

مبانی مهندسی و مدیریت فرهنگی سازمان‌ها

دکتر مهدی ناظمی اردکانی^۱

(تاریخ دریافت ۸۸/۸/۵ - تاریخ تصویب ۸۸/۱۰/۳۰)

چکیده

یکی از سطوح مهندسی و مدیریت، مهندسی و مدیریت سازمان است. سازمان‌ها، بخش اعظم جوامع را در برمی‌گیرند. سازمان‌هایی انسانی محسوب می‌شوند که سازگار با فرهنگ و ارزش‌های محیطی خود، مهندسی و مدیریت شوند. نهادهای انقلاب اسلامی، مصداق سازمان‌های فرهنگ‌مداری هستند که با حاکم بودن رویکرد فرهنگ و ارزش‌های اسلامی - ایرانی در مهندسی و مدیریت آنان، می‌توانند تحقق بخش اهداف و آرمان‌های الهی و اسلامی بوده و محیط مناسبی را برای رشد و تکامل انسان فراهم سازند. مبانی مهندسی و مدیریت سازمان‌ها بر اساس فرهنگ و ارزش‌های حاکم بر آن‌ها احصاء می‌شود. کل‌نگری و رویکرد سیستمی، اصالت اهداف فرهنگی و تکاملی انسان، پیروی از الگوهای راهنما، انسان‌مداری در مقابل سازمان‌مداری، تکامل محوری در مقابل اقتصادمحوری و مصالح فردی در مقابل منافع فردی، مبانی ششگانه برشمرده شده برای مهندسی و مدیریت فرهنگی سازمان‌ها می‌باشد.

واژگان کلیدی: نهاد، مهندسی فرهنگی، مدیریت فرهنگی.

مقدمه

مدیریت فرهنگی سازمان، به معنای مدیریت مبتنی بر فرهنگ اجتماعی، مستلزم مهندسی فرهنگی

سازمان می‌باشد. همه سازمان‌ها مبتنی بر فرهنگ خاصی مهندسی شده و به موجب آن، مدیریتی سازگار با آن فرهنگ بر آن‌ها امکان‌پذیر است. بدین ترتیب همان فرهنگ که براساس آن سازمان طراحی و مدیریت می‌شود، بازتولید می‌گردد.

مهندسی سازمان، طراحی و نوسازی و بهسازی و در حقیقت توسعه سازمان است. از آنجا که سازمان‌ها در تعامل با محیطی متحول و پویا می‌باشند؛ بنابراین مهندسی سازمان، فراگردی مستمر می‌باشد و مدیریت سازمان در چارچوب مختصات و اصول مربوطه تحقق می‌یابد.

سازمان‌ها به دو دسته سازمان‌های مکانیکی و سازمان‌های ارگانیک قابل تقسیم می‌باشند. سازمان‌های ارگانیک سازمان‌های پویایی هستند که سازگار با شرایط و مقتضیات محیط فرهنگی، اجتماعی و... مهندسی شده‌اند. مهندسی این نوع سازمان‌ها را می‌توان مهندسی فرهنگی نامید.

نهادها، سازمان‌های ارگانیک و پویایی هستند که با زیست بوم نافیژیکی محیط خود یعنی فرهنگ جامعه، سازگار بوده و نه تنها در تعامل مؤثر با محیط فرهنگی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی خود می‌باشند، بلکه محیطی را شکل می‌دهند که جایگاه مناسبی برای زیست انسانی و رشد و تحول و پویایی انسان‌ها باشند.

نهادهای انقلاب اسلامی، نمونه‌ای از سازمان‌هایی می‌باشند که به دست معمار بزرگ انقلاب اسلامی حضرت امام (ره) و همراه با جریان بالنده انقلاب اسلامی در گستره جامعه و با خواست عمومی مردم مهندسی فرهنگی شدند و موجب حفظ و بالندگی انقلاب اسلامی شدند.

فرهنگ، جامعه و سازمان

درباره تعریف فرهنگ بیش از ۱۶۱ تعریف جمع‌آوری شده است. این تعداد و تنوع تعریف‌ها، دلالت بر عظمت مفهوم فرهنگ دارد و نقش و گستردگی فرهنگ در زندگی اجتماعی و فردی انسان‌ها را می‌رساند (جعفری، ۱۳۷۹: ۹).

تعاریف مختلف و متنوع از فرهنگ از آن جهت است که فرهنگ، پدیده‌ای تاریخی و کاملاً پیچیده است. اغلب تعاریفی که بیان‌کننده ماهیت فرهنگ می‌باشند، با استعاره همراه است. بیشتر تعاریف فرهنگ براساس اجزاء و آثار فرهنگ است. می‌توان گفت اگر مفهوم فرهنگ با این تعریف که فرهنگ «محیط زیست انسانی» است در قیاس با «محیط زیست جمعی» که محیط زیست مشترک انسان و حیوان و گیاه است، منظور گردد؛ می‌توان به اجزاء و ویژگی‌ها و آثار

فرهنگ نیز پی‌برد.

«امروزه در تعاریف ارائه شده از فرهنگ، به معنای لغوی آن توجهی نمی‌شود و عمدتاً ابعاد جامعه‌شناسانه، مردم‌شناسانه و روان‌شناسانه آن در نظر گرفته می‌شود. مفاهیمی که هر روزه با پسوند یا پیشوند فرهنگ به کار می‌روند، هیچ کدام مغایر با تعاریف مطرح شده و بیرون و جدای از آن نیست (قربانی و مهدوی، ۱۳۸۳: ۲۵).

«تودی باریو» در کتاب خود به نام «جامعه، فرهنگ و شخصیت» می‌نویسد، بیشتر تعریف‌های فرهنگ بر دو نکته تأکید می‌کنند: نخست عناصر فرهنگ، چه به صورت عادات اجتماعی جلوه‌گر شوند و چه به صورت روش زندگی یک جامعه تظاهر بیابند؛ دوم اثر انگیزاننده، هنجاری این عناصر بر رفتار فرد. به بیان دیگر کارکرد ویژه فرهنگ، آفرینش، نگاهداری، تداوم و همبستگی میان افراد یک جامعه معین است (پهلوان، ۱۳۷۹: ۱۳).

فرهنگ پدیده‌ای است که می‌سازد و ساخته می‌شود. کنش و واکنش‌های اجتماعی در بین افراد، براساس فرهنگ شکل می‌گیرد و حاصل این کنش و واکنش‌ها، موجب تأثیر بر فرهنگ موجود می‌شود. به این ترتیب است که فرهنگ پدیده‌ای تاریخی بوده و «نرم‌افزار ذهنی» همه انسان‌ها همه عصرها تلقی می‌شود و هر انسانی به سهم خود در ساخته و پرداخته شدن این نرم‌افزار ذهنی نقش دارد. بدیهی است به این موضوع مهم باید اندیشید که این نقش انسانی را در رابطه با خالق و رب او چگونه باید دید و تعریف نمود.

فرهنگ، «نرم‌افزار ذهنی» پدیده جمعی است. همه مردمی که در آن محیط، زندگی می‌کنند، در آن سهم هستند و اعضای یک گروه را از گروه‌هایی که متمایز می‌سازد. فرهنگ، شکل‌دهنده نهادها، نظام قانونی، شیوه اداره جامعه، الگوهای خانواده و هنجارهای اجتماعی است و کلاً همه فعالیت‌ها و کنش‌های متقابل و داد و ستدهای جامعه را تعریف می‌کند (هافستد، ۱۹۹۷: ۵-۳).

ادارگار شاین به نقش و تأثیر فرهنگ اشاره می‌کند و چنین بیان می‌دارد: «الگویی از مفروضات اساسی (و باورهای) که یک گروه اجتماعی (سازمان، جامعه) برای حل دو مسئله بنیادین تطابق با محیط بیرونی (شیوه ادامه بقا) و ایجاد انسجام درونی (شیوه در کنار هم ماندن) خلق، کشف، یا ایجاد کرده است. این الگو در مسیر حرکت این گروه اعتبار یافته و ثابت کرده که سودمند و کارساز است و در نتیجه به عنوان شیوه درست ادراک، تفکر، احساس و رفتار به نسل بعد انتقال می‌یابد. به این ترتیب فرهنگ در رویارویی یک گروه (سازمان، جامعه) با مشکلات آموخته می‌شود (شاین، ۱۹۹۲: ۱۲).

فرهنگ و جامعه و سازمان را نمی‌توان دو مقوله قابل تفکیک دانست. فرهنگ به مجموعه شیوه زندگی اعضای یک سازمان یا یک جامعه اطلاق می‌شود.

«جامعه (سازمان) به نظام روابط متقابل اطلاق می‌گردد که افرادی را که دارای فرهنگ مشترکی هستند به یکدیگر مربوط می‌سازد. بنابراین هیچ جامعه‌ای بدون فرهنگ و هیچ فرهنگی بدون جامعه وجود ندارد (گیدنز، ۱۳۷۳: ۳۶).

هر جامعه و سازمانی که دارای فرهنگ غنی‌تر و قوی‌تر باشد، جامعه و سازمانی منسجم‌تر و پویاتر خواهد بود. در فرهنگ قوی، گویا همه افراد جامعه یا سازمان به آن فرهنگ با شدت بالایی متعهد می‌باشند. فرهنگ غنی، فرهنگی است که دارای مبانی، مفروضات، ارزش‌ها و نمادهای کامل و صحیح باشد. جوامع و سازمان‌هایی که از فرهنگ غنی و قوی برخوردار نباشند، در ادامه حیات خود، کارآمدی، اثربخشی و موفقیت لازمه را نخواهند داشت.

«هرچه زمینه فرهنگی نسبت به سایر فرهنگ‌ها غنی‌تر باشد، و هر قدر جوامع (سازمان‌ها) از بستر فرهنگی قوی‌تر و غنی‌تری برخوردار باشد، به همان نسبت از توسعه‌ای جامع‌تر و محیطی سالم‌تر برخوردار خواهند بود (رحیمی، ۱۳۸۰: ۱۴۳ - ۱۴۲).

تغییر و تحول فرهنگی، ناگهانی اتفاق نمی‌افتد. حتی تحول فرهنگ یک تیم کاری یا یک قسمت از یک سازمان، مستلزم طی فرایندی پیچیده و بلندمدت است. فرهنگ اساس یا منبع قوت‌ها و ضعف‌های هر سیستم اجتماعی است. پس اگر قرار است که بهبودی پایدار به وقوع بپیوندد، این فرهنگ است که باید متحول شود و تحول فرهنگی، مستلزم تداوم و صرف زمان و انرژی است (فرنچ و بل، ۱۹۸۴: ۸۶).

رسیدن به فرهنگ متعالی، فلسفه وجودی، رسالت و مأموریت اصلی نظام جمهوری اسلامی، برخاسته از انقلابی بر اساس فرهنگ و ارزش‌های اسلامی می‌باشد. استقرار ساختارها و ساز و کارهای مناسب و مهندسی و مدیریت جامعه بر اساس فرهنگی خاص، موجبات بازتولید همان فرهنگ و توسعه و تعالی آن می‌شود. البته در صورتی که مهندسی و مدیریت جامعه معطوف به فرهنگ هدف و فرهنگ آرمانی محقق گردد. بدین ترتیب است که فرهنگ، مدیریت شده و موجبات تحول در آن فراهم می‌شود.

«چنین ادعا می‌شود که ممکن است بخش عمده‌ای از فرهنگ و مشخصه‌های آن، محصول ناخواسته فعالیت یک سیستم اجتماعی هدف‌جو باشد. منظور از محصول ناخواسته، آن بخش از

خروجی سیستم است که بر حسب برنامه‌ریزی‌های اولیه حاصل نشده است. بدیهی است که این محصول ناخواسته ممکن است مفید یا مضر باشد. برای مثال، اگر هدف اصلی یک سیستم اجتماعی، حفظ استقلال و هویت ملی باشد و اولویت این هدف مورد پذیرش عامه مردم قرار گیرد، فرهنگ به تدریج رنگ و بوی حماسی و استقلال‌طلبی به خود می‌گیرد. در این صورت مصنوعات زبانی، رفتاری و فیزیکی جامعه در قالب اشعار، نمایش‌ها و تولیدات صنعتی، مشخصه‌هایی از حماسه‌سرایی و استقلال ملی را با خود حمل خواهند کرد. حال اگر هدف پذیرفته‌شده یا القاء شده به یک جامعه، دستیابی به توسعه صرفاً اقتصادی همراه با پذیرش مراتبی از روحیه تکاثر و منفعت‌طلبی باشد، فرهنگ مصرف، تنوع‌طلبی و ناپایداری تعهدات اجتماعی از ویژگی‌های ناخواسته و مضر خواهد بود که ضمن طی طریق دستیابی به توسعه این چینی، عارض فرهنگ آن جامعه خواهد شد. از این رو به نظر می‌رسد که حداقل یکی از راهکارهای بنیادی در مدیریت فرهنگی جامعه، تعریف اهدافی متعالی برای آن است. در این صورت دشوارترین مرحله مدیریت فرهنگی جامعه، دستیابی به حداقلی از پذیرش عامه می‌باشد. بدون تردید، این پذیرش تا حد زیادی در گرو میزان صداقت و درایت اقدام‌کنندگان عرصه مدیریت است (مشبکی و پورعزت، ۱۳۸۱: ۹۳).

