

*Two seasons of a promotion,
The Quran and Science studies
Vol.1, No. 1,
spring & Summer 2017
P 91 - 125*

دو فصل نامه علمی-تخصصی
مطالعات قرآن و علوم
س ۱ ش ۱ بهار و تابستان ۱۳۹۶
صفحات ۹۱ تا ۱۲۵

بررسی نظریه تصمیم‌گیری سایمون بر اساس الگوی حکمی - اجتهادی و مقایسه آن از منظر مبانی قرآنی و اسلامی

عبدالهاشم میرزا*

چکیده

یکی از نظریات مهم غربی در موضوع تصمیم‌گیری در سازمان تئوری «تصمیم‌گیری» سایمون است. او مدعی است که تصمیم‌گیری مبتنی «عقلانیت محض»، نادرست است بلکه انسان در سازمان بر اساس «عقلانیت محدود» تصمیم می‌گیرد، ایشان این نظریه خود را نظریه تصمیم‌گیری در مدیریت نامیده است. این نظریه جایگاه مهمی که در مباحث مدیریت و سازمان دارد، گرچه این نظریه در طبقه‌بندی نظریه‌های سازمان و مدیریت در طبقه نئوکلاسیک‌ها قرار دارد، ولی امروز نیز این نظریه کاربرد خود را در مباحث سازمان و مدیریت دارد؛ در این پژوهش سعی شده است تا با بررسی مبانی تئوری تصمیم‌گیری سایمون و نقد آن از دیدگاه مبانی قرآنی پردازد و تفاوت‌ها میان مبانی تئوری سایمون و مبانی قرآنی را در مباحث هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، انسان‌شناسی و روش‌شناسی بر اساس الگوی حکمی اجتهادی تبیین نماید. موضوع مطالعه علوم اجتماعی (علم مدیریت)، انسان است. یکی از عوامل اثرگذار بر رفتار انسان و در نتیجه بر نظریات علوم انسانی،

* دانش‌پژوه دکترای قرآن و علوم (گرایش مدیریت)، جامعه المصطفی العالمیه (ص)، مجتمع آموزش عالی امام خمینی (ره). mirzoh@yahoo.com

«مبانی» است. از این رو به نظر می‌رسد نقد محققانه نظریات غربی از منظر مبانی قرآنی، گام آغازین در تدوین ارائه مدل و الگوی تولید علوم انسانی اسلامی باشد. برای تحقق این هدف، الگوی حکمی - اجتهادی یک مدل و الگوی مناسبی جهت تولید نظریه‌های اسلامی است. لذا این نوشتار به دنبال بررسی نظریه تصمیم‌گیری سایمون و مقایسه آن از دیدگاه قرآن است. مبانی فلسفی نظریه سایمون برگرفته از مکتب «پوزیتویسم منطقی» است، لذا در این مقاله ضمن توجه لازم به بنیان‌های فلسفی این مکتب، مبانی فلسفی قرآنی نیز تبیین شده و در آخر با جایگزین نمودن مبانی قرآنی به جای مبانی غربی در موضوع تصمیم‌گیری اشکالات و نواقص نظریه تصمیم‌گیری سایمون از منظر آیات الهی تبیین شده است.

واژگان کلیدی: قرآن، نظریه تصمیم‌گیری، سایمون، عقلانیت محدود.

مقدمه

«تصمیم‌گیری» در میان مباحث علم مدیریت جایگاهی بسیار مهمی دارد. شاید بتوان گفت که هیچ‌کدام از مباحث این علم از اهمیت «تصمیم‌گیری» برخوردار نیستند. دلیل این سخن را می‌توان، گسترده‌گی ادبیات آن و رواج روزافزون نظریات تصمیم‌گیری دانست. سال‌های زیادی از زمانی که سایمون «مدیریت» را مساوی با «تصمیم‌گیری» خواند و «جوهره مدیریت» را «تصمیم‌گیری» شمرد می‌گذرد؛ اما هنوز این حرف او در میان نظریه‌های علم مدیریت، پابرجا ماند باقی مانده است. هیچ مدیر و کارمندی از تصمیم‌گیری بی‌نیاز نیست و به صورت مستمر باید تصمیماتی اخذ کند؛ اما سنگینی این وظیفه بر دوش مدیران بیشتر است. مدیران نه تنها باید تصمیمات مناسب اتخاذ کنند که باید مراقب تصمیم‌گیری زیردستان هم باشند. از نظر سایمون «تصمیم‌گیری» روح نظریه رفتار اداری هست. او در نظریه رفتار اداری به دنبال آن است که نشان دهد، چگونه می‌توان سازمان‌ها را در قالب فرآیندهای تصمیم‌گیری آن‌ها شناخت؛ بنابراین هدف این مقاله آن است که یکی از مهم‌ترین دیدگاه‌های دانش

مدیریت، در موضوع تصمیم‌گیری را از دیدگاه مبانی اسلامی با استفاده از الگوی حکمی اجتهادی مورد بررسی قرار دهد.

پیشینه و سابقه

تا آنجا که مورد بررسی قرار گرفت، در مورد نظریه «تصمیم‌گیری» سایمون، با رویکرد الگوی حکمی - اجتهادی استاد خسرو پناه مقاله و اثری به دست نیامد؛ ولی یک مقاله که خلاصه‌ای از یک پایان‌نامه ارشد دانشگاه امام صادق (ع) است، موجود است که به دنبال نقد نظریه «تصمیم‌گیری سایمون از دیدگاه نهج‌البلاغه» است؛ اما در این مقاله ما به دنبال نقد نظریه «تصمیم‌گیری» سایمون نیستیم، بلکه تلاش خواهیم نمود، این نظریه را با مدل و الگوی حکمی - اجتهادی بررسی نمائیم و مبانی فلسفی نظریه تبیین و در مرحله بعد مبانی اسلامی را نیز تشریح و در مرحله سوم مبانی اسلامی را جایگزین مبانی غربی نمائیم و ببینیم که چه تغییر و تحولی در نظریه «تصمیم‌گیری سایمون» اتفاق خواهد افتاد، آیا این جا به جای تغییراتی را در نظریه به وجود خواهد آورد؟ یا نه با وجود جایگزینی مبانی اسلامی نظریه تصمیم‌گیری به همان شکلی که سایمون مطرح نموده است باقی خواهد ماند؟

مفهوم شناسی

قبل از ورود به موضوع اصلی مقاله، لازم است واژگان کلیدی و اصلی تحقیق که عبارت‌اند از مدیریت، تصمیم‌گیری، الگوی حکمی - اجتهادی، عقلانیت محض (کامل) و عقلانیت محدود مورد تبیین و بررسی قرار گیرد.

۱. «مدیریت» (management) اصطلاح مدیریت در بین صاحب‌نظران، تعریف‌های متعددی دارد و هر صاحب‌نظری بر اساس برداشت و حیطه مطالعاتی خود تعریف تازه‌ای از این واژه ارائه داده است. در برخی از فرهنگ‌ها، مدیریت این‌گونه تعریف شده است: «مدیریت، هنر هماهنگ کردن عناصر یا عوامل تولید به سوی رسیدن به اهداف سازمانی است» (علاقه بند، مدیریت عمومی، ۱۳۸۱: ۹). هم‌چنین از دریچه

مطالعات رفتاری، مدیریت چنین تعریف شده است: «فرایند کار کردن «با» و «از» طریق افراد، گروه‌ها و سایر منابع، در جهت دستیابی به اهداف سازمانی» (هرسی و بلانچارد، مدیریت رفتار سازمانی، ۱۳۶۵: ۵). دست آورد این دو تعریف و دیگر تعریف‌های موجود در کتاب‌های مدیریت این است که مدیریت، از سه جزء اصلی تشکیل شده است: اهداف؛ منابع و امکانات، اعم از انسانی و غیرانسانی؛ و وظایف و فعالیت‌هایی که در مورد منابع و امکانات برای رسیدن به آن اهداف صورت می‌گیرد.

۲. «تصمیم‌گیری» (Decision making) تصمیم‌گیری فراگردی است که از طریق آن، راه‌حل مسئله معینی از میان راه‌های مختلف انتخاب می‌گردد. و یا به بیان ساده، تصمیم‌گیری عبارت است از: فرایند یافتن و انتخاب یک سلسله عملیات برای حل یک مشکل معین (پاریزی، سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، ۱۳۷۳: ۱۷۰). در مورد نظریه‌ای تصمیم‌گیری دو رویکرد کلی وجود دارد عقلانیت محض و عقلانیت محدود.

۳. «عقلانیت محض» تصمیم‌گیری بر مبنای عقلانیت محض (مدل کلاسیک)، این الگو یک الگوی هنجاری برای جستجو بهترین راه‌حل مشکل سازمانی است. تصمیم‌گیرنده در تصمیم‌گیری عقلایی همواره بهترین تصمیم ممکن را اتخاذ خواهد کرد که امکان و احتمال نیل به هدف‌ها و مقاصد او را به حداکثر می‌رساند (ر.ک: پاریزی سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، ۱۳۷۳: ۲۴۷؛ رابینز، مبانی رفتار سازمانی، ۱۳۹۰: ۱۲۰).

۴. «عقلانیت محدود» دیگری تصمیم‌گیری بر مبنای عقلانیت محدود، بر خلاف عقلانیت محض بوده و در این دیدگاه تلاش می‌شود با توجه به محدودیت‌های واقعی انسانی و... تصمیمات اتخاذ شود (مدل اداری)، (ر.ک: پاریزی سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، ۱۳۷۳: ۲۴۷؛ رابینز، مبانی رفتار سازمانی، ۱۳۹۰: ۱۲۰).

۵. «الگوی حکمی - اجتهادی» نظریه الگوی حکمی - اجتهادی، مدل و الگوی است استاد خسرو پناه برای تولید علوم انسانی اسلامی مطرح نموده‌اند، او در تبیین الگوی خود چنین می‌فرماید: «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 بتوانند انسان خاص مطلوب سیاسی، اقتصادی و... را معرفی کنند» (خسرو پناه، علم و دین، ۱۳۹۱: جزوه کلاسی).

