

Critical Studies in Texts & Programs of Human Sciences,
Institute for Humanities and Cultural Studies (IHCS)
Monthly Journal, Vol. 22, No. 2, Spring 2022, 111-140
Doi: 10.30465/CRTLS.2022.39938.2510

Epistemological Review and Critique of McGregor's Theory of Organizational Human Theory from the Perspective of the Holy Quran

Abdulmomen Hakimi*

Ali Asghar Shoaei**

Abstract

Epistemology is a scale and measurement criterion. In the knowledge of quality management, organizational phenomena are measured by science and the position of science itself is measured by epistemology. Epistemology is the center of analysis of many management processes that without proper knowledge, organizations may face serious challenges in dealing with people in the organization. The epistemological critique of the mentioned theory has been done by applying the qualitative method of interrogative thematic interpretation of the Qur'an. The epistemological critique of the mentioned theory has been done by applying the qualitative method of interrogative thematic interpretation of the Qur'an. The research findings show that the Qur'an does not consider reliance on reason and human findings alone to be sufficient for cognition and experience, sense and induction as preliminary steps for complete and reliable cognition based on heart faith, rational and narrative arguments. (Quran and Sunnah) which has a realistic nature with two vertical (with the Creator) and horizontal views (Jawarahi and Javanhi behaviors of the creature

* Doctor of Quran and Management Sciences, Assistant Professor of Al-Mustafa International Society, Qom, Iran, (Corresponding Author) mohammadiya2020@gmail.com

** Doctor of Quranic and Hadith Sciences, Faculty member of Holy Quran University of Sciences and Education, Qom, Iran, shoaei@quran.ac.ir

Date received: 21/12/2021, Date of acceptance: 03/04/2022



Copyright © 2018, This is an Open Access article. This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> or send a letter to Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

and the whole universe). According to the Qur'an, cognitive tools are not only inductive, such as observation and experimentation based on human behavior; but also, its sources have a wide range such as revelation, intellect, heart, sense and the whole universe, which has unlimited validity and has a different view of the mentioned school.

Keywords: Holy Quran, McGregor Theory, School of Human Relations Management, Epistemology, Source and Credibility.



بررسی و نقد معرفت‌شناسی نظریه انسان سازمانی مک گریگور از منظر قرآن کریم

عبدالمؤمن حکیمی*

علی اصغر شعاعی**

چکیده

معرفت‌شناسی ترازو و معیار سنجش است. در دانش مدیریت عیار پدیده‌های سازمانی با علم سنجش و جایگاه خود علم نیز با معرفت‌شناسی (اپیستمولوژی) سنجیده می‌شود. معرفت‌شناسی به عنوان محور تحلیل بسیاری فرآیندهای مدیریتی است که بدون شناخت صحیح آن، شاید سازمان‌ها با چالش جدی در مواجهه‌ی با افراد در سازمان مواجه شوند. بررسی و نقد معرفت‌شناسی نظریه داگلاس مک گریگور است که از چهار مؤلفه به نام‌های ماهیت، موضوع، ابزار، منبع و اعتبار شکل یافته است. روش: نقد معرفت‌شناسی نظریه یادشده با کاربست روش کیفی تفسیر موضوعی بیرون قرآنی استنتاجی صورت گرفته است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که قرآن تنها اتکاء به عقل و یافته‌های بشری را برای شناخت کافی ندانسته و تجربه، حس و استقرا را گام‌های مقلدیمی برای شناخت کامل و مطمئن که متکی بر ایمان قلبی، برهان‌های عقلی و نقلی (قرآن و سنت) که دارای ماهیت واقع‌نمایانه با دو نگاه عمودی (با خالق) و افقی (رفتارهای جوارحی و جوانحی مخلوق و تمام هستی) می‌داند. از نگاه قرآن ابزارهای شناخت تنها استقرایی نظیر مشاهده و آزمایش مبتنی بر رفتارهای انسان نیست؛ بلکه منابع آن دارای گستره‌ی فراوانی هم‌چون

* دکترای قرآن و علوم، گرایش مدیریت، استادیار جامعه المصطفی العالمیه، قم، ایران (نویسنده مسئول)،
mohammadiya2020@gmail.com

** دکترای علوم قرآن و حدیث، عضو هیات علمی، دانشگاه علوم و معارف قرآن کریم، قم، ایران،
shoaei@quran.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۳۰، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۱/۱۴



Copyright © 2018, This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International, which permits others to download this work, share it with others and Adapt the material for any purpose.

وحی، عقل، قلب، حس و تمام هستی است که دارای اعتبار نامحدود و نسبت به مکتب مذکور دارای دیدگاه متفاوت است.

کلیدواژه‌ها: قرآن کریم، نظریه مک گریگور، مکتب مدیریت روابط انسانی، معرفت‌شناسی، منبع و اعتبار.

۱. مقدمه و بیان مسئله

شاید بتوان ادعا کرد یکی از دلایل وجود نظریه‌های تناقض‌نما در یک رشته علمی مثل دانش سازمان و مدیریت، نامشخص بودن مبانی آن است. راه برون رفت از این مشکل، توجه به مبانی فکری و اصول بنیادین نظریه‌ها و دستیابی به یک طرح نظری جامع است. به دیگر سخن، برای شناخت عمیق و نیز نقد نظریه‌ها، افزون بر درک صحیح از اندیشمندان و نظریه‌های آنان، سرچشمه‌های پیدایش و زایش فکری آن‌ها مورد مذاقه قرار بگیرد. زیرا هم‌چنان که معرفت نسبت به یک رشته علمی بدون مطالعه و شناخت صحیح آن امکان‌پذیر نیست، درک نظریه‌های آن رشته هم بدون درک مبانی و منشأهای آن امکان‌پذیر نیست (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۸۶: ۴). از میان مبانی مختلفی که نظریه‌ی مک گریگور به عنوان یکی از مهم‌ترین تئوریسین‌های مکتب مدیریت روابط انسانی بر آن‌ها مبتنی است، معرفت‌شناسی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. به عبارت دیگر، شناخت تفکرات مک گریگور از جهت مسائل مدیریتی در گروی آشنایی با نگرش وی در زمینه‌ی معرفت‌شناسی و ابعاد آن است، زیرا گستره‌ی معرفت‌شناسی از حیث ماهیت، موضوع، ابزار، منبع و اعتبار در تجانس و ارتباط متقابل‌اند. از این‌رو، نیازمند بازشناسی بود و تشخیص ماهیت، موضوع، ابزار، منبع و اعتبار معرفت‌شناسی و جایگاه آن در چهارچوب نظام ارزشی نظریه مک گریگور، مهم و قابل تأمل است، ولی مهم‌تر از آن، کشف و تبیین معرفت‌شناسی از منظر آموزه‌های وحیانی است که با کاربست روش تفسیر موضوعی استنتاجی به عنوان پرسش اساسی بر قرآن کریم عرضه و پاسخ آن برداشت و در این مقاله ارائه شده است.

۲. مفهوم‌شناسی

۱.۲ نقد

واژه‌ی «نقد» (Critic) در اصل به معنای ظهور و بروز دادن چیزی (ابن فارس، ۱۴۰۴: ۴۶۷/۵)، تمییز کردن چیز خوب از چیز بد (جوهری، ۱۴۱۰: ۵۴۴/۲) و در اصطلاح، دانشی است که به ارزیابی و توصیف شاخص‌های معرفت و شناخت آثار مکتوب و علمی پرداخته و جهت‌گیری اصلی آن، داوری مبتنی بر شناخت لغزش‌ها، کاستی‌ها و عیب‌ها و نیز زیبایی‌ها و خوبی‌های یک متن است (میرصادقی، ۱۳۸۹: ۷۱۲).

۲.۲ مکتب

واژه «مکتب» (School) از لحاظ لغوی مصدر میمی (کتابت و نوشتن) و بیشتر به معنای اسم مکان یعنی «مکان نگارش و آموزش» به کار می‌رود (ابن منظور، ۱۴۱۴: ۶۹۹/۱). این واژه پس از رنسانس و آغاز تحولات علمی به کار گرفته شده (ضیائی‌فر، ۱۳۸۵: ۱۶۶) به مفهوم مجموعه‌ای از اندیشه‌ها و نظریه‌های علمی نظام‌یافته‌ای است که به یکی از اندیشمندان یا مجموعه‌ای از دانشمندان هم نظر تعلق دارد (حسنی و علی‌پور، ۱۳۸۵: ۱۳۲/۱؛ مطهری، ۱۳۷۸: ۵۳/۲).

۳.۲ مدیریت

مدیریت (Management) به معنای فراگرد به کارگیری 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، ۱۳۹۲: ۸).

۴.۲ معرفت‌شناسی

معرفت‌شناسی (Epistemology) به مطالعه‌ی فلسفه‌ی ماهیت، منابع، قلمرو، موضوع و اعتبار شناخت می‌پردازد (موزر، ۱۳۸۵: ۱۹) معرفت‌شناسی به ارائه‌ی واقعیت (مطهری، ۱۳۷۸:

Colin, 1984: ۴۶۷/۱۳)، آگاهی از واقعیت (جوادی آملی، ۱۳۸۴: ۸۷) نوع خاصی از مهارت (Colin, 1984: 54)، آشنا شدن با چیزی یا کسی و یا اطلاعات (لرر، ۱۳۹۶: ۳۳-۳۴) که پدیده‌ی ارزشمند بوده (همان، ۲۹) و به دنبال پاسخ‌گویی به پرسش‌های نظیر نوع، کیفیت، چگونگی و ابزار دانستن (نوریس، ۱۳۸۹: ۱۱) و چگونگی تولید دانش، معیارهای تمایز دانش خوب از بد و چگونگی نمایش و توصیف واقعیت است (جو هج، ۱۳۸۹: ۴۳).

