

ماست که از تامل و شیوه پژوهش ژاپنیها برجسته زایشی فرهنگ سنتی خود، راه و شیوه "تئوری سازی" و "مناسب سازی" دستاوردهای دیگران را فراگیریم، و توجه کنیم که ژاپنیها برای بومی کردن نظریه‌های غربی تنها به افزودن و بیان محورها و مطالبی از آیینهای بودیسم، شینتویسم و تعالیم کنفوسیوس و ۰۰۰ بسنده نکرده‌اند، بلکه با شناخت فرهنگ خودی به تفسیر مدیریتی عناصر فرهنگی خود دست زده‌اند.

\* \* \*

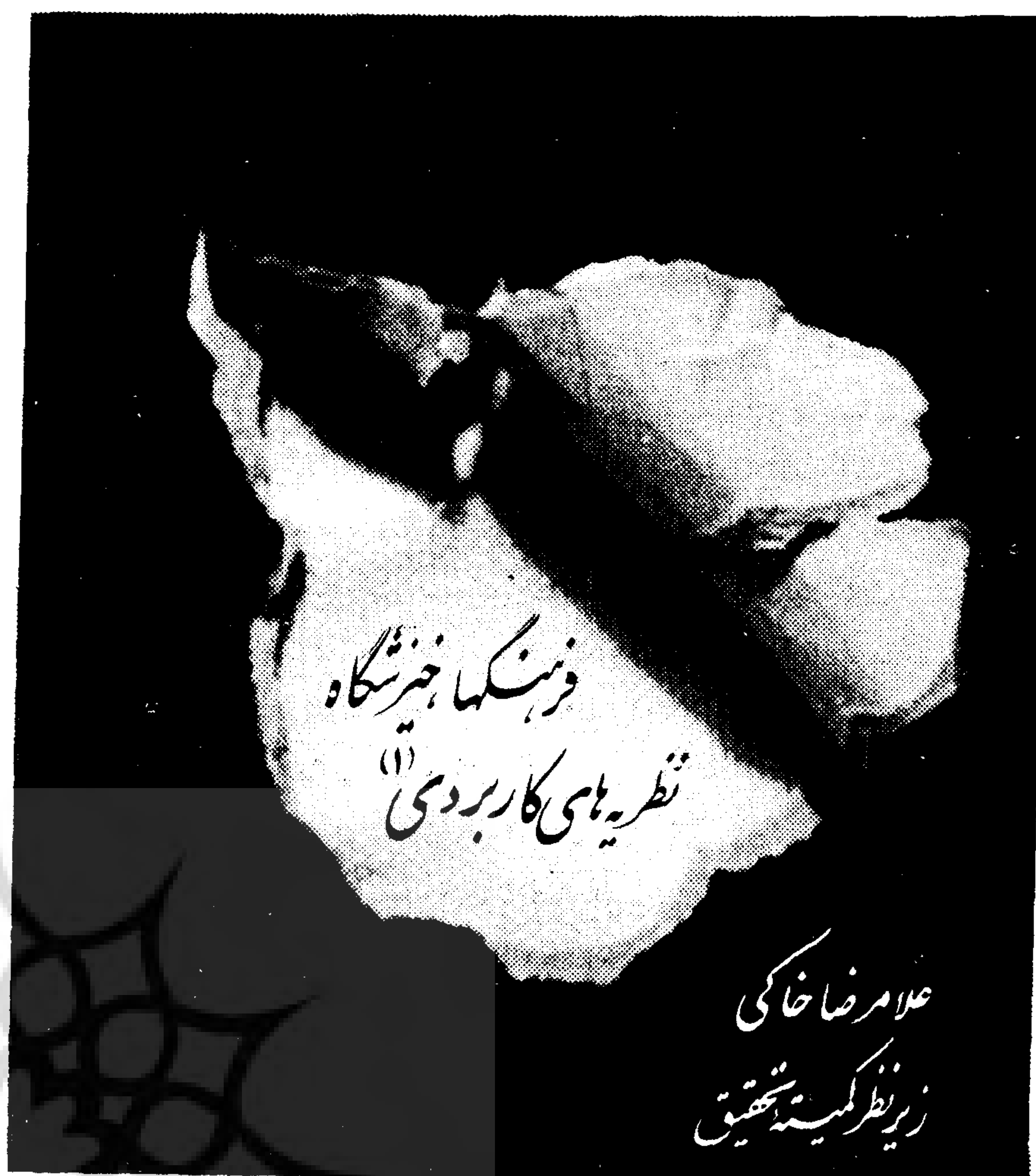
در چند سال اخیر از سوی برخی از علاقه‌مندان، تلاشهایی برای برپا سازی چهارچوبی از مدیریت بومی صورت گرفته که جملگی بیانگر ضرورت جستجو در منابع خودی می‌باشند اما متأسفانه این کارها فاقد نوعی به کارگیری "روشهای علمی" می‌باشند و غالباً "دارای عدم انسجام علمی و کلیت زدگی" و "بی‌روشی" می‌باشند و در واقع ایمن مطالعات، دربرگیرنده آیات و احادیثی هستند که بدون دسته‌بندی علمی در مجموعه‌ای کنار هم آمده‌اند، در صورتی که باید به نوعی تفسیر و تحلیل تخصصی در قلمرو ابعاد ارزشی و انسانی در معنای سازمانی دست زد نه انتقال مطلبی از کتابی به کتابی دیگر. امروزه شاید وقت آن است که باور کنیم اگر در جستجوی تکنیکهای کنترل کیفیت و پروژه و اصول سازماندهی و ۰۰۰ در متون قدیمی خود هستیم تلاش بی‌پرده کرده‌ایم در حالی که باید در تنگاتنگ جستجو در متون اسلامی و ساختار پیشینه فرهنگی ایران (و رابطه دوطرفه این دو در طول زمان) در کنکاش دستیابی به روشهای تحقیق نیز باشیم.

شرط اصلی تحقق هر آنچه گذشت این است که پژوهنده آگاه باشد و از پیش داوریه‌ها، تنگ نظریها و تحمیلها و احساس حقارتها و ۰۰۰ نسبتاً "رهیده" و بر این باور باشد که

خَلْق رَاتَقْلِيدُشَان بَرَبَاد دَاد

ای دوصد لعنت بر این تقلید باد

آری پذیرفتن روش و متد در جستجو و کنکاشها غیر از پذیرفتن عقیده‌ها و نظریه‌هاست. ما روش دانشمندان غربی را در صورت درستی در قلمروهای گوناگون پژوهشی خواهیم پذیرفت اما به دریافتها و نظریه‌های آنان با احتیاط می‌نگریم. (باید توجه داشت که رابطه زایشی



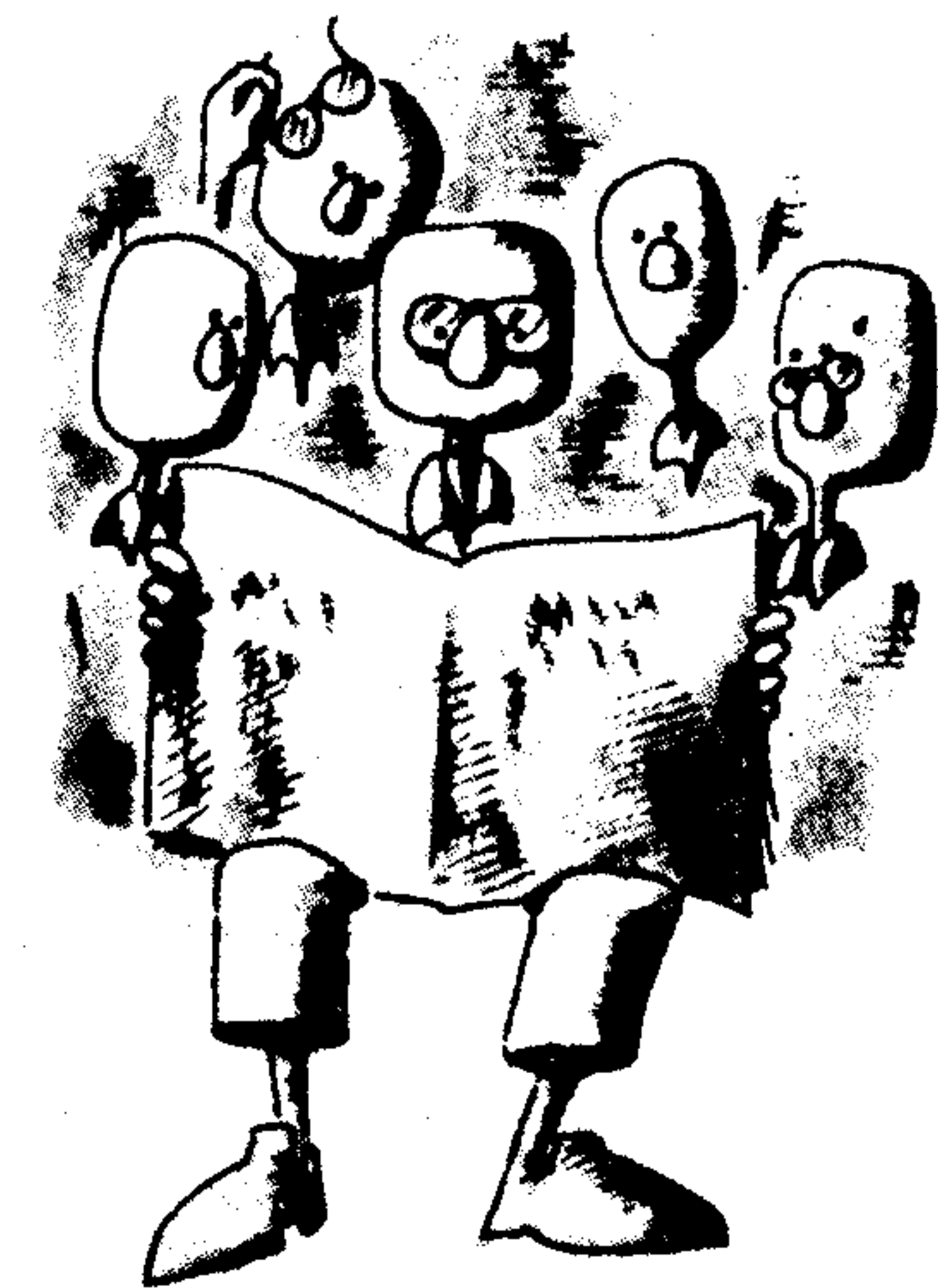
در دهه‌های اخیر، نظریه پردازان توسعه جهان سومی بر "بومی کردن" الگوها، مدلها، نظریه‌ها، راه حلها و ۰۰۰ تاکید کرده‌اند و شرط بهره‌گیری درست از راه‌آورد های تمدن پیشرفته کنونی را نوعی "پالایش و گزینش بر اساس ارزشهای خودی" دانسته‌اند و به عنوان شاهدی روشن، از تجربه‌های تلخ حاصل از به کارگیری مطلق الگوهای کشورهای پیشرفته برای دفاع از اندیشه‌های خود یاد می‌کنند و روش برخی کشورها چون ژاپن را به عنوان شیوه‌ای الهام بخش مورد توجه قرار می‌دهند.

