

نشست علمی روش تحقیق در مدیریت اسلامی

سخنران: دکتر ابوالفضل گائینی^۱

تاریخ برگزاری: ۸۸/۱۱/۱۴

ابتدا مروری اجمالی به تاریخچه روش‌شناسی علوم اجتماعی خواهیم داشت و پس از تعریف علم مدیریت، به روش‌شناسی این علم به‌عنوان زیرمجموعه علوم اجتماعی خواهیم پرداخت و به این موضوع خواهیم پرداخت که آیا در این رشته تکثر روش وجود دارد یا خیر؟ برخلاف رشته‌های دیگر که به دلیل محدودیت‌هایی، شاید نتوانیم در آنها از هر روشی استفاده کنیم، موضوع مدیریت این امکان را می‌دهد که بتوان از روش‌های متنوعی به این موضوع نظر کرد و سرانجام، انواع و امکان روش‌ها برای رسیدن به مدیریت اسلامی مطرح می‌شود. درباره تاریخچه علوم اجتماعی می‌توان گفت، روش‌شناسی در این حوزه را اواخر قرن هفدهم، متفکری ایتالیایی به نام ویکو مطرح کرد. پیش از آن، مباحث مربوط به علوم انسانی تعینی نیافته بود؛ اما وی در سال ۱۷۲۵ کتابی به نام علم‌نویس نوشت که رویکرد تازه‌ای درباره تاریخ و علوم انسانی بود. با این رویکرد، علوم انسانی از حیث روش، با علوم طبیعی موازی شد. یک‌صد سال پس از آن، آگوست کنت این پرسش را مطرح ساخت که چگونه می‌توانیم علوم اجتماعی داشته باشیم؟ وی در اواسط قرن نوزدهم این دیدگاه را مطرح کرد که جامعه انسانی هم می‌تواند با استفاده از روش مطالعه پدیده‌های طبیعی، قابل بررسی باشد. اصطلاح اثبات‌گرایی از مجهولات اوست. وی معتقد بود که بین داده‌های گردآوری‌شده در زمینه علوم انسانی با علوم طبیعی، تفاوت وجود دارد، ولی هدف، ایجاد یک‌سری قوانین رفتاری است؛ قوانینی که بر رفتار و کنش‌های انسانی حاکم است. افراد متأثر از آگوست کنت، مانند ماکس وبر، در اوایل فعالیتش متأثر از همین نگاه بود؛ اما هم‌زمان با این رویکرد پوزیتیویستی، آیین تفسیر کتاب مقدس مطرح بود که بعد هم علم تفسیر نامیده شد و در قرن نوزدهم، این روش علمی را افراد و محققانی مانند ماخر و دیلتای، از طریق قواعدی به نام قواعد تفسیر کتاب مقدس، به مباحث تاریخ و ادبیات بسط دادند. به‌طور کلی، سه مرحله در مباحث تفسیری مطرح است که عبارت‌اند از: سنتی یا کلاسیک، فلسفی و انتقادی. افرادی مانند دیلتای، با رویکرد تفسیری فلسفی، قواعد کتاب مقدس را به حوزه‌های مطالعه رفتار انسانی تعمیم دادند. اما تصلب روش اثبات‌گرایی به‌حدی بود که این‌نوع رویکرد روش‌شناختی تفسیری را بیشتر به رویکرد سیاسی تعبیر می‌کردند؛ یعنی هیمنه اثبات‌گرایی اجازه نمی‌داد که روش‌شناسی تفسیری در مجامع علمی نفوذ پیدا کند. به همین دلیل، نوعی رفتار سیاسی از این روش برداشت می‌شد. نفوذ فیلسوفانی مانند هایدگر و هوسرل که هر یک به‌شیوه خود بر طبیعت درونی تجربه انسانی تأکید می‌کردند، باعث تحول این روش‌شناسی تفسیری شد. در روش‌شناسی تفسیری، تثبیت قوانین رفتار که یکی از آموزه‌های روش‌شناسی اثبات‌گرایی بود، جای خود را به ضرورت درک معانی رفتار نزد عامل رفتار، کنش‌گر رفتاری داد. در واقع، این روش، مطالعه جوامع را از حیطه موضوع‌های سخت، مثل علم اقتصاد، دور کرد و به موضوع‌های نرم‌تری مانند حوزه مردم‌شناسی نزدیک کرد.

رویکرد دیگر، تفسیر انتقادی بود. موطن این رویکرد در نگاه‌های روشن‌فکرانه در فرانسه بود. در اواسط و

