

فہمینیم در سازمان ویدیریت

(درنگی بناکر ایاز از منظر اسلامی)

مؤلفان:

میشم لطیفی

عضو هیئت عام، دانشگاه امام صادق (علیہ السلام)

سیدہ اوی عزیز

دانش آموز، دانشکده امام صادق (علیہ السلام)

سید مجتبیٰ زاری

عضو هیئت علمی دانشگاه امام صادق (علیہ السلام)

علی اصغر خندان

عضو هیئت علمی دانشگاه امام صادق (علیہ السلام)



انتشارات
دانشگاه امام صادق علیه السلام

عنوان: قمینیسیم در سازمان و مدیریت (درنگی میناگرایانه از منظر اسلامی)
مؤلف: دکتر میثم لطیفی، سیدمهدی عزیزی، دکتر سیدمجتبی عزیزی، دکتر علی اصغر خندان
ناشر: دانشگاه امام صادق علیه السلام
ویراستار: سید محمد موسوی
صفحه آرا: رضا عبدلهی
طراح جلد: سید مصطفی شفیعی
نمایه ساز و ناظر نسخه بردازی و چاپ: رضا دیبا
چاپ و صحافی: چاپ سپیدان تهران
چاپ اول: ۱۳۹۷
قیمت: ۱۷۵/۰۰۰ ریال
شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۲۱۴-۶۳۸-۰۰

تهران: بزرگراه شهید بهشتی، انتشارات دانشگاه امام صادق علیه السلام
صندوق پستی ۱۵۹-۱۵۵۵ • کد پستی ۱۴۶۵۹۴۳۶۸ • تلفکس: ۸۸۳۷۰۱۴۲
E-mail: press@isu.ac.ir • www.isu.ac.ir • فروشگاه اینترنتی: iq.ir

عنوان و نام پدیدآور: قمینیسیم در سازمان و مدیریت (درنگی میناگرایانه از منظر اسلامی) // مؤلفان میثم لطیفی ... (و)

دیگران

مشخصات نشر: تهران: دانشگاه امام صادق علیه السلام، ۱۳۹۷.

مشخصات ظاهری: ۹۰ ص.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۲۱۴-۶۳۸-۰۰

مؤلفان: میثم لطیفی، سیدمهدی عزیزی، سیدمجتبی عزیزی، علی اصغر خندان

موضوع: قمینیسیم

موضوع: مدیریت

موضوع: مدیران زن

موضوع: مدیریت (اسلام)

شناسه افزوده: لطیفی، میثم، ۱۳۵۷ -

شناسه افزوده: دانشگاه امام صادق (ع)

رده بندی کنگره: ۱۳۹۷ / ف ۱۱۵۵ / HQ

رده بندی دیویی: ۳۰۵/۴۲

شماره کتابشناسی ملی: ۵۲۲۳۳۴۸

تمام حقوق محفوظ است، هیچ بخشی از این کتاب بدون اجازه مکتوب ناشر قابل تکثیر یا تولید مجدد به هیچ شکلی از جمله چاپ، فتوکپی، انتشار الکترونیکی، فیلم و صدا و انتقال در فضای مجازی نمی باشد.
این اثر تحت پوشش قانون حمایت از حقوق مؤلفان و مصنفان ایران قرار دارد.

فهرست مطالب

۱۱		سخن ناشر
۱۳		مقدمه
۱۵		۱. جایگاه نظریه سازمان در مدیریت
۱۸		۲. مبنای مبنای معرفت‌شناختی
۲۱		۳. مبنای مبنای در ساحت دین پژوهش
۲۲		۴. مبنای مبنای به مثابه کشف پیش‌فرض‌ها
۲۵		۵. روش و ساختار این کتاب
۲۷		فصل اول. چستی فمینیسم
۲۷		مقدمه
۲۹		۱. گزارش تاریخی از فمینیسم
۲۹		۱-۱. موج اول
۳۰		۱-۲. موج دوم
۳۰		۱-۳. موج سوم
۳۱		۲. شخصیت‌ها و آثار اصلی
۳۲		۳. ضد فمینیسم
۳۳		۴. سنخ‌شناسی فمینیسم
۳۳		۴-۱. فمینیست‌های رادیکال
۳۴		۴-۲. فمینیست‌های لیبرال