نهادها، سازمان‌های فرهنگ‌مدار

سازمان^۱ یک سیستم اجتماعی از پیش طراحی شده است (کل. جی. ای، ۱۳۷۶: ۱۲۱). این سیستم اگر مکانیکی و بسته طراحی بشود، یک سازمان بروکراتیک بوده و نمی‌تواند پاسخگوی نیازهای محیط خود باشد؛ ولی اگر سازمان به صورت یک سیستم طبیعی و ارگانیک و باز طراحی شود، در تعامل با محیط بوده و حیات و فلسفه وجودی‌اش در پاسخگویی به نیازهای محیط تعریف می‌گردد. چنین سازمانی، در قالب یک نهاد^۲ سازگار با اصلی‌ترین عامل محیط داخلی و خارجی خود یعنی انسان، دارای پویایی و بالندگی و استمرار خواهد بود.

واژه نهاد غالباً در معنای متداول و غیر جامعه‌شناسی به کار می‌رود و منظور از آن مؤسسات و سازمان‌ها می‌باشد. چنانکه گاهی سازمان‌های دولتی را نهادها یا ارگان‌های دولتی می‌خوانند، در

۱. Organization

۲. Institute

حالی که کاربرد مفهوم جامعه‌شناختی آن متفاوت و دقیق‌تر است. در جامعه‌شناسی تعاریف زیر برای نهاد بیان شده است:

یان رابرتسون می‌گوید: «نهاد عبارت است از مجموعه ثابتی از ارزش‌ها، هنجارها، پایگاه‌ها، نقش‌ها و گروه‌هایی که حول محور یک نیاز اجتماعی اساسی به وجود می‌آید» (رابرتسون، ۱۳۷۴: ۹۵).

آگبرن و نیمکف گفته‌اند: «به شبکه‌ای از پویاها (جریان‌ها) پیچیده اجتماعی، که به هدف یا هدف‌های مهم معینی ناظر است و کل یگانه‌ای را به وجود می‌آورد، نهاد اجتماعی گفته می‌شود» (آگبرن و نیمکف، ۱۳۵۲: ۳۳۲). ساموئیل کینگ تعریفی از نهاد ارائه کرده که مشتاق همدانی آن را به «مؤسسه» ترجمه کرده است. «یک مؤسسه به نظر جامعه‌شناسی عبارت است از یک فعالیت حیاتی که محصور از مجموعه‌ای آداب و رسوم و تشریفات باشد» (کیگ، ۱۳۵۳: ۸۴). بروس کوئن گفته است: نهاد، نظام سازمان‌یافته و پایداری از الگوهای اجتماعی است که برخی رفتارهای تأیید شده و یکنواختی را در جهت برآورده ساختن نیازهای بنیادی جامعه ایجاب می‌کند (کوئن، ۱۳۷۰: ۱۱۰؛ برگرفته از ناظمی، ۱۳۸۳: ۱۲).

نهادهای اجتماعی

نهادهای اجتماعی، مهمترین سازمان‌های اجتماعی‌اند که در همه جوامع وجود داشته‌اند و وجود خواهند داشت. حال باید دید چرا نهادها وجود دارند و چه نقشی در جوامع بشری ایفا می‌کنند. نیازهای اساسی و همیشگی هر جامعه را نهادها پاسخ می‌دهند. نهادها، ساخته دست انسان‌ها هستند و متناسب با نیازهای آن‌ها تغییر و تکامل می‌یابند. نهادهای اجتماعی، علاوه بر برطرف کردن نیازهای اساسی انسان‌ها، رفتار آن‌ها را براساس الگوهای اجتماعی سازمان‌یافته و نسبتاً پایدار تعیین می‌کنند و به فعالیت‌های افراد جامعه، نظم می‌بخشند. نهادها از طریق ایجاد یک ساختار نسبتاً ثابت برای تعامل انسان‌ها، عدم اطمینان را در زندگی آن‌ها کاهش می‌دهند. نهادها حد و مرز انتخاب‌های افراد را تعیین و محدودیت‌هایی را بر افراد جامعه تحمیل می‌کنند. قیود و محدودیت‌هایی که آن‌ها تعیین می‌کنند، موجب ساختارمند شدن رفتارها و روابط افراد می‌شود.

نهادها از ویژگی ثبات و ماندگاری برخوردارند؛ اما این بدان معنی نیست که هیچ تغییری نمی‌کنند. در جوامع بشری آداب و رسوم، اصول، هنجارها، قوانین مصوب، عرف، قراردادهای اجتماعی و ارزش‌ها؛ همگی در حال تغییرند. نهادها متناسب با نیازهای متغیر انسان‌ها تغییر

می‌یابند ولی روابط بدون الگو، گذرا و متغیر به حساب نمی‌آیند (محتوای نهاد پایدار و ساختار آن انعطاف‌پذیر و پویاست). برای مثال وجود و ثبات نهاد بازار در همه جوامع به معنای همسانی بازار صد سال پیش با بازار امروزی نیست. شکل بازار ممکن است از زمانی به زمان دیگر و از مکانی به مکان دیگر تغییر یافته باشد، ولی نهاد بازار هیچگاه از بین نرفته است. زمانی بازار به صورت رایج بود و امروز بازار به صورت بورس رواج یافته است و در آینده ممکن است شکل دیگری پیدا کند.

نهادها در همه جنبه‌های زندگی و همه مراحل آن حضور دارند، هر چند که حضور آنها ملموس و قابل رؤیت نیست. انسان‌ها در طول تاریخ به وسیله نهادها نظم ایجاد کرده و بی‌ثباتی را در روابط و مبادلات سیاسی، اقتصادی و مذهبی، خانوادگی و آموزشی کاهش داده‌اند. نهادها به خاطر ویژگی ماندگاری و پایداری خود در طول تاریخ، گذشته جوامع را به حال و آینده مرتبط می‌سازند.

تمایز اصلی سازمان و نهاد در ویژگی سازگاری آنها با فرهنگ و ارزش‌های محیط پیرامونی است. نهاد، یک سازمان فرهنگ‌بنیاد بوده و موجب بازتولید همان فرهنگ بنیادی خود می‌گردد. هر جامعه‌ای متشکل از سازمان‌ها و نهادهای فراوان و متنوعی است. هر یک از سازمان‌ها و نهادها، کارویژه‌ها یا کارکردهای خاصی را تأمین می‌نمایند و متناسب با آن کارکردها، دارای ساختار خاصی می‌باشند.

هر نهادی دارای کارکرد یا کاردکردایی است. منظور از کارکرد، حاصل وجود، فایده، اثر، نتیجه و خاصیت نهاد است. چنانکه کارکرد نهادها با اهداف از پیش تعیین شده آنها منطبق باشد، به آن کارکرد آشکار و چنانچه نتایج و کارکرد نهادها نامشخص و غیر منتظره باشد، کارکرد پنهان گویند. همچنین برخی کارکردها با نظام اجتماعی، هماهنگی دارد و لذا به آنها کارکرد مثبت گفته می‌شود. چنانچه کارکردها باعث تخریب و از هم پاشیدگی نظام اجتماعی گردد، کارکرد منفی نام دارد. کارکرد کلی و عمومی نهادها امکان‌پذیر ساختن زندگی اجتماعی است. زیرا نهاد الگوهای رفتار اجتماعی شایسته را در موقعیت‌های گوناگون در اختیار فرد می‌گذارند و فرد با پذیرش نقش‌ها و پایگاه‌های اجتماعی گوناگون، عضوی از جامعه می‌شود و جامعه چنین فردی را مورد حمایت خود قرار می‌دهد (ناظمی، ۱۳۸۳: ۱۴).

کارکردهای اصلی نهادها عبارتند از:

۱- نهادها، الگوی رفتاری اجتماعی را به افراد می‌آموزند. یعنی افراد از طریق نهادها یاد

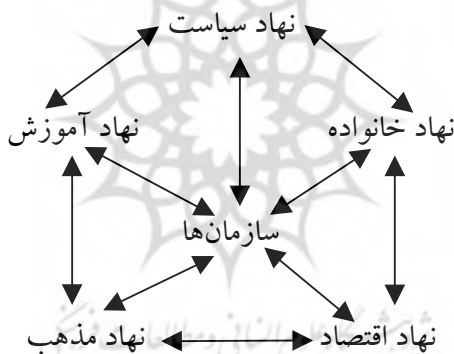
- می‌گیرند که در موقعیت‌های متفاوت چه رفتاری داشته باشند. در واقع نهادها از طریق فرایند اجتماعی شدن، رفتارها را به افراد منتقل می‌کنند.
- ۲- نهادها برای افراد جامعه نقش‌های گوناگونی را مشخص و انتظارات از آن نقش‌ها را نیز تعریف می‌کنند. وقتی انتظارات از یک نقش مشخص شد، فرد متناسب با توانایی‌های خود می‌تواند تصمیم بگیرد که در موقعیت‌های متفاوت، چه نقشی را به عهده بگیرد.
- ۳- نهادها از طریق ثبات و استمرار فرهنگ، شیوه رفتار نهادی شده را به افراد القاء می‌نمایند. از طریق نهادها افراد به شیوه‌های نهادی شده، به عنوان شیوه‌های خاص رفتار، عادت می‌کنند.
- ۴- نهادها، رفتارهای افراد جامعه را تنظیم و بر آنها نظارت می‌کنند. در واقع از آنجا که نهادها، انتظارات مقبولیت‌یافته در جامعه را منعکس می‌کنند، بی‌توجهی به این انتظارات ممکن است به مجازات فرد بینجامد. افراد ترجیح می‌دهند برای آنکه طرد نشوند، خود را با انتظارات جامعه سازگار کنند (کوئن، ۱۹۷۸: ۱۵۶-۱۵۴).

نهاد و سازمان

- نهادها و سازمان‌ها براساس روابط متقابل انسان‌ها به وجود می‌آیند؛ روابطی که در نهاد و سازمان حالت فردی خود را از دست می‌دهد و جنبه اجتماعی پیدا می‌کند.
- تشابهات نهاد و سازمان به عنوان دو شکل اصلی از اشکال اجتماعی به شرح زیر است:
- ۱- براساس نیازهای اجتماعی افراد شکل می‌گیرند؛ البته نوع نیاز و نحوه برطرف کردن آن در نهاد و سازمان با هم متفاوت است. نهادها برای برطرف کردن نیازهای اساسی انسان شکل گرفته‌اند و در تمام دوران حیات بشر وجود داشته‌اند. نیازهایی که سازمان‌ها برطرف می‌کنند، نسبت به آن نیازها از ضرورت کمتری برخوردارند. برآورده ساختن نیازها یکی از علل وجودی نهادهاست. آلچین فرضیه‌ای را مطرح می‌کند که براساس آن، نهادهای پست از دور خارج می‌شوند و نهادهایی که مشکلات بشر را بهتر حل می‌کنند، باقی می‌مانند (نورث، ۱۹۹۰: ۲۵).
- ۲- ساختار و نظم معینی را برای روابط افراد و کنش متقابل بین آنها تنظیم می‌کنند.
- ۳- هم نهاد و هم سازمان، سیستم‌های باز اجتماعی‌اند که برای بقا، خود را با تحولات

محیطی تطبیق می‌دهند. اصولاً بحث نهاد در مباحث سازمانی، نگرش به سازمان به عنوان سیستم باز است. مطابق این نگرش، نهاد، سازمان ارزش‌مداری است که متناسب با ارزش‌های جامعه شکل می‌گیرد.

