

## طراحی الگوی چند سطحی عقلانیت در سازمان با رویکرد اسلامی

عبدالحسین نیسی \*

عادل آذر \*\*

عباس مقبل باعرض \*\*\*

ولی الله نقی پور فر \*\*\*\*

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۱/۲۱

پذیرش نهایی: ۱۳۹۶/۰۵/۲۸

### چکیده

عقلانیت، یکی از پیچیده‌ترین و مهم‌ترین مباحث معرفت‌شناسی است. در مورد عقلانیت و مفاهیم مرتبط با آن آثار و نوشته‌های زیادی وجود دارد. با این وجود عقلانیت و شاخص‌های تعقل صحیح همواره مورد بحث و مناقشه بوده و هست و احتمالاً خواهد بود. بر این اساس و با توجه به بافت فرهنگی اجتماعی سازمانهای کشور این پژوهش با هدف طراحی الگوی چند سطحی عقلانیت در سازمان با رویکرد اسلامی انجام شده است. روش این پژوهش بر حسب داده، کیفی و برحسب نتیجه، بنیادی و برحسب هدف، اکتشافی است. منابع دینی مورد استفاده قرآن و احادیث معصومین(ع) است. با استفاده از راهبرد تحلیل محتوا، که یکی از راهبردهای پژوهش کیفی است، تمام آیات و احادیثی که به تعقل، تفکر، تدبر و موضوعات مرتبط با آنها مربوط می‌شود، مورد مطالعه قرار گرفت و با استفاده از روش نظریه‌پردازی داده بنیاد شناسه‌گذاری شد. به‌منظور گردآوری داده‌ها از تفاسیر المیزان، نور و راهنما برای تحلیل محتوای آیات و برای تحلیل محتوای احادیث از کتابهای گرانبهای اصول کافی، میزان الحکمه و نرم‌افزار جامع الاحادیث استفاده شد. نتیجه این پژوهش نشان داد که الگوی عقلانیت در سازمان با رویکرد اسلامی از یازده بعد تشکیل می‌شود که در سه سطح نهادی، سازمانی و عملیاتی طبقه‌بندی شد. **کلیدواژه‌ها:** عقلانیت، سازمان، رویکرد چند سطحی، تئوری نهادی، تئوری انتقادی، رویکرد اسلامی.

aneysi@scu.ac.ir

\* دانشجوی دکتری مدیریت صنعتی دانشگاه تربیت مدرس

azara@modares.ac.ir

\*\* نویسنده مسئول: استاد گروه مدیریت صنعتی دانشگاه تربیت مدرس

moghabela@modares.ac.ir

\*\*\* دانشیار گروه مدیریت صنعتی دانشگاه تربیت مدرس

v-naghipoor@qom.ac.ir

\*\*\*\* استادیار گروه مدیریت و معارف دانشگاه قم

## مقدمه

در اصطلاح، عقل، جوهر بسیطی است که مردم به وسیله آن واقعیت‌ها را دریافت می‌کنند. بنابراین عقل دریافتن واقعیت است. علاوه بر دریافت حقایق، نگهدارنده نفس ناطقه و شرف دهنده آن نیز هست (کرجی، ۱۳۸۲: ۱۷۱). علامه طباطبایی در تفسیر المیزان می‌گوید: عقل شریفترین نیرو در وجود انسان است (طباطبایی، ۱۳۷۴: ۵۷). از دیدگاه امام علی (ع) عقل از جایگاه بسیار با ارزشی برخوردار است تا آنجا که در خطبه یک نهج البلاغه درباره رسالت پیامبران می‌فرماید: *فَبَعَثَ فِيهِمْ رَسُولَهُ وَ وَاتَرَ إِلَيْهِمْ أَنْبِيَاءَهُ لِيَسْتَأْذُوهُمْ مِيثَاقَ فِطْرَتِهِ وَ يُذَكِّرُوهُمْ مَنْسِيَّ نِعْمَتِهِ وَ يَحْتَجُّوا عَلَيْهِمْ بِالتَّبْلِيغِ وَ يُبَيِّرُوا لَهُمْ دَفَائِنَ الْعُقُولِ*: پس خداوند رسولانش را بر انگیخت و پیامبرانش را به دنبال هم به سوی آنان گسیل داشت تا ادای عهد فطرت الهی را از مردم بخواهند و نعمتهای فراموش شده او را به یادشان آرند و با ارائه دلایل بر آنان اتمام حجت کنند و نیروهای پنهان عقول آنان را بر انگیزانند. از این بیان امام (ع) چنین استنباط می‌شود که بر خلاف تصور رایج، عقل و شرع نه تنها تعارضی با هم ندارند، بلکه هماهنگ و مؤید یکدیگرند.

آیت‌الله جوادی آملی نیز ضمن رد نظر کسانی که عقل را در برابر دین قرار می‌دهند و مرز روشنی میان معرفت دینی و معرفت بشری ترسیم می‌کنند از نظریه‌ای دفاع می‌کند که عقل را در برابر نقل می‌داند نه در برابر دین. وی معتقد است که عقل و نقل هر دو منبع معرفت هستند و هر دو داخل معرفت دینی قرار می‌گیرند (جوادی آملی، ۱۳۹۰: ۱۱). بنابراین مفهوم عقلانیت یکی از ارکان پایه‌های تفکر اسلامی است که مؤید همه علما و فلاسفه اسلامی است.

باید توجه کرد که الگوهای علوم انسانی بر خلاف علوم طبیعی باید با توجه به بافت حاکم بر جامعه تدوین و اجرا شود. بر این اساس استفاده تقلیدی محض از الگوهای غیر بومی، که متناسب با بافت حاکم بر جامعه غربی تدوین شده است، می‌تواند آسیبهای جدی به همراه داشته باشد؛ به دیگر سخن، زیرساختهای فرهنگی هر جامعه در شکل‌گیری الگوی توسعه آن نقش دارد و لذا بدون در نظر گرفتن آنها عملاً امکان کاربرد نظریه‌های مدیریت در کشوری دیگر ممکن نخواهد بود (نقی پورفر و همکاران، ۱۳۸۹: ۴۰). از سوی دیگر ما معتقدیم که دین مبین اسلام کاملترین و جامعترین برنامه زندگی و سعادت دنیوی و اخروی بشر را ارائه کرده است. خدای متعال در قرآن کریم می‌فرماید: *إِنَّ هَذَا الْقُرْآنَ يَهْدِي لِلَّتِي هِيَ أَقْوَمُ وَ يُبَشِّرُ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ*

لَهُمْ أَجْرًا كَبِيرًا: حَقًّا که این قرآن (جامعه انسانی را) به پایدارترین و استوارترین طریقه و آیین هدایت می‌کند و مؤمنانی را که پیوسته عملهای صالح به جا می‌آورند، بشارت می‌دهد که برای آنها (در دنیا و آخرت) پاداشی بزرگ است (اسراء/۹). مرحوم علامه طباطبایی در کتاب ارزشمند تفسیر المیزان در تفسیر این آیه می‌فرماید: قرآن انسان را به دینی هدایت می‌کند که آن دین قائم بر اصلاح حال دنیا و آخرت بندگان است و خیر و سعادت آنها را در هر دو سرا تأمین می‌کند؛ چون این دین مطابق فطرت انسانی تشریح شده ولی دیگر شرایع همواره متضمن بخشی از منافع انسان است و بخش دیگر را فروگذار می‌کند؛ اما اسلام قائم به همه خیرات و منافع بشر است و هیچ خیری را از او دریغ نمی‌کند و به همین دلیل هم اقوام (پایدارتر) از دیگر شرایع، و کاملترین دین الهی است که تمامی شرایعی را که بشر در زندگی به آن نیازمند است برای او تشریح نموده و از هیچ امری فروگذار نکرده است (علامه طباطبایی، ۱۳۷۴: ۹۴).

با توجه به این دو نکته مهم، هدف این پژوهش طراحی الگوی چند سطحی عقلانیت در سازمان با رویکرد اسلامی است. بنابراین، سؤال اصلی پژوهش این است: "الگوی چند سطحی عقلانیت در سازمان شامل چه ابعادی است؟"

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

جامعه کنونی، جامعه‌ای سازمانی است. امروزه، انسانها از آغاز تولد تا لحظه مرگ با سازمانها سر و کار دارند. جامعه مدرن در مقایسه با جوامع سنتی، بر کارایی، اثربخشی و عقلانیت تأکید بیشتری دارد. پیشرفت جامعه در کل به صورت سامانه به سازمانها به عنوان عقلانی‌ترین شکل فعالیت جمعی وابستگی زیادی دارد؛ به این معنی که سازمانها در محقق ساختن اهداف جامعه نسبت به گروه‌های اجتماعی کوچک مانند خانواده‌ها، گروه‌های دوستی و دیگر اجتماعات بسیار کارا تر عمل می‌کنند. البته سازمان پدیده جدیدی نیست و می‌توان در مصر، چین و ایران باستان نمونه‌های زیادی از سازمانها را یافت. آنچه در جامعه مدرن قابل توجه است، گوناگونی و فراوانی سازمانها است به طوری که فراسازمانهایی باید برای مدیریت این سازمانها ایجاد شود؛ چرا که در برخی موارد سازمانها به جای اینکه خدمتگذار جامعه باشند به شکل ارباب در می‌آیند و در نتیجه در کنار کارکردهای مثبت، تأثیرات منفی زیادی نیز دارند؛ مانند آلودگی محیط زیست، به اسارت

کشیدن انسانها، رقابت و دشمنی با یکدیگر و... (اتزیونی، ۱۹۶۴: ۲).

