

انسانِ اعتباری به مثابه انسانِ سازمانی از دیدگاه فلسفه اسلامی^۱

ابوالفضل گائینی*

چکیده

جایگاه انسان در علوم انسانی به گونه‌ای است که سبب شده همگرایی آن با علوم طبیعی در عینیت معرفت‌شناسی و وحدت روش‌شناختی به چالشی اساسی تبدیل شود. مطالعات فلسفی توانسته‌اند این چالش و مرز میان علوم انسانی و علوم طبیعی را از طریق طرح پرسش‌های معرفت‌شناسی، هستی‌شناسی، روش‌شناسی و انسان‌شناسی در پیش روی علوم انسانی برجسته سازند. سازمان و انسانِ سازمانی نیز که موضوع مطالعات دانش مدیریت است در مواجهه با پرسش‌های انسان‌شناسی فلسفی قرار گرفته است. دستگاه فلسفه اسلامی نیز با حفظ مبانی متافیزیکی خود، انسان را در مرکز مطالعات فلسفی قرار داده است. از میان آن مطالعات، حکمت متعالیه به‌عنوان آخرین دستاورد فلسفی در فرهنگ اسلامی به گونه‌ای خاص و متفاوت با دیگر مطالعات فلسفه اسلامی به این موضوع پرداخته است. در این مقاله سعی می‌شود افزون بر طرح اصول کلیدی انسان‌شناختی حکمت متعالیه، تأثیرهای بالقوه آن بر دانش مدیریت و سازمان تحت عنوان انسانِ سازمانی مورد بررسی قرار گیرد؛ اما پیش از آن، مروری اجمالی بر طرح برخی اندیشه‌های نظری در زمینه انسانِ سازمانی که باعث چرخش‌های اساسی و متفاوتی در نظریه‌های سازمان و مدیریت شده است صورت می‌گیرد.

واژه‌های کلیدی: انسان اعتباری، انسان سازمانی، اعتباریات، فناوری نرم.

۱. با تشکر از دکتر حسن عابدی جعفری و حجت‌الاسلام والمسلمین حسن آقائظری.

Email: Rahimigaini@yahoo.com

* عضو هیئت علمی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۵/۱ تاریخ تأیید: ۱۳۹۲/۱۰/۱۳

مقدمه

دستگاه اندیشگی فلسفی و چگونگی ارتباط و تأثیر آن بر دانش سازمان و مدیریت از مباحث قابل توجه و در عین حال چالشی است که می‌تواند از منظر مطالعات میان رشته‌ای دارای اهمیت بسیاری باشد. دانش فلسفی به لحاظ موضوعی و روشی از آن دست مطالعاتی است که به گونه‌ای مستقل از موضوع و روش در دانش مدیریت و سازمان متفاوت و بلکه متباین است. اما، به رغم این تفاوت و تباین، هم دانش مدیریت و سازمان این قابلیت را دارد که از مسائل و نتایج فلسفی دانش فلسفه بهره‌مند شود و هم دانش فلسفی به لحاظ گستردگی موضوعی که از آن تعبیر به «وجود» می‌شود و روش تعقلی و فلسفیدن که از خصائص ممتاز این دانش است، قابلیت تأثیرگذاری بر نظریه‌های دانش مدیریت و سازمان را دارد. رویکردهای فلسفی با خزیدن به مبانی نظری دانش مدیریت و سازمان، این امکان را دارند که اتکای نظریه‌های موجود در دانش مدیریت و سازمان را بر آن مبانی مستتر، کشف و استخراج کنند. چنین کشف و استخراجی بررسی انتقادی آن مبانی را فراهم می‌سازد و از این طریق، امکان آفریدن بدیل‌های فلسفی را در آن بُن‌لایه‌های بنیادین به وجود می‌آورد و پیامد آن توهم‌زدایی از کفایت‌زدگی نظریه‌های دانش مدیریت و سازمان خواهد بود.

ویژگی دانش مدیریت و سازمان این است که موضوعی «فراموضوعی» دارد (گریزی، ۲۰۰۲، ص ۲۹). گرچه موضوع این دانش اختصاصاً «سازمان» است، اما خصوصیت کاربردی این دانش به گونه‌ای است که به لحاظ حضور تمام ذهنی و عملی انسان در درون سازمان این اقتضا را دارد که نتایج هر دانشی که بتواند همه جوانب این حضور را بررسی کند از سوی نظریه‌پردازان دانش مدیریت و سازمان از آن بهره‌برداری شود. از جمله این دانش‌ها، دانش فلسفی است و از جمله موضوعات فلسفی، انسان‌شناسی است. همان‌گونه که رویکردهای فلسفی به مقوله انسان‌شناسی باعث شکل‌گیری نظریه‌هایی متفاوت به مفهوم انسان سازمانی گردیده است؛ این امکان وجود دارد تا از منظر فلسفه اسلامی به انسان‌شناسی، بتوان قابلیت بالقوه این تأثیرگذاری را بر مفهوم انسان سازمانی نیز به دست آورد. در ادامه سعی می‌شود به این دو نگاه، یعنی نگاه به انسان سازمانی در ادبیات دانش مدیریت که از مبانی نظری خاصی تأثیر پذیرفته، پرداخته شود و در نگاه دوم بررسی انسان‌شناسی فلسفه اسلامی از دریچه انسان‌اعتباری که نظریه ممتازی در حوزه فلسفه اسلامی است، انجام شود.

مفهوم انسان سازمانی

یکی از زیرشاخه‌های مهم در علوم اجتماعی، شاخه دانش مدیریت و سازمان است. سازمان امروزه هویتی نو است که در کنار فرد و بلکه قدرتمندتر از او، بخشی از وظایفی که به دلیل

تنوع و پیچیدگی‌ها، دیگر از توان و نیروی واحد فرد بر نمی‌آید و اضطراب بر انجامش نیز وجود دارد، بر عهده آن نهاده شده و به‌عنوان نقشی جایگزین میان فرد و دولت تعریف شده است (تسوکو، ۲۰۱۱). در گذشته که نهادهای اجتماعی، بسیاری از نیازهای بسیط جمعی را از طریق رویه‌های فردی و روابط شخصی تأمین می‌کردند؛ در طول فرایندهای گذر از تحولات اجتماعی از عصر غارنشینی تا پیدایش شهرها و ظهور شهرنشینی، به دلیل گسترش و پیچیدگی نیازها، دیگر آن نهادها در قالب صورت‌ها و رویه‌های فردی توان پاسخگویی به آن نیازها را نداشتند. از این‌رو، سازمان، با به‌کارگیری افراد در قالب گروه‌ها و با تقسیم کاری به روش علمی، شکل یافت. این سازمان با هویتی کاربردی به‌عنوان ابزاری مؤثر و کارا در اختیار نهادها قرار گرفت که از آن به ابزار نرم تعبیر می‌شود. دانش مدیریت نیز به‌عنوان دانشی ابزاری در اختیار سازمان قرار گرفت تا بتواند آن را در جهت اهدافی که برای آن تعیین شده‌اند به کار انداخته شود. نقش انسان در به خدمت گرفتن این دانش ابزاری (مدیریت) به‌عنوان کسی که واجد دانش کاربردی است در راه‌اندازی آن ابزار (سازمان)، اساسی است. به جهت اهمیت چنین نقشی در سازمان، نظریه‌پردازان دانش مدیریت و سازمان هر کدام در صدد برآمدند تا با تعریفی از انسان، ابعاد وجودی او را در چارچوب نظری خود برجسته سازند و بر آن اساس نظریه‌های مدیریتی و سازمانی خود را هدایت کنند (مورگان و بوریل، ۱۳۷۷ و کوزلوسکی، ۲۰۱۰). در واقع سازمان و ابزارهای اجرایی آن در قالب وظایف مدیریتی متناسب با تعریفی مفروض از انسان طراحی و تعریف شدند.

