

مسیر تبدیل علوم انسانی اسلامی به یک جریان علمی بالنده، پایدار و اثرگذار در جهان: درس آموزی از جریان‌های علمی موفق و ناموفق در تاریخ معاصر علوم انسانی در غرب

مسعود شادنام

استادیار مدیریت و استراتژی Rouen Business School فرانسه

چکیده

جریان‌های علمی، پدیده‌هایی اجتماعی و سازمانی هستند که شکل‌گیری، رشد، دوام و دامنه اثرشان وابسته به عوامل پیچیده و متعددی است. تلاش برای شناخت بهتر این عوامل و همچنین بسترسازی، نهادسازی و دانش‌ورزی متناسب با این شناخت یکی از مهم‌ترین و ضروری‌ترین مؤلفه‌ها در فرآیند تبدیل علوم انسانی اسلامی به یک جریان علمی بالنده، پایدار و اثرگذار در جهان است. هدف از مقاله حاضر آن است که با مرور و تحلیل برخی از جریان‌های علمی در تاریخ معاصر علوم انسانی در غرب، گامی در راستای افزایش شناخت از این گونه پدیده‌های اجتماعی و سازمانی بردارد و بر این اساس پیشنهاداتی برای علوم انسانی اسلامی ارائه کند. به این ترتیب، پرسش اصلی که به آن پرداخته می‌شود از این قرار است: علوم انسانی اسلامی چگونه می‌تواند از تجارب موجود درباره جریان‌های علمی متعددی که تاریخ معاصر علوم انسانی در غرب شاهد بوده است استفاده کند تا به یک جریان علمی بالنده، پایدار و اثرگذار در جهان تبدیل

شود؟ چهارچوب نظری این تحلیل، جامعه‌شناسانه و به‌طور مشخص ساختارگرایانه است، به این معنا که هر پدیده یا اتفاق اجتماعی را تا حد زیادی متأثر از ساختارهای اجتماعی و الگوهای کلی‌تر می‌داند. در همین چهارچوب است که این مقاله به جستجوی ساختارها و الگوهایی می‌پردازد که تولد و تحول جریان‌های علمی در طول زمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. روش‌شناسی این مقاله، مبتنی بر مرور ادبیات و تحلیل تطبیقی گزیده‌ای از تاریخچه نمونه‌هایی از دو دسته از جریان‌های علمی در دهه‌های اخیر است. دسته اول شامل آن جریان‌هایی است که نسبت به جریان اصلی علوم انسانی موجود در غرب رویکرد انتقادی دارند و دسته دوم شامل آن جریان‌هایی است که از خاستگاه‌های به کلی متفاوتی نسبت به جریان اصلی علوم انسانی موجود در غرب سرچشمه گرفته‌اند. سرفصل‌های عمده این مقاله متناسب با هدف و پرسش اصلی آن عبارتند از: مقدمه، پرسش پژوهش، چهارچوب نظری، روش‌شناسی پژوهش، مروری بر جریان‌های علمی انتقادی و متفاوت در تاریخ معاصر علوم انسانی در غرب، پیشنهادات عملی برای مسیر علوم انسانی اسلامی و نتیجه‌گیری.

مقدمه

جریان‌های فکری و نظری از ابتدای تاریخ اندیشه وجود داشته‌اند. از همان زمان که اندیشه به لباس زبان درآمد و در زندگی اجتماعی وارد شد، تولید، تعمیم، تبلیغ، تغییر، پیروی، یا ضدیت با اندیشه‌های گوناگون همواره قسمتی مهم از فعالیت‌های گروهی بشر بوده است. برای مثال، پیامبران الهی (علیهم السلام) از اولین ارائه‌دهندگان و مبلغان اندیشه بوده‌اند که در قالب دعوت مردم به دین حق، به جریان‌های فکری متعددی در طول تاریخ شکل داده‌اند. از طرف دیگر، اشکال گوناگون بت‌پرستی یا نگرش‌های خرافی نیز دسته دیگری از جریان‌های فکری و نظری هستند که تاریخ بشر از دیرباز تا کنون شاهد آن‌ها بوده است. همین دو مثال نشان می‌دهند که یک اندیشه، مستقل از درستی یا نادرستی محتوایش، قابلیت تبدیل شدن به یک جریان فکری را دارد. همان‌گونه که

دعوت درست حضرت موسی (علیه السلام)، جریان فکری یهودیت راستین را شکل داد، تحریف‌کنندگان این دین الهی نیز جریان‌های فکری باطل متعددی در طول تاریخ ایجاد کردند. اما نکته مهم‌تر آن است که اندیشه و جریان فکری مبتنی بر آن اندیشه، دو پدیده متفاوت هستند. یک اندیشه، پدیده‌ای ذهنی است که برای شناختش باید تحلیل دقیقی از فرضیات، اجزا و ساختار آن انجام داد. اما یک جریان فکری، پدیده‌ای اجتماعی و سازمانی است که عوامل پیچیده بیشتری در آن درگیر هستند: گروهی از انسان‌ها با نقش‌ها و انگیزه‌های گوناگون؛ بُروزهای مختلف آن اندیشه در قالب گفتارها، نوشتارها، تصمیمات، اعمال، نمادها و سنت‌ها؛ فرآیندهایی مانند پیروی، یادگیری، تبلیغ، تعمیم و تطبیق آن اندیشه با مقتضیات؛ و شرایط و عوامل محیطی مانند فرصت‌ها و تهدیدها، منابع و امکانات و همچنین اندیشه‌های مکمل یا رقیب. در واقع، همه ظرافت‌ها و پیچیدگی‌هایی که در سیستم‌های اجتماعی بزرگ مشاهده می‌شود یک‌جا در یک جریان فکری وجود دارد. این به معنای آن است که برای شناخت یک جریان فکری، به ابزارهایی متفاوت و فراتر از ابزارهای شناخت یک اندیشه نیاز است؛ ابزارهایی که برای مطالعه پدیده‌های اجتماعی و سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرند.

جریان‌های علمی نیز دسته‌ای از جریان‌های فکری و نظری هستند که در سده‌های اخیر رشد و دامنه اثرشان بر زندگی انسان‌ها افزایش چشم‌گیری داشته است. در حالی که در دوران‌های گذشته جریان‌های مذهبی یا سنتی مهم‌ترین نقش را در جوامع داشتند، تحولات دنیای مدرن و شیفتگی انسان مدرن نسبت به مظاهر علم و محصولات فناوری باعث شده است که امروزه جریان‌های علمی مهم‌ترین نقش را در جوامع مدرن پیدا کنند. با این حال، گستره علم امروزی، به‌ویژه در علوم انسانی که در این مقاله مورد بحث قرار می‌گیرد، خودش گستره‌ای متنوع و بسیار پویاست. تنوع این گستره در حضور و رقابت همزمان جریان‌های علمی متعددی است که گاهی در مورد موضوعی یکسان، نگرش‌هایی بسیار متفاوت یا حتی متضاد یکدیگر ارائه می‌دهند. همچنین پویایی گستره علم کنونی، در تولد جریان‌های علمی جدید، تغییر و تحول در میان جریان‌های علمی موجود و البته

زوال و حذف بعضی جریان‌های علمی پیشین است. اگرچه بعضی اندیشمندان قواعدی برای این تحولات علمی تنظیم و پیشنهاد کردند، (پوپر، ۱۹۶۳؛ لاکاتوش، ۲، ۱۹۷۰) اما پیچیدگی اجتماعی نهفته در جریان‌های علمی، تن به این‌گونه قواعد تجویزی نمی‌دهد و در نتیجه عواملی که تحولات گستره علم را در عمل رقم می‌زنند، شامل مجموعه‌ای درهم و برهم از فرآیندهای کشمکش، مذاکره، ائتلاف، اقناع و توافق میان دست‌اندرکاران یک حوزه علمی است. (کوهن، ۳، ۱۹۶۲) بنابراین، شناخت بهتر عوامل مؤثر در شکل‌گیری، رشد، دوام و دامنه اثر جریان‌های علمی، از مسیر بررسی و تحلیل این‌گونه فرآیندها در بستر تحولات تاریخ علوم می‌گذرد.

در این میان، علوم انسانی اسلامی جریان علمی نوپایی است که علاقه‌مندان، دست‌اندرکاران و سیاست‌گذاران خاص خودش را دارد. تبدیل این جریان نوپا به یک جریان علمی بالنده، پایدار و اثرگذار در جهان نیازمند شناختی صحیح از قواعد حاکم بر گستره علم امروزی و سپس بسترسازی، نهادسازی و دانش‌ورزی متناسب با این شناخت است. هدف از مقاله حاضر آن است که با مرور و تحلیل برخی از جریان‌های علمی در تاریخ معاصر علوم انسانی در غرب، گامی برای افزایش شناخت از این‌گونه پدیده‌های اجتماعی و سازمانی بردارد و بر این اساس پیشنهادهاتی برای علوم انسانی اسلامی ارائه کند.

