

## تبیین مدل ارزیابی عقلانیت در سازمان با رویکرد اسلامی

عبدالحسین نیسی<sup>۱</sup>، دکتر عادل آذر<sup>۲</sup>، دکتر عباس مقبل<sup>۳</sup> و دکتر ولی... نقی پور<sup>۴</sup>

تاریخ وصول: ۹۸/۱۲/۱۳

تاریخ پذیرش: ۹۹/۲/۱۲

### چکیده:

از دیدگاه هربرت سایمون دانشمند شهیر مدیریت، جوهره و اساس مدیریت تصمیم‌گیری است. اهمیت تصمیم‌گیری زمانی بیشتر نمایان می‌شود که بخواهیم آن را فراتر از سطح فردی، در سطح سازمانی بررسی کنیم. زیرا سازمان‌ها به‌عنوان سیستم‌های پیچیده تصمیم‌گیری بر مبنای دیدگاه‌های گوناگونی به این مقوله مهم می‌پردازند. بر این اساس پرداختن به عقلانیت زیربنای تصمیم‌گیری از اهمیت بسزایی برخوردار است. پژوهش‌های متداول در ادبیات مدیریت، اکثراً تصمیم‌گیری را بر مبنای عقلانیت غالب در دنیای غرب مطالعه می‌کنند. با توجه به بافت فرهنگی حاکم بر کشور ما بررسی عقلانیت زیربنای تصمیم‌گیری با رویکرد اسلامی امری ضروری است. در این پژوهش مدل ارزیابی عقلانیت در سازمان از دیدگاه اسلام که قبلاً توسط پژوهشگران طراحی شده است، تبیین شده است. سنجه طراحی شده در اختیار مدیران قرار گرفت و داده‌ها با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی و نرم‌افزار Amos-22 مورد تحلیل قرار گرفت. خروجی‌های نرم‌افزار نشان داد که ابعاد سنجه‌ی عقلانیت در سازمان از دیدگاه اسلام در سطح  $P \leq 0.01$  از پایایی معنی‌دار برخوردار هستند.

مفاهیم کلیدی: عقلانیت، سازمان، ابعاد عقلانیت، رویکرد اسلامی

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مدیریت دانشگاه تربیت مدرس تهران، تهران، ایران aneyasi@scu.ac.ir

<sup>۲</sup> استاد گروه مدیریت دانشگاه تربیت مدرس تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

azara@modares.ac.ir

<sup>۳</sup> دانشیار گروه مدیریت دانشگاه تربیت مدرس تهران، تهران، ایران moghbela@modares.ac.ir

<sup>۴</sup> استادیار گروه مدیریت دانشگاه قم، قم، ایران v-naghipoor@qom.ac.ir

## مقدمه و بیان مسأله

نهادهای<sup>۱</sup> و سازمانها<sup>۲</sup> بر اساس روابط متقابل انسانها به وجود می‌آیند. روابطی که حالت فردی خود را از دست داده و جنبه‌ی اجتماعی پیدا کرده‌اند (Gholipour, 2005:21). هر چند که سازمانها و نهادها با یکدیگر تفاوت‌هایی دارند، اما سازمانها نیز، به‌عنوان مجموعه‌های ابزارگرا و فن‌گرا که به دنبال محاسبه‌ی عقلایی هستند، جدای از زمینه‌های اجتماعی و فرهنگی تعریف نمی‌شوند. کنش عقلایی، چه در سطح فرد و چه در سطح سازمانی، به وسیله‌ی اعتقادات فرهنگی، اساطیر، آداب و رسوم و هنجارها محدود می‌شود و نتیجه‌ی همه‌ی اینها «عقلانیت زمینه‌مدار»<sup>۳</sup> است. عقلانیت زمینه‌مدار، عقلایی بودن کنش را در ارتباط مستمر با زمینه، ارزش‌یابی و ارزش‌گذاری می‌کند. به تعبیر دیگر، کنش عقلایی فرد به خاطر تأثیر زمینه، شکل‌های متنوعی به خود می‌گیرد. به بیان مرتن، ساختار اجتماعی و کنش اجتماعی با هم ارتباط دارند و ساختار اجتماعی هم محدودکننده و هم تسهیل‌کننده‌ی کنش اجتماعی است. لذا انتخاب، بین فرصت‌هایی صورت می‌گیرد که به صورت اجتماعی ساختار یافته‌اند. بنابراین میراث فرهنگی یک جامعه در درک مدل‌های ذهنی کنش‌گران بسیار مهم است (Ibid:26). بر این اساس می‌توان گفت که فرهنگ به‌عنوان مجموعه باورها، نگرش‌ها، ارزش‌ها و نمادها، به ایجاد مصنوعات متناسب با این مبانی منتهی می‌شود که از مهم‌ترین این مصنوعات، نهادها و سازمانها هستند. با این توصیف، عقلانیت<sup>۴</sup>، به‌عنوان پشتوانه و منطق شکل‌گیری و استمرار وجود سازمانها در هر جامعه، متناسب با زمینه‌های فرهنگی آن جامعه است. این امر به ویژه در حوزه‌های علوم انسانی از اهمیت مضاعفی برخوردار است چرا که مدل‌های علوم انسانی برخلاف علوم طبیعی باید با توجه به بافت حاکم بر جامعه تدوین و اجرا شوند. بر این اساس استفاده‌ی تقلیدی محض از مدل‌های غیر بومی که متناسب با بافت حاکم بر جامعه‌ی غربی تدوین شده‌اند می‌تواند آسیب‌های جدی به همراه داشته باشد. به دیگر سخن، زیرساخت‌های فرهنگی هر جامعه در شکل‌گیری الگوی توسعه‌ی آن نقش دارند و لذا بدون در نظر گرفتن آنها عملاً امکان کاربرد نظریه‌های مدیریت در کشوری دیگر ممکن نخواهد بود (Naghipourfar, 2010:40). بر این اساس محققین مدل ارزیابی عقلانیت در سازمان را طراحی نمودند و در این پژوهش به دنبال تبیین آن هستند. بنابراین سؤال این پژوهش

<sup>1</sup> institutions

<sup>2</sup> organizations

<sup>3</sup> context-bounded rationality

<sup>4</sup> rationality

عبارت است از: میزان پایایی ابعاد مدل ارزیابی عقلانیت در سازمان با رویکرد اسلامی در مناطق نفت‌خیز جنوب از چه وضعیتی برخوردار است؟

### مبانی نظری پژوهش

مهم‌ترین و مشهورترین شکل سازمانی در دوران جدید، «بوروکراسی» است. بر اساس آنچه در مقدمه گفته شد، بوروکراسی نیز از قاعده‌ی شکل‌گیری سایر سازمان‌ها و نهادها مستثنی نیست. لذا ابتدای بوروکراسی بر تفسیر مدرن از عقلانیت پذیرفته شده است. اما اینکه عقلانیت پشتوانه‌ی بوروکراسی چیست و چه ویژگی‌هایی دارد، بهتر از هر جایی در آثار ماکس وبر تبیین شده است. وبر نیز مانند غالب فیلسوفان و دانشمندان دوره‌ی مدرن، تلقی کُنتی از تاریخ علم را به نوعی پذیرفته بود. او نیز معتقد بود که عقلانیت تمامی اشکال جادو را در جهان از بین می‌برد و جهان را حسابگرانه می‌سازد. فهم وبر از بوروکراسی باید با توجه به دیدگاه او نسبت به تاریخ غرب، به‌عنوان مدرنیزاسیون، فهمیده شود. او با پذیرش مراحل تکامل (داروینیسیم اجتماعی) برای تاریخ و مدرنیزاسیون، ماهیت رشد و توسعه را بیشتر از آنکه ارگانیکی بداند، تکنیکی می‌دانست. او اساساً با کاربرد استعاره‌های تکنیکی، دولت و بوروکراسی عقلایی آن را به‌عنوان مکانیسم، ماشین یا دستگاه تصور می‌نمود. به زعم وی بوروکراسی مدرن، عقلایی‌ترین ابزار تکنیکی برای سازمان حکومت است و بنابراین اجتناب‌ناپذیر است (Siger & et. al., 2009:1140).

عقلانیت به‌عنوان مبانی ایجاد بوروکراسی‌های عصر جدید نزد دانشمندان علوم سازمان پذیرفته شده است. سازمان‌هایی که در چارچوب پارادایم عقلانیت و خردگرایی به وجود آمده‌اند در پی دستیابی به بهترین نتیجه با صرف کمترین منابع می‌باشند. این عقلانیت که متناسب با جامعه‌ی صنعتی بود سبب گسترش بوروکراسی‌ها شد؛ زیرا سازمان‌های سنتی پاسخگوی نیازهای جوامع صنعتی نبودند. عقلانیت در جامعه‌ی غربی، عقلانیت صوری یا ابزاری<sup>۱</sup> است. بوروکراسی شکل سازمانی عقلانیت ابزاری است. عقلانیت ابزاری صرفاً در رابطه‌ی ابزارها و اهداف تحقق می‌یابد. اما سؤال این است که آیا اهداف هم عقلانیتی دارند؟ بر اساس تعریف عقلانیت ابزاری، عقلانیت تنها به رابطه‌ی ابزارها و اهداف مربوط می‌شود. لذا تنها ارتباط ابزارها با اهداف را می‌توان ارزیابی کرد، اما ارزیابی خود اهداف بیرون از حوزه‌ی عقلانیت قرار می‌گیرد (Ghaemini, 2008:5).