۳۶	۳-۴. فمینیست‌های مارکسیست - سوسیالیست
۳۷	۴-۴. فمینیست‌های فرهنگی
۳۸	۵-۴. فمینیست‌های پست مدرن
۳۸	۵. چارچوب کلی اندیشه فمینیست‌ها
۴۰	۱-۵. نگاه جنسیتی
۴۱	۲-۵. درگیری زن و مرد
۴۱	۳-۵. تلاش برای ارائه نگاه‌های زنانه
۴۲	۴-۵. توجه جدی به احقاق حقوق ادعایی زنان از طریق جنبش اجتماعی
۴۴	۶. انسان‌شناسی فمینیسم
۴۴	۱-۶. انسان‌شناسی اومانیستی
۴۴	۲-۶. انسان‌شناسی غیردینی و سکولار
۴۵	۳-۶. انسان‌شناسی جنسیتی
۴۶	۴-۶. مدرنیسم
۴۶	۵-۶. برابری برای
۴۷	فصل دوم. انسان‌شناسی مکتب فمینیسم
۴۷	مقدمه
۴۷	۱. مبانی و مواضع انسان‌شناختی فمینیسم
۴۹	۱-۱. عدم وجود ماهیت مشترک انسانی میان زن و مرد
۵۳	۴-۱. انکار تفاوت‌های جسمانی میان زن و مرد
۵۴	۳-۱. امکان غلبه بر تفاوت‌های جسمانی
۵۶	۴-۱. انکار تفاوت‌های روانی میان زن و مرد
۵۷	۵-۱. فرهنگی دانستن تفاوت‌های روانی میان زن و مرد
۶۰	۶-۱. ارثی و اکتسابی دانستن تفاوت‌های زن و مرد
۶۴	۷-۱. وجود تفاوت ذاتی اما حاکی از برتری زن
۶۷	۸-۱. پذیرش تفاوت و تأکید بر بی‌تأثیر بودن آن در حقوق و تکالیف
۷۱	فصل سوم. نقد انسان‌شناسی مکتب فمینیسم
۷۱	مقدمه
۷۱	۱. امکان نقد فمینیسم به‌مثابه یک مکتب

۲	نقد مبانی و مواضع انسان‌شناختی فمینیسم	۷۳
۱-۲	نقد ماهیت مشترک و تعریف‌ناپذیری انسان	۷۴
۲-۲	نقد انکار تفاوت‌های جسمانی میان زن و مرد	۸۳
۳-۲	نقد امکان غلبه بر تفاوت‌های جسمانی	۸۶
۴-۲	نقد انکار تفاوت‌های روانی میان زن و مرد	۹۱
۵-۲	نقد فرهنگی دانستن تفاوت‌های روانی زن و مرد	۹۲
۶-۲	نقد تاریخی و ارثی دانستن تفاوت‌های زن و مرد	۱۰۱
۷-۲	نقد برتری زن بر مرد	۱۰۶
۸-۱	نقد انکار حقوق و تکالیف متفاوت	۱۳۰
فصل چهارم. فمینیسم: نظریه سازمان و مدیریت		
۱۳۷	مقدمه	۱۳۷
الف	زمینه‌های توجیه اندیشه فمینیسم به مدیریت	۱۳۹
ب	تقسیم‌بندی‌های آثار فمینیستی در مدیریت	۱۳۹
۱	رویکرد مدیریت‌گرا	۱۴۱
۲	رویکرد انتقادی	۱۴۳
۱-۲	در جست‌وجوی تغییر اصول	۱۴۴
۱-۱-۲	فمینیست‌ها و انتقاداتشان در باب قدرت	۱۴۴
۲-۱-۲	فمینیست‌ها و انتقاداتشان در باب آزادی	۱۴۵
۳-۱-۲	فمینیست‌ها و انتقاداتشان در باب عدالت و برابری	۱۴۷
۴-۱-۲	فمینیست‌ها و انتقاداتشان در باب خانواده	۱۴۹
۲-۲	سایر انتقادات مبنایی	۱۵۰
۳-۲	انتقاداتی با هدف تغییر در پیاده‌سازی و اجرا	۱۵۰
۴-۲	انتقاداتی به‌منظور تغییر تصویر از زنان	۱۵۲
۳	راهی برای رهایی	۱۵۳
فصل پنجم. حضور تجویزی فمینیسم در نظریه سازمان و مدیریت		
۱۵۷	مقدمه	۱۵۷
۱	ناهمگونی سازمان‌یافته: بوروکراسی فمینیستی به‌عنوان شکلی پیوندی	۱۵۸
۲	(باز) تعریف ناهمگونی: نظریه‌پردازی بر اساس سازمان فمینیستی	۱۶۰

۳. مسئله نو بودن: سازمان‌دهی فمینیستی به‌عنوان توانمندسازی ضدبوروکراتیک ۱۶۲
۴. مسئله پایداری: مشکلات کارایی و تغییر به یک ترکیب فمینیست — بوروکراتیک ۱۶۳
۵. ناهمگونی سازمان‌یافته ۱۶۶
۶. روش ۱۶۹
- ۱-۶. جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها ۱۶۹
- ۲-۶. قدرت در سازمان SAFE: مسئله پیچیده ناهمگونی در بوروکراسی فمینیست ۱۷۱
۷. مسئله پیچیده رهبری و پیروی در سازمان SAFE ۱۷۴
۸. اقتسام‌ها و مربوط به قدرت: تاکتیک‌های سازمان SAFE برای رهبری و پیروی ۱۷۶
۹. نتیجه‌گیری ۱۹۴
- ۱-۹. ناهمگونی سازمان‌یافته به‌عنوان مانع در سازمان SAFE: بازگشت به نو بودن ۱۹۴
- ۲-۹. در ناهمگونی سازمان‌یافته فمینیست چه چیزی وجود دارد؟ ۱۹۸
- ۱-۲-۹. روش کار (موران) مشارکت ۱۹۸
- ۳-۹. دلالت‌های ناهمگونی سازمان‌یافته ۲۰۰
- ۱-۳-۹. چالش‌های حرف و چشم‌اندازهای پیش رو ۲۰۰