با وجود تشابه بین نهاد و سازمان، این دو با هم تفاوت‌هایی نیز دارند. نهادها تطبیق‌پذیر، ارزش‌مدار و به دنبال پاسخگویی به نیازها هستند. در مقابل، سازمان‌ها ابزارگرا و فن‌مدارند و به طور عقلایی و محاسبه‌شده عمل می‌کنند. نهادها نسبت به سازمان‌ها در برابر تحولات محیطی از پایداری و ثبات بیشتری برخوردار بوده و در طول زمان، بقای خود را حفظ می‌کنند و حیات طولانی‌تری دارند. سازمان‌ها در زمینه و قالب نهادهای اولیه شکل می‌گیرند. به عبارت دیگر سازمان‌های متنوع در راستای نهادهای اولیه منشعب می‌شوند. در واقع سازمان‌ها به وسیله نهادها شکل داده می‌شوند و برخی از آنها که نسبت به سازمان‌های دیگر پایداری و ثبات بیشتری دارند، خصوصیات نهاد را پیدا می‌کنند و به نهاد ثانویه تبدیل می‌شوند.



شکل‌گیری سازمان‌ها در قالب نهادهای اولیه (قلی‌پور، ۱۳۸۰:۱۴۲)

همه سازمان‌های موجود در یک حوزه نهادی در معرض تأثیر نیروهای آن نهاد هستند. منظور از حوزه نهادی، حوزه نهادهای اولیه (خانواده، آموزش، حکومت، مذهب و اقتصاد) است. از یک دیدگاه، سازمان‌های منشعب شده در هر حوزه به فشارهای محیط نهادی به روش مشابهی پاسخ نمی‌دهند، همان‌طور که پاسخ افراد متفاوت به یک محرک مشابه یکسان نیست. چگونگی واکنش سازمان‌ها به محیط، بستگی به ویژگی‌ها و کیفیت ارتباط سازمان با محیط دارد. سازمان‌هایی که در محیط‌های متلاطم و پیچیده‌تر فعالیت می‌کنند، ساختارهای درونی

پیچیده‌تری را ایجاد می‌کنند.

دیدگاه مقابل عقیده دارد که ساختارهای سازمان متناسب با محیط نهادی آن شکل می‌گیرد. نیروهای نهادی تعیین می‌کنند که سازمان چه ساختاری داشته باشد. البته باید در نظر داشت که واکنش سازمان‌ها به محیط نهادی همیشه انفعالی نیست. درست است که سازمان‌ها در بستر محیط نهادی خود به وجود می‌آیند، اما در مواردی نیز به صورت فعال در برابر فشارهای محیط نهادی مقاومت می‌کنند و در پی تغییر و شکل‌دهی مجدد آن بر می‌آیند.

ثبات و پایداری نهادها به خاطر توانایی سریع آنها در تطبیق با تحولات محیطی است. سازمان‌ها برای پایداری بیشتر باید ویژگی‌های نهاد را پیدا کنند. سازمان با تبدیل شدن به نهاد، طول عمر بیشتری می‌یابد. نهادی شدن سازمان‌ها نسبی است. به عقیده سلزنیک «سازمان‌ها در طول زمان و با نسبت‌های متغیر و متفاوتی به نهاد تبدیل می‌شوند». برخی از آنها صرفاً ابزاری برای رسیدن به هدف هستند و باید برای تحقق هدف، عقلانیت ابزاری را دنبال کنند و به فکر کارآیی باشند. این گونه سازمان‌ها پس از دستیابی به هدف از بین می‌روند و سازمان‌های دیگری جای آنها را می‌گیرند. در مقابل سازمان‌هایی هم وجود دارند که صرفاً ابزار نیستند و اعضای آنها اهداف فردی و گروهی خود را همراه با نظام ارزشی و باورهای خود وارد سازمان می‌کنند و بقای سازمان در گرو تداوم و حفظ این نظام ارزشی و باورها خواهد بود. این سازمان‌ها خصوصیات متمایزی پیدا می‌کنند و نهادی می‌شوند. اساس بقای آنها ویژگی‌های متمایز آنهاست. افرادی که به این سازمان‌ها می‌پیوندند، وابستگی عضویت در آن را موجب افتخار خود می‌دانند. این سازمان‌ها با رسیدن به اهداف اولیه تعیین شده از بین نمی‌روند، بلکه در راستای ارزش‌های افراد سازمان، اهداف دیگری را انتخاب نموده، در طول زمان به بقای خود ادامه می‌دهند. چنین سازمان‌هایی بر مبنای ارزش‌های پذیرفته شده جامعه استقرار می‌یابند و برای حفظ و تداوم مجموعه‌ای از ارزش‌های مشخص تلاش می‌کنند و خود را با آنها تطبیق می‌دهند. این سازمان‌ها ارزش‌مدارند و اهداف رسمی از قبل تعیین شده‌ای را دنبال نمی‌کنند.

نهادی‌شدن سازمان‌ها

نهادی‌شدن سازمان، تدارک شرایطی است که موجب دوام و پایداری سازمان می‌شود. سازمان برای نهادی شدن باید رفتارهای اجتماعی خاصی را در افراد خود درونی کند. این درونی کردن باید حالت فراگیر پیدا کرده، بین کلیه اعضای سازمان عمومیت یابد. هر چقدر زمینه‌های ثبات،

تداوم و درونی شدن این رفتارها در سازمان بیشتر فراهم شود، ثبات سازمان بیشتر می‌شود و سازمان بهتر نهادی می‌شود. برای نهادینه شدن رفتارهای اجتماعی، پذیرش و باور افراد نسبت به این رفتارها بسیار مهم است.

نهادگرایان بر عامل محیطی تأکید خاصی دارند. «نظریه نهادی، اهمیت محیط فرهنگی و اجتماعی گسترده‌تر را به عنوان زمینه‌ای که سازمان‌ها ریشه در آن دارند، مورد تأکید زیادی قرار می‌دهد» (اسکات، ۱۹۹۵). از بین سه نوع محیط فنی، مدیریتی و نهادی، محیط نهادی اهمیت ویژه‌ای دارد، هر چند تأکیدات اولیه در نظریه‌های سازمان بر اهمیت محیط بوده و سازمان‌ها عقلایی نسبتاً مستقل و دارای حد و مرز در نظر گرفته می‌شدند.

محیط نهادی شامل ارزش‌ها، هنجارها، باورها، آداب و رسوم، اسطوره‌ها و سنت‌های جامعه است. سازمان‌ها ریشه در محیط نهادی دارند و در بطن آن ساخته می‌شوند. محیط نهادی، ساختارهایی را به سازمان‌هایی که در صدد تصدیق و یا تأیید به وسیله محیط هستند، تحمیل می‌کند. کارکرد اصلی محیط نهادی، کسب مشروعیت برای سازمان است. سازمان به عنوان خرده سیستم جامعه باید مورد تأیید جامعه قرار گیرد و برای نهادی شدن باید مشروعیت و مقبولیت پیدا کرده، از طرف جامعه حمایت شود. میزان حمایت اجتماعی از سازمان، بستگی به این دارد که سازمان تا چه اندازه موافق و پذیرای ارزش‌های حاکم در جامعه باشد.

سازمان‌ها صرفاً ابزار فنی برای رسیدن به اهداف خاص نیستند، بلکه منعکس‌کننده اصول فرهنگی، ارزش‌ها و اعتقادات اجتماعی و به طور کلی الگوها و چارچوب‌هایی هستند که در سیستم گسترده‌تر از آنها برقرار است. آنها به سیستم گسترده‌تر از خود وابسته‌اند و نمی‌توانند صرفاً به منطق کارکردی و فنی داخلی توجه کنند. الگوهای محیطی، سازمان‌هایی را ایجاد می‌کند و یا تغییر می‌دهد. سازمان‌ها نمی‌توانند جدا از بافت فرهنگی و اجتماعی جامعه درک شوند. جامعه زیربنای آنها را ساخته، عملیات سازمان را مورد حمایت قرار می‌دهد یا محدود می‌کند. سازمان برای نهادی شدن به تأیید محیط نیاز دارد. نهادی شدن فرایندی است که طی آن اعمال اجتماعی به قدری تداوم و نظم پیدا می‌کنند که می‌توان آنها را به عنوان نهاد توصیف کرد. سازمان برای نهادی شدن باید خصوصیات اجتماعی خاص، شایستگی‌ها و توانایی‌های متمایزی پیدا کند. «شاید مهمترین جنبه نهادی شدن، عجین شدن با ارزش‌های ماورای ملزومات

(تجهیزات) فنی جاری است» (سلزنیك^۱، ۱۷:۱۹۵۷ و ۲۷:۱۹۹۶).

در فرایند نهادی شدن، سازمان ارزش‌های محیط را به خود تزریق می‌کند. القاء و تزریق ارزش‌های جامعه به سازمان، موجب ثبات آن می‌شود. سلزنیك از تزریق و القای ارزش‌ها سخن می‌گوید ولی چگونگی آن را بیان نمی‌کند. سازمان با تعهد به مجموعه‌ای از ارزش‌ها برای حفظ مجموعه‌ای از ارزش‌های منحصر به فرد تلاش می‌کند. در نظر داشتن فرایند نهادی شدن و محاسبه هزینه و منافع آن از مسئولیت اصلی رهبری سازمان است. نقش حیاتی رهبری در سازمان، تعریف، انتخاب، حمایت و دفاع از ارزش‌های خاص و ایجاد ساختار اجتماعی برای تبلور و تقویت این ارزش‌هاست (سلزنیك، ۱۹۵۷). درك ارزش‌ها، تغییر ارزش‌ها و مدیریت نظام ارزشی افراد، سازمان‌ها و جامعه بسیار مشکل است. مدیریت در سطح نهادی، مستلزم درك و مدیریت ارزش‌هاست (گریسری^۲، ۱۹۹۸:۲۱۹).

در نظریه نهادگرایی، ارزش‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند: اینکه چه ارزش‌هایی در جریان است؟ ساخت ارزش‌ها در فرهنگ و ساختار سازمانی چگونه است؟ ارزش‌ها از چه راهی سست و متزلزل می‌شوند؟ و عوض شدن یا تبدیل ارزش‌ها، چگونه از طریق فرایندهای سازمانی صورت می‌گیرد؟ نظریه نهادگرایی اشاره به پیدایش اشکال، فرایندها، استراتژی‌ها، چشم‌اندازها و شایستگی‌های متمایزی دارد که از نوعی تعامل و تطبیق سازمانی نشأت می‌گیرند (سلزنیك، ۱۹۹۶:۲۷۱).

به نظر سلزنیك ساختار سازمانی، وسیله‌ای برای تطبیق‌پذیری در واکنش به خصوصیات و تعهدات مشارکت‌کنندگان و تأثیرات و محدودیت‌های محیط خارجی است و نهادگرایی به این فرایند تطبیق‌پذیری اشاره دارد.

سلزنیك بر ترسیم تاریخ طبیعی سازمان و اینکه تطبیق‌پذیری سازمان در طول تاریخ حیات خود چگونه است، تأکید خاصی دارد؛ توصیف فرایندی که ساختارها، توانایی‌ها و استعدادها متمایزی را در طول زمان در سازمان ایجاد می‌کند و توسعه می‌دهد. در بررسی روند تکاملی وی اشاره می‌کند که چگونه اهداف و ساختارهای اولیه در طول زمان با تعهدات اعضاء به ارزش‌های

۱ - Selznick

۲ - Geriseri

خاص و نیز فشارهای محیطی تغییر و تکامل می‌یابد؛ یعنی چگونه علایق درونی (افراد) و علایق بیرونی (محیط) اهداف اولیه را تغییر می‌دهد. شایان ذکر است که سازمان در معرض دو دسته نیرو قرار دارد: اول نیروهای محیطی و خارج از سازمان که دائماً سازمان را در معرض تغییر و تطبیق قرار می‌دهند. دوم نیروهای داخلی که از ویژگی اجتماعی کارکنان سازمان ناشی می‌شود. بارزترین ویژگی نظریه نهادی سلزینیک، عجین شدن ارزش‌ها با وظایف جاری است که این ویژگی، نهادها را از سازمان‌های رسمی جدا می‌کند. سلزینیک سازمان‌های تطبیق‌پذیر با نیروهای دوگانه را نهاد می‌نامد.

