



تحلیل تطبیقی عقلانیت ابزاری در اندیشه ماکس وبر و مفهوم خودآیینی در اخلاق ایمانوئل کانت: منطق عقلانیت در نظام‌های انگیزشی منابع انسانی

مهدی محمدرضایی^۱؛ علیرضا حبیبی^۲

۱. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه طلع مهر، قم، ایران. نویسنده مسئول: m.mrezaei@tolouemehr.ac.ir
۲. استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه بین‌المللی اهل بیت علیهم السلام، تهران، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ‌ها: دریافت: ۱۴۰۴/۱۱/۱۲ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۱۴	نظام‌های انگیزشی در مدیریت منابع انسانی اغلب بر پیش‌فرض‌هایی درباره عقلانیت کنش انسانی استوارند که کمتر به صورت صریح مورد واکاوی فلسفی قرار می‌گیرند. غلبه رویکردهای ابزاری در طراحی این نظام‌ها، پرسش‌هایی بنیادین درباره نسبت میان کارایی، خودآیینی و کرامت انسانی برمی‌انگیزد. مسئله اصلی این مقاله بررسی منطق‌های عقلانی حاکم بر نظام‌های انگیزشی و پیامدهای اخلاقی و مدیریتی آن‌هاست. هدف مقاله، تحلیل تطبیقی عقلانیت ابزاری در اندیشه ماکس وبر و مفهوم خودآیینی در اخلاق ایمانوئل کانت و تبیین دلالت‌های این دو چهارچوب برای مدیریت منابع انسانی است. پژوهش از نظر هدف بنیادی-نظری و از نظر روش تحلیلی-تفسیری با رویکرد تطبیقی است و داده‌ها از طریق مطالعه کتابخانه‌ای متون کلاسیک و ثانویه معتبر در حوزه فلسفه و مدیریت گردآوری شده‌اند. یافته‌ها نشان می‌دهد که عقلانیت ابزاری عمدتاً در سطح نظام و ساختار سازمانی عمل می‌کند و معطوف به هماهنگ‌سازی کنش‌هاست، درحالی‌که خودآیینی کانتی در سطح فاعل کنش و توجیه‌پذیری آن قرار دارد. تعمیم بی‌واسطه عقلانیت ابزاری به سطح کنش فردی، به تقلیل انگیزش انسانی و تضعیف خودآیینی می‌انجامد. مقاله استدلال می‌کند که خودآیینی می‌تواند به عنوان معیاری هنجاری برای محدودسازی مشروع عقلانیت ابزاری در طراحی نظام‌های انگیزشی به کار رود. نتیجه پژوهش نشان می‌دهد که بازاندیشی در نظام‌های انگیزشی مستلزم توجه به مبانی فلسفی عقلانیت و پرهیز از ابزارانگاری انسان در سازمان است.
واژگان کلیدی: عقلانیت خودآیینی انگیزش کرامت انسانی مدیریت منابع انسانی	

استناد: محمدرضایی، مهدی، حبیبی، علیرضا (۱۴۰۵). تحلیل تطبیقی عقلانیت ابزاری در اندیشه ماکس وبر و مفهوم خودآیینی در اخلاق ایمانوئل کانت؛ منطق عقلانیت در نظام‌های انگیزشی منابع انسانی. *فلسفه تطبیقی*، ۳(۱)، ۹۱-۸۱.

<https://doi.org/10.30487/cph.2026.2084336.1076>

© ۱۴۰۵ (۲۰۲۶) نویسندگان مقاله، نشریه فلسفه تطبیقی، ناشر: سازمان مطالعه و تدوین کتب دانشگاهی در علوم انسانی (سمت).



A Comparative Analysis of Instrumental Rationality in Max Weber's Thought and the Concept of Autonomy in Immanuel Kant's Moral Philosophy: The Logic of Rationality in Human Resource Motivational Systems

Mahdi Mohamadrezaei ¹✉, Alireza Habibi ²

1. Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Tolo Mehr University, Qom, Iran. Corresponding Author: m.mrezaei@tolouemehr.ac.ir
2. Assistant Professor, Department of Business Administration, Faculty of Economics and Management, Ahlul Bayt International University, Tehran, Iran.

Article Info

History

Received: February 01, 2026

Accepted: May 04, 2026

Keywords

Rationality

Autonomy

Motivation, Human Dignity

Human Resource Management

Abstract

Motivational systems in human resource management are commonly designed on the basis of implicit assumptions about human rationality that are rarely subjected to philosophical scrutiny. The predominance of instrumental approaches within these systems raises fundamental questions concerning the relationship between efficiency, autonomy, and human dignity. This article examines the rational foundations underlying motivational systems and explores their ethical and managerial implications. The aim of this study is to provide a comparative analysis of instrumental rationality in the thought of Max Weber and the concept of autonomy in Immanuel Kant's moral philosophy, and to clarify the relevance of these frameworks for human resource management. The research adopts a theoretical and foundational orientation and employs an analytical–interpretive comparative methodology. Data are drawn from a critical examination of classical philosophical texts and authoritative contemporary literature in philosophy and management. The findings indicate that instrumental rationality primarily operates at the level of organizational systems and structures, where it serves to coordinate action and enhance efficiency. By contrast, Kantian autonomy is grounded at the level of the acting subject and is concerned with the normative justification of action. Extending instrumental rationality uncritically to the level of individual action reduces motivation to external incentives and risks undermining moral autonomy. The article argues that autonomy can function as a normative criterion for ethically constraining instrumental rationality in the design of motivational systems. The study concludes that a philosophically informed rethinking of motivational systems is essential to avoid the instrumentalization of human beings within organizational contexts

Citation: Mohamadrezaei, M., & Habibi, A. (2026). A Comparative Analysis of Instrumental Rationality in Max Weber's Thought and the Concept of Autonomy in Immanuel Kant's Moral Philosophy: The Logic of Rationality in Human Resource Motivational Systems. *Comparative Philosophy*, 3(1), 81-91.
<https://doi.org/10.30487/cph.2026.2084336.1076>

© 2026 Authors, Comparative Philosophy.

