

*Two seasons of a promotion,
The Quran and Science Studies
Vol.2, No. 3,
Spring & Summer 2018
P 7 – 46*

دو فصل نامه علمی-تخصصی
مطالعات قرآن و علوم
س ۲ ش ۳ بهار و تابستان ۱۳۹۷
صفحات ۷ تا ۴۶

بررسی نظریه انسان سازمانی مک گریگور با روش الگوی حکمی - اجتهادی

عبدالمومن حکیمی*

چکیده

درباره‌ی انسان، نگاه‌های متفاوتی وجود دارد. از این رو، با تفاوت نگاه‌ها به انسان، علوم انسانی مترتب بر آن نیز تفاوت خواهد یافت. در سازمان‌ها نیز انسان به عنوان سرمایه اصلی مورد توجه نظریه‌پردازان دانش مدیریت قرار گرفته است و برای رسیدن سازمان‌ها به اهداف خویش، عواملی چون روحیات شخصی، محیط کار و روابط تعیین شده بین اجزاء و به‌ویژه «انگیزش» دارای اهمیت خاصی است. بنابراین، بررسی نظریه انسان سازمانی مک گریگور با روش الگوی حکمی - اجتهادی موضوع این مقاله است. پس آموزه‌های مدیریتی و نیز برداشت‌های تفسیری از آموزه‌های اسلامی به‌ویژه قرآن کریم پشتیبان نظری مباحث مطرح شده در این نوشتار است. بررسی نظریه انسان سازمانی مک گریگور با روش الگوی حکمی - اجتهادی با تأکید بر قرآن میسر است.

* دانش آموخته دکتری قرآن و علوم (گرایش مدیریت)، مجتمع آموزش عالی امام خمینی (ره)، مدرسه عالی قرآن و حدیث. aliihakimi903@gmail.com.

بررسی این فرضیه منوط به کارگیری روش الگوی حکمی - اجتهادی است. بدین منظور که بررسی نظریه انسان‌سازمانی مک‌گریگور با مدل یاد شده به تصویر کشیده شود. موضوع علوم اجتماعی به‌ویژه دانش مدیریت «انسان» است. در این میان یکی از عوامل تأثیرگذار بر رفتار انسان و در نتیجه بر نظریه‌های تولید شده در علوم انسانی «مبانی» است. از این رو، به نظر می‌رسد برای ورود به نقد دقیق و محققانه نظریه‌های دانش غرب در حوزه علوم انسانی (دانش مدیریت) و نیز تحول و تولید نظریه‌های دینی از منظر مبانی اسلامی، یکی از الگوهای مهم، الگوی حکمی - اجتهادی است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که با کشف مبانی نظریه انسان‌سازمانی مک‌گریگور و نیز مبانی انسان‌شناسی اسلامی با روش الگوی حکمی - اجتهادی و در آخر با جایگزین کردن مبانی اسلامی به جای مبانی غربی در موضوع نظریه انسان‌سازمانی، به کاستی‌های نظریه انسان‌سازمانی مک‌گریگور دست یازیده و مبانی متفاوت از آن تبیین شده است.

واژگان کلیدی: قرآن، نظریه انسان‌سازمانی، الگوی حکمی - اجتهادی، مک‌گریگور.

مقدمه

یکی از بسترهایی که در عصر صنعت و تکنولوژی در اجتماع بشری پدیدار گشته است، بستر و ساحت سازمانی است. در فضای سازمانی، از میان عوامل متعددی که مورد تأکید نظریه‌پردازان دانش مدیریت قرار گرفته است، عامل انسان سازمانی به‌خصوص در نظریه‌های مکتب روابط انسانی نقش برجسته‌ای دارد. زیرا بیشترین نقش در احیا و تقویت رشد انسان‌ها را، اول؛ ذات و درون خود او و دیگری؛ مدیر مجموعه ایفا می‌کند؛ بنابراین دو عامل اصلی را در این بین می‌توان شناخت؛ یکی عوامل ذاتی و درونی کارکنان و دیگری کیفیت محیطی که آن‌ها در آنجا فعالیت می‌نمایند. در این میان وجود انگیزه و انگیزش‌های مختلف در بین انسان‌ها و محیط سازمانی موجب پدید آمدن رفتارهای سازمانی مختلفی خواهد شد. از این رو، تعریف انسان‌ها و تقسیم ماهوی آن‌ها از بُعد رفتاری برای شناخت هرچه بهتر در جهت اداره صحیح آن‌ها از جمله دغدغه‌های اندیشمندان عرصه دانش سازمان و مدیریت است. یکی از اندیشمندانی که در این خصوص به تعریف و توصیف انسان در سازمان پرداخته و در ادامه راهبردهای لازم را برای مدیریت بر آن‌ها بیان داشته است داگلاس مک‌گریگور است. ایشان انسان سازمانی را به دو طیف X و Y که هر کدام حامل پیامی خاص از ویژگی‌های انسان درون سازمانی است، تقسیم کرده است و بر اساس این تقسیم‌بندی فرضیاتی را برای ایجاد انگیزه در انسان بیان داشته است. بنابراین هدف این مقاله آن است که از نظریه‌های دانش مدیریت در حوزه رفتار و روابط انسانی را از دیدگاه مبانی اسلامی با استفاده از الگوی حکمی - اجتهادی مورد بررسی قرار دهد. از این رو، فرآیند

و طرح پژوهش بر اساس الگوی یاد شده در نمودار ترسیم و پژوهش بر آن اساس سامان می‌یابد.

۱- مفهوم‌شناسی

۱-۱- مدیریت

از مدیریت^۱ تعریف‌های متعددی صورت گرفته است و هر صاحب نظری بر اساس برداشت و حیطه مطالعاتی خود تعریفی از آن ارائه داده است. در یک تعریف جامع می‌توان گفت مدیریت «فراگیرد به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی بر مبنای یک نظام ارزشی پذیرفته شده است که از طریق برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت، و کنترل عملیات برای دستیابی به اهداف تعیین شده، صورت می‌گیرد.» (رضائیان، ۱۳۸۷: ۸).

۱-۲- انسان

انسان اصلش از «انسیان» است، زیرا لغت شناسان عربی، مصغّر آن را «انسیان» دانسته‌اند. «یای» آخر در تصغیر بر وجود آن در اصل، دلالت می‌کند و به سبب کثرت استعمال، حذف شده است. (طریحی، ۱۴۱۶: ۱۲۰/۱) در وجه تسمیه انسان به این نام گفته شده است که با توجه به اینکه انسان اصلش «انسیان» بوده و آن هم از «نسیان» است، و انسان چون با خدای خود عهدی بست و فراموش کرد، بدین نام، نامیده شد. (واسطی، ۱۴۱۴: ۱۰۲/۴) یا بدان جهت انسان نامیده شد که می‌تواند بین خود و سایر مخلوقات انس و الفت برقرار کند (صدرالدین شیرازی، ۱۳۶۶: ۳۰۱/۲).

^۱ management

علامه مصطفوی بعد از بیان معانی انسان چنین نتیجه‌گیری می‌کند: «الْأَنْسَانُ» از ریشه «إِنْس» بوده و «إِنْس» همزمان شامل دو معنی ریشه‌ای «نزدیکی» و «ظهور» است. یعنی؛ آن چیزهایی که آشکارا و به صورت نزدیک احساسشان می‌کنیم و نسبت به آنها احساس دوری و یا فرار نداشته باشیم. از همین روست که در قرآن کریم «جن» که به معنای پوشیده و موجودی غیر آشکار است در مقابل «إِنْس» قرار گرفته است. و همچنین از همین روست که در لغت‌شناسی، «وحشی» و «حیوان» که حاوی مفاهیم فرار و دوری کردن - در درون مفهوم خود- هستند را در مقابل «إِنْس» قرار می‌دهند. پس «الْأَنْسَانُ» یعنی همین انسان‌هایی که در اطراف خود می‌بینیم و آشنا هستیم. در «الْأَنْسَانُ»، «آل- اِنْس- ان»، الف و لام (ال) در ابتدا و همچنین الف و نون (ان) اضافه شده در انتها، موجب شده که به مفهوم «إِنْس»، مفاهیم شخصیت (شخصیت یک موجود) و نوعیت (کل انسانها) اضافه شود (مصطفوی، ۱۴۰۲: ۱/۱۷۵).

۱-۳- انسان سازمانی

تعریف «انسان سازمانی»^۱ نیازمند شناسایی مفهوم خود سازمان است. زیرا سازمان^۲ موجود فنی و اجتماعی است که مرزهای نسبتاً مشخصی دارد و با اجزای هماهنگ، به طور آگاهانه و مستمر جهت تحقق اهداف خاص فعالیت می‌کند. موجودیت فنی به اهداف، منابع و تجهیزات و قوانین و مقررات اشاره دارد و موجودیت اجتماعی سازمان^۱ به خاطر وجود انسان است که ماهیت اجتماعی داشته، با افراد و گروه‌های دیگر تعامل دارد (قلی‌پور، ۱۳۸۰، ص ۲۳؛ رضائیان، ۱۳۸۷: ۱۰). بنابراین مراد از انسان سازمانی، انسانی است که هم‌ی لحظات زندگی‌اش با سازمان درآمیخته و هیچ‌گیزی از سازمان

۱. Organizational human .

۲. Organization .

ندارد، از این رو، برای بقاء باید عضویت سازمانی را پذیرفته و شغلی را پیشه خود سازد (الوانی، ۱۳۷۰: ۲۵/۱).

۱-۴- الگوی حکمی - اجتهادی

نظریه الگوی حکمی - اجتهادی، مدلی است که استاد خسرو پناه برای تولید علوم انسانی اسلامی پیشنهاد و ارائه کرده است. این الگو از پنج رکن نظام فلسفی اسلام، نظام انسان‌شناسی اسلام، نظام ارزشی اسلام، نظام مکتبی (رفتاری و اجتماعی) اسلام و نظام روش‌شناختی اسلام تشکیل شده است. (خسرو پناه، ۱۳۹۰: ۲۹) ایشان در تبیین الگوی خود چنین می‌نویسد: «توصیف انسان مطلوب در مکاتب مختلف مبتنی بر فلسفه واقعیت است. منظور از فلسفه واقعیت هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی و انسان‌شناسی است. در نظام‌های سکولار با این رویکرد که تنها فاعل شناسا انسان است به توصیف انسان مطلوب مبتنی بر فلسفه واقعیت می‌پردازد تا بتواند انسان خاص مطلوب سیاسی، اقتصادی و ... را معرفی کنند.» (خسرو پناه، ۱۳۹۱: ۳۰).