در توصیف انسان مطلوب فلسفه واقعیت مبنای این توصیف است و در تغییر از مبنایی به نام فلسفه ارزش استفاده می‌شود. علوم رفتاری و اجتماعی بر اساس الگوی حکمی - اجتماعی 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 تحقق‌یافته برای تغییر به انسان مطلوب مبتنی بر فلسفه ارزش اسلامی است.

از دیدگاه استاد خسرو پناه تفاوت و تمایز اساسی در علوم رفتاری - اجتماعی سکولار با علوم رفتاری و اجتماعی حکمی - اجتهادی مربوط به «روش‌شناسی» تولید علوم انسانی دانسته می‌فرماید: «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» (خسرو پناه، علم و دین، ۱۳۹۱: جزوه کلاسی).

از نظر استاد خسرو پناه الگوی حکمی - اجتهادی دارای هفت ویژگی است:

۱. امکان توصیه‌های کلی برای اسلامی سازی همه علوم؛ ۲. عدم امکان الگوی یکسان بر اسلامی سازی همه علوم و نیز الگوی یکسان برای همه علوم انسانی؛ ۳. علوم رفتاری و اجتماعی مبتنی بر سه ضلع توصیف انسان مطلوب، توصیف و نقد انسان محقق و توصیه برای تغییر انسان محقق به مطلوب؛ ۴. بهره‌گیری از فلسفه مطلق و فلسفه‌های مضاف اسلامی جهت تبیین مبانی علوم رفتاری و اجتماعی؛ ۵. تبیین نظام انسان‌شناسی‌های مضاف (اقتصادی و سیاسی و تربیتی و غیره)، جهت توصیف انسان مطلوب؛ ۶. بکارگیری روش‌شناسی تجربی - اجتهادی، برای توصیف انسان تحقق‌یافته؛ ۷. تبیین نظام‌های ارزشی (فقهی و حقوقی و اخلاقی و عرفانی) مضاف (اقتصادی، سیاسی، مدیریتی و تربیتی و غیره) جهت تغییر انسان محقق به مطلوب (ر.ک: خسرو پناه، علم و دین، ۱۳۹۰: ص ۲۹).

جمع‌بندی

پس از بررسی مفاهیم کلیدی و مهم تحقیق، عبارت بودند از: معنا و مفهوم «مدیریت»، «تصمیم‌گیری» و «الگوی حکمی - اجتهادی»، رابطه این پژوهش با الگوی حکمی - اجتهادی روشن شد، بر اساس نظر استاد خسرو پناه، این الگوی در همه علوم اجتماعی - رفتاری (علوم انسانی) می‌تواند، مورداستفاده قرار گیرد و بر همین اساس دانش «مدیریت» نیز یکی از زیرشاخه‌های مهم علوم اجتماعی - رفتاری (علوم انسانی) است، بنابراین جای تحقیق و پژوهش در حوزه‌های دانش مدیریت و سازمان بر مبنای الگوی حکمی - اجتهادی وجود دارد و می‌توان بر اساس آن پژوهش نمود. لذا در این مقاله با توجه به الگوی مذکور و طبق آنچه از سخنان استاد در کلاس درس استفاده شده است، نظریه «تصمیم‌گیری» سایمون، با توجه به مبنای الگوی مذکور تدوین و تألیف گردید است.

مرحله اول: تبیین نظریه تصمیم‌گیری سایمون

۱. سرگذشت و شخصیت علمی سایمون

هربرت سایمون دانشمند مشهور آمریکایی (Herbert Simon) در ۱۵ ژوئن سال ۱۹۱۶ در میل واک (Milwaukee) در ایالت مینه‌سوتای آمریکا متولد شد. او لیسانس خود را در سال ۱۹۳۶ و دکتری را در سال ۱۹۴۲ از دانشگاه شیکاگو دریافت کرد. تز دکترای او در زمینه «تصمیم‌گیری سازمانی» در سال ۱۹۴۷ در قالب کتابی تحت عنوان «رفتار اداری» به‌عنوان مهم‌ترین کتاب او منتشر گردید (ر.ک: ویتزل، پنجاه شخصیت برجسته در مدیریت، ۱۳۸۹: ۴۳۲). سایمون مستقلاً و یا به صورت مشترک ۱۵ عنوان کتاب تألیف نمود و بیش از ۵۰۰ مقاله منتشر کرد. او هشتم فوریه سال ۲۰۰۱ در پیتزبورگ درگذشت. بیشتر مسیر شغلی سایمون و اکثر نوشته‌های او به مباحث «تصمیم‌گیری و حل مسئله» و چگونگی پردازش اطلاعات توسط ذهن انسان پرداخته است (همان: ۴۳۳). سایمون دو مفهوم بسیار مهم را در تئوری سازمانی مدرن ارائه نمود: یکی منطق‌گرایی محدودشده (عقلانیت محدود) و دیگری رضایت‌بخشی (ر.ک: همان: ۴۳۴).

برخی از آثار و کتاب‌های چاپ‌شده او در این زمینه عبارت‌اند از: مدیریت دولتی (۱۹۵۰)، کتاب سازمان‌ها با همکاری جی.جی. مارچ (۱۹۵۸)، علم جدید تصمیم‌گیری مدیریت (۱۹۶۰) و شیوه خودکاری برای افراد و مدیریت (۱۹۶۵).

۲. تبیین نظریه تصمیم‌گیری سایمون

اگر بخواهیم تعریفی از نظریه تصمیم‌گیری سایمون ارائه دهیم به نظر می‌رسد عبارت زیر مناسب باشد: «با توجه به آنکه هر رفتار نوعی تصمیم است و هر تصمیم از مفروضات ارزشی و واقعی ناشی می‌شود، سازمان‌ها از طریق فراگردهای اداری بر تصمیمات افراد نفوذ می‌کنند و از این طریق رفتار آن‌ها را در جهت تحقق اهداف سازمانی، شکل می‌بخشند».

«نظریه تصمیم‌گیری اداری» به دنبال بیان آن است که چگونه سازمان‌ها برای وصول به اهداف تعیین‌شده، ابزارها و فراگردهای سازمانی را در اختیار می‌گیرند و آن‌ها را جهت می‌دهند تا تصمیمات افراد سازمانی در راستای اهداف تعیین‌شده باشد. سایمون مدیریت را با تصمیم‌گیری مترادف می‌داند. او نسبت به تجزیه و تحلیل چگونگی اتخاذ تصمیم‌ها، فرایند تصمیم‌گیری و نحوه اتخاذ بهترین تصمیم‌ها، علاقه‌ای خاص نشان داده است (ر.ک: رحمان سرشت، تئوریهای سازمان و مدیریت از تجددگرایی تا پساتجددگرایی، ۳۹۳: ۸۵/۱).

سایمون مدیریت را با تصمیم‌گیری مترادف می‌داند، او نسبت به تجزیه و تحلیل چگونگی اتخاذ تصمیم‌ها، فرایند تصمیم‌گیری و نحوه اتخاذ بهترین تصمیم‌ها، علاقه‌ای خاص نشان داده است.

از دیدگاه این دانشمند فرایند کلی تصمیم‌گیری سه مرحله به شرح زیر دارد:
 ۱. یافتن موقعیت‌هایی که نیاز به تصمیم‌گیری دارد- جستجوگری؛ ۲. اکتشاف، پردازش، تجزیه و تحلیل راه‌حل‌های مختلف- فعالیت طراحی؛ ۳. گزینش یکی از چندراه‌حل قابل‌احصا- فعالیت گزینش.

جستجو باید قبل از طراحی و طراحی باید قبل از گزینش انجام شوند. او می‌گوید تسلسل وقوع این مراحل در عمل بسیار پیچیده‌تر از آن است که در نظر اول به ذهن خطور می‌کند. هر مرحله می‌تواند برای خود یک فرایند تصمیم‌گیری پیچیده باشد.

به اجرا درآوردن تصمیم‌ها را نیز می‌توان فرایند تصمیم‌گیری به شمار آورد. سیاست‌های اجرایی به اتخاذ سیاست‌هایی با جزئیات بیشتر نیاز دارند. به نظر سایمون اساساً هر عمل مدیریت تصمیم‌گیری است.

سایمون به جای تأکید بر انسان اقتصادی، تمرکز بر مطالعه «انسان اداری» را پیشنهاد می‌کند به نظر او برخلاف «انسان اقتصادی» که تلاش خود را برای بیشینه ساختن و به حداکثر رساندن منافع مصروف می‌دارد، «انسان اداری به حد کفایت» در هر زمان بسنده می‌کند و راه‌حلی که فعلاً رضایت‌بخش بوده و به «اندازه کافی خوب»

است در پیش می‌گیرد. تصمیم‌گیرندگان در فرایند این نوع تصمیم‌گیری به ساده‌انگاری کامل رضایت می‌دهند و فقط معدود موارد نسبتاً مربوطی را که در هر زمان در ذهنشان می‌گنجد برای تصمیم‌گیری موردنظر قرار می‌دهند. تصمیم‌های فردی و سازمانی بسیاری از تصمیم‌گیرندگان به یافتن گزینش شقوق قابل قبول محدود می‌شود و فقط در موارد استثنایی کشف و گزینش راه‌حل‌های بهینه را در برمی‌گیرد. با نگرش به موضوع از دیدگاه تجاری می‌توانیم بگوییم مدیران دستیابی به «حداکثر سود» را فدای «سود کافی» می‌کنند و «قیمت مناسب یا به قول خودشان منصفانه» را به «قیمت بهینه» ترجیح می‌دهند. این نگرش به امور، دنیای آن‌ها را بسیار ساده می‌سازد (رحمان سرشت، تئوریهای سازمان و مدیریت از تجددگرایی تا پساتجددگرایی ۱۳۹۳: ۸۵/۱).

