

ابزارهای شناخت در مدیریت اسلامی

manteghi@qabas.net

محسن منطقی / استادیار مؤسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی (ره)

دریافت: ۱۳۹۷/۱۰/۲۶ - پذیرش: ۱۳۹۷/۱۲/۱۴

چکیده

یکی از موضوعات بنیادی در همه علوم، مطالعه و شناسایی شیوه‌ها و ابزارهای شناخت است. شناسایی ابزارهای معرفت و شناخت در دانش مدیریت اسلامی، موضوع اصلی این مقاله است. با تحلیل حس، خیال، و عقل که منابع اصلی علم حصولی برای معرفت بشری است. می‌توان شیوه‌ها و ابزارهای شناخت را در علوم انسانی، به ویژه دانش مدیریت مورد شناسایی قرار داد. در این تحقیق که با روش تحلیلی توصیفی صورت گرفته است، شیوه‌های عقلی، تجربی، و حیاتی، شهود، مرجعیت، و شیوع، برای دانش مدیریت اسلامی مورد شناسایی قرار گرفته‌اند. رتبه‌بندی این ابزارهای شناخت و حل تعارض آنها با تأکید بر دانش مدیریت و سازمان نیز مد نظر بوده است. این شش ابزار شناخت، در سازمان و مدیریت کاربرد داشته و برای شناسایی پدیده‌های سازمان و مدیریت مورد نیاز است. در بررسی این ابزارها، این نتیجه اساسی به دست می‌آید که ابزارهای مورد استفاده در «دانش مدیریت اسلامی» گسترده‌تر و جامع‌تر از ابزارهای مورد توجه «دانش مدیریت» است. از این رو، ابزارهای شناخت در دانش مدیریت اسلامی، می‌تواند گستره بیشتری از پدیده‌های مرتبط با سازمان و مدیریت را در معرض شناخت قرار دهد.

کلیدواژه‌ها: معرفت‌شناسی، منابع شناخت، تعارض منابع، مدیریت اسلامی.

مقدمه

دانش «مدیریت اسلامی»، بر اساس یک مجموعه پیش فرض‌ها و مبانی طراحی شده است. این پیش فرض‌ها، در حوزه‌های گوناگون مورد تحقیق علمی قرار گرفته و اثبات شده است. یکی از این حوزه‌ها، که نقش کلیدی در مبانی علم دارد، حوزه معرفت‌شناسی است. دانشی که به تعریف معرفت، امکان معرفت، انواع معرفت، راه‌ها و ابزارهای کسب معرفت، معیار صدق معرفت، راه‌های کسب معرفت، و... می‌پردازد (مصباح یزدی، ۱۳۶۴، ص ۱۵۱)، «معرفت‌شناسی» نامیده می‌شود.

برای هر اندیشمند مدیریتی، به هنگام مطالعه پدیده‌های جهان هستی و یا پدیده‌های سازمانی، این سؤال مطرح است که آیا امکان دارد بتوان پدیده‌های سازمان را شناخت؟ یا اینکه این پدیده‌ها، از حیثه شناخت بشر خارج است؟ در صورتی که پاسخ مثبت باشد و شناخت امکان داشته باشد، سؤال دوم مطرح می‌شود. مبنی بر اینکه با چه ابزاری این شناخت باید صورت گیرد؟ ابزارهای تجربی، عقلی، و... کدام یک می‌توانند انسان را آگاهی بخشند؟ از سوی دیگر، آیا هر یک از این ابزارها می‌توانند به تنهایی نیازهای شناختی انسان را تأمین کنند، یا اینکه باید از چند ابزار برای شناخت بهره جست؟ بررسی این گونه سؤالات، نیازمند تحقیق گسترده‌ای است. ما در این مطالعه، به دنبال شناسایی منابع و ابزارهای شناخت در مدیریت اسلامی خواهیم بود؛ یعنی این موضوع مورد بررسی قرار می‌گیرد که مطالعه معرفت‌شناسانه در مدیریت اسلامی، چه دگرگونی در ابزارها و منابع شناخت ایجاد می‌کنند. به عبارت دیگر، آموزه‌های اسلامی، منابع شناخت رایج در دانش مدیریت را گسترش می‌دهند، یا محدود می‌سازند. معرفت‌شناسی، ناظر به کیفیت و چگونگی بسط و گسترش علوم است. بر همین اساس، معرفت‌شناسان از افق دید خود، به دآوری درباره علوم گوناگون می‌پردازند (جوادی آملی، ۱۳۹۰، ص ۲۵۵ - ۱۳۹۰). توجه به مفاهیم معرفت‌شناسی و به کارگیری آن در دانش مدیریت، اقدامی ارزشمند است که در سالیان اخیر، توجه اندیشمندان مدیریت را به خود جلب کرده است. در این زمینه، تلاش‌های علمی خوبی نیز انجام شده است.

مبانی نظری پژوهش

برای شناخت بهتر موضوع تحقیق، مناسب است که در ابتداء، ضمن شناخت مفهوم مدیریت و سازمان، اشاره‌ای کوتاه به موضوع معرفت‌شناسی در دانش مدیریت نیز بشود.

۱. مدیریت و سازمان در پهنه معرفت‌شناسی

پس از اختراع ماشین بخار و شکل‌گیری کارگاه‌ها و کارخانه‌های بزرگ، اندیشمندان و صاحبان صنایع، خلاء وجود یک علم را، که توان اداره این مجموعه‌ها را داشته باشد، حس کردند. اینجا بود که دانش مدیریت،

به‌عنوان دستاورد ارزشمند تلفیق تجربه و علم، پا به عرصه وجود گذاشت. اگر مدیریت را «فرآیند به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی است که بر مبنای یک نظام ارزشی پذیرفته شده، از طریق برنامه ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت، و کنترل، در صدد دست یافتن به هدف‌های سازمان می‌باشد» (رضاییان، ۱۳۸۳، ص ۸)، تعریف کنیم؛ این دانش در عرصه‌های گوناگون نیازمند، معرفت‌شناسی است. برای به‌کارگیری منابع مادی و انسانی، آن هم به شکل مؤثر و کارآمد، بدون شناخت و به‌کارگیری معیارهای صدق و درستی، نمی‌توان به هدف رسید. چنان که شناخت نظام ارزشی نیز نیازمند تأمل در معرفت‌شناسی است. در هر یک از وظایف مدیریت، همانند برنامه‌ریزی، به‌طور اساسی نیازمند شناخت ابزارهای معرفت‌خواهیم بود. در تعریف سازمان، هم این نیازمندی نمایان است. اندیشمندان مدیریت سازمان را چنین تعریف کرده‌اند: «یک نهاد اجتماعی با افرادی که در سایه همکاری با یکدیگر می‌کوشند تا به اهداف مشخصی دست یابند و دارای ساختاری آگاهانه و مرز مشخصی است» (دفت، ۱۳۷۸، ص ۴۳).