کنش عقلایی، چه در سطح فرد و چه در سطح سازمانی با اعتقادات فرهنگی، اساطیر، آداب و رسوم و هنجارها محدود می‌شود و نتیجه همه اینها «عقلانیت زمینه‌مدار» است. عقلانیت زمینه‌مدار، عقلایی بودن کنش را در ارتباط مستمر با زمینه، ارزشیابی و ارزشگذاری می‌کند؛ به تعبیر دیگر، کنش عقلایی فرد به دلیل تأثیر زمینه، شکلهای گوناگونی به خود می‌گیرد. به بیان مرتن، ساختار اجتماعی و کنش اجتماعی با هم ارتباط دارد و ساختار اجتماعی هم محدودکننده و هم تسهیل‌کننده کنش اجتماعی است؛ لذا انتخاب، بین فرصتهایی صورت می‌گیرد که به صورت اجتماعی ساختار یافته است. بنابراین میراث فرهنگی هر جامعه در درک الگوهای ذهنی کنشگران بسیار مهم است (قلی پور، ۱۳۸۴: ۲۶). بر این اساس می‌توان گفت که فرهنگ به عنوان مجموعه باورها، نگرشها، ارزشها و نمادها به ایجاد مصنوعات متناسب با این مبانی منتهی می‌شود که از مهمترین این مصنوعات، نهادها و سازمانها هستند. با این توصیف، عقلانیت به عنوان پشتوانه و منطق شکل‌گیری و استمرار وجود سازمانها در هر جامعه، متناسب با زمینه‌های فرهنگی آن جامعه است. هر تفسیری از عقلانیت می‌تواند به گونه متفاوتی از سازمان منجر شود تا جایی که برخی، «سازمان» را به معنای امروزی آن، ویژگی دنیای مدرن می‌دانند که با تفسیر مدرن از عقلانیت سازگار است (خواستار، ۱۳۹۰: ۲).

مهمترین و مشهورترین شکل سازمانی در دوران جدید، «بوروکراسی» است. بوروکراسی نیز از قاعده شکل‌گیری دیگر سازمانها و نهادها مستثنی نیست. وبر نیز مانند غالب فیلسوفان و دانشمندان دوره مدرن، تلقی گنتی از تاریخ علم را به نوعی پذیرفته بود. او نیز معتقد بود که عقلانیت تمامی گونه‌های جادو را در جهان از بین می‌برد و جهان را حسابگرانه می‌سازد (نیومن، ۱۹۹۶: ۵۹). فهم وبر از بوروکراسی باید با توجه به دیدگاه او نسبت به تاریخ غرب به عنوان مدرنیزاسیون، فهمیده شود. او با پذیرش مراحل تکامل (داروینیسیم اجتماعی) برای تاریخ و مدرنیزاسیون، ماهیت رشد و توسعه را بیشتر از اینکه ارگانیک بداند، تکنیکی می‌داند. او اساساً با کاربرد استعاره‌های تکنیکی، دولت و بوروکراسی عقلایی آن را به عنوان ساختار، ماشین یا دستگاه تصور می‌نمود. به زعم وی بوروکراسی مدرن، عقلایی‌ترین ابزار تکنیکی برای سازمان حکومت است و بنابراین اجتناب‌ناپذیر است (سیگر و همکاران، ۲۰۰۹: ۵).

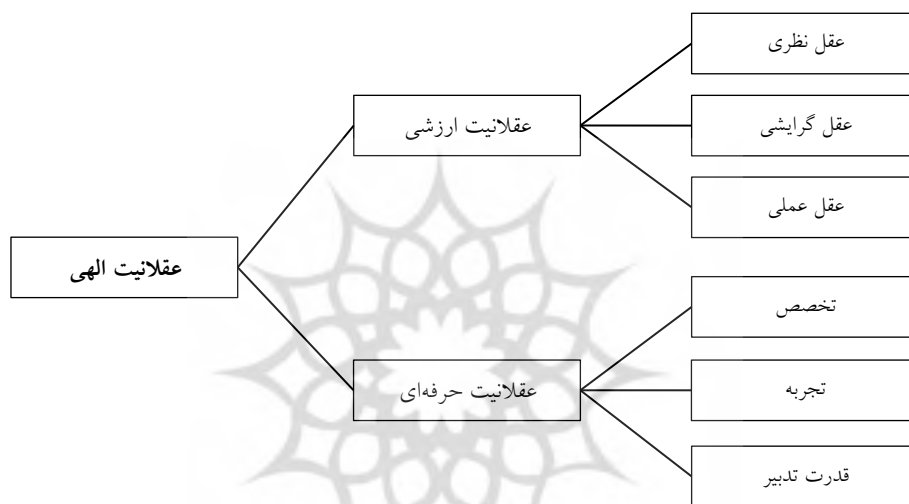
از پایان قرن نوزدهم بتدریج محدودیتها و کاستی‌های عقل ابزاری برای جامعه علمی آشکار

شد. این محدودیتها از دیرباز مورد توجه فیلسوفان عقلگرا و حتی حسگرا بود. هابز و هیوم و قبل از آنان، عقلگرایان متوجه این واقعیت بودند که دانش حسی و عقل ابزاری توان داوری درباره ارزشها را ندارد. نکته دیگری که مورد توجه جامعه علمی قرار گرفت، ناتوانی عقل ابزاری از داوری درباره گزاره‌های متافیزیکی بود (قائم‌نیا، ۱۳۸۴: ۸). در میان اندیشمندان غربی در این بحث دیدگاه‌های نزدیکی وجود دارد. استن مارک برای رفع این نقصان معنایی جامع از عقلانیت را مطرح می‌کند که هم شامل ابزارها و هم شامل اهداف می‌شود. او این عقلانیت را «عقلانیت کل‌نگر» می‌نامد؛ به عبارت دیگر، عقلانیت کل‌نگر عبارت است از: «تعقیب اهداف مناسب و ابزارهای مناسب برای رسیدن به آن اهداف» (استن مارک، ۱۹۹۵: ۳).

در اسلام نیز صرفاً به عقلانیت ابزاری توجه نمی‌شود بلکه به دیگر لایه‌های عقلانیت نیز توجه می‌شود. عقل ابزاری و عرفی هنگامی که زیر پوشش مراتب برتر عقل قرار می‌گیرد از حقیقت بهره می‌برد و هویتی عقلی و معرفتی پیدا می‌کند؛ اما وقتی ارتباط خود را با آن مراتب قطع می‌کند، چیزی جز اقتدار کور نیست و باطن محتوای اقتدار کور، نیهلیسم و هیچ‌انگاری است (پارسانیا، ۱۳۸۱: ۱۵).

امام موسی کاظم (ع) در حدیثی به یکی از یاران خود می‌فرماید: *يَا هِشَامُ إِنَّ لِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حُجَّتَيْنِ، حُجَّةَ ظَاهِرَةٍ وَ حُجَّةَ بَاطِنَةٍ؛ فَأَمَّا الظَّاهِرَةُ فَالرُّسُلُ وَ الْإِنْبِيَاءُ وَ الْأَيْمَةُ عَلَيْهِمُ السَّلَامُ وَ أَمَّا الْبَاطِنَةُ فَالْعُقُولُ*؛ ای هشام خداوند برای مردم دو حجت دارد: یکی حجت و برهان ظاهری و دیگری حجت و برهان باطنی. حجت ظاهری پیامبران و امامان (ع) هستند و حجت باطنی خداوند، عقول هستند (کلینی، ۱۳۷۷: ۱۶). بنابراین، عقلانیت در اسلام، حوزه وسیع، محترم و موجهی دارد که می‌توان آن را در سه سطح به این شرح مطرح کرد: الف) عقلانیت در مقیاس کلی: شناخت فلسفه حیات و موقعیت حساس و استثنایی انسان و شأن و جلالت عقل در تنظیم رابطه انسان با جهان و با خدای متعال ب) عقلانیت و ارزشها: شأن عقل در تنظیم رابطه انسان و معماری اخلاقیات پ) عقلانیت ابزاری: مهندسی و اندازه‌گیری و نظم و پیش‌بینی و نقش عقل در محاسبات معیشتی به منظور دسترسی به اقتصادی شکوفا و تمدنی آباد و مرفه (رحیم پور ازغدی، ۱۳۸۸: ۸۲). با توجه به این توضیحات مشخص می‌شود که عقلانیت مبتنی بر آموزه‌های لیبرالیسم فقط به سطح سوم توجه دارد و به همین دلیل ما آن را ناقص می‌دانیم. به این دلیل، برخی از صاحب‌نظران مفهوم عقلانیت الهی را مطرح کرده‌اند (نقی پورفر و همکاران، ۱۳۹۵: ۵). عقلانیت الهی به دو بخش، قابل تقسیم

است: ۱ - عقلانیت ارزشی ۲ - عقلانیت حرفه‌ای و کاربردی. عقلانیت ارزشی شامل موارد سه‌گانه است: عقل نظری: معرفت به ارزشهای اعتقادی و عملی؛ عقل گرایشی: گرایش به ارزشهای اعتقادی و عقل عملی: التزام به ارزشهای عملی. عقلانیت حرفه‌ای و کاربردی نیز شامل سه محصول است: تخصص، تجربه و قدرت تدبیر. بنابراین، الگوی عقلانیت الهی به شکل ذیل است:



شکل ۱: الگوی عقلانیت الهی (نقی پور فر و همکاران، ۱۳۹۵)

حداقل سه سطح متفاوت تجزیه و تحلیل در مورد سازمان قابل تشخیص است: سطح کلان اجتماعی (سطح نهادی)، سطح سازمانی و سطح عملیاتی (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۸۵: ۱۹۹). بنابراین ما عقلانیت را در سه سطح عملیاتی، سازمانی و کلان اجتماعی (نهادی) تحلیل می‌کنیم. به این دلیل به دیدگاه نهادی و مدیریت چند عقلانیتی مختصراً پرداخته می‌شود:

تعداد زیادی از پژوهشگران معتقدند که عقلانیت فردی و سازمانی باید با دیدگاه نهادی تعریف شود (فریدلند و آلفرد، ۱۹۹۱: ۲۴۵؛ تونلی، ۲۰۰۲؛ اسکات، ۲۰۰۱؛ لوزنبری و همکاران، ۲۰۰۳). این دیدگاه بیان می‌کند که افراد و سازمانها نه یک گونه عقلانیت بلکه عقلانیت‌های چندگانه‌ای دارد که هر کدام از آنها با گونه‌های نهادی متفاوت و اغلب سازش‌ناپذیر پشتیبانی

می‌شود. الگوهای نهادی عقلانیت بر خلاف الگوهای دیگر، که به معیارهای چندگانه و گوناگون توجه نمی‌کند، مبنایی برای تبیین رفتار عقلانی تعریف می‌کند که رفتار نه تنها برای منافع خود بلکه برای منافع دیگران به صورت تعهد، دیگر دوستی (ایثارگری)، بده و بستان (دوسویگی) و خیرخواهی و حسن نیت شکل می‌گیرد. به این ترتیب این دیدگاه با چنین مفهوم‌سازی، بسیار غنی‌تر از دیدگاه عقلانیت ابزاری است؛ اگرچه عملیاتی‌سازی آن بسیار پیچیده است (کلوتیر و لانگلی، ۲۰۰۷: ۵). اما عقلانیت‌های کاملاً متفاوت ممکن است تصمیم‌گیرندگان را به سمت تصمیمات کاملاً متفاوت سوق دهد. بنابراین، هنر مدیریت چند عقلانیتی پذیرش این عقلانیت‌های گوناگون و اصولاً سازش‌ناپذیر است و اینکه سازمان را برای برخورد سازنده با این تفاوتها توانمند سازد.

نظریه مدرن سیستم‌ها فرض می‌کند که در هر اجتماع، چندین عقلانیت همزیستی دارد. نقطه آغازین در این دیدگاه، افزایش تمایز سامانه‌های کارکردی خود مرجع (مانند سامانه کارکردی اقتصاد، سیاست، آموزش و...) در جامعه مدرن است که شناسه‌های سیستمی و برنامه‌های ویژه خود را توسعه می‌دهد (شیدلر و همکاران، ۲۰۱۴: ۴۷). اصطلاح «تمایز کارکردی» بدین معنی است که هر یک از این خرده سیستم‌ها، وظیفه معینی را در جامعه انجام می‌دهد که خرده سیستم‌های دیگر قادر به آن نیستند؛ به طور مثال، اقتصاد به عنوان خرده سیستم اجتماعی، تولید و توزیع کالاها و خدمات کمیاب را تنظیم می‌کند؛ خرده سیستم علم، دانش را تولید می‌کند و خرده سیستم سیاسی، تصمیمات الزام‌آور جمعی را به منظور تأمین منافع جامعه اتخاذ می‌کند (هاس و همکاران، ۲۰۰۸؛ لومن، ۱۹۸۲). در حالی که همه خرده سیستم‌های کارکردی از ارتباطات تشکیل می‌شود، هر یک از آنها از طریق رسانه ارتباطی ویژه‌ای عمل می‌کند. از این طریق آنها خود را از دیگر خرده سیستم‌ها متمایز می‌کند (لومن، ۲۰۰۶؛ آندرسون، ۲۰۰۳؛ سیدل و بیکر، ۲۰۰۶). با مرتبط ساختن عقلانیت به سیستم‌های کارکردی تعریف شده، گونه‌های آرمانی عقلانیت‌ها ظهور می‌یابد. این گونه‌های ارتباطی شکل معینی از ارتباطات را گزینش، و معنای ویژه‌ای را پردازش می‌کند در حالی که دیگر گونه‌ها و معانی دیگر را رد می‌کند. در نتیجه آنها از طریق بی‌معنایی و بی‌زبانی (سکوت) از یکدیگر متمایز می‌شود. جدول یک جنبه‌های کلیدی سامانه‌های اجتماعی و عقلانیت متمایز آنها را نشان می‌دهد (گوندوز و همکاران، ۲۰۱۴: ۴).

جدول ۱: سامانه‌های کارکردی اجتماعی و عقلانیت‌های آنها (گوندوز و همکاران، ۲۰۱۴)

عقلانیت	رسانه	برنامه	شناسه	اثر	کارکرد	سامانه
عقلانیت حقوقی	دادگاه و قلمرو قضایی	قوانین، موکلان	قانونی / غیر قانونی	تنظیم مقررات مربوط به تعارضات	حذف اقتضایی شدن انتظارات هنجاری	حقوق
عقلانیت اقتصادی	پول	بودجه‌ها	پرداخت / عدم پرداخت	ارضای نیازها	کاهش دادن کمبودها	اقتصاد
عقلانیت سیاسی	قدرت	برنامه‌های احزاب سیاسی، ایدئولوژیها	دولت / مخالفان	کاربرد علمی تصمیمات جمعی الزام‌آور	ممکن ساختن تصمیمات جمعی الزام‌آور	سیاست
عقلانیت علمی	حقیقت	نظریه‌ها و روشها	درست / غلط	عرضه دانش	تولید دانش	علم
عقلانیت دینی	ایمان	متون مقدس و اندیشه‌های دینی	آزلی / تعالی	خدمات معنوی و اجتماعی	حذف اقتضایی شدن	دین

در ادبیات مدیریت، سازمان کثرتگرا با سه ویژگی اصلی توصیف می‌شود (دنيس و همکاران،

۲۰۰۷):

- ذی‌نفعان گوناگون درون و بیرون سازمانی، نگرانیهای خود را بیان می‌کنند که به گوناگونی

اهداف منجر می‌شود.

- قدرت تصمیم‌گیری در اختیار یک شخص نیست بلکه میان افراد گوناگون توزیع شده است.

- بیشتر فراگردهای کاری در سازمان، دانش محور است بدین معنی که برای اینکه سازمان

بتواند به طور موفقیت‌آمیزی کالاها و خدمات را تولید کند، دانش تخصصی نیاز است.

همان طور که در شکل ۲ ترسیم شده است، سازمانهای کثرتگرا در معرض محیطی با

سامانه‌های کارکردی متمایز هستند: سازمانها برای اینکه مشروعیت خود را در گروه‌های مرجع

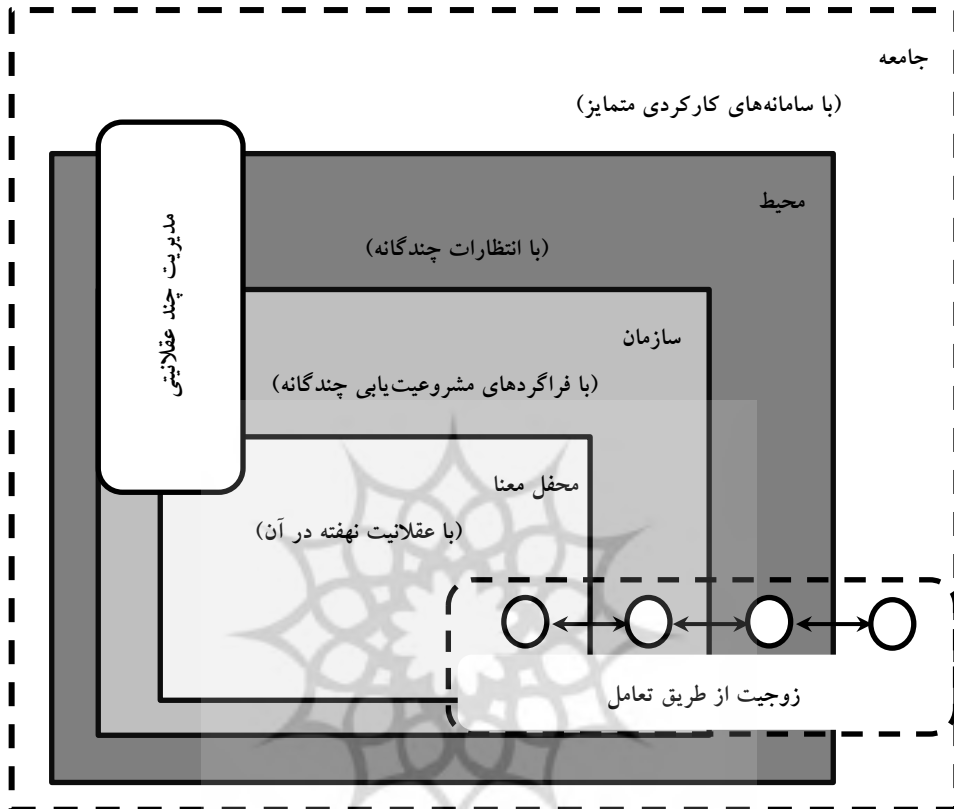
متناظر حفظ کنند، بخشی از پیچیدگی نهادی را به درون خود تزریق می‌کنند. مدیریت چند

عقلانیتی باید سلامت هم‌کنشی سازمان و محیط آن را تضمین، و در عین حال، محفلهای متفاوت

معنا را در سازمان حفظ کند تا تصمیمات مشترک اتخاذ، و گنشه‌های مشترک انجام شود و نهایتاً از

این طریق به طور موفقیت‌آمیزی بقا یابد (شیدلر و همکاران، ۲۰۱۴: ۶۴).





