

Quranic-based Criticism of Anthropological Ideas in the Book "*Personality and Organization*": Moving from Reductionism to Holistic Perspective

Abdalmomen Hakimi*

Seyed Muhammad Asif Razavi**

Abstract

Contemporary management theories, such as those of Chris Argyris, are based on a materialistic and reductionist paradigm that limits man solely to psychological and behavioral dimensions and ignores his spiritual dimension, genuine agency, and transcendental goals. This article, with an analytical-critical approach and an interrogative method, has reinterpreted these ideas in the light of Quranic anthropology. The research findings show that Quranic anthropology emphasizes five basic pillars: man's free will and responsibility, his dual dimension (material and spiritual), a worship-oriented view of work, determining justice and trustworthiness as the organization's goal, and respecting the inherent dignity of man as a moral boundary. In contrast, theories such as Argyris's, by reducing the complex dimensions of man, diminishing agency and responsibility, and focusing on purely material goals, lack comprehensive moral support. As a result, moving beyond reductionist management paradigms requires relying on this rich Quranic anthropology to realize organizations in which justice, preservation of human

* Assistant Professor of Quran and Management, Al-Mustafa Al-Alamiya Community, Qom, Iran
(Corresponding Author), mohammadiya2020@gmail.com

** PhD Scholar in Religious Studies, Ahlul Bayt Studies, Al-Mustafa Al-Alamiyah Society, Qom, Iran,
asif.ir@gmail.com

Date received: 15/01/2026, Date of acceptance: 21/04/2026



dignity, comprehensive growth, and accountability are achieved in a balanced manner with efficiency.

Keywords: Qur’anic anthropology, Personality and Organization, management theories, reductionism, holism.

Introduction

Management and organizational behavior theories rooted in Western humanist paradigms often assume a one-dimensional view of human beings, reducing them to merely material or psychological entities. Among the most influential of these is Chris Argyris’s perspective in *“Personality and Organization”*. Argyris posits an inherent incompatibility between the psychological needs of mature individuals—such as autonomy, responsibility, and self-actualization—and the hierarchical, controlling structures of formal organizations. This conflict, he argues, is the primary source of dysfunctional behaviors including apathy, excessive ambition, and withdrawal from the organization. Despite the significance of this theory in advancing concepts like double-loop learning and individual development, a fundamental question remains regarding the comprehensiveness of its anthropological foundations. The central problem addressed by this study is a Qur’anic critique of Argyris’s assumptions, aiming to transcend reductionism and achieve a holistic model based on revealed teachings. The objective of this paper is to critically reassess the anthropological underpinnings of Argyris’s theory across four axes—human nature, free will, basic needs, and the ultimate goal of behavior in organizations—from the perspective of the Holy Qur’an.

Materials & Methods

This research employs an analytical-critical method of the *istinṭāqī* (hermeneutic-interrogative) type. In this approach, key propositions of Argyris’s theory are first formulated systematically. These propositions are then transformed into direct questions posed to the text of the Qur’an. By referring to authoritative verses and exegetical works—including *al-Mīzān*, *Tasnīm*, *Fī Zīlāl al-Qur’ān*, as well as the writings of Motahhari, Mesbah Yazdi, and Javadi Amoli—answers are extracted and serve as the basis for critique.

Discussion & Result

The findings reveal that the Holy Qur'an presents a comprehensive system across the four domains:¹ Human Nature: Humans are two-dimensional beings (corporeal-spiritual) endowed with an immutable, divine nature (fiṭrah). Verses such as “The nature [made by] Allah upon which He has created mankind” (Q. 30:30), “And we have certainly honored the children of Adam” (Q. 17:70), and the prostration of angels before Adam (Q. 38:72) demonstrate inherent dignity and existential nobility that no organizational structure may violate.² Free Will: Will and choice are intrinsic to humanity; even social and organizational structures cannot negate this principle. The verse “So whoever wills – let him believe; and whoever wills – let him disbelieve” (Q. 18:29) emphasizes fundamental agency and direct accountability. ³ Basic Needs: Alongside material and psychological needs, higher innate needs—such as worship (Q. 51:56), pursuit of justice (Q. 57:25), quest for knowledge (Q. 20:114), and faith in the Hereafter (Q. 18:7)—also guide human behavior within organizations.⁴ Ultimate Goal of Organizational Behavior: The ultimate purpose of organizational activity transcends profit and productivity; it is the realization of justice (qist) and equity, fulfillment of trusts, and the flourishing of the earth within the framework of divine responsibility (Q. 4:58; 57:25). In this view, the organization is a moral, duty-oriented institution, not merely a profit-making machine. Furthermore, the findings expose three fundamental reductionisms in Argyris's theory: Critique of Substantial Reductionism (One-Dimensionality): By ignoring the spiritual dimension and divine fiṭrah, Argyris reduces humans to purely material-psychological beings. This perspective fails to explain the need for meaning, ethical commitment, and altruism in organizations. The Qur'an, affirming the “best form” (aḥsan taqwīm) and the breathing of the divine spirit, presents a two-dimensional human being; neglect of the spiritual dimension renders organizational design incomplete and constraining. •Critique of Determinism (Relativization of Free Will): Argyris's dual model of mature/immature personality effectively traps humans within organizational structures, reducing free will to “choice within structure” rather than choice of structure itself. The Qur'an, emphasizing intrinsic reason and will, and through direct address “Did I not enjoin upon you...” (Q. 36:60-61), considers humans as free and responsible beings whose agency cannot be negated by structures. •Critique of Materialistic-Utilitarian Teleology: Argyris defines the organization's goal as maximizing productivity and psychological satisfaction, lacking any supra-organizational ethical framework to constrain power.

The Qur'an, by introducing justice, trust, and servitude as transcendent ends, liberates the organization from pure profit-orientation and establishes human dignity as a red line of management.

Conclusion

This study demonstrates that moving beyond Argyris's reductionist paradigm toward a Qur'anic anthropology proposes five essential pillars for organizational theorizing: (1) the human being as free and accountable; (2) the human being as a two-dimensional (material-spiritual) entity; (3) work as worship and a field of trial; (4) justice and trustworthiness as the ultimate goals of the organization; and (5) inherent human dignity as a red line of management. These pillars can serve as the foundation for designing structures that, while maintaining efficiency, foster spiritual growth, ethical conduct, and human excellence within organizations. The paper concludes by emphasizing that a Qur'anic critique of management theories is not an absolute rejection but rather a completion and elevation of those theories through a monotheistic worldview.

Bibliography

- Ibn Fāris, Aḥmad (1984) [1404 AH]. *Mu'jam Maqāyīs al-Lughah* (Dictionary of Language Measures). Qom: Islamic Propagation Office Publications of the Seminary of Qom.
- Baydāwī, 'Abd Allāh ibn 'Umar (1998) [1418 AH]. *Anwār al-Tanzīl wa Asrār al-Ta'wīl* (Lights of Revelation and Secrets of Interpretation). Beirut: Dār Iḥyā' al-Turāth al-'Arabī.
- Ja'farī, Muḥammad Taqī (1980) [1400 AH]. *The Creation of Man and the World*. Qom: Institute for Compilation and Publication of 'Allāmah Ja'farī's Works.
- Javadi Amoli, Abdollah (2010) [1389 SH]. *Tafsīr Tasnīm* (Alphabetical Exegesis of the Qur'an). Qom: Esra Publications.
- Javadi Amoli, Abdollah (2013) [1392 SH]. *Shamīm Wilāyat* (Fragrance of Guardianship). Qom: Esra Publications.
- Hosseini, Seyed Abolqasem (1985) [1364 SH]. *Preliminary Study of the Principles of Islamic Psychology*. Mashhad: Islamic Research Foundation of Astan Quds Razavi.
- Haghigi, Mohammad Ali, Borhani, Bahā' al-Dīn, and Sefidgaran, Bahareh (1999) [1378 SH]. *Management Theories (Principles, Foundations, Process)*. Tehran: Naghsh-e Mehr.
- Halabi, Ali Asghar (1971) [1350 SH]. *Man in Islam and Western Schools*. Tehran: Asāfīr Publications.
- Dialameh, Niko (2015) [1394 SH]. *The Impact of Monotheistic Worldview on Management Knowledge*. Tehran: Imam Sadiq University Press.

151 Abstract

- Rajabi, Mahmoud (2002) [1381 SH]. Anthropology. Qom: Imam Khomeini Educational and Research Institute.
- Rahmanseresht, Hossein (2022) [1401 SH]. Organization and Management Theories: From Modernism to Post-Modernism. Tehran: Dowrān Publications.
- Ibn Manzūr, Muḥammad ibn Mukarram (1996) [1416 AH]. Lisān al-‘Arab (The Tongue of Arabs). Beirut: Dār Ṣādir.
- Rahimi, Ehsan, and Ganjali, Asadollah (2017) [1396 SH]. “Explaining the Anthropological Foundations of Islamic Human Resource Management with Emphasis on the Views of ‘Allāmah Ṭabāṭabā’ī.” Journal of Strategic Management Thought, Year 11, No. 2, pp. 133–159.
- Rezaeian, Ali (2003) [1382 SH]. “A Comparative Study of Management Science Theories with Islamic Teachings.” Journal of Methodology of Human Sciences, No. 37, pp. 8–35.
- Rezaeian, Ali (2008) [1387 SH]. Foundations of Organization and Management. Tehran: SAMT.
- Sarookhani, Bagher (1996) [1375 SH]. Research Methods in Social Sciences (2nd ed.). Tehran: Institute for Humanities and Cultural Studies.
- Sayyid Quṭb (1988) [1408 AH]. Fī Zilāl al-Qur’ān (In the Shade of the Qur’an). Beirut: Dār al-Shurūq.
- Challet, Philippe (1967) [1346 SH]. Understanding Scientific Method or Philosophy of Science. Translated by Yahyā Mahdavi. Tehran: University of Tehran Press.
- Ṣadr, Sayyid Muḥammad Bāqir (n.d.) [bi-tā]. Muqaddimāt fī al-Tafsīr al-Mawḍū‘ī lil-Qur’ān (Introductions to Thematic Exegesis of the Qur’an). Beirut: Dār al-Tawḥīd al-Islāmī.
- Ṣadr, Muḥammad Bāqir (2007) [1428 AH]. Al-Madrasah al-Qur’āniyyah (The Qur’anic School). No place: Islamic Book Institute.
- Ṭabarī, Abū Ja’far Muḥammad ibn Jarīr (1992) [1412 AH]. Jāmi’ al-Bayān fī Tafsīr al-Qur’ān (Comprehensive Exposition in Qur’an Exegesis). Beirut: Dār al-Ma’rifah.
- Ṭurayhī, Fakhr al-Dīn (1996) [1416 AH]. Majma’ al-Baḥrayn (Confluence of the Two Seas). Tehran: Mortazavī Bookstore.
- Scott, W. Richard (2013) [1392 SH]. Organizations: Rational, Natural, and Open Systems. Translated by Hassan Mirzaei Ahranjani. Tehran: SAMT.
- Ṭabarsī, Faḍl ibn Ḥasan (1988) [1408 AH]. Majma’ al-Bayān (Compendium of Elucidation). Beirut: Dār al-Ma’rifah.
- Ṭabāṭabā’ī, Muḥammad Ḥusayn (1997) [1417 AH]. Al-Mīzān fī Tafsīr al-Qur’ān (The Balance in Qur’an Exegesis). Beirut: Dār al-Fikr.
- Ṭūsī, Muḥammad ibn Ḥasan (n.d.) [bi-tā]. Al-Tibyān fī Tafsīr al-Qur’ān (Clarification in Qur’an Exegesis). Beirut: Dār Ihya’ al-Turāth al-‘Arabī.
- Farhangī, Ali Akbar, Mirzaei, Vahid Shah, and Hosseinzadeh, Ali (2016) [1395 SH]. Management Theorists and Luminaries (4th ed.). Tehran: Mehraban Ketab Publishing Institute.