پرسش پژوهش

از حدود چهار دهه گذشته، مطالعات موردی بسیاری درباره جریان‌های علمی مختلف و فرآیندهای مؤثر در تحولات هر یک انجام شده و حتی تلاش‌هایی برای شکل‌دهی به یک نظریه عمومی برای تحول جریان‌های علمی صورت گرفته است. (فرایکل و گراس، ۴،

1. Popper
2. Lakatos
3. Kuhn
4. Frickel & Gross

۲۰۰۵؛ شود و بیرمن ۱، ۲۰۱۰) این مطالعات اگرچه بیشتر بر جریان‌های علمی در تاریخ معاصر علوم در غرب متمرکز است، اما می‌تواند حاوی درس‌هایی مفید و حتی حیاتی برای علوم انسانی اسلامی باشد؛ زیرا گستره علم امروزی تا حد زیادی شکل گرفته از جریان‌های علمی در کشورهای غربی است و هنوز بیشتر داعیه‌داران اصلی این گستره، دانشمندان و مؤسسات غربی هستند. محیطی که در آن جریانی نوپا مثل علوم انسانی اسلامی بناست جایی برای خود باز کند و رشد یابد و ان‌شاءالله اثرگذار باشد، محیطی جهانی از این دست است، نه محیطی بسته و کنترل‌شده در درون مرزهای ایران یا حتی منطقه کشورهای اسلامی. به محض اینکه ایده علوم انسانی اسلامی با ادعای ارائه «علم» مطرح می‌شود، خودبه‌خود در رقابت با همه جریان‌های علمی دیگری قرار می‌گیرد که در جهان ادعای ارائه «علم» دارند. در نتیجه، شناخت بهتر این محیط جهانی و درس‌آموزی از عوامل موفقیت یا شکست سایر جریان‌های علمی در این محیط باید قسمتی مهم از فعالیت‌های علاقه‌مندان و دست‌اندرکاران علوم انسانی اسلامی باشد. بر همین اساس، پرسش اصلی که در این مقاله به آن پرداخته می‌شود از این قرار است که: علوم انسانی اسلامی چگونه می‌تواند از تجارب موجود درباره جریان‌های علمی متعددی که تاریخ معاصر علوم انسانی در غرب شاهد بوده است استفاده کند تا به یک جریان علمی بالنده، پایدار و اثرگذار در جهان تبدیل شود؟

چهارچوب نظری

چهارچوب نظری این تحلیل، جامعه‌شناسانه و به‌طور مشخص ساختارگرایانه است. ساختارگرایی، نگرشی است که در آن به‌جای تمرکز روی ویژگی‌های یک مؤلفه اجتماعی یا فرهنگی، روی ارتباط مؤلفه‌ها با یکدیگر و الگوهای کلی‌تری که از این ارتباطات به وجود می‌آیند متمرکز می‌شود. به بیان دیگر، در نگاه ساختارگرایی، پدیده‌های اجتماعی یا سازمانی را نمی‌شود با شناخت یک مؤلفه جدا از سایر مؤلفه‌های اجتماعی توضیح

داد؛ بلکه تنها با در نظر گرفتن شبکه ارتباطات میان کلیه مؤلفه‌های مرتبط (ساختار اجتماعی) و بررسی جایگاه و اتصالات یک پدیده در بطن ساختارهای بنیانی‌تر می‌توان آن پدیده را توضیح داد. (کاس^۱، ۱۹۸۸) ساختارگرایی یکی از نگرش‌هایی است که از دیرباز در بسیاری شاخه‌های علوم مانند زبان‌شناسی، (سوسور^۲، ۱۹۱۶) مردم‌شناسی، (لوی‌استروس^۳، ۱۹۴۷) جامعه‌شناسی، (دورکیم^۴، ۱۹۱۵؛ زیمل^۵، ۱۹۰۳) روانکاوی^۶، (لاکان، ۱۹۷۷) و حتی ادبیات و هنر (پراپ^۷، ۱۹۶۸) مورد استفاده پژوهشگران بوده و با وجود تغییرات نظری و روش‌شناسانه بسیار در فراز و نشیب‌های تاریخ علوم، تا امروز به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین نگرش‌های نظری مطرح است.

در دو دهه اخیر، ساختارگرایی جدیدی در جامعه‌شناسی و به‌ویژه در مطالعات سازمانی رشد کرده است که ضمن حفظ ایده محوری ساختارگرایی قدیم، ظرافت‌هایی را نیز که در طول تاریخ صد ساله اخیر مطالعات فرهنگی و جامعه‌شناسی بررسی و تحلیل شده است (برای مثال گیدنز، ۱۹۸۴؛ بوردیو، ۱۹۷۷) در نظر می‌گیرد. در این نوع ساختارگرایی، مفهوم ساختار اجتماعی تعمیم پیدا کرده و ابعاد مختلفی از جمله قواعد فرهنگی، نظام‌های معنایی و حتی منابع مادی برای آن در نظر گرفته می‌شود. (لونسبری و ونترسکا^۸، ۲۰۰۳؛ موهر^۹، ۲۰۰۰)

در چهارچوب همین ساختارگرایی جدید است که این مقاله به جستجوی ساختارها و الگوهای می‌پردازد که تولد و تحول جریان‌های علمی را در طول زمان توضیح می‌دهد.

1. Caws
2. Saussure
3. Lévi-Strauss
4. Durkheim
5. Simmel
6. Lacan
7. Propp
8. Lounsbury & Ventresca
9. Mohr

روش‌شناسی پژوهش

روش‌شناسی این مقاله مبتنی بر مرور ادبیات و تحلیل تطبیقی گزیده‌ای از تاریخچه جریان‌های علمی در دهه‌های اخیر است. (هارت، ۲۰۰۳) انتخاب اینکه چه قسمت‌هایی از تاریخچه و چه ابعادی از آن‌ها بررسی شود، با توجه به هدف مقاله در ارائه پیشنهاداتی برای علوم انسانی اسلامی صورت گرفته است و با توجه به نگرش ساختارگرایانه، دو ویژگی ساختاری از علوم انسانی اسلامی، برجسته دیده شده است: اول آنکه علوم انسانی اسلامی جریانی است در تقابل با علوم انسانی به معنای رایج آن؛ به این معنا که مفروضات و یافته‌های علوم انسانی معمول را نقد می‌کند و به چالش می‌کشد. آیت الله سیدعلی خامنه‌ای (حفظه الله) به‌عنوان کسی که کلامش آغازگر تحرک کنونی برای شکل‌دهی به علوم انسانی اسلامی بوده است، به‌روشنی به این ویژگی اشاره می‌کند (۱۳۸۸):

ما علوم انسانی مان بر مبادی و مبانی متعارض با مبانی قرآنی و اسلامی بنا شده است. علوم انسانی غرب مبتنی بر جهان‌بینی دیگری است؛ مبتنی بر فهم دیگری از عالم آفرینش است و غالباً مبتنی بر نگاه مادی است. خوب، این نگاه، نگاه غلطی است؛ این مبنا، مبنای غلطی است.

ویژگی دوم علوم انسانی اسلامی این است که از خاستگاهی کاملاً متفاوت با جریان رایج علوم انسانی سرچشمه گرفته است؛ به این معنا که از مفروضات، پرسش‌ها، اولویت‌ها و ارزش‌گذاری‌هایی کاملاً متفاوت با جریان غالب علوم انسانی، شروع به تعریف کار علمی و تولید علم می‌کند. این ویژگی نیز در کلام آیت الله سیدعلی خامنه‌ای (حفظه الله) به‌روشنی دیده می‌شود (۱۳۸۸):

ریشه و پایه و اساس علوم انسانی را در قرآن باید پیدا کرد. یکی از بخش‌های مهم پژوهش قرآنی این است. باید در زمینه‌های گوناگون به نکات و دقائق قرآن توجه کرد و مبانی علوم انسانی را در قرآن کریم جستجو کرد و پیدا کرد. این یک کار بسیار اساسی و مهمی است. اگر این شد، آن وقت متفکران و پژوهندگان

و صاحب‌نظران در علوم مختلف انسانی می‌توانند بر این پایه و بر این اساس بناهای رفیعی را بنا کنند. البته آن وقت می‌توانند از پیشرفت‌های دیگران، غربی‌ها و کسانی که در علوم انسانی پیشرفت داشتند، استفاده هم بکنند، لکن مبنا باید مبنای قرآنی باشد.

با توجه به این دو ویژگی علوم انسانی اسلامی، در این مقاله نمونه‌هایی را از دو دسته از جریان‌های علمی مورد بررسی قرار می‌دهیم و تحلیل می‌کنیم. دسته اول، شامل آن جریان‌هایی است که نسبت به جریان اصلی علوم انسانی موجود در غرب رویکرد انتقادی دارند و دسته دوم، شامل آن جریان‌هایی است که از خاستگاه‌های به کلی متفاوتی نسبت به جریان اصلی علوم انسانی موجود در غرب سرچشمه گرفته‌اند. به‌عنوان نمونه‌ای از دسته اول، جریان علمی موسوم به «مطالعات مدیریت انتقادی»^۱ و به‌عنوان نمونه‌ای از دسته دوم، جریان علمی موسوم به «مطالعات سازمانی فمینیست»^۲ را تحلیل می‌کنیم.

