

تبیین ارتباط میان گزاره‌های اسلام و گزاره‌های مدیریت

کمیل رودی*

دکتر علی نقی امیری**

دکتر رضا برنجکار***

دکتر علی اصغر پورعزت****

چکیده

تقریرهای متفاوتی از مدیریت اسلامی، به عنوان جلوه‌ای از تولید علم دینی شده است. مدیریت اسلامی ترکیبی از مدیریت (به عنوان علم) و اسلام (به عنوان دین) را شکل می‌دهد که هر کدام، پشتوانه‌ای به وسعت یک کتابخانه از موضوعات و نظریه‌ها دارند. در این مقاله تلاش شده است با دیدگاهی نو، پنجره‌ای جدید به موضوع رابطه اسلام و مدیریت گشوده شود. در این دیدگاه، گزاره‌های دین و علم، از لحاظ کشفی و اعتباری بودن بررسی شده است و پس از آن به چگونگی ارتباط آنها می‌پردازد. نتیجه اینکه در حوزه گزاره‌های کشفی، دستاوردهای یقینی بشری و دستاوردهای دینی تعارضی ندارد. عقل خود یکی از منابع دین است و آنچه عقل بدان می‌رسد، دینی است. از سوی دیگر، دستاوردهای وحیانی در چارچوب قواعد حجیت بر دستاوردهای بشری - که خطا در آن راه دارد - مقدم است. در حوزه گزاره‌های اعتباری، اخلاق و فقه (گزاره‌های اعتباری دین) به عنوان قانون رفتار و اقدام فردی و اجتماعی بر گزاره‌های اعتباری دانش مدیریت و یک مدیر حاکم است. چارچوب گزاره‌های اعتباری اسلام منطقه قابل قبولی را شکل می‌دهد که مدیر می‌تواند در آن منطقه مسیرهای متفاوتی را برگزیند. بهینگی گزاره اعتبار شده، برآمده از سایر متغیرهایی است که مدیر در پردازش خود برای تدوین گزاره اعتباری در نظر می‌گیرد. نتیجه این دیدگاه آن است که مدیریت اسلامی، مدیریتی مبتنی بر حقیقت (گزاره‌های کشفی اسلام) و در چارچوب شریعت (گزاره‌های اعتباری اسلام) است.

واژگان کلیدی: گزاره‌های کشفی، گزاره‌های اعتباری، اسلام، مدیریت

* دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی پردیس فارابی دانشگاه تهران

Email: komeilroudi@gmail.com

Email: anamiri@ut.ac.ir

Email: berenjkar@ut.ac.ir

Email: a.pouezzat@gmail.com

** عضو هیأت علمی پردیس فارابی دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)

*** عضو هیأت علمی پردیس فارابی دانشگاه تهران

**** عضو هیأت علمی دانشگاه تهران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۲/۲۵ تاریخ تأیید: ۱۳۹۵/۳/۱۹

مقدمه

تبیین‌های متفاوتی از مدیریت اسلامی، چستی و چگونگی آن وجود دارد؛ عرصه مدیریت اسلامی، جلوه‌ای از تلاش‌های تولید علم دینی است. مدیریت اسلامی ترکیبی از مدیریت (به‌عنوان علم) و اسلام (به‌عنوان دین) را شکل می‌دهد که هریک، کتابخانه‌ای در پشت خویش از موضوعات و نظریه‌ها دارند. پژوهش‌های این حوزه مطالعاتی و فرا تحلیل آنها نشان می‌دهد مطالعات مدیریت اسلامی پراکنده، دارای ضعف ارتباطی با موضوعات دنیای واقعی کسب و کار، فقدان چارچوب نظری مناسب و نبود ارتباط منطقی و نسبت‌دهی نامناسب به اسلام و تعالیم اسلامی است. گاه در تلاش برای آشتی دو عرصه مدیریت و اسلام به ارائه شواهد از منابع اسلامی در فضیلت آنچه مدیریت عرضه می‌کرده است، روی آورده‌ایم. گاه اسلام را به‌عنوان قید مدیریت برشمردیم و مدیریت رایج را -در صورتی که تعارضی ظاهری با گزاره‌های فقهی یا اخلاقی نداشته باشد- مدیریت اسلامی نامیدیم. گاه عنوان، چارچوب و قالب را از مدیریت گرفته و محتوا را از اسلام تأمین کردیم و این چنین راه را بر ایده‌هایی تکلف‌آمیز باز نمودیم. گاه نیز با کنار نهادن دستاوردهای بشری در حوزه مدیریت و حتی بی‌توجه به سودمندی گزاره‌های تولیدی به حال جامعه -که یکی از چالش‌های مدیریت اسلامی است- فقط منابع اسلامی را (گاه با استناد به یک حدیث یا آیه) مبنای طرح موضوع خود قرار دادیم (پورعزت، ۱۳۹۱؛ خنیفر، ۱۳۸۴ و سهرابی و همکاران، ۱۳۹۰). در این مقاله تلاش شده است با دیدگاهی نو به موضوع رابطه اسلام و مدیریت پرداخته شود. در این دیدگاه، گزاره‌های هریک از این دو عرصه دین و علم از لحاظ کشفی و اعتباری بودن بررسی و سپس چگونگی ارتباط گزاره‌های کشفی اسلام و مدیریت و گزاره‌های اعتباری اسلام و مدیریت تبیین می‌شود.

تقسیم‌بندی علم

علم را براساس جنبه‌های مختلف، به انواع گوناگونی تقسیم می‌کنند. علم براساس کیفیت و حقیقت گزاره علمی به دو دسته کلی علم حضوری و علم حصولی تقسیم می‌شود؛ علم حضوری بی‌واسطه در فرد حاضر است، در این علم خطا راه ندارد؛ امری شخصی و غیر قابل انتقال به دیگران بوده و البته برای خود شخص در قله اعتبار است؛ علم حصولی، علمی است که با واسطه در فرد حاضر است. به بیان دیگر، تصویر ذهنی پدیده خارجی در نزد فرد حضور دارد؛ علم حصولی دارای دو طبقه است: تصوّر (علم، به صورت پدیده خارجی بدون آنکه حکمی درباره آنها نمایم) و تصدیق (علم به حکمی که درباره پدیده‌های خارجی می‌کنیم). این قسم اخیر علم است که به باور صادق موجه^۱ تعریف می‌شود (خندان، ۱۳۷۹، ص ۲۳).

1. true justified belief

برخی دیگر علم را براساس موضوع آن، به نظری و عملی تقسیم می‌کنند. در علوم نظری از «هست‌ها» - آنها که مقید به اراده انسان نیستند - و در علوم عملی از «بایدها» - آنها که با اراده انسان تحقق می‌پذیرد - سخن به میان می‌آید. تقسیمی که از ارسطو و بوعلی سینا در دست است، چنین است: دانش نظری (شامل الهیات، ریاضیات، طبیعیات) و عملی (شامل اخلاق، تدبیر منزل و سیاست)؛ جز اینکه ارسطو حکمت ذوقی یا فلسفه شعری را بدان می‌افزاید که به خطابه، جدل، شعر و نمایش می‌پردازد (پارسانیا، ۱۳۷۷، ص ۱۸-۲۰ و مظفرنیا، ۱۳۸۷، ص ۷-۱۱). دانش نظری،^۱ صرف دانایی فرد بر پدیده‌هاست؛ این نوع دانش مترادف کلمه آگاهی^۲ در زبان انگلیسی است. دانش عملی،^۳ دانایی فرد بر چگونگی رخداد رویدادهاست. دانش عملی، مهارت و توانایی اقدام مبتنی بر دانش نظری است (مهاجری، ۱۳۸۳، ص ۱۹ و خندان، ۱۳۷۹، ص ۱۸).

در تقسیم‌بندی دیگر علوم را از نظر میزان ارتباط با دین به علوم دینی (علومی که به صورت مستقیم یا مقدمی به مسائل اعتقادی، اخلاقی و احکام باز می‌گردد) و علوم غیردینی (سایر علوم) تقسیم می‌نمایند (مطهری، ۱۳۶۱، ص ۱۴۵). تقسیم‌بندی دیگری که از علوم با توجه به تعالیم اسلامی می‌توان ارائه داد: تقسیم علوم به علومی است که یادگیری آنها واجب (عینی یا کفایی)، مستحب، مباح، مکروه و حرام است؛ چه اینکه همه افعال انسان‌ها در قالب یکی از این پنج طبقه می‌گنجد و اقدام به یادگیری نیز از این قاعده مستثنا نیست (خندان، ۱۳۸۷، ص ۱۱۳).

در تقسیم‌بندی‌های دیگر، دانش مبتنی بر نوع دستیابی به آن تقسیم می‌شود. یکی از این نوع تقسیم‌بندی‌ها، تقسیم دانش به دانش اقتداری (کسب دانش از طریق ارجاع به افراد دارای منزلت اجتماعی)، دانش شهودی (کسب دانش از طریق قدرت فوق طبیعی)، دانش عقلی (کسب دانش با استفاده از قواعد منطقی) است. یکی دیگر از این نوع تقسیم‌ها، تقسیم دانش به معرفت علمی، معرفت فلسفی و معرفت عرفانی است. معرفت علمی بر استدلال تجربی استوار بوده، معرفت فلسفی برآمده از استدلال و استنباط عقلی و برهانی، و معرفت عرفانی ناشی از شناخت قلبی و حضوری است (مهاجری، ۱۳۸۳، ص ۱۹-۲۶).