این مفروض‌ها عبارت‌اند از: انسان عقلانی که انعکاس‌دهنده وجود نظم و عقلانیت در جهان است و متناظر بر این عقلانیت، رفتارهای انسانی هستند که باید با جهت‌گیری اقتصادی، تحت ساختاری منظم و رسمی درآیند (Casey, 2002, p.72).

انسان اجتماعی که برخلاف دسته اول که بر بُعد عقلانی تأکید داشت، بر بُعد عاطفی هم در کنار بُعد عقلانی تأکید می‌کند؛ اما همچنان بر لزوم نظم و ساختارمندی رفتارهای انسانی اصرار دارد، ولی با پذیرش رفتارهای عاطفی، لزوم پایش و کنترل آن رفتارها را به سوی اهداف عقلانی از طریق ساختارهای عقلانی باور دارد. انسان اجتماعی، خود را در روابط جمعی می‌یابد. بنابراین، این روابط جمعی خواه به شکل رسمی، یا غیررسمی آن، باید به رسمیت شناخته شوند (McAuley, 2007).

انسان‌اداری که با فرض عقلانیت محدود در انسان، جامع میان بُعد عقلانی انسان و بُعد رضایت‌مندی اوست که ناشی از جنبه‌های روان‌شناختی انسان است (مورگان، ۱۳۷۷).

انسان پیچیده که تعمیم‌دهنده نظریه آشوب از عناصر جهان طبیعی به عناصر جهان انسانی، از جمله خود انسان است، فقدان نظریه‌ای نهائی درباره انسان بوده و در نهایت پذیرش همه نظریه‌ها در باب انسان، به نوعی بی‌معیاری در باب ساختارمندی جهان و سازمان منتهی می‌شود (دانایی فرد، ۲۰۰۷).

انسان معنایی که پذیرنده عنصر معناداری و قصدمندی در رفتارهای انسانی است، با برجسته کردن ابعاد فرهنگی و ارزشی، انسان را فاعل با قصد و نیت مندی می‌داند که فرهنگ‌ها و ارزش‌ها با اشراب در قصد و نیت انسان، نقش تعیین‌کننده در معناداری به رفتارهای او دارند. در این نگاه ساختارها بیش از آنکه نماینگر عقلانیت و نظم باشند، بازتابی از ارزش‌ها و فرهنگ‌هایی هستند که انسان‌ها به‌عنوان عامل‌های هدفمند حامل و از آن متأثرند (دانایی فرد، ۱۳۸۹).

انسان حقیقی که بازتابی انتقادی به همه مفروض‌های قبلی از عقلانی تا معنایی است به دنبال بازگشایی از همه تصویرهایی است که انسان حقیقی را زیر پوشش خود پنهان کرده‌اند. ساختارهای عقلانی با در پیش کشیدن تنها آن بُعد عقلانی انسان را درصدد است تا با ساختاری متناسب با آن بُعد، انسان را در قالب نظم‌پذیری عقلانی به سوی اهدافی خاص هدایت کند و در رویکرد معنایی و تأثیرپذیری آن از ارزش‌ها و فرهنگ‌های غالب، به نوعی انسان را در برابر توهم واقعیت دعوت به انفعال و پذیرش می‌کند. این در حالی است که می‌توان با تقویت عاملیت معطوف به اراده انسانی، او (انسان) را به عصیان در برابر ساختارهای تحمیلی عقلانی تشویق کرد، تا با رهاسازی خود، به خود حقیقی بازگشت کند (دانایی فرد، ۱۳۸۹).

این مطالب نشان‌دهنده این نکته‌اند که اولاً، نظریه‌پردازان سازمان و مدیریت، پیش از هرگونه نظریه‌پردازی در زمینه دانش و مدیریت، مسبوق به رویکرد نظری خود در زمینه انسان هستند و ثانیاً، متناسب با آن برداشت نظری، به طراحی سازمان و تعریف از وظایف مدیریت می‌پردازند.

با فرض دو این مطلب، سؤالی مهم و قابل طرح است و آن اینکه:

از نگاه فلسفه اسلامی، چه نوع تعریفی از انسان سازمانی می‌توان ارائه داد و این تعریف

اقتضای چه نوع پیامدهای کاربردی می‌تواند برای مدیریت داشته باشد؟

فلسفه اسلامی و انسان سازمانی

بدیهی است که فیلسوفان مسلمان در قرن‌های گذشته با پدیده جدیدی که عمری کوتاه به نام سازمان دارد مواجه نبودند. بنابراین، تأملات فلسفی آنان نمی‌توانند به گونه‌ای مستقیم بر این پدیده دلالتی داشته باشند، پس باید به دلالت‌های تطبیقی نتایجی که از تأملات آنان به دست می‌آیند توجه داشت تا از این طریق ظرفیت‌های بالقوه آن تأملات را در تطبیق بر مصداق‌های عینی آن در جهان امروز کشف و استخراج کرد.

در مرحله اول به این پرسش پاسخ می‌دهیم که از نظر هستی‌شناسی، ماهیت وجودی سازمان به‌عنوان موضوع دانش مدیریت، از نگاه فلسفه اسلامی، چه می‌تواند باشد؟ سپس به دنبال پاسخ به این سؤال برمی‌آییم که انسانی که در این سازمان با چنین ماهیت مفروضی فعالیت می‌کند، از نظر فلسفه اسلامی، چه نوع انسانی می‌تواند باشد؟

چنان‌که بیان شد موضوع فلسفه، وجود است و وجود، از یک نظر، به وجود حقیقی و اعتباری تقسیم می‌شود. وجود حقیقی به وجودی اطلاق می‌شود که فارغ از هرگونه دخالت انسانی، خارج از ظرف ذهن انسان، دارای تحقق است. برخلاف وجود اعتباری که فرض چنین وجودی با فرض فرضی به نام انسان، تلقی بر تحقق و شیئیت می‌شود و بدون چنین لحاظی، این تلقی از تحقق و شیئیت نیز منتفی می‌شود. بنابراین، این تقسیم‌بندی و مستند بر چنین تعریفی از وجود حقیقی و اعتباری، به نظر می‌رسد وجود سازمان و به تبع، دانشی به نام مدیریت که درباره چگونگی راه‌اندازی و اداره آن بحث می‌کند، وجودی اعتباری است و آن دانش، دانشی درباره یک مفهوم اعتباری است. برای تأیید چنین نظر و برآشتی، استدلال‌هایی به شرح ذیل اقامه می‌شود:

پیتر وینچ، بر این باور است که انسان موجودی اعتبارساز است و زندگی اجتماعی او جز به کمک خلق مفاهیم اعتباری و قراردادی نمی‌گذرد. از این لحاظ، فهم حوادثی که در قلمرو انسانی و به ویژه در قلمرو اجتماعی می‌گذرد، میسر نیست، مگر اینکه شخص خودش وارد عالم اعتبارات جامعه شود (لیتل، ۱۳۶۶، ص ۴۵). اما اعتباریات چه هستند و چگونه بر سازمان قابل انطباق‌اند:

مفهوم‌شناسی اعتباریات

(ابوالفضل گائینی و امیر حسین زاده، ۱۳۹۲)

اعتبار واژه‌ای عربی است که مصدر باب افتعال از ریشه (عبر) بوده و به معنای توجه کردن است؛ و لا اعتبار بهذا: لا اعتداد به (الطریحی، ۱۴۰۸، ص ۳۹۴). اعتباری به این مسئله نیست؛ یعنی توجهی بدان نمی‌شود. برخی دیگر از لغویان معانی آزمایش کردن، شمردن، حساب کردن و... را نیز ذکر کرده‌اند (بستانی، ۱۳۷۰، ص ۹۲).

برخی گفته‌اند: اعتبار از عبور و مجاوزت از چیزی به چیزی دیگر، اخذ شده است؛ از این‌رو، عبرت، عبرت نامیده می‌شود و معبر، معبر نامیده می‌شود؛ چراکه با آن انتقال صورت می‌گیرد و دانش مربوط به معناشناسی خواب‌ها تعبیر نامیده می‌شود، زیرا دارنده این دانش از امری خیالی (خواب) به امری عقلی (تعبیر خواب) منتقل می‌شود و به همین دلیل به الفاظ، عبارات، اطلاق می‌شود؛ چراکه معانی را به عقل مستمع منتقل می‌کنند (دغیم، ۲۰۰۱، ص ۶۷) و اعتباری به آنچه منسوب به اعتبار است، اطلاق می‌شود.

در اصطلاح فلاسفه، واژه اعتباری در چند معنا کاربرد دارد و در واقع از مشترکات لفظی است که باید به فرق میان معانی آن به‌طور دقیق توجه کرد تا خلطی میان این معانی روی نداده و مغالطه‌ای را پیش نیاورد. این معانی عبارت‌اند از:

۱. همه معقولات ثانوی، خواه منطقی باشند و خواه فلسفی، اعتباری نامیده می‌شوند و حتی مفهوم وجود از مفاهیم اعتباری به‌شمار می‌رود. این اصطلاح در کلمات شیخ اشراق بسیار به‌کار رفته و در کتاب‌های مختلف وی درباره اعتبارات عقلی به همین معنا بحث شده است؛

۲. عنوان اعتباری به مفاهیم حقوقی و اخلاقی اختصاص می‌یابد؛ مفاهیمی که در اصطلاح متأخران مفاهیم ارزشی نامیده می‌شوند؛

۳. در اصطلاح سوم، تنها مفاهیمی که به هیچ وجه مصداق خارجی و ذهنی ندارند و به کمک قوه خیال ساخته می‌شوند، اعتباریات نامیده می‌شوند، مانند مفهوم «غول»؛ این مفاهیم را وهمیات نیز می‌نامند؛

۴. اعتبار اصطلاح دیگری در مقابل اصالت دارد که در بحث اصالت وجود یا ماهیت به‌کار می‌رود (مصباح یزدی، ۱۳۸۳)؛

افزون بر معانی یادشده علامه طباطبایی رحمته‌الله دو معنای دیگر نیز برای اعتباریات یادآور می‌شود:

۵. اعتباری به معنای آنچه از جانب خودش وجود منحاز و مستقلی از غیر خودش ندارد؛ در برابر [موجود] حقیقی که وجود منحاز و مستقلی دارد، قرار می‌گیرد؛ همانند اعتباری بودن مقوله اضافه که با وجود طرفین موجود می‌شود برخلاف جوهر که موجود فی نفسه است؛

۶. معنای تصویری یا تصدیقی که خارج از ظرف عمل [فعالیت خارجی] تحقیقی ندارد (الطباطبائی، ۱۳۸۵، ص ۷-۹). مرحوم علامه این معنا را در رساله اعتباریات به «دادن حد چیزی به چیزی دیگر» تعریف کرده است که توضیح این مطلب در بخش چگونگی ایجاد اعتباریات خواهد آمد (الطباطبائی، رسائل سبعة، ص ۱۲۹).

با دقت در معانی یادشده، معلوم می‌شود که همه معانی اصطلاحی ذکر شده قابل ارجاع به معنای «عبور و مجاوزت» هستند، چراکه همه معناهای یادشده، چه معقولات ثانوی فلسفی همانند وجود و چه معانی که خارج از ظرف عمل تحقیقی ندارند، همه با لحاظ یک مطلب و انتقال به یک معنا، شکل می‌گیرند. ذکر این نکته لازم است که با بودن این شباهت مفهومی، میان اصطلاحات یادشده تفاوت بسیاری وجود دارد و هر یک احکامی خاص داشته و مباحث گسترده‌ای را در فلسفه به خود اختصاص می‌دهند.

در این مقاله معنای ششم بررسی می‌شود و هرگاه بدون قرینه ذکر شود معنای ششم مراد است.

ویژگی‌های اعتباریات

اعتباریات در معنای یادشده، در مقابل ادراکات حقیقی هستند. ادراکات حقیقی انکشافات و انعکاسات ذهنی واقع و نفس‌الامرند... و اما ادراکات اعتباری فرض‌هایی هستند که ذهن به منظور

رفع احتیاجات حیاتی، آنها را ساخته و جنبه وضعی و قراردادی و فرضی و اعتباری دارند و با واقع و نفس الامر سر و کاری ندارند (مطهری، ۱۳۸۹، ص ۱۴۳).