باید توجه داشت که مفهوم نهاد در جامعه‌شناسی به دو صورت به کار می‌رود و دو مفهوم کلی از آن استنباط می‌شود: اول مفهوم مادی است که ایجاد مکانی برای انجام کاری خاص، نیل به هدفی معین یا برای برآوردن نیازی مشخص را تداعی می‌کند؛ مانند یک بنگاه یا مؤسسه مالی. طبق این تعریف هر نهادی سازمان است ولی هر سازمانی ضرورتاً نهاد نیست. دوم مفهوم فرهنگی و غیرمادی نهاد است که به معنی قواعد، هنجارها، ارزش‌ها و الگوهای رفتاری است. نهاد به رویه‌ها، نگرش‌ها و باورهای گوناگون به منظور نیل به یک برداشت و ادراک واحد از پدیده‌ها، عینیت و ساختار می‌بخشد.

از بحث‌های قبل می‌توان نتیجه گرفت که سازمان برای نهادی شدن در وهله اول باید ارزش‌های محیطی را شناسایی کند. سازمان به خاطر منابع زیاد به محیط وابسته است و این وابستگی تا حد زیادی از استقلال سازمان می‌کاهد. کاهش وابستگی به محیط، موجب افزایش استقلال می‌شود؛ ولی وابستگی به محیط برای حفظ و گسترش موقعیت رقابتی سازمان لازم است. یکی از راه‌های کنترل وابستگی ایجاد و حفظ «تصور مناسب» از سازمان در محیط یا به عبارتی تشخیص^۱ سازمان است که در کسب مشروعیت تأثیر زیادی دارد (پرو، ۱۹۶۱: ۳۳۵). هر چقدر تشخیص سازمان بالاتر باشد، مشروعیت و مقبولیت سازمان در جامعه بیشتر می‌شود. تحکیم مشروعیت و به دنبال آن نهادی شدن در جامعه، مستلزم شناسایی ارزش‌هایی است که جامعه به آنها بهاء می‌دهد. پس از شناسایی باید این ارزش‌ها را از محیط اخذ کرد و به سازمان انتقال داد. سپس باید در داخل سازمان، ساختارها، کارکردها، رفتارها و عملکرد مناسب برای تطبیق با ارزش‌های اخذ شده،

ایجاد شود. کنترل‌ها، سیستم‌های پاداش و تنبیه و بازخوردهای مناسب، موجب تثبیت ارزش‌ها در سطوح فردی، گروهی و سازمانی می‌شود.

ارزش‌های ذهنی باید در رفتارهای افراد و گروه‌ها و سازمان عینیت پیدا کند و در این صورت است که حالت تداوم و پایه‌ای پیدا می‌کند.

یکی از سیستم‌ها یا واحدهای اجتماعی که می‌توان به آن یک سازمان فرهنگ‌بنیاد یا نهاد اطلاق کرد، مسجد است. مسجد به عنوان یک واحد اجتماعی و یا واحد سازمانی به طور خاص و یا به عنوان یک ساختار به طور عام، یک واحد اجتماعی یا یک واحد سازمانی و یا ساختاری است که مهندسی فرهنگی شده است. این ساختار که دارای کارکردهای مختلف عبادی، فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و حتی اقتصادی می‌باشد؛ در حقیقت سازمانی است فرهنگ‌مدار. سازمان‌های فرهنگ‌مدار یعنی سازمان‌هایی که مهندسی فرهنگی شده باشند و مدیریت فرهنگی بر آن‌ها اعمال گردد. این سازمان‌ها ریشه در بوم و فرهنگ یک ملت دارند و به استواری و درازی عمر فرهنگ، دارای قوام و دوام می‌باشند.

مسجد اگر یک ساختار مهندسی فرهنگی شده در سطح یک محله و یک شهر و یک منطقه می‌باشد، حج یک ساختار مهندسی فرهنگی شده جهانی است.

نهادهای انقلاب اسلامی اعم از فرهنگی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و به خصوص دفاعی؛ ساختارهای مهندسی فرهنگی شده‌اند که فلسفه وجودی آن‌ها سازگار با فلسفه وجودی انقلاب اسلامی است.

مهندسی فرهنگی نهادهای انقلاب اسلامی و مدیریت فرهنگی آنها

آنچه از بیان واژه نهاد انقلاب اسلامی در اذهان عموم افراد جامعه ما تداعی می‌شود، همراه و همزاد بودن این سازمان‌ها با مکتب اسلام است. چه بسا این نهادها در ابتدای تشکیل و حتی در سال‌های اول فعالیت، بیشتر از آنکه وجهه سازمانی و اداری داشته باشند، به عنوان یک نهاد دینی و مذهبی شناخته می‌شدند. بنابراین نمی‌توان در نهادهای انقلاب اسلامی مفاهیمی را از اداره، مدیریت، انگیزه، هدایت و سرپرستی و برنامه‌ریزی و سازماندهی کاملاً همسان با آنچه در مباحث کلاسیک مدیریت یافت می‌شود، دریافت. بلکه تعریف و تعبیر دیگری از این واژه‌ها وجود دارد و براساس آن نظام و سیستم و سازمان دیگری شکل گرفته است. در حقیقت نهادهای انقلاب اسلامی می‌توانند بهترین راهنمای مطالعات و تحقیقات برای پژوهشگران مهندسی و مدیریت

فرهنگی سازمان‌ها، جهت دستیابی به مبانی و اصول مدیریت بومی و ارائه سیستم‌ها و روش‌هایی اثربخش برای مهندسی و اداره مطلوب سازمان‌های کشورمان باشند.

مبانی مهندسی و مدیریت فرهنگی سازمان

۱- کل‌نگری و رویکرد سیستمی

وقتی به مدیریت در چارچوب یک سازمان نگاه می‌شود، هدف سازمان و چگونگی تنظیم و سازمان دادن نیروی انسانی و سرمایه و امکانات و اداره و هدایت آن‌ها برای رسیدن به هدف مطرح می‌شود. هم و هم مدیریت همواره بر این بوده است که چگونگی تحقق اهداف سازمان را به صورت بهینه و مطلوب هموار سازد. منتهی در مکاتب الهی و بخصوص مکتب الهی اسلام، این جزءنگری صورت نمی‌پذیرد، بلکه نظام جهانی و اداره و هدایت آن مورد توجه و بحث قرار گرفته و در چارچوب آن سیستم کلان، جزء سیستم‌ها یعنی جوامع، سازمان‌ها، گروه‌ها و افراد؛ مهندسی و مدیریت شده و برای هدایت و مدیریت، مفهوم و معنایی کامل‌تر و جامع‌تر فراهم می‌شود.

توحید، اصلی است که نظام‌مند بودن کل هستی و وجود مدیر و مدبری برای این نظام را بیان می‌کند و این معنا را اعلام می‌دارد که همه جزء سیستم‌ها، در چارچوب این سیستم و نظام کلی، مهندسی شده و شکل گرفته و دارای حرکت به سوی اهداف خود می‌باشند.

۲- اصالت اهداف فرهنگی و تکاملی انسان

جامعه انسانی به عنوان یکی از زیرسیستم‌های نظام هستی، تحت هدایت و اداره وجودی است که چون خالق آن است، عالم‌ترین و قادرترین مرجع برای رشد و تکامل آن می‌باشد. آحاد انسانی نیز که مخلوقات آن وجود و کمال مطلق می‌باشند، هدفمند می‌باشند. موجودی به نام انسان خلق می‌شود. مؤسس، پروردگار عالمیان است. هدف، شناساندن عظمت پروردگار و عبادت او توسط مخلوق است. مدیر داخلی یا جانشین مؤسس، پیامبران (صلوات الله علیهم اجمعین) و ائمه معصومین (علیهم‌السلام) بوده و اجزاء و اعضای آن، انسان‌ها هستند.

وظایف مؤسس، تأمین نیازهای اصلی شامل کتب آسمانی (قوانین و مقررات)، برنامه‌ریزی، تدارک امکانات، ایجاد شرایط رشد، ارزیابی و امتحان و آزمایش است (مهیار، ۱۳۷۵).

هدف، تکامل انسان و جامعه است. نقطه تفارق مکتب‌های فلسفی مختلف، در شناخت و تعیین هدف خلقت و حیات انسان می‌باشد.

آرمان‌ها (ایده‌آل‌ها)، همواره علت غائی حرکت‌های فردی و اجتماعی بشر هستند. «هدف»، آن غایت شخصی است که انسان فرا راه خویش تصور می‌کند و مسیر خود را بگونه‌ای پیش می‌گیرد که بدان دست یابد. اهداف انسان با توجه به خواسته‌ها و نیازهایش انتخاب می‌شوند و گذشته از آنکه این خواسته‌ها ممکن است حقیقی یا کاذب باشند. هدف اصلی، یا آرمان او آن نقطه‌ای است که انسان جواب تمامی خواسته‌هایش را در آن جستجو می‌کند. این «فطرت» انسان است که بر این اصل قرار دارد و او خواه ناخواه از آن تبعیت می‌کند. با توجه به همین «فطرت» است که قرآن می‌فرماید:

و لکم فی رسول الله اسوه حسنه (رسول خدا برای شما اسوه حسنه است) (سوره احزاب، آیه ۲۲).
چرا که «انتخاب اسوه» و «تبعیت از آن»، ضرورت خلقت بشر است و در این میان اگر از «اسوه‌های حسنه» اعراض کند، چنین نیست که بتواند خود را در وضعیتی خنثی محفوظ بدارد و بسوی «نمونه‌های سوء» گرایش نیابد. خیر، اگر بشر از اسوه‌های حسنه اعراض کند به ناچار بسوی «ائمه کفر» خواهد گرایید. علت وضع کلمه «امام» نیز همین است، «امام» به معنای پیشوا، آرمان وجودی بشر و غایتی است که همه صفات تکاملی انسان در وجود او تبلور یافته است.

«جامعه» و «تاریخ» نیز همچون افراد انسانی مسیر حرکت خویش را در مطابقت با آرمان‌ها یا ایده‌آل‌های معینی پیدا می‌کنند. تمدن یونان (که تمدن فعلی غرب، بسط و گسترش آن است) با آرمان مدینه فاضله افلاطون آغاز گردید و مسیر تاریخ و اجتماع نیز همچون افراد بشر محتاج به تصور غایات یا آرمان‌هایی در فرا راه حرکت خویش است تا آنجا که در میان عوام مردم نیز که با فلسفه یونان و مسائل آن آشنایی ندارند، مدینه فاضله به صورت یک تعبیر رایج وجود دارد و هرکس در ذهن خویش از آن صورتی ساخته است.

برای ما شیعیان معنای مدینه فاضله با حکومت جهانی عدل حضرت مهدی (عج) بر یکدیگر انطباق دارد و این آرمان با مدینه فاضله افلاطونی زمین تا آسمان متفاوت است. او توییای افلاطونی، غایت حاکمیت انسان (به تعبیر غربی آن) بر کره زمین است. حال آن که «حکومت جهانی عدل» برای مسلمانان آرمانی است که در «حاکمیت احکام خدا» بر اجتماع بشر معنا پیدا می‌کند. همین دو آرمان با ایده آل تاریخی است که یکی به تمدن غرب و سیطره شیطانی آن در

جهت تمعّ هر چه بیشتر از نعمات و لذائذ دنیایی می‌انجامد و دیگری به انقلاب اسلامی ایران و برپائی حکومت جهانی اسلام منجر می‌شود.

همانگونه که فرد بشر بدون «اسوه»، «امام»، «هدف» و «آرمان» دچار گمگشتگی و سرگردانی می‌گردد، جامعه و تاریخ نیز بدون «آرمان غایی» و «مدینه فاضله» نمی‌تواند حیات خویش را استمرار بخشد. لاجرم، همانگونه که «اسوه» و «امام» میزان قضاوت و داوری افراد انسانی قرار می‌گیرد، جامعه و تاریخ نیز «میزان» خویش را از «مدینه آرمانی» خود کسب می‌کنند (حق‌گو، ۱۳۷۲: ۱۵).

