

انگیزش در اسلام

مدل حلقه‌های متداخل

امیرحمزه مهرابی*

عضو هیأت علمی مجتمع آموزش عالی شهید محلاتی

(تاریخ دریافت: ۸۶/۸/۲۰؛ تاریخ تصویب: ۸۶/۱۲/۲۵)

چکیده

در این مقاله پس از ارائه نظرات اندیشمندان راجع به انگیزش و عوامل مؤثر بر عمل انسان، به معرفی نظریه انگیزشی در اسلام تحت عنوان «مدل حلقه‌های متداخل» پرداخته شده است. این مدل بر گرفته از حدیثی از امام علی(ع) می‌باشد که در آن، انسان‌ها در نوع عمل و عبادت به سه دسته «تجار»، «بندگان» و «آزادگان» تقسیم شده‌اند. با ترکیب این سه گروه، هفت نوع شخصیت بازشناسی شدند که متأثر از عوامل محیطی و درونی و در زمان‌های گوناگون، تغییر حالت می‌دهند. انعطاف‌پذیری، حلقه‌ها متداخل به جای سلسله مراتب، تأکید بر نیت انسان‌ها، پذیرش پیچیدگی انسان و برخورداری از رفتاری آشوبناک، جامعیت و شاملیت؛ از جمله ویژگی‌های این مدل می‌باشد. جواز تعمیم مفاد حدیث به مباحث مدیریتی، امکان‌سنجی رتبه بندی عوامل، سطوح کاربرد مدل و تبیین ویژگی‌های این مدل بر اساس مفاهیم عمده تئوری آشوب در این مدل از جمله مباحثی هستند که باختصار مورد بحث قرار گرفته‌اند.

واژگان کلیدی

انگیزش، نیت، عبادت، آشوب، حلقه‌های متداخل.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

مقدمه

عملکرد هر سازمان؛ حاصل تعامل سه منبع «فیزیکی، مالی و انسانی» است. منابع فیزیکی و مالی خودبه خود باعث تولید نمی‌شوند، بلکه این امر زمانی محقق می‌گردد که عنصر انسانی وارد عمل شود. از این رو درک رفتار انسان و تأثیر مثبت بر آن، می‌تواند سبب بهبود و افزایش بهره‌وری بشود. اما از آنجا که عملکرد فرد نیز به عوامل دیگری بستگی دارد، شناخت آن عوامل امری ضروری می‌باشد. «وروم» عقیده دارد که «میزان عملکرد یک کارمند تابعی از توانایی و انگیزش اوست.» یا:

$$(p^1 \text{ عملکرد}) = f(M \text{ «انگیزش»} + A \text{ «توانایی»})$$

بر این اساس، عملکرد فردی که توانایی انجام یک فعالیت را داشته باشد، ولی نخواهد آن را انجام دهد، عملکرد مطلوبی نخواهد بود و همچنین است اگر فرد بخواهد کاری را انجام دهد، ولی توانایی انجام دادن آن را نداشته باشد (ستیز و پورتر، ۱۳۷۲، ص ۵۰).

پس، برای افزایش عملکرد می‌توان با ارائه آموزش‌ها و تخصص‌های لازم، «توانایی» فرد را افزایش داد. ولی نکته اساسی‌تر، افزایش «انگیزه» افراد است، چرا که به قول وروم، فردی که توانایی انجام دادن کاری را داشته باشد، ولی انگیزه انجام دادن آن را نداشته باشد، اگر اقدامی هم صورت دهد، آن اقدام مطلوب نخواهد بود.

برای ایجاد و افزایش انگیزه در کارکنان چه باید کرد؟ به دلیل پیچیدگی انسان که بخشی از این پیچیدگی در رفتار و انگیزاننده‌های او متعین می‌شود، مدیران و دانشمندان مجبور شده‌اند که این امر را عمیقاً مورد مطالعه و بررسی قرار دهند. در این زمینه سؤالات فراوانی را طرح و پاسخ‌های فراوان‌تری را نیز ارائه کرده‌اند. ما نیز در این جا سؤال همیشگی و عمومی مدیران را مطرح می‌کنیم: ساده‌ترین و مطمئن‌ترین راه برای آن‌که فردی را به کار وادار کنیم، کدام است؟ از او خواهش کنیم؟... اگر از انجام دادن آن امتناع ورزید، چه باید کرد؟

1. P= Performance M= Motivation A = Ability

در گذشته بر اساس جو غالب ساده‌ترین راه را اجبار فرد به انجام دادن کار می‌دانستند. از این رو تعدادی از مدیران «تنبیه فیزیکی و مادی» را مؤثر می‌دانستند. اما دیری نپایید که به‌کارگیری این روش، اثر معکوس بر جای گذاشت و حتی زبردستان را به مقابله واداشت. کارشناسان به مدیران راه‌حل‌های معتدل‌تری را پیشنهاد کردند و آن، استفاده از «تنبیه روانی» بود. این روش هرچند از روش قبلی انسانی‌تر بود و چه بسا موجب حرکت می‌گردید، ولی هرگز در ایجاد انگیزه مؤثر نبود. روش دیگری که رفتارشناسان توصیه کردند «تشویق مادی» بود. آنان مدعی شدند که اگر به فرد گفته شود: «در ازای انجام دادن کار معین، پاداش و مزایای مشخصی را دریافت خواهی کرد»، در فرد ایجاد انگیزه کرده‌ایم. این شیوه نیز در دراز مدت اثر اولیه خود را از دست داد. به دنبال عدم کارایی این روش‌ها، گروهی دیگر از دانشمندان^۱، با طرح اصل «لذت جویی»^۲ و تأکید بر «غریزه»^۳، آن را موروثی و یا ناخودآگاه قلمداد کرده و عامل عمده در انگیزش انسان به شمار آوردند. ولی روان‌شناسان، کارایی این دیدگاه را نیز مورد تردید قرار دادند. این امر زمینه‌ای شد تا گروه دیگری^۴ عامل انگیزش را در پیامدها و یا پاداش‌های رفتارهای گذشته فرد جست و جو کنند و با طرح «قانون اثر»^۵ و در نهایت رابطه «محرک و پاسخ»^۶ زمینه مطالعه تجربی انگیزش را فراهم ساختند.

عده‌ای دیگر «نیازهای» فطری یا اکتسابی را عامل عمده در عملکرد انسان به شمار آوردند و افرادی مثل مزلو، آلدرفر، مک کلند و هرزبرگ به طبقه‌بندی این نیازها مبادرت ورزیده و اعلام داشتند که فرد با احساس نیاز و به هم خوردن تعادل حیات، برانگیخته می‌شود تا جهت رفع آن نیاز به تلاش و کوشش دست بزند. نظریه پردازان دیگری، «درک و تفسیر انسان» از موقعیت را عامل اصلی دخیل در رفتار او معرفی کردند و تئوری‌های معروف به «تئوری فرایندی» را ارائه کردند.

۱. افرادی مثل ویلیام جیمز، زیگموند فروید و مک دوگال و...

2. Hedonism

3. Instinct

5. Law of Effect

6. Stimulus - Response

۴. افرادی مثل ثورندایک، کانن و هال

اما به نظر می‌رسد این مسیر «آزمایش و خطا» در شناخت ماهیت انسان و معرفی عوامل مؤثر بر رفتار او، پایانی نداشته باشد؛ جز این که به خالق این مخلوق مراجعه و از مکتب وحی بهره بگیریم. رویکردی که از چند دهه پیش شروع شده و روز به روز در حال گسترش است.

طرح مسأله

از دوران نوجوانی تا کنون به نحوی از انحا در جایگاه‌های مدیریتی انجام وظیفه کرده‌ام. تصدی مسئولیت‌های گوناگون و بدون وقفه، باعث شده است که همواره با چالش‌هایی در خصوص چگونگی اداره و تعامل با افراد روبه‌رو باشم. مطالعه علم مدیریت به شکل متفرقه و سپس در قالب رشته دانشگاهی موجب شد تا پاسخ بخشی از سؤالات اساسی‌ام را بیابم و علاوه بر این، سبب گردید که جنبه نظری و علمی بیش از دو دهه مدیریت تجربی مبتنی بر آزمایش و خطا در من تقویت شود.

آشنایی با هر یک از تئوری‌ها و مدل‌های انگیزشی بارقه جدیدی از امید در من می‌تابانید و مرا وادار می‌کرد در عمل و متناسب با شرایط مشابه، آن‌ها را به کار گیرم. اما دیری نمی‌پایید که این مدل‌ها و نظریات کارآیی خود را از دست می‌دادند. به عنوان مثال، با انسان‌هایی مواجه می‌شدم که همه شواهد حاکی از این بود که نه تنها نیازهای فیزیولوژیکی آن‌ها تأمین شده، بلکه از وفور آن‌ها سردرگمند، ولی همچنان تنها چیزی که آن‌ها را به انجام دادن عمل تحریک می‌کند، عوامل مادی است، در حالی که قاعدتاً پس از ارضای آن‌ها بایستی به سطوح بالاتر نیازها ارتقا می‌یافتند. در مقابل، افراد زیادی با این که برای تأمین نیازهای اولیه خود در عسر و حرج قرار داشتند، رفتارهایشان بر سطوح عالی نیازها منطبق بود. از سوی دیگر، تلون، گوناگونی، تغییرات مستمر و حالی به حالی شدن شخصیت و خواسته‌های یک فرد در طول زمان و در شرایط گوناگون محیطی، بر ابهام و سردرگمی مدیر در چگونگی تعامل با آنان می‌افزود.

با بررسی تئوری‌های انگیزشی شناخته شده، می‌توان آن‌ها را به دو دسته تقسیم کرد: دسته اول، تئوری‌های «محتوایی» هستند که به معرفی انواع عوامل مؤثر در انگیزش می‌پردازند و دسته دوم، «فرایندی» می‌باشند که مراحل و نحوه تأثیر این عوامل بر ادراک و رفتار فرد را معرفی می‌نمایند.