Publisher: Organization for Researching and Composing University Textbooks in the Humanities (SAMT)

مقدمه

نظام‌های انگیزشی در مدیریت منابع انسانی از بنیادی‌ترین سازوکارهایی هستند که سازمان‌ها از طریق آن‌ها رفتار، تلاش و جهت‌گیری کنش کارکنان را سامان می‌دهند. در اغلب سازمان‌های معاصر، این نظام‌ها در قالب مجموعه‌ای از ابزارها، شاخص‌ها و مشوق‌ها طراحی می‌شوند که هدف آن‌ها افزایش کارایی، بهره‌وری و هم‌راستاسازی رفتار فردی با اهداف سازمانی است. در نگاه رایج مدیریتی، انگیزش اغلب به‌مثابه مسئله‌ای فنی تلقی می‌شود که می‌توان آن را از طریق طراحی مناسب پاداش‌ها، نظام ارزیابی عملکرد و سازوکارهای کنترلی مدیریت کرد. این تلقی، هر چند در عمل کارکردهایی قابل مشاهده دارد، اما به‌ندرت به پیش‌فرض‌های عقلانی و فلسفی‌ای که چنین نظام‌هایی بر آن‌ها استوارند، توجه می‌کند. در سطحی عمیق‌تر، مسئله انگیزش صرفاً به «چگونگی تحریک رفتار» فروکاستنی نیست، بلکه مستقیماً به این پرسش بنیادین بازمی‌گردد که کنش انسانی بر چه مبنایی معقول، موجه و قابل انتظار تلقی می‌شود. هر نظام انگیزشی، آگاهانه یا ناآگاهانه، برداشتی خاص از عقلانیت انسان را مفروض می‌گیرد؛ برداشتی که تعیین می‌کند آیا انسان موجودی واکنش‌گر به محرک‌های بیرونی است یا فاعلی است که کنش او ریشه در داوری عقلانی، معنا و التزام درونی دارد. از این منظر، انگیزش نه صرفاً یک متغیر مدیریتی، بلکه مسئله‌ای در حوزه فلسفه عملی و نظریه کنش انسانی است؛ مسئله‌ای که بدون واکاوی مبانی عقلانی آن، تحلیل‌های مدیریتی از سطح توصیف‌های ابزاری فراتر نمی‌روند.

اهمیت این مسئله زمانی آشکارتر می‌شود که توجه کنیم بخش قابل توجهی از رویه‌های رایج در مدیریت منابع انسانی - نظیر نظام‌های پاداش مبتنی بر عملکرد، هدف‌گذاری‌های کمی، شاخص‌سازی رفتار و ارزیابی‌های استاندارد - بر پیش‌فرضی مشترک استوارند: اینکه کنش انسانی قابل محاسبه، پیش‌بینی و هدایت از طریق تنظیم مشوق‌ها و پیامدهاست. چنین برداشتی از کنش، با آنچه در سنت جامعه‌شناسی مدرن با عنوان «عقلانیت ابزاری» صورت‌بندی شده، هم‌خوانی دارد؛ عقلانیتی که در آن، انتخاب کارآمدترین وسایل برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین‌شده در مرکز تحلیل قرار می‌گیرد (وبر، ۱۳۸۹). در این چهارچوب، انسان شاغل بیش از آنکه به‌مثابه فاعلی خودآیین تلقی شود، به‌صورت عنصری قابل تنظیم در یک نظام هدف‌محور فهم می‌شود.

این منطق عقلانی، اگرچه امکان اداره کارآمد سازمان‌های پیچیده را فراهم می‌آورد، اما هم‌زمان پرسش‌های جدی درباره نسبت میان انگیزش، اختیار و اخلاق برمی‌انگیزد. هنگامی که انگیزش صرفاً به پاسخ به پاداش یا اجتناب از تنبیه تقلیل می‌یابد، کنش انسانی از سطح داوری اخلاقی و معنا فاصله می‌گیرد و به رفتاری ابزارمند فروکاسته می‌شود. در چنین شرایطی، مسئله اصلی دیگر صرفاً اثربخشی نظام انگیزشی نیست، بلکه مشروعیت عقلانی و اخلاقی آن نیز محل تردید قرار می‌گیرد؛ تردیدی که در ادبیات انتقادی مدیریت و جامعه‌شناسی سازمان به‌صورت فزاینده‌ای برجسته شده است.

در برابر این تلقی ابزارمحور از عقلانیت، فلسفه اخلاق تصویری متفاوت از کنش انسانی ارائه می‌دهد. در اخلاق ایمانوئل کانت، عقل نه ابزار تحقق اهداف بیرونی، بلکه بنیان خودقانون‌گذاری و خودآیینی اخلاقی انسان است. در این چهارچوب، انسان موجودی است که به‌واسطه عقل عملی، خود را ملزم به اصولی می‌کند که قابلیت تعمیم جهان‌شمول دارند و مستقل از پیامدهای سودانگاران عمل می‌کنند. اصل بنیادین این اخلاق آن است که انسان همواره باید به‌مثابه غایت فی‌نفسه و نه صرفاً وسیله تلقی شود (کانت، ۱۳۸۶). این برداشت از عقلانیت، افقی هنجاری برای نقد رویکردهای ابزاری به انگیزش انسانی فراهم می‌آورد.

از این منظر، مسئله انگیزش دیگر صرفاً در سطح «طراحی ابزارهای تشویقی» باقی نمی‌ماند، بلکه به پرسشی درباره امکان کنش خودآیین در بافت‌های نهادی بدل می‌شود. اگر کنش کارکنان به‌طور کامل در چهارچوب محرک‌های بیرونی تعریف شود، آیا هنوز می‌توان از مسئولیت اخلاقی، تعهد معنادار و کرامت انسانی سخن گفت؟ این پرسش، نقطه

تلاقی فلسفه اخلاق و مدیریت منابع انسانی است و نشان می‌دهد که تحلیل نظام‌های انگیزشی بدون توجه به خودآیینی انسانی، تحلیلی ناقص و تقلیل‌گرایانه خواهد بود.

هدف این مقاله آن است که با اتخاذ رویکردی تحلیلی - تطبیقی، منطق عقلانیت حاکم بر نظام‌های انگیزشی منابع انسانی را از دو افق فلسفی متمایز بررسی کند: عقلانیت ابزاری در اندیشه ماکس وبر و مفهوم خودآیینی در اخلاق ایمانوئل کانت. مقاله در پی آن است که نشان دهد این دو چهارچوب نه تنها دو تفسیر متفاوت از کنش انسانی ارائه می‌دهند، بلکه به دو منطق متمایز در طراحی، توجیه و ارزیابی نظام‌های انگیزشی سازمانی منجر می‌شوند. بر این اساس، مسئله پژوهش صرفاً مقایسه دو نظریه فلسفی نیست، بلکه واکاوی بنیان‌های عقلانی و اخلاقی سیاست‌ها و رویه‌هایی است که به‌طور روزمره رفتار انسان در سازمان‌ها را شکل می‌دهند و پیامدهای بلندمدتی برای معنا، تعهد و کرامت انسانی در محیط کار دارند.