فلسفه واقعیت مبنای توصیف انسان مطلوب است و در تغییر از مبنایی به نام فلسفه ارزش استفاده می‌شود. علوم رفتاری و اجتماعی بر اساس الگوی حکمی - اجتهادی همان ساختار سکولار را دارد به این معنا که ما سه‌گام توصیف انسان مطلوب، انسان محقق یافته و نقد و تغییرش را انجام می‌دهیم و از این لحاظ تفاوتی با الگوی سکولار ندارد، اما تفاوت این دو در اینجا است که توصیف انسان مطلوب بر اساس حکمت و فلسفه واقعیتی است که رویکرد اسلامی دارد؛ یعنی هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی و انسان‌شناسی اسلامی است که مبنای توصیف انسان مطلوب می‌شود و انسان تحقق یافته برای تغییر به انسان مطلوب مبتنی بر فلسفه ارزش اسلامی است.

استاد خسرو پناه تفاوت و تمایز اساسی در علوم رفتاری- اجتماعی سکولار با علوم رفتاری و اجتماعی حکمی- اجتهادی را مربوط به «روش‌شناسی» تولید علوم انسانی دانسته و ابراز می‌دارد: «در روش الگوی حکمی- اجتهادی توصیف انسان مطلوب مبتنی بر روش استدلالی و اجتهادی است و توصیف انسان تحقق‌یافته مبتنی بر روش تبیینی- تفسیری اجتهادی است و تغییر انسان محقق به انسان مطلوب در این الگو مبتنی بر روش تبیینی- تفسیری و استدلالی و اجتهادی است.» (همان، ص ۳۵).

۲- تبیین نظریه انسان سازمانی مک‌گریگور

۱-۲- سرگذشت و شخصیت

داگلاس مک‌گریگور^۱ دانشمند مشهور آمریکایی در سال ۱۹۰۶م چشم به جهان گشود. پس از طی تحصیلات آکادمیک، سرانجام در سال ۱۹۳۵م درجه‌ی دکتری خود را در دانش روانشناسی از دانشگاه هاروارد انگلستان دریافت نمود. وی از سال ۱۹۵۴م به عنوان استاد مدیریت در استخدام دانشگاه MIT پذیرفته شد و به عنوان رئیس کالج آنتیوک و استاد مدیریت انستیتو فن‌آوری ماساچوست مشغول به کار شد و در سال ۱۹۶۰ اولین کتاب او به نام «بعد انسانی سازمان»^۲ چاپ و منتشر گردید. و در همان سال، پس از تلاش علمی فراوان در سال ۱۹۶۰م چشم از جهان فرو بست (میثاق مدیران، ۱۳۸۸: ش ۴۰، ص ۲۱-۲۲).

^۱ Douglas McGregor

^۲ The Human Side Of Enterprise

۲-۲- تبیین نظریه

از میان تئوری‌های سازمان و مدیریت، در دهه‌ی ۱۹۳۰م ایده انسان اجتماعی مورد توجه نظریه‌های انسان‌گرایی قرار گرفت که از سازمان به عنوان یک سیستم فنی و اجتماعی یاد می‌کرد. (قلی‌پور، ۱۳۸۰، ص ۶۲) در میان تئوری پردازان این دوره، سه نظریه‌پرداز بنام داگلاس مک‌گریگور با ارائه تئوری X و تئوری Y، آبراهام مازلو با ارائه نظریه سلسله‌مراتب نیازهای انسان و کریس آرچریس با نظریه شخصیت و سازمان، به انسان، عوامل و زمینه‌های تکوین آن توجه ویژه کردند. در این میان مک‌گریگور با ارائه نظریه خویش، با دو نگاه متفاوت، طبیعت انسان را منفی (مفروضات تئوری X) یا مثبت (مفروضات تئوری Y) فرض کرده است. این تئوری نظریه‌ای است دو ساحتی در مورد انسان که داگلاس مک‌گریگور با تأثیرپذیری شدید از مطالعات هاثورن^۱ و نظریه سلسله‌مراتب نیازهای مازلو در کتاب معروف خود تحت عنوان «بعد انسانی سازمان آن را ترویج کرد (وی ریچ، ۱۳۸۸: ۵۰۹).

مک‌گریگور در کتاب «بعد انسانی سازمان» با تأکید بر نیازهای اجتماعی و خودشکوفایی افراد در محیط کار، باورمند است که نحوه‌ی نگرستن به ماهیت انسان بر نحوه رفتار در محیط سازمان تأثیر دارد. نگاه منفی و شر دیدن ماهیت انسان، رفتار منفی همچون شدت کنترل را در پی دارد و نگاه مثبت و خیر دیدن ماهیت انسان، رفتارهای مثبت همچون آزادی عمل دادن به افراد را در پی خواهد داشت که منجر به خلاقیت کارکنان خواهد شد (رضائیان، ۱۳۸۷: ۵۶-۵۷).

۱. در طول سالهای اواخر دهه ۱۹۲۰ تا آغاز دهه ۱۹۳۰ میلادی مجموعه مطالعاتی در کارخانه شرکت وسترن الکتریک در شهر هاثورن صورت پذیرفت، این بررسی‌ها که به مطالعات هاثورن مشهور گردید، سرانجام به جنبش روابط انسانی در مدیریت منجر شد.

به عبارت دیگر، مک‌گریگور معتقد بود که باورهای اساسی مدیران نسبت به رفتار کارکنان تأثیر فراوانی بر روش اداره‌ی سازمان ایفاء می‌کند. از این رو، با ارائه نظریه دو ساحتی در مورد انسان، برداشت‌ها، طرز تلقی‌ها و نگرش‌های مدیران را در مورد افراد(انسان) به دو گروه متمایز دسته‌بندی کرده و آن‌ها را با دو حرف «X» و «Y» مشخص کرده است. با توجه به مبانی و نگاه اقتصادی و ابزاری که نظریه‌های سازمان و مدیریت به انسان دارد، درواقع هدف اصلی از نگاه به انسان در نظریه مک‌گریگور، ایجاد انگیزش برای بهره‌برداری بیشتر از توان و استعداد انسان‌های درون سازمان است. بدین جهت، از منظر اندیشمندان دانش مدیریت، نظریه ایشان از نظریه‌های محتوایی انگیزش به حساب می‌آید. نظریه‌های محتوایی در حیطه رفتار، نظریه‌هایی هستند که چیستی رفتارهای برانگیخته را شرح می‌دهند و به طور عمده با آنچه در درون فرد یا محیطش می‌گذرد و به رفتار فرد نیرو می‌بخشید سر و کار دارد. به دیگر بیان، این نظریه‌ها به مدیر نسبت به نیازهای کارکنانش بینش می‌دهد و به او کمک می‌کند تا بداند کارکنان به چه چیزهایی به عنوان پاداش کار یا ارضاء کننده، بها می‌دهند؛ در حالی که نظریه‌های فراگردی، چگونگی و چرایی برانگیختگی افراد را توصیف می‌کند. (رضائیان، ۱۳۷۹: ۱۰۴) به همین خاطر مک‌گریگور در نظریه خود به دو گونه مفروضات درباره‌ی طبیعت انسان پرداخته است (الوانی، ۱۳۸۶: ۱۵۸). در جنبه‌ی منفی انسان موجودی توصیف شده که طبیعتاً علاقه‌ای به کار ندارد و راحت طلب و از کار گریزان است؛ اما از جنبه‌ی مثبت، انسان موجودی قلمداد شده است که طبیعتاً علاقه به کار در ذات و فطرت او به ودیعه نهاده شده است و از مسئولیت گریزان نیست. با چنین پیش‌فرضی در مورد انسان در صورتی که برای وی شرایط مطلوب کار فراهم

شود، او در جستجوی مسئولیت و طالب کار خواهد بود و برای کنترل او نیازی به اجبار و ارباب نیست. (همان) دو پیش فرض در جدول زیر نشان داده شده است.

مک‌گریگور معتقد بود که مدیران باید نگرش خود به انسان را بر مبنای مفروضات نظریه Y قرار دهند؛ به همین دلیل، آن گروه از مدیران که مفروضاتی مبتنی بر نظریه X دارند را به تغییر مبنای نگرش فرا می‌خواند. به نظر وی اگر نگرش مدیر مبتنی بر مفروضات نظریه X باشد، با کارکنان خود نیز با همان نگرش رفتار خواهد کرد؛ از این رو، چنین مدیری از ساز و کارهای کنترل تفضیلی بهره می‌گیرد و برای ایجاد انگیزه در کارکنان، صرفاً از محرک‌های مادی استفاده می‌کند؛ در حالی که اگر نگرش مدیر مبتنی بر مفروضات نظریه Y باشد، می‌تواند هدف‌های فردی و سازمانی را تلفیق کند. چنین مدیری برای تلفیق هدف‌های مذکور به کارکنان خود آزادی عمل بیشتری می‌دهد، خلاقیت و نوآوری را تشویق می‌کند، کنترل را به حداقل می‌رساند، و برای جذاب‌تر کردن کار و ارضای نیازهای سطوح عالی‌تر کارکنان می‌کوشد. تحت چنین شرایطی، کارکنان نیز تعهد بیشتری نسبت به سازمان خواهند داشت. البته مک‌گریگور نیز می‌دانست که برخی از کارکنان نابالغ، در ابتدای کار به کنترل بیشتری نیاز دارند تا به بلوغ کافی دست یابند و شایستگی آن را پیدا کنند که با آن‌ها بر مبنای نگرش مبتنی بر نظریه Y رفتار شود (رضائیان، ۱۳۸۷: ۵۶).

۲-۳- مبانی نظریه

مبانی جمع مبنی به معنی بنیاد، بنیان، اساس، پایه و ریشه است. (طریحی، ۱۴۱۶: ۱/۶۴؛ راغب اصفهانی، ۱۴۱۲: ۱۴۷). به نظر می‌رسد کلمه مبانی به تدریج در استعمال محققان علوم به حوزه پیش‌فرض‌های کلان و اصول موضوعه کلامی و فلسفی علوم و حتی بر دلایل اثبات یک نظریه اطلاق شده است، نمونه آن اطلاق مبانی بر علوم طبیعی همچون

تفسیر، فقه، حقوق، جامعه‌شناسی، تاریخ، و... که شامل دلائل، مفاهیم اساسی و اصول کلی آن دانش و گاه با توسعه‌ای شامل اصول موضوعه کلامی و فلسفه‌های آن‌ها می‌گردد؛ مثلاً مبانی فلسفی یا کلامی فقه یا مبانی اخلاقی حقوق و غیر آن. (بهجت‌پور، ۱۳۹۲: ۲۵-۲۶) و مراد از اصطلاح مبنا در این نوشتار بیان بنیان‌ها و زیر ساخت‌هایی است که علوم اجتماعی (علوم انسانی) و اسلامی از آن‌ها سرچشمه گرفته و با توجه به باور به آن‌ها شکل می‌گیرد.