گروه اول (محتوایی)، عوامل را خارج از فرد می‌بیند و رویکردی قطعیت‌گرا دارد و به نوعی رابطه علی و معلولی و یا محرک - پاسخ در بین متغیرها قائل است. گروه دوم (فرایندی)، تا حدودی به درون انسان و ادراک و تفسیر وی از عوامل، توجه نشان می‌دهد؛ ولی هر دو دسته، انسان را موجودی منطقی - عقلایی فرض می‌کنند که رفتارهایی قابل پیش‌بینی و قابل کنترل از خود بروز می‌دهد؛ چیزی که در عمل غیر از این مشاهده می‌شود و توقع رفتاری خطی از انسان، در عالم واقع محقق نشده است.

انتظار بحق این است که ما به عنوان مدیران و تحصیل‌کردگان مسلمان (بویژه پس از انقلاب اسلامی ایران) به تئوری‌های برخاسته از فرهنگ غرب که غالباً برای حل مشکل خاص خودشان به وجود آمده است، اکتفا نکنیم (هر چند مواردی که به مسائل مشترک همه انسان‌ها مربوط می‌شود، می‌تواند برای تمامی جوامع مفید باشد و از بقیه موارد خاص نیز می‌توان از روش‌های به کار گرفته شده در مراحل تحقیق، تجربه آموزی کرد)

دریای بیکران مکتب اسلام به عنوان منبعی غنی و کامل در اختیار ماست و همواره می‌تواند پاسخگوی مسائل و مشکلات ما باشد. در این نوشتار نیز سعی شده است برای برون رفت از مسأله طرح شده، با استعانت از یکی از بیانات حضرت علی(ع) به عنوان عالی‌ترین مدیر بشریت و دانشمندترین عالم دینی، پس از رسول گرامی اسلام(ص)، راه حل مناسبی یافته و در صدد برخواهیم آمد تا پاسخ این سؤالات را بیابیم.

۱- آیا اسلام نظریه انگیزشی خاص خود را دارد؟ اگر جواب مثبت است:

۲- آیا تئوری انگیزشی اسلام را می‌توان در قالب تئوری‌های محتوایی یا فرایندی دسته بندی کرد؟

۳- وجه ممیزه تئوری انگیزشی اسلام (نسبت به سایر تئوری‌ها) چیست؟ و پرسشی اساسی تر آن که:

۴- آیا احادیثی که در صدر اسلام و برای موضوعی خاص بیان شده، می‌توان امروزه و در مباحث سازمانی به کار برد؟

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

معرفی چند دیدگاه مشابه مدل حلقه‌های متداخل

مطالعات نشان می‌دهد که اندیشمندان مسلمان و غیر مسلمان در آثار خود به عوامل سه گانه انگیزشی اشاراتی داشته‌اند که مرور دیدگاه این محققین می‌تواند زمینه مناسبی برای طرح بحث ما باشد:

اتزیونی^۱

وی با طرح این سؤال که چرا انسان‌ها در سازمان‌ها از دستورات پیروی و از الگوهای رفتاری که به آن‌ها داده می‌شود، تبعیت می‌کنند؟ می‌گوید: تبعیت در هر سازمانی دو جنبه دارد: ۱- جنبه ساختاری ۲- جنبه انگیزشی.

جنبه ساختاری؛ مربوط به ساختارهای کنترلی، مانند ساختار سلسله مراتبی اقتدار و اختیار است که به طور رسمی در سازمان طراحی می‌شود تا افراد از اعمال سلیقه‌های شخصی پرهیز کرده و رفتارها را طبق نظر سازمان انجام دهند. لذا سازمان با استفاده از این روش‌های بوروکراتیک، کارکنان را کنترل و قدرت خود را اعمال می‌نماید.

جنبه انگیزشی؛ مربوط به میزان تعهدی است که اعضای سازمان نسبت به هدف‌ها و آرمان‌های سازمان حس می‌کنند و هر چه کارکنان نسبت به سازمان متعهد تر باشند، نیاز سازمان به استفاده از راه‌های کنترل کننده خشک و بی روح، کم‌تر خواهد شد.

اتزیونی پس از تبیین دو جنبه تبعیت، آن‌ها را برای تقسیم بندی سازمان‌ها به کار می‌برد و بر حسب نوع قدرتی که برای جلب فرمانبری کارکنان به کار گرفته می‌شود، به سه دسته تقسیم می‌کند:

- ۱- قدرت قهریه^۲: سازمان‌هایی مثل زندان‌ها و بازداشتگاه‌ها، بیمارستان‌های بیماران روانی و... که برای وادار ساختن افراد به تبعیت از دستورات، به درجات مختلفی از تنبیه بدنی استفاده می‌کنند.
- ۲- قدرت مالی یا نفع طلبی^۳: بنگاه‌های تجاری و بازرگانی که غالباً از سیستم تشویق‌های مالی بهره می‌گیرند و افراد نیز با توجه به نفع طلبی و حسابگری و تمایل به دریافت منابع مادی، از سازمان خود تبعیت می‌کنند.

1. Amitai Etzioni
2. Coercive
3. Remunerative

۳- قدرت هنجاری^۱: سازمان‌های مذهبی، انجمن‌های خیریه و مراکز علمی که تبعیت پذیری اعضا از دستورات آن، مبتنی بر محبت و مسائل ایدئولوژیکی است. اتریونی بر اساس سه نوع قدرتی که برای کنترل اعضا به کار می‌برد، سه نوع وابستگی را نیز معرفی می‌کند که عبارتند از:

- ۱- گریزنده؛
- ۲- حسابگرانه؛
- ۳- اخلاقی (رحمان سرشت، ۱۳۷۸، ص ۱۱۲).

کولینز^۲

کولینز با ارائه تئوری کنترل سازمان اعلام می‌کند که سه روش اساسی برای کنترل افراد در سازمان‌های بزرگ وجود دارد:

- ۱- زور گفتن به آن‌ها؛
 - ۲- دادن پاداش‌های مادی؛
 - ۳- استفاده از کنترل داخلی.
- سازمان‌ها نیز دارای پنج وسیله برای کنترل افراد هستند:
- ۱- مراقبت و پاییدن افراد؛
 - ۲- نظارت بر ستاده‌ها (شمارش محصولات تولید شده)؛
 - ۳- تدوین قوانین و مقررات و دستورالعمل‌ها و روش جاری؛
 - ۴- کنترل اطلاعات؛
 - ۵- محدود کردن محیط (وادار کردن افراد به این که کجا و چه وقت کار کنند).

هر روش و وسیله دارای اثرات جانبی منفی نیز می‌باشد. بهترین کنترل برای وظایفی که به خلاقیت و قضاوت نیاز دارند و در عین حال با بی اطمینانی فراوانی همراه هستند، استفاده از کنترل داخلی (جامعه‌پذیری حرفه‌ای) و کنترل اطلاعات است.

1. Normative
2. Collins

- برای افرادی که وظایف قابل پیش بینی با محصولات استاندارد را بر عهده دارند، بهترین شیوه کنترل پاداش‌های مادی و نظارت بر ستاده‌هاست. (کولینز، ۱۹۸۸، صص ۴۵۱ - ۴۶۶).

فؤاد عبدالله عمر

وی در مقاله ای تحت عنوان «انگیزش از دیدگاه اسلام و نقد نظریات انگیزش معاصر، با استفاده از یک مدل انگیزشی که در سازمان مورد استفاده است» پس از مرور تئوری‌های انگیزشی در غرب و نقد مختصر آن‌ها، در بخش دوم به بحث در زمینه اسلام و نظریه انگیزشی پرداخته و منکر وجود نظریه انگیزشی در اسلام شده؛ می‌نویسد:

به نظر این جانب قبل از بحث انگیزش از دیدگاه نظام اسلامی، لازم است ابتدا به این دو سؤال اساسی پاسخ داده شود:

۱- آیا در اسلام نظریه انگیزش وجود دارد؟ در صورت مثبت بودن پاسخ، اساس این نظریه

چیست؟

۲- چگونه می‌توان نظریات فعلی انگیزش را با اصول و مبانی اسلامی تطبیق داد؟

با مطالعه آنچه در این باره نوشته اند، شخص می‌تواند از حقیقتی آگاه شده و بدان پایبند گردد. این در حالی است که در اسلام نظریه ویژه ای در انگیزش نیامده تا بتوان در خصوص آن بحث و تحقیق نمود؛ ولی می‌توان گفت در این باره کوشش‌های بسیاری به عمل آمده و ملاحظه می‌شود که راهنمایی‌ها و ارشادهای کلی در شناخت اصول و مبانی انگیزش در قرآن کریم و سنت نبوی آمده که موارد زیر از آن جمله است:

۱- انگیزش در اسلام به سه اصل «ثواب»، «عقاب» و «محبت» مبتنی است و اساس ایمان در اسلام متکی به این سه اصل می‌باشد.

۲- پرداخت حقوق و مقرری در اسلام ضروری است، به شرط آن که مطابق با اصول معنوی اسلام باشد.

۳- گسترش محدوده انگیزش‌ها در اسلام به گونه ای است که تنها شامل حقوق و کمک‌های مالی یا تعقیب کیفری در زندگی دنیا نیست، بلکه شامل ثواب و عقاب در زندگی آخرت (روز واپسین) نیز خواهد بود.

۴- در اسلام حقوق و مقرری و دستمزد و پاداش (بر اساس حدیث شریف نبوی) بلافاصله و همزمان با انجام کار پرداخت می‌شود (مرکز آموزش مدیریت دولتی «مجموعه مقالات»، ۱۳۷۲، ص ۱۷۷).

علی آقا پیروز و همکاران

نویسندگان کتاب مدیریت در اسلام، انگیزه‌ها را دسته بندی کرده و تحت عنوان مراتب و درجات انگیزه‌ها می‌نویسند: با تتبع در انگیزه‌های آدمی، به طور کلی سه سطح انگیزشی را در انسان‌ها می‌توان تصور کرد. این انگیزه‌ها از پایین ترین سطح شروع می‌شود و تا عالی ترین سطح انگیزش پیش می‌رود. این سطوح به ترتیب عبارتند از:

۱- انگیزه‌های مادی؛

۲- انگیزه‌های تلفیقی؛

۳- انگیزه‌های معنوی و الهی.