فصل ششم. بازاندیشی در جنسیت؛ خاتمی اسلامی ۲۱۳

- مقدمه ۲۱۳
۱. جنسیت در اسلام ۲۱۴
۲. تقسیم‌بندی‌های مختلف مربوط به تأثیر و عدم تأثیر جنسیت ۲۱۴
- ۱-۲. منظر اول: بعد روابط انسان؛ رابطه فرد با خدا، خود، دیگران و طبیعت ۲۱۴
- ۲-۲. منظر دوم: عرصه‌های زندگی انسانی؛ فرد، خانواده، اجتماع ۲۱۷
- ۳-۲. منظر سوم: انواع دستورات اسلامی؛ عبادات، عقود، ایقاعات و احکام ۲۱۸
- ۴-۲. منظر چهارم: تقسیم‌بندی کلی معارف اسلامی به اخلاق، احکام، عقاید ۲۱۸
- ۵-۲. منظر پنجم: تقسیم ساحت‌های وجودی انسان به جسم، روح ۲۱۹
- ۶-۲. منظر ششم: تقسیم عرصه‌های حق و تکلیف به حق‌الله و حق‌الناس ۲۱۹
- ۷-۲. منظر هفتم: حق و تکلیف ۲۱۹

۸-۲. منظر هشتم: تقسیم بر اساس میزان اثر جنسیت؛ کاملاً مشترک، کاملاً متفاوت و نسبتاً متفاوت	۲۱۹
۹-۲. منظر نهم: تقسیم‌بندی بر اساس احکام پنج‌گانه؛ وجوب، حرمت، کراهت، استحباب و اباحه	۲۲۰
۳. دسته‌بندی احکام اسلامی در مورد تفاوت‌های زن و مرد	۲۲۰
۱-۳. تفاوت‌های زن و مرد در احکام اسلام	۲۲۲
۱-۱-۳. احکام اسلامی که در ظاهر به نفع مرد است	۲۲۵
۲-۱-۲. احکام اسلامی که در ظاهر به نفع زن است	۲۲۶
۲-۳. موارد مبهم و یا در ظاهر غیرمهم و یا راجع به تکوین	۲۲۸
۴. ارائه معیار	۲۲۹
فصل هفتم. مبانی گواهی اسلامی در نظریه سازمان و مدیریت	۲۴۱
مقدمه	۲۴۱
۱. فرایند احصاء عرصه‌های مرتبط بالقوه	۲۴۲
۱-۱. جبران خدمات	۲۴۵
۱-۱-۱. تحلیل و بررسی	۲۴۸
۲-۱-۱. فراتر از مبنای گواهی	۲۵۰
۲-۱. ارتقا و مسیر پیشرفت شغلی	۲۵۳
۱-۲-۱. تحلیل و بررسی	۲۵۳
۲-۲-۱. فراتر از مبنای گواهی	۲۵۵
خاتمه	۲۵۹
پیوست‌ها	۲۶۳
پیوست شماره ۱: پرسشنامه مربوط به انتخاب عرصه‌های اثرپذیر از فرهنگ سازمانی در مدیریت و سازمان	۲۶۳
پیوست شماره ۲: پرسشنامه مربوط به اهمیت هر یک از عرصه‌های مرتبط با فمینیسم در مدیریت و سازمان	۲۶۵
منابع و مأخذ	۲۶۷
نمایه	۲۷۹