شکل ۲: مدیریت چند عقلانیتی و گسترش ارتباطات در سرتاسر مرزهای سامانه (شیدلر و همکاران، ۲۰۱۴)

علاوه بر نظریه پردازان نهادی، برخی از صاحب‌نظران از عقلانیت عقلانیت سخن می‌گویند. آنها معتقدند که به جای مسلم فرض کردن اهداف و منافع سازمان، که به نوبه خود کنشهای سازمان را شکل می‌دهد، این اهداف و منافع باید مورد پرسش قرار گیرد و تحت مذاقه بیشتر باشد. این اهداف باید در تجزیه و تحلیل اجتماعی وسیع‌تری جای گیرد. عقلانیت اجتماعی مستلزم ایجاد و حفظ فضای ارتباطاتی آزاد برای استدلال عقلانی است؛ به دیگر سخن باید اطمینان حاصل شود که شرایطی برای استدلال عقلانی به صورت آزاد از همه محدودیتهای سلطه شامل محدودیتهای ایدئولوژیکی و محدودیتهای روانشناختی، فراهم شود. بنابراین هر جنبه‌ای از سازمان، که جریان استدلال آزاد میان ذی‌نفعان را محدود کند، سازمان را به سمت بی‌عقلانیتی می‌برد. بنابراین از آنجا

که سازمانها موجودیتهای اجتماعی هستند و منافع ذی‌نفعان چندگانه را باید تأمین کنند، کارکرد ابزاری آنها می‌تواند بر مبنای عقلانیت اجتماعی به عنوان آبر عقلانیت مورد ارزیابی قرار گیرد. یک شکل ویژه از عقلانیت را می‌توان از نظر اجتماعی معقول دانست مشروط به اینکه این شکل ویژه از عقلانیت بر مباحثات و تصمیمات اجتماعی آزاد درباره نیازهای انسان استوار باشد. این جنبه عقلانیت اجتماعی در نظریه انتقادی مکتب فرانکفورت مورد تأکید زیادی واقع شده است (شریواستاوا و همکاران، ۱۹۸۷: ۱۵).

کوتاه سخن اینکه به اعتقاد نظریه پردازان انتقادی، کاهش عقلانیت به «یک بُعد»، پیامدهای منفی اجتماعی بسیار خطرناکی دارد. توجه کنید که انتقاد از تک بعدی بودن عقلانیت به این معنی نیست که این مفهوم عقلانیت رد می‌شود؛ بلکه از محدود بودن آن در حوزه عمل اجتماعی و نظریه عملی انتقاد می‌شود. به اعتقاد مارکوس عقلانیت «فنی» در بیشتر موارد به «بی‌عقلانیتی» منجر می‌شود؛ به طور مثال، عقلانیت کاپیتالیستی نه تنها نتوانسته است راه‌حلهایی برای مشکلات ارائه کند بلکه به مشکلات جامعه و محیط افزوده است (رآتگرز، ۱۹۹۹: ۹).

پی بردن به محدودیتهای توانایی انسان در عقلانی‌سازی نباید به دیدگاه نسبی‌گرایانه به عقلانیت منجر شود. هم‌چنین نباید اعتقاد به جنبه‌های اخلاقی، هنر شناختی و دیگر قضاوت‌های ارزشی را غیر عقلانی دانست. اگر عقلانیت را روی یک طیف (پیوستار) تصور کنیم که در یک طرف آن نسبی‌گرایی و در طرف دیگر آن اثبات‌گرایی باشد، رهیافت سودمند این است که به رد نسبی‌گرایی و اثبات‌گرایی نپردازیم بلکه بهتر است که به دنبال یافتن مفهوم وسیع‌تری باشیم که جامع و مانع باشد (به زبان پوپر، مفهومی که دارای ویژگی «باز بودن برای انتقاد» باشد). شاید، نظریه کنش ارتباطی هابرماس را بتوان به عنوان مؤثرترین تلاش در ساختن مفهوم عقلانیت به این روش دانست. همان‌طور که گیدنز گفته است: در زمانی که شیوه‌های نسبی‌گرایانه در بیشتر حوزه‌های فکری به صورت مُد درآمده، هابرماس یک معیار جهانشمول از عقلانیت پیشنهاد کرده است (گیدنز، ۱۹۸۵: ۹۷).

هابرماس عقلانیت را به صورت سازه اجتماعی - فلسفی تعریف می‌کند. به بیان واسرمن، هابرماس انسانها را قادر می‌سازد تا «به روشهایی تعقل کنند که توسط دیگران با معنی و موجه پذیرفته می‌شود» (واسرمن، ۱۹۸۴: ۵۸). این امر سبب پیچیدگی می‌شود؛ زیرا به آن بستگی دارد که دیگران، چه کسانی هستند. بنابراین، عقلانیت به بافت (فرهنگی) بستگی دارد. در نتیجه «همه

کنشهای ارتباطی بر مبنای پیش زمینه اجماع رخ می دهد» (برنستین، ۱۹۸۵: ۱۸).

### روش پژوهش

روش این پژوهش بر حسب داده، کیفی و بر حسب نتیجه، بنیادی و بر حسب هدف، اکتشافی است. منابع دینی مورد استفاده قرآن و احادیث معصومین (ع) است. با استفاده از راهبرد تحلیل محتوا تمام آیات و احادیثی که به تعقل، تفکر، تدبر و موضوعات مرتبط با آنها مربوط می شود، مورد مطالعه قرار گرفت و با استفاده از روش نظریه پردازی داده بنیاد شناسه گذاری شد. تحلیل محتوا از جمله راهبردهای پژوهش کیفی به شمار می رود (هومن، ۱۳۸۵: ۱۴۷). بارکوس معتقد است که تحلیل محتوا به معنای تحلیل علمی پیامهای ارتباطی است. پیسلی نیز بر این باور است که تحلیل محتوا مرحله ای از جمع آوری اطلاعات است که در آن محتوای ارتباطات از طریق به کارگیری عینی و منظم قواعد مقوله بندی به اطلاعاتی تغییر شکل می یابد که می تواند خلاصه و باهم مقایسه شود (هولستی، ۱۳۸۰: ۱۳). تحلیل محتوا به معنی تحلیل نظام مند، نااریب و کمی به منظور اندازه گیری متغیرهای متن است. در واقع با تحلیل محتوا تبدیل داده های کیفی به داده های کمی آسان می شود. تحلیل محتوا روش مطالعه است که می خواهد از متن نتایجی را استخراج کند. در این روش، پیامها یا اطلاعات به صورت منظم شناسه گذاری و به گونه ای طبقه بندی می شود که پژوهشگر بتواند آنها را به صورت کمی تجزیه و تحلیل کند (دلاور، ۱۳۸۹: ۲۷۵). به منظور گردآوری داده ها با توجه به نظر صاحب نظران و خبرگان از تفاسیر المیزان، نور و راهنما برای تحلیل محتوای آیات و برای تحلیل محتوای احادیث از کتابهای گرانهای اصول کافی، میزان الحکمه و نرم افزار جامع الاحادیث استفاده شد. در ضمن در صورت برداشتهای متفاوت از یک پیام، تفسیر المیزان به عنوان تفسیر مبنا انتخاب شد. الگوی اجرایی پژوهش در شش گام به این شرح انجام شده است: گام اول: مطالعه عمیق و هدفمند منابع دینی (قرآن و منابع حدیثی) گام دوم: تحلیل پیامهای مرتبط و استخراج مفاهیم خام گام سوم: اعتبارسنجی مفاهیم اولیه و تلاش برای تبیین آنها گام چهارم: شناسه گذاری برای استخراج نهایی مفاهیم، مؤلفه ها و ابعاد گام پنجم: ارائه الگوی مفهومی و گام ششم: اعتبارسنجی الگوی مفهومی.

به منظور استحکام روش شناختی با الهام از نظریه داده بنیاد، سه نوع شناسه گذاری باز، محوری

و انتخابی انجام شد. از دل این شناسه‌گذاریها به ترتیب مفاهیم، مؤلفه‌ها و ابعاد استخراج شد. در جدولهای ذیل حرف C اول واژه شناسه و اعداد بعد از آن به ترتیب شماره سوره و آیه را نشان می‌دهد؛ به طور مثال ۴۴-۲-C، یعنی پیامی که از سوره دوم قرآن کریم آیه ۴۴ استنباط می‌شود. در این آیه خداوند می‌فرماید: *أَتَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَ تَنْهَوْنَ أَنْفُسَكُمْ وَ أَنْتُمْ تَتْلُونَ الْكِتَابَ أَ فَلَا تَعْقِلُونَ: آیا مردم را به نیکی سفارش می‌کنید و خود را فراموش می‌کنید؛ آیا تعقل نمی‌کنید؟ در مورد احادیث نیز اعداد شماره حدیث را نشان می‌دهد؛ مثلا چهل حدیث/۳ و اصول کافی/۳۴ به ترتیب نشان‌دهنده حدیث سوم از منبع چهل حدیث و حدیث سی و چهارم از منبع اصول کافی است. جدولهای ذیل این اقدامات را نشان می‌دهد. به منظور اختصار برخی از آیات و احادیث مورد استفاده ذکر، و در هر مورد (آیات و احادیث) به ذکر دو نمونه اکتفا می‌شود. در سوره بقره، آیه ۱۶۴ خدای متعال می‌فرماید: *إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَاوَاتِ وَ الْأَرْضِ وَ اخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَ النَّهَارِ وَ الْفُلْكِ الَّتِي تَجْرِي فِي الْبَحْرِ بِمَا يَنْفَعُ النَّاسَ وَ مَا أَنْزَلَ اللَّهُ مِنَ السَّمَاءِ مِنْ مَاءٍ فَأَحْيَا بِهِ الْأَرْضَ بَعْدَ مَوْتِهَا وَ بَثَ فِيهَا مِنْ كُلِّ دَابَّةٍ وَ تَصْرِيفِ الرِّيْحِ وَ السَّحَابِ الْمُسَخَّرِ بَيْنَ السَّمَاءِ وَ الْأَرْضِ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَعْقِلُونَ: در آفرینش آسمانها و زمین و آمد و شد شب و روز و کشتیهائی که در دریا به سود مردم در حرکتند و آبی که خداوند از آسمان نازل کرده و با آن زمین را پس از مرگ زنده نموده و انواع جنبندگان را در آن گسترده و (هم‌چنین) در تغییر مسیر بادهای ابرهایی که در میان زمین و آسمان معلقند، نشانه‌هایی است (از ذات پاک خدا و یگانگی او) برای مردمی که عقل دارند و می‌اندیشند. در این آیه مشاهده می‌شود که خدای متعال یکی از ویژگیهای مردمی را که دارای عقل هستند، تفکر در نظم آفرینش می‌داند. بنابراین شناسه نظم ذاتی آفرینش از آن استنباط می‌شود که در ردیف ۱ جدول ۲ آمده است؛ به عنوان یک نمونه دیگر در آیه ۳۵ سوره عنکبوت یکی از ویژگیهای اهل تعقل را عبرت گرفتن می‌داند؛ آنجا که می‌فرماید: *وَلَقَدْ تَرَكْنَا مِنْهَا آيَةً بَيْنَهُ لِقَوْمٍ يَعْقِلُونَ: و از آن منطقه (غضب شده) نشانه روشنی (و درس عبرتی) برای کسانی که می‌اندیشند باقی گذاشتیم. بنابراین شناسه عبرت گرفتن از آن استنباط می‌شود که در ردیف ۳ جدول ۲ آمده است. در مورد نمونه احادیث در اصول کافی نقل شده است که شخصی از امام صادق (ع) پرسید که عقل چیست. امام پاسخ داد عقل آن چیزی است که خدا به وسیله آن عبادت شود و بهشت به دست آید. متن حدیث به این صورت است: *أَحْمَدُ بْنُ إِدْرِيسَ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ عَبْدِ الْجَبَّارِ عَنْ بَعْضِ أَصْحَابِنَا رَفَعَهُ إِلَى أَبِي عَبْدِ اللَّهِ قَالَ قُلْتُ لَهُ مَا الْعَقْلُ قَالَ مَا عُجِدَ بِهِ الرَّحْمَنُ وَ اكْتَسَبَ بِهِ الْجِنَانُ: شخصی از امام ششم****