مسلماً آن وجودی انسان را می‌تواند بشناسد و هدف حیات او و مسیر رسیدن به این هدف را مشخص و معین سازد که خالق او باشد. انسان‌شناسان و نظریه‌پردازان علوم انسانی در شناخت هویت انسان و تشخیص هدف او و تعیین راه رسیدن به هدف، با مانع و مشکل همراه خواهند بود چرا که موضوع شناسایی و شناسایی‌کننده بر هم منطبق‌اند. انسان می‌خواهد موجودی را شناسایی کند که خودش هم، همان موجود است، لذا تنگناهای فراوان در اکثر رشته‌های علوم انسانی علیرغم تلاش‌های فراوان در پژوهش و تحقیق در مورد ابعاد وجودی انسان وجود داشته و خواهد داشت؛ مگر آنکه سعی شود در حدی که امکان‌پذیر است انسان، از دیدگاه خالقش یعنی با بهره‌گیری از تعالیم وحی شناخته شود. انسان بدینگونه است که:

انسان اگر احساس کند که سلطنت‌ها در برابر بندگی، به هدر دادن زمان است و بندگی در کنار سلطنت‌ها، گوهر گران‌بها در برابر خزف است، اگر به چنین کشفی دست یافت و توانست در میان کشش‌ها و کوشش‌های دیگران، راه خود را به پیش برد، از مرحله طبیعت به فطرت رسیده، یعنی فطرت به پرواز می‌آید و طبیعتش را بدنبال کشیده و از جا می‌کند و با خود می‌برد، آنگونه که پرنده بدن خود را به بالا می‌کشد و اوج می‌گیرد. در این حالت است که جهاد فی سبیل الله در دیدگاه وی، از زن و فرزند، از پدر و مادر و شغل و مقام و مسکن عزیزتر است. در این هنگام است که آدم شده و چشم دل و گوش دل و فهم دل و زبان دل و همت و آرزو و عشق و همه امور دل، فعال شده است. اکنون می‌تواند بازدهی ناب ارائه دهد. «واتبعوا من لایستلکم اجراً و هم مهتدون» (سوره یس - آیه ۲۱)

پیش از تسخیر شدن طبیعت، مسأله اجرت، همه چیز است. اگر چه که مراتب و حدود اجرت فرق می‌کند؛ یکی پول را اجرت می‌داند، دیگری اجرت را عزت، یکی قدرت و دیگری پیشی گرفتن از رقیب، و یکی دیگران را به دنبال خود کشیدن، یکی سلطنت ظاهری بر بدن‌ها و دیگری

سلطنت باطنی بر دل‌ها که دومی به مراتب خطرناک‌تر از اولی است، زیرا شهوت معنوی، ریاستی عظیم‌تر از شهوت مادی می‌جوید. چه بسا که اصحاب شهوات معنویه، تمامی شهوات مادیه را مهار کنند و سال‌ها لذت خواب و خوراک را بر خود حرام کنند تا رقیبی را پیش روی نبینند. به هر حال همه این‌ها، گونه‌های سؤال اجرت است و تبعیت سائل اجرت، هلاکت است (حائری شیرازی، ۱۳۷۲: ۱۰).

۳- پیروی از الگوهای راهنما و ضرورت سپردن هدایت و مدیریت به انسان‌های کامل‌تر
خالق انسان‌ها که برترین هادی و مدیر آنان نیز می‌باشد انسان‌ها را برای رسیدن به هدف خلقت و حیات آن‌ها بدون هدایت رها نکرده است. هدایت عبارتست از تعیین کمال مناسب یک شیء و راه رسیدن به آن، ولی هر موجودی که هستی او عین ذاتش نیست و نیازمند به هست بالذات می‌باشد، در تکامل خود یعنی راه رسیدن به کمال نیز محتاج به کامل بالذات خواهد بود. برای شناخت هدایت از طریق مشاهده خود هدایت، باید به ذاتی که جز هدایت نباشد و غیر از هدایت محض چیزی را به حریم او راه نباشد، نظر شود. چیزی که جز هدایت نیست و هدایت محض است و در حریم او هیچگونه ضلالت راه ندارد و اصلاً ضلالت‌پذیر نیست چنانکه نور، ظلمت‌پذیر نبوده و حیات، مرگ‌بردار نمی‌باشد. قرآن کریم است که آفریدگار جهان درباره او چنین می‌گوید: *هذا بصائر من ربکم و هدی و رحمہ لقوم یؤمنون* (سوره اعراف- آیه ۲۳). این آیات قرآن مایه بصیرت‌ها از جانب پروردگار شماس است و هدایت و رحمت برای گروهی که ایمان می‌آورند، می‌باشد.

بنابر ضرورت هدایت برای هر موجود امکانی، نیاز موجودهای مادی و طبیعی به هدایت بیشتر خواهد بود. زیرا هر اندازه موجودی ضعیف و وجود او نازل‌تر باشد، نیاز به هدایت بیشتر خواهد داشت. قرآن کریم برای هر کدام از موجودهای طبیعی، راه خاص و هدف مخصوص و در نتیجه هدایت ویژه‌ای قائل است. همچنین هدایت انسان در بعد طبیعی (حرکت مادی) همانند دیگر موجودات زنده وجود دارد. این نوع هدایت که منحصر به خداوند بوده، هدایت تکوینی است. هدایت تشریحی آنست که پروردگار متعال قانون سعادت‌بخش را در اختیار انسان قرار دهد و با امر به فضائل و نهی از رذائل، او را آگاه کند تا او با انتخاب خویش راهی را برگزیند. متعلق هدایت تکوینی فعل خود هادی یعنی خداوند است، لذا هیچگونه تخلفی در آن راه ندارد و هیچ موجودی سرپیچی نمی‌کند. ولی متعلق هدایت تشریحی، فعل مهتدی یعنی انسان است که با

اراده خویش در کمال اختیار و آزادی آنرا انجام می‌دهد لذا قابل تخلف می‌باشد. «انا هدیناه السبیل اما شاکراً و اما کفوراً» (سوره انسان - آیه ۳).

انبیا و اولیاء می‌توانند دیگران را هدایت کنند، یعنی در هر دو جهت هدایت تکوینی و تشریحی مجرای فیض قرار گیرند. این هدایت، هدایت بالتبع است و هدایت بالاصاله نیست. در مقابل هدایت، ضلالت قرار دارد. اضلال یعنی قانونگذاری و سیاستگزاری زیان‌بار و شیطانی. هدایت انسانی که از هرگونه جاهلیت پاک باشد بدون وحی و رسالت الهی نخواهد بود. هدایت انسانی از غیر هدایت الهی حاصل نمی‌شود. هرگز عقل انسان برای تأمین ضرورت هدایت وی مستقل و کافی نبوده و در بسیاری از مسائل قاصر و نارساست.

عقل انسان برای هدایت او لازم است. عقل تقریباً به منزله چراغ و وحی به مثابه راه است. هدایت الهی از طریق وحی در همه دوره‌های زندگی بشر وجود داشته است. منتهی علاوه بر این دستورات زندگی، هادیانی از جنس خود بشر، رسول در نظر گرفته و بدانان وظیفه رسالت (رساندن دستورهای هدایت) سپرده است.

رسولان و امامان، رهبران راه پیموده‌اند

چون هدف حیات انسان پیمودن راه تکامل است؛ در بین انسان‌ها، آنان که این راه را هر چه بیشتر و بهتر پیمایند به هدف نزدیک‌تر شده و از درجه تکامل بالاتری برخوردارند. مسلماً آنکه متکامل‌تر باشد و راهی را پیموده باشد، برای راهنمایی دیگرانی که باید آن مسیر را پیمایند؛ دارای شرایط لازم برای رسالت و رساندن دستورهای هدایت می‌باشد. بنابراین رسولان و پیامبران در هر مقطع تاریخی که از جانب هادی مطلق بشر برگزیده شده‌اند، متکامل‌ترین انسان‌های دوران خود بوده‌اند. اصل نبوت گویای همین معنا می‌باشد. ناگفته نماند این اصل، یعنی انتخاب صالح‌ترین و کامل‌ترین افراد برای رهبری و هدایت دیگر افراد، اصلی حیاتی و غیر قابل انعطاف و اغماض می‌باشد. کسی که هدایت نشده باشد، نمی‌تواند هادی دیگران باشد. کسی که وجود خویش را در جهت صلاح مدیریت نکرده باشد، نمی‌تواند دیگران را مدیریت کرده و مصالح آن‌ها را تأمین نماید. کسی که راه سعادت را طی نکرده باشد، نمی‌تواند خط‌مشی و سیاست پیمودن آن راه را تعیین نماید.

درست است که امروزه اکثر بحث‌های مدیریت منتزع از بحث ارزش‌ها مطرح می‌گردد، ولی باید در نظر بگیریم که خیلی از مدیران راه ضلالت را نشان می‌دهند و در حق افراد سازمان خود،

شیطنت می‌کنند. در فرهنگ اسلامی، سیاست باید منشأ فطرت پاک انسانی و عقل و زیرکی داشته باشد تا رشد و سعادت در پی آن باشد. آن سیاستی که منشأ آن هوای نفس و شهوت و غرائز حیوانی و تحکیم پایه‌های سلطه فردی باشد، سیاست نامیده نمی‌شود؛ بلکه شیطنت است. توجه نداشتن بدین معنا چه امروز و چه در دوران‌های گذشته و در صدر اسلام، مردمان را به اشتباه و گمراهی انداخته و می‌اندازد.

در بین همه احکام و دستوراتی که هادی مطلق بشر برای انسان‌ها تعیین نموده است، احکام و دستورات اسلام و در بین همه رسولان، متکامل‌ترین آنها، پیامبر اسلام (ص) می‌باشد. بر این اساس، انسان برای رسیدن به هدف غایی خویش به خط مشی‌ها و استراتژی‌های کلان دست یافته و راه و روش و رفتار متکامل‌ترین فرد بین خود یعنی پیامبر (ص) را مشاهده نمود تا به عنوان الگو و اسوه خویش بتواند در نظر بگیرد. در این مرحله از هدایت الهی، وظیفه‌ای که برای انسان برگزیده، برای مدیریت و هدایت منظور شده است، فراتر از رسالت و ارسال دستورات می‌باشد؛ بلکه وی موظف است نسبت به انسان‌های زمانه خود وظیفه سرپرستی را هم به انجام رساند. بدین ترتیب پیامبر اسلام (ص) نسبت به تشکیل سازمان‌ها و حکومت اقدام نموده و از طریق این سازمان‌ها و حاکمیت بر جامعه اسلامی درصدد برمی‌آید که انسان‌ها را در مسیر تکامل به پیش ببرد. قاعدتاً بر همان مبنایی که خداوند رسولان را انتخاب می‌کند تا وظیفه‌مند سازد، پیامبر (ص) و نیز متکامل‌ترین افراد مقطع زمانی خویش (آنان که با پیروی از وی و از دستورات الهی مسیر تکامل را بیشتر پیموده‌اند) انتخاب نموده و به مردم معرفی می‌نمایند تا پس از وی سرپرستی و هدایت جامعه انسانی را برای پیمودن راه تکامل برعهده گیرند. اصل امامت گویای همین معنا می‌باشد.

پیامبر (ص) و جانشینان وی (ائمه و والیان) هدفی برای تشکیل حکومت و شکل‌دهی سازمان‌های مختلف، جز تکامل انسان در نظر ندارند. بنابراین فلسفه وجودی سازمان‌ها و ضرورت تشکیل آنها، وقتی قرین صحت خواهد بود که در غایت، به منظور تأمین موجبات تکامل آحاد انسانی متشکل در آن‌ها در نظر گرفته شده باشد. حال باید دید علم مدیریت و پژوهش‌های گسترده در زمینه سازماندهی و اداره سازمان‌هایی که انسان‌ها در بدو تولد دیده در آن‌ها می‌گشایند و در نهایت عمر هم، دیده در آن‌ها فرو می‌بندند، به کدام سمت و سو حرکت می‌کنند؟ اصول و قواعدی که مشخص می‌گردد، در جهت چگونه تربیت و پرورش است؟ آیا در جهت تأمین

ربوبیت الهی است و یا در جهت تحکیم ربوبیت شیطانی و غیرالهی است؟ یکی از این اصول، اصل کار و مزد است. در یک نگرش، کار در خدمت تأمین منافع مادی برای ارضاء تمایلات حیوانی بوده ولی در نگرش دیگر مبنای کار، اعتقاد و ایمان بوده و برای تأمین نیازهای تکاملی و ارضاء تمایلات انسانی می‌باشد. وقتی «پول» تنها انگیزه‌ای باشد که انسان را به «کار» وامی‌دارد، دیگر «کار» معنای حقیقی خویش را از دست می‌دهد و به شرّ واجبی تبدیل می‌گردد که باید هر چه بیشتر و سریع‌تر، از آن خلاصی یافت.