مقدمه

اندیشه نگارش این کتاب از یک تلقی و تجربه مشترک بین نویسندگان شکل گرفت؛ از آنجایی که احساس می‌شود اغلب دانشجویان رشته پرطرفدار مدیریت، در کلاس‌ها و برنامه‌های آموزشی مشاهده می‌شود که مدیران با ابزارها و فنونی آشنا می‌شوند که به نوعی ریشه‌های عمیق بشری آن ابزارها و فنون برای ایشان تبیین نمی‌شود. آشنایی با ابزارها و فنون، بدون آگاهی از ریشه‌های نظری و اندیشه‌ای در پسی آن‌ها، محدودیت‌ها و گاه خطراتی را به همراه دارد. عدم آگاهی از ریشه‌ها و مبانی، همانند استفاده بی‌رویه و بدون نظارت از دارو، است. به زاست. همان‌گونه که تجویز و مصرف دارو بدون آگاهی از شرایط دقیق و زمینه‌ای بیمار و عوارض دارو، خطرناک است، استفاده بی‌رویه از فنون و ابزارهای مدیریتی، در پیاپی به جبران‌ناپذیری برای افراد، سازمان و جامعه به همراه خواهد داشت. از طرف دیگر، آمار گذاشتن این فنون و ابزارها که حاصل سال‌ها تجربه و آزمون بشری‌اند نیز امری غیرعقلانی است. از این رو چاره‌ای جز این نیست که در برخی موارد این نسخه‌ها را با آگاهی و برخورداری از تفکر نقاد، غربال و بازپردازی نمود. از سوی دیگر نقد این و عالمانه این فنون و ابزارها بدون آگاهی از مبانی، اصول و عناصر تشکیل‌دهنده آن، امری ناممکن است. علاوه بر این، عدم آگاهی از مبانی و ریشه‌ها ساخت ابزارهای جدید را ناممکن می‌سازد. از دیگر سوی، محدود ماندن در یک نظام فکری، بدون آگاهی از وجود نظام‌های فکری دیگر امکان دیگرگونه اندیشیدن و عمل کردن را از مخاطبان می‌گیرد و عملاً ایشان را به مقلد و مصرف‌کننده صرف تقلیل می‌دهد.

باید توجه داشت که عدم آگاهی و اشراف به ریشه‌های نظری و فلسفی فنون و ابزارهای ارائه شده در دانشگاه‌ها محدود به رشته مدیریت نیست و در رشته‌های

دیگر هم کم‌وبیش وجود دارد، اما در مجموعه پیش روی شما، به اندیشه‌ها و مکاتبی که بر رشته مدیریت تأثیرگذاری بیش‌تری داشته‌اند پرداخته می‌شود؛ چرا که دلایل متعددی نشان می‌دهد که این اقدام در مدیریت بیش از سایر رشته‌ها ضرورت دارد؛ اول اینکه به‌نظر می‌رسد توجه به مبانی و ریشه‌ها در آثار منتشر شده دانش مدیریت نسبت به سایر رشته‌ها کم‌تر بوده است و از این حیث خلأ نظری بیش‌تر احساس می‌شود. دومین دلیل، ماهیت رشته مدیریت است؛ اینکه ماهیت رشته مدیریت مصرف‌کنندگی و توزیع‌کنندگی توأمان است؛ مصرف‌کنندگی تسهیل‌دهنده و بی‌نظیر از سایر رشته‌های علمی برای حل مسائل سازمان و جامعه و توزیع‌کنندگی راه‌حل‌های به‌دست آمده در سطوح مختلف جامعه. از این‌رو، اثرگذاران این رشته بر فرد و جامعه بسیار فراتر از سایر رشته‌ها خواهد بود. سوم اینکه رشته مدیریت یکی از پرمخاطب‌ترین رشته‌های دانشگاهی است به‌نحوی که علی‌رغم نسبت بالای ادامه تحصیل در این رشته، تعداد دانشجویان این رشته با روندی صعودی طی سال‌های اخیر مواجه بوده است و در مقایسه بسیاری رشته‌های دیگر علوم انسانی، همچنان رشته‌ای پرتعداد است. از دلایل جذابیت این رشته، ادراک اثرگذار، پیش‌آهنگان این رشته، بازار کار و مجهز شدن به فنون و ابزارهای مدیریت عربستان مختلف جامعه است؛ نکته‌ای که بازهم ضرورت توجه به مبانی و ریشه‌ها را تقویت می‌کند.

برای بررسی ریشه‌ها و مبانی دانش مدیریت و سازمان - چه برای نقد و چه برای ساخت الگوی اسلامی مدیریت - مبادی و مبانی متعددی را می‌توان تصور کرد، آنگونه که گرایش‌های دانش مدیریت به‌وجود آمده‌اند. می‌توان مبانی مدیریت منابع انسانی، رفتار سازمانی و یا مبانی سایر گرایش‌های مدیریت را بررسی کرد، حتی می‌توان تأثیرگذاری رشته‌هایی همچون روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، اقتصاد و یا فلسفه را بر دانش مدیریت بررسی نمود. اما در این اثر، محققان تلاش کرده‌اند عمیق‌ترین بخش دانش مدیریت را مورد کنکاش قرار دهند؛ جایی که بحث‌های نظری دانش مدیریت از آنجا متأثر شده است. واضح است که حوزه نظریه سازمان و مدیریت از چنین قابلیت‌برخوردار است، زیرا اساساً به بررسی نظریه‌های مطرح در دانش مدیریت می‌پردازد و محدود به نظریه‌های گرایش خاصی از دانش مدیریت نیست. به‌علاوه در این حوزه از دانش مدیریت، انبوهی از نظریات اقتصادی، جامعه‌شناسی، روان‌شناسی و در یک کلام علم اجتماعی که بر

شکل‌گیری و تطور دانش مدیریت تأثیر داشته‌اند مورد بررسی و کنکاش قرار می‌گیرد. از این‌رو تمرکز نویسندگان این اثر بر حوزه نظریه سازمان و مدیریت به‌عنوان بخش نظری و مبنایی دانش مدیریت خواهد بود.

