدیریت، جامعه المصطفی، قم، ایران. a.a.safari1364@gmail.com

## مقدمه

رویکرد انتقادی، فاقد سابقه پژوهشی مستقیم می‌باشد. تمایز اساسی پژوهش حاضر با سایر مطالعات در این است که رویکرد غالب در تحقیقات پیشین، معطوف به تبیین ویژگی‌ها و گستره موضوعی مکتب اقتضایی به صورت کلی بوده، در حالی که این تحقیق با اتخاذ پارادایم نقادانه، به واکاوی نظام‌مند مبانی انسان‌شناختی این مکتب از منظر قرآن کریم می‌پردازد. شایان ذکر است که نگارنده پیشتر در مقالاتی مستقل به نقد مبانی معرفت‌شناختی، هستی‌شناختی و دیدگاه‌های مکتب اقتضایی درباره سازمان، محیط و انسان از منظر قرآن پرداخته است، اما تمرکز این پژوهش بر بعد انسان‌شناختی به عنوان حلقه مفقوده در تحقیقات پیشین، وجه تمایز و ضرورت انجام آن محسوب می‌شود.

## روش تحقیق

روش پژوهش حاضر، مبتنی بر یک طرح تلفیقی متشکل از سه روش اکتشافی، فراترکیب و استنتاجی بود. در گام نخست، با بهره‌گیری از روش اکتشافی و از طریق مطالعه نظام‌مند اسناد و متون معتبر، داده‌های مرتبط با ارزش‌های مطرح شده در مدیریت اقتضایی گردآوری شد. در مرحله دوم، با اجرای روش فراترکیب و طی فرایندی سه‌مرحله‌ای شامل شناسایی و انتخاب مطالعات، ایجاد پیوند بین یافته‌ها و تعیین چگونگی ترکیب آن‌ها، فهرستی جامع از پرسش‌های اساسی استخراج و پروتکل نهایی سؤالات و محورهای نقد تدوین گردید. در گام سوم، با به کارگیری روش استنتاجی، سؤالات طراحی شده در برابر آیات قرآن کریم عرضه شد تا بر اساس مبانی این روش، پاسخ‌ها مستقیماً از کلام وحی استخراج گردد. این رویکرد، امکان مقایسه نظام‌مند بین گزاره‌های قرآنی و یافته‌های مدیریت اقتضایی را فراهم آورد و در نهایت زمینه را برای تبیین دیدگاه قرآن کریم در نقد ارزش‌شناسی مدیریت اقتضایی مهیا ساخت.

## مفهوم شناسی

مفهوم‌شناسی به عنوان سنگ بنای هر پژوهش علمی، با ایجاد وضوح معنایی و تعریف دقیق مفاهیم کلیدی، از بروز سوءتفاهم‌های نظری جلوگیری کرده و چارچوب

در عرصه دانش سازمان و مدیریت، انسان‌شناسی به عنوان اساسی‌ترین رکن تلقی می‌گردد، چرا که انسان هم موضوع علوم انسانی و هم محور مسائل مدیریتی است. سازمان به عنوان برساخته ذهن خلاق انسانی و حاصل تعامل عوامل سازمانی، بر تصویری از انسان استوار گشته است (قلی‌پور، ۱۳۹۲: ۶۲). وظیفه محوری مدیریت، هدایت رفتار انسانی در سازمان است و غفلت از ویژگی‌های اصیل انسان، سازمان را به سوی ناکارآمدی سوق خواهد داد. در همین راستا، صاحب‌نظرانی چون اسکات بر عاملیت اجتماعی کارکنان تأکید داشته و موجودیت سازمان را وابسته به عوامل انسانی می‌دانند (اسکات، ۱۳۸۷: ۳۸). سیر تطور انسان‌شناسی در مکاتب مدیریتی منجر به شکل‌گیری چهار الگوی متمایز انسانی شده است که نظریه‌های سازمانی متأثر از این رویکردها بوده‌اند (مورگان، ۱۳۸۳: ۲). این پژوهش با تمرکز بر الگوی انسان پیچیده در مکتب مدیریت اقتضایی، که محصول نظریه‌پردازی همچون فیدلر، وروم، هاوس و میچل، هرسی و بلانچارد، بنیس، باس و گرین و دانسرو است، به بررسی این انگاره می‌پردازد. جان‌مایه مشترک این دیدگاه‌ها تأکید بر اصل ظرفیت انطباق انسان با اقتضائات محیطی است که در نهایت انسان را اسیر محیط تصویر می‌کند. این نگاه در تقابل با اندیشه وحیانی قرار دارد، بنابراین پژوهش حاضر به نقد و بررسی مکتب مدیریت اقتضایی از منظر قرآن کریم همت گمارده است.

## پیشینه پژوهش

مرور نظام‌مند مطالعات پیشین در حوزه مدیریت رائج و مدیریت اسلامی حاکی از آن است که در چهار دهه اخیر، تحقیقات متعددی به بررسی مدیریت اقتضایی در قالب تألیفات، مقالات و همایش‌های علمی پرداخته و ادبیات قابل توجهی در این حوزه تولید شده است. با این وجود، واکاوی آثار موجود نشان می‌دهد که خلاء پژوهشی محسوسی در زمینه نقد نظام‌مند مبانی انسان‌شناختی مکتب مدیریت اقتضایی با معیار آموزه‌های وحیانی قرآن کریم وجود دارد. اگرچه پیشینه این موضوع در پژوهش‌های مدیریت غربی از غنای قابل توجهی برخوردار است، اما در ادبیات مدیریت اسلامی با

تحلیلی مستحکمی برای مطالعه فراهم می‌آورد. این امر نه تنها گفتمان علمی را نظام‌مند می‌سازد، بلکه زمینه را برای خلق دانشی اصیل و قابل اتکا فراهم می‌نماید.

### الف) مدیریت

در کتب لغت برای مدیریت معانی مختلف ذکر کرده‌اند مدیریت به معنای توانایی و شایستگی اداره جایی یا رهبری و کنترل فعالیت‌های در حال انجام برای رسیدن به هدف‌های مورد نظر، اداره کردن، لیاقت، شایستگی، توانایی، اداره‌کننده یا اداره‌کنندگان یک اداره سازمان و شرکت، می‌باشد (دهخدا، ۱۳۲۵: ۴۴/۴۴؛ معین، ۱۳۷۷: ۳/۳۹۷۳).