خردمندان و نظریه‌پردازان ژاپنی با بهره‌گیری از ویژگی "انعطاف و تمدن‌پذیری" خود و با تکیه بر "بسی وطنی" و خصیلت اجتماعی - فرهنگی دانش به "پالودن و گزیدن" دستاوردها و تجارب مدیریتی کشورهای پیشتاز این عرصه، از ابعاد نظری و عملی دست یازیدند و در این راستا از ارزشهای مذهبی و ملی و ۰۰۰ خود به عنوان معیارهای انتخاب بهره گرفتند و حاصل این کار اکنون به نام نظریه Z در ادبیات مدیریت جهانی به عنوان یک نظریه موفق شناخته شده است. اکنون در کشاکش تحولات شتابان تاریخ معاصر

این دومورد تا مل قرار گیرد).

\* \* \*

سرمقاله‌های مجله دانش مدیریت، همواره خوانندگان



خود را به تامل و دقت در جنبه‌های " ارزشی دانش های وارداتی " ( به ویژه علم مدیریت ) دعوت نموده است و ضرورت جستجو، بررسی و نقادی برای تدوین علمی " ارزشهای خودی " را خواستار بوده است.

" از این رو پیش از عینیت بخشیدن و اجرا کردن هر نظریه علمی ارائه شده در غرب، ضرورت بررسی جنبه‌های ارزشی شناختی " آن را نباید از نظر دور داشت و رعایت این امر به واسطه حضور ارزشهای اسلامی در ساخت کلی جامعه از اهمیت زیادی برخوردار است و این ضرورت پژوهشگران جامعه ما را به تدوین اصول یک " مهندسی اجتماعی " با توجه به ارزشهای الهی فرامی خواند.<sup>۲۰</sup>

اما در برابر این دعوت حقوقاً این سؤال اساسی قرار دارد که " گزینش و پالایش " بر اساس ارزشهایی که نظامی مشخص ندارد، دچار نوعی ابهام و کلیت‌زدگی می‌گردد و به همین دلیل چشم اندازی دقیق و علمی فراروی ما نخواهد گسترده، زیرا " ارزشهای خودی " به صورت گزاره‌های خام در متون مختلف پراکنده اند و چهارچوب‌های ارزشهای ما در یک " قالب علمی " نظام نیافتده است و از سویی دیگر ارزشها به علت ماهیت خاص خود دارای نوعی " ارتباط مفهومی و جایگاهی " در مجموعه ارزشها هستند و در بسیاری از موارد به کارگیری یک " ارزش به صورت مجزا " ایجادکننده نوعی " ضد ارزش " است مانند موضوع اعتقاد به قضا و قدر که اگر در تنگاتنگ اصول دیگری چون " مسئولیت پذیری " و تکلیف در سه قلمرو خدا - خود و مردم مورد توجه قرار نگیرد به نوعی ضد ارزش ( جبرگرایی ) مبدل می‌گردد و

شاهد تاریخی برای این سخن تفسیرهای موردی مفسرین خودباخته در بار خلفای عباسی است که با استناد به مفاهیم قرآنی سعی در توجیه ظلم ظالمان داشتند و اینان اعتقاد به قضا و قدر را به نوعی پذیرش سرنوشتی مقدر و غیرقابل تغییر اجتماعی تفسیر کردند، در حالی که پیامبر و امام همین مکتب، برای تغییر جامعه و سرنوشت بشریت در دریای خون گام زدند ( و این همه از فقدان توجه به ارزشها در قالب یک نظام بود ).

مسئله ارزش شناسی oxiology در علوم انسانی و اجتماعی چون روانشناسی، جامعه شناسی و مدیریت دارای اهمیت زیادی است زیرا هیچگاه نظریه‌های مرتبط با انسان مستقل از ارزشها و باورهای ذهنی نظریه پردازان نیست دکتر سروش در این باره در کتاب صنع تفرج می‌گوید: " اگر یک صفت در علم قابل قبول است بی‌وطن بودن و وحشی بودن آن است. علم نمی‌باید تعلق وطنی داشته باشد، اگرچه در ابتدای تولید این تعلقات را دارد اما رشد علم، ناظر به بی‌وطن شدن محتوای آن و گسستن روابط خویشاوندی است. اما هزارا مادر مورد علوم انسانی این امر به سهولت امکان پذیر نیست و آنچه که هست تعلق شدید این علوم به سرزمینی است. در آنجا می‌رویند یعنی سرزمینی ذهنی، ضمیری، عالمانی که مولد این علومند در این علوم هم جهان بینی شخص عالم یعنی اندیشه‌های عام فلسفی و تلقینات کلی او از هستی و میدانهای گذشته فرهنگی وی دخیل است و هم ایدئولوژی و ارزشهای او، یعنی اینکه چه چیز را خوب می‌داند و چه چیز را بد می‌داند و فضایل و رذائل در نظر او چیست، و باید و نباید را چگونه تصویر می‌کنند همه در انسان شناسی او نقش دارند برخلاف علوم تجربی طبیعی که گرچه بهره از جهان بینی عالمان می‌برند اما از ایدئولوژی آنان بی‌بهره اند پس علوم انسانی مسبوقند به دوسابقه: ایدئولوژی و جهان بینی - با تفکیکی که بین جهان بینی و ایدئولوژی می‌کنیم که یکی منبع تکلیفها و ارزشها و دیگری منبع توصیفها و دانشهاست، پس علوم انسانی رنگ عالمان را با خود دارد و ریشه مشکل در همین جاست، که چون علوم انسانی حامل و ناقل ارزشها هم هستند این دو گونه ارزش که یکی را از شریعت و دیگری را از عالمان مولد علوم انسانی می‌گیریم که گاهی این دو با هم در

تناقض و تعارض می‌افتند" و اما برآستی در مورد علوم انسانی که اساس علمی يك جامعه را تشکیل می‌دهند چه باید کرد؟

برای پاسخ به این سؤال در کتاب "تفرج صنع شش اصل زیر را مطرح می‌کنند که خلاصه آن ذیلاً" ارائه می‌شود.

۱- رشد معرفت در جامعه مایک ضرورت بی‌تردید است و با "پرورش آزاد" باید اصلها را گرفت و در سایه آن قلمروهای گوناگون علمی را تصحیح و نقادی کرد.

۲- عدم اعتقاد به "خودفراموشی" و نادیده گرفتن ارزشها در زمینه انسان، اجتماع، و...

۳- به علوم انسانی فکر کنیم نه به فلسفه یادین به طور مطلق، از ارتباط این دو با علوم انسانی سخن بگوییم نه از اتحاد آنها.

۴- عدم اعتقاد به بر بستن درها و استفاده نکردن از اندیشه‌ها و دستاوردهای دیگران.

۵- هوشیاری برای رخ دادن ماجراهای "قرون وسطایی" (انگلیسیون).

۶- اعتقاد به قربانی نشدن عبث و بی‌پوده اذهان نیاز موده و جوان.

و سپس از اصول با لانتیجه می‌گیرد که در مورد علوم انسانی دو کار باید صورت پذیرد:

الف: جراحی منطقی و جدا کردن دانش از ارزش.

ب: پروردن عالمان واقف به شرع و مسلط بر معارف و اندیشه‌های خالص دینی و انسان شناسی مذهبی و متبحر در علوم انسانی جدید تا ضمیر اینان خاک حاصلخیزی برای علوم انسانی اسلامی باشد.