بیان ویژگی‌های اعتباریات در مقابل حقایق، شناخت بهتری از اعتباریات فراهم می‌کند. اندیشمندان چند ویژگی برای اعتباریات برشمرده‌اند بدین شرح:

۱. ادراکات حقیقی را می‌توان در برهان‌های فلسفی یا علمی-طبیعی یا ریاضی جای داد و نتیجه علمی یا فلسفی گرفت... ولی در مورد اعتباریات نمی‌توان چنین استفاده‌ای کرد؛
۲. ادراکات حقیقی ارزش منطقی دارند، ولی ادراکات اعتباری ارزش منطقی ندارند؛
۳. ادراکات حقیقی تابع احتیاجات طبیعی موجود زنده و عوامل مخصوص محیط زندگانی وی نیستند... اما ادراکات اعتباری تابع احتیاجات حیاتی و عوامل مخصوص محیط هستند و با تغییر آنها تغییر می‌کنند؛
۴. ادراکات حقیقی قابل تطور و نشو و ارتقا نیستند و اما ادراکات اعتباری یک سیر تکاملی... را طی می‌کنند؛
۵. ادراکات حقیقی، مطلق و دائم و ضروری‌اند، ولی ادراکات اعتباری نسبی و موقت و غیرضروری‌اند (مطهری، ۱۳۸۹، ص ۱۴۴)؛
۶. ادراکات اعتباری رابطه تولیدی با ادراکات حقیقی ندارند و یگانه مقیاس حرکت و تولید در اعتباریات لغویت و عدم لغویت است (مطهری، ۱۳۸۹، ص ۱۷۴-۱۷۶)؛
۷. حقایق اموری واقعی هستند و با اختلاف نظرها و تفاوت عبارات متفاوت نمی‌شوند؛ برخلاف اعتباریات که با اختلاف نظرها، مختلف می‌شوند (اصفهانی، ۱۴۲۹، ص ۴۵)؛
۸. نسبت ذهن بشری به امور تکوینی (حقایق)، نسبت علم انفعالی به معلوم خود است... در حالی که نسبت ذهن بشر به اعتباریات، نسبت علم فعلی به معلوم خود است و از این روست که به واسطه اختلاف نظرها و توجهات و جوامع، مختلف می‌شوند (السید عدنان القطیفی، ۱۴۱۵، ص ۴۷).

چگونگی ایجاد اعتباریات

باید اذعان کرد که ممکن است انسان یا هر موجود زنده دیگر، به اندازه شعور غریزی خود در اثر احساسات درونی خویش که مولود یک سلسله احتیاجات وجودی مربوط به ساختمان ویژه‌اش هستند، یک رشته ادراکات و افکاری بسازد که بستگی خاص به احساسات مزبور داشته و به‌عنوان نتیجه و غایت احتیاجات نامبرده را رفع کند و با بقا و زوال و تبدل عوامل احساسی، یا نتایج مطلوب زائل و متبدل شود و اینها همان علوم و ادراکات اعتباری بالمعنی الاخص می‌باشند (طباطبایی، ۱۳۸۹، ص ۱۷۰-۱۷۳). برای ساختن این معانی، نفس انسانی از استعاره استفاده

می‌کند، بدین معنا که میان دو معنا مشابهت می‌بیند، آنگاه به جای تشبیه مشبّه، به مشبّه به، مشبّه را یکی از افراد مشبّه به فرض می‌کند و حد و حکم او را به آن می‌دهد و مثلاً به جای اینکه بگوید: «زید در شجاعت همانند شیر است»، می‌گوید: «زید شیر است» (مجاز سکاکی) در ساختن اعتباریات نیز نفس این‌گونه عمل می‌کند و مثلاً اعتبار ملکیت را براساس ملکیت حقیقی که نفس انسانی نسبت به قوای خود احساس می‌کند، شکل می‌دهد.

علامه طباطبایی در توضیح این فرایند چنین می‌گوید: «بازگشت این معنا از اعتباری به استعاره مفاهیم حقیقی نفس الامریه با حد و مرز خاص خودشان، برای انواع فعالیت‌هایی که حرکت‌هایی برای حصول غایات مطلوب زندگانی هستند، می‌باشد؛ همانند اعتبار نمودن ریاست برای کسی که رئیس یک قوم است، تا برای آن گروه به منزله سر، نسبت به بدن، در تدبیر امور و هدایت اعضا به اعمال ضروری، باشد [همان‌گونه که سر نسبت به بدن چنین جایگاهی دارد] و اعتبار مالکیت برای زید مثلاً نسبت به اموالی که در اختیار دارد تا برای او اختصاصی در تصرف در اموالش - به هرگونه که می‌خواهد - باشد همان‌گونه که شأن مالک حقیقی در ملک خویش است، همانند نفس انسانی که مالک قوای خویش است [و به هرگونه که می‌خواهد آنها را به کار می‌گیرد] و اعتبار زوجیت بین زن و مرد، برای آنکه زوجین در آنچه بر مجموع آنها واقع می‌شود شریک باشند همان‌گونه که شأن زوج در اعداد این‌گونه است و به همین ترتیب...» (طباطبایی، ۱۳۸۵، ص ۱۰۰۹).

با توجه به توضیح یادشده، اعتباریات را به دو نوع عمومی (ثابت و لازم نوعیت نوع و تابع ساختمان طبیعی چون اراده و کراهت) و خصوصی (متغیر مانند اشکال گوناگون اجتماعات) تقسیم کرده‌اند و در تقسیمی دیگر، اعتباریات را به اعتباریات پیش از اجتماع (و خوب، حسن و قبح، انتخاب سبک‌تر و آسان‌تر، اصل استخدام (به‌کارگیری)، اصل اجتماع و اصل متابعت علم) و پس از اجتماع (اصل ملک، کلام و سخن، ریاست و مرنوسیت و لوازم آنها، امر و نهی و جزا و مزد، اعتباریات در مورد تساوی طرفین، مانند اقسام مبادله‌ها و ارتباط‌ها و حقوق متعادل اجتماعی) تقسیم کرده‌اند (طباطبایی، ۱۳۸۹، ص ۲۰۲-۲۲۳).

ماهیت «مدیریت و سازمان» حقیقی یا اعتباری؟

مدیریت دانشی در مورد ساماندهی زندگی جمعی انسان‌هاست. این دانش عهده‌دار تبیین قواعد و دستورالعمل‌هایی است که براساس آنها، به گروه‌های جمعی انسان‌ها، خواه در شکل خرد آن، یعنی سازمان، یا در سطح کلان آن، یعنی نظام اداری، روش‌ها و تکنیک‌های اداره افراد در رسیدن به اهداف مشترکشان آموخته می‌شود. این قواعد و دستورالعمل‌ها، بر شناخت‌های هستی‌شناسانه و انسان‌شناسانه مبتنی هستند؛ بنابراین، براساس شناخت‌های توصیفی از هستی و انسان، نظریه‌های تجویزی ارائه می‌شوند.

دانش مدیریت و سازمان، دانشی در مورد مفاهیم اعتباری است، مفاهیمی که نه وجود ذهنی دارند و نه خارجی؛ بلکه ماهیتی جعلی دارند و قوامشان به اعتبار شخص معتبر است (فنایی اشکوری، ۱۳۷۵، ص ۲۴۴). این برخلاف مفاهیم حقیقی است که جدا از شخص معتبر، وجودی مستقل دارند. مفاهیم ذهنی، مانند مفاهیم حقایق حسی، خیالی، عقلی و الهی، اگرچه موطن آنها ذهن است، از حقایقی انتزاع می‌شوند که هر کدام وابسته به جهان واقعی خود هستند که نفس با حضور در آن جهان، به ادراک حقایق آن می‌پردازد. اما مفاهیم اعتباری، صرفاً با اعتبار معتبر موجود شده و با فقدان آن نیز غایب می‌شوند و خود وجود مستقلی در خارج ندارند.