اندیشمندان مدیریت تعاریف متنوعی از مدیریت ارائه داده‌اند. برخی آن را «کارکردن با و به وسیله افراد و گروه‌ها برای تحقق اهداف سازمانی» تعریف می‌کنند. برخی دیگر، مدیریت را «فرایند به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل برای دستیابی به اهداف سازمانی» می‌دانند. همچنین، مدیریت به عنوان «علم و هنر هماهنگ نمودن کوشش‌ها در یک سازمان و استفاده از منابع برای نیل به اهداف معین» نیز تعریف شده است (رضائیان، ۱۳۹۱: ۷؛ الوانی، ۱۳۸۵: ۱۱). نکته مشترک در این تعاریف، تأکید بر اداره یک مجموعه برای رسیدن به اهداف مشخص با استفاده از منابع موجود است.

اگرچه واژه «مدیر» به طور مستقیم در قرآن کریم ذکر نشده است، اما مفاهیمی مانند «مدبر» و «یدبر» به کار رفته که به معنای تدبیرکننده و اداره‌کننده است. برای مثال، در آیه «فَالْمُدَبِّرَاتِ أُمْرًا» (نازعات، ۵) به تدبیرکنندگان امور اشاره شده است. همچنین، برخی مفسران ملائکه را مدبران جهان مادی دانسته‌اند (طریحی، ۱۳۷۵: ج ۳: ۲۹۸). بنابراین، می‌توان گفت که مفهوم مدیریت در قرآن کریم نیز وجود دارد و به تدبیر و اداره امور اشاره می‌کند.

### ب) مدیریت اقتصادی

مدیریت اقتصادی<sup>۱</sup> بر اجتناب از اصول‌گرایی مطلق

و جهان شمول 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، 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، ۱۳۸۸: ۶۹). به عبارتی مدیریت اقتضایی مدیران را تشویق می‌کند تا رفتار سازمانی را متناسب با شرایط و موقعیت موجود اتخاذ کنند یعنی موقعیت‌های ایجاد شده تعیین می‌نمایند که در چه زمانی و کجا هر کدام از تکنیک‌های متنوع مدیریتی مناسب می‌باشند (کریتنر و کینیکی، ۱۳۹۰: ۳۷).

### ج) انسان سازمانی

انسان سازمانی<sup>۲</sup> از مهم‌ترین عناصر اصلی سازمان است تا آنجا که گفته‌اند قوام سازمان منوط و وابسته به انسان سازمانی است. از این رو گفته شده سازمان از دو مؤلفه محوری شکل یافته یعنی «سازمان آ» که با مرزهای نسبتاً مشخص و اجزای هماهنگ و منسجم که به طور هوشمندانه و پیوسته در راستای نیل به اهداف خاص و تعریف شده حرکت می‌کند و از او به موجود فنی یاد می‌شود. مراد از موجودیت فنی، مجموعه‌ای از اهداف، منابع، امکانات، تجهیزات و قوانین و مقررات است. عنصر محوری دیگری، «انسان سازمانی» یا انسان در سازمان است که به خاطر وجود و جنبه‌ی اجتماعی انسان به موجودیت اجتماعی سازمان که در ضمن افراد و گروه‌های دیگر که باهم تعامل دارد اشاره دارد (قلی‌پور، ۱۳۹۱: ۲۳؛ رضائیان، ۱۳۹۲: ۱۰). پس مراد از انسان سازمانی، انسانی است که همه‌ی لحظات زندگی‌اش با سازمان در آمیخته و هیچ‌گریزی از سازمان ندارد، بدین جهت، برای بقاء خویش عضویت سازمانی را پذیرفته و شغلی را پیشه‌ی خود می‌سازد (الوانی، ۱۳۷۰: ۲۵). چهار تصویر در تفکر غربی از

1. contingency management
2. Organizational human
3. Organization

مدیریت علمی (کلاسیک) موجودی منفعل، اقتصادی و ضرور که باید با سازوکارهای مادی کنترل شود.

انسان و کارکردها و قابلیت‌های او ارائه شده است: تصویر انسان در مکاتب سازمان و مدیریت

### ← مدیریت روابط انسانی

### ← مکاتب مدیریت تصویر انسان

تصویر انسان	مکاتب مدیریت
موجودی منفعل، اقتصادی و ضرور که باید با سازوکارهای مادی کنترل شود.	مدیریت علمی (کلاسیک)
موجود منفعل، اجتماعی و خنثی که باید با سازوکارهای نهادی هدایت شود ضمن آنکه باید نیازهای او ارضا شود تا به آرامش برسد.	مدیریت روابط انسانی (نئوکلاسیک)
موجود منفعل، و خودآگاه که باید استعدادهای او شکوفا شود تا به کمال برسد.	مکتب مدیریت سیستمی
موجود منفعل، پیچیده که باید برای بقای خویش اقتضانات محیطی را لحاظ کند.	مکتب مدیریت اقتضایی

ملموس و بعضاً غیرمنعطف تشکیل شده است و فرد در آن متولد می‌شود و زندگی می‌کند بدون اینکه هیچ تأثیری بر آن داشته باشد (دانایی فرد، ۱۳۸۶: ۹۱). این نگرش موجب گردیده است منتقدان، کارکردگرایان را متهم نمایند که انسان را موجودی مقهور و مغلوب عوامل محیطی می‌پندارند. شایان ذکر است که به باور برخی از پژوهندگان، غالب نظریه‌پردازان سازمان و مدیریت در سنت اثبات‌گرایی پرورش یافته‌اند (بوریل و مورگان، ۱۳۸۳: ۱۹). این امر توضیح دهنده تداوم و نفوذ چنین نگرشی در عرصه مطالعات سازمانی معاصر می‌باشد.

### ← الف) جبرگرایی انسان

جبرگرایی<sup>۱</sup> به عنوان چالش برانگیزترین بحث‌های انسان‌شناسی، مسئله‌ای است که در اندیشه بسیاری از متفکرانی غربی به طور عام و در باور مکتب مدیریت اقتضایی به طور خاص وجود دارد. طیف وسیعی از نظریات جبرگرایانه مانند تجربه‌گرایان، مارکسیسم، فرویدیسم و رفتارگرایان بر پایه این اصل که انسان اسیر شرایط محیطی چون غریز، ژنتیک، عوامل اجتماعی و اقتصادی و نیروهای معنوی بنا نهاده شده‌اند و در برابر نظریاتی که انسان را دارای آزادی مطلق می‌دانند مقاومت و پافشاری نموده تصریح می‌کنند که انسان تابع و مقهور محیط و ساختارهای اجتماعی است (بوریل و مورگان، نظریه‌های کلان جامعه‌شناسی و تجزیه و تحلیل سازمان، ۱۳۸۳: ۲۰۲)؛ از این رو

(نئوکلاسیک) موجود منفعل، اجتماعی و خنثی که باید با سازوکارهای نهادی هدایت شود ضمن آنکه باید نیازهای او ارضا شود تا به آرامش برسد.

مکتب مدیریت سیستمی موجود منفعل، و خودآگاه که باید استعدادهای او شکوفا شود تا به کمال برسد.