در ادامه متغیرهای اساسی تأثیر گذار در انگیزش را چنین معرفی می‌کند:
 باورهای دینی ۲- برخورد عادلانه ۳- تأمین مطلوب نیازهای معیشتی (مادی) ۴- جذابیت اهداف ۵- توجه، تمجید و تشویق ۶- طراحی مناسب تشکل (آقا پیروز، ۱۳۸۳، ص ۱۸۳).

معرفی مدل حلقه‌های متداخل

(نمونه ای از تئوری انگیزشی در اسلام)

این مدل در واقع با الهام از حدیث معروف امام علی (ع) ارائه شده است. آن‌جا که می‌فرماید:

«إِنَّ قَوْمًا عَبَدُوا اللَّهَ رَغْبَةً فَبَلَغُوا عِبَادَةَ التُّجَّارِ وَإِنَّ قَوْمًا عَبَدُوا اللَّهَ رَهْبَةً فَبَلَغُوا عِبَادَةَ الْعَبِيدِ وَإِنَّ قَوْمًا عَبَدُوا اللَّهَ شُكْرًا؛ گروهی خداوند را به خاطر رغبت به پاداش عبادت می‌کنند. این عبادت، عبادت تاجران است. گروهی از روی ترس، خدا را عبادت می‌کنند، که عبادتشان، عبادت بندگان است و گروهی نیز برای شکر و سپاس از خدا، او را عبادت می‌کنند که عبادت آن‌ها، عبادت آزادگان است» (نهج البلاغه، حکمت ۲۳۷).

بر اساس این حدیث عامل اصلی و موتور محرکه رفتار و اطاعت پذیری انسان سه چیز است:^۱

۱. برای سهولت یادگیری می‌توان آن را مدل (APL) نامید: ۱. تشویق= Applause؛ ۲. تنبیه

= Punishment؛ ۳. عشق و محبت = Love.

۱- تمایل به تشویق؛

۲- ترس از تنبیه؛

۳- شکر و سپاس (عشق و محبت).

اما در گونه شناسی انسان‌ها از نظر عوامل انگیزشی، می‌توان آن‌ها را در یک طیف سه بعدی قرار داد و بر اساس این که در چه نقطه‌ای از این طیف قرار می‌گیرند، آن‌ها را به گونه‌های مختلف تقسیم کرد.

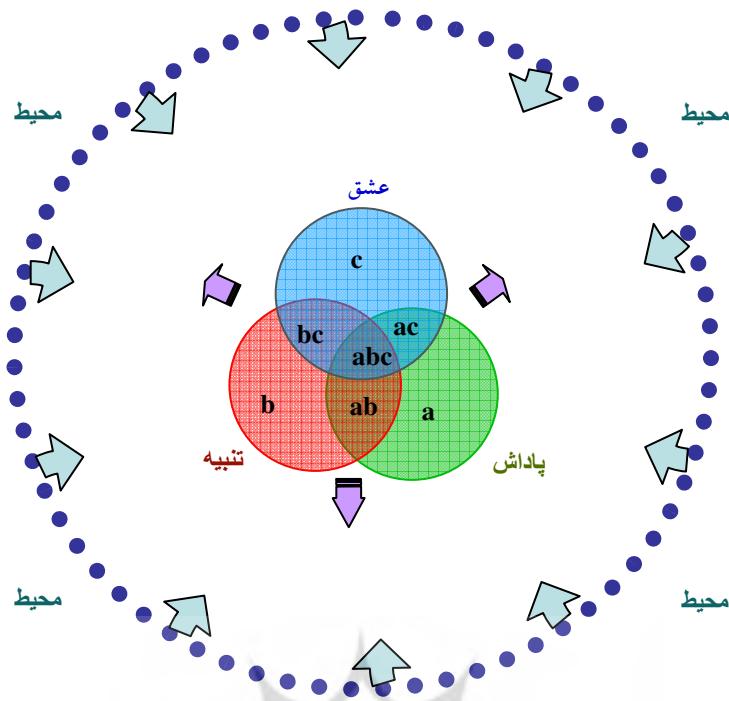
این گونه‌ها را می‌توان به هفت تیپ تقسیم کرد و به هر تیپ یک شماره از ۱ تا ۷ اختصاص داد:

۱. (a) افرادی که تمایل به پاداش‌های مادی و فیزیولوژیک آنان را به خدمت و اطاعت پذیری وادار می‌کند.
۲. (b) افرادی که ترس از تنبیه مادی و فیزیکی آنان را به خدمت و اطاعت پذیری وادار می‌کند.
۳. (ab) افرادی که ترکیبی از دو عامل پاداش‌ها و تنبیهات مادی آنان را به خدمت و اطاعت پذیری وادار می‌کند.
۴. (ac) افرادی که ترکیبی از دو عامل پاداش‌های مادی و انگیزه‌های معنوی و الهی آنان را به خدمت و اطاعت پذیری وادار می‌کند.
۵. (bc) افرادی که ترکیبی از دو عامل تنبیه مادی و انگیزه‌های معنوی و الهی آنان را به خدمت و اطاعت پذیری وادار می‌کند.
۶. (abc) افرادی که ترکیبی از سه عامل پاداش مادی، تنبیه مادی و انگیزه الهی آنان را به خدمت و اطاعت پذیری وادار می‌کند.
۷. (c) انسان‌هایی که تنها و تنها انگیزه‌های معنوی و الهی باعث می‌شود به خدمت و اطاعت پذیری مبادرت ورزند.

گروه هفتم افرادی خاص، نادر و ابرمردانی هستند که وجودشان در جامعه و سازمان تحول زاست. شاید رابطه « مرید - مرادی » و « عاشق - معشوقی » و شیفتگی به خداوند، رسول خدا، رهبر و مدیر، این حالت را در فرد ایجاد کند.

برای سهولت تجسم افراد با تیپ‌های گوناگون و یا حالت‌های مختلف یک فرد، این هفت وضعیت را در نموداری متشکل از سه حلقه با رنگ‌های متفاوت، نشان داده شده که عوامل

وسیع محیطی آن‌ها را در بر گرفته است و بر همدیگر تأثیر متقابل دارند (شکل ۱):

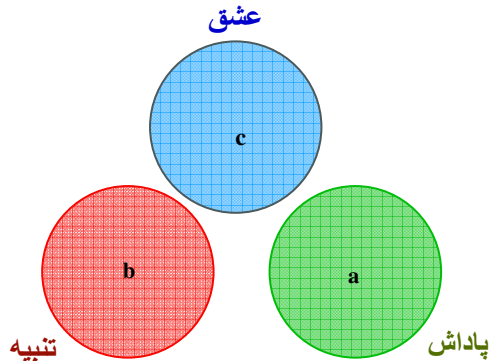


شکل ۱: مدل حلقه‌های متداخل

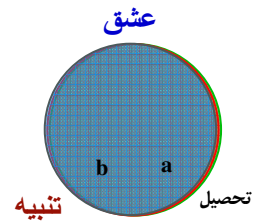
چنان که در شکل شماره ۱ مشاهده می‌شود، می‌توان انسان‌ها را بر اساس این که تحت تأثیر چه عامل یا عواملی قرار می‌گیرند، در تقسیم بندی اولیه به هفت گروه تقسیم کرد. نکته مهم در این نمودار، عدم ثبات و متغیر بودن حلقه‌ها (تجسم حالات انسانی متأثر عوامل انگیزشی)، تحت تأثیر شرایط محیطی و درونی است.

اگر این حالت‌های متنوع را روی طیف بسیار گسترده ای تصور کنیم، در دو سر طیف دو موقعیت را می‌توان فرض کرد که در یک سمت، حلقه‌ها کاملاً از هم جدا هستند (شکل ۲) و در سوی دیگر، هر سه حلقه بر هم منطبقند (شکل ۳). بین این دو وضعیت، صورت‌هایی از ترکیب حلقه‌ها قرار می‌گیرد که میزان تداخل آن‌ها از بسیار کم تا بسیار زیاد در حال نوسان است.

شکل (۲) حلقه‌های کاملاً جدا از هم هستند که نمایی از وضعیت افراد با تیپ شخصیتی ۱ (a)، ۲ (b) و ۷ (c) را به نمایش می‌گذارد. شکل (۳) هر سه دایره روی هم قرار گرفته‌اند و نمونه کاملی از انسان‌هایی با تیپ شخصیتی ۶ (abc) را مجسم می‌کند.



شکل ۲

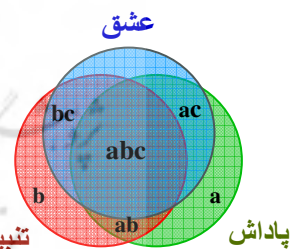


شکل ۳

در عالم واقع، انسان‌های تک‌ساحتی (مانند شکل ۲) و یا جامع‌صفت (مانند شکل ۳) کم‌تر یافت می‌شوند، بلکه بیش‌تر افراد ترکیبی از عوامل، آن‌ها را به انجام دادن عمل بر می‌انگیزاند. دو نمونه از این حالات در شکل‌های ۴ و ۵ نشان داده شده است. چنان‌که مشاهده می‌شود، در صورت حرکت دایره‌ها به سمت خارج، نقاط مشترک آن‌ها کاهش یافته و خلوص عوامل مؤثر بیش‌تر می‌شود. (شکل ۴) و با حرکت حلقه‌ها به طرف نقطه مرکزی و فشردن، تداخل حلقه‌ها افزایش یافته و تأثیر عوامل دخیل بیش‌تر می‌شود (شکل ۵).



شکل ۴



شکل ۵

بدیهی است با تغییر میزان هریک از عوامل سه گانه تشکیل دهنده شخصیت افراد، نوع شخصیت آن‌ها متفاوت خواهد بود. تنوع شخصیت‌های حاصل از ترکیب عوامل را می‌توان به طیف حاصل از ترکیب رنگ‌های اصلی تشبیه کرد. هر چند رنگ‌های اصلی سه رنگ (سبز و آبی و قرمز) بیش‌تر نیستند، ولی از ترکیب این رنگ‌ها، رنگ‌های فرعی متنوعی به وجود می‌آید که آن‌ها نیز به نوبه خود، بر اساس نوع و میزان ترکیباتشان، در طیف بسیار گسترده‌ای دسته بندی می‌شوند. امروزه با پیشرفت تکنولوژی، تعداد رنگ‌های ترکیبی به میلیون‌ها نوع می‌رسد.