این‌گونه مفاهیم گرچه افرادی ندارند، اما رفتارهایی براساس آنها و مبتنی بر آنها تحقق می‌یابند. مانند مفهوم اعتباری زوجیت که رفتارهایی مانند تناطح و تناسل در تحت آن عنوان محقق می‌شود به گونه‌ای که مفهوم اعتباری زوجیت به آن رفتارها اشاره می‌کند. یا مفاهیمی مانند خرید و فروش که از سنخ مفاهیم اعتباری‌اند؛ اما در ذیل این مفاهیم اعتباری، رفتارهای حقیقی، مانند قبض و اقباض رخ می‌دهند. عنوان مدیریت نیز از آن دسته مفاهیم اعتباری است که در ذیل آن رفتارهای حقیقی مانند هدایت، کنترل، سازماندهی و... رخ می‌دهند و آن عنوان به این رفتارها اشاره دارد. در واقع، مفهوم اعتباری مدیریت اشاره دارد به انسان به‌عنوان رکن اصلی مدیریت و امکانات مادی و فیزیکی و فعالیت‌هایی که جهت به‌کارگیری و هماهنگی میان این عناصر (انسان با انسان، انسان با امکانات مادی) مورد استفاده قرار می‌گیرد و به اقتضای آن رفتارها با مفاهیم جامعی انطباق می‌شود. تفاوت این مفاهیم، به تفاوت در نحوه فعالیت‌ها برمی‌گردد. البته دانش مدیریت، به اقتضای ویژگی فراموضوعی خود، از معارف حقیقی در مناسبات میان انسان با انسان و انسان با منابع طبیعی سود می‌برد و بر این اساس، این معارف حقیقی در جهت تأمین نیازهای آدمی در خدمت علوم اعتباری (مدیریت) قرار می‌گیرند.

در دسته‌بندی رشته‌های علوم اجتماعی، رشته مدیریت به‌عنوان فناوری نرم شناخته می‌شود. به نظر می‌رسد اصطلاح فناوری نرم با آنچه از مفهوم اعتباریات اراده می‌شود شباهت‌های فراوانی دارد که در ادامه به مقایسه و انطباق آن پرداخته می‌شود.

۱. مفهوم‌شناسی فناوری نرم

فناوری، از نظر لغوی به معنای کاربرد عملی دانش است، به ویژه در زمینه‌ای معین، توانمندی که با به‌کارگیری عملی دانش حاصل شده است (وبستر، ۲۰۱۲) و نرم به معنای چیزی که مطلوب و موافق با احساسات که سهولت، راحتی و سکون را به دنبال داشته باشد، یا چیزی که نیازمند تلاش و کار کمی است، معنا شده است (وبستر، ۲۰۱۲).

معنای اصطلاحی «فناوری نرم» عبارت است از: «فناوری ذهنی خلاقیت و نوآوری که در اندیشه انسانی، اعتقادات، احساسات، ارزش‌ها، جهان‌بینی، رفتارهای فردی و سازمانی و همچنین جامعه انسانی، نهفته است» (جین، ۲۰۰۵، ص ۱۱۴).

فناوری نرم در برابر فناوری سخت قرار دارد. فناوری سخت به فناوری‌ای که از علوم طبیعی اخذ شده باشد، اطلاق می‌شود (جین، ۲۰۰۲، ص ۱).

۲. مقایسه اعتباریات و فناوری نرم

با توجه به ویژگی‌هایی که برای اعتباریات و فناوری‌های نرم بیان شد، به نظر می‌رسد این دو مفهوم دارای وجوه مشابهت بسیاری هستند که عبارت‌اند از:

الف) مجعولات اعتباری و نیز فناوری، هر دو از سنخ بر ساخته‌های انسانی برای رفع نیازهای عمدتاً غیر معرفتی انسان هستند. بر خلاف علم که بنابر مشرب «واقع‌گرایی» هدف از آن کسب معرفت نسبت به عالم واقع است. بنابراین، نقش کاربردی در هر دو غالب است؛

ب) مجعولات اعتباری و فناوری به دلیل ماهیت کاربردی آنها، با بعد توانمندی آدمی در اراده و عمل ارتباط نزدیک‌تری دارند؛ بر خلاف علم که با بعد اندیشه‌ای و نظری انسان سروکار دارد؛

ج) معیار ارزیابی در مجعولات اعتباری و فناوری در کارآمدی آنها در رفع نیازهاست. نیازهای که اساساً این دو مفهوم برای تأمین آنها جعل شده‌اند. این در حالی است که معیار ارزیابی در نظریه‌های علمی میزان انطباق آنان با واقعیت است؛

د) با توجه به بند پیش، ملاک پیشرفت در این دست از مجعولات موفقیت در حل مسائل عملی است؛ یعنی هر قدر بتوانند در تأمین نیازهایی که برای آن جعل شده‌اند کارآمدتر باشند؛ نشان‌دهنده موفقیت در پیشرفت خواهند بود؛

ه) اعتباریات و فناوری‌ها به دلیل نقش کاربردی آنها، به زمینه‌ها و بسترهای کاربرد حساس هستند، به گونه‌ای که نمی‌توان یک امر اعتباری، یا یک فناوری را که در بستر و زمینه خاصی به وجود آمده در بستر و زمینه دیگر با فرض تفاوت در ویژگی‌های هر دو زمینه به کار برد؛

و) ارزش‌ها نقش تعیین‌کننده در شکل‌گیری و جهت‌دهی به اعتباریات و فناوری‌های نرم دارند. از طرفی، اهداف در چگونگی و تعریف نیازها نقش اساسی دارند و نیازها وقتی آشکار می‌شوند که فاصله میان وضع موجود با وضع مطلوب (هدف) دیده شود. از سوی دیگر، ارزش‌ها نسبت تعیین‌کننده با اهداف دارند؛ در واقع تعیین و چگونگی اهداف وابسته به تعیین و چگونگی ارزش‌هاست؛ از این‌رو، اعتباریات و فناوری‌ها در جهت تأمین اهداف عملی هستند و این اهداف نیز در بستر و در تأثیرپذیری از ارزش‌ها یافت می‌شوند. بنابراین، وابستگی بسیاری میان اعتباریات و فناوری با ارزش وجود دارد؛

ز) هر دو مفهوم اعتباریات و فناوری‌های نرم متأثر از فرهنگ و شرایط محیطی هستند، به این نحو که در دو فرهنگ مختلف، برای تأمین یک مقصود دو گونه اعتبار جعل شده و دو نحو از فناوری نرم شکل می‌پذیرد.

منشأ ادراکات اعتباری

ادراکات اعتباری در مقابل ادراکات حقیقی قرار می‌گیرند. ادراکات حقیقی، انعکاس‌های ذهنی واقع و نفس‌الامر هستند و در واقع منشأ آنها، واقعیات نفس‌الامری است. اما ادراکات اعتباری، فرض‌هایی هستند که ذهن به منظور رفع احتیاجات حیاتی و زیستی آنها را ساخته و جنبه وضعی و قراردادی و فرضی و اعتباری دارد (مطهری، ۱۳۷۱، ص ۳۷۱). این ادراکات تابع احتیاجات حیاتی و عوامل مخصوص محیط‌اند و با تغییر آنها تغییر می‌یابند.