مکتب مدیریت اقتضایی موجود منفعل، پیچیده که باید برای بقای خویش اقتضانات محیطی را لحاظ کند.

از این رو مشاهده می‌شود که مکتب مدیریت اقتضایی با کشف لایه‌های پنهان قابلیت‌ها و توانمندی‌های انسان به این جمع‌بندی رسید که بگوید انسان موجودی است پیچیده و خردمند که در طول حیات خود با محیط خو می‌گیرد و بر اساس شرایط آن خود را تغییر می‌دهد (الوانی، ۱۳۹۱: ۲۹).

### ▮ مبانی نظر پژوهش

براساس نظریه‌های مطرح در حوزه مدیریت اقتضایی، می‌توان مدعی شد که از میان رویکردهای چهارگانه همچون انسان‌گرایی کارکردگرا، انسان‌گرایی تفسیری، انسان‌گرایی بنیادی و ساختارگرایی بنیادی در حوزه انسان‌شناسی رویکرد مکتب مدیریت اقتضایی مبتنی بر رویکرد کارکردگرایی شکل گرفته است. باور کارکردگرایان درباره جهان اجتماعی و بیرونی آن است که آن‌ها را به منزله موجودات تجربی و واقعی می‌بینند. به دیگر سخن کارکردگرایان جهان طبیعی همانند موجودی می‌بینند که از ساختارهای خشک،

### 1. Determinism

مشاهده می‌شود مکتب مدیریت علمی (که از آن به تیئوریسم یاد می‌کنند) انسان را موجودی ماشینی و یا اقتصادی می‌داند که حکایت از جبرگرایی مطلق دارد. جبرگرایی انسان در دانش سازمان و مدیریت به معنای آن است که انسان و فعالیت‌های او کاملاً تعیین شده از ناحیه‌ی موقعیت یا «محیط» انسان است (همان، ۱۶). آنگونه که پیروان مکتب مدیریت اقتضایی قائل هستند. بارزترین دلیلی که ادعای یاد شده را اثبات می‌کند این است که اندیشمندان نظریه اقتضایی با برتری تلقی نمودن جامعه نسبت به انسان وی را تابع و مقهور محیط و عوامل محیطی به عنوان متغیر مستقل (رنگریز، ۱۳۹۶: ۲۶۰) دانسته و تصریح و تأکید می‌کنند که انسان همانند اسیری در چنگال محیط و شرایط محیطی قرار گرفته (رضائیان، ۱۳۹۲: ۷۳) و رفتارهای وی بر اساس جبر محیطی و نهادهای اجتماعی شکل یافته و اختیار و آزادی عملی در شکل دادن رفتارهای فردی، گروهی و سازمانی خود را ندارد (دانایی‌فرد، ۱۳۸۶: ۹۱).

در نتیجه انسان‌ها با ویژگی‌ها و خصوصیات منحصر به فرد وارد سازمان می‌شوند؛ اما اقتضات سازمانی موجب می‌شود ظرفیت و توانمندی‌های آنان در حوزه رفتار و کنش حسابگرانه تقلیل (رحمان‌سرشت، ۱۳۸۶: ۸۰/۲) یابد. از این رو گفته‌اند که انسان‌سازمانی باید سعی و تلاشش بر این باشد که خود را با عناصر اصلی سازمان وفق داده و در راستای نیل به هدف نهایی سازمان گام بردارد (حقیقی، ۱۳۹۲: ۱۲۳)؛ تا از این رهگذر امکان دسترسی به اهداف سازمان فراهم گردد (صبوری، ۱۳۸۷: ۱۷۱).

بر اساس این بیان یکی از اندیشمندان مدیریت معتقد است که انسان همواره تحت سلطه محرک‌های مختلف محیطی قرار دارد و به عنوان عاملی بدون اراده عکس‌العمل نشان داده (نیکو اقبال، ۱۳۸۹: ۲۶۲) و در جبر محیطی به سر می‌برد به گونه‌ای که فعالیت‌های وی کاملاً از ناحیه‌ی موقعیت یا «محیط» تعیین می‌شوند (بوریل و مورگان، ۱۳۸۳: ۱۶).

بنابراین اگر بهایی نیز به او داده می‌شود برای این است که به عنوان متغیر وابسته می‌تواند کمک‌کننده باشد و زمینه رشد و شکوفایی و بهره‌وری و در نهایت بقای

سازمان را هموار سازد.

### ب) تک‌ساختی بودن انسان

در پارادایم‌های فکری غرب، انسان‌شناسی مبتنی بر رویکرد اومانستی شکل گرفته که انسان را پدیداری صرفاً مادی تلقی می‌نماید. بر این اساس، تمامی ابعاد وجود آدمی ذیل قوانین مادی تبیین می‌گردد و انسان موجودی منحصر در عالم ماده و منفک از عوالم مجرد دانسته می‌شود (نجاری، ۱۳۸۶: ۴۰). این مبنا زمینه‌ساز نظریه‌پردازی‌هایی همچون تکامل داروین درباره خویشاوندی انسان و حیوان، تلقی هگل از انسان‌شناسی به عنوان شاخه‌ای از جانورشناسی (لاندمان، ۱۳۵۰: ۱۹۵)، و تشبیه هابز از انسان به گرگ شده است (حلبی، ۱۳۷۶: ۱۰۵).

حتی در رویکردهای تربیتی غرب نیز که به مفهوم روح اشاره شده، نگاهی مادی‌گرایانه حاکم است. پولیتزر روح را معادل فکر انسان دانسته و وجود مستقل آن از جسم را انکار می‌کند (تهرانی، ۱۳۷۰: ۲۷). همچنین روان‌شناسانی چون فروید با محور قرار دادن مسائل جنسی، مفاهیمی چون بقای روح و خداوند را به چالش می‌گیرند (لاندمان، ۱۳۵۰: ۱۹۳).

این نگاه ماتریالیستی که تنها پدیده‌های قابل مشاهده را موضوع بررسی می‌داند، روح را در زمره مفاهیم افسانه‌ای قرار داده و انسان را فاقد اراده و اختیار می‌پندارد (جعفری، ۱۳۷۵: ۱۸۳). بر این اساس می‌توان ادعا نمود که دیدگاه اومانستی و ماتریالیستی نسبت به انسان، به عنوان خصیصه‌ای مشترک در مکاتب مدیریتی کلاسیک، نئوکلاسیک، سیستمی و اقتضایی تداول دارد.

### ج) تجربه‌گرایی انسان (تجربی بودن و انکار ماوراءالطبیعه)

در پارادایم مدیریت اقتضایی، تجربه‌گرایی به عنوان یکی از مبانی انسان‌شناختی مطرح می‌باشد که بر تقدم حس و تجربه بر ادراکات عقلی تأکید دارد (محمدی، ۱۳۸۹: ۱۲۸). این رویکرد با مطالعه پیشگامانه جون وودوارد در دهه ۱۹۵۰ که سازمان‌ها را پدیده‌های عینی و قابل اندازه‌گیری تلقی نمود، تقویت گردید (ایران-نژاد، ۱۳۹۰: ۹۶).

