



Research Institute of  
Hawzah and University

## Methodology of Social Sciences and Humanities

Journal homepage: <https://method.rihu.ac.ir/>



Original Article

### Ontology of Transcendent Theosophy and Management and Organization Studies

Abulfazl Gayni<sup>1</sup>

Reza Nikbakht<sup>2</sup>

1. Assistant Professor, Department of Management, Research Institute and University, Qom, Iran (Corresponding Author).

[againi@rihu.ac.ir](mailto:againi@rihu.ac.ir)

2. Ph.D. student, Management Department, Hoza Research Institute and University, Qom, Iran.

[mikbakht@rihu.ac.ir](mailto:mikbakht@rihu.ac.ir)

Received: 2024/03/10; Accepted: 2024/08/10

#### Extended Abstract

Management researchers have different ontological assumptions. Critical analysis of these assumptions is necessary. This article discussed the possibility of influencing the ontology of Transcendent Theosophy (al-hikmat al-muta'aliyah) on the fields of organization and management studies. Regarding the being of management, we are faced with two imaginary entities: the being of management, which is an imaginary category, and the addition of this category to duty, responsibility, and authority, which is abstracted from concrete examples of managerial behavior. These categories come into being following expedients that have been discovered by the theoretical wisdom, and to realize it, the practical knowledge along with the will, begins to forge imaginary in the name of management and organization. The requirement of such an imagination is formative intervention from the management position. Management interventions that appear in behaviors and under various concepts are limited and distinct facts. These distinctions go back to the existence of behaviors and, according to mental analysis; they represent two dimensions, fundamental and non-fundamental. Fundamental is the existence of objective behaviors and non-fundamental is the things that cause the formation of distinct concepts of behaviors. Spirituality and stability in religious belief is a way to return to the fundamental fact, which leads to a superior perception and finally a return to the self-high national politics from a philosophical point of view. Management knowledge is built upon diverse ontological assumptions, necessitating critical examination. This paper investigates the potential influence of transcendent theosophy (al-hikmat al-muta'aliyah) ontology on organizational and management studies.





Research Institute of  
Hawzah and University

## Methodology of Social Sciences and Humanities

Journal homepage: <https://method.rihu.ac.ir/>



### Original Article

**Issue:** The ontology of management deals with two conceptual categories: Management Category: This category is added to the duties, responsibilities, and authorities abstracted from concrete instances of managerial behavior. Organization Category: This category is perceived as a container and context for achieving management goals.

**Approach:** This paper analyzes the ontology of management based on Transcendent Wisdom. In this regard, concepts such as "interests," "theoretical intellect," "practical intellect," "will," "constitutive interventions," "essence of behaviors," "mental analysis," "authenticity and inauthenticity," "spirituality," and "sustainability" are examined.

**Findings:** Management and organization categories are conceptual entities constructed in pursuit of interests discovered by the theoretical intellect and aimed at their realization by the practical intellect and will. Managerial interventions, manifested in various behaviors and concepts, represent limited and distinct truths. Distinctions among these truths stem from the essence of behaviors and reflect mental analysis and the differentiation between authentic and inauthentic dimensions. Authenticity pertains to the essence of objective behaviors, while inauthenticity refers to the characteristics that shape distinct conceptualizations of behaviors. Spirituality and sustainability in religious belief provide a path to return to authentic essence and superior perception, ultimately leading to a transcendent political order from a philosophical perspective.

**Conclusion:** The ontology of transcendent wisdom can enrich the theoretical foundations of management and offer a novel paradigm for Islamic management. According to limitations of positivist ontology, which underpins much of management theory in fully comprehending the nature of behavioral entities, it argues that the perceived constraints and limitations of behavioral entities stem from the limitations of theoretical wisdom that govern practical wisdom and will.

The static and deficient nature of behaviors often portrayed in management theories, from a transcendent ontology perspective, reflects a regression to static and deficient actions in the behavioral interactions of the human soul. This regression, in turn, has implications for the behavioral consequences of these interactions.

The limitations of positivist ontology confine behavioral findings to a horizontal progression, rather than a vertical ascent in the levels of existence. The evolution of management and organizational theories, while incorporating insights from transcendent ontology, remains largely confined to this horizontal progression. From the perspective of transcendent ontology, the powerful, pure, and complete essence of existence is never separated from the seemingly limited and deficient essences. These essences are enveloped and intertwined within that superior and authentic existence. The more attention these essences shift from the deficiencies of their limited level of existence to the superior attributes of higher existence, the more their level of existence intensifies, and they can better represent their true position in existence. Consequently, they become more complete, resolute, and aware expressions of their existence.

Management interventions and behaviors, as manifestations of absolute existence in action, are imbued with life, growth, power, and will. These behavioral attributes enable human beings to progress and develop. Every behavior and intervention, by its existence, exhibits life, power, knowledge, and will. It is an organizational transformation through vertical and horizontal



Research Institute of  
Hawzah and University

## Methodology of Social Sciences and Humanities

Journal homepage: <https://method.rihu.ac.ir/>



### Original Article

ontological progression. This organizational transformation entails a dual process of progression. Vertical ontological progression upward movement involves transcending the limitations of each level of existence and ascending towards higher levels of intensity, perfection, and completeness. Also horizontal ontological progression entails moving from one veil of existence to another, gradually shedding limitations and gaining deeper insights. Theoretical wisdom plays a crucial role in uncovering this expansive existence, while practical wisdom, guided by will, serves as the driving force for translating theoretical insights into tangible actions. Within this framework, management is viewed not merely as a set of administrative tasks but as a transformative force capable of shaping an organization's trajectory toward its ultimate purpose. Through deliberate interventions and actions, management can guide an organization towards a state of "perfect governance" or "total annihilation".

As the organization progresses along these paths of transformation, it becomes a manifestation of the Divine Names. These Divine Names represent the attributes and actions of God, such as power, knowledge, life, and will. These attributes, ultimately united under the comprehensive Divine Name "The Living, the Self-Subsisting", become embodied in the organization's functioning and the behaviors of its agents.

The Islamic Management Paradigm, rooted in transcendent ontology, offers a profound perspective on management as a transformative force capable of guiding organizations towards a state of alignment with higher levels of existence and becoming a manifestation of Divine Names. This transformative journey requires a deep understanding of the expansive nature of existence, the interplay between theoretical and practical wisdom, and the conscious pursuit of vertical and horizontal ontological progression.

**Keywords:** Ontology, al-hikmat al-muta'aliyah, Imaginary, Organization and Management Knowledge, Theoretical Theosophy, Practical wisdom.

---

**Cite this article:** Abulfazl Gayni & Reza Nikbakht. (2024), "Ontology of Transcendent Theosophy and Management and Organization Studies", Methodology of Social Sciences and Humanities, 30(119), 1-18.

---

Research Institute of  
Hawzah and University

## روش‌شناسی علوم انسانی

Journal homepage: <https://method.rihu.ac.ir/>

نوع مقاله: پژوهشی

## هستی‌شناسی حکمت متعالیه و دانش سازمان و مدیریت

ابوالفضل گائینی<sup>۱</sup> | رضا نیکبخت<sup>۲</sup>

۱. استادیار، گروه مدیریت، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ایران (نویسنده مسئول).

[againi@rihu.ac.ir](mailto:againi@rihu.ac.ir)

۲. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ایران

[mikbakht@rihu.ac.ir](mailto:mikbakht@rihu.ac.ir)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۲۰؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۲۰

## چکیده گسترده

مقاله به بررسی عمیق فرضیات وجودشناسی در حوزه مدیریت می‌پردازد، به ویژه از منظر حکمت متعالیه. در این مقاله، نویسندگان به تأثیر این فرضیات بر دانش سازمان و مدیریت اشاره می‌کنند و بیان می‌کنند که مدیریت به عنوان یک ساختار اعتباری و نیز به عنوان تدابیر و مسئولیت‌های نشأت گرفته از رفتارهای مدیریتی عینی تلقی می‌شود. این ساختارها از طریق عقل نظری کشف و از طریق عقل عملی و اراده ساخته می‌شوند. نویسندگان هستی‌شناسی فلسفه اسلامی را به مدیریت متصل کرده و بیان می‌کنند که می‌توان از فلسفه جهت شناخت مسائل سازمانی و اجتماعی بهره جست. فلسفه اسلامی به قوانین کلی می‌پردازد و رابطه آن با وجود را بررسی می‌کند. نویسندگان تأکید دارند که بررسی دقیق فرضیات بنیادی نظریه‌ها و اقدامات مدیریتی از منظر وجودشناسی فلسفه اسلامی اهمیت زیادی دارد. این امر می‌تواند به توسعه دانشی معتبر و بنیادین در حوزه مدیریت کمک کند که صرفاً به ساختارهای عملیاتی محدود نیست. مقاله سعی دارد تا نشان دهد که چگونه می‌توان با تفکر فلسفی عمیق‌تر، درک بهتری از مدیریت و سازمان را از منظر حکمت متعالیه به دست آورد و بر اهمیت بازنگری در این فرضیات بنیادی در توسعه دانش مدیریتی تأکید دارد. مقاله به چالش‌هایی که نظریات و شیوه‌های سنتی مدیریت با آن مواجه هستند اشاره می‌کند. با توجه به محدود بودن این نظریه‌ها در پاسخگویی به پیچیدگی‌های دنیای معاصر، نیاز به نگرشی نو در حوزه مدیریت که بر مبنای حکمت متعالیه است، احساس می‌شود. این چشم‌انداز می‌تواند چارچوب بهتری برای درک و مدیریت سازمان‌ها ارائه دهد. توجه به ابعاد معنوی و متعالی مدیریت می‌تواند به تقویت مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها کمک کند. مدیران با درک عمیق‌تر از ارتباط میان انسان و جهان می‌توانند به روش‌های پایدارتر و اخلاقی‌تری برای هدایت سازمان‌ها برسند. از نکات برجسته مقاله، ادغام دانش قدیم و جدید است. مقاله پیشنهاد می‌کند که تلفیق اصول حکمت متعالیه با روش‌های مدرن مدیریتی می‌تواند راه‌حل‌های بدیع و کارآمدی برای مسائل پیچیده امروز ارائه دهد. نتیجه‌گیری مقاله بر این است که رویکرد هستی‌شناسی فلسفی مبتنی بر حکمت متعالیه می‌تواند دیدگاهی جامع‌تر و عمیق‌تر در مدیریت ارائه دهد که به تعامل و هماهنگی بین ابعاد مادی و معنوی سازمان‌ها توجه بیشتری دارد. چنین رویکردی می‌تواند سازمان‌ها را به سمت تحقق اهداف عالی‌تر و انسانی‌تر سوق دهد و به شکلی نوین به چالش‌های مدیریتی پاسخ دهد.

