

مدیریت اسلامی و رویکرد تطبیقی

mrsadeqi@gmail.com

mtnoroz@yahoo.com

محمدرضا صادقی / کارشناس ارشد مدیریت دولتی مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی *

محمدتهی نوروزی فرانی / استادیار مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی *

دریافت: ۱۳۹۴/۹/۴ - پذیرش: ۱۳۹۵/۴/۹

چکیده

این مقاله استفاده از ابزار مطالعه تطبیقی در مدیریت و سازمان برای مطالعه و تدوین علم مدیریت اسلامی را بررسی و با استفاده از روش مطالعه کتابخانه‌ای و روش تجزیه و تحلیل قیاسی، ابتدا رویکرد تطبیقی را با تأکید بر فرهنگ و ارزش‌ها در حوزه مطالعاتی مدیریت و سازمان و جایگاه آن در سیر تکاملی نظریات سازمانی و مدیریتی معرفی نموده است. سپس رویکردها به علم مدیریت اسلامی را با تأکید بر رویکرد ارزش‌گرایانه موضوع قرار داده است. در نهایت، رویکرد تطبیقی به مدیریت اسلامی را معرفی و نقاط قوت و ضعف آن را بررسی کرده است. نتیجه آنکه رویکرد تطبیقی به سبب آنکه نقطه تلاقی دیدگاه‌های صاحب‌نظران در دو حوزه «اسلام‌شناسی» و دانش «سازمان و مدیریت» را شکل می‌دهد می‌تواند نقطه شروع مناسبی برای حرکت در جهت تدوین علم مدیریت اسلامی باشد. البته این رویکرد باید به عنوان قطعه‌ای از جورچین کلان نقشه راه به سوی علم مدیریت اسلامی مطرح نظر قرار گیرد. تزییق ارزش‌های ناب اسلامی به بدنه جامعه و تلاش برای غنی‌سازی و اجرایی کردن رویکردهای تأسیسی را می‌توان از جمله قطعات مهم دیگر این جورچین معرفی کرد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت اسلامی، رویکرد تطبیقی، ارزش‌های اسلامی، نظریه‌های سازمان، محیط، فرهنگ.

مقدمه

درباره علم «مدیریت اسلامی» سؤالات بسیاری مطرح است؛ سؤالاتی مانند: «علم مدیریت اسلامی چیست؟» آیا تعبیر «علم مدیریت اسلامی» تعبیر معناداری است؟ برای ایجاد علم مدیریت اسلامی، از چه رویکردها و راه‌کارهایی می‌توان استفاده کرد؟

اندیشمندان مسلمان از حوزه‌های درون‌رشته‌ای و برون‌رشته‌ای می‌کوشند برای چنین سؤالاتی پاسخ مناسب بیابند. این مقاله در پی آن است که به اختصار، رویکرد تطبیقی به مدیریت اسلامی را موضوع مطالعه قرار دهد. برای دستیابی به این هدف، ابتدا رویکرد تطبیقی در مطالعه سازمان و مدیریت معرفی می‌شود. سپس دیدگاه‌ها در موضوع مدیریت اسلامی بررسی می‌گردد. در نهایت، رویکرد تطبیقی به مدیریت اسلامی مطالعه خواهد شد.

پیش از ورود به بحث، نکته‌ای را در خصوص کاربرد همزمان «سازمان» و «مدیریت» با یکدیگر یادآور می‌شویم: با وجود آنکه عنوان این مقاله «رویکرد تطبیقی به مدیریت اسلامی» است، کاربرد همزمان «سازمان» و «مدیریت» به سبب همبستگی تنگاتنگ مطالعات در این دو حوزه است. «سازمان» موضوع مدیریت و از نظر رتبه، مقدم بر آن است. مطالعات مربوط به سازمان در حقیقت، مطالعه بنیادهای مدیریت را شکل می‌دهد؛ چنان که مدیریت نیز فنی است که بر نظریات مربوط به سازمان بنا می‌شود.

رویکرد تطبیقی در مطالعات سازمان و مدیریت

مطالعات مربوط به حوزه سازمان و مدیریت، با تأثیرپذیری از پارادایم‌ها و سیر تحول در حوزه‌های فرارشته‌ای علوم و علوم اجتماعی تحولات شتابناکی را آزموده و زمینه ظهور پارادایم‌های گوناگونی را در این حوزه مطالعاتی فراهم کرده است.

به موازات ظهور الگوهای تفسیری و انتقادی در برابر الگوهای اثبات‌گرایانه در علوم اجتماعی (فی، ۱۳۸۳- ب لیتل، ۱۳۷۳)، توجه به درون‌انسان و معنای رفتار او در این علوم اهمیت بیشتری یافت. از گرایش به انگاره‌های جهان‌شمول و مطلق‌گرا کاسته شد و از نسبی‌گرایی و فلسفه «چندفرهنگی» (فی، ۱۳۸۳- الف) بیشتر استقبال شد، تا آنجا که از علوم اجتماعی و انسانی با عنوان «علوم فرهنگی» یاد شد. این در حالی است که نظریه‌های کلاسیک مدیریت و سازمان در پی ایده‌های قطعی و جهان‌شمول بودند و نهضت روابط انسانی با تأکید بر توجه به دنیای درونی انسان‌ها، چشم‌انداز مدیریتی به انسان را تلطیف و نقش تکمیل‌کنندگی برای مدیریت کلاسیک را ایفا کرد (هیگس، ۱۳۶۸).

گام بعدی در تکامل نظریات مدیریت، ظهور نظریه «اقتضا» بود. نظریه «اقتضا» عموماً به دنبال تبیین رابطه‌ای دوجانبه بین سیستم و محیط است و در نهایت، اقدامات مدیریتی مناسب با موقعیت‌های

خاصی را توصیه می‌کند» (اعرابی، ۱۳۷۶، ص ۳۷) که ضمن حفظ تأکید بر ملاحظات انسانی، سایر عوامل، مانند فناوری و سیستم اقتصادی را در دیدگاه خود وارد کرده است. تحلیل تاریخی نظریات مدیریت از دیدگاه سیستمی، نشان می‌دهد نظریه‌های کلاسیک، نئوکلاسیک (روابط انسانی) و «اقتضا» - به ترتیب - به سازمان‌ها، از منظر سیستم عقلایی، طبیعی و باز، نگاه می‌کنند (اسکات، ۱۳۷۴).