^۱ عضو هیئت علمی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

نیمه دوم قرن بیستم رویکردی به نام ساختارگرایی پیدا شد. این رویکردها به دنبال شناسایی ساختارهای بنیانی‌ای بودند که رویدادهای اجتماعی معنا و مفهوم خود را از آن می‌گیرند. این رویکرد باعث پیدایش اندیشه‌های ساختارگرایی، پسانوگرایی و ساخت‌شکنی شد. از منظر این اندیشه‌ها بود که رویکرد اثبات‌گرایی مورد انتقاد قرار گرفت و اثبات‌گرایی به ساده‌اندیشی متهم گردید؛ به این معنا که در اثبات‌گرایی منابع قدرت و ثروتی که در پس این مطالعات علمی است، نادیده گرفته می‌شود. همچنین رویکرد تفسیری که رویکردی کاملاً محافظه‌کارانه است، مورد انتقاد قرار گرفت. از دید اندیشه‌های انتقادی، رویکرد اثبات‌گرایی و تفسیری، منابعی از قدرت و ثروت را که باعث می‌شود این رشته‌های علمی جهت‌گیری خاصی به سوی منابع سرمایه‌داران داشته باشد، نادیده می‌گیرند. بنابراین، نویسندگانی مانند دریدا و فوکو کوشیدند تا میزان همجه‌های وارد بر تفکر انسانی را در زمینه اجتماعی، و نیز دشواری‌هایی که برای هرگونه دانشی در جهت دستیابی به انسجام در پدیده‌های اجتماعی پدید می‌آید، نشان دهند؛ یعنی در واقع، مؤلفه‌های غیرمعرفتی تأثیرگذار در روش‌شناسی‌های معرفتی را نشان دهند. برای نمونه گفتند سلسله‌مراتب که به‌عنوان نظریه علمی مطرح است، همان توجیه منافع کارفرمایان، مدیران و رؤسا برای کارگران و کارمندان است. بنابراین، نظریه فایول را علمی تلقی نکنید؛ زیرا در پس این نظریه منافع وجود دارد که صاحبان قدرت و ثروت را حمایت می‌کند؛ چون می‌خواهند رابطه کارفرما را با کارمند مشروع کنند. در گذشته، توجیه آنها به تعبیر مارکس، از منظر دین بیان می‌شد؛ ولی اکنون دین کنار رفته است و این بار توجیه علمی می‌شود. از این رو، علم را مهم‌ترین منبع برای توجیه چنین نظریات علمی تلقی کردند. پس با سه رویکرد مواجهیم؛ نخست، رویکرد اثبات‌گرایی که می‌خواهد به قوانین رفتار دست پیدا کند؛ دوم، رویکرد تفسیری که به دنبال کشف معنای رفتار است؛ سوم، رویکرد انتقادی که به دنبال کشف عوامل غیرمعرفتی، با تمرکز بر منابع ثروت و قدرت است؛ یعنی تأثیر عوامل غیرمعرفتی را بر رفتارهای جمعی پیدا کنند. هابرماس این سه رویکرد را با سه هدف جداگانه مطرح می‌کند: الف) هدف رویکرد اثبات‌گرایی، تسلط و کنترل است؛ ب) هدف رویکرد تفسیری، فهم است؛ ج) رویکرد انتقادی به دنبال رهایی است. بنابر رویکرد انتقادی باید به دنبال کشف مسائل حاکم بر رفتارها و گفت‌وگوها، از منظر ایدئولوژیکی یا از منظر قدرت، منافع و ثروت رفت و از آنها رها شد. آنچه بیان شد، گزارشی اجمالی از مباحثی بود که در رویکردهای روش‌شناسی، در حوزه علم اجتماعی مطرح است.

اما این رویکردها در حوزه مطالعات مدیریت نیز تأثیرگذارند که در سه محور اثبات‌گرایی، تفسیری و انتقادی مطرح می‌شوند.

در حوزه مطالعات مدیریت، رویکرد اثبات‌گرایی سه مؤلفه اساسی دارد: الف) باور به واقعیت‌گرایی؛ یعنی در خارج از عالم ذهن، واقعیتی وجود دارد که ذهن ما درصدد کشف آن است. بنابراین، واقعیت‌گرایی مفروض اساسی در حوزه هستی‌شناسی این رویکرد است؛ ب) این باور که انسان‌ها و سازمان‌ها به‌مثابه موجودیت‌های واقعی و ملموس تلقی می‌شوند؛ یعنی سازمان یک عینیتی دارد و Objective است و Subjective نیست، بلکه تعیین وجودی خاصی در عالم خارج دارد. پس باید آن را کشف کنیم و رفتارهای انسانی نیز که در این سازمان عینی و واقعی انجام می‌شوند، تابع یک‌سری قوانین عینی هستند که باید آنها را کشف کنیم؛ ج) این باور که رفتار سازمانی، الگوها و قواعد منظمی دارد و اعتقاد به اینکه گردآوری داده‌ها می‌تواند ما را به قواعد برساند.

رویکرد روش‌شناسی تفسیری نیز بر دو مؤلفه اساسی تأکید دارد: الف) همه پدیده‌های سازمانی درک‌شده را

باید همانند متون تعبیر کرد. خود سازمان نیز این گونه است. سازمان یک نماد و سمبل است. به قول کارل ویک، سازمان یک وجود واقعی و عینی ندارد؛ آنچه وجود واقعی و عینی دارد، این در و دیوار است. بنابراین، به رغم اینکه اثبات گرایی سازمان را پدیده‌ای کاملاً آبجکتیو می‌داند، رویکرد تفسیری سازمان را پدیده‌ای کاملاً ساجکتیو تعریف می‌کند و اینکه درک سازمان و پدیده‌های سازمانی همانند درک چیزی است که در یک زبان خارجی با آن روبه‌رو هستیم؛ مانند متنی با زبان دیگر، که می‌کوشیم معانی آن را بفهمیم؛ ب) درک رفتار انسان‌ها در سازمان؛ یعنی مرتبط کردن سازمان با تاریخچه درونی و برونی آن؛ ایجاد و تنظیم شرحی از معنای رویدادها برای افراد مختلف، به گونه‌ای که بتوانیم آن معانی را درک کنیم و اینکه نگاه کارمند به سازمان چگونه است. براساس رویکرد اثبات‌گرایی، همه یک‌سری بسته‌هایی از شرح وظایف در سازمان داریم؛ اما در این رویکرد، هرکسی سازمان را با تلقی و درک خودش می‌فهمد و این تلقی‌ها منوط به آن بسته‌های رسمی نیست؛ ابتدا باید آن معانی و درک‌ها را بفهمیم و بعد از آن، با آزمودن و بازآزمایی همه اینها در پرتو رویدادها و ادراکات افزون‌تر افرادی که تحت تأثیر قرار گرفتند، به درک جامعی از ادراکات سازمان نائل آییم.