علیه السلام پرسید عقل چیست. فرمود چیزی است که به وسیله آن خدا پرستش شود و بهشت به دست آید (کلینی، ۱۳۷۷: ۱۱). این شناسه نیز در ردیف ۳ جدول ۳ آمده است. در یک نمونه دیگر نیز از امام صادق (ع) نقل شده است که پیامبران با مردم به اندازه عقل آنها سخن می‌گویند. متن حدیث به این صورت است: عَنْ أَبِي عَبْدِ اللَّهِ ع قَالَ مَا كَلَّمَ رَسُولُ اللَّهِ ص الْعِبَادَ بِكُنْهِ عَقْلِهِ قَطَّ وَقَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ص إِنَّا مَعَاشِرَ الْأَنْبِيَاءِ أُمِرْنَا أَنْ نُكَلِّمَ النَّاسَ عَلَى قَدْرِ عُقُولِهِمْ: حضرت صادق علیه‌السلام فرمود: هیچ‌گاه پیغمبر با مردم از عمق عقل خویش سخن نگفت بلکه می‌فرمود ما گروه پیغمبران مأموریم که با مردم به اندازه عقل خودشان سخن گوئیم. از این حدیث استنباط می‌شود که عقل پیامبر از عقول جمیع مردم کاملتر است (کلینی، ۱۳۷۷: ۲۷). این شناسه نیز در ردیف ۵ جدول ۳ آمده است.

جدول ۲: شناسه‌گذاری برای استخراج مفاهیم از درون داده‌های قرآنی

ردیف	شناسه	مفهوم
۱	بقره/۱۶۴	نظم ذاتی سامانه آفرینش
۲	بقره/۱۷۰	وجود حقایق ثابت و قوانین الهی
۳	عنکبوت/۳۵	عبرت گرفتن
۴	رعد/۴	تدبیر
۵	رعد/۳	انسجام و یکپارچگی
۶	نحل/۱۲	وحدت
۷	نحل/۶۷	وحدت
۸	روم/۲۴	هدفمندی

جدول ۳: شناسه‌گذاری برای استخراج مفاهیم از درون داده‌های حدیثی

ردیف	شناسه	مفهوم
۱	کافی/۱	عقل ملاک ارزیابی و محاسبه
۲	کافی/۲	عقل مکمل و ملازم حیا و دین
۳	کافی/۳	عقل عامل عبادت و رسیدن به بهشت
۴	کافی/۴	عقل دوست انسان و جهل دشمن انسان
۵	کافی/۱۱	عقل پیامبر (مافوق، مدیر) از جمیع عقول زیردستان (پیروان) برتر و کاملتر است.
۶	کافی/۱۲	عقل ظاهری (پیامبران) و عقل باطنی (عقول)، ژهد، آخرت‌گرایی، علم‌گرایی، انفاق، ایثار و فداکاری، تواضع، راستگویی و صدق کلام، مروت و جوانمردی، صواب رأی، مدبر، پرهیز از مردم‌آزاری
۷	کافی/۱۷	حُسن خُلُق
۸	کافی/۲۹	خشن نبودن، پرهیز از افراط و تفریط

## ادامه جدول ۳: شناسه‌گذاری برای استخراج مفاهیم از درون داده‌های حدیثی

ردیف	شناسه	مفهوم
۹	کافی/۳۱	پرهیز از تکبر و خودپسندی
۱۰	کافی/۳۳	عقل مرز بین ایمان و کفر
۱۱	کافی/۳۴	علم جویی، مشورت
۱۲	چهل حدیث/۱	عقل عامل رسیدن به بهشت و طلب رضای خدا
۱۳	چهل حدیث/۳	اخلاق خوب، بردبار و باوقار، صلح رحم، نیکی به پدر و مادر، رسیدگی به فقرا، همسایگان و یتیمان، ایطعام، افشای سلام، تهجد و شب زنده داری
۱۴	چهل حدیث/۴	علم جویی، مستندسازی علم، نشر علم و عمل به آن
۱۵	چهل حدیث/۵	کمال عقل، پس از ایمان به خدا، مدارا کردن با مردم است به شرط اینکه حق ترک نشود.
۱۶	چهل حدیث/۷	عبادت، اطاعت از خدا، آخرت گرایی

## جدول ۴: استخراج مؤلفه‌ها از دل مفاهیم قرآنی

ردیف	مفاهیم	مؤلفه
۱-A	نظم ذاتی سامانه آفرینش، وجود حقایق ثابت و قوانین الهی، قانونمندی آفرینش، قدرت و اهمیت بسیار والای قوانین الهی، درک حقیقت	نظم حقیقی
۲-B	انسجام و یکپارچگی، وحدت، توحید، سنخیت و همخوانی، ایمان و هدایت، منشأ الهی قوانین دین، مطلق بودن قوانین الهی، تمرکز، قدرت مطلق، فطرت، صراط مستقیم، فطری بودن قوانین دین	وحدت ذاتی
۳-C	هدفمندی، معاد، آخرت گرایی	نگرش معادی
۴-D	عبرت گرفتن، تدبیر، مصالح واقعی، بصیرت و دشمن شناسی، پیروی از قوانین الهی، وابستگی، پیروی از قوانین الهی برای کسب نتیجه، سازمان گرایی	تدبیر
۵-E	تزکیه، پذیرش درونی، ارزش مداری، تقوا، نیت عمل، عمل برای خدا، ذکر خدا پیوسته، مخالفت با هوای نفس، اخلاص، جبران مافات (تلاش برای اصلاح خود و دیگران)	تقوای مدیریتی
۶-F	محبت، دوستی و ترحم، خیرخواهی، ایثار و فداکاری، انفاق بی منت، احسان به خویشاوندان (پدر و مادر)، صلح ارحام، وفای به عهد، رسیدگی به فقرا، همسایگان و یتیمان، ایطعام	تکافل اجتماعی
۷-G	مراحل زندگی انسان، نظم تکوینی آفرینش انسان، رشد و پرورش، اختیار (انسان)، نذیر بودن برای افراد غافل، اهمیت زندگی خانوادگی، بعد روحی و جسمی انسان	نگاه جامع به انسان
۸-H	حقوق محیط زیست، حقوق بشر، زندگی اجتماعی، یکسان بودن همه انسانها، عدالت	عدالت اجتماعی
۹-J	حریم خصوصی انسانها، انتظار از افراد متناسب با توان آنها، شفافیت، احترام به مافوق، سلسله مراتب، ملایمت و نرمی، پرهیز از توسل به زور، شفافیت مدیریتی، مذموم بودن تهمت زدن، گذشت نیکو	اخلاق مداری در روابط انسانی
۱۰-K	شعائر دینی، الگوها، برپایی نماز	پایبندی به شعائر دینی
۱۱-L	فهم بر مبنای مثال، فهم و درک از طریق متون، فهم و درک از طریق مشاهده، شناخت از طریق مثال	تفکر و تأمل گرایی