<sup>1</sup> formal or instrumental rationality

بوروکراسی، شکل سازمانی عقلانیت ابزاری است. هدف آن است که به بهترین راه، کمترین هزینه و سریع‌ترین زمان به اهداف از پیش تعیین شده دست یافته شود. به همین خاطر همان‌طور که در عقلانیت ابزاری سخنی از اهداف و ارزش‌ها و سنجش معیارهای آن‌ها به میان نمی‌آید، در بوروکراسی‌ها هم اهداف و ارزش‌ها از قبل مشخص شده‌اند و کار بوروکراسی آن است که کاراترین راه رسیدن به آن اهداف را در قالب روبه‌ها و ساختارها و دستورات نشان دهد و این مسیر البته به گونه‌ای طراحی شود که افراد معمولی نیز بتوانند عامل آن باشند. به بیان خود وبر، بوروکراسی غیر شخصی است. یعنی انسان را به‌سان بخش‌هایی از ماشین کارا در نظر می‌گیرد که ویژگی‌های شخصی و شخصیتی وی نباید در بوروکراسی مداخله نماید (Khastar, 2010:11).

از پایان قرن نوزدهم، به تدریج محدودیت‌ها و کاستی‌های عقل ابزاری برای جامعه‌ی علمی آشکار شد. این محدودیت‌ها از دیرباز مورد توجه فیلسوفان عقل‌گرا و حتی حس‌گرا بود. هابز و هیوم و قبل از آنان، عقل‌گرایان متوجه این حقیقت بودند که دانش حسی و عقل ابزاری توان داوری درباره‌ی ارزش‌ها را ندارند. نکته‌ی دیگری که مورد توجه جامعه‌ی علمی قرار گرفت، ناتوانی عقل ابزاری از داوری درباره‌ی گزاره‌های متافیزیکی بود (Ghaemini, 2008:7). یکی از مشکلات عقلانیت ابزاری، محدود بودن آن است. این نوع عقلانیت صرفاً در رابطه با وسایل و ابزارها، و اهداف تحقق می‌یابد. اما خود اهداف چگونه؟ آیا اهداف هم عقلانیتی دارند؟ بر طبق تعریف عقلانیت ابزاری، عقلانیت تنها به رابطه‌ی وسایل و اهداف مربوط می‌شود. لذا تنها ارتباط ابزارها با اهداف را می‌توان ارزیابی کرد، اما ارزیابی خود اهداف بیرون از حوزه‌ی عقلانیت قرار می‌گیرد.

در میان اندیشمندان غربی در این بحث دیدگاه‌های نزدیکی وجود دارد. استن مارک برای رفع این نقصان معنایی جامع از عقلانیت را مطرح می‌کند که هم شامل ابزارها و هم شامل اهداف می‌شود. او این عقلانیت را «عقلانیت کل‌نگر»<sup>۱</sup> می‌نامد (Stenmark, 1995:3). به عبارت دیگر، عقلانیت کل‌نگر عبارت است از: «تعقیب اهداف مناسب و ابزارهای مناسب برای رسیدن به آن اهداف است». بر طبق این برداشت از عقلانیت، انسان عاقل کسی است که هم می‌تواند اهداف مناسبی را انتخاب کند و هم می‌تواند ابزارهای متناسب با آن اهداف را تعیین کند. در نتیجه، عقلانیت کل‌نگر ابعاد نظری، عملی و ارزش‌شناختی دارد؛ عقلانیت در بعد نظری و عملی با برقرار کردن روابط مناسبی میان

<sup>۱</sup> holistic rationality

ابزارها و اهداف سروکار دارد، ولی از لحاظ بعد ارزش‌شناختی با یافتن ارزش‌ها و اهداف مناسب سر و کار دارد (Ghaemina, 2008:16).

انسان مدرن با تلقی محدود خود از عقلانیت و فروکاستن عقل به ساحت ابزاری آن، عملاً زندگی فردی و اجتماعی خود را بر پایه‌ی امری بنا کرد که اهداف ارزش‌های اصلی و جهت‌دهنده‌ی آن در حیطه‌ی محاسبات عقلی او در نمی‌آمدند و لذا این سؤالات اساسی و کلان، با عواطف و عرف پاسخ داده شد. در حوزه‌ی سازمانی و نهادی نیز محوریت بهترین وسیله برای هدف، منتهی به شکل جدیدی از سازمان‌ها گردید که علی‌رغم شباهت‌هایی با سازمان‌های بزرگ گذشته، همانند کلیساها و امپراتوری‌ها، دارای تفاوت‌های مهمی با آنها بود. این ماشین‌های انجام بهینه‌ی کار، با توصیفات وبر بوروکراسی خوانده شدند و ریشه‌ی خود را در نظم جدید مبتنی بر عقلانیت ابزاری یافتند. به این ترتیب تمامی انتقادهای اساسی به عقلانیت ابزاری همواره به بوروکراسی‌ها نیز وارد بوده است (Shahabadi, 2011:6).

نگاه مبتنی بر فلسفه‌ی اسلامی به بازگشت به مباحث عمیق عقل مفهومی و عقلانیت در حوزه‌ی اهداف و ارزش‌ها است. با احیای این سلسله از مباحث، فرهنگ و تمدنی شکل می‌گیرد که به حوزه‌ی عقلانیت ابزاری و عرف بسنده نمی‌کند، بلکه از دیگر لایه‌های عقلانیت بهره می‌برد. عقل ابزاری و عرفی هنگامی که زیر پوشش مراتب برتر عقل قرار می‌گیرند، از حقیقت بهره می‌برند و هویتی عقلی و معرفتی پیدا می‌کنند، اما وقتی که ارتباط خود را با آن مراتب قطع می‌کنند، چیزی جز یک اقتدار کور نمی‌باشند، و باطن محتوای اقتدار کور، نیهلیسم و هیچ‌انگاری است (Parsania, 2002:14).

در اسلام نیز صرفاً به عقلانیت ابزاری توجه نمی‌شود بلکه به دیگر لایه‌های عقلانیت نیز توجه می‌شود. عقل ابزاری و عرفی هنگامی که زیر پوشش مراتب برتر عقل قرار می‌گیرند، از حقیقت بهره می‌برند و هویتی عقلی و معرفتی پیدا می‌کنند، اما وقتی که ارتباط خود را با آن مراتب قطع می‌کنند، چیزی جز یک اقتدار کور نمی‌باشند، و باطن محتوای اقتدار کور، نیهلیسم و هیچ‌انگاری است (Parsania, 2002: 15). عقلانیت در اسلام، حوزه‌ی وسیع، محترم و موجهی دارد که می‌توان آن را در سه سطح به شرح ذیل مطرح نمود: الف) عقلانیت در مقیاس کلی: شناخت فلسفه‌ی حیات و موقعیت حساس و استثنایی انسان و شأن و جلالت عقل در تنظیم رابطه‌ی انسان با جهان و با خدای متعال؛ ب) عقلانیت و ارزش‌ها: شأن عقل در تنظیم رابطه‌ی انسان و معماری اخلاقیات؛ پ) عقلانیت ابزاری: مهندسی و اندازه‌گیری و نظم و پیش‌بینی و نقش عقل در محاسبات

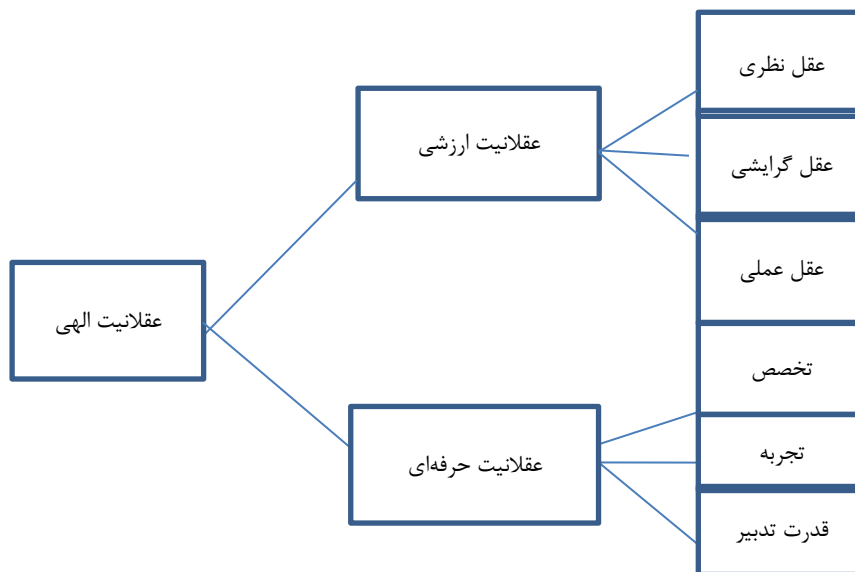
معیشتی جهت نیل به اقتصادی شکوفا و تمدنی آباد و مرفه (Rahimpour Azghadi, 2009:5). با توجه به توضیحات فوق مشخص می‌شود که عقلانیت مبتنی بر آموزه‌های لیبرالیسم فقط به سطح سوم توجه دارد و به همین دلیل ما آن را ناقص می‌دانیم. به این دلیل، برخی از صاحب‌نظران مفهوم عقلانیت الهی را مطرح نموده‌اند (Naghipourfar & et al, 2016:5). عقلانیت الهی به دو بخش ذیل، قابل تقسیم است: ۱. عقلانیت ارزشی، ۲. عقلانیت حرفه‌ای و کاربردی. عقلانیت ارزشی شامل موارد سه‌گانه‌ی ذیل می‌باشد:

عقل نظری: معرفت به ارزش‌های اعتقادی و عملی؛

عقل گرایشی: گرایش به ارزش‌های اعتقادی و عملی؛

عقل عملی: التزام به ارزش‌های عملی.