رویکرد انتقادی نیز دو مؤلفه اصلی دارد: الف) آنچه به صورت عمومی نزد مردم بیان می‌شود، محصول نیروهای اجتماعی است؛ یعنی یک عامل غیر معرفتی مانند ایدئولوژی یا قدرت و یا ثروت تأثیرگذار است. در نتیجه، دیدگاهی درباره هر فن مدیریتی، به اعتبار نقشی که در یک مجموعه قدرت دارد، انتشار می‌یابد و گسترده می‌شود. در واقع، جهت‌گیری‌های علم، فرمول‌ها و نظریه‌های علمی، همه تابع یک‌سری نیروهای اجتماعی است که این نیروها مشخص می‌کنند شما چگونه بیندیشید و نظریه‌های علمی‌تان را به چه سمت و سوی هدایت کنید؛ ج) ایده‌ها با عرصه عمل، پیوندی جدانشدنی دارند. یعنی کسی نمی‌تواند اندیشه‌ای را از پیوندی که با رویه‌های جاری و فن‌آوری دارد، به‌طور کامل جدا کند. «مفهوم» به‌مثابه بخشی از ساختار اجتماعی کلی موجودیت دارد؛ یعنی باید در آن ساختار اجتماعی به مفهوم برسیم. آنچه بیان شد، رویکردهای روش‌شناسی در حوزه مطالعات مدیریت بود.

اما بحث اصلی این است که مدیریت چیست؟ به مدیریت می‌توانیم از منظرهای گوناگونی بنگریم. به دلیل ویژگی‌های تاریخی آن، نمی‌توانیم این موضوع را صرفاً جامعه‌شناسی یا روان‌شناسی و یا اقتصادی بدانیم. موضوع مدیریت به‌گونه‌ای است که تمام رشته‌های علمی می‌توانند بر آن تأثیرگذار باشند؛ از روان‌شناسی و جامعه‌شناسی و حتی علوم پایه و مهندسی که خود تیلور، به‌عنوان پدر علم مدیریت، مهندس بود. همچنین امروزه به دلیل تأثیرپذیری و ظرفیتی که در مدیریت وجود دارد، از منظرهای جدیدی بدان توجه می‌شود. برای نمونه، رویکردهای فلسفی در آکادمی‌های بیرون از کشور به‌جد، دنبال می‌شود. چرا؟ چون می‌گویند مدیریت، رشته‌ای فراگیر و کلی است. اگر چیزی به مدیریت سازمان‌ها مربوط می‌شود، مسئله‌ای مدیریتی است؛ حتی اگر برپایه واژگان جامعه‌شناسی، روان‌شناسی، اقتصاد و هر رشته دیگری صورت‌بندی شود. اگر موضوعی از حوزه روان‌شناسی و جامعه‌شناسی ناظر به مدیریت باشد، بی‌شک موضوعی مدیریتی خواهد بود. ما در مدیریت نظریه‌پرداز نداریم. برای نمونه، وبر جامعه‌شناس، و مزلو روان‌شناس است. این افراد معمولاً نظریه‌های علمی را از حوزه‌های دیگر به کار می‌گیرند. بنابراین، امروزه در کنار حوزه‌های روان‌شناسی و جامعه‌شناسی، یکی از حوزه‌های بسیار تأثیرگذار بر مباحث مدیریت، موضوع فلسفه و اخلاق است. پس مدیریت، حوزه‌ای چندرشته‌ای است؛ بیش از یک رشته را در بر دارد؛ اما بین رشته‌ای نیست؛ یعنی روش نظام‌مندی که طی آن مواد باهم ترکیب شوند، وجود ندارد؛ بلکه موادی از جامعه‌شناسی، روان‌شناسی، فلسفه و اقتصاد را باهم ترکیب می‌کنیم و در عمل

به کار می‌گیریم. یکی از نکته‌های مهم مطرح در حوزه مدیریت، سرشت کاربردی پژوهش‌های مدیریت است. مطالعه مدیریت باید به گونه‌ای آنچه را که مدیران و زیردستان انجام می‌دهند، در بر گیرد. در اینجا، پیوند تنگاتنگی در عرصه عمل وجود دارد. مدیریت، توده‌ای از فعالیت‌ها، نقش‌ها و وظایفی است که گستره بزرگی از رشته‌ها را شامل می‌شود. مدیریت، رشته‌ای فراموضوعی است که باید رشته‌های مختلف را با توجه به چگونگی ترکیب و تعامل آنها با اقدامات مدیریتی، و چگونگی مشارکت آنها در نظریه‌های مربوط به آنچه مدیران انجام می‌دهند، مورد تأمل، تحلیل و آزمایش قرار دهد.