بنابراین، در جزئیات و موضوعات مختلف دانش مدیریت، توجه به معرفت‌شناسی ارزشمند و راه‌گشا است. به این موضوع نیز باید توجه داشت که دانش مدیریت، اکنون به‌طور رسمی وارد دومین قرن حیات خود شده است و توانسته است نقش ارزشمندی را در دگرگونی‌های جامعه بر عهده داشته باشد. اما نکته مهم در این تحولات، این است که این دانش، نیازمند تقویت پیش‌فرض‌ها و بنیادهای فکری است. عمل‌گرایی و نتیجه‌گرایی، این دانش را در معرض خطر سست شدن بنیان‌های فکری و فلسفی قرار می‌دهد. از این‌رو، در سال‌های اخیر اندیشمندان مدیریت، در خصوص تبیین مفهوم معرفت‌شناسی و پیش‌فرض‌های بنیادی دانش مدیریت، آثار ارزشمندی به جامعه علمی ارائه کرده‌اند.

بوریل و مورگان (۱۹۷۹)، شاید اولین کسانی باشند که به این موضوع توجه جدی کردند. آنها با بررسی پیش‌فرض‌های بنیادی سازمان، به تحلیل مفهوم و تئوری سازمان پرداخته‌اند. آنان معرفت‌شناسی و روش‌شناسی را در کنار هستی‌شناسی، و ماهیت انسان، برای مفهوم‌سازی علوم اجتماعی، به ویژه مدیریت ضروری می‌دانند (بوریل و مورگان، ۱۳۸۳، ص ۹). استنباط دیدگاه‌های معرفت‌شناسانه و روش‌شناسانه، نظریه‌پردازان مدیریت و سازمان، کار بزرگی بود که به توسعه پیش‌فرض‌های بنیادی دانش مدیریت و سازمان انجامید. مطالعه مبانی فلسفی مدیریت، در حوزه‌های مختلف هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، انسان‌شناسی و... موجب توسعه تفکر عقلی و منطقی در دانش مدیریت شد. بر اساس همین دیدگاه‌ها، مطالعه مدیریت و سازمان، سمت و سویی متناسب با فرهنگ ملت‌ها و کشورها به خود گرفت (ادلر، ۱۳۸۷، ص ۲۹). در جامعه ایران، که بر مبنای اسلام شکل گرفته

است، تعریف هستی و انسان، بستر جدیدی برای مطالعه پیش فرض‌های دانش مدیریت و سازمان ایجاد می‌کند و می‌تواند در شناسایی پدیده‌های اجتماعی به‌ویژه سازمان و مدیریت، بسیار کارساز بوده و تأثیرات خود را در صحنه عمل نیز نمایان سازد. بررسی این موضوع مجالی گسترده می‌طلبد. اما در این مطالعه، تلاش خواهد شد که بر بخشی از معرفت‌شناسی؛ یعنی منابع شناخت، تمرکز شده و این موضوع از دیدگاه مدیریت اسلامی مورد کنکاش قرار گیرد.

۲. منابع معرفت

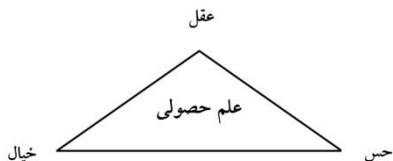
هر علمی دارای منابعی است. تحقیق، همواره حرکت از معلومات به سمت مجهولات است. آغاز تحقیق بدون «منبع» امکان‌پذیر نیست. هر منبعی، نیازمند ابزار مناسب است. مثلاً، در علوم تجربی از ابزار حسی استفاده می‌شود. در علوم عقلی نیز دو ابزار مورد استفاده است: عناصر بنیادین عقلی و داده‌های حسی. از گذشته، بین اندیشمندان این سخن مطرح بوده است که منابعی که برای شناخت و ارتباط انسان با پدیده‌های جهان وجود دارد، چیست؟ آیا ابزار استفاده از این منابع، منحصر به «حواس پنج‌گانه» است، یا فراتر از آن است؟ برخی با منحصر دانستن شناخت، به ابزارهای پنج‌گانه (لامسه، شامه، بینایی، شنوایی، و چشایی)، به حس‌گرایان مشهور شدند. در کنار آنها برخی دیگر، که محدوده‌ی حس‌گرایی را تنگ می‌دیدند، پهنه شناخت را به تجربه نیز گسترش دادند و خود را تجربه‌گرا نامیدند. در حالی که آنان با کنار گذاشتن منبع عقل، توانایی اثبات نظری دیدگاه‌های خود را نیز نداشتند؛ زیرا برای اثبات آن، باید به استدلال عقلی تمسک می‌کردند، نه به شیوه‌ی حسی و تجربی (مصباح یزدی، ۱۳۶۴، ج ۱، ص ۲۳۹).

با جمع‌بندی همه‌ی علمی که در اختیار بشر است، می‌توان گفت: با دو دسته علم و معرفت مواجه هستیم. بخشی از علم در علوم بشری، به خصوص علوم تجربی دسته‌بندی شده و بخشی دیگر، در معارف و حیانی که از منابع دینی به دست می‌آید. بنابراین، معرفت بشری را می‌توان در دو حیطه دینی و بشری تقسیم کرد. با توجه به این دو منبع بنیادی، می‌توان شیوه‌ها و ابزارهای مختلف بشری را شناخت. قلمرو شناخت انسان، بر مبنای دو ابزار حس و تجربه، فقط منحصر به محسوسات می‌شود و انسان را از بخشی مهمی از معرفت، که از آنها می‌توان به‌عنوان معرفت‌های نامحسوس یاد کرد، محروم می‌سازد. معرفت‌های نامحسوس فراوانی که در زندگی روزمره با آن سروکار داریم و می‌توانند حیطه شناخت ما را فراتر از دنیای مادی نیز توسعه بدهند. معرفت‌هایی همانند خداوند، وحی، روح انسان، عواطف، و... اما در یک دسته‌بندی دقیق‌تر، می‌توان منابع اصلی معرفت بشری را به گونه‌ای کامل‌تر شناخت. با تأمل در قلمرو شناختی انسان می‌توان گفت: حس، خیال و عقل سه ابزار اصلی علم حصولی هستند (گروه نویسندگان، ۱۳۹۱، ص ۱۰۲).

این موضوع، در نمودار شماره ۱ نشان داده شده است. اما این سه، چگونه ابزار علم و معرفت بشر هستند؟ برای پاسخ باید برای هر یک مثالی را تبیین کرد.