از میان انواع تقسیم‌بندی‌های دانش، آنچه در موضوع این پژوهش از اهمیت بسزایی برخوردار است، تقسیم‌بندی گزاره‌های علمی براساس قابلیت انطباق بر واقعیت است.

گزاره‌های هر حوزه علمی را می‌توان براساس قابلیت انطباق بر واقعیت در دو گروه شناسایی و بررسی کرد: گزاره‌های کشفی^۴ و گزاره‌های اعتباری^۵؛ گزاره‌های کشفی قابلیت انطباق بر واقعیت

1. knowing that

2. information

3. knowing how

4. Descriptive Statement

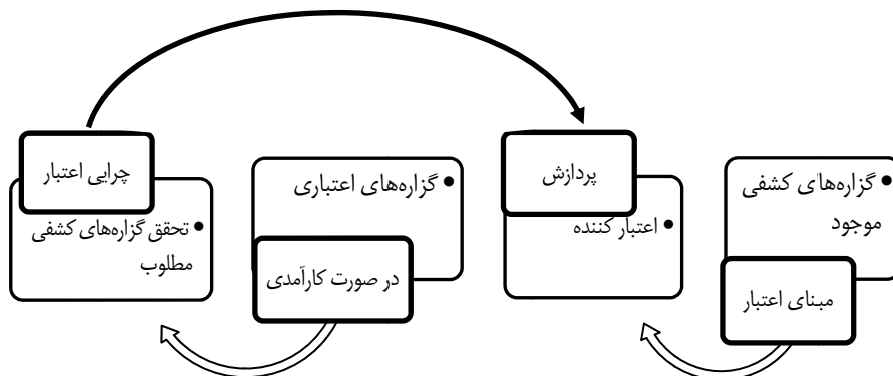
5. Prescriptive Statement

خارجی را دارا هستند و بدین سان، گزاره را به محک عالم خارج می‌بریم، اگر گزاره بر واقعیت خارجی منطبق باشد، متصّف به صدق و در غیر این صورت متصّف به کذب خواهد شد. این گزاره‌ها در قالب جملات خبری بیان می‌شود؛ اما این بدان معنا نیست که همه جملات خبری، بیانگر گزاره کشفی هستند، بلکه ملاک همان قابلیت پیش‌گفته است. صدق و کذب گزاره‌های کشفی در سراسر گیتی یکسان است، یعنی، جهان‌شمول هستند (رجحان، ۱۳۸۴، ص ۷-۳۰). برای مثال، «کارکرد شش‌ها تأمین اکسیژن مورد نیاز بدن است» یک گزاره کشفی است. در برابر گزاره‌های کشفی، گزاره‌های اعتباری قرار دارند. گزاره‌های اعتباری قابلیت انطباق بر واقعیت خارجی را ندارند. این گزاره‌ها برای تحقق وضعیت مطلوب در آینده، اعتبار می‌شوند. بدین سان، نه متصّف به صدق و کذب، بلکه محکوم به درستی و نادرستی‌اند. در صورتی که گزاره اعتباری، ما را به وضعیت مطلوب در آینده برساند، کارآمد باشد، درست و در غیر این صورت، نادرست است.

در این نوع گزاره‌ها ذهن نقش فعال دارد. اعتبارکننده به‌عنوان پردازشگر مبتنی بر گزاره‌های کشفی و در راستای اهداف، گزاره‌ای را اعتبار می‌نماید. در اینجا، گزاره‌های کشفی، علت گزاره‌های اعتباری نیست، بلکه علت یا چرایی گزاره‌های اعتباری، همان اهداف است. گزاره‌های کشفی، نشان از وضعیت موجود دارند و مبنای اعتبارند. اهداف -البته تحقق نیافته- در قالب گزاره‌های کشفی بیان شده و چرایی اعتبارند؛ گزاره‌های کشفی وضعیت مطلوب (اهداف)، در مقایسه با گزاره‌های کشفی وضعیت موجود، ذهن اعتبارکننده را به چالش می‌کشد و او گزاره‌هایی را به منظور تحقق آن، اعتبار می‌کند. درستی و نادرستی گزاره اعتباری با شاخص کارآمدی (تحقق اهداف با گزاره اعتباری مورد نظر) رقم می‌خورد.

این گزاره‌ها در قالب جمله امری ظاهر می‌شوند، البته ملاک این گزاره‌ها همان نداشتن قابلیت انطباق با واقعیت است؛ چه اینکه می‌توان گزاره‌هایی اعتباری را در قالب جملات خبری نیز یافت. در مقایسه با گزاره‌های کشفی، گزاره‌هایی اعتباری تنها در محدوده قدرت یا به بیان بهتر در دایره ولایت اعتبارکننده معتبر است و جهان‌شمول نیستند (همو، ۱۳۹۰، ص ۳۳-۳۶).

برای مثال، پدری می‌داند که نمره ریاضی فرزندش ۱۲ است (گزاره کشفی موجود). ذهن پدر با گزاره کشفی مطلوب مبنی بر ۱۸ بودن نمره ریاضی فرزند (گزاره کشفی مطلوب) به چالش کشیده شده و تصمیم می‌گیرد: «از این به بعد، فرزند نباید برنامه تلویزیونی ببیند» (گزاره اعتباری). این گزاره فقط در مورد فرزندش معتبر است. پدر دیگر ممکن است حضور در کلاس‌های کمک آموزشی را برای فرزند خود اعتبار کند. در صورتی که نمره ریاضی فرزند او ۱۸ شود، این گزاره کارآمد خواهد بود وگرنه، نه.



نمودار شماره ۱: چگونگی تولید گزاره‌های اعتباری

اسلام و همچنین مدیریت، دانشی ناظر به واقع است و گزاره‌های کشفی نیز در آن وجود دارد و در ضمن دانشی اعتباری است و گزاره‌های اعتباری در آن یافت می‌شود. با یک نگاه کلی، در اسلام، باورها در گروه گزاره‌های کشفی و اخلاق و فقه در زمره گزاره‌های اعتباری قرار می‌گیرند. در مدیریت نیز، گزاره‌های تبیین‌کننده موضوع دانش مدیریت مانند نظریه سازمان یا رفتار سازمانی در گروه گزاره‌های کشفی این حوزه از دانش قرار دارد؛ گزاره‌هایی که دانش مدیریت برای رسیدن به اهداف در اختیار مدیر می‌گذارد یا خود مدیر اعتبار می‌کند، در گروه گزاره‌های اعتباری قرار می‌گیرد. حال می‌توان رابطه اسلام به‌عنوان یک دین و مدیریت به‌عنوان یک علم را از این زاویه بررسی کرد که هر یک از این گزاره‌ها چه ارتباطی با یکدیگر دارند.

اسلام و اداره در گزاره‌های کشفی

بخشی از علم مدیریت را گزاره‌های کشفی پوشش می‌دهند. این گزاره‌ها خبر از واقعیتی در عالم بیرون دارند که در سراسر هستی درست‌اند؛ مانند «انسان در برابر پاداش برانگیخته می‌شود» (پورعزت، ۱۳۸۲، ص ۲۲). اسلام نیز در تعالیم خود از واقعیت هستی گزارش می‌دهد. بنابراین، آنچه علم از واقعیت کشف می‌کند، نمی‌تواند با آنچه دین از واقعیت خبر می‌دهد، متضاد بوده و یکدیگر را تأیید نکنند.

اینکه بگوییم آیا اسلام، واقعیت را تأیید می‌کند مانند آن است که پرسیم آیا اسلام، اسلام را تأیید می‌کند. دانشی که پرده از واقعیت برمی‌دارد، همان فعلیتی است که اسلام برای بیان واقعیت انجام می‌دهد (جعفری، ۱۳۸۹، ص ۱۷). علم صحیح، همان علم اسلامی است. علم اگر علم باشد، خیال، فرضیه نباشد، کاشف واقعیت است و هرگز غیراسلامی نمی‌شود؛ حتی اگر یک

بی‌دین یا کافر به دست آورنده آن علم باشد، موجب نمی‌شود، فهم او از طبیعت، فاقد حجت شرعی شود، بلکه علم او پرده از کتاب تکوین الهی برداشته است. بنابراین، دینی و اسلامی است. چه اینکه عقلی این واقعیت را کشف می‌کند از خداوند الهام گرفته و بنابراین نمی‌تواند با نقلی که آن نیز متصل به خداوند است، تعارض داشته باشد (جوادی آملی، ۱۳۸۶، ص ۱۴۴). عقل به معنای جامع تجربی و تجریدی آن، از منابع معرفتی دینی است و احترام آن، به اندازه احترام نقل است و هرگز در برابر دین قرار ندارد. نقل همان متون دینی مانند قرآن و سنت معصومان (علیهم‌السلام) و عقل همان برهان واجد شرایط حجیت است؛ آنچه با برهان عقلی تجربی یا تجریدی اثبات می‌شود، شرعی است همانند مطالبی که با دلیل نقلی معتبر اثبات می‌شود؛ بدیهی است همان‌گونه که حجیت دلیل نقلی شرایط فراوانی دارد و در تعارض و ناهماهنگی میان آنها به‌کارگیری قواعد لازم می‌آید، حجیت دلیل عقلی اعم از تجربی و تجریدی نیز در شرایط ویژه‌ای معتبر است و در شرایط تعارض میان عقل و نقل به‌کارگیری قواعد با توجه به مرجعیت نهایی و تام وحی معصومانه انسان کامل معصوم (علیهم‌السلام) لازم می‌آید (جوادی آملی، ۱۳۸۵، ص ۳۲-۳۴)؛ با این وصف، گزاره کشفی قطعی اسلام با گزاره کشفی قطعی علم، امکان تضاد و تعارض ندارد.