تحقق این اهداف تلقی می‌گردد که صرفاً با محرک‌های مادی برانگیخته می‌شود (آرمسترانگ، ۱۳۸۶: ۱۳). این دیدگاه، مزیت رقابتی سازمان‌ها را در بهره‌گیری ابزارگونه از تخصص و توانایی‌های نیروی انسانی جست‌وجو می‌کند، غافل از ابعاد متعالی وجود انسان و ظرفیت‌های نامتناهی او در فرآیند تعالی سازمانی

### جمع‌بندی

انسان‌شناسی به عنوان برآیند مبانی معرفت‌شناختی، با ارائه خوانش‌های متفاوت از ماهیت انسان، نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌دهی به نظریه‌های مدیریتی ایفا می‌نماید. در حالی که مکاتب کلاسیک انسان را «عامل اقتصادی عقلانی» و نئوکلاسیک او را «موجود اجتماعی خودشکوفا» تصویر می‌کنند، مکتب مدیریت اقتضایی با گذر از این نگاه‌ها، انسان را موجودی پیچیده، انطباق‌پذیر و اساساً «پاسخ‌دهنده به اقتضائات محیطی» تعریف می‌نماید. روح حاکم بر این مکتب را می‌توان نوعی «جبرگرایی ساختاری» دانست که در آن، محیط به عنوان متغیر مستقل تعیین‌کننده، رفتار و کنش سازمانی انسان را رقم می‌زند. بر این اساس، درک و پیش‌بینی رفتار مطلوب سازمانی نه از طریق واکاوی لایه‌های درونی روان و وجدان فرد، که از طریق تحلیل شرایط و فشارهای محیطی میسر می‌گردد و انسان در این منظومه فکری، نقش موجودی منفعل و واکنش‌پذیر را ایفا می‌کند.

### تجزیه و تحلیل داده‌ها

بر اساس مباحث مطرح شده درباره انسان‌شناسی مکتب مدیریت اقتضایی، در این بخش سعی می‌شود همان مباحث به قرآن کریم عرضه و مورد نقد و بررسی قرار گیرند.

### ۱- انسان در قرآن

بر پایه آنچه که درباره انسان‌شناسی در مکتب مدیریت اقتضایی بحث شد مشخص گردید که تعریف و تصویری که از انسان ارائه نموده‌اند ناظر به وجود حیات حیوانی و طبیعی انسان بوده و فراتر از عالم طبیعت نرفته است؛ لکن قرآن کریم متفاوت با باور دانش سازمان و مدیریت و به خصوص مکتب مورد بحث درباره انسان سخن

مطالعات نظام‌مند دیگری همچون پژوهش گروه استون در دهه ۱۹۶۰، رویکرد عینی‌گرایی در مطالعه سازمان‌ها را تثبیت نمود (بوریل و مورگان، ۱۳۸۳: ۲۲۴-۲۲۵). این پارادایم با پایبندی به مدل‌های علوم تجربی، به دیدگاهی مسلط در نظریه سازمان تبدیل گردید که بر هستی‌شناسی مادی و روش‌شناسی اثبات‌گرا استوار است (همان: ۲۲۷).

مکتب مدیریت اقتضایی با تأثیرپذیری از جریان اثبات‌گرایی، درصدد برآمد تا معرفت تجربی را جایگزین امور متافیزیکی نماید (گولدنر، ۱۳۸۳: ۱۳۷-۱۳۸). در این راستا، جامعه‌شناسان کارکردگرا کوشیدند علم را به مثابه امر مقدس جدید و عالمان را به منزله روحانیون معاصر معرفی نمایند (همان: ۲۹۴).

شاهد اصلی این ادعا، فقدان گزاره‌های فرامادی و معنوی در مبانی این مکتب است. انسان در این دیدگاه، موجودی منقطع از مبدأ و مقصد تصویر شده که نقش خالق و عوامل غیبی در تعریف او نادیده گرفته شده است. این غفلت عمدی از ابعاد متعالی انسان، بیانگر رویکرد تجربه‌گرای صرف در مکتب اقتضایی می‌باشد.

### ◀ (د) سودمحوری (دنیابگرایی) به انسان

در پارادایم مدیریت غربی، سازمان‌ها با «وظیفه اصلی» سودآوری تعریف می‌شوند (بوریل و مورگان، ۱۳۸۳: ۲۱۶). این انگاره به تدریج موجب طرد گزاره‌های وحیانی از عرصه حیات فردی و اجتماعی گردیده و پیوند جهان مادی را با حقایق متعالی قطع نموده است (بیات، ۱۳۸۱: ۳۲۸).

بر این اساس، انسان سازمانی در این مکتب، موجودی صرفاً مادی تلقی می‌شود که صرفاً با محرک‌های مادی برانگیخته می‌گردد. وی از موفقیت‌های سازمانی و حل مسائل پیچیده لذت برده (هرسی، ۱۳۷۸: ۴۸) و در جهت دستیابی به امتیازات مادی و ارتقای موقعیت اجتماعی (قلی‌پور، ۱۳۹۱: ۷۹)، حتی از نقض تعهدات انسانی ابایی ندارد.

نتیجه این نگرش، تقلیل انسان به «متغیر وابسته» در معادلات سازمانی است که صرفاً در پیوند با محیط معنا می‌یابد (افجه، ۱۳۹۰: ۲۰۴). در این پارادایم، فلسفه وجودی سازمان منحصرأ در دستیابی به اهداف مادی تعریف شده و انسان سازمانی به مثابه ابزاری در خدمت

گفته است.

آیات کلام وحی درباره معرفی انسان به دو دسته قابل تقسیم هستند. دسته‌ای از آیات به ستایش‌گری و مدح و ثنای انسان پرداخته و از او به موجود انتخاب شده و برگزیده (طه، ۱۲۲)؛ با ترکیب مادی و معنوی (سجده، ۹)؛ جانشین الهی در روی زمین (بقره، ۳۰)؛ انعام، ۱۶۵)؛ برخوردار از فطرت توحیدی (روم، ۳۰)؛ اعراف، ۱۷۲)؛ امانت‌دار و مسئولیت‌پذیر (احزاب، ۷۲)؛ برخوردار از کرامت و شرافت (اسراء، ۷۰)؛ برخوردار از آگاهی و اندیشه ستودنی (بقره، ۳۱)؛ رحمن، ۴)؛ بهره‌مند از نعمت اراده و آزادی و حق انتخاب (کهف، ۲۹)؛ انسان، ۳) سخن گفته و تصریح نموده است که زمین و آسمان را برای او آفریده و مسخر او گردانده است (جاثیه، ۱۳). همچنین خدای سبحان هنگامی که خلقت انسان تکمیل و نهایی شد به خودش بابت آفرینش چنین مخلوق عظیم و بزرگ و با قابلیت‌های فوق‌العاده فراوان تبریک و آفرین گفت: (مؤمنون، ۱۴)؛ چرا که او را در بهترین (نظام معتدل و) استوار آفرید (تین، ۴).