حالات انسان‌ها نیز شبیه ترکیبات رنگ، بسته به این که به چه میزان تحت تاثیر هر یک از سه عامل اصلی انگیزشی قرار گرفته باشد، متنوع و متعدد خواهد بود. بر این اساس، هم یک فرد ممکن است دچار حالت‌های گوناگونی شود و هم یک گروه، سازمان یا جامعه متشکل از اعضای فوق العاده متنوع خواهد بود.

این امر گویای واقعیت مهم و پیچیده‌ای است که تاکنون از سوی نظریه پردازان انگیزشی کم‌تر مورد توجه قرار گرفته است. بر اساس این مدل، انسان وضعیت ثابتی ندارد. بر اثر عوامل محیطی شخصیت وی و در نتیجه عوامل مؤثر بر او تغییر می‌یابد. چه بسا انسانی در شرایط خاص مکانی (مثلاً کربلا، مکه، جبهه و...) و یا شرایط زمانی (ماه رمضان، ماه محرم، زمان وقوع زلزله و...) بشدت تحت تأثیر عامل سوم (محبت و عشق) قرار بگیرد؛ اما همین انسان با فاصله گرفتن از مکان و زمان قبلی صرفاً تحت تأثیر عامل اول (پاداش مادی) یا دوم (تنبیه مادی یا فیزیکی) رفتار نماید.

آنچه در سال‌های اخیر در تئوری آشوب و تئوری پیچیدگی مطرح می‌شود، شاید اشاره‌ای محدود به این وضعیت باشد.

کاربرد مدل در سطوح مختلف

- این مدل در سه سطح کاربرد دارد: علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
- ۱- سطح فردی؛
 - ۲- سطح سازمان؛
 - ۳- سطح جامعه.
- رتال جامع علوم انسانی

سطح فردی: به نظر می‌رسد موضوع اولیه و شأن صدور حدیث، بیش‌تر ناظر به سطح فردی باشد. رفتار انسان‌ها در زندگی و امور شخصی متأثر از یکی از عوامل (تشویق، تنبیه و عشق) است. مدل حلقه‌های متداخل در سه بعد «توصیف»، «تبیین» و «اصلاح رفتار» کاربرد دارد. در مرحله توصیف؛ تنوع رفتارهای فردی در زمان‌ها و شرایط مختلف را معرفی می‌نماید. در مرحله تحلیل، علل این گوناگونی و تلون در شخصیت را تبیین می‌نماید و در مرحله تغییر و اصلاح رفتار؛ به مربیان و روان‌شناسان کمک کند تا بر اساس این مدل ضمن شناسایی عوامل مؤثر بر شخصیت، نسبت به اصلاح رفتار و تربیت افراد بکوشد. والدین می‌توانند پس از شناسایی پیچیدگی عوامل مؤثر در تربیت، فرزندان خود را بیش‌تر شناخته و برای رشد و تکامل آن‌ها برنامه ریزی نمایند.

بر اساس این مدل، هر فرد در شرایط روحی مختلف و متأثر از شرایط و عوامل بیرونی (برخورد اطرافیان، حوادث خوشایند یا ناگوار و...) در ساعات، دقایق و حتی ثانیه‌ها، رفتار متفاوتی از خود بروز می‌دهد (مرحله توصیف). رفتارهایی که ناشی از یک یا ترکیبی از چند عامل انگیزشی بوده و در قالب یکی از شخصیت‌های هفتگانه تجلی پیدا می‌کند (مرحله تبیین رفتار).

البته اندازه و سرعت تغییرات در الگوی رفتاری هر فرد، تا حد زیادی به میزان ثبات شخصیت وی بستگی دارد. لذا افرادی که به ثبات شخصیتی رسیده‌اند، دگرگونی رفتاری آن‌ها کم‌تر خواهد بود. ولی در هر حال پویایی، نا آرامی، تحول، تأثیر و تأثر جزء لاینفک حالات و رفتار انسانی است و همه انسان‌ها (هر چقدر تکامل یافته باشند) متناسب به شرایط درونی و بیرونی، تغییراتی در الگوی رفتاری آنان به وجود خواهد آمد.

سطح سازمان

این حلقه را می‌توان به عنوان نماینده فرهنگ سازمانی در نظر گرفت :

(a) سازمان‌هایی که از فرهنگ تنبیه محور برخوردارند؛

(b) سازمان‌هایی که از ابزارها و روش‌های تشویق آمیز به عنوان فرهنگ سازمانی بهره

می‌برند؛

(c) سازمان‌هایی که در آن‌ها روابط محبت آمیز و همدلانه به عنوان فرهنگ غالب، حاکم

است؛

همچنان‌که در سطح فردی با ترکیب سه کاراکتر اصلی^۱، هفت حالت معرفی شدند، در سطح سازمان هم ترکیب‌های چند گانه از فرهنگ سازمانی قابل شناسایی و تجزیه و تحلیل هستند که به طور مستمر با محیط در حال تعاملند.

علاوه بر این، مطالعه رفتار سازمانی کارکنان به عنوان عوامل دخیل در فرهنگ سازمانی، زمینه دیگری از کاربرد این مدل در سطح سازمان فراهم می‌آورد. این حلقه‌ها بیانگر طیف‌های مختلفی از کارکنان است که در یک سازمان وجود دارند. با استفاده از روش‌های مناسب می‌توان آن‌ها را شناسایی و در طیف‌های هفتگانه دسته بندی کرد و سپس فراوانی تعداد کارکنان در هر یک از سطوح را به دست آورد. قاعدتاً سنجش و اندازه گیری در سیستم‌های پیچیده با پدیده‌های ساده و خطی به کلی متفاوت است. روش‌ها و فنونی برای اندازه گیری وضعیت پیچیده و آشوبناک ابداع شده است که از جمله آن‌ها می‌توان به «روش SKC»، «آنتروپی شانون» و «آنتروپی آماری بولتزمن» اشاره کرد.

وظیفه مدیر در سازمان

- بر اساس این مدل، مدیر سازمان وظایفی بر عهده خواهد داشت که عبارتند از:
- مدیر باید باور کند که انسان‌ها محصولات تولید شده یک دست و یکنواخت نیستند.
 - در ابتدای ورود هر کارمند، حالات روحی و شخصیتی وی را بخوبی شناسایی کند.
 - بداند که هریک از کارکنان در لحظه ارتباط، تحت تأثیر کدام یک از عوامل (و به چه میزان) قرار دارند.
 - تعاملات خویش را با هریک از افراد متناسب با حالات خاص وی و با در نظر گرفتن شرایط زمانی و مکانی ساماندهی کند.
 - تلاش نماید تا زمینه‌های لازم را برای رشد و تکامل کارکنان و تحول از تیپ یک به هفت فراهم نماید.

۱. چنان‌که در بخش قبلی مقاله گفته شد، اتزیونی نیز تقسیم بندی مشابهی ارائه کرده است. وی سازمان‌ها را از نظر نوع قدرت به کار گرفته شده و شیوه کنترل به سه گروه تقسیم کرده و برای هریک نمونه‌هایی را آورده است.

- باید بداند که همه را به طور یکسان و با روشی واحد نمی توان مدیریت کرد، بلکه برای ایجاد انگیزش در هر طیف یا حتی در هر نفر، از روش خاص و ویژه ای بهره ببرد.
- به این نکته کلیدی توجه نماید که انسان‌ها در حال تحولند. از این رو نه تنها برای هر گروه و فرد برنامه ای خاص لازم است، بلکه برای همان فرد و گروه در شرایط زمانی و مکانی مختلف بایستی برنامه‌های متناسب و انعطاف پذیری را تدارک ببیند.
- بایستی به جای تأکید بر سازو کارهای عینی و بیرونی در کنترل و ایجاد انگیزش، با تقویت بنیان‌های اعتقادی کارکنان، نوعی خود کنترلی و خود انگیزتگی را در آنان توسعه دهد.

در سطح جامعه

کاربرد این مدل در سطح جامعه، به نگرش ما به ماهیت جامعه بستگی دارد. در مورد ماهیت جامعه سه نگرش وجود دارد:

اصالت فرد: دیدگاه روان شناسان و بعضی از فلاسفه مثل استاد مصباح یزدی.
 اصالت جمع: دیدگاه اغلب جامعه شناسان و در رأس آن‌ها امیل دورکیم (با دو گرایش ترکیب مکانیکی و ترکیب حقیقی)
 اصالت جمع و فرد: دیدگاه استاد مطهری که قائل به اصالت جمع با ترکیبی فرهنگی و روحی با حفظ اصالت و هویت فرد می‌باشد.

کاربرد حلقه‌های متداخل در سطح کلان (اجتماع) وقتی میسر است که وجود و ماهیتی مستقل را برای جامعه بپذیریم. از بین دیدگاه‌های فوق، دیدگاه سوم بیش تر قرین صحت است. از این رو ما به جامعه به عنوان یک واحد با هویت مستقل از اعضای خود می‌نگریم که قابل مطالعه و تحلیل است. البته هر یک از اعضای جامعه نیز به نوبه خود، دارای هویتی خاص هستند که در یک نظام ساختار مند به ایفای نقش می‌پردازند.

پذیرش نگرش سیستمی نیز کاربرد مدل حلقه‌های متداخل را امکان پذیر می‌سازد؛ چرا که این دیدگاه برای سیستم و مجموعه، ماهیتی فراتر از عناصر تشکیل دهنده آن در نظر می‌گیرد. با این توصیف، جامعه دارای یک شخصیت و الگوی رفتاری خاص است و می‌توان آن را در قالب حالت‌های هفتگانه تحلیل کرد. جامعه به مثابه یک سیستم و حتی یک موجود زنده، متأثر از عوامل درونی و بیرونی از گرایش‌ها و تمایلات متنوع و پیچیده برخوردار است. آنچه در

اقبال‌ها و ادب‌های افکار عمومی مشاهده می‌شود، نشان از پیچیدگی رفتار مردم در شرایط گوناگون دارد. مردمی که در شرایط عادی برای جلب منافع مادی، رفتاری حریصانه از خود نشان می‌دهند، به هنگام وقوع زلزله برای کمک به هم‌نوعان خود از دارایی خویش گذشته و به انجام رفتار انسانی و ایثارگرانه مبادرت می‌ورزند. همچنین در زمان جنگ، داوطلبانه مال و جان خویش را فدا می‌کنند. با استفاده از مدل حلقه‌های متداخل می‌توان افکار عمومی و رفتار عامه را در بسترهای سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و... توصیف، تحلیل و اصلاح کرد.