گزاره‌های علم همواره قطعی نیست؛ بررسی درستی و نادرستی گزاره‌های کشفی علم در محک واقعیت بیرونی بسیار دشوار بوده و به سادگی امکان‌پذیر نیست. نکته اینجاست که ذهن در درک تجربیات منفعل نیست. حوزه ادراکی فرد متأثر از عوامل چندی است که بر ادراک او از وقایع اثر می‌گذارد آن‌گونه که دو انسان می‌توانند ادراک گوناگونی از یک واقعیت معین داشته باشند؛ چنین ادراک متفاوتی است که منشأ الگوهای ذهنی گوناگون و معیار رفتارهای مختلف است. «شخص از طریق ادراکات فقط نظاره‌گری انفعالی بر گستره زندگی خود نیست، بلکه بازیگری است که فعلاً آن تصویر یا جلوه‌ای از دنیای پیرامون خود را از طریق فراگرد پیچیده و پویای ذهنی می‌سازد و براساس آن برنامه زندگی خود را تدوین کرده و ایفای نقش می‌کند» (رضائیان، ۱۳۸۰، ص ۳۵).

فراگرد ادراکی از سه بخش عمده احساس، توجه و ادراک تشکیل شده است. سازوکار احساس که ارگان‌های حسی را دربرداشته در صورتی به محرک‌های محیطی پاسخ می‌دهد که از سویی این ارگان از سلامت برخوردار باشد - گرچه ارگان‌های حسی در دریافت برخی محرک‌ها محدودیت دارد - و از سویی دیگر، محرک محیطی بتواند توجه فرد را به خود جلب کند؛ سازوکار توجه، به اندازه، شدت، تناوب، تباین، حرکت، تغییر و تازگی محرک محیطی بستگی دارد. سازمان ادراکی انسان، محرک‌های محیطی را در الگوهای قابل تشخیص دسته‌بندی کرده و آنگاه براساس آن عمل می‌کند. زمینه، مشابهت، مجاورت و تکمیل اصولی است که آدمی در سازمان ادراکی خود به کار می‌برد. مجموعه این عوامل بر درک واقعیت طبیعی اثر می‌گذارد (همان، ص ۳۶-۴۱).

حوزه ادراکی فرد آن قدر قدرتمند است که می‌تواند درک تجربه واقعیات محسوس و ملموس را به‌گونه‌ای رقم بزند که به رفتاری نامتناسب با واقعیت منجر شود. به‌عنوان مثال، فردی که یک ریسمان سیاه و سفید را ماری درک می‌کند، ممکن است به آن حمله کند یا پا به فرار بگذارد؛ این رفتار برای کسانی که ریسمان را «آن چنان که هست» درک می‌کنند، شگفت‌آور و حتی خنده‌دار است.

این عدم اطمینان از کشف واقع بودن علم تا آنجا پیش رفته که علم را نه قضایای اثبات شده، بلکه قضایایی ابطال نشده تعریف کنند یا آن را برنامه‌ای پژوهشی می‌دانند که خود را توسعه می‌دهد یا علم را ساختاری پارادایمی ببینند که در اثر انقلاب‌های علمی، تبیین‌های متفاوتی را ارائه می‌کند. پذیرش این تبیین‌ها نه از انطباق با واقعیت که برآمده از ویژگی‌های روان‌شناختی در بُعد فردی و جامعه‌شناختی در بُعد اجتماعی است (چالمرز،^۱ ۱۳۷۴، ص ۶-۱۱).

وقتی تردیدهایی جدی در کاشفیت علم، در واقعیت طبیعی مطرح است، کشف واقعیت در پدیده‌های اجتماعی محل تردید جدی‌تری قرار می‌گیرد. چه اینکه حتی اگر پدیده‌ای اجتماعی همچون سازمان را مانند پدیده‌های طبیعی، خارجی و عینی فرض کنیم (رهیافت عینی‌گرا)،^۲ باز هم این حوزه ادراکی فرد است که آن را تحت تأثیر قرار داده، مبنای شیوه اداره او قرار می‌گیرد. این در حالی است که برخی صاحب‌نظران علوم اجتماعی، رهیافتی ذهنی‌گرا^۳ به واقعیت اجتماعی در پیش گرفته، آن را محصول ذهن انسان می‌دانند. به عقیده اینان «جهان اجتماعی خارج از شناخت انسان چیزی نیست مگر نام‌ها، مفاهیم و عناوینی که به منظور ساختار دادن به واقعیت به کار می‌روند» (بوریل و مورگان،^۴ ۱۳۸۳، ص ۱۳). بر این اساس، کارل ویک از نظریه‌پردازان سازمان، با ارائه تئوری وضع^۵ به ریشه ذهنی سازمان اشاره کرده، آن را محصول وضع محیط و خلق معنای اعضای سازمان می‌داند (اسکات،^۶ ۱۳۸۷، ص ۱۵۵).

بدین‌سان، فارغ از واقعیت طبیعی که آن خود نیز براساس سازوکار ادراکی انسان و نقش فعال آن، گونه‌گون درک می‌شود، واقعیت اجتماعی مانند سازمان یا فرهنگ و سیاست و اقتصاد، پدیده‌های متنوع، متغیر، پویا و از حیث ساختار و محتوی، پیچیده و مبهم‌اند که درک آنها بسیار دشوارتر از واقعیت طبیعی خواهد بود، به‌گونه‌ای که طیفی از رهیافت‌ها را از عینی تا ذهنی به پدیده‌های اجتماعی شکل داده است (رضائیان، ۱۳۸۰، ص ۳۵؛ پورعزت، ۱۳۸۲، ص ۱۵ و بوریل و مورگان، ۱۳۸۳، ص ۱۳).

این طیف از اثبات‌گرایی (پدیده اجتماعی، واقعیتی عینی است) شروع، با فرا اثبات‌گرایی

1. Chalmers

2. Objective approach

3. Subjective approach

4. Burrell & Morgan

5. Enactment theory

6. Scott

(پدیده اجتماعی، عینی اما به صورت احتمالی و ناقص قابل درک است) و نظریه انتقادی (واقعیت اجتماعی، قابل درک در احاطه ساختارهای وضعی تاریخ بوده و به آنها محدود شده است) ادامه یافته و به ساختارگرایی (واقعیت اجتماعی متکثر و محصول ذهنیات) پایان می‌یابد (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۳، ص ۴۰).

با این وصف، تعارض میان گزاره‌های کشفی مدیریت و اسلام قابل درک است. علم، همواره واقعیت را کشف نمی‌کند. توضیح بیشتر اینکه، علم در دو مقام قابل بررسی است: مقام ثبوت و مقام اثبات. علم در مقام ثبوت (حقیقت علم آن‌گونه که هست) «کشف واقع» است و گزاره‌های آن با گزاره‌های اسلام هیچ تعارضی ندارد. در مقام اثبات (حقیقت علم آن‌گونه که ما با ادله خود به شناخت آن نائل می‌شویم) «می‌کوشد که کشف واقع باشد». بدین سان، ممکن است خطا در آن راه یابد. تردیدهایی هم که در کاشف واقع بودن علم وارد شده است به همین علم در مقام اثبات باز می‌گردد که از عرضیات علم است نه ذاتی آن (سوزنجی، ۱۳۸۷، ص ۱۴۷). در این امتداد، نظریه‌های تبیین‌گر واقعیت‌های اجتماعی (مانند تئوری سازمان یا رفتار سازمانی) می‌کوشند کاشف واقع باشند نه اینکه کاشف واقع هستند.

از آنجا که وحی، دانشی یقینی است بر دستاوردهای بشری - که خطا در آن راه دارد - تسلط دارد. از این رو، در هر حوزه‌ای از علم که از وحی یا استنباط‌های آن بیانی وجود دارد، آن تبیین به‌عنوان اصل و راهنما قرار می‌گیرد. همواره در جامعه دینی عمل به دستاوردهای استنباط دینی بر استنباط‌های بشری تقدم دارد. وحی بر علوم بشری دست‌کم از چهار مسیر اثرگذار است: هستی‌شناسی، انسان‌شناسی، تبیین احکام ارزشی و تبیین احکام جزئی (نقی‌پورفر، ۱۳۸۲، ص ۴۰-۴۲).