- Faḍl Allāh, Muḥammad Ḥusayn (2018) [1439 AH]. *Min Waḥy al-Qur'ān* (From the Revelation of the Qur'an). Beirut: Dār al-Malāk for Printing, Publishing, and Distribution.
- Gholipour, Arian (2022) [1401 SH]. *Sociology of Organizations: A Sociological Approach to Organization and Management*. Tehran: SAMT.
- Gholipour, Arian (2022) [1401 SH]. *Organizational Behavior Management (Individual Behavior)*. Tehran: SAMT.
- Kazemi, Ali Asghar (1995) [1374 SH]. *Method and Vision in Politics* (1st ed.). Tehran: Office of Political and International Studies.
- Gaeini, Abolfazl (2011) [1390 SH]. *Textbook on Epistemological Foundations of Organization and Management Theories*. Qom: Research Institute of Hawzah and University.
- Landmann, Michael (1971) [1350 SH]. *Philosophical Anthropology*. Translated by Ṣadr Nabavī. Mashhad: Unpublished/Unknown publisher.
- Afjehei, Ali Akbar (2015) [1394 SH]. *Philosophical Foundations and Theories of Leadership and Organizational Behavior*. Tehran: SAMT.
- Mesbah Yazdi, Mohammad Taqi (2001) [1380 SH]. *Toward Self-Development*. Qom: Imam Khomeini Educational and Research Institute.
- Mesbah Yazdi, Mohammad Taqi (2001) [1380 SH]. *Qur'anic Teachings: Theology, Cosmology, Anthropology*. Qom: Imam Khomeini Educational and Research Institute.
- Mesbah Yazdi, Mohammad Taqi (2011) [1390 SH]. *Anthropology in the Qur'an*. Qom: Imam Khomeini Educational and Research Institute Publications.
- Motahhari, Morteza (1996) [1375 SH]. *Introduction to Worldview: Man in the Qur'an*. Qom: Ṣadrā Publications.
- Makarem Shirazi, Naser (1995) [1374 SH]. *Tafsīr Nemūneh* (The Exemplary Exegesis). Tehran: Dār al-Kutub al-Islāmiyyah.
- Moorhead, Gregory, and Griffin, Ricky W. (2006) [1385 SH]. *Organizational Behavior*. Translated by Seyed Mehdi Alvani and Gholamreza Memarzadeh (14th ed.). Tehran: Morvārīd Publications.
- Naghipourfar, Valiollah (2003) [1382 SH]. *Principles of Islamic Management and Its Models*. Tehran: Institute for Higher Education and Research in Management and Planning.
- Niko Eghbal, Ali Akbar (2008) [1387 SH]. "Contingency Theory: The Influence of Situational Variables on Organizational Structure." Tehran: Nos. 45–46.
- Vaseth, Qader Ali (2011) [1390 SH]. "An Examination of the Principles Governing Organizing from the Perspective of the Holy Qur'an." *Islam and Management Research*, Qom, No. 2, pp. 5–40.
- Hersey, Paul, and Blanchard, Ken (2022) [1401 SH]. *Organizational Behavior Management*. Translated by Ali Alagheband. Tehran: Amirkabir University of Technology Press.
- Amiri, Ali Naqi (2007) [1386 SH]. "Explaining Behavior Based on Free Will." *Journal of Management Culture*, Tehran, Year 5, No. 15, p. 182 (pp. 161–181).

153 Abstract

Ibn 'Āshūr, Muḥammad al-Ṭāhir (2000) [1420 AH]. *Al-Taḥrīr wa al-Tanwīr fī al-Tafsīr* (Liberation and Enlightenment in Qur'anic Exegesis). Beirut: The Arab History Foundation.

Amiri, Ali Naqi (2007) [1386 SH]. "The Role of Paradigm in the Humanities and Management." *Journal of Qom Higher Education Complex*, Year 2, Nos. 7–8, pp. 137–163.

Aghapirouz, Ali et al. (2019) [1398 SH]. *Management in Islam*. Qom: Research Institute of Hawzah and University.

Burrell, Gibson, and Morgan, Gareth (2004) [1383 SH]. *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. Translated by Mohammad Taqi Nowruzi. Qom: SAMT & Imam Khomeini Educational and Research Institute.

Dr.Ab.Hakimi[۱۱:۵۷ ۱۴۰۵/۰۲/۳۱ ق.ظ] ,

نقد قرآن‌بنیان بر انگاره‌های انسان‌شناختی

در کتاب «شخصیت و سازمان»:

عبور از تقلیل‌گرایی به سوی جامع‌نگری

عبدالمؤمن حکیمی*

سید محمد آصف رضوی**

چکیده

نظریه‌های مدیریت معاصر مانند دیدگاه‌های کریس آرجریس، مبتنی بر پارادایمی مادی‌گرا و تقلیل‌گرا هستند که انسان را صرفاً به ابعاد روان‌شناختی و رفتاری محدود می‌کنند و از ساحت معنوی، اختیار اصیل و غایات متعالی او غافل‌اند. این مقاله با رویکردی تحلیلی-انتقادی و با روش استنتاجی، این انگاره‌ها را در پرتو انسان‌شناسی قرآنی بازخوانی کرده است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد انسان‌شناسی قرآنی بر پنج رکن اساسی تأکید دارد: مختار و مسئول بودن انسان، دو ساحتی (مادی و معنوی) بودن او، نگاه عبادت‌محور به کار، تعیین عدالت و امانتداری به عنوان غایت سازمان، و رعایت کرامت ذاتی انسان به عنوان مرز اخلاقی. در مقابل، نظریه‌هایی مانند آرجریس، با تقلیل ابعاد پیچیده انسان، کمرنگ کردن اختیار و مسئولیت، و تمرکز بر اهداف صرفاً مادی، فاقد پشتوانه اخلاقی جامع هستند. در نتیجه، عبور از پارادایم‌های تقلیل‌گرای مدیریتی، مستلزم اتکا بر این انسان‌شناسی غنی قرآنی است تا سازمان‌هایی تحقق یابند که در آنها عدالت، حفظ کرامت انسانی، رشد همه‌جانبه و مسئولیت‌پذیری، به صورت متوازن با کارایی محقق گردد.

کلیدواژه‌ها: انسان‌شناسی قرآنی، شخصیت و سازمان، نظریه‌های مدیریت، تقلیل‌گرایی، جامع‌نگری.

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

** دانش‌پژوه دکتری مطالعات ادیان، گرایش اهلیت‌شناسی، جامعه المصطفی العالمیه، ایران، قم،
asif.ir@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۱۰/۲۵، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۲/۰۱



۱. مقدمه

در میان رشته‌های علمی مختلف، انسان‌شناسی جایگاهی ویژه در زمینه دانش سازمان و مدیریت دارد. این رشته به عنوان ریشه‌ای عمیق، به درک عمیق‌تر از رفتار و تعاملات انسانی در محیط‌های سازمانی کمک می‌کند. انسان‌شناسی با بررسی فرهنگ، ساختارهای اجتماعی و روابط قدرت، به ما در فهم چرایی و چگونگی رفتار افراد در سازمان‌ها یاری می‌رساند. (رضائیان، ۱۳۸۲: ۹) از این رو، مدیریت موفق بدون انسان‌شناسی صحیح، امری دشوار و گاه غیرممکن است. انسان‌شناسی به ما کمک می‌کند تا فرهنگ، ارزش‌ها، باورها و رفتارهای انسانی را درک کنیم. این درک عمیق، رمز موفقیت در مدیریت افراد و هدایت آنها به سوی اهداف مشترک است. با شناخت صحیح انسان‌ها، می‌توانیم انگیزه‌ها، نیازها و خواسته‌های آنها را درک کرده و متناسب با آن، برنامه‌ریزی و رفتار کنیم. همچنین، انسان‌شناسی به ما کمک می‌کند تا با چالش‌های مختلفی که در محیط کار به وجود می‌آیند، به طور موثرتری مقابله کنیم؛ (امیری، ۱۳۸۶: ۱۸۲) زیرا وجود انسان، عنصری حیاتی در اعطای ارزش به مفاهیمی چون دین، علم، عقل، سیاست، معرفت، ارزش، هنر، اخلاق، مدیریت و... است. بدون انسان، این مفاهیم فاقد معنا و مفهوم واقعی خود خواهند بود. برای مثال، دین بدون انسان، مجموعه‌ای از آموزه‌ها و مناسک بی‌معنی خواهد بود. علم بدون انسان، صرفاً مجموعه‌ای از اطلاعات و اکتشافات بدون کاربرد خواهد بود. عقل بدون انسان، ابزاری بدون صاحب و فاقد کارکرد خواهد بود. سیاست بدون انسان، بازی قدرت بدون هدف و معنا خواهد بود. و به همین ترتیب، سایر مفاهیم نیز بدون وجود انسان، هویت و ارزش واقعی خود را از دست خواهند داد. (ر.ک: رحیمی و گنجعلی، ۱۳۹۶: ۱۳۳ - ۱۵۹)

دانش سازمان و مدیریت، همانند سایر علوم اجتماعی، بر درک و شناخت انسان متکی است. دلیل این امر آن است که سازمان‌ها توسط ذهن خلاق انسان شکل می‌گیرند و در واقع، محصولی از اجتماع افراد در قالب یک ساختار سازمانی هستند. بنابراین، برای فهم درست سازمان و مدیریت، لازم است که به شناخت عمیق انسان از ابعاد مختلف، اعم از روانشناسی، جامعه‌شناسی و رفتارشناسی، توجه داشته باشیم. در واقع، انسان به عنوان عنصر اصلی تشکیل دهنده سازمان، نقشی کلیدی در تبیین چگونگی شکل‌گیری عمل و تحولات آن ایفا می‌کند. (قلی‌پور، ۱۴۰۱: ۶۲)

در این میان، کریس آرجریس، یکی از برجسته‌ترین نظریه‌پردازان مکتب مدیریت روابط انسانی، در تئوری‌های خود به مبانی مختلفی اتکا می‌کند. انسان‌شناسی از جایگاه ویژه‌ای در میان این مبانی برخوردار است. آرجریس با تکیه بر یافته‌های انسان‌شناسی، به درک عمیق‌تری از رفتار و نیازهای انسانی در محیط کار دست می‌یابد. به دیگر سخن، درک اندیشه‌های کریس آرجریس در زمینه مسائل مدیریتی، بدون شناخت دیدگاه انسان‌شناسی او، امری دشوار است. انسان‌شناسی، با گستره‌ای وسیع در مفاهیمی مانند ماهیت انسان، جبر و اختیار، چند ساحتی بودن و سودانگاری صرف، نقشی اساسی در نظام ارزشی نظریه‌های آرجریس ایفا می‌کند. از این رو، بازشناسی انسان‌شناسی و جایگاه آن در چارچوب فکری آرجریس، گامی مهم در فهم اندیشه‌های مدیریتی او به حساب می‌آید. اما فراتر از این، کشف و تبیین انسان‌شناسی از منظر آموزه‌های وحیانی، دریچه‌ای نو به سوی فهم عمیق‌تر مفاهیم مدیریتی می‌گشاید. بنابراین، با توجه به اهمیت حیاتی شخصیت انسان در سازمان‌ها و ضرورت پرداختن علمی و عملی به این موضوع، نویسنده کتاب با ارائه تعاریف دقیق و بررسی آثار پیشین، لزوم این پژوهش را به خوبی نشان داده است. این کتاب با هدف ارائه راهکارهایی عملی برای بهبود مدیریت و کارآمدی کارکنان، به یکی از منابع اصلی در حوزه مدیریت و به‌ویژه مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است. همین رویکرد جامع و کاربردی، دلیل اصلی انتخاب این کتاب برای نقد و بررسی عمیق‌تر بوده است.