بنابراین، ریشه ادراکات اعتباری در نیازهای حقیقی است و به منظور تأمین این نیازهاست که انسان‌ها اموری را فرض می‌کنند تا از این طریق به ارضای نیازها بپردازند. آنچه سبب پایداری این امور اعتباری می‌شود، تأمین‌کنندگی آن نیاز واقعی است. به سخن دیگر، تا زمانی که امور اعتباری بتوانند نیازهای واقعی را تأمین کنند، پا بر جا هستند؛ اما با از دست دادن این کارایی، خود به خود حذف می‌شوند. مناط صدق و کذب واقعی، در این‌گونه ادراکات وجود ندارد؛ بلکه مناط در آنان، لغویت و عدم لغویت است. به بیان بهتر، این ادراکات اعتباری یک «دروغ» مجازی‌اند برخلاف دروغ واقعی که اثری مترتب بر آن نیست؛ اما در صورتی که آثاری بر آن مترتب نشود، لغو است و در این صورت به دروغ واقعی تبدیل می‌شود.

انسان سازمانی به مثابه انسان اعتباری

از آنجا که روند تحقق امور اعتباری با ادراک و تصور معانی آنها آغاز می‌شود و پس از فهم و ادراک آنها در ذهن اعتبار صورت می‌گیرد، غالب امور اعتبار به معانی جزئی (وهمی) تکیه دارند و روند تحقق آنها نخست با تصور معانی جزئی است که واهمه آن را ادراک می‌کند. گرچه امر وهمی غیر از امر اعتباری است، ولی چون اعتبار بدون تصور معانی جزئی (وهمی) محقق نمی‌شود، معانی مربوط به انسان و ارتباط این معانی با یکدیگر، هم جزئی (وهمی) و هم اعتباری‌اند؛ به لحاظ تحقق آنها به وسیله شخص معتبر و متعقل در خارج، اعتباری نامیده می‌شوند و به جهت تصور آنها در ذهن یا قوه واهمه، وهمی خوانده می‌شوند (جوادی آملی، ۱۳۹۳، ص ۱۱۶).

عقل عملی برای رفع نیازمندی انسان در زندگی اجتماعی دست به جعل اعتباریات می‌زند، مانند عنوان‌های ریاست و مرئوسیت و مالکیت و زوجیت و نظایر اینها در سطح زندگی اجتماعی.

عقل عملی در مستوای معیشت و جامعه برای آنها فرض وجود می‌کند و بر این موجودات اعتباری آثار مربوطه‌ای را ترتیب می‌دهد.

از آنجا که عقل عملی مبدأ اراده است، این معانی اعتباری نیز مرتبط با عقل عملی هستند. پس اعتباریات مفاهیمی هستند که با اراده ناشی از عقل عملی در انسان ایجاد می‌شوند. نوع انسان و هر موجودی که ادراک دارد، تنها با افعالی که متکی به اراده هستند کامل می‌شود. اراده صرفاً با علم تمام می‌شود و این علم برای اراده ضروری است. پس انسان به خاطر نوعیتش مقتضی باورهایی است که از آنها اراده ایجاد می‌شود.

اراده به واسطه علم به مفاهیم غیرحقیقی و اعتباری (مفاهیمی مانند نظم، هماهنگی از سری مفاهیم غیرحقیقی و اعتباری هستند که به وسیله عقل عملی حکم به ممدوح بودن آنها می‌شود) غیرضروری (به معنی ضرورت علی و معمولی) پدید می‌آید.

وجود عنصر اراده در انسان موجب پیدایش اعتبارات به عنوان علوم غیرحقیقی در انسان شده است. این علوم غیرحقیقی [اعتباریات] را انسان به واسطه عقل عملی خود تولید می‌کند. وقتی انسان می‌خواهد فعلی را انجام دهد قبل از آن اراده می‌کند و بعد به سوی انجام دادن فعل حرکت می‌کند. میان علم غیرحقیقی و اعتباری (حکم به ضرورت نظم مثلاً) و فعل انسان، نوعی ارتباط برقرار است.

از آنجا که میان علم غیرحقیقی و مفاهیم اعتباری و فعل مربوط ارتباطی از نوع داعویت و برانگیختگی برقرار است، پس با تغییر آن مفاهیم، فعل نیز تغییر می‌کند. با این وصف، اگر کمال در انسان، متعدد بود، آن مفاهیم نیز متعدد می‌شوند؛ زیرا فرض وجود کمالات، حکم به تحقق آنها را به دنبال دارد و از آنجا که کمالات ثانوی انسانی متعدد هستند، این علوم نیز متعدد خواهند بود؛ زیرا انسان قوای مختلفی دارد و برای کمال هر کدام احتیاج به افعال جداگانه‌ای دارد. مانند قوای نباتی که به دنبال رشد و نمو انسان هستند، قوای حیوانی که به دنبال پاسخ به نیازهای احساسی و تحریکی انسان هستند و قوای عقلی، که به دنبال پاسخ به نیازهای ادراکی اعم از نظری و عملی هستند. البته برخی کمالات که همان رسیدن به اهداف قوای نفسانی انسان هستند، تنها از طریق اجتماع به دست می‌آیند که در نتیجه اجتماع در اینجا می‌شود خیر اضافی - یا خیر واسطه‌ای - که انسان را به خیر اصلی اش می‌رساند. پس انسان برای رسیدن به کمال، افعال گوناگونی را باید انجام دهد که برحسب این افعال گوناگون، مفاهیم اعتباری او نیز، که نقش داعویت و برانگیختگی آن افعال را دارند، تغییر خواهند کرد.

انسان با اراده خود برای طلب آنچه که به آن باور دارد حرکت می‌کند و این ضروری است، پس میان فعل او که کمال اوست و میان این علم و باور اعتباری، نوعی از ارتباط وجود دارد.

پس جایز است که این علم و باور با اختلاف این فعل، البته اگر اختلافی باشد، مختلف شود و با تعدد آن، اگر در آن تعددی است، متعدد شود؛ زیرا پس از اینکه ارتباط، حقیقی بود نه بالعرض، تنها هنگامی تمام می‌شود که میان دو طرف ارتباط، حقیقتاً نوعی از ارتباط باشد. پس اگر در کمال انسان تعدد و اختلافی بود، بعینه این تعدد و اختلاف در علم و اذعان غیرحقیقی و اعتباری او نیز هست.