واژگان کلیدی: هستی‌شناسی، الحکمة المتعالیه، تخیل، دانش سازمان و مدیریت، نظریه نظری، حکمت عملی.

استناد: ابوالفضل گائینی، رضا نیکبخت (۱۴۰۳)، «هستی‌شناسی حکمت متعالیه و دانش سازمان و مدیریت»، مجله روش‌شناسی علوم انسانی،

۳۰(۱۱۹)، ص ۱-۱۸.

Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

## ۱. مقدمه

پژوهشگران برای شناخت خود در درجه اول باید انسان‌شناس، جامعه‌شناس، روان‌شناس و مورخ خود باشند (zolo, 1990, p.149) و می‌توان به این فهرست، فلسفه را نیز افزود؛ یعنی فیلسوف خود باشند. برای هر پژوهشگری در زمینه علوم اجتماعی مانند علم مدیریت، وجود طیفی از مواضع شناخت‌شناسی و هستی‌شناسی مختلف در فلسفه وجود دارد که هر یک روش‌های خاص خود را در انجام تحقیقات علوم اجتماعی مانند علم مدیریت توجیه می‌کند. در این راستا، یکی از دغدغه‌های هر پژوهشگری باید حفظ هماهنگی روش‌شناسانه با مفروضات شناخت‌شناسانه و هستی‌شناسانه خود باشد. از آن مهم‌تر، واکاوی انتقادی این مفروضات توسط پژوهشگر است؛ به گونه‌ای که ماهیت آنها آشکار شده و آماده تغییر شوند. این امر در ابتدا از طریق توصیف مفروضات و آنگاه از طریق بازتابی انتقادی امکان‌پذیر است. بازتاب‌پذیری ناشی از هستی‌جدا ناپذیر و غیرقابل پایانی است که در انسان وجود دارد.

بر اساس این، بازتاب‌پذیری دربرگیرنده یک بررسی فراتئوریک از پیش‌فرض‌هاست؛ پیش‌فرض‌هایی که محقق آنها را در خود درونی کرده و به‌شکلی اجتناب‌ناپذیر در فهم تجربیات سازمانی به‌کار می‌گیرد. این موضوع ما را متقاعد می‌کند تحقیق مدیریت نمی‌تواند در یک فضای فکری مستقل از زیست‌نامه شناختی از مفاهیم بنیادین و فلسفی هر پژوهشگر به انجام رسد (Johnson & Duberley, 2000, pp.38-61). فلسفه، نوعی «خوداصلاحی» مفاهیمی انباشته‌شده از زیاده‌روی‌های نخستین ذهنیت هر پژوهشگری است... وظیفه فلسفه، بازیابی کلیت محوشده از مفاهیم است که با انتخاب پژوهشگر صورت می‌گیرد (whitehead, 1929, p.20). مفاهیم «همواره نسبت به تمامیت واقعیتی که باید دانسته شود، ناکافی هستند» (james, 1909, p.79). آنها صورت‌بندی‌های ثانویه «ناکافی و صرفاً کمکی هستند... [امور را] تحریف کرده و همچنین از قلم می‌اندازند» (james, 1911, p.79). آنچه در فعل نظریه‌پردازی انجام می‌شود «افسارزدن بر واقعیت با طرح‌های مفهومی است تا بدین ترتیب بتوان بر این مرکب سوار شد» (james, 1909, p.248).

## ۲. فلسفه، مدیریت و مفاهیم

فلسفه رشته علمی در بین دیگر شاخه‌های علوم انسانی است که جایگاه مبنایی‌تر و انتزاعی‌تری را به لحاظ معرفتی دارد. چنین جایگاهی می‌طلبد تا نسبت آن با دیگر شاخه‌های علوم انسانی سنجیده شود. از جمله این شاخه‌ها دانش مدیریت و سازمان است. مسائل فلسفی مانند هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی و... به عنوان بنیادی‌ترین سؤالات فلسفی چه تأثیری را می‌تواند بر مسائل دانش مدیریت داشته باشد؛ مسائلی در حوزه سازمان و چگونگی اداره کردن آن که عنوان یکی از شاخه‌های علوم اجتماعی قلمداد می‌شود؟ بین «سازمان» که موضوع دانش مدیریت است و «وجود» که موضوع فلسفه است (صدرالدین شیرازی، ۱۹۸۱م) چگونه گفتگویی می‌تواند صورت گیرد و نیز با توجه به اینکه فلسفه بر روش عقلی و علم مدیریت بر روش تجربی است، چگونه می‌تواند تمایز روشی بین این دو دانش را نادیده گرفت و بر تعامل و ارتباط بین این دو سخن راند؟ حلقه و یا حلقه‌های ارتباط بین این دو چه می‌تواند باشد؟

هر علمی عبارت است از یک سلسله‌مسائلی که در اطراف موضوع معینی گفتگو می‌کند و بین مسائل هر علم رابطه خاصی وجود دارد که آنها را به یکدیگر پیوسته و از مسائل علوم دیگر جدا می‌کند. فلسفه از نگاه فلسفه اسلامی رشته علمی از سلسله‌مسائلی است که بر اساس برهان و قیاس عقلی، که موضوع آن مطلق وجود است، شکل یافته و مسائل آن عبارت از احکام و عوارضی است که بر آن موضوع بار می‌شود و برخلاف علوم تجربی است که همواره یک یا چند موضوع را مفروض الوجود می‌گیرد و به جستجوی احکام و آثار آن می‌پردازند، علوم اجتماعی مشروعیت مبنایی معرفتی و روش‌شناختی خود را وامدار فلسفه است؛ به گونه‌ای که در احکام تجربی اصول عقلانی زیادی شرکت می‌کنند. عمده اصول عقلانی، که هر تجربه‌ای متکی به آن است، دو اصل است: یکی «اصل امتناع تصادفی بودن رخداد پدیده‌ها» است که بر اساس این اصل، این باور وجود دارد که هیچ حادثه‌ای بدون علت، وقوع پیدا نمی‌کند و از این راه به اجمال، به وجود علت برای هر حادثه‌ای یقین دارد. این اصل، بدیهی اولی است و به تجربه بستگی ندارد؛ و دیگر، «اصل سنخیت بین علت و معلول» است؛ یعنی همواره از هر علت معین، معلول معین صادر می‌شود. این اصل از اصل امتناع اجتماع نقیضین نتیجه می‌شود و به تجربه بستگی ندارد (مصباح، ۱۳۸۵، ص ۷۸).

فلسفه از احکام عام و کلی هستی بحث می‌کند و دیگر علوم از آن جهت که درباره ویژگی‌های خاص و یا مرتبه‌ای از مراتب هستی بحث می‌کنند، تابع احکام کلی‌ای می‌باشند که در فلسفه برای اصل هستی اثبات می‌شود. به‌همین دلیل است که هر علم از علوم جزئی مانند علوم طبیعی در اثبات اصل هستی موضوع خود نیز محتاج به فلسفه است. علم مدیریت نیز به‌عنوان یکی از شاخه‌های علوم اجتماعی وابستگی فلسفی و متافیزیکی به هستی دارد. اصل پذیرش یا عدم‌پذیرش هستی سازمان به‌عنوان موضوع علم مدیریت و نیز فرایند راه‌اندازی سازمان به‌عنوان دانش مدیریت، مسبوق به این فهم متافیزیکی از هستی است که آیا هستی این موضوع و یا فرایند آن از هستی عینی و یا ذهنی برخوردار است؟ پاسخ به این سؤال گفتگویی متافیزیکی است که از دانش فلسفی نشئت می‌گیرد.

علم مدیریت از جمله دانش‌های تجربی است که تحت قواعد معرفتی و روش‌شناختی تجربی است و فراخور موضوع خود به حل مسائل پیرامون آن موضوع می‌پردازد. گرچه این علم را به‌لحاظ موضوعی نمی‌توان در قالبی خاص و محدود تعریف کرد و به عبارتی از آن دست دانش‌هایی است که فراخور نیاز و اقتضانات خود قابلیت استفاده از رشته‌های دیگر را دارد و به‌گونه‌ای فراموضوعی است (گریزی، ۱۳۹۵)، اما هر آنچه قرار است در این دانش خاص مورد استفاده قرار گیرد، در داخل چهاردیواری به نام «سازمان» رخ خواهد داد. در واقع، سازمان، موضوع علم مدیریت است و هدف این علم، اداره سازمان به‌نحو کارا و اثربخش می‌باشد. مسائل این علم عبارت است از قضایایی حاوی مفاهیم و احکامی که عارض و بر موضوع آن یعنی سازمان بار می‌شود؛ مسائلی از قبیل مدیریت، مدیریت رفتار، مدیریت منابع انسانی، مدیریت تجهیزات و به‌طورکلی، هر آنچه که مربوط به مدیریت سازمان می‌باشد.

بنابراین، موضوع علم مدیریت، سازمان است و مسائلی که در این علم مورد بحث و گفتگو قرار می‌گیرد، عبارت است از قضایایی حاوی مفاهیم و احکامی که بدون هیچ‌گونه واسطه‌ای بر این موضوع عارض می‌شود. روشی که برای فهم این موضوع و مسائل آن به‌کار می‌رود، به‌طور غالب، روش تجربی است. رشته علم مدیریت و سازمان به‌لحاظ ارتباطش با دیگر علوم، چندرشته‌ای است. به‌دیگرسخن، رشته علم مدیریت ترکیبی از چندین رشته مانند اقتصاد، روانشناسی اجتماعی، جامعه‌شناسی، علوم سیاسی و... می‌باشد. از جمله رشته‌هایی که بر تأثیرگذاری آن ادعا شده است، رشته فلسفه است (گائینی، ۱۳۹۹).

پدیده سازمان یکی از برجسته‌ترین موضوعات در جامعه مدرن است. این حقیقت که جامعه مدرن به‌عنوان جامعه سازمانی تلقی می‌شود، بدون دلیل نیست. جوامع مدرن در میان بقیه مؤلفه‌های خود، به‌دلیل کثرت سازمان‌هاست که اهمیت دارد. با توجه به اینکه جلوه و ویژگی جامعه مدرن امروز بر فرم سازمان‌ها و نهادها تجلی یافته است، می‌توان این جامعه را جامعه سازمانی تعریف کرد. سازمان‌ها را در حال حاضر می‌توان ابزارهایی در دست نهادهای اجتماعی مانند دولت، تعلیم و تربیت، اقتصاد و غیره دانست که در پی تحقق اهداف نهادی به خدمت گرفته می‌شوند. بنابراین، سازمان، برجسته‌ترین تکنولوژی از نوع تکنولوژی نرم است که بیان‌کننده یکی از ویژگی‌های مهم جامعه مدرن می‌باشد. در جوامع مدرن، انسان‌ها در محیط اجتماعی زندگی می‌کنند که تحت تسلط سازمان‌هاست (Krijnen, 2015).

