

تبیین فلسفی از رویکرد مکانیکی و آشوب در تئوری سازمان به همراه رویکرد فلسفه اسلامی به تئوری سازمان

ابوالفضل گایینی*

چکیده

بهره‌گیری از مدل مکانیکی و آشوب در فیزیک، دو رویکرد نظم‌گرا و ضدنظم‌گرا در مطالعات سازمانی را به همراه داشته است. سازمان نظم‌گرا، نظم را واقعیتی اصیل دانسته و درصدد است تا تئوری‌هایی برای ایجاد یا تقویت آن در سازمان خلق کند. در مقابل سازمان ضدنظم‌گرا، بی‌نظمی را واقعی قلمداد کرده و به دنبال آن است که تا تئوری‌های خود را بر این اصل بنا نماید.

این مقاله تبیینی فلسفی از به‌کارگیری دو رویکرد مکانیکی و آشوب در مطالعات سازمانی ارائه می‌کند.

در پایان تلاش شده تا با نگاه به فلسفه اسلامی امکان تولید تئوری دیگری از سازمان مورد بررسی قرار گیرد. نویسنده بر این باور است که تبیین طولی از سلسله‌مراتب هستی که در پی آن سلسله‌مراتبی از معرفت شکل می‌گیرد، نگرشی عمیق‌تر از نظم در جهان را ارائه می‌دهد و جایگاهی والا برای معنویت در مطالعات سازمانی مشخص می‌کند.

واژه‌های کلیدی: تئوری سازمان، رویکرد مکانیکی، رویکرد آشوب، هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، استعاره، مفهوم اعتباری، سلوک و معنویت.

مقدمه

سازمان پدیده‌ای است که در بستر تحولات معرفتی شکل گرفته است. کنش‌گرانی که در پی خلق سازمان بوده‌اند، کوله‌باری از معارف را با خود حمل می‌کردند که البته طبیعت نیز در آفرینش سازمان تأثیرگذار بوده است. مادر تمام دانش‌ها، دانش فیزیک شناخته شده است که دو معرفت نظم‌گرا و غیرنظم‌گرا در قالب دو رویکرد مکانیکی و آشوب مولود این معرفت و رشته علمی بوده است.

سازمان در فرآیند تاریخی خود با مفاهیمی همچون نظم، طبقه‌بندی، تعمیم و پیش‌بینی همراه بوده است. این مفاهیم به‌طور ضمنی، این مفروض را به دنبال دارند که عملکرد هر سازمان براساس مبانی و قواعد عامی است که قابلیت طبقه‌بندی، تعمیم و پیش‌بینی دارد. اما این فرآیند با تحوولی مفهومی همراه شد و آن افزوده شدن واژه‌هایی همچون فقدان پیش‌بینی، بدون اینکه مفهوم نظم نادیده گرفته شود و نیز نوآوری در کنار مفهوم تکرار بود. این مفاهیم به ظاهر متضاد، ذهن نظریه‌پردازان غیراثبات‌گرای سازمان را به خود مشغول ساخت (تسوکا، ۲۰۰۵، ص ۲۱۱). کارل ویک در کتاب روان‌شناسی اجتماعی سازمان این مفاهیم متضاد را به چالش کشیده است (ویک، ۱۹۷۹). این تحولات مفهومی، بویژه در حوزه‌های نظریه‌پردازی سازمان و به‌خصوص در رفتار سازمانی و تئوری سازمان دیرتر کاربرد یافتند. ادبیات پژوهش همچنان به پژوهشگران می‌آموخت که تنها مدل ریاضی و روش علمی (به معنای تجربی)، رویکرد اصلی پژوهش در حوزه مطالعات سازمانی باشد. و قانون، به عنوان کلیدی برای تبیین توسعه‌ی عملکرد سازمان مورد توجه قرار گیرد. بر این اساس، فرآیند کار این‌گونه توصیه می‌شود که از طریق مدل ریاضی به جمع‌آوری تعدادی آمار و ارقام پرداخته شود و به دنبال آن با برگرداندن آن به یکسری معادلات ساده به منظور تولید برخی خروجی‌های پیش‌بینی شده اقدام شود و با روش تجربی به مشاهده‌ی سازمان و عملکرد آن و سرانجام از طریق تحلیل ریاضی به تبیین پدیده مورد نظر پرداخت (دونالدسون، ۲۰۰۵).

در اینجا این سؤال مطرح است که آیا به‌کارگیری چنین رویکردی در شناخت پدیده‌های اجتماعی، از جمله سازمان که در قیاس با پدیده‌های فیزیکی به آسانی قابل پیش‌بینی نیست، اثر بخش است؟ و اگر طبیعت شناخته شده کم‌تر از آنچه تا به حال

تصور گردیده، تعیین‌پذیر^۱ باشد و هم‌چنین تعادل^۲ از هنجارهای^۳ طبیعت به دور باشد؛ آیا رویکرد مکانیکی برای فهم پدیده‌های اجتماعی می‌تواند رویکردی کامل تلقی گردد؟ کتاب‌های عمومی نگاشته شده در زمینه‌ی مدیریت، شاهد دور شدن از رویکرد مکانیکی در تبیین پدیده سازمانی و رجوع به رویکرد دیگر است تا از این طریق بهتر بتوان واقعیت‌های متغیر سازمانی را به چنگ آورد. این جدایی و به دنبال آن مراجعه به رویکرد دیگر متأثر از تحولات علم فیزیک است. علم فیزیک، این بار تئوری آشوب را برای تبیین عالم فیزیک پیشنهاد می‌کند. از زمانی که نظریه آشوب وارد ادبیات علوم طبیعی شد، به‌گونه‌ای روشمند مفاهیم مرتبط با آن نیز به قلمرو علوم اجتماعی از جمله علم مدیریت راه یافت (صمدی، ۱۳۸۰).