۲. روش‌شناسی

واژه‌ی «روش» از لغت «متد» گرفته شده که ریشه‌ی یونانی آن از «متا» به معنای «در طول» و «اودوس» به معنای «راه» است و مفهوم آن، پیش‌گرفتن راهی منظم و متوالی برای رسیدن به هدف است (کاظمی، ۱۳۷۴: ۲۸-۲۹). روش، مجموعه‌ای از اقدامات و ابزارهاست که به‌صورت منظم و منطقی برای دستیابی به هدفی خاص به کار گرفته می‌شود (ساروخانی، ۱۳۷۵: ۲۵). فیلیپس شاله نیز فلسفه‌ی علمی را مطالعه‌ی روش‌های علمی می‌داند که قواعد و ابزارهای لازم برای پژوهش دقیق و معتبر را فراهم می‌کند (شاله، ۱۳۴۶: ۲۲).

در این پژوهش از روش استنتاج قرآنی بهره گرفته شده است. واژه‌ی «استنتاج» به معنای «طلب سخن گفتن» و نیز بازپرسی و اصرار در گرفتن پاسخ است (ابن منظور، ۱۴۱۴: ۳۰۵/۱۰؛ طریحی، ۱۴۱۶: ۲۳۸/۵؛ ابن فارس، ۱۴۰۴: ۳۰۳/۵). شهید صدر این روش را به‌عنوان روشی توحیدی و موضوعی برای استخراج پاسخ‌های وحیانی از قرآن کریم

معرفی کرده‌اند (صدر، ۱۴۲۸: ۲۶). در این روش، پژوهشگر با طرح پرسش‌های مشخص و منظم از قرآن، پاسخ‌های کاربردی برای مسائل اجتماعی و انسانی دریافت می‌کند و قرآن را به‌عنوان راهنمای عملی زندگی معاصر مطالعه می‌کند (صدر، بی‌تا: ۲۶).

۱.۲ مراحل اجرای روش استنطاق در پژوهش

۱.۱.۲ شناسایی و صورت‌بندی مسئله

پژوهشگر ابتدا مسائل و چالش‌های انسانی و سازمانی را شناسایی و تحلیل می‌کند، و مفاهیم انسان‌شناختی آرجیس در کتاب «شخصیت و سازمان» را بررسی می‌نماید تا نقاط قوت و محدودیت‌های آن مشخص شود (صدر، ۱۴۲۸: ۲۶).

۲.۱.۲ طرح پرسش‌های قرآنی

پژوهشگر پرسش‌های مرتبط با مسائل شناسایی‌شده را از قرآن کریم طرح می‌کند تا پاسخ‌های وحیانی مرتبط با موضوع پژوهش استخراج گردد (صدر، بی‌تا: ۲۶).

۳.۱.۲ مطالعه و تحلیل آیات

آیات مرتبط با پرسش‌ها مطالعه و تحلیل می‌شوند تا پاسخ‌های قرآنی استخراج و فهم شوند. قرآن در این مرحله به‌عنوان منبعی عملی و راهنمای زندگی امروز مورد استفاده قرار می‌گیرد (صدر، ۱۴۲۸: ۲۶).

۴.۱.۲ تبیین پاسخ‌ها و تطبیق با موضوع پژوهش

پاسخ‌های قرآنی با مفاهیم انسان‌شناختی آرجیس تطبیق داده می‌شوند تا نقاط هم‌پوشانی و تقابل مشخص شود و مسیر عبور از تقلیل‌گرایی به جامع‌نگری روشن گردد (صدر، بی‌تا: ۲۶).

۵.۱.۲ نتیجه‌گیری و ارائه راهکارها

پژوهشگر با بهره‌گیری از پاسخ‌های قرآنی، پیشنهادهایی نظری و کاربردی برای بهبود فهم انسان و سازمان ارائه می‌دهد، که هم در حوزه نظری و هم در حوزه مدیریتی قابل استفاده

نقد قرآن‌بنیان بر انگاره‌های ... (عبدالمؤمن حکیمی و سید محمد آصف رضوی) ۱۵۹

است (صدر، ۱۴۲۸: ۲۶-۲۸). به این ترتیب، روش استنتاج، پژوهشگر را از تحلیل صرفاً تبیینی به تحلیل پرسش‌محور و پاسخ‌محور هدایت می‌کند و امکان دستیابی به دیدگاهی جامع و توحیدی درباره انسان و سازمان را فراهم می‌سازد (صدر، بی‌تا: ۲۶).

۳. معرفی

کتاب شخصیت و سازمان به قلم کریس آرجریس (Chris Argeris) نوشته شده است. کریس آرجریس، متفکر و نظریه‌پرداز برجسته در حوزه مدیریت و یادگیری سازمانی، در سال ۱۹۲۳ در نیوآرک نیوجرسی متولد شد. وی بخش عمده‌ای از دوران حرفه‌ای خود را در دانشگاه‌های معتبر هاروارد و ییل سپری کرد و در این دانشگاه‌ها بر کرسی‌های مهمی تکیه زد. آرجریس به دلیل سهم بسزای خود در توسعه دانش مدیریت و سازمان، به ویژه در زمینه‌های تغییر و تحول سازمانی و یادگیری سازمانی، به عنوان یکی از چهره‌های شاخص این حوزه شناخته می‌شود. آثار و اندیشه‌های آرجریس، به ویژه در حوزه تغییر و تحول سازمانی و یادگیری سازمانی، به عنوان آثار کلاسیک در این حوزه شناخته می‌شوند. وی در نوشته‌های خود به بررسی چالش‌های موجود در فرایند تغییر سازمان‌ها و اهمیت یادگیری مداوم در سازمان‌ها پرداخته است. نظریات او در مورد مقاومت در برابر تغییر و نقش رهبری در ایجاد فرهنگ یادگیری در سازمان‌ها، همچنان مورد توجه پژوهشگران و مدیران قرار دارد. در طول دوران فعالیت حرفه‌ای خود، کریس آرجریس جوایز و افتخارات متعددی را از دانشگاه‌های مختلف دریافت کرد. به پاس خدمات ارزنده وی در دانشگاه ییل، کرسی روان‌شناسی اجتماعی سازمان در این دانشگاه به نام او ثبت گردید. این امر نشان از جایگاه والای علمی و تأثیرگذاری اندیشه‌های آرجریس در حوزه مدیریت و سازمان است. (فرهنگی و همکاران، ۱۳۹۵: ۹۹) کریس آرجریس با آثاری چون "شخصیت و سازمان"، "ادغام فرد و سازمان" و "یادگیری سازمانی" به شهرتی جهانی دست یافت. نظریه "شخصیت و سازمان" وی نقطه عطفی در مطالعات رفتار سازمانی بود. تلاش‌های مستمر او در حوزه یادگیری سازمانی و توسعه فردی در سازمان‌ها، منجر به دریافت جوایز متعددی از جمله جایزه کورت لوین در سال ۱۹۹۷ شد. آرجریس که به دلیل سهم بسزای خود در حوزه مدیریت و روانشناسی سازمانی شناخته می‌شد، در سال ۲۰۱۳ در سن ۹۰ سالگی درگذشت و میراثی ارزشمند از اندیشه‌ها و نظریه‌های خود در این حوزه بر جای گذاشت. (Miner, John B: 567)

کتاب شخصیت و سازمان در ۹ فصل به شرح زیر سامان یافته است. فصل اول: فرضیه‌های اساسی و دیدگاه کتاب: در این فصل، نویسنده به تشریح فرضیه‌ها و مفاهیم بنیادینی که در طول کتاب مورد بررسی قرار می‌گیرند، می‌پردازد. این فصل معمولاً شامل تعریف مفاهیم کلیدی و بیان چارچوب نظری کتاب است؛ فصل دوم: شخصیت انسانی: در این فصل، نویسنده به بررسی ابعاد مختلف شخصیت انسان و تأثیر آن بر رفتار فردی در سازمان‌ها می‌پردازد؛ فصل سوم: سازمان رسمی: در این فصل، نویسنده به بررسی ساختار، قوانین و مقررات سازمان‌های رسمی و تأثیر آن‌ها بر رفتار افراد می‌پردازد.

فصل چهارم: سازگاری فردی و گروهی: در این فصل، نویسنده به بررسی چگونگی سازگاری افراد و گروه‌ها با سازمان و محیط کار می‌پردازد؛ فصل پنجم: مدیریت و واکنش‌های آن و تأثیر آن بر کارمندان: در این فصل، نویسنده به بررسی نقش مدیریت در سازمان‌ها و تأثیر تصمیمات و اقدامات مدیریتی بر رفتار و عملکرد کارمندان می‌پردازد؛ فصل ششم: سرپرست خط مقدم: در این فصل، نویسنده به بررسی نقش و وظایف سرپرستان خط مقدم در سازمان‌ها و چالش‌هایی که آن‌ها با آن روبرو هستند، می‌پردازد؛ فصل هفتم: کاهش میزان ناسازگاری بین سازمان رسمی و فرد سالم: در این فصل، نویسنده به ارائه راهکارهایی برای کاهش تعارض بین نیازهای فردی کارمندان و الزامات سازمان می‌پردازد؛ فصل هشتم: توسعه رفتار اجرایی مؤثر: در این فصل، نویسنده به بررسی مهارت‌ها و توانایی‌هایی که برای اجرای مؤثر در سازمان مورد نیاز است، می‌پردازد؛ فصل نهم: خلاصه و نتیجه‌گیری: در این فصل، نویسنده به جمع‌بندی مطالب ارائه شده در فصل‌های قبلی و ارائه نتایج کلی تحقیق می‌پردازد.