عقلانیت حرفه‌ای و کاربردی نیز، شامل سه محصول، می‌باشد: تخصص، تجربه، و قدرت تدبیر. بنابراین، مدل عقلانیت الهی به شکل زیر است:



شکل ۱: مدل عقلانیت الهی (منبع: نقی‌پور فر و همکاران، ۱۳۹۵)

Fig. 1: Theological Rationality Model (Naghipourfar & et al, 2016,5)

با توجه به مدل فوق و بررسی ادبیات موجود در این زمینه می‌توان وجوه تشابه و افتراق عقلانیت مدرن لیبرال با عقلانیت اسلامی را به صورت جدول ۱ مقایسه نمود.

**جدول ۱:** ابعاد مورد استفاده در مقایسه و تحلیل عقلانیت (منبع: محقق ساخته)

**Table 1: Rationality Comparison Dimensions**

نگاه اسلامی	نگاه لیبرالیسمی	ابعاد
<i>Islamic approach</i>	<i>Liberalism approach</i>	<i>Dimensions</i>
سازمان	سازمان	مصادیق عقلانیت
عقلانیت جامع	عقلانیت ابزاری (معطوف به هدف)	نوع و سطح عقلانیت
کارآیی و رشد انسان‌ها	کارآیی	هدف عقلانیت
مطلق و حقیقی	نسبی و واقعی	مبنای عقلانیت
عقل قدسی (عقل متصل به وحی)	عقل خودبنیاد (عقل مفهومی)	نوع عقل
خلیفه‌ی الهی	موجودی مادی	نگرش به انسان
تعقل ارزشی و ابزاری در تصمیم‌گیری	تعقل ابزاری در تصمیم‌گیری	تعقل

### سابقه پژوهش

علاوه بر نظریه‌پردازان نهادی، برخی از صاحب‌نظران از عقلانیت عقلانیت سخن می‌گویند. آنها معتقدند که بجای مسلّم فرض کردن اهداف و منافع سازمان که به نوبه‌ی خود کنش‌های سازمان را شکل می‌دهند، این اهداف و منافع باید مورد پرسش قرار گرفته و تحت مذاقه بیشتر قرار گیرند. این اهداف باید در یک تجزیه و تحلیل اجتماعی وسیع‌تر جای گیرند. عقلانیت اجتماعی مستلزم ایجاد و حفظ فضای ارتباطاتی آزاد برای استدلال عقلانی است. به دیگر سخن باید اطمینان حاصل شود که شرایطی برای استدلال عقلانی بصورت آزاد از همه‌ی محدودیت‌های سلطه شامل محدودیت‌های ایدئولوژیکی و محدودیت‌های روان‌شناختی، فراهم شوند. بنابراین هر جنبه‌ای از سازمان که جریان استدلال آزاد میان ذینفعان را محدودیت کند، سازمان را به سمت بی‌عقلانیتی می‌برد. بنابراین، از آنجا که سازمان‌ها موجودیت‌های اجتماعی هستند و منافع ذی‌نفعان چندگانه را باید تأمین کنند، کارکرد ابزاری آنها می‌تواند بر مبنای عقلانیت اجتماعی به‌عنوان آبر عقلانیت مورد ارزیابی قرار گیرند. یک شکل ویژه از عقلانیت را می‌توان از نظر اجتماعی معقول دانست مشروط به آنکه، این شکل ویژه از عقلانیت بر مباحثات و تصمیمات اجتماعی آزاد درباره‌ی نیازهای انسان استوار باشد. این جنبه‌ی عقلانیت اجتماعی در

تئوری انتقادی مکتب فرانکفورت مورد تأکید زیادی واقع شده است ( *Shrivastava & et. al, 1987:15* ).

کوتاه سخن اینکه به اعتقاد تئوری پردازان انتقادی، تقلیل عقلانیت به «یک بُعد»، پیامدهای منفی اجتماعی بسیار خطرناکی دارد. توجه کنید که انتقاد از تک بعدی بودن عقلانیت به این معنی نیست که این مفهوم عقلانیت رد می شود، بلکه از محدود بودن آن در حوزه عمل اجتماعی و تئوری عملی انتقاد می شود. به اعتقاد مارکوس عقلانیت «فنی» در اکثر موارد به «بی عقلانیتی» منجر می شود. بطور مثال، عقلانیت کاپیتالیستی نه تنها نتوانسته راه حل هایی برای مشکلات ارائه نماید بلکه به مشکلات جامعه و محیط افزوده است ( *Rutgers, 1999:9* ).

پی بردن به محدودیت های قابلیت های انسان در عقلانی سازی نباید به یک دیدگاه نسبی گرایانه به عقلانیت منجر شوند. همچنین نباید اعتقاد به جنبه های اخلاقی، هنرشناختی و دیگر قضاوت های ارزشی را غیر عقلانی دانست. اگر عقلانیت را روی یک طیف (پیوستار) تصور کنیم، که در یک طرف آن نسبی گرایی و در طرف دیگر آن اثبات گرایی باشد، در این صورت رهیافت سودمند آن است که به رد نسبی گرایی و اثبات گرایی نپردازیم بلکه بهتر آن است که به دنبال یافتن یک مفهوم وسیع تر که جامع و مانع باشد، باشیم (به زبان پوپر، مفهومی که دارای ویژگی «باز بودن برای انتقاد» باشد). شاید، تئوری کنش ارتباطی هابرماس را بتوان به عنوان مؤثرترین تلاش در ساختن مفهوم عقلانیت به این روش دانست. همان طور که گیدنز گفته است: در زمانی که شیوه های نسبی گرایانه در اکثر حوزه های فکری بصورت مُد درآمدند، هابرماس یک معیار جهان شمول از عقلانیت پیشنهاد نموده است ( *Giddens, 1985:97* ).

هابرماس عقلانیت را بصورت یک سازه ی اجتماعی - فلسفی تعریف می کند. به بیان واسرمن، هابرماس انسان ها را قادر می سازد تا «به روش هایی که توسط دیگران با معنی و موجه پذیرفته می شوند تعقل کنند» ( *Wasserman, 1984:58* ). این امر سبب پیچیدگی می شود زیرا بستگی به آن دارد که دیگران، چه کسانی هستند. بنابراین، عقلانیت به بافت (فرهنگی) بستگی دارد. در نتیجه «همه ی کنش های ارتباطی بر مبنای یک پیش زمینه ی اجماع رخ می دهند» ( *Bernstein, 1985:18* ).

در مورد سازمان حداقل سه سطح متفاوت تجزیه و تحلیل قابل تشخیص است: سطح کلان اجتماعی (سطح نهادی)، سطح سازمانی و سطح عملیاتی ( *Mirzaei Aharanjani,* )



2006:199؛ بنابراین ما عقلانیت را در سه سطح عملیاتی، سازمانی و کلان اجتماعی نهادی) تحلیل می‌کنیم.

### روش‌شناسی پژوهش

یکی از مبانی تقسیم‌بندی تحقیقات، تقسیم‌بندی آنها بر مبنای هدف است. بر مبنای هدف تحقیقات به سه دسته‌ی بنیادی، کاربردی و توسعه‌ای تقسیم می‌شوند (Sarmad & *et. al*, 1997:79). پژوهشگر می‌تواند از روش‌های مختلف تحقیق استفاده کرده و به اکتشاف، توصیف (طبقه‌بندی)، برقراری رابطه‌ی همزمانی و نیز برقراری رابطه‌ی علت و معلولی بپردازد. از آنجا که هدف اصلی این تحقیق تبیین مدل ارزیابی عقلانیت در سازمان از دیدگاه اسلام است، تبیین چنین مدلی می‌تواند از یک‌سو به گسترش ادبیات موجود منجر شود و از سوی دیگر برای مدیران و تصمیم‌گیرندگان گوناگون در سطوح مختلف یک واحد در سازمان، یک سازمان، یک صنعت و سطح کلان اجتماعی کاربردهای داشته باشد. بنابراین از نظر هدف این تحقیق از نوع توسعه‌ای - کاربردی است. برای اطمینان بیشتر، روایی و اعتبار روش پژوهش به تأیید صاحب‌نظران رسیده است.

