



## هدف‌های سازمان از منظر اسلام

باز محمد محمدی<sup>۱</sup>

دریافت: ۱۹-۲-۱۴۰۲

پذیرش: ۱۰-۵-۱۴۰۲

### چکیده

هدف‌داری به‌عنوان یک اصل مسلم برای زندگی بشر پذیرفته شده است. مهم‌ترین ارکان حیات انسانی هدف‌داری زندگی است، زندگی بدون هدف پوچ است و پوچ‌تر از آن اشتباه در انتخاب هدف است. از دیدگاه قرآن هدف نهایی زندگی انسان، تقرب به خداوند است و هیچ هدفی متعالی‌تر از آن وجود ندارد. زیرا تقرب به خداوند رسیدن به همه کمالات، زیبایی‌ها و سعادت ابدی است. هر سازمانی برای خود اهدافی دارد که فلسفه وجودی آن را تشکیل می‌دهد، در سازمان‌های غیر اسلامی هدف به دست آوردن سود بیشتر است؛ اما در سازمان‌های اسلامی علاوه بر اهداف مادی، اهداف معنوی و الهی نیز موردنظر مدیران است. هدف اصلی این تحقیق بیان هر دو نوع از اهداف مادی و معنوی است و با رویکرد توصیفی-تحلیلی به بیان مطالب پرداخته است، روش گردآوری اطلاعات در آن کتابخانه‌ای می‌باشد و در نتیجه هریک از اهداف فردی، سازمانی و مدیریتی نقش مهمی در هدایت رفتار انسان‌ها دارند، لذا همسویی و هماهنگ‌سازی آن‌ها بسیار مهم خواهد بود. بنابراین مهم‌ترین وظیفه و مسؤلیت مدیران سازمان این است که هدف‌های فردی یا شخصی افراد را در حد معقول و منطقی برآورده نمایند، و آن را در جهت مأموریت و هدف‌های سازمان قرار داده و در این مسیر از حداکثر توان کارکنان خود استفاده نمایند و سازمان‌های اسلامی در برنامه‌ریزی‌های خود به اهداف الهی توجه کامل داشته باشد و در صورت تعارض میان اهداف الهی و سازمانی اهداف الهی را مقدم بدارد.

**کلمات کلیدی:** هدف، سازمان، هدف‌های سازمان، منظر اسلام.

<sup>۱</sup> - دانشجویی مقطع دکتری رشته قرآن و علوم با گرایش مدیریت

شناخت هدف برای هر انسان عاقلی در امور شخصی و یا اجتماعی لازم و ضروری است و هر کس باید برای خود در زندگی هدف و یا اهدافی را ترسیم نماید و برای رسیدن به آن‌ها تلاش نماید، خواه این هدف معنوی باشد یا مادی. اگر فردی در امور شخصی خود دچار بی‌هدفی باشد، درنهایت به انسانی بیهوده و بی‌ثمر تبدیل خواهد شد و اگر این بی‌هدفی را به کانون خانواده نیز راه داد، آنجا را هم به بطالت خواهد کشاند. حال اگر مدیر یک مجموعه دچار این بیماری مزمن و خطرناک شد، سازمان تحت امر خویش را به بیچارگی و سردرگمی کشانده، از مجموعه نیروها و تشکیلات، معجونی تحویل خواهد داد که نه تنها گره از مشکلات جامعه، کشور و یا ملت نمی‌گشاید، بلکه همانند غده‌ای مهلک بر پیکره جامعه تحمیل خواهد شد. (نبوی، ۱۳۸۵: ۴۹)

مدیرانی که دارای این خصلت و روحیه باشند، هرگز افراد موفق نبوده، در دنیای مدیریت راه به‌جای نخواهند برد، زیرا مهم‌ترین وظیفه مدیر، هدایت امکانات سازمان برای نیل به اهداف از پیش تعیین‌شده است. این امکانات و تسهیلات در دو قالب کلی به نام سرمایه مادی و انسانی در سازمان مشهود است و اگر مدیری هدف نداشته باشد هم سرمایه مادی و هم سرمایه انسانی خود را از دست خواهد داد و عمر سازمانش بسر خواهد آمد.

مدیر توانمند و موفق، مدیری است که بتواند بین اهداف فردی، سازمانی و مدیریتی همسویی و هم‌جهتی ایجاد نماید، و سطح پذیرش مسئولیت و تعهدات فردی را افزایش دهد، مسئولیت‌پذیری سازمان را بالا ببرد، روحیه و توانایی پاسخگویی را در کلیه سطوح سازمان پرورش داده، و مهم‌تر از همه آن‌ها، دیدگاهی همسو نگر و هم‌راستا برای این سه هدف داشته باشد و در جهت آن تلاش کند. (بزرگی، ۱۳۸۳: ۳۸) که در این تحقیق به بیان این اهداف سه‌گانه، اهداف فردی، سازمانی و الهی پرداخته می‌شود.



## کلیات و مفاهیم

### ۱- تعریف هدف

هدف دارای تعاریف گوناگونی است این واژه معمولاً در زندگی روزمره انسان‌ها کاربردهای فراوانی دارد و از آن در موقعیت‌های و شرایط مختلف استفاده می‌شود هدف در حقیقت یک موقعیت یا وضعیت بیرونی یا خارج از وجود انسان‌ها است که افراد سعی دارند با تلاش به آن دست پیدا کنند.

### هدف در لغت

۱- هدف در لغت به معنای (نشانه) و (غرض) و نشانه تیر است. (عمید، ۱۳۶۳:

۱۲۰۰)

۲- هدف در فرهنگ نفیس، به معنای آهنگ، مقصد و خواست و اراده، مراد،

مقصود، و حاجت می‌باشد. (نفیسی، ۱۳۱۹: ۲۴۶۱)

۳- در فرهنگ بزرگ سخن هدف این‌گونه تعریف شده است: هدف آن چیزی

است که برای رسیدن به آن تلاش و کوشش می‌شود. مقصود، منظور. آنچه هنگام تیراندازی به آن شلیک می‌کنند یا تیر پرتاب می‌کنند، نشانه. (انوری، ۱۳۸۱:

۸۳۱۸)

۴- در لغت‌نامه دهخدا، هدف این‌گونه معنا شده است، آنچه آدمی برای رسیدن

بدان بکوشد و از جاه و مال و جز آن. مقصود، غایت. (دهخدا، ۱۳۴۵: ۱۶۰)

### هدف در اصطلاح

۱- هدف چیزی است که شخص قبل از عمل، آن را در نظر می‌گیرد و نیروی

خویش و وسایل لازم را برای وصول به آن به کار می‌برد و غرضش دستیابی و رسیدن به آن است. (حسینی دشتی، ۱۳۷۹: ۴۷۳)

۲- به‌طور کلی هدف عبارت است از نقطه‌ای که کوشش‌ها معطوف رسیدن به

آن است. (الوانی، ۱۳۸۵: ۲۷)

۳- «دوین لاک» هدف را چنین تعریف نموده است: چیزی که فرد درصدد دستیابی به آن است و هدف، مقصود یا منظور یک فعالیت و اقدام به حساب می‌آید. (کونبر و همکاران، ۱۳۸۴: ۲۵۵)

۴- هدف سازمانی نوعی وضعیت مطلوب است که سازمان قصد رسیدن به آن را دارد و نمایانگر یک نتیجه یا نقطه نهایی است که تلاش‌های سازمان در آن صورت می‌گیرد. (فروزنده دهکردی، ۱۳۹۳: ۷)

۵- هدف عبارت است از همان حقیقت مطلوب که اشتیاق وصول به آن، محرک انسان است به انجام کارها و انتخاب وسیله‌هایی که آن حقیقت را قابل وصول می‌نماید. (جعفری، ۱۳۸۶: ۸۰)

مدیران باید دقیقاً بدانند در چهارچوب وظایف خود چه نقطه و یا نقاطی را تعقیب می‌نمایند تا بتوانند به فعالیت‌های سازمان به نحوی صحیحی جهت دهند.

## ۲- تعریف سازمان

سازمان پدیده اجتماعی به شمار می‌رود که آگاهانه هماهنگ شده و با حدودمرز نسبتاً مشخص، برای تحقق هدف یا اهداف مشترک فعالیت می‌نمایند.

منظور از «پدیده اجتماعی» این است که سازمان از افراد یا گروه‌هایی تشکیل شده که باهم در تعامل‌اند و تأثیر‌گذاری متقابل بر یکدیگر دارند و عبارت «آگاهانه هماهنگ شده» در رابطه با مدیریت بکار گرفته می‌شود یعنی میان اعضای آن توازن ایجاد می‌شود تا از دوباره‌کاری و اعمال زائد جلوگیری گردد و جود «حدومرز نسبتاً مشخص» عضوی را غیر عضو می‌نمایند که این واقعیت را می‌توان با قراردادهای صریحی یا ضمنی بین اعضای سازمان شناساند. (سید جواد، ۱۳۸۸: ۱۸)

## ۳- هدف در سازمان

عنصر هدف در مدیریت هر فعالیتی اهمیت دارد و مدیریت بدون هدف، بی‌معنا است.

سازمان‌ها عموماً دارای دوطبقه کلی از هدف‌ها هستند:

۱- اول هدف‌های کلی و رسمی سازمان که اصطلاحاً به آن‌ها مأموریت گفته می‌شود و اساساً فلسفه وجودی سازمان را توجیه می‌کنند و بیانگر ارزش‌ها، و



آرزوهای بنیان‌گذاران و مؤسسان سازمان‌ها است. این‌گونه اهداف در اساسنامه‌ها، مرامنامه‌ها و یا گزارش‌های سالانه سازمان‌ها بیان می‌شوند.

۲- نوع دوم هدف‌های که اقدامات و فعالیت‌های اعضای مختلف سازمان را هدفمند می‌سازد این نوع هدف‌ها را هدف‌های عملیاتی می‌نامند که معمولاً هدف‌های عملیاتی در قالب دستاوردهای قابل اندازه‌گیری، بیان و در کوتاه‌مدت تأمین می‌شوند.