۴. یافته‌های تحقیق و نقد آن

۱.۴ شناسایی و صورت‌بندی مسأله: استخراج مبانی انسان‌شناختی نظریه آرجریس

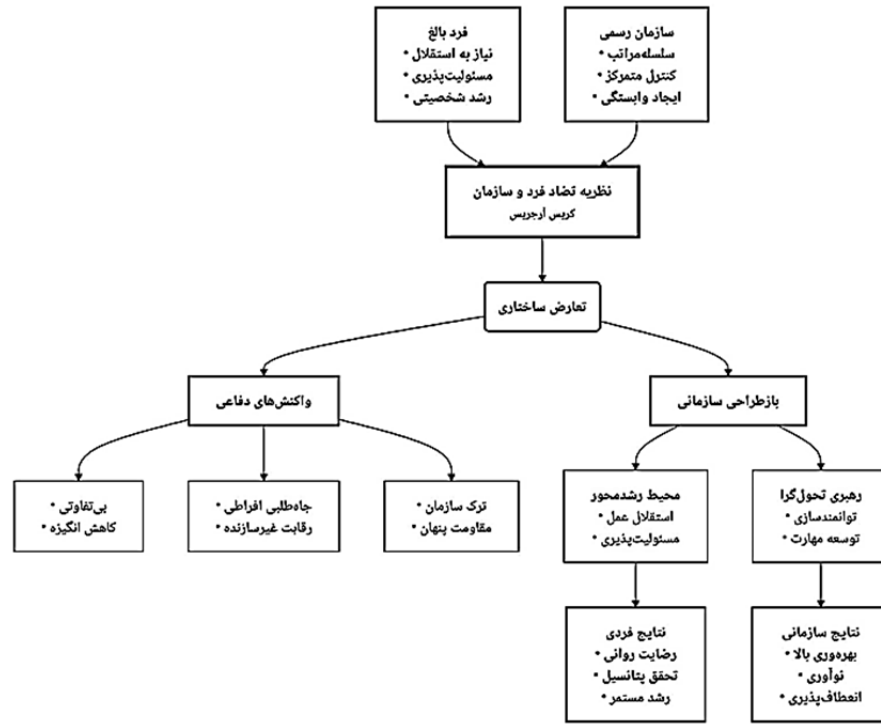
نظریه کریس آرجریس در کتاب «شخصیت و سازمان» بر این اصل استوار است که ناسازگاری ذاتی‌ای بین نیازهای روانی افراد بالغ و ساختارهای سنتی سازمان‌ها وجود دارد (آرجریس، ۱۹۷۰). از منظر وی، انسان موجودی است که در مسیر تکامل شخصیت، به سوی استقلال، مسئولیت‌پذیری و تحقق ظرفیت‌های خویش حرکت می‌کند (مورهد و

نقد قرآن‌بنیان بر انگاره‌های ... (عبدالمؤمن حکیمی و سید محمد آصف رضوی) ۱۶۱

گریفین، ۱۳۸۵: ۸۴). این سیر رشد، در تضاد با ماهیت کنترل‌گر و سلسله‌مراتبی سازمان‌های رسمی قرار می‌گیرد (اسکات، ۱۳۹۲: ۳۴).

به باور آرجریس، ساختارهای مذکور نه تنها این فرآیند رشد را مختل می‌کنند، بلکه موجب بروز رفتارهای دفاعی و ناکارآمدی چون بی‌علاقگی، جاه‌طلبی افراطی یا ترک سازمان در کارکنان می‌شوند (کول، ۱۹۸۸: ۵۶-۵۷؛ رضائیان، ۱۳۸۷: ۵۷). در واقع، سازمان‌های رسمی افراد را در موقعیتی وابسته و منفعل نگاه می‌دارند، حال آنکه نیاز ذاتی انسان بالغ، حرکت به سمت فعالیت و استقلال است. بنابراین، ریشه بسیاری از مشکلات سازمانی را نه در تنبلی کارکنان، که در نادیده گرفتن همین نیازهای روانی باید جستجو کرد. غایت نهایی این دیدگاه، ایجاد سازگاری میان فرد و سازمان است که در نهایت به بهبود عملکرد و دستیابی به «رضایت روانی» برای فرد و «بهره‌وری» بیشتر برای سازمان منجر می‌شود (فرهنگی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۰۱؛ آرجریس، ۱۹۷۰: ۸۷۴-۸۷۶). از این رو، سلامت روان و بهداشت سازمانی، از اصول بنیادین مورد تأکید آرجریس محسوب می‌شود و تحقق آن را در گرو ارتقای آگاهی و مهارت‌های روان‌شناختی مدیران ارشد می‌داند.

بر اساس این مبانی، می‌توان انگاره‌های انسان‌شناختی کلیدی نظریه آرجریس را در قالب گزاره‌های ذیل صورتبندی نمود: نخست، ماهیت انسان؛ که وی را موجودی عقلانی-سودمندگرا و ذاتاً در جستجوی رشد روانی و خودشکوفایی می‌داند. دوم، اختیار؛ که در چارچوب ساختارهای سازمانی محدود شده و سازمان‌ها در تقویت یا تضعیف آن نقش دارند. سوم، نیازهای اساسی؛ که عمدتاً روانی و معطوف به بلوغ شخصیت (مانند استقلال و مسئولیت‌پذیری) هستند. و چهارم، غایت رفتاری در سازمان؛ که برای فرد، کسب رضایت روانی و توسعه فردی، و برای سازمان، افزایش بهره‌وری و کارایی است.



نگاره ۱. تعامل شخصیت و ساختار سازمانی آرچریس: از تضاد ذاتی تا تعالی مشترک
(محقق ساخته)

نگاره فوق به‌صورت شماتیک هسته مرکزی نظریه کریس آرچریس را ترسیم می‌کند. این چارچوب بر «تعارض ذاتی» بین ماهیت رشدیابنده انسان بالغ (که خواهان استقلال، مسئولیت‌پذیری و خودشکوفایی است) و ساختارهای رسمی سازمانی (که بر سلسله‌مراتب، کنترل و وابستگی تأکید دارند) متمرکز است. آرچریس استدلال می‌کند که این ناسازگاری پارادایمی نه تنها باعث سرخوردگی و کاهش انگیزه کارکنان می‌شود، بلکه به‌صورت سیستماتیک منجر به بروز رفتارهای دفاعی و ناکارآمد (مانند بی‌تفاوتی، رقابت غیرسازنده و ترک سازمان) می‌گردد. راه‌حل پیشنهادی وی، گذار از مدیریت کنترل‌محور به سمت «بازطراحی سازمانی» است که از دو محور اصلی تشکیل شده است: نخست، ایجاد محیط کار رشدمحور که استقلال و مسئولیت‌پذیری را افزایش دهد؛ و دوم، تحول در سبک رهبری به سمت توانمندسازی و مربی‌گری. پیامد این تحول، ایجاد وضعیت برد-برد است که در آن هم فرد به رضایت روانی و رشد شخصیتی دست می‌یابد و هم سازمان از طریق

نقد قرآن‌بنیان بر انگاره‌های ... (عبدالمؤمن حکیمی و سید محمد آصف رضوی) ۱۶۳

افزایش بهره‌وری، نوآوری و انعطاف‌پذیری به مزیت رقابتی پایدار دست پیدا می‌کند. این مدل به‌وضوح نشان می‌دهد که مسائل منابع انسانی صرفاً «مشکلات فردی» نیستند، بلکه بازتابی از ساختارها و پارادایم‌های سازمانی ناسازگار با طبیعت انسان هستند.

۲.۴ تبدیل مسأله به پرسش‌های استنتاجی از قرآن کریم

برای نقد قرآنی مبانی انسان‌شناختی نظریه آرجریس، لازم است گزاره‌های کلیدی استخراج‌شده از آن، به پرسش‌های مستقیم و استنتاجی از متن وحی تبدیل شوند. این پرسش‌ها معیار و محک نقد را فراهم می‌سازند. نخست، در خصوص ماهیت انسان، این پرسش مطرح می‌شود که از منظر قرآن کریم، حقیقت انسان چیست؟ آیا او صرفاً موجودی مادی با نیازهای روان‌شناختی متعالی است یا ابعاد وجودی فراتر و فطری دیگری نیز دارد؟ دوم، در قلمرو اختیار، باید پرسید حدود و ثغور اختیار انسان در نظام آفرینش چگونه تعریف شده است؟ آیا ساختارهای اجتماعی و سازمانی می‌توانند اصل این اختیار ذاتی را نفی یا سلب کنند؟

سوم، در حوزه نیازهای اساسی، پرسش اصلی این است که نیازهای اصیل و فطری انسان که می‌بایست محرک و جهت‌دهنده رفتار سازمانی او باشند، کدامند؟ آیا نیازهای مادی و روانی (مانند استقلال و خودشکوفایی) به تنهایی جامع همه نیازهای انسان هستند؟ چهارم و در نهایت، درباره غایت نهایی، باید از قرآن پرسید که غایت وجودی انسان در عرصه فعالیت‌های اجتماعی و سازمانی چیست؟ آیا این غایت، منحصر در کسب رضایت روانی و افزایش بهره‌وری مادی است؟ در این صورت، مفاهیم بنیادینی چون عبادت، اخلاق، عدالت، کرامت ذاتی انسان و نگاه به آخرت، چه جایگاهی در تعریف هدف نهایی زندگی سازمانی خواهند داشت؟ این پرسش‌ها، چارچوب استنتاج از قرآن را برای نقد جامع‌نگرانه نظریه آرجریس شکل می‌دهند.

۳.۴ گردآوری داده‌ها و استنتاج قرآن کریم

۱.۳.۴ ماهیت انسان

آرجریس با تمرکز بر تعارض میان «نیازهای رشدیافتگی شخصیت» و «الزامات سازمان رسمی»، انسان را در دوگانه ابزارانگاری بوروکراسی یا خودشکوفایی محدود به محیط کار محصور می‌سازد؛ حال آنکه قرآن کریم در آیه فطرت (روم: ۳۰) با تأکید بر «فُطِرَ اللَّهُ»،

ماهیت انسان را موجودی کل‌نگر تبیین می‌کند که تمام وجودش به سوی توحید و اعتدال جهت‌گیری شده و این سرشت تغییرناپذیر (لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ)، زیربنای کرامت ذاتی اوست (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۱۷۶/۱۶؛ طبرسی، ۱۴۰۸: ۴۷۴/۴). چنین دیدگاهی، انسان را از حالت ابزارگونه خارج کرده و پویایی‌های شخصیت را در بستر تکالیف عینی کارآمد می‌سازد. در این چارچوب، سازمان رسمی نمی‌تواند با مکانیسم‌های تقلیل‌گرایانه، انسان را به یک مهره مکانیکی فروکاهد؛ چرا که این نگاه کل‌نگر، مبنایی محکم برای رویکردهای تک‌ساحتی در نظریه‌های سازمانی فراهم می‌سازد (جوادی آملی، ۱۳۸۹: ۲۸/۱؛ مصباح یزدی، ۱۳۸۰: ۴۴۷).

این نگرش چندلایه، در لایه رفتاری سازمان به واسطه مؤلفه‌های عینی مدیریت اسلامی بازتعریف می‌شود تا شکاف میان الهیات و رفتار سازمانی کاملاً ترمیم شود. آیات کرامت (اسراء: ۷۰) و خلافت (بقره: ۳۰) صراحتاً شأن‌جانشینی را موهبتی عام و ذاتی برای همگان می‌دانند (فضل‌الله، ۱۴۳۹: ۱۷۶/۱۱؛ سید قطب، ۱۴۰۸: ۳۲۷/۴)؛ موهبتی که مسئولیت‌آفرین بوده و اقتضائات ملموسی در طراحی فرآیندهای کار جمعی دارد (بیضاوی، ۱۴۱۸: ۶۷/۱؛ سید قطب، ۱۴۰۸: ۳۷/۶). برخلاف مدل آرچریس که انفعال کارکنان را محصول حتمی سازمان رسمی می‌داند، انسان خلیفه‌الله در بستر اصل «تعاون» (مائده: ۲) به عنوان سازوکار رسمی مشارکت، از یک عامل منفذ به بازوی فعال تحول سازمانی تبدیل می‌شود. در این الگو، رفتارهای فراتر از عمل جمعی نه از طریق مکانیسم‌های کنترلی یا تکنیک‌های موقت غنی‌سازی شغل، بلکه از طریق ساختارهای عینی همیاری و مسئولیت‌پذیری ناشی از کرامت ذاتی شکل می‌گیرد که تکلیفی سنگین برای رفتار عادلانه در سازمان ایجاد می‌کند.