استفاده بهینه از منابع انسانی و طبیعی در جهت تأمین نیازهای اصلی، بدون اعمال مدیریت بر آن منابع امکان‌پذیر نیست به همین منظور مفهوم اعتباری مدیریت به داعی بروز رفتارهای متناسب با آن و برآوردن نیازهای مورد نظر جعل می‌شود. اما این رفتارها باید چگونه باشد تا آن خواسته اولیه تأمین شود؟ برای باز تولید مناسب فعالیت‌ها، لازم است آشکالی از فعالیت‌ها رخ دهند. کیفیت فعالیت‌ها به مفاهیم اعتباری‌ای که تحقق غایات عینی را دنبال می‌کند، وابسته است. بنابراین، زنجیره‌ای از مفاهیم اعتباری، که هر کدام آثار عینی خاصی را به دنبال دارد، تشکیل می‌شوند و تا زمانی که این مفاهیم منعکس‌کننده افعال خاصی جهت تأمین نیازهای واقعی (نیازهای قوای انسانی که تأمین‌کنندگی آن نیازها، کمال برای قوا محسوب می‌شود) هستند، در گردونه تعاملات انسانی به کار گرفته می‌شوند و هنگامی که نتوانند آن نیازها را تأمین کنند، از این گردونه حذف می‌شوند و مفاهیم اعتباری دیگری به جای آنها می‌آیند. از آنجا که فهم از نیازهای انسانی، همواره در حال تحول بوده، به گونه‌ای که از نیازهای محدود به گسترده، رو به تزاید و تنوع بوده است، به موازات این تزاید، گستردگی در مفاهیم اعتباری نیز تحقق می‌یابد. راز اینکه بسیاری از مفاهیم اعتباری گذشته، در دوران معاصر احیاناً پاسخگوی نیازهای انسانی نیستند، در تحول کمی و کیفی همین نیازهاست. توسعه نیازها نیز معلول شناخت و ادراکی است که انسان‌ها از خود و محیط اطرافشان به دست می‌آورند. بدیهی است شناخت انسان نسبت به خود و محیط اطرافش، امروز بیش از گذشته است. گستردگی این شناخت، سبب گستردگی نیازهای انسانی و محیطی شده است. از سوی دیگر، ضرورت تأمین نیازها موجب می‌شود توسعه‌ای کمی و کیفی در مفاهیم اعتباری رخ دهد.

پیامد کاربردی نگرش «اعتباری» به «سازمان» و «مدیریت»

از خلال مباحث پیشین به دست آمد که انسان و نیازهای حیاتی او نقش مهمی در پیدایش مفاهیم غیرحقیقی و اعتباری دارند. این مفاهیم حقیقی نیستند، بلکه از مجعولات انسانی‌اند که فرض وجود حقیقی بر آنان بار می‌شود. این مفاهیم به منظور تسهیل در تأمین نیازهای انسانی جعل می‌شوند. منشأ نیازهای انسانی را به وجود قوایی در انسان تأویل بردیم که هر کدام بنا بر جایگاهی که در مراتب نفس دارند نیازهایی از انسان را تعقیب می‌کنند. برخی از این نیازها به دلیل

محدودیت‌های انسانی در تأمین آن، تنها در حضور و از طریق جمع تأمین می‌شوند. این قوا و کارکردهای آن در تأمین نیازهای انسانی مراتبی از نباتی، حیوانی و انسانی را دارا هستند. رویکردهای فلسفی به انسان یکی از متغیرهای مهمی است که در تفسیر، تعیین و اولویت‌بندی آن نیازها تأثیرگذار است. بنابراین، تأثیرگذاری، عنوان‌های اعتباری که برای تسهیل این نیازها جعل می‌شوند، متعدد و متنوع‌اند.

برخی رویکردهای فلسفی، انسان را در محدوده قوای نباتی و حیوانی تعریف می‌کنند. براساس این تعریف، انسان سازمانی، انسان اقتصادی در تأمین نیازهای نباتی (زیستی)، یا انسان اجتماعی در تأمین نیازهای احساسی و تحریکی که در ارتباط با دیگران تأمین می‌شود، تعیین می‌پذیرد. در این صورت، انسانی که به دلیل داشتن عقل عملی توان جعل مفاهیمی اعتباری مانند سازمان را دارد، دست به جعل سازمان متناسب با این تعریف محدود از انسان می‌زند و بر این اساس وظایفی را برای مدیریت متناسب با چنین سازمانی تعریف و تعیین می‌کند. این سیر تحولی از تعریف انسان می‌تواند تا انسان معنایی در رویکرد تفسیری ادامه یابد تا آنجا که متناسب با این تعریف، سازمان و شرح وظایف مدیریتی جعل و انشا می‌شود.

انسان‌شناسی فلسفه اسلامی، تعریف بی‌پایانی از انسان ارائه می‌دهد که از انسان در مرحله نفس نباتی، نفس حیوانی، نفس انسانی و انسان در حضور مرتبه الهی و فناء فی‌الله را شامل می‌شود؛ به گونه‌ای که انسان ظل حقیقی حق تعالی و مظهر صفات و افعال او می‌شود (ملاصدرا، ۱۳۸۲). متناسب با این تعریف، سازمانی جعل و طراحی می‌شود که طیفی از گستردگی وجودی و رتبی انسان را از نباتی تا الهی داشته باشد. چنین سازمانی افزون بر قابلیت تطبیق بر هر مرحله رتبی از وجود انسان، محدود به آن مرحله نمانده و امکان انطباق بر مراحل دیگر را دارد. چنین سازمانی به دلیل تأثیرپذیری از رویکرد جامع‌تری از فلسفه اسلامی به انسان‌شناسی به گونه‌ای که به ابعاد کامل‌تری از انسان توجه کرده است، امکان پیش‌بینی پذیرتری را در رسیدن به اهدافش در اختیار می‌گذارد. استعاره قابل فهمی را که می‌توان برای این سازمان برگزید، به گونه‌ای که بیانگر جامعیت هر آن چیزی باشد که برای انسان (و به تبع برای سازمان) در نظر گرفته شده، «آیت» است. سازمان، آیتی است از خداوند. همان‌گونه که سعه وجودی او از عالی تا دانی گسترانیده شده است و انسان به‌عنوان مظهر وجودی او قابلیت چنین گسترشی را دارد، سازمان نیز به مثابه یک مفهوم اعتباری و واجد انسان اعتباری قابلیت و امکان چنین گسترشی از محدوده زیستی تا الهی را داراست. از این روی می‌تواند آیت الهی در همه اطوار و مراحل هستی باشد.

نتیجه‌گیری

این مقاله با این فرض آغاز کرد که نظریه‌های حوزه مطالعات سازمان و مدیریت، تحت تأثیر رویکردهای نظری به برداشت‌ها و تعریف‌های متنوعی از انسان‌سازمانی پرداخته‌اند. انسان‌عقلانی، اجتماعی و...، همه از مفاهیم انسان‌شناسی فلسفی هستند که در پیش‌زمینه‌های ذهنی اندیشمندان سازمان و مدیریت در هنگام ورود به مطالعات سازمان و مدیریت وجود داشته‌اند و آنها را در این مطالعات جهت‌دهی و سمت و سو داده‌اند به گونه‌ای که سقف سازمان بر ستون چنین اندیشه‌های فلسفی از انسان بنا شده است. ظرفیت فلسفه اسلامی نیز به اندازه‌ای هست که بتواند بالقوه تأثیر خود را بر این برداشت از انسان‌سازمانی نشان دهد. به نظر این مقاله، انسان‌اعتبارساز و اعتباری مدخل مناسبی برای ورود به تأثیرگذاری فلسفه اسلامی بر «برداشت از انسان‌سازمانی در مطالعات سازمان و مدیریت» است. سازمان و مدیریت از مفاهیم اعتباری دانسته شد که به‌عنوان ابزاری در اختیار تأمین‌نیازهای انسانی قرار می‌گیرند. این نیازها که برخاسته از قوای نفسانی انسان هستند به دلیل محدودیت‌های انسانی، گاه تنها در اشکال جمعی قابل ارضا و تأمین‌اند؛ به همین دلیل انسان‌ها از طریق فرایند استخدام و در شکل سازمان، افزون بر منابع طبیعی، یکدیگر را به‌کار می‌گیرند. فرایند شکل‌دهی سازمانی متأثر از تفسیر و اولویت‌دهی است که به مراحل وجودی انسان داده می‌شود. در رویکرد فلسفه اسلامی به انسان‌شناسی، با لحاظ طیف وجودی انسان، سازمان به گونه‌ای اعتبار می‌شود که، بدون محدودسازی به مرحله خاصی، قابلیت ظهور در همه مراحل از هستی انسانی را فراهم ساخته و سازمان جلوه‌گاهی برای ظهور همه قابلیت‌های انسانی فراهم آورد. چنین سازمانی آیت وجودی انسان خواهد بود که او خود آیت وجودی خداوندی است که خود «عالی فی دنوه و دانی فی علوه» است.