بسیاری از نویسندگان نظریه‌های سازمان، این نظریه‌ها را بر اساس ترتیب پیدایش زمانی آنها موضوع بحث قرار داده‌اند. برخی از کتاب‌ها و صاحب‌نظران نیز با محور قرار دادن موضوع، طبقه‌بندی موضوعی از نظریه‌ها ارائه کرده‌اند. بوریل و مورگان نظریه‌های سازمان را با توجه به دو بعد «نظم‌دهی» و «تغییر بنیادی» از یک سوی، و «عینی» و «ذهنی» بودن از سوی دیگر، در چهار پارادایم اصلی طبقه‌بندی کرده‌اند (بوریل و مورگان، ۱۳۸۳).

گروهی از صاحب‌نظران نیز تلفیقی از رهیافت تاریخی و موضوعی را انتخاب کرده‌اند و بدین سان، با ارائه طبقه‌بندی از نظریات سازمان، سیر تکاملی این نظریات را نیز پی‌گیری کرده‌اند.

همان گونه که اسکات نشان می‌دهد (اسکات، ۱۳۷۴) و دیگر نویسندگان نظریه‌های سازمان - برای نمونه، هچ (هچ، ۱۳۸۵) و هال (هال، ۱۳۷۶)، نیز اذعان دارند - پس از دهه ۱۹۷۰ میلادی، رویکرد غالب در نظریه‌های سازمان رویکرد «سیستم طبیعی باز» و با سطح تجزیه و تحلیل اکولوژیکی به سازمان بوده است. هچ این نظریه‌ها را ذیل عنوان نظریه‌های روابط سازمان - محیط موضوع بحث قرار می‌دهد (هچ، ۱۳۸۵، ص ۱۲۷).

نقش محیط

نکته مشترک نظریه‌های معاصر سازمان، رویکرد آنها به محیط و عوامل محیطی به عنوان عامل اساسی و تعیین‌کننده برای شکل‌گیری، بقا و ریخت‌شناسی سازمان‌هاست. رویکرد اصلی، رویکرد محیط به سازمان است؛ به این معنا که سازمان را از چشم‌انداز کلان‌تر عوامل محیطی شناسایی می‌کند. محیط و عوامل محیطی به عنوان متغیری مستقل انگاشته می‌شود و سازمان به عنوان متغیری وابسته و تابعی برای این عوامل لحاظ می‌گردد.

رویکرد تطبیقی به مدیریت و سازمان

توجه به سازمان با رویکرد «سیستم باز» و توجه به محیط، ضمن زمینه‌سازی برای پیدایش حوزه‌های مطالعاتی جدید، نظیر «مدیریت تطبیقی»، موجب ظهور نظریات سازمانی محیط‌گرا شد. جرقه‌های

نخستین مدیریت تطبیقی در دهه پنجاه میلادی زده شد و در دهه شصت میلادی به عنوان یک رشته پذیرفته شد (چن، ۲۰۰۱، ص ۱۲۸). رویکرد «مدیریت تطبیقی» مدیریت و سازمان را تابعی از شرایط محیطی و متأثر از آن و متناسب با سیستم‌های دیگر محیطی، مانند سیستم فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، حقوقی، و فنی می‌داند. (فرهنگی، ۱۳۸۰، ص ۳۳). بدین روی، نظریه «مدیریت تطبیقی» به عنوان ابزاری سودمند برای تجزیه و تحلیل سازمان و مدیریت مطرح می‌شود (وارنر، ۲۰۰۱۲، ص ۱۴۵).

در علوم اجتماعی، تجربه- به معنای درست و دقیق آن - نادر است؛ زیرا در بیشتر جاها نمی‌توان به سادگی شرایط حاکم بر پدیده‌ها را تغییر داد و همانند علوم طبیعی، از مشاهده و تجربه کمک گرفت. برای مثال، نمی‌توان شرایط جنگ، انقلاب، روتق و یا رکود اقتصادی و را به طور مصنوعی بر جامعه حاکم کرد و تغییرات را مشاهده و مطالعه نمود. از این رو، باید رویدادهای عینی را در بستر واقعی آنها ملاحظه کرد و با مشاهده و مقایسه تفاوت‌ها، شباهت‌ها، سنجش نسبت‌ها و بررسی روابط درونی و بیرونی به تجزیه و تحلیل و جمع‌بندی پرداخت. در این روش، محقق با مقایسه و تطبیق دو یا چند پدیده نظری یا عینی، وضعیت آنها را بررسی می‌کند و ضمن تحلیل شباهت‌ها و تفاوت‌ها، به جمع‌بندی و نتیجه‌گیری می‌پردازد» (اعرابی، ۱۳۷۶، ص ۱۶).

نویسندگان مدیریت تطبیقی دیدگاه‌های عمده در آن را به ترتیب سیر تاریخی ظهور آنها، به پنج دسته کلی تقسیم کرده‌اند. این دیدگاه‌ها عبارتند از: نگرش توسعه اقتصادی، نگرش محیطی، نگرش رفتاری، دیدگاه سیستم باز، و نگرش مبتنی بر فرهنگ (نات، ۱۳۷۱، ص ۱۹؛ اعرابی، ۱۳۷۶، ص ۱۱؛ چن، ۲۰۰۱، ص ۱۲۸). همگام با توجه به نقش فرهنگ به عنوان بخش نرم و تأثیرگذار عوامل محیطی، در مدیریت تطبیقی نیز این عامل نیز از اهمیت بیشتری برخوردار شده است.



نمودار (۱): محیط عمومی سازمان (هچ، ۱۳۸۵، ص ۱۱۷)

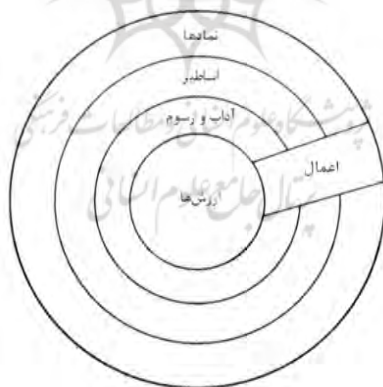
نقش فرهنگ

همان گونه که نمودار (۱) نشان می‌دهد، عوامل فرهنگی یکی از بخش‌های مهم محیط عمومی سازمان را شکل می‌دهند (هیچ، ۱۳۸۵، ص ۱۱۷). نقش فرهنگ در نظریات متأخر سازمان و مدیریت، از جمله نظریه نهادی با تأکید بیشتری مطمح نظر قرار گرفته است (هیچ، ۱۳۸۵، ص ۱۴۱).

در مدیریت تطبیقی نیز این توجه مؤکد به فرهنگ و دیگر بخش‌های نرم محیط سازمانی خود را در ظهور نگرش مبتنی بر فرهنگ نشان داده است.