تجلی عینی این ظرفیت ممتاز که در آیه سجود فرشتگان (ص: ۷۲) با تعبیر «نَفَخْتُ فِيهِ مِنْ رُوحِي» به عنوان تأییدی بر استعدادهای ویژه انسان تصویر شده (ابن عاشور، ۱۴۲۰: ۲۴۴/۲۳؛ طوسی، بی‌تا: ۵۸۱/۸)، خود را در نفی الگوهای بهره‌کشی نشان می‌دهد. سازمان متأثر از این انسان‌شناسی، ساختار تعاملی خود را بر پایه «نهی ربا» به عنوان نفی بهره‌کشی ظالمانه، و توسعه «سنت قرض» (بقره: ۲۴۵) و «صدق» (توبه: ۱۰۳-۱۰۴) به مثابه ابزارهای ملموس بازتوزیع منابع استوار می‌کند. این مکانیسم‌های اقتصادی-رفتاری، تضاد ساختاری مورد ادعای آرچریس میان سازمان و شخصیت را عملاً حل می‌کنند؛ چرا که روابط قدرت از بستر مالکیت یک‌سویه، به سوی یک نظام تعاملی هم‌افزا حرکت می‌کند. بنابراین،

نقد قرآن‌بنیان بر انگاره‌های ... (عبدالمؤمن حکیمی و سید محمد آصف رضوی) ۱۶۵

انسان‌شناسی قرآنی با ارائه این مدل جامع جسمانی-روحانی، فرآیندهای مدیریتی را از سطح هماهنگی مکانیکی به سطح نظام‌سازی عادلانه ارتقا می‌دهد و آلترناتیوی کارآمد در برابر پوزیتیویسم سازمانی غربی عرضه می‌دارد.

۲.۳.۴ اختیار انسان

انسان‌شناسی قرآن‌بنیان با اصالت دادن به اراده و قوه گزینشگری فرد (مصباح‌یزدی، ۱۳۸۰: ۳۷۵-۳۷۶؛ رجبی، ۱۳۸۱: ۱۶۸)، «اختیار» را نه یک متغیر ثانویه، بلکه ستون فقرات هویت کنشگر در عمل جمعی می‌داند (مطهری، ۱۳۷۵: ۳۸). در این دیدگاه، پذیرش یا رد آزادانه حق (کهف: ۲۹) و تجدید میثاق عملی با اهداف کلان (یس: ۶۰)، بستر ایجاد انگیزش درونی در سازمان است (بیضاوی، ۱۴۱۸: ۳/۲۸۱؛ سیدقطب، ۱۴۰۸: ۴/۱۸۴۶). از این رو، برخلاف الگوی آرجیس، انسان قرآنی به دلیل برخورداری از کرامت انتخاب، حتی در مواجهه با ساختارهای سخت نیز عاملیت خود را حفظ کرده و مسئولیت پیامد رفتارهای سازمانی خود را می‌پذیرد (نساء: ۱۶۵؛ مصباح‌یزدی، ۱۳۹۰: ۱۰۱).

این عاملیت و اختیار در نگاه قرآنی، رویکردی انتزاعی ندارد، بلکه دقیقاً مبنای تشریع مؤلفه‌های عینی مدیریت و اقتصاد اسلامی قرار گرفته است؛ چرا که اساساً تکالیفی چون «تعاون علی البر» و نهادهای ساز سنت «قرض الحسنه» و «صدقه»، بدون فرض وجود اراده آزاد در تخصیص منابع و گذشت از منافع فردی، بی‌معنا و عبث خواهند بود (مصباح‌یزدی، ۱۳۹۰: ۱۰۱). سازمان در افق قرآن، مکانیسمی برای تحقق این رفتارهای داوطلبانه و فرانشی است؛ ساختاری که در آن، تکالیف مالی و حمایتی (همچون صدقه «مَنْ ذَا الَّذِي يُقْرِضُ اللَّهَ قَرْضًا حَسَنًا فَيُضَاعِفَهُ لَهُ أَضْعَافًا كَثِيرَةً» (بقره: ۲۴۵) به مثابه بازتوزیع عادلانه منابع)، محصول انتخاب آگاهانه کارکنان برای رشد جمعی است (دهر: ۲)، نه پاداش‌ها و تنبیه‌های بیرونی بوروکراسی. این همان نقطه عبور از تقلیل‌گرایی مدرن به جامع‌نگری اسلامی است که در آن، سازمان نه زنجیر اراده، بلکه مجرای تحقق رشد اخلاقی انسان مختار می‌شود.

علاوه بر این، تجلی عینی این اختیار قرآنی در ساختار سازمان، در قالب تحریم و «نهی ربّا» (بقره: ۲۷۸) به عنوان ابزار نفی بهره‌کشی پدیدار می‌شود. ربّا در تحلیل میان‌رشته‌ای، نماد بارز سلب اختیار و پیوند زدن بازدهی به ابزار صلب (سرمایه) به جای اراده و کار انسانی است که دقیقاً به بیگانگی از کار و تشدید انفعال — همان دغدغه آرجیس

(Argyris, 1957) می‌انجامد. قرآن با نفی این مکانیسم استثمار و جایگزینی آن با ساختارهای مبتنی بر مشارکت، اراده و توازن ساختاری (انفال: ۴۲)، محیطی را طراحی می‌کند که در آن، پختگی روان‌شناختی فرد نه در ابعاد فنی، بلکه در بستری از عدالت و مسئولیت‌پذیری متقابل رشد می‌یابد (مطهری، ۱۳۷۵: ۳۸). در نتیجه، الگوی قرآنی نشان می‌دهد که چگونه می‌توان با تکیه بر ابعاد عینی مدیریت اسلامی، سازمانی پویا طراحی کرد که قوام آن بر اراده آزاد، تعاون و مسئولیت‌پذیری انسان استوار باشد.

۳.۳.۴ نیازهای اساسی انسان

نظریه کریس آرگریس در تبیین نیازهای انسان، بر پویایی‌های روان‌شناختی و گذار از وابستگی به استقلال متمرکز است (Argyris, 1957)؛ رویکردی که اگرچه گامی رو به جلو در نقد بوروکراسی کلاسیک است، اما به دلیل تقلیل نیازهای اصیل انسانی به ابعاد مادی و روانی صرف، در بن‌بست نارسایی روانی باقی می‌ماند. در مقابل، انسان‌شناسی قرآن‌بینان با ارائه الگویی دو ساحتی (مصباح‌یزدی، ۱۳۸۰؛ جوادی‌آملی، ۱۳۸۹)، نیازهای زیستی را ذیل نیازهای جهت‌دهنده‌ای چون عبادت (ذاریات: ۵۶) و عدالت‌خواهی (حدید: ۲۵) توازن می‌بخشد. در این پارادایم، کرامت‌تکوینی انسان که ریشه در خلقت متعالی او دارد (تین: ۴؛ مؤمنون: ۱۴)، اجازه نمی‌دهد انگیزش کارکنان صرفاً به ارضای نیازهای خودشکوفایی زمینی محدود شود (سیدقطب، ۱۴۱۲)؛ بلکه سازمان باید بستری برای پاسخ‌گویی به نیازهای فطری و غایی کنشگران فراهم آورد تا از خودبیگانگی بوروکراتیک آرگریس پیشگیری کند.

این نظام نیازهای اصیل، در افق عمل جمعی سازمان با مکانیسم‌های عینی مدیریت اسلامی پیوند می‌خورد. بر این اساس، نیاز به «تعاون علی‌البر» یک ابزار سازمانی ساده نیست، بلکه پاسخی ساختاری به نیاز فطری انسان برای پیوند اخلاقی با هم‌نوعان و خروج از فردگرایی مفرط بوروکراسی مدرن است. تجلی این رویکرد در قالب سنت‌های عینی چون «قرض‌الحسنه» و «صدقه»، نمود بارز بازتوزیع منابع و توازن اجتماعی است که انگیزش فرد را از محوریت «نفع شخصی» به سمت «رشد جمعی و دگرخواهی» سوق می‌دهد (بقره: ۲۸۶). در این الگو، انسان با پاسخ‌گویی به نیازهای ماورایی خود از طریق ایثار مالی و مشارکت ساخت‌یافته در سازمان، به پختگی و استقلال فراتر از مدل آرگریس دست می‌یابد که قوام آن بر تعهد درونی استوار است.

نقد قرآن‌بنیان بر انگاره‌های ... (عبدالمؤمن حکیمی و سید محمد آصف رضوی) ۱۶۷

علاوه بر این، «نهی ربا» در ساختار اقتصادی سازمان اسلامی، دقیقاً در پاسخ به نیاز انسان به عدالت ساختاری و نفی بهره‌کشی تشریع شده است. در حالی که آرجیریس سرکوب پختگی انسان را ناشی از روش‌های مدیریتی می‌داند، قرآن آن را در ساختارهای ظالمانه جستجو می‌کند؛ چرا که مکانیسم‌های ربوی با اولویت دادن به سرمایه صلب بر اراده انسانی، نیاز انسان به کرامت و عاملیت در کار را سرکوب کرده و انفعال روانی را تشدید می‌کند. با جایگزینی این نظام استثمار با بسترهای حمایتی مانند صدقه و توازن ساختاری، سازمان به محیطی تبدیل می‌شود که در آن رشد شخصیت کنشگران در تعادلی حکیمانه میان ساحت مادی و معنوی محقق می‌گردد (مصباح‌یزدی، ۱۳۸۰؛ جوادی‌آملی، ۱۳۸۹). این مدل جامع‌نگر، با عبور از بن‌بست روابط انسانی، تبیینی کارآمد از انگیزش، تعهد و رفتار سازمانی عادلانه ارائه می‌دهد.

۴.۳.۴ غایت رفتار سازمانی انسان

غایت رفتار سازمانی در انسان‌شناسی قرآن‌بنیان، ساختاری فرامادی و جامع‌نگر دارد. تقلیل‌گرایی آرجیریس در محدود ساختن غایت کار به خودشکوفایی بوروکراتیک، در مواجهه با منطق استنتاجی قرآن به چالش کشیده می‌شود؛ چرا که کار در این نگاه، ماهیتی عبادی (جن: ۷۲) و آزمونی برای ارزیابی عملکرد جمعی (ملک: ۲) دارد. این نظام انگیزشی، برخلاف الگوی آرجیریس، با طرد هم‌زمان دنیاگرایی مطلق (هود: ۱۵) و رهبانیت تفریطی (شوری: ۲۰)، توازن میان مادیت و معنویت را مبنای توسعه سازمان قرار می‌دهد (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۱۷۵/۱۰)؛ چرا که بهره‌گیری از امکانات دنیوی در جهت اهداف متعالی، یک ضرورت اخلاقی است (سید قطب، ۱۴۱۲: ۲۷۱/۵؛ نقی‌پورفر، ۱۳۸۲: ۹۶).