ممکن است نظریه قبض و بسط تئوریک شریعت و قرائت‌های مختلف از دین مبنی بر عدم امکان انتساب قطعی یک گزاره به اسلام، تقدم گزاره کشفی اسلام را به دلیل عدم قطعیت گزاره اسلامی بر گزاره کشفی مدیریت زیر سؤال ببرد. اجمالاً این نظریه می‌گوید دین به معنای متون دینی همواره ثابت‌اند؛ اما استنباط‌های فقهی، تفسیری و تحلیلی متغیرند. چراکه معرفت دینی مستفید و مستمند معارف بشری است. وقتی معارف بشری دچار قبض و بسط می‌شوند، فهم ما از شریعت نیز دچار قبض و بسط می‌شود. بنابراین، معرفت دینی مانند معرفت علمی، دچار تکامل می‌شود و متضمن خطاست. اشکال این نظریه آن است که اول، همه معارف دینی در گرو معارف بشری نیست که با تحول دومی در اولی نیز تحول صورت پذیرد؛ دوم، یک معرفت‌شناس در دو گزاره حتی متناقض استنباط دینی می‌داند که یکی به‌طور حتم مطابق واقع است و دیگری نیست؛ ولی او نمی‌تواند تشخیص دهد. ناتوانی او برآمده از موضع درجه دوم او به معرفت است و نه خود مسئله. بنابراین، نمی‌توان آن را به حساب ناممکن بودن تشخیص معرفت حق گذاشت؛ ثانیاً،

اگر همه معارف بشری دچار قبض و بسط می‌شوند، خود همین قبض و بسط نیز یکی از معارف است که می‌تواند دچار قبض و بسط شود. نسبت‌گرایی، بیش از هر چیز تیشه به ریشه خود می‌زند. اگر برخی از معارف دچار قبض و بسط می‌شوند پس، برخی نیز ثابت هستند و قابل تشخیص (سوزنجی، ۱۳۸۸، ص ۱۳۵-۱۳۹). البته، برخی معرفت‌های دینی نیز قبض، بسط یا حتی ابطال می‌شوند؛ سنت حسنه نقد و بررسی آرای عالمان دینی همواره میان دین‌شناسان رواج داشته است. وجود گزاره‌های متناقض در میان اندیشمندان دینی نیز، خود دلیلی بر وجود نظریه‌های صادق و کاذب در آرای دینی است. بخشی از آن به این موضوع باز می‌گردد که این قرائت‌ها نه در عرض هم (آن‌چنان‌که در نظریه قبض و بسط مطرح است) که در طول یکدیگر واقع است و نشان از کیفیت متفاوت در درک یک موضوع مشترک است و حاکی از وجود عمق و باطن‌های مراتبی دین است (سوزنجی، ۱۳۸۸، ص ۱۴۰). برخی دیگر برآمده از میزان آلودگی‌های نفس، میزان آگاهی‌های سابق دینی، میزان معرفت‌های انسانی و میزان شناخت موضوعات احکام دینی است (نقی‌پورفر، ۱۳۸۲، ص ۴۰).

بنابراین، میان دستاوردهای قطعی دینی و قطعی بشری تعارضی نیست که سخن از بیان نسبت به میان آید. استنباط‌های قطعی دینی - که قابل حصول است - بر تمامی دستاوردهای ظنی بشری سیطره دارد. معرفت‌های ظنی دینی نیز بر معرفت‌های بشری مقدم است چراکه دین، تبیین‌کننده هستی و مفسر آن است و استنباط از دین، بر تفسیر بشری از هستی مقدم است (همان، ص ۴۱). توضیح بیشتر اینکه، علم در مقام اثبات (تفسیر بشر از هستی)، متأثر از پیش‌فرض‌های فلسفی‌ای است که نگرش‌های خاص و گزینش‌های خاصی در علم رقم می‌زند. در مقام اثبات، هر عملی که از انسان سر می‌زند نه فقط از عقل بلکه از تمامی وجود از جمله گرایش‌های او نشئت می‌گیرد. تلاش علمی هم از این مستثنا نیست (سوزنجی، ۱۳۸۷، ص ۱۵۲-۱۵۵)؛

انسان همواره در طول مسیرهای مشخصی اندیشه و رفتار می‌کند. گرچه ممکن است به این مسیرها آگاه نباشد؛ اما هم آنها هستند که نقش اساسی در تبیین و تحلیل واقعیات داشته، مبنای تفکر و اقدام قرار می‌گیرند. با گذر زمان، طی فرایندهای ذهنی الگوها یا دسته‌بندی‌هایی از داده‌ها در ذهن به وجود می‌آید که شناخت از محیط را توصیف می‌کند. این الگوها یا چارچوب‌های داوری^۱ در پردازش، سازماندهی و تعبیر و تفسیر واقعیت فراخوانده می‌شود و در پی آن به درک واقعیت و چگونگی تعامل با آن ساختار می‌بخشند (رضائیان، ۱۳۸۴، ص ۴). الگوهای ذهنی دیدگاه ما نسبت به پدیده‌ها را تعیین می‌نماید. تئوری‌ها، مدل‌ها، ساختارها و الگوهای رفتاری مبتنی بر این دیدگاه تدوین شده، ملاک تعامل آدمی با دنیای خارج قرار می‌گیرد. اعمال و رفتار ما

1. Frames of reference

آگاهانه یا ناآگاهانه مبتنی بر دیدگاه و در نتیجه الگوهای رفتاری و تئوری‌هایی است که به صورت ضمنی یا آشکار آنها را پذیرفته‌ایم؛ «به همین سبب باید گفت مشاهدات ما از پدیده‌ها به خصوص پدیده‌های اجتماعی و از آن جمله سازمان مشاهده صرف نیست؛ بلکه مبتنی بر تئوری و با تعبیر و تفسیر همراه است؛ یعنی مبتنی بر مفروضاتی است که از پیش پذیرفته‌ایم و برخاسته از دیدگاه و نگرشی است که بر این مبنا انتخاب کرده‌ایم» (امیری، ۱۳۸۱، ص ۳۲).

اقدام به اداره مدیران نیز برآمده از تئوری‌هایی است که آگاهانه یا ناآگاهانه انتخاب کرده‌اند. اقدامات مدیران خواه‌ناخواه ریشه در بینش آنها نسبت به هستی، انسان، شناخت و روش دستیابی به آن دارد (بوریل و مورگان، ۱۳۸۳، ص ۹). آنها پدیده‌های اطراف را در یک مدل مفهومی (تئوری) تفسیر می‌کنند که از همان بینش برخاسته است. بینش نسبت به هستی، انسان، شناخت و روش دستیابی به آن - که مبنای شکل‌گیری تئوری و آن خود نیز مبنای اداره است -، دروازه ورود گزاره‌های کشفی دین به دانش اداره^۱ است.

با این وصف، می‌توان تئوری سازمان را برای رسیدن به گزاره‌های کشفی هستی‌شناسی، انسان‌شناسی و اکاوی کرد. سپس صدق و کذب آن را در مقایسه با گزاره‌های کشفی اسلام بررسی و برای حرکت از گزاره‌های کشفی صادق به سمت تدوین تئوری‌های کاشف واقع اقدام نمود. این تلاش علمی، وظیفه اندیشمندان مسلمان در حوزه مدیریت است.

برای نمونه، گزاره انسان‌شناسی را در نظر آورید؛ براساس آنچه بوریل و مورگان در کتاب خود آورده‌اند که هر نظریه سازمان بر پیش‌فرضی از ماهیت انسان مبتنی است. آنها مؤلفه جبرگرایی و اختیارگرایی را در ماهیت انسان مورد بررسی قرار می‌دهند و استدلال می‌کنند مدل دقیق انسان که در هر تحلیل به کار می‌رود مبتنی بر مفروضاتی است که به نحوی بازتاب موضوع جبر و اختیار است. اینکه انسان در برابر موقعیت‌هایی که در جهان خارج با آن روبه‌رو می‌شود به شیوه مکانیکی و جبری واکنش نشان می‌دهد یا نقش خلاقانه‌تری داشته و خالق محیط و شرایط است و براساس اصول درونی، رفتار می‌کند، یکی از پیوستارهای مؤلفه‌های ماهیت انسان است (همان، ص ۱۶).

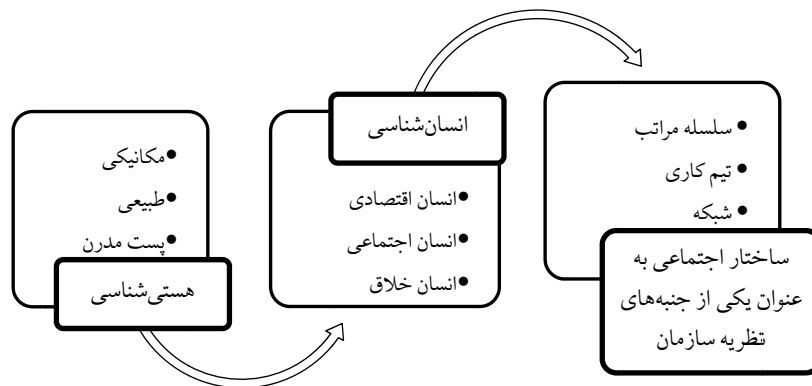
در سوی جبرگرایی، رفتار انسان «معلول» است و علت آن را در قالب نظریه‌های گوناگون، درونی (برای نمونه، وراثت، وضعیت جسمی و طبع، حالات روانی) یا بیرونی (برای نمونه وضعیت خانوادگی، اجتماعی، اقتصادی و...) یا در ترکیب این دو، تحلیل می‌شود. به هر روی، در این نظریه‌ها، قانون علیت در برابر اختیار انسان قرار می‌گیرد و خود را به شکل جبر فلسفی نمایان می‌کند؛ چه اینکه انسان در این میانه هیچ نقشی ایفا نمی‌کند و با بروز علت، رفتار مقتضی علت روی می‌دهد (امیری، ۱۳۸۶). در این تبیین، انسان مقهور شرایط تلقی می‌شود، برای انجام امور

بر سلسله مراتب سازمانی و اعمال قدرت قانونی تأکید می‌شود و برای برانگیختن انسان در انجام کار، فرایند تشویق و تنبیه مادی (شکل‌دهی به علل برای بروز معلول) تدوین می‌شود؛ چه اینکه سازمان همانند ماشینی برای رسیدن به اهداف مشخصی به دقت طراحی شده است و نقش انسان نقش قطعه‌ای در این ماشین بزرگ است که رفتار اقتصادی برخاسته شرایط و موقعیت از خود نشان می‌دهد. این چنین تئوری‌های کلاسیک با ریشه‌گیری در پیش‌فرض انسان اقتصادی، ساختار اجتماعی خود را سلسله‌مراتبی شکل داده‌اند. ساختار اجتماعی یکی از جنبه‌های تئوری سازمان و اصل تبعیت از سلسله‌مراتب فرماندهی یکی از اصول مدیریت در تئوری‌های کلاسیک است.