مروری بر جریان‌های علمی انتقادی و متفاوت در تاریخ معاصر علوم انسانی در غرب

نقاط مختلفی از زمان را می‌شود به‌عنوان آغاز شکل‌گیری گستره علوم انسانی امروزی فرض کرد. اما هر کدام را در نظر بگیریم، تغییری در این مشاهده ایجاد نمی‌شود که این گستره، از ابتدا درگیر تنش‌های بسیاری بوده است و نگرش‌های منتقد و متفاوت زیادی فراروی آن بوده است. مانند بسیاری از حیطه‌های نظری و عملی که در اوان شکل‌گیری با چالش‌مشروعیت مواجه هستند، (لونسبری و کراملی^۳، ۲۰۰۷؛ سینگ^۴، تاکر و هاوس، ۱۹۸۶) گستره علوم انسانی امروزی نیز زمان زیادی طول کشید تا کم‌کم بر آن چالش‌های اولیه غلبه کرد و در زندگی انسان مدرن نهادینه شد. برای مثال، در طول دهه‌های آغازین شکل‌گیری جامعه‌شناسی آن‌قدر نگرش‌ها و رویکردهای متنوع و متضاد در آن حضور

1. Critical Management Studies
2. Feminist Organization Studies
3. Crumley
4. Singh, Tucker, & House

داشتند که ماکس وبر^۱، کسی که امروزه یکی از پدران جامعه‌شناسی محسوب می‌شود، در زمان خودش میانه‌ای با آنچه به نام جامعه‌شناسی شناخته می‌شد نداشت. او تا مدت‌ها حتی از به کار بردن عنوان «جامعه‌شناسی»^۲ برای پژوهش‌های خودش پرهیز می‌کرد و از سال ۱۹۱۰ به بعد که بالاخره این عنوان را پذیرفت، فقط به صورت عنوانی دم‌دستی از آن استفاده می‌کرد. (بندیکس و روت^۳، ۱۹۸۰)

اگرچه اوایل شکل‌گیری گستره علوم انسانی، بازه‌ای سرشار از تکثر و تنوع نگرش‌ها درباره بنیانی‌ترین مفروضات است، اما این‌گونه تنش‌ها منحصر در این بازه اولیه نبوده است. همراه با شکل‌گیری و نهادینه شدن علوم انسانی، نگرش‌های منتقد و متفاوت بسیاری نیز برآمده‌اند که علوم انسانی رایج و غالب را به چالش کشیده‌اند. برای مثال در تاریخ چند سده اخیر، یکی از جدی‌ترین چالش‌ها به وسیله کارل مارکس^۴ به بخش‌هایی از علوم انسانی که در آن زمان نهادینه شده بودند، یعنی فلسفه و اقتصاد، وارد می‌شود و جریان‌های علمی نیرومندی ایجاد می‌کند که امروز هم به قوت وجود دارند. (مارکس، ۲۰۰۵) تاریخ معاصر علوم انسانی در غرب، سرنوشت‌های مختلفی برای جریان‌های علمی انتقادی یا متفاوت رقم زده است. بعضی اوقات این جریان‌ها در تقابل با علوم انسانی غالب حذف شده‌اند، بعضی اوقات تغییر کرده‌اند و به تدریج در آن حل شده‌اند و بعضی اوقات ضمن بده‌بستان با علوم انسانی غالب، هویت متمایز خود را حفظ کرده‌اند و پایدار باقی مانده‌اند. همان‌گونه که نقل قول‌های بخش قبل از آیت الله سیدعلی خامنه‌ای (حفظه الله) (۱۳۸۸) نشان می‌دهد، هدف جریان نوپای علوم انسانی اسلامی، پیش از هر چیز، تبدیل شدن به جریانی قوی در میان جریان‌های علمی دسته سوم است؛ یعنی تبدیل شدن به جریانی که ضمن تعامل با علوم انسانی موجود، مبانی و هویت متمایز خودش را حفظ می‌کند. به همین دلیل در این بخش به بررسی تاریخچه دو نمونه از جریان‌های علمی می‌پردازیم که از مبانی و هویتی متمایز برخوردارند.

1. Max Weber
2. Sociology
3. Bendix & Roth
4. Karl Marx

نمونه‌ای از جریان‌های علمی انتقادی: مطالعات مدیریت انتقادی

جریان علمی موسوم به «مطالعات مدیریت انتقادی»، جریانی است متشکل از همه پژوهش‌هایی که علم مدیریت را، چه در حوزه نظری و چه در حوزه عملی، به نقد و چالش می‌کشد. از دید دست‌اندرکاران این جریان علمی، علم مدیریت کنونی که هم‌اکنون بیش از صد سال از زمان شکل‌گیری و نهادینه شدن آن سپری شده، از اساس بر پایه استعمار طبیعت و مردم بنا شده است. (آلوسون و دیتز، ۲۰۰۶؛ گری و ویلموت، ۲۰۰۵) پژوهش‌های این جریان علمی معمولاً روی مطالعه و افشای بهره‌کشی‌ها، سرکوب و سلطه، بی‌انصافی و بی‌عدالتی، روابط نامتقارن قدرت، تحریف اطلاعات و دستکاری ارتباطات و روش‌های کنترل محسوس و نامحسوسی تمرکز می‌کنند که در بطن علم مدیریت امروزی نهفته است. طبیعی است که این ابعاد تاریک مدیریت و زندگی در سازمان‌ها معمولاً یا پنهان نگاه داشته می‌شوند یا به‌گونه‌ای زیر زورق‌های براق و زینتی آراسته می‌شوند که طبیعی یا حتی مثبت قلمداد شوند. (فورنیه^۳ و گری، ۲۰۰۰) استمرار این روابط سلطه مستقیماً وابسته به همین پنهان‌کاری یا آرایش است و به همین دلیل پژوهشگران این جریان علمی، وظیفه علمی خود را افشاگری و انتقاد و مقابله می‌دانند. آن‌ها معتقدند مشروعیت و کارایی الگوهای فکری و عملی کنونی در علم مدیریت غالب و رایج امروزی مفروض انگاشته شده و «علم مدیریت» در عمل به «علم برای مدیریت» تبدیل شده است. (آلوسون و ویلموت، ۲۰۰۳)

طبیعتاً توصیف فشرده بالا نمی‌تواند معرفی کاملی از یک جریان علمی بالنده، متکثر و متنوع باشد و بسیاری از زوایا و ظرافت‌های موجود در این جریان را به‌صورتی ساده‌انگارانه‌تر از واقعیت آن ارائه داده است. اما حداقل به‌روشنی نشان می‌دهد که این جریان علمی محتوایی تیز و گزنده دارد و خودش را مستقیماً در تضاد با علم مدیریت غالب کنونی تعریف می‌کند. اولین درسی که می‌توان از این موضوع گرفت آن است که

1. Alvesson (Mats) & Deetz
2. Grey & Willmott
3. Fournier

حتی محتوایی در این حد منتقد به گستره علم موجود هم می‌تواند به یک جریان علمی بالنده، پایدار و اثرگذار تبدیل شود. حال به بررسی شرایط ساختاری‌ای می‌پردازیم که در شکل‌گیری، رشد و اثرگذاری این جریان علمی مؤثر بوده‌اند.

این جریان علمی از اواخر دهه ۱۹۷۰ و اوایل دهه ۱۹۸۰ به تدریج شکل گرفته است. در طول این سال‌ها کم‌کم در گوشه و کنار کتاب‌ها، مجلات و کنفرانس‌های علمی مدیریت، مطالعات پراکنده‌ای با نگاه انتقادی سر برمی‌آورند. (برای مثال بنسون^۱، ۱۹۷۷؛ بارل و مورگان^۲، ۱۹۷۹؛ دیتز و کرستن^۳، ۱۹۸۳؛ فیشر و سیریانی^۴، ۱۹۸۴؛ فراست^۵، ۱۹۸۰) با این حال، در این بازه اولیه، این‌گونه مطالعات عمدتاً تلاش‌هایی منزوی و جدا از یکدیگر هستند که براساس علاقه و نگرش فردی بعضی پژوهشگران مدیریت انجام شده‌اند. علم مدیریت غالب این‌گونه آثار پژوهشی را چندان جدی نمی‌گیرد و به‌عنوان نگرش‌هایی حاشیه‌ای و صرفاً جالب تلقی می‌کند. نقطه‌ای که به شکل‌گیری یک جریان علمی از این آثار شتاب بخشید، کنفرانس کوچکی بود که در سال ۱۹۸۹ برگزار شد و پژوهشگران علاقه‌مند به این‌گونه مباحث در کشورهای مختلف را دور هم جمع و با یکدیگر متصل کرد. محصول این آشنایی‌ها و فعالیت علمی جدی‌تر پس از کنفرانس، انتشار اولین کتاب با عنوان «مطالعات مدیریت انتقادی» در سال ۱۹۹۲ بود که در واقع مجموعه‌ای است از مقاله‌های پژوهشگران مختلف که نقطه اشتراکشان، نگاه منتقدانه به علم مدیریت رایج است. (الوسون و ویلموت، ۱۹۹۲) انتشار این کتاب بستر اولیه بسیار مهمی فراهم آورد که باعث شد مطالعات انتقادی مدیریت به‌جای یک نگرش حاشیه‌ای و صرفاً جالب به‌عنوان یک جریان علمی متمایز و با هویت مطرح شود و مشروعیت پیدا کند. علاوه بر آن، این کتاب باعث شد هر پژوهشگری که علاقه‌مند به مطالعه‌ای منتقدانه درباره مدیریت است، خود را تنها و منزوی نبیند و همچنین خوراک فکری اولیه‌ای در دسترس داشته باشد.