آری موضوع علوم انسانی، انسان متعارف و فاسد نامتعیین و خام است نه انسانهای استثنایی. این علوم به طور کلی چه در جامعه شناسی و چه در روانشناسی با انسان متعارف سروکار دارند. انسانهایی که اگر آمار بگیریم حجم اصلی و توده بزرگ انسانها را در جامعه و تاریخ تشکیل می‌دهند، انسانهایی که عواطف و احساسات و درک کمابیش مشابه دارند و از زندگی نیز انتظارات مشابهی دارند. مثلاً "جامعه شناسی در هر دوره‌ای انسانهای متعارف همان جامعه و همان دوره را در نظر می‌گیرد به طوری که انسانهای استثنایی، رجال نادر و با فضیلت و یا بسیار پست جامعه، بیرون از حوزه

انسانشناسی این علوم قرار می‌گیرد، همین طور علوم انسانی، چاره‌ای ندارند جز اینکه پدیده‌های تکرار پذیر و مشابه را مورد بررسی قرار دهند و اگر این کار را نکنند از محدوده علم خارج می‌شوند و قادر به قانون گذاری و طبقه بندی و کشف قوانین نخواهند بود.

در برابر پیشنهاد جراحی منطقی دانش از ارزش، این سوال و سوال قبلی ما قرار می‌گیرد که:

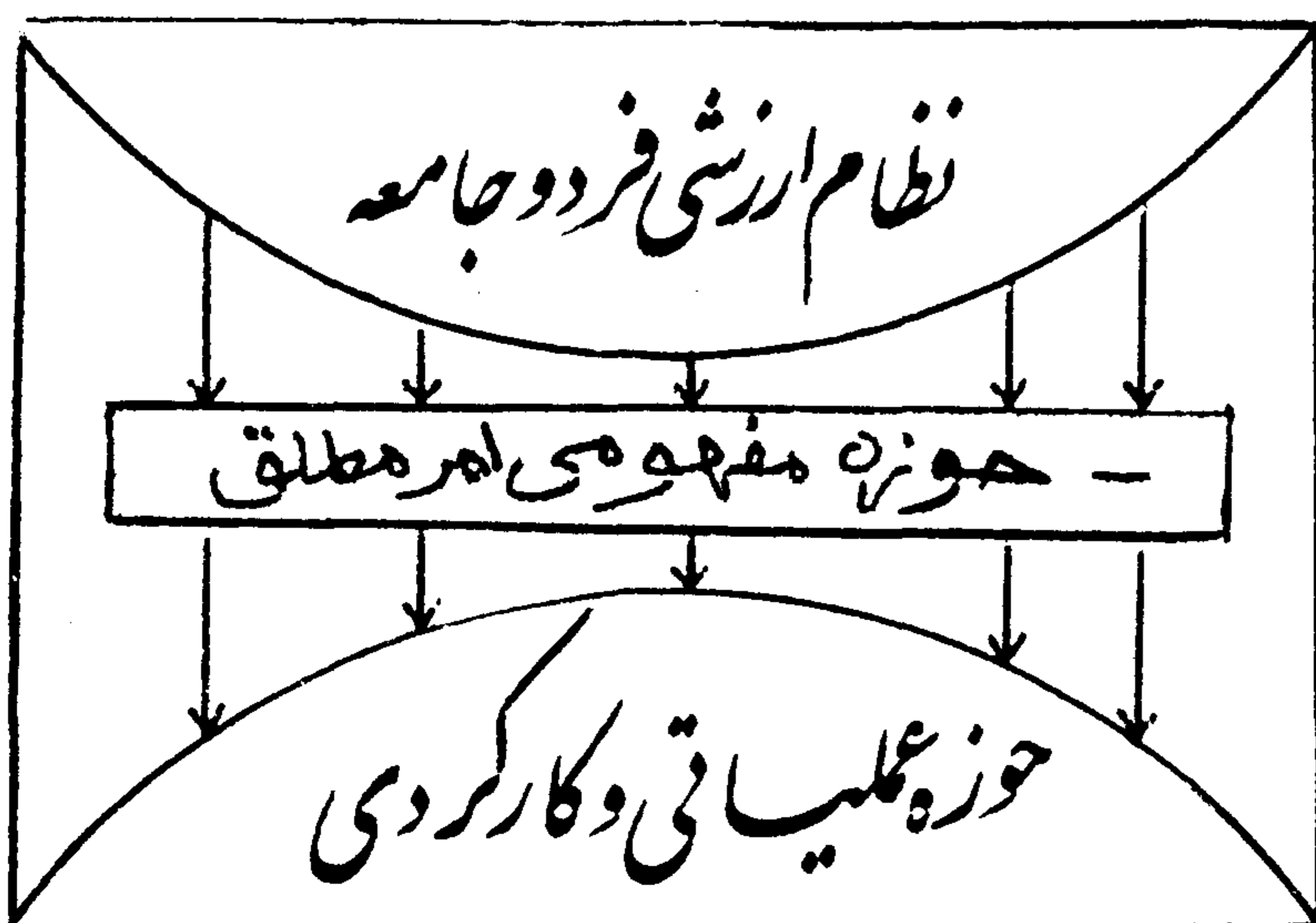
۰۰۰ ارزشها (نظام ارزشی) چیستند که باید آن را از شائبه‌ها پالود و بابتیغ تیز نقادی آنها را از "دانشهای وارداتی" مجزا ساخت. چگونه می‌توان بر این بخش جدا شده از ارزش؛ "ارزشهای خودی" را افزود؟

و در این میان رابطه "نظام ارزشی يك جامعه" با دانشها (مثلاً "مدیریت و شیوه تحقیق و کندوکاو در آن") در "گستره فرهنگ خودی" چگونه است؟

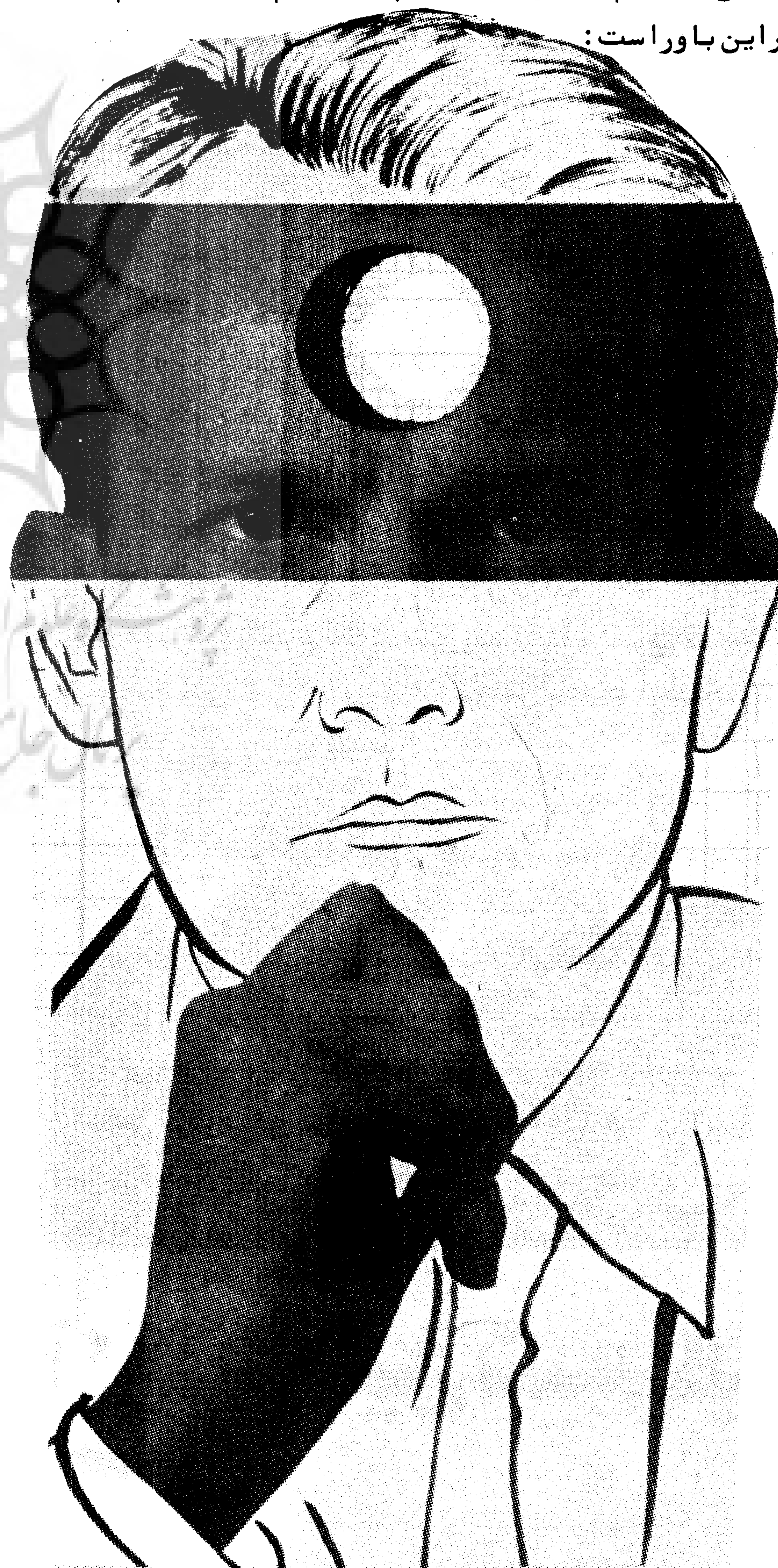
نگارنده بر این باور است که در یک تعریف فلسفی می‌توان "نظام ارزشی" را به صورت زیر تعریف کرد:

"نظام ارزشی عبارت است از شبکه‌ای در هم تنیده از روابط تعاملی بین مدلها، نظریه‌ها و گزاره‌های ذهنی، تجسمی، و شهودی. که از پذیرش "اصالت امری مطلق" برآمده است و این رابطه تعاملی تعیین کننده نوع و جهت عمل است."