با این حساب چه شیوه‌هایی برای تصمیم‌گیری در اختیار خواهند بود. سایمون در پاسخ به این سؤال قائل به وجود دو گروه تصمیم می‌شود که آن‌ها را به ترتیب تصمیم‌های برنامه‌ریزی شده و بدون برنامه یا غیرقابل برنامه‌ریزی می‌نامد. این تصمیم‌ها مانع الجمع نیستند و طیفی را می‌سازند که در یک‌سوی آن تصمیم‌های کاملاً برنامه‌ریزی شده و در سوی دیگر آن تصمیم‌های کاملاً بی‌برنامه قرار می‌گیرند. تصمیم‌های عادی، جاری و تکرارپذیرند. تصمیم‌هایی که در چارچوب‌هایی مشخص و از پیش طراحی شده اتخاذ می‌شوند، تصمیم‌های برنامه‌ریزی شده به شمار می‌آیند. (رحمان سرشت تئوریهای سازمان و مدیریت از تجددگرایی تا پساتجددگرایی ۱۳۹۳: ۸۵/۱-۸۹) لازم نیست با هر بار مطرح شدن موضوع این تصمیم‌ها تصمیم جدیدی گرفته شود. مقولات جدید و بی‌سابقه و موضوع‌هایی که در چارچوبی شناخته شده نگنجد یا نتوان برای مقابله با آن‌ها روش‌های معمول را به کاربرد، ضرورت اتخاذ تصمیم‌های بی‌برنامه را ایجاب خواهد کرد. بی‌سابقه بودن موضوع یا دشواری خاص مسئله را می‌توان علت نیاز به تصمیم‌های بی‌برنامه دانست.

اهداف سایمون از تدوین نظریه تصمیم‌گیری

سایمون هدف از تدوین نظریه خود را سه مسئله بیان کرده است: ۱. شناخت سازمان‌ها در چارچوب فراگردهای تصمیم‌گیری آن‌ها؛ ۲. رفتار اداری به‌عنوان راهی برای گشودن دشواری‌های عملی سازمان؛ ۳. ناخشنودی از نظریه‌های اداری موجود و تلاش جهت پروراندن آن‌ها (سایمون رفتار اداری، ۱۳۷۱: ۲۱).

جایگاه نظریه تصمیم‌گیری سایمون در میان علم مدیریت

همزمان با انتشار نظرات سایمون در مهر و موم‌های پایانی نیمه اول قرنی که گذشت، دو جریان فکری در حوزه بررسی‌های سازمانی شکل یافته و جریان جدیدی نیز در حال تکوین بود. اختلاف میان این دو اندیشه (که به‌صورت عام به تئوری‌های کلاسیک و نئوکلاسیک مدیریت مشهورند) در برخورد با مسائلی مانند: «اختیار سازمانی» و یا «سازمان رسمی» عمق بیشتری می‌یافت. در این شرایط سایمون ضمن ساده‌دلانه خواندن بررسی‌های تک‌متغیری این دو جریان، نهضتی را در حوزه بررسی‌های سازمانی آغاز نمود که «رابینز» از آن به «عقب‌گرد اصول‌گرایی» تعبیر می‌نماید (رابینز، تئوری سازمان و ساختار، طراحی و کاربردها، ۱۳۷۸: ۴۳۸).

سایمون شدیدترین انتقادات را بر اصول اداری کلاسیک‌ها وارد نمود و آن‌ها را در حد ضرب‌المثل‌هایی که هرکدام با دیگری در تناقض هستند، تنزل بخشید (سایمون، رفتاری اداری، ۱۳۷۱: ۲۳). همچنین سایمون انتقاداتی را نیز متوجه نئوکلاسیک‌ها می‌کند و ضمن تأیید تأثیر ویژگی‌های شخصیتی عملکرد سازمانی، انتقاداتی که از سوی مکتب روابط انسانی متوجه سازمان می‌شود را دلیلی بر اهمیت فراوان نقش سازمان‌ها و تأثیر قابل توجهی که بر رفتار افراد می‌گذارند، قلمداد می‌نماید (سایمون، رفتاری اداری، ۱۳۷۱: ۹). وی به دلیل نقش غیرقابل‌انکاری که برای سازمان و تأثیر آن بر رفتار اجتماعی قائل است، درصدد برآمد که در قالب رفتار اداری چارچوبی برای تحلیل و تعریف موقعیت‌های اداری فراهم آورد و به نحوی اصول اداری را از آسیب ابهام درونی و تناقض متقابل نجات بخشد (سایمون، رفتار اداری، ۱۳۷۱: ۳۰۳)؛ سایمون با

روشن بینی و واقع نگری قابل تحسین که از ویژگی های برجسته او است، سنگ بنای نظریات جدیدتر را در مدیریت بنا نهاد. هرچند دو دهه طول کشید. تا نظریه پردازان سازمان، اهمیت سخنان او را درک نمایند و نسبت به آن واکنش نشان دهند (رابینز، تئوری سازمان و ساختار، طراحی و کاربردها ۱۳۷۸: ۴۳۹). رفتار اداری سایمون یک نظریه عقلایی است، اما همان گونه که خود سایمون تأکید می کند، عقلانیت مورد نظر او متمایز از عقلانیت اقتصادی و عقلانیت منعکس در نظریات کلاسیک مدیریت است.

۳. مبانی تئوری تصمیم گیری سایمون

اساسی ترین مبانی نظریه رفتار اداری را می توان در چهار مبنا تبیین نمود. آنچه در این بررسی مشهود است. ارتباط میان این دودسته از مفاهیم است (مبانی فلسفی و نظریه علمی). یعنی اگر سایمون صرفاً شناخت های حسی را معتبر نمی دانست، هستی را منحصر در عالم ماده و محسوس و انسان را موجودی تک بعدی نمی شمرد و همچنین ارزش ها را غیر عقلایی قلمداد نمی کرد، نظریه رفتار اداری بدین شکل صورت بندی نمی شد.

منظور از مبانی، زیربنای فلسفی است که نظریات علوم اجتماعی از آن ها سرچشمه می گیرند. اهمیت این بحث در این است که ابعاد فرا تئوریک در هر نظریه، وظیفه تعیین و تبیین مبادی تصویری و تصدیقی آن نظریه را بر عهده دارد. نفوذ به لایه های زیرین، زیربنایی و محوری هر نظریه، درک مفاهیم اساسی آن، درک نحوه تکوین و شکل گیری و موارد مهم دیگر، تنها در پرتو شناخت این ابعاد ممکن است. هرچند در تعداد این ابعاد نظر واحدی وجود ندارد، اما در این تحقیق مبحث مهم تر یعنی: معرفت شناسی، انسان شناسی، هستی شناسی مدنظر بوده است. حداقل نتیجه ای که این بررسی به دنبال دارد این است که نظریه رفتار اداری (همانند سایر نظریات علوم اجتماعی) محصول نوعی نگرش خاص به حقیقت (معرفت)، هستی، انسان و... است.

منظور از هستی‌شناسی (Ontology) شناخت واقعیت یا ماهیت موجودات و جهان هستی است و به دنبال پاسخ دادن به این پرسش است که: آیا ساخت و ترکیب جهان خارجی واقعی است یا نمادین و از طریق فرآیندهای ذهنی ساختاریافته است؟ شاخص‌های بررسی این مؤلفه عبارت‌اند از: واقعیت خارجی داشتن جهان، تعیین خارجی داشتن جامعه و سازمان، عینیت پدیده‌های اجتماعی و سازمانی. در هستی‌شناسی حقیقت هستی و انواع و جلوه‌های آن و روابط کلی موجودات با یکدیگر مورد بحث و کاوش قرار می‌گیرد. هستی‌شناسی به شدت متأثر از معرفت‌شناسی است. نظریه سایمون مثل دیگر نظریه‌های مدیریت غربی با معرفت‌شناسی مبتنی بر حس‌گرایی و تجربه‌گرایی، هستی منحصر به جهان ماده بوده و لذا مبدأ و معاد و تمامی مجردات مورد انکار قرار می‌گیرد. در نتیجه منحصر دانستن حیات انسان به زندگی محدود دنیایی، در صدد بهره‌گیری هرچه تمام‌تر از این دوره کوتاه عمر هستند. مکتب اصالت منفعت و سودجویی را باید از ثمرات چنین نگاهی به هستی دانست بنابراین آن مبنای هستی‌شناسی سایمون در تئوری تصمیم‌گیری است عبارت است از: ۱. اعتقاد به اصالت پدیدار (فنومینالیسم) و اصالت تسمیه (نومینالیسم) ایجاب می‌کند که دلیلی بر وجود جهان دیگری در ماورای جهان محسوسات (جهان ماده) وجود نداشته باشد. لذا علاوه بر آنکه مفاهیمی چون خدا، فرشته، روح و... مهم‌ل شمرده می‌شود، مفاهیم فلسفی (مانند اصل علیت) و کلیات نیز پوچ و بی‌معنی تلقی می‌شود؛ ۲. هستی مکانیکی است و قوانین طبیعت بر آن حکومت می‌کند (ر.ک: سایمون، رفتار اداری، ۱۳۷۳).

۲-۳ معرفت‌شناسی

معرفت‌شناسی (Epistemology) علمی که درباره شناخت‌های انسان و ارزشیابی انواع و تعیین ملاک صحت و خطای آن بحث می‌کند معرفت‌شناسی در میان ابعاد فرا تئوریک، حالت محوری دارد.

شناخت‌شناسی درک و شناخت ریشه، ماهیت و اعتبار دانش و فراهم آوردن دانش در رابطه با خود دانش است؛ از این رو آن را تئوری دانش نامیده‌اند. 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. بنابراین خلاصه مسئله معرفت‌شناسی از نظر سایمون چنین است: ۱. امکان شناخت: وصول به حقیقت (شناخت) ممتنع، اما نزدیکی به حقیقت ممکن؛ ۲. منبع شناخت: طبیعت (عالم ماده)؛ ۳. ابزار شناخت: مشاهده، تجربه، آزمایش؛ ۴. مراحل شناخت: تکه مرحله‌ای؛ ۵. ملاک و معیار شناخت: تجربه پذیر بودن - اثبات تجربی / ابطال تجربی (ر.ک: سایمون، رفتار اداری، ۱۳۷۳).

۳-۳ انسان‌شناسی

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 و اینکه موجودی مختار و انتخاب‌گر است یا مجبور. در مدل ارائه‌شده دیدگاه تئوری پردازان نسبت به انسان با دو شاخص مورد شناسایی قرار گرفته است:

۱. تصور از انسان: منظور از تصور انسان، تصور از او به‌عنوان موجودی اقتصادی - عقلایی، اجتماعی، خودشکوفا یا پیچیده است که نمی‌توان تنها از یک منظر به او نگریست و رفتار او را بر پایه آن تجزیه و تحلیل کرد.