نمودار ۱ منابع اصلی علم حصولی

نمودار ۱ منابع اصلی علم حصولی



پدید آمدن مفهوم در ذهن، از طریق این سه قوه، صورت می‌گیرد. هنگامی که خورشید، در آسمان پدیدار می‌شود، با فراهم بودن شرایط محیطی، چشم (حس بینایی) می‌تواند تصویری از آن را به ذهن منتقل کند. در این حالت، «تصور حسی» شکل می‌گیرد. به همین ترتیب، بقیه حواس پنج‌گانه انسان، کانالی برای ارتباط ذهن با محیط فراهم می‌کنند. بخش قابل توجهی از علوم، از طریق ابزار حسی، به ذهن منتقل می‌شوند. اینکه با مشاهده تعداد کارکنان سازمان، می‌توان نسبت کوچکی یا بزرگی سازمان را درک کرد، به دلیل تکیه بر ابزار حسی است.

ابزار دیگری که در ذهن انسان وجود دارد، «تخیل» است. ذهن انسان می‌تواند از ترکیب تصورات حسی، که با ابزار حس درک کرده، صورت‌های جدیدی بسازد. مانند تصور اینکه خورشید با انسان به گفتگو بپردازد، یا ذهن انسان یک اسب پرند را در ذهن خود بسازد. به طور کلی، قوه خیال نقش بسزایی در خلق آثار هنری مانند شعر، نقاشی، و... دارد. از این قوه، در ساخت پویانمایی‌ها و کارتون‌ها برای کودکان، بسیار بهره‌گرفته می‌شود. برخی از فیلم‌هایی سینمایی، که امروزه جذابیت دارند نیز از این قوه بهره‌های فراوانی برده‌اند. این تخیل، کارایی زیادی نیز در تحلیل‌های سازمانی نیز دارد. هنگامی که یک اندیشمند برای سازمان، «عمر سازمانی» تخیل می‌کند و آن را به دوران طفولیت، رشد، میان‌سالی، پیری، و مرگ تقسیم می‌کند، از ابزار «تخیل» استفاده کرده است (ادیزس، ۱۳۷۶، ص ۲۴). یا هنگامی که برای درک بهتر مفهوم «سازمان» از، «استعاره» استفاده می‌کنند و سازمان را ماشین، زندان روح، بوم نقاشی، و... می‌نامند، این کار به مدد «تخیل» صورت می‌گیرد (مورگان، ۲۰۰۶، ص ۴).

سومین ابزاری که در ساخت تصورات ذهنی انسان نقش بسزایی دارد، «عقل» است. مهم‌ترین نقشی که این ابزار، در ارتقاء دانش، انجام می‌دهد، درک مفاهیم کلی است. مفاهیم کلی، نقش بسیار اساسی در معرفت‌های بشری دارند (حسین زاده، ۱۳۹۰، ص ۴۳). افراد مختلف، می‌توانند بعد از مشاهده‌ی افراد گوناگون، (مرد یا زن، پسر یا جوان، و...)، با تکیه بر ابزار عقل، یک مفهوم کلی به نام «انسان» در ذهن خود بسازند که شامل همه آنها

می‌شود. این مفهوم، در عین حال که شامل همه آنها می‌شود، اما اختصاص به هیچ یک از آنها ندارد. شبیه این مفهوم کلی را در سازمان هم می‌توان مشاهده کرد. چنانکه با مشاهده یک سنخ از فعالیت‌های سازمان یافته، عقل می‌تواند مفهوم «سازمان‌دهی» و «مدیریت» را از آنها استنباط کند. ابزار عقل می‌تواند با ترکیب انواع گزاره‌ها، استدلال کرده و به معرفت جدیدی دست یافته، حتی دیگران را نیز بر آن متقاعد سازد. قدرت تجزیه و تحلیل پدیده‌های سازمانی، به شدت نیازمند ابزار «عقل» است.

ترکیب این سه ابزار علم حصولی، یعنی حس، خیال و عقل نیز به‌نوبه خود، می‌تواند ابزاری دیگری برای معرفت بشر، فراهم نماید (مظفر، ۱۴۰۲، ص ۷۵). بنابراین، می‌توان با تکیه به ابزارهای اصلی و فرعی معرفت، به شناخت پدیده‌های هستی پرداخت. حقایق عالم گوناگون هستند، همه حقایق را نمی‌توان از یک طریق و با یک ابزار شناخت. تلاش گسترده پوزیتیویست‌ها، در این زمینه، که تنها روش در علم، استفاده از روش تجربی است، و «وحدت روش علمی»، حاکم است، پایدار نماند. در دهه‌های اخیر، دانشمندان به این نتیجه رسیده‌اند که علوم انسانی، نیازمند چند روشی است (رووت، ۱۳۸۹، ص ۱۱۰). تنها با تکیه به منبع علوم طبیعی، نمی‌توان به مطالعه پدیده‌های انسانی پرداخت. بر اساس انتخاب ابزار شناخت، می‌توان روش‌های متناسب را نیز مورد استفاده قرار داد. از این رو، برخی از نویسندگان، در برابر وحدت روش علمی به «کثرت روش علمی»، رسیدند و چند ابزاری را در کسب شناخت پذیرفتند (گریزی، ۱۳۸۹، ص ۳۲۱). باید تلاش کرد که از ابزاری بهره برد که ظرفیت شناختن راه کمال و سعادت حقیقی، در همه ابعاد فردی و اجتماعی، و مادی و معنوی، و دنیوی و اخروی، را داشته باشند. با بررسی و مطالعه در آموزه‌های اسلامی، می‌توان شیوه شناخت برای انسان را از حیث ابزار پیدایش شناخت، در شش دسته طبقه‌بندی کرد و مورد بررسی قرار داد. نگاره ۱، ابزارهای اصلی و ابزارهای فرعی معرفت را نشان داده است. البته باید توجه داشت که این ابزارهای از نظر اهمیت و جایگاه، در یک مرتبه نیستند و اهمیت برخی از آنها، بیش از دیگری است.

نگاره ۱ ابزارهای اصلی و ابزارهای فرعی

علم حصولی			ابزارهای اصلی
عقل	خیال	حس	
	عقلی		ابزارهای فرعی
	تجربی		
	وحيانی		
	شهودی		
	مرجعیت		
	شیوع		

الف. ابزار عقلی

عقل یکی از ابزارهای معرفت و شناخت است. با کمک عقل، می‌توان مفاهیم کلی را تجزیه و تحلیل کرده و یا با ترکیب آنها، زمینه پیدایش مفاهیم جدید را به وجود آورد. ابزار عقل، این ظرفیت را دارد که بر اساس آن، از شیوه عقل یا استدلال، استفاده کرد. به کمک این ابزار، می‌توان از ابزارهای دیگر همانند قیاس، استقراء و تمثیل برای شناخت پدیده‌های هستی استفاده کرد (المظفر، ۱۴۰۲، ص ۲۰۱). انسان با استفاده از این ابزارها، در زندگی با دیگران تعامل می‌کند (گروه نویسندگان، ۱۳۹۱، ص ۱۰۲).