مطالعات گیرت هافستد را شاید بتوان نقطه عطفی در توجه به عامل فرهنگ در مدیریت دانست (نات، ۱۳۷۱، ص ۲۳). هافستد تأثیر زیاد ابعاد فرهنگ ملی بر سازمان و مدیریت را نشان می‌دهد. او نشان داده است که چگونه ابعاد فرهنگ ملی، حتی نظریات نظریه پردازان مدیریت و سازمان را تحت تأثیر قرار داده است. فراتر از این، او اذعان می‌کند که احتمالاً علت عدم دستیابی خود وی به بعد پنجم فرهنگ ملی، که بعدها آن را بر چهار بعد فرهنگ ملی حاصل از مطالعات خود افزوده، ارزش‌های فرهنگ ملی مربوط به خود وی بوده است (هافستد، ۱۹۹۱).

پس از مطالعات گسترده و پیش‌گام هافستد نقش فرهنگ به عنوان یک عامل مؤثر بر سازمان، مدیریت و کسب و کار به صورت گسترده‌ای از سوی پژوهشگران مطالعه و تأیید شد.



نمودار (۲): جلوه‌های فرهنگ با سطوح متفاوت از عمق (هافستد، ۱۹۹۱).

فرهنگ و ارزش‌ها

از میان اصطلاحات بسیاری که برای توصیف نموده‌های فرهنگ به کار رفته است، چهار اصطلاح در کنار یکدیگر، مفهومی کلی را پوشش می‌دهند که تا حدی دقیق هستند: نمادها، اساطیر، آداب و رسوم،

و ارزش‌ها. در نمودار (۲)، که این مفاهیم به عنوان لایه‌های یک پیاز ترسیم شده است، نشان می‌دهد نمادها نمایانگر سطحی‌ترین، و ارزش‌ها نمایانگر عمیق‌ترین جلوه‌های فرهنگ هستند، و اساطیر و آداب و رسوم بین این دو قرار می‌گیرند (هافستد ۱۹۹۱، ص ۷). چنان‌که نمودار (۱) نشان می‌دهد، ارزش‌ها هسته فرهنگ را شکل می‌دهند. ارزش‌ها عبارتند از: تمایلات وسیع در جهت ترجیح و وضعیت‌های خاصی از امور در مقایسه با وضعیت‌های دیگر.

تأثیر دین بر فرهنگ

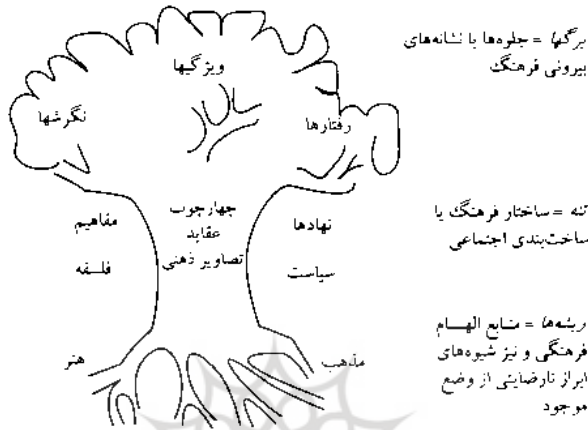
هر تعریف یا طبقه‌بندی، که از فرهنگ ارائه شود، مذهب را نیز شامل می‌شود. «مذهب» نیز مجموعه‌ای گسترده از ارزش‌ها، هنجارها، نمادها و آداب و رسوم است. مذهب با پاسخی که به سؤال‌های اساسی مربوط به خدا، معنویت، زندگی اخلاقی، و سرنوشت نهایی انسان و جهان ارائه می‌کند، جایگاهی مهم در میان عوامل مؤثر بر فرهنگ ملی به خود اختصاص می‌دهد. صاحب‌نظران عامل «مذهب» را از عوامل مهم مؤثر بر فرهنگ و متغیرهای مهم آن قلمداد می‌کنند (والترز، ۱۳۸۵، ص ۵۱۴).

در این باره آیا مذهب یک عامل زیربنایی است یا روبنایی، در محافل علمی یک جدل تاریخی وجود دارد. در دوران معاصر، دیدگاه کارل مارکس دربارهٔ زیربنا بودن اقتصاد و روبنا بودن دیگر امور، از جمله فرهنگ و مذهب معروف است. در پاسخ به مارکس، ماکس وبر با نوشتن کتاب اخلاق پروتستانی و روح سرمایه‌داری (وبر، ۱۳۷۳) بر نقش زیربنایی مذهب در پیشرفت اقتصادی تأکید کرد. این جدل میان صاحب‌نظران حوزه فرهنگ نیز وجود دارد. هافستد ضمن بر شمردن مذهب و دین در شمار عوامل مؤثر بر تفاوت‌های فرهنگی، آن را در شمار نتایج فرهنگ و نه مبانی آن طبقه‌بندی کرده است (هافستد، ۲۰۰۱، ص ۱۲). او با تخطئه تصور زیربنا بودن مذهب در میان عوامل مؤثر بر فرهنگ، آن را یک عامل روبنایی و نتیجه تأثیرپذیری از عوامل دیگر می‌داند.

تعلق دینی - به خودی خود کمتر از آنچه غالباً تصور می‌شود با فرهنگ در ارتباط است. اگر تاریخ دینی کشورها را پی‌گیری کنیم، به نظر می‌رسد دین و گرایش از آن، که یک کشور به آن اعتقاد دارد، نتیجه الگوهای ارزشی فرهنگی، قبلاً موجود بوده است، به همان اندازه که علتی برای تفاوت‌های فرهنگی (هافستد، ۱۹۸۹، ص ۱۶).

در مقابل، برخی دیگر از صاحب‌نظران «مذهب» را در شمار عوامل بنیادی فرهنگ قلمداد می‌کنند. برای نمونه، لِسِم و نویاوئر با تشبیه فرهنگ به یک درخت، مذهب را در شمار ریشه‌های درخت فرهنگ تصویر کرده‌اند (دارلینگتون، ۱۳۸۵، ص ۶۳). نمودار (۳) با استفاده از استعاره درخت برای

فرهنگ، برگ‌ها، تنه و ریشه‌های درخت فرهنگ را معرفی کرده است. ملاحظه می‌شود که مطابق این دیدگاه، «مذهب» و «هنر»، به عنوان «منابع الهام فرهنگی» و نیز شیوه‌های ابراز نارضایتی از وضع موجود» نقش ریشه را برای درخت فرهنگ ایفا می‌کنند.