پژوهش حاضر در دو مرحله انجام شده است: الف) مرحله‌ی طراحی مدل که به صورت کیفی است و از رویکرد تحلیل محتوا<sup>۱</sup> با استفاده از روش معناشناسی و استراتژی تحقیق داده بنیاد استفاده شده است؛ ب) مرحله‌ی تبیین مدل که بصورت کمی است و از تحلیل عاملی استفاده شده است. از آنجا که این مقاله به مرحله‌ی دوم یعنی به مرحله‌ی تبیین مدل می‌پردازد، در ادامه تحلیل عاملی بطور مختصر توضیح داده می‌شود.

تحلیل‌های آماری برای پژوهشگران علوم اجتماعی همواره یک ابزار ضروری بوده است. در گذشته، محققین برای درک داده‌ها و روابط به تحلیل‌های تک متغیره<sup>۲</sup> و دو متغیره<sup>۳</sup> متکی بودند. برای فهم روابط پیچیده‌تر با جهت‌گیری مطالعات جاری در علوم اجتماعی، کاربرد روش‌های تحلیل داده‌های چند متغیره<sup>۴</sup> سطح بالاتر به‌طور فزاینده‌ای لازم است. تحلیل چند متغیره شامل کاربرد روش‌های آماری است که بطور همزمان چندین متغیر را تحلیل می‌کنند. یکی از روش‌های تحلیل چند متغیره، روش تحلیل

<sup>1</sup> content analysis

<sup>2</sup> univariate analysis

<sup>3</sup> bivariate analysis

<sup>4</sup> multivariate data analysis

عاملی<sup>۱</sup> است (Azar & et. al, 2016:16). همان‌طور که ذکر شد در این پژوهش در مرحله دوم یعنی مرحله‌ی آزمون از تحلیل عاملی استفاده شده است.

به منطوقی بردن به متغیرهای زیربنایی یک پدیده یا تلخیص مجموعه‌ای از داده‌ها از روش تحلیل عاملی استفاده می‌شود. داده‌های اولیه برای تحلیل عاملی، ماتریس همبستگی بین متغیرها است. تحلیل عاملی، متغیرهای وابسته از قبل تعیین شده‌ای ندارد. موارد استفاده تحلیل عاملی را به دو دسته کلی می‌توان تقسیم کرد: الف) مقاصد اکتشافی؛ ب) مقاصد تأییدی (Sarmad & et. al, 1997: 268).

هدف اصلی تحلیل عاملی تلخیص تعداد زیادی از متغیرها در تعداد محدودی از عامل‌ها می‌باشد، بطوریکه کمترین میزان از دست رفتن اطلاعات را داشته باشیم (Azar, 2011:20). علاوه بر این تحلیل عاملی کاربردهای مختلفی در تحلیل داده‌ها دارد که مهمترین آنها به شرح زیر است:

۱- دستیابی به ابعادی که به صورت پنهانی در مجموعه وسیعی از متغیرها وجود دارد ولی به آسانی قابل مشاهده نمی‌باشند. این نوع تحلیل عاملی به تحلیل عاملی نوع  $R$  معروف است.

۲- ابداع روشی برای ترکیب و تلخیص تعداد زیادی از افراد در گروه‌های مختلف در درون یک جامعه بزرگ. این روش به تحلیل عاملی نوع  $Q$  معروف است.

۳- شناسایی متغیرهای مناسب از بین مجموعه وسیعی از متغیرها به منظور استفاده در تحلیل‌های بعدی رگرسیون چندگانه یا تحلیل تشخیصی.

۴- ایجاد مجموعه‌ی کوچک و کاملاً جدیدی از متغیرها که به‌طور کامل به جای متغیرهای اصلی در تحلیل‌های بعدی رگرسیون یا تحلیل تشخیصی مورد استفاده قرار گیرد.

در این پژوهش برای بررسی روایی در مرحله‌ی کمی از روایی محتوایی و روایی سازه استفاده شد. برای بررسی روایی محتوایی، سنجهی طراحی شده به خبرگان ارائه و بعد از دریافت نظرات و پیشنهادات آنها اصلاحات لازم انجام شد. بررسی سازه با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی و نرم‌افزار AMOS-22 انجام شد. برای انجام این کار سنجهی طراحی شده بین مدیران سطوح عالی مناطق نفت‌خیز جنوب (صنعت نفت) توزیع شد. دلیل انتخاب این صنعت این است که سنجهی طراحی شده از ابعاد گوناگونی برخوردار است و صنعت نفت از پیچیدگی لازم برای پوشش ابعاد گوناگون سنجهی عقلانیت در

<sup>1</sup> factor analysis

سازمان از دیدگاه اسلام برخوردار است. در حدود ۷۰۰ پرسشنامه توزیع گردید که از بین آنها ۵۱۸ پرسشنامه تکمیل گردیده و بدست محقق رسید. بنابراین نرخ برگشت پرسشنامه، ۰/۷۴ است. برای بررسی روایی سازه در مورد هر یک از ابعاد، شاخص‌های برازش در دو مدل ساختاری تک عاملی و سه عاملی محاسبه شده‌اند. با توجه به مقدار استاندارد این شاخص‌ها در مورد ابعاد و مؤلفه‌های هر بعد تصمیم‌گیری شد. در این بخش برای بررسی پایایی، از روش همبستگی گویه‌ها با نمره‌ی کل استفاده شد. خروجی‌های نرم‌افزار نشان داد که تمامی ابعاد سنج‌هی عقلانیت در سازمان از دیدگاه اسلام در سطح  $P \leq 0.01$  از پایایی معنی‌دار برخوردار هستند.

### تجزیه و تحلیل داده‌ها

همان‌طور که ذکر شد مدل طراحی شده در این پژوهش شامل ۳ سطح و ۱۱ بعد است که در جداول و شکل‌های زیر آمده است. ما در این مقاله برای نشان دادن شیوه‌ی تبیین ابعاد، به‌عنوان نمونه از سطح نهادی، بعد عدالت محیطی، از سطح سازمانی، بعد برنامه‌ریزی راهبردی و از سطح عملیاتی، بعد رهیافت علمی را تبیین نمودیم. جدول زیر، ابعاد سنج‌هی عقلانیت در سازمان از دیدگاه اسلام، تعداد مؤلفه‌های هر بُعد و نیز تعداد گویه‌های هر کدام از این ابعاد را نشان داده است.

جدول ۲: ابعاد سنج‌هی عقلانیت در سازمان از دیدگاه اسلام

Table 2: Dimensions of Rationality Measure from Islam View

تعداد گویه‌ها	تعداد مؤلفه‌ها	ابعاد
Questions	Components	Dimensions
4	-	حق‌گرایی و حق‌محوری
14	3	عدالت محیطی
13	3	اخلاق محوری
8	2	رفتار شهروندی اجتماعی
5	-	عدالت سازمانی
13	3	برنامه‌ریزی راهبردی
11	3	مشورت
6	2	امساک
8	2	کیفیت
12	3	مدیریت دانایی
12	3	رهیافت علمی

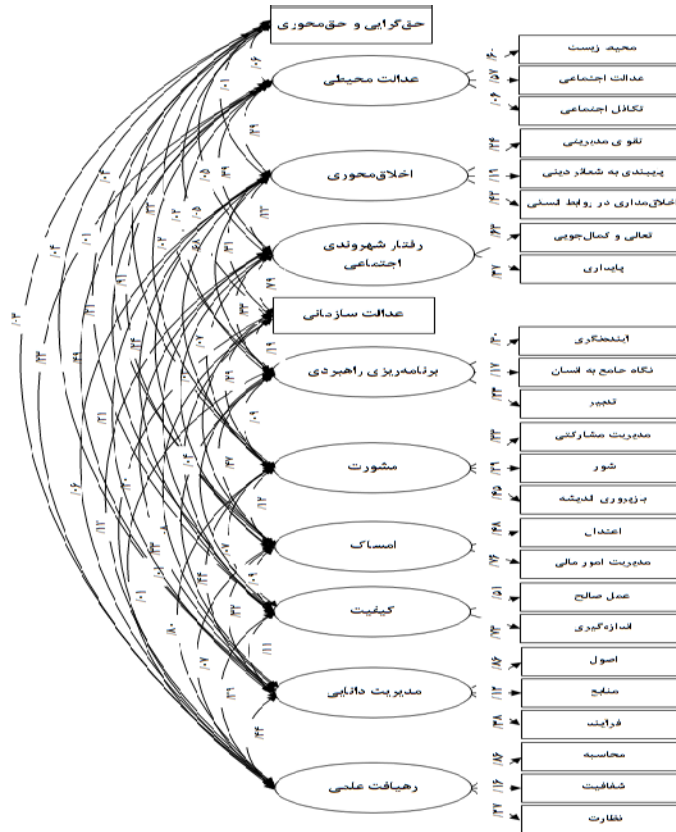
به منظور بررسی ساختار زیربنایی سنجهی عقلانیت در سازمان از دیدگاه اسلام که نوعی از روایی سازه است، از تحلیل عامل تأییدی استفاده شد. تحلیل عامل تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22 بر روی ابعاد این سنجه انجام شد. برای انجام این تحلیل، هر یازده بُعد سنجهی عقلانیت در سازمان از دیدگاه اسلام در یک ساختار واحد مورد بررسی قرار گرفتند. شاخص‌های برازش مدل ساختاری سنجهی عقلانیت در سازمان از دیدگاه اسلام با یازده بُعد در جدول زیر نشان داده شده است.