این غایت‌شناسی متعالی، در سطح رفتارهای عینی مدیریت و تعاملات ساختاری، ابزارهای کارکردی ویژه‌ای ایجاد می‌کند که مدل رفتاری آرجیریس از تبیین آن‌ها قاصر است. تحلیل اقتضائات عینی مفاهیم قرآنی نشان می‌دهد که تحقق این اهداف فرامادی، از طریق پیاده‌سازی سازوکارهای ملموسی چون «تعاون» به عنوان الگوی مشارکت راهبردی و «سنت قرض» و «صدقه» به مثابه ابزارهای ساختاریافته بازتوزیع منابع مالی سازمان محقق می‌شود که آبادانی دنیا را زمینه‌ساز آخرت می‌سازد (جوادی‌آملی، ۱۳۹۲: ۷۶۷؛ مکارم شیرازی، ۱۳۷۴: ۱۷۶/۱۶). در همین راستا، «نهی ربا» «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا الرِّبَا أَضْعَافًا مُّضَاعَفَةً» (آل عمران: ۱۳۰) استراتژی کلان نفی بهره‌کشی سازمانی و مهار تمرکزگرایی

ظالمانه ثروت است که امنیت روانی و عدالت توزیعی (حدید: ۲۵) را در روابط کار تضمین می‌کند.

در نتیجه، ایمان به معاد و نگاه فرامادی، برخلاف رویکرد سکولار مدیریت مدرن، یک متغیر انتزاعی یا ترجیح شخصیتی نیست؛ بلکه نیرویی محرک در عرصه عمل جمعی است. این بینش با دگرگون ساختن ماهیت کنترل سازمانی از «نظارت بیرونی» به «خودکنترلی درونی غایت‌مدار» (یس: ۷۸)، تضاد مفروض میان اهداف فرد و سازمان را که آرچرئیس بر آن پای می‌فشارد، حل می‌کند. برقراری پیوند میان این عمق انگیزشی و ساختارهای عینی مبتنی بر تعاون، بهره‌وری اصیل سازمانی را ارتقا داده (دیالمه، ۱۳۹۴: ۷۹) و با کاهش ناهنجاری‌های رفتاری (آقایپروز و همکاران، ۱۳۹۸: ۳۲۸)، غایت رفتار سازمانی انسان را به افق کمال و تعالی همه‌جانبه سوق می‌دهد.

۴.۴ تحلیل داده‌ها و استخراج نظام انسان‌شناختی قرآن در حیطه سازمان و مدیریت

استنطاق نظام انسان‌شناختی قرآن در حیطه عمل جمعی، مستقیماً انگاره تبعیت مطلق و انفعال ساختاری در نظریه آرچرئیس را به چالش می‌کشد. قرآن با ترسیم انسان به عنوان موجودی «مختار، مسئول و دوساختی» (کهف: ۲۹؛ ص: ۷۲)، بوروکراسی‌های کلاسیک محدودکننده را نقد می‌کند؛ اما برخلاف تمرکز صرف آرچرئیس بر خودشکوفایی روانی، کار را به مثابه میدانی آزمایشی برای ارتقای وجودی و تکامل معنوی (ملک: ۲) بازتعریف می‌نماید. در این پارادایم، کرامت ذاتی انسان (اسراء: ۷۰) صرفاً یک پیش‌فرض اخلاقی نیست، بلکه «اصل حاکم» بر طراحی فرایندهاست. بنابراین، گسست میان شخصیت بالغ و سازمان بوروکراتیک که آرچرئیس آن را ناشی از صلیت ساختار می‌داند، در نگاه قرآنی محصول تقلیل‌گرایی در غایت‌شناسی سازمان و نادیده گرفتن ساحت فرامادی تعهدات انسانی است.

این نظام انسان‌شناختی زمانی از انتزاع خارج می‌شود که در لایه رفتار سازمانی و تعاملات عینی، به بازخوانی نهادهای اقتصادی-اجتماعی اسلام بپردازیم. الگوی «تعاون بر بر» (مائده: ۲) مبنای هم‌افزایی و مشارکت داوطلبانه را از سطح منافع ابزاری به سطح مسئولیت متقابل اخلاقی ارتقا می‌دهد. ساختار سازمانی متبلور از این نگاه، با جایگزینی نظام انگیزشی مبتنی بر «سنت قرض و صدقه» به جای سازوکارهای صرفاً مادی، به بازتوزیع عادلانه منابع و تقویت سرمایه اجتماعی همت می‌گمارد. این مبانی رفتاری، سازمان را از

نقد قرآن‌بنیان بر انگاره‌های ... (عبدالمؤمن حکیمی و سید محمد آصف رضوی) ۱۶۹

یک محیط مکانیکی کنترل‌محور، به ساختاری پویا و ارگانیک تبدیل می‌کند که در آن انگیزش، از درونی‌سازی اهداف متعالی نشئت می‌گیرد و به خودکنترلی مبتنی بر خدا‌باوری منجر می‌شود.

در سطح کلان، غایت سازمان قرآن‌بنیان در تقابل صریح با استثمار سازمانی قرار دارد؛ امری که از طریق «نهی ربا» به عنوان نماد بهره‌کشی از کاربری نیروی انسانی و تمرکز غیرمولد ثروت، عینیت می‌یابد. نفی مناسبات ربوی در سازمان، بستر را برای تحقق قسط و ادای امانت (حدید: ۲۵؛ نساء: ۵۸) فراهم ساخته و مأموریت سازمان را از سود حداکثری به «آبادانی زمین و توسعه پایدار» سوق می‌دهد. در نتیجه، برآیند این فرآیند تلفیقی نشان می‌دهد که رویکرد قرآن، فراتر از اصلاحات روبنایی آرجریس (مانند غنی‌سازی شغل)، دگرگونی بنیادین ساختار قدرت و روابط تولید را هدف قرار می‌دهد تا سازمانی انسان‌محور، عادلانه و جامع‌نگر بازطراحی شود.

۵.۴ تحلیل انتقادی

۱.۵.۴ نقد تقلیل‌گرایی در ماهیت انسان (نقد تک‌ساحتی بودن)

تقلیل‌گرایی انسان‌شناختی در اثر آرجریس، دقیقاً در نقطه‌ای آشکار می‌شود که وی مدل بلوغ روانی و پویایی‌شناسی نیازهای کارکنان را در تقابل با ساختارهای رسمی و بوروکراتیک سازمان قرار می‌دهد. آرجریس با تمرکز بر زنجیره تحول از «انفعال به فعالیت» و تلاش برای تحقق خودشکوفایی روانی، مدعی ارائه مدلی انسانی است؛ اما این انگاره عملاً ماهیت انسان سازمانی را به ساحت روانی-مادی منحصر به فردی محدود می‌کند که غایت آن، صرفاً سازگاری با نقش‌های رسمی، پاداش‌های ملموس و امنیت شغلی است. او بدون توجه به ساحت روحانی و فطری، همین دو بعد مادی و روان‌شناختی را برای تحلیل انگیزش و تعهد سازمانی کافی می‌داند؛ رویکردی که عملاً انسان را به موجودی تک‌ساحتی تقلیل می‌دهد (حسینی، ۱۳۶۴: ۱۹). این نگرش که ریشه در پارادایم‌های مادی‌گرایانه غربی دارد، انسان را تابع محض محرک‌های محیطی و فاقد اختیار اصیل تکاملی می‌پندارد؛ امتداد نظری همان دیدگاهی که در ریشه‌های فلسفی مدیریت رفتاری (مانند نگاه هابز به انسان به عنوان موجودی ذاتاً منفعت‌طلب) یافت می‌شود و انسان را صرفاً موضوعی برای دستکاری روانی در علوم تجربی و تجاری می‌داند (حلبی، ۱۳۷۱: ۱۰۵؛ لاندمن، ۱۳۵۰: ۱۹۵). در واقع، ایده برابری نیازهای فرد و سازمان در این کتاب، به جای حل تعارض، صورت مسئله

را پاک می‌کند؛ چرا که طراحان ساختار را به جای بازتعریف متعالی رسالت کار، به مهندسی رفتار روانی کارکنان سوق می‌دهد.

در مطلع مقابل، نقد قرآن‌بنیان بر این مدل، از اصالت ساختار دو ساحتی انسان آغاز می‌شود؛ جایی که انسان در مرز «احسن تقویم» (تین: ۴) تکوین یافته و به واسطه ترکیب جسم مادی و نفخه روحی، مسجود ملائک گشته است (ص: ۷۲). در این نظام تفکری، انسان سازمانی موجودی مختار، غایتمند و مسئول است که فراتر از «خودشکوفایی روانی» آرجریس، به دنبال «عبودیت» و «عمران» اخلاقی و عینی در بستر عمل جمعی است (جواد آملی، ۱۳۸۹: ۲۸/۱؛ مصباح یزدی، ۱۳۸۰: ۴۴۷). بنابراین، فرضیه آرجریس مبنی بر اینکه تعارض فرد و سازمان با غنی‌سازی شغل و مشارکت‌های دموکراتیک مقطعی حل می‌شود، تصویری به غایت ساده‌انگارانه است. الگوی قرآنی نشان می‌دهد که انگیزش و تعهد اصیل سازمانی زمانی شکل می‌گیرد که طراحی ساختارها، ساحت معنوی و مسئولیت‌پذیری ذاتی انسان را به رسمیت بشناسد و کار را به مثابه بستری برای رشد فطری تعریف کند. غفلت آرجریس از این بعد فرامادی، نظریه او را در تبیین رفتار سازمانی جوامع خدامحور ناکارآمد می‌سازد؛ چرا که او پویایی انسان را در سقف نیازهای روانی معطوف به خود متوقف می‌کند، در حالی که الگوی جامع‌نگر قرآنی، پویایی سازمان را به هدایت و تعالی متصل می‌سازد.

۲.۵.۴ نقد نسبی بودن اختیار (نقد جبرگرایی)

تمرکز آرجریس بر مدل بلوغ روانی و پویایی‌شناسی نیازها در کتاب «شخصیت و سازمان»، علی‌رغم ژست اومانستی آن در دفاع از خودشکوفایی کارکنان، در تله‌ی نوعی جبرگرایی ساختاری و تقلیل‌گرایی مادی گرفتار است. او رفتار فرد را پدیده‌ای واکنشی و فرآیند بلوغ را اساساً در بستر انطباق با پویایی‌های رسمی یا غیررسمی سازمان تبیین می‌کند (حقیقی و همکاران، ۱۳۷۸: ۱۲۳؛ نیکواقبال، ۱۳۸۷: ۲۶۲). آرجریس تعارض فرد و سازمان را ناشی از ناسازگاری نیازهای روانی با ساختارهای کنترل‌سنتی می‌داند، اما با محدود کردن افق انسان به «کمال درون‌سازمانی»، اختیار و خودآیینی او را به گزینش میان الگوهای رفتاری دیکته‌شده توسط بوروکراسی تقلیل می‌دهد (فروم، ۲۰۰۹: ۱۳-۲۲؛ بوریل و مورگان، ۱۳۸۳: ۲۰۲). این نگاه تک‌ساحتی، با هم‌سطح‌پنداری نیازهای متعالی با مطالبات مادی سازمان، عملاً هویت کارمند را به عنوان مهره‌ای واکنش‌گر بازتولید می‌کند؛ امری که نتیجه‌ی عینی

نقد قرآن‌بنیان بر انگاره‌های ... (عبدالؤمن حکیمی و سید محمد آصف رضوی) ۱۷۱

آن در طراحی ساختارهای کنترلی ظریف و نظامات ارزیابی تکلیفی نمایان است (رحمان‌سرشت، ۱۴۰۱: ۸۰/۲).