پس مدیریت این قابلیت را دارد که از منظرهای گوناگونی بدان توجه شود؛ زیرا ماهیتی کاملاً کاربردی دارد. برای شخص در مقام عمل، در بستر اجتماع، مرز تئوریک وجود ندارد؛ زیرا همه‌چیز می‌خواهد در سایه عمل، خود را نشان دهد. برای یک فرد در مقام عمل، مرزبندی‌های نظری که در گرایش‌های علوم دیگر وجود دارد، مطرح نیست. برای وارد شدن به رویکردهای روش‌شناختی به مدیریت اسلامی، چند موضوع را مفروض و اصل موضوع تلقی می‌کنیم؛ از جمله زبان و قلمرو دین. زبان دین، توصیفی و ناظر به پدیده‌های واقعی است. قلمرو دین را نیز فقط به ساحت‌های فردی و معنوی تقلیل نمی‌دهیم؛ بلکه آن را به ساحت‌های اجتماعی، سیاسی و اقتصادی نیز تعمیم می‌دهیم. در مورد امکان علم دینی نیز بر این باوریم که قابل تحقق است.

رویکردهای روش‌شناختی به مدیریت اسلامی

اولین رویکرد، روش تجربه‌گرایانه است. موضوع در این روش، پرداختن به جهان محسوس، فیزیکی و طبیعی است که تنها راه وصول به معرفت را تجربه حسی می‌داند.

به دو طریق می‌توانیم از این موضوع برای تدوین مدیریت اسلامی استفاده کنیم. البته چالش‌هایی نیز وجود دارد که آنها را مطرح خواهیم کرد. اولین طریق، راه حداقلی است. بدین معنا که در این زمینه می‌توانیم داده‌های کاربردی مدیریتی را که از روش تجربی به دست آمده‌اند، به مثابه یکی از منابع دانش مدیریت اسلامی، در خدمت اهداف اسلامی قرار دهیم. علت تأکید بر داده‌های کاربردی این است که در مباحث اصولی، آنچه تابع حجیت و دنبال احراز حجیت برای آن هستیم و باید مستند به یک منبع حجیت‌بخش باشد، عمل است. آنچه که در مقام عمل است، فعل مکلف است و باید برای چگونگی این فعل مکلف استناد حجیتی تأمین کرد؛ اما در مقام نظر این گونه نیست؛ برای نمونه، اینکه باور داشته باشیم هفت آسمان و زمین هست یا نیست، چون در مقام عمل نیست، به حجیت نیاز ندارد؛ البته این مورد اختلافی است. در مباحث اصولی تا چه اندازه باید به دنبال تأمین منابع حجیت‌بخش باشیم و قلمرو آن کدام است؟ قلمرو فعل است یا قلمرو نظر را هم در بر می‌گیرد؟ بنابراین، یک نگاه حداقلی این است که از داده‌های محصول روش تجربی مدیریتی در جهت اهداف اسلامی استفاده کنیم. برای نمونه، اسراف در منابع و تضييع بيت‌المال را حرام می‌دانیم؛ ما می‌توانیم از ساختارهای مدیریتی، تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی برای تحقق این اهداف و ارزش‌های اسلامی استفاده کنیم و خود را از نظر شرعی ملزم سازیم تا این تضييع‌ها و اسراف‌ها به وجود نیاید. یا مثلاً فردی که سال‌ها در یک سازمان کار می‌کند، سرمایه آن سازمان به شمار می‌رود و باید از او به‌شکلی شایسته استفاده کرد. شاید ساختارهای مدیریتی و برنامه‌ریزی‌های مدیریتی بتواند در این جهت کمک کند؛ همچنان که ما برای سلامتی خودمان از نسخه طیب استفاده می‌کنیم. جراحی پزشک برای ما حجیت و اعتبار دارد؛ زیرا ضرر جسمانی ما را برطرف می‌کند. شاید بتوان چنین تلقی‌ای از مباحث

داده‌های تجربی مدیریت داشت که اگر به این آموزه‌های مدیریتی در حوزه‌های ساختار، برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری عمل کنیم، بسیاری از اهداف ارزشی دین که جنبه کاربردی دارد، تأمین می‌شود.