۲. جبر و اختیار: منظور از جبر، اطاعت، قالب‌پذیری و تبعیت انسان از قوانین و مقررات و دستورالعمل‌های سازمانی و پذیرش نقش‌هایی است که به او محول می‌شود و در مقابل اختیار به نافرمانی، قالب شکنی و عدم تبعیت اشاره دارد.

انسان‌شناسی درصدد بیان دیدگاه مکاتب مختلف به انسان است. 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. با توجه به گستردگی مباحث انسان‌شناسی و از آنجا که اکثر نظریات مدیریتی در قرن بیستم شکل گرفت، نگاهی کوتاه به رویکرد انسان‌شناسی در این دوره می‌تواند راهگشا باشد.

رویکردهای فلسفی حس‌گرایی (امپرسیسیسم) و تجربه‌گرایی (پوزیتیویسم) مطرح در اکثر دهه‌های این قرن، خود موجب شد تا به تبع رویکرد معرفت‌شناسی مبتنی بر حواس و تجربه و پوچ و بی‌معنا دانستن هر شناختی که بر محسوسات بنا نشده، شناخت از انسان نیز صرفاً بر پایه مشهودات و محسوسات شکل گیرد. مطابق این رویکردها، انسان موجودی تک‌ساحتی و صرفاً مادی و جسمانی است؛ بنابراین خلاصه انسان‌شناسی نظریه سایمون عبارت است از: ۱. بر انسان به‌عنوان جزئی از هستی‌قوانین مکانیکی حاکم است؛ لذا رفتارهای انسان قابل پیش‌بینی، تفاوت و کنترل است. ۲. انسان موجودی تک‌ساحتی است و چیزی جز ظاهر مادی و تجزیه‌پذیر نیست. ۳. تا حدود زیادی مفروضات انسان اقتصادی، بر این نظریه حکم‌فرماست (ر.ک: سایمون، رفتار اداری، ۱۳۷۳).

۴. روش‌شناسی تئوری

این بحث بر اساس الگوی حکمی - اجتهادی در چهار قسمت مورد بررسی قرار خواهد گرفت و منظور از آن، دیدگاه نظریه‌پرداز در مورد توصیف انسان محقق، توصیف انسان مطلوب، نقد انسان محقق و درنهایت توصیه‌ها برای تغییر انسان محقق به انسان مطلوب را شامل خواهد شد. در حوزه روش‌شناسی، الگوی حکمی - اجتهادی به تبیین سه مسئله از مبانی نظریه‌پرداز می‌پردازد؛ توصیف انسان مطلوب، توصیف انسان تحقق‌یافته و تغییر انسان محقق به انسان مطلوب، به‌عنوان نقش‌های علوم رفتاری و اجتماعی، بنابراین در بخشی از این علوم به‌ویژه علم مدیریت، از انسان مطلوب مدیریت و سازمانی، انسانی که هرچند ممکن است تحقق‌نیافته 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 یک سو و انسان محقق را از سوی دیگر شناختید، نوبت به تغییر انسان محقق به مطلوب می‌رسد و این جا مسئله بایدها و نبایدها مطرح می‌شود.

بنابراین این سه مرحله هر کدام تبیین و تشریح خواهد شد.

۲-۱ توصیف انسان محقق

سایمون در توصیف انسان محقق، انسان را بر مبنای دیدگاه کلاسیک مدیریت، توصیف و تعریف می‌کند و تفاوت توصیف سایمون از کلاسیک‌ها این است، کلاسیک‌ها، 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)، اما انسان مورد نظر سایمون، «انسان اقتصادی» نیست بلکه «انسان اداری» است.

۲-۲ توصیف انسان مطلوب

سایمون به جای تأکید بر «انسان اقتصادی»، تمرکز بر مطالعه «انسان اداری» را پیشنهاد می‌کند به نظر او برخلاف «انسان اقتصادی» که تلاش خود را برای بیشینه ساختن و به حداکثر رساندن منافع مصروف می‌دارد، «انسان اداری به حد کفایت» در هر زمان بسنده می‌کند و راه‌حلی که فعلاً رضایت‌بخش بوده و به «اندازه کافی خوب» است در پیش می‌گیرد. تصمیم‌گیرندگان در فرایند این نوع تصمیم‌گیری به ساده‌انگاری کامل رضایت می‌دهند و فقط معدود موارد نسبتاً مربوطی را که در هر زمان در ذهنشان می‌گنجد برای تصمیم‌گیری مورد نظر قرار می‌دهند. تصمیم‌های فردی و سازمانی بسیاری از تصمیم‌گیرندگان به یافتن گزینه‌های شقوق قابل قبول محدود می‌شود و فقط در موارد استثنایی کشف و گزینه‌های راه‌حل‌های بهینه را در برمی‌گیرد. با نگرش به موضوع از دیدگاه تجاری می‌توانیم بگوییم مدیران دستیابی به «حداکثر سود» را فدای «سود

کافی» می‌کند و «قیمت مناسب یا به قول خودشان منصفانه» را به «قیمت بهینه» ترجیح می‌دهند (ر.ک: سایمون، رفتار اداری، ۱۳۷۳).

۲-۳ نقد انسان محقق

نظریه سنتی اقتصاددان‌ها مبنای تصمیم‌ها را عقلانیت کامل تصور می‌کرد. ذهنیت آن اقتصاددان‌ها به وجود «انسان اقتصادی» که با واقعیت‌ها (با همه پیچیدگی‌های آن‌ها) دست‌وپنجه نرم می‌کرد، قائل بود. انسان اقتصادی راهی که در میان راه‌حل‌های عاقلانه موجود، خردمندانه‌ترین ارزشیابی و محاسبه می‌شود برمی‌گزیند تا منابع خود را بیشینه سازد و به حداکثر برساند اما دور بودن این ذهنیت از واقعیت به‌خوبی پیداست.

می‌دانیم که در رفتار و کردار انسان‌ها بخش غیرعقلانی عمده‌ای وجود دارد. نظریه مدیریت دقیقاً به دلیل آنکه خرد و حسابگری بشری را مرزهای الزامات اجرایی به خرد بشری تحمیل می‌کند ثابت و تغییرناپذیر نیستند و محیط سازمانی که افراد در درون آن مسئول تصمیم‌گیری هستند میزان یا شدت محدودیت‌های حسابگری‌های افراد را تعیین می‌کند (رحمان سرشت، تئوریهای سازمان و مدیریت از تجددگرایی تا پساتجددگرایی، ۱۳۹۳: ۸۶/۱)؛ بنابراین سایمون به جای تأکید بر انسان اقتصادی تمرکز بر مطالعه «انسان اداری» را پیشنهاد می‌کند به نظر او برخلاف «انسان اقتصادی» که تلاش خود را برای بیشینه ساختن و به حداکثر رساندن منافع مصروف می‌دارد، «انسان اداری» به «حد کفایت» در هر زمان بسنده می‌کند (رحمان سرشت، تئوریهای سازمان و مدیریت از تجددگرایی تا پساتجددگرایی، ۱۳۹۳: ۸۷/۱).

انسان‌شناسی درصدد بیان دیدگاه مکاتب مختلف به انسان است. 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. با توجه به گستردگی

مباحث انسان‌شناسی و از آنجا که اکثر نظریات مدیریتی در قرن بیستم شکل گرفت، نگاهی کوتاه به رویکرد انسان‌شناسی در این دوره می‌تواند راهگشا باشد. رویکردهای فلسفی حس‌گرایی (امپرسیسیسم) و تجربه‌گرایی (پوزیتیویسم) مطرح در اکثر دهه‌های این قرن، خود موجب شد تا به تبع رویکرد معرفت‌شناسی مبتنی بر حواس و تجربه و پوچ و بی‌معنا دانستن هر شناختی که بر محسوسات بنا نشده، شناخت از انسان نیز صرفاً بر پایه مشهودات و محسوسات شکل گیرد. مطابق این رویکردها، انسان موجودی تک‌ساحتی و صرفاً مادی و جسمانی است.

۲-۴ توصیه برای تغییر (تغییر انسان محقق به مطلوب)

توصیه سایمون برای تغییر انسان محقق به مطلوب که از لابه‌لای مطالب او کشف می‌شود این است که انسان محقق که مبتنی بر تئوری و نظریه کلاسیک مدیریت و سازمان هست و در مکتب کلاسیک به انسان به‌عنوان «انسان اقتصادی» نگریسته می‌شود و از سوی دیگر بر مبنای مکتب کلاسیک تصمیم‌گیری باید بر عقلانیت کامل مبتنی باشد، حال آنکه از دیدگاه سایمون، این دو مسئله یعنی «انسان اقتصادی» و «تصمیم‌گیری مبتنی بر عقلانیت محض» دور از واقعیت هستند به معنای شناخت انسان به‌عنوان «انسان اقتصادی» نظر درستی نیست و نگاه به انسان تنها از بُعد اقتصادی خطا است چون انسان ابعاد دیگری دارد که غیراقتصادی است.

همچنین «تصمیم‌گیری مبتنی بر عقلانیت محض» نیز دور از واقعیت بوده و معمولاً چنین تصمیماتی که با جستجوی کامل موارد و انتخاب بهترین گزینه از میان آن‌ها با توجه به محدودیت‌های که انسان دارد امکان‌پذیر نخواهد بود و انسان‌ها بر طبق معمول با توجه به «عقلانیت محدود» تصمیمات خود را می‌گیرند که این با واقعیت نزدیک است (ر.ک: سایمون، رفتار اداری، ۱۳۷۳).

بنابراین سایمون برای تغییر انسان محقق (انسان اقتصادی) به انسان مطلوب دو توصیه مهم را ارائه می‌کند: ۱. انسان اداری به جای «انسان اقتصادی»؛ ۲. تصمیم‌گیری

مبتنی بر عقلانیت محدود به جای «تصمیم‌گیری مبتنی بر عقلانیت محض»؛ با این دو توصیه از نظر سایمون می‌توان به انسان مطلوب در حوزه سازمان و مدیریت رسید.