جواز استفاده از حدیث در مباحث مدیریتی

سؤالی که ممکن است به ذهن خطور کند آن است که «آیا ما مجاز هستیم از این حدیث برای بحث انگیزش در سازمان استفاده کنیم یا خیر؟» چرا که این روایت به نوع خاصی از عمل انسان، یعنی «عبادت» و رابطه خاصی (ارتباط با خدا) اشاره دارد. برای پاسخ به این سؤال می‌توان از دو روش استفاده کرد:

روش اول آن است که با مراجعه به اهل فن بدانیم آیا خود معصومین(ع) چنین اجازه‌ای را به ما داده‌اند یا خیر؟ و آیا می‌توان یک حکم خاص را به موارد مشابه تعمیم داد؟

روش دوم آن است که در معنای عبادت واکاوی کنیم، که آیا در فرهنگ اسلام بویژه کلام معصومین(ع) عبادت تنها به معنای خاص خود یعنی انجام دادن اعمالی مثل روزه و نماز به کار می‌رود یا این که به سایر فعالیت‌های انسان نیز لفظ عبادت اطلاق گردیده است؟

آیا می‌توان یک حکم خاص را به موارد مشابه تعمیم داد؟

مرحوم آیت الله معرفت در کتاب گرانسنگ خود به نام «التفسیر و المفسرون» در ذیل مبحث «معانی التأویل» بتفصیل به این موضوع پرداخته و حدیثی را از امام جعفر صادق(ع) نقل می‌کند که می‌فرماید:

«ولو أن الآیه اذا نزلت فی قوم ثم مات أولئك القوم، ماتت الآیه و لما بقى من القرآن شیء.. ولكن القرآن یجری أوله علی آخره، ما دامت السماوات و الأرض، و لكل قوم آیه یتلونها، هم منها من خیر أو شر؛ اگر آیه‌ای در خصوص یک قوم خاص نازل شده باشد و آن قوم بمیرند، (پس باید) آن آیه هم بمیرد و اگر چنین شود هیچ چیز از قرآن باقی نمی‌ماند. در حالی که از ابتدا تا انتهای قرآن همیشه جاودان است...» (معرفت، ۱۴۱۸، ص ۲۱).

بر اساس این حدیث شریف آیاتی را که در خصوص موضوعات خاص نازل شده، اگر نتوان به موضوعات مشابه تعمیم داد، همراه با از بین رفتن آن قوم یا موضوع خاص، آیه نیز غیر قابل استفاده می‌شود و این امر با جاودانگی قرآن منافات دارد.

آیت ... معرفت در ادامه بحث خود نمونه‌های دیگری را نیز ذکر می‌کند. از جمله آیه ای که می‌فرماید:

«وَأَعْلَمُوا أَنَّ مَا غَنِمْتُمْ مِنْ شَيْءٍ فَإِنَّ لِلَّهِ خُمُسَهُ وَلِلرَّسُولِ وَلِذِي الْقُرْبَىٰ؛ و ای مؤمنان! بدانید که هر چه به شما غنیمت رسد خمس آن خاص خداوند، رسول و خویشاوندان و... است» (انفال، ۴۱).

این آیه هر چند در خصوص پرداخت خمس غنائم به دست آمده در جنگ بدر نازل شده است، ولی نه تنها حکم این آیه به بقیه جنگ‌ها تعمیم یافته، بلکه حکم پرداخت خمس شامل فواید و سودهای کسب شده از سایر کسب و کار و تجارت و در تمامی زمان‌ها نیز می‌گردد. همچنین ایشان با ذکر آیه «وَأَنْتُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ» (قرآن کریم، بقره، ۱۹۵) می‌نویسد: این آیه در خصوص آمادگی برای جهاد در راه خدا نازل شده است؛ ولی «انفاق فی سبیل الله» به موارد غیر جنگ نیز تعمیم داده شده و شامل همه ابعاد اداری، اجتماعی، تربیتی، سیاسی، نظامی و امثالهم می‌گردد.

این دیدگاه منحصر به ایشان نیست، بلکه اغلب مفسرین اعم از شیعه و سنی آن را قبول دارند. البته برای این عمل، یعنی تعمیم یک حکم خاص و یا تشخیص یک حکم عام ضوابط و شرایطی را آورده اند که از ذکر آن‌ها به دلیل اطاله کلام پرهیز کرده و علاقه مندان را به متون تخصصی تفسیر ارجاع می‌دهیم.

با این توضیحات می‌توان نتیجه گرفت که برای استفاده از این حدیث شریف در خصوص عوامل انگیزشی در مواضع دیگر مثل روابط فردی، سازمانی و اجتماعی، منعی وجود ندارد.

بررسی موضوع از راه دوم: معنای عبادت در فرهنگ اسلام

برای بررسی این که آیا عبادت در متون اسلامی منحصرأ در معنای خاص خود یعنی انجام دادن اعمالی مثل نماز و روزه به کار می‌رود یا شامل افعال دیگر نیز می‌شود، ابتدا به بیان معنی لغوی و اصطلاحی عبادت پرداخته، سپس احادیثی از معصومین (ع) را مورد توجه قرار می‌دهیم: ابن منظور در لسان العرب می‌نویسد: «العبادة یعنی الطاعة و فی الاصطلاح هی المواظبة علی

فعل المأمور به» (ابن منظور، ۱۴۰۸، ص ۳۷۶). به عقیده ابن منظور، عبادت شامل هر نوع اطاعتی می‌شود و در اصطلاح به معنی مواظبت و مراقبت بر فعل و وظیفه ای است که فرد به انجام دادن آن مأمور می‌باشد.

در ادامه می‌افزاید: عبادت برای اطاعت غیر خدا نیز به کار می‌رود و می‌نویسد: «استعمل العابد فیمن اتخذها غیر الله، فقیل: عابد الوثن و عابد الثمن؛ واژه عابد درباره کسی که معبودی را غیر از خدا بر می‌گزیند، نیز به کار می‌رود. لذا گفته می‌شود: پرستش کننده بت و...» (العاملی؛ ۱۴۰۳، ص ۱۵۶)

در وسائل الشیعه نیز از قول امام جعفر صادق (ع) ذیل آیه «واتخذوا من دون الله اله...» آمده است: «لَیْسَ الْعِبَادَةُ هِيَ السُّجُودُ وَ الرَّكُوعُ إِنَّمَا هِيَ طَاعَةُ الرَّجَالِ مَنْ أَطَاعَ الْمَخْلُوقَ فِي مَعْصِيَةِ الْخَالِقِ فَقَدْ عَبَدَهُ؛ عبادت تنها رکوع و سجود نیست، بلکه شامل اطاعت فرد از مخلوقات دیگر در انجام دادن معصیت خدا نیز می‌شود. در این صورت آن مخلوق را عبادت کرده است.» (همان، ص ۱۵۸). پس عبادت هم شامل اطاعت از خداوند و هم اطاعت از شیطان در معصیت خداوند و هم اطاعت از افراد دیگر برای انجام دادن امور روزمره زندگی می‌شود.

روایات و احادیث ناظر بر توسعه مفهوم عبادت، به قدری فراوان است که می‌توان کتابی قطور در این زمینه به نگارش در آورد؛ ولی ما برای رعایت اختصار به ذکر چند حدیث بسنده می‌کنیم:

۱- امام رضا(ع) در حدیثی می‌فرماید:

«لَیْسَ الْعِبَادَةُ كَثْرَةَ الصَّلَاةِ وَ الصَّوْمِ إِنَّمَا الْعِبَادَةُ التَّفَكُّرُ فِي أَمْرِ اللَّهِ عَزَّ وَ جَلَّ؛ عبادت، فقط زیادی نماز و روزه نیست، بلکه عبادت؛ تفکر در امر خداوند عزوجل است» (کلینی، ج ۲، ص ۵۴). (در معنای امر گفته می‌شود که امور مربوط به تدبیر خداوند در اداره ملک و ملکوت و اداره جامعه توسط اولیاء الله است).^۱

۲- در اصول کافی، باب السعی فی حاجه المؤمن آمده است:

«كَانَ إِذَا بَلَغَ الْعَايَةَ فِي الْعِبَادَةِ صَارَ مَشَاءً فِي حَوَائِجِ النَّاسِ عَانِيًا بِمَا يَصْلِحُهُمْ؛ هنگامی که

۱. در خطبه ۱۷۳ نهج البلاغه آمده است: سزاوارترین کس در امر حکومت و مدیریت، قوی‌ترین آنان و

آگاه‌ترین آن‌ها به «امر خدا» در آن است.

عبادت عابد به کمال خود می‌رسد، تلاشش را مصروف حوائج و حل مشکلات مردم می‌کند و به اصلاح امور آنها اهتمام و عنایت می‌ورزد» (همان، ص ۱۹۹).

در این جا نیز رفع مشکلات مردم و انجام دادن فعالیت‌هایی جهت اصلاح امور آنها، غایت عبادت قلمداد شده است. بر اساس مطالب گفته شده، می‌توان نتیجه گرفت:

- ۱- عبادت ذکر شده در حدیث مورد استناد ما در مدل حلقه‌های متداخل و عوامل مؤثر بر نوع آن، منحصر در نماز و روزه نبوده، بلکه قابل تعمیم به سایر اطاعت‌ها می‌باشد.
- ۲- این احادیث که در واقع نوعی تعمیم یک مورد خاص (عبادت به هر نوع اطاعت پذیری) است، تأییدی بر مورد نخست (امکان تعمیم حکم خاص به عام) نیز می‌باشد.

آیا می‌توان برای حالات هفتگانه سلسله مراتب قائل شد؟

در توضیح مدل، گفته شد که نمی‌توان برای انتقال از شخصیت ۱ به ۷ یک سیر خطی و سلسله مراتب زمانی قائل شد؛ یعنی این گونه نیست که از نظر زمانی لزوماً حالت ۳ بعد از حالت ۲ رخ دهد و یا حالت ۷ وقتی به انسان دست دهد که مراحل ۱ تا ۶ را طی کرده باشد، بلکه انسان ممکن است بر اثر تحولاتی، ناگهان از حالت ۱ به حالت ۶ یا ۷ منتقل شود.