**جدول ۳:** شاخص‌های برازش ساختار سنجهی عقلانیت در سازمان از دیدگاه اسلام

**Table 3:** Fitness Indices of Rationality Measure Structure

RMSEA	CFI	IFI	GFI	AGFI	$X^2/DF$	DF	$X^2$	شاخص‌های برازش ساختار
0/05	0/97	0/97	0/96	0/90	2/26	143	323/024	عقلانیت

نتایج مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهد که شاخص‌های برازندگی ساختار یازده عاملی سنجهی عقلانیت در سازمان از دیدگاه اسلام، از برازش مطلوبی برخوردار است و این نتایج حاکی از مطلوب بودن روایی سازه این مدل ساختاری می‌باشد. شکل ۲، ساختار عاملی و بارهای عاملی ابعاد سنجهی عقلانیت در سازمان از دیدگاه اسلام را نشان می‌دهد.



شکل ۲: ساختار عاملی سنجی عقلانیت در سازمان از دیدگاه اسلام

Fig. 2: Factor Structure of Rationality Measure from Islam View

در پژوهش حاضر جهت بررسی پایایی سنجی عقلانیت در سازمان از دیدگاه اسلام، همبستگی مؤلفه‌های هر بُعد با نمره‌ی کل بُعد خود و نیز ضرایب آلفای کرونباخ برای ابعاد عقلانیت در سازمان از دیدگاه اسلام محاسبه شده است. نتایج در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴: یافته‌های توصیفی و ضرایب همبستگی مؤلفه‌های هر کدام از ابعاد سنجشی عقلانیت در سازمان از دیدگاه اسلام با نمره‌ی کل هر بُعد ( $n = 518$ )

**Table 4: Descriptive Findings of Rationality Measure from Islam View and Their Correlations**

ضریب آلفای کرونباخ	همبستگی با نمره‌ی کل بُعد	انحراف معیار $\pm$ میانگین	مؤلفه‌ها	ابعاد
<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Correlation With Total Score</i>	<i>Standard Error of Mean</i>	<i>Components</i>	<i>Dimensions</i>
0/24	-	25/98 $\pm$ 3/68	-	حق‌گرایی و حق‌محوری
0/28	0/73**	34/58 $\pm$ 4/33	محیط زیست	عدالت محیطی
	0/65**	27/44 $\pm$ 4/298	عدالت اجتماعی	
	0/47**	34/93 $\pm$ 3/66	تکافل اجتماعی	
0/47	0/7**	34/52 $\pm$ 4/19	تقوای مدیریتی	اخلاق محوری
	0/43**	20/49 $\pm$ 2/98	پابندی به شعائر دینی	
	0/75**	32/85 $\pm$ 4/5	اخلاق‌مداری در روابط انسانی	
0/80	0/86**	42/17 $\pm$ 4/3	تعالی و کمال‌جویی	رفتار شهروندی
	0/32**	13/18 $\pm$ 2/33	پایداری	اجتماعی
0/60	-	36/66 $\pm$ 5/01	-	عدالت سازمانی
0/59	0/72**	21/04 $\pm$ 2/69	آینده‌نگری	برنامه‌ریزی راهبردی
	0/60**	27/09 $\pm$ 2/74	نگاه جامع به انسان	
	0/70**	41/47 $\pm$ 3/02	تدبیر	
0/44	0/69**	33/40 $\pm$ 2/94	مدیریت مشارکتی	مشورت
	0/62**	20/31 $\pm$ 3/45	شورا	
	0/44**	20/31 $\pm$ 2/76	بازپروری اندیشه	
0/52	0/79**	28/16 $\pm$ 4/26	اعتدال	امساک
	0/35**	12/28 $\pm$ 2/81	مدیریت امور مالی	
0/38	0/93**	41/77 $\pm$ 3/82	عمل صالح	کیفیت
	0/76**	14/27 $\pm$ 2/12	اندازه‌گیری	
0/29	0/74**	21/11 $\pm$ 3/15	اصول	مدیریت دانایی
	0/59**	27/51 $\pm$ 3/84	منابع	
	0/61**	32/77 $\pm$ 3/42	فرآیند	
0/37	0/72**	33/70 $\pm$ 3/29	نظارت	رهیافت علمی
	0/61**	19/41 $\pm$ 3/37	محاسبه	
	0/69**	20/87 $\pm$ 3/03	شفافیت	

\*  $p \leq 0/05$       \*\*  $p \leq 0/01$

در جدول ۴ همبستگی مؤلفه‌ها با نمره‌ی کل بُعد خودشان محاسبه شد که تمامی ضرایب همبستگی در سطح  $P < 0/01$  معنادار بودند. این یافته‌ها دال بر همسانی درونی مطلوب میان مؤلفه‌های هر کدام از ابعاد سنجه‌ی عقلانیت در سازمان از دیدگاه اسلام می‌باشد.

### تبیین ابعاد منتخب

همان‌طور که ذکر شده به منظور جلوگیری از طولانی شدن مقاله، به‌عنوان نمونه در هر سطح شیوه‌ی تبیین یک بعد را توضیح می‌دهیم. با بررسی عمیق متون اسلامی موجود برای هر بعد و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده‌ی آن، گویه‌هایی بصورت زیر طراحی شد. این گویه‌ها ابتدا به خبرگان ارائه شدند و سپس در قالب یک پرسشنامه بین مدیران صنعت نفت توزیع شدند. این گویه‌ها بر مبنای طیف ساعتی (Azar & et. al, 2017:126) بصورت زیر در اختیار پاسخ‌دهندگان قرار گرفتند:

خیلی کم  کم  متوسط  زیاد  خیلی زیاد

در تجزیه و تحلیل آماری، به خیلی کم عدد ۱؛ کم عدد ۳؛ متوسط عدد ۵؛ زیاد عدد ۷ و خیلی زیاد عدد ۹ تعلق گرفت.

به منظور بررسی ساختار زیربنایی بُعد عدالت محیطی، ۲۴ گویه‌ی بُعد عدالت محیطی در ابتدا به‌عنوان یک عامل و سپس به‌عنوان سه عامل لحاظ شدند. شاخص‌های برازش هر دو مدل ساختاری یک عاملی و سه عاملی در جدول ۵ نشان داده شده‌اند.

**جدول ۵:** شاخص‌های برازش ساختار یک عاملی و سه عاملی بُعد عدالت محیطی

**Table 5: Fitness Indices of One and Three Structure of Environmental Justice Dimension**

RMSEA	CFI	IFI	GFI	AGFI	$X^2/DF$	DF	$X^2$	شاخص‌های برازش ساختار
0/11	0/54	0/54	0/80	0/73	7/27	230	1671/14	یک عاملی
0/09	0/68	0/69	0/84	0/78	5/69	212	1205/31	سه عاملی

نتایج مندرج در جدول ۵ نشان می‌دهد که هر دو ساختار یک عاملی و سه عاملی بُعد عدالت محیطی از برازش قابل قبولی برخوردار نمی‌باشند. بنابراین ساختار سه عاملی از

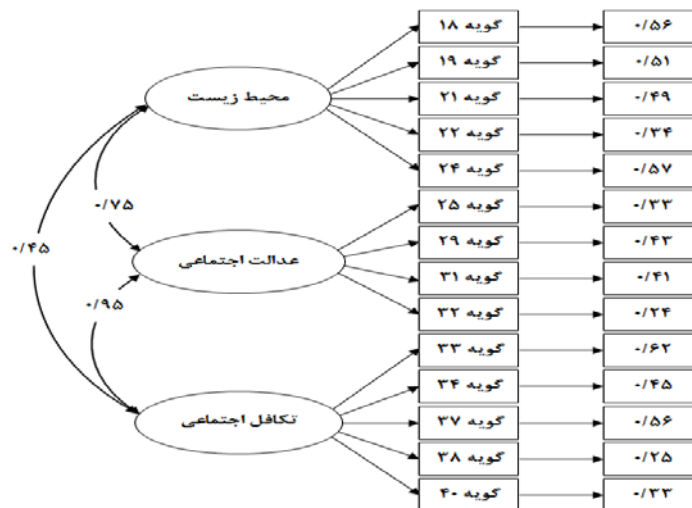
برازش قابل قبول تری برخوردار است. اما، با توجه به اینکه برخی از گویه‌ها بار عاملی کمی بر عامل خود داشتند (بار عاملی کمتر از ۰/۲)، گویه‌های مذکور (۱۰ گویه) حذف و مدل ساختاری مجدداً تحلیل شد. نتایج ساختار نهایی بُعد عدالت محیطی در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶: شاخص‌های برازش ساختار نهایی بُعد عدالت محیطی

Table 6: Fitness Indices of Final Structure of Environmental Justice Dimension

RMSEA	CFI	IFI	GFI	AGFI	$X^2/DF$	DF	$X^2$	شاخص‌های برازش ساختار
0/06	0/90	0/91	0/95	0/91	2/94	83	243/95	عدالت محیطی

نتایج مندرج در جدول ۶ نشان می‌دهد که شاخص‌های برازندگی ساختار ۱۴ گویه‌ای بُعد عدالت محیطی در قالب سه عامل، از برازش مطلوبی برخوردار است و این نتایج حاکی از مطلوب بودن روایی سازه‌ی این مدل ساختاری می‌باشد. شکل ۳، ساختار عاملی و بارهای عاملی گویه‌های بُعد عدالت محیطی را نشان می‌دهد.