دانش سازمان و مدیریت چنانچه نظریه‌پردازان آن به آن تأکید داشته‌اند از این قاعده مستثنی نیست که «تمام نظریه‌های آن بر پیش‌فرض‌های زیربنایی به معنای فلسفه‌ای از علم و نظریه‌ای در مورد جامعه مبتنی می‌باشد چه نظریه‌پردازان از آن آگاه باشند یا نباشند.» (بوریل، گیسون؛ مورگان گارت، ۱۳۸۳: ۱۶۵). در ادامه سه مبنای معرفت-شناسی، انسان‌شناسی و روش‌شناسی نظریه مک‌گریگور بررسی می‌شود.

۲-۳-۱- معرفت‌شناختی

معرفت‌شناسی^۱ دانشی است که درباره چیهستی معرفت انسان، راه‌های دستیابی به آن، حقیقت صدق و تعیین معیار صدق و کذب (ارزش شناخت) بحث می‌کند (حسین زاده، ۱۳۹۴: ص ۲۶) از این رو، معرفت‌شناسی در علوم اجتماعی معاصر به دنبال آن است که برای معرفت معتبر چه اسناد و مدارکی را بپذیرد؟ موضوعاتی مانند نقش استدلال در ایجاد دانش، نقش ادراکات حسی در پدید آمدن دانش، انواع دانش و درست یا غلط بودن دانش موضوعات شناخت‌شناسانه به شمار می‌آیند. (سایمون، ۱۳۷۳: ۷۸).

دو شاخصه مهم علوم انسانی رایج، عقل‌گرایی و تجربه‌گرایی می‌باشد، معمولاً دیدگاه اندیشمندان غرب بر این است که در علم، تنها روش تجربی (یعنی مشاهده و استدلال استقرایی) دارای اعتبار است. (مقیمی، ۱۳۹۴: ۸۱) بدین جهت معرفت‌دانش مدیریت معرفتی است که فعالیت‌های مختلف مدیریت و سازمانی را در قالب یک سری نظم-هایی که قابل تجربه هستند می‌ریزد (گائینی و حسین زاده، ۱۳۹۱: ۱۰۶).

بر این اساس، مبنای معرفت‌شناسی از نظر مک‌گریگور عبارت است از اثبات‌گرایی (رابطه علت و معلولی) به معنای معرفت‌شناسی‌هایی که تلاش می‌کند از طریق کاوش اصول و روابط علی اجزای تشکیل دهنده‌ی رویدادهای جهان اجتماعی به تبیین و پیش‌بینی آن‌ها بپردازد. (بوریل، گیسون؛ مورگان گارت، ۱۳۸۳: ۱۵) از این رو، از منظر ایشان، رابطه علت و معلولی، افزایش تولید معلول تغییر وضع اجتماعی کارگران، اعتلاء روحیه و سطح رضایتمندی روانی آنان و ایجاد الگوهای جدید در روابط اجتماعی گروه است. بدین جهت، مک‌گریگور باورمند بود که مدیران با تغییر نگرش خویش از مفروضات X به Y، هدف‌های فردی و سازمانی را باهم تلفیق کند که برآیند آن، آزادی عمل بیشتری، خلاقیت و نوآوری و حداقل رساندن کنترل در سازمان است. با این شاخص‌ها، افراد سازمانی تعهد بیشتری به سازمان ابراز خواهند کرد (رضائیان، ۱۳۷۹: ۱۸) (۵۶).

۲-۳-۲- انسان‌شناختی

منظور از انسان‌شناسی، شناخت ماهیت انسان و بافت شخصیتی او در تعاملات اجتماعی با انسان‌ها، سازمان و جامعه یا محیطی است که در آن زندگی می‌کند. تعریفی که هر مکتب فکری از انسان ارائه می‌دهد بر تمامی ابعاد و جوانب آن مکتب پرتو خواهد افکند. انسان‌شناسی در غرب مراحل گوناگونی را پشت سر گذاشته که در هر

مرحله فقط گونه‌ای از ابعاد وجودی انسان مورد تأکید قرار داشته است. تحولات پس از رنسانس، مقوله انسان‌شناسی را وارد مرحله تازه‌ای کرد؛ به‌ویژه تجربه‌گرایی موجب شد تا فقط ابعاد محسوس و مادی انسان، مورد توجه قرار گیرد.

اندیشمندان دانش مدیریت غرب، انسان را از یک طرف موجود کاملاً مادی دانسته و به این باور است که انسان موجود کاملاً مکانیکی بوده و تنها تابع قوانین حرکت است. انسان از هیچ کیفیت برتری به نام روحی بهره‌مند نیست و از طرف دیگر، او را ساخته و محصول محیط می‌داند؛ یعنی اعتقاد دارد که رفتار انسان را پارامترهای اجتماعی و محیطی می‌سازند. (حلبی، ۱۳۷۴: ۱۶۱)، برداشت نظریه‌پردازان دانش مدیریت غرب در مورد انسان‌شناسی، مبتنی بر همین دیدگاه بوده و بر این باور است که انسان موجود مادی است که تنها با عوامل مادی برانگیخته می‌شود. از این رو، افراد در سازمان به دنبال کسب امتیازات مادی‌ای است؛ مانند اینکه از برنده شدن و یا حل یک مسئله دشوار سازمانی لذت می‌برند و پول از آن نظر که ابزاری برای سنجش فعالیت آن‌ها است، ارزشمند است. (هرسی، بلانچارد، ۱۳۷۸: ۴۸) به همین جهت برای بعضی از افراد سازمانی عملکرد مؤثر مهم نیست، بلکه کسب قدرت، مقام و شهرت اهمیت دارد. (قلی پور، ۱۳۹۱: ۷۹) و نیز انسان مقهور و مغلوب محیط است. به همین دلیل، دانشمندان سازمان و مدیریت به این باورند که می‌توان از طریق تصاویری بدون ساختار (آزمون تات) عکس‌العمل‌های متفاوت و گوناگونی را در افراد برانگیخت (رضائیان، ۱۳۹۰: ۱۱۸)؛ و او مغلوب و مقهور این تصاویر (محیط) است؛ زیرا به عقیده آن‌ها این نیازها بر اثر ارتباط و تعامل انسان با محیط ایجاد می‌شود (افجه، ۱۳۹۰: ۲۰۴) و خود انسان نقشی ندارد.

برآیند این نگاه به انسان، سازمان فلسفه وجودی جز رسیدن به اهداف مادی ندارد، انسان سازمانی بر پایه این دیدگاه همانند سایر امکانات سازمان ابزاری بیش نیست که تنها با انگیزاننده‌های مادی برانگیخته می‌شود و افراد و مهارت‌ها، توانایی‌ها و تجربه آن‌ها به همراه توان به کارگیری آن‌ها به نفع سازمان، به عنوان بخش مهمی از موفقیت سازمان و منبع مهمی برای مزیت رقابتی شناخته شده‌اند (آرمسترانگ، مایکل، ۱۳۸۶: ۱۳).

هرچند بر اساس دیدگاه مک‌گریگور، انسان اجتماعی یا جمع‌گرایی حاکم بر مسائل و موضوعات سازمانی است؛ اما انسان ابزاری است در اختیار سازمان به مثابه یک گروه که در آن روابط غیر رسمی وجود دارد و اعتقاد به وجود تعاملات اجتماعی بین انسان-ها و نیز تطبیق انسان با هنجارهای گروهی برای رسیدن به سود سازمانی بیشتر می‌باشد و در واقع جبرگرایی که انسان و فعالیت‌های او را کاملاً تعیین شده از ناحیه‌ی موفقیت یا «محیط» انسان می‌داند، (بوریل، گیسون؛ مورگان گارت، ۱۳۸۳: ۱۶) بر مسائل و موضوعات سازمانی سایه افکنده است.

۲-۳-۳- روش شناختی

امروزه دانش و علوم بشری، شاهد مجموعه معرفتی عظیم، گسترده و شگفت‌انگیزی است که حاصل تلاش بی‌وقفه بشر برای آشنایی با جهان اطراف خود و شناخت خویش است. این مجموعه گسترده برآیند استفاده آگاهانه بشر از روش‌های مختلف شناخت (مانند روش‌های عقلی یا قیاسی، تبدیلی، تجربی یا استقرایی، شهودی یا سلوکی و ...) و تکنیک‌های گوناگون آن می‌باشد که به سادگی نمی‌توان سرآغاز دقیقی برای آن تعیین کرد (نبوی، ۱۳۵۰: ۳).

اصطلاح روش، هم به خود راه و هم به قواعد و ابزارهای رسیدن به آن دلالت می‌کند. بنابراین، روش، هم به مجموعه راه‌هایی که انسان را به کشف مجهولات هدایت می‌کند و هم به مجموعه قواعدی که هنگام بررسی و پژوهش به کار می‌روند، و هم به مجموعه ابزار و فنونی که آدمی را از مجهولات به معلومات راهبری می‌کند، اطلاق می‌شود (ساروخانی، ۱۳۷۵: ۲۴).

روش‌شناسی نظریه مگ‌گریگور است بر رهیافت قانون بنیاد یعنی علمی بودن و مبتنی بر عقل و تجربه استوار است و به معنای علمی بودن روش‌شناسی، مبتنی بر عقل و تجربه، اثبات‌گرایی، عینیت‌گرایی، تجربه‌گرایی و علت اجتماعی، که با فرآیند آزمون فرضیه‌ها، استفاده از فنون کمی برای تحلیل داده‌ها سروکار دارد. بررسی‌ها، پرسش‌نامه‌ها، آزمون‌های شخصیت و انواع ابزارهای تحقیقی استاندارد شده در زمره‌ی وسایلی هستند که این روش‌شناسی از آن استفاده می‌کند (بوریل، گیسون؛ مورگان گارت، ۱۳۸۳: ۱۸).

در حوزه روش‌شناسی، الگوی حکمی - اجتهادی به تبیین چهار مسئله از مبانی نظریه‌پرداز یعنی: توصیف انسان تحقیق‌یافته، انسان مطلوب، نقد انسان محقق و تغییر انسان محقق به انسان مطلوب، به عنوان نقش‌های علوم رفتاری و اجتماعی می‌پردازد. بنابراین در بخشی از این علوم به ویژه دانش مدیریت، از انسان مطلوب مدیریتی و سازمانی، انسانی که هرچند ممکن است تحقیق‌نیافته باشد، اما مطلوب است سخن گفته می‌شود.

در مرحله دوم بر اساس الگوی مذکور راجع به انسان محقق مطالعه می‌شود که این مطالعات ماهیتاً محدود به مقاطع و مناطق و در نهایت یک مطالعه میدانی هستند.

در مرحله سوم علوم مدیریتی وقت، انسان مطلوب از یکسو و انسان محقق را از سوی دیگر شناخته شد، نوبت به تغییر انسان محقق به مطلوب می‌رسد و این جا مسئله بایدها و نبایدها مطرح می‌شود. بنابراین در ادامه تحقیق چهار مرحله یاد شده تبیین و تشریح خواهد شد.