در کنار این فضائل و کرامات و قابلیت‌ها و شایستگی‌های منحصر به فرد انسان در نظام خلقت، خدای سبحان در برخی از آیات دیگر تصویری کاملاً متفاوت از انسان ارائه نموده و به گونه دیگری او را معرفی می‌کند. خدای سبحان در مقام ذم و نکوهش انسان می‌فرماید: انسان ضعیف است (نساء، ۲۸)؛ طاغی و سرکش و مجادله‌گر و اهل فسق و فجور است (قیامت، ۵)؛ کهف، ۵۴)؛ علق، ۶-۷-۸)؛ از دیگر مشخصه‌هایش یأس، کفران، ظلم و ناسپاسی و جهالت است (اسراء، ۱۷)؛ حج، ۲۲)؛ شوری، ۴۲)؛ زخرف، ۴۳)؛ عبس، ۸۰)؛ عادیات، ۱۰۰)؛ فصلت، ۴۱)؛ اسراء، ۱۷)؛ هود، ۱۱)؛ ابراهیم، ۱۴)؛ احزاب، ۳۳)؛ کم/حوصله، بی‌تاب و شتاب‌زده است (انبیاء، ۳۷)؛ اسراء، ۱۱)؛ معارج، ۱۹-۲۰-۲۱) همچنین فراموش‌کار و غفلت‌زده (زمر، ۸) یونس، ۱۲)؛ فصلت، ۱۵) و اهل خسران است (عصر، ۲) و در بعد منفی چنان قابلیت سقوط به قهقرا را دارد که قرآن کریم به صراحت در وصفش می‌فرماید: «أُولَئِكَ كَالْأَنْعَامِ بَلْ هُمْ أَضَلُّ» (اعراف، ۱۷۹)؛ و این شقاوت و گمراهی موجب شد که او را به نازل‌ترین و خوارترین مرحله وجودی که

فروتران در آن قرار دارند باز گرداند (تین، ۴). در چگونگی جمع بین این دو دسته از آیات شریفه دیدگاه‌ها و نظرات مختلفی از سوی مفسران و اندیشمندان قرآن‌پژوه ذکر شده است. بعضی در جمع بین این دو طیف وسیع و گسترده از آیات شریفه درباره انسان معتقد هستند که ستایش‌ها ناظر به انسان موحد و با ایمان بوده و مذمت‌ها و سرزنش‌ها ناظر به انسان ملحد و بی‌ایمان پس این مدح و ذم ذکر شده در قرآن کریم حکایت از این ندارد که انسان یک موجود دو سرشتی است که نیمی از سرشتش شایسته مدح و ستایش باشد و نیمی دیگرش مستحق ذم و نکوهش؛ بلکه مستفاد از کلام وحی این است که انسان، همه کمالات را بالقوه دارد و باید آن‌ها را به فعلیت برساند (مرتضی مطهری، ۱۳۹۴، ج ۲: ۲۷۳). برخی دیگر مدعی هستند که انسان دارای دو بعد وجودی است و این قابلیت و توانایی را دارد که در قوس عروج و صعودش به بالاترین حد ممکن که از آن به «اعلی‌علیین» یاد می‌کنند برسد و در قوس هبوط و سقوطش چنان تنزل کند که در «اسفل سافلین» جای گیرد (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴: ۲۷، ۲۵۴-۲۵۵). حسب اختیاری که دارد حرکت در هر دو بعد بستگی به انتخاب و اراده خودش دارد (فضل‌الله، ۱۴۱۹: ۲۳، ۲۶۵).

دیدگاه دیگری با اندک تفصیل بیشتر و متمایزتر از اقوال ذکر شده می‌گوید فضیلت‌ها و ستایش‌ها ناظر به کرامت و عظمت ذاتی انسان و سرزنش‌ها و نکوهش‌ها ناظر به مرحله کرامت اکتسابی است؛ از این رو آیاتی که در مقام تکوین انسان را مورد مدح و ستایش قرار می‌دهد در واقع این ثناگویی از فعل الهی است یعنی مدح فعل خداست؛ و اگر فضیلتی به او تعلق می‌گیرد به اعتبار این است که متعلق به تکریم الهی است چون که انسان کاری انجام نداده است که بخواهد مورد مدح و ستایش قرار گیرد؛ اما هرکجا رد پای افعال اختیاری مطرح می‌شود دیگر جای کرامت عمومی و همگانی نمی‌باشد (محمدتقی مصباح یزدی، ۱۳۸۴: ص ۳۶۲-۳۶۵).

وجه تمایز و تفاوت اصلی دیدگاه قرآن کریم با مکتب مدیریت اقتضایی در این است که انسان در فرهنگ

و اثرگذار تصویر شده که با بهره‌گیری از عقل، اراده و ایمان، توانایی شکل‌دهی به سرنوشت فردی و اجتماعی خویش را داراست (رجبی، ۱۳۸۰: ۱۷۹). این دیدگاه که انسان می‌تواند با تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری‌های آگاهانه، تغییرات بنیادین در سازمان و محیط ایجاد کند، در تقابل با نگاه جبرگرایانه به رابطه انسان و محیط قرار می‌گیرد (مطهری، ۱۳۷۵: ۳۸).

قرآن کریم با صراحت بر مختار بودن انسان تأکید نموده است: «وَقُلِ الْحَقُّ مِنْ رَبِّكُمْ فَمَنْ شَاءَ فَلْيُؤْمِنْ وَ مَنْ شَاءَ فَلْيُكْفُرْ» (کهف، ۲۹). این آیه به وضوح نشان می‌دهد که پذیرش یا رد حق، ناشی از اراده و اختیار انسان است (فیض کاشانی، ۱۴۱۵: ۳، ۲۴۱). همچنین آیاتی که به مسئولیت انسان در قبال اعمالش اشاره دارند، گویای همین حقیقت هستند: «فَمَنْ أَهْتَدَىٰ فَأِنَّمَا يَهْتَدَىٰ لِنَفْسِهِ وَ مَنْ ضَلَّ فَإِنَّمَا يَضِلُّ عَلَيْهَا» (یونس، ۱۰۸). بر این اساس، هدایت و ضلالت انسان، پیامد مستقیم انتخاب‌های اوست (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۱۳، ۳۰۴).