۵.۲ مکتب مدیریت روابط انسانی

مدیریت روابط انسانی (Human relations management) عبارت است از ایجاد، نگهداری، گسترش تعامل پویا و تفاهم عاطفی میان افراد، تا با دلگرمی، رضایت خاطر و روحیه‌ی مطلوب در جهت نیل به هدف‌های سازمان، رشد و توسعه آن همکاری و مشارکت فعال داشته باشند (بهارستان و اعتمادی، ۱۳۶۱: ۲۳) و مقصود از مکتب مدیریت روابط انسانی (School of Human Relations Management)، مجموعه‌ای از نظریه‌هایی (آبراهام مازلو، داگلاس مگ گریگور و کریس آرچریس) است که در مبانی و پیش‌فرض‌هایی (پارادایم) اشتراک داشته و دوره‌ی زمانی خاصی (۱۹۲۰-۱۹۵۰) را پوشش می‌دهد (بوریل و مورگان، ۱۳۸۳: ۲۴).



نمودار ۱. عنصرهای سازنده مکتب (جمشیدی و ایرانزاد، ۱۳۹۱: ۹۳/۲۹)

۳. روشن‌شناسی

جست‌وجوی روش متناسب با موضوع هر پژوهشی مبتنی بر شناخت و شناسایی مسائل مورد پژوهش است. برای این منظور، پژوهشگر با توجه به پیش‌فرضی که دارد به انتخاب روش تحقیق در جهت درک پدیده‌های ناشناخته می‌پردازد. چنانچه از موضوع مقاله مشخص است، تحقیق کیفی از نوع روش تفسیر موضوعی استنتاجی است. روش یاد شده را شهید صدر برای حرکت از واقعیات بشری برای دستیابی به نظریه‌های قرآنی مطرح کرده است. در این روش، واژه‌ی «استنطاق» با ریشه‌ی (ن ط ق) مصدر باب استفعال از ریشه «نطق» به معنای «طلب نطق کردن» (طریحی، ۱۴۱۶: ۲۳۸/۵؛ راغب اصفهانی، ۱۴۱۲: ۵۱۲) و تبیین و توضیح (فیومی، ۱۴۱۴: ۱۱/۲) که دارای ریشه‌ی واحد به معنای آشکارکردن باطن به واسطه ظاهر آمده است (مصطفوی، ۱۴۳۰: ۱۶۲/۱۲).

بر پایه معنای لغوی یاد شده، کلمه «استنطاق» مثل آن است که سؤال شوند، ساکت و صامت است که به آسانی سخن نمی‌گوید. از این رو، برای گرفتن جواب پرسش با پافشاری و اصرار، پاسخ‌ها را می‌بایست از وی کشف و استخراج کرد (ابن فارس، ۱۴۰۴: ۳۰۳/۵). لذا با لحاظ کردن معنای لغوی که به معنای به نطق در آوردن کلام خدا که خود صامت است، در اصطلاح دانش تفسیر استنطاق نامیده شده است (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۶۵/۱). در میان صاحب نظران و قرآن‌پژوهان در مورد تمایز و تفاوت آن با استنباط و تفسیر (اعم از موضوعی و ترتیبی) اختلافاتی وجود دارد (ایزدی و اخوان مقدم، ۱۳۹۲: ۱۰۵) از این رو، برخی آن را معادل تفسیر قرآن به قرآن (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۱۵/۱)؛ بعضی، معادل تأویل و معنای باطنی (جوادی آملی، ۱۳۸۶: ۱۱۵)؛ تعدادی معادل استنباط (معرفت، ۱۳۸۷: ۱۹/۱) و عده‌ای معادل تفسیر موضوعی (شاکر، ۱۳۸۹: ۹۷) معرفی کرده‌اند، اما از منظر شهید صدر مقصود از استنطاق آن است که پژوهشگر باید توانایی داشته باشد تا ضمن بررسی وضعیّت جامعه‌ی هر عصر، مسائل آن را کشف کند و پس از آن، چالش‌ها را به صورت پرسش‌های منظم به ساحت قدسی قرآن کریم عرضه کرده و از آموزه‌های وحیانی پاسخ دریافت کند (صدر، ۱۴۲۴: ۲۸).

در تأیید روش یاد شده، به سخن حضرت امام علی (ع) استناد شده که فرمود: «ذَلِكَ الْقُرْآنُ، فَاسْتَنْطِقُوهُ» (نهج البلاغه، خطبه ۲۵۸)؛ از قرآن بخواهید تا سخن گوید. در این پژوهش، معرفت‌شناسی از منظر آقای مگ‌گریگور در ابعاد ماهیت، موضوع، ابزار، منبع و

اعتبار به آموزه‌های قرآن کریم عرضه و پاسخ قرآن کریم دریافت شده است. با انجام این فرآیند می‌توان ضمن شناخت معرفت‌شناسی نظریه مگ‌گریگور، کاستی‌های آن را بازشناسی و نگرش قرآن کریم را در مورد ابعاد یاد شده برداشت و ارائه کرد که نتیجه‌ی آن، اصلاح، تکمیل، توسعه یا رد خواهد بود.



نمودار ۲. فرآیند پژوهش با ابزار استنتاجی
(محقق ساخته)

دلیل انتخاب روش یاد شده آن است که مسائل و پرسش‌هایی که در دانش مدیریت وجود دارد، پس از دسته‌بندی و پالایش، با کاربست روش تفسیر موضوعی استنتاجی، قابلیت عرضه به ساحت قدسی قرآن را دارد و روش‌های کیفی دیگر از چنین قابلیت‌ی برخوردار نیست که هم بتواند پاسخ‌های لازم را نشان داده و هم زمینه‌ی نقد را فراهم سازد. بدین ترتیب به نظر می‌رسد زمینه‌ی اصلاح، تکمیل، توسعه یا رد معرفت‌شناسی از منظر قرآن کریم فراهم شده و از این طریق گستره‌ی معرفت‌شناسی نظریه مگ‌گریگور موردبررسی و نقد قرار می‌گیرد.

۴. نظریه مک گریگور

نتایج تحقیقات، مک گریگور به این سؤال کلیدی رهنمون کرد که مفیدترین مفروضات درباره‌ی اداره‌ی افراد چیست؟ او مفروضات خود را به دو طبقه‌ی وسیع تقسیم‌بندی کرده و از آن‌ها با نماد تئوری X و تئوری Y یاد می‌کند. مطابق با نظر وی، سازمان‌های سنتی با شغل‌های کاملاً تخصصی شده، تصمیم‌گیری متمرکز و ارتباطات رو به پایین، صرفاً ناشی از ضرورت اقتصادی ایجاد نشده‌اند. آن‌ها انعکاسی از مفروضات مشخص، درباره‌ی طبیعت انسانی هستند. مفروضاتی که با عنوان تئوری X بیان کرده، مبتنی بر این است که افراد از کار و مسئولیت‌پذیری گریزانند و ترجیح می‌دهند تا هدایت شوند. افراد با انجام کارهای مناسب انگیزه پیدا نمی‌کنند؛ بلکه صرفاً توسط محرک‌های مالی برانگیخته می‌شوند. پس اکثر افراد را باید با دقت، کنترل کرد تا مجبور به کسب اهداف سازمانی شوند.

مک گریگور صحت این دیدگاه را مورد تردید قرار داد. او ضرورت مدیریت و فعالیت‌های جدید را در سازمانها احساس کرد و اعتقاد داشت که این مفروضات باید اصلاح شوند. بنابراین یک مجموعه از مفروضات جایگزین را تحت عنوان تئوری Y مطرح کرد. برخلاف مفروضات تئوری X، این مفروضات تأکید دارند که کار برای افراد لذت بخش است. در صورت احراز شرایط صحیح، افراد سازمانی نسبت به رفتارهای خود، از سازوکار خودکنترلی بهره خواهند گرفت و از طریق عملکرد مناسب و ارتباط با همکاران، نه صرفاً مسائل مالی انگیزه می‌یابند (فرهنگی، ۱۳۹۵: ۱۳۲). مک گریگور در آخر، بهره‌گیری از مدیریت بر مبنای اهداف را توصیه کرد که در آن زیردستان به اتفاق سرپرستان‌شان اهداف را تعیین کرده، سپس حصول به این اهداف را بررسی نموده، بنابراین از نیاز به سرپرستی دقیق روزانه جلوگیری می‌کنند. (Dessler Gary, 1986: 52-53)

مک گریگور نوع نگاه به انسان در سازمان‌های آن عصر را قبول نداشت. از این رو، تلاش کرد تا تصویری واقع‌بینانه از نیروی انسانی سازمان ارائه کند. تا با اصلاح اندیشه مدیران در مورد نیروی انسانی، امکان ایفای نقش مؤثرتری برای نیروی انسانی در سازمان پدید آید. جنبه‌ی انسانی سازمان بیان مستدل و محکمی از مفروضات اساسی دیدگاه رفتار سازمانی است. نظریه X و نظریه Y دو روش برای دیدن و فکر کردن درباره‌ی افراد است که به نوبه‌ی خود بر رفتار آن‌ها تأثیر می‌گذارد (شفریتز و آت. جی، ۱۳۷۸: ۷۳).

مگ گریگور معتقد است سازمان‌های سنتی با مشاغل کاملاً تخصصی، تصمیم‌گیری متمرکز و ارتباطات رو به پایین، صرفاً ناشی از ضرورت اقتصادی ایجاد نشده‌اند، بلکه آن‌ها انعکاسی از مفروضات مشخص درباره‌ی طبیعت انسانی می‌باشند. مفروضات نظریه‌ی x که ارائه‌کننده‌ی همان تفکرات مکتب مدیریت علمی، مبتنی بر این است که افراد از کار و مسئولیت‌پذیری گریزان هستند و ترجیح می‌دهند که هدایت شوند. (McGregor, 1960:32)

مگ گریگور صحت این دیدگاه را مورد تردید قرار داد. او ضرورت مدیریت و فعالیت‌های جدید را در سازمان احساس کرد و اعتقاد داشت که این مفروضات باید اصلاح شود. از این رو، مجموعه مفروضات جدید تحت عنوان تئوری y ارائه داد. برخلاف تئوری x ، این مفروضات تأکید دارند که کار برای افراد لذت‌بخش است. مشروط به این‌که شرایط و محیط کار مناسب باشد، در این صورت کارکنان با کار خود و ویژگی با ارزش آن بیش از مشوق‌های صرفاً مالی برانگیخته می‌شوند (شفریتز و آت. جی، ۱۳۷۸: ۷۳-۷۴).