هدف‌ها سه نقش اساسی و مهم را در سازمان بر عهده‌دارند:

۱- معرف سازمان بوده، موجودیت آن را در جامعه توجیه می‌کنند.

۲- زمینه هماهنگی فعالیت‌های سازمان را فراهم کرده، وظایف گوناگون را به هم مرتبط می‌سازند.

۳- به تهیه و تدارک ملاک‌های اولیه ارزشیابی و کنترل عملکرد فردی و سازمانی کمک می‌کنند.

هدف، نتیجه مطلوبی است که رفتار سازمانی در جهت آن هدایت می‌شود. در شرایط و موقعیت‌هایی که مدیریت اعمال می‌شود، همیشه مجموعه‌ای از نتایج مطلوب وجود دارد که مسیر و جهت فعالیت‌ها را معین می‌کند. مدیران، کارکنان سازمان، ارباب‌رجوع، هر یک، نتایج خاصی می‌طلبند. بنابراین، کافی نیست که هدف‌ها فقط مطلوب مدیران سازمان باشند، برای اینکه دیگران نیز در فعالیت‌های سازمان مشارکت کنند، لازم است که تحقق هدف‌های سازمانی، برای آنان نیز نتایج مطلوبی به بار آورد. (علاقه بند، ۱۳۸۵: ۶۱)

#### ۴- اهمیت هدف

هر فردی برای ادامه حیات و بقای نسل خود برنامه‌های خاصی را دنبال می‌کند، و هر سازمان یا تشکیلاتی برای رسیدن به آمال و مقاصد خود برنامه‌ریزی جامع و گسترده‌ای را انجام می‌دهد و درراه تکمیل و به انجام رساندن این برنامه‌ها، هزینه و وقت زیادی را مصروف می‌دارد. مقصود از تمامی این فعالیت‌ها، کسب نتیجه و به‌عبارت‌دیگر دستیابی به هدف و مقصود خویش است. اهداف در سازمان‌های امروزی با نهایت و دقت و آگاهی تنظیم می‌شوند، و هدف برای هر سازمان اهمیت ویژه‌ای دارد. به این خاطر اهداف بلندمدت، میان‌مدت، کوتاه‌مدت



تنظیم می‌شود، و جدول‌های نیل به اهداف تهیه می‌گردد. (نجف‌لوی ترکمانی، ۱۳۷۱: ۹۱)

هدف‌گذاری فرایندی است که از طریق آن هدف‌هایی برای فرد، گروه و سازمانی توسط هدف‌گذاران تعیین می‌گردند. تقریباً تمامی افراد هدف‌گذاری می‌کنند. به عبارت دیگر هر شخصی برای رسیدن به مقاصد خود هدف‌هایی را تعیین می‌کند تا روشن‌گری مسیر خود باشد. هدف‌گذاری به صورت علمی و دقیق آن می‌تواند نقش بسیار تعیین‌کننده‌ای را در موفقیت سازمان‌ها ایفا کند.

### ۵- اهمیت و ضرورت تعیین هدف در روایات

#### ۱-۵- تعیین مسیر حرکت سازمان

هدف‌ها تعیین‌کننده جهت و مسیر سازمان یا افراد و روشن‌کننده مسیر تلاش-های آن‌ها هستند. افراد بدون داشتن هدف مبهوت و سردرگم هستند و در برابر تغییرات محیطی، دست به تلاش و فعالیت می‌زنند بدون این‌که بدانند واقعاً در پی کسب چه چیزی هستند. تعیین هدف به افراد کمک می‌کند تا بر موانع و محدودیت‌های که بر سر راه آن‌ها است پیروز شود. حضرت علی (ع) در تبیین اهمیت و ضرورت تعیین هدف یکی از دلایل ضرورت آن را ایجاد انگیزه در افراد دانسته و می‌فرماید: «بقدر الهمم تكون الهموم» (آمدی، ۱۳۶۶: ۳۳۳) تلاش و کوشش‌ها به اندازه اهداف و همت‌ها است. بر این اساس اگر اهداف روشن و مشخص باشد، افراد انگیزه بیشتری برای تلاش و کوشش برای رسیدن به آن اهداف خواهند داشت.

#### ۲-۵- تمرکز تلاش‌ها

وقتی که هدف‌های معین و روشن برای افراد تعریف شود، مسیر حرکت افراد روشن‌شده و تمام تلاش‌ها معطوف به آن اهداف می‌شود و فعالیت‌های افراد در جهت دستیابی به اهداف موردنظر متمرکز خواهد شد. تمرکز تلاش‌ها و فعالیت‌ها به منظور دستیابی به اهداف خاص، افراد یا سازمان را از سردرگمی و پراکنده‌کاری نجات می‌دهد و راه روشنی را برای حرکت آن مشخص می‌خواهد کرد. امام علی (ع) در موارد متعددی ضرورت تمرکز دفترک‌های مشخص و پرهیز از تشتت را



تذکر داده است: «دع مالایعینک و اشتغل بمهمک الذی ینجیک» (آمدی، ۱۳۶۶: ۳۳۳) آنچه برای تو مهم نیست واگذار و به کارهای مهم و مشخص مشغول باش که موجب نجات تو خواهد بود. بنابراین لازم است که فرد یا افراد اهداف روشن و مشخصی را برای خود تعیین و تعریف کنند و تمام فعالیت‌های خود را در جهت دستیابی به آن اهداف سوق دهند.

### ویژگی‌های اهداف

هدف هر سازمانی، همان وضعیت مطلوب است که سازمان قصد دستیابی به آن را دارد. در واقع نقش اصلی مدیریت ارشد هر سازمان تعیین اهداف و استراتژی سازمان و ایجاد شرایط برای اجرای استراتژی جهت نیل به اهداف تعیین شده است. به همین دلیل هدف و هدف‌گذاری باید از ویژگی‌هایی برخوردار باشد. اهداف سازمان باید مشخص و دارای تعریف روشن باشد تا کارکنان تصویر روشنی از آن به دست آورند. (نجف بیگی، ۱۳۷۹: ۷۵)

برای سودمندی بیشتری هدف‌ها، آن‌ها باید از چند ویژگی برخوردار باشند که اهم آن‌ها عبارت‌اند از:

#### ۱- هدف باید بزرگ و چالشی باشد

اهداف بزرگ انگیزه افراد را برای تلاش و کوشش افزایش داده و در نتیجه باعث خواهد شد که سطح عملکرد افراد افزایش پیدا کند. پس اولین ویژگی مهم هدف، «عالی و چالشی بودن» آن است داشتن اهداف عالی از مواردی است که در روایات و سخنان معصومین (ع) مورد تأکید و سفارش قرار گرفته است. شاید دلیل اصلی این تأکیدات آن باشد که داشتن هدف بزرگ باعث افزایش انگیزه افراد برای تلاش و کوشش بیش‌تر در جهت دستیابی به آن اهداف می‌شود. امام علی (ع) در این زمینه می‌فرماید: «هموم الرجل علی قدر همته» یعنی تلاش و کوشش آدمی به اندازه همت او است. (آمدی، ۱۴۱۰: ۷۴۰)

همچنین آن حضرت در یکی دیگر از بیانات خود، این نکته را مورد توجه قرار داده و می‌فرماید: «إنما سראة الناس أولوا الأحلام الرغیبة و الهمم الشریفة» یعنی



همانا بزرگان مردم، صاحب عقل‌های ژرف‌نگر و گسترده و دارای اهداف و همت‌های شریف هستند. (آمدی، ۱۴۱۰: ۲۷۷)

سفارش و توصیه امیر مؤمنان علی (ع) در مورد داشتن اهداف عالی و بزرگ، محدود به داشتن هدف‌های بزرگ دنیوی و مادی نیست بلکه یکی از مصادیق اصلی و قطعی آن، معنوی و اخروی بودن آن است. چنانکه حضرت علی (ع) می‌فرماید: «إجعل همك لآخرتك» یعنی هدف و همت خود را آخرت خود قرار بدی. (آمدی، ۱۴۱۰: ۱۴۷)

حضرت علی (ع) در سخنان مختلف توجه به زوال زندگی دنیا و جدی گرفتن اوصاف عالی و انسانی مانند صداقت، اخلاص، عدالت، حق‌شناسی و غیره را به یاران خود گوشزد می‌نمود و هشدار می‌داد که: «مَا أَصِفُ مِنْ دَارٍ أَوْلَاهَا عَنَاءٌ وَ آخِرُهَا فَنَاءٌ فِي حَلَالِهَا حِسَابٌ وَ فِي حَرَامِهَا عِقَابٌ» یعنی چه توصیفی کنم درباره دنیایی که آغازش مشقت است و پایانش فنا، و در حلال آن حساب است و در حرام آن عقاب. (مرتضی علم‌الهدی، ۱۹۹۸م: ۱۵۳)

«رابنز» یکی از نظریه‌پردازان مدیریت می‌گوید: هر مقدار هدف‌ها مشکل‌تر باشد عملکردها در سطح عالی‌تری خواهد بود. اگر یکی از کارکنان کار سخت و مشکلی را پذیرفت، تقریباً آنچه از دستش برمی‌آید انجام خواهد داد تا به هدف مزبور برسد. (خدمتی و همکاران، ۱۳۶۶: ۵۶)

به بیان دیگر هر قدر هدف‌ها بزرگ‌تر و چالشی‌تر باشد، دستیابی به آن‌ها مستلزم تلاش و کوشش بیشتری است. تمام افراد توانایی‌های خود را برای رسیدن به آن بکار خواهند گرفت و این مسئله باعث خواهد شد که عملکرد افراد در سطح عالی و مورد قبول باشد.