## جدول ۵: استخراج مؤلفه‌ها از دل مفاهیم حدیثی

ردیف	مفاهیم	مؤلفه
۱-A	علم جویی، مستندسازی علم، نشر علم و عمل به آن، حفظ تجربه و عمل به آنها، علم‌گرایی، اندیشیدن	مدیریت دانایی
۲-B	کیفیت، کیفیت عمل، تشخیص و اولویت‌بندی بین دو بد	کیفیت
۳-C	زهد، آخرت‌گرایی، عبادت، اطاعت، سعادت آخری، دین‌شناسی، بی‌رغبتی به دنیا، دل‌بستگی به خدا، تلاش برای اصلاح آخرت	نگرش معادی
۴-D	منافسه در کارهای خیر، تلاش هدفمند، رقابت در کارهای خوب، عاقبت‌اندیشی، از کجا آمده، کجاست و کجا می‌رود، سرعت در نیکی‌ها	تنافس در امور خیر با رعایت مصالح جمعی
۵-E	مدبر، صواب رأی، پرهیز از افراط و تفریط، تدبیر و برنامه‌ریزی معاش و زندگی	تدبیر
۶-F	عقل ملاک ارزیابی و محاسبه، عقل مکمل و ملازم حیا و دین، عقل عامل برتری انسان نسبت به حیوانات	ارزیابی مبتنی بر عقل
۷-G	مشورت، زیر سؤال بردن عقل، پرهیز از اعتماد بیش از حد به عقل، مشورت سنجیده، برتری عقل پیامبر (ما فوق) به عقل زیردستان	مشورت
۸-H	پرهیز از مردم‌آزاری، حسن معاشرت، حسن خلق، پرهیز از تکبر و خودپسندی، خوش اخلاقی، افشای سلام، مدارا کردن با مردم، خوش‌گمانی، بردباری، گذشت از کسی که در حق او ظلم کرده است، تواضع نسبت به زیردستان، غیبت نکردن از دیگران، تعافل، راستگویی، خیرخواه دیگران، پرهیز از عیب‌جویی از دیگران	تعالی و کمال جویی
۹-J	تهجد و شب‌زنده‌داری، حسابرسی از خود	تهذیب مدیریتی

## یافته‌های پژوهش

با توجه به استخراج مؤلفه‌ها در جدول‌های ۴ و ۵ در ادامه به استخراج ابعاد از دل مؤلفه‌ها اقدام شد. جدول‌های ۶ و ۷ نتیجه این کار را نشان می‌دهد. جدول ۷ ابعاد مفاهیم قرآنی و جدول ۸ مفاهیم حدیثی را نشان می‌دهند.

## جدول ۶: استخراج ابعاد از دل مؤلفه‌های قرآنی

ردیف	مؤلفه	بُعد
۱	نظم حقیقی، وحدت ذاتی، نگرش معادی	حق‌گرایی و حق‌محوری
۲	آینده‌نگری، تدبیر، نگاه جامع به انسان	برنامه‌ریزی راهبردی
۳	تکافل اجتماعی، عدالت اجتماعی، محیط زیست	عدالت محیطی
۴	تقوای مدیریتی، پایبندی به شعائر دینی، اخلاق‌مداری در روابط انسانی	اخلاق‌محوری
۵	صرفه‌جویی، محاسبه، شفافیت و امکان‌پیش‌بینی، نظارت	رهیافت علمی

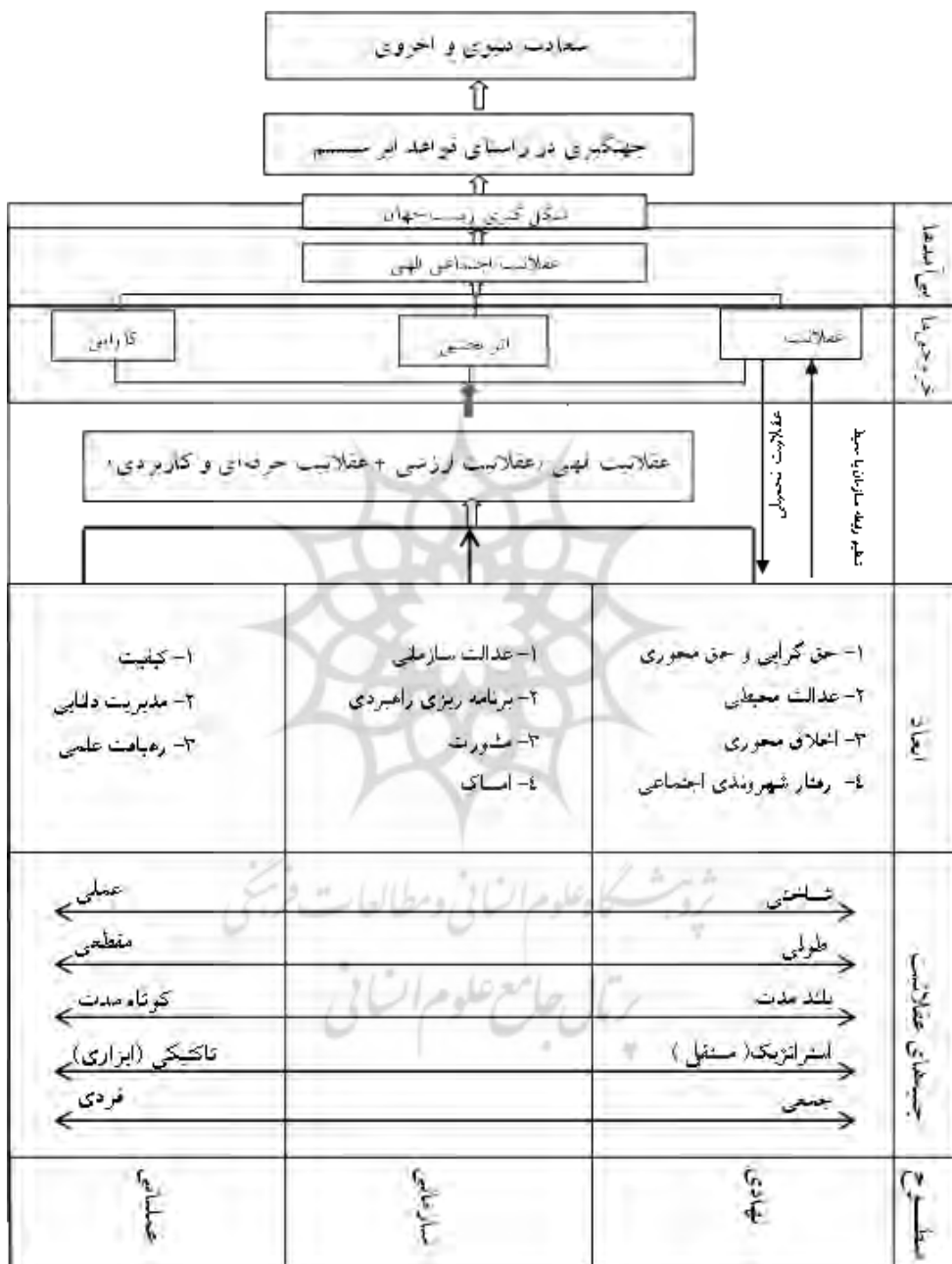
جدول ۷: استخراج ابعاد از دل مؤلفه های حدیثی

ردیف	مؤلفه	بُعد
۱	فضائل اخلاقی، تعالی و کمال جویی، تهذیب مدیریتی	رفتار شهروندی اجتماعی
۲	مدیریت مشارکتی، شورا، بازپروری اندیشه	مشورت
۳	عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای	عدالت سازمانی
۴	عمل صالح، اندازه‌گیری	کیفیت
۵	اصول دانش، منابع دانش، فرایند دانش	مدیریت دانش

- گام پنجم، ارائه الگوی مفهومی: پس از شناسایی و همگون‌سازی مفاهیم، مؤلفه‌ها و ابعاد در گامهای اول تا چهارم در این گام الگوی مفهومی در دو سطح کلی و تفصیلی ارائه می‌شود. در سطح کلی الگو برحسب ابعاد نمایش داده می‌شود. نمایش تفصیلی الگو، مؤلفه‌ها را نیز شامل می‌شود.

- گام ششم، اعتبارسنجی الگوی مفهومی: در این گام، الگو طی گامهای قبلی به خبرگان و صاحب‌نظران ارائه شد. با توجه به ماهیت پژوهش سه دسته از خبرگان مدیریتی صرف، خبرگان حوزوی و خبرگان مدیریت اسلامی شناسایی شده‌اند. در این گام الگوی مفهومی به دو تن از خبرگان هر سه دسته ارائه شد که عبارتند از: دکتر مجتبی امیری (دانشگاه تهران)، دکتر حسین خنیفر (دانشگاه تهران)، دکتر عادل آذر (دانشگاه تربیت مدرس)، دکتر عباس مقبل باعرض (دانشگاه تربیت مدرس)، دکتر ولی الله نقی پور فر (دانشگاه قم)، آیت‌الله عباس کعبی (نماینده محترم استان خوزستان در مجلس خبرگان). بعد از دریافت نظر ایشان، اصلاحات و تعدیلات لازم در الگو صورت گرفت. با توجه به گامهای یاد شده الگوی نهایی پژوهش به صورت ذیل ارائه می‌شود. شکل ۳ الگو را در سطح ابعاد نشان می‌دهد.





شکل ۳: الگوی مفهومی در سطح ابعاد

## نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در این پژوهش با بهره‌گیری از راهبرد تحلیل محتوا و روش نظریه‌پردازی داده بنیاد الگوی چند سطحی عقلانیت در سازمان طراحی شد. در این الگو برای عقلانیت در سازمان نه بعد شناسایی شد که در سه سطح نهادی، سازمانی و عملیاتی طبقه‌بندی شده است.