همیشه جای این پرسش بوده است که چرا باید توسعه‌ی مفاهیم در قلمرو علوم طبیعی منجر به توسعه در علوم اجتماعی گردد؟ پاسخی که در ابتدا به این سؤال می‌توان داد، به دلایل تاریخی آن باز می‌گردد. همان‌گونه که سبک نیوتنی سبب همراهی تعداد زیادی از پژوهشگران در علوم اجتماعی و اقتصادی گردید، روند این تأثیرگذاری نیز با توجه به تحولات اخیر در علم فیزیک و مطرح شدن تئوری آشوب، ادامه یافته است. پاسخ دوم، بازگشت به میل اساسی انسان در یکپارچگی شناخت جهان است. در تحلیل ریشه‌های این میل می‌توان از تبیین فیلسوفان رواقی بهره جست. بر اساس این تبیین، عالمان تمایل دارند، علوم اجتماعی و طبیعی را به صورت یک کل واحد ببینند. نظم طبیعی و نظم اجتماعی تقریرهایی از یکپارچگی عمیق‌تر از جهان می‌باشند (تسوکا، ۲۰۰۵، ص ۲۱۲). از قرن هفدهم چنین تمایلی در ادبیات نیوتنی به صورت برجسته بیان گردید که نظم اجتماعی منعکس‌کننده نظم طبیعی است و آن نیز نمایانگر خواست خداست (ایان باریور، ۱۳۶۲، ص ۵۰)، نظم اجتماعی نیز بیانگر ثبات و پیش‌بینی‌پذیری رفتار عاملان است. عاملان اجتماعی در موقعیت و شرایط خاص اقدام به رفتارهای باثبات و پیش‌بینی‌پذیر می‌نمایند. چنین برداشتی ناسازگاری‌ها و رخدادهای خلاف پیش‌بینی را همواره استثنائاتی بر تارک جهان می‌بیند که البته باید توجیه گردد و چرایی آن را در قالب قانونی دیگر تبیین نمود.

ایده‌ی نظم در نگاه یکپارچه طبیعت و اجتماع انعکاسی از نظم نیوتنی است که زمانی دارای کاربرد فراوان بود.

یک نگرش جدید از سوی انسان نسبت به جهان به منظور فهم خویش و یافتن خود به عنوان بخشی از الگوی کیهانی به طور وسیع به کار گرفته شده است. این تصویر جدید به ما می‌گوید که تنوع، تغییر و انعطاف‌پذیری در حال حاضر ارزشمندتر از سلسله‌مراتب، انعطاف‌ناپذیری و رسمیت که همگی با دیدگاه نیوتنی همراه بود؛ می‌باشد. پس از نیوتن، توسعه، دیگر مفهومی غیرانسانی و مکانیکی نیست، بلکه این مفهوم در ارتباط با انسان معنا می‌یابد و تحقق آن در بستر فرهنگ صورت می‌گیرد. تحولات این عصر اقتضا می‌نماید که تمامی پژوهش‌ها به دنبال جایگزین نمودن فهم دیگری از طبیعت و جامعه باشند. چنین فهمی نه در قالب زبان فیزیک کلاسیک، بلکه در ادبیات و واژه‌های اکوسیستمی تبیین می‌گردد. تئوری آشوب بخشی از این پژوهش‌هاست. عواملی که زمینه‌ساز پیدایش این تئوری شدند، عبارتند از: شتاب توسعه بعد از جنگ جهانی دوم که منجر به افزایش آگاهی‌های عمومی از طریق حلقه‌های بازخورد شد، پیدایش فرآیندها و سیستم‌های غیرخطی، اهمیت یافتن رشد سریع اطلاعات، گسترش تکنولوژی‌های ارتباطی و اطلاعاتی و وابستگی‌های اقتصادی و سیاسی (همان). این عوامل باعث پیدایش نگرش و زبان جدیدی گردید و در پی آن فضای فرهنگی خاص ایجاد شد، به گونه‌ای که تئوری آشوب در آن شکل گرفت و رشد یافت.

در همین زمان، تغییرات در دیگر بخش‌های فرهنگ غرب، تئوری‌های مشابهی را به همراه آورد. ساختارگرایی^۱ تأکیدش بر پراکندگی و غیرقابل پیش‌بینی بودن امور، درک عمومی را از فرآیند آشوب تقویت نمود. این تحولات باعث شد، این دوره را عصر آشوب‌گرایی بنامند (همان، ص ۲۱۸). توجه به آشوب آگاهی تازه‌ای را به فرآیند دینامیکی ایجاد نمود. این فرآیند نگرش مثبتی به عدم پیش‌بینی، نوآوری و تعامل بین نظم و بی‌نظمی تقویت نمود. نتیجه‌ی این فرآیند دعوت به تجدیدنظر در کیفیت دخالت انسان در تفسیر جهان طبیعی و انسانی است.

برای فهم درست این تحولات در مطالعه سازمانی مناسب است، ابتدا تحلیل

مختصری از تبیین مکانیکی ارایه گردد؛ آنگاه تأثیر آن در مطالعه سازمانی بررسی شود و سپس به تبیین عملکرد پیچیده‌ی سازمان در پرتو تئوری آشوب پرداخت.

تبیین مکانیکی از سازمان

ویژگی این تبیین زمینه‌شکنی^۱ پژوهشی است؛ برای دستیابی به ایده‌های جهان‌شمول، عام و بی‌زمان. از منظر هستی‌شناختی بر این باورند که هر پدیده دارای اجزا و عناصری است که در چارچوب شبه‌قانونی با یکدیگر در تعامل‌اند. پژوهشگر در فرآیند پژوهش خود سعی دارد از طریق بنای یک مدل انتزاعی به فهم، پیش‌بینی و کنترل پدیده مورد پژوهش اقدام نماید. در این تبیین، هستی‌شناختی عینی همراه با معرفت‌شناختی ماشینی مبنای متافیزیکی فهم از پدیده قرار گرفته است (گلشنی، ۱۳۶۹). پیدایش رفتارشناسی ابزاری در قلمرو علوم اجتماعی، پیامد چنین معرفت‌شناختی است. در این رفتارشناسی با ساختاربخشی به جهان متصور و در قالب مدل انتزاعی به تقریر فهم از رفتارهای پیچیده می‌پردازد. هم‌چنین سعی می‌شود، حداکثر مقادیر متغیرهای تأثیرگذار شناخته شود و در قالب قانون انتزاعی مبتنی بر روابط علی و معلولی به پیش‌بینی رفتار اقدام شود. به عنوان نمونه، مکتب اقتصادی نئوکلاسیک تحت تأثیر این پارادایم توسعه یافت. تبیین مکانیکی بر توسعه تئوری سازمان نیز تأثیرگذار بود. میتزبرگ^۲ در کتاب خود به نام *ساختاربندهی سازمان‌ها*، فصلی را به بیان چیستی ساختار اختصاص داده است. توصیف وی از ساختار عبارت است از تقسیم کار و هماهنگی. هر فعالیت انسانی سازمان‌دهی شده به دو شرایط مبنایی و در عین حال، متضاد منجر خواهد شد. تقسیم کار نسبت به وظایف متنوع و سپس هماهنگی وظایف به منظور رسیدن به فعالیت خاص دو شرط مبنایی و متضادی هستند که میتزبرگ مطرح می‌کند. تصریح وی بر «فعالیت سازمان‌دهی شده» شامل هر جامعه، زمان و برای هر تقسیم کار و هماهنگی می‌باشد و نظریه‌ای زمینه‌شکن است (میتزبرگ، ۱۹۷۹، ص ۲).