شکل ۳: ساختار عاملی بُعد عدالت محیطی

Fig. 3: Factor Structure of Environmental Justice Dimension



جهت بررسی پایایی بُعد عدالت محیطی، همبستگی گویه‌ها با نمره‌ی کل مؤلفه‌ی خود و نیز ضرایب آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های بُعد عدالت محیطی محاسبه شده است. نتایج در جدول ۷ نشان داده شده است.

**جدول ۷:** یافته‌های توصیفی و ضرایب همبستگی گویه‌های بُعد عدالت محیطی با نمره‌ی کل مؤلفه‌ها (n=۵۱۸)

**Table 7:** Descriptive Findings of Environmental Justice Dimension and Their Correlations

ضریب آلفای کرونباخ	همبستگی با نمره‌ی کل مؤلفه	انحراف معیار $\pm$ میانگین		
Cronbach Alpha	Correlation With Total Score	Standard Error of Mean		
0/46	0/12**	6/58±1/95	گویه 18	محیط زیست
	0/52**	7/42±1/88	گویه 19	
	0/49**	6/73±1/83	گویه 21	
	0/47**	7/13±1/83	گویه 22	
	0/72**	6/73±1/88	گویه 24	
0/34	0/52**	7/25±1/70	گویه 25	عدالت اجتماعی
	0/64**	6/86±1/85	گویه 29	
	0/62**	6/98±2/02	گویه 31	
	0/54**	6/36±1/81	گویه 32	
0/59	0/48**	6/59±2/29	گویه 33	تکافل اجتماعی
	0/29**	7/34±1/75	گویه 34	
	0/48**	6/79±2/22	گویه 37	
	0/33**	6/92±1/87	گویه 38	
	0/22**	7/29±1/73	گویه 40	

\* $p \leq 0/05$

\*\* $p \leq 0/01$

در جدول ۷ همبستگی گویه‌ها با نمره‌ی کل مؤلفه‌های خودشان محاسبه شد که تمامی ضرایب همبستگی در سطح  $P < 0/01$  معنادار بودند. به عبارت دیگر، همه‌ی گویه‌های بُعد عدالت محیطی از همسانی لازم برخوردارند. این یافته‌ها دال بر همسانی درونی مطلوب میان گویه‌های این بُعد می‌باشد.

با توجه به نتایج ارائه شده در جداول ۶ و ۷، ساختار سه عاملی بُعد عدالت محیطی با ۱۴ گویه از روایی و پایایی مطلوبی برخوردار است. به منظور بررسی ساختار زیربنایی بُعد برنامه‌ریزی راهبردی، ۲۱ گویه بُعد برنامه‌ریزی راهبردی در ابتدا به‌عنوان یک عامل و سپس به‌عنوان سه عامل لحاظ شدند. شاخص‌های برازش هر دو مدل ساختاری یک عاملی و سه عاملی در جدول ۸ نشان داده شده‌اند.

**جدول ۸:** شاخص‌های برازش ساختار یک عاملی و سه عاملی بُعد برنامه‌ریزی راهبردی  
**Table 8:** Fitness Indices of One and Three Structure of Strategic Planning Dimension

RMSEA	CFI	IFI	GFI	AGFI	$X^2/DF$	DF	$X^2$	شاخص‌های برازش ساختار
0/12	0/67	0/67	0/81	0/74	7/95	175	1390/87	یک عاملی
0/09	0/80	0/81	0/87	0/81	5/59	157	877/64	سه عاملی

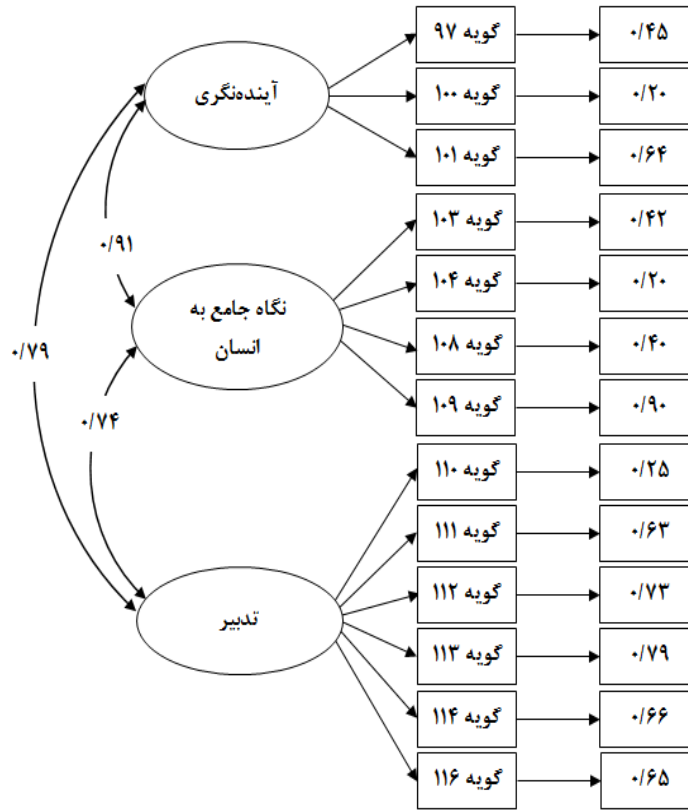
نتایج مندرج در جدول ۸ نشان می‌دهد که هر دو ساختار یک عاملی و سه عاملی بُعد برنامه‌ریزی راهبردی از برازش قابل قبولی برخوردار نمی‌باشند. بنابراین ساختار سه عاملی از برازش قابل قبول تری برخوردار است. اما، با توجه به اینکه برخی از گویه‌ها بار عاملی کمی بر عامل خود داشتند (بار عاملی کمتر از ۰/۲)، گویه‌های مذکور (۸ گویه) حذف و مدل ساختاری مجدداً تحلیل شد. نتایج ساختار نهایی بُعد برنامه‌ریزی راهبردی در جدول ۹ نشان داده شده است.

**جدول ۹:** شاخص‌های برازش ساختار نهایی بُعد برنامه‌ریزی راهبردی  
**Table 9:** Fitness Indices of Final Structure of Strategic Planning Dimension

RMSEA	CFI	IFI	GFI	AGFI	$X^2/DF$	DF	$X^2$	شاخص‌های برازش ساختار
0/06	0/96	0/97	0/97	0/92	2/92	47	137/01	برنامه‌ریزی راهبردی

نتایج مندرج در جدول ۹ نشان می‌دهد که شاخص‌های برازندگی ساختار ۱۳ گویه‌ای بُعد برنامه‌ریزی راهبردی در قالب سه عامل، از برازش مطلوبی برخوردار است و این نتایج

حاکمی از مطلوب بودن روایی سازه این مدل ساختاری می‌باشد. شکل ۴، ساختار عاملی و بارهای عاملی گویه‌های بُعد برنامه‌ریزی راهبردی را نشان می‌دهد.



شکل ۴: ساختار عاملی بُعد برنامه‌ریزی راهبردی

**Fig. 4:** Factor Structure of Strategic Planning Dimension

جهت بررسی پایایی بُعد برنامه‌ریزی راهبردی، همبستگی گویه‌ها با نمره کل مؤلفه‌ی خود و نیز ضرایب آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های بُعد برنامه‌ریزی راهبردی محاسبه شده است. نتایج در جدول ۱۰ نشان داده شده است.