آیات مربوط به ابتلاء و آزمایش انسان نیز بر اختیار او دلالت می‌کنند: «إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا» (کهف، ۷). اگر انسان فاقد اختیار بود، آزمون الهی معنایی نداشت. همچنین نظام وعد و وعید و پاداش و کیفر در قرآن، مبتنی بر آزادی و اختیار انسان است (مصباح یزدی، ۱۳۸۶: ۱۰۱).

مفهوم «منطقه‌الفرغ» در اندیشه اسلامی، نشان‌دهنده توجه متعادل قرآن به اقتضائات محیطی است. بدون آنکه به جبر محیطی بینجامد. این مفهوم به حاکم اسلامی اجازه می‌دهد بر اساس مصالح متغیر، احکام مناسب را صادر نماید (صدر، ۱۳۷۵: ۶۸۹). این نظریه بیانگر پویایی شریعت در پاسخگویی به نیازهای متغیر بشری است (کاوپار و مهاجری، ۱۳۹۶: ۳۳-۶۲).

در نتیجه، از منظر قرآن، انسان موجودی است که اگرچه در بستر محیط عمل می‌کند، اما می‌تواند با بهره‌گیری از عقل و اراده، بر محیط غلبه کند و آن را متحول سازد. این نگاه، اساس رویکردی فعال و پویا به مدیریت انسانی در سازمان را تشکیل می‌دهد.

### ← (ب) نقد قرآنی تک ساحتی بودن انسان

بر اساس آموزه‌های قرآنی، انسان در احسن تقویم

قرآن کریم «حی متألّه» (جوادی‌آملی، ۱۳۹۳: ۱۵) است یعنی دارای روح جاوید و ماندگار و ابدی است و این روح که جنبه اصلی اوست نبود شدنی نیست بلکه به سمت بی‌نهایت در حرکت است «يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ» (انشقاق، ۶). مکتب مدیریت اقتضایی در تقابل با قرآن کریم چندان کاری به روح انسان و مسائل معنوی آن ندارد بلکه به صراحت می‌گوید آنچه که باید مورد مطالعه قرار گیرد انسان محقق و خارجی است.

قرآن کریم ضمن بیان نورانی در زمینه جنبه اصلی انسان که موجب بقا و ماندگاری و جاودانگی او می‌شود می‌فرماید: «فَإِذَا سَوَّيْتَهُ وَ نَفَخْتَ فِيهِ مِنْ رُوحِي فَقَعُوا لَهُ سَاجِدِينَ» (حجر، ۲۹). بر پایه این آیه شریفه می‌توان فهمید که برخورداری انسان از نعمت روح موجب کرامت و شرافت و شایستگی او برای خلافت و جانشینی و سجده ملائکه گردیده است و این خود دلیل است بر اینکه روح انسان حیثیت و جنبه اصلتی نسبت به جسم خاکی و طبیعی او دارد (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۱۲، ۱۵۵؛ طبرسی، ۱۳۷۲: ۶، ۵۶۶؛ فخر رازی، ۱۴۲۰: ۱۹، ۱۳۹).

در نتیجه انسان مطلوب از منظر قرآن کریم موجودی است برخوردار از روحی جاوید که به سمت خداخواهی و به تعبیری تالّه و خداپاوری (جوادی‌آملی، ۱۳۸۷: ۱۵۰) در حرکت است. خداوند متعال درباره‌اش می‌فرماید: «فَطَرَتِ اللَّهُ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ» (روم، ۳۰). حاصل آنکه از منظر قرآن حکیم «انسان حقیقی کسی است که در محدوده حیات حیوانی و طبیعی نایستد؛ بلکه باید حیات الهی و جاودانی و تالّه و خداخواهی فطری خویش را به فعلیت برساند» (جوادی‌آملی، ۱۳۹۸: ۷۰) و خود را اسیر و در چنگال اقتضائات محیطی محبوس و زندانی نکند.

### ← ۲- نقد قرآنی رویکردهای انسان‌شناسی

براساس رویکردهای مطرح شده در حوزه انسان‌شناسی مکتب مدیریت اقتضایی در این قسمت همان رویکردها با عرضه به قرآن کریم مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند.

### ♥ (الف) نقد قرآنی جبرگرایی انسان

در منطق قرآن کریم، انسان موجودی فعال، مختار

مکتب مدیریت اقتضایی با تأکید انحصاری بر سود مادی و غفلت از ابعاد معنوی، انسان را در دام تقلیل‌گرایی مادی گرفتار می‌سازد. این در حالی است که قرآن کریم با ارائه نظام انگیزشی مبتنی بر معادباوری (دیالمه، ۱۳۹۴: ۷۹)، زمینه‌ساز تحقق مدیریت متعالی و کمال‌گرا می‌شود.

حاصل آنکه از منظر قرآنی، دنیای مادی باید به مثابه پلی برای نیل به سعادت اخروی مورد توجه قرار گیرد، نه به عنوان غایت نهایی استراتژی‌های سازمانی.

### نتیجه

نتایج این پژوهش که با رویکردی انتقادی به واکاوی انسان‌شناسی مکتب مدیریت اقتضایی از منظر قرآن کریم پرداخت، نشان از تمایزات بنیادین در مبانی انسان‌شناختی دارد. بررسی‌ها حاکی از آن است که مکتب اقتضایی با تقلیل انسان به موجودی تک‌ساحتی، منفعل و محصور در جبر محیطی، موفقیت سازمانی را در گرو حداکثرسازی سود مادی و انطباق‌پذیری با شرایط بیرونی می‌داند. این نگرش، با غفلت از ابعاد متعالی وجود انسان، به نوعی تقلیل‌گرایی در شناخت رفتار سازمانی و تعریف غایت مدیریت منجر می‌شود.

در مقابل، آموزه‌های قرآنی با ارائه تصویری جامع، انسان را موجودی دوساحتی، دارای کرامت ذاتی، مختار و صاحب ظرفیت بی‌کران برای تعالی معرفی می‌کند. در این پارادایم، انسان نه بازیچه محیط، بلکه فاعلی تأثیرگذار و توانمند در تسخیر و مدیریت شرایط پیرامونی است. غایت حیات سازمانی در این دیدگاه، فراتر از سودآوری مادی، به سوی تحقق سعادت پایدار و کمال اخروی جهت‌گیری شده و دنیا به مثابه ابزاری برای نیل به اهداف متعالی تلقی می‌گردد.