در نظام اسلامی، «کار هرکس» مستقیماً بر اعتقادات و تمایزات کیفی و روحی افراد بنا می‌گردد و آنچه انسان‌ها را به کار وامی‌دارد نه «پول» که «عشق» است. مؤمن تابع «اعتقاد» خویش است نه «اقتصاد»، و «عمل» او مستقیماً بر «نیت» اوست که بنا می‌گردد. در سیستم کارخانه‌ای، کارگر و کارمند پیوند اعتقادی خویش با «کارش» را از دست می‌دهد و بالاچار، فقط برای «امرار معاش» دست بکار می‌زند و از آنجا که همه احتیاجات او با «پول» برآورده می‌گردد، این پول است که غایت آمال و مبدأ و میزان همه ارزش‌ها می‌شود. از همان آغاز با ایمان آوردن به «لا اله الا الله» نقش محوری «پول» به همان جایگاه خویش که «معادل همگانی» بودن است باز می‌گردد.

۴- انسان‌مداری در مقابل سازمان‌مداری

باید در پی سازمان‌ها و نوع مدیریت و اصول و قواعدی بود که موجب سلطه غیرانسانی و ضد تکاملی طاغوت‌ها و مدعیان ربوبیت انسان‌ها نباشد، بلکه هموار کننده تربیت، پرورش و تکامل الهی انسان‌ها باشد. مسلماً برای رسیدن به این هدف، راهی طولانی باید طی شود. انسان‌مدار شدن مدیریتی که امروزه سازمان‌مدار است، نیازمند درک و شناخت و عزمی عظیم خواهد بود.

شاید یکی از دام‌هایی که نظریه‌های متداول سازمان و مدیریت بدان گرفتار آمده‌اند، پیش‌فرض‌هایی است که تئوری‌های مذکور برپایه آن‌ها بنیان‌گذاری شده‌اند. این پیش‌فرض‌ها در نظر همه اهل علم، قطعی انگاشته شده‌اند و هیچ یک از دانش‌پژوهان این رشته در آن تردید ننموده‌اند. عدم تردید و مسلم پنداشتن پیش‌فرض‌های نظریات سازمان و مدیریت، موجب ضعف ساختارهای سازمانی و شیوه‌های مدیریت شده و آنچنانکه انتظار می‌رفت، نتایج نیکویی از آن‌ها حاصل نگردیده است.

یکی از پیش‌فرض‌های اساسی در این میان، اصل بودن سازمان و تبعیت انسان از آن می‌باشد. عصر ما را عصر سازمان و انسان سازمانی نام نهاده‌اند. انسانی که همه لحظات زندگی‌اش با

سازمان در آمیخته و او را هیچ گزیزی از سازمان نیست، برای بقا باید عضویت سازمانی را بپذیرد و شغلی را پیشه خود سازد.

در این دوران، سازمان‌ها برای آنکه بتوانند پیشرفت کرده و در عرصه رقابت‌ها و تحولات روزافزون محیط استوار بمانند، باید کارکنان و اعضاء خود را ایفاگر نقش‌هایی کاملاً غیر شخصی نمایانند. در جوامع اقتصادی که هدف تولید و سودآوری، تقدسی سازمانی دارد، شاغل شایسته در سازمان کسی است که همچون بازیگری بی‌هویت بوده و در هر شغلی، هویت آن شغل را بخود گرفته و مانند خمیری به هر شکل که سازمان لازم می‌داند درآید. تطابق بی‌چون و چرای فرد با شغل و اجبار در بازیگری نقش شغلی معین شده، آدمی را به ورطه از خود بیگانگی می‌اندازد و او را دچار تعارضات شخصیتی در شغل می‌سازد.

مشاغل موجود در سازمان‌ها با ترکیب و ساختی که دارند، به ندرت می‌توانند پاسخگوی نیازهای درونی افراد باشند و لازمه کار در آن‌ها همانا غیر شخصی شدن شخص است.

اگر افراد، سازمان را تنها مرجع و ملجأ خود بدانند، باید رابطه خود را با خویشتن بگسلند. از خود بگریزند و به اسارت مشاغل درآیند. از آنجا که اهداف و مأموریت سازمان‌های رسمی اغلب براساس نیازهای انسانی تعیین نگردیده‌اند، بنابراین تنها برحسب اتفاق ممکن است این اهداف با هدف‌های فرد یکسان درآید.

تفکر غالب در مورد انسان و سازمان، بر سازمان‌مداری بنیان یافته است. در تئوری‌های سازمان و مدیریت، آنچه به عنوان اصل در نظر گرفته می‌شود، فطرت و طبیعت انسان نیست؛ بلکه هدف و مأموریت، سازمان است و انسان سازمانی مجبور به علاقمندی و دل‌بستگی به سازمان است. در حالیکه برای داشتن یک تئوری جامع در زمینه سازمان و مدیریت، نیاز به تفکری انسان‌مدار نیز هست؛ تفکری که در آن انسان اصل گرفته شود و تئوری‌پردازی با توجه به نیازهای ذاتی و فطری او صورت پذیرد (مک گرگور، ۱۳۸۱: ۵۵).

اصولاً این تفکر که انسان می‌بایست در نقش سازمانی خود و ایفای وظایف اداری، خود را فراموش کند و آنچه را که خارج از نقش سازمانی اوست، به دست نیسان بسپارد؛ تفکری مغایر با فطرت آدمی است و از این رو بدون استفاده از مکانیسم‌های اجبار و ارباب قابل اعمال نمی‌باشد. این نحوه تفکر، انسان را از زندگی با معنی در کار، محروم می‌سازد و شکوفایی استعدادها و توانمندی‌های او را در سازمان عقیم می‌نماید.

به طور خلاصه انسان سازمانی معاصر، از سازمان‌مداری سازمان‌های گسترده امروز، از تکه تکه شدن مشاغل و غیرشخصی شدن آن‌ها، و اصل گرفته شدن شغل و فرع قلمداد کردن شاغل، دچار عوارض و آسیب‌های روحی و روانی بسیار گردیده است که باید در این زمینه به چاره‌اندیشی عاجلی دست یازید و اگر نه، اهدافی که نظریه پردازان مدیریت بدان دلخوش ساخته‌اند، در دراز مدت تحقق نخواهد یافت و به بن بست خواهد رسید (الوانی، ۱۳۷۰: ۱۸-۲۵).

۵- تکامل محوری در مقابل اقتصادمحوری

حرکت به سوی تکامل و تعالی در اسلام لزوماً با توسعه مادی و اقتصادی همراه نیست و بلکه بالعکس؛ تعالی معنوی با قناعت و زهد و مصرف کمتر ملازمه دارد. البته این سخن بدین معنا نیست که «توسعه اقتصادی» مخالف «تکامل» است، اما ضرورتاً این نیست که بشر برای تکامل به معنای وسیع آن در اسلام ناچار از توسعه اقتصادی باشد. اگر حکومت اسلامی می‌خواهد برای «رشد و تکامل انسانی» برنامه‌ریزی کند، اصالتاً باید به ابعاد معنوی و روحانی وجود بشر توجه پیدا کند و در مرحله اول موانعی را که راه «تعالی روحانی بشر بسوی خدا» را سد کرده‌اند، از سر راه بردارد و از جمله این موانع، «فقرمادی» است. بنابراین اولاً توجه به از بین بردن فقر مادی امری «تبعی» است نه اصلی و ثانیاً هدف از آن، دستیابی به «عدالت اجتماعی» است نه «توسعه».

امور «اصلی» خودشان لزوماً و اصالتاً «به عنوان محور و مبنای عمل» مورد توجه قرار می‌گیرند حال آنکه امور «تبعی» فرعی و کفایی هستند.

آمریکا ۴۲٪ کبالت، ۶۳٪ گاز طبیعی، ۳۱٪ گروه پلاتین، ۳۳٪ مس، ۴۰٪ مولیبدوم، ۳۳٪ نفت و ۳۸٪ نیکل جهان را مصرف می‌کند و تنها در یک یا دو قلم فوق تولید ایالات متحده خود کفایی دارد.

شوماخر نویسنده کتاب کوچک زیباست با توجه به میزان مصرف آمریکا می‌نویسد: «یک نظام صنعتی که چهل درصد از منابع اصلی جهان را برای تأمین نیازمندی‌های جمعیتی کمتر از شش درصد جمعیت جهان مصرف می‌کند، تنها در صورتی می‌تواند کار آمد خوانده شود که در زمینه تأمین سعادت، رفاه، فرهنگ، صلح و آرامش و هماهنگی به توفیق‌های عظیمی نائل آمده باشد. تصور نمی‌کنم تأکید بر این واقعیت ضروری باشد که نظام آمریکایی از نیل به چنین توفیق‌هایی ناتوان بوده است (حق‌گو، ۱۳۷۲: ۲۱).

۶- مصالح فردی (اصالت نیازهای معنوی) در مقابل منافع فردی (اصالت نیازهای مادی)

وقتی به اهداف انسان‌های به کار گرفته شده در سازمان‌های کنونی و اهداف این سازمان‌ها و مفاهیم موجود از اصول و روش‌های مدیریت جوامع امروزی، با تأمل نگرسته شود، ملاحظه می‌گردد که اصل فزون‌بخشی منافع فردی زیربنای همه آنهاست. مدیر در پی آنست که با تحقق اهداف سازمان از طریق بکارگیری آخرین تکنیک‌ها و روش‌های توصیه شده مدیریتی از نیروی انسانی و سرمایه و امکانات سازمان خود، بالاترین نتایج را به دست آورد و از این طریق منافع فردی خود را با اختصاص بیشترین سهم از منافع سازمان به خود افزایش دهد.

تک تک افراد سازمان در پی آن هستند که یا با صرف کمترین توان و انرژی و تحمل کمترین زحمت و سختی، بیشترین درآمد و دستمزد را داشته باشند و یا با افزایش سود و بازده سازمان، باز به منافع فردی بیشتری برسند.

تأمین منافع فردی قرین ارضاء نیازهای حیوانی انسان است. تأمین منافع فردی و هدف مطلق قرار دادن آن، اگر موجبات تأمین توسعه بعد حیوانی شود، رشد بعد انسانی را در پی نخواهد داشت. رشد بعد انسانی در گرو تأمین مصالح فردی است.

علامه شهید مطهری (ره) در کتاب جامعه و تاریخ بعد از بیان این حقیقت که «اصل تقدم ماده بر روح و تقدم جسم بر روان و اصالت نداشتن نیروهای روانی و ارزش‌های روحی و معنوی از اصول اساسی ماتریالیسم فلسفی است» و «رنالیسم» که روش فلسفی اسلام است، بالعکس به روح و نیروها و نیازهای آن اصالت می‌دهد، می‌فرماید: انسان لااقل در وجود اجتماعی خویش، دوگونه نیاز دارد: نیازهای مادی از قبیل نیاز به نان و آب و مسکن و جامه و دوا و امثال این‌ها و نیازهای معنوی از قبیل نیاز به تحصیل دانش و ادبیات و هنر و تفکرات فلسفی و ایمان و سخن در اولویت و تقدم این نیازها است که کدامیک بر دیگری تقدم دارد؟

نظریه تقدم نیروهای مادی بر آن است که نیازهای مادی اولویت و تقدم دارند و این اولویت و تقدم تنها در این جهت نیست که انسان در درجه اول در پی تأمین نیازهای مادی است و آنگاه که این نیازها تأمین شد به تأمین نیازهای معنوی می‌پردازد، بلکه خاستگاه نیازهای معنوی، نیازهای مادی است و نیازهای مادی سرچشمه نیازهای معنوی است.

نقطه مقابل این نظریه، نظریه اصالت نیازهای معنوی است. طبق این نظریه، هر چند در انسان، نیازهای مادی از نظر زمانی زودتر جوانه می‌زند و خود را نشان می‌دهد، چنانکه از حال کودک پیداست که از آغاز تولد در جستجوی شیر و سینه مادر است ولی به تدریج نیازهای معنوی که

در سرشت انسان نهفته است، می‌شکفند به طوریکه در مسیر رشد و کمال، انسان هم نیازهای مادی خویش را فدای نیازهای معنوی می‌کند. به تعبیر دیگر لذت‌های معنوی در انسان هم اصیل است و هم نیرومندتر از لذت‌ها و جاذبه‌های مادی (حق‌گو(ث)، ۱۳۷۲:۴).