در نقطه مقابل، انسان‌شناسی قرآن‌بنیان با نفی این الگوی مکانیکی، اراده و مسئولیت‌پذیری انسان را برآمده از ساحتی معنوی، پیشینی و مستقل از اقتضائات ساختاری تعریف می‌کند. بر اساس منطق وحیانی «فَمَنْ شَاءَ فَلْيُؤْمِنْ وَمَنْ شَاءَ فَلْيُكْفُرْ» (کهف: ۲۹)، عاملیت انسان فراتر از جبر هنجارهای سازمانی و تسلیم در برابر محیط است (طبری، ۱۴۱۲: ۱۵/۱۵۷). همچنین تذکار الهی در عهد الست «أَلَمْ أَعْهَدْ إِلَيْكُمْ» (یس: ۶۰-۶۱)، گویای مسئولیت ذاتی و تعهد فرامادی انسان است که بر اساس تبیین‌های فلسفی، عقل و اراده را مبنای پاسخگویی می‌داند، نه محصول انفعالی شرایط ساختار (مطهری، ۱۳۷۵: ۳۸؛ مصباح یزدی، ۱۳۹۰: ۱۰۱؛ گائینی، ۱۳۹۰: ۱۸). بنابراین، نقد مدل آرجریس اثبات می‌کند که عبور از پارادایم انسان ساختارزده، مستلزم بازطراحی بنیادین نظام‌های مدیریتی است؛ به گونه‌ای که سازمان نه به عنوان قالب‌دهنده به هویت کارکنان، بلکه به عنوان بستری برای تحقق انتخاب‌های آگاهانه و تکامل فرامادی آنان بازتعریف شود.

۳.۵.۴ نقد غایت‌شناسی مادی‌محور (نقد نگاه سودانگاران)

هرچند آرجریس در کتاب شخصیت و سازمان تلاش می‌کند با نقد ساختارهای رسمی و سلسله‌مراتب کلاسیک، از الگوی انسان مکانیکی عبور کند و به زعم خود با طرح مفاهیمی چون «پویایی‌شناسی نیازها»، «بلوغ روانی» و «خودشکوفایی»، بستری برای برابری نیازهای فرد و سازمان فراهم سازد (رایس، ۱۹۵۸: ۳۲)، اما غایت‌شناسی پنهان در تاروپود نظریه او همچنان در اسارت انگاره‌های مادی‌محور و سودانگاران است. تقلیل‌گرایی آرجریس در این واقعیت عیان می‌شود که وی بلوغ روانی و خودشکوفایی کارکنان را نه به عنوان کمالی اصیل، بلکه اساساً به عنوان ابزاری تک‌ساحتی برای کاهش تعارضات سازمانی، مهار بی‌تفاوتی و در نهایت، تضمین اثربخشی و بهره‌وری مادی سازمان قلمداد می‌کند (هرسی و بلانچارد، ۱۴۰۱: ۴۸؛ قلی‌پور، ۱۴۰۱: ۷۹). در این پارادایم اومانیزم روان‌شناختی، کرامت، اختیار و غایت وجودی انسان در مرزهای ساحت مادی و روانی محدود به نظام رفتار سازمانی متوقف می‌ماند و ابعاد فرامادی و مسئولیت‌پذیری اخلاقی-روحانی او کاملاً مغفول می‌افتد (حلبی، ۱۳۵۰: ۱۶۱؛ افجه‌ای، ۱۳۹۴: ۲۰۴).

در مقابل، منطق قرآن‌بنیان با نفی تفکیک سکولار میان کارآمدی سازمانی و کمال فرامادی، ساحت جدیدی از عمل جمعی را ترسیم می‌کند که در آن، مفاهیمی چون بلوغ و خودشکوفایی از سطح روان‌شناختی محض به مرتبه «ادای امانت» و «تحقق قسط» ارتقا می‌یابند. بر اساس آیاتی چون «وَأَقِمْوَا الْوِزْنَ بِالْقِسْطِ» (حدید: ۲۵) و «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ» (نساء: ۵۸)، غایت طراحی ساختارها و مدیریت رفتار، ایجاد تعادل میان انگیزاننده‌های مادی و تعالی اخروی است (جوادی آملی، ۱۳۹۲: ۷۶۷؛ طباطبایی، ۱۴۱۷: ۱۷۵/۱۰). نگاه قرآنی ضمن نکوهش مادی‌گرایی افراطی (هود: ۱۵) و غفلت از فرجام کار (شوری: ۲۰)، معیشت و سود مادی را نفی نمی‌کند، بلکه آن را در قالب «راه میانه» به عنوان ابزاری در خدمت رشد همه‌جانبه انسان بازتعریف می‌نماید (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴: ۱۷۶/۱۶). بدین‌سان، تعارض آرجیس میان فرد و سازمان، در مدل قرآنی از طریق پیوند دادن کار با معنای عبادی و ایمان به معاد حل می‌شود؛ امری که بهره‌وری اصیل و پایدار را بدون تقلیل دادن انسان به ابزار سود، محقق می‌سازد (دیالمه، ۱۳۹۴: ۷۹؛ آقاپیروز و همکاران، ۱۳۹۸: ۳۲۸).

۴.۵.۴ نقد فقدان مبانی اخلاقی و معنوی

کاستی بنیادین انگاره‌های انسان‌شناختی آرجیس در کتاب شخصیت و سازمان، پیوند نیافتن مدل بلوغ روانی او با یک کلان‌ساختار اخلاقی فرامادی است؛ نقیصه‌ای که تحلیل او از تعارض فرد و سازمان را در سطح پویایی‌شناسی نیازهای مادی محصور می‌سازد. آرجیس گذار از «نابالغی» به «بالغی» را در شاخص‌هایی چون حرکت از انفعال به فعالیت یا وابستگی به استقلال خلاصه می‌کند، اما این خودشکوفایی اومانيسم غربی (واثق، ۱۳۹۰: ۷۸)، فاقد غایت‌شناسی اخروی و تکلیف‌محور است. در نبود این پشتوانه، مدل‌های رفتاری او نظیر یادگیری دوحلقه‌ای، توان تحدید ساختارهای قدرت سازمانی را ندارند و در مواجهه با سودجویی بوروکراتیک، از صیانت از کرامت کارگزاران عاجزند. در مقابل، نظام قرآنی با طرح مفاهیمی چون عدالت، امانتداری و امر به معروف (آل‌عمران: ۱۰۴)، چارچوبی فراسازمانی برای تنظیم روابط قدرت می‌سازد که برخلاف الگوی آرجیس، مهار تعارضات سازمانی را به میل به برابری نیازهای فرد و سازمان وانمی‌گذارد، بلکه آن را به تکالیف الهی قفل می‌کند.

نقد قرآن‌بنیان بر انگاره‌های ... (عبدالمؤمن حکیمی و سید محمد آصف رضوی) ۱۷۳

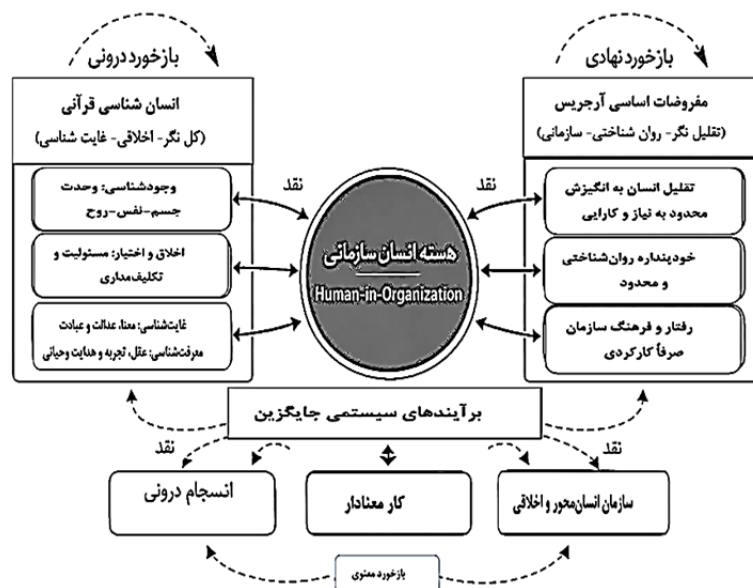
این انحراف ساختاری، زائیده تقلیل انسان به موجودی محصور در ساحت مادی و ذهنی روان‌شناسی انسان‌گرا است (لاندمن، ۱۳۵۰: ۱۹۳). در این چارچوب، اصرار آرجریس بر نیازهای روان‌شناختی، انسان را به جانوری پیچیده‌تر با نیازهای صرفاً طبیعی تقلیل می‌دهد که در بدترین حالت، به همان انگاره‌های مکانیکی و زیست‌شناختی علوم اجتماعی سوق می‌یابد (لاندمن، ۱۳۵۰: ۱۹۵؛ حلبی، ۱۳۷۱: ۱۰۵). حال آنکه قرآن کریم با ترسیم خلقت در مرتبه «احسن تقویم» (تین: ۴) و مباحثات به نفخ روح (مؤمنون: ۱۴)، ساحت معنوی را موتور محرک عمل جمعی می‌داند (جوادی آملی، ۱۳۸۹: ۲۸/۱؛ مصباح یزدی، ۱۳۸۰: ۴۴۷). انکار یا فروکاستن این بعد روحانی به پدیده‌های ذهنی (جعفری، ۱۴۰۰: ۱۸۳)، نظریه آرجریس را از درک انگیزش‌های فرامادی عاجز می‌کند؛ چراکه کرامت ذاتی انسان (سید قطب، ۱۴۱۲: ۲۴۵۹/۴) برخاسته از همین نفخه الهی است (ص: ۷۲). بنابراین، عبور از تقلیل‌گرایی آرجریس و گذار به جامع‌نگری قرآنی، شرط لازم برای بازطراحی ساختارهای سازمانی بر مدار اخلاق مطلق است.