کاربرد دوم، این است که با الهام از منابع کتاب و سنت، عناصر مفهومی را در جهت تبیین برخی از رفتارهای مدیریتی به کار گیریم؛ زیرا ساختار علم، عبارت از توصیف، تبیین، توجیه، پیش‌بینی و کنترل است. الآن توصیف می‌کنیم که اتفاقی رخ داده است؛ برای نمونه، آب در صد درجه به جوش می‌آید. باید تبیین کنیم که چرا این اتفاق رخ می‌دهد. معمولاً در تبیین، از جاهای زیادی استفاده می‌کنند. برای نمونه، فروید از عقده‌آدیب استفاده می‌کند؛ یعنی از جاهای دیگری وام گرفتند تا بتوانند بعضی از رفتارها را تبیین کنند. ما می‌توانیم در مدیریت اسلامی، در ساختار علم و حتی علم تجربی، برخی از رفتارها را با استفاده از مفاهیم دینی تبیین کنیم. برای نمونه، فطرت و روح جزو عنصرهای نظری هستند که می‌توانند بسیاری از رفتارها را تبیین کنند. پس می‌توانیم با حفظ پارادایم اثبات‌گرایی و روش تجربی، به تدوین مدیریت اسلامی کمک کنیم؛ بدین صورت که نخست از داده‌های علوم تجربی در حوزه مدیریت، در جهت اهداف اسلامی استفاده کنیم که آنها نیز موافقت و سازگاری با دین تلقی می‌شوند؛ دوم اینکه از عناصر مفهومی و تبیین‌گر دین استفاده، و بسیاری از رفتارهای ملموس و قابل مشاهده را تبیین کنیم. البته با دو چالش مواجه می‌شویم؛ نخست کش‌دار بودن برخی از این مفاهیم است. برای نمونه، اگر بخواهیم با نگاه تجربه‌گرا به موضوع «تقوا» به مثابه یک عامل تأثیرگذار بر رفتارهای انسانی بنگریم، با چه شاخص‌هایی می‌توانیم آن را بسنجیم؟ ایمان را با چه شاخص‌هایی بسنجیم؟ امروز این موضوع، یک بحث چالشی است که در مباحث روش‌شناسی، چگونه می‌توانیم مفاهیم دینی را به یک‌سری مفاهیم کمی تبدیل کنیم؟ آیا امکان کمی‌پذیر شدن این گزاره‌ها وجود دارد یا خیر؟ در دنیای غرب، برای اینکه یک‌سری از این مفاهیم را کمی‌پذیر کنند، برای نمونه گفتند میزان سنجش دین‌داری مردم امریکا به این است که چقدر در کلیسا حضور پیدا می‌کنند؛ یعنی حضور در کلیسا معیاری برای دین‌داری افراد است؛ در حالی که این موضوع به تنهایی نمی‌تواند معیار باشد. از نگاه ما اینها یک‌سری مفاهیم درونی و انفسی هستند که به راحتی نمی‌توانند به مفاهیم کمی تبدیل شوند. غزالی درباره مفهوم توکل، در کتاب *احیاء علوم دین* مثالی را بیان می‌کند؛ می‌گوید: فردی صوفی در چاه افتاده بود. همه آمدند به او کمک کنند تا او را از چاه بیرون بکشند. او گفت به خدا توکل می‌کنم. تا اینکه سگی از آنجا رد می‌شد؛ دم سگ به لب چاه گیر کرد. صوفی دم سگ را گرفت و از چاه بیرون آمد و گفت خدا این سگ را برای من فرستاد تا بیرون بیایم. مشاهده می‌کنید که توصیف مفهوم توکل تا چه اندازه می‌تواند گسترده باشد. پس گزاره‌های دینی طیف وسیعی از مفاهیم را در بر می‌گیرد که کمی‌پذیر کردن آنها مشکل است.

موضوع بعدی، تعارض است. به فرض که این مفاهیم را کمی کردیم؛ اما اگر این گزاره‌ها با یافته‌های آزمودنی تطابق پیدا نکند، آن‌گاه باید چه کاری انجام دهیم؟ باید نظریه‌پردازی کنیم که در هنگام تعارض باید چگونه علاج کرد؟

به هر حال، می‌توانیم با حفظ همین روش تجربی، بحث مدیریت اسلامی را دنبال کنیم؛ البته با سؤال‌ها و چالش‌هایی که در پیش روی است.

در رویکرد تفسیری، برآنیم تا با استفاده از رویکردها و روش‌شناسی‌های موجود، بحث مدیریت اسلامی را تکمیل کنیم. موضوع در روش تفسیری، فهم معانی رفتاری کنش‌گران است؛ یعنی شناخت علت رفتارها، که به روش کیفی به دست می‌آید. به دو صورت می‌توانیم از این نوع روش شناختی استفاده کنیم:

نخست، استفاده از روش تحلیل محتواست؛ یعنی بدون هیچ‌گونه پیش‌داوری و فرضیه، به متون مراجعه کنیم. برای نمونه، در مورد واژه «رهبری» بدون هیچ‌گونه نظریه و پیش‌داوری، به متون دینی و قرآن و سنت مراجعه و بررسی کنیم که این واژه در آن اضلاع هندسه مفاهیم و معانی خودش، با چه واژه‌هایی قرابت بیشتری دارد. برای نمونه، یکی از پژوهشگران همین کار را در حوزه رهبری امام خمینی^ع انجام داد و دریافتند این واژه در صحبت‌های امام، در کنار رهبری خدمتگزار آمده است. یعنی باید بتوانیم نسبت این واژه را با دیگر عناوین و مفاهیم موجود در ادبیات و متون دینی بسنجیم و بعد از این نسبت‌سنجی، یک مدل از آن استخراج کنیم.

راه دوم، استفاده از روش‌های کیفی مانند پدیدارشناسی و هرمنوتیک درباره ظرفیت‌های موجود از رفتارهای مدیران موفق اسلامی و نیز شکل‌ها و هیئت‌های اسلامی است.