اما سؤال این است که اگر بخواهیم نوعی رشد و تکامل را برای مدل قائل شویم، اعمال متأثر از طمع (تشویق) با ارزش تر است یا رفتارهای ناشی از خوف (تنبیه)؟ اگر از منظر کاربرد سازمانی به این موضوع بنگریم می‌توان سؤال را به شکل دیگری مطرح کرد و آن این است که اگر مدیر بخواهد کارکنان را رشد بدهد، باید تلاش کند رفتار کارکنان بیش تر متأثر از تمایل به پاداش باشد و یا ناشی از ترس و تنبیه؟

ظاهر امر به نظر می‌رسد که رفتارهای منبعث از میل به پاداش؛ انسانی تر، آزادانه تر، تلطیف شده تر و پسندیده تر باشد؛ چرا که نوعی اختیار و انتخاب نیز در آن نهفته است؛ در حالی که رفتارهای متأثر از بیم و ترس از تنبیه، معمولاً با نوعی جبر و عدم رضایت و کراهت همراه است و به کارگیری ضمانت‌ها و اقدامات تنبیهی برای وادار کردن دیگران به اطاعت و فرمانبرداری، ممکن است از نظر شأن انسانی پسندیده نباشد.

بر این اساس؛ رفتارهای متأثر از اشتیاق به پاداش در مرتبه بالاتری نسبت به اعمال ناشی از ترس از تنبیه قرار می‌گیرند.

با نگاهی به ترتیب ذکر این دو عامل در متن حدیث، شاید بتوان اولویت آن‌ها را استنباط کرد؛ چرا که رهبه (خوف) بر رغبه (طمع) مقدم شده است؛ ولی مشاهده حدیثی با همین مضمون از امام جعفر صادق (ع)^۱ که عامل خوف را بر عامل طمع (جلب ثواب) مقدم داشته، ایجاب می‌کند که از راه‌های دیگری برای رتبه بندی این دو عامل استفاده کنیم. البته ارزشمندتر بودن عامل سوم (شکر یا حب) در اطاعت پذیری، قابل تردید نیست و در حدیث هم بر آن تصریح شده است که «هی افضل العباد».

برای پاسخ به سؤالات فوق می‌توان از دو راه اقدام کرد:

- ۱- مطالعه رفتار طبیعی انسان در دوره نوزادی می‌تواند تا حدودی به ما کمک کند. نوزاد انسان را در نظر بگیرید: اولین و ابتدایی ترین حرکاتش برای دسترسی به غذا و شیر مادر است. به تعبیر دیگر، در ابتدای زندگی میل به تامین نیاز، او را به تلاش هایی وا می‌دارد؛ اما بتدریج که رشد می‌کند، کم کم ترس از مواجه شدن با خطر می‌تواند او را به انجام دادن کار یا ترک فعلی وا دارد، مثل ترس سقوط از بلندی، داغی بخاری و چای، تیزی چاقو و میخ یا نهیب و تشر والدین؛ در حالی که کودک در ابتدای زندگی، داغی، سقوط، نهیب و... را درک نمی‌کند و بر انجام یا ترک فعل او تأثیری ندارد؛ ولی با بالغ تر شدن، ترس از تنبیه نیز می‌تواند موجبات تغییر رفتار او را فراهم سازد.
- بر اساس این تحلیل می‌توان نتیجه گرفت که از نظر ارزش رتبی و ترتب زمانی، اعمال متأثر از «خوف»، در مرتبه بعد از رفتارهای ناشی از «میل» قرار می‌گیرد.
- ۲- روش دیگر، واکاوی ارزش شناسی دو واژه «طمع» و «خوف» در فرهنگ اسلامی است. برای بررسی تقدم و تأخر رتبه این دو مفهوم، بایستی از دو منظر به آن‌ها بنگریم:

از منظر شیوه استفاده از این دو عامل توسط مدیر، مربی و مصلح

بررسی‌ها در این زمینه نشان می‌دهد، اندیشمندان اسلامی متفق القولند که در فرایند تربیت و هدایت، عامل تشویق بر تنبیه مقدم است؛ چنان‌که قرآن کریم بشارت را بر انذار مقدم داشته است: «فبعث الله النبین مبشرین و منذرین» (بقره آیه، ۲۱۳).

۱. عَنْ أَبِي عَبْدِ اللَّهِ ع قَالَ إِنَّ الْعِبَادَ ثَلَاثَةٌ قَوْمٌ عَبَدُوا اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ خَوْفًا فَتِلْكَ عِبَادَةُ الْعَبِيدِ وَقَوْمٌ عَبَدُوا اللَّهَ تَبَارَكَ وَتَعَالَى طَلَبَ الثَّوَابِ فَتِلْكَ عِبَادَةُ الْأَجْرَاءِ وَقَوْمٌ عَبَدُوا اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ حُبًّا لَهُ فَتِلْكَ عِبَادَةُ الْأَحْرَارِ وَ هِيَ أَفْضَلُ الْعِبَادَةِ (کلینی، ج ۲، ص ۸۴)

از منظر صفات و خصلت‌های درونی انسان:

به نظر می‌رسد از این حیث نیز دو وضعیت داشته باشیم:

- ۱- در ارتباط انسان با خداوند: مرتبه خوف و خشیت در پیشگاه خداوند، مرتبه ای ارزشمند و پسندیده است، به طوری که عرفا آن را یکی از مراحل سیر و سلوک می‌دانند.
 - ۲- در ارتباط انسان با انسان: حالت خوف و ترس، بویژه در فرایند اطاعت پذیری، صفتی نکوهیده برای انسان شمرده شده است و رفتارهای ناشی از ترس ارزشمند تلقی نمی‌شود.
- نتیجه: از آنجایی که مدل ما یک مدل عام است و صرفاً به رابطه انسان با خدا محدود نیست، ترجیح می‌دهیم برای این دو حالت ارزش رتبی قائل نشویم و بهتر است بگوییم که حالت خوف و طمع یا ابزار تشویق و تنبیه، هر دو از یک جنس بوده و ماهیتشان یکی است و تنها می‌توان به عنوان دو وضعیت متفاوت به آن نگریست؛ یعنی اصل برای ما تنوع حالات است نه رتبه بندی آنها. اما حالت سوم (شکر و محبت) بدون شک، ارزشمندتر از دو حالت دیگر است.

تبیین مفاهیم نظریه آشوب در مدل حلقه‌های متداخل

هم سنخی و مشابهت مفاهیم ارائه شده در این مدل، با رویکرد آشوبناک، ما را بر آن داشت تا رابطه بین این دو نگرش را آشکار ساخته و به تبیین ویژگی‌های مشترک آنها بپردازیم: پس از رنسانس در اروپا، پارادایم حاکم بر جهان علمی، رویکرد «اثبات گرایی» بود. رویکرد نتیجه گرایی که در صدد ساده کردن روابط علت و معلولی بود. در این پارادایم جانوران معادل جمادات فرض شد و انسان در شمار دیگر جانوران و حیوانات تصور و جامعه انسانی نیز (از جمله سازمان‌ها) سیستمی بسته و ساده تلقی گردید.

بر این اساس، نتایج حاصل از علوم طبیعی و دستاوردهای ناشی از تحقیقات روی حیوانات، به انسان و جامعه انسانی تعمیم داده شدند. طبعاً نظریه‌های علوم اجتماعی از جمله تئوری‌های مدیریت و نظریه‌های انگیزشی، متأثر از علوم طبیعی، رویکردی ماشینی و ساعت گونه^۱ داشتند.

۱. کارل پوپر می‌گوید: پس از انقلاب نیوتن، همه جا «ساعت» وجود داشت؛ اما اکنون «ابرها» را کشف کردیم. ابرها رمزآلود و سوال برانگیز هستند و پیچیده تر از ساعت هستند. ابرها روابطی غیر قابل پیش بینی و وضعیتی ناپایدار دارند (دویزنسکی، ۱۹۹۷، ص ۳۰۷).

در پارادایم اثبات گرایی، مفروضاتی حاکم بود که عبارتند از:

- ۱- عینیت گرایی در همه امور؛
- ۲- ساده و خطی بودن روابط و نتایج؛
- ۳- حاکمیت نظام سلسله مراتبی؛
- ۴- غیر شخصی بودن رفتارها (منطقی - عقلایی بودن)؛
- ۵- قابل پیش بینی بودن حوادث، روابط و رفتارها؛
- ۶- قابل کنترل بودن حوادث، روابط و رفتارها؛
- ۷- حاکمیت رابطه محرک - پاسخ در رفتار انسانها؛
- ۸- مشخص و ثابت بودن فرایندها؛
- ۹- امکان شناخت پدیده‌ها و واقعیات بدون دخالت شخص.

اما آنچه در عمل اتفاق افتاد، دقیقاً مطابق این مفروضات نبودند. انتظار رفتار ماشین گونه از انسان یک نوع ساده انگاری بود و تئوری‌ها و مدل‌های مبتنی بر پارادایم اثبات گرایی به دلیل عطف توجه به بخشی از واقعیت، یکی پس از دیگری ناکارآمدی خود را نشان می‌دهند. در فرایند رشد و تکامل علوم، نقاط عطف معدودی می‌توان یافت که تحول و دگرگونی شگرفی را پدید آورده اند. قوانین فیزیک نیوتن، نظریه نسبیت انیشتین، نظریه فیزیک کوانتوم و نظریه آشوب؛ هریک به نوبه خود، نگرش تازه ای را در دنیای علم حاکم کرده است. مسائلی که در فیزیک نیوتن حل شدنی بودند و با نظریه خوش بینانه لاپلاس^۱، جواب‌های دقیق و قطعی برای آنها متصور بود، در نظریه نسبیت و فیزیک کوانتوم راه حل‌های دیگری را می‌طلبند و نظریه آشوب نیز برای پاسخ به مسائل پیچیده و بی نظمی‌های زمانه، راه چاره‌های نوینی را مطرح می‌سازد.