## ۲-هدف باید واضح و مشخص باشد.

هدف یا اهدافی که برای سازمان تعیین می‌شود، باید «صریح و روشن» باشد. صراحت هدف به بیان هدف در قالب عبارات روشن و دقیق و در صورت امکان در قالب عبارات کمی گفته می‌شود. دقت در سیره امام علی (ع) نیز روشن می‌کند که آن حضرت هرگاه کسی را به‌عنوان زمامدار و کارگزار منطقه‌ای انتخاب می‌فرمود، قبل از اعزام وی به منطقه موردنظر، اهداف و انتظارات را خود را به‌روشنی و دقت





تبیین و معمولاً آن‌ها را به صورت مکتوب و به شکل نامه‌ای در اختیار آنان قرار می‌داد. (علائی، ۱۳۹۵: ۴۶) به عنوان مثال وقتی که مالک اشتر را به عنوان استاندار مصر منصوب می‌نمود، در نامه خود ابتدا اهداف کلی و وظایف اصلی را بیان نمود: «هَذَا مَا أَمَرَ بِهِ عَبْدُ اللَّهِ عَلِيٌّ أَمِيرُ الْمُؤْمِنِينَ مَالِكُ بْنُ الْحَارِثِ الْأَشْثَرِ فِي عَهْدِهِ إِلَيْهِ حِينَ وُلِّيَهُ مِصْرَ جَبَايَةَ خَرَاجِهَا وَ جِهَادَ عَدُوِّهَا وَ اسْتِصْلَاحَ أَهْلِهَا وَ عِمَارَةَ بِلَادِهَا» این فرمان بنده خدا، علی امیر مؤمنان به مالک بن حارث اشتر است، هنگامی که او را والی مصر گردانید تا خراج آن دیار را گرفته و با دشمنان آن پیکار کند و کار مردم را سامان داده و شهرهای آن را آباد سازد. (نهج البلاغه، نامه ۵۳)

### ۳- هدف‌ها باید واقع‌بینانه و دست‌یافتنی باشند

اهداف سازمان باید با امکانات و توانایی‌های سازمان تناسب داشته و امکان دستیابی به آن‌ها هم فراهم باشد. به عبارت دیگر اهداف انتخابی باید ضمن باارزش بودن، قابل دسترسی و امکان‌پذیر بوده و با تلاش و کوشش بیشتر قابل حصول باشد. امیرمؤمنان علی (ع) در مورد آثار سوء تعیین اهداف غیرقابل دسترسی می‌فرماید: «عَشْرَةٌ يُفْتَنُونَ أَنْفُسَهُمْ... وَ الَّذِي يَطْلُبُ مَا لَا يُدْرِكُ» یعنی ده گره هستند که خود را به رنج و بلا گرفتار می‌سازند... تا اینکه فرمود و کسی که در پی چیزی است که دست‌نیافتنی باشد. (ابن بابویه، ۱۳۶۲: ۴۳۷)

تحقق هدف‌ها مدت‌زمانی طول می‌کشد، ولی این مدت باید واقع‌بینانه باشد یعنی، هدف‌ها باید در مدت‌زمان معینی قابل وصول باشند. برای تسهیل امر، می‌توان هدف‌ها را به هدف‌های فرعی مرحله‌ای تقسیم کرد. به موجب یک اصل روان‌شناختی، اگر رفتار فرد بر اثر تحقق هدف‌های فرعی تقویت شود، تلاش و کوشش او برای رسیدن به هدف‌های درازمدت، بیشتر می‌گردد. از این رو، هدف‌ها باید از لحاظ تحقق‌پذیری نه زیاد سهل و ساده، و نه خارج از توان و دور از دسترس باشند. هدفی امکان توفیق خواهد داشت که متناسب با امکانات و مقتضیات سازمان باشد. (علاقه بند، ۱۳۸۵: ۶۵)

«به عبارت دیگر اگر هدف، بسیار ابتدایی و سهل الوصول باشد در نیروها انگیزه‌ای برای انجام دادن آن ایجاد نمی‌شود، زیرا اقدام به آن را مهم تلقی نمی‌کنند. و اگر



هدف را امری غیرممکن ارزیابی نمایند، بازهم انگیزش ایجاد نمی‌شود، چون می‌گویند ما که می‌دانیم این کار شدنی نیست، چرا تلاش کنیم». (نبوی، ۱۳۹۱: ۶۵) اما اگر هدف کاری بلند و مشکل و درعین حال ممکن باشد در نیروها ایجاد انگیزه مطلوب می‌کند و برای تحقق آن تلاش خواهند کرد.

#### ۴- هدف‌ها باید پذیرفتنی باشند

مدیران، معمولاً، هدف‌ها را در قالب بیانیه به آگاهی کارکنان می‌رسانند. این روش یک‌طرفه، در اغلب سازمان‌ها وسیله تعیین هدف‌های عملکرد کارکنان محسوب می‌شود. ولی، هدف‌ها باید از سوی افراد که در تحقق آن‌ها مشارکت خواهند کرد، موردقبول باشند. از این رو، توصیه می‌شود در تعیین هدف‌ها، کارکنان را هم شرکت دهند. پیروی از این رویه، هرچند زمان‌گیر است، وی کارکنان سازمان را نسبت به هدف‌ها متعهد می‌سازد. (علاقه بند، ۱۳۸۵: ۶۵)

#### ۵- هدف‌ها باید همخوانی و توافق داشته باشند

یعنی هدف‌ها نباید متضاد یا متناقض باشند. تضاد و تناقض هنگامی به وجود می‌آید که هدف‌ها دقیقاً برحسب کمیت، کیفیت، زمان، و هزینه تعریف نشده باشند. البته در هر سازمانی وجود تناقض میان هدف‌ها تا اندازه‌ای چاره‌ناپذیر است زیرا هدف‌ها و منافع افراد و گروه‌های سازمانی کاملاً توافق ندارند مثلاً، هدف‌هایی که کارکنان سازمان در زمینه‌ی حقوق و دستمزد دارند معمولاً با هدف‌های سود خواهانه صاحبان یا مدیران سازمان همخوانی ندارند. تلاش برای ایجاد توافق و همخوانی بیشتر میان هدف‌ها، به اثربخشی فعالیت‌های سازمان کمک خواهد کرد. (علاقه بند، ۱۳۸۵: ۶۵)

#### ۶- هزینه فرصت

در تعیین هدف‌ها باید به هزینه فرصت (غرامت فرصت) توجه داشت. بسیاری از هدف‌ها، هزینه فرصت از دست‌رفته به همراه دارند. بدین معنا که انتخاب یک هدف، مستلزم چشم پوشیدن از هدف‌های دیگر است. در نتیجه، ممکن است با انتخاب نکردن هدف‌های دیگر فرصت‌های موفقیت‌آمیزی از دست رود. هزینه فرصت از رفته نه فقط به بعد مالی هدف‌ها، بلکه به ابعادی نظیر کوشش‌های فردی،



رشد و رضایت شخصی، کیفیت کار، و مدت‌زمانی که به هدررفته، اشاره می‌کند.  
(علاقه بند، ۱۳۸۵: ۶۵)

### ۷- یگانگی هدف‌ها

در سازمان‌های مختلف هرکس برای رسیدن به هدفی تلاش می‌کند. مدیر برای خود هدفی دارد که می‌تواند تأمین مخارج زندگی، رسیدن به مقام بالاتر، اثبات موفقیت و توانایی‌های خود، خدمت به کشور یا خدمت به اسلام باشد. هم‌چنین کارکنان برای خود اهداف دارند، اعم از تأمین مخارج زندگی، اثبات توانایی‌ها، علاقه به تلاش و کار، تمایل به موفقیت مدیر موردعلاقه، نجات کشور یا خدمت به دین خدا.

سازمان هم برای خود اهدافی دارد مانند تولید کالا، انجام دادن خدمت خاصی به ارباب‌رجوع یا یاری‌رسانی به بخشی از جامعه و...

اگر مدیر بتواند این سه نوع هدف را به یکدیگر نزدیک کند، به همان اندازه‌ای که در این عمل موفق باشد، به اثربخشی نزدیک‌تر شده و در تحقق اهداف سازمانی موفق‌تر خواهد بود. اگر مدیر حالتی ایجاد کند که زبردست، وصول به هدف خود را در تحقق اهداف سازمان ببیند، مثلاً اگر هدف او تأمین مخارج زندگی است، احساس کند این هدف در صورتی تحقق می‌یابد که تولید، بیشتر شود و هرچه کارایی سازمان بیشتر می‌شود، او هم به هدف خود نزدیک‌تر می‌شود. همچنین اگر بتواند اهداف خودش را با این دو هدف نزدیک‌تر کند، یعنی اگر موفقیت یا خدمت به اسلام یا هر هدف دیگری که دارد در پیشبرد اهداف سازمان ببیند، به همان اندازه در اثربخشی موفق‌تر خواهد بود. (نبوی، ۱۳۹۱: ۲۰۴)

### انواع هدف

سازمان در یک تقسیم‌بندی می‌تواند دارای سه نوع هدف مختلف باشد: کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت.

۱- اهداف کوتاه‌مدت شامل اهداف عملیاتی برای بخش‌ها و افرادی خاص است. در برنامه‌ریزی و هدف‌های کوتاه‌مدت که دوره‌ای سه تا شش‌ماهه دارد یا برای طول یک سال تدوین شده است، سازمان سعی دارد در طول این مدت به آن دست یابد.



۲- اهداف میان‌مدت اهدافی هستند که سازمان سعی دارد تا ظرف حدود یک یا دو سال به آنها دست یابد.

۳- اهداف بلندمدت اهدافی هستند که سازمان سعی دارد تا در مدت حدود سه تا پنج سال به آنها برسد.

این سه نوع هدف سازمانی از جهاتی مهم باهم تفاوت دارند: آشکارترین تفاوت آنها مدت‌زمانی است که در طی آن سازمان سعی برای نیل به هدف دارد زیرا هدف‌های بلندمدت معمولاً نگرشی پنج‌ساله یا بیشتر به آینده دارند، درحالی‌که هدف‌های کوتاه‌مدت فوری‌تر، و معمولاً یک‌ساله‌اند.