مگ گریگور 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 نحوه‌ی رفتار در محیط سازمان تأثیر دارد. نگاه منفی و شر دیدن ماهیت انسان، رفتار منفی مانند شدت کنترل را در پی دارد و نگاه مثبت و خیر دیدن ماهیت انسان، رفتارهای مثبت مثل آزادی عمل دادن به افراد را در پی خواهد داشت که منجر به خلاقیت کارکنان خواهد شد (رضائیان، ۱۳۹۲: ۵۶-۵۷).

از منظر اندیشمندان دانش مدیریت، نظریه‌ی وی از تئوری‌های محتوایی انگیزه به‌شمار می‌آید. تئوری‌های محتوایی بینش مدیران به کارکنان سازمان را افزایش داده و به آن‌ها کمک می‌کند تا توانایی تشخیص دادن اینکه افراد سازمانی با چه چیزهایی به عنوان پاداش کارشان بهاء می‌دهند پیدا کنند؛ حال آنکه تئوری‌های فرآیندی به توصیف چگونگی و چرایی برانگیخته شدن افراد سازمانی می‌پردازد (رضائیان، ۱۳۹۹: ۱۰۴). به همین خاطر مگ گریگور در نظریه خود به دو گونه مفروضات درباره‌ی طبیعت انسان پرداخته است (الوانی، ۱۳۸۸: ۱۵۸). دو پیش فرض در نگاره زیر نشان داده شده است:

مفروضات کلی نظریه X	مفروضات کلی نظریه Y
۱- بیش‌تر انسان‌ها ذاتاً تنبل و از کار بیزارند	۱- کار به طور طبیعی مانند بازی است
۲- بیشتر انسان‌ها از قبول مسوولیت گریزانند و ترجیح می‌دهند که تحت حمایت دیگری قرار بگیرند	۲- افراد معمولاً مسوولیت‌پذیرند و با اشتیاق به دنبال پذیرش مسوولیت هستند
۳- رای انگیزش انسان‌ها باید از مشوق‌های مادی و اقتصادی و ایجاد امنیت استفاده کرد	۳- اگر اکثر افراد به کار خود علاقه‌مند باشند به طور مناسبی برانگیخته می‌شوند و در واقع احساس رضایت درونی بهترین پاداش برای افراد است
۴- قابلیت خلاقیت و نوآوری برای حل مسائل در تعداد محدودی از افراد یافت می‌شود که به مشاغل مدیریت و رهبری می‌پردازند	۴- قابلیت خلاقیت و نوآوری برای حل مسائل به طور طبیعی بین جمعیت انسان‌ها توزیع شده است
۵- بیش‌تر مردم باید تحت کنترل دقیق قرار گیرند. زیرا معمولاً افراد از علاقه کافی برای کار برخوردار نیستند	۵- کنترل را می‌توان به خود افراد واگذار کرد. در واقع شیوه خودکنترلی مؤثرتر از کنترل توسط دیگران است

نگاره ۱-۲ پیش فرض‌های مدیران در مورد جنبه‌های انسانی سازمان
(McGregor, 1960:33-34)

بر اساس این دو پیش فرض، مگ گریگور، دو نوع سبک مدیریتی را پیشنهاد کرده که در نگاره زیر آمده است.

سبک مدیریتی بر مبنای پیش فرض‌های نظریه X	سبک مدیریتی بر مبنای پیش فرض‌های نظریه Y
۱- تأکید بر تمرکز و تصمیم‌گیری متمرکز	۱- تأکید بر عدم تمرکز و استقلال واحدهای سازمانی
۲- تأکید بر کنترل منابع	۲- تأکید بر ارزیابی نتایج
۳- مدیرمداری و ایفای نقش رهبری توسط مدیران	۳- کارمندمداری و ایفای نقش حمایتی (نقش حمایتی جنبه بررسی و حل مشکل دارد)
۴- استفاده از مشوق‌های خارجی	۴- کارمندمداری و ایفای نقش حمایتی (نقش حمایتی جنبه بررسی و حل مشکل دارد)
۵- توقع حصول نتایج کوتاه مدت
۶- استفاده از ساز و کارهای کنترل توسط دیگران
۷- تأکید بر ضرورت رفع تضاد میان افراد

نگاره ۲-۲ سبک‌های مدیریت بر مبنای پیش فرض‌های نظریه X و Y
(همان)

آقای مگ گریگور بر این باور است که مدیران نگاه خود به انسان را براساس مفروض‌های Y قرار دهند و مدیرانی را که به انسان دیدگاه X دارند را به تغییر نگرش فرامی‌خوانند. مدیرانی که با افراد سازمانی بر مبنای فرضیات X عمل می‌کنند، از سازوکارهای کنترل دقیق و تفصیلی بهره می‌گیرند و برای اینکه افراد را برای کار برانگیزانند، فقط از محرک‌های مادی بهره می‌گیرند؛ در حالی که مدیران با فرضیات Y هدف‌های فرد و سازمان را تلفیق کرده و به کارکنان آزادی و اختیار عمل بیشتری داده، از کنترل‌ها کاسته و آنان را به نوآوری و خلاقیت تشویق می‌کنند. زیرا با این مکانیزم‌ها افراد سازمانی تعهد بیشتری به سازمان پیدا می‌کنند. هرچند به نظر مگ گریگور برخی از افراد سازمانی نابالغ، در آغاز ورود به سازمان، نیازمند کنترل بیشتری هستند تا اینکه به بلوغ کافی رسیده و شایستگی رفتار بر اساس مفروضات Y را بیابند (رضائیان، ۱۳۹۲: ۵۶).

۵. معرفت‌شناسی

معرفت‌شناسی (Epistemology) در بستر دانش‌های گوناگون از قدمت طولانی برخوردار بوده و در بازه زمانی به اندازه تاریخ علم مورد مطالعه و کنکاش قرار گرفته است (قلی‌پور، ۱۳۸۱: ۲۲۱). تمام دانشمندان سازمانی به صورت صریح یا ضمنی با زمینه‌های دانش و کیفیت درک و فهم انسان نسبت به پدیده‌ها سروکار دارد و به تعبیری معرفت را واقعی و قابل‌انتقال در شکل ملموس به صورت ذهنی، معنوی و حتی فوق طبیعی می‌دانند (همان، ۱۰). درک از ماهیت انسانی و اینکه موجود مختار و یا مجبور است؟ (همان، ۱۱)، فهم نسبت به ارزش‌شناسی که به نوع نگاه دانشمندان به انسان بر می‌گردد (خسروپناه، ۱۳۹۳: ۱۱۲)؛ و معرفت به اینکه در جامعه‌شناسی اصالت و محوریت فرد یا جامعه است؟ (همان، ص ۱۱۳) بر معرفت انسان استوار است.

۱.۵ ماهیت معرفت‌شناسی

به صورت کلی ماهیت معرفت‌شناسی نظریه‌های سازمان و مدیریت دارای رویکردهایی هم‌چون: الف) معرفت‌شناسی اثبات‌گرایی به عنوان یک دیدگاه سستی حاکم بر رهیافت‌های علوم طبیعی (بوریل و مورگان، ۱۳۸۳: ۱۵) که به معرفت عینی و حسی اصالت داده و تنها گزاره‌هایی را معنادار می‌داند که از ما به ازای خارجی برخوردار باشند و اعتبار علوم و

عینیت بخشیدن به آن را صرفاً از طریق روش تجربی امکان‌پذیر دانسته است (علی‌پور، ۱۳۸۹: ۴۰)؛ معرفت‌شناسی ضد اثبات‌گرایی که بر مبنای آن دانش‌هایی مانند علم سازمان و مدیریت از آن جهت که از ماهیت نسبی برخوردار است (همان، ۱۶)، باید متمایز از علوم طبیعی مورد مطالعه قرار گیرد؛ زیرا میان علوم اجتماعی مانند نظریه‌های سازمان و مدیریت و علوم طبیعی تفاوت ماهوی وجود دارد. زیرا منبع معرفت، تنها عقل نبوده، بلکه حیات انسانی از شاخص‌ترین منابع دانش است که به فراموشی دچار شده است (علی‌پور، ۱۳۸۹: ۴۱) و (ج) معرفت‌شناسی ساختارشکن که بر اساس این رویکرد اتکای محض به رویکرد ضد اثبات‌گرایی و تفسیری عاری از تبارشناسی تاریخی را ناقص و ناتمام می‌داند (گریزی، ۱۳۸۹: ۱۲۳-۲۱۰). به دیگر سخن، این رویکرد از یکسو، برخلاف رویکرد اثبات‌گرایی (پژوهشگران از توانایی داوری در زمینه واقعیت‌ها برخوردار بود و می‌توانند به ایده‌های مستقل از هر نوع ارزش داوری برسند)، به این باور است که ایده‌ها صرفاً در بستر ارتباط با شرایط تاریخی به دست آمده و معنا می‌یابد (گائینی، ۱۳۹۰: ۱۱۸) و از سویی دیگر، در برابر رویکرد تفسیری (ترکیب دیدگاه‌ها برای دست یازیدن به چهره کلی و منسجمی از جهان)، معتقد است ادراک‌ها و فهم‌ها همانند بستر تاریخی‌شان در حال تغییر مداوم و پویا است، از این رو، امکان انسجام و یکپارچه‌سازی اندیشه‌ها امکان‌پذیر نیست (همان، ص ۱۱۹).

۲.۵ موضوع معرفت‌شناسی

موضوع معرفت ممکن است عینی و قابل لمس یا ذهنی و غیرملموس باشد (میرزائی اهرنجانی و سرلک، ۱۳۸۴: ۷۰). موضوع شناخت در نظریه‌ی مک گریگور، رفتار انسانی به عنوان یکی از مهم‌ترین عناصر حیاتی سازمان است که اتخاذ تصمیم‌های درست مبتنی بر شناخت درست از رفتار انسان و محیط فعالیت وی است (نیکواقبال، ۱۳۸۷: ۴۵-۵۲/۴۶).

نظریه‌ی یاد شده منعکس‌کننده‌ی تلاش‌هایی است که مدل‌های مختلف انسان را با نظریه‌ای اساساً جبری در رفتار کاری که بیانگر مرز عینی‌گرای پارادایم کارکردگراست مرتبط می‌سازد (بوریل و مورگان، ۱۳۸۳: ۱۸۰-۱۸۱).