حال اگر نظام ارزشی را در مفهوم اجتماعی آن بخواهیم تعریف کنیم باید ضرورت شناختن "چگونگی شکل گیری پیشینه تاریخی و تاثیر و تاثیر فرهنگ اساطیری و ملی يك جامعه را از روابط بین المللی در طول زمان" نیز به تعریف فلسفی فوق افزود. پس نتیجه می‌گیریم که نظام ارزشی يك جامعه مجموعه مفاهیم هنجاری برآمده از اعتقادات مذهبی، سنتها و آیینهای قدیمی يك جامعه در طول زمان "حیات آن" می‌باشد. شکل زیر بیانگر رابطه دو عبارت بالا و قلمرو کارکردی- عملیاتی آن می‌باشد:



در این مقاله نظام ارزشی جامعه، که دربرگیرنده ارزشهای اعتقادی و ارزشهای اساطیری و تاریخی، ... آن است، تنها از جنبه فرهنگی آن از بعد فولکلورها، و نتایج برخی از قصه‌ها و پندها و آداب در شکل محدود آن بررسی می‌شود، و بر این باوریم که از رهگذر بازشناسی فرهنگ ملی و قومی می‌توان علاوه بر توصیف ارزشهای حاکم بر "چند و چون زندگی مردم، به طرحهای امکان پذیر برای بهسازی ابعاد گوناگون جامعه (نهادهای گوناگون یک جامعه و سازمانهای وابسته به آنها) با توجه به "زمینه تاریخی امکان پذیری" دست پیدا کرد. و در ابعاد مکتبی نظام ارزشی جامعه با "امام محمد غزالی" اسلام شناس معاصر الجزایری هم سخن هستیم که بر این باور است:



"وحی برای این نیامده که به مدیران مدیریت، و به مدرسان تدریس و به صنعتگران ابداع و به رانندگان قوانین راهنمایی را بیا موزد، این امور را فطرت انسان درک می‌کند و هوش طبیعی در فهم آن کافی است"<sup>۲۰</sup>

در همین راستا معتقدیم که باید انتظارها را واقعی کرد و بر چهره مقدس و ملکوتی "شریعت" پنجه بی تدبیری نکشید و برای یافتن ارکان دینی "نظام ارزشی" به منظور تبیین یک "نظریه بومی مدیریت"، باید در حوزه‌های "مهارت انسانی و ادراکی" و مباحث کلان انسانشناسی و چگونگی و حدود روابط انسانی و مساله حسن فاعلی (انگیزش) دست به ارزش شناسی اسلامی زد. بنابراین قبل از هر چیز باور خود را از مدیریت به صورت مختصر روشن می‌سازیم:

علم مدیریت به عنوان یک "دانش برآیندی" از تعامل قلمروهای در حال تکامل علوم تولیدکننده‌ای چون فلسفه، جامعه شناسی، روانشناسی، ریاضیات و علوم سیاسی برآمده که دارای یکنوع "ماهیت پویا" است. ماهیتی چون ماهیت دانش پزشکی که بهره‌گیر همیشگی از علمی چون فیزیولوژی، بیوشیمی و ... است. در مورد تعریف مدیریت و ماهیت آن بین صاحب نظران این حوزه همواره اختلاف نظر بوده و برخی مدیریت را به دلیل تاثیر قضاوتها و ارزشهای فردی و قومی در نگرش به پدیده‌ها و نمودهای اجتماعی و بلاخره سازمانها، علم ندانسته‌اند و مدعی شده‌اند که مدیریت به جای برخورداری از مجموعه‌ای از اصول، صرفاً "بافت پریشانی" از بینشها و نگرشهای عام روشها و راههای دستیابی به هدف در حصار محدود و اوضاعی ویژه و خاص است که تنها می‌تواند با تلفیقی از مهارت و درایت به کار گرفته شود و به همین دلیل به کارگران این علم به علت "جنبه اجرایی" که در ساختار مفهومی این دانش وجود دارد، همواره ناچارند جنبه تحقق و قابلیت اجرایی نظریه‌ها، مدلها و ... را در نظر داشته باشند.

ما، در این فرصت در درستی یا نادرستی نظریه‌ها و آوری نمی‌پردازیم و تنها دو جنبه کلی این علم را برای مشخص کردن حوزه نفوذ ارزشها در این علم مورد توجه قرار می‌دهیم:

## ۱- جنبه ثابت (ایستا)

این جنبه همان مبناهای نظری مدیریت است که به اوضاع و احوال وابسته نیستند و برای زمان و مکان قرار دارند و به طور کلی اوضاع در آنها هیچ تغییری ایجاد نمی‌کنند مانند مبانی و اساس برنامه‌ریزی که شامل مجموعه‌ای از اصول از جمله:

- مراحل مختلف یک برنامه باید دارای انسجام منطقی باشند.

- برنامه نباید ابهام داشته باشد.

- در برنامه‌ریزی باید از دوباره کاری جلوگیری شود.

- و موارد دیگر و طبیعی است که این جنبه مدیریت نیز

مانند دیگر علوم در گذارتکاملی خود همان‌زوندی را دنبال خواهد کرد که دیگر علوم طی می‌کنند و این اصول و مبانی در دگرگونی آرایش علوم دیگر به علت مطرح شدن نظریه‌های جدید، گستردگی و تکامل بیشتری می‌یابند.

## ۲- جنبه متغیر (پویا)

این چهره مدیریت در واقع، تابعی از اوضاع و امکانات و فرصتهاست که مدیر باید باتکیه بر جنبه ایستای مدیریت و بر اساس یک سلسله اصول مشخص به تفسیر و استنباط حکم برای آنها پردازد و اهمیت و برجستگی سبک مدیریتی (اقتضایی و ایجابی = contingency) به واسطه همین جنبه متغیر مدیریت است که متاسفانه برخی گمان زده‌اند که مراد از این سبک نوعی "مدیریت متلون" است و برای توجیه آن به تفسیر شرایط در راستای تصمیم‌گیری‌های خود می‌پردازند. در واقع این جنبه مدیریت، حوزه نفوذ ارزشها با توجه به اوضاع و اقتضاهای زمانی - مکانی است و همین امر در جهت شکل دهی "نظریه بسومی مدیریت"، ضرورت شناخت فرهنگها و ارزشها را در حوزه مدیریت جدی می‌سازد.

## انسان به عنوان یک موجود فرهنگ‌ساز

نظریه علوم اجتماعی برخاسته از "دیدگاه انسان

شناسانه" ارائه کنندگان آن می‌باشد و نظریه پردازان سبکها در مدیریت بنا بر تلقی و نگرش خود از "انسان" به ارائه "شیوه‌های مدیریت می‌پردازند. لذا در مطالعات زیربنایی مدیریت، شناخت انسان به عنوان "موجودی با فرهنگ"، امری ناگزیر است و نمی‌توان از کیفیتهای نفسانی و درونی اوبی خبر ماند یا نسبت به آن بی‌اعتنا بود، چراکه یک عامل روانی چندین برابر یک عامل مادی و جسمی می‌تواند شادی بخش یا دردآور باشد. رنج و آسودگی روانی و نفسانی به مراتب از رنج و آسودگی جسمی دیرپا تر و موثرتر است، چون "جهان درون" افراد انسانی ناهماهنگ و متنوع است و کمتر دونفری رامی‌توان یافت که کیفیات نفسانی و درونی یکسانی داشته باشند. پس جهان انسان (برخلاف جهان نباتی و حیوانی) گوناگون و نایکسان است. همیمن گوناگونی کیفیات درونی انسانی است که جهان او را همیشه دستخوش تغییر و دگرگونی کرده است. لکنه پرستو و شیوه زندگی گرگ از آغاز پیدایش تا کنون تغییری آشکار نکرده است و اگر تغییری رخ داده، تغییر محیط بوده که بر آنها تاثیر گذاشته است، در حالی که در نحوه زندگی بشر یعنی در "جا" و "خورش" و "پوشش" و "آمیزش" اجتماعی او دگرگونیهای شگرف و بی-شماری روی داده است. شاید دشوار باشد بپذیریم که: تمدن عبارت است از همین تفننهای زندگی بشری

یابه عبارت روشن تر تکامل تمدن به معنای تنوع جویی در "جایابی"، "خورش"، پوشش و شبکه ارتباطات اجتماعی و شیوه‌های تولید است.

آری "سازش" و "آمیزش" نمودار فرهنگ هر ملت است و فرهنگ جوهر پدیده‌های ذهنی و چکیده دریافت‌های هر ملت است که در طول تاریخ دریافت کرده است و آنجا که چرخهای تمدن یک جامعه با تندباد تاخت و تازهای دیگران، به پریشانی کشیده می‌شود یا بنیاد سامان او را می‌سوزاند، فرهنگ به یاری اومی شتابد. اگر انسان یا ملتی از فرهنگی نیرومند برخوردار باشد درگیر رودار زندگی مادی و پیدا کردن راه زندگی، آن فرهنگ هم به نیازهای روحی و درونی او پاسخ می‌دهد و هم راه را به او می‌نمایاند. اصولاً بهترین و بیشترین پرسشها و دشواریهای هر فرد و ملت، پرسشها و دشواریهای درونی

است. توجه به همین عوامل و کیفیات درونی است که حتی در مادی‌ترین ایدئولوژیها از شناخت روحيات و شناخت روانشناسی مردم و اجتماع، گریزی نبوده است.