1. Benson
2. Burrell & Morgan
3. Kersten
4. Fischer & Sirianni
5. Frost

تا همین جا می‌توان درس‌های متعددی از تاریخچه این جریان علمی برداشت کرد. اول آنکه یک جریان علمی از خلأ به وجود نمی‌آید. مقدمه شکل‌گیری یک جریان علمی، مجموعه مطالعاتی است که اگرچه پراکنده‌اند، اما وجود دارند. بعضی پژوهشگران در همین بازه پیشینی، قسمتی جدی از مطالعات و فعالیت علمی‌شان را به این نوع پژوهش‌ها اختصاص داده‌اند و حتی بعضی مانند متس الوسون که اکنون به‌عنوان یکی از پدران مدیریت انتقادی شناخته می‌شود، از همان پایان‌نامه دکترای خود و سپس در پژوهش‌های بعدی‌اش همه عمر کاری خود را به این نوع پژوهش‌ها اختصاص داده بود. دوم آنکه این پژوهش‌های پیشینی در لاکِ تنهایی خود فرونرفته بودند؛ به این معنا که کسی در گوشه‌ای کتابی چاپ کند که نه کسی اسمش را بشنود، نه خوانده شود. بلکه برعکس، این مطالعات آن‌قدر عمیق و با کیفیت انجام شده‌اند که با وجود نگرش انتقادی‌شان، در بهترین مجلات مدیریت رایج به چاپ می‌رسند و بستری می‌شوند برای مشروعیت یافتن یک جریان علمی جدید. این کیفیت بالا و حضور در مجله‌های اصلی مدیریت رایج هم‌اکنون نیز ادامه دارد و مطالعات مدیریت انتقادی عموماً به‌عنوان مطالعاتی که از پایه‌های فکری و فلسفی بسیار عمیق‌تری نسبت به مطالعات رایج مدیریت برخوردارند شناخته می‌شوند. سوم آنکه همان‌گونه که در تاریخچه این جریان علمی ملاحظه شد، کنفرانس نه محل تولید علم است و نه نشانه تولید علم. نقش اصلی کنفرانس، آشنا کردن و متصل کردن پژوهشگرانی است که دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی محل فعالیتشان دور از هم قرار دارد، ولی مبانی نگرششان نزدیک به هم است. فعالیت علمی اصلی، بعد از کنفرانس انجام و منجر به انتشار مقالات و کتاب‌ها می‌شود. در گستره علوم انسانی امروزی، به‌ندرت کسی پیدا می‌شود که بعد از یک کنفرانس، متن مقالات ارائه‌شده در آن را مطالعه کند، ولی در مقابل، مقالاتی که در مجلات معتبر چاپ شوند، مهم‌ترین آثار علمی محسوب می‌شوند و بیشترین اثرگذاری را دارند. چهارم آنکه همان‌گونه که در مورد اولین کتاب در مطالعات مدیریت انتقادی دیدیم، شروع یک جریان علمی نیاز به یک یا چند مرجع پژوهشی اصلی دارد که زیرساختی باشند برای هویت‌بخشی به یک جریان جدید و همچنین

پیدا کردن سایر آثار مربوط. میزان موفقیت این مراجع اولیه در شکل دهی به یک جریان علمی، به عوامل گوناگونی بستگی دارد، از جمله: کیفیت علمی آثار منتشر شده در آن‌ها، شهرت نویسندگان آن‌ها به عنوان پژوهشگران طراز اول و همچنین گستردگی انتشار و کار تبلیغاتی برای آشنا کردن سایر پژوهشگران با این مراجع.

پس از شکل گیری اولیه جریان مطالعات مدیریت انتقادی و شتاب گرفتن پژوهش‌ها در این جریان علمی، اولین مجله با عنوان «سازمان: مجله انتقادی سازمان، نظریه و جامعه»^۱ در سال ۱۹۹۴ شروع به کار کرد که هم‌اکنون به یکی از مجلات رده اول و اثرگذار در حوزه مدیریت و سازمان تبدیل شده است. اداره این مجله مشابه همه مجلات علمی معتبر است؛ یعنی مقالات ارسالی به مجله پس از حذف نام نویسندگان به وسیله چند متخصص در آن موضوع مرور و ارزیابی می‌شود و تنها پس از چندین مرحله اصلاح و ارسال مجدد^۲ مقاله است که یک مقاله به چاپ می‌رسد. تنها فرق این مجله با سایر مجلات آن است که مقالات باید به نوعی نگاه انتقادی داشته باشند و سردبیران و متخصصان مجله هم در طول فرآیند اصلاح و ارسال مجدد مقالات پرسش‌ها و دغدغه‌های انتقادی را پیش پای نویسنده می‌نهند. البته تأسیس این مجله به هیچ وجه به معنای آن نبوده است که پژوهش‌های انتقادی فقط در این مجله چاپ شوند، بلکه برعکس، پژوهشگران مدیریت انتقادی سعی می‌کردند مقالات و در نتیجه نگرش آن‌ها در سایر مجلات متناسب به علم مدیریت رایج هم نفوذ کند و در این کار هم بسیار موفق بوده‌اند. در سال ۲۰۰۱ دو مجله انتقادی دیگر هم آغاز به کار کردند که سبک و سیاقی بسیار متفاوت با مجلات دیگر دارند و هم‌اکنون تحت نام‌های «فانی: نظریه و سیاست در سازمان»^۳ و «تامارا: مجله‌ای برای جستار سازمانی انتقادی»^۴ منتشر، ولی کماکان حاشیه‌ای محسوب می‌شوند.

مدیریت انتقادی برای اولین بار در سال ۱۹۹۸ در «کنفرانس سالانه آکادمی مدیریت»^۵

1. Organization: The Critical Journal of Organization, Theory and Society
2. Revise and Resubmit
3. Ephemera: Theory & Politics in Organization
4. Tamara: Journal for Critical Organization Inquiry
5. Annual Meeting of the Academy of Management

که بزرگ‌ترین گردهمایی پژوهشگران مدیریت در جهان محسوب می‌شود و همه‌ساله در آمریکا برگزار می‌شود، در قالب یک کارگاه^۱ حضور پیدا کرد. (آدلر^۲، فوربس^۳ و ویلموت، ۲۰۰۷) شایان توجه است که آکادمی مدیریت، در واقع، اصلی‌ترین گردهمایی پژوهشگرانی محسوب می‌شد که در چهارچوب علم مدیریت رایج مشغول فعالیت بودند. اما ورود و استمرار حضور سالانه مدیریت انتقادی در این کنفرانس به‌مرور باعث جذب علاقه‌مندان زیادی به این جریان علمی شد، به‌طوری که در سال ۲۰۰۲ مدیریت انتقادی به‌عنوان یک کارگروه^۴ رسمی آکادمی مدیریت ثبت و سپس با رشد بیشتر در سال ۲۰۰۸ رسماً به یک بخش^۵ تبدیل شد. (کاکس، لترنت جونز، وارانف و ویر^۶، ۲۰۰۹) همچنین، به‌طور جداگانه، اولین کنفرانس بین‌المللی بزرگ تحت عنوان مطالعات مدیریت انتقادی با شرکت بیش از چهارصد پژوهشگر از بیش از بیست کشور مختلف در سال ۱۹۹۹ در انگلستان برگزار و سرآغازی شد بر سلسله‌ای از کنفرانس‌های دوسالانه که هنوز هم ادامه دارد. به‌علاوه، از سال ۲۰۰۷ تا کنون هر دو سال یک‌بار یک دوره آموزشی فشرده با عنوان مطالعات مدیریت انتقادی در سوئد برگزار می‌شود که از امسال این دوره آموزشی همه‌ساله برگزار می‌گردد. این دوره آموزشی به‌وسیله جمعی از بزرگ‌ترین پژوهشگران این جریان علمی تدریس می‌شود.