تفاوت مهم دیگر بین این اهداف، ویژگی در نظر گرفته‌شده برای آنهاست؛ به‌طورکلی، تمرکز اهداف بلندمدت بر موضع و جایگاه آینده سازمان در محیط رقابت است، اما تمرکز هدف‌های کوتاه‌مدت بر انجام فعالیت‌های خاص در حوزه‌های وظیفه‌ای در یک سال آینده است.

تفاوت دیگر اینکه هم هدف‌های بلندمدت و هم هدف‌های کوتاه‌مدت کمی‌اند، اما هدف‌های بلندمدت به‌صورت نسبی و وسیع‌تری بیان می‌گردند به‌عنوان‌مثال تحقق ۲۰ درصد از هدف‌ها، درحالی‌که هدف‌های کوتاه‌مدت به‌گونه مطلق تعریف می‌شوند، فرضاً ۱۵ درصد تحقق هدف‌ها در سال آینده.

بنابراین هدف‌های کوتاه‌مدت در شناسایی آنچه باید انجام شود تا سازمان به هدف‌های بلندمدت خود برسد بسیار مؤثرند. (جان ای. پیرس ریچارد بی. رابینسون، ۱۳۸۳: ۲۷۸)

اما اساسی‌ترین اهدافی که مدیران مؤمن و لایق باید در نظام اسلامی تعقیب کنند به دو بخش عمده تقسیم می‌گردند:  
الف) اهداف سازمانی. ب) اهداف الهی.

### الف) اهداف سازمانی

جهان ما، خود یک سازمان محسوب می‌شود. همه ما در سازمان به نام خانواده متولد می‌شویم و در سازمانی به نام مدرسه به تحصیل می‌پردازیم و در سازمان‌ها مشغول کار و بازنشسته می‌شویم. با انتخاب اهداف، سازمان افراد سازمانی خود را



تعیین و مسیر کاری و فعالیت آنان را معین می‌سازد. افراد و سازمان‌های بی‌هدف، گیج و مبہوت‌اند و در برابر تغییرات محیط، بدون اینکه بدانند چه می‌خواهند، دست به تلاش و فعالیت بیهوده می‌زنند. اهداف سازمانی مسیر یا جهت را تعیین می‌کنند و موجب ایجاد یک مقصد مشترک پیرامون آنچه تلاش‌های اعضاء می‌تواند بر آن متمرکز شود می‌باشد. (فروزنده دهکردی و همکاران، ۱۳۹۳: ۷)

هرقدر میل و علاقه به کار و محیط کار و اعتقاد به اهداف و ارزش‌های سازمان و توجه به انتظارات عمومی عمیق‌تر و قوی‌تر باشد، تعهدات فردی، سازمانی و اجتماعی بیشتری به وجود می‌آید.

بنابراین، مدیر توانمند و موفق، مدیری است که بتواند سطح پذیرش مسئولیت و تعهدات فردی را افزایش دهد، مسئولیت‌پذیری سازمان را بالا ببرد، روحیه و توانایی پاسخگویی را در کلیه سطوح پرورش داده و مهم‌تر از همه آن‌ها، دیدگاهی همسو نگر و هم‌راستا برای این سه هدف داشته باشد و در جهت آن تلاش کند.

### اهداف فردی

افراد برای رسیدن به خواسته‌ها و اهداف خود تلاش می‌کنند و سازمان می‌تواند وسیله‌ای برای نیل به این اهداف باشد و سازمان‌ها نیز برای بقا خود باید به‌طور دقیق اهداف افراد را شناسایی و در جهت ارضای آن‌ها به شکل معقول، منطقی و هدفمند اقدام کند. به عبارت دیگر، وجود نیاز، فرد را وامی‌دارد که در جهت آن تلاش کند.

افرادی که از روحیه بالایی برخوردارند به تلاش بیشتری برای رسیدن به هدف‌های سازمانی دست می‌زنند. در مباحث مربوط به تئوری‌های نیاز که **آبراهام مازلو** آن را «سلسله‌مراتب نیازها» و **فردریک هرزبرگ** آن را تئوری دوعاملی و **داگلاس مک‌گریگور** آن را تئوری «**X** و **Y**» نامیده‌اند همه آن‌ها به این نکته می‌پردازند که یک بخش از نیازها مربوط به تحقق اهداف فردی یا شخصی است که فرد در جهت آن تلاش می‌کند. به‌طورکلی، فرد برای اینکه به یک سازمان بپیوندد یا در یک سازمان با میل و علاقه تلاش کند هدف‌هایی را در نظر می‌گیرد که اگر آن‌ها را در یک طیف پیوستار قرار دهیم یک سمت آن توجه به عوامل مادی (انسان اقتصادی) و سمت دیگر آن توجه به عوامل معنوی (انسان اجتماعی)،



انسان کمال خواه) قرار می‌گیرد. (بزرگی، ۱۳۸۳: ۳۸) مهم‌ترین اهداف فردی عبارت‌اند از:

### ۱- داشتن شغل متناسب با توانایی فردی

افراد دوست دارند از نظر مالی متکی به خود باشند و نیازهای مادی خود را تأمین کنند که لازمه آن داشتن شغل متناسب با توانایی‌های جسمی، ذهنی و روحی است. به عبارت دیگر، فرد زمانی از توانایی‌های لازم شغلی برخوردار است که قادر به شناخت و درک مسئله یا مشکل باشد و بتواند بهترین گزینه را برای حل آن انتخاب کند.

### ۲- برخورداری از حقوق و مزایای معقول

افراد دوست دارند بر پایه «رابطه مبادله» و «عدل و انصاف» حقوق و مزایا دریافت کنند. «نظریه برابری» این موضوع را به روشنی بیان می‌کند. بر اساس نظریه مذکور، هر فرد خود را با یکی از کارکنان سازمان یا خود را با دوستان و همکاران در سایر سازمان‌ها و یا با مشاغل قبلی، با توجه به سطح تحصیلات، سابقه خدمت و میزان فعالیت و سختی کار مقایسه می‌کند. در صورتی که از حقوق و مزایای هم‌سطح یا بیشتر برخوردار باشد احساس رضایت می‌کند که با عملکرد بهتر و انگیزه بیشتر همراه خواهد بود و زمانی که نسبت ستاده (حقوق و مزایا) به داده (تحصیلات، سابقه خدمت، میزان و نوع فعالیت) در مقایسه با دیگران کمتر باشد ممکن است سطح انگیزش را کاهش دهد.

### ۳- برخورداری از محیط کار مناسب

در محیط آرام، سرعت تغییرات بسیار کند است به طوری که عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری قابل پیش‌بینی است. در حالی که در محیط پیچیده یا متغیر از آنجا که سرعت تغییرات زیاد است و عوامل متعددی در تصمیم‌گیری دخالت دارند لذا اتخاذ تصمیم با سطح اطمینان بالا (ضریب اطمینان بالا) بسیار مشکل و گاهی ناممکن است و همین ابهام در تصمیم‌گیری منتهی به فشار روحی، فرسودگی جسمی و خستگی خواهد شد. (همان، ۱۳۸۳: ۳۸)

کارشناسان در گذشته معتقد بودند که برگ خریدهای فیزیکی محیط کار مثل نور، صدا، درجه حرارت محیط، مدت استراحت در طول روز و مدت کار، در میزان



تولید یا ارائه خدمات مؤثر است و «کرت لوین»<sup>۱</sup> نیز این موضوع را به گونه‌ای دیگر مطرح کرد. به‌زعم وی، رفتار تابعی از محیط و شخصیت فرد است و سازمان‌ها تحت فشار نیروهای زیادی قرار می‌گیرند که این فشارها هم از جانب درون سازمان و هم از طریق بیرون سازمان تحمیل می‌گردد که بعضی از این فشارها باعث تغییر می‌شود. اگر بتوانیم این تغییرات را کنترل کنیم و فرآیند آن را به‌صورت برنامه‌ریزی شده اداره (مدیریت) کنیم نتایج خوبی به دست می‌آید. فردریک هرزبرگ «در تئوری دوعاملی» خود شرایط محیط کار، اداره امور سازمان، حقوق و دستمزد و روابط بین کارکنان و سرپرستی را جزء عوامل نگهدارنده یا پیشگیری‌کننده می‌داند که کارکرد اصلی آن جلوگیری از نارضایتی شغلی است. عامل دوم که محرک یا برانگیزاننده است وقتی است که فرد درباره کار خود احساس خشنودی می‌کند که این خشنودی موجب عملکرد بهتر و رضایت شغلی خواهد بود مانند قدردانی برای انجام کار، کسب موفقیت، دادن اختیار و مسئولیت فزاینده که در این دسته قرار دارند. (همان، ۱۳۸۳: ۳۸)

#### ۴- وجود همکاران صمیمی

فرد در محیط اجتماعی دارای روابط متقابل است. این تعاملات وقتی همسو و هم‌راستا باشد تعارض و تضاد را به حداقل رسانده و احساس لذت و خشنودی به وجود می‌آورد. به‌طوری‌که گروه‌های کاری تخصصی با دانش و مهارت چندجانبه شکل گرفته و با اشتراک مساعی و همفکری گروهی، سطح تصمیم‌گیری را بالا می‌برد، ضمن اینکه شک و تردید تصمیمات را تقلیل می‌دهد. به‌عبارت‌دیگر، پذیرش متقابل، تبادل اطلاعات را آسان، همکاری و همسو نگری و یکپارچه‌سازی را تضمین می‌کند.

یکی از راه‌هایی که سطح صمیمیت بین همکاران را توسعه می‌دهد «تواضع است» تواضع به معنی فروتنی است و یک حالت درونی است که انسان به‌واسطه

آن خود را غرق نیاز و بنده کوچک در مقابل خدا می‌بیند و هرکس چنین حالتی را در خود احساس می‌کند، نشانه خضوع و خشوع است.

حضرت علی(ع) در خطبه ۱۹۳ به همام یکی از یاران خود در وصف متقین می‌فرماید: «مشیهم التواضع» یعنی مشی و روش کلی آن‌ها در زندگی تواضع است و اگر زمینه خودنمایی و خودبزرگ‌بینی فراهم شود تواضع بلافاصله آن را سرکوب می‌کند.