این گفته میتزبرگ به‌طور ضمنی، دعوت به تفکری ویژه با بهره‌گیری از روش خاص است. روشی با ویژگی فرا‌زمینه‌ای و فرا تاریخی که برآیند آن ارایه نظریه‌ای

1. decontextualized ideal

2. Mintzberg

جهان شمول است. این دسته از نظریه‌ها، سازمان را به عنوان پدیده‌ای در خارج از اجتماع و در مسیری بی‌اصطکاک مفروض می‌گیرند.

نگاه سنتی به پدیده تصمیم‌گیری نمونه مناسبی از این پیش‌فرض است. در این نگاه تصمیم‌گیری فرآیندی از تجربه عقلانی است که گفت‌وگوهای مدیریت را به تصمیم و سپس عمل منتقل می‌کند. از آنجا که ظرفیت منابع و عوامل اقتصادی محدود است، تصمیمات باید به گونه‌ای اخذ شود که بتوان از حداکثر ظرفیت استفاده کرد. هر تصمیمی می‌تواند هزینه هنگفتی را در بر داشته باشد. بنابراین، برای گرفتن هر تصمیمی می‌بایست "تصمیمی درست" گرفت. این رویکرد انتزاعی و عقلانی به تصمیم‌گیری با واقعیت مهمی مواجه می‌شود و آن لزوم طی نمودن مسیر نامتناهی از تصمیم‌گیری است؛ به این معنا که برای هر تصمیمی لازم است، تصمیم درستی اتخاذ نمود و از آنجا که این فرآیند متوالی و پی در پی به‌طور عملی امکان ندارد، باید به گونه‌ای قراردادی در جایی متوقف شود، البته این سبب می‌گردد که رسیدن به یک راه‌حل حداکثری برای تصمیم‌گیری به‌طور منطقی ناممکن شود (کنادسن، ۱۹۹۳، ص ۱۶۱).

تبیین سازمان آشوب‌زده

تصویر جهان به وسیله تئوری آشوب به گونه‌ای معنادار از دیدگاه مکانیکی متفاوت است. این تئوری شاخه‌ای از تئوری سیستمی دینامیکی است. یک سیستم زمانی دینامیکی است که وضعیت آن "در یک دوره زمانی" همراه با زمان تغییر یابد. قوانین در قالب معادلاتی متفاوت، به چگونگی این تغییرات، از طریق محاسبه‌ی نرخ تغییر در متغیرهای یک سیستم، می‌پردازند. معادلات متفاوت این امکان را فراهم می‌سازند که وضعیت یک سیستم را، بر اساس وضعیتش در یک دوره زمانی خاص، در زمانی دیگر پیش‌بینی نماید. نرخ تغییر هر متغیری در واژه‌های خطی و غیرخطی بیان می‌شود. خطی، به این معناست که نرخ تغییر هر متغیر همواره سبب تغییری خاص و متناسب در متغیر دیگر می‌گردد. در مقابل، غیرخطی به این معناست که تغییر کوچکی در یک متغیر در درون سیستم می‌تواند تأثیر نامتناسبی را در متغیر دیگر ایجاد نماید. در حالی که، به راحتی می‌توان سیستم‌های خطی را از طریق به‌کارگیری فرمولی عام پیش‌بینی کرد. سیستم‌های غیرخطی از آنجا که تن به فرمول عامی نمی‌دهند، به آسانی قابل پیش‌بینی نمی‌باشند.

تئوری آشوب، عبارت است از مطالعه کیفی از رفتار ناپایدار و نامنظم در سیستم دینامیکی غیرخطی. این تئوری به مطالعه رفتار سیستمی که ناپایدار و نامنظم است، می‌پردازد.

عناصر اساسی تئوری آشوب در ابتدا در حوزه فیزیک مطرح شد و آنگاه به عنوان سبک خاص از تفکر پیشنهاد گردید. همان‌گونه که اشاره شد، این تئوری به بیان عدم امکان پیش‌بینی‌های بلندمدت در سیستم‌های غیرخطی می‌پردازد. از آنجا که هر پیش‌بینی نیاز به شناخت از شرایط اولیه دارد، این تئوری بیان می‌کند که شناخت دقیق این شرایط غیرممکن است و این به دلیل محدودیت ذاتی ادراک انسانی است. محدودیت انسانی به این معناست که عامل‌های اجتماعی هیچ‌گاه نمی‌توانند آن ظرفیت حداکثری که برایشان در تئوری‌پردازی‌های علمی از جمله در حوزه مطالعات سازمانی متصور می‌شود، کسب کنند. به عنوان مثال، توانمندی سازمانی در تصمیم‌گیری محتوایی به دلیل این‌که بر ساختار غیرعقلانی از ارزش جمعی بنا شده، به‌گونه‌ای تاریخی توسعه یافته است.

تاریخی بودن انسان و به تبع آن، فهم متعین و محدود او به زمینه، تداعی‌کننده آن چیزی است که در هرمنوتیک گادامر، مطرح گردیده است. گادامر محدودیت و تاریخی بودن انسان را نه دو ویژگی شناختی، بلکه ویژگی هستی‌شناسانه از موجودیت انسانی می‌داند. به باور او جهان از افق سنت دیده می‌شود و انسان به‌گونه‌ای تصادفی در آن سنت قرار گرفته است (گادامر، ۱۹۸۹، ص ۸۴-۲۶۲)، تاریخی بودن وجود انسان، حاصل نگرش تعصب‌آمیزی از احساس به جهان است و از ابتدا تعیین‌بخش جهت‌تجربی انسان به جهان خواهد بود.

پیش‌داوری‌ها مبنای گشودگی انسان نسبت به جهان‌اند و پیش‌فرض‌ها خود شرایط اولیه‌ی تجربه انسان از جهان می‌باشند. به عبارت دیگر، ذخیره‌ی دانش جمعی به‌طور فعال مبتنی بر مجموعه‌ای از شرایط اولیه است که اغلب به صورت خودجوش، شکل‌دهنده و تأثیرگذار بر دانش می‌باشد. گادامر به آن زمینه‌ی خاص و سنت سخت به عنوان شرایط اولیه فهم امتیاز می‌دهد. برخلاف فیلسوفان کانتی و دکارتی که به دنبال فهم‌های انتزاعی، بی‌موقعیتی و فرا تاریخی‌اند.