نمودار (۳): درخت فرهنگ (دارلینگتون، ۱۳۸۵، ص ۶۳)

به نظر می‌رسد یک جمع‌بندی مناسب از این دیدگاه‌ها آن باشد که ضمن پذیرش تأثیر و تأثر و روابط متقابل فرهنگ و مذهب، بر نقش مهم مذهب تأکید گردد. همان گونه که ممکن است مذهب در جامعه‌ای با تأثیرپذیری از دیگر عوامل فرهنگی، صورت مذهب بومی شده به خود بگیرد، از سوی دیگر، ممکن است مذهب با تأثیرگذاری قوی‌تر بر فرهنگ، آن را به سود خود تغییر دهد و به صورت فرهنگی مذهبی درآورد. بنابراین، شاید مناسب‌تر آن باشد که با فراتر رفتن از سطح کلیات، نقش مذهب، همچون نقش دیگر عوامل مؤثر بر فرهنگ، در فرهنگ‌های خاص بررسی شود. ممکن است در جامعه‌ای مذهب نسبت به عوامل دیگر، نقش کم‌رنگ‌تری ایفا نماید، اما این نقش در جامعه دیگری پررنگ‌تر باشد. در جهان معاصر، می‌توان به جوامعی اشاره کرد که پس از چندین دهه مبارزه با مذهب و نادیده گرفتن آن، مذهب به صورت یک موج قوی در حال بازگشتن به آنها است. حضور پنهان فرهنگ (شنایدر و بارسو، ۱۳۷۹، ص ۳) می‌تواند چنین پدیده‌ای را توجیه کند. ملموس نبودن ارزش‌ها و مفروضات بنیادین موجب می‌شود که اهمیت و نقش تعیین‌کننده فرهنگ نادیده انگاشته شود. از آن‌رو، که دین یکی از عوامل و عناصر اساسی در تفاوت‌های فرهنگی است، نادیده انگاشتن و یا مبارزه با آن زمینه بازگشت آن با موج انعکاسی قوی‌تر را فراهم می‌کند.

رویکردها به علم مدیریت اسلامی

در اثر گفت و گوها و اندیشه‌ورزی‌های صاحب‌نظران در حوزه‌های فلسفه علم، اسلام‌شناسی و مدیریت، ادبیاتی از رویکردها به مدیریت اسلامی پدید آمده است. بخش عمده این رویکردها عبارت است از: تطبیق رویکردی که پیش‌تر و در سطح کلان‌تر فلسفه دین و فلسفه علم در باب علم دینی اتخاذ شده است. بر این اساس، ادبیات موجود در مدیریت اسلامی را می‌توان ذیل این رویکردها طبقه‌بندی کرد که در نتیجه رویکردهایی همچون رویکردهای استنباطی، هدف‌گرا، تهذیبی، انگیزه‌گرا، متافزیک‌گرا، و عقلانیت‌گرا به مدیریت اسلامی مطرح می‌شود.

علامه مصباح یزدی برداشت‌های مختلف از «مدیریت اسلامی» را به صورت ذیل خلاصه کرده است:

۱. دیدگاه قایل به صحیح نبودن کاربرد ترکیب اضافی «مدیریت اسلامی»؛
۲. دیدگاهی که قایل است مدیریت اسلامی به معنای اداره جامعه اسلامی در جهت رسیدن به اهداف آن و دستیابی به عزت جامعه اسلامی است. از دیدگاه ایشان، روح این دیدگاه در پی سلب دیدگاه اول است که در لفافه بیان می‌شود.
۳. دیدگاهی که مدیریت اسلامی را ارائه نظریات خاص و روش‌های عملی ویژه اسلام می‌داند.
۴. دیدگاهی که مدیریت اسلامی را به معنای «مدیریت مدیران مسلمان» می‌داند.
۵. دیدگاهی که معتقد به مدیریت اسلامی به معنای تأثیر نظام ارزشی اسلام بر مدیریت است (مصباح یزدی، ۱۳۸۶، ص ۲۸۶-۲۸۳).

رویکرد ارزش‌گرایانه به علم مدیریت اسلامی

درباره اینکه چه برداشتی از ترکیب اضافی «مدیریت اسلامی» صحیح است، طبق نظر علامه مصباح یزدی، از میان سه برداشت اثبات‌کننده مدیریت اسلامی، این دیدگاه که مدیریت اسلامی ارائه نظریات خاص و روش‌های عملی ویژه اسلام است، برداشت و دیدگاهی سطحی‌نگرانه است. تلقی «مدیریت مدیران مسلمان» از مدیریت اسلامی اگرچه صحیح، ولی ناکامل است. بنابراین، صحیح‌ترین برداشت از مدیریت اسلامی برداشتی است که مدیریت اسلامی را به معنای «تأثیر نظام ارزشی اسلام بر مدیریت» می‌داند:

ما معتقدیم که اسلام دارای نظام ارزشی عمیق، گسترده و منسجمی است که مدیریت مدیران مسلمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد در روش‌های عملی آنها اثر می‌گذارد و به حرکت آنها جهت می‌دهد. ... معنای صحیح «مدیریت اسلامی» نیز همین است (مصباح یزدی، ۱۳۷۹، ص ۲۸۶).

این برداشت از مدیریت اسلامی، که از سوی یک اسلام‌شناس ارائه شده است، از آن نظر اهمیت دارد که اولاً، از فضای کلی مبحث علم دینی گذر کرده و در خصوص مدیریت اسلامی ارائه شده است، ثانیاً در فضای بین‌الذهانی عالمان و صاحب‌نظران سازمان و مدیریت نیز با اقبال مواجه شده است. برای نمونه، برداشت دکتر رضائیان، از صاحب‌نظران برجسته مدیریت در ایران، با برداشت فوق یکسان است: «آموزه‌های مدیریت و سازمان دستاوردهای علمی برخاسته از صحنه عمل است و مدیریت اسلامی به معنای تأثیر نظام ارزشی اسلام است» (رضائیان، ۱۳۷۸).

روش مطالعه ارزش‌های اسلامی در مدیریت

با تقویت این برداشت که مدیریت اسلامی به معنای تأثیر ارزش‌های اسلامی بر مدیریت است، این سؤال مطرح می‌شود که ارزش‌های اسلامی در مدیریت چگونه و با چه روشی قابل مطالعه است. پاسخ این سؤال آن است که ارزش‌های اسلامی را به دو روش می‌توان بررسی کرد که نتایج به دست آمده از هر یک از دو روش، کاربردها و استلزامات خاصی دارد. این دو روش، ابزار مطالعه ارزش‌ها و فرهنگ اسلامی را در سه سطح فراهم می‌کند. این سه سطح عبارت است از:

۱. مطالعه اسلام و آموزه‌های اسلامی، آن‌گونه که هست.