بنابراین می‌توان گفت که اکثر مباحث مدیریتی که حاصل پژوهش‌ها و تجارب دنیای مادی و صنعتی غرب می‌باشد، گرایش و توجه به منافع فردی دارد و کمتر مصالح فردی در نظر گرفته می‌شود. گرچه همواره حداکثرسازی منافع فردی موجب تضادها، تناقض‌ها، ناراضی‌ها، بحران‌ها، پوچ‌گرایی‌ها، و ... در سازمان‌ها و جوامع و حتی در خود افراد شده است، منتهی به جای پرداختن به علت، همواره به کنکاش معلول پرداخته و در پی راه حل بوده‌اند.

ارمغانی که انسان از «بهشت» با خود به «عالم دنیا» آورده است، «جاذبه‌ای فطری» است که او را از درون، بسوی بهشت و آنچه بهشتی است، می‌کشاند. اما مع‌الاسف انسان دچار نسیان است و مادام که ایمان نیاورده و استمرار در عمل صالح نداشته باشد، «بهشت واقعی» را تشخیص نمی‌دهد.

انسان فطرتاً در جستجوی بهشت است. همان بهشتی که از آنجا هبوط کرده است و جاذبه‌های درونی او بسوی عالمی متعادل، زیبا و جاودانه از همینجا ناشی می‌گردد. علامه طباطبایی (ره) در تفسیر آیات مربوط به آفرینش انسان و هبوط او در سوره طه آن بهشت را «بهشت اعتدال» می‌خوانند. از جانب دیگر، همین فطرت و گرایش‌های درونی زمینه انحراف و هلاکت بنی آدم هستند و از همین آیات مبارکه نیز برمی‌آید که شیطان، انسان را در جهت تمایلات فطری‌اش فریب می‌دهد. شیطان با سوء استفاده از گرایش‌های ذاتی انسان به جاودانگی و خلود و قدرت و مالکیت لایزال او را اغوا می‌کند و می‌گوید «... ای آدم آیا ترا به درخت خلود و جاودانگی و سلطنتی که کهنه نمی‌شود راهنمایی کنم؟»

این فطریات هر چند روی به جانب حق دارند اما بسیار محتمل است که دچار اشتباه شوند و غایات خویش را در جای دیگری بجز حق جستجو کنند. یکی از رایج‌ترین این اشتباهات آنچنانکه از تعبیرات قرآن مجید برمی‌آید این است که آدمیزاد دچار اخلاذ الی الارض گردد و در همین کره خاکی به جستجوی جاودانگی برآید.

بررژینسکی روشنفکر آمریکایی می‌گوید:

انسان‌های دنیای پیشرفته، ظرف چند دهه‌ای که در پیش است، جهشی عظیم را تجربه خواهند کرد، جهشی که بالقوه معادل با تمامی تحول متدرج بشر از مرحله حیوانی به مرحله انسانی است... قدرت بدنی بشر عمق و گسترش خواهد یافت و پایداری و دوام آن به اختیار او

درخواهند آمد...

اتوماسیون، آداب کار کردن را زیر و رو خواهد کرد، فراغت به صورت کار روزمره درخواهد آمد و کار عملی در عداد مستثنیات قرار خواهد گرفت و آنگاه جامعه کاری جای خود را به جامعه تفریح و تفنن خواهد بخشید.

آلدوس هاکسلی در کتاب «دنیای دلاور آینده» آینده را چنین پیش‌بینی و ترسیم می‌کند: مرض و پیری وجود ندارد، چرخ‌های تولید به سرعت می‌چرخند، دولت همه را و حتی نوع رفتار آدم‌ها را تحت کنترل دارد، وسایلی ابداع شده است که بچه‌ها در لوله آزمایش تکثیر شوند، از هر نطفه هر چند عدد آدم که بخواهند، می‌سازند. اگر یک کارخانه به تعداد معینی کارگر احتیاج داشته باشد، سفارش دهد و در ظرف مدت کوتاهی آنها را که یکجور و یک شکل هستند، تحویل می‌گیرد. اختلاف طبقاتی از بین رفته است، زیرا همه افراد به قسمی تحت عمل قرار گرفته‌اند که موضع اجتماعی خود را با جان و دل می‌پذیرند. بچه‌ها از همان آغاز زندگی در لوله‌های آزمایش با موسیقی‌های خاص و روش‌های دقیق تربیتی، ظرفیت‌های بدنی، فکری و روانی خاصی متناسب با جدول طبقه‌بندی مشاغل پیدا می‌کنند. گردانندگان، «آلفا» هستند و آنها که کار سیاه انجام می‌دهند، «امگا». هیچکس از خود اراده‌ای ندارد و هرگاه شرایط بکنواخت خور و خواب و شهوت کسی را کسل کند، کافی است که یک «حبّ سوما» بخورد و تمام غم و غصه، تبدیل به شادی و سرور گردد. تنها انسان‌هایی که هنوز در شرایط فلاکت‌بار تمدن کهنه بشر زندگی می‌کنند، باقیمانده سرخپوستان هستند که در جایی محصور همچون باغ‌وحش، با «زنده زائی» و «بیماری و فقر» و «عواطف انسانی» دست بگریبان هستند.

تصویری که آلدوس هاکسلی هوشیارانه از جامعه دلاور آینده ساخته است، ایده‌آل تمدن آمریکایی است. نباید پنداشت که این تصورات آلدوس هاکسلی تخیلاتی محض و بدون ریشه است. ریشه‌های «دنیای دلاور آینده» را باید در نظرگاه غیرواقعی غرب به انسان و جهان، جستجو کرد (حق‌گو(ث)، ۱۳۷۲:۱۲).

هادی چگونگی تأمین منافع فردی، غرایز حیوانی انسان است که به طور طبیعی در کنش و واکنش می‌باشد. منتهی مصالح فردی علاوه بر بهره‌گیری از هدایت درونی که فطرت انسانی است، باید از هدایت برونی که بهره‌گیری از هدایت هادیان و صالحین و مصلحین است، مورد پشتیبانی قرار گیرد. تأمین مصالح فردی است که موجبات تکامل انسانی را فراهم می‌سازد و او را به هدف غائی خود نزدیک می‌سازد.

عسی ان تحبوا شیئاً و هو شرّ لکم عسی ان تکرهوا شیئاً و هو خیراً لکم (سوره بقره، آیه ۲۱۶).

برای اینکه مفهوم منافع، مصالح فردی، هدایت و سرپرستی تکامل بخش را بهتر درک کنیم، به ماهیت و وضعیت یکی از اصیل‌ترین واحدهای اجتماعی یعنی خانواده به عنوان الگو می‌توان توجه نمود:

- ۱- فرزندان در پی تأمین خواسته‌های خود که به ظاهر موجب لذت و رضایت آنان است، درخواست‌هایی دارند که پدر و مادر بر اثر شناخت و تجربه‌ای که دارند و آنها را نه تنها مفید فایده نمی‌دانند بلکه زیان بخش می‌شناسند، از تأمین آنها سر باز زده و حتی فرزندان را نیز نسبت به امتناع از آنها، شناخت داده و در نهایت جلوگیری می‌کنند. بدین ترتیب مصالح آنها را در نظر گرفته اند.
- ۲- پدر و مادر از تأمین آینده مناسب برای فرزندان خود (البته با توجه به شناخت و بینش خویش) از هیچگونه کوششی فروگذار نمی‌کنند و در این راه حتی از منافع فردی خود و از لذات مادی خویش می‌گذرند تا رفاه و آرامش فرزندان خود را تأمین نمایند و این نسبت، نشانه‌ای از رابطه اصیل رسولان و والیان الهی نسبت به انسان‌ها در جهت هدایت و تکامل آنها می‌باشد. بنابراین در صورتی که انسان‌ها مصالح خود را بر منافع مادی ترجیح دهند و آنها را بخوبی بشناسند، نتیجه این خواهد شد که:
 - ۱- سازمان‌ها صرفاً به عنوان مجموعه‌ای جهت تأمین منافع مادی شکل نمی‌گیرد، بلکه به صورت مجموعه‌ای انسانی با طبیعت و فطرتی نظیر نهادی چون خانواده در خواهند آمد که همه افراد در پی مصالح خود و رسیدن به تکامل و رشد بعد انسانی خود بوده و در حقیقت آنرا وسیله‌ای می‌سازند تا علاوه بر تأمین معاش خویش با همکاری و رسیدن به توانی مضاعف، راه کمال را طی نمایند.
 - ۲- افراد، کار در سازمان را به عنوان امری اجباری برای تأمین معاش و منافع مادی ملاحظه نمی‌کنند، بلکه آنرا به صورت یک امر داوطلبانه و اثربخش برای تکامل خویش در نظر می‌گیرند و همچون عبادت از آن لذت می‌برند.

وقتی انگیزه‌های درونی نباشد، کار همچون شری تلقی می‌شود که باید از آن خلاص شود. در این زمینه اقتصاددانان جدید با این طرز تفکر بار آمده‌اند که «کار» را همچون چیزی تلقی کنند که اندکی بیشتر از یک «شر واجب» است. از دیدگاه یک کارفرما، کار در هر مورد فقط یکی از اقلام قیمت تمام شده است که اگر نتوان آن را فرضاً از طریق خود کار «اتوماسیون» به کلی حذف کرد، باید به حداقل تقلیل اش داد. از دیدگاه کارگر، کار یک امر مصدع است کار کردن یعنی فداکردن فراغت و آسایش، و دستمزد عبارتست از جبرانی برای این فداکاری.

حال اگر این بینش را با نظرگاه اسلامی یعنی «کار به مثابه عبادت» مقایسه کنید به عمق فاجعه‌ای که برای بشر غربی و غرب زده اتفاق افتاده است، پی می‌بریم.

وقتی کار «خدمت به خلق برای رضای خدا» و همچون وسیله‌ای باشد که استعدادهای بالقوه وجود انسان را در طول زندگی‌اش به فعلیت برساند، آنگاه کار و زندگی یک انسان مؤمن آنچنان در هم می‌آمیزد که

انفکاکشان از یکدیگر ممکن نیست. یکی از وجوه تفاوت «نهادهای انقلابی» و تشکیلات اجرایی موروثی که ارمغان غریبزدگی ما هستند، در همینجاست که کار در نهاد انقلابی به مثابه عبادتی بزرگ تلقی می‌گردد. نظم و انگیزه الهی نه تنها منافات ندارند بلکه باهم ملازم‌اند. اوصیکم بتقوی الله و نظم امرکم. «هرمن خان» رئیس مؤسسه هودسن آمریکا و یکی از «پدران آینده نگری» و دارای تألیفات «جنگ ترمونوکالر» و «اسکالادو» که بیش از ده سال برنامه‌ریزی دفاع ملی آمریکا را هدایت کرده و بر سیاست و قدرت آمریکا اثر گذاشته است، آینده را چنین پیش‌بینی و ترسیم می‌کند.

تابلوی اول:

جامعه ماوراء صنعتی که متوجه «استراحت و تنوع» است:

- ۷ ساعت کار در روز؛
- ۴ روز کار در هفته؛
- ۴۹ هفته کار در سال؛
- ۱۰ روز اعیاد رسمی؛
- ۳ روز تعطیلات آخر هفته؛
- ۱۳ هفته تعطیلات در سال؛
- ۱۴۷ روز کار در سال و ۲۱۸ روز آزاد (در حدود ۱۱۰۰ ساعت کار در سال).

تابلوی دوم:

در این جامعه که متوجه استراحت و تنوع است یک شخص می‌تواند:

- ۴۰٪ از روزها را صرف یک کار حرفه‌ای کند؛
- ۴۰٪ از روزها را صرف یک کار غیر حرفه‌ای کند؛
- ۲۰٪ از روزها را هیچ کاری نکند؛
- و تازه این برای آنهایی است که کار می‌کنند.

تابلوی سوم:

از ۴۰٪ نیروی کار که به طور عادی کار می‌کنند:

- ۵٪ کار عادی می‌کنند؛
- ۲۰٪ کار سیاه می‌کنند؛
- ۱۰٪ نصف وقتی خود را صرف ولگردی می‌کنند؛
- ۵٪ در جستجوی کارند لیکن به صورت لابلایی؛
- ۵٪ در جستجوی کارند لیکن به صورت نیمه لابلایی؛
- ۵٪ «ماجراجو»، «انقلابی» و یا تنبل‌اند؛

۵٪ بیکاران خود خواسته‌اند.