برای نظریه‌های سازمان و مدیریت می‌توان مبادی مختلفی را در نظر گرفت. به‌طور مثال می‌توان به مکاتب فلسفه علم محوری داد و بر اساس تأثیرات مکاتب، نظریه‌های سازمان را مورد کاوش مبنایانه قرار داد. به‌علاوه مکاتب مختلف انسان‌شناسی و فلسفه اخلاق نیز از چنین قابلیت‌های برخوردار هستند. حتی می‌توان با محوریت دوره‌های تمدنی به بررسی نظریه‌های سازمان و مدیریت پرداخت. باید اذعان داشت که هیچ یک از اینها در نظریه‌های سازمان و مدیریت بی‌تأثیر نیستند. اما دلایل متعددی پیش‌انگاز را بر آن داشت تا با محوریت مکاتب فلسفه اجتماع (سیاست) به بررسی مبنایانه نظریه‌های سازمان بپردازند. اولاً مکاتب فلسفه اجتماع به‌نوعی یک بستاری از مبانی دیگر هستند و به انسان‌شناسی، معرفت‌شناسی و فلسفه اخلاق به‌طور آشکار می‌پردازند که با مبنای قرار دادن مکاتب فلسفه اجتماع نتایج حاصل از محوریت‌بخشی به دیگر بدیل‌ها (فلسفه علم، اخلاق ...) نیز کسب می‌شود. به‌علاوه تأثیر بیشینه مکاتب فلسفه اجتماع در دو عرصه تأثیرگذاری بر مردم و تأثیرگذاری بر نظریه‌های سازمان، نیز دلایل دیگری برای انتخاب این مکاتب است. در رابطه با تأثیرگذاری بیشینه این مکاتب بر انسان‌ها توجه به همین نکته کافی است که برای همه ما آشنا و پذیرفتنی است که شخص به‌طور کلی خود را لیبرال یا مارکسیست یا فمینیست بشناسد و معرفی کند، اما بسیار عریض‌النظر می‌آید که کسی خود را مثلاً با پست پوزیتیویست بودن بشناسد و معرفی کند.

البته تأثیر بیشینه مکاتب فلسفه اجتماع در نظریه‌های سازمان به این وضوح نیست و بیان چگونگی آن از حوصله این مقدمه خارج است و بدین‌واسطه این پژوهش عهده‌دار این مهم است.

۱. جایگاه نظریه سازمان در دانش مدیریت

دانش مدیریت، ماهیتی متفاوت از بسیاری رشته‌های علمی دارد؛ از آن حیث که مصرف‌کننده دستاوردهای علمی سایر علوم است و اینکه حداقل در ظاهر داعیه هواداری یا جانب‌داری از یک مکتب فکری خاص را ندارد. چنین موضعی که در تدوین کتب دانشگاهی و درسی دانش مدیریت نیز مشهود است، باعث شده برای

دانشجویان این رشته و حتی بسیاری از اساتید این دانش، مباحث نظری از اولویت برخوردار نباشد. وانگهی نزدیک بودن موضوع این علم به بازار و تولید و تجارت، عرصه را برای چنین بحث‌های نظری و به‌ظاهر دور از واقعیت‌ها، تنگ نموده است. تا آنجا که بسیاری از دانشجویان رشته مدیریت، گاه نسبت به مباحث نظری بی‌تفاوت و ای‌بسا از آنها گریزان باشند (هیچ و کانلیف، ۱۳۹۳).

به‌نظر می‌رسد عوامل دیگری نیز بر گریز دانشجویان و حتی برخی اساتید مدیریت از مباحث نظری مؤثر است، از جمله کثرت و تنوع نظریه‌های مدیریت که ادبیات گوناگون تلاش می‌کنند وقایع سازمانی را قابل پیش‌بینی و کنترل نمایند. هم‌اکنون به عدد دانشمندان عرصه نظریه سازمان، طبقه‌بندی‌های متنوع و گیج‌کننده از نظریه‌های دانش مدیریت وجود دارد و البته این طبقه‌بندی‌ها به غیر از کثرت خود نظریه‌های سازمان است. ادعای وجود یک «نظریه سازمان» ادعایی پوچ است، زیرا دانش مدیریت، الهام‌است که با انبوهی از نظریه‌های سازمان مواجه است، آنگونه که هارالد کنتز (۱۹۶۸) دهه‌ها قبل‌تر نیز بدان اشاره کرده است، دانش مدیریت و نظریه‌های سازمان، تنگلی از معانی را تشکیل داده‌اند که هر روز بر پیچیدگی آن افزوده می‌شود. اما دغدغه ما با مجموعه‌ای از نظریه‌های سازمان و مدیریت مواجه هستیم.