مرحله دوم: تبیین نظریه با نگرش قرآنی - اسلامی

۱. مبانی قرآنی

یکی از تأثیرات قرآن در علوم انسانی به‌ویژه مدیریت آن است که مبانی جدیدی را برای آن‌ها تعریف می‌کند که در اثر آن چهره علم مدیریت متحول می‌شود. مبانی مدیریت اعم از هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، انسان‌شناسی، ارزش‌شناسی و روش‌شناسی در مدیریت، می‌تواند تحوّل بنیادین در مبانی دانش مدیریت ایجاد کند و آن را از اساس متحول سازد؛ بنابراین در این بخش با تبیین آیات به تحلیل نقش قرآن در تحول مبانی مدیریت می‌پردازیم.

در حوزه علوم انسانی، نقش قرآنی گاهی در حوزه مبانی علم مدیریت است یعنی مبانی جهان‌شناسی و انسان‌شناسی، معرفت‌شناسی، ارزش‌شناسی، به‌طوری‌که قرآن در پایه‌گذاری و مبناسازی علم و دانش مدیریت تغییر و تحوّل ایجاد می‌کند، می‌توان گفت آموزه‌های قرآن کریم، می‌تواند در سطوح مختلف علوم انسانی (مدیریت) تغییر و تحوّل ایجاد کند و اولین سطح، سطح مبانی هست، در این قسمت به بررسی نقش آموزه‌های قرآنی در ایجاد تحوّل در مبانی مدیریت تبیین و تحلیل می‌گردد.

۱-۱- هستی‌شناسی

هستی‌شناسی بررسی فیلسوفانه ماهیت «بودن»، «شدن»، «هستی» «واقعیت» و همین‌طور بررسی مقوله وجود است. هستی‌شناسی با سؤالاتی مرتبط با اینکه چه نوع موجودیتی وجود دارد و یا می‌توان گفت که وجود دارد و این‌که چگونه این نهاده‌ها را می‌توان گروه‌بندی کرد و یا بر اساس شباهت‌ها و تفاوت‌هایشان در سلسله‌ای از مراتب تقسیم‌بندی کرد سروکار دارد. مبنای جهان‌شناسی و هستی‌شناسی حاکم بر نظریه‌های علوم انسانی موجود به‌خصوص دانش مدیریت رایج، هستی‌شناسی اومانستی و

سکولاریستی است، یعنی انسان محور همه هستی است، لذا آنچه در نظریه پردازی‌ها به آن توجه می‌شود «انسان محوری» است و در واقع انسان را همه کاره جهان می‌دانند، لذا «خدا» در این تئوری جایی ندارد و مطرح نمی‌شود.

حال آنکه از منظر قرآن کریم، همه هستی یکپارچه، از خدا و راجع به سوی او هستند (بقره/۱۵۶). آموزه‌های قرآنی شامل افق وسیعی از گذشته تا آینده است که در مقابل دیدگاه‌های روان‌شناختی گذشته‌نگر مانند فروید و یا حال‌نگر مانند پرز و یا آینده‌نگر مانند آدلر قرار دارد. در دید معنوی همه زندگی مهم است و باید جذب یکپارچه شود. گذشته را باید دید و پند آموخت و به اندازه توان رو به سوی کمال نهاد و در آن نماند. (ابراهیم/۱۰؛ اعراف/۴۲) برای دریافت بیشتر این معنا خلاصه‌ای از تفسیر آیه ۴۲ سوره اعراف را ذکر می‌کنیم؛ «وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَا نُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا أُولَئِكَ أَصْحَابُ الْجَنَّةِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ» و کسانی که ایمان آورده و اعمال صالح انجام داده، البته هیچ‌کس را جز به اندازه توانایی‌اش تکلیف نمی‌کنیم! آن‌ها اهل بهشتند و جاودانه در آن خواهند ماند. یافته‌های به دست آمده، نشان می‌دهد که آشنایی بیشتر با آموزه‌های هستی‌شناسی قرآنی بر دانش مدیریت کارایی و اثربخشی آن مؤثر است.

توانایی‌ها و ضرورت‌ها از طرفی و از طرف دیگر وضعیت قابل‌تغییر و غیرقابل‌تغییر مسائلی که پیش روی انسان است، تأکید می‌شود تا در مجموع، انسان نقشه‌ای در موقعیت خود در پهنه هستی به دست آورد و جهت حرکت خود را بادید روشن‌تری تعیین کند و ارزش توجه و حساسیت‌ت‌اثر انتخاب‌های خود از طرفی و حمایت همه‌ی هستی را برای دست‌یابی به خواسته‌های اصیل انسان از طرف دیگر به‌عنوان محرک و جهت‌دهنده رفتار خود در نظر بگیرد.

بر اساس مبنای معرفت‌شناسی علوم انسانی رایج و دانش مدیریت، آن است که فقط از طریق تجربه عینی کسب می‌شود، لذا مسائل از قبیل «وحی» را معرفت به حساب نمی‌آورند و در واقع معرفت‌شناسی پوزیتیویستی بر تئوری‌های دانش مدیریت موجود حکم فرماست؛ در حالی بر مبنای معرفت‌شناسی قرآنی، وحی مهم‌ترین منبع معرفتی انسان و کامل‌ترین منبع معرفت است، لذا با توجه به این مبنای معرفتی قرآنی، در بُعد معرفت‌شناسی دانش مدیریت و سازمان تغییراتی ایجاد خواهد شد.

قرآن کریم با تشویق انسان‌ها به فراگیری علم و ترویج کسانی که در راه کسب معرفت سستی می‌کنند، امکان شناخت واقع را به نحوی تأیید می‌کند. قرآن کریم، در ذمّ کسانی که به دنبال معرفت نیستند، می‌فرماید: «أَيَا در ملكوت آسمان‌ها و زمین و آنچه خداوند آفریده است، ننگریسته‌اند؟» «أَوَلَمْ يَنْظُرُوا فِي مَلَكُوتِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ» (اعراف / ۱۸۵) از این آیه به خوبی استفاده می‌شود که علم، پدیده‌ای است واقعی، نه وهمی؛ و شناخت امکان‌پذیر است؛ زیرا اگر این شناخت امکان‌پذیر نبود، توییح، معنایی نداشت و موجه نبود. هم‌چنین در آیات دیگر، از جنبه ایجابی به تشویق عالمان در کسب معرفت پرداخته شده است؛ مانند: «خداوند از میان شما، مؤمنان و دانش‌یافتگان را به درجاتی رفعت دهد» (مجادله/۱۱)؛ افزون بر تشویق به فراگیری علم و توییح کاهلی در آن، خود علم نیز مورد تکریم قرآن قرار گرفته و هدف نهایی آفرینش شمرده شده است: «خداوند را عبادت کن تا به یقین برسی» (حجر/۹۹). در بسیاری از آیات قرآن، خداوند خود را معلم حقیقی همه دانسته‌های بشر معرفی نموده است (الرحمن/۱-۴).

خداوند واسطه‌های تعلیم را می‌پذیرد، اما همه را مظاهر تعلیم الهی برمی‌شمارد (مائده/۴). قرآن، تقوا را سبب پیوند متعلم و معلم حقیقی معرفی می‌کند (بقره/۲۸۲)؛ بنابراین، وجود آیاتی که بر «تشویق» و «توییح» در امر فراگیری علم و دانش دلالت دارند و نیز آیاتی که خداوند سبحان را معلم واقعی می‌دانند، نشان‌دهنده امکان شناخت واقع برای انسان است؛ زیرا ممکن نیست که برانگیختن به علم‌آموزی و نکوهش بر سستی در مورد آن باشد، اما امکان علم‌آموزی که شناخت واقع است، وجود نداشته

باشد. هم‌چنین ممکن نیست که خداوند به‌عنوان معلم حقیقی بشر معرفی شود، اما این صفت الهی، مصداقی در عالم خارج نداشته باشد. پس نتیجه می‌گیریم که از دید قرآن کریم، شناخت جهان خارج، اعم از طبیعی و انسانی، امکان‌پذیر است. بنا بر مبنای معرفت‌شناسی قرآنی، معرفت شامل معرفت‌های وحیانی (قرآنی)، عقلی، تجربی می‌شود، لذا دایره معرفت‌شناسی قرآنی وسیع‌تر از دایره معرفت‌شناسی دانش مدیریت رایج است و این قطعاً در دانش مدیریت تحول ایجاد خواهد نمود.

۲-۳ انسان‌شناسی

انسان‌شناسی پایه و اساس تمامی علوم انسانی از جمله دانش مدیریت است، به این معنا که در مدیریت، ما با موجود به نام «انسان» سر و کار داریم، ولی تعریف و شناختی که از انسان در نظریه‌های دانش سازمان و مدیریت موجود ارائه شده است، انسان در تئوری‌ها و نظریه‌های کلاسیک مدیریت به یک موجود مکانیکی که تنها نیاز آن، برای کار در سازمان اقتصادی است معرفی شده است و در مکاتب نظریه‌های و بعدی و جدید نیز، گرچه در نقد نظریه‌های مکانیکی به وجود آمده‌اند، اما باز شناخت و معرفتی ارائه شده از انسان، در آن‌ها، همه ابعاد انسان را شامل نمی‌شود، بلکه از نظر همه نظریه‌های مدیریت انسان یک موجود تک‌بعدی بیش نیست و این مبنای همه تئوری‌های سازمان و مدیریت است که نظریه‌ها و دیدگاه‌های مطرح شده در دانش مدیریت را در برمی‌گیرد که در دانشگاه‌ها و مراکز علمی جهان اسلام تدریس می‌شود؛ اما قرآن کریم نیز انسان‌شناسی خاص خود را دارد. یکی از عناصر و ارکان اصلی در انسان‌شناسی قرآنی این است که انسان یک موجود تک‌بعدی نیست، بلکه انسان موجودی چند ساحتی است، یعنی انسان هم بعد مادی (حجر/۲۶) و هم بعد معنوی و روحی دارد (ص / ۷۲). علاوه بر این در آیات گوناگون دیگر بر این موضوع تأکید شده است که انسان هم بعدی مادی دارد و هم دارای بعد معنوی است. لذا این مبنای انسان‌شناسی قرآنی، در دانش مدیریت تحول و تغییر ایجاد خواهد نمود، زیرا در دانش سازمان و مدیریت رایج چنین شناختی از انسان ارائه نشده است.