این الگو با دیگر الگوهای موجود در این زمینه دارای دو تفاوت و وجه تمایز است: الف) برخورداری از نگاه اسلامی ب) بهره‌گیری از رویکرد چند سطحی. به جرأت می‌توان گفت این الگو اولین الگویی است که با این نگاه طراحی شده است. شاخصهای عقلانیت مانند کنترل، محاسبه، کارایی و امکان پیش‌بینی که در پژوهشهای اخیر مدیریت مورد استفاده قرار گرفته بر مطالعه عقلانیت در سطح عملیاتی مبتنی است. در سطح عملیاتی جنبه‌های عملی، مقطعی، ابزاری، کوتاه مدت و فردی عقلانیت (جینو، ۱۹۹۱: ۲) مورد توجه است. نوآوری این پژوهش در این است که شاخصهای عقلانیت را در چندین سطح و با نگاه اسلامی شناسایی کرده است. در سطح نهادی جنبه‌های شناختی، طولی، راهبردی، بلند مدت و جمعی عقلانیت مورد توجه قرار می‌گیرد. با توجه به نظریه مدیریت چند عقلانیتی در بستر نهادی، که شرح آن گذشت، توجه به این جنبه‌های سطح نهادی دارای اهمیت فوق‌العاده زیادی است؛ چرا که اگر فقط به جنبه‌های عملیاتی عقلانیت توجه شود به‌رغم اینکه ممکن است در کوتاه مدت منافع محدودی نصیب سازمانها شود در بلند مدت سازمانها و در نهایت جامعه با چالشهای جدی روبه‌رو می‌شوند. بحرانهایی که امروز جامعه جهانی با آنها روبه‌رو است، حاصل این نگاه ناقص و محدود بشری است. نگاهی که در رقابتی خصمانه، سازمانها را به جان همه انداخته و نتیجه آن در بلند مدت تباهی و ویرانگری است. بحرانهایی مانند بحران محیط زیست، بحران اخلاق، بحران بی‌توجهی به کرامت انسانی، بحران افسردگی، استثمار انسانها و دنیای بی‌روح و خشن نمونه‌هایی از این گونه بحرانهاست.

از سوی دیگر نظریه‌های معاصر مدیریتی نیز بر چنین نگاه ناقصی مبتنی است و به نوبه خود به این بحرانها دامن می‌زند. قوشال در مقاله واقع‌بینانه خود تحت عنوان "نظریه‌های بد مدیریتی، اعمال خوب مدیریتی را ویران می‌کند" با نگاهی انتقادآمیز معتقد است که نظریه‌های معاصر مدیریت دارای دو نقص بنیادین است: اول اینکه این نظریه‌ها بر ایدئولوژی منفی‌باف لیبرالیسم مبتنی است و دوم، این نظریه‌ها دچار علم‌گرایی افراطی مبتنی بر استدلال علمی روش اثبات‌گرایی است. وی بیان

می‌کند که این مفروضات بنیادی، جهان‌بینی مدیران را از طریق نظریه کامیابی فراخود شکل می‌دهد و در پی آن، رفتار مدیریتی شکل می‌گیرد (قوشال، ۲۰۰۵: ۲).

ماکس وبر اگرچه خود اولین کسی بود که بوروکراسی را محمل خوبی برای عقلانیت معرفی کرد در عین حال او اولین کسی بود که از آن انتقاد کرد. بزرگترین پیامد منفی عقلانی شدن جهان، قفس آهنینی بود که وبر با تلخی از آن یاد می‌کرد. وبر از اینکه عقلانیت ابزاری یا رسمی در جامعه مدرن سلطه یافته بود، ناخشنود بود. به نظر وی دیگر گونه‌های عقلانیت بویژه عقلانیت ارزشی در جامعه مغفول نهاده شده است. از نظر وبر فرایند عقلانی شدن با پیروزی عقلانیت رسمی بر عقلانیت ارزشی همراه بوده و جهان را با خالی کردن از عقلانیت ارزشی و افسون زدایی از دین به جهانی تماماً عقلانی یعنی قفس آهنین مبدل ساخته است (اباذری، ۱۳۷۷: ۱۴۷). تشی که میان عقلانیت ابزاری (اخلاق نتیجه) با عقلانیت ارزشی یا اخلاق نیت (اخلاق غایات مطلق) وجود دارد با پیروزی عقلانیت ابزاری همراه بوده و در نتیجه سازمانها و به دنبال آن جامعه را به وادی نابودی برده است (وبر، ۱۳۹۲: ۲۷۷).

ما معتقدیم که جامعه جهانی، که سازمانها بلوکهای بنیادین آن هستند، باید هر چه زودتر به عقلانیتی جامع و کلان‌نگر متوسل شود تا در ضمن جلوگیری از گسترش چنین بحرانهایی به سمت همزیستی مسالمت‌آمیز، رفاه و کرامت انسانی و در نهایت سعادت دنیوی و اخروی گام بردارد. همان‌طور که اشاره شد، ما چنین عقلانیتی را عقلانیت الهی یا اسلامی می‌نامیم. عقلانیت اسلامی به منزله مولود آموزه‌های اسلامی، یعنی ثمره پیوند ذاتی فکر و عمل عقلانی در ساحت زندگی فردی و اجتماعی است. پیوند ذاتی به این معناست که این دو به زور به هم وصله نشده‌اند، بلکه اتصال آنها به یکدیگر، طبیعی و اندام‌وار است. از سوی دیگر، جنبه فکری و عملی در عقلانیت اسلامی همچون دو روی یک سکه است؛ بنابراین، تقدم و تأخر ندارد و با کمی تسامح می‌توان گفت، همزمان حضور دارد؛ به بیان دیگر، عمل در عقلانیت اسلامی، آینه فکر است و اندیشه درون خود را نمایان می‌سازد. فکر و عمل عقلانی، یعنی چیزی که انسان را در دو مقام ارائه طریق و ایصال به مطلوب به سعادت دنیوی و اخروی می‌رساند. در اینجا، بین سعادت دنیوی و اخروی تفکیک قائل نشدیم؛ چراکه سعادت اخروی از مسیر دنیا و زندگی دنیوی می‌گذرد. در عقلانیت اسلامی، این گونه نیست که بگوییم برای دنیا و آخرت برنامه جداگانه‌ای داریم؛ زیرا این دو از همدیگر تفکیک ناپذیرند و عقلانیت اسلامی، انسان و جامعه انسانی را توأمان به سمت سعادت مطلوب

اسلام نزدیک می‌کند. عقلانیت اسلامی، که بدون آن، پیشرفت و تمدن‌سازی در دنیا میسر نیست، عمدتاً همان اعتباریاتی است که علامه طباطبایی (ره) به آن می‌پردازند. از نظر ما، اعتباریات، که البته دستگاه عقلانیت اسلامی بین آنها و امر تکوین، نسبت طبیعی برقرار می‌کند، وجه مهمی از عقلانیت اسلامی است؛ همان وجهی که در حکمت عملی وجود ندارد (غلامی، ۱۳۹۵: ۱۳۲). بر این اساس پیشنهادهای ذیل مطرح می‌شود:

۱ - نظری که در این پژوهش بر آن پافشاری شد، نظریه عقلانیت جامع است. عقلانیت جامع، مدیران را دعوت می‌کند که در تصمیم‌گیری‌های خود به ابعاد بلند مدت در مقابل کوتاه مدت، جمعی در مقابل فردی، راهبردی در مقابل تاکتیکی، شناختی و معرفتی در مقابل عملی و فنی توجه کنند. با توجه به چالشهایی مانند بحران محیط زیست، هرم سنی جمعیت، بحران اقتصاد، آموزش عالی، روزمرگی و تفکر مقطعی در برنامه ریزی که امروز کشور ما با آنها روبه‌رو است به نظر می‌رسد مدیران در تصمیم‌گیریها و برنامه‌ریزیهای خود بر اساس عقلانیت جامع کار نمی‌کنند. ما معتقدیم که الگوی این پژوهش این فکر را به گونه مناسبی معرفی می‌کند و می‌تواند برنامه‌ریزیها و تصمیم‌گیریها را در سطوح گوناگون بویژه در سطوح عالی به سمت وحدت و یکپارچگی سوق دهد.

۲ - خدای متعال در آیه دوم سوره مبارکه فرقان می‌فرماید: *الَّذِي لَهُ مُلْكُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَ لَمْ يَتَّخِذْ وَلَدًا وَ لَمْ يَكُنْ لَهُ شَرِيكٌ فِي الْمُلْكِ وَ خَلَقَ كُلَّ شَيْءٍ فَقَدَرَهُ تَقْدِيرًا*: خداوندی که حکومت آسمانها و زمین از آن اوست و فرزندی برای خود انتخاب نکرد و همتایی در حکومت و مالکیت ندارد و همه چیز را آفرید و هر یک را (در وجود و آثار و بقا و روابط فیما بین) بدقت اندازه‌گیری کرد. بر اساس این آیه در می‌یابیم که هر آنچه خلق شد بر اساس اندازه‌گیری، نظم و هدفی است. بنابراین، امروز که بر اساس آمار و گزارشها، بحران محیط زیست، امنیت ملی کشور را تهدید می‌کند ما به مدیران بویژه مدیران سطوح عالی مملکت پیشنهاد می‌کنیم که در سیاستهای زیست محیطی خود بر اساس عقلانیت جامع الهی برنامه‌ریزی و عمل کنند؛ به دیگر سخن در عقلانیت و حیانی قانونمندیهای جهان طبیعی، مأخذ قانونمندیهای «زیست جهان» و منبع الهام‌بخش است؛ اما در عقلانیت مدرن بویژه «عقلانیت ارتباطی» هابرماس، قانونمندیها از خود «زیست جهان» گرفته می‌شود.

۳ - بر اساس نگرش شهودی ما معتقدیم که چهار حوزه زیر ساختی برای پیشرفت هر کشور

عبارت است از: محیط زیست، اخلاق (سطح فردی و سطح اجتماعی)، سیاستهای جمعیتی و هرم سنی جمعیت، بهداشت و تغذیه (شیوه و محتوا). به نظر ما، مدیریت و سیاستگذاری در این حوزه‌های کلیدی بر مبنای عقلانیت ابزاری تک بعدی اگر نگوییم، زیان آور به نتیجه مطلوب نمی‌رسد. بنابراین، مدیریت و سیاستگذاری در این حوزه‌ها باید بر مبنای نگاه جامع و فرابخشی انجام شود. الگوی عقلانیت الهی پاسخی بدین منظور است.