از دهه ۱۹۶۰ میلادی به بعد، موضوعی جدید در دانش مدیریت با عنوان بررسی مکاتب مدیریت مطرح شد. این نوع نگاه، درجه دو به دانش مدیریت که تا حد زیادی تحت تأثیر حضور اندیشمندان جامعه‌شناسی در دانشکده‌های مدیریت بود، عصر بازاندیشی در باب نظریه سازمان و مدیریت را رقم زد. از این پس تلاش می‌شد نظریه‌پردازان در طبقه‌بندی‌های نوظهور، مرز حدودی درون‌زای اندیشمندان این رشته، دسته‌بندی شوند. نظریه‌پردازان همگرا به نام و نشان، مکتب، دیدگاه، سنت، چارچوب، پارادایم، گفتمان و عناوین از این دست را برای خود اختیار کردند و سایرین را به کاستی و کوتاه‌بینی متهم نمودند. چنین موضعی به‌مرور منجر به ایجاد تعلق درون‌گروهی بین نظریه‌پردازان درون یک مکتب و فاصله گرفتن از اندیشمندان سایر مکاتب شد. در این دوره، طرفداران هر مکتب تلاش کردند، برای خود اصول و مفروضاتی دست‌وپا کنند و آن را به‌عنوان ممیزه خود از سایر نحله‌ها معرفی نمایند. چنین وضعیتی چنان با قوت در حال رشد است که بسیاری از دانشجویان و حتی برخی از اساتید دانش مدیریت، قدرت

خلاصی از آن را نه تنها در خود احساس نمی‌کنند، بلکه اساساً به تغییر آن نیز نمی‌اندیشند.

جالب این است که این وضعیت برخی بزرگان دانش مدیریت را نیز مبهوت و درمانده نموده است. تا آنجا که به اعتراف برخی از ایشان، درباره بهترین راهی که بتوان نظریه‌های سازمان را در یک مکتب قرار داد، اتفاق نظری وجود ندارد و تأسفبارتر اینکه در خصوص ترجیح یک مکتب بر سایر مکاتب، تقریباً هیچ راه منطقی و یا معقول از طرف نظریه‌پردازان دانش مدیریت پیشنهاد نشده است. اوت و همکارانش (۲۰۱۱) برای حل این معضل با طرح شیوه‌های تولید علم به‌صورت تجمعی یا انقباضی و غیرخطی، هر دو ادعای تکاملی بودن دانش مدیریت در جریان تاریخ و ساخت جابجایی‌های شانس‌محور در دانش مدیریت را مطرح نموده و معتقدند نظریه‌ها؛ متأخر احتمالاً تکامل یافته‌ترند. در حالی که ایشان معیار ترجیح مکاتب مدیریت بر یکدیگر را «استه یا ناخواسته با نظریه تکاملی و تنازع بقا داروین می‌دانند، کثرت لورن، رویکردی پراگماتیسمی نظریه خوب را نظریه‌ای می‌داند که در مقام عمل پاسخ‌گویی باشد» موضعی که به‌نظر می‌رسد در بین مدیران و کارگزاران، طرفداران زیادی داشته باشد.

این کثرت معیارها در رد و پذیرش نظریه‌ها و حتی طبقه‌بندی مکاتب تا بدآنجا پیش رفته است که هربرت سایمون^۱ (۱۹۹۷)، از اندیشمندان اقتصاد و مدیریت و برنده جایزه نوبل - مدعی بود که استفاده از چهار-رشته‌ها و مکاتب در دانش مدیریت بیش از آنکه بصیرت‌افزا باشد، گیج‌کننده‌اند.

ولیکن به‌نظر می‌رسد در بررسی نظری و حتی عملی هر رشته علمی، بدون برخورداری از چارچوبی مختار و آگاهی از مکاتب مندرج در آن، نمی‌توان پیکره دانش را به‌راحتی فهم نمود. در واقع یکی از مشکلات اصلی کسانی که تلاش کرده‌اند نظریه‌پردازی کنند و آن‌هایی که تلاش نموده‌اند نظریه‌ها را نقد و بررسی و یا طبقه‌بندی کنند این است که به‌جای پرداختن به ریشه‌ها و مبانی، تنها به بررسی دست‌آوردها، فنون و ابزار اهتمام داشته‌اند و آنگونه که انتظار می‌رود مبانی را فهم نموده و تحلیل نکرده‌اند.