پیشینه پژوهش و مبانی نظری

عقلانیت به‌مثابه چهارچوب فهم کنش انسانی

در ادبیات فلسفی و علوم اجتماعی، عقلانیت همواره به‌عنوان مفهومی بنیادین برای تبیین کنش انسانی مطرح بوده است. با این حال، این مفهوم نه یک معنا، بلکه طیفی از معانی و کارکردها را در برمی‌گیرد که بسته به سنت نظری، به گونه‌ای متفاوت صورت‌بندی شده‌اند. در فلسفه عملی، عقلانیت اغلب با امکان‌دآوری اخلاقی، مسئولیت‌پذیری و خودقانون‌گذاری پیوند می‌خورد، در حالی که در علوم اجتماعی مدرن، عقلانیت بیشتر به‌عنوان الگویی تحلیلی برای تبیین نظم اجتماعی و پیش‌بینی رفتار کنشگران به کار می‌رود (Coleman, 1990; Rose, 2014).

از منظر تحلیلی، می‌توان دست‌کم سه صورت‌بندی متمایز از عقلانیت را از یکدیگر تفکیک کرد: عقلانیت ابزاری، عقلانیت ارزشی و عقلانیت هنجاری. عقلانیت ابزاری بر کارآمدی وسایل در دستیابی به اهداف متمرکز است و کنش را تابع محاسبه سود و زیان می‌داند. عقلانیت ارزشی، کنش را بر اساس پایبندی به ارزش‌ها و باورهای معنادار برای فاعل تبیین می‌کند، حتی اگر این کنش از منظر ابزارمحور کارآمد نباشد. عقلانیت هنجاری - که در فلسفه اخلاق برجسته است - به امکان توجیه کنش بر اساس اصول عام، الزام‌آور و قابل تعمیم می‌پردازد. این تفکیک نشان می‌دهد که «عقلانی بودن» کنش، مفهومی بدیهی و یک‌دست نیست، بلکه وابسته به سطح تحلیل و چهارچوب هنجاری مورد نظر است. (وبر، ۱۳۸۹؛ Callinicos, 2007)

در بستر سازمان، این تمایز اهمیت مضاعف می‌یابد. سازمان‌ها ناگزیرند برای هماهنگ‌سازی کنش‌های فردی، نوعی عقلانیت مسلط را مفروض بگیرند؛ عقلانیتی که در قالب قواعد، شاخص‌ها، ساختارها و نظام‌های ارزیابی نهادینه می‌شود. از این رو، عقلانیت در سازمان نه صرفاً یک مفهوم نظری، بلکه مبنایی عملی برای طراحی سیاست‌ها و رویه‌های مدیریتی است. بررسی مبانی عقلانیت، پیش‌شرط فهم منطق درونی نظام‌های انگیزشی منابع انسانی به شمار می‌آید، زیرا این نظام‌ها دقیقاً در نقطه تلاقی میان کنش فردی و اهداف سازمانی قرار دارند (Scott, 2015; Armstrong, 2020).

عقلانیت ابزاری و منطق اداره سازمان در اندیشه ماکس وبر

عقلانیت ابزاری در اندیشه ماکس وبر به‌نوعی کنش عقلانی اشاره دارد که در آن فاعل با فرض ثبات اهداف، به‌صورت محاسبه‌گرانه کارآمدترین وسایل را برای دستیابی به آن اهداف انتخاب می‌کند. در این منطق، ارزش کنش نه بر اساس ملاحظات هنجاری یا اخلاقی، بلکه بر مبنای میزان موفقیت آن در تحقق هدف سنجیده می‌شود. وبر نشان می‌دهد که این نوع عقلانیت زیربنای شکل‌گیری بوروکراسی‌های مدرن و سازوکارهای رسمی کنترل، پاداش و تنبیه است و امکان پیش‌بینی و اداره سازمان‌های پیچیده را فراهم می‌سازد. با این حال، تعمیم بی‌واسطه عقلانیت ابزاری به کنش انسانی

می‌تواند به فروکاستن انسان به عنصر قابل محاسبه و تضعیف معنا و آزادی کنش بینجامد؛ وضعیتی که وبر آن را با استعاره «قفس آهنین» توصیف می‌کند. در اندیشه ماکس وبر، عقلانیت ابزاری جایگاهی محوری در تحلیل مدرنیته و تحول اشکال کنش اجتماعی دارد. وبر عقلانیت را در پیوند مستقیم با فرآیند عقلانی شدن تحلیل می‌کند؛ فرایندی که طی آن، کنش انسانی به تدریج از سنت، عاطفه و ارزش‌های غیرمحاسبه‌پذیر فاصله می‌گیرد و در چهارچوب محاسبه‌پذیری، پیش‌بینی‌پذیری و کنترل عقلانی سامان می‌یابد. در این چهارچوب، کنش هدف‌عقلانی کنشی است که در آن، فاعل با محاسبه نسبت میان وسایل و اهداف، کارآمدترین مسیر را برای دستیابی به هدف انتخاب می‌کند (وبر، ۱۳۸۹/۱۹۲۲؛ Scott, 2015).

اهمیت تحلیل وبر برای فهم سازمان مدرن در آن است که او بوروکراسی را صورت نهادی عقلانیت ابزاری می‌داند. بوروکراسی، از نظر وبر، ساختاری است که در آن قواعد رسمی، تقسیم کار دقیق، سلسله‌مراتب اقتدار و ارزیابی مبتنی بر معیارهای عینی جایگزین قضاوت‌های شخصی و ارزش‌محور می‌شود. این ساختار، امکان اداره کارآمد سازمان‌های بزرگ را فراهم می‌آورد، اما هم‌زمان کنش انسانی را در قالب نقش‌هایی از پیش تعریف‌شده محدود می‌سازد. در چنین نظامی، عقلانی‌بودن کنش بیش از هر چیز به میزان انطباق آن با قواعد و اهداف سازمانی وابسته می‌شود (وبر، ۱۳۸۹؛ Scott, 2015).