بعد دیگر در انسان‌شناسی قرآنی، بعد فطرت الهی است که بر اساس آن می‌توان می‌گفت، انسان موجودی است که فطرت الهی دارد (روم/۳۰) و باید در انسان‌شناسی به این فطرت توجه ویژه‌ای شود. حال آنکه در دانش سازمان و مدیریت موجود در مورد انسان چنین بحثی مطرح نیست و مطرح نمی‌شود.

مبنای دیگر در انسان‌شناسی قرآنی عدم جدایی دنیا از آخرت است یعنی انسان که باید در انسان‌شناسی قرآنی در دانش مدیریت مورد توجه قرار گیرد. موضوع مورد بحث ماهیت انسان است. در آموزه‌های قرآنی مانند دیدگاه‌های انسان گرایانه، انسان مسئول رفتارهای خودشناخته می‌شود، با این تفاوت که دامنه مسئولیت او محدود به دنیای مادی نیست. در این دیدگاه سرنوشت هرکس در اختیار خود اوست: (آل عمران/۱۳۷؛ انفال/۵۳) و برای هرکس، وظایفی متناسب با توان او در نظر گرفته شده است، طوری که به حرج و سختی در انجام وظایف دچار نشود و بدین ترتیب احساس گناه غیر سازنده و بیمار کننده رفع می‌شود: (احزاب/۳۸).

دو بُعدی بودن انسان، فطرت الهی او و آخرت‌گرایی، سه شاخص اصلی در انسان‌شناسی قرآنی به شمار می‌آیند، در دانش مدیریت رایج مطرح نیست، لذا می‌توان گفت، نظریه‌های دانش مدیریت شناخت ناقص و تک‌بعدی از انسان ارائه کرده‌اند، در حالی که با توجه به آموزه‌های قرآنی، انسان هم بُعد مادی دارد و هم بُعد معنوی و نیز دارای فطرت الهی است، این انسان‌شناسی قرآنی در مبانی دانش مدیریت، تحول اساسی ایجاد می‌کند و می‌بایست در دانشگاه‌ها و مراکز علمی در جهان اسلام، با توجه به این مبنای انسان‌شناسی قرآنی، به نظریه‌پردازی در علوم انسانی، به‌ویژه دانش مدیریت پرداخت، چون نمی‌توان بر مبنای انسان‌شناسی ناقص غربی، بدون توجه به انسان‌شناسی قرآنی، به ایجاد تحول در دانش مدیریت اسلامی دست یافت.

۲. روش‌شناسی قرآنی

در حوزه روش‌شناسی، الگوی حکمی - اجتهادی به تبیین سه مسئله از دیدگاه قرآن می‌پردازد؛ توصیف انسان مطلوب، توصیف انسان تحقق‌یافته و تغییر انسان محقق

به انسان مطلوب، به عنوان نقش‌های علوم رفتاری و اجتماعی، بنابراین در بخشی از این علوم به ویژه علم مدیریت، از انسان مطلوب مدیریت و سازمانی، انسانی که هرچند ممکن است تحقق نیافته 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 یک سو و انسان محقق را از سوی دیگر شناختید، نوبت به تغییر انسان محقق به مطلوب می‌رسد و این جا مسئله باید‌ها و نباید‌ها مطرح می‌شود. بنابراین این سه مرحله هرکدام تبیین و تشریح خواهد شد.

۲-۱ توصیف انسان محقق

منظور از انسان محقق این است، انسان در این حیات دنیوی خود و در مسیر حیات خود به صورت به مسیری که خداوند آن را برای سعادت او تعیین نموده نرود و یا این که در طی مسیر رفتاری انحراف‌ها و کج روی‌هایی شود که او را از مسیر اصلی دور کند؛ بنابراین به‌طور خلاصه مراد انسان محقق انسانی است که آن‌گونه که باید و شاید در مسیر هدایت الهی گام بر نمی‌دارد. در قرآن کریم به‌طور که دو گروه و دو نوع انسان محقق توصیف و تبیین شده است (تغابن/۲).

الف: مسلمین و مؤمنین: یک گروه انسان‌های که در راه مستقیم و هدایت الهی قدم برمی‌دارند، این‌ها انسان‌های محقق هستند که خداوند آن‌ها را مدح و ستایش نموده است (طه/ ۱۱۲). این انسان‌ها، انسان‌های محقق هستند که تعبیر قرآنی آن «مؤمنین» هستند (غافر/۲۸).

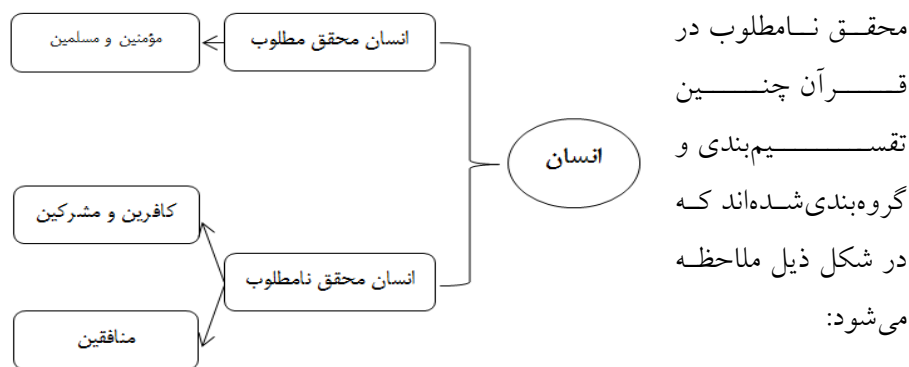
ب: کافرین و منافقین: گروه دوم کسانی هستند که بر خلاف گروه اول، در مسیر الهی گام بر نمی‌دارند (بقره/۹؛ نساء/۱۴۲) بلکه ردّ دعوت پیامبران الهی خود را انسان‌هایی کامل و متمدن می‌دانند (بقره/۱۳) و برعکس پیامبران و پیروان آن‌ها را عقب‌مانده و دور از هدایت می‌شمارند. این‌ها انسان‌های محقق هستند که خداوند در

قرآن کریم آن‌ها را مذمت نموده و آن افراد را گمراه شده از راه هدایت دانسته است (بقره/۱۶).

در تغییر انسان متحقق به انسان مطلوب مهم‌ترین مبانی اسلامی می‌تواند به ما کمک کند مبانی ارزش شناختی است. برای تغییر متحقق به مطلوب به نقطه خوبی می‌رسیم؛ بنابراین مبانی هستی شناختی، انسان‌شناختی و معرفت‌شناختی و دین شناختی می‌تواند برای رسیدن به انسان مطلوب به ما کمک کند. قرآن انسان محقق را به خوبی توصیف نموده است.

ساحت‌های وجودی انسان در دنیای مدرن یک انسان مادی است، در دنیای مدرن از روان صحبت می‌کنند اما از روح چیزی نمی‌گویند اما قرآن صریحاً از فطرت ملکوتی انسان سخن گفته است و می‌گوید انسان از فطرت الهی برخوردار است (روم/۳۰) در حالی که سایمون می‌گوید انسان وجود مادی دارد و چیزی در مورد روح و فطرت نمی‌گوید.

بنابراین انسان محقق از منظر قرآن با صرف نظر از انسان محقق مطلوب و انسان



انسان محقق در قرآن

۲-۲ توصیف انسان مطلوب

انسان مطلوب آن است که در مسیر هدایت و کمال حرکت نماید و ارزش‌های انسانی را کسب کند. خصوصیات انسان مؤمن (مطلوب) در قرآن کریم: مؤمن از ریشه

«امن»، یعنی؛ رساندن خود یا دیگری به امنیت یا گرویدن، یا در امان گرفتن است و در اصطلاح اسلام به معنای اذعان و تصدیق به چیزی و التزام به لوازم آن است، مثلاً ایمان به خداوند در واژه‌های قرآنی به معنای تصدیق به یگانگی او و پیغمبرانش و 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. 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).

در انسان‌شناسی قرآنی، هم به آزادی معقول احترام گذاشته و هم در کنار عقل، علم، توسعه و پیشرفت به معنویت و اخلاق نیز اهمیت می‌دهد. قرآن انسان را موجودی می‌داند که به واسطه وجود نیروها و استعدادهاى مختلف کرامت ذاتی یافته است (اسراء/ ۷۰). از دیدگاه قرآن 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.

همه مکتب‌های فلسفی و اخلاقی در صدد ارائه تعریف انسان و اهداف خلقت او برآمده و راه‌کارها و روش‌هایی را نیز برای تربیت و تکامل او ارائه داده‌اند. از آنجاکه روش‌ها و راه‌کارها، بایدها و نبایدها برخاسته و برآیند جهان‌بینی‌هاست، تفاوت‌های موجود در جهان‌بینی‌ها، زمینه‌ساز تفاوت در تعریف از انسان، راه‌کارها و روش‌ها نیز گردیده است.

مکتب حیات‌بخش اسلام، برخاسته از جهان‌بینی توحیدی و وحیانی، جامع‌ترین تعریف و کاربردی‌ترین راه‌کارها را برای تربیت و تکامل انسان ارائه نموده است. ارزیابی راهبردها و راه‌کارهای مکتب‌ها و تبیین ابعاد نگرشی مکتب اسلام در راستای دستیابی به کمال و سعادت انسان حائز اهمیت و مفید فایده خواهد بود؛ بنابراین

خلاصه‌ای از انسان مطلوب از منظر قرآن بود که با توصیف انسان مطلوب سایمون بسیار متفاوت است.

۲-۳ نقد انسان محقق

قرآن همان‌گونه که انسان مطلوب را توصیف نموده است، انسان محقق نامطلوب را نیز نقد نموده است. مکتب حیات‌بخش اسلام، برخاسته از جهان‌بینی توحیدی و وحیانی، جامع‌ترین تعریف و کاربردی‌ترین راه‌کارها را برای تربیت و تکامل انسان ارائه نموده است؛ و از سوی دیگر محقق نامطلوب را نقد نموده است.