یکی از دلایل عمده کم‌توجهی و یا حتی بی‌توجهی به بخش نظری دانش مدیریت در بین اندیشمندان و متصدیان این رشته، ناشی از عدم آشنایی ایشان با

ریشه‌های نظری / مبنایی نظریه‌های مدیریتی که به‌طور عمده از خارج دانش مدیریت نشأت گرفته‌اند است. بسیاری از واژگان تخصصی و عبارات به‌کار گرفته شده در نظریه‌های مدیریت متعلق به دانش‌ها و نظریه‌های شکل گرفته در رشته‌های دیگر است که به‌خوبی برای مصرف‌کنندگان آنها در دانش مدیریت تبیین نشده‌اند. گزاره‌هایی که گاهی به‌راحتی در دانش مدیریت استفاده می‌شوند در دانش قبلی، محل مناقشه و بحث فراوان بوده و گاه بدیل‌هایی دارد که بدون شناخت عمیق آنها، خطر خام‌اندیشی و ساده‌انگاری جلوه می‌کند. از این‌رو هنگامی که دانشجو و حتی برخی اساتید رشته مدیریت با این واژگان غریب مواجه می‌شوند، فهم دقیق و کاملی از آنها نداشته و مبنایی آن را به‌خوبی درک نمی‌کنند و ورود به بحث نظری و مبنایی فاش و ناموفق بوده و گاه به دلیل عدم امکان برقراری ارتباط عمیق با مبنایی نظریه‌ها قهراً از آن منزجر می‌شوند.

ما در این کتاب به عنوان اولین مجموعه از دوره مجلدات بررسی مبنایی نظری دانش مدیریت، به بررسی میناگراییانه یکی از جریان‌های فکری بانفوذ و پربسامد در دانش مدیریت - خصوصاً طی دهه‌های گذشته - یعنی فمینیسیم می‌پردازیم. از آنجا که غرض اصلی نویسندگان بررسی و تبیین این نظریه است از رهیافت میناگرایی معرفت‌شناسی که رهیافتی عمیق و بنیان‌کاو است استفاده خواهیم کرد. لذا در ادامه لازم است خود مفهوم میناگرایی در معرفت‌شناسی را به عنوان روش اصلی بحث، توضیح دهیم.

۲. میناگرایی معرفت‌شناختی

میناگرایی معرفت‌شناختی بر این اصل مهم استوار است که معرفت به‌صورت لایه‌لایه و دارای هسته و پوسته است و رویوها بر مبنای لایه‌های زیربنایی شکل می‌گیرند. به عبارت دیگر مطابق میناگرایی^۱ باید گفت بدون در نظر گرفتن مبنایی شکل‌دهنده یک نظریه نمی‌توان اقدامی به‌منظور نقد، مقیسه و از همه مهم‌تر استفاده از آن نظریه - که مستلزم حکم به عدم تعارض آن نصریه با آموزه‌های اسلامی است - انجام داد.

دیدگاه میناگرایی و تفکیک روبنا از زیربنا در علم، تاریخچه‌ای طولانی دارد و به قرن‌ها قبل از میلاد و به اندیشه‌های ارشمیدس^۲ (۲۷۸-۲۱۲ پیش از میلاد) و

۱. برای رعایت اختصار از این پس به جای میناگرایی معرفت‌شناسی تنها از کلمه میناگرایی استفاده خواهیم کرد.

2. Archimedes

به‌ویژه اقلیدس اسکندرانی^۱ (حدود ۳۶۵-۲۷۵ پیش از میلاد) می‌رسد که آوازه او با اتقان بی‌نظیر هندسه اقلیدسی، جهانی شده است. اهمیت هندسه اقلیدسی در این است که به‌نحوی جذاب و زیبا تمام مسائل و آموزه‌های آن به چند اصل محدود برمی‌گردد. اقلیدس نشان داد که با پذیرفتن پنج اصل به‌عنوان اصول موضوعه^۲ می‌توان تمام احکام و قوانین هندسی را اثبات کرد که اصطلاحاً نام قضیه^۳ بر آنها اطلاق می‌شود (گرینبرگ، ۱۳۶۳: ۷-۲۰).

نگاه مذکور در علوم دیگر مانند ریاضیات، منطق، فیزیک و فلسفه نیز دنبال شده است. در این میان عده‌ای اصول موضوعه را همان اصول متعارفه^۴ دانسته و عده‌ای مانند به تمایز آنها شده‌اند. در هر صورت، اصول متعارفه اصولی هستند که دلایل و براهین یک مسئله خاص بر روی آن بنا شده و خود آن اصول، بدیهی و غیرقابل تردید هستند و هیچ ذهنی خلاف آن را جایز نمی‌شمارد، مانند اصل کل و جزء^۵ و اصل مساوات^۶. هندسه و اصل امتناع تناقض در فلسفه و منطق^۷ (مطهری، ۱۳۸۷، ج ۲: ۲۲ و ج ۳: ۴).