در حوزه مدیریت منابع انسانی، این منطقی به‌طور مستقیم در طراحی نظام‌های انگیزشی بازتاب می‌یابد. نظام‌های پاداش مبتنی بر عملکرد، شاخص‌سازی رفتار، هدف‌گذاری کمی و سازوکارهای کنترلی، همگی بر این پیش‌فرض استوارند که انگیزش انسانی را می‌توان از طریق تنظیم محرک‌های بیرونی هدایت کرد. از منظر وبر، این رویکرد بخشی از منطقی درونی سازمان عقلانی است و نمی‌توان آن را صرفاً به سوءنیت مدیران تقلیل داد. با این حال، تحلیل وبر هم‌زمان هشدار می‌دهد که غلبه این منطقی می‌تواند به‌نوعی «قفس آهنین» بینجامد که در آن، کنشگران در چهارچوب عقلانیتی محدود و ابزارمحور گرفتار می‌شوند (وبر، ۱۳۸۹؛ Lawler, 2014؛ Aguinis, 2019).

خودآیینی و عقل عملی در اخلاق ایمانوئل کانت

در نقطه مقابل صورت‌بندی وبر از عقلانیت، اخلاق ایمانوئل کانت عقلانیت را در سطح فاعل اخلاقی و در پیوند با عقل عملی تعریف می‌کند. در این سنت، عقل نه ابزاری برای تحقق اهداف بیرونی، بلکه مبنای خودقانون‌گذاری و خودآیینی انسان است. خودآیینی به این معناست که فاعل اخلاقی، قانون کنش خود را نه از بیرون، بلکه از عقل خویش اخذ می‌کند و خود را به آن ملتزم می‌داند (کانت، ۱۳۸۶؛ Wood, 2008). قانون خودمختاری اراده در اخلاق کانت به این معناست که فاعل اخلاقی باید خود قانون‌گذار کنش خویش باشد و اصل عمل را از عقل عملی خود اخذ کند، نه از امیال، منافع شخصی یا فشارهای بیرونی. خودمختاری به معنای آزادی دل‌بخواخانه نیست، بلکه به معنای تبعیت اراده از قانونی است که عقل آن را به‌صورت جهان‌شمول و الزام‌آور تشخیص می‌دهد. از این منظر، کنشی واجد ارزش اخلاقی است که از اراده‌ای ناشی شود که آگاهانه خود را مقید به وظیفه می‌داند (محمدرضایی، ۱۳۸۹).

کانت تأکید می‌کند هرگاه کنش انسانی بر پایه پاداش، تنبیه یا محاسبه پیامدها صورت گیرد، اراده در وضعیت دگرمختاری و دگرآیینی قرار دارد و ارزش اخلاقی اصیل مخدوش می‌شود؛ بنابراین، خودمختاری شرط امکان مسئولیت اخلاقی و نسبت‌دادن کنش به فاعل عقلانی به‌شمار می‌آید.

اصل بنیادین دیگر اخلاق کانتی لزوم تلقی انسان به‌مثابه غایت فی‌نفسه است. قانون غایت فی‌نفسه بودن انسان بیان می‌کند که هر انسان، به‌واسطه عقلانیت و توانایی خودقانون‌گذاری، دارای ارزشی ذاتی است و نباید صرفاً به‌عنوان وسیله‌ای برای تحقق اهداف دیگران به کار گرفته شود. این اصل نفی هرگونه استفاده ابزاری از انسان نیست، بلکه نفی استفاده صرفاً ابزاری از اوست؛ به‌گونه‌ای که شأن عقلانی و ارادی فرد نادیده گرفته شود.

بر اساس این اصل، کرامت انسانی مستقل از کارکرد، سودمندی یا پیامدهای بیرونی است و نمی‌توان آن را در برابر کارایی یا موفقیت نهادی معاوضه کرد. قانون غایت فی‌نفسه بودن انسان بدین ترتیب معیاری هنجاری برای ارزیابی روابط و نظام‌هایی فراهم می‌کند که با کنش انسانی سروکار دارند. این اصل پیامدهای عمیقی برای تحلیل کنش در بافت‌های نهادی دارد. بر اساس این اصل، هیچ نظامی مجاز نیست انسان را صرفاً به‌عنوان وسیله‌ای برای تحقق اهداف خود به کار گیرد، حتی اگر این اهداف از منظر کارکردی یا اقتصادی موجه به نظر برسند. ارزش کنش انسانی، در این چهارچوب، نه از پیامدهای آن، بلکه از انگیزه و اصل حاکم بر آن ناشی می‌شود. کنش زمانی اخلاقاً معتبر است که از اراده‌ای خودآیین و قابل تعمیم به همه فاعلان عقلانی سرچشمه گرفته باشد (کانت، ۱۳۸۶؛ O'Neill, 2013).

کاربست این منطق در تحلیل سازمان نشان می‌دهد که بسیاری از سازوکارهای انگیزشی رایج، از منظر اخلاق کانتی با چالش مواجه‌اند. هنگامی که انگیزش به پاسخ به پاداش یا اجتناب از تنبیه فروکاسته می‌شود، کنش فرد دیگر حاصل داوری عقل عملی نیست، بلکه نتیجه فشارهای بیرونی است. چنین وضعیتی، خودآیینی را تضعیف می‌کند و انسان شاغل را در معرض ابزارانگاری قرار می‌دهد؛ امری که از منظر اخلاق هنجاری قابل دفاع نیست (O'Neill, 2013؛ سندل، ۱۳۹۱).

عقلانیت، انگیزش و خلأ ادبیات میان‌رشته‌ای

مرور ادبیات نشان می‌دهد که بخش قابل توجهی از پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی، انگیزش را یا در قالب مدل‌های روان‌شناختی فردمحور تحلیل کرده‌اند یا در چهارچوب رویکردهای ابزاری به طراحی نظام‌های پاداش و کنترل. در این مطالعات، پرسش از مبانی عقلانی و اخلاقی این نظام‌ها اغلب به حاشیه رانده شده و به‌ندرت به‌صورت نظام‌مند مورد واکاوی قرار گرفته است (Armstrong, 2020؛ Deci & Ryan, 2000).

در سوی دیگر، ادبیات فلسفی عقلانیت و اخلاق، اگرچه غنای مفهومی بالایی دارد، اما کمتر به پیامدهای سازمانی و مدیریتی این مفاهیم پرداخته است. نتیجه این گسست، شکل‌گیری خلأیی میان فلسفه و مدیریت است؛ خلأیی که موجب می‌شود نظام‌های انگیزشی بدون پشتوانه هنجاری روشن طراحی شوند و نقدهای اخلاقی نیز بدون توجه به منطق درونی سازمان‌ها باقی بمانند. مقاله حاضر در پی آن است که با اتخاذ رویکردی تطبیقی، این دو حوزه را به یکدیگر پیوند دهد و نشان دهد که تحلیل عقلانیت می‌تواند به‌عنوان پلی مفهومی میان فلسفه اخلاق و مدیریت منابع انسانی عمل کند (O'Neill, 2013).