۲-۳-۴- توصیف انسان محقق

داگلاس مک‌گریگور در توصیف انسان محقق، انسان را بر مبنای دیدگاه مکتب روابط انسانی مدیریت، توصیف و تعریف می‌کند و تفاوت توصیف مک‌گریگور از کلاسیک‌ها این است، توصیف انسان در مکتب کلاسیک، به عنوان انسان اقتصادی مطرح و توصیف می‌شود. لذا در تئوری‌های کلاسیک مدیریت، روی عامل اقتصاد زیاد تأکید می‌شود و آن را عامل اصلی در پیشرفت سازمان در همه ابعاد می‌دانند، به تعبیر دیگر از نظر مک‌گریگور آنچه تحقق یافته، انسانی بر اساس تئوری X است که به انسان نگاه ابزاری داشته و هدف از توجه به انسان ایجاد انگیزش برای بهره‌برداری بیشتر از توان و استعداد انسان‌های درون سازمان است (رضائیان، ۱۳۷۹: ۱۰۴).

۲-۳-۵- توصیف انسان مطلوب

انسان مطلوب از نظر مک‌گریگور، انسانی بر اساس فرضیات تئوری Y است. از این رو، انسان مطلوب را، موجودی قلمداد می‌کند که طبیعتاً علاقه به کار در ذات و فطرت او به ودیعه نهاده شده است و از مسئولیت‌گریزان نیست. با چنین پیش‌فرضی در مورد انسان در صورتی که برای وی شرایط مطلوب کار فراهم شود، او در جستجوی مسئولیت و طالب کار خواهد بود و برای کنترل او نیازی به اجبار و ارباب نیست. (الوانی، ۱۳۸۶: ۱۵۸) به عبارت دیگر، تئوری Y یا انسان کارخواه یا کارپذیر بر پایه و اساس فرضیاتی است که اثرات کار بر اعضاء فیزیکی و فکری انسان مانند اثرات بازی

و استراحت می‌باشد؛ بنابراین کار کردن همچنان مفرح و نشاط‌انگیز است. افراد از کار لذت می‌برند و ذاتاً مسئولیت‌پذیرند. در پاره‌ای مواقع نیز به دلیل شرایط ناهمگون و نامناسب کاری ممکن است انجام کار مورد رضایت انسان نباشد؛ بنابراین برای افزایش بهره‌وری و تأمین رضایت خاطر این طیف از کارکنان، منبع و عوامل نارضایتی‌های شغلی باید از میان برداشته شود. با چنین پیش‌فرضی در مورد انسان در صورتی که برای وی شرایط مطلوب کار فراهم شود، او در جستجوی مسئولیت و طالب کار خواهد بود و برای کنترل او نیازی به اجبار و ارعاب نیست (همان، ص ۱۵۹).

۲-۳-۶- نقد انسان محقق

مکتب علمی مدیریت مبنای انگیزش‌ها را انگیزاننده‌های اولیه تصور می‌کرد. ذهنیت آن نظریه‌پردازان این مکتب به وجود «انسان اقتصادی» که با واقعیت‌ها (با همه پیچیدگی‌های آن‌ها) دست و پنجه نرم می‌کرد، قائل بود. انسان اقتصادی راهی که در میان راه‌حل‌های عاقلانه موجود، خردمندانه‌ترین ارزشیابی و محاسبه می‌شود بر می‌گزیند تا منابع خود را بیشینه سازد و به حداکثر برساند اما دور بودن این ذهنیت از واقعیت به خوبی پیداست.

از این رو، مگ گریگور به جای تأکید بر انسان اقتصادی تمرکز بر مطالعه «انسان اجتماعی» را پیشنهاد می‌کند. بررسی‌های نظریه مگ گریگور روی جنبه‌های اجتماعی فرد و گروه‌های کار تأکید دارد. یکی از یافته‌های این بررسی‌ها وجود تفاوت‌های فردی و ضرورت شناخت ویژگی‌های هر فرد است. به علت این تفاوت‌ها و هم چنین تغییرپذیر بودن فرد در گذشت زمان، رفتار انسان در سازمان غیر قابل پیش‌بینی است. منشأ رفتار انسان را باید در عوامل شخصیت، سازمانی اجتماعی، نیازهای درونی و نظام

ارزش‌های فردی جستجو کرد. یکی از عوامل مؤثر در رفتار انسان گروه‌های کاری است. کنش و واکنش درون گروهی، ارتباطات مطلوب، نحوه همکاری و هنجارهای گروهی در اعتلای روحیه و میزان بهره‌وری گروه بسیار مؤثر می‌باشد (رضائیان، ۱۳۷۹: ۵۶).

۲-۳-۷- توصیه برای تغییر (تغییر انسان محقق به مطلوب)

توصیه مگ‌گریگور برای تغییر انسان محقق به مطلوب که از ارائه دو فرضیه X و Y او درباره‌ی طبیعت انسان کشف می‌شود این است که انسان محقق مبتنی بر تئوری و نظریه کلاسیک مدیریت و سازمان هست و در مکتب کلاسیک به انسان به عنوان «انسان اقتصادی» نگریسته می‌شود. از این رو، با نگاه ابزاری به انسان، او را ذاتاً مسئولیت‌گریز نگریسته و شدیدترین کنترل‌ها بر او اعمال می‌شود. از نگاه مگ‌گریگور شناخت انسان به عنوان «انسان اقتصادی» که صرفاً با انگیزه‌های مادی برانگیخته می‌شود، نظر درستی نیست، زیرا انسان از ابعاد دیگری هم برخوردار است که غیر اقتصادی است. از این رو، از نظر مگ‌گریگور نظریه Y مدل بهتری را برای ایجاد انگیزه در کارکنان نشان می‌دهد. زیرا نیازهای سطح بالاتر مانند عزت نفس و خود شکوفایی همچنان از جمله نیازهایی هستند که هیچ‌گاه به طور کامل برطرف نمی‌شوند. این‌ها نیازهایی هستند که به واسطه ۲۴ آن‌ها می‌توان در کارکنان ایجاد انگیزه کرد.

از دهه ۱۹۶۰م به بعد مسلم شد که نظریه‌های کلاسیک و روابط انسانی، تأثیر روابط اجتماعی و ساختار رسمی را نادیده گرفته و مفروضات مدل روابط انسانی تصویر ناقصی از رفتار انسانی را در محل کار ارائه می‌داد. مدل‌های معاصر انگیزشی از جمله نظریه مگ‌گریگور بر این فرض هستند که عوامل زیادی قادر به تأثیرگذاری در رفتار انسان می‌باشد. این عوامل شامل اهمیت نظام پاداش، تأثیرات اجتماعی، ماهیت شغل،

الگوی رهبری، نیاز و ارزش‌های کارکنان و ادراک خود از محیط کار است (محمد زاده و مهر وژان، ۱۳۷۵: ۱۲۶-۱۲۵). پژوهشگران این بخش ضمن استفاده از دو مدل قبلی از نظر ساده تلقی کردن مسئله انگیزش و نگاه تک بُعدی به آن، به دو مجموعه مفروضات بدبینانه و خوش‌بینانه از انگیزش پرداختند که نظریه معروف X و Y مک‌گریگور جالب توجه محققین بوده است (ایران‌نژاد پاریزی و ساسان گهر، ۱۳۷۳: ۳۸۳).

در صورت قبول تئوری مک‌گریگور پیامدهای انگیزشی آن چه خواهد بود؟ تئوری X بر این فرض است که نیازهای سطح پایین بر افراد تسلط دارند و تئوری Y فرض می‌نماید نیازهای سطح بالا بر افراد تسلط دارند. خود مک‌گریگور بر این باور بود که فرضیات تئوری Y معتبرتر است. از این رو ایده‌هایی نظیر مشارکت در تصمیم‌گیری، مشاغل دارای مسئولیت و چالش‌انگیز و روابط گروهی خوب را به عنوان رویکردهایی که انگیزش شغلی کارمند را به حداکثر می‌رساند، پیشنهاد کرد (رضائیان، ۱۳۷۹: ۵۶).

۳- تبیین نظریه با نگرش اسلامی

۳-۱- مبانی نظریه

از حوزه‌های مهم علوم انسانی که آموزه‌های قرآن در آن تأثیرگذار است دانش سازمان و مدیریت می‌باشد. قرآن کریم مبانی جدیدی را برای آن تعریف می‌کند که در پی آن سیمای علم مدیریت متحول می‌شود. از این رو، در حوزه علوم انسانی، نقش قرآنی در حوزه مبانی دانش سازمان و مدیریت یعنی مبانی جهان‌شناسی، معرفت‌شناسی، انسان‌شناسی، ارزش‌شناسی و روش‌شناختی قابل توجه جدی است، به طوری که قرآن در پایه‌گذاری و مبناسازی دانش سازمان و مدیریت تغییر و تحول ایجاد می‌کند. در این

بخش با تبیین آیات به تحلیل نقش قرآن در تحول مبانی مدیریت به‌ویژه مبانی معرفت-شناسی، انسان‌شناسی و روش‌شناختی پرداخته می‌شود.

۳-۱-۱- معرفت‌شناختی

گستره‌ی معرفت‌شناسی در آموزه‌های اسلامی وسیع است، زیرا از یکسو قرآن خود وحی الهی است و بر این نکته تأکید می‌ورزد که آنچه از منبع وحی سرچشمه می‌گیرد، خطایی نخواهد. از این رو بهترین منبع شناخت به شمار می‌آید؛ چرا که عصمت پیام-آور، او را از اشتباه در مرحله فهم و استدلال، سهو و اشتباه، یا تبلیغ و رساندن، محفوظ می‌دارد. به همین دلیل، معرفت و حیانی پشتوانه همه مراتب و تراز سنجش معارف بدست آمده از دگر منابع است. آیات (نجم/۲-۵) دلالتی روشن بر نکات یاد شده دارند.