تشکل‌ها و هیئت‌های مذهبی، متأثر از دیدگاه مدیریتی نیستند؛ افراد با انگیزه‌ها و نحوه ارتباطات خاصی وارد این تشکل‌ها می‌شوند و بدون رعایت هیچ‌گونه سلسله‌مراتبی در کارها به هم کمک می‌کنند. ما باید کشف کنیم که این مدل، تابع چه الگویی است. بدین منظور می‌توانیم از روش‌های کیفی، پدیدارشناسی و هرمنوتیک استفاده کنیم. باید با بررسی رفتارهای مدیران مسلمان خودمان، دریابیم که آنها عالم را چگونه می‌بینند. کسی که مسئول تشکیل هیئت عزاداری شده است، با چه انگیزه‌ای کار می‌کند؛ ارتباطش با دیگران، با اهل مسجد و ریش‌سفیدان چگونه است. در نهایت، با مطالعه تفسیری این ظرفیت‌های موجود، به یک مدل برسیم و آن مدل را در سازمان‌های اسلامی به کار گیریم. این اتفاق، در مکتب روابط انسانی رخ داد؛ یعنی موضوع روابط غیررسمی و اصالت بخشیدن به آنها در نظریه‌های روابط انسانی از همین‌جا نشئت گرفت. برای نمونه، در یک شهر، روابط به صورت رسمی تعریف شده و شکل پیدا کرده است. برای تحقق این موضوع، از مدل روستاها استفاده کردند؛ زیرا در روستاها همچنان روابط غیررسمی حاکم است؛ افراد بعد از اینکه در مزرعه کار می‌کنند، ساعتی کنار هم می‌نشینند و باهم شوخی و صحبت می‌کنند و از قدیم و جدید می‌گویند. باید همین مدل را در سازمان رسمی و مکانیکی نهادینه سازیم. پس باید به صورت تفسیری بررسی کنیم که این تشکل‌ها، هیئت‌ها، مدیران و فرماندهان با چه انگیزه‌هایی و به چه صورتی کار می‌کنند. اگر به شکل تفسیری کشف کنیم، دیگر مشکل موجود در رویکردهای اثبات‌گرایی نیز به وجود نمی‌آید که ما چگونه مفاهیم کیفی را به مفاهیم کمی تبدیل کنیم.

رویکرد دیگر، روش شناختی فلسفی است. در این رویکرد، به موضوع‌های متافیزیکی در قلمروهای هستی‌شناختی، معرفت‌شناختی، انسان‌شناختی و ارزش‌شناختی، به روش استدلالی پرداخته می‌شود. به دو صورت می‌توانیم از این رویکرد در بحث روش‌شناختی مدیریت اسلامی استفاده کنیم:

الف) مطالعه تطبیقی بین مبانی فلسفی نظریه‌های سازمان و مبانی فلسفی اسلامی: نظریه‌هایی که امروزه با عنوان نظریه‌های سازمان مطرح می‌شود، تابع یک‌سری مبانی فلسفی، جهان‌شناختی و هستی‌شناختی است. برای نمونه، اگر تیلور، رویکرد مکانیکی دارد، به این دلیل است که متأثر از مکتب فلسفی روزگار خویش است که از نیوتن به بعد پیدا شد و عالم را مکانیکی دید. تیلور در خلأ به وجود نیامد. او متأثر از این رویکرد فلسفی مکانیکی به عالم بود. امروزه اگر نظریه آشوب در نظریه‌های سازمان مطرح می‌شود، به دلیل نظریه کوانم است که در عالم فیزیک، و بعد به تدریج به مثابه یک جهان‌بینی مطرح شد که همه چیز درهم است و هیچ علت و قانونی نیست؛ بلکه همه چیز به هم ریخته است. بر این اساس، در حوزه مدیریت، به مدیر می‌گویند تو با این عالم

مواجه هستی و چگونگی در عالم آشوب مدیریت کن. اینجا تئوری نظم در بی‌نظمی مطرح می‌شود. اگر این‌گونه است، ما می‌توانیم رویکردهای جهان‌شناختی خودمان را در حوزه فلسفی بیاوریم و مباحث مدیریت اسلامی را از آنها متأثر سازیم. برای نمونه، چند لایه بودن ساحت‌های وجودی و هستی، اینکه ما یک جهان حسی و خیالی داریم و یک جهان عقلی، و ارتباط این جهان‌ها باهم و نیز مباحث معرفت‌شناختی در این زمینه تأثیرگذارند. برای نمونه، مطالعه‌ای تطبیقی بین بحث اعتباریات بعدالاجتماع مرحوم علامه طباطبایی در اصول فلسفه و روش رئالیسم، با آنچه کارل ویک در کتاب روان‌شناسی اجتماعی سازمان‌ها می‌گوید، انجام شد؛ چون اینها معتقدند سازمان یک نماد و سمبل است؛ یعنی به همان معنای اعتباری که مرحوم علامه طباطبایی در اعتباریات بعدالاجتماع می‌گوید، می‌توان آن را تطبیق داد؛ منتها با این تفاوت که وقتی رویکرد اعتباری یا سمبلیک و نمادین به پدیده‌های واقعی دارند، به‌طور کامل آن را رها می‌کنند، ولی مرحوم علامه طباطبایی این مفاهیم اعتباری را در نهایت به نیازهای واقعی برمی‌گرداند؛ یعنی ترکیبی از رئالیسم و ایدئالیسم. پس می‌توان یک مطالعه تطبیقی بین نظریه ایشان و دیدگاه‌های دیگران در این حوزه انجام داد و مزیت‌های نظر مرحوم علامه را در مقایسه با آنها بیان کرد. به‌هرحال، بحث علم‌النفوس جایگاه ویژه‌ای در مباحث رفتار سازمانی ما دارد. آنها این مراحل را گذرانده‌اند؛ از مباحث رفتارگراها عدول کردند و به مباحث انسان‌گراها و مزلو رسیدند و دچار این همه جریان‌های فکری شدند. ما نیز می‌توانیم از علم‌النفوس در حوزه‌های مدیریت و رفتار سازمانی استفاده کنیم. البته این رویکرد اشکال‌هایی نیز دارد.