تحلیل تطبیقی عقلانیت ابزاری و خودآیینی: از تفاوت نظری تا پیامد سازمانی

افزودن این زیربخش تطبیقی نشان می‌دهد که تفاوت میان عقلانیت ابزاری در اندیشه وبر و خودآیینی در اخلاق کانتی، صرفاً تفاوتی در زبان یا سنت فلسفی نیست، بلکه تفاوتی بنیادین در نقطه عزیمت تحلیل کنش انسانی است. وبر تحلیل خود را از سطح نظم اجتماعی و الزامات اداره عقلانی جوامع مدرن آغاز می‌کند، درحالی‌که کانت نقطه عزیمت خود را فاعل اخلاقی و امکان توجه هنجاری کنش قرار می‌دهد. این تفاوت نقطه آغاز، به دو منطق کاملاً متمایز در فهم انگیزش انسانی منجر می‌شود (وبر، ۱۳۸۹؛ کانت، ۱۳۸۶).

در منطق وبر، عقلانیت ابزاری پاسخی است به مسئله هماهنگی کنش‌ها در ساختارهای پیچیده. سازمان عقلانی، از این منظر، ناگزیر است کنش انسانی را در قالب قواعد، شاخص‌ها و سازوکارهای قابل کنترل صورت‌بندی کند. انگیزش در این چهارچوب، عمدتاً کارکردی تنظیمی دارد: ابزار انگیزشی وسیله‌ای است برای هم‌راستاسازی رفتار فردی با اهداف نظام. در مقابل، در منطق کانتی، انگیزش نه ابزار تنظیم رفتار، بلکه بیان نسبت فاعل با قانون عقلانی است. کنش زمانی معنادار و موجه تلقی می‌شود که از اراده‌ای خودآیین ناشی شود، نه از فشار یا محاسبه پیامدها (کانت، ۱۳۸۶؛ Wood, 2008).

این تفاوت، خود را در نوع پرسش‌هایی که هر چهارچوب مطرح می‌کند نیز نشان می‌دهد. عقلانیت ابزاری می‌پرسد: «چه سازوکاری بیشترین کارایی را در تحقق هدف فراهم می‌کند؟» در حالی که خودآیینی می‌پرسد: «آیا کنش به گونه‌ای انجام شده که فاعل بتواند آن را از منظر عقل عملی توجیه کند؟» هنگامی که پرسش نخست جایگزین پرسش دوم می‌شود، کنش انسانی از سطح هنجاری به سطح عملکردی فروکاسته می‌شود؛ امری که پیامدهای اخلاقی مهمی در بافت سازمان دارد (O'Neill, 2013).

تفاوت سطح کنش، سطح نظام و سطح هنجار در دو منطق عقلانیت

تحلیل تطبیقی دقیق‌تر نشان می‌دهد که عقلانیت ابزاری و خودآیینی کانتی را می‌توان با سه سطح متمایز از تحلیل کنش مرتبط دانست: سطح کنش فردی، سطح نظام سازمانی و سطح هنجارهای اخلاقی. عقلانیت ابزاری عمدتاً در سطح نظام سازمانی عمل می‌کند و معطوف به طراحی سازوکارهایی است که کنش‌های فردی را قابل پیش‌بینی و کنترل می‌سازد. در مقابل، خودآیینی کانتی مستقیماً به سطح هنجار و کنش فردی پیوند می‌خورد و بر امکان مسئولیت‌پذیری اخلاقی تأکید می‌کند (وبر، ۱۳۸۹؛ کانت، ۱۳۸۶).

خلط این سطوح، یکی از خطاهای رایج در ادبیات مدیریت منابع انسانی است. هنگامی که از کارکنان انتظار می‌رود هم‌زمان مطابق شاخص‌های صلب عملکرد کنند و در عین حال مسئولیت اخلاقی و تعهد درونی از خود نشان دهند، بدون آنکه امکان خودآیینی برای آنان فراهم شود، نوعی ناسازگاری عقلانی شکل می‌گیرد. این ناسازگاری، نه ناشی از ضعف اخلاقی کارکنان، بلکه پیامد طراحی نظام‌هایی است که منطق سطح نظام را به سطح کنش فردی تعمیم می‌دهند (Lawler, 2014; Scott, 2015).

در این چهارچوب، خودآیینی را می‌توان به‌عنوان معیاری برای ارزیابی مرزهای مشروع عقلانیت ابزاری در سازمان در نظر گرفت. عقلانیت ابزاری تا جایی موجه است که امکان داوری عقلانی و انتخاب معنادار را از فاعلان سلب نکند. فراتر رفتن از این مرز، به ابزارانگاری انسان و تضعیف کرامت انسانی می‌انجامد؛ مسئله‌ای که در اخلاق کانتی جایگاهی محوری دارد (سندل، ۱۳۹۱؛ O'Neill, 2013).

جایگاه مقاله در ادبیات تطبیقی فلسفه و مدیریت

افزودن این تحلیل تطبیقی نشان می‌دهد که مقاله حاضر صرفاً به کنارهم‌گذاری دو متفکر بسنده نمی‌کند، بلکه در پی صورت‌بندی یک مسئله مشترک در دو سنت فکری متفاوت است: مسئله عقلانیت کنش انسانی در بافت‌های نهادی. در حالی که بخش قابل توجهی از ادبیات مدیریت منابع انسانی به‌طور ضمنی عقلانیت ابزاری را مفروض می‌گیرد، این مقاله نشان می‌دهد که چنین مفروضی نیازمند توجیه هنجاری است؛ توجیهی که بدون ارجاع به مفاهیمی چون خودآیینی ممکن نیست.

از این منظر، نوآوری مقاله در انتقال بحث انگیزش از سطح «کارایی ابزارها» به سطح «مشروعیت عقلانی منطبق‌ها» است. این جابه‌جایی سطح تحلیل، امکان گفت‌وگوی واقعی میان فلسفه اخلاق و مدیریت منابع انسانی را فراهم می‌کند و نشان می‌دهد که مسائل سازمانی را نمی‌توان بدون توجه به مبانی فلسفی عقلانیت به‌درستی فهم کرد (Scott, 2015; Armstrong, 2020).