پژوهش‌های سازمانی در چارچوب دیدگاه‌های بنیادی قابل‌دستیابی می‌باشند. چنین دیدگاه‌های اساسی ابتدا زمینه تحقیقات سازمانی را تشکیل می‌دهند و در پی آن، تحقیقات سازمانی را به‌طور روش‌شناختی راهنمایی می‌کنند. هستی‌شناسی به‌عنوان یکی از ابعاد بنیادین و فلسفی تأثیرگذار بر نظریه‌های سازمان و مدیریت می‌باشد. هستی‌شناسی به ماهیت پدیده‌ها و هستی آنها می‌پردازد؛ شاخه‌ای از متافیزیک که به ماهیت و روابط هستی می‌پردازد (Ledoux, 2012). هستی‌شناسی پرسش‌هایی را بدین‌گونه طرح می‌کند: آیا واقعاً پدیده موردبررسی، مستقل از دانایی و ادراک وجود دارد، یا آنچه به‌طور عادی دیده می‌شود و از آن تعبیر به واقعیت می‌شود، پیامد و آفریده افعال دانستن و ادراک است؟ در هستی‌شناسی علوم اجتماعی به وضعیت هستی‌شناختی واقعیت اجتماعی و پدیده‌های آن (همچون سازمان‌ها) پرداخته می‌شود و در پی آن ابعاد سازنده این واقعیت شناسایی می‌شود.

مدیریت، فلسفه را با یک ویژگی از هستی‌شناسی سازمان‌ها در جهان مدرن مواجه می‌کند: سازمان‌های بزرگ؛ سازمان‌های بزرگ و پدیده‌های نهادی‌شده در مقیاس‌های بزرگی از مراحل تولید و همکاری تعداد بزرگی از مردم برای اهداف اقتصادی. این پدیده جدید از جامعه مدرن در اواخر قرن نوزدهم شروع شد. شرکت به‌عنوان یک سازمان، از پیشرفت‌های اخیر است. سازمان بین دولت و فرد جایگزین شد. نهادی از همکاری در قیاس بزرگ و در شرکت بزرگ به‌عنوان یک ویژگی جامعه مدرن در تقابل مهمی با ایده فیلسوف «متفکر فردی و

مستقل» قرار می‌گیرد. از آنجاکه نهادی شدن و همکاری در درون شرکت باعث توفیقات زیادی شده است، این موفقیت زیاد، فلسفه را به چالش می‌کشاند و آن را برای فهم از این پدیده برمی‌انگیزاند. فیلسوف، متفکر انسانی و غیرسازمانی شناخته می‌شود که می‌تواند حریف چالشی برای سازمان و فکر گروهی آن باشد. فیلسوف، مشاهده‌کننده انتقادی و مبدع تفکر تازه در این سلسله‌مراتب‌های بزرگ است.

چالش دیگر مدیریت برای فلسفه، عبارت از تنش هویت کامل زیست‌جهان با جهان فنی - سازمانی است؛ جهانی که به‌طور مصنوعی توسط سازمان‌ها درست شده است. هوسرل و هابرماس بر این باورند که پیچیدگی اقتصادی - فنی و صنعت و سرمایه، زیست‌جهان دست‌نخورده و بکر را به استعمار کشانده است. فلسفه مدیریت باید این ایده خیالی و اتوپیایی از زیست‌جهان دست‌نخورده و جهان سرمایه‌داری متضاد آن را، که به زیست‌جهان ما حمله کرده است، نقد کند. تنش بین جهان شخصی از روابط خودمانی و جهان غیرشخصی از سازمان‌ها نیازمند به‌کاربردن عنصر شخصی در سازمان‌های غیرشخصی است؛ به این معنا که باید عنصری از زیست‌جهان در آن تعاملات غیرشخصی وجود داشته باشد تا قدری به فروکش کردن آن تنش منجر شود (تسوکاس و چیا، ۱۳۹۴). اگر فلسفه بخواهد جهان را بفهمد و جامعه مدرن را پیشرفت دهد، باید سازمان و انسان سازمانی را در جامعه معاصر بفهمد. فلسفه مدیریت باید بر تقابل مفروض بین زیست‌جهان و سازمان عقلایی غلبه پیدا کند و کوشش نماید بین آن دو مصالحه‌ای ایجاد نماید.

### ۳. فلسفه اسلامی

کاربرد مفهوم فلسفه از نگاه فلسفه اسلامی، به دلیل اختصاص پیدا نکردن موضوع آن به وصف یا ویژگی خاصی، علم و معرفت کلی بوده و به دلیل آنکه در آن از هستی متعالی و از واجب تعالی بحث می‌شود، علم و معرفت الهی، و از آن جهت که موضوع آن، هم در ذهن و هم در خارج هیچ‌گونه خصوصیت هستی طبیعی را ندارد، علم ماوراء طبیعت یا متافیزیک نیز نامیده می‌شود (جوادی آملی، ۱۳۹۳). فلسفه به مفهوم عام آن، در بردارنده قوانین عام جهان می‌باشد و به فلسفه نظری و عملی تقسیم می‌شود که از آن به حکمت نظری و حکمت عملی تعبیر می‌شود. حکمت یا فلسفه نظری، دانشی است که عهده‌دار شناخت حقایق می‌باشد که هستی آن حقایق مانند هستی خداوند، فرشتگان، زمین، آسمان و غیره منوط به بود یا نبود و نیز اختیار انسان نیست. حکمت یا فلسفه عملی به شناخت و فهم اموری می‌پردازد که در دایره تدبیر و اراده انسان قرار می‌گیرند؛ به طوری که شکل‌گیری و تحقق آنان مانند مسائل اخلاقی، خانوادگی و اجتماعی منوط به هستی و اختیار انسان است.

تقسیم فلسفه و حکمت به این دو بخش، بازگشت به دوساحتی بودن هستی انسان است. انسان ترکیبی از دو ساحت روحانی و جسمانی است که از نظر فلسفه نظری به ساحت روحانی ارجاع می‌شود و این ساحت اصل می‌باشد و حکمت عملی ناظر و معطوف به بُعد جسمانی است که فرع و در امتداد و ظل هستی روحانی او می‌باشد (جوادی آملی، ۱۳۹۴). از منظر فلسفه اسلامی، انسان به دلیل اینکه دارای دو ساحت یادشده است، از جهت ساحت روحانی خود، دارای هستی شدید است که از آن تعبیر به مجرد می‌شود. از آنجاکه این ساحت روحانی برخی از محدودیت‌های عدمی از هستی مادی را ندارد، در نتیجه این دانش را از هستی برتر و شدیدتر کسب می‌کند و دارای جهت تدبیرکنندگی به بُعد ضعیف‌تر هستی بوده، آن را اداره می‌کند.

آن ویژگی از انسان که فعالیت‌های معرفتی انسان را عهده‌دار است و علوم و معارف را از هستی‌های برتر دریافت می‌کند، عقل نظری است. در مقابل ویژگی‌ای که کارهای تدبیری او را انجام می‌دهد، عقل عملی خوانده می‌شود. براساس این، گرچه کشف و فهم مسائل معرفتی در حکمت نظری و عملی هر دو حاصل فعالیت عقل نظری انسان می‌باشد، لیکن به اعتبار موضوع و آنچه شناخت به آن تعلق می‌گیرد به دو بخش منقسم می‌شوند:

۱. حکمت عملی، آن دسته از معارفی را شامل می‌شود که به بررسی پیرامون فعالیت‌های عقل عملی پرداخته و در تعمیر و آبادانی بخشی از هستی ضعیف‌تر انسان مؤثر می‌باشد.

۲. حکمت نظری نیز آن بخش از دانش‌هاست که به کاوش و جستجو پیرامون امور خارج از حوزه تدبیر انسانی می‌پردازد.

هدف از حکمت عملی، همراهی و پشتیبانی عملی در اموری است که به دلیل انتخاب عقل نظری، خیر و مصلحت نامیده می‌شوند و این همراهی باید به گونه‌ای باشد که ساحت عقلانی و نظری انسان که از اشتداد هستی‌شناسانه بیشتری برخوردار است، بر ساحت جسمانی،

که از محدودیت‌های عدمی بیشتری از هستی برخوردار است، از طریق تدبیر، پیروز و مسلط شود؛ به گونه‌ای که بدن و غرایز بدنی، منقاد و مطیع عقل و دستوره‌های فطری آن شود. این پیروزی در مقایسه با محدودیت‌های عدمی کمتر، در ظهورات بیشتری از هستی رخ می‌دهد. در نهایت، غرض و هدف از حکمت عملی آن است که روح که از هستی بیشتر و از محدودیت‌های عدمی کمتری برخوردار است، بر رفتار که از هستی ضعیف‌تری برخوردار است، تسلط می‌یابد و رفتار در ادامه اشتداد هستی، «بدون هیچ‌گونه گسیختگی از هستی» تابع و مطیع روح می‌شود و آنچه رفتار انجام می‌دهد یا معطوف به آن است، تحت کنترل عقل عملی قرار می‌گیرد و با کنترل عقل انسان و رفتارهای او به سوی خیر و صلاح رهنمون می‌شود. از این دیدگاه، از نگاه فلسفه اسلامی، تعبیر به اشتداد هستی می‌شود. یعنی انسان که امتداد یافته از روح تا رفتارهای بدنی است؛ خواه در امتداد فردی و یا در امتداد و تعامل اجتماعی، با هستی ضعیف خود وقتی در تدبیر عقل عملی قرار می‌گیرد، هستی اشتدادی یافته و کامل‌تر می‌شود.