این نگرش که سازمان‌ها پدیده‌های تاریخی‌اند و نمی‌توان دانش و فهم از آن را مبتنی بر مبنای معرفتی فرا تاریخی قرار داد؛ سبب شده است که سازمان پدیده سیاسی

معرفی گردد. سیاسی به این معناست که سازمان به مثابه‌ی جهان سیاست، بر مبنای قاعده و نظم مشخص رفتار نمی‌کند و این آن چیزی است که تئوری آشوب بر آن مهر تأیید می‌زند. از این رو، دانش سازمانی هرگز کامل نیست. دانش سازمانی به عنوان دانشی در قلمرو انسانی بیش‌تر مبتنی بر باور^۱ شکل می‌گیرد تا معرفت^۲ و یا علم^۳. پیامد چنین نگاهی مجال را برای مفهوم آزادی رفتار انسان می‌گشاید. مفهومی که به دلیل سایه سنگین رویکرد مکانیکی تا مدتی در تاریکی بود. در جهان تعیین‌پذیر و معلل که پیش‌بینی هم امکان‌پذیر است، شعله آزادی کم‌نور است. چرا که در آن رویکرد، نیازی به آزادی نبود (ایان باریور، ۱۳۶۲، ص ۳۴۰)، در رویکرد معرفت‌شناختی مکانیکی هر پدیده‌ای به عنوان موضوعی که باید تجزیه، انتزاع و سپس در قالب گزاره‌ای ارایه گردد؛ ملاحظه می‌شود تا از این طریق، کارورزان با به‌کارگیری مفاد آن گزاره‌ها و در مسیری ابزاری و عمل‌گرایانه تعلیم داده شوند. بنابراین رویکرد معرفت‌شناسانه، اختیار و آزادی به‌طور کامل، زاید به نظر می‌رسد. کارورزان اگر درصدد انطباق حداکثری با تئوری‌های سازمانی هستند؛ لازم است، از این گزاره‌های تجویزی تبعیت نمایند.

چنین تصویری از انسان با وجدان عمومی از انسانیت در تناقض بود. وجود مفاهیمی چون غایت، اراده، آزادی و مسئولیت اخلاقی، تداعی‌کننده‌ی احساسی از انسانیت می‌باشند. گرچه، آزادی لزوماً جای نظم را تنگ نمی‌کند، اما معنای قابل فهمی را به رفتار انسانی می‌دهد و تمایز مهمی را بین پیدایش یک حادثه^۴ و عمل^۵ انسانی می‌گذارد. فعل ارادی و آزاد شاید غیرقابل پیش‌بینی^۶ باشد، اما غیرمعقول^۷ نیست؛ به این معنا که وقتی آن فعل ارادی محقق شد، این حس را به دست می‌دهد که امکان تحقق مجدد آن وجود دارد. مفروض این است که تئوری‌های سازمانی بیش‌تر کاربردی و ناظر به عمل است. بنابراین، همان‌طور که توجهی مهم به توانایی انسان در تولید رفتار و انجام کار دارد؛ می‌بایست بتواند تفسیری قانع‌کننده نیز از رفتارها و کارهای به فعلیت رسیده، داشته باشد و اصراری بر نیاز به پیش‌بینی شدن، از خود نشان ندهد. مفهوم اراده گرچه همواره دغدغه‌ی نظریه‌پردازان بوده، اما با این وصف آنان هنوز نتوانسته‌اند،

1. opinion
3. science
5. act
7. unintelligible

2. episteme
4. event
6. unpredictable

جایگزین مناسبی را برای رویکردهای آماری حتی در زمینه‌های مرتبط با انتخاب استراتژیک که مجال بیش‌تری برای بروز اراده است، پیشنهاد نمایند (تسوکا، ۲۰۰۵، ص ۲۲۱). پژوهشگران همچنان تمایل دارند، تبیین پدیده‌های سازمانی را با رویکرد مکانیکی و در قالب گزاره‌های احتمالی اگر x آنگاه y در شرایط z متمرکز نمایند.

در فیزیک کلاسیک، زمان نادیده یا توهمی فرض می‌شود. در جهان نیوتنی تعین‌پذیر، جهان گذشته و آینده یک نقش را ایفا می‌کند و پیش‌بینی قرین تبیین است (گلشنی، ۱۳۶۹)، اما این دیدگاه با تجربه‌های شخصی از زمان ناسازگار بود. مطابق با تجربه‌ی هر شخص از جهان، تغییر وجود دارد. موجودات مراحل تولد، رشد و مرگ را سپری می‌کنند. ذهن انسان‌ها تغییر می‌یابد. توجه به نقش زمان تداعی‌کننده تاریخی بودن یک پدیده است. از این‌رو، برای نظریه‌پردازان سازمانی این مهم است که در مطالعه‌ی الگوی توسعه تاریخی سازمان، تعاملات کنش‌گرانی که زمینه‌ساز آن الگو بوده‌اند، جهت فهم عمیق‌تر مورد توجه قرار گیرد. با این تصور که این کنش‌های اولیه هستند که زمینه تجربه‌های بعدی را فراهم می‌آورند.

با اعتراف به نقش تاریخ در شکل‌گیری پدیده‌های سازمانی، پژوهشگران به شناخت دوری از پدیده اجتماعی سازمان دعوت می‌شوند. در سازمان‌ها تنها این مشکلات نیستند که به دنبال راه‌حل‌اند، بلکه راه‌حل‌های از پیش تعیین‌شده نیز به جست‌وجوی مشکلات‌اند (مارس، ۱۹۸۸)، ویژگی‌های محیط سازمانی در درون سازمان و بالعکس بازسازی می‌شوند (کوپر، ۱۹۹۲). نظریه‌پردازان نمادی، درصدد متقاعد ساختن این عقیده‌اند که روشی که انسان‌ها بر اساس آن زندگی خود را سازمان‌دهی می‌کنند، به دور از قوانین متصلب و غیرتاریخی، وضعیت اجتماعی مسلط را انعکاس می‌دهند و بازتابی از خودفهمی‌هایی است که به‌گونه‌ای تاریخی شکل یافته‌اند.

تأثیر نقش تاریخی در شکل‌گیری و فهم پدیده‌ی سازمان، سازمان را به مثابه سیستم آشوب تعریف می‌کند و مطالعه این سیستم با روش کیفی بهترین موفقیت را برای فهم از بافت تاریخی پدیده سازمان فراهم می‌کند. رویکرد کیفی به دنبال تقلیل سازمان به اجزای خردتر و سپس جمع آن اجزا تحت فرمول شبه‌قانون نیست. بلکه در جست‌وجوی فهم از این پدیده اجتماعی در الگوهایی از تعاملات و حلقه‌های

بازخوردی است که در طول زمان رشد یافته است (کلایوی سل، ۲۰۰۶). می‌توان تحقیق مینتزبرگ در بخشی از مباحث استراتژیک را نمونه‌ای از این روش دانست.