با آموزش نظریه‌های کلاسیک به مدیران، این تصویر را به مدیر می‌دهیم که سازمان را همچون یک ماشین اداره کند. در این صورت ماشین در نظر وی مجموعه‌ای از قطعات طراحی شده برای افزایش کارایی و اثربخشی خواهد بود؛ به طوری که ممکن است هنگام مواجهه با ضعف کارکرد، تصمیم بگیرد به شیوه مهندسان طراح، نسبت به تعویض اجزای مستهلک شده سازمان (از جمله انسان) اقدام کند یا اینکه با استفاده از مظاهر فناوری نوین، قطعات مناسب‌تری را جایگزین قطعات فعلی (از جمله انسان) کند. در این صورت کارایی افزایش خواهد یافت، ولی نیروی کار ممکن است با احساس عدم قدرت و ثبات و در اثر انجام کارهای تخصصی و تکراری، دچار از خود بیگانگی شود (همان، ۱۳۸۳، ص ۱۸۶). از خود بیگانگی، آسیب فردی پیش‌فرض انسان اقتصادی و عدم پایداری سیستم، آسیب سازمانی این پیش‌فرض نامتناسب با حقیقت انسانی است.

با تحلیل تئوری‌های مدرن، نمادین-تفسیری و پست مدرن نیز به ترتیب به انسان عقلایی، انسان اجتماعی و انسان خلاق می‌رسیم. آنگاه تجلی این انسان‌شناسی در بُعد ساختار اجتماعی تئوری سازمان و اصول مدیریت، به ترتیب تأکید بر عقلانیت و کنترل بیرونی، تفسیر، معناسازی و هنجارسازی و در نهایت آزادی و مسئولیت‌پذیری^۱ است. در نتیجه، ساختار اجتماعی سازمان سلسله‌مراتب، گروه یا تیم کاری و شبکه خواهد بود (هچ،^۲ ۱۳۸۵، ص ۳۴۶ و ۳۴۷).

۱. چه اینکه خلاقیت پست‌مدرن در شکستن قالب‌ها و هنجارها، بروز یافته و لازمه آن وجود آزادی است؛ فرض آزادی فرد در عبور از چارچوب‌های بر ساخته اجتماعی، روی دیگر سکه پاسخ‌گویی است؛ زیرا مسئولیت‌پذیر نبودن، با منطق جبر اجتماعی سازگار است.



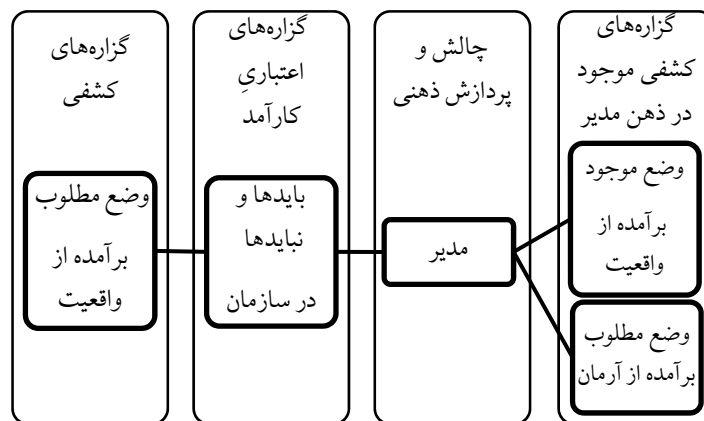
نمودار شماره ۲: چگونگی تأثیر پیش فرض هستی‌شناسی و انسان‌شناسی در شکل‌گیری ساختار اجتماعی سازمان

سؤال این است که آیا گزاره‌های انسان اقتصادی، اجتماعی یا خلاق، مطابق واقع است؟ اگر پیش فرض ماهیت انسان را انسان‌شناسی توحیدی به‌عنوان گزاره کشفی صادق قرار دهیم، چه آثاری را در بعد ساختار اجتماعی تئوری سازمان مشاهده خواهیم کرد؟ برای مثال، اگر اراده آزاد انسان را به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های انسان‌شناسی توحیدی پذیرفتیم، آیا ساختار اجتماعی سازمان هرچه بیشتر از سلسله مراتب سازمانی فاصله نگرفته و به سمت شبکه اجتماعی یا نوعی دیگر از ساختار اجتماعی، نمی‌رویم؟ یا در اصول مدیریت از اعلام چیستی و چگونگی کار به افراد زیرمجموعه (اداره انسان) فاصله نگرفته و به سمت اعلام چرایی کار (رهبری انسان) نخواهیم رفت؟ چه اینکه اراده انسان در انتخاب چیستی و چگونگی انجام کار تجلی می‌یابد و بصیرت‌دهی و عزم‌بخشی با تبیین چرایی، نیروی درونی فرد را برانگیخته می‌سازد و نیروی بیرونی محدودکننده اراده او نیست. به بیان بهتر، پیش فرض انسان، به صورت خودآگاه یا خودناآگاه در تئوری پردازی اندیشمندان مدیریت به تئوری سازمان و اصول مدیریت شکل داده است، با تغییر آگاهانه پیش فرض انسان در سطح نظری مبتنی بر گزاره‌های کشفی اسلام با چه آثاری در ساختار اجتماعی به‌عنوان یکی از ابعاد نظریه سازمان مواجه می‌شویم؟

به هر روی، نظریه‌ای که مبتنی بر هستی‌شناسی و انسان‌شناسی اسلامی است - که خبر قطعی از واقعیت می‌دهد -، مقدم بر نظریه‌ای است که بر هستی‌شناسی و انسان‌شناسی ناقص و تک‌بعدی و ظنی علم استوار است؛ گرچه نظریه نخست نیز می‌تواند به مانند نظریه دوم قابل نقد و حتی ابطال باشد. بدیهی است با ابتدای نظریه سازمان بر گزاره‌های کشفی صادق - که از طریق دین به آن می‌رسیم - آسیب‌های فردی و اجتماعی برآمده از گزاره‌های کشفی علم - که ناقص و متضمن خطاست -، آشکار نمی‌گردد.

اسلام و اداره در گزاره‌های اعتباری

بخش دیگر گزاره‌های دانش مدیریت را، گزاره‌های اعتباری پوشش می‌دهند. گزاره‌هایی که مدیر برای رسیدن به اهداف تولید می‌کند. مدیر است که مبتنی بر گزاره‌های کشفی پیشینی (وضع موجود) و در راستای گزاره‌های کشفی پسینی (وضع مطلوب-اهداف)،^۱ گزاره‌هایی را اعتبار می‌کند که در حیطه ولایت او (سازمان) نافذ است. این نقش فعال ذهن مدیر است که به هنرمندی گزاره‌هایی را اعتبار می‌کند که کارآمد بوده (درست است) و وضع مطلوب را در آینده محقق می‌کند. از این‌رو، مدیریت را علم و هنر نیل به اهداف می‌دانند (الوانی، ۱۳۸۴، ص ۱۷). در اینجا علم را می‌توان به معنای گزاره‌های کشفی علم مدیریت (دانش نظری) تفسیر نمود که از طریق آموزش‌های رسمی، قابل یادگیری است و هنر، توانایی است؛ توانایی تولید گزاره‌های اعتباری و تحقق آن. این توانایی و مهارت، از انتقال معلومات ایجاد نمی‌شود؛ بلکه از به‌کارگیری علم و کسب تجربه برمی‌آید (رضائیان، ۱۳۷۹، ص ۱۴). مدیر به هنرمندی، گزاره‌ای را اعتبار می‌کند که منجر به تحقق اهداف می‌شود.



نمودار شماره ۳: چگونگی تولید بایدها و نبایدها در سازمان

گزاره‌های اعتباری دانش مدیریت، با گزاره‌های اعتباری اسلام، چه نسبتی دارد؟ اخلاق و فقه به‌عنوان گزاره‌های اعتباری دین، قانون رفتار و اقدام فردی و اجتماعی است و از این‌رو، گزاره‌های اعتباری مدیر بایستی در چارچوب آن تولید گردد. این موضوع منجر به تنگ‌تر شدن دایره مدیریت نمی‌گردد؛ بلکه آن را با ایجاد اطمینان از کارآمدی به‌عنوان شاخص صحت، آن را کاراتر و

۱. این گزاره‌های کشفی در یک وضعیت است و نباید آن را با گزاره‌های کشفی علم مدیریت اشتباه کرد.

اثربخش تر می‌سازد. به بیان بهتر، چارچوب گزاره‌های اعتباری اسلام منطقه موجهی را شکل می‌دهد که مدیر می‌تواند در آن منطقه مسیرهای متفاوتی را برگزیند. خروج از این منطقه در اعتبار یک گزاره، بی‌تردید ناکارآمد است؛ اما بهینه بودن انتخاب گزاره اعتباری برآمده از سایر متغیرهایی است که مدیر در پردازش ذهنی خود برای تدوین گزاره اعتباری در نظر می‌گیرد.