باز هم درس‌هایی زیادی می‌شود از تاریخچه این جریان علمی برداشت کرد. اول آنکه انتشار یک مجله می‌تواند کمک شایانی به بلوغ و رشد یک جریان علمی بکند، به شرط آنکه معیارهای حرفه‌ای سایر مجلات در مورد حذف نام نویسندگان و فرآیند چندمرحله‌ای اصلاح و ارسال مجدد مقالات را رعایت کند. رعایت این معیارها باعث می‌شود مجموعه پژوهشگران، مجله جدید را هم عضوی از همان فرآیند تولید علمی ببینند که سایر مجله‌ها در آن عضو هستند. علاوه بر آن، جافتادن یک مجله علمی جدید

1. Workshop
2. Adler
3. Forbes
4. Interest Group
5. Division
6. Cox, LeTrent-Jones, Voronov, & Weir

خودش نیازمند تلاش جدی و مستمر در حفظ و ارتقای کیفیت مقالات و همچنین تبلیغ و آشناکردن سایر پژوهشگران با آثار چاپ شده در مجله است. دوم آنکه یک جریان علمی جدید باید سعی کند از محدود شدن میان یکی دو مجله و کنفرانس یا یک عده پژوهشگر خاص پرهیز کند. کلید ماندگاری و اثرگذاری یک جریان علمی آن است که به طور مستمر در کنفرانس‌ها و مجلات اصلی گستره علمی مربوط نفوذ کند؛ درست مانند مطالعات مدیریت انتقادی که هم‌اکنون تقریباً هیچ مقاله «مرور ادبیاتی»^۱ نمی‌تواند به مدیریت انتقادی به‌عنوان یک نگرش در کنار سایر نگرش‌ها اشاره نکند. سوم آنکه پذیرفته شدن مدیریت انتقادی در علم رایج مدیریت تصدیق می‌کند که هنجارهای مجامع علمی، حتی به معنای علم رایج و غالب، معمولاً مانع از دخالت عواملی مثل احساسات، تعصبات و سیاست‌زدگی می‌شود. البته دانشگران و پژوهشگران هم انسان هستند و مثل همه انسان‌ها براساس آنچه دیده‌اند و شنیده‌اند، تمایلات و قضاوت‌هایی دارند که ممکن است اشتباه باشد، اما این گونه نیست که نگرشی یا مقاله‌ای به صرف اینکه انتقادی یا حتی اسلامی است، از گستره علمی طرد شود. از سوی دیگر، ارائه‌دهندگان این گونه نگرش‌ها نیز باید متوجه تمایلات و قضاوت‌های موجود باشند و فقط با تکیه بر منطق علمی سعی کنند نگرش خود را بیان و تبلیغ کنند. با این روش است که پژوهشگران مدیریت انتقادی حتی در آکادمی مدیریت هم پذیرفته و به یکی از بزرگ‌ترین بخش‌های آن تبدیل می‌شوند. چهارم آنکه برگزاری کنفرانس‌های مرتب و همچنین دوره‌های آموزشی مستمر برای پژوهشگران جوان‌تر باعث می‌شود یک جریان علمی در یک نسل محدود و متوقف نشده و در طول زمان پایدار شود.

نمونه‌ای از جریان‌های علمی متفاوت: مطالعات سازمانی فمینیست

جریان علمی موسوم به «مطالعات سازمانی فمینیست»، جریانی است که از جنبش‌های فمینیستی سرچشمه گرفته و وارث تاریخی گفتمانی است که جنسیت را مفهومی کلیدی

برای شناخت و تغییر سازوکارهای سازمانی و مدیریتی می‌شمرد. بر خلاف تصور متداول که فمینیسم را منحصر در تلاش برای احقاق حقوق و آزادی‌های زنان می‌بیند، از دید دست‌اندرکاران این جریان علمی مطالعه و تحلیل نابرابری‌های موجود بین زنان و مردان در سازمان‌های کنونی تنها نقطه شروعی است برای شناخت بهتر سازوکارهای قدرت و ریشه‌یابی انواع دیگر نابرابری‌های اجتماعی که در سازمان‌ها، جوامع و حتی در علوم انسانی رایج نهادینه شده‌اند. (کالاس و اسمیرسیچ^۱، ۲۰۰۶) پژوهش‌های این جریان علمی، رویکردهای متکثر و متنوعی درباره رابطه سازمان و جنسیت در پیش گرفته‌اند که هر یک بر پایه نگرشی متفاوت از دیگری بنا شده است. گاهی سازمان به‌عنوان ساختاری خنثی و منطقی برای نظام‌دهی به کار دیده می‌شود که تبعیضات جنسیتی و غیرجنسیتی موجود در آن باید از طریق توسعه منابع انسانی و اصلاح قوانین برطرف شود. (دانکان و لورتو^۲، ۲۰۰۴؛ فایرستون و هریس^۳، ۲۰۰۳)

گاهی سازمان به‌عنوان ساختاری که از اساس مردسالار و نابرابر است مورد بررسی قرار می‌گیرد و به بازطراحی نهاد سازمان براساس ارزش‌های زنانه یا سایر ارزش‌ها پرداخته می‌شود. (آشکرفت^۴، ۲۰۰۱؛ فورنیه و کلیمن^۵، ۲۰۰۱) گاهی هم سازمان‌ها به‌عنوان سیستمی استعماری دیده می‌شوند که پیوسته مفاهیم نابرابر جنسیت را بازتعریف و روابط قدرت و سلطه را بازتولید می‌کنند. (آکر^۶، ۲۰۰۴؛ کنل^۷، ۲۰۰۵)

مشابه قبل، توصیف فشرده بالا ناگزیر یک معرفی سطحی و ساده‌انگارانه از یک جریان علمی بالنده، متکثر و متنوع است که زوایا و ظرافت‌های بسیاری در آن دیده نشده است. اما به‌روشنی نشان می‌دهد که این جریان علمی، مفروضات، اهداف و ارزش‌گذاری‌های بسیار متفاوتی نسبت به علم سازمان رایج کنونی دارد. اولین درس در اینجا هم این است

1. Calás & Smircich
2. Duncan & Loretto
3. Firestone & Harris
4. Ashcraft
5. Kelemen
6. Acker
7. Connell

که حتی محتوایی برخواسته از دغدغه‌هایی کاملاً متفاوت با گستره علم موجود می‌تواند به یک جریان علمی بالنده، پایدار و اثرگذار تبدیل شود. حال به بررسی شرایط ساختاری‌ای می‌پردازیم که در شکل‌گیری، رشد و اثرگذاری این جریان علمی مؤثر بوده‌اند.

این جریان علمی از دهه ۱۹۷۰ به تدریج شکل گرفته است. در طول این سال‌ها و تحت تأثیر جنبش‌های فمینیستی آن دوره، کم‌کم برخی پژوهشگران مدیریت و سازمان به موضوع جنسیت توجه می‌کنند و مطالعات پراکنده‌ای درباره تبعیض سیستماتیک بر علیه زنان در محیط کار انجام می‌شود. (برای مثال اکر و ون‌هوتن^۱، ۱۹۷۴؛ بارتل^۲، ۱۹۷۸؛ فایرستون، ۱۹۷۰؛ کانتر^۳، ۱۹۷۷؛ میل^۴، ۱۹۷۰) بر خلاف مطالعات مدیریت انتقادی که در ابتدا تلاش‌هایی منزوی و بی‌خبر از یکدیگر بودند، پژوهشگران فعال در مطالعات سازمانی فمینیست به دلیل اتصالشان به گفتمان عمومی‌تر فمینیسم، از همان ابتدا اتصالات بیشتری با هم داشتند و راحت‌تر یکدیگر را پیدا کردند. اما آنچه باعث شد این اتصالات به مرور زمان به یک شبکه تبدیل شود و یک جریان علمی را شکل دهد، سلسله‌ای از مقالات مرور ادبیات و فراخوان نظری است که از همان اوایل دهه ۱۹۸۰ به جمع‌آوری و سامان‌دهی مطالعات پراکنده موجود می‌پردازد. (اکر، ۱۹۸۲؛ بارل، ۱۹۸۴؛ هیرن و پارکین^۵، ۱۹۸۳) انتشار مستمر این‌گونه مقالات باعث می‌شود اشتراک دغدغه‌ها و نزدیکی رویکردهای این آثار بیشتر و بهتر آشکار شود و در نتیجه مجموعه آن‌ها به‌عنوان یک جریان علمی متمایز و با هویت مشروعیت بیابد. علاوه بر آن، این مجموعه مقالات آثار پراکنده موجود را در کمترین زمان و به سیستماتیک‌ترین روش در اختیار پژوهشگران علاقه‌مند به این حوزه قرار می‌داد.