آیا تمامی سیستم‌ها و سازمان‌های اجتماعی آشوب‌زده‌اند؟ برنامه‌های پژوهشی در پی آنند که به فهم بیش‌تری از سازمان از طریق مقایسه بین سازمان و ارگانسیم نایل آیند. پژوهشگرانی که از توسعه دانش سازمان به‌گونه‌ای مقایسه‌ای حمایت می‌کنند، به سؤال فوق پاسخ مثبت می‌دهند. در مقابل، برخی پژوهشگران از به‌کارگیری مفاهیمی چون آشوب در مطالعه سازمان به شدت تردید دارند، با این استدلال که سیستم‌های انسانی همانند دیگر سیستم‌ها در جهان فیزیک نیستند و پژوهشگران نباید انتظار داشته باشند که آنها را در مسیر واحدی نمایان سازند (تسوکا، ۲۰۰۵، ص ۲۲۱). این عده بر تفاوت معنایی از واژه‌های کلیدی تئوری آشوب با آنچه در علوم اجتماعی در تئوری‌های فوکویی و تحلیل‌های ضد ساختارگرایی به‌کار می‌روند، تأکید می‌کنند. از آنجا که گفت‌وگوهای درون‌رشته‌ای هر کدام با نیازهای همان رشته شکل می‌گیرد، مفاهیم کلیدی برآمده از آن رشته نیز متناسب با آن گفت‌وگوها معنا می‌یابد. از این‌رو، انتقال دانش و مفاهیم از تئوری آشوب به مطالعه سازمانی غیرروش‌مند است. به نظر می‌رسد، هر دو دسته از موافقان و مخالفان به‌کارگیری تئوری آشوب بر شیوه درستی مشی نمی‌کنند. گفتن این‌که سازمان‌ها سیستم‌های آشوب‌اند یا نه، اشاره به این نکته دارد که شخص در مقام داوری می‌تواند در موقعیت فرا زبانی قرار گیرد و از آنجا فتوا بر امکان و یا عدم امکان به‌کارگیری این مفاهیم نماید. در حالی که، چنین امکانی وجود ندارد (رورتنی، ۱۹۸۹، ص ۱۱۰). هرگز نمی‌توان از پیچ و خم زبان‌گریزی داشت.

گزاره‌های بشری درباره جهان در قالب تعهدات زبانی خاص سخنوران قاعده‌مند شده‌اند و چنین زبانی هرگز نمایانگر جهان نمی‌باشد. جهان صامت است و ما انسان‌ها سخنگو.

در هنگامی که ما خودمان را در قالب یک زبان سازمان‌دهی می‌کنیم؛ جهان می‌تواند مأخذ باورهایی باشد. اما نمی‌تواند پیشنهاددهنده‌ی زبان خاصی باشد. از این‌رو، شخص پژوهشگر نمی‌تواند مطمئن باشد که آیا توانسته ماهیت موضوع مورد مطالعه خود را به چنگ آورد آیا زبان توانسته رخنه‌ای به درون واقعیت ایجاد کند.

مفاهیم مکانیک و آشوب در توضیح عملکرد سازمان تصاویر و نماد گونه‌هایی هستند که به منظور تبیین بهتر و عمیق‌تر از عملکرد سازمان به‌کار گرفته می‌شوند. سؤال

مهمی که به ذهن خطور می‌کند، این است که یک پژوهشگر تا چه حد مجاز است از این استعاره‌ها برای فهم بهتر از سازمان استفاده نماید. در ادامه سعی می‌شود به صورت مختصر به این سؤال پاسخ داده شود.

کاربرد استعاره‌ها

استعاره‌ها و مقایسه‌ها چه کاربردی دارند؟ قبل از آن باید دید استعاره‌ها چه کاربردی ندارند. آنها آشکارکننده ابعادی از واقعیت مستقل از زبان نیستند. زیرا برای چنین هدفی نیازمند به دسترسی مستقیم به واقعیت می‌باشد تا بتوان داوری کرد که آیا استعاره توانسته پژوهشگر را به واقعیت مورد اشاره رهنمون سازد. در جایی که انسان‌ها به گونه‌ای تاریخی تثبیت شده‌اند و حیوانات خود تفسیرند، چگونه می‌توان چنین سهل و آسان ادعای دسترسی به واقعیت داشت.

استعاره‌ها، همچون زبان، ابزاری‌اند جهت توانمند ساختن کاربرانشان در توجه دادن دیگران به تفکر درباره چیزهای مهم و یا مرتبط به جهان که از آن غفلت شده است. استعاره‌ها و مقایسه‌ها کشف نشده‌اند، بلکه برساخته‌اند. گفتن این‌که سازمان‌ها سیستم‌های آشوب‌زده‌اند، گزاره‌ای واقع‌نما از جهان نیست. بلکه درصدد است تا به دیگران بگوید سعی کنید، سازمان را به گونه‌ای ببینید که گویا آشوب‌زده است و آنگاه پیامدهای این آشوب‌زدگی را بررسی نمایید.

استعاره زمانی معنایی را به خود می‌گیرد که با تجربیات مردم همراه باشد. این‌که آیا استعاره‌های تئوری آشوب بر سازمان قابل تطبیق است، بستگی به دسته‌ای از عوامل دارد:

توان و قابلیت آنان بر توصیف بیش‌تری از سازمان، پذیرش آن در حوزه‌های مختلف سازمانی، انطباق با فرهنگ و رخدادهای اجتماعی (تسوکا، ۲۰۰۵، ص ۲۲۳).

آنچه مهم است، این است که استعاره آشوب توجه پژوهشگر سازمان را به ویژگی مهمی از سازمان معطوف می‌کند که در گذشته در تئوری‌های سازمانی آشکار نبود. مفاهیمی همچون سیستم‌های غیرخطی، حساسیت به شرایط اولیه، حلقه‌های بازخور، خلاقیت، عدم پیش‌بینی و فرآیندها و اثرهای جدیدی‌اند که پژوهشگر را به توصیف مجدد از سازمان فرا می‌خواند. این مفاهیم امکان یافتن بار معنایی متفاوتی را با آنچه از رشته‌های اصلی خود داشته‌اند؛ ایجاد می‌نماید. اما این معانی هیچ‌گاه به خودی خود مقدس

نیستند. مفاهیمی که از موقعیت‌های متفاوت فرهنگی برآمده‌اند، در درون خود به صورت حلقه‌های بازخور با یکدیگر در تعامل‌اند. معانی‌شان در هنگام وارد شدن به گفت‌وگوهای متفاوت از آنچه در ابتدا شکل یافته‌اند، تعدیل می‌یابند.