بوعلی سینا از این دو با عنوان قوای علامه و عماله یاد کرده و در قسمت حکمت از دانشنامه علائی، آنها را قوه کوشش و کنش و یا دانش و بینش خوانده است (جوادی آملی، ۱۳۹۴). عقل عملی همان توانایی است که کنش و رفتار آدمی را کنترل می‌کند. کنترل یعنی در مسیر اشتداد هستی، به هستی‌مندی‌های بیشتری دسترسی پیدا می‌کند (صدرالدین شیرازی، ۱۹۸۱ م). علم یا حکمت نظری عبارت از پیوندی است که نفس آدمی بین موضوع و محمول قضایا ایجاد می‌نماید. در مثال: «هر جامعه‌ای نیازمند به نظم جمعی است»، «جامعه»، موضوع و «نیاز جمعی»، محمول است که با فعل «است» بر موضوع بار می‌شود و به مجموع آن «قضیه» گفته می‌شود. این پیوند پس از تحصیل مقدمات لازم، توسط عقل نظری حاصل می‌شود و اما «ایمان و باور به هستی چنین نظمی در جامعه»، عبارت از عقد و پیوندی است که توسط عقل عملی از طریق اعمال اراده انسانی بین جان آدمی با عصاره قضیه علمی (مثال فوق) حاصل می‌شود. (گائینی، ۱۳۹۹).

ثمره اندوخته‌های عقل عملی که از آن به حکمت عملی یاد می‌شود در بازتوانایی و اقتدار عقل عملی نسبت به تعدیل و کنترل رفتار انسانی و خصوصیات آن می‌باشد (صدرالدین شیرازی، ۱۹۸۱ م). برگرفتن ویژگی‌های هستی‌مند متعالی و برتر از سوی انسان که نتیجه حاکمیت عقل عملی بر اراده و افعال انسانی است، نتیجه استفاده از ضوابط و قواعد اخلاقی است. این قواعد اخلاقی به برتر شدن زندگی انسانی، فردی یا جمعی، منجر می‌شود و زندگی با قید جمعی حکایت از مرتبه‌ای از هستی نفس انسانی می‌کند (گائینی، ۱۳۹۸).

حکمت نظری نقش اساسی در کشف هستی گسترده دارد؛ در حالی که حکمت عملی، هدایت شده توسط اراده، به عنوان نیروی محرکه برای ترجمه بینش‌های نظری به اقدامات ملموس عمل می‌کند. حکمت عملی در یک تقسیم ابتدایی به سه بخش تهذیب اخلاق، تدبیر منزل و سیاست مدینه و اجتماع تقسیم شده است. تهذیب و تدبیر یا اختصاص به خود فرد (فردی) داشته، یا در داخل منزل (خانوادگی) و یا در حوزه حیات جمعی (اجتماعی) است.

#### ۴. فلسفه اسلامی و علم

فلسفه هر علمی به دلیل آنکه به بیان احکام کلی هستی در مرتبه خاص و محدودی می‌پردازد، دیدگاهی خاص در قیاس با مسائل فلسفه تلقی می‌شود. این دیدگاه برگرفته از مطالعات برآمده از اعمال روش حسی در مسائل خاص هستی حسی است و می‌تواند جایگزین فلسفه کلی شود. به‌دیگرسخن، همان‌گونه فلسفه دانشی است که بر موضوع علم، جامعیت و شمولیت دارد، فلسفه علم نیز بر موضوع علم مورد بحث خود، جامعیت و شمولیت دارد. سؤال از اینکه آیا هستی سازمان عینی است یا ذهنی، بیان‌کننده دایره شمول فلسفه مدیریت بر موضوع علم مدیریت یعنی سازمان است. در نتیجه نسبت آن با دیگر علوم، نسبت فلسفه کلی محض با علوم جزئی خواهد بود که همان نسبت اصل به فرع است. لیکن چون روش آن از ابزار حسی است، توان تبیین خطوط کلی هستی را ندارد.

به‌دیگرسخن، از آنجاکه ریشه‌های تمامی علوم جزئی مبتنی بر مسائل فلسفی ناظر به آن علوم می‌باشد، از آن تعبیر به فلسفه علم می‌شود. نسبت فلسفه علم با علوم جزئی مربوط به آن، نسبت فلسفه محض با دیگر علوم است. با این تفاوت که فلسفه علم محض دربردارنده خطوط کلی ناظر به هستی است؛ ولی فلسفه علم به هستی مسائلی اختصاص دارد که دربرگیرنده آن علم جزئی می‌باشد (جوادی آملی، ۱۳۷۵).



## ۵. هستی‌شناسی فلسفه اسلامی و دانش مدیریت و سازمان

از نگاه حکمت متعالیه، گرچه فلسفه امکان پرداخت به مسائل دانش سازمان و مدیریت را دارد، ولی در موضوع مسائل خود مقید به مسائل هستی در مدیریت و سازمان و مسائل مربوط به آن دو نمی‌باشد؛ بلکه بر مسائل دانش سازمان و مدیریت تطبیق می‌شود. در واقع، ویژگی‌های مسائل مدیریت و سازمان، قیدی برای مسائل فلسفه محض نمی‌باشد؛ بلکه می‌تواند شامل هر هستی شود که از آن خصوصیات برخوردار می‌باشد. مثلاً هستی اعتباریات و چگونگی آن و غرض از جعل آنان، از جمله مسائل فلسفی محض می‌باشد (طباطبایی، ۱۳۶۲)؛ اما این مسئله می‌تواند بر مدیریت و سازمان هم تطبیق شود. این دانش کلی برگرفته از حکمت متعالیه، دانشی محض می‌باشد. پدیده‌ای که در این فلسفه بر آن تطبیق می‌شود و از آن صحبت می‌شود، هستی مدیریت و سازمان است. سازمان، مدیریت و رفتارهایی که در چارچوب آن به وقوع می‌پیوندند، از پدیده‌هایی هستند که با برخی از مسائلی که در فلسفه محض از آن بحث می‌شود، تطبیق پذیرند. هر آنچه در دانش مدیریت تحت عنوان مسائل این علم مورد بحث قرار می‌گیرد، مقید به سازمان است.

مدیریت، مجعول به هستی اعتبار است و به‌خودی‌خود مثل هرگونه مجعول اعتباری نه دارای هستی ذهنی و نه خارجی است. بنابراین، هیچ‌گونه جسمانیی ندارد. مبتنی بر این مجعول اعتباری، یعنی بعد از شکل‌گیری جایگاهی به نام مدیریت در ساختار سازمانی، فردی که از نظر دانش مدیریت و سازمان، مطابق شایستگی‌های تکوینی و واقعی واجد آن جایگاه می‌شود، نسبت به سه مؤلفه اصلی مدیریت یعنی «وظیفه، مسئولیت و اختیار» دارای واجدیت می‌شود (رحمن سرشت و مهدیه، ۱۳۹۳). به‌دیگرسخن، اقتضای جایگاه مدیریت، نسبت آن جایگاه را با وظیفه، مسئولیت و اختیار، تعریف و تعیین می‌کند. از این نسبت، به «اضافه واجدیت» تعریف می‌شود. این اضافه دارای دو طرف می‌باشد: یک طرف آن «مدیریت» است که از مقوله اعتباری است و طرف دیگر آن «وظیفه، مسئولیت و اختیار» است. این سه مؤلفه اصلی یعنی وظیفه، مسئولیت و اختیار از خصوصیات و چیستی‌هایی است که از «جایگاه مدیریت» انتزاع می‌شود. از نسبت بین این دو طرف، اضافه واجدیت انتزاع می‌شود. منشأ انتزاع این مقوله اضافه، مدیریت معتبر و مفروض به فرض فاضل و معتبر می‌باشد. بنابراین در باب هستی مدیریت با دو مقوله اعتبار مواجه هستیم: یکی مقوله مدیریت که به‌خودی‌خود مقوله اعتباری است و دیگر اضافه بین این جایگاه اعتباری مدیریت به وظیفه، مسئولیت و اختیار است که از مصادیق عینی رفتارها انتزاع شده است.

از نگاه هستی‌شناسی حکمت متعالیه چنین مفاهیم اعتباری که اعتبار در اعتبار است، واجد هیچ‌گونه هستی جسمانی، در مرتبه هستی‌شناسی، اعم از ذهنی و خارجی نمی‌باشد. هستی آنان صرفاً اعتباری است و با فرض وجود فاضل، هستی می‌یابند و با آن منتفی می‌شوند. لازمه چنین اعتباری، تصرفات تکوینی از سوی جایگاه مدیریت است. از این تصرفات به مداخلات مدیریتی در سازمان یاد می‌شود. این تصرفات به شرایط و قیود آن، تکوینی بوده و از هستی عینی برخوردار است. رفتارهای عینی همانند هر هستی دیگری دارای چیستی که حاکی از خصوصیات می‌باشد، همراه با هستی خارجی و ذهنی است.

## ۶. هستی‌شناسی فلسفه اسلامی و نسبت سازمان با مدیریت

سازمان که خود مقوله‌ای اعتباری است، از مداخلات مدیریتی حاصل می‌آید. نسبت بین این مداخلات که در زمره افعال تکوینی می‌باشد، با شکل‌گیری مفهوم سازمان، نسبت تضاییفی برقرار می‌کند. مدیریت آنجایی است که سازمان هست و سازمان آنجایی است که مدیریت هست. هر دو در نسبت قوه و فعلیت با یکدیگر، نسبت تکافؤ و برابر دارند. بنابراین، در دانش مدیریت و سازمان با سه هستی مواجه هستیم:

۱. نسبت اضافی بین جایگاه مدیریت با سه مؤلفه اصلی وظیفه، مسئولیت و اختیار که نسبت واجدیت دارد از هستی اعتباری برخوردار است. این سه نقش از آن این جایگاه می‌باشد و به تعبیری می‌توان گفت: جایگاه مدیریت و به‌دنبال آن مدیر، واجد سه نقش وظیفه، مسئولیت و اختیار در سطح سازمانی می‌باشد؛

۲. رفتارها و مداخلات عینی تحت عناوین اعتباری مانند مدیریت تحقق می‌یابند. این پدیده‌های رفتاری، تکوینی و عینی بوده، از مراتب واقعی از هستی برخوردار است و قابلیت پذیرش و کاهش محدودیت‌ها و محدودیت‌های عدمی از مراتب هستی دارد؛

۳. هستی سازمان از نسبت بین عامل مدیریتی و مداخلات آن تحت مقوله نسبت تضاییفی اعتبار می‌یابد. وقتی مدیر تحت عناوین انتزاعی

چون برنامه‌ریزی، سازماندهی، تخصیص منابع و غیره دست به اقدامات و مداخلات رفتاری می‌زند، از نسبت این جایگاه اعتباری مدیریتی و رفتارهای برآمده از این جایگاه، هستی اعتباری سازمان شکل می‌گیرد. در واقع، هستی سازمان از نسبت جایگاه مدیریت با مداخلات مدیریتی اعتبار شده است. از مجموع این نسبت، مفهوم سازمان اعتبار می‌شود. سازمان با افعال مدیریتی، هستی اعتباری پیدا می‌کند. هستی اعتباری سازمان، جایی است که افعال مدیریتی تحقق می‌یابد؛ همچنان‌که از نسبت پدر و فرزند، مفهوم پدری و فرزندگی اعتبار می‌شود. بین مدیریت و سازمان هم نسبت تضایف برقرار است؛ به این معنا که هر جا مدیریت به کار گرفته می‌شود، سازمان نیز به صورت طبیعی شکل خواهد گرفت و هر جا که سازمان شکل پیدا کرده باشد، مدیریت نیز شکل گرفته است. هر کجا که یکی از این دو هستی اعتباری (مدیریت و سازمان) باشد، دیگری هم موجود است و برعکس هر کجا که یکی از این دو موجود نباشد، دیگری هم موجود نیست.