تا همین جا هم می‌شود درس‌های متعددی از تاریخچه این جریان علمی برداشت کرد. اول آنکه درست مانند مطالعات مدیریت انتقادی، مقدمه شکل‌گیری جریان علمی مطالعات

1. van Houten
2. Bartol
3. Kanter
4. Millet
5. Hearn & Parkin

سازمانی فمینیست نیز مجموعه مطالعاتی است که اگرچه در ابتدا چندان سیستماتیک نیستند، ولی وجود دارند. هر پژوهشگر علاقه‌مندی با رویکرد خاص خودش که گاهی روان‌شناسانه یا جامعه‌شناسانه است و گاهی حقوقی یا تجاری و گاهی غیر این‌ها، به موضوعات مرتبط با جنسیت در سازمان‌ها می‌پردازد و بستری اولیه برای شکل‌گیری یک جریان علمی جدید ایجاد می‌کنند. دوم آنکه در میان این پژوهش‌های پیشینی، آن‌هایی بر شکل‌گیری جریان علمی مطالعات سازمانی فمینیست اثر می‌گذارند که در بهترین مجلات مدیریت رایج به چاپ می‌رسند. این دسته مطالعات آن‌قدر عمیق و با کیفیت انجام شده‌اند که با وجود نگرش متفاوتشان نمی‌شد آن‌ها را نادیده گرفت. امروزه هم مطالعات سازمانی فمینیست عموماً بسیار فلسفی‌تر و عمیق‌تر از مطالعات رایج مدیریت هستند. سوم آنکه یکی از مهم‌ترین زیرساخت‌های لازم برای شکل‌گیری یک جریان علمی، امکان شناخت و دسترسی آسان به مقالات و کتاب‌هایی است که دغدغه‌های مشابهی طرح می‌کنند. نقش اصلی مقالات مرور ادبیات و فراخوان نظری هم همین است که همه پژوهش‌های درخور توجه موجود را به شکلی سیستماتیک کنار هم قرار دهد تا هم پژوهشگران بدانند برای هر مبحثی باید به کدام منابع مراجعه کنند و هم رخنه‌ها و قسمت‌های مغفول برای پژوهش‌های آتی روشن شود.

با شتاب گرفتن پژوهش‌ها در جریان مطالعات سازمانی فمینیست، اولین مجله با عنوان «مرور زنان در مدیریت»^۱ در سال ۱۹۸۵ شروع به کار کرد که هم‌اکنون تحت عنوان جدید «جنسیت در مدیریت: یک مجله بین‌المللی»^۲ منتشر می‌شود. اما اصلی‌ترین مجله این جریان علمی، «جنسیت، کار و سازمان»^۳ است که از سال ۱۹۹۴ تاکنون منتشر می‌شود. همان‌گونه که در مورد مدیریت انتقادی هم بیان شد، اداره این مجلات نیز مشابه همه مجلات علمی معتبر است و تأسیس این مجلات موضوع محور به‌هیچ‌وجه به معنای محدود شدن پژوهش‌های فمینیست در این مجلات نبوده است.

1. Women in Management Review
2. Gender in Management: An International Journal
3. Gender, Work & Organization

بر خلاف مدیریت انتقادی، حضور مطالعات سازمانی فمینیست در آکادمی مدیریت نیاز به زمینه‌سازی چندانی نداشت. از همان سال‌های ۱۹۷۰، آکادمی مدیریت کارگروهی به نام «وضعیت زنان»^۱ داشت که در اوایل دهه ۱۹۸۰ رسماً به‌عنوان یک بخش از آکادمی مدیریت با نام جدید «زنان در مدیریت»^۲ ثبت می‌شود. جریان علمی مطالعات سازمانی فمینیست به‌راحتی از طریق این بخش در آکادمی مدیریت حضور می‌یابد و به یکی از اثرگذارترین نگرش‌های این بخش تبدیل می‌شود؛ به‌طوری که در اواخر دهه ۱۹۹۰ نام بخش به «جنسیت و گوناگونی در سازمان‌ها»^۳ تغییر می‌کند. همچنین از سال ۲۰۰۰، به‌طور جداگانه، کنفرانس دوسالانه‌ای با عنوان «کنفرانس بین‌المللی و بین‌رشته‌ای جنسیت، کار و سازمان»^۴ شروع می‌شود که تا هم‌اکنون هم ادامه دارد.

باز هم درس‌هایی متعدد می‌شود از تاریخچه این جریان علمی برداشت کرد. اول آنکه مجله‌ای به‌عنوان معتبرترین مجله این جریان علمی شناخته می‌شود که نه تنها اولین مجله نیست، بلکه حدود بیست سال بعد از سال‌های اولیه شکل‌گیری این جریان شروع به کار کرده است. این موضوع به‌خوبی نشان‌دهنده آن است که اعتبار یک مجله بیش از هر چیز تابع اعتبار علمی سردبیران و متخصصانی است که آن را شروع و اداره می‌کنند. دیوید نایتس^۵، یکی از بنیان‌گذاران و سردبیران این مجله از ابتدای تأسیس تا کنون، در آن زمان از پژوهشگران برجسته‌ای محسوب می‌شد که مقالات و کتاب‌های وی بسیار مشهور و اثرگذار بود. (برای مثال کالینسون^۶، نایتس و کالینسون، ۱۹۹۰؛ کومبز^۷، نایتس و ویلموت، ۱۹۹۲؛ کرفوت^۸ و نایتس، ۱۹۹۳؛ نایتس، ۱۹۹۲؛ نایتس و مورگان، ۱۹۹۱؛ نایتس و ویلموت، ۱۹۸۵، ۱۹۸۹، ۱۹۹۲) او هنوز هم پژوهشگر بسیار مشهور و معتبری

1. Status of Women Interest Group
2. Women In Management Division
3. Gender & Diversity in Organizations
4. Gender, Work & Organization: An International Interdisciplinary Conference
5. David Knights
6. Collinson
7. Coombs
8. Kerfoot

است که بیش از سیصد اثر علمی در موضوعات مختلف چاپ کرده است و در هیئت ویراستاری هشت مجله دیگر هم شرکت دارد. دوم آنکه با وجود تفاوت‌های بنیادین نگرش فمینیسم با پژوهش‌هایی که در ابتدا در آکادمی مدیریت در مورد موضوع زنان وجود داشت، حضور و نفوذ این جریان علمی در بخش «زنان در مدیریت» در آکادمی کم‌کم توانست عده بیشتری را با نگرش خود همراه کند و عملاً به گفتمان غالب در این بخش از آکادمی تبدیل شود. برای این حضور و نفوذ در جریان‌های غالب علمی، تأکید بر اشتراکات، چه در زمینه موضوع و چه در زمینه دغدغه‌ها، بسیار راهگشاست. سوم آنکه یکی از دلایل تأخیر این جریان علمی در ایجاد یک کنفرانس خاص خودش این بوده است که مقالات مرتبط با این جریان در کنفرانس‌های متعدد دیگری، چه در کنفرانس‌های مدیریت و سازمان و چه در کنفرانس‌های عمومی‌تر مرتبط با جنسیت و زنان، جایگاه و مقبولیت داشتند. در نتیجه، نیاز به ایجاد یک کنفرانس مستقل، دیرتر و تنها پس از رشد زیاد مقالات در این جریان علمی اتفاق افتاد. خود این پدیده نشان می‌دهد که داشتن یک کنفرانس مستقل در زمره ملزومات یک جریان علمی نیست. کنفرانس هدف و کارکردی دارد و با توجه به آن هدف و کارکرد است که باید تصمیم گرفت آیا لازم است یا نه و اگر لازم است با چه بسامد و به شکل و کیفیتی باید برگزار شود.

پیشنهادات عملی برای مسیر علوم انسانی اسلامی

تاریخچه ارائه‌شده از دو جریان علمی انتقادی و متفاوت در بخش قبل بسیار فشرده بود و قطعاً می‌تواند تنها به‌عنوان سرآغازی بر مطالعات جامع‌تر و عمیق‌تر باشد. با این وجود، از همین نگاه کلان به تاریخچه تحولات این دو جریان علمی از زمان شکل‌گیری تا کنون، درس‌هایی استخراج شد که می‌تواند برای جریان علمی نوپای علوم انسانی اسلامی آموزنده باشد. در زیر فهرستی از پیشنهادات عملی ارائه می‌شود که براساس همان درس‌ها تنظیم شده است:

۱. آثار ارزشمند علمای اسلام از دیرباز تاکنون حاوی مطالب بسیاری است که می‌تواند

در علوم انسانی اسلامی مورد استفاده قرار بگیرد، اما اگر فلسفه را کنار بگذاریم که خوشبختانه پژوهش در فلسفه اسلامی بسیار ریشه‌دار است، مطالب مرتبط با سایر رشته‌های علوم انسانی عمدتاً لابه‌لای مباحث دیگر و به صورت نکاتی پراکنده مطرح شده‌اند. در تاریخ معاصر نیز اگرچه آثاری وجود دارند که مشخصاً به علوم انسانی اسلامی اختصاص دارند (برای مثال صدر، ۱۳۹۷ق)، اما برای تبدیل مجموعه آثار موجود به زیرساختی محکم برای علوم انسانی اسلامی، دو پیشنهاد مهم باید اجرا شود:

۱.۱. آثار موجود باید به صورتی سیستماتیک در دسترس علاقه‌مندان و پژوهشگران قرار بگیرد. برای ایجاد دسترسی آسان و سیستماتیک باید یا پایگاه داده‌ای مرتب و حرفه‌ای روی اینترنت درست کرد که کلیه آثار مرتبط در آن قرار بگیرند یا با هماهنگی وب‌گاه‌هایی مانند گوگل اسکالر^۱، این آثار را در این مجموعه قرار داد. مهم‌ترین مزیت این کار آن است که هر پژوهشگر علوم انسانی اسلامی به هر موضوعی که علاقه داشت، می‌تواند ظرف چند ثانیه جستجو متن کامل مقالات و حتی بعضی اوقات کتاب‌های مرتبط را روی رایانه‌اش در دسترس داشته باشد.