یکم، همچنان‌که پیشتر ذکر آن آمد، گزاره‌های اعتباری در دایرة ولایت اعتبارکننده، معتبر است. برای مثال، بایدهای پدر درباره فرزندانش، بایدهای یک مدیر در سازمان خودش و بایدهای دستگاه قانونگذار کشور در مرزهای جغرافیای تعریف شده آن کشور معتبر است. هر جا که جایگاه اعتبارکننده بالاتر باشد، اعتبارکننده‌های سطوح پایین‌تر نباید گزاره‌هایی را ناقض گزاره‌های اعتباری مقام بالاتر اعتبار کنند. عدم مخالفت گزاره‌های سطوح پایین‌تر با سطوح بالاتر، کافی بوده و موافقت با آن لازم نیست و همین منطقه قابل قبول آزادی اعتبارکننده و عرصه بروز خلاقیت او برای تولید گزاره‌های کارآمد است؛ مثلاً، یک مدیر نمی‌تواند برخلاف قانون کار کشور، در سازمان خود باید یا نیایدی را اجرا کند؛ اما می‌تواند هرگونه باید و نیایدی را در چارچوب آن و در سازمان خود برای رسیدن به اهداف اعتبار نماید. بدیهی است که امکان اعتبار گزاره‌های ناقض گزاره‌های سطوح بالاتر وجود دارد؛ اما منجر به پیگرد قانونی می‌شود یا سیستم را ناپایدار می‌سازد. مثلاً مدیر برخلاف قانون کار تصویب کند هر فرد، فقط یک روز مرخصی در ماه دارد. ضمن اینکه کارکنان می‌توانند این قانون را اجرا نکرده و پیگیری‌های قانونی خود را انجام دهند، اهداف مدیر از این قانون نیز محقق نمی‌شود؛ یا اگر به هر دلیلی اجرا شود، به دلیل عدم رعایت قانون بالاتر، سیستم پایدار نخواهد بود. خط مشی در مدیریت دولتی به‌عنوان اصول و موازین هماهنگ‌کننده سایر تصمیم‌ها در اداره کشور شناسایی می‌شود و به دلیل اینکه از جایگاه بالاتر وضع می‌شوند و شمولیت دارند، سایر تصمیم‌ها نباید ناقض یا در خلاف جهت آن شکل بگیرد (الوانی، ۱۳۸۶، ص ۱۹-۲۲).

گزاره‌های اعتباری علم فقه و علم اخلاق (قانون اسلامی و اخلاق اسلامی)، توسط «الله» وضع شده است (إِنَّ الْحُكْمَ إِلَّا لِلَّهِ؛ انعام، ۵۷). قرآن و معصوم اعلام‌کننده آن می‌باشد (رجحان، ۱۳۹۱، ص ۳۷). از آنجا که دایرة ولایت الهی، هستی است؛ فقط گزاره‌های اعتباری الله، جهان‌شمول است. بنابراین، گزاره‌های اعتباری اسلام، حاکم بر تمامی گزاره‌های اعتباری بشری و نیز رفتارها و تصمیم‌های مدیران است.

دوم، گزاره‌های اعتباری در مورد انسان است و عامل تعیین‌کننده در گزاره‌های اعتباری، هدف و غایت مورد نظر اعتبارکننده است (همو، ۱۳۸۶، ص ۲۱). جهان‌شمولی گزاره‌های اعتباری با پذیرش اصل فطرت و علت غایی انسان توجیه‌پذیر است و اگر هدف، خود، قراردادی و جعلی باشد، توصیه همگانی امکان‌پذیر نیست. آنگاه گزاره‌های اعتباری بشری در بهترین حالت،

سلیقه‌ای و در بدترین آن، انحرافی است (سوزنچی، ۱۳۸۷، ص ۱۵۵) بنابراین، با پذیرش اصل فطرت انسانی - مبنای اعتبار قانون الهی -، و اصل غایت انسانی به عنوان خلیفة الله - چرایی اعتبار قانون الهی - تمامی قوانین سطوح پایین‌تر بایستی در چارچوب گزاره اعتباری الله اعتبار شوند. چراکه قانون وضع شده در جایگاه بالاتر برای اهداف حقیقی اعتبار شده است. کارآمدی قانون در تحقق اهداف زمانی تضمین می‌شود که تمامی گزاره‌های اعتباری سطوح پایین‌تر در همان جهت هدف، وضع شود یا دست‌کم بر پایه علم اصول فقه تعارض و مخالفتی با آن نداشته باشد. بنابراین، رفتار، تصمیم‌گیری و اعتبار گزاره‌های خارج از چارچوب گزاره‌های اعتباری اسلام، سرپیچی از هدف حقیقی و منجر به آسیب‌های فردی و اجتماعی می‌شود.

امروزه، عدم رعایت قانون و هنجارهای اخلاقی توسط مدیران و رسوایی شرکت‌های آکنده از دانش‌آموختگان مدیریت، نگاه اتهام‌آمیز را به سمت مدارس بازرگانی و فرایند پرورش مدیران برگردانده است (بنیس،^۱ ۱۳۸۴، ص ۳۹ و ناوارو،^۲ ۱۳۸۳، ص ۸). رفتار خودکامه، غیراخلاقی و حتی غیرقانونی مدیران، مردم را به این باور رسانده است که مدارس بازرگانی برای جامعه زیان‌آور هستند چه اینکه جامعه اختیار بیشتری به حرفه‌ای‌ها می‌دهد؛ آنها اجازه دارند در مؤلفه‌های اجتماعی دخالت کنند و شرایط زندگی را تغییر دهند. بنابراین، بایستی قانون‌مدارتر و متعهدتر باشند.

از یک سو، با تأکید بر رویکردهای کمی و غفلت از ارزش‌ها و اخلاقیات در مدارس بازرگانی، مدیران تنها زمانی نگران می‌شوند که اعداد و ارقام بدتر از انتظار باشند. از دیگر سو، مدارس بازرگانی برای آنکه در رتبه‌بندی‌ها، رتبه بالاتری به دست آورند، بایستی دانش‌آموختگان خود را به مشاغل پردرآمدتر و صنایع با دستمزد بالاتر راهنمایی کنند. این‌گونه مسابقه کسب ثروت را در دانش‌آموختگان خود شعله‌ور می‌سازند به گونه‌ای که به جنبه‌های اخلاقی تصمیمات خود توجه نمی‌کنند.

پژوهش شورای مشورتي مجله کسب و کار هاروارد نشان می‌دهد اعتماد به مدیران فوق‌العاده از میان رفته است. طبق همه‌پرسی مؤسسه گالوپ نود درصد آمریکایی‌ها تصور می‌کنند مدیران شرکت‌ها به فکر منافع کارکنان نیستند و تنها هجده درصد آنها فکر می‌کنند شرکت‌ها به دنبال کسب سود برای سهامداران‌اند. اینکه دریافتی مدیران عامل در آمریکا بیش از چهارصد برابر کم‌دستمزدترین کارکنانشان است، این بدگمانی را - درست یا غلط - تشدید می‌کند که مدیران پیش از آنکه به فکر دیگران (جامعه و سهامداران) باشند، حافظ منافع خود هستند^۳ (پودلنی،^۴ ۱۳۸۸، ص ۶۹-۷۱ و

1. Bennis

2. Navarra

۳. گزارش جامع، قابل استناد و در دسترس از فساد مدیران و نگرش مردم به مدیران در ایران وجود ندارد. گرچه آنچه هر از چند گاهی در اخبار رسمی منتشر می‌شود، تصویری اگر بدتر نباشد، بهتر از آنچه در متن آمده است، نیست. به نظر می‌رسد رصد این موضوع با توجه به نقش نظارتی مجلس بر دولت، در چارچوب اهداف مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی قرار بگیرد.

4. Podelni

هندی، ۱۳۸۱، ص ۴۲-۴۳). لیندسی^۱ تخمین می‌زند که نود و پنج درصد وقت دانشجویان بازرگانی در این مدارس صرف انجام محاسبات و بررسی‌ها با هدف پیشینه کردن ثروت و پنج درصد از وقت آنها به ایجاد ظرفیت اخلاقی اختصاص می‌یابد (بنیس، ۱۳۸۴، ص ۴۵).

یکی از اندیشمندان مدیریت اشاره می‌کند مدیران حرفه‌ای متعهد به خیر عامه و قوانین اخلاقی هستند و در راستای اهدافی والا و فراتر از کسب سود تلاش می‌کنند. سود در جایگاه خروجی کسب و کار یک حقیقت است و موجب تداوم دستاورد می‌شود؛ اما نباید جای آن را بگیرد. مدیران حرفه‌ای به آنچه در مقام دستاورد به جهان عرضه می‌کنند، متعهدند و این یک مسئله اخلاقی است. مدیران حرفه‌ای باید فراتر از مسئولیتشان در مقام رهبران سازمان، تعهدات اجتماعی و شخصی خود را نیز در نظر آورند. مدیران حرفه‌ای اصولی دارند که به صورت پیمانی نوشته یا نانوشته بدان متعهد می‌شوند. بیانیه‌های اخلاقی و ارزشی که پزشکان و وکلا در پایان تحصیلات رسمی بدان سوگند می‌خورند، نمونه‌ای بارز از اصول حرفه‌ای است (خورانا، ۱۳۸۷، ص ۳۶-۳۸).

یک پیشنهاد اساسی، آموزش اخلاق و مسئولیت‌پذیری در دانشکده‌های مدیریت و مدارس بازرگانی و نیز سوگند بر رعایت نظام‌نامه اخلاقی در زمان دانش‌آموختگی در رشته مدیریت است. سازوکار پایش مدیران برای رعایت قانون و اخلاق توسط یک مرجع رسمی می‌تواند این پیشنهاد را برای رسیدن به اهداف کارا تر سازد. با لغو مجوز مدیرانی که اصول اخلاق حرفه‌ای را زیر پا می‌گذارند، مدارس بازرگانی مخالفت خود را با عدم پابندی به قانون و اخلاق نشان داده و اعتماد از دست رفته را بازسازی می‌کنند؛ گرچه مدیران متخطی می‌توانند به اداره و رهبری سازمان‌ها ادامه دهند؛ اما نمی‌توانند پشت مدرک دانش‌آموختگی مدیریت و اعتبار مدارس بازرگانی‌شان سنگر بگیرند! (پودلنی، ۱۳۸۸، ص ۷۴؛ هندی، ۱۳۸۱، ص ۴۷ و خورانا، ۱۳۸۷، ص ۴۳-۴۴).