بنابراین از نظر موضوع، نظریه‌ی مذکور یاد شده بر ماهیت معرفتی عینی‌گرا استوار است که بر اساس رویکرد اثبات‌گرا (Positivist) تنها آنچه از قابلیت تجربه حسی و آزمایش برخوردار است (اوریت و فیشر، ۱۳۹۰: ۴۴) معرفت به حساب می‌آید (معلمی، ۱۳۸۰: ۱۷۳). از این رو، نظریه‌ی مزبور بر این باورند که سازمان و عناصر آن موجودیت‌های ملموس، واقعی و قابل مطالعه بوده (گائینی، ۱۳۹۰: ۶۳) و امکان تحلیل و تبیین آن‌ها از طریق طبقه‌بندی و اندازه‌گیری علمی (تجربی) (جو هج، ۱۳۸۹: ۴۳) و ادراک حسی (کاسلو و همکاران، ۱۳۸۳: ۹۲) وجود دارد. با این وجود، این نظریه با اتکا بر ماهیت عینی‌گرا، به شناختی فراتر از حواس پنج‌گانه راه پیدا نکرده و در محدوده‌ی طبیعت برای رسیدن انسان به حداکثر سود دنیوی (علیزاده و همکاران، ۱۳۸۳: ۱۰۸) چرخیده و به شعار تجربه‌گرایان: «هیچ پدیده‌ای در عقل نیست که پیشاپیش در حواس نبوده باشد» (مارتین، ۱۳۹۵: ۱۵۲) جامه‌ی عمل پوشانده است. چه این‌که مازلو، کریس آرچریس و... بر شناخت انسان و نیازها و استعدادهای بالقوه‌ی، توسعه و شکوفایی مادی او تأکید کرده است (میرکمالی، ۱۳۹۲: ۱۴۷).

۳.۵ ابزار معرفت‌شناسی

از آن‌جایی که نقطه تمرکز در نظریه‌های مکتب مدیریت روابط انسانی به جای ساختار، روی رفتار انسان است، می‌توان گفت ابزار شناخت، استقرائی در رفتارهای انسان سازمانی است (میرزایی اهرنجانی و سرلک، ۱۳۸۴: ۷۲/۳). زیرا سازمان کلیت فنی-اجتماعی است که از واحدهای گوناگون شکل یافته (امیرکبیری، ۱۳۹۴: ۲۰۲) که عامل انسانی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار در رسیدن سازمان به اهداف سازمانی است. از این رو، از منظر پال و هرسی بلانچارد مدیران سازمان برای اثربخشی سازمان مرتب باید روش‌های خود را در تعامل با افراد سازمان تغییر دهند (قاسمی، ۱۳۹۰: ۴۶۵).

۴.۵ منبع معرفت‌شناسی

برای معرفت‌شناسی منابع مختلفی همچون طبیعت و عالم هستی، عقل و خرد، قلب و دل و تاریخ (مطهری، ۱۳۹۲: ۳۷۷/۱۳-۳۸۴) و تجربه حسی شهود، وحی، الهام (میرزایی اهرنجانی، حسن، سرلک، محمدعلی، ۱۳۸۴: ۱/۳)، آگاهی‌های پیشین و مراجعه

بررسی و نقد معرفت‌شناسی ... (عبدالمؤمن حکیمی و علی‌اصغر شعاعی) ۱۲۵

به گفته‌ها و نوشته‌های دیگران (اوریت و فیشر، ۱۳۹۰: ۴۷-۴۸) معرفی شده است، ولی مرور نظریه‌ی مک‌گریگور از نظریه‌پردازان مکتب مدیریت روابط انسانی نشان می‌دهد که منبع شناخت، افزون بر عقل ابزاری، عینی و واقع‌گرا با تأکید بر رفتارهای و پدیده‌های عینی و حسی و یافته‌های تجربی است (میرزایی اهرنجانی، حسن، سرلک، محمدعلی، ۱۳۸۴: ۷۵/۳-۷۶؛ الوانی، ۱۳۹۸: ۱۹).

۵.۵ اعتبار معرفت‌شناسی

آنچه از تلاش‌های نظریه‌های مکتب مدیریت روابط انسانی به دست می‌آید آن است شناختی که از انسان و عوامل مرتبط به آن ارائه داده‌اند دارای اعتبار و روایی محدود است (میرزایی اهرنجانی و سرلک، ۱۳۸۴: ۷۲/۳). هرچند از همین رهگذر شناخت محدود، درپی آن است که بتوانند از انسان بهتر و بیشتر برای رسیدن به سود بهره ببرند و از این طریق به بقا و ادامه حیات و رشد و تعالی سازمان به اطمینان خاطر رسیده و با ترکیب یافته‌های حوزه‌های مختلف علمی (رضائیان، ۱۳۷۶: ۱۰) به مجموعه‌ای از مفاهیم، اصول و مشخصات در راستای دستیابی به سازوکاری برای شناخت علت‌های مسائل پیچیده‌ی انسان سازمانی و راه حل مناسب آن‌ها دست یازند (صادق‌پور، ۱۳۸۵: ۹۴). بررسی نظریه‌ی مذکور نشان می‌دهد که آنان تنها به کنش یا رفتار انسان توجه داشتند و این مسئله را معیار اعتبار و روایی پژوهش‌های شناختی خویش قرار داده بودند (ایران نژاد و ساسان‌گهر، ۱۳۹۰: ۹۶).

۶. یافته‌های تحقیق پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

در این مبحث بررسی و نقد قرآنی معرفت‌شناسی بر اساس چارچوبی که در مبانی نظری مطرح شده با کاربرست روش استنتاجی دنبال می‌شود.

۱.۶ نقد قرآنی ماهیت معرفت‌شناسی

افزون بر تأکید آموزه‌های قرآن کریم (زمر/۹) بر اهمیت معرفت، کمال انسانی در گروهی شناخت و معرفت است (فخررازی ۱۴۲۰: ۴۲۸/۲۶) زیرا از آموزه‌های مختلف آیات

قرآن کریم (حج/۳؛ لقمان/۶؛ مجادله/۱۱؛ زمره/۱۹؛ فاطر/۱۹-۲۲؛ اعراف/۱۷۹؛ ملک/۱۱-۱۰) می‌توان برداشت کرد که اساس زیست و حیات فردی و اجتماعی انسان مبتنی بر شناخت و آگاهی او قرار داده شده و تقلید را جز در برخی از فروعاًت که متکی بر تحقیق و شناخت است نفی کرده است (جوادی آملی، ۱۳۸۴: ۲۰۹).

هرچند خداوند متعال عقل را به عنوان ابزار مهم درک و شناخت در اختیار بشر قرار داده است، ولی اتکا صرف بر یافته‌های عقلانی بشر مبتنی بر تجربه‌ی حسی و استقراء جزئیات برای شناخت را گام‌های مقدماتی برای کسب معرفت کامل و مطمئن می‌داند. زیرا رسیدن به شناخت صحیح و کامل متکی بر ایمان قلبی بر برهان‌های عقلی، نقلی (وحی) است (جوادی آملی، ۱۳۹۹: ۳۱۲)، در حالی که معرفت برخاسته از نظریه‌ی مک‌گریگور دارای ماهیت عینیت‌گرای اثبات‌گرا است که سازنده‌ی آن تنها تجربه‌ی حسی انسان است که از نظر آموزه‌های قرآن یک امر مقدماتی بوده و تکیه فقط بر آن، سبب فروافتادن انسان در خسران و زیان می‌شود. زیرا انسان بدون معرفت مبتنی بر وحی، قادر به شناخت غایات و پیامدهای نهایی اشیاء و افعال نیست (ابن عاشور، بی‌تا: ۳۰۵/۲). چون علم به صورت مطلق، تنها در اختیار خداوند است (آل عمران/۵) و هیچ چیزی از محسوسات و معنویات بر او پوشیده نیست (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۱۳/۳؛ بیضاوی، ۱۴۱۸: ۶/۲) یا براساس آیه ۲۴۸ سوره بقره «لِلّٰهِ مَا فِي السَّمٰوٰتِ وَ مَا فِي الْاَرْضِ وَ اِنْ تُبْدُوْا مَا فِيْ اَنْفُسِكُمْ اَوْ تَخْفَوْهُ يُحٰسِبْكُمْ بِهٖ اللّٰهُ فَيَغْفِرْ لِمَنْ يَّشَاءُ وَ يُعَذِّبُ مَنْ يَّشَاءُ وَ اللّٰهُ عَلٰی كُلِّ شَيْءٍ قَدِيْرٌ» (بقره/۲۴۸)؛ ذکر «وَ مَا فِي الْاَرْضِ» نتیجه می‌دهد که پس اعمال انسانها نیز ملک او است، و در آخر نتیجه می‌دهد: آنچه در دل‌های آنان پوشیده هست، چه اظهار بشود و چه نشود ملک خدا است، و به زودی خدای تعالی با محاسبه خود در این ملک تصرف خواهد کرد (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۴۳۶/۲؛ طوسی، بی‌تا: ۳۸۲/۲) پس توقف بر شناخت تجربی مبتنی بر حس که از درک محسوسات و ظواهر فراتر نرفته و نسبت به ماورای آن نمی‌تواند بصیرت‌افزایی کند (سید قطب، ۱۴۱۲: ۲۷۵۸/۵)، فقط در حد درک ظاهر عینیات قابل پذیرش است. هرچند برخی از مفسرین بسامد چنین معرفتی را مساوی با عدم شناخت (جهل و نادانی) دانسته‌اند (زمخسری، ۱۴۰۷: ۴۶۸/۳).