۲. مطالعه اسلام و آموزه‌های اسلامی، آن‌گونه که در دیدگاه مجتهدان، مکاتب، فرق و مذاهب اسلامی انعکاس یافته است.

۳. مطالعه اسلام و آموزه‌های اسلامی، آن‌گونه که در یک جامعه خاص انعکاس یافته و بومی شده است.

مطالعه آموزه‌های اسلامی در سطح اول، یعنی: سطحی که در آن ارزش‌های فرهنگی مرتبط مستقیماً از آموزه‌های دینی و مذهبی استخراج می‌گردد؛ و همچنین مطالعه این آموزه‌ها در سطح دوم، یعنی سطح مطالعه مکاتب کلامی، مذاهب فقهی، مشرب‌های عرفانی، دیدگاه‌های فلسفی و دیگر قالب‌های اجتهادی، با استفاده از روش اجتهادی امکان‌پذیر است. محقق با تسلط بر دانش‌هایی خاصی و با مراجعه به منابع اولیه و اصیل (برای سطح اول) و یا با مراجعه به منابع معتبر مرتبط به مکتب اجتهادی خاص (برای سطح دوم)، آموزه‌های دینی در هر یک از این دو سطح را به دست می‌آورد. نتایج به دست آمده از این روش و در این دو سطح، می‌تواند کارکرد توصیه‌ای/تجویزی فراملی داشته باشد.

همان‌گونه که پیداست، از نظر خلوص و واقع‌نمایی، سطح دوم سطحی میانه است؛ نه خلوص سطح اول را دارد و نه واقع‌نمایی سطح سوم را. از نظر نتایج و کاربرد نیز در سطحی میانه قرار دارد؛ هم

از نظر تجویزی برای سیاست‌گذاری‌ها و جهت‌گیری‌های کلان قابل استفاده است و هم با نشان دادن وضعیت جامعه، امکان پیش‌بینی فراهم می‌آورد.

برای مطالعه آموزه‌های اسلامی در سطح سوم، یعنی عینیت جامعه خاص، استفاده از روش‌های مطالعه جامعه‌شناختی و میدانی مناسب به نظر می‌رسد. چنین مطالعه‌ای می‌تواند فرهنگ مذهبی جامعه تحقیق را در تعامل با دیگر عوامل فرهنگی نشان دهد. روشن است که نتیجه تحقیق با این روش را نمی‌توان به عنوان آموزه‌های مستقیم دین و مذهب حاکم بر جامعه تحقیق تلقی کرد. نتیجه تحقیق با این روش بیشتر کاربردی غیر تجویزی دارد و نشان‌دهنده جهت‌گیری‌های جامعه تحقیق است و به محقق و دست‌اندرکاران ذی‌ربط امکان و قدرت پیش‌بینی می‌دهد (صادقی، ۱۳۸۶، ص ۵۷).

تحلیل و بررسی

با مرور ادبیات رویکرد تطبیقی، این نتیجه به دست آمد که نظریه‌های سازمان و مدیریت در سیر تکاملی خود، در طول زمان و متأثر و متعامل با رویکردهای کلان و پارادایم‌های حاکم بر علوم تجربی و به‌ویژه علوم تجربی انسانی/اجتماعی‌مراحل را پیموده است. پی‌گیری این خط سیر با بهره‌گیری از استعاره «سیستم» برای سازمان به مثابه موضوع مدیریت، نشان می‌دهد که تلقی از سازمان‌ها به مثابه سیستم‌های عقلایی بسته، به سیستم‌های طبیعی باز، تغییر کرده است.

همان‌گونه که نمودار (۴) نشان می‌دهد، حرکت از انگاره سازمان به مثابه سیستم عقلایی بسته، به انگاره سازمان به مثابه سیستم طبیعی باز، با دو طیف انگاره‌ای «نادیده‌انگاشتن تأثیر محیط» به «قطعی‌انگاشتن تأثیر محیط» و راه‌کارهای مدیریتی جهان‌شمول به راه‌کارهای مدیریتی بومی همراه و دارای تقارن مفهومی است.

سازمان به مثابه سیستم عقلایی باز	سازمان به مثابه سیستم عقلایی بسته
← قطعی‌انگاشتن تأثیر محیط	نادیده‌انگاشتن تأثیر محیط
← راه‌کارهای مدیریتی بومی	راه‌کارهای مدیریتی جهان‌شمول
←	

نمودار (۴): رابطه متقابل تلقی سیستمی از سازمان با تأثیر محیط و راه‌کارهای مدیریتی

رویکرد تطبیقی به مدیریت محصول چنین تغییر رویکردهایی به سازمان، محیط سازمانی و مدیریت است و ابزار مناسبی برای حرکت در جهت بومی‌سازی دانش سازمان و مدیریت محسوب می‌شود. اگر مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده محیط به مؤلفه‌های سخت‌تر (فنی - اقتصادی) و نرم‌تر (فرهنگی - اجتماعی)

تقسیم شوند، نظریه‌های جدیدتر سازمان و مدیریت، همچون نظریه «نهادی نوین»، به مولفه‌های نرم‌تر، یعنی مؤلفه‌های فرهنگی - اجتماعی، به مثابه بخش اعظم و ناپیدای کوه یخ مؤلفه‌های محیطی سازمان اهمیت بیشتری می‌دهند. بدین‌روی، عامل «فرهنگ» در نظریه‌های جدید سازمان و مدیریت اهمیت فزاینده‌ای یافته، و چون عامل «دین و مذهب» در میان عوامل تأثیرگذار بر تفاوت فرهنگی، از نقشی مهم و برجسته برخوردار است، مطالعات جدید نشان‌دهنده حضور پررنگ ریشه‌های دینی در مدیریت غربی و مدیریت ژاپنی به عنوان دو الگوی مدیریتی مطرح در جهان معاصر است. (سازگار، ۱۳۸۷)

متناسب با تغییر و تکامل رویکردهای محیطی به سازمان، در مدیریت تطبیقی نیز نگرش مبتنی بر فرهنگ به نگرش غالب و مطرح تبدیل شده است.