به طور خلاصه آموزه‌های و حیانی چهار راه معرفتی را برای انسان به رسمیت شناخته است:

- ۱- راه شناخت نقلی از طریق وحی که خود قرآن مهم‌ترین مصداق آن است.
- ۲- راه شناخت عقلی با دعوت به عقل و تفکر. (هود/۵۱)
- ۳- راه شناخت تجربی با دعوت به مطالعه طبیعت و تاریخ و ... (عنکبوت/۲۱)
- ۴ ۲ ۶- راه شناخت شهودی «علمی لدنی و الهامات و ...» (کهف/۶۵)

افزون بر آن، اگرچه درک با حواس ظاهری ضعیف‌ترین نوع درک است، اما این خود راهی به‌سوی دیگر معرفت‌هاست، ولی این روش برای جهان‌بینی کافی نیست؛ زیرا با این منبع نمی‌توان همه جهان و انواع شناخت‌ها را بدست آورد، چرا که راه حسّ راه مستقلی نبوده و هیچ‌گاه به‌تنهایی ارزش علمی ندارد، آنچه به حسّ ارزش می‌دهد همان شناخت عقلی است. زیرا معرفت حسّی هرگز یقین‌آور نیست، آنچه را که حس ادراک

می‌کند تنها در ظرف اثبات است یعنی ما با حس می‌فهمیم که مثلاً نور موجود است، لیکن این مقدار که با دیدن نور حاصل می‌شود هرگز موجب یقین به وجود نور نمی‌گردد. یقین به وجود نور وقتی حاصل می‌شود که ما امتناع اجتماع نقیضین را به عنوان یک اصل عقلی شناخته و بر اساس آن قیاس استثنایی تشکیل داده و نتیجه قطعی و یقینی از آن به دست آوریم. به این صورت که گفته شود نور را با حس مشاهده می‌کنیم پس موجود است و هر شیئی یا موجود است و یا معدوم، یعنی اجتماع وجود و عدم یک شیء در آن واحد محال است، پس عدم آن نور مشاهده شده مستحيل است، در نتیجه وجود آن ضروری است، یعنی ما یقین داریم که نور موجود است. پس اصل استحاله اجتماع نقیضین تکیه‌گاه یقین به محسوسات است (جوادی آملی، ۱۳۸۴: ۲۵۷).

۳-۱-۲- انسان‌شناختی

انسان‌شناسی قرآنی دارای ویژگی‌هایی است که او را از انسان‌شناسی تجربی متمایز می‌سازد، قرآن کریم طرح جامعی را برای انسان ارائه داده است، به قلمرو خاصی محدود نمی‌گردد و تمام قلمروهای بشری (مدیریتی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و ...) را شامل می‌شود، نیز به نیازهای مادی و جسمی تنها اکتفا نکرده است، بلکه به جنبه‌های روحی او نیز توجه کرده است و آنچه در سرنوشت و سعادت ابدی او تأثیر دارد مورد توجه قرار داده است.

از منظر قرآن، انسان از دو ساحت متمایز و مرتبط با یکدیگر ترکیب یافته است. یکی جسم مادی و دیگری روح مجرد. (مؤمنون/۱۲-۱۴؛ سجده/۱۱) همچنین در قرآن به برقراری ارتباط انسان با خدا توجه ویژه‌ای می‌شود، انسان را با مبدأ و معاد مرتبط می‌سازد. (حج/۵-۷) از ویژگی انسان‌شناسی قرآنی توجه به بعد اجتماعی او است، قرآن

انسان را موجودی اجتماعی می‌داند، (حجرات/۱۱؛ اعراف/۳۴؛ رعد/۳۰) انسان را با توجه به اقشار مختلف در جامعه، قبائل، خانواده (روم/۲۱؛ تحریم/۶) و حکومت (نساء/۵۹؛ آل عمران/۳۲) مطرح می‌سازد. و این ارتباط انسان را در یک مثلث خدا، انسان و مردم (جامعه) قرار می‌دهد.

از سوی دیگر، بنا به دیدگاه قرآن «انسان دارای فطرت است. فطرتی الهی که از درون خداپرست و خواهان دین الهی است.» (روم/۳۰) این فطرت به طور کلی از بین نمی‌رود اگرچه کم رنگ می‌شود. همچنین طبق دیدگاه قرآن، هدف از آفرینش انسان پرستش و بندگی خدا است. «وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ» (ذاریات/۵۶) از جانب دیگر، بر اساس آیات قرآن انسان بیهوده آفریده نشده «أَيَحْسَبُ الْإِنْسَانُ أَنْ يُتْرَكَ سُدًى» (قیامت/۳۶) بلکه برای هدفی بزرگ یعنی پرستش و خضوع در برابر خالق خود آفریده شده است، بدین جهت انسان با توحید عبادی و عملی باید با خالق خود رابطه‌ی خاضعانه، ستایش‌گرانه و سپاس‌گزارانه داشته باشد.

بر اساس آموزه‌های وحیانی، انسان جانشین خدا در روی زمین و برخوردار از نوعی علم (علم به اسماء) است (بقره/۳۰ - ۳۱) همچنین مطابق آیات قرآن، انسان موجودی است که دارای شرافت و بزرگواری است «وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ...» (اسراء/۷۰) زیرا دارای عقل، اختیار و استعداد‌های خاصی است که موجودات دیگر ندارند و به همین جهت برتر از سایر موجودات (اسراء/۷۰) معرفی شده است. و نیز از دیدگاه قرآن انسان موجودی است آزاد و دارای اختیار و اراده (کهف/۲۹، دهر/۲، مزمل/۱۹) او مسئول اعمال و کردار خود می‌باشد. (مدثر/۳۸، طور/۲۱) و با این ویژگی می‌تواند کردار نیک یا بد را انتخاب کند، اما هر کاری را انتخاب نمود مسئولیت آن و نتایج و آثار آن بر عهده خود اوست.

در منطق قرآن منشأ سعادت و شقاوت انسان، اعتقادات، تصمیمات و افعال او است که در سایه اراده و اختیار به دست می‌آورد. (سجده/۱۹، اعراف/۴۳، یونس/۸، هود/۱۱) لذا سعادت و شقاوت انسان بر اساس اعمال او می‌باشد.

طبق دیدگاه قرآن، انسان با مرگ نابود نمی‌شود، بلکه پس از مرگ یک نوع حیات و جاودانگی دارد، و در روز رستاخیز مجدداً خداوند به او حیات می‌دهد، آیاتی دلالت بر حیات انسان پس از مرگ (حیات برزخی) می‌کند از جمله: آیه مربوط به زنده بودن شهیدان (بقره/۱۵۴، آل عمران/ ۱۶۹- ۱۷۰) و (مؤمنون/ ۹۹- ۱۰۰) و آیات فراوانی که به زنده شدن انسان در روز رستاخیز اشاره دارد این حیات در عالم برزخ و عالم قیامت مبتنی بر بقای روح و اصیل بودن آن است، آیاتی که تعبیر از مرگ با واژه «توفی» دارد (سجده/۱۰- ۱۱ و نحل/ ۷۰ و ...)، به نوعی اصالت روح انسان را نیز بیان می‌کند.

بنابراین قرآن کتابی است که برای تفسیر انسان، مدیریت انسان و محیط آن آمده است. به یک اعتبار تلقی نگارنده این است که قرآن به معنای عام، تفسیر و تبیین انسان و محیط آن است، زیرا مجموع آیات قرآن ماهیت انسان، ترکیب انسان، تأثیر و تأثر انسان، مبدأ و منتهای انسان، کمال و حیات انسان، سعادت انسان و موانع، آینده انسان، مسیر حرکت انسان و ... را تبیین و تفسیر می‌کند. بنابراین قرآن کتاب انسان‌شناسی؛ کتاب شناخت انسان و محیط انسان آن با رویکرد سیستمی است و با چنین تفکری می‌توان نظریه‌های علوم انسانی از جمله دانش سازمان و مدیریت را متحول کرد.

۳-۱-۳- روش‌شناختی

در حوزه روش‌شناسی، الگوی حکمی- اجتهادی به تبیین چهار موضوع یعنی توصیف انسان مطلوب، توصیف انسان تحقق‌یافته، نقد انسان محقق و تغییر انسان محقق به

انسان مطلوب، به عنوان نقش‌های علوم رفتاری و اجتماعی از دیدگاه قرآن می‌پردازد. بنابراین این چهار مرحله تبیین و تشریح خواهد شد.

۳-۱-۴- توصیف انسان محقق

مقصود از انسان محقق، انسانی است که در حیات دنیایی و در مسیر حیات خویش، در مسیری که خداوند برای سعادت او تعیین نموده قرار نگیرد و یا در تداوم مسیر، گرفتار انحراف‌ها و کج روی‌هایی شود که او را از مسیر اصلی‌اش دور سازد. از این رو، می‌توان گفت مراد از انسان محقق، انسانی است که آن‌گونه که باید و شاید در مسیر هدایت الهی گام بر نمی‌دارد.

قرآن کریم در گزارش از انسان، سه تیپ شخصیتی را به عنوان انسان محقق توصیف و تبیین می‌کند. یکی به عنوان شخصیت محقق مطلوب که آن شخصیت مؤمن (غافر/۲۸) و مراد از آن، انسان‌هایی که در راه مستقیم و هدایت الهی قدم بر می‌دارند، انسان‌های محقق که خداوند آن‌ها را مدح و ستایش نموده است. (طه/۱۱۲) دو شخصیت دیگر به عنوان شخصیت محقق نامطلوب که آن‌ها شخصیت‌های کافر و منافق و مراد از آن‌ها، کسانی هستند که بر خلاف شخصیت مؤمن، در مسیر الهی گام بر نمی‌دارند (بقره/۹؛ نساء/۱۴۲) بلکه ردّ دعوت پیامبران الهی خود را انسان‌هایی کامل و متمدن می‌دانند (۳۰ بقره/۱۳) و برعکس پیامبران و پیروان آن‌ها را عقب‌مانده و دور از هدایت می‌شمارند. (بقره/۲۴۷) آنان انسان‌های نامطلوب محقق هستند که خداوند در قرآن کریم آن‌ها را مذمت نموده و آن افراد را گمراه شده از راه هدایت دانسته است. (بقره/۱۶).

قرآن کریم بر اساس این سه شخصیت، سه گونه رفتار را تبیین می‌کند، هم به صورت نظری و هم به صورت مصداق خارجی تحت عنوان: رفتارهای مؤمنان، رفتارهای

منافقان و رفتارهای کافران و در نهایت برای آن‌ها سه نوع سرنوشت و آینده قطعی را ترسیم می‌کند.