۱.۲. پژوهشگران کنونی علاقه‌مند یا دست‌اندرکار علوم انسانی اسلامی باید سعی کنند مقالاتی با همین نگرش در مجلات معتبر جهانی در رشته‌های مختلف علوم انسانی چاپ کنند. مهم‌ترین مزیت این کار آن است که در طول فرآیند اصلاح و ارسال مجدد در این مجله‌ها با نوع پرسش‌ها و دغدغه‌هایی که علوم انسانی رایج نسبت به علوم انسانی اسلامی دارند بهتر آشنا می‌شوند و به این سمت سوق داده می‌شوند که پاسخی منطقی و قانع‌کننده برای آن‌ها پیدا کنند. این کار هم به پخته شدن آثار منتشرشده کمک شایانی می‌کند و هم به معرفی و کسب مشروعیت برای علوم انسانی اسلامی در میان علوم انسانی غالب.

1. Google Scholar

۲. با وجود آنکه تا کنون تلاش‌های ارزشمندی در مورد علوم انسانی اسلامی صورت گرفته است، بیشتر آثار علمی پدید آمده (طبیعتاً منظور همه آن‌ها نیست)، از نظر محتوایی بسیار ضعیف و سطحی هستند. به همین دلیل به استثنای اقتصاد اسلامی که کار علمی بیشتری روی آن صورت گرفته و به‌عنوان یک جریان کوچک و حاشیه‌ای در علم اقتصاد محسوب می‌شود، (کوران ۱، ۱۹۹۵) عمده آثار موجود در مجامع محدودی باقی مانده‌اند و علوم انسانی اسلامی در گستره علوم انسانی امروزی حتی به‌عنوان یک جریان حاشیه‌ای هم شناخته نمی‌شود. برای تولید آثار با کیفیتی که بتوانند بستری برای رشد و کسب مشروعیت برای جریان علوم انسانی اسلامی شوند، دو پیشنهاد مهم باید عملی شود:

۲.۱. همان‌گونه در جریان‌های علمی بررسی شده دیدیم، مطالعاتی که بستر شکل‌گیری یک جریان علمی جدید می‌شوند، به‌وسیله پژوهشگرانی انجام می‌شوند که نه تنها در سیستم علم غالب و رایج آموزش دیده‌اند و در آن تبحر دارند، بلکه در نگرش انتقادی یا متفاوت دیگری هم متبحر هستند. در نتیجه، پژوهشگران علاقه‌مند به علوم انسانی اسلامی باید هم در علوم انسانی و هم در علوم اسلامی متبحرتر از پژوهشگران معمول در هر یک از این شاخه‌ها بشوند. برخلاف علوم اسلامی که نقطه قوت مراکز حوزوی و دانشگاهی در ایران محسوب می‌شود، متأسفانه علوم انسانی، حتی به همان معنای رایج و غالبش، هنوز در ایران بسیار ضعیف است. در نتیجه از زمره فرآیندهایی که باید تشویق و تسهیل شود، تحصیلات عالی در علوم اسلامی و سپس تحصیل در یکی از رشته‌های علوم انسانی در بهترین دانشگاه‌های جهان است.

۲.۲. روش دیگری که باید به موازات روش اول پی گرفته شود، آن است که مراکز حوزوی و دانشگاهی باید امکان شرکت پژوهشگران مستعد و علاقه‌مند به علوم انسانی اسلامی را در دوره‌های آموزشی تخصصی (که گاهی هم

کوتاه مدت هستند) در کشورهای دیگر فراهم کنند و همچنین با دعوت منظم از استادان رده اول در رشته‌های مختلف علوم انسانی، دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های پژوهشی برگزار کنند. این گونه ارتباطات علمی به تدریج می‌تواند به همکاری در نگارش مقالات و تولید علم نیز منجر شود. تشکیل تیم‌های پژوهشی که در هر تیم هم از متخصصان علوم انسانی و هم از متخصصان علوم اسلامی حضور داشته باشند، می‌تواند نقطه شروع خوبی برای پژوهش در علوم انسانی اسلامی باشد.

۲.۳. علوم انسانی اسلامی باید به شاخه‌های مختلف آن تجزیه شود و با رویکرد تخصص‌گرایی به آن پرداخته شود. گستره علوم امروزی آن قدر وسیع است که کسی نمی‌تواند متخصص علوم انسانی اسلامی به معنای عام باشد. ضمن داشتن یک شهود کلی نسبت به کل گستره علوم انسانی و همچنین علوم انسانی اسلامی، هر پژوهشگری باید فقط روی متخصص شدن در یکی از رشته‌های روان‌شناسی اسلامی، جامعه‌شناسی اسلامی، مدیریت اسلامی، اقتصاد اسلامی و غیره تمرکز کند.

۳. ایده‌هایی مثل برگزاری کنفرانس‌های منظم یا انتشار مجله، گرچه در وهله اول جذاب به نظر می‌رسند، اما در مرحله کنونی به شکل‌گیری جریان علوم انسانی اسلامی ضربه می‌زند؛ زیرا باعث می‌شود آثار کم کیفیت موجود به جای تلاش برای رسیدن به عمق لازم برای ایستادن در مقابل علوم انسانی غالب و رقابت با ایده‌های جریان‌های علمی دیگر، جایگاه امنی برای عرضه پیدا کنند و همان روندی ادامه پیدا کند که تا به حال ادامه داشته است. برای مثال، پژوهشگران علاقه‌مند به مدیریت اسلامی باید پیش از هر چیز سعی کنند کیفیت مقالات آن‌ها آن قدر بالا برود که در بهترین مجلات مدیریت مانند «فصل‌نامه علم اداری»^۱، «مرور آکادمی مدیریت»^۲، یا «مجله

1. Administrative Science Quarterly
2. Academy of Management Review

آکادمی مدیریت»^۱ چاپ شوند. ارائه مقاله در کنفرانس‌های معتبر بین‌المللی بهترین گام نخست در راستای این هدف است؛ زیرا اولاً، پذیرفته شدن مقاله در کنفرانس‌های معتبر، معمولاً بسیار آسان‌تر از چاپ مقاله در مجلات معتبر است. ثانیاً، با شرکت در یک کنفرانس بین‌المللی معتبر و ارائه مقاله در آن می‌توان با نظرات و بازخوردهای علمی متخصصان آن رشته بهتر آشنا شد و همچنین ارتباطات خوبی با متخصصان آن رشته در جهان برقرار کرد. مجدداً به عنوان مثال، پژوهشگران علاقه‌مند به مدیریت اسلامی باید سعی کنند در کنفرانس‌هایی مانند «کنفرانس سالانه آکادمی مدیریت» یا «کنگره گروه اروپایی مطالعات سازمانی»^۲ شرکت کنند و مقالات خود را ارائه بدهند.

۴. علوم انسانی اسلامی به دلیل ماهیت انتقادی و متفاوت آن، می‌تواند بر مبنای اشتراکاتش با سایر جریان‌های علمی انتقادی یا متفاوت همکاری کند و در چهارچوب مشترکات از نقاط قوت و تجارب آن‌ها استفاده کند. به این منظور ابتدا باید در کنفرانس‌ها و مجلات متناسب به این گونه جریان‌های علمی حضور پیدا کرد و به تدریج زمینه‌های کار علمی مشترک را ارزیابی کرد. بنابراین، مسیر دسترسی به این گونه جریان‌های علمی نیز پیش از هر چیز نیازمند تولید مقالات علمی با کیفیتی است که بتواند پای پژوهشگران علوم انسانی اسلامی را به کنفرانس‌ها و مجلات انتقادی یا متفاوت باز کند. البته دعوت از پژوهشگران بزرگ این جریان‌های علمی برای سخنرانی یا برگزاری دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های پژوهشی هم می‌تواند گام اولی در روند گشودن مسیر این گونه همکاری‌ها باشد.

نتیجه‌گیری

جریان علوم انسانی اسلامی نهالی نوپاست که در مرحله بسیار حساسی قرار دارد. یکی از حساسیت‌های این مرحله آن است که اگر علاقه‌مندان به این جریان علمی را بیشتر سیاست‌گذاران تشکیل بدهند تا پژوهشگران، تولید علم جایگزین می‌شود، نه با

1. Academy of Management Journal
2. European Group for Organizational Studies Colloquium

کُنْگ ساختمانِ فلان مرکز پژوهشی را زدن و روبان بُریدن و بودجه اختصاص دادن. یک جریان علمی اگرچه به زیرساخت‌هایی نیاز دارد که سیاست‌گذاران باید فراهم کنند، اما بیش و پیش از هر چیز به پژوهشگرانی نیاز دارد که متمرکز بر کار علمی با کیفیت و عمیق باشند. در مرحله کنونی که علاقه و تحرکی برای پرداختن به علوم انسانی اسلامی آغاز شده است، اولین و مهم‌ترین کاری که باید انجام شود، پرورش علاقه‌مندان مستعدی است که بتوانند به پژوهشگرانی بزرگ تبدیل شوند و ان‌شاءالله سنگ بنای این جریان علمی را محکم بگذارند. امیدوارم پیشنهادات ارائه‌شده در این مقاله کمکی به این موضوع کرده باشد.