نتیجه‌ای که از مرور دیدگاه‌ها و رویکردها به «علم مدیریت اسلامی» به دست می‌آید آن است که با گذر از دیدگاه‌های نفی‌کننده علم مدیریت اسلامی، این رویکردها را با استفاده از دیدگاه سیستمی به دو گروه عمده می‌توان تقسیم کرد:

۱. گروهی از دیدگاه‌ها در سطح فراسیستم قرار دارند. از جمله این رویکردها، می‌توان به رویکردهای «مدیریت قرآنی» (نقی پورفر، ۱۳۷۶)، «مدیریت اسلامی مبتنی بر سیره معصومین» (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۲)، و «مدیریت اسلامی مبتنی بر نظریه عقلانیت اسلامی» (خسروپناه، ۱۳۷۸) می‌توان اشاره کرد. این گروه از دیدگاه‌ها بیشتر منعکس‌کننده دیدگاه اسلام‌شناسان و فیلسوفان علم دین است.
۲. گروهی از دیدگاه‌ها در سطح سیستمی قرار دارند و در سطح تجزیه و تحلیل سازمانی و از منظر پژوهشگر سازمان و مدیریت و همچنین مدیریت اجرایی سازمان، علم مدیریت اسلامی را تحت بررسی قرار می‌دهند. از جمله این رویکردها می‌توان به دیدگاهی اشاره کرد که مدیریت اسلامی را به معنای «مدیریت مدیران مسلمان» و دیدگاهی که مدیریت اسلامی را به معنای «تأثیر نظام ارزشی اسلام بر مدیریت» می‌دانند. رویکرد تطبیقی به مدیریت اسلامی در ذیل این گروه از رویکردها به علم مدیریت اسلامی قابل طبقه‌بندی است. جدول (۱) سطوح تجزیه و تحلیل رویکردها به علم مدیریت اسلامی را طبقه‌بندی می‌کند.

جدول (۱): طبقه‌بندی سطح تجزیه و تحلیل رویکردها به علم مدیریت اسلامی

سطح سیستم	سطح تجزیه و تحلیل	رویکرد به علم مدیریت اسلامی
فراسیستم	محیط	از منظر اسلام‌شناسان و فیلسوفان علم و دین
سیستم	سازمان	از منظر عالمان سازمان و مدیریت و مدیران اجرایی

رویکرد تطبیقی به مدیریت اسلامی

رویکرد تطبیقی به علم مدیریت اسلامی از پیشرفت‌ها و دستاوردهای علمی در حوزه مطالعاتی سازمان و مدیریت برای دستیابی به شاخصه‌های مدیریت اسلامی بهره‌برداری می‌کند. ترکیب اضافی (رویکرد تطبیقی) یا «مدیریت تطبیقی» اگرچه در نگاه نخست، توجه را به «مقایسه» و «دوگانگی» جلب می‌کند اما در اینجا، مبنای چنین رویکردی مطالعه سازمان و مدیریت است. بنابراین، «رویکرد تطبیقی به مدیریت اسلامی» به «استفاده از ابزار مدیریت تطبیقی به عنوان ابزار سودمند تجزیه و تحلیل سازمان و مدیریت با تمرکز بر ارزش‌ها و نظام ارزشی اسلام» تعریف می‌شود.

همان‌گونه که از مرور دیدگاه‌ها و رویکردها به علم مدیریت اسلامی به دست آمد، یکی از دیدگاه‌های مهم، که از سوی هر دو گروه اسلام‌شناسان و عالمان مدیریت بر آن تأکید شده، رویکرد ارزش‌گرایانه به مدیریت اسلامی است. از آن‌رو، که ارزش‌ها در هسته مرکزی پدیده چندلایه فرهنگ قرار دارند (هافستد، ۱۹۹۱، ص ۹). مطالعه ارزش‌های برگرفته از دین اسلام، که بر سازمان و مدیریت تأثیر می‌گذارند، می‌تواند روش مناسبی برای مطالعه و دستیابی به شاخصه‌های علم مدیریت اسلامی به معنای تأثیر ارزش‌های اسلامی بر سازمان و مدیریت باشد.

همان‌گونه که تحت عنوان «روش مطالعه ارزش‌های اسلامی در مدیریت» ذکر شد، ارزش‌های اسلامی در سازمان به دو روش و در سه سطح کلی قابل مطالعه است که هر یک مزایا و محدودیت‌های خاص خود را دارد. این مزایا و محدودیت‌ها را در دو عنوان کلی «ایده‌آل‌گرایی» و «واقع‌گرایی» می‌توان خلاصه کرد. در حقیقت، آنچه برای یک سطح مزیت است برای سطح دیگر محدودیت به شمار می‌آید، و البته از دیدگاه کلی، این دو مکمل یکدیگرند. جدول (۲) رابطه روش‌ها و سطوح مطالعه ارزش‌های اسلامی با پیوستار واقع‌گرایی-ایده‌آل‌گرایی و درجه خلوص دستاوردهای مطالعه را خلاصه می‌کند:

جدول (۲): رابطه روش مطالعه ارزش‌های اسلامی با درجه خلوص و واقع‌گرایی/ایده‌آل‌گرایی

سطح مطالعه	روش مطالعه	درجه خلوص	واقع‌گرایی/ایده‌آل‌گرایی
مراجعه به منابع دست اول	اجتهادی	بالا	ایده‌آل‌گرایی بالا
مکاتب اسلامی و آراء اندیشمندان مسلمان	اجتهادی	متوسط	ایده‌آل‌گرایی متوسط واقع‌گرایی متوسط
تأثیر ارزش‌های اسلامی بر واقعیت‌های اجتماعی	میدانی	پایین	واقع‌گرایی بالا

استفاده از ابزار و روش مطالعه تطبیقی در مطالعات مدیریت اسلامی به معنای مطالعه تأثیر

ارزش‌های اسلامی نهادینه شده در عینیت جامعه اسلامی بر مؤلفه‌های مربوط به ابعاد گوناگون سازمان و مدیریت است.

ارزیابی رویکرد تطبیقی به علم مدیریت اسلامی

اکنون جای طرح این سؤال است که جایگاه رویکرد تطبیقی به علم مدیریت اسلامی در کجا قرار دارد؛ نقاط قوت آن کدام و نقاط ضعف آن در چیست؟ برای پاسخ به این سؤال و ارائه ارزیابی از این رویکرد، نقاط قوت و ضعف آن، و به تعبیر دیگر، مزیت‌ها و محدودیت‌های آن بررسی می‌شود:

الف. نقاط قوت

به نظر می‌رسد رویکرد تطبیقی دارای مزیت‌ها و نقاط قوت مهمی است که می‌توان از آنها برای حرکت در جهت تأسیس و توسعه علم مدیریت اسلامی استفاده کرد. به برخی از این نقاط قوت در ذیل اشاره شده است:

۱. هم‌زمانی و فضای مشترک: مهم‌ترین مزیت رویکرد تطبیقی را شاید بتوان وجود فضای فکری مشترک در آن دانست. برای حرکت در مسیر علم مدیریت اسلامی، حرکت در جهت پدید آوردن یک فضای معرفتی و گفت‌وگوی مشترک بین عالمان اسلام‌شناس و صاحب‌نظران سازمان و مدیریت ضروری است. در حقیقت، «جامعه اهل نظر» در علم مدیریت اسلامی را صاحب‌نظران هر دو حوزه مطالعاتی «اسلام‌شناسی» و «سازمان و مدیریت» تشکیل می‌دهد. فقدان هر یک از این دو گروه صاحب‌نظر در مسیر این حرکت تأسیسی چالش‌ساز است. مطالعه تأثیر ارزش‌های اسلامی در سازمان و مدیریت به پدید آوردن این همگرایی و فضای فکری مشترک کمک می‌کند.