### ۷. هستی‌شناسی فلسفه اسلامی و رفتار (در مدیریت و سازمان)

تصرفات و رفتارهای مدیریتی همانند هر پدیده و رفتار عینی دیگری در خارج، دارای فرد می‌باشد که منشأیی برای برگرفتن تصویری از آن در ذهن می‌شود. از این رو، مدیریت از آنجاکه معجول اعتباری است، به خودی خود هستی خارجی و ذهنی ندارد و از آنجاکه تحت مقوله اضافه واجدیت قرار می‌گیرد، از برقراری این نسبت می‌توان چستی آن را در هستی ذهنی تصور نمود و به تبع رفتارهایی که از این جایگاه صادر می‌شود، به عنوان پدیده‌های عینی و تکوینی، قابلیت هستی ذهنی و خارجی پیدا می‌کند. بروز این رفتارهای تکوینی به جایگاه مدیریت اختصاص نداشته؛ بلکه در همه سطوح سازمانی جریان دارد. این سطوح می‌تواند هم از جایگاه مدیریت باشد و از این روی استناد به مدیریت داده شود و هم به مجموعه همکاران، زیردستان و مشتریان و به خود سازمان تحت عملکرد سازمانی استناد شود. اما آنچه مهم است این است که این رفتارها در قالب مدیریتی و در جایگاه مدیریت رخ می‌دهد؛ حتی آنجاکه به رفتار در انتساب به سازمان صحبت می‌شود. افزون‌بر این، این گونه از رفتارها در قالب و از طریق نمایندگان واقعی آن جایگاه تحت عناوینی چون مدیر و کارمند یا نماینده قانونی سازمان یاد می‌شود. نقش مفاهیم اعتباری چون مدیریت، کارمند و سازمان در برانگیزاندگی رفتارهای خاص و مورد انتظار و تعریف شده می‌باشد.

انسان و رفتارهای او هستومندی جدای از هستی آفرینش نیستند، و نیز هستی‌ای جدای از انسان ندارند. آدمی در ارتباطی که با پدیده‌ها و هست‌های جهان آفرینش دارد، این حقیقت را درمی‌یابد که همه پدیده‌ها نسبت به او به طور یکسان سودمند یا زیان‌بار نیستند. از این رو، برای بهره‌وری و استفاده صحیح از پدیده‌ها، چاره‌ای جز شناخت جهان هستی وجود ندارد (حسن‌زاده آملی، ۱۳۸۵). مدیریت از هستومند اعتباری برخوردار است و به تبع آن واجد اختیاراتی می‌شود، تصرفاتی عینی و واقعی را اعمال می‌نماید و از نسبت این اختیارات و رفتارها سازمان شکل می‌گیرد. هستی این اعتباریات در پی فهم از مصالح و مقتضیاتی است که از سوی عقل نظری کشف می‌شود و برای تحقق آن، عقل عملی به همراه اراده به منظور تحقق آنچه برای بشر ضروری و مورد نیاز عقل نظری کشف شده است، دست به جعل اعتبار مورد نیازی به نام «مدیریت» می‌زند که از آن در دانش مدیریت به «فناوری نرم» (jin, 2005) تعبیر می‌شود. سنجش این معجولات اعتباری با معیار اهداف صورت می‌گیرد و این اهداف به صورت کلی از سوی عقل نظری کشف شده و از طریق عقل عملی و با کمک اراده متعین و مشخص می‌شود. از نگاه معرفت‌شناسی، درستی و نادرستی این اعتباریات با فایده و عدم فایده در تحقق آن اهداف ارزیابی می‌شود (گائینی، ۱۳۹۹).

از نگاه حکمت متعالیه هستومندهای جهان همگی محسوس نیستند؛ بلکه بسیاری از آنها مربوط به جهان غیب می‌باشند و از طریق حس ادراک نمی‌شوند؛ زیرا اگر حقایق هستی همگی محسوس بودند و با ابزار حسی امکان شناخت مستقیم همه آنها وجود می‌داشت، نیازی به فلسفه نبود که با مسائل عمیق تجریدی و انتزاعی تأمین می‌شود. لیکن با ادعای غیر محسوس بودن بخشی از هستی برای شناخت مسائلی از قبیل تجرد و غیرمادی بودن نفس انسانی، ذوبطون بودن هستی، انواع آشکار و غیبی بودن هستی‌ها، نیاز به فنی که بتواند واقعیت آنها را تبیین نماید، ظاهر و آشکار است. این فن، که ترازوی سنجش هستی‌شناختی است، همان فلسفه است. هستی از طیفی از بی‌نهایت ضعیف تا بی‌نهایت شدید برخوردار است. این طیف با وجود واحد بودن، امکان طی طریق در فرایند دو سر طیف را فراهم می‌کند. حکمت متعالیه برخلاف دیگر بدیل‌های فلسفی با درک از تمامی مراتب هستی در بین این دو سر طیف به چگونگی طی آن پرداخته است. بنابراین، لوازم بالقوه این فهم از هستی، چستی متفاوتی از مفهوم مدیریت و سازمان در پیش می‌نهد.

گستره مراتب هستی رفتار اجتماعی انسان که در مدیریت و سازمان مورد بحث قرار می‌گیرد، طبق تبیین حکمت متعالیه آنچنان فراخ و دارای پهنا می‌باشد که از هستی ضعیف تا هستی قوی بدون هیچ‌گونه قیدی می‌توان دید و یافت. از این منظر، هم خداوند به‌عنوان وجود برتر، امکان حضور در سازمان دارد و هم ماده به‌عنوان مفهومی از وجود ضعیف هم امکان وجود دارد. سیر اشتدادی از هستی برتر در سازمان و نیز سیر تضعفی آن از طریق سلوک توجه و غفلت امکان‌پذیر است. با توجه به هستی برتر و اشتغال به آن، سیر رفتاری انسان و به‌دنبال آن سیر سازمانی، اشتداد می‌یابد و به هستی کامل‌تری، که تعینات عدمی کمتری دارد، نائل می‌شود. با غفلت از ابعاد وجودی برتر و داشته‌های آن و ازسوی دیگر با اشتغال به هستی ضعیف و نداشته‌های آن، که در حکم سراب جلوه می‌نمایند، سیر نزولی و تضعفی رفتارهای انسانی و به‌تبع، سازمانی آغاز می‌شود. هستی‌شناسی متافیزیک با باور به هستی ممتد از بی‌نهایت ضعیف تا بی‌نهایت شدید، نه تنها منتهی به هستی‌های متعدد نمی‌شود، بلکه یک هستی است که هر چه به اشتداد هستی نزدیک‌تر می‌شویم از کدورت‌ها و نداشته‌های هستی کمتر شده و از انبوهی هستی، که بازگشت به تعینات عدمی از آن می‌کند، کاسته شده و هستی از نقص، ابهام و ضعف‌هایی یافته، از همه تعینات عدمی و محدودیت‌ها سبک و فارغ‌البال می‌شود (جوادی آملی، ۱۳۷۵).

## ۱-۷. ویژگی‌های هستی‌شناسی رفتاری

بنابراین هستی‌شناسی سازمان و مدیریت را می‌توان به قرار ذیل خلاصه نمود:

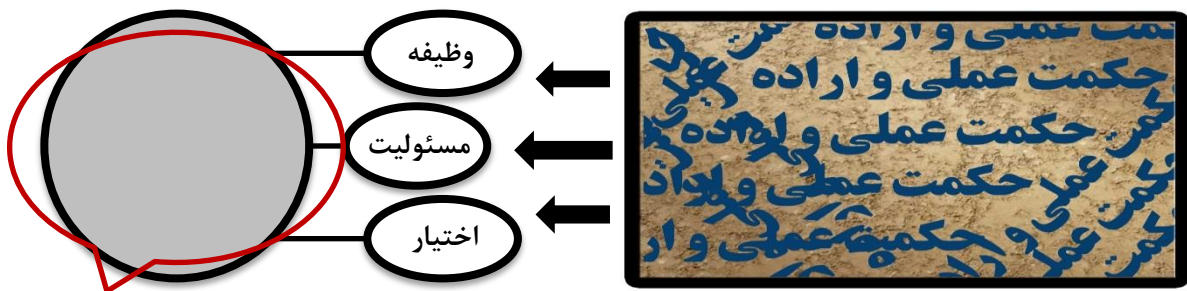
۱. مدیریت و سازمان، بُعد هستی رفتار جسمانی امتدادیافته جمعی انسان در شکل و ظرف اعتبار است؛
۲. این بُعد برخلاف بُعد هستی رفتار مادی فردی انسان، در ظرف اعتبار تحقق یافته است؛
۳. عقل نظری در تشخیص مصالح و نیازهای بُعد رفتار فردی مادی و بُعد امتداد یافته رفتار جمعی اعتباری انسان تاثیرگذار می‌باشد؛
۴. عقل عملی به کمک اراده در پی تشخیص مصالح و نیازهای انسان از سوی عقل نظری، به جعل مجعولات اعتباری مدیریت و سازمان می‌پردازد؛
۵. حکمت عملی که دانشی سامان‌یافته است، در تدبیر ابعاد هستی اعم از رفتار فردی و رفتار مادی امتدادیافته، کاشف و توانا می‌باشد؛
۶. حکمت عملی تحت تأثیر و تبعیت تشخیص عقل نظری به تدبیر بُعد هستی رفتار جسمانی فردی و هستی رفتار امتدادیافته جمعی، از مراتب ضعیف تا شدید می‌پردازد. به‌دنبال آن، هستی اعتباری مدیریت و سازمان شکل می‌گیرد که ازسوی عقل نظری به رهنمون‌سازی به سعادت و غایات مفروض منجر می‌شود؛
۷. برخلاف برخی دیگر رشته‌های نظری که در مقام فهم از واقع به اندیشه‌ورزی صرف می‌پردازند، دانش مدیریت و سازمان دست به ساخت مدل‌هایی می‌زند که ناظر به عمل و کاربرد است. این رفتارها به دو بخش هستی و چیستی قابل انقسام می‌باشد. در واقع، حقایق تکوینی رفتارهای خاص، از هستی و چیستی برخوردار می‌باشند. بنابر اصالت هستی، هستی عینی این رفتارها اصیل بوده و چیستی آنان برآمده از آن رفتارهای اصیل می‌باشد. تصرفات و مداخلات مدیریتی که در قالب رفتارها و ذیل عناوین و مفاهیم متعدد و متنوعی بروز و ظهور می‌یابند، حقایق محدود و مقیدی هستند که با یکدیگر متمایز می‌باشند. اما این تمایزات به خود آن حقایق یعنی رفتارها بازگشت می‌کند. این تحلیل ذهنی، بازنمایی دو بُعد اصیل و غیراصیل است. اصیل، همان رفتارهای عینی و خاص است و غیراصیل، چیستی‌هایی است که باعث شکل‌گیری مفاهیم متمایزی مانند برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و غیره، برگرفته از رفتارها می‌شود.