ایمان ← مؤمن ← رفتار مؤمنان ← ترسیم آینده مؤمنان
 نفاق ← منافق ← رفتار منافقان ← ترسیم آینده منافقان
 کفر ← کافر ← رفتار کافران ← ترسیم آینده کافران

۳-۱-۵- توصیف انسان مطلوب

چنانچه ذکر شد انسان مطلوب آن است که در مسیر هدایت و کمال حرکت کرده و ارزش‌های انسانی را کسب کند و آن شخصیت مؤمن است. مؤمن در لغت از ریشه «امن» به معنای تصدیق نمودن و اعتماد کردن، و آرامش قلب و خضوع و انقیاد است (ابن فارس، ۱۴۰۴: ۱/۱۳۳؛ راغب اصفهانی، ۱۴۱۲: ۹۱) و در اصطلاح به کسانی گفته می‌شود که وجود خداوند را تصدیق نمایند و در برابر او تسلیم و خاضع و منقاد و مطیع باشند و رسالت همه انبیا الهی را تصدیق و محتوای پیام در رسالت آن‌ها را قبول نمایند. (طبرسی، ۱۳۷۲: ۱/۱۲۰) و نیز تصدیق به روز جزاء و بازگشت به سوی او و تصدیق به هر حکمی است که فرستادگان او آورده‌اند؛ البته ایمان با پیروی عملی هست. (معرفت، ۱۳۸۷: ۲۷۳) از رسول خدا (ص) روایت شده است که «الْإِيمَانُ مَعْرِفَةٌ بِالْقَلْبِ وَإِقْرَارٌ بِاللِّسَانِ وَعَمَلٌ بِالْأَرْكَانِ» (ابن بابویه، ۱۳۶۲: ۱/۱۷۸) به همین خاطر در قرآن هر جا که صفات نیک مؤمنین را می‌شمارد و یا از پاداش جمیل آن‌ها سخن می‌گوید به دنبال ایمان، عمل صالح را هم ذکر می‌کند. (مائده/۶۹؛ کهف/۸۸)؛ زیرا رفتار انسان در هر حیطه‌ای زمانی ارزشمند است که جهت‌گیری الهی داشته باشد. شهید مطهری در این زمینه می‌گوید: «قلمرو انسان چه در ناحیه آگاهی‌ها و بینش‌ها و شناخت‌ها و چه در ناحیه خواسته‌ها و مطلوب‌ها بسی وسیع‌تر و گسترده‌تر و متعالی‌تر است. انسان از

نظر خواسته‌ها و مطلوب‌ها نیز می‌تواند سطح والایی داشته باشد. انسان موجودی است ارزشجو، آرمان‌خواه و کمال مطلوب خواه. او آرمان‌هایی را جستجو می‌کند که مادی و از نوع سود نیست» (مطهری، ۱۳۹۰: ۷۸).

بنابراین اگر شخصیت انسان مؤمن (مطلوب) مبتنی بر رفتارهای اکتسابی نیک و صالح و در محیط قابل کنترل (ایمان) شکل گرفته باشد. در این صورت رابطه تعاکسی تکاملی است. این رابطه، رابطه تنگاتنگ و دو سویه و دارای تأثیر متقابل است، که در آیات فراوانی به آن تصریح شده است. (بقره/ ۶۲ و ۸۲ و ۲۷۷؛ آل عمران/ ۵۷؛ نساء/ ۵۷ و ۱۲۲ و ۱۷۳؛ مائده/ ۹ و ۶۹ و ۹۳؛ اعراف/ ۴۲ و ۱۵۳؛ یونس/ ۴ و ۹؛ هود/ ۲۳؛ رعد/ ۲۹؛ ابراهیم/ ۲۳) در قرآن از یک طرف نقش شخصیت مؤمن در بروز رفتارهای صالح و مطابق بر موازین را بیان می‌کند «... الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ...» (بقره/ ۲۵) و از سوی دیگر نقش رفتارهای صالح و مطابق موازین در رشد و شکوفایی ابعاد ماورائی و شکل‌گیری اندیشه‌های حق را بیان می‌کند مثل آیه «إِلَيْهِ يَصْعَدُ الْكَلِمُ الطَّيِّبُ وَالْعَمَلُ الصَّالِحُ يَرْفَعُهُ» (فاطر/ ۱۰) و کلمه طیب به سوی او بالا می‌رود و عمل صالح آن را در بالاتر رفتن مدد می‌دهد» مراد از «کلم طیب»، عقاید حقی است که انسان اعتقاد به آن را زیربنای رفتارهای خویش قرار می‌دهد، و مراد از صعود کردن «کلم طیب» به سوی خدای تعالی، تقرب به سوی خدا است. وقتی اعتقاد و ایمان، حق و صادق بود، به صورت قهری رفتار منبعث از آن را نیز تصدیق می‌کند نه تکذیب، یعنی رفتاری که از او سر می‌زند مطابق با آن عقاید است و هر چه رفتار مکرر شود، اعتقاد راسخ‌تر و روشن‌تر، و در تأثیرش قوی‌تر می‌گردد (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۲۳/۱۷). و انسان با توجه به رشد بُعد ماورائی قابلیت صعود تا مرتبه «ثُمَّ دَنَا فَتَدَلَّى، فَكَانَ قَابَ قَوْسَيْنِ أَوْ أَدْنَى» (نجم/ ۸-۹) را پیدا می‌کند.

۳-۱-۶- نقد انسان محقق

آموزه‌های اسلامی چنانچه به تبیین و معرفی انسان مطلوب پرداخته است. بدینسان انسان محقق نامطلوب را نیز مورد نقد قرار داده است. زیرا انسانی که در مسیر نامطلوب بودن قرار می‌گیرد، آهسته آهسته سقوط کرده و از مقام انسانیت خلع می‌شود. برخی از نقدهایی که بر انسان محقق آمده‌اند عبارت‌اند از: دوری از خدا (طه/۱۲۴)، پیروی از هوای نفس (کهف/۲۸؛ یونس / ۸- ۷)، غفلت و از خود بیگانگی (اعراف/۱۷۹) و...

بر اساس آموزه‌های و حیانی شخصیت انسان نامطلوب محقق (کافر و منافق از رفتارهای زشت و غیر صالح و مبتنی بر محیط قابل کنترل (کفر و نفاق) شکل گرفته است، از این رو، رابطه بین انسان محقق و رفتارهای آن‌ها رابطه تعاکسی تنازلی است. رابطه تعاکسی تنازلی نیز یک رابطه دوسویه و دارای تأثیر متقابل است. از یکسو شخصیت کافر و منافق که مبتنی بر اندیشه کفر و نفاق است در بروز رفتارهای طالح و خلاف موازین نقش دارد. «و نَزَّلَ مِنَ الْقُرْآنِ مَا هُوَ شِفَاءٌ وَ رَحْمَةٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ وَ لَا يَزِيدُ الظَّالِمِينَ إِلَّا خَسَارًا» (اسراء/۸۲)؛ و از قرآن، آنچه شفا و رحمت است برای مؤمنان، نازل می‌کنیم؛ و ستمگران را جز خسران (و زیان) نمی‌افزاید. از آیه فوق به روشنی تأثیر اندیشه انحرافی

بر روی رفتار انسان استفاده می‌شود، همچنان که علامه طباطبایی در ذیل آیه می‌نویسد: «سیاق آیات دلالت بر این می‌کند که مراد از جمله «و لَا يَزِيدُ الظَّالِمِينَ إِلَّا خَسَارًا» بیان اثری است که قرآن در غیر مؤمنین دارد و آن، عکس اثر نیکی است که در مؤمنین دارد. پس مراد از «ظالمین» قهراً غیر مؤمنین یعنی کفار خواهد بود.» (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۱۳/۱۸۴) و از سوی دیگر، رفتارهای طالح و خلاف موازین در کاهش ابعاد ماورائی و شکل‌گیری اندیشه‌های الحادی و غیر حق نقش ایفا می‌کند. «بَلَىٰ مَنْ كَسَبَ سَيِّئَةً وَ أَحَاطَتْ بِهِ خَاطِئَتُهُ

فَأُولَئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ»؛ (بقره/۸۱) آری، کسانی که کسب گناه کنند، و آثار گناه، سراسر وجودشان را بپوشاند، آن‌ها اهل آتشند؛ و جاودانه در آن خواهند بود. علامه طباطبایی ذیل آیه مبارکه به خوبی تأثیر رفتارهای ناپسند و خلاف موازین را بر قلب و جان آدمی بیان می‌کند «کلمه خطیئه به معنای آن حالتی است که بعد از ارتکاب کار زشت به دل انسان دست می‌دهد، و احاطه خطیئه باعث می‌شود که انسان محاط بدان، دستش از هر راه نجاتی بریده شود، کانه آن چنان خطیئه او را محاصره کرده، که هیچ راه و روزنه‌ای برای اینکه هدایت به وی روی آورد، باقی نگذاشته، در نتیجه چنین کسی جاودانه در آتش خواهد بود، و اگر در قلب او مختصری ایمان وجود داشت و یا از اخلاق و ملکات فاضله که منافی با حق نیستند، از قبیل انصاف، و خضوع، در برابر حق، و نظیر این در وی می‌بود، قطعاً امکان این وجود داشت، که هدایت و سعادت در دلش رخنه یابد» (همان: ۲۱۶/۱) علامه در ادامه می‌افزاید که تأثیرگذاری رفتارهای ناپسند بر وجود آدمی تا جایی می‌رسد که تمام وجودش را خطیئه فرا گرفته و جز با شرک و کفر قابل جمع نیست «احاطه خطیئه در کسی فرض نمی‌شود، مگر با شرک به خدا، که قرآن در باره‌اش فرموده: «إِنَّ اللَّهَ لَا يَغْفِرُ أَنْ يُشْرَكَ بِهِ، وَ يَغْفِرُ مَا دُونَ ذَلِكَ لِمَنْ يَشَاءُ»؛ (نساء/۴۸) خدا این جرم را که بوی شرک بوززند، نمی‌آمرزد، و پائین‌تر از آن را از هر کس بخواد می‌آمرزد. (همان، ج ۱، ص ۲۱۶) و این تنازل تا رتبه «كَالْأَنْعَامِ» (اعراف/۱۷۹) و در اندازه حیوانات و در زمره آن‌ها قرار می‌گیرد و اگر سیر نزولی‌اش ادامه یابد، به رتبه پست‌تر و پایین‌تر از حیوانات سقوط می‌کند و مصداق «بَلْ هُمْ أَضَلُّ» (اعراف/۱۷۹) می‌شود.

چنانچه ملاحظه شد آموزه‌های وحیانی انسان‌های محقق مطلوب (مؤمن) و انسان محقق نامطلوب (کافر و منافق) را به خوبی توصیف و تبیین کرده و نیز انسان محقق نامطلوب را به خوبی مورد نقد قرار داده است و نیز رفتارهایی که از آنها منبث می‌شود و نیز عاقبت و نتیجه رفتار و اعمال آنان را به خوبی تصویر کرده است. حال نوبت به توصیه جهت تغییر انسان محقق نامطلوب به انسان مطلوب می‌رسد. توصیه‌هایی که آموزه‌های قرآن برای تغییر انسان محقق نامطلوب به انسان مطلوب بیان می‌کند. در اینجا به صورت اختصار توصیه‌های قرآن در راستای تحول انسان محقق نامطلوب به انسان مطلوب بیان می‌شود.