پس معرفت برخاسته از نظریه‌ی مک‌گریگور به اندیشه‌ی سستی که قرآن به آن گوش زد کرده (جائیه/۲۴) برگشته (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۱۷۴/۱۸؛ فخررازی، ۱۴۲۰: ۶۷۸/۲۷)

که تکیه بر ظواهر دنیوی و شناخت متکی بر آن، از منظر کلام وحی نامعقول، نامطلوب و در بسیاری از موارد گمانه زنی‌های جاهلانه و خلاف واقع است. از این رو، مفسران در ذیل آیه یاد شده، شناختی را که مبتنی بر اوهام‌گرایی، تخیل‌پرستی و گمانه‌زنی (طبرسی، ۱۳۷۲: ۱۱۸/۹) باشد نه تنها شناخت محسوب نکرده‌اند، بلکه آن را جهالت و نادانی (همان) دانسته‌اند (طوسی، بی‌تا: ۲۶۰/۹)؛ زیرا نظریه‌های آنان کورکورانه و تقلیدی است (بیضاوی، ۱۴۱۸: ۱۰۸/۵) به همین خاطر با توجه به آیات مذکور و نیز آیات مشابه (نساء/ ۱۵۷؛ یونس/ ۶۶؛ نجم/ ۲۸)، برآیند شناخت برآمده از مکتب یاد شده، ناقص و ناتوان از به تصویر کشیدن واقعیت‌ها است؛ در حالی که در صورت اتصال معرفت به وحی، شناخت کامل و جامع، امکان‌پذیر و مقدور خواهد شد (آل عمران/ ۴۹)؛ زیرا قرآن کریم شناختی را معرفی کرده است که دارای ماهیت فراحسی و برگرفته از وحی و غیب (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۲۰۰/۳؛ بلاغی نجفی، ۱۴۲۰: ۲۸۵/۱) و از راه غیر معاینه و مشاهده (طبری، ۱۴۱۲: ۱۹۰/۳) ظاهری و پنهانی حاصل شده است (مصباح یزدی، ۱۳۸۴: ۱-۳/۴۰۷).

۲.۶ نقد قرآنی موضوع معرفت‌شناسی

نگاه قرآن کریم فراتر از رفتارهای تجربی بوده و بلکه همه‌ی هستی حتی خالق آن را دربر می‌گیرد (انعام ۱۰۱ و ۱۰۲؛ فرقان/ ۲؛ غافر/ ۶۲)؛ زیرا شناخت تنها در این نیست که همیشه به صورت افقی همانند آزمایش‌هایی که در علوم تجربی درباره کیفیت اشیاء به‌عنوان نمونه خاک انجام می‌دهند، بلکه به سیر عمودی نیز آن را مورد تحقیق قرار داده و از مبدأ، آفریننده و خالق آن نیز پرسش می‌شود. از این رو، قرآن کریم به این بُعد به عنوان معلم یاد کرده (جوادی آملی، ۱۳۸۴: ۲۱۲) و به شناخت او نیز موضوعیت داده است: «الرَّحْمَنُ، عَلَّمَ الْقُرْآنَ، خَلَقَ الْإِنْسَانَ، عَلَّمَهُ الْبَيَانَ» (الرحمن/ ۱-۴).

برداشتی که از آیات مذکور و آیات دیگر (بقره/ ۳۱، ۲۸۲؛ مائده/ ۴؛ انبیاء/ ۸۰) می‌توان ارائه داد آن است که انسان برای شناخت رفتارها و پدیده‌های هستی می‌بایست به شناخت فاعل شناسای آن توجه کرده و نباید از معلمی که به او قدرت شناخت و معرفت داده غفلت بورزد (بقره/ ۱۶۴)؛ بلکه نسبت به مبدأ علم و قدرت یگانه که تمامی این «آوازه‌ها از او است» شناخت کسب کرده (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴: ۵۵۸/۳) و از طریق شناخت آن‌ها به

وجود خداوند و یگانگی او پی ببرد. (فخررازی، ۱۴۲۰: ۱۵۲/۴؛ ابن عاشور، بی‌تا، ۷۵/۲) زیرا همه‌ی اشیاء و پدیده‌های هستی نشانی از اوست. (جوادی آملی، ۱۳۸۹: ۱۷۲/۸) که این امر با تأمل و تدبیر در جهان خلقت و طبیعت که احاطه بر حیات او داشته و محاط بر زندگی اوست (فضل‌الله، ۱۴۱۹: ۱۴۵/۳) امکان پذیر است.

۳.۶ نقد قرآنی ابزار شناخت

در نظریه‌ی مک‌گریگور ابزار شناخت استقرای رفتارهای قابل تجربه و مشاهده انسان در محدوده‌ی نظام طبیعت و مادی است، در حالی که ابزار شناختی که قرآن کریم معرفی کرده است بسیار فراتر از آن است که در نمودار زیر نشان داده شده است. (جوادی آملی، ۱۳۸۳: ۲۵۸؛ فخررازی، ۱۴۲۰: ۹۹/۱۳)

ابزارهای شناخت از منظر قرآن کریم		
ردیف	ابزارهای شناختی	آیات
۱	وحی	بقره/۲۰: انعام/۴، ۱۰۹، ۱۱۰؛ انفال/۲۳؛ یونس/۳۱؛ نحل/۷۸؛ مؤمنون/۷۸؛ سجده/۹؛ شوری/۲۴؛ احقاف/۲۶؛ ملک/۲۳؛ انسان/۲، بلد/۸
۲	عقل	بقره/۴۴؛ آل عمران/۱۹۰، ۱۹۱؛ ملک/۱۰؛ یوسف/۲؛ عنکبوت/۴۳ و...
۳	قلب	انعام/۱۱۳؛ نحل/۷۸؛ اسراء/۳۶؛ جاثیه/۲۳؛ محمد/۲۴
۴	حس	بویایی: یوسف/۹۴؛ بینایی: بقره/۷، بقره/۱۷۱، بقره/۲۶۶، آل عمران/۱۳، آل عمران/۳۱؛ انعام/۴۶، ۷۶، ۷۸، ۱۰۳، ۱۱۰ و...؛ چشایی: اعراف/۲۲، نیا/۲۴؛ شنوایی: بقره/۷۵، ۹۳، ۱۰۴؛ آل عمران/۱۹۳؛ اعراف/۱۷۹؛ انفال/۲۰، ۲۱ و...؛ لامسه: انعام/۷

نمودار ۵. ابزارهای معرفت از منظر قرآن کریم

قرآن کریم اندیشه‌ی محدودیت ابزار شناخت را به تجربه و آن هم در محدوده‌ی نظام طبیعت و دنیای مادی را به چالش کشیده و تصریح می‌کند که برای دست یازیدن به شناخت صحیح و قابل اطمینان، افزون بر تجربه، عقل، وحی، قلب، و اندام‌های حسی نیز

سهم قابل توجه و غیر قابل انکاری دارند. زیرا از منظر آموزه‌های وحیانی ابزار شناخت چشم، گوش، قلب، عقل و وحی معرفی شده است (اسراء/۳۶؛ نحل/۷۶) چرا که گوش و چشم و فؤاد نعمت‌هایی هستند تا انسان به وسیله آنها حق را از باطل تمیز داده و خود را به‌واقع برساند (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۹۳/۱۳).

چنانچه ذکر شد ابزار شناخت در مکتب یاد شده منحصر به استقراء حسّی است، درحالی که خداوند از یکسو در آن امکان تصرف و خطا می‌بیند (اعراف/۱۱۶؛ حجر/۱۵؛ طه/۶۶) و از سوی دیگر، محدود ساختن راه شناخت به آن را روش غیر علمی می‌داند (بقره/۵۵، ۱۱۸، ۱۰۳؛ جاثیه/۲۴ و ۲۵)، بلکه از منظر قرآن کریم ادراکات یاد شده، زمینه‌ساز شناخت عقلانی و ادراکات باطنی بوده (نحل/۷۶؛ مؤمنون/۷۸؛ سجده/۹، احقاف/۲۶؛ ملک/۲۳) و منهای تعقل و اندیشه‌ورزی، در دستیابی به شناخت جهان هستی بی‌ثمر است (بقره/۱۵۴؛ آل عمران/۱۹۰؛ رعد/۲-۴؛ نحل/۱۲). پس یکی از نقدهای مهم، محدودیت، خطاپذیری و غیر علمی بودن ابزار شناختی در نظریه‌ی مک‌گریگور است که نمی‌تواند منجر به شناخت جامع و کامل گردد؛ زیرا از آموزه‌های قرآن کریم می‌توان برداشت کرد که برای شناخت رفتارهای انسان در کنار شناخت افقی و عرضی، از شناخت عمودی و طولی نیز بهره برده است و نمی‌توان با مطالعه روابط عرضی اشیاء با هم از روابط عمودی و طولی آن‌ها با خالق و آفریننده شان بی‌نیاز شد و به نظر می‌رسد نظریه‌ی مک‌گریگور از چنین دیدگاهی برخوردار نیست. علت آن این است که افق دید وی به سازمان و انسان سازمانی کاملاً مادی است و طرح مسائل با این منطق، حقیقتی است که به هیچ وجه در محدوده اندیشه انسان مادی وجود ندارد (جوادی آملی، ۱۳۸۴: ۳۴۰).

۴.۶ نقد قرآنی منبع شناخت

منبع شناخت در نظریه مک‌گریگور عینی و واقع‌گرا با تأکید رفتارهای قابل تجربه است، ولی حصر شناخت در عوامل حسّی و عینی از منظر قرآن کریم قابل قبول نیست، زیرا از منظر قرآن کریم منابع دیگری نیز وجود دارد که نقش برجسته و مهمی در شناخت دقیق‌تر و عمیق‌تر از انسان و رفتارهای وی دارند. منابع شناخت از منظر قرآن در نمودار زیر آمده است.