۱. لاپلاس می‌گوید: موقعیت کنونی جهان، معلول آثار گذشته بوده و خود، علت وقایع آینده است. هر اندیشمندی اگر بتواند نیروهای مؤثر در پدیده‌های طبیعی را شناسایی و تحلیل کند و اطلاعات لازم در مورد آنها را جمع آوری نماید، برای وی همه امور واضح و آشکار خواهد شد و آینده هم چون گذشته، در برابر دیدگان وی، بدون هیچ گونه عدم اطمینانی، تصویر خواهد شد (Kleine, ۱۹۵۳، ص ۷۸).

تعریف آشوب

واژه Chaos را معمولاً به بی‌نظمی، آشوب و نوعی درهم و برهمی کلی تعریف می‌کنند. اما مفهوم آن یعنی وجود نظم ساختاری و بنیادی در زیر ظاهری بی‌نظم همراه با نوعی پیچیدگی است (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۸۴، ص ۲۰).

چهار ویژگی عمده تئوری آشوب

در این جا تلاش می‌کنیم ضمن معرفی ویژگی‌های عمده تئوری آشوب با بیانی ساده و قابل فهم برای همه، بازتاب آن‌ها را در مدل حلقه‌های متداخل نیز تشریح کنیم:

- ۱- اثر پروانه‌ای؛
- ۲- سازگاری پویا؛
- ۳- خود مانایی؛
- ۴- جاذبه‌های غریب.

۱- اثر پروانه‌ای^۱: یکی از ویژگی‌های مهمی که در معادلات آشوبی وجود دارد و نظر بسیاری از علما را در رشته‌های مختلف علمی به خود معطوف داشته، اثر پروانه ای است.

«لورنز»^۲ عالم جوّ شناس، در تحقیقات خود با شگفتی به این نتیجه رسید که یک تغییر جزئی در شرایط اولیه معادلات پیش بینی کننده وضع جوّی، به تغییرات بسیار شدید در نتایج آن‌ها منجر می‌گردد؛ در حالی که به طور متعارف یک تغییر جزئی می‌بایست به تغییری جزئی در نتایج منجر می‌گشت. لورنز این اثر را «اثر پروانه ای» نام نهاد. به این مفهوم که اگر پروانه ای در پکن پر بزند از اثر جزئی حرکت بال‌های او ممکن است طوفانی در نیویورک برپا شود. حساسیت نسبت به تغییرات اندک اولیه، یکی از ویژگی‌های مهم سیستم‌های آشوبی است و از آن به عنوان یک شاخص برای شناخت این سیستم‌ها می‌توان بهره برد.

پیتر سنگه، اثر پروانه ای را در بحث سازمان‌های یادگیرنده، تحت عنوان «اصل اهرمی» نامگذاری کرده است. به زعم او اساس تفکر سیستمی خاصیت اهرمی است. اصلی که با استفاده از آن بهترین و بیش‌ترین نتایج، نه از تلاش‌های وسیع و گسترده، بلکه از اعمال کوچک، محدود و سنجیده حاصل می‌گردند. مدیری که ساختار و فرایندهای سازمان را بدرستی بشناسد و بر محیط و عوامل سازنده آن احاطه کافی داشته باشد، با تجربه و دانش خود می‌تواند از اصل اهرم استفاده کامل نماید و به تعبیر مشهور، با یافتن تکیه گاه و اهرم مناسب، زمین را تکان دهد (سنگه، ۱۳۸۵، ص ۵۹).

1. Butterfly Effect
2. E. N. Lorenz

اثر پروانه‌ای در مدل حلقه‌های متداخل:

بر اساس اصل «اثر پروانه‌ای» یک حادثه کوچک و عاملی جزئی (درونی یا بیرونی) ممکن است غوغا و آشوبی در فرد، سازمان یا جامعه ایجاد کند که به تحولی عظیم منجر گردد. یک نگاه غمزه آمیز ممکن است فردی عادی را به عاشقی دل‌باخته و بی‌قرار تبدیل کند. حرکت محبت آمیز و انسانی مدیر می‌تواند کارمند تنبل و سودجو را به نیروی پرتلاش و ایثارگر مبدل سازد. تحول در تیپ شخصیتی معرفی شده، به شکل خطی و بر اساس فرایندی ثابت و یکنواخت صورت نمی‌گیرد. چه بسا مشاهده رفتار سودجویانه و ریاکارانه مدیر و رهبر از سوی زیردستان، می‌تواند موجب سقوط شدید روحیه و تزلزل شخصیتی آنان گردد و بر عکس رفتار انسانی و بی‌منت مافوق، نیروی تحت امر را به یکباره از تیپ ۱ به تیپ ۷ متحول سازد.^۱ بر اساس اصل اهرمی، اگر مدیر به اصطلاح «رگ خواب» افراد زیر دست خود را بیابد، می‌تواند با استفاده به جا از عوامل انگیزشی یا مهندسی شغل یا رابطه ای عاطفی، تحولی شگرف در افکار، روحیات و رفتار فرد ایجاد کند.

سازگاری پویا^۲

بین سیستم‌های بی‌نظم و آشوبناک و محیط اطرافشان، نوعی تطابق و سازگاری پویا برقرار است. این سیستم‌ها که والدراپ^۳ آن‌ها را سیستم‌های پیچیده سازگار شونده^۴ نام نهاده است، در طبیعت بسیار موفق بوده و از طریق سازگاری پویا، بقای خود را در طول زمان حفظ می‌کنند. سیستم‌های سازگار شونده، دارای ویژگی‌های زیر می‌باشند:

۱- خود کنترل و خود نظم می‌باشند و هرکدام دارای اجزای مستقلمی می‌باشند که بدون اخذ دستور از واحد مرکزی، به طور خودگردان عمل کرده، ولی در هر حال رفتاری هماهنگ و توأم با همکاری دارند (مثل نورون مغز انسان).

۱. نمونه‌های عالی این تحولات در رفتار پیامبر اسلام (ص) و ائمه معصومین با افراد گوناگون، بوفور در تاریخ آمده است که به خاطر وضوح مطلب، بی‌نیاز از ذکر آن‌ها هستیم (یک نمونه آن برخورد امام حسین (ع) با حر در روز عاشورا است).

2 . Dynamic Adaption

3 . M. Waldrop

4 . Complex Adapter systems

- ۲- برخوردار از حالت هم افزایی هستند؛ یعنی از ارتباط اجزاء با هم، سیستم دارای قدرت و توانی می‌شود که از قدرت تک تک اجزاء به مراتب بیش‌تر است.
- ۳- سیستم دارای خاصیت یادگیرندگی است و از طریق بازخورد به نوعی آگاهی می‌رسد.
- ۴- نوعی تخصص انعطاف‌پذیر در آن‌ها وجود دارد که متناسب با شرایط محیطی و تغییرات آن، از تخصص و ظرفیت‌های منعطف خود بهره می‌برند.
- بر اساس مدل حلقه‌های متداخل نیز، افراد، سازمان‌ها و جوامع در بروز حالت‌های هفتگانه، بر اساس انطباق و سازگاری با محیط عمل می‌کنند و چه بسا یک فرد واحد در شرایط گوناگون، رفتارهای متفاوت از خود نشان دهد^۱.
- فردی که ساعتی قبل در مغازه و محل کارش رفتاری حسابگرانه و سودجویانه داشته، یا یک راننده تاکسی که با مسافرش بر سر ۵۰ تومان بگو مگو داشته، به هنگام حضورش در مسجد، سخاوتمندانه چندین برابر آن مبلغ را به مسجد یا فقیر کمک می‌کند.
- افراد در سازمان نیز معمولاً در تعامل با مدیران دارای سبک‌های متفاوت، رفتار انطباقی متفاوتی از خود بروز می‌دهند. (یادآوری تئوری X و Y) با مدیر سخت‌گیر و حسابگر، رفتاری تاجرمانانه خواهند داشت، ولی با مدیری مهربان و دلسوز، تعاملی محبت‌آمیز و ایثارگرانه می‌کنند^۲.

خودمانایی^۳

در تئوری آشوب و معادلات آن، نوعی شباهت بین اجزاء و کل، قابل تشخیص است. به این شکل که هر جزئی از الگو همانند و مشابه کل می‌باشد. به این ویژگی؛ خاصیت «خودمانایی» گفته می‌شود.^۴

۱. در یک شرایط خاص محیطی، رفتارهای منطبق بر حالت ۱ و در شرایطی دیگر بر اساس حالت ۲، ۳ و یا... عمل می‌کنند.

۲. در این‌جا ما در صدد توصیف هستیم نه ارزشگذاری فعالیت‌های انطباقی. این که آیا این عمل یک نوع تلون شخصیت و تذبذب است یا به اقتضای شرایط عمل کردن، بحث دیگری است که در جای خود موضوعی مهم و قابل بحث می‌شود. چنان که گفته می‌شود؛ تواضع در مقابل متکبران، عملی پسندیده نیست و ترحم نیز همه جا روا نمی‌باشد (ترحم بر پلنگ تیز دندان، ستم کاری بود بر گوسفندان).

3. Self Similarity

۴. برای روشن شدن این ویژگی، شناخت هندسه برخالی ضروری است که مجال طرح آن در این مقاله نیست.

این خاصیت در مدل حلقه‌های متداخل نیز مشاهده می‌شود. یک فرد متأثر از حالت اصلی (به عنوان یک جزء) ممکن است تحت تاثیر عوامل محیطی و درونی در زمان‌ها و مکان‌های مختلف، حالتی خاص را از خود بروز دهد و چه بسا در طول یک روز از تیپ ۱ تا ۷ در نوسان باشد.

همین حالت ممکن است برای اعضای سازمان (به عنوان یک گروه) نیز رخ دهد و کلیه اعضای سازمان به عنوان یک واحد منسجم و پیکره ای واحد، به مثابه یک شخص عمل کرده و حالات گفته شده در مدل را به منصفه ظهور برسانند. این قاعده برای یک ملت هم صادق است. بدین ترتیب خاصیت خودمانایی (تشابه همه اجزاء به کل) در سه سطح فرد، سازمان و جامعه مشاهده می‌شود.