جدول ۱۰: یافته‌های توصیفی و ضرایب همبستگی گویه‌های بُعد برنامه‌ریزی راهبردی با نمره‌ی کل مؤلفه‌ها (n = ۵۱۸)

**Table 10: Descriptive Findings of Strategic Planning Dimension and Their Correlations**

ضریب آلفای کرونباخ	همبستگی با نمره‌ی کل مؤلفه	انحراف معیار $\pm$ میانگین		
Cronbach Alpha	Correlation With Total Score	Standard Error of Mean		
0/87	0/40**	7/32 $\pm$ 1/81	گوینه 97	آینده‌نگری
	0/62**	6/95 $\pm$ 1/73	گوینه 100	
	0/51**	6/86 $\pm$ 1/76	گوینه 101	
0/79	0/50**	6/06 $\pm$ 2/02	گوینه 103	نگاه جامع به انسان
	0/48**	7/66 $\pm$ 1/37	گوینه 104	
	0/55**	6/72 $\pm$ 1/75	گوینه 108	
	0/06**	6/65 $\pm$ 1/85	گوینه 109	
0/87	0/52**	7/13 $\pm$ 1/90	گوینه 110	تدبیر
	0/17**	6/84 $\pm$ 1/59	گوینه 111	
	0/28**	6/46 $\pm$ 1/88	گوینه 112	
	0/11**	7/10 $\pm$ 1/69	گوینه 113	
	0/17**	6/63 $\pm$ 1/85	گوینه 114	
	0/42**	7/32 $\pm$ 1/72	گوینه 116	

\* $p \leq 0/05$ \*\* $p \leq 0/01$ 

در جدول ۱۰ همبستگی گویه‌ها با نمره‌ی کل مؤلفه‌های خودشان محاسبه شد که تمامی ضرایب همبستگی در سطح  $P < 0/05$  معنادار بودند. به عبارت دیگر، همه‌ی گویه‌های بُعد برنامه‌ریزی راهبردی از همسانی لازم برخوردارند. این یافته‌ها دال بر همسانی درونی مطلوب میان گویه‌های این بُعد می‌باشد.

با توجه به نتایج ارائه شده در جداول ۹ و ۱۰ ساختار سه عاملی بُعد برنامه‌ریزی راهبردی با ۱۳ گویه از روایی و پایایی مطلوبی برخوردار است.

به منظور بررسی ساختار زیربنایی بُعد ره‌یافت علمی، ۲۳ گویه‌ی بُعد ره‌یافت علمی در ابتدا به‌عنوان یک عامل و سپس به‌عنوان چهار عامل لحاظ شدند. شاخص‌های برازش هر دو مدل ساختاری یک عاملی و چهار عاملی در جدول ۱۱ نشان داده شده‌اند.

**جدول ۱۱:** شاخص‌های برازش ساختار یک عاملی و چهار عاملی بُعد رهیافت علمی

**Table 11: Fitness Indices of One and Four Structure of Scientific Approach**

RMSEA	CFI	IFI	GFI	AGFI	X <sup>2</sup> /DF	DF	X <sup>2</sup>	شاخص‌های برازش ساختار
0/14	0/49	0/50	0/74	0/67	11/21	214	2399/42	یک عاملی
0/12	0/66	0/67	0/82	0/74	8/33	197	1640/02	چهار عاملی

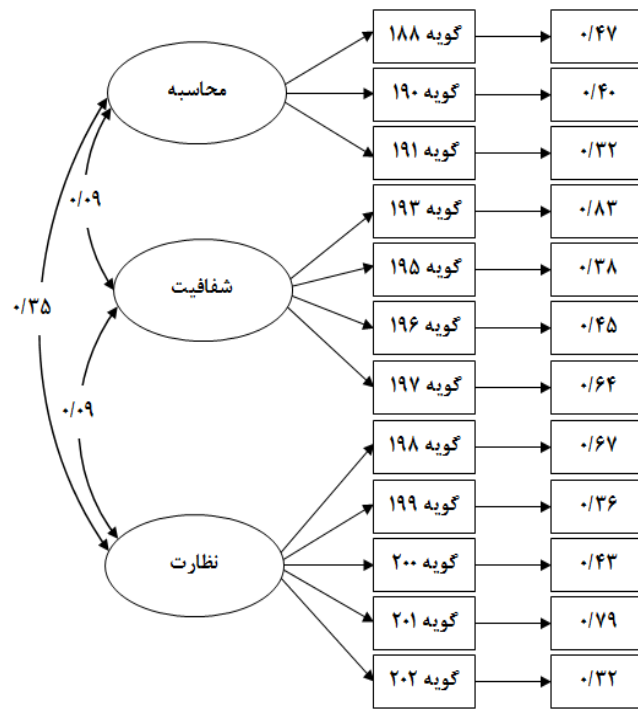
نتایج مندرج در جدول ۱۱ نشان می‌دهد که هر دو ساختار یک عاملی و چهار عاملی بُعد مدیریت دانایی از برازش قابل قبولی برخوردار نمی‌باشند. بنابراین ساختار چهار عاملی از برازش قابل قبول تری برخوردار است. اما، با توجه به اینکه برخی از گویه‌ها بار عاملی کمی بر عامل خود داشتند (بار عاملی کمتر از ۰/۲)، گویه‌های مذکور (۹ گویه) حذف و مدل ساختاری مجدداً تحلیل شد (در مدل ساختاری نهایی بُعد رهیافت علمی با توجه به اینکه تمامی گویه‌های مؤلفه‌ی صرفه‌جویی بار عاملی کمتر از ۰/۲ داشته‌اند، ساختار نهایی به سه عامل کاهش پیدا کرده است). نتایج ساختار نهایی بُعد رهیافت علمی در جدول ۱۲ نشان داده شده است.

**جدول ۱۲:** شاخص‌های برازش ساختار نهایی بُعد رهیافت علمی

**Table 12: Fitness Indices of Final Structure of Scientific Approach Dimension**

RMSEA	CFI	IFI	GFI	AGFI	X <sup>2</sup> /DF	DF	X <sup>2</sup>	شاخص‌های برازش ساختار
0/06	0/95	0/95	0/96	0/91	2/93	75	219/37	رهیافت علمی

نتایج مندرج در جدول ۱۲ نشان می‌دهد که شاخص‌های برازندگی ساختار ۱۲ گویه‌ای بُعد رهیافت علمی در قالب سه عامل، از برازش مطلوبی برخوردار است و این نتایج حاکی از مطلوب بودن روایی سازه این مدل ساختاری می‌باشد. شکل ۵، ساختار عاملی و بارهای عاملی گویه‌های بُعد رهیافت علمی را نشان می‌دهد.



شکل ۵: ساختار عاملی بُعد رهیافت علمی

Fig. 5: Factor Structure of Scientific Approach

جهت بررسی پایایی بُعد رهیافت علمی، همبستگی گوینه‌ها با نمره‌ی کل مؤلفه خود و نیز ضرایب آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های بُعد رهیافت علمی محاسبه شده است. نتایج در جدول ۱۳ نشان داده شده است.

جدول ۱۳: یافته‌های توصیفی و ضرایب همبستگی گوینه‌های بُعد رهیافت علمی با نمره‌ی کل

مؤلفه‌ها (n = ۵۱۸)

Table 13: Descriptive Findings of Scientific Approach and Their Correlations

ضریب آلفای کرونباخ	همبستگی با نمره‌ی کل مؤلفه	انحراف معیار $\pm$ میانگین	
Cronbach Alpha	Correlation With Total Score	Standard Error of Mean	

0/29	**0/65	5/87±1/65	188 گویه	محاسبه
	**0/62	6/77±1/75	190 گویه	
	**0/66	6/76±1/82	191 گویه	
0/64	**0/62	6/99±2/16	193 گویه	شفافیت
	**0/64	7/51±1/64	195 گویه	
	**0/32	6/38±2/06	196 گویه	
	**0/32	6/99±1/73	197 گویه	
0/74	**0/35	6/74±1/84	198 گویه	نظارت
	**0/52	6/62±1/61	199 گویه	
	**0/64	6/80±1/81	200 گویه	
	**0/08	6/35±1/85	201 گویه	
	**0/35	7/19±1/48	202 گویه	

\* $p \leq 0/05$       \*\* $p \leq 0/01$

در جدول ۱۳ همبستگی گویه‌ها با نمره‌ی کل مؤلفه‌های خودشان محاسبه شد که تمامی ضرایب همبستگی در سطح  $P < 0/05$  معنادار بودند. به عبارت دیگر، همه‌ی گویه‌های بُعد رهیافت علمی از همسانی لازم برخوردارند. این یافته‌ها دال بر همسانی درونی مطلوب میان گویه‌های این بُعد می‌باشد.

با توجه به نتایج ارائه شده در جداول ۱۲ و ۱۳ ساختار سه عاملی بُعد رهیافت علمی با ۱۲ گویه از روایی و پایایی مطلوبی برخوردار است.

### نتیجه‌گیری

در این پژوهش با بهره‌گیری از روش تحلیل عاملی مدل چند سطحی عقلانیت در سازمان از دیدگاه اسلام طراحی شد. در این مدل برای عقلانیت در سازمان ۱۱ بُعد شناسایی شد که در سه سطح نهادی، سازمانی و عملیاتی طبقه‌بندی شده‌اند.