استعاره آشوب و مفاهیم مرتبط با آن که تصویر جدیدی از جهان را ارائه می‌دهد، سؤال‌های جدیدی نسبت به جهان را باعث شده است. پیامد مهم آن در تأثیرگذاری بر تئوری سازمان این است که دیگر امکان ندارد، فرمول کامل و عامی را برای سازمان ارائه داد. حتی اگر چنین امکانی هم وجود داشته باشد، توانایی انسان‌ها برای فراگیری بیشتر و خودآفرینی آنان سبب متروک شدن آن فرمول می‌گردد.

تئوری آشوب تصویری بدیل و متفاوت از مکانیک کلاسیک فراهم آورده است. رویکرد استعاری به جهان بر این اشارت دارد که «موجود» یک سیستم نیست، بلکه یک تصویر رادیکال است؛ یعنی آفرینش تصاویری آشوب‌زده از جهان (همان، ص ۲۲۴).

در دو رویکرد مکانیکی و آشوب سعی شد، هر کدام با به‌کارگیری مفاهیم استعاری به تبیین و تفسیر سازمان پردازند. این دو رویکرد مبتنی بر پیش‌فرض‌های هستی‌شناسانه و معرفت‌شناسانه‌ای بودند که هر کدام متناسب و فراخور آن پیش‌فرض‌ها به ابداع مفاهیم استعاری در توصیف سازمان پرداختند. دو سر این توصیف استعاری از معرفت‌شناسی واقع‌گرایانه شروع و تا معرفت‌شناسی ایده‌آلیستی ادامه می‌یابد. در نگاه واقع‌گرایانه مکانیکی، سازمان واقعیتی است که در پرتو استعاره ماشین می‌توان آن را شناخت و در نگاه ایده‌آلیستی آشوب، سازمان پدیده‌ای تاریخی و زمینه‌ای است که در درون بازی‌های زبانی معنا می‌یابد و در پرتو استعاره‌ها باید آن را تفسیر نمود، نه تبیین.

اما از نگاه فیلسوفان مسلمان، سازمان خود مفهوم استعاره‌ای است که توسط ذهن‌های خلاق و با مدد از قوه تخیل، جعل و ابداع شده و منشأ این جعل از مشابهت‌گیری و گرته‌برداری از نظم در طبیعت است. آنچه آدمی را به جعل و ابداع این استعاره وا داشته است، نیازهای واقعی او بوده است. بنابراین گرچه مفهوم سازمان و دیگر مفاهیم مرتبط با آن ساخته‌ی انسان‌های خود تفسیراند، اما انگیزه این جعل‌ها ریشه در تأمین نیازهای واقعی آنان دارد. این نگاه، پیچیدگی در فهم از جهان را می‌پذیرد و درصدد است تا برای آن راه‌حلی را در کنار راه‌حل‌های دیگر ارائه نماید.

فلسفه اسلامی و مفهوم سازمان

رویکرد فیلسوفان مسلمان به سازمان مبتنی بر پیش‌فرض‌های هستی‌شناسانه و معرفت‌شناسانه است که در ادامه به آن می‌پردازیم و سپس تفسیر آنان را از اعتباری بودن مفهوم سازمان بیان و آنگاه راه‌حل پیچیدگی در شناخت را از این منظر بیان می‌کنیم.

پیش‌فرض‌های هستی‌شناسانه

۱. هستی (واقعیت) دارای سه سطح عقلی، خیالی و حسی می‌باشد (جوادی آملی، ۱۳۷۸، ص ۳۱۷).
۲. ویژگی هر کدام از این سطوح در شدت و ضعف هستی آن نهفته است، به‌گونه‌ای که هستی عقلی در کمال شدت و از این‌رو، تجرد محض است و هستی خیالی در مرحله پایین‌تر از شدت وجودی است و از تجرد کامل برخوردار نیست و هستی حسی در مرحله دانی و پست وجودی است و نسبت به دو سطح قبلی از تجرد برخوردار نیست.
۳. این سه سطح از هستی منفک از هم نبوده و با یکدیگر ارتباط طولی داشته، به‌گونه‌ای که هر سطح مادون از هستی، حقیقتی از خود را در سطح عالی‌تر دارد و اشتراک و افتراق آن با مرحله قبل در شدت و ضعف هستی خود است.
۴. تدبیر این سه سطح از هستی به صورت نزولی بوده، به‌گونه‌ای که سطح هستی عقلی تدبیر سطح هستی خیالی و آن نیز سطح هستی حسی را به عهده دارد. بنابراین یک رابطه علت و معلول و منظمی به نحو نزولی از بالا به پایین حاکم است (جوادی آملی، ۱۳۷۵، ص ۵۲۸).

پیش‌فرض‌های معرفت‌شناسانه

۱. معرفت از سنخ هستی است. از این‌رو، باید بین معرفت که از سنخ هستی است و مفهوم ذهنی که به حمل اولی مفهوم است، گرچه به حمل شایع هستی است، فرق گذاشت، بنابراین معرفت به «عالم واقع» از سنخ پیدا شدن مفهوم و تصویر ذهنی از «عالم واقع» نیست، بلکه نوعی از هستی است که موطن آن نفس انسانی است (جوادی آملی، ۱۳۷۵، ص ۹۶).

۲. نفس انسانی به عنوان ساحتی از وجود است که جایگاه معرفت بوده، به گونه‌ای که معرفت با آن یکی شده و اتحاد می‌یابد و پس از اتحاد سنایه‌ای از آن به صورت مفهوم در ذهن فاعل شناسا نقش می‌بندد که از آن تعبیر به وجود ذهنی می‌شود.

۳. با توجه به سه سطح از هستی عقلی، خیالی و حسی، نفس در کسب معرفت به سوی این سه سطح حرکت کرده و بسته به ظرفیت و توان خود فعلیت و صیوروت حسی، خیالی و عقلی می‌باید و نسبت به عالم حسی، معرفت حسی و عالم خیالی، معرفت خیالی و عالم عقلی، معرفت عقلی پیدا می‌کند. با این تأکید که کسب این معارف به معنی حصول صورت مدرک در ذهن مدرک نیست، بلکه شدن و صیوروت نفس در مرحله اتحاد با مدرکات حسی، خیالی و عقلی است. سنخ هستی‌شناسانه این مدرکات، سنخ تجردی است، حتی آنجا که ادراکات حس صورت می‌گیرد؛ گرچه مدرکات بالعرض از ادراکات حسی مادی‌اند، اما مدرکات بالذات آن هستی تجردی دارند. گرچه نسبت به مدرکات خیالی و عقلی از تجرد کم‌تری برخوردارند (جوادی آملی، ۱۳۷۵، ص ۲۳۰). ارتباط و کیفیت مواجهه با این مدرکات، حضوری و بدون نیاز به واسطه می‌باشند. بنابراین معرفت حضوری و نه حصولی نسبت به مدرکات حاصل می‌شود. پس از این اتحاد حضوری، ذهن خلاق به خلق مفاهیم و صورت‌های خیالی متناسب با ساحت هست‌های متحد شده می‌پردازد. گرچه معرفت به پدیده‌های حسی به عنوان مدرکات بالعرض با واسطه‌ی صورت‌های حسی آنان صورت می‌گیرد و به همین دلیل معرفت به آن پدیده‌های حسی حصولی است، اما معرفت نسبت به آن صورت‌های حسی حضوری می‌باشد و این به دلیل تجرد نفس به عنوان مدرک و تجرد آن صور حسی، خیالی و عقلی به عنوان مدرک می‌باشد که از تلاقی و سپس صیوروت این دو مدرک و مدرک مجرد، حضور مدرک در نزد مدرک و یا همان اتحاد عاقل با معقول رخ می‌دهد.