آری به هر حال ز خلال شکلها یا "صورت‌های فرهنگی"، شعور انسان را می‌بینیم که جهان را می‌سازد و به اصطلاح مقوم آن است. بینش اساطیری، تجلیات زبانی، مفهوم سازی علمی، ضرب المثلها و... همگی عبارت از نحوه های گوناگون تجربه سمبولیک هستند و بیانگر این امر که انسان در ساختمان جهان ذهنی دست اندرکار است. همه اندیشه‌های بشر هر اندازه خیال انگیز و وهم آور باشد همواره انعکاس اشیا و پدیده‌هایی است که به طور عینی وجود دارد، اما این انعکاس می‌تواند انعکاسی تمام و درست و هم ناقص و درهم ریخته باشد. به عبارتی هیچ محصول ذهنی وجود ندارد که در واقعیت ریشه نداشته باشد. در جهان هیچ چیزی وجود ندارد که آموزنده نباشد. هیچ افسانه‌ای نیست که در خود "بند" و "تعلیمی" پنهان نکرده باشد.

کودکان افسانه‌ها می‌آورند

درج در افسانه‌شان بس سروپند

(مولوی)

## تمدن و فرهنگ

در مورد حدود و معنای این دو واژه (تمدن و فرهنگ) بین صاحب نظران اختلاف وجود دارد و هر اندیشمندی به اعتبار قلمرو کاری و نگرگاه خویش معنایی خاص را در نظر خود داشته است.

در اینجا برای واژه تمدن، مجموعه دستار و ده‌های مادی بشر در طول تاریخ و برای لغت فرهنگ، مجموعه رهاوردهای غیرمادی از قبیل آداب، سنتها، باورهای قومی، ادبیات، ضرب المثلها را در نظر داریم و پیداست که این دو در دنیای واقعیتها ارتباطی تنگاتنگ دارند و این تفکیک تنها امری ذهنی است. به عنوان نمونه چگونه می‌توان باورها و ارزشهای قومی را در صنایع و مصنوعات آن قوم نادیده گرفت. مفهوم فرهنگ اکنون جزو واژگان متداول علوم انسانی است و معنایی که امروزه در علوم انسانی به این واژه داده می‌شود با آنچه در گفتار روزمره به آن نسبت داده می‌شود، کاملاً

متفاوت است و ما در اینجا این تعریف عام از فرهنگ را مورد توجه قرار می‌دهیم. فرهنگ مجموعه همه پیوسته‌ای از شیوه‌های تفکر، احساس و عمل است که کم و بیش مشخص هستند و توسط تعداد زیادی از افراد فرا گرفته می‌شود و بین آنها مشترك است و به دوشیوه عینی و نمادین به کار گرفته می‌شوند تا این اشخاص را به يك



جمع خاص و متمایز مبدل سازد و مدلهای، ارزشها و نمادها که فرهنگ را تشکیل می‌دهند شامل دانشها، آرا و تفکرات هستند و در برگیرنده تمام اشکال بیان احساسات و هم چنین شامل مقدراتی هستند که بیانگر کنشهایی قابل مشاهده به طور عینی هستند. بنابراین فرهنگ شامل تمامی فعالتهای بشری اعم از معرفتی، عاطفی و یا احساسی، یا حتی حسی حرکتی است. این تعریف مشخص می‌کند که فرهنگ عبارت است از کنش و بینش از هر چیز و قبل از هر چیز که با دیگران دوام می‌یابد و با توجه به این کنش است که می‌توان به وجود فرهنگ پی برد و حدود آن را معلوم کرد و از آنجا که کنش افراد با فرهنگ معینی مطابقت دارد، می‌توان کنش اشخاص را کنش اجتماعی نامید.

هنجارها و ارزشهای فرهنگی که فرا گرفته می‌شوند و مشترك هستند سبب می‌شوند که از عده‌ای افراد يك جمع

خاص شناخته شوند و آنها را از جماعات دیگر تمییز و تشخیص داد. و یکی از ویژگیهای فرهنگ همان است که تشکیل مجموعه‌ای بهم پیوسته می‌دهد به گونه‌ای که می‌توان آن را یک سیستم یا نظام نامید. عناصر مختلفی که یک فرهنگ معین را بوجود می‌آورند صرفاً " به صورتی نیست که عناصر در آن به شکلی ساده کنار هم قرار بگیرند بلکه اتصالاتی آنها را به هم می‌پیونداند. انسجام و هماهنگی آن عناصر را به هم متصل می‌کند و هنگامی که در یک بخش فرهنگ تغییریاتی به وجود آید در بخشهای وابسته آن نیز تغییریاتی حاصل می‌شود. این اتصال و ارتباط ناشی از منطقی، عقلایی که ضرورت ایجاد کنند نیست بلکه اتصال و ارتباطی است که صرفاً " به طور ذهنی توسط اعضای یک جامعه حس می‌شود. بنابراین انسجام یک فرهنگ و رای همه چیز، یک واقعیت ذهنی است یعنی به طور ذهنی بوسیله اعضای یک جمع حس می‌شود. آری فرهنگ هر ملتی شناسنامه آن قوم و ملت است و هر موجودی شناسنامه گمنام و بی اعتبار است. پس دانستن و داشتن فرهنگ از بایسته‌های زندگی انسان است و آشنایی با فرهنگ برای هر انسانی به طور نسبی و متناسب با رشته خاص تحصیلی و علمیش ضروری است. رکن اساسی فرهنگ هر جامعه‌ای فولکلور است که به شرح آن می‌پردازیم.

## فولکلور

اصطلاح فولکلور به معنی دانش عامیانه و دانستنی‌های توده مردم و در شکل علمی‌تر آن " فرهنگ عامه " " فرهنگ عامیانه " " فرهنگ توده " و " فرهنگ مردم " نامیده شده و به طور کلی می‌توان آن را مجموعه‌ای از دانستنی‌ها و اعمال رفتاری دانست که در بین عامه مردم بدون در نظر گرفتن فواید علمی و منطقی آن سینه به سینه و نسل به نسل و به صورت تجربه به ارث رسیده است. و اینها در تعریف فولکلور می‌گویند: بر اساس خصوصیات عامیانه‌ای و نه بر مبنای ویژگی سنتیش نمی‌توان به درستی آن را تعریف کرد ولی می‌توان سه ویژگی برای آن در نظر گرفت:

دانش و فرهنگ

۱- فولکلور بر میراث و اصول تمدنی قدیمی و کهن بنا شده است.

۲- فولکلور با هیچ گونه روش علمی و استدلال منطقی همراه نیست یعنی نه معلمی آن را تدریس می‌کند و نه از کتاب و نوشته‌های می‌توان آموخت و به علاوه عاری از هر گونه آرایش روشنفکری و پیدایش نظری است.

۳- این خصوصیت عدم تحول روشنفکری و نظری باعث شده است که در جریان اشاعه اصول تمدن جدید که از روش و تاثیر فرهنگ اشراقی الهام گرفته است، فولکلور بدون اینکه با آنها ترکیب شود در کنارشان قرار گیرد و در نتیجه عناصری بسیار قدیمی را تقریباً " دست نخورده حفظ کند و این پدیده خصوصاً " در هنرهای عامیانه تجلی می‌کند.

بنابر تعریف آرنولد وان ژنپ فولکلور عبارت است از باورها و اعمالی چون نحوه غذا خوردن، شیوه لباس دوختن و پوشیدن، آداب و رسوم کفن و دفن، جریانهای متنوع روزمره و ...

و خصوصیات زیر را به عنوان تعریف و ویژگی برای شناخت و مطالعه فولکلور پیشنهاد می‌کند:

۱- فولکلور، اعمال و رفتارهای جمعی و گروهی است که در بین عامه مردم رایج باشد، بنابراین عمل و رفتار یک فرد یا یک خانواده را نمی‌توان فولکلور نامید.

۲- اعمال و رفتارهای فولکلوری به مناسبت و بنا بر مقتضیات تکرار می‌شود یعنی آنچه که یک یا چند مرتبه یا فقط در دوره‌ای محدود اتفاق افتد در شمار فولکلور نیست. ۳- فولکلور نه به طور خاص بلکه در مجموعه فعالیت‌های زندگی نقشی را به عهده دارد.

۴- ابداع کننده و به وجود آورنده و زمان شروع رفتارها و اعمال فولکلوری معلوم نیست و این پدیده‌ها به تدریج به وسیله عامه مردم به وجود آمده است، البته ممکن است پدیده‌ای فولکلوری در گذشته‌ای بسیار دور مبدع و ایجاد کننده‌ای مشخص داشته باشد ولی به مرور، آن شخص فراموش شده و عمل و نحوه اجرای آن باقی مانده است.

۵- مقدار زیادی از اعمال و رفتار فولکلوری بی ادبانه و خارج از نزاکت می‌باشد.