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، پژوهشی بنیادی - نظری و از نظر ماهیت، تحلیلی - تفسیری با رویکرد تطبیقی است. مسئله اصلی پژوهش نه سنجش متغیرها و نه آزمون فرضیه‌های تجربی، بلکه واکاوی مبانی عقلانی و هنجاری نهفته در نظام‌های

انگیزشی منابع انسانی است. از این رو، روش‌شناسی این پژوهش بر تحلیل مفهومی و مقایسه نظام‌مند دو چهارچوب فلسفی استوار است که هر یک تلقی متفاوتی از عقلانیت و کنش انسانی ارائه می‌دهند.

در این پژوهش، داده‌ها به صورت کتابخانه‌ای و از طریق مطالعه متون کلاسیک و ثانویه معتبر در دو حوزه فلسفه و مدیریت گردآوری شده‌اند. در بخش فلسفی، آثار اصلی و تفسیری مربوط به عقلانیت در اندیشه ماکس وبر و مفهوم خودآیینی در اخلاق ایمانوئل کانت مبنای تحلیل قرار گرفته‌اند. در بخش مدیریتی، از ادبیات نظری مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی، به‌ویژه آثاری که به مسئله انگیزش، نظام‌های پاداش و منطق کنش در سازمان پرداخته‌اند، استفاده شده است. انتخاب منابع بر اساس ارتباط مستقیم با مسئله پژوهش، اعتبار علمی و جایگاه آن‌ها در ادبیات موضوع صورت گرفته است.

منطق تطبیق در این پژوهش از نوع تطبیق مفهومی - تحلیلی است، نه تطبیق تاریخی یا تطبیق کاربردی صرف. بدین معنا که هدف، مقایسه مستقیم دو اندیشمند در سطح نظریه‌پردازی درباره سازمان نیست، بلکه استخراج و مقایسه دو منطق عقلانی متمایز درباره کنش انسانی است که پیامدهای متفاوتی برای طراحی و توجیه نظام‌های انگیزشی دارند. در این چهارچوب، عقلانیت ابزاری وبر و خودآیینی کانتی به‌عنوان دو «چهارچوب تفسیری» مستقل تحلیل شده و سپس نقاط افتراق و امکان‌های گفت‌وگوی آن‌ها در بافت مدیریت منابع انسانی بررسی شده است.

روش تحلیل داده‌ها در این پژوهش، تحلیل مفهومی و تفسیری است. در این روش، مفاهیم کلیدی هر چهارچوب نظری - نظیر عقلانیت ابزاری، کنش هدف عقلانی، خودآیینی، عقل عملی و غایت‌بودگی انسان - ابتدا در متن اصلی اندیشه هر متفکر تبیین می‌شوند و سپس در نسبت با مسئله انگیزش سازمانی مورد بازخوانی قرار می‌گیرند. این تحلیل از سطح توصیف فراتر رفته و با هدف کشف دلالت‌های هنجاری و مدیریتی مفاهیم صورت می‌پذیرد.

برای افزایش اعتبار علمی تحلیل، سه معیار به‌طور ضمنی رعایت شده است: نخست، انسجام درونی در تفسیر هر چهارچوب نظری؛ بدین معنا که مفاهیم هر متفکر در چهارچوب منطق درونی اندیشه او تحلیل شده و از برون‌فکنی مفاهیم ناهمخوان پرهیز شده است؛ دوم، کفایت شواهد متنی؛ به این معنا که تفسیرها بر متون معتبر و شناخته‌شده استوارند و به خوانش‌های ثانویه معتبر ارجاع داده شده است؛ سوم، شفافیت در سطح تطبیق؛ بدین معنا که تفاوت‌های سطح تحلیل (نظام/فاعل) به‌صراحت مشخص شده و از خلط سطوح نظری پرهیز شده است (وبر، ۱۳۸۹؛ کانت، ۱۳۸۶؛ O'Neill, 2013).

در نهایت، باید تأکید کرد که این پژوهش در پی ارائه یک مدل اجرایی یا نسخه مدیریتی آماده نیست، بلکه هدف آن فراهم آوردن چهارچوبی مفهومی برای بازاندیشی انتقادی در منطق‌های حاکم بر نظام‌های انگیزشی است. از این رو، روش‌شناسی انتخاب‌شده با ماهیت مسئله و هدف نظری مقاله سازگار بوده و امکان گفت‌وگوی میان فلسفه اخلاق و مدیریت منابع انسانی را فراهم می‌سازد.

یافته‌های پژوهش

یافته اول: تمایز سطح تحلیل عقلانیت در نظام‌های انگیزشی

یافته نخست پژوهش نشان می‌دهد که عقلانیت ابزاری و خودآیینی اخلاقی، نه صرفاً دو برداشت متفاوت از کنش انسانی، بلکه دو سطح متمایز تحلیل را نمایندگی می‌کنند. عقلانیت ابزاری عمدتاً در سطح نظام، ساختار و سازوکارهای اداره سازمان عمل می‌کند و معطوف به هماهنگ‌سازی کنش‌های فردی در راستای اهداف جمعی است. در مقابل، خودآیینی کانتی در سطح فاعل کنش قرار دارد و به امکان توجیه هنجاری کنش از منظر عقل عملی می‌پردازد. خلط این دو سطح، به سوء فهم‌های نظری و عملی در طراحی نظام‌های انگیزشی می‌انجامد.

از منظر فلسفه کنش، این تمایز نشان می‌دهد که عقلانیت ابزاری به پرسش «چگونه کنش‌ها را سامان دهیم؟» پاسخ می‌دهد، در حالی که خودآیینی به پرسش «کنش چگونه می‌تواند موجه باشد؟» ناظر است. هنگامی که منطق پاسخگوی پرسش نخست، به‌طور مستقیم به‌جای پرسش دوم نشانده می‌شود، کنش انسانی از سطح داوری اخلاقی به سطح انطباق ساختاری فروکاسته می‌شود. این فروکاست، نه حاصل سوءتعبیر اندیشه وبر یا کانت، بلکه نتیجه نادیده گرفتن تفاوت سطح تحلیل در این دو چهارچوب است (وبر، ۱۳۸۹؛ کانت، ۱۳۸۶).

در حوزه مدیریت منابع انسانی، این یافته نشان می‌دهد که بسیاری از تعارض‌های عملی در نظام‌های انگیزشی - مانند تعارض میان کنترل و تعهد - ناشی از اعمال منطق عقلانیت ابزاری در سطحی است که انتظار خودآیینی از کارکنان وجود دارد. سازمان‌ها هم‌زمان خواهان تبعیت دقیق از شاخص‌ها و بروز مسئولیت اخلاقی‌اند، بی‌آنکه به ناسازگاری عقلانی این دو انتظار توجه کنند (Lawler, 2014 ; Scott, 2015).