از نگاه قرآن کریم، انحطاط و سقوط اخلاقی که باعث سقوط انسان از مقام و جایگاه انسانی می‌شود و او را تبدیل به انسان محقق نامطلوب می‌کند به عوامل مختلفی بستگی دارد. تعدادی از آیات قرآن بیانگر این است که انسان‌ها به جهت غفلت و به کار نگرفتن عقل و اندیشه و عمل نکردن به مقتضای آن، کرامت انسانی خویش را از دست داده‌اند. برخی دیگر از آیات قرآن هوای نفس و دنیاپرستی را عامل سقوط از جایگاه رفیع انسانی معرفی کرده‌اند. در این مختصر به برخی از نقدهای قرآن کریم به انسان محقق نامطلوب اشاره می‌کنیم:

۱. دوری از خدا: «وَمَنْ أَعْرَضَ عَن ذِكْرِي فَإِنَّ لَهُ مَعِيشَةً ضَنْكًا وَنَحْشُرُهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ أَعْمَى» (طه/۱۲۴) در این آیه شریفه علت تنگی معیشت در دنیا و دچار شدن به مشکلات زندگی دنیایی، فراموش کردن خدا و روی گردانی از یاد او معرفی شده است.
۲. تحت وسوسه شیطان قرار گرفتن: قرآن از شیطان به‌عنوان دشمن آشکار انسان یاد می‌کند و به وی سفارش می‌کند تا او را دشمن خود بداند (بقره/۱۶۸) چراکه او دشمن قسم‌خورده انسان است تا او را از مسیر سعادت دور کرده و به حضيض ذلت بکشاند: «قَالَ فَبِعِزَّتِكَ لَأُغْوِيَنَّهُمْ أَجْمَعِينَ * إِلَّا عِبَادَكَ مِنْهُمُ الْمُخْلَصِينَ» (ص / ۸۲-۸۳).
۳. پیروی از هوای نفس: برخی دیگر از آیات قرآن هوای نفس را عامل سقوط از جایگاه رفیع انسانی معرفی کرده‌اند؛ مانند: «و پیروی مکن از آن‌کس که دلش را از یاد

خویش غافل ساخته‌ایم و از هوای نفس خود فرمان می‌برد و کار او از حد گذشته است» (کهف/۲۸) و آیه صریح‌تر که می‌فرماید: «وَمَا أُبْرِيءُ نَفْسِي إِنَّ النَّفْسَ لَأَمَّارَةٌ بِالسُّوءِ إِلَّا مَا رَحِمَ رَبِّي...» (یوسف/۵۳).

۴. آلودگی به گناه: گناه دارای آثار سوء فردی و اجتماعی است. آثار فردی؛ مانند تیره شدن و قساوت قلب، محروم شدن از معارف و اسرار الهی، قرار گرفتن قلب به‌عنوان جایگاه و منزل شیطان، حجاب شدن گناه از معرفت نفس و پروردگارش، از دست دادن درک لذت مناجات و قبولی عبادات و انکار قیامت و ثواب و پاداش آخرت.

آثار اجتماعی گناه، انحطاط و به عقب برگشتن جامعه است، حتی اگر جامعه‌ای به‌ظاهر پیشرفته دچار انحرافات اخلاقی شود، جهت ارزش‌های انسانی و اخلاقی رو به انحطاط و زوال می‌رود.

۵. آرزوهای دراز: آرزوهای دورودراز و به تعبیر دیگر، طول امل، از مهم‌ترین رذایل اخلاقی بوده و انسان را از خدا دور ساخته و به انواع گناهان آلوده می‌کند. البته، اصل آرزو و امید نه‌تنها مذموم و نکوهیده نیست، بلکه نقش بسیار مهمی در زندگی و پیشرفت انسان در جنبه‌های مادی و معنوی بشر دارد اما آرزوهای دراز چنان‌که عالمان اخلاق می‌گویند: این است که انسان برای خود در این دنیا زندگی بسیار طولانی در نظر بگیرد و باورش شود که عمری بسیار دراز دارد و با میل و رغبت به تمام جوانب و لوازم بقای در آن؛ نظیر جمع‌آوری مال، ثروت، خانواده، مسکن و... پردازد. به‌بیان‌دیگر، آرزوهای دراز یعنی امیدهای بسیار در دنیا و توقع بقای در آن.

این چنین فکر و تلاشی از رذایل اخلاقی محسوب می‌شود؛ چراکه تصور و برداشت این‌چنینی از زندگی دنیا و حب و علاقه به توابع آن (از مال، ثروت، زن، زندگی و...) موجب انس به آن‌ها شده و باعث لذت بردن در زمان طولانی است؛ و نتیجه آن سنگینی جدایی و دل‌کندن از آن‌ها خواهد شد. آرزوهای دراز باعث می‌شود تا قلب و فکر انسان از تفکر در مرگ و معاد غافل شود. مرگی که باعث جدایی انسان

از این‌ها خواهد شد و هر چیزی را که انسان از آن کراهت داشته باشد، از خویش دور می‌کند و سعی می‌کند از آن فاصله بگیرد. انسانی که به آرزوهای پوچ مشغول و سرگرم شد، به دنیا و لذت‌های آن دل بست، همیشه چیزی را آرزو می‌کند که مطابق با خواسته‌اش باشد و پیروی از خواسته‌های نفسانی سرانجام انسان را از جایگاه انسانی دور ساخته و به سقوط می‌کشاند.

۶. طمع ورزی: یکی از موانع عمده دست‌یابی به کرامت انسانی طمع است. ای بسا که انسان طمع‌کار برای دست‌یابی به خواسته‌هایش، خود را در برابر هر چیزی خوار و ذلیل کند.

۷. دنیاپرستی: علایق شدید مادی و دنیاپرستی انسان را به هر انحراف و گناهی، می‌کشاند؛ زیرا سوءاستفاده انسان از دنیا و دل‌بستگی به آن، فریب خوردن، مغرور شدن و غافل شدن از آخرت را به دنبال دارد: «کسانی که به دیدار ما امید ندارند و به زندگی دنیا دل‌بسته و بدان آرامش یافته‌اند و کسانی که از آیات ما بی‌خبرند، ایشان به دلیل کردارشان در آتش جای دارند» (یونس/۷-۸)

۸. غفلت و از خود بیگانگی: قرآن کریم در این باره می‌فرماید: «به تحقیق تعداد بسیاری از جن و انس را برای جهنم آفریدیم، آن‌ها دل‌هایی دارند که حقیقت را نمی‌توانند درک کنند، دیدگانی دارند که [حقایق را] نمی‌توانند ببینند و گوش‌هایی دارند که از شنیدن [کلام حق] ناتوانند، آن‌ها مانند چهارپایان‌اند، بلکه گمراه‌تر، اینان به واقع افراد غافل و بی‌توجه به هشدارهای الهی هستند» (اعراف/۱۷۹). قرآن در جایی دیگر می‌فرماید: «إِنَّ شَرَّ الدَّوَابِّ عِنْدَ اللَّهِ الصَّمُّ الْبُكْمُ الَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ» (انفال/۲۲).

این دو آیه نشان می‌دهد که انسان‌ها به دلیل به کار نگرفتن عقل و اندیشه و غفلت از جایگاه خود، سرزنش شده و در جایگاه حیوانات و یا بدتر از آنان قرار گرفته‌اند.

۹. میل به اسراف و تبذیر: انسان در اثر اسراف و تبذیر، در مسیر عیاشی قرار گرفته و برای به گردش درآوردن زندگی مسرفانه خود، دست به هر کاری می‌زند؛ رشوه می‌گیرد، دروغ می‌گوید، عفت و شخصیت خود را از دست می‌دهد، به وعده‌ها

وفا نمی‌کند، نعمت‌های خدا را کفران می‌کند و در نتیجه این سقوط اخلاقی و انحطاط، خسارات وارده بر خود را نمی‌تواند جبران کند. امام علی (ع) در این باره می‌فرماید: «وَيَحِ الْمُسْرِفِ مَا أَبْعَدَ عَنْ صَلَاحِ نَفْسِهِ وَأَسْتَدْرَاكِ أَمْرِهِ» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶: ۳۵۹) وای بر اسراف‌کار، چقدر دور است از اصلاح نفس خود و جبران خسارت آن. خلاصه آنچه تبیین شده نگاهی گذرا بود بر نقدهای از قرآن کریم به انسان محقق نامطلوب.

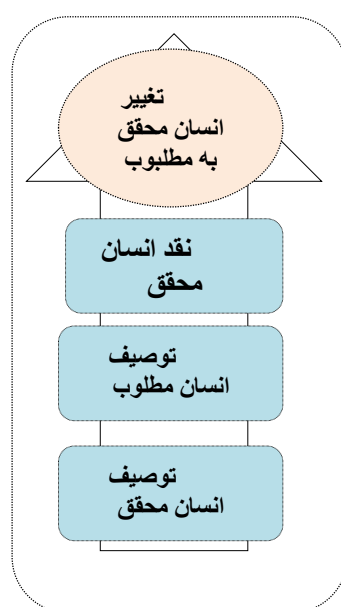
۲-۴ توصیه برای تغییر (تغییر انسان محقق به مطلوب)

در تغییر انسان متحقق به انسان مطلوب مهم‌ترین مبانی اسلامی می‌تواند به ما کمک کند مبانی ارزش شناختی است؛ بنابراین مبانی هستی شناختی، انسان‌شناختی و معرفت‌شناختی و دین شناختی می‌تواند برای رسیدن به انسان مطلوب به ما کمک کند. وقتی قرآن کریم انسان مطلوب را از یک‌سو و انسان محقق را از سوی دیگر بیان می‌کند، بعد از آن نوبت به توصیه جهت تغییر انسان محقق به انسان مطلوب می‌رسد و در اینجا مسئله بایدها و نبایدها مطرح می‌شود. همان‌طور در مسئله سابق گذشت، از دیدگاه قرآن در مرحله اول به توصیف انسان محقق (مطلوب و نامطلوب) پرداخته شد و در مرحله بعد به توصیف انسان محقق نامطلوب پرداخته شد و در مرحله سوم انسان محقق نامطلوب را نقد نمود. حال نوبت به این رسیده است که توصیه‌های قرآن را جهت تغییر انسان محقق نامطلوب به انسان مطلوب تبیین و تشریح نمائیم. البته وارد جزئیات نخواهیم شد بلکه با نگاه گذرا به توصیه‌های قرآن می‌پردازیم.