## ۲-۷. چیستی و هستی رفتارها

براساس اصالت هستی رفتارهای عینی و اعتباری بودن چیستی تظاهرات رفتاری، که تحت عنوان انواع مداخلات مدیریتی تعریف می‌شود، چیستی، همان امر مبهمی است که به دلیل پنهان بودن، پوشیده بودن و ابهامی که دارد، هیچ‌گاه به‌خودی‌خود آشکار و برآمده نیست و همواره به هستی برآمده از رفتارهای عینی، آشکار و ظاهر می‌شود؛ بلکه تنها راه، برآمدن آن به هستی و تحقق رفتارهای عینی می‌باشد و به بیان دقیق‌تر هستی رفتارها به‌خودی‌خود، برآمدگی چیستی انواع رفتارهاست. البته این دوگانگی رفتار و انواع آن با تعمل و تحلیل عقلی نسبت به حقیقت

واحد ایجاد شده‌اند. عقل، هستی واحد را در ظرف ذهن به یک چپستی مبهم و یکک هستی که برآمده از آن است تحلیل نموده و آنگاه یکی از آن دو را به دیگری متصف می‌گرداند. اگر صحبت از سبک رهبری یا عملکرد برنامه‌ریزی می‌شود، از نگاه حکمت متعالیه، چپستی این نوع رفتارها در پنهان بودن و حقیقت هستی آن نهفته است که به تحقق اصل هستی آن، این چپستی هم بروز و ظهور می‌یابد (جوادی آملی، ۱۳۷۵). وقتی از چپستی رفتارها در سازمان صحبت به میان می‌آید، خصیصه این چپستی، قابلیت نقل و انتقال آن از خارج به ذهن و از یک ذهن به ذهن دیگر است. بنابراین، چپستی سبک رهبری از باب نمونه می‌تواند با حفظ خصوصیات خود به هستی‌های مختلف عینی و ذهنی موجود شود. دلیل مطلب این است که در خصوصیات چپستی رفتارها، که در پاسخ از چپستی آنها بیان می‌شود، هستی خاص لحاظ نمی‌شود تا با دگرگونی نحوه هستی، اصل چپستی عوض شود. اگر از سبک رهبری سؤال می‌شود، قید هستی در آن اخذ نشده است که اختصاص به هستی خارجی یا ذهنی پیدا کند. تفاوت بین هستی خارجی و ذهنی چپستی رفتارها، بر اصالت هستی اصل رفتارها و اعتباری بودن چپستی آنها کفایت می‌نماید؛ چون چپستی در هر دو ظرف هستی ذهنی و عینی محفوظ است و هیچ‌گونه تفاوتی در حریم آن راه نمی‌یابد و درعین حال با هستی خارجی، منشأ اثر است و با هستی ذهنی، بی‌اثر می‌باشد.

از نظر حکمت متعالیه حقیقت رفتارها در سازمان، چیزی جز «هستی» رفتارها نخواهد بود. صدرالمتألهین با استفاده از این مبنای کارآمد، بر این مدعا استدلال کرد که موجودات رفتاری متنوع و متکثر، حقایق متباین و کاملاً متمایز نیستند؛ بلکه همگی مراتب حقیقی واحدند. از نگاه او، حقیقت «هستی» رفتارها، «حقیقت واحد تشکیکی» است که سرمنشأ آن هستی رفتار اصیل است. بنابراین، وقتی صحبت از انواع رفتارهای مدیریت در قالب وظیفه و مسئولیت می‌شود، این رفتارها از یک حقیقت و وحدت به هستی می‌آیند. این حقیقت هستی واحد همان‌گونه که محل صدور و جلوه‌گاه واحد و مشترک برای همه تنوع‌های رفتاری هستند و به‌دیگرسخن، اگر از رهبری، برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و غیره به‌عنوان وظایف مدیریت صحبت می‌شود، همه این ویژگی‌ها، برآمده از هستی و در بطن هستی موجود است. درعین حال، تنوعی که در این وظایف است، به همین هستی واحد و اصیل بازگشت می‌کند و این هستی واحد اصیل، همان هستی الهی است که از اسماء و صفات او سرچشمه می‌گیرد.



شکل ۱. تبیین مفهوم انتزاعی سازمان

بنابراین، مدل‌های رفتاری که در نظریه‌های مدیریتی و سازمانی ارائه می‌شوند و هرکدام نسبت به دیگری نقص یا توسعه‌ای دارند، در واقع، پرده‌برداری ناقص یا توسعه چپستی‌ها از هستی‌های رفتاری می‌باشند. نقص این مدل‌ها به نقص مدرکات در عقل نظری بازگشت می‌کند. همان‌گونه که قبلاً نیز بیان شد، برانگیختگی عقل عملی به همراه اراده به اقدام عملی ناشی از فهم و درک عقل نظری نسبت به مصالح و مقتضیات نیازهای انسانی است. آنچه در توسعه و تضییق رفتارهای معطوف به عقل عملی تأثیرگذار است، بازگشت به فهم عقل نظری است. این درک عقل نظری هر اندازه شامل تر و وسیع تر باشد، اقدام و تکامل و شمولیت آن بیشتر خواهد بود.

در علم مدیریت و سازمان نیز از آنجاکه این علم کاربردی است و خود را در صحنه عمل و رفتار نشان می‌دهد، عمل با تمامی خصوصیات آن، تکوینی و واقعی است که تحت عناوین اعتباری مدیریت و سازمان تعریف می‌شوند. رفتارهای تکوینی با تحلیل و عمل عقلی از تنوع و خصوصیات رفتاری آنها قابل تفکیک می‌باشد. این خصوصیات که همان چپستی و قیودهای رفتاری هستند، با

قیدهایی نسبت به یکدیگر قابل مقایسه‌اند. همین ویژگی‌ها یا به عبارت دیگر چستی‌های مقید هستند که تنوع‌بخش به رفتارها می‌باشند. اما با به‌کارگیری عقل می‌توان رفتارها را بدون هرگونه قیود، ویژگی‌ها و چستی‌هایی تعریف کرد. به‌دیگرسخن، رفتارها را می‌توان به‌خودی‌خود ملاحظه کرد. چنین ملاحظه‌ای، موضوع مطلق علم فلسفه است. فلسفه عملی این توان را به فیلسوف و عقل می‌دهد که رفتار را «هستی» ای ببیند که از هستی مطلق برخوردار است و هر آنچه تحت هر قید و خصوصیتی ملاحظه می‌شود، نمی‌تواند از این هستی مطلق تفکیک شود؛ چون اصولاً در عالم چیزی جز هستی نیست و عالم دارای هیچ خلأیی از عدم و یا اعدام نمی‌باشد.

از بُعد هستی‌شناسی، هستی‌مندهای رفتاری در سلسله مراتب خود از ضعیف به شدید، ناقص به کامل و به مرتبه هستی رفتار الهی منتهی می‌شود که رفتاری مطلق است. منشأ این رفتار مطلق، ظهور اسماء و صفات الهی شامل علم، حیات، قدرت و اراده می‌باشد که تحت صفت جامع حی و قیوم مندرج است. در واقع، ظهور رفتارها در عالم آفرینش، تجلی آن صفات حق تعالی می‌باشد. از نگاه معرفت‌شناسی درک چگونگی این رفتارها منوط به مقدار درکی است که از رفتار الهی به دست می‌آید که در نهایت به مقدار درک از اسماء و صفات الهی منتهی می‌شود. ظرفیت هستی رفتار در تنگنا و فراخی درک آن رفتار، به ظرفیت درک از اسماء و صفات الهی بازگشت می‌کند.

### ۷-۳. وحدت و مراتب هستی رفتارها

در هستی‌شناسی حکمت متعالیه و درک از توسعه هستی انسان، چارچوبی برای فهم گسترده از هستی عالم آفرینش در پیش نهاده می‌شود. خلاصه‌ای از هستی‌مندهای رفتاری در هستی‌شناسی حکمت متعالیه عبارت‌اند از:

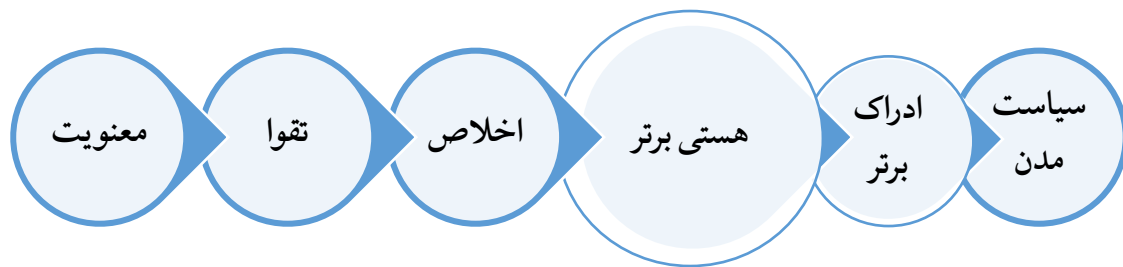
۱. هستی، واحد است؛ یعنی از دو هستی عددی برخوردار نیست. همه مصادیق هستی از یک سنخ برخوردار می‌باشند. بنابراین هستی واحد است؛
۲. هستی از شمولیت برخوردار است. از این شمولیت به هستی سعی تعبیر می‌شود. وسعت هستی، همه را و در هر نقطه و آفرینشی، که نام هستی بر آن اطلاق می‌شود، در بر می‌گیرد؛
۳. هستی بنابر نظر حکمت متعالیه گرچه از وحدت و شمولیت برخوردار است، ولی با حفظ این هر دو، دارای مراتب تشکیکی می‌باشد؛ به این معنا که از هستی مراتب پایین‌تر یا پایین‌ترین مراتب هستی که از آن به مفهوم طبیعی تعبیر می‌شود برخوردار است تا بالاترین مراتب آن که هستی بی‌نهایت است؛
۴. هستی با وجود تشکیک در مراتب، حرکت در امتداد مراتب خود را دارد. ایستا نیست و قابلیت شدن‌های متوالی در سیر مراتب خود به صورت افقی و عمودی از بالا به پایین و برعکس را دارد؛
۵. هر آنچه در هستی ظهور می‌کند، همه در بطن هستی و از هستی است. با وجود تفاوت در چستی‌ها (و به تعبیر دقیق‌تر، مفاهیم) این هستی است که پرده از چستی‌ها بر می‌دارد. بنابراین، هستی به‌خودی‌خود، بسیط و کامل است؛
۶. اگر در هستی، صحبت از پدیده‌ها و رفتارهای هستی‌مند با شعور، آگاهی و اراده می‌شود، همه ناشی از خود هستی است و از کمون و بطون هستی ساطع شده است. هستی، صاحب شعور و اراده است که رفتار شعورمند و با اراده در چستی او و در مرتبه ذهنی، تلقی مفهومی از آن ظهور می‌کند؛
۷. هر آنچه از نقص، ضعف، جهل و... به پدیده‌ها و رفتارها نسبت داده می‌شود، صحبت از نداشته‌های ماهیت و چستی است. آنچه هستی در مرتبه‌ای که هست، از مرتبه بالاتر از خود ندارد، به ضعف و نقص از ماهیت و چستی تعبیر می‌شود و منشأیی برای تلقی ذهنی تحت عنوان «مفهوم» می‌شود. بنابراین، بازگشت تمامی این نقص و فقورها به نداشته‌های ماهیت و چستی است؛
۸. برای اینکه هستی بتواند خلأ این داشته‌ها را جبران کند و به هستی‌مندهای پدیده‌ای و رفتاری شدیدتری تبدیل شود، ناچار است به مرتبه بالاتری از هستی حرکت و در واقع، اشتداد پیدا کند؛
۹. مرتبه اشتداد، مرتبه تجریدتر و خالص‌تر از تمامی محدودیت‌ها و نداشته‌ها و نیازهاست. نداشته‌ها و نیازها با این سنخیت جز از طریق اشتداد هستی و به تعبیری جز از طریق تجرید و خالص‌تر شدن هستی از نداشته‌ها، کدورت‌ها و نیازها حاصل نمی‌شود. سنخیت

هستی با خلوص در مرحله استعداد، به وجدان‌های بیشتری از هستی و در نتیجه کامل‌تر شدن آن منتهی می‌شود؛

۱۰. ی) هستی کامل گرچه ظهورش از تنزل از مقام کاملیت از اسماء و صفات رخ داده است، اما این تنزل از مرتبه در هیچ‌یک از مراتب هستی، با غیاب هستی کامل نبوده است. در واقع، تنزل هستی کامل همچون فروافتادن قطره‌ای از ابری در آسمان نیست که خلأیی را در ابر ایجاد کند، بلکه این تنزل به همراه هستی کامل رخ داده و در هر مرحله نزول به محدودیتی از محدودیت‌ها، مفهوم می‌یابد. به‌دیگرسخن، آنچه از هستی تلقی می‌شود، ظهور آن هستی مطلق است و آنچه از نداشته‌های از هستی و محدودیت‌های عدمی آن تلقی می‌شود، به عدمیات برگشت داده می‌شود که زمینه برای هستی ذهنی مفهومی از آن مرتبه از هستی فراهم می‌شود؛

۱۱. در مرحله اشتداد و به منظور وجدان و یافت از هستی شدید، مجال و راهی نیست، جز بازگشت به هستی برتر همراه و عدم اشتغال به محدودیت‌های عدمی در هر مرحله‌ای؛

۱۲. معنویت، تقوا، اخلاص و اصولاً پایداری در طریقت، شریعت و حقیقت که در باور و مشی دیندارانه دین حنیف تعریف و تعیین شده است، راهی برای بازگشت به هستی برتر است که سبب ادراک برتر و سرانجام از طریق این بازگشت و ادراک به سیاست مدن از منظر فلسفی و فنای در هستی برتر از منظر عرفانی حصول پیدا می‌کند. به دلیل هم‌سنجی با شدت و در نتیجه، تجرید هستی، در اشتداد نفس و پیامدهای رفتاری آن به هستی شدیدتر، کامل‌تر، با اراده‌تر از نظر ایجابی و کم نقص‌تر و کم ضعف‌تر کمک می‌نماید.



شکل ۲. مسیر نیل به هستی برتر

## ۸. نتیجه‌گیری

۱. تبیین از ایستایی، نقص، سستی اراده و تصمیم در نظریه‌های برآمده از مطالعات مدیریت و سازمان، از نگاه فلسفه حکمت متعالیه، بازگشت به ایستایی و نقص در کنش‌های رفتاری به سوی اشتداد هستی شناختی نفس انسانی و در نتیجه پیامدهای رفتاری آن است؛

۲. محدودیت در سیر هستی به سیر افقی، یافته‌های هستی رفتاری را نه در سیر عمودی بلکه در یافته‌های سیر افقی تعریف و تعیین می‌کند. تطورات مکاتب و رویکردهای مدیریت و سازمان نشان می‌دهد با تقریر هستی‌شناسی حکمت متعالیه و در چارچوب قیاسی این حکمت، گرچه همه رفتارهای هستی‌شناسی در هستی پایین‌تر که با مفهوم طبیعی شناخته می‌شود، ظهور اسماء و صفات حق تعالی می‌باشد، اما این یافته‌های ادراکی همچنان در مدرکات این هستی تنزل‌یافته خلاصه شده و نهایتاً از تعینی به تعیین دیگر و از حجایی به حجاب دیگر در سیر افقی، حرکت می‌کند. امکان سیر عمودی که به اشتداد عمودی می‌رسد و از تعینی نورانی به نورانی دیگر سیر می‌کند، به‌خاطر محدودیت‌های هستی‌شناسانه آن در این دست از مطالعات وجود ندارد.

۳. از نظر حکمت متعالیه، اصل هستی قدرتمند و خالص و کامل، هیچ‌گاه از چیستی‌های به‌ظاهر محدود و ناقص جدا و منفک نیستند. در واقع، این چیستی‌ها محفوف و پیچیده در لابلای آن هستی اصیل و برتر هستند. هر مقداری که این چیستی‌ها از توجه به نداشته‌های مرتبه محدود از هستی خود به داشته‌های برتر هستی بالاتر توجه کنند، مرتبه هستی آنان اشتداد یافته و بیشتر می‌توانند نمایانگر جایگاه هستی خود شوند و از این‌رو، کامل‌تر، مصمم‌تر و با آگاهی بیشتری از هستی خود بازنمایی می‌کنند؛

۴. مداخلات و رفتارهای مدیریتی از آنجاکه ظهورات هستی مطلق در مقام فعل هستند، همه از حیات، رشد و قدرت و اراده برخوردارند. این صفات رفتاری است که توانایی بشر را در رشدیابندگی و پیشرفت بشر به منصفه ظهور می‌گذارد. هر رفتار و

مداخله‌ای از آنجاکه از هستی برخوردار است، شاهد حیات، قدرت، علم و اراده است. هستی رفتار، خواه در محدوده هستی رفتار طبیعی فردی و خواه در هستی گستره رفتار اجتماعی، که حوزه مداخلات مدیریتی می‌باشد، امتداد و ظل نفس انسانی است و هستی نفس در ظل هستی واجب تعالی می‌باشد و مشمول ظهور اسماء حق تعالی در قالب سریان و ظهور فیض حق تعالی می‌باشد. بنابراین، تمام هستی رفتار انسانی که ظل نفس انسانی است مشوب از این ظهور خواهد شد. فهم و پذیرش این ظهور در مداخلات مدیریت، بسته به گذر از حجاب‌های تاریک با طی طریق از تعینی به تعیین دیگر در هستی ظلمانی طبیعی می‌باشد یا با طی طریق از حجاب نورانی به حجاب نورانی دیگری می‌باشد که این سیر اشتدادی هستی را بازنمایی می‌کند.

در دانش مدیریت و سازمان، مقوله‌ها به عنوان موجودیت‌های مفهومی شناخته می‌شوند که با هدف دستیابی به اهداف خاص ایجاد می‌شوند. این مقوله‌ها توسط عقل نظری کشف شده و سپس به وسیله عقل عملی و اراده محقق می‌شوند. مداخلات مدیریتی که در رفتارها و مفاهیم مختلف مشاهده می‌شوند، حقیقت‌های محدودی را نمایان می‌کنند. تفاوت بین این حقیقت‌ها ناشی از هویت رفتارها است و منعکس‌کننده تحلیل ذهنی و تمایز بین ابعاد اصیل و غیراصیل می‌باشد. اصالت به هویت رفتارهای عینی اشاره دارد؛ درحالی‌که غیراصالت به ویژگی‌هایی اشاره دارد که مفاهیم مختلف رفتارها را شکل می‌دهند. معنویت و پایداری در باورهای دینی مسیری را برای بازگشت به هویت اصیل و ادراک برتر فراهم می‌کند که در نهایت به یک نظم مدیریتی متعالی (سیاست مدن در فلسفه و فناء در عرفان) منجر می‌شود. هستی‌شناسی حکمت متعالیه می‌تواند بنیان‌های نظری دانش مدیریت را غنی‌تر کند و یک پارادایم جدید برای مدیریت اسلامی ارائه دهد. با توجه به محدودیت‌های هستی‌شناسی اثبات‌گرایی (پوزیتیویستی)، که بسیاری از نظریه‌های مدیریتی را پایه‌ریزی کرده‌اند، این محدودیت‌ها توانایی درک کامل هویت موجودیت‌های رفتاری را ندارند. این محدودیت‌ها و نواقص مفهومی به دلیل محدودیت‌های حکمت نظری اثبات‌گرایان است که عقل عملی و اراده را به جهت محدود هدایت می‌کند.