یافته دوم: تقلیل انگیزش انسانی به واکنش ابزاری

یافته دوم پژوهش نشان می‌دهد که غلبه عقلانیت ابزاری در طراحی نظام‌های انگیزشی، به تقلیل انگیزش انسانی به واکنش نسبت به محرک‌های بیرونی می‌انجامد. در این چهارچوب، انگیزش نه به‌عنوان فرایندی معنایی یا هنجاری، بلکه به‌مثابه متغیری وابسته به پاداش، تنبیه و پیامدهای قابل محاسبه تلقی می‌شود. چنین برداشتی، اگرچه امکان پیش‌بینی رفتار را افزایش می‌دهد، اما انگیزش را از پیوند با معنا و نیت کنشگر جدا می‌سازد.

از منظر فلسفی، این تقلیل به معنای جایگزینی عقل عملی با عقل ابزاری است. در این وضعیت، کنش نه بر اساس اصل یا قاعده‌ای خودگزیده، بلکه بر اساس پیامدهای بیرونی آن ارزیابی می‌شود. اخلاق کانتی این وضعیت را نوعی دگر قانون‌گذاری^۱ می‌داند؛ وضعیتی که در آن اراده تابع عوامل بیرونی است و نه عقل خودآیین (کانت، ۱۳۸۶؛ O'Neill, 2013).

در سطح سازمانی، این منطق می‌تواند به شکل‌گیری رفتارهای حداقلی، فرصت‌طلبانه و وابسته به مشوق منجر شود. هنگامی که انگیزش صرفاً بیرونی باشد، تعهد درونی و مسئولیت‌پذیری اخلاقی تضعیف می‌شود و کارکنان تمایل می‌یابند فقط آنچه اندازه‌گیری می‌شود را انجام دهند، نه آنچه معنادار یا درست است (Aguinis, 2019 ; Deci & Ryan 2000).

یافته سوم: خودآیینی به‌مثابه معیار هنجاری نقد نظام‌های انگیزشی

یافته سوم نشان می‌دهد که مفهوم خودآیینی در اخلاق کانتی می‌تواند به‌عنوان معیاری هنجاری برای ارزیابی نظام‌های انگیزشی به کار رود. بر این اساس، پرسش اصلی دیگر صرفاً «کارآمدی ابزار انگیزشی» نیست، بلکه «نسبت آن ابزار با امکان کنش خودآیین» است. این تغییر زاویه دید، افق تازه‌ای برای تحلیل اخلاقی سیاست‌های منابع انسانی فراهم می‌آورد.

خودآیینی در این معنا به معنای نفی هرگونه ساختار یا قاعده سازمانی نیست، بلکه به معنای محدودسازی عقلانیت ابزاری از طریق اصول هنجاری است. کنش سازمانی زمانی اخلاقاً موجه است که ساختارها، امکان داوری عقلانی و انتخاب معنادار را از فاعلان سلب نکنند. این قرائت، تفسیرهای ساده‌انگارانه از کانت را که اخلاق او را ناسازگار با زندگی نهادی می‌دانند، به چالش می‌کشد (Wood, 2008 ; O'Neill 2013).

از منظر مدیریت منابع انسانی، این یافته نشان می‌دهد که نظام‌های انگیزشی می‌توانند به گونه‌ای طراحی شوند که به‌جای تضعیف خودآیینی، آن را تقویت کنند؛ برای مثال، از طریق تأکید بر معنا، مسئولیت، شفافیت هنجاری و مشارکت در تعیین اهداف، نه صرفاً از طریق مشوق‌های مالی (Armstrong, 2020).

یافته چهارم: تنش ساختاری میان کارایی و کرامت انسانی

یافته چهارم پژوهش حاکی از آن است که میان منطق کارایی سازمانی - که عمدتاً بر عقلانیت ابزاری استوار است - و اصل کرامت انسانی - که در اخلاق کانتی برجسته است - نوعی تنش ساختاری وجود دارد. این تنش نه تصادفی است و نه صرفاً ناشی از سوءمدیریت، بلکه ریشه در تفاوت مبانی عقلانی این دو رویکرد دارد.

از منظر فلسفه اخلاق، کرامت انسانی مستلزم آن است که انسان هرگز صرفاً به عنوان وسیله تلقی نشود. درحالی که عقلانیت ابزاری، به طور ذاتی، کنش‌ها و کنشگران را در نسبت با اهداف بیرونی ارزش گذاری می‌کند. این تنش، هسته اصلی چالش اخلاقی سازمان‌های مدرن را شکل می‌دهد (کانت، ۱۳۸۶؛ سندل، ۱۳۹۱).

در عمل، این تنش خود را در تعارض‌هایی نظیر فشار برای بهره‌وری حداکثری در برابر توجه به معنا، سلامت روان و شأن انسانی کارکنان نشان می‌دهد. یافته پژوهش نشان می‌دهد که نادیده گرفتن این تنش، به فرسایش اعتماد، کاهش تعهد و بحران معنا در سازمان‌ها می‌انجامد (Scott, 2015 ; Lawler, 2014).

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد که نظام‌های انگیزشی منابع انسانی را نمی‌توان صرفاً به عنوان مجموعه‌ای از ابزارهای فنی برای افزایش بهره‌وری یا کنترل رفتار کارکنان تحلیل کرد. در سطحی بنیادین‌تر، این نظام‌ها بر منطق‌های عقلانی خاصی استوارند که حامل مفروضات انسان‌شناختی و اخلاقی مشخصی‌اند. تحلیل تطبیقی عقلانیت ابزاری در اندیشه ماکس وبر و مفهوم خودآیینی در اخلاق ایمانوئل کانت نشان داد که بسیاری از تنش‌های مشاهده شده در عمل مدیریت منابع انسانی - نظیر تعارض میان کارایی و معنا، یا میان کنترل و تعهد - ریشه در تفاوت این منطق‌های عقلانی دارند، نه صرفاً در ضعف طراحی یا اجرای سیاست‌های انگیزشی.

از منظر تحلیلی، عقلانیت ابزاری به عنوان منطق مسلط سازمان‌های مدرن، در سطح ساختار و نظام عمل می‌کند و هدف آن هماهنگ‌سازی کنش‌های فردی در راستای اهداف جمعی است. این منطق، همان گونه که وبر نشان می‌دهد، امکان اداره سازمان‌های پیچیده را فراهم می‌آورد و از حیث کارکردی نقشی انکارناپذیر دارد. با این حال، یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که تعمیم بی‌واسطه این منطق به سطح فاعل انسانی، به نوعی تقلیل‌گرایی می‌انجامد که در آن کنش انسانی به واکنش نسبت به محرک‌های بیرونی فروکاسته می‌شود (وبر، ۱۳۸۹؛ Scott, 2015).