۲. مناسب بودن برای شروع: علم مدیریت اسلامی در آغاز حرکت خود قرار دارد و آن را می‌توان همانند طفلی نوپا دانست. نوپا بودن علم مدیریت اسلامی موجب می‌شود حرکت در مسیرهای سهل‌تر ضرورت یابد. همان‌گونه که کودک تا هنگام رسیدن به بلوغ و جوانی به حمایت والدین نیاز دارد و تنها در سایه حمایت آنها می‌تواند به استقلال و خودکفایی دست یابد، علم مدیریت اسلامی نیز در آغاز راه خود، به حمایت دوجانبه علوم اسلامی و دانش سازمان و مدیریت نیاز دارد تا بتواند به درجه استقلال و خودکفایی دست یابد. رویکرد تطبیقی از آن‌رو، که در نقطه توافق عالمان اسلام‌شناس و صاحب‌نظران سازمان و مدیریت قرار دارد و نظریات

مربوط به سازمان از آن پشتیبانی می‌کند، با واکنش‌های کمتری مواجه است و فرصت رشد علم مدیریت اسلامی از این نقطه شروع فراهم می‌کند.

۳. فراهم‌سازی مجال برای نظریه‌پردازی: درباره‌ی اینکه نظریه و «علم تجربی» چیست و چه شاخص‌هایی دارد، در فلسفه محل بحث شده است و این موضوع ادبیات و پیشینه نظری خاص خود را دارد. متأثر از فضای عمومی بحث در فلسفه علم درباره‌ی چیستی نظریه و علم، این موضوع مطرح می‌شود که نظریه‌ها ادعاهایی بیش نیستند. نظریه‌ها در مظان ابطال‌پذیری‌اند و حقیقت را نشان نمی‌دهند و چنین ادعایی هم ندارند. «تئوری یک یا چند گزاره فرضیه‌ای است که موقتاً رفتار یک پدیده را تبیین و توصیف می‌کند. تئوری همیشه فرضیه باقی می‌ماند» (دانایی فرد، ۱۳۸۷).

بر اساس این دیدگاه، این دغدغه به وجود می‌آید که توصیف گزاره‌ها و آموزه‌های اسلامی فروکاستن حقیقت‌ها به فرضیه‌ها و انگاره‌هاست باشد که نتیجه آن در مثل، کور کردن چشم به امید درست کردن ابروست.

رویکرد تطبیقی به علم مدیریت اسلامی این مزیت را دارد که در آن، عملاً دغدغه فروکاستن حقایق به فرضیات برطرف می‌شود. در این رویکرد، رفتار اجتماعی مؤمنان مطالعه می‌شود، نه آموزه‌های اسلامی. بنابراین، مسئله «ابطال‌پذیری» مشکلی به وجود نمی‌آورد. رفتار مسلمان مؤمن از عوامل متعددی متأثر است که یکی از آنها ارزش‌های اسلامی است که از صافی ذهن او گذشته است. نقد این رفتار نمی‌تواند نقد ارزش‌های نقدناپذیر باشد.

ب. محدودیت‌ها

در کنار نقاط قوت رویکرد تطبیقی به علم مدیریت اسلامی، نقاط ضعف یا محدودیت‌هایی نیز وجود دارد. جالب آنکه برخی از آنچه می‌تواند به عنوان نقاط قوت این رویکرد تلقی شود از زاویه‌ای دیگر، نقاط ضعف می‌نماید. در ذیل به برخی از آنچه محدودیت رویکرد تطبیقی به مدیریت اسلامی به نظر می‌رسد، اشاره می‌شود:

۱. مسئله خلوص: نتایج مطالعه ارزش‌های اسلامی مؤثر بر سازمان مدیریت با استفاده از ابزارهای علوم انسانی تجربی را تا چه حد می‌توان به «علم مدیریت اسلامی» مربوط دانست؟ با توجه به اینکه رفتارهای مدیریتی موضوع مطالعه در چنین مطالعاتی از عوامل و متغیرهای بسیاری می‌توانند متأثر باشد که یکی از آن عوامل ارزش‌های اسلامی است که از مبانی متعددی گذشته است، نسبت دادن نتایج به دست آمده به اسلام با مسئله روایی مواجه خواهد شد.

۲. مسئله نسبیّت و جهان‌شمولی: رویکرد مطالعه تطبیقی در حوزه سازمان و مدیریت بر پذیرش نسبیّت فرهنگی و جزیره‌ای بودن نظریه‌های علوم انسانی مبتنی است. سؤالی که در اینجا مطرح می‌شود آن است که از منظر آموزه‌ها و مدعیات دین اسلام، نسبیّت فرهنگی تا چه حد قابل قبول است؛ مرور آموزه‌های اسلامی به دست می‌دهد که اسلام آموزه‌ها و ادعاهایی جهان‌شمول دارد. بر این اساس - دست‌کم - در بادی امر، رویکرد تطبیقی به علم مدیریت اسلامی متضمن نوعی پارادوکس خواهد بود.

نتیجه‌گیری

در این مقاله، ابتدا با مرور ادبیات مربوط، رویکرد تطبیقی به مدیریت معرفی شد. سپس از مفهوم «علم مدیریت اسلامی» بحث شد. در بخش سوم، «مدیریت اسلامی با رویکرد تطبیقی» بررسی گردید. نتیجه‌ای که از این مرور به دست آمد آن بود که برای تولید علم مدیریت اسلامی، به یک حرکت گزانه‌بری نیاز است؛ از یک سو، باید در سطح کلان و فراسیستم، فرهنگ عمومی جامعه در سطح ملی و فراملی با ارزش‌های اسلامی ناب، منطبق شود، و از سوی دیگر، در سطح سازمان و مدیریت و با اتکا بر داشته‌ها و موجودیت‌های کنونی جامعه، آثار و نتایج ارزش‌های اسلامی در سازمان و مدیریت مطالعه شود و در این زمینه، از دستاوردهای اندیشمندان حوزه مطالعاتی سازمان و مدیریت استفاده گردد. استفاده از رویکرد تطبیقی به عنوان ابزاری برای مطالعه تأثیر ارزش‌ها و نظام ارزشی اسلام بر سازمان و مدیریت، در چنین مطالعاتی می‌تواند راهگشا باشد.