از نظر قرآن هدف خلقت انسان عبادت و پرستش خداوند است (ذاریات/۵۶) و برای تغییر به انسان مطلوب نباید این هدف را فراموش کرد. از سوی دیگر خداوند انسان را دارای اراده و اختیار خلق نموده است که با اراده و اختیار خود به سوی کمال حرکت می‌کند. (شمس/۹) برای تغییر انسان محقق نامطلوب، سعی و تلاش مستمر لازمه‌ی حرکت به انسان مطلوب است؛ (نجم/۳۹) و در این میان مسئله‌ی مهم الگو قرار دادن انسان کامل یعنی پیامبر خاتم (ص) است. بنابراین از نظر قرآن کریم برای تغییر انسان محقق نامطلوب به انسان مطلوب، باید پیامبر اکرم (ص) را الگوی خود قرار دهد و در این صورت است که به تغییر انسان محقق به مطلوب خواهیم رسید. (احزاب/۲۱)

۴- جایگزینی نظریه اسلامی به جای نظریه مک‌گریگور

پس از انجام مراحل قبلی، حال نوبت پیوند چرخه‌ی تحقیق و برون داد آن است، از این رو، از بررسی نظریه انسان‌سازمانی مک‌گریگور یافته‌های زیر بدست می‌آید:

۱- در علوم انسانی به‌ویژه دانش سازمان و مدیریت بر معرفت‌شناسی مبتنی بر تجربه عینی استوار است. از این رو، معرفت‌شناسی پوزیتیویستی بر تئوری‌های دانش سازمان و مدیریت، حاکم است. در حالی که در مبنای معرفت‌شناسی قرآنی، وحی مهم‌ترین کامل‌ترین منبع معرفتی انسان است، بدین جهت در بُعد معرفت‌شناسی دانش سازمان و مدیریت تحول ایجاد می‌کند. زیرا مبنای معرفت‌شناسی در آموزه‌های اسلامی و الگوی حکمی - اجتهادی، به معنای مطلق آگاهی است که به علم حضوری و حصولی تقسیم می‌شود (خسروپناه، ۱۳۹۰: ۳۹).

به عبارت دیگر، در حوزه معرفتی، شناخت بشر از عالم به ابزار تجربی و عقلی صرف، منحصر و محدود نمی‌شود، بلکه اعتبار عقل و تجربه تا جایی است که با حقیقت وحی الهی به عنوان عنصر خطاناپذیر، در تعارض نباشد. لذا در توصیف موضوعات اجتماعی و بشری به حیثیت کمی و مادی اکتفا نمی‌شود، بلکه ابعاد متافیزیکی هستی نیز لحاظ می‌شود. از این رو، عقل به خودی خود، حجیت معرفت شناختی ندارد، بلکه معطوف به ایمان، اعتبار می‌یابد. البته که حقیقت وحی، نافی روش عقلی و تجربی نیست، بلکه پشتوانه و رهنمای آن است.

بنابراین مبنای معرفت‌شناسی قرآنی، معرفت شامل معرفت‌های وحیانی (قرآنی)، عقلی، تجربی می‌شود، از این رو، گستره‌ی دایره معرفت‌شناسی قرآن وسیع‌تر از معرفت‌شناسی

دانش سازمان و مدیریت است و با این وسعت دید در بنیان‌های مسائل دانش مدیریت تغییر به وجود خواهد آمد.

۲- داگلاس مک گریگور دو دیدگاه متمایز را در مورد طبیعت انسان عرضه کرد: یک دیدگاه که اساساً منفی است و نظریه X خوانده می‌شود و دیدگاه دیگر که اساساً مثبت است و نظریه Y خوانده می‌شود. مک گریگور پس از مطالعه نحوه برخورد مدیران با کارکنان، به این نتیجه رسید که دیدگاه مدیران نسبت به ذات بشر بر مبنای یک سری فرضیات قرار دارد که می‌تواند مثبت یا منفی باشد و مدیر بر اساس این مفروضات رفتار خود را نسبت به کارکنان شکل می‌دهد (رابینز؛ دی سینزو، ۱۳۸۷: ۳۱۴).

بنابراین، بر اساس نظریه انسان سازمانی مک گریگور، انسان‌ها یا در وضعیت X بسر می‌برند و یا در حالت Y قرار می‌گیرند. به عبارت دیگر، چنانچه انسانی در دسته X قرار نگیرد حتماً می‌باید در دسته Y جای گرفته باشد و برعکس چنانچه انسانی در دسته Y جای نداشته باشد، می‌توان انتظار داشت که در دسته X قرار دارد. در حالی که از منظر آموزه‌های اسلامی حقیقت انسان به عنوان یک پدیده حقیقی و بیرونی وابسته به یک وجود است که دارای دو بُعد مادی و ماورائی (الهی) است.

از منظر آموزه‌های دینی، طبیعت به بُعد مادی انسان اشاره دارد. یعنی مجموعه غرائز، حس‌های پنجگانه و کشاننده‌ها. برای طبیعت مادی انسان ویژگی‌هایی همچون هلوع (معارج/۱۹)، منوع (معارج/۲۰)، قتور (اسراء/۱۰۰)، ظلوم و جهول (احزاب/۷۲) آمده است. همراهی این صفات با انسان از آن جهت است که بدن او در نشئه طبیعت با لذایذ طبیعی همراه است و به حکم حس‌های پنج‌گانه و غرائز و وهم و خیال به آن گرایش دارد (جوادی آملی، ۱۳۸۴: ۱۸۲).

افزون بر بعد مادی، انسان دارای بُعد ماورائی نیز است که داری شئون مختلفی است:

۱. فطرت: قرآن کریم انسان را موجودی آفریده شده از خاک و روح می‌داند. (ص/۷۱-۷۲) پدیده‌ای که در آغاز آفرینش از هرگونه علمی تهی بوده است (نحل/۷۸)، اما دارای سرشت ویژه‌ای گردیده که فطرت توحیدی او است. (روم/۳۰) گرایش به تقوا و گریز از فجور، در فطرت انسان نهاده شده است (شمس/۸) و اگر انسان به بعد فطری و گوهر ذات خود توجه کند تا جایی تکامل می‌یابد که به «افق اعلی» و مقام «أو أدنی» می‌رسد (نجم/۷-۹) که از مقام فرشتگان برتر است (جوادی آملی، ۱۳۸۳: ۱۳۲).
۲. نفس: یکی از شئون بُعد ماورائی، نفس انسان است که دارای شئون مختلفی چون نفس مسوئه: بمعنی تزیین نفس (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲: ۴۳۷) که زیبا را زشت و زشت را زیبا جلوه می‌کند؛ نفس اماره یعنی نفسی که انسان را به منکر امر و از معروف باز می‌دارد. (یوسف/۵۳)؛ نفس لوآمه یعنی وجدان بیدار و ملامتگری که از شئون مثبت نفس است (قیامت/۲) و نفس مطمئنه (فجر/۲۷-۲۸) که از شئون ارزشی نفس طمأنینه و آرامش آن است (جوادی آملی، ۱۳۸۳: ۱۴۳).
۳. عقل: عقل کانون اندیشه و ادراک و دارای دو کارکرد؛ فهم و حکم بر اساس آن است (جوادی آملی، ۱۳۸۹: ۱۹۷-۱۹۳) و در قرآن با تعبیراتی همچون: علم (بقره/۱۵۴؛ مجادله/۱۱)، تفقه (توبه/۱۲۲؛ اسراء/۳۴)، تعقل (یوسف/۲؛ انبیاء/۱۰)، تفکر (روم/۸؛ آل عمران/۱۹۱)، تدبّر (نساء/۸۲؛ محمد/۲۴) و ادراک (انعام/۱۰۳) آمده است.
۴. قلب: قلب کانون عاطفه و احساسات انسان است (بقره/۲۶۰؛ رعد/۲۸) و برای آن دو کارکرد؛ شناختی و ادراکی، اعم از حصولی و حضوری با استفاده از کلماتی همچون عقل، فهم، تدبّر و... (اعراف/۱۷۹؛ حج/۴۶؛ محمد/۲۴) و کارکرد احساسی و عاطفی همچون: احساس اضطراب (نازعات/۸)، حالت غیظ (توبه/۱۵)، حالت خشوع، رأفت و

لینت (حدید/۱۶)، حالت غفلت (کهف/۲۸)، حالت اثم (بقره/۱۸۳)، ذکر، توجه و انابه (ق/۳۷) بیان شده است.

از آنچه بیان شد می‌توان چنین برداشت کرد که خاصیت امور طبیعی و ماورائی آن است که از یک طرف مقتضای آفرینش انسان است و اکتسابی نیست؛ از جانب دیگر، در عموم افراد وجود دارد و همه انسان‌ها از آن برخوردارند؛ همچنین تبدیل یا تحویل‌پذیر نیست، گرچه شدت و ضعف را می‌پذیرد (جوادی آملی، ۱۳۸۴: ۲۱) و در فرهنگ قرآن نکوهش‌ها به طبیعت انسان مربوط است و ستایش‌ها به امور ماورائی او باز می‌گردد.

بنابراین انسان در نگاه دینی، ترکیبی از عناصر جسم و روح است که ساحت متعالی وجود آدمی روح او بوده که دارای اراده و فطرت دینی است که بنا بر فطرت نخست خویش، میل به حرکت به سوی خدا را در ذات خود نهفته دارد و غایت خلقت و کمال انسان نیز تکامل و تقرّب به خداوند از راه بندگی او است که مسند خلافت الهی را دارا است. هویت انسان، ملکوتی است که تمام خلقت، هموار و مسخر حرکت و رشد اوست که مسئولانه از این نعمت‌های الهی در راستای رشد خویش بهره می‌برد (خاکی قراملکی، ۱۳۸۹: ۳۱۵-۳۱۹).

بنابراین، نظریه مگ‌گریگور در مورد معرفی طبیعت انسان نه تنها از جامعیت لازم برخوردار نبوده است، بلکه قالب بکار گرفته شده از سوی مک‌گریگور، از یکسو بسیار تنگ و از دیگر سو بسیار فراخ طراحی شده که همین امر موجب نادیده انگاشته شدن ذات واقعی انسان و مغفول ماندن اصالت انسان‌ها و واقعیت‌های درونی آنان توسط وی می‌باشد.

۳- مبانی اسلامی، غرایز را تنها تعیین‌کننده رفتار نمی‌داند و از مفاهیمی چون نفس، قلب و ... به عنوان تعیین‌کننده رفتار سخن می‌گوید. مفاهیمی که نظریه انسان‌سازمانی مک‌گریگور با مبانی پوزیتیویستی خود، چاره‌ای جز انکار آن‌ها ندارد.

۴- بر اساس روش‌شناسی اسلامی توصیف انسان محقق و مطلوب و توصیه جهت تغییر آن به مطلوب مؤلفه‌های خاص خود را دارد که مبتنی بر انسان‌شناسی الهی و وحیانی است. در حالی که بر اساس روش‌شناسی داگلاس مک‌گریگور؛ توصیف انسان محقق، مطلوب و توصیه برای تغییر محقق به مطلوب مبتنی بر انسان‌شناسی مادی است و وجود انسان را فقط همین وجود مادی او می‌داند.