## قلمرو فولکلور

فولکلور در ابتدا محدود به ادبیات شفاهی بود و معمولاً "از قصه‌ها، افسانه‌ها، آوازهای محلی، ضرب المثلها و چیستانها تجاوز نمی‌کرد. مطالعه کنندگان فولکلور به تدریج دامنه کنجکاوی علمی خود را توسعه دادند و آداب و رسوم و معتقدات عامیانه را نیز به قلمرو فولکلور افزودند و کم‌کم تکنیکها و هنرهای عامیانه از تکنیک و هنر و همچنین از کاربرد و اجرای اعمال مربوط به آن جدا شدند نیست. با توجه به این وسعت موضوع است که در یکی از تعاریف می‌بینیم:

فولکلور عبارت از همه جنبه‌های عامیانه زندگی است و از آنجا که هنوز در جهان، جامعه‌ای را که تمام رفتار و اعمال افرادش منطقی و بر اساس موازین علمی باشد سراغ نداریم. بنابراین جامعه‌ای را نیز نمی‌شناسیم که دارای فولکلور نباشد، بدین ترتیب وسعت دامنه رفتار و اعمال عامیانه و سنتی اقوام و جوامع، زمینه‌های مختلف و متنوع زندگی روزمره را مانند نوع ساختمان، ابزار تولیدی و تکنیک و هنر عامیانه، حقوق و اعتقادات و طب عامیانه، ادبیات عامیانه (شعر، قصه و موسیقی، ضرب المثل، گویشهای قراردادی و صنفی و...) جشن‌های مربوط به فصول مختلف سال و کشت و زرع، مراسم مربوط به گذرگاههای مراحل زندگی (تولید، ازدواج، مرگ) را در بر می‌گیرد. به طوکل فولکلور نیست، بیشتر به جمع‌آوری و تقسیم بندی و مطالعه مقایسه‌ای پدیده‌های فرهنگی اهمیت می‌دهد و به شناخت آنچه از حیات دیرینه سنن و رسوم به دست فراموشی سپرده شده و یا احیاناً "به طور پراکنده باقی مانده و می‌رود که متروک شود، می‌پردازد.

مادر این مقاله با توجه به اهمیت ضرب المثلها به عنوان ویژگیهای فرهنگ يك جامعه آنها را مورد توجه قرار می‌دهیم:

## ضرب المثل

ضرب المثلها (امثال و حکم) بخشی از "ادبیات عامیانه" هستند که به عنوان رکن اساسی ساختار فرهنگ

عامه، تجلی‌گاه تمام نمای دردها، تجربه‌های تلخ و شیرین، خوساتها، نیازها، تلقیها، بایدها و نبایدهای تجربی و ۰۰۰ مردم يك جامعه در طول زمان است.

متأسفانه برای ضرب المثل تعریف دقیقی که بیانگر جایگاه و چگونگی شکل‌گیری آنها باشد ارائه نشده است و مراد ما از ضرب المثل در اینجا آن جملات کوتاه و بریده و کوبنده (قصار) و تحکم آمیزی هستند که غالباً "مسبوق به يك" رخداد و تجربه‌ای در سطح وسیع هستند که به علت برجستگی و قابل فهم بودن برای همگان، قشرهای گوناگون يك جامعه آنها را در طول زمان پذیرا شده‌اند و در گفتگوهای روزانه و ناصحانه و ۰۰۰ از آن به عنوان حجتی برای توجه شنونده به نتیجه "امری تکرار پذیر" مورد استفاده قرار می‌دهند.

اصولاً "ادبیات شفاهی عامیانه" دربرگیرنده باورهای برآمده از تجاربی است که در شکلها و قالبهای گوناگون (آداب و رسوم، آیینها، خوابگزاری، احکام، بازیها، ترانه و تصنیف، دعا، نفرین، سوگند، دشنام، ترکیبات جمله‌ای و شبه جمله‌ای) شامل ادبیات و اشعار) چیستانها، امثال و حکم، تعبیرات مصدری) به نسلهای آینده منتقل می‌شوند. و به عنوان ارکان بافت روانی عامه مردم بانسلی به نسلی دیگر حرکت می‌کنند و "روح ملتها" در تصمیم‌گیریهای گروهی و عملکرد جمعی از آن متاثر و جهت پذیرنده است.

ضرب المثلها در میان ملل و اقوام، کلید رمز و گشایش اسرار بسیاری است هر چند این کلید برای شناخت با راز و رمزی فراوان همراه است اما نتایج مطلوبی به بار خواهد آورد. خواستها، آرزوها، ترسها داستانهای پهلوانی و دینی، آیین پیدایی هنرها و شیوه‌های زندگی همه و همه در همین امثالها، افسانه‌ها و اسطوره‌ها بیان می‌شوند، اما این بیان ساده و بی‌پیرایه در حد تقریر و بیان يك وقایع نگار نیست بلکه گاه، گونه مسخ شده و دیگرگون گشته توهمات و برداشتهای انسانهایی است که از دانش تحلیل و تفسیر علمی محرومند و به روش خود حوادث و رویدادها را می‌نگارند و به عبارتی هر چیزی در فرهنگ يك جامعه انعکاسی از يك واقعیت است اما شاید انعکاسی دگرگونه، قلب شده و تغییر شکل یافته از آن باشد.





### شیوه کار:

در این بخش از مقاله، به دوضرب المثل باروش شرح ادبی - تامل مدیریتی - رصد تطبیقی خواهیم پرداخت و در شماره آینده برای رعایت اختصار تنها به " تاملات مدیریتی " پیرامون ضرب المثلها خواهیم نشست و شرح ادبی و رصد تطبیقی ضرب المثلها با " ادبیات جهانی مدیریت " رابه مجال دیگری حواله می‌دهیم، در این راه دشوار پرلغزش چشمه راه‌هدایت‌ها هستیم.

#### ۱- ضرب المثل:

**اولین بند ره آدم بود نای گلو و طبل شکم**

#### شرح ادبی:

آدمی مجموعه‌ای از نیازهای گوناگون جسمی و روحی است و نیازهای او محرك رفتارهای او می‌باشد که در راس آنها نیازهای فیزیولوژیک یا اولیه هستند که بقایای حیات آدمی به آنها وابسته است. در این ضرب المثل " نیاز " به بندی تشبیه شده است که آدمی را اسیر می‌سازد و اولین بندی که انسان را پای بست می‌سازد مجموعه‌ای از يك " نی " و " طبل " می‌باشد ( گلو و شکم ) که هر دو با آهنگ سرایی آدم را محبوس می‌سازند و بشر تا این بند را نگسلد ( نی و طبل را خاموش نگرداند ) قادر به گسستن بندهای دیگر نیست.

#### تامل مدیریتی:

برای مدیران به عنوان کسانی که باید کار را با مردم و از طریق آنان انجام دهند، شناخت نیازهای آدمی به عنوان زمینه‌ای برای به کارگیری نظام جزا و پاداش ضرورتی بی‌تردید است و از سویی دیگر دسته بندی و مراتب نیازها برای تشخیص اینکه اکنون در کارکنان چه نیازی از نیازهای دیگر از شدت بیشتری برخوردار است، مورد علاقه مدیران است.

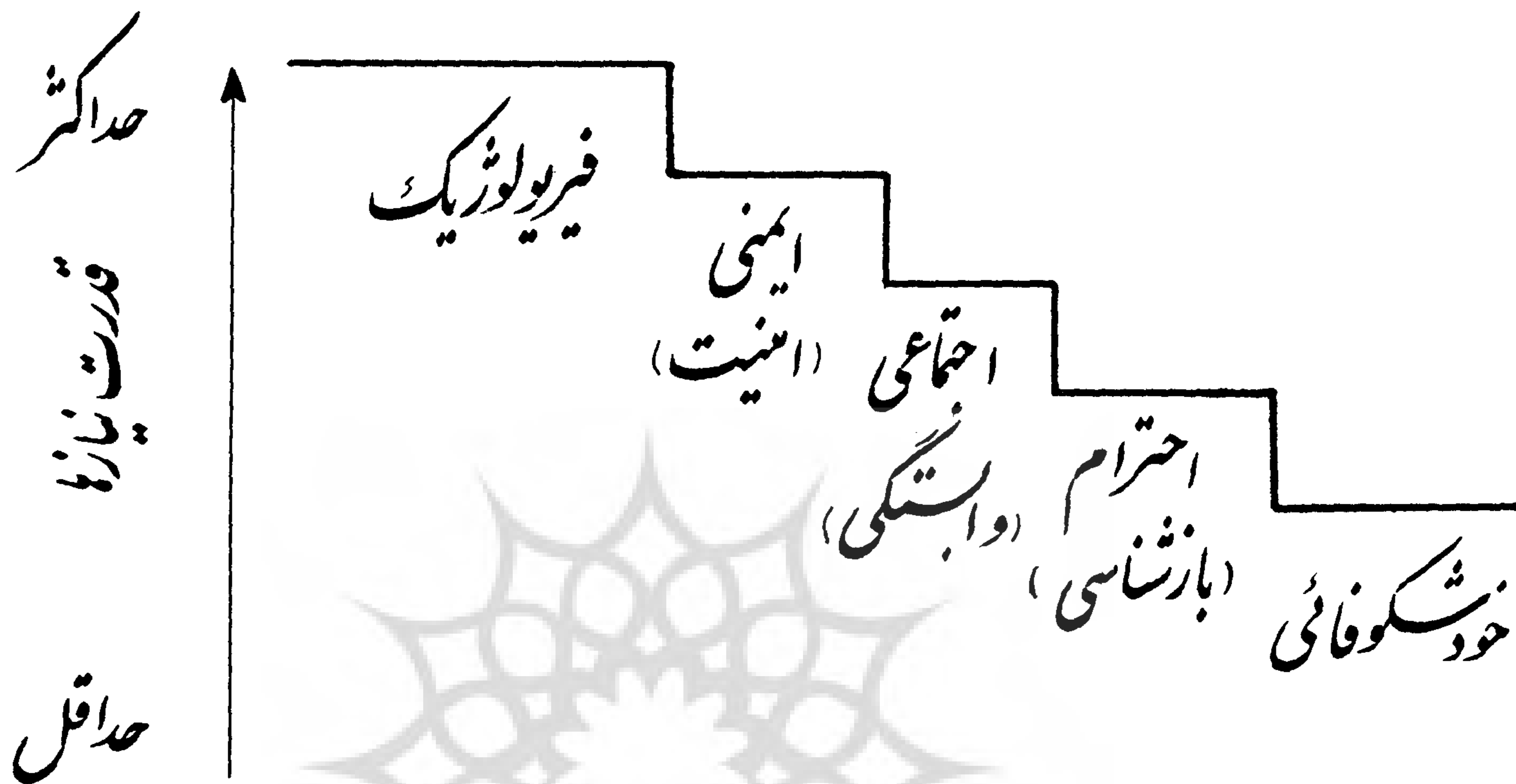
#### رصد تطبیقی:

ابراهام مزلو نیازهای آدمی را به ترتیب اهمیت دسته بندی کرده و مدعی است وقتی هر نیازی به ترتیب ( فیزیولوژیک - تامین - تعلق - احترام - خودیابی ) تا اندازه‌ای سیراب شد، نیازهای دیگر به

قصه ما در ادامه این نوشتار، گسترش قلمرو نویسی برای " بازشناسی و تفسیر عصری ارزشهای سنتی " در حوزه مدیریت ( از ابعاد انسانی و ادراکی نه تکنولوژیک ) است و در این کنکاش برای نکته تکیه داریم که " ادبیات چیزی جز وجه شبه " نیست و می‌توان با " شناخت زمان " در " شرح این وجه شبهها " قلمروهای بکروتازهای را کشف کرد، لذا در این جستجو " ترابط مفهومی " ضرب المثلها را با " مفاهیم مدیریتی " دنبال خواهیم کرد و سعی بر آن داریم با توجه به رابطه مشروط کننده - ای که بین نظریه پردازی و بکارگیری شیوه‌ها و سبک‌های مدیریت با " روح تاریخی " هر جامعه وجود دارد، تلاشی را در جهت بازسازی و " تفسیر مدیریتی " زیرسازهای عام ادراکی - تجربی ایرانیان ( با در نظر گرفتن موقعیت ایران در " چهارراه حوادث تاریخ " ) آغاز کنیم. پیداست این کارتها مدخلی و دعوتی به پژوهشی فراگیر است و بس. و مشوق مادر این کار، گزارشهایی در تاریخ علم بشری است که گاه سخنی یا حادثه‌ای ساده الهام بخش خلاقیت خردمندان قرار گرفته است. آری فرهنگ ما پهنه بگری است که با کندوکاو در آن می‌توان از ساده‌ترین سخنها، نظریه‌ها و تئوریهای کاربردی را در علوم اجتماعی الهام گرفت. مادر این نوشتار بدون نقد درستی یا نادرستی مفاهیم، تنها به " تاملاتی مدیریتی " پرداخته‌ایم تا این کاربرهانی بر توان الهام بخشی فرهنگ ایران، در حوزه - های کاربردی باشد. توانی که در " روزگار تخلیه فرهنگی " با دسیسه‌های رنگارنگ قصد خاک سپاری آن را داشتند و فریاد می‌زدند " ما چیز از نوک پاتا سرفرنگی شدن "، راهی پیش روی نداریم.

قرار سلسله مراتب به همین طریق ظاهر و مسلط می‌شوند و وقتی هر نیازی ارضا شد سطوح دیگر نیازها اهمیت پیدا می‌کنند و با برانگیختن رفتار فرد بر آن

تسلط می‌یابند.  
 رابطه دو بند ضرب المثل :  
 اولین بند رَه آدم  
 بود نای گلو و طبل شکم



"سلسله مراتب نیازها از دیدگاه ابراهام مزلو"

الف : اولین بند رَه آدم ← طبقه اول نیازها در سلسله مراتب

ب : بود نای گلو و طبل شکم ← نیازهای جسمی (فیزیولوژیک)  
 ۲- ضرب المثل:

نان بده - فرمان بده

شرح ادبی:

در ادبیات فارسی "نان" سمبل نیازهای اولیه آدمی است و ترکیب "نان دادن" به معنای ارضای نیازهای فیزیولوژیک و جسمانی دیگران است.

می‌توان این گونه استنباط کرد که اگر بتوانی خواسته‌های اولیه آدمها را برآورده سازی، مردم فرمان تو را پذیرا خواهند شد و تو می‌توانی آنها فرمان دهی در غیر این صورت فرمان رانمی‌پذیرند (مساله فرمانهای ظالمانه از بحث ما جداست).

تامل مدیریتی :

مدیران در سطوح گوناگون همواره با این سؤال روبرو

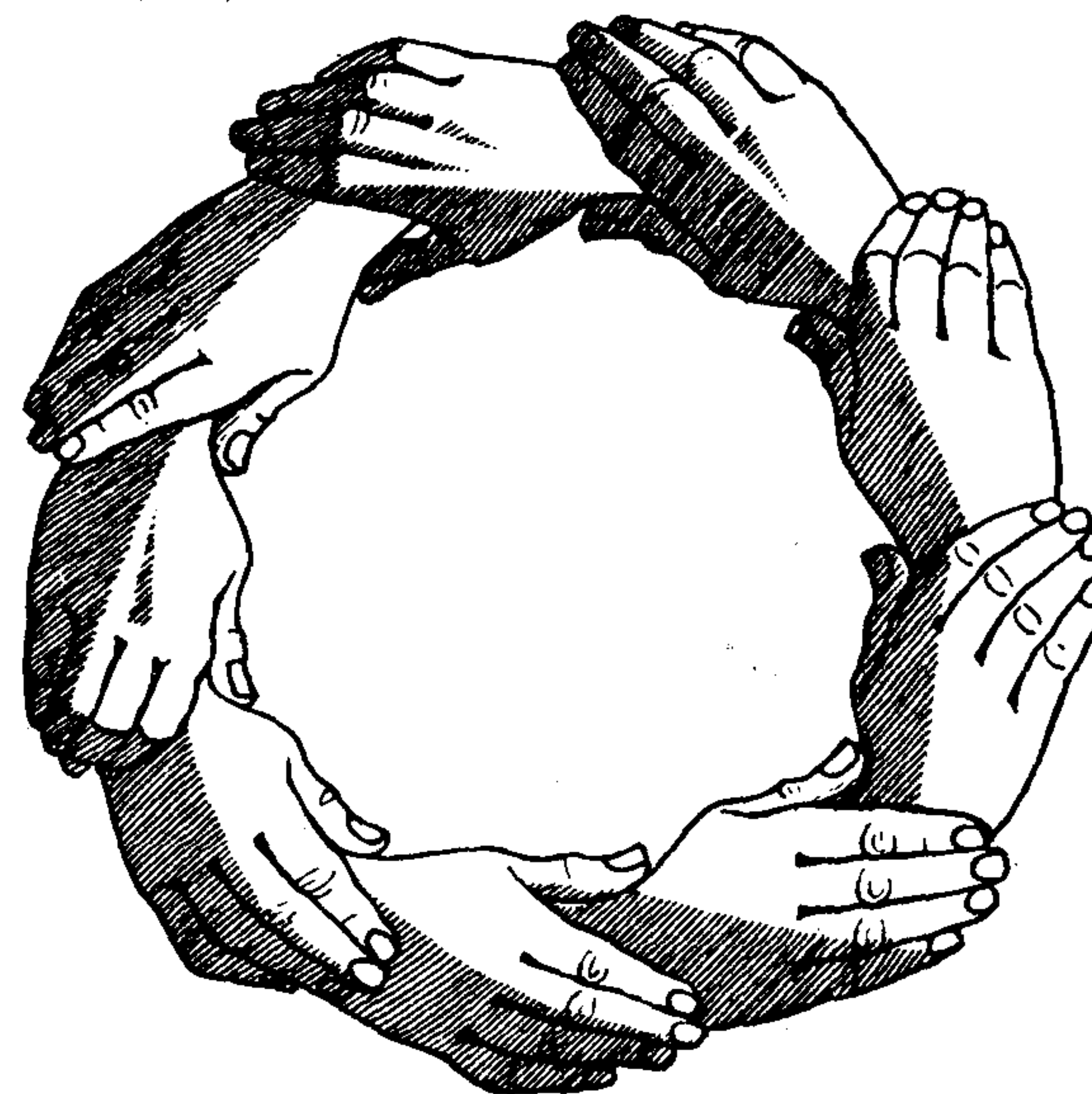
هستند که چگونه می‌توان زیردستان را برای اجرای وظایف به سمت اهداف به حرکت درآورد (انگیزاند)؟

رصد تطبیقی:

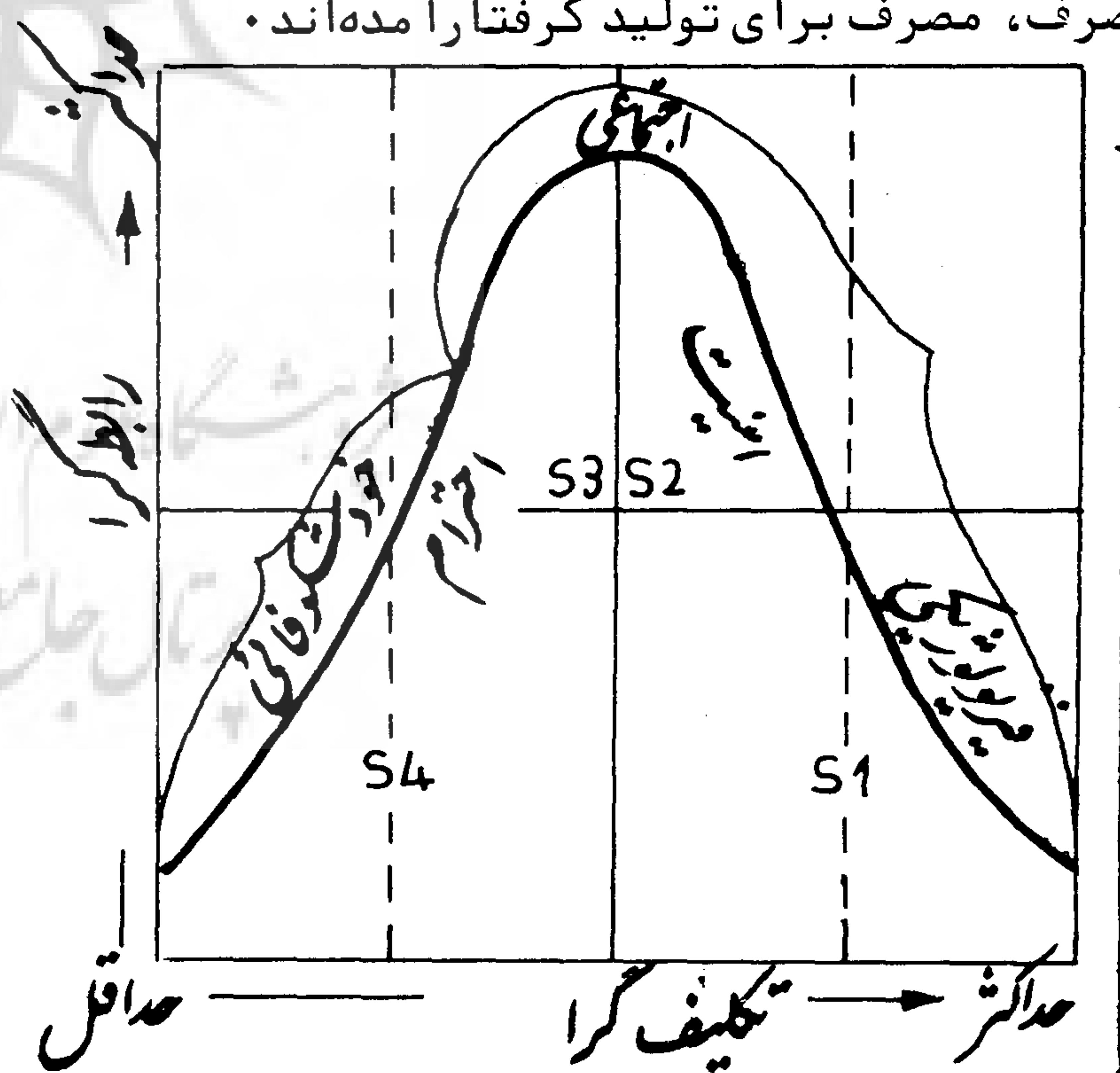
ما حین نظر آن سبکهای مدیریت را به انواع چهارگانه  $S_1$  و  $S_2$  و  $S_3$  و  $S_4$  تقسیم کرده و هر سبکی به عنوان مختصاتی از دو محور وظیفه مدار و رابطه مدار به ترتیب (گفتنی - دستوری =  $S_1$ ) و (تشویقی ، استدلالی =  $S_2$ ) (حمایتی =  $S_3$ ) و (تفویضی =  $S_4$ ) تعریف کرده است.

در سبک اول که بروظیفه مداری قوی و رابطه مداری ضعیف تاکید دارد مدیران معتقدند که باید با زیردستان به صورت دستوری (Telling) برخورد نمود و آنها را به سمت وظایفشان هدایت نمود، و با توجه به همین اصل ، دست اندرکاران سازمانهای بزرگ (و نیز کوچک) با تبغلیات همگانی و گسترده ، تحلیل و درک کارکنان

را از خواسته‌های خود، در حد نیازهای اولیه قرار داده



و دست اندرکاران با تاکید بر همین موضوع با نظام‌های  
ارضاء کننده، کارکنان را از درون به پذیرش هدایت‌های  
سازمانی سوق می‌دهند، و آثار این نظام پاداشی رادربی  
تفاوت بودن ملت‌های غربی (بطور نسبی) نسبت به  
عملکرد دولت‌ها (سازمانها) در مورد ملت‌های دیگر  
مشاهده می‌کنیم، آدم‌هایی که در دایره تکرار تولید برای  
مصرف، مصرف برای تولید گرفتار آمده‌اند.



"رابطه سبک‌های مدیریتی و سلسله مراتب نیازها"  
رابطه دو بخش ضرب المثل:

نان بده - فرمان بده در شکل با لا

الف: نان دادن - ارضای نیازهای جسمی.

ب: فرمان بده - سبک (گفتنی دستوری)

۱- احتمالاً "برگرفته شده از واژه Zeal به معنای شور و حرارت

و اشتیاق می‌باشد و شاید این نامگذاری برخاسته از همان اصل  
قدیمی در رفتار گروهی باشد که کار را باید به صورت بازی و تفریح  
در آورد تا همواره شور و اشتیاق کافی را برای انجام کار و مسئولیت  
پذیری در آدمی فراهم آورد برای اطلاع بیشتر در این باره رجوع  
کنید به "تئوری زد: کلید پیشرفت مورچه‌های زرد". ره آورد دانش  
سال اول، شماره ۳

۲- دکتر رضائیان، سمرقانه، مجله شماره دوم دانش مدیریت، پاییز  
۱۳۶۷، انتشارات دانشکده علوم‌داری و مدیریت بازرگانی دانشگاه  
تهران.

۳- کیهان فرهنگی شماره ششم سال ۱۳۶۸، در مورد فطرت و هوش  
طبیعی در عبارت ایشان باید گفت که اگر این واژه‌ها معادل  
common sence باشند، پسندیده‌تر بود که اصطلاحات "آگاهی  
متعارف" و "شعور متعارف" و "عقل سلیم" به عنوان معادل  
انتخاب می‌شدند.

۴- عموماً "توافق بر این است که حداقل سه حوزه مهارتی در فرآیند  
مدیریت ضرورت دارد:

الف - مهارت فنی (Technical skill)  
توانایی به کاربردن دانشها، روشها، فنون و ابزارها که لازمه انجام  
دادن وظایف خاص است و از طریق تجربه، تحصیل و کارورزی کسب  
می‌شود.

ب - مهارت انسانی (Human skill)  
توانایی و قدرت تشخیص در کار کردن با مردم و انجام دادن کار بوسیله  
آنها که شامل درک و فهم انگیزش و به کاربردن رهبری موثر است.

ج - مهارت ادراکی (conceptual skill)  
توانایی فهمیدن پیچیدگیها و مشکلات سرتاسر سازمان و تشخیص  
اینکه در کجا فعالیت با شخص سازمان مناسب است. این آگاهی  
موجب می‌شود که فرد به جای اینکه فقط بر مبنای هدفها و نیازهای  
گروه نزدیک و بلافاصل خود عمل کند، اقدامات خود را بر هدفهای کل  
سازمان استوار سازد.

۵- اگرچه در عمل، تفکیک مطلق این جنبه‌ها امکان پذیر نیست، چگونگی  
اندیشه و روح يك ملت دارای بافت و ترکیبی فراتر از اجزاست.

۶- واژه فولکلور از دو جزه FOLK به معنای عوام و تودم مرده و از واژه  
LORE به معنی دانش و دانستی است و برای اولین بار به وسیله  
آمبروز مرتن باستان‌شناس قرن نوزدهم انگلستان، عنوان مقاله‌ای  
قرار گرفت که موضوع آن بحث درباره دانش عامیانه و آداب و رسوم  
سنتی بود. این اصطلاح به تدریج در زبان انگلیسی - و دیگری نیابید  
که در زبانهای دیگر، رواج یافت.

۷- طبیعی است که در میان ضرب المثل‌های فارسی تعداد زیادی از ضرب  
المثل‌های خارج از نزاکت وجود دارد.

۸- از سخنان دکتر سیروس شمیس استاد دانشگاه علامه طباطبایی در  
کلاس درس ادبیات.

۹- تعبیری از زرنه گروسه.

۱۰- یکی از شاخه‌های علم روانشناسی، رشته روانشناسی سر راه بودن  
است و قلمرو بررسی این علم جامعه‌ای است که در رهگذر قرار دارد  
و به این علت دارای نوعی رویه خاص است که باید مورد تحقیق و  
بررسی قرار گیرد.