این تمایزات اساسی، پیامدهای راهبردی قابل توجهی برای مدیریت معاصر در پی دارد. در حالی که مکتب اقتضایی بر سودمحوری و انطباق محیطی تأکید می‌ورزد، دیدگاه قرآنی مدیران را به اتخاذ رویکردی همه‌سو نگر، ارزش‌محور و غایت‌مند فرامی‌خواند. این نگرش با تأکید بر ابعاد معنوی، آزادی عمل و مسئولیت‌پذیری انسان، می‌تواند به خلق سازمان‌هایی بینجامد که علاوه بر کارایی در دستیابی به اهداف مادی، بستر شکوفایی سرمایه انسانی و تحقق پایداری

آفریده شده (تین، ۴) و این خلقت متعالی موجب تیریک الهی گردیده است (مؤمنون، ۱۴). ویژگی ممتاز انسان در قرآن، دو ساحتی بودن اوست که از ترکیب جسم مادی و روح الهی تشکیل شده است (مصباح یزدی، ۱۳۸۴: ۴۴۷؛ رجبی، ۱۳۸۰: ۹۵).

قرآن کریم با اشاره به مراحل خلقت مادی و سپس نفخ روح الهی (ص، ۷۲)، بر برتری انسان تأکید می‌ورزد. همین بعد روحانی است که موجب سجده فرشتگان و تمایز اساسی انسان از دیگر مخلوقات گردیده است (سید قطب، ۱۴۲۵: ۴، ۲۴۵۹؛ جوادی آملی، ۱۳۸۹: ۱۰، ۲۱۵).

در مقابل این نگاه جامع، مکتب مدیریت اقتضایی با تکیه بر تجربه‌گرایی و انسان‌شناسی اومانستی، صرفاً به بعد مادی انسان توجه نموده و از ساحت روحانی او غافل مانده است. این تقلیل‌گرایی در نظام انگیزشی نیز تأثیر گذاشته، به گونه‌ای که مشوق‌ها و تنبیهات صرفاً در چارچوب مادی طراحی می‌شوند (رحیمی و گنجعلی، ۱۳۹۵: ۱۳۵).

این در حالی است که آموزه‌های وحیانی با توجه توأمان به ابعاد مادی و معنوی انسان، قادر به پاسخگویی کامل به نیازهای چندبعدی انسان در سازمان می‌باشد. غفلت از بعد روحانی انسان، نه تنها او را از جایگاه واقعی خویش تنزل می‌دهد، بلکه توان پاسخگویی به نیازهای اصیل انسانی را نیز سلب می‌نماید.

### ◀ ج) نقد قرآنی سودمحوری (دنیاگرایی) انسان

بر اساس آموزه‌های قرآنی، نگرش سودمحور و دنیاگرایانه در مکاتب مدیریتی از جمله مدیریت اقتضایی مورد نقد جدی قرار گرفته است. قرآن کریم با تمایز نهادن بین دنیاخواهی افراطی و تلاش مشروع معیشتی، الگویی متعادل از رابطه دنیا و آخرت ارائه می‌دهد. آیاتی چون «وَأَبْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَ لَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا» (قصص، ۷۷) بر این تعادل تأکید دارند.

در منظومه فکری قرآن، دنیاگرایی مذموم به معنای غفلت از آخرت و انحصار طلب در منافع مادی است (هود، ۱۵-۱۶) که موجب حبط اعمال می‌گردد (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۱۰، ۱۷۵). در مقابل، تلاش برای خودکفایی و عزت جامعه اسلامی، عین عبادت محسوب می‌شود (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴: ۱۶، ۱۷۶).

سازمانی را در دنیای پیچیده کنونی فراهم آورند. محدودیت اصلی این پژوهش، تمرکز بر مبانی نظری و فقدان بررسی میدانی کاربردی دیدگاه قرآنی در بافتارهای سازمانی معاصر است. همچنین یافته‌ها به دلیل ماهیت فلسفی-کلامی پژوهش، نیازمند بومی‌سازی و انطباق با شرایط سازمانی مختلف می‌باشد. پیشنهاد می‌گردد در مطالعات آتی:

- الگوهای عملیاتی مدیریتی قرآنی در سطوح مختلف سازمانی طراحی و اعتبارسنجی شود
- شاخص‌های ارزیابی عملکرد سازمانی با رویکرد قرآنی توسعه یابد
- مطالعات تطبیقی در سازمان‌های معاصر مبتنی بر ارزش‌های دینی و مدیریت غربی انجام پذیرد
- نقش متغیرهای واسطه‌ای مانند معنویت سازمانی و سرمایه اخلاقی مورد کاوش قرار گیرد.

به کارگیری یافته‌های این پژوهش می‌تواند مدیران را در طراحی نظام‌های مدیریتی جامع، اخلاق‌بنیان و پایدار یاری نماید که همزمان با تأمین اهداف مادی، به شکوفایی انسان در سازمان بینجامد.