یکی دیگر از راه‌های ایجاد صمیمیت، داشتن «سعه‌صدر» است. سعه به معنی گشادگی و صدر به معنی سینه است اما نه سینه ظاهر، بلکه مقصود همان روح متعالی بشر است. چنانچه فرد بتواند در مقابل سختی‌ها و مشکلات باحوصله و با اعتقاد قلبی درراه خدا قدم بردارد، یک نوع رضایت و ایمان قلبی حاصل می‌شود به‌گونه‌ای که هرگز تسلیم پیشامدهای ناگوار و مشکلات نمی‌شود. قرآن در این خصوص می‌فرماید: «أَلَمْ نَشْرَحْ لَكَ صَدْرَكَ» (انشراح، آیه ۱) ما به رسول خویش نیروی خویشنداری عنایت کردیم تا تاب و تحمل سخنان زشت و سنگ‌اندازی‌های گوناگون مشرکین و کفار را داشته باشد. (بزرگی، ۱۳۸۳: ۳۹)

##### ۵- فضای ارزشی سازمان

ارزش‌ها نمایانگر عقاید و اصولی هستند که از نظر فردی یا اجتماعی نوعی رفتار برتر شمرده می‌شوند و بر نگرش‌ها و رفتار فرد اثر می‌گذارد. وقتی ارزش‌های فردی را برحسب میزان شدت فهرست می‌کنیم، سیستم ارزشی شخص به دست می‌آید. ارزش‌ها، اصولاً در نخستین سال‌های زندگی به وجود می‌آید که از پدر، مادر، معلم و دوست کسب می‌گردد. دیدگاه ارزشی به ما می‌گوید: چه چیزی درست یا چه چیزی نادرست است. ارزش‌ها به‌صورت نسبی ثابت، پایدار و بادوام هستند و در مقایسه با نگرش‌ها از دامنه گسترده‌تری برخوردارند.

به‌عبارت‌دیگر، نگرش در مقایسه با ارزش، خصوصی‌تر، محدودتر و بیشتر برای بیان یک ایده و نظر کاربرد دارد. فضای سازمانی و ارزش‌های حاکم بر محیط کار عاملی است که فرد را ترغیب به ماندگاری در سازمان می‌کند. هر قدر فضای





سازمانی با ایده‌ها و عقاید فکری فرد بیشتر همسو و هماهنگ باشد سطح روحیه بالاتر خواهد بود.

«توکل» نوعی ارزش متعالی است، توکل به معنی واگذاشتن کار به دیگری و منظور از توکل در اینجا، واگذار کردن کار به خداست. در حقیقت یکی از شرایط تقوی، توکل به خداست بدین معنا که غیر خدا را رها کنیم و تنها به رشته امید او چنگ زنیم.

قرآن می‌فرماید: «وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ» (طلاق، آیه ۳) هر کس به خدا توکل کند خدا برای او کافی است.

بنابراین، معنی توکل این نیست که دست از همه کارها باید کشید و آن را به خداوند واگذار کرد بلکه انسانی که توکل می‌کند در اثر بندگی زیاد به مقامی می‌رسد که احساس می‌کند هر قدمی که برمی‌دارد باید با رضای خدا باشد. (بزرگی، ۱۳۸۳: ۳۸)

### اهداف سازمانی

نحوه شکل‌گیری و ویژگی‌های اساسی سازمان: وقتی فعالیت‌های افراد به صورت مشترک با محدوده‌های مشخص تعریف شود یک سازمان شکل می‌گیرد. برای تشکیل سازمان افراد ابتدا به شکل غیررسمی در یکجا جمع می‌شوند و نتیجه تصمیمات خود را برای تشکیل یک سازمان به شکل مدون و مکتوب درمی‌آورند و سازمان رسمی را شکل می‌دهند. وقتی سازمان رسمی تشکیل شد افراد در داخل سازمان برای رفع نیازهای اجتماعی خود، دوباره سازمان‌های غیررسمی را به وجود می‌آورند.

به‌زعم «آلتر بدین» و «ریمون زاماتو»، سازمان به‌عنوان یک‌نهاد اجتماعی با یک ساختار آگاهانه و هدفمند فعالیت‌های مشخصی را انجام می‌دهد و دارای مرزهای شناخته‌ای است. این تعریف چهار رکن اساسی دارد:

- ۱- سازمان یک‌نهاد اجتماعی تلقی می‌شود، چون سنگ زیربنای سازمان افراد هستند که دارای نقش‌ها و روابط متقابل و وظایف مهم هستند.
- ۲- سازمان در جهت رسیدن به یک هدف یا مقصود یا مأموریت خاصی تلاش می‌کند.



۳- سازمان دارای ساختاری است که از چند زیرسیستم به صورت آگاهانه و هماهنگ تشکیل می‌شود.

۴- دارای محدوده و مرزهای مشخصی است که قلمرو آن به وسیله اعضای سازمان یا توسط قانون تعیین می‌شود.

برنامه‌های مدیریت بر اساس سلسله‌مراتب اهداف سازمانی: هدف سازمانی نوعی وضعیت مطلوب است که بیانگر مقصد نهایی سازمان است. اهداف سازمانی وقتی تأیید و به صورت رسمی اعلام می‌گردد از مشروعیت و مقبولیت برخوردار می‌شود و مسیر تصمیم‌گیری‌ها را کانالیزه می‌کند.

به اهداف عالی و رسالت سازمان «مأموریت» نیز گفته می‌شود. برای رسیدن به مقصود یا مأموریت سازمان، باید آن‌ها را در قالب اهداف بلندمدت تعریف کنیم که به اهداف درازمدت «برنامه‌های استراتژیک» می‌گویند، استراتژی‌ها مجموعه‌ای از اهداف کلی و سیاست‌های کلان سازمان را دربرمی‌گیرد و به منافع حال و آتی توجه دارد و در سطوح عالی شکل می‌گیرد.

برای اجرای استراتژی‌ها، باید آن را در قالب برنامه‌های کوتاه‌مدت به نام سیاست یا خط‌مشی تدوین کنیم که با اندیشیدن و تفکر همراه است. خط‌مشی‌ها یا سیاست‌ها حدود و قلمرو تصمیمات را مشخص می‌سازد و قابلیت اجرایی و عملیاتی داشته و بیشتر در قالب بیانیه‌ها و دستورالعمل کلی ظاهر می‌شوند. به عبارت دیگر، خط‌مشی‌ها به ما کمک می‌کند تا موضوع‌ها قبل از اینکه به مشکل تبدیل گردد درباره آن‌ها تصمیم گرفته شود. خط‌مشی‌ها راهنمای تصمیم‌گیری هستند گاهی به شکل دستورات به مثابه اقدام طبق مقررات مطرح می‌شود که جای هیچ‌گونه آزادی عمل نمی‌گذارد و گاهی از آزادی عمل نسبی برخوردار می‌گردد، مثل اقدام به نحو مقتضی تا جایی که آزادی عمل وجود دارد و قانون اجازه می‌دهد برای اینکه خط‌مشی‌ها یا سیاست‌ها را در سازمان پیاده کنیم نیاز به رویه خواهیم داشت.

رویه راهنمای عمل است نه راهنمای تفکر و اندیشیدن و روشی است که بر پایه آن یک فعالیت مشخص از آغاز اجرا تا مرحله نهایی تعریف می‌شود و بیشتر در قالب آیین‌نامه‌های اجرایی، ظاهر می‌شود. و بالاخره روش نحوه عمل یک‌رویه را



بیان می‌کند. روش به ما کمک می‌کند که برای انجام یک عمل چطور قدم‌ها را برداریم.

زمانی که سازمان شکل می‌گیرد در جریان رشد و توسعه عوامل سازمانی (عوامل علی) مثل استراتژی‌ها، خط‌مشی‌ها تصمیمات مدیریت، مسیر حرکت سازمان را مشخص می‌سازد وقتی این عوامل سازمانی باهدف‌های فردی (گرایش‌ها، ارزش‌ها، ادراکات و انتظارات) در قالب متغیرهای میانجی یک‌سو و هماهنگ گردد، متغیرهای بازده به شکل‌های مختلف تحت عنوان اهداف سازمانی ظاهر می‌شود. اهداف سازمانی که عموماً در مأموریت‌ها و خط‌مشی‌های سازمانی نهفته است، که عبارت‌اند از:

- ۱- کاهش هزینه‌های تولید و ضایعات؛
- ۲- کاهش هزینه‌های فرصت از دست‌رفته سرمایه؛
- ۳- کاهش دوباره کاری‌ها و اشتباهات؛
- ۴- کاهش زمان مرده یا زمان تلف‌شده جهت تحویل به‌موقع؛
- ۵- افزایش سطح رضایت و وفاداری به مشتری با ارائه خدمات قبل، حین و بعد از فروش؛
- ۶- افزایش سهم فروش به‌منظور بالا بردن سطح درآمد و سود.
- ۷- افزایش سطح کیفیت محصول یا خدمات.
- ۸- افزایش سطح انگیزه کارکنان از طریق اجرای دوره‌های آموزشی و درس‌گروهی، توسعه و غنی‌سازی شغل.

در نظریه نوین تلفیق اهداف فرد و سازمان تحت عنوان «مدیریت بر مبنای هدف» مطرح می‌گردد و اساس آن، مبتنی بر مشارکت و همسو نگری بین فرد و سرپرست در جهت رسیدن به هدف است که موجب تقویت روحیه و احساس تعهد می‌گردد. این فرایند وقتی از کار آیی بالا برخوردار است که برنامه‌ریزی و هماهنگی دقیق در تمام سطوح صورت گرفته باشد. اکنون این پرسش مطرح می‌شود که اهداف سازمانی بهینه و کار چگونه تحقق می‌یابد.

اهداف سازمانی بهینه و کارا بر پایه مدل عقلایی از طریق حداکثر سازی (بیشینه‌سازی) سود و با بررسی تمام راهکارها یا مدل رضایت‌بخش با کشف و



انتخاب یک‌راه حل رضایت‌مندانه و یا الگوبرداری صحیح با انتخاب یک روش یا راه‌حل از میان بهترین روش‌ها و راه‌حل‌ها تحقق می‌یابد.