استفاده از عقل، بسیار مورد تأکید شریعت اسلام، است. خداوند متعال در قرآن کریم، بارها مردم را به تعقل و تدبیر فرا می‌خواند. حتی کسانی که سخنان گوناگون را می‌شنوند، و از بهترین آنها پیروی می‌کنند، می‌ستاید و آنها را صاحبان خرد معرفی می‌کند: «الَّذِينَ يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ أُولَئِكَ الَّذِينَ هَدَاهُمُ اللَّهُ وَأُولَئِكَ هُمْ أُولُوا الْأَلْبَابِ» (الزمر: ۱۸)؛ همان کسانی که سخنان را می‌شنوند و از نیکوترین آنها پیروی می‌کنند، آنان کسانی هستند که خدا هدایتشان کرده، و آنها خردمندانند. کسانی را که در امور هستی تفکر نمی‌کنند، مورد ملامت قرآن کریم قرار می‌گیرند: «وَقَالُوا لَوْ كُنَّا نَسْمَعُ أَوْ نَعْقِلُ مَا كُنَّا فِي أَصْحَابِ السَّعِيرِ». (ملک: ۱۰) اگر ما می‌شنیدیم و تعقل می‌کردیم دیگر از دوزخیان نبودیم. ایمان، که عقد قلبی است، برآیند و محصول شناخت است.

دستاوردهای عقلی و نظری، بیشترین کاربرد را در آگاهی‌های انسانی دارد. اساساً عقل، بنیاد همه شناخت‌های انسانی بوده و پشتوانه محکمی برای ابزارهای دیگر شناخت است. شناخت عقلی، برای همه انسان‌ها ارزشمند است. از این رو، به کارگیری استدلال‌های عقلی، در زندگی شخصی و اجتماعی، برای مردم پذیرفته شده است. معرفت‌های بدیهی، مانند «محال بودن اجتماع نقیضین»، معیار صحت و صدق گزاره‌هایی است که با شیوه عقلی (معرفت‌های نظری) به دست می‌آیند. بنابراین، یک دست‌آورد عقلی، هنگامی صحیح و صادق است که بتوان آن را به گزاره‌هایی تفصیلی و خرد، تقسیم کرد، به گونه‌ای که پذیرش آن گزاره‌ها، برای همه بدیهی و آسان باشد. هنگامی که، در جامعه امروز از وجود سازمان‌ها و ماهیت آنها سخن گفته می‌شود، از استدلال‌های عقلی بهره گرفته می‌شود. با کمک استدلال‌های عقلی، می‌توان پیش‌فرض‌های فلسفی تئوری‌های مدیریت و سازمان را شناسایی کرد و جایگاه ارزشمندی و کارایی آنها را مورد بررسی قرار داد.

ب. ابزار تجربی

مردم در کارهای روزمره خود، با استفاده از ابزار تجربه، شناخت‌های متعددی را پیدا می‌کنند. یکی از شیوه‌های متداول و پذیرفته‌شده برای شناخت، نزد مردم، ابزار تجربه است (گروه نویسندگان، ۱۳۹۱، ص ۱۰۲). این ابزار، که مورد پذیرش شریعت اسلام است، می‌تواند با بهره‌گیری از ابزارهای پنج‌گانه حسی، شناخت‌های مختلفی را در

اختیار بشر قرار دهد. معرفت‌های حسی، شامل بخش قابل توجهی از دانش بشری است. هر چند این ابزار برای اتقان خود نیازمند ابزار دیگر معرفتی، یعنی عقل است، اما خود نیز به نوبه خود، می‌تواند راهگشای معرفت باشد. تجربه، یکی از انواع قیاس است. قیاس؛ یعنی با تکرار یک امر محسوس، عقل درباره آن یک قانون کلی به دست می‌آورد. بنابراین، تجربه نیازمند عقل است (المظفر، ۱۴۰۲، ص ۲۸۵). تجاری که با قواعد عقلی تأیید شوند، می‌توانند ارزشمند تلقی گردند.

قرآن کریم، بارها انسان‌ها را دعوت به استفاده از این ابزار، برای کسب شناخت کرده است: «أَفَلَا يَنْظُرُونَ إِلَى الْأَيْلِ كَيْفَ خُلِقَتْ، وَإِلَى السَّمَاءِ كَيْفَ رُفِعَتْ، وَإِلَى الْجِبَالِ كَيْفَ نُصِبَتْ، وَإِلَى الْأَرْضِ كَيْفَ سُطِحَتْ» (الغاشیه، آیه ۱۶-۱۹). آیا به شتر نمی‌نگرند که چگونه آفریده شده؟ و به آسمان که چگونه برافراشته شده؟ و به کوه‌ها که چگونه بر پا داشته شده؟ و به زمین که چگونه گسترده شده است؟ مطالعه تجربی یکی از منابع ارزشمند برای شناخت، «پدیده‌های طبیعت» است. منظور از «طبیعت»، عالم جسمانی است. پدیده‌های دارای زمان، مکان، و حرکت، که مادی هستند و با حواس ظاهری، قابل درک می‌باشند، «عالم جسمانی» یا «طبیعت» می‌نامند. برای شناخت این پدیده‌ها، انسان‌ها با مطالعه تجربی به حقیقت آنها دست می‌یابد. شریعت مقدس اسلام نیز، بخشی از دانش بشر را ناشی از این منبع می‌داند (مطهری، ۱۳۸۱، ص ۶۱). امروزه بیشتر مطالعات در عالم جسمانی، با مطالعات تجربی صورت می‌گیرد. هر چه انسان‌ها، تجارب بیشتری کسب می‌کنند، شناخت آنها از این عالم بیشتر می‌شود. به عبارت دیگر، با تجربه بیشتر و به کارگیری آن، قدرت شناخت بیشتری برای حل مسائل، کسب می‌شود.

برای شناخت پدیده‌های مادی از راه تجربه، ابزارهای متعددی مانند شیوه آمارگیری و تحقیقات میدانی، به کار گرفته می‌شود. این ابزارهای در دانش مدیریت، مانند همه علوم اجتماعی، بسیار رایج شده است. البته باید توجه داشت که شیوه تجربی کاربردهای محدودی نیز دارد. امروزه این شیوه، توانسته است، در بسیاری از تحقیقات علوم انسانی رایج شود. گرت هافستد (Geert Hofstede، پژوهشگر هلندی مدیریت، با تحقیق در شصت کشور، با فرهنگ شرق و غرب، از یک صد و شصت هزار مدیر و کارمند نظرخواهی کرد و به این نتیجه رسید که فرهنگ، دارای چهار بعد اساسی تحت عنوان فردگرایی/ جمع‌گرایی، فاصله قدرت، پرهیز از عدم اطمینان، مردانگی/ زنانگی است (نانسی، ۱۳۸۷، ص ۸۳). از این گونه تحقیقات، در کتاب‌های مدیریتی فراوان مشاهده می‌شود. در این تحقیقات، محقق با انجام نمونه‌گیری، تلاش می‌کند یک خاصیت مشترک، بین موارد تحقیق بیابد و سپس، آن را به موارد دیگر نیز نسبت دهد. چنین تحقیقاتی را در دانش منطق، «استقراء» می‌گویند. این موضوع روشن است که در چنین مطالعاتی، محققان هیچ‌گاه به یقین دست پیدا نمی‌کنند؛ زیرا با مشاهده یک خصوصیت در برخی افراد، نمی‌توان آن را به همه افراد نسبت داد (مظفر، ۱۴۰۲، ص ۷۵؛ مصباح یزدی، ۱۳۶۴، ج ۱، ص ۱۰۹)؛ زیرا همواره این احتمال