## منابع

- آرمسترانگ، مایکل (۱۳۸۶)، فلسفه، ترجمه، ابوالفضل سهرابی، چاپ اول، قم: نوای دانش.
- اسکات، ریچارد (۱۳۸۷)، سازمان‌ها سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز، ترجمه حسن میرزایی اهرنجانی، چاپ اول، تهران، سمت.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۷۰)، «نگاهی دیگر به انسان‌سازمانی معاصر»، مطالعات مدیریت: بهبود و تحول، تهران، دوره یکم، شماره یکم.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۵)، مدیریت عمومی، بیست و هفتم، تهران: نشر نی.
- افجه، علی اکبر (۱۳۹۰)، مبانی فلسفی و تئوری‌های رهبری و رفتار سازمانی، چاپ سوم، تهران، سمت.
- ایران‌نژاد پاریزی، مهدی (۱۳۹۰)، ساسان‌گهر، پرویز، سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، چاپ یازدهم، تهران، مؤسسه عالی آموزش بانکداری ایران، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران.
- بوریل، گیسون (۱۳۸۳)، مورگان، گارت، نظریه‌های کلان جامعه شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان، ترجمه، محمد تقی نوروزی، چاپ اول، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
- تهرانی، جواد (۱۳۷۰)، فلسفه بشری و اسلامی، تهران، تابان.
- جعفری، محمد تقی (۱۳۷۵)، آفرینش انسان و جهان، چاپ اول، بی‌جا، چاپخانه اتحاد.
- جوادی‌آملی، عبدالله (۱۳۹۳)، حیات حقیقی انسان در قرآن، تفسیر موضوعی قرآن کریم، قم: مرکز نشر اسراء، چاپ هفتم.
- جوادی‌آملی، عبدالله (۱۳۸۹)، تسنیم، قم: اسراء، چاپ دوم.
- جوادی‌آملی، عبدالله (۱۳۹۸)، اسلام و محیط زیست، قم: مرکز نشر اسراء، چاپ دهم.
- حقیقی، محمدعلی (۱۳۹۲)، تئوری‌های مدیریت، چاپ اول، تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.
- حلبی، علی اصغر (۱۳۷۶)، انسان در اسلام و مکاتب غربی، چاپ دوم، تهران: انتشارات اساطیر.
- دانایی‌فرد، حسن (۱۳۸۶)، پارادایم‌های رقیب در علم سازمان و مدیریت: رویکرد تطبیقی به هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی و روش‌شناسی، دانش‌ور رفتار، سال چهاردهم، دوره چهاردهم، شماره بیست و ششم.
- دهخدا، علی اکبر (۱۳۲۵)، لغت‌نامه دهخدا، چاپ دوازدهم، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- دیالمه، نیکو (۱۳۹۴)، تأثیر جهان‌بینی توحیدی در دانش مدیریت، تهران، دانشگاه امام صادق (ع).
- رجبی، محمود (۱۳۸۰)، انسان‌شناسی، چاپ اول، قم: انتشارات موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- رحمان‌سرشت، حسین (۱۳۸۶)، تئوری‌های سازمان و مدیریت از تجددگرایی تا پساتجددگرایی، چاپ اول، تهران: دوران.
- رضائیان، علی (۱۳۹۱)، اصول مدیریت، چاپ بیست و سوم، تهران: سمت.
- رضائیان، علی (۱۳۹۲)، مبانی سازمان و مدیریت، چاپ شانزدهم، تهران، سمت.
- رنگریز، حسن (۱۳۹۶)، تئوری‌های سازمان و مدیریت پیشرفته، چاپ دوم، تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.
- سیدبن‌قطب، بن ابراهیم شاذلی (۱۴۱۲ق)، فی ظلال القرآن چاپ اول، بیروت- قاهره: دارالشروق.
- صد، سیدمحمدباقر (۱۳۷۵)، اقتصادنا، مکتب الاعلام الاسلامی، بی‌جا.
- طباطبایی، سیدمحمدحسین (۱۴۱۷ق)، المیزان فی تفسیرالقرآن، چاپ اول، قم: دفتر انتشارات اسلامی.
- طبرسی، فضل بن حسن (۱۳۷۲)، مجمع البیان فی تفسیرالقرآن، چاپ اول، تهران: ناصر خسرو.
- طریحی، فخرالدین بن محمد (۱۳۷۵)، مجمع البحرین، محقق: حسینی اشکوری، احمد، مرتضوی، چاپ سوم، تهران: مرتضوی.
- عبدالرسول، بیات (۱۳۸۱)، فرهنگ واژه‌ها، قم: نشر مؤسسه اندیشه و فرهنگ دینی.
- فخررازی، محمدبن عمر (۱۴۲۰ق)، التفسیر الکبیر، بیروت: دار إحياء التراث العربی.
- فضل‌الله، سیدمحمدحسین (۱۴۱۹ق)، تفسیر من وحی القرآن، چاپ اول، بیروت: دار الملائک للطباعة و النشر.
- فیض کاشانی، ملامحسن (۱۴۱۵ق)، تفسیر الصافی، چاپ اول، تهران: انتشارات الصدر.
- قلی‌پور، آرین (۱۳۸۰)، جامعه‌شناسی سازمان‌ها:

- رویکرد جامعه‌شناختی به سازمان و مدیریت، تهران: سمت.
- کاویار، حسین، مریم و مهاجری (۱۳۹۶)، تحلیل نظریه منطقه‌الفراغ و احکام حکومتی در آرای شهید صدر، دو فصلنامه علمی- ترویجی مطالعات اصول فقه امامیه، دوره ۹۶، شماره ۸، پاییز و زمستان.
- کریتنر، رابرت، کینیکی، آنجلو (۱۳۹۰)، مدیریت رفتار سازمانی (مفاهیم- نظریه ها و کاربردها)، ترجمه، علی اکبر فرهنگی، حسین صفرزاده، چاپ چهارم، تهران: برآیند پوشش.
- گدینز، آنتونی (۱۳۸۷)، جامعه شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، چاپ بیست و سوم، تهران، نشرنی.
- گنجعلی، اسدالله، رحیمی، احسان (۱۳۹۵)، تحلیل مبانی انسان شناسی پارادایم‌های جامعه‌شناختی سازمان و مدیریت از منظر اندیشه‌های علامه طباطبایی، دو فصلنامه علمی تخصصی اسلام و مدیریت، سال پنجم، شماره هشتم و نهم.
- گولدنر، آلویند (۱۳۸۳)، بحران جامعه‌شناسی غرب، ترجمه، فریده ممتاز، تهران: علمی.
- لاندمن (۱۳۵۰)، انسان شناسی فلسفی، ترجمه، رامپور صدر نبوی، بی‌جا.
- محمدی، مسلم (۱۳۸۹)، تجربه‌گرایی هیوم و تأثیر آن بر آموزه‌های دینی، انسان پژوهشی دینی، سال هفتم، شماره ۲۳.
- مطهری، مرتضی (۱۳۹۴)، مجموعه آثار، چاپ بیست و دوم، تهران: صدرا.
- مصباح‌یزدی، محمدتقی (۱۳۸۴)، معارف قرآن، ج ۳-۱: خداشناسی، کیهان شناسی، انسان شناسی، چاپ پنجم، قم: مرکز انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی(ره).
- مطهری، مرتضی (۱۳۷۵)، مقدمه‌ای بر جهان‌بینی اسلامی: انسان در قرآن، قم: صدرا، چاپ یازدهم.
- معین، محمد (۱۳۷۷)، فرهنگ فارسی، چاپ دوم، تهران: انتشارات امیرکبیر.
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۴)، تفسیر نمونه، چاپ اول، تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- نجاری، رضا (۱۳۸۶)، مبانی مدیریت اسلامی، چاپ سوم، تهران: دانشگاه پیام نور.
- نیکواقبال، علی‌اکبر (۱۳۸۹)، برگزیده نظریه‌های سازمان و مدیریت، چاپ دوم، تهران: سمت.
- هرسی، پاول، کنت، بلانچارد (۱۳۷۸)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه، قاسم کبیری، جهاد دانشگاهی، تهران.
- Al-Ghamdi, Abdullah (1990), "Human Nature in Organization Theory. The Need for Assumption's Articulation, and a New Image of Man". JKAU: Econ. & Adm, vol. 3, pp. 33-48. P36-44
- Edgar H. Schein. (1988). Organizaoinna Psychology, Engel Wood Cliff, Ny. Prentic- Hall.
- Fromm, Harold (2009), «The Nature of Beinghuman», Maryland, The Johns Hopkins University Press. Pp13-22.
- Rice, A. K. (1958), Productivity and Social Organisaion: The Ahmedabad Experment London Tavistiock Publications. P32
- Stevenson, Leslie, Davidn I. Haberman(1998), «Ten Theories of Human Nature», New York: Oxford University Press. P4.