نحوه ارزیابی هدف‌های سازمانی از دیدگاه سنتی تا نگرش نوین: در ارزیابی هدف‌های سازمانی، در گذشته بیشتر مبنا برتری، صرف ورودی‌ها<sup>۱</sup> بوده است. هر قدر در فرایند سازمانی از منابع ورودی بیشتر استفاده می‌کردند سازمان موفق‌تر و برتر شناسایی می‌شد. بعدها به‌جای توجه کردن به ورودی‌ها به خروجی‌ها<sup>۲</sup> یا ستاده معطوف گشت و سازمانی موفق‌تر یا برتر شناخته می‌شد که بیشترین تولید یا بیشترین خدمات را ارائه می‌کرد. در دیدگاه نوین، علاوه بر اینکه کارایی یعنی نسبت ستاده، به داده (ستاده / داده) به‌عنوان یک مبنا ارزیابی، موردسنجش قرار می‌گیرد این بحث مطرح می‌شود که با استفاده و صرف منابع ورودی و ارائه تولید یا خدمات بیشتر چه آثار و نتایجی را به‌جا می‌گذارد. در حقیقت در اینجا پیامدها و نتایج، بیشتر موردتوجه قرار می‌گیرد.

به‌طور مثال، با صرف بودجه و منابع زیاد که منتهی به تولید بیشتر می‌گردد آیا این محصولات یا خدمات باکیفیت بالا و در راستای رفع نیازهای جامعه و مسائل عمومی تولیدشده است. (بزرگی، ۱۳۸۳: ۳۹)

## اهداف اجتماعی

چنانچه مأموریت و سیاست‌های سازمانی در راستای انتظارات و ارزش‌های جامعه تعریف گردد و به نیازهای فردی و شخصی نیز در حد مقبول و مشروع توجه شود. هدف‌های بعدی برای فرد، دستیابی به هدف‌های اجتماعی است. توجه به نیازهای اجتماعی و نیازهای برتر از آنجا نشئت می‌گیرد که انسان ضمن اینکه از نیروی تعقل برخوردار است موجودی اجتماعی است و در کنار یک گروه کوچک یا بزرگ در مجموعه بزرگ‌تر به نام اجتماع زندگی می‌کند. این اجتماع دارای حرمت و احترام زیادی است به‌طوری‌که همه افرادی که در این اجتماع زندگی می‌کنند

INPUT-۱

OUTPUT-۲



باید رفتار و کردار خود را با مصالح جامعه هماهنگ سازند. در حقیقت اندیشه برابری و همسانی ذاتی و زیستی در ذهن انسان‌ها اصلی را به وجود آورد و بسیاری از کارهای عام‌المنفعه از جمله درمان بیماری‌های واگیر بازرسی داروها و مواد غذایی و... از همین اصل ریشه گرفته است. از مسئولیت اجتماعی تعاریف مختلف صورت گرفته است.

«گریفین» و «بارنی» مسئولیت اجتماعی را چنین تعریف کردند: مسئولیت اجتماعی، مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان باید در جهت حفظ و کمک به جامعه‌ای انجام دهد که در آن فعالیت می‌کند. «کترو و مک داگلاس» می‌گویند؛ مسئولیت اجتماعی از تعهدات مدیریت است که علاوه بر حفظ و گسترش منافع سازمان، در جهت رفاه عمومی جامعه نیز انجام می‌گیرد.

«رونال ای برت و گریفین» نیز معتقدند: اخلاق، روی نحوه رفتار فرد در داخل سازمان توجه دارد ولی مسئولیت اجتماعی، روی نحوه برخورد سازمان با کارکنان، سهامداران، سرمایه‌گذاران و ارباب‌رجوع و اعتباردهندگان و به‌طور کلی ذینفعان، سروکار دارد. (بزرگی، ۱۳۸۳: ۴۰)

مسئولیت اجتماعی دارای چهار بعد است:

#### الف - بعد اقتصادی:

مهم‌ترین بعد مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها بعد اقتصادی است که در آن فعالیت‌ها و اقدامات اقتصادی مدنظر قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر، مسئولیت اولیه هر بنگاه اقتصادی کسب سود است.

سود مثل اکسیژن است که اگر به‌موقع به بدن نرسد از بین می‌رود. لذا، وقتی سازمان سود لازم را به دست آورد و حیات خود را تضمین کرد، می‌تواند به مسئولیت‌های دیگرش بپردازد. در حقیقت اهداف اولیه سازمانی در این بعد مورد توجه قرار می‌گیرد.

#### ب - بعد قانونی:

دومین بعد مسئولیت اجتماعی، بعد قانونی (حقوقی) است و سازمان‌ها ملزم می‌شوند که در چارچوب قانون و مقررات عمومی عمل کنند. جامعه این قوانین را تعیین می‌کند و کلیه شهروندان و سازمان‌ها، موظف هستند به این مقررات



به‌عنوان یک ارزش اجتماعی احترام بگذارند. بعد قانونی مسئولیت اجتماعی را «التزام اجتماعی» نیز می‌گویند.

### ج- بعد اخلاقی:

سومین بعد مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها، بعد اخلاقی است. از سازمان‌ها انتظار می‌رود که همچون سایر اعضای جامعه به ارزش‌ها، هنجارها و اعتقادات و باورهای مردم احترام گذاشته و شئون اخلاقی را در کارها و فعالیت‌های خود مورد توجه قرار دهند. بعد اخلاقی مسئولیت اجتماعی را «پاسخگویی اجتماعی» می‌گویند.

### د- بعد عمومی و ملی:

چهارمین بعد مسئولیت اجتماعی بعد ملی است که شامل انتظارات، خواسته‌ها و سیاست‌های مدیران عالی در سطح کلان است که انتظار می‌رود مدیران و کارگزاران سازمان‌ها با نگرش همه‌جانبه و رعایت حفظ وحدت و مصالح عمومی کشور، تصمیمات و استراتژی‌های کلی را سرلوحه امور خود قرار داده و با دید بلندمدت تصمیم‌گیری کنند.

بعد ملی مسئولیت اجتماعی را «مساعدت اجتماعی» می‌نامند. پاسخگویی اجتماعی: پاسخگویی، تعهد در قبال مسئولیت واگذار شده است. از این رو پاسخگو بودن، دلالت بر نوعی رابطه رسمی دارد که در آن اختیارات از یک طرف به طرف دیگر محول شده است. (بزرگی، ۱۳۸۳: ۴۱)

در هر سازمانی، هدف‌های گروهی و سازمانی بر هدف‌های فردی اولویت دارند. با وجود این، یکی از وظایف مهم مدیران، ایجاد یگانگی میان هدف‌های شخصی و هدف‌های سازمانی است به طوری که کارکنان سازمان ملاحظه نمایند که بر اثر تحقق هدف‌های سازمان، هدف‌های شخصی آنان نیز در حد معقولی تحقق پیدا می‌کنند. (نبوی، ۱۳۹۱: ۶۳)

### ب) اهداف الهی

مقصود از اهداف الهی، اهداف ارزشمندی است که زحمات طاقت‌فرسای پیامبران، تحمل دردها و سختی‌های امامان معصوم علیهم‌السلام، جانبازی‌های شهیدان تاریخ بشریت و رنج‌ها و مشقت‌های انسان‌های پارسا برای احیای آن‌ها بوده است.



مدیران اسلامی باید در برنامه‌ریزی‌های خود در سازمان، اهداف الهی را در سرلوحه کارشان قرار بدهند و در این زمینه از هیچ‌گونه تلاش و کوششی فروگذار نکنند و مقام و منصب را برای رسیدن به اهداف مقدس اجتماعی و انسانی و به تعبیر دیگر برای اهداف الهی طلب کنند، نه برای جاه‌طلبی و مقام‌پرستی، چون جاه و مقام برای آن‌ها هیچ‌گونه لذت و اشتیاق ایجاد نمی‌کنند و به آن به‌عنوان یک تکلیف و ادای وظیفه و احقاق حقوق مظلومین و محرومین نگاه می‌کنند و چنین کسانی در خط امیر مؤمنان علی (ع) حرکت می‌کنند که می‌فرماید: «أَمَّا وَالَّذِي فَلَقَ الْحَبَّةَ وَبَرَأَ النَّسَمَةَ لَوْ لَا حُضُورُ الْحَاضِرِ وَ قِيَامُ الْحُجَّةِ بِوُجُودِ النَّاصِرِ وَ مَا أَخَذَ اللَّهُ عَلَى الْعُلَمَاءِ الْإِقْرَارُ عَلَى كِظَّةِ ظَالِمٍ وَ لَا سَعَبِ مَظْلُومٍ لِأَلْقَيْتُ حَبْلَهَا عَلَى غَارِبِهَا» (ابن شهر آشوب مازندرانی، ۱۳۷۹: ۲۰۵)

آگاه باشید! به خدا سوگند، خدائی که دانه را شکافت، و انسان را آفرید، اگر نه این بود که جمعیت بسیاری گرداگردم را گرفته و به یاریم قیام کرده‌اند و از این جهت، حجت تمام شده است، اگر نبود عهد و مسئولیتی که خداوند از علماء و دانشمندان (هر جامعه) گرفته که در برابر شکم‌خواری ستمگران و گرسنگی ستمدیدگان سکوت نکنند، من مهار شتر خلافت را رها می‌ساختم و از آن صرف‌نظر می‌نمودم.