هرمن خان لازمه دستیابی به جامعه‌ای که در آن فقط ۵٪ از آدمها، ۴۰٪ از سال را کار می‌کنند، اشاعه فرهنگی خاص می‌داند که خود آنرا فرهنگ سان سات^۱ خوانده است. هرمن خان با کمال واقع بینی اعلام می‌دارد که سیر تاریخی جامعه غربی بسوی استقرار فرهنگ سان سات می‌رود و این لازمه جامعه ماوراء صغتی و «ما فوق توسعه یافته» است و بعد فرهنگ سان سات را با این صفت معرفی می‌کند: «زمینی، تخیلی، مشغول کننده، جالب، شهری، شیطانی، متجدد، مدرن، عالی، امپرسیونیست، ماتریالیست، تجاری، حرفه‌ای.»

هرمن خان مرحله بعد از این فرهنگ را نیز پیش‌بینی کرده است و این مشخصات آن است: جهنمی، عاصی، پوسیده، هیجان‌جو، محرک، فاسدشده، ظاهر ساز، عامیانه، زشت، نفرت‌انگیز، نیهیلیست، سادیک (حق‌گو(ت)، ۱۳۷۲:۳).

چرا در جوامع توسعه یافته کار به عنوان شری واجب و امری مصدع تلقی می‌گردد و در مقابل آن، فراغت و تفریح و تفنن، ارزشی مطلق پیدا کرده است؟

گریز از کار، زائیده تنبلی و تن‌آسایی است و این خصوصیت از گرایش‌های حیوانی است که در وجود بشر قرار دارد. با غلبه روح حیوانی بر وجود انسانی، تنبلی و تن‌آسایی به صورت یکی از صفات ذاتی بشر جلوه می‌کند.

در تفکر غربی، بشر ذاتاً حیوان است و چون این معنا مورد قبول قرار گیرد، دیگر چه تفاوتی دارد که وجه تمایز انسان از حیوان نطق باشد یا ابزارسازی و یا چیزهای دیگر، اولین نتیجه‌ای که از این تعریف بر می‌آید اینست که «لذت‌طلبی» خصوصیت اصلی ذات بشر و تنها محرک اوست (حق‌گو(ب)، ۱۳۷۲:۱۱).

۳- مدیران و راهبران سازمان بیشتر به عنوان الگوها و اسوه‌هایی برای افراد سازمان و چراغ‌های هدایت و راهنمایی در می‌آیند و بجای اینکه در پی به انقیاد کشیدن افراد سازمان باشند تا بتوانند از آنها بهره بیشتری در جهت کسب منافع عادی بیشتر ببرند، برای رشد دادن و تکامل بخشیدن آن‌ها به صورت خادم و مربی عمل خواهند نمود.

مدیران و رهبران بخوبی در خواهند یافت که در طی مسیر تکامل، همانگونه که پیروان به هدایت و سرپرستی و کمک و معاضدت آنان نیازمند می‌باشند، آنان نیز برای رسیدن به مراحل تکامل بالاتر باید از عهده انجام چنین خدمتی برآیند، لذا آنان نیز نیازمند پیروی پیروان خواهند بود.

«مدیریت اسلامی، مدیریتی است که زمینه رشد انسان به سوی الله را فراهم می‌نماید و مطابق کتاب، سنت، سیره و روش پیامبر(ص) و امامان معصوم(ع) و علوم و فنون و تجارب بشری جهت رسیدن به

اهداف نظام در ابعاد مختلف، همانند یک محور، مدار و قطب عمل می‌کند» (دفتر بررسی ارزش‌های حاکم بر نظام اداری، ۱۳۷۲)

نتیجه

برای درک بهتر مهندسی فرهنگی سازمان‌ها و چگونگی مدیریت آنها باید با نگرشی برتر از نگرش کنونی به مسائل و موضوعات رهبری و مدیریت در سازمان پرداخت. تکامل انسان هدف غایی خلقت و حیات بشر است. لذا همه فعالیت‌های انسان‌ها و جوامع انسانی باید در سمت و سوی این هدف شکل پذیرد. شناخت این هدف غایی و چگونگی حرکت به سمت آن تنها با تکیه به توانایی‌های شناختی انسان، بدون بهره‌گیری از منبع وحی و هدایت‌های عالم مطلق نسبت به مخلوق خویش میسر نخواهد بود.

اسلام به عنوان کامل‌ترین مکتب هدایت، مدیر و رهبری برگزیده چون پیامبر (ص) را به عنوان راهنمای عمل و الگو قرار داده است. ایشان حکومت و جامعه و سازمان‌هایی نمونه و الگو را برای اداره انسان‌ها بسوی تکامل تشکیل دادند که بهره‌گیری عالمانه از تجربه اثربخش آن می‌تواند مهندسی و مدیریت فرهنگی سازمان‌ها را در همه جوامع زمینه‌ساز باشد.

انقلاب اسلامی تجدید حیات‌کننده و زنده‌سازنده ارزش‌های نوینی منبعث از مکتب اسلام می‌باشد و در پی بازآفرینی حاکمیت و مدیریت جامعه صدر اسلام که مقتضای رشد و تکامل انسان‌ها بوده، بر مبنای شرایط و مقتضیات امروزی جهان می‌باشد. بنابراین با دیدگاه انقلاب اسلامی باید مبانی و اصول مهندسی سازمان‌ها و رهبری و مدیریت آن‌ها را تدوین و تبیین نمود تا بر اساس آن بتوان به اهداف انقلاب اسلامی رسید.

نهادهای انقلاب اسلامی را می‌توان در درجه اول تشکلی‌هایی برای افراد معتقد به ارزش‌های نوین مطرح شده از طرف انقلاب اسلامی، برای حفظ و اعتلای اعتقاد و باور خود به این ارزش‌ها و نهادینه کردن آن‌ها در وجود خویش، برای رسیدن به تکامل تلقی نمود و در درجه بعد عهده‌داری وظایف و مأموریتی که حاصل انجام آن علاوه بر تأثیرات تکاملی برای اجتماع، رشد و تکامل سازمان و اعضاء آن نیز بر آن مترتب است، دانست.

چنین ویژگی در نهادهای انقلاب اسلامی به موجب حاکم بودن مهندسی فرهنگی و مدیریت فرهنگی بر آنهاست.

مبانی ششگانه‌ای که تأمین‌کننده چنین ویژگی در سازمان‌ها می‌شود، عبارتند از: کل‌نگری و رویکرد سیستمی و در حقیقت نگاه توحیدی در طراحی و مدیریت سازمان، اصالت‌بخشی به اهداف فرهنگی و تکامل انسانی و سایر اهداف بخصوص اهداف اقتصادی و مادی را در رده‌های پائین‌تر سلسله مراتب اهداف قرار دادن، پیروی از الگوهای راهنما و ضرورت سپردن هدایت و مدیریت سازمان به انسان‌های

متکامل تر و راه‌پیموده‌تر بر اساس نگاه به اصل نبوت و امامت، انسان‌مداری در مقابل سازمان‌مداری به این معنا که سازمان باید در خدمت رشد و تکامل انسان و بالفعل‌سازی توانائی‌های بالقوه او باشد نه انسان در خدمت و اسیر سازمان، تکامل‌محوری در مقابل اقتصادمحوری، مصالح فردی (تأمین نیازهای فطری) در مقابل منابع فردی (تأمین نیازهای مادی).

بر اساس این‌گونه مبانی است که اصول مهندسی فرهنگی سازمان و مدیریت فرهنگی سازمان بر اساس فرهنگ و ارزش‌های اسلامی و الهی به دست آمده و می‌توان اهداف و آرمان‌های بلند فرهنگی را محقق ساخت.

منابع

- الوانی، سید مهدی (۱۳۷۰)، «نگاهی دیگر به انسان سازمانی معاصر»، *مطالعات مدیریت*، شماره اول، دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی.
- پهلوان، چنگیز (۱۳۷۹)، مبانی سیاست برنامه‌ریزی فرهنگی با نگاهی به طرح جامع آمارگیری فرهنگی در ایران، از کتاب *فرهنگ، سیاست و توسعه در ایران امروز*، تهران: نشر دال.
- جعفری، محمد تقی (۱۳۷۹)، *فرهنگ پیرو، فرهنگ پیشرو*، تهران: مؤسسه تدوین و نشر آثار علامه جعفری.
- حائری شیرازی، محی‌الدین (۱۳۷۲)، *انسان شناسی*، قم: انتشارات شفق.
- حق‌گو، مرتضی (الف) (۱۳۷۲)، «توسعه و مبانی تمدن غرب»، *نشریه جهاد*، سال ششم، شماره ۸۵.
- حق‌گو، مرتضی (ب) (۱۳۷۲)، «توسعه و مبانی تمدن غرب»، *نشریه جهاد*، سال ششم، شماره ۸۷.
- حق‌گو، مرتضی (ت) (۱۳۷۲)، «توسعه و مبانی تمدن غرب»، *نشریه جهاد*، سال ششم، شماره ۸۸.
- حق‌گو، مرتضی (ث) (۱۳۷۲)، «توسعه و مبانی تمدن غرب»، *نشریه جهاد*، سال ششم، شماره ۸۹.
- دفتر بررسی ارزش‌های حاکم بر نظام اداری (۱۳۷۲)، «شرایط و اوصاف مدیر»: *نشریه تحول*، شماره ۳۰۲، سازمان امور اداری و استخدامی.
- رحیمی، حسین (۱۳۸۰)، نقش فرهنگ در توسعه پایدار، *گفتمان سیاسی اقتصادی*، شماره ۱۶۷ و ۱۶۸.
- شاین، ادگار (۱۳۸۲)، *مدیریت فرهنگ سازمانی و رهبری*، ترجمه برزو فرهی بوزنجانی و شمس‌الدین نوری نجفی، تهران: سیمای جوان.
- قلی‌پور، آراین (۱۳۸۰)، *جامعه‌شناسی سازمان‌ها، رویکرد جامعه‌شناختی به سازمان و مدیریت*، تهران: سمت، چاپ اول.
- کوئن، بروس (۱۳۷۳)، *مبانی جامعه‌شناسی*، ترجمه و اقتباس غلامعلی توسلی و رضا فاضل،

- سازمان سمت.
- کل. جی. ای. (۱۳۷۶)، **تئوری‌ها و فرایندها مدیریت**، ترجمه سهراب خلیلی شورینی، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
 - گیدنز، آنتونی (۱۳۷۸)، **جامعه‌شناسی**، ترجمه منوچهر صبوری کاشانی، نشر نی.
 - لاهوری، اقبال (۱۳۴۶)، **احیاء فکر دینی**، ترجمه احمد آرام، نشر رسالت.
 - مهریار، غلامرضا (۱۳۷۵)، «مدیریت الهی»، **مجموعه مقالات همایش مدیریت و رهبری در سازمان**، دانشگاه تهران.
 - مک گرگور، دوگلاس (۱۳۸۱)، **چهره انسانی سازمان**، ترجمه حسین وزیر سابقی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
 - ناظمی، مهدی (۱۳۸۳)، **طرح تشکیل مجمع مدیران فرهنگی کشور**، دبیرخانه شورایعالی انقلاب فرهنگی.
 - نورث، داگلاس (۱۳۷۷)، **نهادها، تغییرات نهادی و عملکرد اقتصادی**، ترجمه محمدرضا معینی، انتشارات سازمان برنامه و بودجه.
- French, w. & Bell, J.(1984)*Organization Development: Behavioral Science Interventions for Organization Improvement*, 3ed. Prentice-Hall.
 - Griseri, Paul(1998), *Managing Values: Ethical Change in Organizations*, Mac Millan.
 - Hostede, Greet(1997), *Cultures and Organizations Software of Mind*, N. Y.: McGraw –Hill.
 - Perrow, Charles(1961), Organizational Prestige: Some Functions and Dysfunctions , *The American Journal of Sociology*, Vol.Lxvi, NO.4.
 - Scott, Richard W.(1995), *Institutions and Organizations*, Sage Publications.
 - Selznic, Philip(1996), Institutionalism Old and New Administrative, *Science Quarterly*, Vol.41, pp.270-278.