منابع

۱. اصفهانی، محمدحسین (۱۴۲۹)، *نهایة الدراية فی شرح الکفایه*، ج ۱، بیروت: مؤسسه آل البيت لاحیاء التراث.
۲. بستانی، فؤاد افرام (۱۳۷۰)، *فرهنگ ابجدی: عربی-فارسی*؛ ترجمه المنجدالابجدی، ج ۱، ترجمه رضا مهیار، تهران: اسلامی.
۳. بوریل، گیسون و گارت مورگان (۱۳۸۳)، *نظریه های کلان جامعه شناسختی و تجریه و تحلیل سازمان*، عناصر جامعه شناسختی حیات سازمانی، ترجمه محمدتقی نوروزی، تهران: سمت.
۴. جان مکولی، ژوانی دبرلی و فیل جانسون (۱۳۸۹)، *نظریه سازمان*، نگاه ها و چالش ها، ترجمه حسن دانایی فرد، سیدحسین کاظمی، تهران: دانشگاه امام صادق (ع).
۵. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۷۵)، *رحیق مختوم*، بخش چهارم از جلد اول، قم: مرکز نشر اسراء.
۶. _____ (۱۳۹۳)، *تحریر رساله الولاية*، نشر اسراء.
۷. دغیم، سمیح (۲۰۰۱)، *موسوعة مصطلحات الامام فخرالدين الرازی*، بیروت: مکتبه لبنان ناشرون.
۸. رکنی، محمدتقی (۱۳۸۴)، «اعتباریات از دیدگاه علامه طباطبایی»، فصلنامه مریبان، سال پنجم، شماره ۱۸، زمستان ۱۳۸۴.
۹. السيد عدنان القطيفی، السيد منیر (۱۴۱۵)، *الرافد فی علم الاصول محاضرات آية الله العظمی السيد علی الحسيني السيستاني*، الحلقة الاولى، بیروت: مؤسسه آل البيت لاحیاء التراث.
۱۰. صدرالدين شیرازی (۱۳۸۲)، *الاسفار الاربعه*، جلد هشتم، قم: جامعه مدرسین قم.
۱۱. طباطبایی، محمدحسین (۱۳۸۵)، *نهایة الحکمه*، تصحیح و تعليق غلامرضا فیاضی، ج ۴، قم: مرکز انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
۱۲. _____ (۱۳۸۹)، *اصول فلسفه و روش رئالیسم*، ج ۲، مقدمه و پاورقی مرتضی مطهری.
۱۳. _____ (۱۳۶۲)، *رسائل سبعة*، قم: حکمت.
۱۴. الطریحی، فخرالدين بن محمد (۱۴۰۸)، *مجمع البحرين*، ج ۳، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی، ص ۳۹۴.
۱۵. فنایی اشکوری، محمد (۱۳۷۵)؛ *معقول ثانی*، چاپ اول، قم: انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

۱۶. کاظمی خراسانی، محمدعلی (۱۳۸۵)، فوائد الاصول، ج ۴، قم: مؤسسه النشر الاسلامی التابعه لجماعه المدرسین بقم المشرفه.
۱۷. گائینی، ابوالفضل و امیر حسین‌زاده (۱۳۹۲)، «رابطه اعتباریات و فناوری نرم»، مجله روش‌شناسی علوم انسانی، شماره ۷۲، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه قم.
۱۸. لاریجانی، محمدصادق (۱۳۸۴)، «استدلال در اعتباریات»، مجله پژوهش‌های فلسفی-کلامی، شماره ۲۴، تابستان ۱۳۸۴.
۱۹. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۳)، آموزش فلسفه، ج ۱، تهران: مؤسسه انتشارات امیرکبیر.
20. C A S E Y, C A T H E R I N E, (2002), *Critical Analysis of Organizations Theory, Practice, Revitalization*, SAGE Publications London • Thousand Oaks • New Delhi.
21. Griseri, Paul (2002). *Management knowledge*. Palgrave press.
22. Hatch, M.J. (1997) *Organization Theory: Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives*, Oxford: Oxford University Press.
23. Jaffee, D. (2001) *Organization Theory: Tension and Change*, London: McGraw Hill International Edition.
24. Jin, Zhouing, (2002), *Soft technology—The Essential of Innovation*, Forthcoming in “Future Research Quarterly”, U.S.
25. Jin, Zhouing, (2005), “Global Technological Change From Hard Technology to Soft Technology” U.S.A: Intellect Books.
26. Jones, F.E. (1996) *Understanding Organization: A Sociological Perspective*, Toronto: Copp Clark Ltd.
27. Koslowski Peter, (2009). *Elements of a Philosophy of Management and Organization*, London New York, Heidelberg Dordrecht
28. Lyotard, J.F. (1998) *the Differend: Phrases in Dispute*, Manchester: Manchester University Prees.
29. MASLOW, A. (1943), *a Theory of Human Motivation*, *Psychology Review*, 50.
30. McAuley John, Joanne Duberley and Phil Johnson (2007), *Organization Theory Challenges and Perspectives*, England, Harlow.
31. Reed, M. (1985) *Redirections in Organization Analysis*, London: Tavistock.
32. Schein, E. (1988) *Organizational Psychology*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall .

33. Sewell (2000) Foucault, management and organization theory: From panopticon to technologies of the self, *Administrative Science Quarterly* 45(2)
34. SIMON, H. (1964), on the concept of Decision Making Processes in *Administrative Organisation*. New York: Collier/Macmillan.
35. Townley, B. (1994) *Reframing Human Resource Management: Power, Ethics and the Subject at Work*, London: Sage.
36. TSOUKAS HARIDIMOS, ROBERT CHIA, (2011), Emerald Group Publishing
37. Turnbull, P. and Wass, V. (1997), *Marksist management; Industrial Relation Journal* 29.
38. Webster on line dictionary: <http://www.merriamwebster.com/technolog>.
39. Webster on line dictionary: <http://www.merriam-webster.com/soft>.