ماهیت ثابت و ناقص رفتارها، که اغلب در نظریه‌های مدیریتی نشان داده می‌شود، از دیدگاه هستی‌شناسی متعالیه، بازتابی از پسرقت به اقدامات ثابت و ناقص در تعاملات رفتاری روح انسانی است. این پسرقت به نوبه خود بر نتایج رفتاری این تعاملات تأثیر می‌گذارد. محدودیت‌های هستی‌شناسی اثبات‌گرایی (پوزیتیویستی)، یافته‌های رفتاری را به یک پیشرفت افقی محدود می‌کند، نه یک صعود عمودی در سطوح وجود. از دیدگاه هستی‌شناسی متعالیه، هویت قوی، خالص و کامل وجود هرگز از هویت‌های به ظاهر محدود و ناقص جدا نمی‌شود. این هویت‌ها در آن وجود برتر و اصیل درهم‌تنیده و محصور شده‌اند. هرچه این هویت‌های محدود توجه خود را از نواقص سطح محدود وجود به ویژگی‌های برتر سطح بالاتر وجود منتقل کنند، سطح وجود آنها شدت می‌یابد و می‌توانند بهتر موقعیت واقعی خود در وجود را نمایان کنند. در نتیجه، آنها به تجلیات کامل‌تر، قاطع‌تر و آگاه‌تر از وجود خود تبدیل می‌شوند.

مداخلات و رفتارهای مدیریتی، به عنوان تجلی‌های وجود مطلق در عمل، از زندگی، رشد، قدرت و اراده سرشار هستند. این ویژگی‌های رفتاری به انسان‌ها امکان پیشرفت و توسعه می‌دهند. هر رفتار و مداخله، به واسطه وجود خود، زندگی، قدرت، دانش و اراده را نشان می‌دهد. سازمان از طریق پیشرفت‌های هستی‌شناختی عمودی و افقی شامل یک فرآیند دوگانه پیشرفت است. پیشرفت هستی‌شناختی عمودی شامل گذر از محدودیت‌های هر سطح از وجود و صعود به سطوح بالاتر از شدت، کمال و تمامیت است. همچنین، پیشرفت هستی‌شناختی افقی شامل حرکت از یک حجاب وجود به حجاب دیگر است که به تدریج محدودیت‌ها را از بین می‌برد و بینش‌های عمیق‌تری کسب می‌کند. شدن‌های پی‌درپی در هستی افقی که سیر از حجابی به حجاب دیگر است تا شدن‌های هستی‌شناسانه در سیر عمودی که هر قدمش پرده‌برداری نوری از نور دیگر است. در این چارچوب، مدیریت نه تنها به عنوان مجموعه‌ای از وظایف اداری، بلکه به عنوان یک نیروی تحول‌آفرین دیده می‌شود که قادر به شکل دادن به مسیر یک سازمان به سمت هدف نهایی آن است. از طریق مداخلات و اقدامات نیت‌مندانه، مدیریت می‌تواند یک سازمان را به سوی حالت «مدیریت متعالی» (سیاست مدن در فلسفه یا فنا مطلق در عرفان) هدایت کند.

همچنان که سازمان در طول این مسیرهای تحول‌پیش می‌رود، به تجلی اسماء الهی تبدیل می‌شود. این اسماء الهی نمایانگر صفات و افعال خداوند، مانند قدرت، علم، حیات و اراده هستند. این صفات که در نهایت تحت نام جامع «الحی القیوم» متحد می‌شوند، در عملکرد سازمان و رفتارهای عوامل آن تجسم می‌یابند. بنابراین، سازمان به تبع عملکرد و رفتار عاملان آن آیتی می‌شود که مظهر اسماء افعالی حق

(که به اسماء ذاتی آن باز می‌شود) است.

پارادایم مدیریت اسلامی ریشه‌دار در هستی‌شناسی متعالیه، دیدگاه عمیقی درباره مدیریت به‌عنوان یک نیروی تحول‌آفرین ارائه می‌دهد که قادر به هدایت سازمان‌ها به سوی حالتی از هماهنگی با سطوح بالاتر وجود و تبدیل شدن به تجلی اسماء الهی است. این سفر تحول‌آفرین نیازمند درک عمیق از ماهیت گسترده وجود، تعامل بین حکمت نظری و عملی و پیگیری آگاهانه پیشرفت‌های هستی‌شناختی عمودی و افقی است.

براساس این، با کمک اراده می‌توان در قالب نقش‌های وظیفه، مسئولیت و اختیار، که از جایگاه مجعول و مصنوع مدیریت انتظار می‌رود، با مداخلات و تصرفاتی مدیریتی، سازمانی آفرید که به تبع آن مداخلات و تصرفات در سیر اشتدادی عمودی و در سیر افقی هستی‌شناسانه و در چارچوب نظری و قیاسی هستی‌شناسی حکمت متعالیه، به «مدیریت متعالی» نائل آید.



### منابع

۱. تسوکاس، هریمیدوس، و چیا، رابرت (۱۳۹۴). فلسفه و نظریه سازمان (حسن دانایی فرد، و سید حسین کاظمی، المترجمون) تهران: موسسه کتاب مهربان نشر.
۲. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۷۵). ریحیق مختوم بخش یکم و چهارم از جلد اول. قم: اسراء.
۳. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۹۳). تحریر رساله الولایه. قم: اسراء.
۴. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۹۴). تحریر ایقاظ النائمین (دوره دو جلدی). قم: اسراء.
۵. حسن‌زاده آملی، حسن (۱۳۸۵). شرح العیون فی شرح العیون. تهران: امیرکبیر.
۶. رحمن سرشت، حسین، و مهدیه، امید (۱۳۹۳). سازمان و مدیریت. تهران: مهربان نشر.
۷. صدرالدین شیرازی (۱۹۸۱م). *الْحِكْمَةُ الْمُتَعَالِيَةُ فِي الْأَسْفَارِ الْعَقْلِيَّةِ الْأَرْبَعَةِ*. بیروت: دار إحياء التراث العربی.
۸. صدرالدین شیرازی (۱۹۸۱م). *الحكمة المتعالیة فی الأسفار العقلیة الأربعة*. ج ۹. بیروت: دار إحياء التراث العربی.
۹. طباطبایی، محمدحسین (۱۳۶۲). رسائل سبعة. قم: حکمت.
۱۰. فنایی اشکوری، محمد (۱۳۹۹). معقول ثانی. قم: شفق.
۱۱. گائینی، ابوالفضل (۱۳۹۸). انسان سازمانی مبتنی بر علم النفس فلسفی. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۱۲. گائینی، ابوالفضل (۱۳۹۹). معرفت‌شناسی تئوری‌های سازمان و مدیریت. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۱۳. گریزری، پال (۱۳۹۵). نقدی بر دانش مدیریت (پژوهش مدیریتی و دانش مدیریت). (محمد صائبی، المترجمون). قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۱۴. مصباح‌یزدی، محمدتقی (۱۳۸۵). شرح الهیات شفا. قم: مؤسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی (ره).
15. Alvesson, M., Bridgman, T., & Willmott, H. (2009). *critical management studies*. oxford: oxford.
16. christian krijnen (2015). *the very idea of organisation*. boston: brill.
17. Gaini, A. (2018). *Organizational man based on philosophical psychology*. Qom: Field and University Research Institute.
18. Gaini, A. (2019). *Epistemology of theories of organization and management*. Qom: University and District Research Institute.
19. Gaini, D. A. (2019). *Epistemology of theories of organization and management & reasonable second*. Qom & Qom: Hoza Research Institute and University & Shafaq.
20. Grizeri, P. (2015). *A review of management knowledge (management research and management knowledge)*. (M. Saebi, Trans.) Qom: Hoza and University Research Institute.
21. Hassanzadeh Amoli, h. (1385). *Sarh al-Ayun in Sarh al-Ayun*. Tehran: Amir Kabir.
22. James, W. (1909). *a pluralistic universe*. lincoln: university of nebraska press.
23. James, W. (1911). *some problems of philosophy*. Lincoln: University of Nebraska Press.
24. Javadi Amoli, A. (1375). *Rahiq Makhtoom, part one of the first volume*. Qom: Prisoners.
25. Javadi Amoli, A. (2013). *Writing the treatise Al-Ulayah*. Qom: Israa.
26. Javadi Amoli, A. (2014). *Tahrir Iqaz al-Naymin (two-volume course)*. Qom: Israa.
27. Jin, Z. (2005). *global technological change from hard technology to soft technology*. USA: intellect books.
28. Johnson, P & Duberley, J. (2000). *Understanding Management Research: An Introduction to Epistemology*. New York: SAGE.
29. Johnson, Phil, Duberley, Joanne (2000). *Understanding Management Research: An Introduction to Epistemology*. New york: SAGE.
30. Krijnen, C. (2015). *the very idea of organization*. Boston: Brill.

31. Laurent, Ledoux (2012). Philosophy: Today's Manager's Best Friend? *PHILOSOPHY OF MANAGEMENT*. 11-26, (3)11.
32. Ledoux, L. (2012). Philosophy: Today's Manager's Best Friend?, *Philosophy of Management*, 11(3), 11-26.
33. Rahman Sarasht, H., & Mahdieh, A. (2013). *Organization and management*. Tehran: Mehraban Eshar.
34. Sadruddin Shirazi, M. (1981 AD). *Al-Hikama al-Mutaliyyah in Al-Asfar Al-Aqliyyah Al-Qudreh*, Volume 9. Beirut: Revival of Arab Heritage.
35. Sadruddin Shirazi. (1981 AD). *The supreme wisdom in the four intellectual journeys*. Beirut: Revival of Arab Heritage.
36. Tabatabai, M. (1362). *Seven messages*. Qom: Wisdom.
37. Tabatabai, S. (1385). *The end of wisdom*. Qom: Imam Khomeini Educational Research Institute.
38. Tsokas, H., & Chia, R. (2014). *Organizational philosophy and theory*. (H. Danaei Fard, & S. Kazemi, Trans.) Tehran: Mehraban Publishing Institute.
39. Tsoukas, H., & Knudsen, C. (2005). *Organization Theory*. oxford: oxford.
40. Whitehead, A. N. (1929). *process and reality*. cambridge: cambridge.
41. Zolo, D. (1990). Reflexive epistemology and social complexity: the philosophical legacy of Otto Neurath. *Philosophy of the Social Sciences*, 20(2), 149-69.
42. Zolo. D.(1990). Reflexive epistemology and social complexity: the philosophical legacy of Otto Neurath . *Philosophy of the Social Sciences*, 69-149:(2)20.