در مدیریت اسلامی، رعایت اهداف الهی از اهم وظایف مدیران می‌باشد. مهم‌ترین اهداف مورد بحث، با توجه به آنچه از قرآن استفاده می‌شود، به‌قرار ذیل می‌باشد:

### ۱- دستیابی به قرب الهی

هدف مدیریت اسلامی، تحقق سازمان‌هایی است که افراد در آن‌ها بر اساس توصیه‌های اسلامی به پیشرفت‌های مادی و معنوی (در جهت دستیابی به قرب الی الله) دست یابند. و هدف نهایی خلقت بشر، قرب الی الله است. و هیچ هدفی متعالی‌تر از آن وجود ندارد؛ زیرا تقرب به خداوند رسیدن به همه کمالات، زیبایی‌ها، لذت‌ها و سعادت ابدی است و این تقرب همراه با چشیدن طعم حیات طیبه و پایدار و فناپذیر در جوار رحمت حق است و اینکه قرآن عبادت را به‌عنوان هدف خلقت بیان می‌کند، از آن جهت است که عبادت رابطه انسان را با خدا محکم

وزندگی او را خدامحور می‌سازد و چنین زندگی‌ای موجب تقرب انسان به خدا می‌شود «وَمَا أَمْوَالُكُمْ وَلَا أَوْلَادُكُمْ بِالَّتِي تُقَرَّبُكُمْ عِنْدَنَا زُلْفَىٰ إِلَّا مَنْ آمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَأُولَٰئِكَ لَهُمْ جَزَاءُ الضَّعْفِ بِمَا عَمِلُوا وَهُمْ فِي الْغُرَفَاتِ آمِنُونَ» (سبا، آیه ۳۷) «اموال و فرزندانان هرگز شمارا نزد ما مقرب نمی‌سازد، جز کسانی که ایمان بیاورند و عمل صالحی انجام دهند که برای آنان پاداش مضاعف در برابر کارهایی است که انجام داده‌اند؛ و آن‌ها در غرفه‌های (بهشتی) در (نهایت) امنیت خواهند بود».

ایمان به خدا و عمل صالح، زندگی انسان را خدامحور می‌کند و زندگی که محور اصلی آن خدا باشد، سراسر عبادت، و عبادت موجب کمال و تقرب به خداوند می‌باشد؛ همان‌گونه که قرآن در این آیه ایمان و عمل صالح را اسباب تقرب به خدا معرفی می‌کند (هاشمی، ۱۳۸۲: ۱۵)

سازمان‌ها در طراحی رسالت سازمان، باید تعالی و تکامل انسان را در مسیر قرب الی الله لحاظ کنند.

هدف اصلی سازمان‌های اسلامی یا باید در جهت تحقق اهداف بنیادی زیر باشد یا نباید با این اهداف مخالفتی داشته باشد:

- ۱) صیانت و تقویت دین خدا.
- ۲) حفظ و صیانت از جان و زندگی انسان‌ها و مسلمین.
- ۳) حفظ و پیشبرد خرد، دانش، عقلانیت و آگاهی‌های انسان‌ها و مسلمین.
- ۴) صیانت و تقویت عزت، آبرو، عفت و حیثیت شخصی عموم انسان‌ها و مسلمین.
- ۵) صیانت و تقویت اموال انسان‌ها و مسلمین.

در یک جمله حفظ و تقویت دین، جان، عقل، آبرو و اموال انسان‌ها هدف سازمان‌های اسلامی هست. (منطقی، ۱۳۹۲:)

برای حفظ دین و جامعه اسلامی جهاد تشریح شده، و در قرآن می‌فرماید: «وَلَوْلَا دَفَعُ اللَّهُ النَّاسَ بَعْضَهُمْ بِبَعْضٍ لَفَسَدَتِ الْأَرْضُ» (سوره بقره، آیه ۲۵۱) اگر





خداوند تبارک و تعالی از طریق جنگ فساد را از روی زمین دفع نکند و در مقابل متجاوزان جهاد تشریح نکند فساد بر زمین حاکم می‌شود.

برای حفظ جان قصاص تشریح شده: «وَلَكُمْ فِي الْقِصَاصِ حَيَاةٌ يَا أُولِي الْأَلْبَابِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ» (بقره، آیه ۱۷۹) و برای شما در قصاص، حیات و زندگی است، ای صاحبان خرد! شاید شما تقواپیشه کنید.

برای حفظ عقل حرمت شرب خمر تشریح شده: «إِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَامُ رِجْسٌ مِّنْ عَمَلِ الشَّيْطَانِ فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ» (مائده، آیه ۹۰) ای کسانی که ایمان آورده‌اید! شراب و قمار و بت‌ها و ازلام [نوعی بخت‌آزمایی]، پلید و از عمل شیطان است، از آن‌ها دوری کنید تا رستگار شوید.

برای حفظ عرض و آبرو احکام مربوط به عفت و خانواده و مسائل مربوط به فساد جنسی تشریح شده مثل «الزَّانِيَةُ وَالزَّانِي فَاجْلِدُوا كُلَّ وَاحِدٍ مِّنْهُمَا مِئَةَ جَلْدَةٍ» (نور، آیه ۲)

برای حفظ اموال حد سرقت تشریح شده «وَالسَّارِقُ وَالسَّارِقَةُ فَاقْطَعُوا أَيْدِيَهُمَا» (مائده، آیه ۳۸)

## ۲- هدایت انسان به پرستش خدای یکتا

قرآن کریم راهنمایی انسان‌ها را به پرستش خداوند از اهم وظایف پیامبران الهی شمرده، می‌فرماید: «وَلَقَدْ بَعَثْنَا فِي كُلِّ أُمَّةٍ رَسُولًا أَنِ اعْبُدُوا اللَّهَ وَاجْتَنِبُوا الطَّاغُوتَ» (نحل، آیه ۳۶) ما در هر امتی رسولی برانگیختیم که: «خدای یکتا را بپرستید و از طاغوت اجتناب کنید» در نظام مدیریت اسلامی بر کلیه مدیران لازم است که مسئله سیر جامعه به سوی پرستش خداوند را از اهم اهداف در مجموعه تحت مدیریت خویش بدانند و با امر پرستش انسان‌ها لطمه وارد می‌کند و یا آنان را نسبت به پرستش خداوند بی‌اعتنا می‌سازد، مبارزه و از تصویب چنین ضوابطی جلوگیری کنند. (نبوی، ۱۳۹۱: ۵۱)



### ۳- دروی از طاغوت‌ها

یکی دیگر از اهداف پیامبران دعوت مردم به اطاعت و عبادت پروردگار و اجتناب و بر حذر داشتن مردم از اطاعت طاغوت بوده است. قرآن کریم در این زمینه می‌فرماید: «وَلَقَدْ بَعَثْنَا فِي كُلِّ أُمَّةٍ رَسُولًا أَنْ اِعْبُدُوا اللَّهَ وَاجْتَنِبُوا الطَّاغُوتَ» (نحل، آیه ۳۶) ما در هر امتی رسولی برانگیختیم که: «خدای یکتا را بپرستید و از طاغوت اجتناب کنید. پس دعوت به توحید و مبارزه با طاغوت اساس دعوت همه پیامبران را تشکیل می‌دهد و بر مدیران جامعه اسلامی لازم است که در جهت عملی شدن این هدف تلاش کنند. این امر میسر نخواهد شد، مگر آن‌که همه مسئولان و همه مدیران در کلیه مجموعه‌ها و سازمان‌ها، اعم از اداری، صنعتی، فرهنگی، و... خط و مشی سازمانی خود را چنان ترسیم کنند که هیچ‌گونه گرایش به طاغوت‌ها و ستمگران ایجاد نشود و اموری که انسان‌ها را از پرستش خدا باز می‌دارد و به غیر خدا جذب می‌کند، با دقت نظر شناسایی و با قاطعیت طرد گردد. (همان، ۱۳۹۱: ۵۱-۵۲)

### ۴- تعلیم کتاب و حکمت

یکی دیگر از اهداف اساسی پیامبران، تعلیم کتاب و حکمت می‌باشد، زیرا بسیاری از انحرافات فکری و اخلاقی انسان‌ها به جهت نادانی و جهل آنان است. آگاهی و رشد علمی مردم، زمینه پرستش خردمندانه خداوند را به وجود آورده، ثبات قدم آنان را در صراط مستقیم تضمین می‌کند. «هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ» (جمعه، آیه ۲) او کسی است که در میان جمعیت درس نخوانده رسولی از خودشان برانگیخت که آیاتش را بر آن‌ها می‌خواند و آن‌ها را تزکیه می‌کند و به آنان کتاب (قرآن) و حکمت می‌آموزد.

حاکمان نظام اسلامی و مدیران سازمانی باید بکوشند تا روزبه‌روز بر آگاهی‌های مردم بیفزایند و بدین‌وسیله زمینه رشد و تزکیه آنان را فراهم سازند، زیرا حاکم و مدیر اگر بخواهند بر اساس معارف دینی حرکت کند باید به‌جای اطاعت محض و



کور کورانه، با رشد اندیشه‌ها، مردم را به صلاح و دوری از تباهی فراخواند. (همان، ۱۳۹۱: ۵۲)

#### ۵- تذکیه

یکی دیگر از اهداف پیامبران، تزکیه مردم از خطاها و آلودگی‌های اخلاقی و رفتاری و گفتاری بوده است، تا آنجا که زشتی‌ها و پلیدی‌هایی که انسان را به لجنزار فساد و تباهی می‌کشاند، از اطرافش دور ساخته، او را آماده سیر به سوی خدای بزرگ می‌کرده‌اند. «يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَ يُزَكِّيهِمْ» پیامبران مبعوث شده تا آیات خداوند را بر مردم تلاوت نمایند و «آنان را تزکیه می‌نموده‌اند». (نبوی، ۱۳۹۱: ۵۳) پس یکی از اهداف پیامبران تربیت و اصلاح مردم از آلودگی‌ها و انحرافات است و بر مدیران مسلمان لازم است که این هدف را به‌عنوان یکی از اهداف اصلی خود در سازمان لحاظ کنند تا هم خودبه‌خود جلوی فساد در سازمان گرفته شود و هم کارایی و اثربخشی سازمان بالا رود.

#### ۶- قیام به قسط

اجرای قسط و عدالت در بین انسان‌ها، یکی از اهداف والای پیامبران خدا بوده است. «لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ» (حدید، آیه ۲۵) ما رسولان خود را با دلایل روشن فرستادیم، و با آن‌ها کتاب (آسمانی) و میزان (شناسایی حق از باطل و قوانین عادلانه) نازل کردیم تا مردم قیام به عدالت کنند.