ب) استخراج لوازم منطقی بین از مبانی فلسفه اسلامی: این روش مسبوق به تطبیق نیست. ما می‌توانیم بگوییم علم‌النفوس ما، انتولوژی ما، اپیستمولوژی ما این است. لازمه منطقی چنین باوری در حوزه معرفت‌شناسی و مدیریت این است؛ ولی حتماً باید این را در مباحث مدیریت نشان دهیم. در اینجا دو اشکال وجود دارد:

نخست اینکه، با توجه به تفاوت‌های پارادایمی در دو رویکرد فلسفه اسلامی و فلسفه معاصر، گاهی امکان مطالعه تطبیقی یا ممتنع می‌شود یا با مشکل مواجه هستیم. به‌هرحال، فلسفه اسلامی و فلسفه‌های معاصر در یک پارادایم هستند. آیا امکان تطبیق‌پذیری این دو وجود دارد یا خیر؟

دومین آفتی که امروز در مباحث مدیریت اسلامی وجود دارد، این است که وقتی مباحث فلسفه اسلامی را مطرح می‌کنند، به خود مدیریت که می‌رسد متوقف می‌شود؛ یعنی از مبادی و مبانی بعیده شروع می‌شود و وقتی به کاربرد می‌رسد، گویا همه مطالبان تمام می‌شود و این درست نیست. اگر بخواهیم در ادبیات علم مدیریت مشارکت کنیم، حتماً باید کاربرد مباحث فلسفی را در حوزه مدیریت نشان دهیم. نباید این‌گونه باشد که این موضوع‌ها مباحث بعیده‌ای برای حوزه مدیریت باشد.

اما رویکرد مهم‌تر، روش‌شناسی اجتهادی است. موضوع در این روش، کشف احکام مکلفان از منابع دینی، از طریق روش اصولی است. به دو صورت می‌توانیم بحث مدیریت اسلامی را با این روش امکان‌پذیر کنیم:

۱. موضوعی به نام حقوق اداری داریم که خارج از محیط سازمانی مطرح می‌شود، ولی در سازمان تأثیرگذار است؛ مانند حقوق پزشکی. می‌توانیم از منظر فقهی و اجتهادی حقوق اداری را بررسی، و مباحث اسلامی را در مسائل حقوق اداری مطرح کنیم.

۲. رفتار و عملکرد افراد را در درون سازمان، به‌مثابه فعل مکلفان، از نظر فقهی بررسی کنیم. در عمل، هر رشته، گرایش و منبع معرفتی که تأثیرگذار باشد، همان می‌تواند یک منبع معرفتی تلقی شود و تأثیر آن را در

حوزه کاربرد نشان دهد. فقه نیز این گونه است. فرد مسلمان مؤمن وقتی در سازمان قرار می‌گیرد، در مقام یک فرد مسلمان، متدین و متشرع حاضر می‌شود. بنابراین، می‌توانیم بگوییم که رویکرد فقهی چه تأثیری می‌تواند داشته باشد. اما برای بررسی این رویکرد، از نظر منابع مورد استنباط، به بررسی منبع‌شناسی نیاز داریم. برای نمونه، نهج الفصاحه و نهج البلاغه از نظر فهرست و منبع تا چه حد برای ما معتبر هستند تا بتوانیم بدان‌ها استناد کنیم؟ چون می‌خواهیم احکام خمسه را استنتاج و استنباط کنیم، باید این نکته مشخص شود. نکته دیگر، شناخت مخاطب است. برای نمونه، می‌خواهیم از نامه امام علی علیه السلام برای کارمندان سازمان‌ها استفاده کنیم. خطاب این نامه به کیست؟ خطابش به مالک اشتر است. مالک اشتر کیست؟ حضرت می‌فرماید: نسبت مالک به من مانند نسبت من به پیامبر است؛ یعنی حضرت، مالک را در مقامی قرار داده است و به او می‌گوید این کارها را انجام بده. برای نمونه، در مقام مدیر یک شرکت تولید کفش به من بگویند تو نیز مانند مالک اشتر عمل کن. این مقام مخاطب قرینه‌ای است که شاید تا حدودی جلوی تعمیم این را می‌گیرد.

در روش اجتهادی، برخی موارد اولویت دارد که بدان‌ها اشاره می‌کنم:

نخست اینکه، عمده مباحث اسلامی در حوزه نظام اداری تعریف شده است؛ مانند نامه حضرت علی علیه السلام به مالک اشتر که در حوزه نظام اداری بحث شده است. اگر بخواهیم از این حوزه وارد سازمان‌های خصوصی و کسب و کار شود، به ملاک نیاز دارد. ما با چه ملاکی مباحث مطرح شده در نظام اداری را در نظام خصوصی بیاوریم؟ آیا مؤلفه‌های یک وزیر یا حاکم و یا کسی که در شئون اداری دولتی کار می‌کند، با مؤلفه‌های کسی که مدیریت خصوصی دارد، یکسان است؟ این تعمیم و تطبیق مباحثی که در نظام اداری شده است، به مباحث در حوزه مدیریت خصوصی، نیاز به ملاک دارد؟ نیاز به مناط دارد؟ همین‌طور تسری در حوزه خصوصی به حوزه عمومی نیز ملاک و مناط دارد؟ با چه مناطی ملاک‌های فردی را به ملاک‌های اداری در سطح کلان تعمیم دهیم؟ آیا احکام ما، فردی است یا اجتماعی؟ باید بحث شود که آیا فردی بودن به معنای فردیت، ظرف احکام است؟ یا قید یا شرط و یا جزء است؟