منابع شناخت از منظر قرآن کریم		
ردیف	منابع شناختی	آیات
۱	نقل (قرآن کریم)	آل عمران/۴۴؛ اعراف/۲۰۴؛ هود/۴۹؛ یوسف/۱۰۲؛ احقاف/۲۹؛ جن/۱-۳
۲	طبیعت	نعام/۹۷؛ حج/۴۶؛ عنکبوت/۲۰
۳	انسان	فصلت/۵۳؛ ذاریات/۲۰-۲۱
۴	آیات آفاقی، انفسی و شهودی	آفاقی: فصلت/۵۳؛ ملک/۲۰؛ زمر/۲۱؛ عنکبوت/۱۵؛ نمل/۵۲ و... انفسی: اعراف/۱۹۰؛ نعام/۲ و ۶۰؛ بقره/۲۸؛ مریم/۶۷؛ آل عمران/۶؛ روم/۲۱؛ هود/۶۱؛ بقره/۲۸؛ شهودی: انعام/۷۵
۵	جهان آفرینش	انعام/۱۰۱-۱۰۲؛ اعراف/۱۸۵؛ طه/۵۰؛ لقمان/۱۰-۱۱؛ سجده/۴؛ زمر/۵ و ۶؛ دخان/۳۸ و ۳۹؛ احقاف/۳ و ۴
۶	تاریخ و حوادث آن	بقره/۲۴۶-۲۵۸؛ آل عمران/۱۳۷؛ مائده/۱۱؛ انعام/۶ و ۱۱؛ اعراف/۸۴ و ۸۶؛ یونس/۳۹ و ۷۳؛ هود/۱۲۰؛ یوسف/۱۰۹ و... یونس/۹۲؛ حجر/۷۴ و ۷۷؛ حج/۴۲-۴۸؛ نمل/۵۲ و ۶۹؛ عنکبوت/۳۱ و ۳۹؛ روم/۹؛ صافات/۱۳۶-۱۳۸؛ غافر/۸۲
۷	آثار باستانی	

نمودار ۶. منابع شناخت از منظر قرآن کریم

با این گستره‌ای از منابع معرفتی که قرآن کریم معرفی کرده است، مشخص می‌شود که نظریه‌ی مزبور، توصیفی بسیار ناقص و محدودی از پدیده‌ها به دست می‌دهد (الوانی، ۱۳۶۸: ۶-۳۹/۷-۴۸). در ادامه برای پرهیز از اطاله، سه منبع وحی، عقل و قلب مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱.۴.۶ وحی

از میان منابع معرفتی که قرآن کریم، یکی از مهم‌ترین آن‌ها وحی است که بی‌نقص و عیب و کامل و جامع است (نحل/۸۹؛ انعام/۵۹؛ فصلت/۴۲). کارکرد وحی به عنوان منبع معرفتی آن است که «با ورود وحی به عرصه فرهنگ انسانیت، بشر از انحطاط و سقوط رها، و درهای شکوه و تعالی به روی او باز، و خرده‌ها بارور، و دوران رشد و شکوفایی خردورزی

آغاز، و عقلانیت بالید و بارور شد» (جوادی آملی، ۱۳۸۲: ۱۱۸). وحی به عنوان یک منبع غنی و قوی کسب دانش و معرفت در اختیار تمام انبیاء الهی بوده و آنان از این نعمت بزرگ الهی بهره‌مند بودند. از این رو، بر اساس آیه مبارکه سوره نساء (نساء/۱۶۳)، پیامبران الهی به صورت یکسان از امر وحی برخوردار بوده و هیچ اختلافی در آن مصادیق آن وجود ندارد (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۱۰۴/۵).

پس وحی و نبوت، یک جریان و سنت خلل ناپذیر در تاریخ انسان (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴: ۲۱۱/۲) است که به واسطه انبیاء الهی در اختیار بشر قرار داده شده و به عنوان یک منبع شناخت از چنان اتقان و استحکام برخوردار است که قرآن حکیم درباره پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: «وَمَا يَنْطِقُ عَنِ الْهَوَىٰ، إِنْ هُوَ إِلَّا وَحْيٌ يُوحَىٰ» (نجم/۳-۴). به گفته ابن عاشور این توصیف خود کمال است (ابن عاشور، بی‌تا: ۱۰۰/۲۷). در واقع این آیه شریفه این حقیقت را بیان می‌کند که شناختی که مبتنی بر وحی باشد خطا و اشتباه در او راه ندارد. از این رو، در ادامه به پیامبر اکرم (ص) اطمینان می‌دهد (یوسف/۱۰۲) که این اخبار به واسطه وحی به شما گزارش می‌شود (طبرسی، ۱۳۷۲: ۴۰۸/۵).

کارکرد وحی آن است که یک حقیقت را خوب تبیین و تشریح نموده، زوایای پنهان او را آشکار ساخته و می‌شناساند و بعد آثار و پیامدها آن را ذکر نموده (اسراء/۸۵؛ لقمان/۳۴) و تأکید می‌کند که نظام تکوین مبتنی بر این است که هر چیزی شرط و شروط خاص خودش را دارد که باید حفظ شود (جوادی آملی، ۱۳۸۸: ۱۲۹).

۲.۴.۶ عقل

عقل نعمت نیروی اندیشه، مرکز فهم، تشخیص و قوه‌ای است که خداوند در سرشت انسان به ودیعه گذاشته و آن را با نفس او درهم تنیده تا توسط آن بتواند معارف را فهمیده و با آن میان خیر و شر، حق و باطل، خوب و بد و هست و نیست تمییز داده و پس از سنجش و ارزیابی، گزینش کند. در جهان تکوین اولین مخلوق خداوند عقل است، چه اینکه رسول خدا (ص) فرمود: «أَوَّلُ مَا خَلَقَ اللَّهُ الْعَقْلُ» (ابن بابویه، بی‌تا: ۵۳)؛ عقل اول چیزی است که خدا خلق کرد. در عالم تشریح هم عقل گوهر بزرگ و از جایگاه بس ممتاز برخوردار است که در نصوص فراوان آیات قرآن کریم با ساختارهای مختلفی از آن یاد شده و انسان را به کار بست آن در شناخت عرصه‌های مختلف دعوت کرده است تا جایی که

خداوند صاحبان عقل را وسیله برتری بر دیگران (طبرسی، ۱۳۷۲: ۶۵/۷) و نزول قرآن کریم را برای تعقل؛ فهم و احاطه بر معانی قرآن (بیضاوی، ۱۴۱۸: ۱۵۴/۳) و تفقه (طبری، ۱۴۱۲: ۸۹/۱۲) انسان بیان داشته است. در آیه ۲ سوره یوسف خداوند دعوت به تعقل در باورها، معارف الهی و امور دینی کرده تا دلایل آن‌ها (فخر رازی، ۱۴۲۰: ۴۱۶/۱۸) را فهمیده، مقاصد آن‌ها در زندگی فردی و اجتماعی (فضل‌الله، ۱۴۱۹: ۱۶۲/۱۲) را به دست آورده، آن‌ها را به‌کار گرفته (قمی، ۱۳۶۸: ۲۶۹/۶) و نیز حسن و قبح آن‌ها را بشناسد (طوسی، بی‌تا: ۹۲/۶). بنابراین قابل پذیرش نیست که با وجود چنین دیدگاهی که از سوی خداوند به نعمت پر بار عقل شده، شارع مقدس درک قطعی آن را نسبت به مصالح و مفساد مطلقاً نپذیرفته و درک عقل با تشریح را ناهمسو بداند. به ویژه که از سوی معصومین (ع) برخی تعبیرات درباره‌ی جایگاه عقل ذکر شده است (کلینی، ۱۴۰۷: ۱۶/۱) که ارزش و جایگاه آن را دوچندان می‌کند.

عقل نسبت نقل دارای سه کارکرد مهم است؛ گاهی میزان و معیار است؛ از جهت اثبات قدسی بودن قرآن و مصون باقی ماندن آن از تحریف، عقل به عنوان مبنا و میزان ایفای نقش می‌کند (جوادی آملی، ۱۳۹۰: ۲۱۱)، گاهی مصباح است؛ عقل خود به عنوان منبع مستقل در کنار کتاب، سنت و اجماع عمل می‌نماید و احکام شرعی را در می‌یابد (همان، ص ۲۱۲) و گاهی مفتاح است؛ از آنجا که شریعت حقه اسلام از مبدأ علم مطلق الهی که اشراف بر عالم تکوین داشته و بر توانایی‌ها و محدودیت‌های انسان اطلاع دارد نشأت گرفته است؛ همو که نزدیک‌تر از رگ گردن به انسان است (ق/۱۶) و بین انسان و قلبش قرار دارد (انفال/۲۴)، بنابراین تمامی آنچه در حوزه شریعت مطرح است، در ظرف علم قلیل انسانی نگنجد (اسراء/۱۷) و انسان پس از نیل به مرحله اعتقاد به اصل شریعت (که البته براساس براهین عقلی صورت می‌گیرد، باید عقل را در مصالح احکام به عنوان مفتاحی برای وصول به گنجینه معارف به کاربندد و با اعتقاد به حقانیت احکام اسلام بدان ملتزم گردد، گرچه مصالح و اسرار و ملاک‌هایی که در ورای این احکام است به علم قاصر و محدود بشری در نیاید (جوادی آملی، ۱۳۹۰: ۲۱۴).

۳.۴.۶ قلب

بر اساس نص قرآن کریم (انفال/۲۴) یکی از ابزارهای مهم شناخت «قلب» است. قلب با آراسته شده با ویژگی‌های تطهیر و تذکبه به معارف و حقایق فوق عقل دست می‌یازد

تاجایی که گاهی ظرف دریافت الهام‌ها و سروش‌های غیبی شده و به شناختی نائل می‌شود که توسط حسن و عقل امکان‌پذیر نیست. قلب مرکز احساسات و عواطف خاص انسان است که گاهی از او به «حقیقت انسان» تعبیر می‌شود (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۴۵/۹).

در قرآن کریم از قلب به عنوان مرکز مهم شناخت یاد شده و در موارد مختلف، فهم و درک به آن نسبت داده است تا جایی که وقتی ادراک را از قلب نفی می‌کند، آن به خاطر انجام ندادن درست کار توسط قلب و عدم سلامت آن معرفی می‌کند (مصباح یزدی، ۱۳۷۶: ۲۰۸). از این رو، خداوند با نكوهش برخی انسان‌ها می‌فرماید: «لَهُمْ قُلُوبٌ لَا يَفْقَهُونَ بِهَا» (اعراف/۱۷۹). در آیه یاد شده فعل «تَفَقَّه» به قلب انسان نسبت داده شده که در اینجا فقه به معنای اطلاعی آن مراد نیست، بلکه مقصود از آن، «فهم دقیق و عمیق» است (فضل‌الله، ۱۴۱۹: ۲۸۹/۱۰) و در جای دیگر فعل «تَدَبَّر» را نیز به قلب نسبت داده (محمد/۲۴) است. (طبری، ۱۴۱۲: ۳۶/۲۶) افزون بر آن، از برخی آیات (حج/۴۶) می‌توان برداشت کرد که علاوه بر علم حصولی، درک و معرفت حضوری خداوند کار قلب است. (سید قطب، ۱۴۱۲: ۲۴۳۰/۴).