۵. این نحو از معرفت گرچه حضوری است، اما معیار مطابقت آن با واقع که در نزد عموم فیلسوفان مسلمان به عنوان معیار صدق پذیرفته شده است، باید ملاحظه شود. زیرا لزوم ارایه این معیار در مقام اثبات است نه ثبوت و مقام اثبات ناظر به ارایه برهان و استدلال است و برهان برای ادعای تطابقی خود با مبرهن نیاز به احراز مطابقت با واقع دارد.

۶. نقش پدیده‌های حسی در کسب معرفت و صیوررت نفس به مدرکات حسی، نقش اعدادی است نه ایجاد (طباطبایی، ۱۴۱۶ ه. ق، ص ۲۳۸ و جوادی آملی، ۱۳۷۵، ص ۴۳). همچنان که تحولات پدیده‌های حسی زمینه را برای آفرینش پدیده‌های حسی دیگر از مبدأ فاعلی فراهم می‌کند، مشاهده پدیده‌های حسی نیز زمینه را برای فعلیت یافتن نفس فاعل شناسا از طریق حرکت به سوی مدرکات حسی فراهم می‌کند. از آنجا که سنخ مدرکات حسی تجردی است، بین پدیده‌های مادی حسی و مدرکات تجردی حسی نمی‌تواند سنخیت علی و معلولی از نوع ایجاد باشد، بلکه صرفاً اعدادی است (جوادی آملی، ۱۳۷۵، ص ۱۷۶).

۷. هر چقدر که بتوان حرکت نفس را به سوی سطوح سه‌گانه هستی تقویت و شتاب بخشید، صیوررت نفس در این سطوح کامل‌تر شده و بنابراین معرفت بیشتری صورت می‌گیرد.

۸. سیر نفس به سوی سطوح سه‌گانه ادراکی، سیر از هستی مادی به سوی هستی تجریدی است (جسمانیة الحدوث و روحانیة البقاء) هر روشی که توجه نفس را نسبت به هستی مادی کم‌تر کند و بر توجه آن نسبت به هستی تجریدی بیافزاید، صیوررت نفس به آن ادراکات سریع‌تر و کامل‌تر می‌گردد.

۹. راه سیر و سلوک، ریاضت، معنویت، تقوی و اخلاق باعث کاهش توجه و تعلق نفس به عالم مادی شده و از سویی، باعث شدت تعلق آن به عوالم غیرمادی گردیده، در این صورت دسترسی و صیوررت نفس به عوالم ادراکی و معرفتی کامل شده و معرفت بیشتری حاصل می‌گردد (جوادی آملی، ۱۳۷۵، ص ۲۵۳).

با توجه به مفروضات فوق به تطبیق دیدگاه فیلسوفان مسلمان بر مطالعه دانش سازمانی می‌پردازیم.

مفهوم «سازمان» مفهومی اعتباری است که از مشابهت و در مقایسه با طبیعت برساخته شده است. بنابراین، سازمان در معنای اول نه در جهان‌های سه‌گانه و نه در ادراکات متناظر با آن جهان‌ها قرار می‌گیرد (فنائی اشکوری، ۱۳۷۵، ص ۲۴۴). این مفهوم استعاری به وسیله‌ی قوه متخیله انسانی خلق شده تا به کمک آن تسهیلی در تأمین نیازهای واقعی انسان صورت گیرد (مطهری، ۱۳۷۱، ص ۳۷۱). البته این نیازها بر اساس شناخت‌های واقعی انسان آشکار و معلوم می‌گردند؛ از این‌رو، این مفاهیم

استعاری در خلاء شکل نمی‌گیرند، بلکه مبتنی بر شناخت‌های واقعی از جهان هستند که پیامد آن شناخت‌های واقعی از نیازها، شکل می‌گیرد. مفاهیم اعتباری به خودی خود هیچ نقش واقع‌نمایی و حکایتی از عالم واقع ندارند. به همین دلیل، تابع معیار مطابقت و عدم مطابقت با واقع نیستند، بلکه صرفاً تابع مفید و غیرمفید بودن می‌باشند (گائینی، ۱۳۸۲). و این بیانگر نقش کارکردی آنان در تأمین خواسته‌های انسانی است. بنابراین، نگرش نسبت به آنها نگرشی پراگماتیسمی می‌باشد، نه واقع‌گرایانه.

توانایی تخیل ذهن انسانی از مشابهت و مقایسه با طبیعت به گرده‌برداری از نظم طبیعی می‌پردازد. و با خلق اعتباری این نظم در جهان پس از اجتماع به ساماندهی رفتار عامل‌های اجتماعی جهت رسیدن به خواسته‌های واقعی می‌پردازد و این ساماندهی در قالب «سازمان» شکل می‌گیرد. برداشت از نظم طبیعی، البته با شناخت‌های واقعی از طبیعت می‌تواند متحول شود. شناخت مکانیکی از نظم به شناخت ارگانیکی تغییر می‌یابد و به مثابه این تحول در شناخت واقعی، مفهوم اعتباری از نظم نیز می‌تواند از نظم مکانیکی به ارگانیکی تغییر یابد.