۱۱۹

از نظر قرآن هدف خلقت انسان عبادت و پرستش خداوند است (ذاریات/۵۶) و برای تحویل به انسان مطلوب باید این هدف را فراموش نکرد. از سوی دیگری 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 به مطلوب سعی و تلاش مستمر لازمه حرکت به انسان مطلوب است (ر.ک: نجم/۳۹)؛ و مسئله بسیار مهم از همه الگو قرار دادن انسان کامل (پیامبر اسلام (ص)) است، بنابراین از نظر قرآن کریم برای تغییر

انسان محقق به مطلوب انسان باید پیامبر (ص) را الگوی خود قرار دهد و در این صورت است به تغییر انسان محقق به مطلوب خواهیم رسید (احزاب/۲۱). لذا آنچه گفته شد تنها چند مورد از توصیه‌های قرآن برای تغییر انسان محقق نامطلوب به انسان مطلوب بوده است، لذا فرایند چهار مرحله‌ای سیر و تحول انسان براساس الگوی حکمی - اجتهادی، در شکل ۲ ترسیم شده است.



شکل ۲: مراحل و فرایند سیر تحول انسان در الگوی حکمی - اجتهادی

مرحله سوم: جایگزینی دیدگاه قرآنی به جای تئوری سایمون و نتیجه‌گیری

مرحله سوم پژوهش، به دنبال پیوند میان بخش‌های مختلف مقاله و تبیین نتایج نهایی است؛ که ارزیابی و بررسی مؤلفه‌های اصلی نظریه «تصمیم‌گیری» سایمون از منظر آموزه‌های وحیانی بر اساس الگوی حکمی - اجتهادی چنین نتایجی به دست آمده است؛ از نظر مبانی قرآنی در نظریه «تصمیم‌گیری سایمون»، ارزش‌ها و مقاصد از محدوده عقلانیت بیرون رانده شده‌اند، درحالی‌که از منظر آموزه‌های وحیانی توجه

نکردن به اهداف و ارزش‌ها را غیرعقلانی می‌داند. به تعبیر دیگر، دین علاوه بر اهتمام به عقلانیت ابزاری، پرداختن به اهداف و ارزش‌ها را نیز از لوازم عقلانیت می‌شمارد. از سوی دیگر تئوری تصمیم‌گیری سایمون تفاوت میان رفتارهای مدیریتی و غریزی را نادیده گرفته و آن‌ها را همسان فرض کرده است. سپس تصمیم را در مقابل چنین تعریفی از رفتار قرار می‌دهد و عناصر «بصیرت»، «تعهد» و «انتخاب عقلایی» را در تصمیم ضروری نمی‌داند در حالی که آموزه های وحیانی برخلاف چنین باوری وجود مؤلفه‌های مذکور را در تصمیم‌گیری مهم و ضرور می‌شمارد. لذا مبانی نظریه «انسان اداری» از دیدگاه مبانی قرآنی مورد تأیید همه جانبه نخواهد بود؛ زیرا بررسی‌های حاکی از آن است که نظریه «تصمیم‌گیری» براساس الگوی حکمی - اجتهادی، از دیدگاه مبانی قرآنی و اسلامی، حداقل دارای مؤلفه‌هایی است که عبارتند از: ۱. به‌کارگیری اراده، اختیار و توجه فرد در بالاترین حد امکان در تصمیم‌گیری‌ها؛ ۲. استفاده از تدبیر، آگاهی، بصیرت و سایر استعدادهای عقلانی فرد در تصمیم‌گیری‌ها؛ ۳. بهره‌گیری از عنایات الهی در قالب اصل توکل تصمیم‌گیری‌ها؛ ۴. استفاده از خرد جمعی و هدایت خاص الهی در قالب اصل مشورت و عبرت‌گیری از سنن الهی در تصمیم‌گیری‌ها؛ ۵. استفاده از یک مجموعه مناسب «هست‌ها» و «بایدها» که می‌تواند استراتژی عملی رفتار فرد را در تصمیم‌گیری‌ها تشکیل دهد.

نتیجه

از این بحث با توجه به مبانی اسلامی؛ یعنی هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی و انسان‌شناسی قرآنی-اسلامی با توجه به سه مؤلفه روش‌شناسی اسلامی (توصیف انسان محقق، توصیف انسان مطلوب و توصیه برای تغییر انسان محقق به مطلوب) نظریه تصمیم‌گیری سایمون بر اساس مبانی اسلامی تغییر خواهد نمود، زیرا نظریه سایمون بر مبانی هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی و انسان‌شناسی مادی بنا شده است و لذا این تئوری با مبانی قرآنی-اسلامی که مبانی توحیدی است حتماً متفاوت خواهد بود. بنابراین با توجه به مؤلفه‌ها اساسی و مبانی قرآنی در موضوع تصمیم‌گیری، عنصر «توکل» به‌عنوان یک عنصر اساسی مطرح است، حال آنکه در نظریه سایمون با توجه به مبانی فلسفی مادی‌نگرانه، چنین عنصری جای ندارد. به همین خاطر مبانی نظریه تصمیم‌گیری سایمون هم با مبانی قرآنی (هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی انسان‌شناسی) متفاوت هستند و هم در بُعد روشی‌شناسی در توصیف انسان محقق، مطلوب و تغییر آن به مطلوب، اختلاف دارند. زیرا بر اساس روش‌شناسی قرآنی-اسلامی انسان توصیف انسان محقق و مطلوب و توصیه جهت تغییر آن به مطلوب مؤلفه‌های خاص خود را دارد که مبتنی بر انسان‌شناسی و حیانی است؛ درحالی‌که بر اساس روش‌شناسی سایمون؛ 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.

بررسی نظریه تصمیم‌گیری سایمون بر اساس الگوی حکمی-اجتهادی

منابع

۱. اسکات، ریچارد (۱۳۷۴ش)، سازمان‌ها، سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز، ترجمه حسن میرزایی اهرنجانی و فلورا سلطانی تیرانی، تهران، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، چاپ اول.
۲. پاریزی، مهد ایران نژاد و پرویز ساسان گهر (۱۳۹۳ش)، سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، تهران، مؤسسه عالی بانکداری ایران، چاپ دوازدهم.
۳. پال هرسی و کنت بلانچارد (۱۳۶۷ش)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی علاقه بند، تهران، انتشارات اطلاعات.
۴. تمیمی آمدی، عبد الواحد بن محمد (۱۳۶۶ش)، تصنیف غرر الحکم و درر الکلم، دفتر تبلیغات، قم، چاپ اول.
۵. حاضر، منوچهر، تصمیم‌گیری در مدیریت، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ دوم.
۶. خرمشاهی، بهاء‌الدین پوزیتویسم منطقی، تهران انتشارات علمی و فرهنگی.
۷. خسرو پناه، عبدالحسین (۱۳۹۰ش)، «الگوی حکمی - اجتهادی علوم انسانی»، فصلنامه جاودان خرد، ش ۳.
۸. خسرو پناه، عبدالحسین (۱۳۹۰ش)، کلام جدید با رویکرد اسلامی، قم نشر معارف، چاپ دوم.
۹. رابینز، استیفن پی (۱۳۷۴)، رفتار سازمانی، تهران، مرکز مطالعات و پژوهش‌های بازگانی، چاپ اول.
۱۰. رابینز، استیفن پی (۱۳۷۸)، تئوری سازمان و ساختار، طراحی و کاربردها. ترجمه: سیدمهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد. تهران، انتشارات صفار، چاپ دوم.
۱۱. رابینز، استیفن پی (۱۳۹۰ش)، مبانی رفتار سازمانی. ترجمه: علی پارسائیان، سیدمحمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ بیست و نهم.
۱۲. رحمان سرشت، حسین (۱۳۹۳ش)، تئوریهای سازمان و مدیریت از تجددگرایی تا پساتجددگرایی، تهران، انتشارات دوران، چاپ ششم.

۱۳. رحیم‌پور ازغندی، حسن (۱۳۷۸ش)، عقلانیت (بحثی در مبانی جامعه‌شناسی توسعه)، تهران، مؤسسه فرهنگی دانش و اندیشه معاصر، چاپ اول.
۱۴. سایمون، هربرت الکساندر (۱۳۷۱ش)، رفتار اداری، ترجمه محمدعلی طوسی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول.
۱۵. علاقه بند، علی (۱۳۸۱ش)، مدیریت عمومی، تهران، نشر روان، چاپ هفتم.
۱۶. علی رضائیان (۱۳۸۷ش)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، سمت چاپ دوازدهم.
۱۷. کلینی، ابی جعفر محمدبن یعقوب (۱۳۶۵ش)، اصول کافی، تهران، دارالکتب الاسلامیه، چاپ چهارم.
۱۸. محمدی، مجید. دین علیه ایمان (مباحثی در جامعه‌شناسی دین)، تهران، انتشارات کویر، چاپ اول.
۱۹. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۷۴ش)، آموزش فلسفه، ۲ جلد. تهران، سازمان تبلیغات اسلامی، چاپ هفتم.
۲۰. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۷۶ش)، پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، چاپ اول.
۲۱. مکارم شیرازی، ناصر و دیگران (۱۳۶۲ش)، تفسیر نمونه، تهران، دارالکتب الاسلامیه، چاپ دوم.
۲۲. مگی، براین (۱۳۷۴ش)، مردان اندیشه (پدیدآوردگان فلسفه معاصر) ترجمه عزت‌الله فولادوند. تهران: قیام.
۲۳. ملکیان، مصطفی (۱۳۷۴ش)، تاریخ فلسفه غرب، قم، دفتر همکاری حوزه و دانشگاه.
۲۴. میلر، کاترین (بی‌تا)، ارتباطات سازمانی، ترجمه آذر قبادی. تهران، سازمان مدیریت صنعتی، چاپ اول.
۲۵. ویتزل، مورگن (۱۳۸۹ش)، پنجاه شخصیت برجسته در مدیریت، ترجمه: بابک دهقان و مزده غفاری، تهران، انتشارات جنگل، چاپ اول.