۵.۶ نقد قرآنی اعتبار معرفت‌شناسی

شاید یکی از دلایل مهم اینکه اعتبار و پایایی ماهیت، موضوع، ابزار و منبع شناخت در نظریه‌ی مذکور با محدودیت‌ها و کاستی‌های فراوان مواجهه است این باشد که یافته‌های تئوری‌های آن تا هنوز شاخص‌های یک نظریه واقعی را پیدا نکرده (ایران‌ژاد و ساسان‌گهر، ۱۳۹۰: ۹۶) و بیشتر بر اساس گمان و احتمال بنا نهاده شده و فراتر از تجربه حسّی نرفته است؛ از این رو، از اعتبار و پایایی برخوردار نیست. زیرا فرضیه‌های غیر یقینی دانش تجربی بر پایه‌ی احتمالات قرار گرفته است (جوادی آملی، ۱۳۹۴: ۶۲۷/۲).

افزون بر آن، قرآن کریم (اسراء/۸۵) تذکر می‌دهد که دانش در اختیار بشر ناقص بوده و به تنهای نمی‌تواند سعادت دنیوی و اخروی او را تأمین کند. زیرا مجهولات انسان، در برابر معلوماتش، همواره بیشتر و علم خدا نامتناهی است (طبرسی، ۱۳۷۴: ۶۷۵/۶) و در منظومه‌ی هستی تنها دانشی که برایش نمی‌توان حد و حصر تعیین نمود، بلکه باید او را بی‌نهایت دانست علم خدای سبحان است (همان، ص ۶۷۶). از این رو، کشف معلومات جهان در گروهی اتصال به منبع غنی وحی است که به هنگام ارتباط با آن می‌تواند راه‌های

شناخت مجهولات را پیدا کرده (طلاق/۲) و موانع و محدودیت‌ها را که دارای اندازه خاص هستند پشت سر بگذارد (جوادی آملی، ۱۳۹۷: ۲۱۳).

۷. نتیجه‌گیری

در این تحقیق با کاربست روش استنتاجی شهید صدر مبنای معرفت‌شناسی نظریه‌ی مگ گریگور مورد بررسی و نقد قرار گرفت و مشخص شد که معرفت‌شناسی به عنوان محور و مدار تحلیل بسیاری فرآیندهای مدیریتی و مسائل سازمانی است که بدون شناخت صحیح آن شاید سازمان‌ها با چالش جدی در مواجهه‌ی با افراد و نیز جهت دهی رفتارهای آن‌ها در سازمان مواجه شود. بیان گردید که در نظریه مگ گریگور معرفت‌شناسی از چهار مؤلفه به نام‌های ماهیت، موضوع، ابزار، منبع و اعتبار شکل یافته که در این مقاله تمام مؤلفه‌های آن مورد بررسی و نقد گرفت و معین شد که قرآن کریم تنها اتکاء به عقل و یافته‌های بشری را برای شناخت کافی ندانسته و تجربه، حس و استقرا را گام‌های مقدمی برای شناخت کامل و مطمئن که متکی بر ایمان قلبی، برهان‌های عقلی و نقلی (قرآن و سنت) که دارای ماهیت واقع‌نمایانه با دو نگاه عمودی (با خالق) و افقی (رفتارهای جوارحی و جوانحی مخلوق و تمام هستی) می‌داند؛ از نگاه قرآن ابزارهای شناخت تنها استقرایی نظیر مشاهده و آزمایش مبتنی بر رفتارهای انسان نیست؛ بلکه منابع آن دارای گستره‌ی فراوانی همچون وحی، عقل، قلب، حس و تمام هستی است که دارای اعتبار نامحدود و نسبت به مکتب مذکور دارای دیدگاه متفاوت می‌باشد.

بنابراین بر اساس معرفت‌شناسی حاکم بر دانش مدیریت، معرفت صرفاً از طریق تجربه عینی بدست می‌آید، لذا مسائلی همچون «وحی»، «نقل» و «عقل» را معرفت به حساب نمی‌آورند و در واقع معرفت‌شناسی پوزیتیویستی بر نظریه‌های دانش سازمان و مدیریت حکم فرماست، در حالی که بر اساس معرفت‌شناسی قرآنی، وحی مهم‌ترین منبع معرفتی انسان و کامل‌ترین منبع معرفت است. بر اساس این تلقی گزاره‌های مربوط به موضوعات دینی با منابع متنوع معرفتی که در اختیار دارد جامع و در برگیرنده‌ی اصول و کلیات تمام عرصه‌های ضروری برای حیات انسان و پاسخ دهنده‌ی همه‌ی نیازهای آدمی از جمله نیازهای سازمانی و مدیریتی است.



نمودار ۱۰. نکات افتراقی معرفت‌شناسی از منظر آموزه‌های قرآن کریم و مکتب مدیریت روابط انسانی

کتاب‌نامه

قرآن کریم

- ابن بابویه، محمد بن علی، (بی‌تا)، *اسرار توحید*، ترجمه التوحید للصدوق، قم: بی‌نا.
- اسکات، ریچارد، (۱۳۹۲)، *سازمان‌ها سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز*، ترجمه حسن میرزایی اهرنجانی، تهران: سمت.
- الوانی، سید مهدی، (۱۳۶۸)، «نقدی بر منطق عقلی جدید و آثار آن بر نظریه‌های سازمانی»، مجله دانش مدیریت، ش ۶ و ۷.
- الوانی، مهدی، مدیریت عمومی، ۱۳۹۸، تهران: نشر نی.
- امیر کبیری، علیرضا، (۱۳۹۴)، *رویکردهای سازمان و مدیریت و رفتار سازمانی*، تهران: نگاه دانش.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۸)، *مدیریت عمومی*، تهران: نی.

- اوریت، نیکلاس، فیشر، الک، (۱۳۹۰)، *نگاهی انتقادی به معرفت‌شناسی جدید*، ترجمه حسن عبدی، قم: مؤسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی (ره).
- ایزدی، مهدی و اخوان مقدم، زهره، (۱۳۹۲)، *ضرورت، ماهیت و روش استنتاج از منظر روایات اهل بیت علیه‌السلام* دو فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات قرآن و حدیث، سال ششم، شماره دوم، پیاپی ۱۲، از صفحه ۱۰۳ تا ۱۲۶.
- ایران نژاد، پاریزی، مهدی، ساسان‌گهر، پرویز، (۱۳۹۰)، *سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل*، تهران: مؤسسه عالی آموزش بانکداری ایران، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران.
- بوریل، گیسون، مورگان، گارت، (۱۳۸۳)، *نظریه‌های کلان جامعه‌شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان*، ترجمه محمد تقی نوروزی، قم: سمت.
- بهجت پور، عبدالکریم، (۱۳۹۲)، *تفسیر تنزیلی (به ترتیب نزول) مبانی اصول قواعد و فواید*، تهران: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
- جوادی آملی، عبدالله، (۱۳۸۲)، *وحی و نبوت در قرآن*، قم: اسراء.
- جوادی آملی، عبدالله، (۱۳۸۳)، *توحید در قرآن*، قم: اسراء.
- جوادی آملی، عبدالله، (۱۳۸۴)، *معرفت‌شناسی در قرآن*، قم: اسراء.
- جوادی آملی، عبدالله، (۱۳۸۴)، *معرفت‌شناسی در قرآن*، قم: اسراء.
- جوادی آملی، عبدالله، (۱۳۸۶)، *قرآن در کلام علی (ع)*، قم: انتشارات اسلامی.
- جوادی آملی، عبدالله، (۱۳۸۸)، *شکوفایی عقل در پرتو نهضت حسینی*، قم: اسراء.
- جوادی آملی، عبدالله، (۱۳۸۹)، *تفسیر تسنیم*، ج ۲۴، قم: اسراء.
- جوادی آملی، عبدالله، (۱۳۹۱)، *جامعه در قرآن*، قم: اسراء.
- جوادی آملی، عبدالله، (۱۳۹۷)، *قرآن در قرآن*، قم: اسراء.
- جوادی آملی، عبدالله، (۱۳۹۹)، *صورت و سیرت انسان در قرآن*، قم: اسراء.
- جوادی آملی، عبدالله، (۱۳۸۱)، *دین‌شناسی*، قم: اسراء.
- جوادی آملی، عبدالله، (۱۳۸۳)، *سرچشمه اندیشه*، قم: اسراء.
- جوادی آملی، عبدالله، (۱۳۸۹)، *زن در آینه جلال و جمال*، قم: اسراء.
- جوادی آملی، عبدالله، (۱۳۹۰)، *منزلت عقل در هندسه معرفت دینی*، قم: اسراء.
- جوهرچ، ماری، (۱۳۸۹) *تئوری سازمان: مدرن، نمادین-تفسیری و پست مدرن*، ترجمه حسن دانایی‌فرد، تهران: مؤسسه مهربان کتاب نشر.

بررسی و نقد معرفت‌شناسی ... (عبدالؤمن حکیمی و علی اصغر شعاعی) ۱۳۷

حسنی، سید حمید رضا، و علی پور، مهدی، (۱۳۸۵)، *جایگاه‌شناسی علم اصول*، قم: انتشارات مرکز مدیریت حوزه علمیه قم.

خسرو پناه، عبدالحسین و همکاران، (۱۳۹۳)، *در جستجوی علوم انسانی اسلامی*، قم: نشر معارف. رابینز، استیفن پی، (۱۳۸۷)، *تئوری سازمان، ساختار، طراحی و کاربردها*، ترجمه مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران: انتشارات صفار.

رضائیان، علی، (۱۳۷۶)، *تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم*، تهران: سمت.

رضائیان، علی، (۱۳۹۲)، *مبانی سازمان و مدیریت*، تهران: سمت.