وجود دارد که برخی از افرادی که مورد بررسی قرار نگرفته‌اند، دارای چنین خصوصیتی نباشند. معیار صدق در گزاره‌های تجربی، صدق آزمون تجربی است. این کار نیز با شیوه عقلی انجام می‌شود؛ یعنی با تأییدهای عقلی، می‌توان پی به صحت و اعتبار گزاره‌های تجربی برد. بنابراین، تجربه به تنهایی نمی‌تواند یقین‌آور و قطعی باشد. اما کاربرد فراوانی در تحقیقات سازمان و مدیریت دارد. از این رو، به هنگام استفاده از آن، باید ملاحظات لازم را داشت و نتایج آنها را نباید قطعی و بی‌تردید دانست.

ج. ابزار وحیانی

یکی دیگر از ابزارهای معرفت، وحی است. این ابزار در اختیار همه بشر نیست. بلکه فقط در اختیار انبیاء عظام علیهم‌السلام است. انسان توانایی دستیابی به همه علوم را ندارد. ابزارهای عادی بشر، در شناخت همه پدیده‌های عالم دارای محدودیت است. بر این اساس، برخی از علوم و دانش‌ها، که در زندگی بشر، دانستن آن‌ها تأثیر بسزا دارد و می‌تواند سرنوشت بشر را تغییر دهد، به روش وحیانی در اختیار او قرار می‌گیرد. استفاده از وحی، بر این مبنای فکری استوار است که خداوند از طریق وحی اطلاعاتی را در اختیار بشر قرار می‌دهد که با عقل و تجربه برای انسان، قابل دستیابی نیست. به بیان دیگر، یکی از دلایل عمده بعثت انبیاء، ناتوانی عقل در شناسایی و تشخیص مصالح و مفاسد زندگی بشری است. انبیاء آمدند تا مردم را به مطالبی که عقل درک نمی‌کند، بشارت دهند و بترسانند، تا مردم حجتی بر خداوند نداشته باشند (جوادی آملی، ۱۳۷۰، ص ۱۴۱).

دست‌آورد ابزار وحی از دو طریق در اختیار بشر قرار می‌گیرد. کتب آسمانی و در رأس آنها، قرآن کریم، منبع اساسی و بنیادی وحی است. این ابزار که الفاظ و معانی آن، از سوی خداوند است، گویای تبیین راه هدایت برای بشر در امور زندگی است. بخشی از آیات قرآن کریم، به عنوان کلام الهی، برای همه مردم قابل فهم و درک است. بخشی دیگر، به وسیله روایات و تفاسیر قابل فهم گردیده است. قرآن کریم، به عنوان کتاب آسمانی به شهادت تاریخ، در طول این چهارده قرن، بدون تغییر مانده است و عیناً فرمایشات خداوند متعال برای هدایت بشریت است. از این رو، مورد اعتماد است و قابل شک و تردید نیست (ر.ک: انواری، ۱۳۹۰). فهم دقیق این کتاب آسمانی، نیازمند توانایی‌های علمی و تربیت نفسانی است.

ابزار دیگر، سیره معصومان، به ویژه اهل بیت علیهم‌السلام است. منظور از «سیره» قول، فعل، و تقریر معصومان علیهم‌السلام است. روایات و احادیث معتبر، که در کتب اربعه، کتاب شریف *نهج البلاغه*، و... قرار دارند، از این جمله هستند. چنانکه کتب ادعیه معتبر، که از سوی ائمه صادر شده است، مانند کتاب شریف *صحیفه سجادیه* امام سجاده علیه‌السلام و ادعیه‌ای که از منابع معتبر از سوی ائمه اطهار (سلام‌الله‌علیهم‌اجمعین) در اختیار است، نیز در این بخش قرار می‌گیرند.

از آنجا که این ابزار، از طریق خداوند بوده و از کانال معصومان علیهم السلام در اختیار بشر قرار گرفته است؛ متکی به یک منبع یقینی و بدون تردید است. بر همین اساس، هنگامی که عهدنامه مالک استر را در موضوعات مدیریتی مورد توجه قرار می‌دهند، این اعتقاد را دارند که کلام نابی مورد استناد قرار گرفته است.

معیار صدق و اعتبار شیوهٔ وحیانی، مبتنی بر ادلهٔ عصمت است که با دلیل عقلی، اثبات شده است (یوسفیان و شریفی، ۱۳۸۳، ص ۲۶). به عبارت دیگر، ابزار وحیانی، بر مبنای عقل اثبات شده و استوار است. از این رو، ارزشمند تلقی می‌شود. به همین دلیل، هنگامی که اندیشمندان اسلامی با یکی از احادیث معصومان علیهم السلام مواجه می‌شوند، در صورتی آن را معتبر می‌شمارند که به شیوه‌های قابل اعتماد، که در علوم حوزوی مورد بحث قرار گرفته، تأیید شود. در این شیوه‌ها، صحت و اصالت احادیث مورد بررسی قرار می‌گیرد. در صورتی به این احادیث اعتماد می‌شود که بتوان از نظر عقلی، آنها را اثبات‌پذیر کرد (مصباح یزدی، ۱۳۸۲، ص ۱۲). اندیشمندان حوزوی، این موضوع را به اثبات رسانده‌اند که عصمت معصومان علیهم السلام ضامن خطاناپذیری گفتار و عمل آنهاست. بررسی و استنباط از این منابع نقلی، در صلاحیت کسانی است که به روش فقهات (متدلوژی صحیح فهم دینی) تسلط دارند. استناد به گفتار معصومان علیهم السلام، همانند استفاده از شیوهٔ مرجعیت، بر اساس عقل است. بنابراین، معیاری برای صدق، در اختیار دارد.

د. ابزار شهود

شهود یا حس باطنی، نیز یکی از ابزارهای کسب علم است. شهود، نوعی آگاهی است که به صورت ناآگاهانه یا نیمه آگاهانه رخ می‌دهد و انسان به وسیلهٔ آن، به حقیقت برخی از پدیده‌ها پی می‌برد. برخی از اندیشمندان از شهود، با نام قلب و دل یاد کرده‌اند (مطهری، ۱۳۸۲، ج ۱۳، ص ۳۷۵). این ابزار، که در شرایط خاصی برای افراد به وجود می‌آید و نیازمند آمادگی‌های روحی است، می‌تواند راه‌گشایی علمی محسوب گردد. این نوع درک در انسان‌ها، متفاوت و دارای مراتب متعددی است. مراتب پایین این گونه شناخت، حدس و رؤیاهایی است که همه انسان‌ها در زندگی خود تجربه کرده‌اند. انسان‌ها، با ارتقاء دانش و کسب تجربه و کسب فضائل معنوی و تهذیب نفس، می‌توانند مراتب متعددی از این نوع آگاهی را در اختیار داشته، به سطوح مختلفی از حقایق راه پیدا می‌کنند. قلب و دل انسان، منبعی است که با ابزاری به نام «تزکیه نفس»، می‌توان از آن استفاده کرد (مطهری، ۱۳۸۲، ج ۱۳، ص ۳۷۵).