در یونان باستان و به‌ویژه در تعالیم ارسطو، تمام دانش‌ها تحت عنوان حکمت یا فلسفه دنبال می‌شد که تفکیک حکمت نظری و عملی و ابتدا حکمت عملی بر حکمت نظری در این دوران، خود از مصداق‌های مساکرایی است. البته بعدها نام حکمت یا فلسفه، بر صرف متافیزیک اطلاق شد و علوم مختلف که روزی تحت نام کلی فلسفه یاد می‌شدند، به‌تدریج نام‌های اختصاصی پیدا کردند.

در این بین و در نظر برخی فیلسوفان، موضوع جدا شدن علوم از فلسفه، خطایی فاحش است (مطهری، ۱۳۶۹: ۱۶۱-۱۶۳)، چونان که برخی همان می‌کنند علوم، روزی جزء فلسفه بوده و بعدها از آن جدا شده‌اند. اما واقعیت این است که حتی اگر این جدایی را بپذیریم که بسیاری از شاخه‌های علمی به‌شمارت موجودات خاص (بدن انسان در پزشکی، ستارگان در نجوم، کمیت متغیر در هندسه، حرکت در فیزیک و...) می‌پردازند و فلسفه عرصه‌ای است که تفکر محض

۱. Euclid of Alexandria

۲. Postulates

۳. Theorem

۴. Axioms

۵. یعنی همواره کل از جزء بزرگ‌تر است.

۶. یعنی همواره دو مقدار مساوی با یک مقدار، با هم مساوی‌اند.

۷. مانند ضرورت درستی تنها یکی از دو جمله: «این کاغذ سفید است» و «این کاغذ سفید نیست».

درباره هستی را دنبال می‌کند و از این‌رو، علوم مختلف هم در اثبات وجود موضوع خود و هم در اثبات اصول موضوعه (مانند اصل علیت، اصل ضرورت و کلیت قوانین علوم، و...) و دیگر پیش‌فرض‌های فلسفی خود نیازمند فلسفه و مبتنی بر آن می‌باشند (مصباح یزدی، ۱۳۷۸: ۱۱۰). متناسب با دیدگاه مذکور تمام علوم در حکم روبنا و فلسفه اولی یا متافیزیک^۱ در حکم زیربنا خواهد بود.

شخصیت مهم دیگر که برای کاربرد مبنایگرایی معرفت‌شناختی در نظام فلسفی خود تلاش زیادی کرده، باروخ یا بندیکت اسپینوزا^۲ فیلسوف هلندی (۱۶۳۲ - ۱۶۷۷ میلادی) است. این تلاش اسپینوزا مخصوصاً در کتاب اخلاق خود را نشان می‌دهد که بر آن تلاش شده است عرضه مطالب به شکل هندسی باشد. این اثر به پنج بخش تقسیم شده به هر بخش با چند تعریف و چند اصل متعارفه یا اصل موضوعه شروع می‌شود و سپس بضایع، شماره‌گذاری شده همراه با براهین آن می‌آید (کاپلستون، ۱۳۸۰: ۲۶۱)؛ تألیفش اول که درباره خداست از هشت تعریف، هفت اصل متعارف و ۳۶ قضیه تشکیل شده است (اسپینوزا، ۱۳۷۶: ۱-۶۹).

علاوه بر منطقیان جدید هم چون کانت که زحمات زیادی برای استنباط علوم متداول عصر خویش بر اساس اصول متعارفه و اصول موضوعه کشیدند می‌توان از ایمره لاکاتوش^۳ فیلسوف اهل مجارستان (۱۹۲۲-۱۹۷۴ م.) نام برد که مبنایگرایی معرفت‌شناختی را تکمیل نمود. لاکاتوش ابتدا بر آن نکته تأکید می‌کند که برای بررسی تاریخ علم، به جای پرداختن به تک‌تک نظریه‌ها باید به مجموعه‌هایی از نظریه‌های مرتبط توجه کنیم که او نام برنامه‌های پژوهش علمی^۴ بر آن می‌نهد و می‌گوید هر برنامه پژوهش علمی، یک هسته سخت^۵ دارد که بر پایه تصمیم روش‌شناختی طرفداران آن، ابطال‌ناپذیر تلقی می‌شود و جنبه متافیزیکی دارد. به غیر از آن بسیار کند و اندک است. لاکاتوش ادامه می‌دهد که اطراف هسته سخت هر برنامه، یک کمربند حفاظتی^۶ وجود دارد - سلسله‌ای از فرضیات کمکی - که در اطراف هسته با موارد نقض، ابطال‌ها متوجه این فرضیه‌ها می‌گردد (لاکاتوش، ۱۹۷۸: ۵۱-۴۷).^۷

۱. به معنای دانشی عهده‌دار بحث از وجود بما هو وجود.

2. Baruch یا Benedict de Spinoza

3. Imre Lakatos

4. programs scientific research

5. hard core

6. Protective belt

7. Lakatos