رضائیان، علی (۱۳۹۹)، *مدیریت رفتار سازمانی*، هیجدهم، تهران: سمت.

شاکر، محمد کاظم، (۱۳۸۹)، *مبانی و روش های تفسیری*، قم: نشر مصطفی.

جی ام. شفریتز و جی. استیون اوت (۱۳۷۸)، *تئوری های سازمان*، ترجمه پارسائیان، علی، تهران: ترمه.

صادق پور، ابوالفضل، (۱۳۸۵)، *اصول و مبانی سازمان و مدیریت*، تهران: مؤسسه فرهنگ و اندیشه. ضیائی فر، سعید، (۱۳۸۵)، *پیش درآمدی بر مکتب‌شناسی فقهی*، قم: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.

علی پور، مهدی، (۱۳۸۹)، *پارادایم اجتهادی دانش دینی*، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

علیزاده، عبدالرضا، اژدری زاده، حسین، کافی، مجید، (۱۳۸۳)، *جامعه‌شناسی معرفت: جستاری در تبیین رابطه «ساخت و کنش اجتماعی» و «معرفت‌های بشری»*، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

فرهنگی، علی اکبر، شاه میرزایی، وحیدف حسین زاده (۱۳۹۵)، *نظریه پردازان و مشاهیر مدیریت*، چهارم، تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.

قاسمی، بهروز، (۱۳۹۰)، *مدیریت رفتار سازمانی*، تهران: سپاهان.

قلی پور، رحمت الله، (۱۳۸۱)، *شناخت شناسی سازمانی*، قم، مجله مجتمع آموزش عالی قم، س چهارم، ش سیزدهم.

کاسلو، ای، پلنتیگا، آلوین،، پالک، جان، (۱۳۸۳)، *مفاهیم بنیادین در معرفت‌شناسی*، ترجمه محمدحسین زاده، تهران: زلال کوثر.

گائینی، ابوالفضل، (۱۳۹۰)، *درسنامه مبانی معرفت‌شناسی تئوری‌های سازمان و مدیریت*، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

۱۳۸ پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، سال ۲۲، شماره ۲، اردیبهشت ۱۴۰۱

- گریزی، پال، (۱۳۸۹)، *نقدی بر دانش مدیریت (پژوهش مدیریتی و دانش مدیریت)*، ترجمه، محمد صائبی، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- لرر، کیث، (۱۳۹۶)، *نظریه معرفت*، ترجمه، مهدی عبداللهی، تهران: مؤسسه پژوهشی حکمت و فلسفه ایران.
- مارتین، رابرت، (۱۳۹۵)، *معرفت‌شناسی در باب شک، شناخت و آگاهی*، ترجمه رحیم کوشش، تهران: سبزان.
- مصباح یزدی، محمد تقی، (۱۳۸۳)، *راهنماشناسی*، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- مصباح یزدی، محمد تقی، (۱۳۸۴)، *معارف قرآن (ج ۳-۱) خداشناسی، کیهان‌شناسی، انسان‌شناسی*، قم: مرکز انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
- مصباح یزدی، محمد تقی، (۱۳۷۶)، *اخلاق در قرآن*، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- مطهری، مرتضی، (۱۳۷۸)، *مجموعه آثار*، تهران: صدرا.
- معلمی، حسن، (۱۳۸۰)، *نگاهی به معرفت‌شناسی در فلسفه غرب*، قم: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
- مکارم شیرازی، ناصر، (۱۳۷۴)، *تفسیر نمونه*، ج ۲ و ۳، تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- موزر، پل، (۱۳۸۵)، *در آمدی موضوعی بر معرفت‌شناسی معاصر*، ترجمه رحمت‌الله رضایی، قم: مرکز انتشارات مؤسس آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
- مؤدب، سید رضا، (۱۳۶۷)، *روش‌های تفسیر قرآن*، قم: دانشگاه قم.
- میرزایی اهرنجانی، حسن، (۱۳۸۶)، *زمینه‌های روش شناختی تئوری سازمان*، تهران: سمت.
- میرصادقی، میمنت، (۱۳۸)، *واژه‌نامه هنر شاعری: فرهنگ تفصیلی اصلاحات فن شعر و سبک‌ها و مکتب‌های آن*، تهران: نشر کتاب مهناز.
- میرکمالی، سید محمد، (۱۳۹۲)، *فلسفه مدیریت*، چاپ اول، تهران: یسپرون.
- میچل، ترنس آر، (۱۳۸۹)، *مردم در سازمان‌ها*، ترجمه، حسین شکرگن، تهران: رشد.
- میرزایی اهرنجانی، حسن، سرلک، محمدعلی، (۱۳۸۴)، «*نگاهی به معرفت‌شناسی سازمانی: سیر تحول، مکاتب و کاربردهای مدیریتی*»، مجله پیک نور، شماره ۱۱.
- نوریس، کریستوفر، (۱۳۸۹)، *شناخت‌شناسی مفاهیم کلیدی در فلسفه*، ترجمه ناصرالدین علی نقویان، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.

بررسی و نقد معرفت‌شناسی ... (عبدالؤمن حکیمی و علی اصغر شعاعی) ۱۳۹

نیکوآقبال، علی اکبر، (۱۳۸۷)، «نظریه اقتضا: تأثیر متغیرهای نوعی موقعیت در ساختار سازمانی»
ش ۴۵ و ۴۶.

هاشمی رفسنجانی، اکبر و جمعی از محققان، (۱۳۸۷)، *تفسیر راهنما*، ج ۷، قم: بوستان کتاب.
منابع عربی:

ابن عاشور، محمد بن طاهر، (بی تا)، *التحریر و التنویر*، ج ۲ و ۲۷، بیروت: مؤسسه التاريخ.
ابن فارس ابو الحسین، احمد، (۱۴۰۴)، *معجم مقائیس اللغه*، ج ۵، قم: انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی
حوزه علمیه قم.

ابن منظور، محمد بن مکرم، (۱۴۱۶)، *لسان العرب*، ج ۱، بیروت: دار صادر.
اصفهان‌ی، حسین بن محمد راغب، (۱۴۱۲)، *مفردات ألفاظ القرآن*، بیروت: دار القلم.
بلاغی نجفی، محمد جواد، (۱۴۲۰)، *آلاء الرحمن فی تفسیر القرآن*، ج ۱، قم: بنیاد بعثت.
بضاوی، عبدالله بن عمر، (۱۴۱۸)، *انوار التنزیل و اسرار التأویل*، ج ۳، ۵ و ۱۸، بیروت: دار احیاء
التراث العربی.

جوهری، اسماعیل بن حماد، (۱۴۱۰)، *الصحاح - تاج اللغه و صحاح العربیة*، ج ۱، بیروت:
دارالعلم للملایین.

زمخشری، محمود، (۱۴۰۷)، *الکشاف عن حقائق غوامض التنزیل*، ج ۳، بیروت: دارالکتب العربی.
سید بن قطب، بن ابراهیم شاذلی، (۱۴۱۲)، *فی ظلال القرآن*، ج ۴ و ۵، بیروت: دارالشروق.
صاحب بن عباد، کافی الکفاه، اسماعیل بن عباد (۱۴۱۴)، *المحیط فی اللغه*، اول، بیروت: عالم الکتاب.
صادق تهرانی، محمد، (۱۳۶۵)، *الفرقان فی تفسیر القرآن بالقرآن*، قم: انتشارات فرهنگ اسلامی.
صدر، سید محمد باقر، (بی تا)، *مقدمات فی التفسیر الموضوعی للقرآن*، بیروت: دارالتوحید الاسلام.
صدر، محمد باقر، (۱۴۲۴)، *المدرسة القرآنیة*، بی جا: مؤسسه دارالکتاب الاسلامی.
طباطبایی، سید محمد حسین، (۱۴۱۷)، *المیزان فی تفسیر القرآن*، ج ۱، ۳، ۹، ۱۴، ۱۸، قم: دفتر
انتشارات اسلامی جامعه‌ی مدرسین.

طبرسی، فضل بن حسن، (۱۳۷۲)، *مجمع البیان فی تفسیر القرآن*، تهران: ناصر خسرو.
طبری ابو جعفر محمد بن جریر، (۱۴۱۲)، *جامع البیان فی تفسیر القرآن*، ج ۳ و ۱۲، بیروت: دار المعرفه.
طریحی، فخر الدین، (۱۴۱۶)، *مجمع البحرین*، ج ۵، تهران: کتابفروشی مرتضوی.
طوسی، محمد بن حسن، (بی تا)، *التبیان فی تفسیر القرآن*، ج ۲ و ۵، ۶ و ۹، بیروت: دارالتراث العربی.
فخررازی، محمد بن عمر، (۱۴۲۰)، *مفاتیح الغیب*، ج ۱۳، ۱۸، ۲۶، ۲۷، بیروت: دار احیاء التراث العربی.
فضل الله سید محمد حسین، (۱۴۱۹)، *تفسیر من وحی القرآن*، ج ۳، ۱۰ و ۱۲، بیروت: دار الملائک
للطباعة و النشر.

۱۴۰ پروهش نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، سال ۲۲، شماره ۲، اردیبهشت ۱۴۰۱

فیومی، احمد بن محمد، (۱۴۱۴)، المصباح المنیر فی غریب الشرح الكبير للرافعی، ج ۲، قم: مؤسسه دارالهجره.

قمی مشهدی، محمد بن محمدرضا، (۱۳۶۸)، تفسیر کنز الدقائق و بحر الغرائب، تهران: سازمان چاپ و انتشارات وزارت ارشاد اسلامی.

کلینی، محمد بن یعقوب، (۱۴۰۷)، الکافی (ط-الاسلامیة)، تهران: دار الکتب الإسلامیة.

مصطفوی، حسن، (۱۴۳۰)، التحقیق فی کلمات القرآن الکریم، ج ۱۲، بیروت: دار الکتب العلمیة.

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

Colin McGinn, (1984) The Concept of Knowledge Midwest Studies in philosophy, 9.

Dessler Gary "Organization Theory", Prentice-Hall, Inc, 2nd ed, 1986.

McGregor, Douglas. The Human Side of Enterprise. New York: McGraw- Hill, 1960.