این مدل با سایر مدل‌های موجود در این زمینه دارای دو تفاوت و وجه ممیزه است: الف) برخورداری از نگاه اسلامی؛ ب) بهره‌گیری از رویکرد چند سطحی. شاخص‌های عقلانیت مانند کنترل، محاسبه، کارایی و قابلیت پیش‌بینی که در پژوهش‌های متداول مدیریت مورد استفاده قرار گرفته‌اند بر مطالعه‌ی عقلانیت در سطح عملیاتی مبتنی هستند. در سطح عملیاتی جنبه‌های عملی، مقطعی، ابزاری، کوتاه‌مدت و فردی عقلانیت (Genov, 1991:3) مورد توجه هستند. نوآوری این پژوهش در این است که شاخص‌های عقلانیت را

در چندین سطح و با نگاه اسلامی شناسایی نموده است. در سطح نهادی جنبه‌های شناختی، طولی، استراتژیک، بلندمدت و جمعی عقلانیت مورد توجه قرار می‌گیرند. بنابراین توجه به جنبه‌های سطح نهادی دارای اهمیت فوق‌العاده زیادی است. چرا که اگر فقط به جنبه‌های عملیاتی عقلانیت توجه کنیم علیرغم آنکه ممکن است در کوتاه‌مدت منافع محدودی نصیب سازمان‌ها شود، در بلندمدت سازمان‌ها و در نهایت جامعه با چالش‌های جدی مواجه می‌شوند. بحران‌هایی که امروز جامعه‌ی جهانی با آنها مواجه است حاصل این نگاه ناقص و محدود بشری است. نگاهی که در یک رقابت خصمانه سازمان‌ها را به جان همه انداخته است و نتیجه‌ی آن در بلندمدت تباهی و ویرانگری است. بحران‌هایی مانند بحران محیط زیست، بحران اخلاق، بحران بی‌توجهی به کرامت انسانی، بحران افسردگی، استثمار انسان‌ها و دنیای بی‌روح و خشن نمونه‌هایی از این‌گونه بحران‌هاست.

ماکس وبر اگر چه خود اولین کسی بود که بوروکراسی را محمل خوبی برای عقلانیت معرفی کرد در عین حال او اولین کسی بود که از آن انتقاد کرد. بزرگ‌ترین پیامد منفی عقلانی شدن جهان، قفس آهنینی بود که وبر با تلخی از آن یاد می‌کرد. وبر از اینکه عقلانیت ابزاری یا رسمی در جامعه‌ی مدرن سلطه یافته بود، ناخشنود بود. به نظر وی سایر اشکال عقلانیت بالاخص عقلانیت ارزشی در جامعه مغفول نهاده شده است. از نظر وبر فرایند عقلانی شدن با پیروزی عقلانیت رسمی بر عقلانیت ارزشی همراه بوده و جهان را با خالی کردن از عقلانیت ارزشی و افسون‌زدائی از مذهب به جهانی تماماً عقلانی یعنی قفس آهنین مبدل ساخته است (Abazari, 1998:147). تنشی که میان عقلانیت ابزاری (اخلاق نتیجه) با عقلانیت ارزشی یا اخلاق نیت (اخلاق غایات مطلق) وجود دارد، با پیروزی عقلانیت ابزاری همراه بوده و در نتیجه سازمان‌ها و به دنبال آن جامعه را به وادی نابودی برده است (Weber, 2013:277).

با توجه به تبیین صورت گرفته برای مدل ما پیشنهادات زیر ارائه می‌نماییم:

- ۱- پیشنهاد می‌شود مدل تبیین شده با سایر مدل‌های موجود در این زمینه بصورت تطبیقی مطالعه شود.
- ۲- پیشنهاد می‌شود مدل تبیین شده در صنایع و سازمان‌های دیگر نیز تبیین شود.
- ۳- پیشنهاد می‌شود اثرات مدل تبیین شده بر متغیرهای مدیریتی مانند تصمیم‌گیری مدیریتی، عملکرد سازمانی و ... مطالعه شود.



**Reference:**

Abazar, A; Khadivar. A. (2016). *Multivariable analyses application in management*, Tehran, Negah e Danesh press. (Persian).

Khastar. H. (2010). *Rationality as a base for bureaucracy*, available at: <http://tasmim.blogfa.com/post-7.aspx>. (Persian).

Mirzaei Aharanjani, H. (2006). *Philosophical foundations of organization theory*, Tehran, Samt press. (Persian).

Naghipourfar, V.; Jaafarpour, M. (2010). "Comparative studying of effective criteria on interactional justice implementation in organization: Islamic management and western management comparison", *Islamic management journal*, 18, p 37-84. (Persian).

Naghipourfar. V.; Moosavi Moghaddam. S. M. (2010). "Managers and employee selection from Islamic approach based on theological rationality", *organizational culture management journal*, 4. P 223-226. (Persian).

Neisi, A.; Azar, A.; Moghbel. A; Naghipourfar, V. (2016). *Designing and explaining a model of rationality in organization by Islamic approach*, PhD thesis, Tarbiat Modares University (TMU). (Persian).

Parsania. H. (2002). *Theological and instrumental reason comparison*, available at: [www.parsania.ir](http://www.parsania.ir). (Persian).

Rahimpour Azghadi. H. (2009). *Rationality*, Tehran, Tarh e Farad press. (Persian).

Rutgers, M. R. (1999). "Be rational! but what does it means?", *journal of management history*, 5(1), 17-35.

Sager, F. & Ch. Rosser. (2009). "Reflecting Weber, Wilson, and Hegel: Theories of Modern Bureaucracy", *Public Administration Review*, 69(6), 1136-1147.

Sarmad. Z.; Bazargan, A.; Hejazi. E. (1997). *Research methods in behavioral sciences*, Tehran, Agah press. (Persian).

Azar, A. (2011). *Quantitative analyses applications in management decision making*, PhD course, Tarbiat Modares University (TMU). (Persian).

- Shahabadi. M.; Khastar. H. (2011). "Bureaucracy and instrumental rationality", *Sooreh journal*, 5, p 54-55. (Persian).
- Shrivastava, P., Mitroff, I. & Alvesson, M. (1987). "Nonrationality in organizational actions", *International studies of Management and Organization*, 2(3), 90-109.
- Stenmark, M. (1995). *Rationality in Science, Religion, and Everyday Life*, Notre Dame: IN: Notre Dame Press.
- Wasserman, G. D. (1984). "Social aspects of rationality", *Methodology and Science*, 17, 50-69.
- Weber, M. (2013). *Religion, Power and Society*, translated by Ahmad Tadayon Tehran, Hermes press. (Persian).
- Bernstein, R. J. (1985). *Habermas and Modernity*, Cambridge: Polity Press.
- Denis, J-L; Langley, A. & Rouleau, L. (2007). Strategizing in pluralistic contexts: Rethinking theoretical frames. Accepted to *Human Relation Special Issue*, forthcoming 2007.; Denis, J-L; Langley, A; and Rouleau, L. Models for strategizing in pluralistic contexts. *Long Range Planning*, This issue.
- Genov, N. (1991). "Towards a Multidimensional Concept of Rationality: the Sociological Perspective", *Sociological Theory*, 9(2), 206-211.
- Ghaemini, A. (2008). Rationality and imagination process in modern epistemology, *Andisheh Club site*. (Persian).
- Gholipour, A. (2005). *Institutions and organizations*, Tehran, Samt press. (Persian).
- Abazari, Y. (1998). *Sociological reason*, Tehran, Tarh e No press. (Persian).
- Giddens, A. (1985). "Reason without revolution? Habermas's Theorie des kommunikativen Handelns", in Bernstein, R.J. (Ed.), *Habermas and Modernity*, Cambridge: Polity Press.

## Explaining the Model of Rationality Evaluation in Organization by Islamic Approach

Abdolhossein Neysi<sup>1</sup>, Adel Azar (Ph.D)<sup>2</sup>  
Abbas Moghbel (Ph.D)<sup>3</sup>, Valiallah Naghipour (Ph.D)<sup>4</sup>

DOI: 10.22055/qjstd.2020.15703

### Abstract:

According to H. Simon the famous author of management, decision making is the essence of management. The importance of decision making become more when we want to study it beyond individual level, in organizational level. Because organizations as complex systems of decision making deal with this subject base on various perspectives. Therefore, investigating the rationality underlying the decision making is of vital importance. Current studies in management literature investigate the decision making according to west world dominant rationality (instrumental rationality). Considering the cultural context of our country, investigating the rationality of decision making base on Islamic thoughts is essential. In this paper, the model of rationality evaluation by Islamic approach is explained. The questionnaire distributed among managers and the gathered data is analyzed by factor analysis method using Amos-22 software. The results show that dimensions of rationality measure from Islam view are reliable at  $P \leq 0.01$  level.

**Key Concepts:** Rationality, Organizations, Rationality Dimensions, Islamic Approach

<sup>1</sup> PhD student in Management, Tarbiat Modares University, Tehran, Tehran, Iran, aneyasi@scu.ac.ir

<sup>2</sup> Professor of Management, Tarbiat Modares University, Tehran, Tehran, Iran (Corresponding Author), azara@modares.ac.ir

<sup>3</sup> Associate Professor, Department of Management, Tarbiat Modares University, Tehran, Tehran, Iran, moghbela@modares.ac.ir

<sup>4</sup> Assistant Professor of Management, Qom University, Qom, Iran, v-naghipoor@qom.ac.ir