۵. نتیجه‌گیری

نظریه‌های انسان‌شناختی مبنایی در مدیریت، از جمله انگاره‌های کریس آرجریس در کتاب «شخصیت و سازمان»، اغلب بر اساس پارادایمی مادی‌گرا و تقلیل‌گرا شکل گرفته‌اند. این نظریه‌ها با تمرکز بر ابعاد روان‌شناختی و رفتاری صرف، از ساحت معنوی، اختیار اصیل و غایات متعالی انسان غفلت می‌ورزند. مسئله اصلی این پژوهش، بررسی کاستی‌های این انگاره‌ها از منظر یک نظام انسان‌شناختی جامع و ارائه الگویی بدیل بر اساس آموزه‌های قرآنی است. این مقاله با رویکردی تحلیلی-انتقادی و کاربست روش استنباطی، به استناد آیات قرآن کریم و تفاسیر معتبر، به بازخوانی و استخراج مبنایی انسان‌شناختی قرآن در حیطه سازمان پرداخته است. سپس این مبنایی به عنوان چارچوبی برای نقد سه محور اصلی در نظریه آرجریس (ماهیت تک‌ساحتی انسان، نسبی بودن اختیار، و غایت‌شناسی مادی‌محور) به کار گرفته شده‌اند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد، تحلیل قرآن کریم، پنج مضمون کلیدی را به عنوان ارکان یک نظام انسان‌شناختی جامع برای سازمان‌شناسایی می‌کند:

۱. انسان مختار و مسئول که ساختار سازمانی باید بستری برای تجلی انتخاب آگاهانه و پاسخگویی او باشد، نه نفی‌کننده آن.
۲. انسان دو ساحتی (مادی-معنوی) که غفلت از بعد روحانی، منجر به طراحی سازمانی ناقص و بازدارنده می‌شود.
۳. کار به مثابه عبادت و

میدان آزمایش که به فعالیت سازمانی مفهومی متعالی و اخلاق‌مدار می‌بخشد. ۴. عدالت و امانتداری به عنوان غایت سازمان که هدف را از سودآوری صرف، به سوی تحقق قسط و ادای امانت سوق می‌دهد. ۵. کرامت ذاتی انسان به عنوان خط قرمز مدیریت که هرگونه سیاست یا ساختاری را مقید می‌سازد. در مقایسه تطبیقی، نظریه آرجریس در سه سطح مورد نقد قرار می‌گیرد: نخست، در نقد تقلیل‌گرایی ماهوی، ناتوان از درک همه‌جانبه شخصیت انسان به دلیل انکار بعد روحانی است. دوم، در نقد جبرگرایی، با بزرگ‌نمایی تأثیر محیط بر اختیار انسان، مسئولیت‌پذیری ذاتی او را تضعیف می‌کند. سوم، در نقد غایت‌شناسی مادی‌محور، با محوریت بخشیدن به سود و بهره‌وری، فاقد چارچوب اخلاقی مستحکم برای تحدید قدرت سازمان و حفظ کرامت انسانی است. در نتیجه، این مقاله نشان می‌دهد که عبور از پارادایم تقلیل‌گرا، مستلزم اتکا به انسان‌شناسی قرآنی است که می‌تواند مبنای نظری طراحی سازمان‌هایی انسانی‌تر، عادلانه‌تر و پایدارتر قرار گیرد.



نگاره ۲. مدل شبکه‌ای-سیستمی نقد انسان‌شناسی آرجریس از منظر قرآن
و جایگزینی کل‌نگر آن در سازمان
(محقق ساخته)

نقد قرآن بنیان بر انگاره‌های ... (عبدالؤمن حکیمی و سید محمد آصف رضوی) ۱۷۵

پی‌نوشت

Chris , C, (1957), Personality and Organization: The Conflict Between System, and the Individual, Harper & Brothers (New York).

کتاب‌نامه

قرآن کریم

منابع فارسی:

ابن فارس ابو الحسین، احمد، (۱۴۰۴)، معجم مقانیس اللغة، قم: انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.

ابن منظور، محمد بن مکرم، (۱۴۱۶)، لسان العرب، بیروت: دار صادر.
اسکات، ریچارد، (۱۳۹۲)، سازمان‌ها سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز، ترجمه حسن میرزایی اهرنجانی، تهران: سمت.

افجه‌ای، علی اکبر، (۱۳۹۴)، مبانی فلسفی و تئوری‌های رهبری و رفتار سازمانی، تهران، سمت
امیری، علی نقی، (۱۳۸۶)، تبیین رفتار مبتنی بر اختیار، فرهنگ مدیریت، تهران: سال پنجم، شماره ۱۵، ص ۱۸۲، (از صفحه ۱۶۱-۱۸۱).

ابن عاشور، محمدطاهر، (۱۴۲۰۹)، التحرير و التنویر من التفسیر، بیروت، مؤسسه التاریخ العربی.
امیری، علی نقی، (۱۳۸۶)، نقش پارادایم در علوم انسانی و مدیریت، مجله مجتمع آموزش عالی قم: سال دوم، شماره ۷ و ۸، (از ص ۱۳۷ تا ۱۶۳)،

آقایپروز، علی و همکاران، (۱۳۹۸)، مدیریت در اسلام، قم: پژوهشکده حوزه و دانشگاه
بوریل، گیسون، مورگان، گارت، (۱۳۸۳)، نظریه‌های کلان جامعه‌شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان، ترجمه محمدتقی نوروزی، قم: سمت، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).

بیضاوی، عبدالله بن عمر، (۱۴۱۸)، أنوار التنزیل و أسرار التأویل، بیروت، دار إحياء التراث العربی.
جعفری، محمدتقی، (۱۴۰۰)، آفرینش انسان و جهان، قم: موسسه تدوین و نشر آثار علامه جعفری
جوادی آملی، عبدالله، (۱۳۸۹)، تفسیر تسنیم، قم: اسراء.

جوادی آملی، عبدالله، (۱۳۹۲)، شمیم ولایت، قم: اسراء
حسینی، سید ابوالقاسم، (۱۳۶۴)، بررسی مقدماتی اصول روان‌شناسی اسلامی، مشهد: بنیاد پژوهشهای اسلامی آستان قدس رضوی

حقیقی، محمدعلی، بهاء‌الدین برهانی، بهاره سفیدگران، (۱۳۷۸)، تئوری‌های مدیریت (اصول، مبانی، فرآیند)، تهران: نقش مهر

۱۷۶ پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، سال ۲۶، شماره ۱، بهار ۱۴۰۵

- حلبی، علی اصغر، (۱۳۵۰)، *انسان در اسلام و مکاتب غربی*، تهران: اساطیر
- دیالمه، نیکو، (۱۳۹۴)، تأثیر جهان بینی توحیدی در دانش مدیریت، تهران: دانشگاه امام صادق (ع)
- رجبی، محمود، (۱۳۸۱)، *انسان شناسی*، قم: موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)
- رحمان سرشت، حسین، (۱۴۰۱)، *تئوری‌های سازمان و مدیریت: از تجددگرایی تا پس‌تجددگرایی*، تهران: دوران
- رحیمی، احسان، گنجعلی، اسدالله، (۱۳۹۶)، تبیین مبانی انسا نشناختی مدیریت منابع انسانی اسلامی با تأکید بر نظرات علامه طباطبائی، تهران: مجله اندیشه مدیریت راهبردی، سال یازدهم، شماره دوم، (از صفحه ۱۳۳ - ۱۵۹)
- رضائیان، علی، (۱۳۸۲)، بررسی تطبیقی نظریه‌های علم مدیریت با آموزه‌های اسلام، تهران: مجله روش شناسی علوم انسانی، شماره ۳۷، (صفحه - از ۸ تا ۳۵).
- رضائیان، علی، (۱۳۸۷)، *مبانی سازمان و مدیریت*، تهران: سمت.
- ساروخانی، باقر، (۱۳۷۵)، *روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی*، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، چ دوم
- سید قطب، (۱۴۰۸)، *فی ظلال القرآن*، بیروت، دار الشروق.
- شاله، فیلیپس، (۱۳۴۶)، *شناخت روش علوم یا فلسفه علمی*، ترجمه‌ی یحیی مهدوی، تهران: دانشگاه تهران.
- صدر، سید محمدباقر، (بی‌تا)، *مقدمات فی التفسیر الموضوعی للقرآن*، بیروت: دار التوحید الاسلام.
- صدر، محمدباقر، (۱۴۲۸)، *المدرسة القرآنیة*، بی مک، مؤسسه دارالکتاب الاسلامی.
- طبری ابوجعفر محمد بن جریر، (۱۴۱۲)، *جامع‌البیان فی تفسیر القرآن*، بیروت: دار المعرفة.
- طریحی، فخرالدین، (۱۴۱۶)، *مجمع‌البحرین*، تهران: کتاب‌فروشی مرتضوی.
- طبرسی، فضل بن حسن، (۱۴۰۸)، *مجمع‌البیان*، بیروت، دار المعرفة.
- طباطبائی، محمد حسین، (۱۴۱۷)، *المیزان فی تفسیر القرآن*، بیروت، دارالفکر.
- طوسی، محمد بن حسن، (بی‌تا)، *التبیان فی تفسیر القرآن*، بیروت، دار إحياء التراث العربی.
- فرهنگی، علی اکبر، میرزایی، وحید شاه، حسین زاده، علی، (۱۳۹۵)، *نظریه پردازان و مشاهیر مدیریت*، تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر، چاپ چهارم.
- فضل‌الله، محمدحسین، (۱۴۳۹)، *تفسیر من وحی القرآن*، بیروت، دار الملائک للطباعة و النشر و التوزیع.
- قلی‌پور، آرین، (۱۴۰۱)، *جامعه‌شناسی سازمان‌ها: رویکرد جامعه‌شناختی به سازمان و مدیریت*، تهران: سمت.
- قلی‌پور، آرین، (۱۴۰۱)، *مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)*، تهران: سمت

نقد قرآن‌بنیان بر انگاره‌های ... (عبدالمؤمن حکیمی و سید محمد آصف رضوی) ۱۷۷

کاظمی، علی‌اصغر، (۱۳۷۴)، روش و بیش در سیاست، تهران: دفتر مطالعات سیاسی و بین‌المللی، ج اول

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

لاندمان، (۱۳۵۰)، انسان‌شناسی فلسفی، ترجمه صدر نبوی، مشهد: بی‌نا

مصباح یزدی، محمدتقی، (۱۳۸۰)، به سوی خودسازی، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).

مصباح یزدی، محمدتقی، (۱۳۸۰)، معارف قرآن: خدائشناسی، کیهان‌شناسی، انسان‌شناسی، قم: موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)

مصباح یزدی، محمدتقی، (۱۳۹۰)، انسان‌شناسی در قرآن، قم: انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)

مطهری، مرتضی، (۱۳۷۵)، مقدمه بر جهان بینی: انسان در قرآن، قم: صدرا

مکارم شیرازی، ناصر، (۱۳۷۴)، تفسیر نمونه، تهران: دارالکتب الاسلامیه.

مورهد، گریفین، (۱۳۸۵)، رفتار سازمانی، ترجمه، سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، چاپ چهاردهم، تهران: مروارید.

نقی پورفر، ولی اله، (۱۳۸۲)، اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن، تهران: موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی

نیکو اقبال، علی‌اکبر، (۱۳۸۷)، نظریه اقتضا: تأثیر متغیرهای نوعی موقعیت در ساختار سازمانی، تهران: ش ۴۵ و ۴۶.

واثق، قادر علی، (۱۳۹۰)، بررسی اصول حاکم بر سازمان‌دهی از منظر قرآن کریم، قم: اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، شماره ۲ (از ۵ تا ۴۰)

هرسی، پاول، بلانچارد، کنت، (۱۴۰۱)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی علاقه بند، تهران: دانشگاه صنعتی امیرکبیر

منابع لاتین:

Argyris, C. (1970), *Review of increasing leadership effectiveness, Contemporary psychology*, 22(12). McColl- Kennedy, J. R., Anderson, R.D. Subordinatemanager gender combination and perceived leadership style influence on emotions, self-esteem and organizational commitment. *Journal of Business Research* 35: 2005.

Argyris, C.(1970), *Review of increasing leadership effectiveness, Contemporary psychology*, 22(12.)

- Chris , C, (1957), *Personality and Organization: The Conflict Between System, and the Individual*, Harper & Brothers (New York).
- Cole a, g. "*Management Theory and Practice*", The Guernsey Co, Ltd, 2nd ed, 1988 p56.
- Fromm, Harold (2009), «*The Nature of Beinghuman*» , Maryland, The Johns Hopkins University Press. Pp13-22.
- Miner. John B, (2002), *Organizational Behavior: Foundations, Theories, and Analyses*, Oxford University Press.