در دانش مدیریت، شهود را راه درک کردن چیزی می‌نامند که متکی بر روابط، معانی، و احتمالات فراتر از توان دستیابی ذهن هوشیار فرد با هوش است (مکاولی و میرس، ۱۹۸۵). چنانکه شهود یا الهام، شیوهٔ دانستن چیزی

است که اغلب ما نمی‌دانیم چگونه می‌دانیم و چه می‌دانیم (واقان، ۱۹۷۹). امروزه، یکی از شیوه‌های تصمیم‌گیری پذیرفته‌شده، تصمیم‌گیری شهودی است. این ابزار، اگر مبتنی بر حس ششم و بینش باشد، یقینی نبوده و ممکن است فقط بیانگر بخشی از حقیقت باشد. اما اگر ناشی از معرفت حضوری باشد، علم شهودی تلقی شده و یقین‌آور خواهد بود (منطقی، ۱۳۹۵، ص ۱۵۶). آموزه‌های به دست آمده از این ابزار، در صورتی که به‌صورت گزاره‌های قابل انتقال و قابل اثبات درآید، می‌تواند حقیقت را روشن کند.

ه. ابزار مرجعیت

یکی از ابزارهای فرعی معرفت و شناخت، که در دانش مدیریت مورد استفاده قرار می‌گیرد، «مرجعیت» است. چهار ابزار پیش گفته، نسبت به این شیوه مرجعیت، از اهمیت و جایگاه برتری برخوردار هستند. در این ابزار، دیدگاه یک دانشمند و صاحب نظر مورد استناد قرار می‌گیرد و اعتبار مرجعیت علمی آن دانشمند، برای دیگران پذیرفته شده محسوب می‌شود. این ابزار نیز برای تحصیل علم، پذیرفته شده است. این راه، استفاده از نوعی استدلال عقلی است که در آن، دیدگاه یک دانشمند، به‌عنوان مرجع علمی، مورد اعتماد قرار گرفته و مطابق با واقع تلقی می‌شود. امروزه، در زندگی روزمره، استناد مردم، به این روش در امور پزشکی، اقتصادی، اجتماعی، تاریخی، و... به وفور مشاهده می‌شود. پیتیر دراگر، به عنوان یک اندیشمند شناخته شده مدیریت، هنگامی که ایده «مدیریت بر مبنای هدف» را، روشی برای افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی کارکنان معرفی می‌کند، بسیاری از مدیران، آن را پذیرفته و در سازمان خود، به کار می‌گیرند (کریتنر و کینیکی، ص ۲۵۵ - ۱۳۸۴). یا چنانکه «استعاره‌های سازمان» از سوی مورگان می‌شود، این استعاره‌های، در مجامع علمی به عنوان پایه‌ی تحقیقات قرار می‌گیرد و معتبر شناخته می‌شود (مورگان، ۲۰۰۶، ص ۴).

در چنین استناداتی، که به اعتبار شخصیت علمی، محقق به سخن و ایده‌ی وی اعتماد کرده و اقدامات خود را بر اساس آن طراحی می‌کند، ممکن است پایه علمی این سخن و ایده برای محقق شناخته شده نباشد. اما وجاهت علمی و شخصیت دانشمند، مبنای این استناد قرار می‌گیرد. این یک امر عقلی است که در موضوعاتی که افراد دارای تخصص نیستند، باید به اهل خبره، مراجعه نمایند و دیدگاه آنها برای مردم پذیرفته شده است (گروه نویسندگان، ۱۳۹۱، ص ۱۰۲). بنابراین، در چنین استناداتی، اقدامات مدیران به اعتبار شخصیت‌های علمی است، نه بر اساس یک امر یقینی و قطعی. از این رو، کاربرد این ابزار و سطح انتظار مدیران، از نتایج نیز باید به همین تناسب شکل بگیرد. بر این اساس، باید توجه داشت که هنگامی که یافته‌های ابزار فرعی (مانند مرجعیت)، با یافته‌های ابزار اصلی (مانند عقلی، شهودی، و...) در تضاد باشند، باید بر یافته‌های ابزارهای اصلی اعتماد نمود.

۵. ابزار شیوع

شیوع (Prevalence)، یا متداول بودن، نیز یکی دیگر از ابزارهای فرعی علم حصولی است. هنگامی که افراد زیادی، به نقل یک مطلب بیردازند، به گونه‌ای که این تعداد زیاد، شکی برای انسان، نسبت به موضوع باقی نگذارد، موجب پدید آمدن اعتماد می‌شود. شیوع یا تواتر، در منابع دینی نیز مورد استناد قرار می‌گیرد و برای اعتبار آن، راه‌ها و شرایطی بیان شده است (گروه نویسندگان، ۱۳۹۱، ص ۱۰۲). پذیرش این ابزار، یک امر عرفی است که مردم از آن استفاده می‌کنند و به آن اهمیت می‌دهند. البته، باید توجه داشت هنگامی که یافته‌های ابزار فرعی (مانند شیوع)، با یافته‌های ابزار اصلی (مانند عقلی، شهودی، و...) در تضاد باشند، باید بر یافته‌های ابزار اصلی اعتماد نمود. بنابراین، ابزارهای اصلی نسبت به این ابزار فرعی (شیوع) از اهمیت و جایگاه برتری برخوردار هستند.

آبراهام منزو (Maslow)، در دهه ۱۹۵۰ میلادی، نظریهٔ سلسله مراتب نیازهای انسانی را ارائه کرد. در طول این سال‌ها، این نظریه شدیداً مورد انتقاد قرار گرفته و فاقد ارزش علمی شناخته شده است. اما به دلیل شایع بودن، هنوز در کتب مدیریتی مطرح شده و دانشجویان پیرامون آن، بحث کرده و به آن اعتماد دارند (رابینز، ۱۳۹۰، ص ۱۳۲). چنانکه در سازماندهی، رعایت سلسله مراتب سازمانی، به عنوان یک امر شایع در همهٔ مطالعات سازمانی مد نظر محققان قرار می‌گیرد. بنابراین، شیوه شیوع نیز نمی‌تواند یقین آور باشد و احتمال خطا در آن قابل پیش‌بینی است، ولی به هر حال به عنوان یکی از ابزارهای شناخت قابل توجه است.