نتیجه

با توجه به عناصر کلیدی مبانی اسلامی در موضوع انسان‌سازمانی، عنصر «وحی» به عنوان یک مؤلف اصلی مطرح است، حال آنکه در نظریه مک‌گریگور با توجه به مبانی فلسفی مادی‌نگرانه، چنین مؤلفه‌ای جای ندارد.

به همین خاطر مبانی نظریه X و Y مک‌گریگور هم با مبانی اسلامی (معرفت‌شناسی و انسان‌شناسی) متفاوت هستند و هم در بُعد روش‌شناسی در توصیف انسان محقق، مطلوب و تغییر آن به مطلوب، اختلاف دارند.

پس بر بنیان مبانی سه‌گانه، علوم انسانی (دانش مدیریت) مبتنی بر قرآن یا دینی از ویژگی‌های ویژه برخوردار می‌شود همچون:

جامع‌نگری: علوم انسانی مبتنی بر هستی‌شناسی قرآنی، دارای قلمرو فراگیر از جهان تجربی و غیر تجربی بوده و منحصر و ناظر به امر مادی و دنیوی هستی نبوده و انسان فقط در وجود دنیوی درک نمی‌شود بلکه انسان در سه مرحله‌ی قبل از دنیا، در دنیا و

بعد از دنیا لحاظ می‌شود که انسان و معارف مرتبط با وجود و حیات او به عنوان جزء عالی خلقت، در نسبت با دنیای دیگر و مبدأ و منتهای الهی مورد تأمل قرار می‌گیرد که در هر مرحله، ویژگی‌ها، الزامات و مسئولیت‌های ویژه خود را دارا بوده و عناصر متافیزیکی در تحوّل و تکامل او مؤثرند.

واقع‌نگری: علوم انسانی مبتنی بر معرفت‌شناسی قرآنی، به روش تجربه و مشاهده حسی، محدود نیست، بلکه عقل و تجربه در ضمن وحی، شهود و نقل و معطوف به ایمان به خدا و جهان غیب، به مثابه ابزار کشف حقیقت، مورد توجه است و نه به عنوان سیطره و سلطه بر جهان مادی با اغراض دنیوی و سود و سوداگری.

اتقان و استحکام عقلانی: روش تجربی چنانچه در ضمن مباحث، بدان اشاره رفت، هرگز مورد اعتماد نبوده و یقین علمی را موجب نمی‌شود، بلکه صرفاً، یقین روان‌شناختی را به دنبال می‌آورد. اما علوم انسانی مبتنی بر قرآن به لحاظ اتصال به عقل نخست و به صدق و یقین و حیانی و اتکاء بر علم حضوری، کشف و شهود و تعبد مستدل دینی و هم باور به کلیات، از اتقان عقلانی بهره مند است.

غایت مندی و معناداری مفاهیم فلسفی: غایت‌مندی معین و ارزشی که در نظام هستی‌شناسی و معرفت‌شناسی دینی برای زندگی انسانی مطرح است، هم در معناداری و

هدف‌مندی زندگی انسانی و هم در سازماندهی علوم انسانی، نقش اساسی دارد. فهم غایت برای زندگی انسانی، ارزیابی و داوری غایت‌مندانانه در موضوع زندگی و تدبیر و راهبردن زندگی انسانی حول غایت معین و حتی پیش‌بینی وقایع و رخدادها و تسهیل معیشت مؤمنانه را برای انسان فراهم می‌کند. از این رو، است که علوم انسانی قرآنی هم به مفاهیم فلسفی که ماهیت معنوی و روحانی دارد، اعتبار می‌بخشد و هم زندگی

انسانی را معنامند، فهم می‌کند، معنایی که کمال و سعادت انسانی، مقصد و نهایت آن است.

کارکرد دو جهانی: کارکرد علوم انسانی مدرن به لحاظ سیطره روش و نگرش دنیوی برآن، محصور در اداره و هدایت دنیوی زندگی انسان است، اما کارکرد علوم انسانی قرآنی، متأثر از جامع و واقع‌نگری و معنا محوری و غایت‌مندی آن، هم در تسهیل معیشت و آرامش دنیوی انسان و هم در کسب سعادت و کمال اخروی او کاربرد دارد و از این حیث نیز امتیازی بی‌بدیل برای علوم انسانی دینی و مبتنی بر قرآن است.



منابع

- قرآن کریم (۱۴۱۸)، ترجمه ناصر مکارم، قم، انتشارات دارالقرآن الکریم، سوم.
- آرمسترانگ (۱۳۸۶)، مایکل، مدیریت منابع انسانی در عمل، ترجمه ابوالفضل سهرابی، قم، نوای دانش.
- ابن بابویه، محمد بن علی (۱۳۶۲)، الخصال، قم، جامعه مدرسین، چاپ اول.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۷۰)، نگاهی دیگر به انسان سازمانی معاصر، مطالعات مدیریت: بهبود و تحول، تهران، شماره ۱.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۶)، مدیریت عمومی، تهران، نی، چاپ سی‌ام.
- ابو الحسین، احمد بن فارس بن زکریا (۱۴۰۴)، معجم مقائیس اللغه، قم، دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم، چاپ اول.
- اصفهان‌ی، حسین بن محمد راغب (۱۴۱۲)، مفردات ألفاظ القرآن، بیروت، دار العلم، چاپ اول.
- ایران نژاد پاریزی مهدی و ساسان گهر پرویز (۱۳۷۳)، سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، تهران، موسسه بانکداری ایران، چاپ دوم.
- افجه، علی اکبر (۱۳۹۰)، مبانی فلسفی و تئوری های رهبری و رفتار سازمانی، سمت، تهران، چاپ سوم.
- بهجت پور، عبدالکریم (۱۳۹۲)، تفسیر تنزیلی (به ترتیب نزول) مبانی اصول قواعد و فواید، تهران، پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.

- بوریل، گیسون، مورگان گارت (۱۳۸۳)، نظریه‌های کلان جامعه‌شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان، ترجمه محمد تقی نورزوی، تهران، سنا.
- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۴)، تفسیر موضوعی قرآن کریم، معرفت‌شناسی در قرآن، قم، مؤسسه اسراء، چاپ دوم.
- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۳)، توحید در قرآن، قم، مؤسسه اسراء، چاپ اول.
- حلبی، اصغر (۱۳۷۴)، انسان در اسلام و مکاتب غربی، اساطیر، تهران.
- حسین زاده، محمد (۱۳۹۴)، درآمدی بر معرفت‌شناسی و مبانی معرفت دینی، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- خسروپناه، عبدالحسین (۱۳۹۰)، الگوی حکمی - اجتهادی علوم انسانی، فصلنامه علمی پژوهشی در حکمت (جاویدان خرد) سال ۸، شماره ۳، شماره مسلسل ۱۹.
- خسروپناه، عبدالحسین (۱۳۹۱)، در جستجوی علوم انسانی اسلامی، قم، دفتر نشر معارف، چاپ اول.
- خاکی قراملکی، محمد رضا (۱۳۹۱)، تحلیل هویت علم دینی و علم مدرن، قم، انتشارات کتاب فردا.
- رضائیان، علی (۱۳۸۷)، مبانی سازمان و مدیریت، سمت، تهران، چاپ یازدهم.
- رضائیان، علی (۱۳۷۹)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، سمت، چاپ اول.
- رضائیان، علی (۱۳۹۰)، مبانی مدیریت رفتار سامانی، سمت، تهران، چاپ هشتم.
- راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۴۱۲)، مفردات ألفاظ القرآن، بیروت، دارالعلم.

رابینز، استیفن پی؛ دی سینزو، دیوید ای (۱۳۸۷)، میانی مدیریت، ترجمه سید محمد اعرابی، محمد علی رفیعی و بهروز اسراری ارشاد، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی، هفتم.

سایمون، هربرت الکساندر (۱۳۷۳)، رفتار اداری، ترجمه محمد علی طوسی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول

ساروخانی، باقر (۱۳۷۵)، روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی، تهران، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.

صدرالدین شیرازی (۱۳۶۶)، محمد بن ابراهیم، تفسیر القرآن الکریم، قم، انتشارات بیدار، چاپ دوم.

طریحی، فخرالدین (۱۴۱۶)، مجمع البحرین، تهران، کتابفروشی مرتضوی، چاپ سوم.

طباطبایی، سید محمد حسین (۱۴۱۷)، المیزان فی تفسیر القرآن، قم، دفتر انتشارات اسلامی جامعه‌ی مدرسین، چاپ پنجم.

طبرسی، فضل بن حسن (۱۳۷۲)، مجمع البیان فی تفسیر القرآن، تهران، انتشارات ناصر خسرو، چاپ سوم.

قرشی سید علی اکبر (۱۳۷۱)، قاموس قرآن، تهران، دار الکتب الإسلامیة، چاپ ششم.

قلی‌پور، آرین (۱۳۸۰)، جامعه‌شناسی سازمانها: رویکرد جامعه‌شناسختی به سازمان و مدیریت، تهران، سمت.

قلی‌پور، آرین (۱۳۹۱)، مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)، تهران، سمت، چاپ دوم.

گائینی، ابوالفضل، حسین زاده، امیر (۱۳۹۱)، «پارادایم‌های سه‌گانه اثبات‌گرایی، تفسیری و هرمنوتیک در مطالعات مدیریت و سازمان»، تهران، راهبرد فرهنگ، شماره نوزدهم.

نبوی، بهروز (۱۳۵۵)، مقدمه‌ای بر روش تحقیق اجتماعی. تهران، فروردین.

مصطفوی، حسن (۱۴۰۲)، التحقیق فی کلمات القرآن الکریم، تهران، مرکز الکتاب للترجمة و النشر، چاپ اول.

محمدزاده، عباس و مهر وژان (۱۳۷۵)، آرمن، رفتار سازمانی، تهران، دانشگاه علامه طباطبائی، چاپ اول.

هاینز وی ریچ و هرولد کونتز (۱۳۸۸)، اصول مدیریت (چشم‌انداز جهانی)، ترجمه علی یارسائیان، تهران، ترمه.

معرفت، محمدهادی (۱۳۸۷)، التفسیر الأثری الجامع. قم، موسسه فرهنگی انتشاراتی التمهید، چاپ اول.

مطهری، مرتضی (۱۳۹۰)، مجموعه آثار، تهران، انتشارات صدرا، چاپ سوم.

مقیمي، سید محمد (۱۳۹۴)، اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام، تهران، انتشارات راه‌دان، چاپ دوم.

واسطی، زبیدی، حنفی، محب‌الدین، سید محمد مرتضی حسینی (۱۴۱۴)، تاج العروس من جواهر القاموس، بیروت، دار الفکر للطباعة و النشر و التوزیع.

هرسی، پاول، کنت، بلانچارد (۱۳۷۸)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه قاسم کبیری، تهران، جهاد دانشگاهی.