آسیب‌های فردی و اجتماعی مدیریت در تمدن کنونی اندیشمندان مدیریت را بر آن داشته بر رعایت اخلاق و قانون برآمده از ارزش‌های اجتماعی و شعور جمعی در اعمال مدیریت تأکید کنند و سازوکارهایی را برای پایش آن پیش‌بینی کنند و آن را تعهد به حرفه‌ای بودن می‌خوانند. سخن آن است که تعهد و سازوکارهای پایش آن موضوع خوبی است؛ اما چارچوب گزاره‌های اعتباری حاکم را نمی‌توان به اخلاق بدون مبنا و قانون برآمده از شعور جمعی - که در بهترین حالت سلیقه‌ای و در بدترین حالت انحرافی است - ارجاع داد. مصدریت الهی گزاره‌های اعتباری دین (شامل اخلاق و فقه) و ابتنا و غایت آن بر حقیقت هستی، کارایی و اثربخشی آن را تضمین می‌کند. به دیگر سخن، نظام گزاره‌های اعتباری اسلام، بستر و چارچوبی بهره‌ور، برای تولید گزاره‌های اعتباری کارآمد مهیا می‌سازد. بدین‌سان،

1. Lindsey

اگر گزاره اعتباری دانش مدیریت با گزاره اعتباری اسلام تعارض داشت، آن گزاره کارآمد نخواهد بود. ممکن است بایستی که مدیر برخلاف گزاره اعتباری اسلام وضع می‌کند مثلاً امر به دادن رشوه می‌کند یا رفتاری که برخلاف آن انجام می‌دهد مثلاً دروغ می‌گوید یا ربا می‌گیرد، منجر به تحقق هدف شود! اما پایدار نخواهد. در اینجا، تنها تحقق هدف، در کارآمدی مطرح نیست؛ بلکه، یکی از مهم‌ترین شاخص‌های کارآمدی، پایداری حضور در اهداف است؛ از آنجا که عدم رعایت گزاره‌های اعتباری اسلام، ظلم است و ظلم برخلاف حقیقت هستی و خروج یک امر از جایگاه آن است؛ امکان پایداری در این وضعیت وجود ندارد (رجحان، ۱۳۸۶، ص ۱۴۳-۱۴۶ و همو، ۱۳۹۱، ص ۳۷-۳۹).

این مسئولیت دانشکده‌های مدیریت و مدارس بازرگانی و نیز خود مدیران است که در فرایند آموزش خود و نیز پیش از قبول جایگاه مدیریت نسبت به تربیت اخلاقی و یادگیری فقه اقدام کنند. فقه در اینجا با رویکرد «اداره امور» و نه «اقامه الحدود» مطرح است. مهم‌ترین ویژگی این فقه آن است که تحول فرد و جامعه را در بستر حکومت اسلامی برنامه‌ریزی می‌کند و چارچوب‌های فقهی مناسبی را مانند خط مشی در مدیریت دولتی برای موفقیت و دستیابی به چشم‌انداز فراهم می‌کند. این فقه با استفاده از رویکرد سیستمی و فرا سیستمی، بیش از نگاه به گذشته، نگاه به آینده و آینده‌سازی دارد تا با شناخت نیاز و عوامل تغییر و ابزارهای آن، رهبری جامعه را برعهده بگیرد. چنین فقهی، تئوری اداره جامعه از تولد تا گور است (همو، ۱۳۸۶، ص ۲۵-۵۴). به‌عنوان یکی از شاخص‌های نگاه سیستمی، شناسایی فقه به مثابه یک کل (به معنای وسیع شامل همه گزاره‌های اعتباری دین اعم از فقه و اخلاق) مطرح است. بر این اساس، یادگیری فقه نباید به بخش‌هایی از فقه شامل بخش‌های اقتصادی - با تصور اینکه مدیران با آن بیشتر سروکار دارند - باشد. بلکه فقه در یک کل یکپارچه باید آموخته شود که در آن شاخص رعایت گزاره فقهی، قبولی و نه صحت است؛ چه اینکه نگاه بخشی به فقه، و در نظر گرفتن شاخص صحت، به ترتیب امکان رعایت بخشی و عدم یکپارچگی را فراهم می‌آورد که در این صورت نتایج مورد انتظار از فقه، محقق نمی‌شود. عدم شناسایی فقه به مثابه یک کل و آموزش به روش تجزیه‌ای، باعث می‌شود شریعتی که طریق وصول به حقیقت باشد، از دست برود. در آموزش کل‌گرا، یکم، منشأ وجودی؛ دوم، غایت وجودی و سوم، اجزای کل حین ترکیب مورد شناسایی قرار می‌گیرند. یادگیری فقه با این رویکرد امکان بالاترین بهره‌وری را فراهم می‌کند (همو، ۱۳۹۱، ص ۲۳-۲۵).

گرچه گزاره‌های اخلاق و فقه از روشنی کافی برای سنجش میزان درستی تصمیم یا رفتار مدیر برخوردار است؛ اما در مقام تفصیل - هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی و حرکت به سمت چشم‌انداز -

نیاز به دانشی یکپارچه است که چارچوب مشخصی را برای درستی اعتبار یک گزاره فراهم کند. دانش اصول علم فقه،^۱ که اصول حاکم بر احکام الهی اسلام را مورد شناسایی قرار می‌دهد، به این نیاز پاسخ داده و می‌تواند به داشتن چارچوبی مرجع در ذهن اعتبارکننده (مانند حقوقدان یا مدیر) یا کشف‌کننده اعتبار (مانند مجتهد) کمک کند. هماهنگی احکام استنباطی با این اصول، شاخص مناسبی برای درستی رأی است و به‌عنوان شاخصی پیشینی، کارآمدی و اثربخشی رأی را تضمین می‌کند (همان، ص ۲۰-۲۱). به دیگر سخن، پیش از اجرای گزاره اعتباری می‌توان فهمید آیا این گزاره به تحقق هدف با ویژگی‌های کارایی، اثربخشی و پایداری کمک می‌کند. بدین‌سان، این علم می‌تواند به کمک مدیران برای اعتبار گزاره‌های کارآمد بیاید. بدیهی است درستی گزاره اعتباری برآمده از سازگاری با اصول علم فقه و بهینه بودن آن وابسته به متغیرهایی است که مدیر در اعتبار یک گزاره اعتباری دخیل می‌کند.

نتیجه‌گیری

گزاره‌های هر حوزه علمی را می‌توان براساس قابلیت انطباق آنها بر واقعیت در دو گروه شناسایی و بررسی کرد: گزاره‌های کشفی و گزاره‌های اعتباری؛ (برخی علوم فقط در یکی از این گروه‌ها قابل شناسایی هستند). گزاره‌های کشفی قابلیت انطباق بر واقعیت خارجی را دارا هستند و بدین‌سان، به‌گونه‌ای جهان‌شمول متصف به صدق و کذب خواهند بود. در برابر گزاره‌های کشفی، گزاره‌های اعتباری قرار دارند. گزاره‌های اعتباری قابلیت انطباق بر واقعیت خارجی را ندارند. این گزاره‌ها برای تحقق وضعیت مطلوب در آینده، اعتبار می‌شوند. بدین‌سان، نه متصف به صدق و کذب، بلکه محکوم به درستی و نادرستی‌اند. در صورتی که گزاره اعتباری، ما را به وضعیت مطلوب در آینده برساند، کارآمد باشد، درست و در غیر این صورت نادرست است. در این نوع گزاره‌ها ذهن نقش فعال دارد. اعتبارکننده به‌عنوان پردازشگر مبتنی بر گزاره‌های کشفی و در راستای اهداف، گزاره‌ای را اعتبار می‌نماید. در اینجا، گزاره‌های کشفی، علت گزاره‌های اعتباری نیست، بلکه علت یا چرایی گزاره‌های اعتباری، همان اهداف است. گزاره‌های کشفی، نشان از وضعیت موجود دارند و مبنای اعتبارند. در مقایسه با گزاره‌های کشفی، گزاره‌هایی اعتباری تنها در محدوده قدرت یا به بیان بهتر در دایره ولایت اعتبارکننده معتبر است و جهان‌شمول نیستند.

اسلام و همچنین مدیریت، دانشی ناظر به واقع است و گزاره‌های کشفی در آن وجود دارد و نیز

۱. علم اصول فقه، در واقع علم اصول استنباط فقه است که در آن شیوه‌های درست استنباط احکام از منابع بررسی می‌شود؛ اما اصول علم فقه، اصول حاکم بر حکم استنباط شده است (نک: رجحان، اصول علم فقه درباره اصول حاکم بر احکام الهی اسلام).

دانشی اعتباری است و گزاره‌های اعتباری در آن یافت می‌شود. در یک نگاه کلی، در اسلام، اعتقادات در گروه گزاره‌های کشفی و اخلاق و فقه در زمره گزاره‌های اعتباری قرار می‌گیرند. مدیریت نیز، گزاره‌های تبیین‌کننده موضوع دانش مدیریت مانند نظریه سازمان یا رفتار سازمانی یا گزاره‌هایی که از سایر علوم اخذ می‌کند، در گروه گزاره‌های کشفی این حوزه از دانش قرار دارد؛ گزاره‌هایی که دانش مدیریت برای رسیدن به اهداف در اختیار مدیر می‌گذارد یا خود مدیر اعتبار می‌کند، در گروه گزاره‌های اعتباری قرار می‌گیرد.