توجه به مزیت‌ها و محدودیت‌های رویکرد تطبیقی به مدیریت اسلامی، روشن می‌سازد که استفاده از این رویکرد برای تدوین علم مدیریت اسلامی در عین آنکه ضروری است، نباید موجب غفلت از دیگر رویکردها شود. رویکرد تطبیقی اگر چه با واقعیت‌های علم مدیریت و سازمان سازگارتر است، اما با ایده‌آل‌ها فاصله دارد.

رویکرد تطبیقی به علم مدیریت اسلامی با رویکردهای بنیادی‌تر مانند رویکرد قرآنی، رویکرد مبتنی بر سیره معصومان علیهم‌السلام، «رویکرد عقلانیت اسلامی» و دیگر رویکردهایی که در فضای اسلام‌شناسی (رابطه علم و دین) مطرح می‌شوند، رابطه تکمیل‌کننده دارد. محققان و فعالان مدیریت اسلامی در صورتی موفق‌تر عمل خواهند کرد که از چشم‌اندازی کلان و جامع نسبت به رویکردها برخوردار باشند و با توجه به چنین چشم‌اندازی به پیشبرد ابعاد خاصی از کار کمک

کنند. ضمن آنکه در رویکرد مدیریت تطبیقی، مدیریت اسلامی با اسلامی شدن جامعه در سطح کلان محقق می‌شود. با توجه به تأثیر محیط بر سازمان و مدیریت، به هر اندازه که محیط کلان و فرهنگ عمومی از آموزه‌های اسلام متأثر باشد، مدیریت و سازمان غیر مستقیم و ناخودآگاه اسلامی خواهد شد. بر این اساس، مدیریت اسلامی و در نتیجه، علم مدیریت اسلامی تافته‌ای جداافتاده و جزیره‌ای جداافتاده از دیگر عناصر جامعه اسلامی نخواهد بود. سازمان و مدیریت اسلامی فرع و نتیجه‌ای است از شجره طیبه جامعه اسلامی.



منابع

- اسکات، ریچارد، ۱۳۷۴، *سازمان‌ها: سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز تئوری‌های سازمانی*، ترجمه دکتر حسن میرزایی اهرنجان‌ی و فلورا سلطانی تیرانی، تهران، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- اعرابی، سیدمحمد، ۱۳۷۶، *روش تجزیه و تحلیل تطبیقی در مدیریت*، تهران، پژوهش‌های فرهنگی.
- بوریل، گیسون و مورگان، گارت، ۱۳۸۳، *نظریه‌های کلان جامعه‌شناسی و تجزیه و تحلیل سازمان*، ترجمه محمدتقی نوروزی، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها، سمت، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- خسروپناه، عبدالحسین، ۱۳۸۵، *علم و دین*، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، گروه دین‌شناسی.
- ۱۳۸۷، *علم دینی و مدیریت*، دانشگاه امام صادق، دوره آموزشی و پژوهشی مدیریت اسلامی.
- دارلینگتون، گری، ۱۳۸۵، *فرهنگ: مرور نظری، مدیریت در عرصه فرهنگ‌ها: مباحث و دیدگاه‌ها*، ویراسته پت جوینت و ملکم وارنر، ترجمه محمدتقی نوروزی، ص ۵۰-۷۷، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها، سمت، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- دانایی فرد، حسن، ۱۳۸۷، *تحلیلی فراتئوریک بر تئوری‌های سازمان و مدیریت*، دانشگاه امام صادق، دوره آموزشی و پژوهشی مدیریت اسلامی.
- دلشاد تهرانی، مصطفی، ۱۳۷۲، *سیره نبوی (منطق عملی)*، دفتر سوم، سیره مدیریتی، تهران، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- رضائیان، علی، ۱۳۷۸، *میزگرد طبقه‌بندی و نقد رویکردها*، تهران، دانشگاه امام صادق، دوره آموزشی و پژوهشی مدیریت اسلامی.
- سازگار، عباسعلی، ۱۳۸۷، *ریشه‌های دینی مدیریت غربی و مدیریت ژاپنی*، تهران، دانشگاه امام صادق، دوره آموزشی و پژوهشی مدیریت اسلامی.
- شایدر، سوزان. سی و بارسو، ژان لوئی، ۱۳۷۹، *مدیریت در پهنه فرهنگ‌ها*، ترجمه سیدمحمد اعرابی و داود ایزدی، تهران، پژوهش‌های فرهنگی.
- صادقی، محمدرضا ۱۳۸۶، «الگوی کلی و نقش عمومی مناسب برای سازمان‌ها در افغانستان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، به راهنمایی سیدعلی حسینی تاش، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- فرهنگی، علی اکبر، ۱۳۸۰، «مدیریت دولتی و فرهنگ اجتماعی»، دانش مدیریت، ش ۵۵، ص ۲۹-۴۹.
- فی، برایان، ۱۳۸۳- الف، *پارادایم‌شناسی علوم انسانی*، ترجمه مرتضی مردیها، تهران، پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- ۱۳۸۳- ب، *نظریه اجتماعی و عمل سیاسی*، ترجمه محمد زارع، تهران، روزنامه ایران.

لیتل، دانیل، ۱۳۷۳، *تبیین در علوم اجتماعی: درآمدی به فلسفه علم الاجتماع*، ترجمه عبدالکریم سروش، تهران، مؤسسه فرهنگی صراط.

مصباح یزدی، ۱۳۷۹، *پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی*، تحقیق و نگارش غلامرضا متقی‌فر، چ دوم، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی ره.

نات، راگو، ۱۳۷۱، *مدیریت تطبیقی*، ترجمه عباس منوریان، تهران، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.

نقی‌پورفر، ولی‌الله، ۱۳۷۶، *اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن*، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

هال، ریچارد اچ، ۱۳۷۶، *سازمان: ساختار، فرآیند و راه‌آورده*، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

هچ، ماری‌جو، ۱۳۸۵، *تئوری سازمان*، ترجمه حسن دانایی فرد، تهران، نشر افکار.

هیکس، هربرت جی و همکاران، ۱۳۶۸، *تئوری‌های سازمان و مدیریت*، ترجمه و نگارش مهندس گوئل کهن، تهران، اطلاعات.

Chen, M (2001). "Major comparative management models". *Comparative Management*. Edited by Malcolm Warner. Vol. 1, p 128-140.

Hofstede, Geert (1991); *Cultures and Organizations*; London: McGraw-Hill

Warner, Malcolm (2001). *Comparative Management*. Vol. 1, p xiv-xxi.