۳. تعارض در ابزارهای معرفت

پس از آشنایی با ابزارهای معرفت، به این نکته باید توجه شود که این ابزارهای معرفت، نه تنها در تعارض با هم نیستند، بلکه همگی در طول یکدیگر قرار دارند. به عبارت دیگر، برخی از آنها از ارزش بالاتری برخوردار هستند. برخی دیگر، در مراتب پایین‌تر قرار دارند. در عین حال، که بین آنها رتبه‌بندی وجود دارد، مراتب پایین به کمک مراتب بالا ارزش واقع‌نمایی پیدا می‌کنند. چنانکه برای شناخت بهتر، مراتب بالاتر می‌توان از منابع ردهٔ پایین استفاده کرد.

حس از طریق مشاهده، موضوعات گوناگون را در منظر و نگاه عقل قرار می‌دهد. عقل از یک سو، با استفاده از مبانی نظری خود، داده‌های حسی را به صورت گزاره‌های علمی در می‌آورد. از سوی دیگر، علاوه بر آگاهی به معرفت حسی، به وجود معرفت شهودی و وحیانی هم آگاه می‌شود و در زمینه‌هایی که به واسطه وحی و شهود برای انسان به دست آمده، استدلال می‌کند. وحی نیز به همین گونه، با عقل همراهی می‌کند و در عرصه‌هایی که عقل به تنهایی توان دریافت حقایق را ندارد، آن حقایق را تنزل داده و در دسترس عقل قرار می‌دهد.

انکون این سؤال مطرح می‌شود که اگر برای شناخت یک موضوع، از چند ابزار استفاده شد و نتایج متفاوت به دست آمد، چه باید کرد؟ به کدام ابزار باید اعتماد کرد؟. به عبارت دیگر، اگر برای شناسایی یک مسئلهٔ سازمانی از

دو ابزار «عقلی» (تحلیل عقلی) و ابزار «مرجعیت»، استفاده کردیم و دو نتیجه ناهمگون به دست آمد، کدامیک اعتبار دارد؟ در تعارض به وجود آمده در ابزارهای معرفت، چه باید کرد؟

در خصوص تعارض ابزارهای شناخت، در معرفت‌شناسی اسلامی، بررسی‌های گسترده‌ای صورت گرفته که به‌طور اجمال در پاسخ می‌توان گفت: هنگامی که یک پدیده را با دو ابزار مورد شناسایی قرار می‌دهیم، ممکن است نتایج به دست آمده از این دو ابزار، یا هماهنگ باشند و یا ناهماهنگ و متعارض. مشکل، در جایی است که این دو، با یکدیگر ناهماهنگ باشند؛ یعنی نتیجه به دست آمده از دو شیوه با یکدیگر متعارض باشند. در این صورت، ممکن است یکی از ابزارها، یقین آور بوده و دیگری غیر یقینی (احتمالی) باشد. در چنین حالتی، نتیجه یقینی، مورد اعتبار و توجه خواهد بود و نتیجه غیر یقینی یا احتمالی، نامعتبر خواهد بود. چنانکه اگر هر دو نتیجه احتمالی باشند و در یک سطح و اندازه باشند، این دو هیچ ترجیحی بر دیگری نخواهند داشت. در اینجا، باید با جستجوی قرائن و شواهد مختلف و بررسی شرایط و مقتضیات سازمانی، ترجیح یکی را بر دیگری بیابیم.

البته این موضوع روشن است که از نظر عقلی امکان ندارد که در پاسخ به یک مسئله، با شرایط مساوی، از دو شیوه استفاده کنیم و دو پاسخ متفاوت دریافت شود. در حالی که هر دو یقینی باشد. به عبارت دیگر، هیچ‌گاه دو نتیجه متعارض یقینی در پاسخ به یک مسئله رخ نمی‌دهد؛ زیرا یقین یعنی «انعکاس واقعی حقیقت» و «حقیقت» یکی چهره بیشتر ندارد. چنانکه معرفت یقینی، یعنی اعتقاد قطعی به یک موضوع. بنابراین، نمی‌توان نسبت به یک موضوع هم به طور یقینی موافق بود و در عین حال، نسبت به همان موضوع به طور یقینی مخالف بود (حسین زاده، ۱۳۹۱، ص ۴۱).
نگاره ۲ استفاده از دو ابزار معرفتی برای شناخت یک پدیده و آثار آن را نشان داده است. در این نگاره، فرض شده است که دو ابزار از ابزارهای ششگانه پیش گفته، برای شناسایی یک پدیده، به کار گرفته شوند. به کارگیری دو ابزار معرفتی در شرایط برابر، ممکن است نتایج گوناگونی داشته باشد که از نظر میزان اعتبار و قابلیت عمل متفاوت باشد.

نگاره ۲ استفاده از دو ابزار معرفتی برای شناخت یک پدیده و آثار آن

ابزار به کار گرفته شده	نتایج	میزان اعتبار	احتمال وقوع و ارزش نتیجه
ابزار الف + ابزار ب	هماهنگ	هر دو یقین آور	ممکن الوقوع و ارزشمند برای عمل
ابزار الف + ابزار ب	متعارض	ابزار الف یقین آور	مورد اعتبار و ارزشمند برای عمل
		ابزار ب غیر یقین آور	نا معتبر و غیر مفید برای عمل
		ابزار الف یقین آور	غیر ممکن و غیر مفید برای عمل
		ابزار ب یقین آور	
ابزار الف + ابزار ب	متعارض	ابزار الف احتمالی	هیچیک از ابزارها ترجیح ندارد و نیاز مند قرینه برای عمل
		ابزار ب احتمالی	

نتیجه گیری

ابزارهای بیان شده، متداول ترین ابزارهای شناخت در مدیریت اسلامی است. همان گونه که ملاحظه گردید، برخی از این ابزارها، نقش بنیادی و اصلی را در معرفت‌های بشری بر عهده دارند. برخی دیگر، فرعی بوده و در رده‌های بعدی قرار می‌گیرند. در آموزه‌های اسلامی، این نکته مورد تأکید است که ابزار وحیانی، در صدر همه معرفت‌های بشری قرار دارد. به عبارت دیگر، هر گاه آموزه‌های وحیانی، نسبت به یک موضوع، توصیف یا تجویزی را بیان کنند، از ابزارهای دیگر بی‌نیاز خواهیم بود؛ زیرا وحی کامل‌ترین و خالص‌ترین منبع معرفتی در اسلام است که از خطا و اشتباه مصون است. این بدان معناست که آگاهی‌های به دست آمده، با ابزار صحیح وحی، نسبت به دیگر ابزارها از اولویت و برتری برخوردار هستند. رتبه‌بندی ابزارها و جایگاه ارزشی آنها در نگاره ۳ درج شده است.