در مقابل، خودآیینی کانتی افقی هنجاری برای نقد این وضعیت فراهم می‌آورد. خودآیینی، در این مقاله، نه به عنوان ایده‌ای آرمان‌گرایانه و ناسازگار با زندگی سازمانی، بلکه به مثابه معیاری تحلیلی برای سنجش مشروعیت اخلاقی نظام‌های انگیزشی صورت‌بندی شد. بر اساس این معیار، مسئله اصلی دیگر صرفاً اثربخشی ابزارهای انگیزشی نیست، بلکه نسبت آن‌ها با امکان کنش آگاهانه، مسئولانه و معنادار کارکنان است. یافته‌ها نشان می‌دهد که نظام‌های انگیزشی‌ای که به طور کامل بر محرک‌های بیرونی استوارند، در معرض تضعیف خودآیینی و ابزارانگاری انسان قرار می‌گیرند (کانت، ۱۳۸۶؛ O'Neill 2013).

نکته مهم در بحث حاضر آن است که این تحلیل به تقابل ساده‌انگارانه میان «مدیریت» و «اخلاق» نمی‌انجامد. پژوهش نشان داد که عقلانیت ابزاری و خودآیینی اخلاقی را می‌توان به عنوان دو سطح متمایز اما مکمل در تحلیل سازمان در نظر گرفت. عقلانیت ابزاری برای طراحی ساختارها و نظام‌های کارآمد ضروری است، اما این عقلانیت نیازمند محدود شدن از طریق ملاحظات هنجاری‌ای است که از خودآیینی انسانی ناشی می‌شوند. فقدان این محدودسازی، همان چیزی است که به بحران معنا، فرسایش تعهد و کاهش اعتماد در بسیاری از سازمان‌های معاصر انجامیده است (Lawler, 2014؛ سندل، ۱۳۹۱).

از منظر نوآوری نظری، دستاورد اصلی این مقاله در جابجایی سطح تحلیل انگیزش است. برخلاف بخش قابل توجهی از ادبیات مدیریت منابع انسانی که انگیزش را یا در سطح متغیرهای روان‌شناختی فردی بررسی می‌کند یا در قالب ابزارهای مدیریتی، این پژوهش نشان می‌دهد که بدون واکاوی مبانی عقلانی و اخلاقی حاکم بر این ابزارها، تحلیل انگیزش ناقص باقی می‌ماند. بدین ترتیب، مقاله حاضر با پیوند دادن فلسفه اخلاق و جامعه‌شناسی عقلانیت با مدیریت منابع انسانی، افقی میان‌رشته‌ای برای فهم کنش انسانی در سازمان‌ها ارائه می‌کند.

در سطح دلالت‌های نظری برای مدیریت منابع انسانی، نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بازاندیشی در نظام‌های انگیزشی مستلزم پرسش از مفروضات پنهان آن‌ها درباره انسان و عقلانیت است. این بازاندیشی می‌تواند به گذار از رویکردهای صرفاً ابزاری به رویکردهایی منجر شود که در آن‌ها معنا، مسئولیت و کرامت انسانی جایگاهی محوری دارند. چنین گذاری به معنای نفی کارایی یا ساختار نیست، بلکه به معنای بازتعریف آن‌ها در چهارچوبی هنجاری‌تر است (Armstrong, 2020).

از منظر کاربردی - البته نه به معنای ارائه دستورالعمل‌های اجرایی - یافته‌های پژوهش می‌تواند برای مدیران و سیاست‌گذاران منابع انسانی به‌عنوان چهارچوبی مفهومی برای ارزیابی نظام‌های انگیزشی به کار رود. به جای تمرکز صرف بر این پرسش که «کدام مشوق اثربخش‌تر است»، توجه به این پرسش ضروری است که «کدام منطق انگیزشی با خودآیینی و کرامت انسانی سازگارتر است». این تغییر سطح پرسش، پیش‌شرط هرگونه اصلاح پایدار در سیاست‌های منابع انسانی به شمار می‌آید.

در پایان، این پژوهش پیشنهاد می‌کند که مطالعات آینده می‌توانند این چهارچوب تحلیلی را در دو مسیر گسترش دهند: نخست، بسط نظری آن از طریق گفت‌وگو با سایر سنت‌های فلسفی عقلانیت و اخلاق و دوم، بررسی نسبت این چهارچوب با پژوهش‌های تجربی در حوزه انگیزش، معنا و تعهد سازمانی. چنین پژوهش‌هایی می‌توانند به غنای بیشتر گفت‌وگوی میان فلسفه و مدیریت کمک کند و فهم جامع‌تری از کنش انسانی در سازمان‌های معاصر فراهم آورند.

منابع فارسی

- وبر، ماکس. (۱۳۸۹). *اقتصاد و جامعه* (جلد اول). ترجمه عباس منوچهری. تهران: نی. (اثر اصلی منتشر شده در ۱۹۲۲)
 کانت، ایمانوئل. (۱۳۸۶). *بنیاد مابعدالطبیعه اخلاق*. ترجمه حمید عنایت. تهران: خوارزمی. (اثر اصلی منتشر شده در ۱۷۸۵)
 سندل، مایکل. (۱۳۹۱). *عدالت: کار درست چیست؟*. ترجمه حسن کامشاد. تهران: نی. (اثر اصلی منتشر شده در ۲۰۰۹)
 محمدرضایی، محمد. (۱۳۸۹). *تبيين و نقد فلسفه اخلاق کانت*. قم: بوستان کتاب.

منابع لاتین

- Aguinis, H. (2019). *Performance management* (4th ed.). Chicago, IL: Chicago Business Press.
 Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
 Callinicos, A. (2007). *Social theory: A historical introduction* (2nd ed.). Cambridge: Polity Press.
 Coleman, J. S. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
 Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). "The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior". *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
 Lawler, E. E. (2014). *Motivation in work organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
 O'Neill, O. (2013). *Between consenting adults*. Cambridge: Cambridge University Press.
 Rose, N. (2014). *Governing the present: Administering economic, social and personal life*. Cambridge: Polity Press. <https://www.politybooks.com/bookdetail/?isbn=9780745658213>
 Scott, W. R. (2015). *Organizations and organizing: Rational, natural, and open systems perspectives* (2nd ed.). New York, NY: Routledge.
 Wood, A. W. (2008). *Kantian ethics*. Cambridge: Cambridge University Press.