کتابنامه

۱. خامنه‌ای، سیدعلی، ۱۳۸۸، بیانات در دیدار جمعی از بانوان قرآن‌پژوه کشور، <http://farsi.khamenei.ir/speech-content?id=8259>
۲. صدر، س. م. ب، ۱۴۱۷ق، اقتصادنا: مکتب الاعلام الاسلامی، قم، انتشارات ایران.
3. Acker, J. 1982. Introduction to women, work and economic democracy. *Economic and Industrial Democracy*, 3(4): i-viii.
4. Acker, J. 2004. Gender, capitalism and globalization. *Critical Sociology*, 30(1): 17-41.
5. Acker, J., & van Houten, D. R. 1974. Differential recruitment and control: The sex structuring of organizations. *Administrative Science Quarterly*, 9(2): 152-163.
6. Adler, P. S., Forbes, L. C., & Willmott, H. 2007. Critical management studies. *Academy of Management Annals*, 1: 119-179.
7. Alvesson, M., & Deetz, S. 2006. Critical theory and postmodernism approaches to organizational studies. In S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence, & W. R. Nord (Eds.), *The Sage handbook of organization studies* (2nd ed.): 255-283. London: Sage.
8. Alvesson, M., & Willmott, H. 1992. (Eds.) *Critical management studies*. London: Sage.
9. Alvesson, M., & Willmott, H. 2003. (Eds.) *Studying management critically*. London: Sage.
10. Ashcraft, K. L. 2001. Organized dissonance: Feminist bureaucracy as hybrid form. *Academy of Management Journal*, 44(6): 1301-1322.
11. Bartol, K. M. 1978. The sex structuring of organizations: A search for possible causes. *Academy of Management Review*, 3(4): 805-815.
12. Bendix, R., & Roth, G. 1980. *Scholarship and partisanship: Essays on Max Weber*. Berkeley: University of California Press.
13. Benson, J. K. 1977. Organizations: A dialectical view. *Administrative Science Quarterly*, 22: 1-21.

14. Bourdieu, P. 1977. *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
15. Burrell, G. 1984. Sex and organizational analysis. *Organization Studies*, 5: 97-118.
16. Burrell, G., & Morgan, G. 1979. *Sociological paradigms and organizational analysis*. Aldershot: Gower.
17. Calás, M. B., & Smircich, L. 2006. From the 'woman's point of view' ten years later: Toward a feminist organization studies. In S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence, & W. R. Nord (Eds.), *The Sage handbook of organization studies* (2nd ed.): 284-346. London: Sage.
18. Caws, P. 1988. *Structuralism: The art of the intelligible*. Atlantic Highlands, NJ: Humanities Press International.
19. Collinson, D. L., Knights, D., & Collinson, M. 1990. *Managing to discriminate*. London: Routledge.
20. Connell, R. W. 2005. Change among the gatekeepers: men, masculinities, and gender equality in the global arena. *Signs*, 30(3): 1801-1826.
21. Coombs, R., Knights, D., & Willmott, H. 1992. Culture, control and competition: Towards a conceptual framework for the study of information technology in organizations. *Organization Studies*, 13(1): 51-72.
22. Cox, J. W., LeTrent-Jones, T. G., Voronov, M., & Weir, D. 2009. (Eds.) *Critical management studies at work: Negotiating tensions between theory and practice*. Glos: Edward Elgar Publishing Limited.
23. Deetz, S., & Kersten, A. 1983. Critical models of interpretive research. In L. Putnam & M. Pacanowsky (Eds.), *Communication and organizations: An interpretive approach*: 147-171. Beverly Hills: Sage.
24. Duncan, C., & Loretto, W. 2004. Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment. *Gender, Work & Organization*, 11(1): 95-115.
25. Durkheim, É. 1915. *The elementary forms of the religious life*. London: George Allen & Unwin Ltd.
26. Firestone, S. 1970. *The dialectic of sex*. New York: Morrow.
27. Firestone, J. M., & Harris, R. J. 2003. Perceptions of effectiveness of responses

- to sexual harassment in the US military, 1988 and 1995. *Gender, Work & Organization*, 10(1): 42-64.
28. Fischer, F., & Sirianni, C. 1984. (Eds.) *Critical studies in organization and bureaucracy*. Philadelphia: Temple University Press.
29. Fournier, V., & Grey, C. 2000. At the critical moment: Conditions and prospects for critical management studies. *Human Relations*, 53(1): 7-32.
30. Fournier, V., & Kelemen, M. 2001. The crafting of community: Recoupling discourses of management and womanhood. *Gender, Work & Organization*, 8(3): 267-290.
31. Frickel, S., & Gross, N. 2005. A general theory of scientific/intellectual movements. *American Sociological Review*, 70(2): 204-232.
32. Frost, P. J. 1980. Toward a radical framework for practicing organizational science. *Academy of Management Review*, 5: 501-507.
33. Giddens, A. 1984. *The constitution of society*. Berkeley & Los Angeles: University of California Press.
34. Grey, C., & Willmott, H. 2005. *Critical management studies: A reader*. Oxford: Oxford University Press.
35. Hart, C. 2003. *Doing a literature review: Releasing the social science research imagination*. London: Sage.
36. Hearn, J., & Parkin, P. W. 1983. Gender and organizations: A selective review and a critique of a neglected area. *Organization Studies*, 4(3): 219-242.
37. Kanter, R. M. 1977. *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
38. Kerfoot, D., & Knights, D. 1993. Management, masculinity and manipulation: From paternalism to corporate strategy in financial services in Britain. *Journal of Management Studies*, 30(4): 659-677.
39. Knights, D. 1992. Changing spaces: The disruptive impact of a new epistemological location for the study of management. *Academy of Management Review*, 17(3): 514-536.
40. Knights, D., & Morgan, G. 1991. Corporate strategy, organizations, and subjectivity: A critique. *Organization Studies*, 12(2): 251-273.

41. Knights D., & Willmott, H. 1985. Power and identity in theory and practice. *Sociological Review*, 33(1): 22-46.
42. Knights D., & Willmott, H. 1989. Power and subjectivity at work: From degradation to subjugation in social relations. *Sociology*, 23(4): 535-558.
43. Knights D., & Willmott, H. 1992. Conceptualizing leadership processes: A study of senior managers in a financial services company. *Journal of Management Studies*, 29(6): 761-782.
44. Kuhn, T. S. 1962. *The structure of scientific revolutions*. Chicago: University of Chicago Press.
45. Kuran, T. 1995. Islamic economics and the Islamic subeconomy. *Journal of Economic Perspectives*, 9(4): 155-173.
46. Lacan, J. 1977. *The seminar XI: The four fundamental concepts of psychoanalysis* (Ed. J. A. Miller). New York: W.W. Norton & Co.
47. Lakatos, I. 1970. Falsification and the methodology of scientific research programmes. In I. Lakatos & A. Musgrave (Eds.), *Criticism and the growth of knowledge*: 91-196. Cambridge: Cambridge University Press.
48. Lévi-Strauss, C. 1947. *Les Structures élémentaires de la parenté*. Berlin: Mouton.
49. Lounsbury, M., & Crumley, E. T. 2007. New practice creation: An institutional perspective on innovation. *Organization Studies*, 28(7): 993-1012.
50. Lounsbury, M., & Ventresca, M. 2003. The new structuralism in organizational theory. *Organization*, 10(3): 457-480.
51. Marx, K. 2005. *Karl Marx: Selected writings* (Ed. D. McLellan). Oxford: Oxford University Press.
52. Millet, K. 1970. *Sexual politics*. Garden City, NY: Doubleday.
53. Mohr, J. W. 2000. Introduction: Structures, institutions, and cultural analysis. *Poetics*, 27: 57-68.
54. Popper, K. 1963. *Conjectures and refutations: The growth of scientific knowledge*. London: Routledge.
55. Propp, V. 1968. *Morphology of the folk tale*. Austin: University of Texas Press.
56. Saussure, F. 1916. *Cours de linguistique générale* (Ed. C. Bally & A.

- Sechehaye). Lausanne and Paris: Payot.
57. Shwed, U., & Bearman, P. S. 2010. The temporal structure of scientific consensus formation. *American Sociological Review*, 75(6): 817-840.
58. Simmel, G. 1903. *Die Grosstädte und das Geistesleben*. Dresden: Petermann.
59. Singh, J. V., Tucker, D. J., & House, R. J. 1986. Organizational legitimacy and the liability of newness. *Administrative Science Quarterly*, 31(2): 171-193.