نکته مهم این که، اعتبار هر یک از ابزارهای اصلی و فرعی، به شرایط خاص آنها بستگی دارد. بنابراین، روش تجربی در امور قابل تجربه، کاربرد دارد. چنانکه نیازمند مشاهده حسی اجزاء تجربه است. همچنین در مرجعیت، هنگامی اعتماد شکل می‌گیرد، که از ابزارهای مختلف بتوان به صحت گفتار و ارزش جایگاه علمی و اجتماعی، آن دانشمند یا مدیر اعتماد کرد. در شیوع نیز اعتماد هنگامی شکل می‌گیرد که اطمینان پیدا شود که این تعداد افراد، برای فریب دیگران، با هم همدست نشده‌اند و یا از روی ساده‌انگاری، چنین مطلبی را نقل قول نمی‌کنند. چنانکه وظیفه ابزار وحی، نشان دادن سعادت بشری است. به همین دلیل، نباید از آن انتظار داشته که نیازهای معمولی و یا پدیده‌های زیست محیطی انسان را بیان کند. در دانش مدیریت، باید تلاش شود که از این تنوع ابزارها، برای تحصیل و تقویت دانش مدیریت و سازمان، بهره جست، تا شناخت کامل‌تری نسبت به آن پیدا کرد.

بنابراین، با آگاهی نسبت به ابزارهای علم، این موضوع آشکار می‌شود که ابزارهای مورد استفاده در «دانش مدیریت» و «دانش مدیریت اسلامی»، به دو دسته قابل تقسیم است. برخی از ابزارها، مانند تجربه و عقل، مشترک است و در هر دو دانش مورد استفاده قرار می‌گیرد و برخی از ابزارها، مانند وحی، در دانش مدیریت اسلامی کاربرد دارد؛ یعنی کسانی که ایمان به خداوند ندارند، نسبت به جایگاه آیات قرآن، باور مناسب ندارند آنها را در سطح

مطالب دیگران می‌بینند. همانگونه که نگاره ۴ مشاهده می‌شود، ابزارهای مورد استفاده در مدیریت اسلامی، فراگیرتر از ابزارهای مدیریت رایج است؛ زیرا در برگیرنده ابزار وحیانی نیز می‌باشد.

نگاره ۴: مقایسه ابزارهای معرفتی در «مدیریت اسلامی» و «مدیریت»

ردیف	ابزار معرفت	تعریف	کاربرد در دانش مدیریت	کاربرد در دانش مدیریت اسلامی
۱	وحیانی	وحی از سوی خداوند است و در بر دارنده مطالبی در خصوص تشخیص مصالح و مفاسد زندگی بشر است که عقل توان درک آن را ندارد.	-	*
۲	شهود	شهود نوعی آگاهی است که به صورت ناآگاهانه یا نیمه آگاهانه رخ می‌دهد و انسان به وسیله آن به حقیقت برخی از پدیده‌ها پی می‌برد.	*	*
۳	عقلی	عقل توان درک مفاهیم کلی و تجزیه و تحلیل داده‌ها را دارد. توانایی عقلی برترین امتیاز انسان نسبت به دیگر موجودات است.	*	*
۴	تجربی	با بهره‌گیری از ابزارهای پنج‌گانه حسی و تکرار یا مشاهده یک عمل شناخت تجربی بدست می‌آید.	*	*
۵	مرجعیت	مورد استناد قرار گرفتن دیدگاه یک دانشمند و صاحب نظر، بیان‌کننده مقبولیت یا مرجعیت علمی است.	*	*
۶	شیوع	نقل یک مطلب از سوی افراد زیاد به گونه‌ای که این تعداد زیاد، شکی برای انسان، نسبت به موضوع باقی نگذارد، موجب پدید آمدن اعتماد و شکل‌گیری شیوع یا تواتر می‌شود.	*	*

منابع

- ادلر، جی نانسی، ۱۳۸۷، *ابعاد بین المللی رفتار سازمانی*، ترجمه فصبیحی، علی یاور، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- ادیزس، آیچاک، ۱۳۷۶، «دوره عمر سازمان: پیدایش و مرگ سازمان چگونه از مرگ سازمان جلوگیری کرده و امکان رشد آن را فراهم آوریم»، مترجم محمدسیروس، کاوه، تهران، اشراقیه.
- بوریل و مورگان، گیسون و گارت، ۱۳۸۳، *نظریه های کلان جامعه شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان*، ترجمه محمد تقی نوروزی، تهران، سمت و مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- جوادی آملی، عبدالله، ۱۳۹۰، *تشریح در آینه معرفت*، قم، اسراء.
- _____، ۱۳۷۰، *شناخت‌شناسی در قرآن*، قم، مرکز مدیریت حوزه علمیه
- حسین زاده، محمد، ۱۳۹۱، *مبانی معرفت‌شناختی علوم انسانی در اندیشه اسلامی*، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- _____، ۱۳۹۰، *نگاهی معرفت‌شناختی به وحی، الهام، تجربه دینی و عرفانی و فطرت*، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- دفت، ریچارد ال، ۱۳۷۸، *مبانی تئوری سازمان و طراحی ساختار*، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رایینز و جاج، استیفن پی و تیموتی ای، ۱۳۹۰، *مبانی رفتار سازمانی*، ترجمه سید محمد اعرابی، و محمد تقی زاده مطلق، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رضائیان، علی، ۱۳۸۳، *مبانی مدیریت رفتار سازمانی*، تهران، سمت.
- رووت، مایکل، ۱۳۸۹، *فلسفه علوم اجتماعی*، ترجمه محمد شجاعیان، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- گروه نویسندگان، ۱۳۹۱، *فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی*، تهران، مؤسسه فرهنگی مدرسه برهان.
- گریزری، پال، ۱۳۸۹، *نقدی بر دانش مدیریت*، ترجمه محمد صائمی، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- مصباح یزدی، محمدتقی، ۱۳۸۲، *راهنما شناسی*، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- _____، ۱۳۶۴، *آموزش فلسفه*، سازمان تبلیغات اسلامی، تهران، ۱۳۶۴.
- مطهری مرتضی، ۱۳۸۱، *مسئله شناخت*، قم، صدرا.
- _____، ۱۳۸۲، *مجموعه آثار*، ج ۱۳، قم، صدرا.
- مظفر، محمدرضا، ۱۴۰۲ق، *المنطق*، بیروت، دارالتعارف للمطبوعات.
- منطقی، محسن، ۱۳۹۵، *تصمیم‌گیری در مدیریت بر مبنای آموزه‌های اسلامی*، تهران، سمت.
- یوسفیان، حسن و همکاران، ۱۳۸۳، *عقل و وحی*، قم، پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه.

Burrell, Gibson & Morgan, (2007) Gareth, *sociological Paradigms & Organizational Analysis*.
Morgan, Gareth, (2006) *Images of organization*, sage publications, new delhi.
Myers and McCaulley (1985), *The Myers-Briggs Type Indicator: A Jungian Model for Problem Solving*, new directions for teaching and problem, no 30, san Francisco.
Vaughan, F. E. (1979) *Awakening intuition*. New York: Anchor Books.