بحث دوم، خود سازمان است. جایگاه یک سازمان از نظر حقوقی چیست؟ آیا سازمان می‌تواند به مثابه یک شخصیت حقیقی، موجر یا مالک شود؟ برخی فقیهان معاصر، به این موضوع اعتقادی ندارند و جایگاه موجر و مالک را برای سازمان نمی‌پذیرند. پس سازمان به مثابه کارفرما نمی‌تواند با شخصی قرارداد ببندد. در اینجا فرد برایشان اهمیت دارد. دغدغه برخی از فقیهان این است که جایگاه سازمان کجاست.

موضوع دیگر، بحث تأثیر نظریه ولایت فقیه در مشروعیت بخشی به عملکردهای سازمانی و مدیریت است که باید بررسی شود.

در غرب، موضوع دموکراسی جزو موضوع‌های اساسی حوزه علوم سیاسی است. دغدغه آنها این است که دموکراسی را چگونه به حوزه عمومی و حوزه خصوصی تعمیم دهند. برای نمونه، می‌گویند آیا تصمیم‌گیری متمرکز با دموکراسی سازگاری دارد یا خیر؟ آیا می‌توانیم در نظام سیاسی مان دموکراسی را بپذیریم، ولی در نظام اجرایی و اداری مان بگوییم تصمیم‌گیری باید متمرکز باشد. ما نیز می‌توانیم این دغدغه را داشته باشیم. ما اصل ولایت فقیه را به مثابه یک اصل اساسی در حوزه نظریه سیاسی مان پذیرفتیم. حال باید این اصل را در سازمان‌هایمان تعمیم و تطبیق دهیم. در اوایل انقلاب می‌گفتند حتی واحدهای خیلی جزئی یک سازمان نیز شعبه‌ای از ولایت فقیه است. بنابراین، دستوری که مدیر می‌دهد، مانند دستور ولی فقیه است. این مسائل به

مباحث اجتهادی نیاز دارد؛ یعنی باید با روش اصولی به متون دینی مراجعه، و آن را استخراج کنیم.

آخرین رویکرد، روش‌شناسی عرفانی است. موضوع این رویکرد، ذات، اسماء و صفات حق است. این روش، کشفی و شهودی است. از این رویکرد روش‌شناختی نیز می‌توانیم در حوزه مدیریت اسلامی استفاده کنیم. نخست اینکه با توجه به جایگاه مسائلی مانند زیباشناختی در نزد عرفان اهل محبت که از آن به تجلی کمال حق تعبیر می‌شود، می‌توانیم به مطالعه تطبیقی بین این دیدگاه و نگاهی که اخیراً در رویکردهای تفسیری به سازمان شده است، پردازیم. امروزه در کنار مباحث فرهنگ سازمانی سمبلیک، رویکردی تفسیری به نام زیباشناختی مطرح، و در نظریه‌های سازمان وارد شده است؛ یعنی همان‌طور که در نظریه‌های سازمان، انواع و اقسام رویکردها وجود دارد، یک دیدگاه نیز این است که چرا تاکنون سازمان را مکانیکی، ارگانیکی و انسان‌محور می‌دیده‌ایم. امروزه باید نگاهمان به سازمان، نگاه زیباشناختی باشد. کسانی که می‌خواهند با رویکرد روش‌شناختی عرفانی به سازمان بنگرند، می‌توانند مطالعه‌ای تطبیقی بین این دو دیدگاه داشته باشند.

دومین روش برای استفاده از این رویکرد در مدیریت اسلامی، استفاده از استعاره‌هاست که نباید از آن غفلت کنیم. مورگان در کتاب *Manage of Organizational* از این منظر به نظریه‌های سازمانی پرداخته است که هر تئوری، سازمان را چگونه دیده است؟ برای نمونه، متافرم مکانیک، ارگانیکی، انسانی یا فرهنگی دیده است؟ ما نیز می‌توانیم از منظر اسلامی، به‌ویژه از منظر عرفانی این نگاه را داشته باشیم که سازمان را چگونه ببینیم و برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی رهبری و انگیزش را به آن سمت و سو سوق دهیم. اگر نگاه تیلور به سازمان مکانیکی بود، برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی‌اش نیز بر همین اساس بود.

ما ملتزم هستیم فضای دانش مدیریت و سازمان، یعنی آنچه را به‌منزله نظریه‌های سازمان از غرب می‌آید، رعایت کنیم؛ چون هنوز نظریه دیگری نداریم که در کنار آن بگذاریم. این مباحث روش‌شناختی به همین دلیل مطرح می‌شود تا به موقعیت مطلوب خود برسیم. باید بررسی کنیم که آیا تلفیقی از این روش‌ها را داشته باشیم یا اینکه از روشی که آنها براساس عقلانیت بدان رسیده‌اند استفاده کنیم. منتها تا آنجا که می‌توانیم، نباید منافاتی با اصول اسلامی داشته باشد. البته این کار سخت است؛ زیرا ظاهر آن هیچ اشکالی ندارد؛ یعنی در ظاهر از نظر شرعی و دینی هیچ اشکالی ندارد، ولی محتوای کار اشکال‌های زیادی دارد.