۴ - در سطح سازمانی، یکی از پدیده‌هایی که بتازگی از طریق تحقیقات عملی در سازمانها شناسایی شده، پدیده‌ای موسوم به نزدیک بینی سازمانی است. در این پدیده چنین بیان می‌شود که بحرانهایی مانند بحران تروریست، بحرانهای مالی جهانی، بحرانهای محیط زیست و بحران اخلاق از سندرومی به نام نزدیک بینی سازمانی ناشی می‌شود. این سندروم، ظرفیت سازمانها را برای پیش‌بینی تأثیرات تصمیمات خود و همچنین شناسایی نشانه‌های فرصتها یا تهدیدها بشدت محدود می‌کند. نزدیک بینی سازمانی، موانعی را شناسایی می‌کند که سازمانها را از ارائه پاسخهای درست نسبت به مسائل و مشکلات باز می‌دارد. امروزه تحقیقات عملی زیادی برای بررسی و شناسایی ساختارهایی در حال انجام است که نزدیک بینی سازمانی در سطوح فردی، سازمانی و بین سازمانی آن هم در بافتهای پیچیده، نامطمئن، مبهم و متغیر را سبب می‌شود (کاتینو، ۲۰۱۳، ۱). ما معتقدیم که پیروی از الگوی این پژوهش سازمانها را از گرفتار شدن در پدیده نزدیک بینی سازمانی نجات می‌دهد. البته بررسی ارتباط هر یک از ابعاد الگو با این پدیده به پژوهش نیاز دارد.

#### منابع فارسی

- اباذری، یوسف (۱۳۷۷). خرد جامعه شناسی. تهران: طرح نو.
- پارسانیا، حمید (۱۳۸۱). از عقل قدسی تا عقل ابزاری. قابل دسترسی در سایت [www.parsania.ir](http://www.parsania.ir).
- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۹۰). گزیده‌ای از منزلت عقل در هندسه معرفت دینی. قم: دفتر نشر معارف (وابسته به نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها).
- خواستار، حمزه (۱۳۸۹). عقلانیت در جایگاه مبنایی برای رشد و تأسیس بوروکراسی. قابل دسترسی در <http://tasmim.blogfa.com/post-7.aspx>
- دلاور، علی (۱۳۸۹). مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی. تهران: انتشارات رشد.
- رحیم‌پور ازغدی، حسن (۱۳۸۸). عقلانیت. تهران: انتشارات طرح فردا.
- طباطبایی، محمدحسین (۱۳۷۴). تفسیر المیزان. ترجمه محمد باقر موسوی. قم: دفتر انتشارات اسلامی وابسته به

جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.

غلامی، رضا (۱۳۹۵). توصیفی نواز عقلانیت اسلامی و نقش آن در شکل‌گیری تمدن نوین. *فصلنامه صدرا*. ش ۱۸: ۱۳۲ تا ۱۴۰.

قائم‌نیا، علیرضا (۱۳۸۳). چیستی عقلانیت. *مجله ذهن*. ش ۱۷: ۳ تا ۱۲.

قلی‌پور، آرین (۱۳۸۴). *نهادها و سازمانها (اکولوژی نهادی سازمان‌ها)*. تهران: سمت.

کرچی، علی (۱۳۸۲). *اصطلاحات فلسفی و تفاوت آنها به یکدیگر*. قم: بوستان کتاب.

کلینی، محمدبن‌یعقوب (۱۳۷۷). *اصول کافی*. ترجمه و شرح جواد مصطفوی. تهران: نشر کتابفروشی علمیه اسلامی.

مهرابی، امیرحمزه؛ خنیفر، حسین؛ امیری، علی‌نقی؛ زارعی‌متین، حسن؛ جندقی، غلامرضا (۱۳۹۰). معرفی روش‌شناسی نظریه داده‌بنیاد برای تحقیقات اسلامی (ارائه یک نمونه). *مدیریت فرهنگ سازمانی*. دوره ۲. ش ۹: ۵ تا ۳۰.

میرزایی‌اهرنجانی، حسن (۱۳۸۵). *مبانی فلسفی تئوری سازمان*. تهران: سمت.

نقی‌پورفر، ولی‌الله؛ موسوی‌مقدم، سیدمحمود (۱۳۹۵). گزینش مدیران و کارکنان از منظر اسلام با رویکرد به مؤلفه عقلانیت الهی به عنوان کلان‌شاخص شایسته‌سالاری. *مدیریت فرهنگ سازمانی*. دوره ۴۱. ش ۴: ۲۲۳ تا ۲۲۶.

نقی‌پورفر، ولی‌الله؛ جعفرپور، محمود (۱۳۸۹). مطالعه تطبیقی شاخص‌های تأثیرگذار بر تحقق عدالت مراوده‌ای در سازمان. مقایسه دو دیدگاه مدیریت اسلامی و مدیریت غربی. *مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین (ع)* (مجله مدیریت اسلامی). سال ۱۸. ش: ۳۷ تا ۸۴.

ویر، ماکس (۱۳۹۲). دین، قدرت، جامعه. ترجمه احمد تدین. تهران: نشر هرمس.

هولستی، آل‌آر (۱۳۸۰). *تحلیل محتوا در علوم اجتماعی و انسانی*. ترجمه نادر سالارزاده امیری. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.

هومن، حیدرعلی (۱۳۸۵). *راهنمای عملی پژوهش کیفی*. تهران: سمت.

#### منابع انگلیسی

- Åkerstrøm Andersen, N. (2003). 'Polyphonic organizations', in T. Hernes and T. Bakken (eds), *Autopoietic organization theory: Drawing on Niklas Luhmann's social systems perspective*. Oslo: **Copenhagen Business School Press**, 151-182.
- Bernstein, R.J. (1985). **Habermas and Modernity**, Cambridge: Polity Press.
- Catino, M. (2013). **Organizational Myopia: Problems of rationality and foresight in organizations**, New York: Cambridge University Press.
- Cloutier, C. & Langley, A (2007). Competing rationalities in organizations: A theoretical and methodological overview. **Cahiers de recherche du GÉPS** 1(3), 1° 35.
- Denis, J-L; Langley, A. & Rouleau, L.(2007), Strategizing in pluralistic contexts: Rethinking theoretical frames. Accepted to **Human Relation Special Issue**, forthcoming 2007.; Denis, J-L; Langley, A; and Rouleau, L. Models for strategizing in pluralistic contexts.

- Long Range Planning, This issue.
- Etzioni, Amitai (1964). **modern organizations**, Prentice-Hall, INC.
- Friedland, R. & Alford, R. R. (1991). Bringing society back in: Symbols, practices and institutional contradictions. In W. W. Powell & P. J. DiMaggio (Eds.), **The New Institutionalism in Organizational Analysis**, 232-263.
- Genov, N. (1991). Towards a Multidimensional Concept of Rationality: The Sociological Perspective. **Sociological Theory**, 9(2), 206-211.
- Ghoshal, S. (2005). Bad Management Theories are Destroying Good Management Practices. **Academy of Management Learning & Education**, 4 (1), 75-91.
- Giddens, A. (1985). "Reason without revolution? Habermas Theorie des kommunikativen Handelns", in Bernstein, R.J. (Ed.), *Habermas and Modernity*, Cambridge: Polity Press.
- Greenwood R., Raynard M. Kodeih F. Micelotta E. R. & Lounsbury SM. (2011). Institutional Complexity and Organizational Responses. **Academy of Management Annals**, vol. 5, 317-371.
- Guenduez, A.A & Schedler, K. (2014). managerial challenges and tasks in multirational public organizations. **International Public Management Review**, Vol. 15, 58-76.
- Hasse, R. & G. Krücken (2008). 'Systems Theory, Societal Contexts, and Organizational Heterogeneity', in R. Greenwood, C. Oliver, K. Sahlin and R. Suddaby (eds), **The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism**. California: Thousand Oaks, 539-559.
- Laurie Newman DiPadova (1996). Towards a Weberian management theory. lessons from Lowell Bennion neglected masterwork; **Journal of Management History**, 2(1), 59-74.
- Lounsbury, M. & Ventresca, M. (2003). The new structuralism in organizational theory. **Organization**, 10(3), 457-480.
- Luhmann, N. (1982). **The Differentiation of Society**, New York: Columbia University Press.
- Luhmann, N. (2006). 'System as difference'. **Organization**, 13, 21-32.
- Reay T. & Hinings B.R. (2009). Managing Rivalry of Competing Institutional Logics. **Organization Studies**, 30(06), 629-652.
- Rutgers, M.R. (1999). Be rational! but what does it mean? **journal of management history**, 5(1), 17-35.
- Sager, F & Christian Rosser. (2009). Reflecting Weber, Wilson, and Hegel: Theories of Modern Bureaucracy. **Public Administration Review**, 69(6), 1136-1147.
- Schedler, K. & Ruegg-Sturm, J. (2014). **Multirational Management: Mastering Conflicting Demands in a Pluralistic Environment**, Translated by Tony Haefliger, Palgrave Macmillan in the UK.
- Scott, R. W. (2001). **Institutions and Organizations** (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Seidl, D. & K.H. Becker. (2006). 'Organizations as Distinction Generating and Processing Systems: Niklas Luhmann's Contribution to Organization Studies'. **Organization**, 13, 9-35.
- Shrivastava, P., Mitroff, I. & Alvesson, M. (1987). Irrationality in organizational actions. **International studies of Management and Organization**, 2(3), 90-109.
- Stenmark, M. (1995). **Rationality in Science, Religion, and Everyday Life**, Notre Dame: IN: Notre Dame Press.
- Townley, B. (2002). The role of competing rationalities in institutional change. **Academy of Management Journal**, 45(1), 163-179.
- Wasserman, G.D. (1984). Social aspects of rationality. **Methodology and Science**, 17, 50-69.