در حوزه گزاره‌های کشفی، دستاوردهای یقینی بشری و دستاوردهای دینی تعارضی ندارد. عقل خود یکی از منابع دین است و آنچه عقل بدان می‌رسد، دینی است. از سوی دیگر، از آنجا که وحی، دانشی یقینی است بر دستاوردهای عقلی بشری - که خطا در آن راه دارد - تسلط دارد. از این رو، در هر حوزه‌ای از علم که از وحی یا استنباط‌های آن بیانی وجود دارد، آن تبیین به‌عنوان اصل و راهنما قرار می‌گیرد. بدین سان، نظریه‌ای که مبتنی بر هستی‌شناسی و انسان‌شناسی اسلامی است، مقدم بر نظریه‌ای است که بر هستی‌شناسی و انسان‌شناسی ناقص و تک‌بعدی و ظنی علم استوار است؛ گرچه نظریه اول نیز می‌تواند به مانند نظریه دوم قابل نقد و حتی ابطال باشد. بدیهی است نظریه مبتنی بر حقیقت هستی، از آسیب‌های فردی و اجتماعی نظریه‌های مبتنی بر گزاره‌های کشفی علم - که ناقص و متضمن خطاست -، مصون است. تحلیل و رسیدن به نظریه‌هایی مبتنی بر هستی‌شناسی و انسان‌شناسی اسلامی وظیفه اندیشمندان مدیریت است.

در حوزه گزاره‌های اعتباری، اخلاق و فقه به‌عنوان گزاره‌های اعتباری دین به‌عنوان قانون رفتار و اقدام فردی و اجتماعی بر گزاره‌های اعتباری مدیر حاکم است. چراکه اول، گزاره‌های اعتباری الهی، جهان‌شمول است و دوم، مبتنی بر فطرت و در راستای غایت انسانی است. چارچوب گزاره‌های اعتباری اسلام منطقه قابل قبولی را شکل می‌دهد که مدیر می‌تواند در آن منطقه مسیرهای متفاوتی را برگزیند. خروج از این منطقه در اعتبار یک گزاره بی‌تردید ناکارآمد است؛ اما بهینه بودن انتخاب گزاره اعتباری برآمده از سایر متغیرهایی است که مدیر در پردازش ذهنی خود برای تدوین گزاره اعتباری در نظر می‌گیرد. تربیت اخلاقی و یادگیری فقه به صورت یک کل یکپارچه، وظیفه مدیران حرفه‌ای است. آنها که می‌خواهند تصمیم‌ها و رفتارهایشان، کارآمد بوده یعنی کارا، اثربخش و پایدار باشد. علم اصول فقه با ایجاد چارچوبی مرجع در ذهن به این مهم کمک شایسته‌ای می‌کند.

منابع

۱. اسکات، ریچاد (۱۳۸۷)، سازمان‌ها سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز، مترجم حسن میرزایی اهرنجانی، تهران: سمت.
۲. امیری، علی‌نقی (۱۳۸۶)، «تبیین رفتار مبتنی بر اختیار»، مدیریت فرهنگ سازمانی، شماره ۱۵، ص ۱۶۱-۱۸۳.
۳. امیری، مجتبی (۱۳۸۱)، «تئوری و تئوری‌پردازی در مدیریت»، کمال مدیریت، شماره ۱، ص ۲۷-۴۹.
۴. الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۴)، مدیریت عمومی، تهران: نشر نی.
۵. _____ (۱۳۸۶)، تصمیم‌گیری و تعیین خط مشی دولتی، تهران: سمت.
۶. وارن، بنیس و اوتول جیمز (۱۳۸۴)، «مدرسه‌های بازرگانی ره گم کرده»، حسین سلیمانی، گزیده مدیریت، شماره ۵، سال ششم، ص ۳۹-۴۵.
۷. بوریل، گیسون و گارت مورگان (۱۳۸۳)، نظریه‌های کلان جامعه‌شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان، عناصر جامعه‌شناختی حیات سازمانی، مترجم محمدتقی نوروزی، تهران: سمت، قم: مؤسسه آموزش و پژوهشی امام خمینی علیه‌السلام.
۸. پارسانیا، حمید (۱۳۷۷)، علم و فلسفه، تهران: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
۹. پودلنی، جول (۱۳۸۸)، «پایان و آغاز مسئولیت مدرسه بازرگانی»، ترجمه عاطفه پاشازاده، گزیده مدیریت، شماره ۹۷، ص ۶۷-۷۴.
۱۰. پورعزت، علی‌اصغر (۱۳۹۱)، «مدیریت اسلامی از التقاط ایدئولوژیک تا التقاط علمی»، اسلام و مدیریت، شماره ۱، ص ۱۰۵-۱۲۰.
۱۱. _____ (۱۳۸۲)، «علم و پیش‌بینی: تأملی بر مراتب قطعیت نظریه‌های علمی در پیش‌بینی رفتار سیستم‌های اجتماعی»، سخن سمت، شماره ۹، ص ۱۵-۲۷.
۱۲. جعفری، محمدتقی (۱۳۸۹)، علم و دین در حیات معقول، تهران: مؤسسه تدوین و نشر آثار علامه جعفری.
۱۳. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۵)، تفسیر انسان به انسان، قم: اسرا.
۱۴. _____ (۱۳۸۶)، منزلت عقل در هندسه معرفت دینی، قم: اسرا.
۱۵. چالمرز، آلن (۱۳۷۴)، چیستی علم، مترجم سعید زیبا کلام، تهران: انتشارات علمی و فرهنگی.

۱۶. خندان، علی اصغر (۱۳۷۹)، منطق کاربردی، تهران: سمت، قم: سمت و مؤسسه فرهنگی طاها.
۱۷. _____ (۱۳۸۷)، «ارزش و روش؛ الگوی برنامه‌ریزی در دانشگاه اسلامی (با تأکید بر دیدگاه شهید مطهری)»، در: ارزش و دانش؛ مقدمه‌ای بر دانشگاه اسلامی، تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (علیه السلام)، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
۱۸. خنیفر، حسین (۱۳۸۴)، «تحلیل محتوای ادبیات مدیریت اسلامی با تأکید بر آثار منتخب»، فرهنگ مدیریت، شماره ۱۰.
۱۹. خورانا، راکش و نیتین نوری (۱۳۸۷)، «زمان آن فرا رسیده که مدیریت یک حرفه شود»، حسین حسینیان، گزیده مدیریت، شماره ۸۹، ص ۳۷-۴۶.
۲۰. رجحان، سعید (۱۳۸۴)، «عدالت؛ ماهیت، شاخص‌ها و موانع اجرایی آن»، فصلنامه کتاب نقد، شماره ۳۷، ص ۷-۳۰.
۲۱. _____ (۱۳۸۶)، مبانی استنباط حقوق اسلامی و حقوق موضوعه، جلد دوم، تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (علیه السلام).
۲۲. _____ (۱۳۹۰)، مبانی استنباط حقوق اسلامی و حقوق موضوعه، جلد اول، ویرایش دوم، تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (علیه السلام).
۲۳. _____ (۱۳۹۱)، اصول علم فقه درباره اصول حاکم بر احکام الهی اسلام، تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (علیه السلام).
۲۴. رضائیان، علی (۱۳۷۹)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: سمت.
۲۵. _____ (۱۳۸۰)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران: سمت.
۲۶. _____ (۱۳۸۴)، تعامل انسان و سیستم اطلاعاتی؛ سیستم اطلاعات مدیریت، تهران: سمت.
۲۷. سوزنجی، حسین (۱۳۸۷)، «ارزش و علم؛ درآمدی بر علوم انسانی اسلامی»، در: ارزش و دانش؛ مقدمه‌ای بر دانشگاه اسلامی، تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (علیه السلام)، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
۲۸. _____ (۱۳۸۸)، معنا، امکان و راهکارهای تحقق علم دینی، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
۲۹. سهرابی، بابک؛ امیر اعظمی و حمیدرضا یزدانی (۱۳۹۰)، «آسیب‌شناسی پژوهش‌های انجام شده در زمینه مدیریت اسلامی با رویکرد فرا ترکیب»، چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره ۶، ص ۹-۲۴.
۳۰. مطهری، مرتضی (۱۳۶۱)، شناخت، تهران: انتشارات شریعت.
۳۱. مظفرنیا، مهدی (۱۳۸۷)، «تأملی پیرامون علوم انسانی ایرانی-اسلامی»، برداشت اول، شماره ۶ و ۷، ص ۷-۱۱.

۳۲. مورگان، گرت (۱۳۸۳)، سیمای سازمان، مترجم اصغر مشبکی، تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۳۳. مهاجری، علیرضا (۱۳۸۳)، مبانی روش تحقیق، تهران: انتشارات امید.
۳۴. ناوارو، پیتر (۱۳۸۳)، «چرا نمی‌توانیم رهبری کنیم؟»، ترجمه اسداله باسمچی، گزیده مدیریت، شماره ۴۵، ص ۸.
۳۵. نقی‌پورفر، ولی‌الله (۱۳۸۲)، اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن، تهران: مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
۳۶. هچ، مری جو (۱۳۸۵)، مدرن، نمادین و تفسیری پست مدرن، مترجم حسن دانایی‌فرد، تهران: نشر افکار.