عدل در جامعه باید توسط مدیران و مسئولان دنبال و اجرا شود و با تلاش بی‌وقفه و پیگیری آنان در جامعه تحقق یابد. هر فرد و مدیری باید در مورد اجرایی عدالت خود را متعهد بداند، نه آن‌که با توجیه‌های خودپسندانه و خلق‌الساعه این معیار بنیادی را دستخوش هوس‌های خود قرار دهد. قسط و عدل هدفی است الهی که مدیریت و ریاست در جهت آن دارای ارزش می‌شود و منهای آن از چیزهای بی‌بها است. (همان، ۱۳۹۱: ۵۴)

## نقش کلیدی اهداف الهی در سازمان

اهداف الهی در هر تشکلات و سازمانی بر کلیه اهداف و خطمشی‌ها اولویت دارد و همه حرکت‌ها باید به‌گونه‌ای تنظیم شود که با «اهداف الهی» تعارض پیدا نکند و اگر چنین مخالفتی بین «اهداف سازمانی» یا «اهداف عملیاتی» و «اهداف الهی» به اثبات رسید، باید از «اهداف سازمانی» و «اهداف عملیاتی» با شجاعت و صلابت دست برداشت.

مثلاً اگر برنامه و یا عملی به‌جای پرستش خداوند، انسان‌ها را به شرک می‌کشاند و یا به‌جای اجتناب از طواغیت، آنان را به طاغیان و مستکبران متمایل می‌ساخت و به‌جای تعلیم کتاب و حکمت انسان‌ها را به جهل و نادانی مبتلا می‌کرد و به‌جای تزکیه، فساد ایجاد می‌نمود و به‌جای قیام به قسط، ستم و ظلم به وجود می‌آورد، به‌هیچ‌وجه نباید آن برنامه و یا عمل، مورد پذیرش قرار گیرد و لازم است به‌عنوان نمودهایی از حکومت و مدیریت غیر خدایی با آن مبارزه گردد. (همان، ۱۳۹۱: ۵۶)

### آموزش اهداف الهی به مدیران

نظام اسلامی باید حرکت به‌سوی «اهداف الهی» را آغاز نماید و با تمام توان، جهت رسیدن به آن‌ها با همتی بلند به‌پیش رود. این میسر نخواهد شد، مگر آن‌که تمام اجزای تشکیل‌دهنده پیکره نظام اسلامی به‌سوی آن اهداف گام بردارند، اهداف مقدس خویش را به پیروی از پیامبران و امامان ترسیم نماید، ولی اگر مجریان امور، متصدیان دستگاه‌های اجرایی و یا نیروهای تحت امر آنان هرکدام، ساز و نغمه‌ای آغاز کنند و راهی دیگری پیش گیرند، هیچ نتیجه‌ای عاید نخواهد شد.

### نتیجه‌گیری

به این نتیجه رسیدیم که هدف، عنصر اصلی برنامه‌ریزی در سازمان است و برنامه‌های یک سازمان برای دستیابی به اهداف آن طراحی و اجرا می‌شود. تمامی وظایف مدیران سازمان هم به‌منظور دستیابی به اهداف تعیین می‌شود. هدف، در سازمان نقشی محوری دارد و موجب هدایت کلیه تلاش‌های فردی و سازمانی



می‌شود. به بیان دیگر اهداف سازمان، به فعالیت‌های سازمانی در مسیر معین و مشخص جهت می‌دهد.

از آنجاکه هریک از اهداف فردی، سازمانی و اجتماعی نقش مهمی در هدایت رفتار انسان دارند، و اینکه هدف‌های سازمانی بر هدف‌های فردی اولویت دارند، لذا یکی از وظایف مهم مدیران، ایجاد یگانگی و همسویی و هماهنگ‌سازی میان هدف‌های شخصی و هدف‌های سازمانی است به‌طور که کارکنان سازمان ملاحظه نمایند که بر اثر تحقق هدف‌های سازمان هدف‌های شخصی آنان نیز در حد معقول تحقق پیدا می‌کنند. بنابراین، مهم‌ترین وظیفه و مسئولیت مدیر سازمان این است که هدف‌های فردی یا شخصی افراد را در حد معقول و منطقی برآورده نماید، و آن را در جهت مأموریت و هدف‌های سازمان قرار داده و در این مسیر از حداکثر توان کارکنان و ظرفیت تولید یا ارائه خدمات استفاده کرده و برای رفاه جامعه و مشارکت در حل مسائل عمومی با رعایت تعهدات اخلاقی و اجتماعی تلاش کند.

و از همه مهم‌تر اینکه اهداف الهی را در سازمان در سرلوحه کار خود قرار داده و در طراحی مأموریت و رسالت سازمان، تعالی و تکامل انسان را در مسیر قرب الی الله لحاظ کنند. و در جهت تحقق اهداف بنیادی یعنی حفظ و تقویت دین، جان، عقل، آبرو و اموال انسان‌ها تلاش کند. و در صورت تعارض اهداف فردی، سازمانی، و مدیریتی با اهداف الهی، اهداف الهی را بر همه اهداف دیگر مقدم بدارد.



## منابع

### قرآن

### نهج البلاغه

۱. ابن بابویه، محمد بن علی، (۱۳۶۲) الخصال، قم، انتشارات جامعه مدرسین، چاپ اول.
۲. ابن شهر آشوب مازندرانی، محمدعلی، (۱۳۷۹) مناقب آل ابی طالب علیهم السلام، قم، انتشارات علامه، چاپ اول، ص ۲۰۵
۳. انوری، حسن، (۱۳۸۱) فرهنگ بزرگ سخن، تهران، انتشارات سخن، چاپ اول.
۴. آمدی، عبدالواحد، (۱۴۱۰) غررالحکم و درر الکم، قم، دارالکتاب الاسلامیه، چاپ دوم، ص ۷۴۰
۵. آمدی، عبدالواحد، (۱۳۶۶) غررالحکم، ترجمه محمدعلی انصاری، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، ص ۳۳۳
۶. بزرگی، فرزاد، (۱۳۸۳) «اهداف فردی، سازمانی، و اجتماعی» ماهنامه تدبیر، شماره ۱۴۴، سال هجدهم اردیبهشت ۸۳،
۷. جان ای. پیرس ریچارد بی. رابینسون، (۱۳۸۳) ترجمه دکتر سید محمود حسینی، مدیریت راهبردی، (برنامه ریزی، اجرا و کنترل) تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، ص ۲۷۸
۸. جعفری، محمدتقی، (۱۳۸۶) ترجمه و تفسیر نهج البلاغه، تهران، انتشارات دفتر نشر و فرهنگ اسلامی، چاپ دوازدهم.
۹. حسینی دشتی، مصطفی، (۱۳۷۹) دایره المعارف جامع الاسلامی، تهران، موسسه فرهنگی آرایه،
۱۰. خدمتی، ابوطالب و همکاران، (۱۳۶۶) مدیریت علوی، تهران، پژوهشگاه خوزه و دانشگاه، چاپ سوم،
۱۱. دهخدا، علی اکبر، (۱۳۴۵) لغت نامه دهخدا، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
۱۲. رابرت کونبر و همکاران، (۱۳۸۴) مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی اکبر فرهنگی، نشر پویا، چاپ اول،
۱۳. سید جوادین، سید رضا، (۱۳۸۸) مبانی سازمان و مدیریت، تهران، نگاه دانش، چاپ پنجم.
۱۴. علاقه بند، علی، (۱۳۸۵) مدیریت عمومی، تهران، نشر روان، چاپ چهاردهم.



۱۵. علائی، سوسن، (۱۳۹۵) مطالعه تطبیقی اصول مدیریت اسلامی و مدیریت با بررسی سیره امام علی ۷؛ پژوهش‌نامه علوی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی سال هفتم، شماره دوم، پاییز و زمستان ۹۵.
۱۶. عمید، حسن، (۱۳۶۳) فرهنگ عمید، تهران، انتشارات امیرکبیر، چاپ اول.
۱۷. لطف‌الله، فروزنده دهکردی و همکاران، (۱۳۹۳) مجله علمی پژوهشی مدیریت فردا، سال سیزدهم، شماره ۴۱، زمستان ۹۳
۱۸. مرتضی علم‌الهدی، علی بن حسین، (۱۹۹۸م) امالی المرتضی، قاهره، انتشارات دارالفکر العربی، چاپ اول.
۱۹. منطقی، محسن، (۱۳۹۲) جزوه درسی نظام مدیریت اسلامی، فصل دوم اهداف مدیریت اسلامی.
۲۰. نبوی، محمدحسن، (۱۳۸۵) مدیریت اسلامی، قم، مؤسسه بستان کتاب (مرکز چاپ و نشر دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه هم) چاپ دهم،
۲۱. نجف بیگی، رضا، (۱۳۷۹) سازمان و مدیریت، تهران، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
۲۲. نجفلوی ترکمانی، محمد، (۱۳۷۱) مدیریت دانش، معرفی پایان‌نامه: بررسی ارتباط میان آگاهی کارکنان از اهداف موسسه و کار آیی آنان، شماره ۱۸، پاییز ۷۱.
۲۳. نفیسی، علی‌اکبر، (۱۳۱۹) فرهنگ نفیس، تهران، شرکت سهامی چاپ رنگین.
۲۴. الوانی، سید مهدی، (۱۳۸۵) مدیریت عمومی، تهران، نشر نی، چاپ بیست و هفتم.
۲۵. هاشمی، سید حمید، (۱۳۸۲) «هدف زندگی در قرآن» مجله گلستان قرآن، شماره ۱۶۷، تهران موسسه نمایشگاه‌های فرهنگی ایران، موسسه نمایشگاه‌های فرهنگی ایران موسسه نمایشگاه‌های فرهنگی ایران موسسه نمایشگاه‌های فرهنگی ایران.