از آنجا که علم مدیریت نه یک رشته علمی و نه میان‌رشته‌ای است، بلکه از مجموعه رشته‌های مرتبط تشکیل شده است (گری‌سری، ۲۰۰۲، ص ۱۷)؛ لذا وامدار علوم است. که ذربرداندهی نظریه‌های ناظر به واقع می‌باشند (بر مبنای واقع‌گرایی). محور و عنصر اساسی این نظریه‌ها انسان است؛ انسان در ارتباط با خود، دیگران و محیط. آنچه از این نظریه‌ها به دست می‌آید، پس از انطباق با سازمان در قالب مدل کاربردی درآمده و به وسیله‌ی مدیران اجرایی به کار گرفته می‌شود. به همین دلیل، از علم مدیریت به تکنولوژی نرم یاد می‌شود (همان، ص ۲۸). نظریه‌های مدیریتی شکل و قالب کاربردی نظریه‌های دیگر علوم مرتبط است. بنابراین، دانش مدیریت محصول دو سطح از نظریه است، سطحی که در توصیف و تبیین پدیده‌های عینی مانند انسان به لحاظ ارتباط‌های سه‌گانه‌اش که برخواسته از علوم مرتبط است و سطح دیگر که مدل‌های کاربردی از نظریه‌هاست و این علاوه بر سطح بنیادین از نظریه‌های فلسفی و متافیزیکی است که محیط نرم سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

پیچیدگی سازمان در نظریه‌های سطح اول آن می‌باشد که البته به گونه‌ای عارضی در مدل‌های کاربردی تأثیرگذار است.

راه حل عرفانی به ما یادآور می‌شود که اگر علت پیچیدگی سازمان در محدودیت توانایی ذاتی ادراک انسان است؛ می‌توان با به‌کارگیری روش سیر و سلوک، معنویت و اخلاق حرکتی به عالم معنا داشت و از آن طریق، بر ادراک خود از واقعیت افزود و هم‌چنین در کنار آن با روش علمی و کاربردی در سازمان و اداره آن کوشا بود.

با تبیین فوق، شاید بتوان برخی از آیات قرآن مجید مانند «إِنَّ تَتَّقُوا اللَّهَ يَجْعَلْ لَكُمْ فُرْقَانًا» (انفال / ۲۹) و «وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا * وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ» (طلاق / ۴-۳) را بر اساس این چهارچوب نظری تفسیر نمود (جوادی آملی، ۱۳۷۵، ص ۴۵).

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعات سازمانی همچون دیگر حوزه‌های علوم اجتماعی بی‌تأثیر از تحولات دیگر علوم به خصوص علم فیزیک نبوده است. نگاهی فلسفی به این تأثیرگذاری نشان داده است که برخی از مفاهیم کاربردی در علم فیزیک به همراه پیش‌فرض‌های هستی‌شناختی و معرفت‌شناختی آن وارد قلمرو مطالعات سازمان شده است. مفاهیمی مانند مکانیک و آشوب به همراه مفاهیم وابسته، به عنوان تصاویر و استعاره‌هایی در تبیین و تفسیر سازمان و عملکرد آن به عاریت گرفته شده است. در تبیین فیزیکی عینیت نظم در رفتارهای انسانی به‌گونه‌ای است که می‌توان آن را با روش‌های ریاضی و تجربی کشف نمود و در قالب یک قانون عام به تبیین و پیش‌بینی آن در زمان‌ها و مکان‌های دیگر پرداخت. اما در تصویر آشوب‌زده از رفتارها مؤلفه‌های زیادی از جمله فرهنگ در بروز و تفسیر رفتار تأثیرگذار است، به‌گونه‌ای که به سختی می‌توان مدل عام و جهان‌شمولی از آن ساخت. روش کیفی به عنوان کاربردی‌ترین روش برای فهم جهان انسانی آشوب‌زده پیشنهاد می‌شود.

اگر دو تصویر از جهان، برداشت‌های گوناگونی از سازمان و عملکرد آن ارایه می‌دهد، آیا تصویر فلسفه اسلامی از جهان و هستی امکان فهم دیگری از سازمان و عملکرد آن را فراهم نمی‌آورد؟ به نظر نویسنده‌ی این مقاله پاسخ به این سؤال مثبت است. ساحت‌های سه‌گانه از هستی و ارتباط طولی آنان با یکدیگر و معرفت‌بخشی هر کدام به همراه راه‌های معرفت به آن ساحت‌ها تبیین و تفسیر دیگری را از رفتارهایی

انسانی که سازمان تبلور سمبلیک آن رفتارها است، به همراه می‌آورد. نتیجه‌ی این تصویر ارایه راه سیر و سلوک و معنویت به عنوان یکی از راه‌های کسب معرفت بیش‌تر و عمیق‌تر نسبت به جهان و انسان می‌باشد.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

فهرست منابع و مآخذ

۱. قرآن مجید
۲. باربور، ایان؛ علم و دین، ترجمه: بهاءالدین خرم‌شاهی؛ مرکز نشر دانشگاهی، ۱۳۷۴.
۳. جوادی آملی؛ رَحِیقِ مَخْتوم، ج ۳ و ۴ و ۵، قم، اسراء، ۱۳۷۵.
۴. جوادی آملی؛ معرفت‌شناسی در قرآن مجید، قم، اسراء، ۱۳۷۸.
۵. صمدی، عباس؛ تاثیر مبانی فکری و فلسفی مکانیک کوانتوم بر تئوری‌های سازمان و مدیریت، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۵۳، ۱۳۸۰.
۶. طباطبائی؛ نه‌ایه الحکمه، بی‌جا، دارالتبلیغ الاسلامی، ۱۴۱۶ هـ.ق.
۷. فنایی اشکوری، محمد؛ معقول‌ثانی، ج ۱، قم، انتشارات موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، سال ۱۳۷۵.
۸. گائینی، ابوالفضل؛ پیش‌فرض‌های معرفت‌شناسی در مدیریت اسلامی، فصلنامه حوزه و دانشگاه، قم، شماره ۳۷، ۱۳۸۲.
۹. گلشنی، مهدی؛ دیدگاه‌های فلسفی فیزیکدانان معاصر، امیرکبیر، ۱۳۶۹.
۱۰. مطهری، مرتضی؛ مجموعه آثار، ج ۱، قم، چاپ انتشارات صدرا، ۱۳۷۱.
11. Donaldson, L., for positivist organization theory, (London: sage), 1996.
12. Gadamer, H., Philosophical hermeneutics, (Berkeley, calif: university of California press), 1976.
13. Griseri, paul. management knowledge, (Britain: Palgrave), 2002.
14. Knudsen, C., pluralism, scientific progress, and the structure of organization theory: The oxford handbook of organization theory, Haridimos, Tsoukaz, (Oxford: university press), 2005.
15. March, J., decisions and organizations, (Oxford: Blackwell), 1988.
16. Mintzberg, H., The structuring of organizations, (Englewood cliffs, NJ: prentice hall), 1979.

17. Rorty, R., contingency, Irony, and Solidarity, (Cambridge: Cambridge university press), 1989.
18. Tsoukas, H. Complex knowledge, (Oxford: university press), 2003.
19. weick, k., The social psychology of organizing, (New york: McGrawHill), 1979.
20. Weick. K., Theory and practice in the Real Word: The oxford handbook of organization theory, Haridimos, Tsoukatz, (Oxford: university press), 2005.