جاذبه‌های غریب^۱

تاکنون از جاذبه ثابت^۲ زیاد شنیده ایم. پاندول ساعت که کوک یا باطری آن تمام شده و پس از چند حرکت به حالت عمودی می‌ایستد، تحت تاثیر جاذبه زمین (جاذبه ثابت) قرار می‌گیرد. اما جاذبه‌های غریب یا بی نظم برخلاف جاذبه‌های ثابت یا گوی مانند که نوعی نظم قابل پیش بینی دارند، بی نظم هستند. لذا عده ای آن‌ها را جاذبه‌های بی نظم می‌نامند. این جاذبه‌ها با وجود این که در وهله اول، درهم و برهم و مشوش به نظر می‌رسند؛ ولی از یک الگو و ساختار منظم پیروی می‌کنند؛ مانند پرواز پروانه‌ها تحت تاثیر جاذبه نور به گرداگرد منبع آن، که اگرچه نامنظم است؛ اما این حرکات نامنظم حول محور نور صورت می‌گیرد. حرکت ستارگان نیز در کل دارای ساختاری غریب است که به سوی مسیری ناشناخته در حرکتند.

این جاذبه‌ها دارای ویژگی‌های هندسی پیچیده و دارای ابعاد غیر صحیح می‌باشند. مسیر آن‌ها به هم پیچیده، چند جهت و گسترده است. در جاذبه‌های غریب هیچ مسیری تکرار نمی‌شود و هر مسیر برای خود مسیری جدید است.

در مدل حلقه‌های متداخل با وجود ظاهری شدیداً انعطاف پذیر و بی نظم که نشان از رفتارهای غیر قابل پیش بینی و مبهم دارد، به رغم این همه تنوع و پیچیدگی، محور اساسی آن از الگوی نسبتاً شناخته شده ای تبعیت می‌کند که همانا سه عامل محوری آن‌ها (طمع، خوف و

1. Strange attractor

2. Fixed-Point attractor (جاذبه‌های دیگری مثل جاذبه دور محدود و جاذبه گوی مانند نیز وجود دارد.)

عشق) می‌باشد. جالب است که با تجزیه و تحلیل کلیه نظریه‌ها و دیدگاه‌های دانشمندان اعم از مسلمان و غیر مسلمان در خصوص انگیزش، این نتیجه به دست می‌آید که تمامی آن نظریات به شکل تلویحی یا تصریحی حول سه عامل فوق در گردشند. به طوری که افرادی مثل اتریونی و کنتز و آقا پیروز با صراحت کامل این سه محور را معرفی کرده‌اند. وجود این الگوی واحد در محور همه نظریه‌های انگیزش، جاذبه‌گریبی است که در دنیای پیچیده و معادلات غیر خطی، برای تمامی گونه‌ها وحدت بخش، انسجام آفرین و روشنی بخش همه ابهامات می‌باشد.

ویژگی‌های مدل حلقه‌های متداخل

مدل ارائه شده دارای ویژگی‌هایی است که مناسب می‌دانم در پایان مقاله به آن‌ها اشاره کنم. بنا به ضرورت، برای برخی از آن‌ها به اختصار توضیحاتی آورده‌ام و مواردی نیز به دلیل وضوح مطلب یا شرح آن در متن، به ذکر عنوان اکتفا نموده‌ام:

محور اصلی آن «نیت» و «شخصیت» انسان است.

توجه به قصد و نیت بازیگران در گفتار عده‌ای از منتقدین پارادایم پوزیتیویستی و رویکرد رفتارگرایی یافت می‌شود. چنان که پدیدار شناسانی مثل ادموند هوسرل، گذر از ظاهر پدیده‌ها و توجه به ذات و جوهر آن‌ها را مورد تأکید قرار می‌دهد (ریترز، ۱۳۷۴، ص ۳۲۹) و آلفرد شوترز می‌گوید: منطق مطالعات علوم طبیعی برای بررسی اعمال انسان که بسیار پیچیده، یکتا، ذهنی و غیر قابل پیش بینی است، مفید نبوده و برای توصیف عامل رفتارهای وی باید قصد، نیت و منطق اعمال او را بشناسیم (همان، ص ۳۳۵).

فروید در نظریه روانکاوی خود نیز به معرفی و تحلیل عاملی درونی (ضمیرناخودآگاه) انسان همت گماشته، ولی هیچ‌گونه اراده و اختیاری برای آن متصور نیست و به قول هوسرل «ما بازیچه دست نیروهای خارج از کنترل خود نیستیم، بلکه اثر گذارانی هستیم که می‌توانیم سرنوشت خود را رقم بزنیم، ما موجودی آزاد هستیم و به انتخاب هدف می‌پردازیم».

برنشتاین در مقاله‌ای به نام «بازسازی نظریه اجتماعی - سیاسی» برای دستیابی به شناخت بهتر، مورد نظر قرار دادن ذهنیت (قصد و نیت) توأم با عینیت (رفتار) را پیشنهاد می‌کند (برنشتاین، ۱۹۸۳ و ۲۲۶).

در اسلام توجه به «نیت» نه به عنوان یک متدلوژی مطالعه رفتار انسان، بلکه به مثابه ملاک ارزشگذاری اعمال مورد تأکید قرار گرفته است. بر این اساس، مبنای تقسیم بندی انسان‌ها در مدل ارائه شده، نیت و قصد آن هاست. پیامبر مکرم اسلام (ص) نیز در این زمینه می‌فرماید: « لکل امرٍ ما نوى برای هر کس همان چیزی است که نیت و قصد کرده است» (صحیح بخاری، ج ۱، ص ۲)؛ و یا «انما الاعمال با النیات» ارزش اعمال هر کس به نیت اوست» (کافی، ج ۲، ص ۸۴).

به جای سلسله مراتب، برالگوی حلقوی تأکید می‌ورزد

هر چند ریشه‌های نگرش سلسله مراتبی در گفتار فیلسوفانی مانند افلاطون، ارسطو، فارابی در مقایسه جامعه انسانی به ارگانسیم و تشبیه اعضای بدن با طبقات اجتماعی، می‌توان یافت؛ ولی بیش از دو قرن است که نگاه سلسله مراتبی به پدیده‌ها در زمینه‌های مختلف «نظری»، «ساختاری» و «رفتاری» بر جهان علم و عمل گسترش بیش‌تری پیدا کرده است. رویکردهای عینیت‌گرا، سلسله مراتب را در شناخت شناسی و تئوری پردازی متجلی ساختند. تئوری بوروکراسی وبر، سلسله مراتب ساختاری را به منصفه ظهور رساند و مازلو سلسله مراتب نیازها را به عنوان محرکه‌های رفتار معرفی کرد. در مقابل اندیشمندانی به نقد جدی این پارادایم پرداخته‌اند. پدیدار شناسان و پیروان مکتب انتقادی خطرات سلسله مراتب را گوشزد کرده‌اند. برتالنفی^۱ (نظریه پرداز سیستم‌ها) مدعی بود: پذیرفتن دولت - ملت به عنوان یک ارگانسیم می‌تواند مبنایی برای یک حکومت توتالیتریسم ایجاد کند که درون آن، افراد انسانی به یک سلول بی اهمیت تبدیل شوند. اروین لازلو^۲ هشدار می‌دهد که ابر سیستم‌های سطوح بالاتر در فضای اجتماعی - فرهنگی موجب می‌شود افراد بیش‌تر و بیش‌تر درون ساختارهای سلسله مراتبی پیچیده، عمیقاً غرق شوند. ماری^۳ واتکینسون^۴ بدون ارائه الترناتیو مشخصی، سلسله مراتب نیازهای مازلو را نپذیرفته‌اند. عده ای علاوه بر نقد نگرش و روابط سلسله مراتبی، به معرفی جایگزین‌هایی برای آن پرداخته‌اند. پدیدار شناسان، الگوی «ذهنیت بین‌الذهانی»^۵ را پیشنهاد می‌کنند.

1. Lodwing von Bertalanffy
2. Ervin laszle
3. H.A.Murray
4. J.W. Atkinson
5. Intersubjectivity

به عقیده فردریک. سی. تی. یر^۱ این امر در «جهان غیرسلسله مراتبی»^۲ امکان پذیر است و می‌گوید من اصطلاح « غیر سلسله مراتبی ساختارمند»^۳ را متناسب با طرح سازمانی برای حالت بین الازدھانی پیشنهاد می‌دهم. پست مدرنیسم‌ها، مدل شبکه‌ای^۴ را گزینه‌ای مناسب به جای سلسله مراتب می‌دانند (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۸۰، ص ۱۰۹).

اما به نظر می‌رسد هر دو بدیل « جهان غیر سلسله مراتبی» و «شبکه‌ای» ایده‌ای انتزاعی و غیر قابل اجرا هستند. از این رو ما «مدل حلقوی» را پیشنهاد کرده ایم. مدلی که بوفور در طبیعت نیز یافت می‌شود. از حرکت دورانی اتم گرفته تا چرخش سیارات در فضا. شاید بتوان «دوایر کیفیت ژاپنی»^۵، حلقه دراویش و سبک استقرار پیامبر مکرم اسلام (ص) در بین اصحاب خویش، نمونه‌های تجربی و عملی این مدل برشمرد. من حتی حرکت دورانی در عالی‌ترین تجلی عبادت‌بندگان را به هنگام طواف کعبه، انعکاسی از این پدیده می‌دانم. جایی که سلسله مراتب رنگ می‌بازند و خلایق با همه تنوع و گوناگونی (بی نظمی و آشوب) در ردیف‌هایی مدور و بسیار منظم و زیبا (نظم غایی) در حرکتند. در فرهنگ عامیانه نیز خالصانه‌ترین بیان عاشقانه مادر به فرزند و یا عاشق به معشوق گفته می‌شود: «الهی دورت بگردم».

به انسان به عنوان موجودی پیچیده با رفتاری آشوبناک و غیر قابل پیش بینی می‌نگرد.

بر اساس پارادایم اثبات‌گرایی^۶، شیوه درک و تبیین پدیده‌ها در قالب روابط خطی، ساده، معین و قابل پیش بینی، صورت می‌گرفت. دانشمندان علوم اجتماعی همچون طبیعی دان‌ها، انسان را موجودی عقلایی-منطقی با رفتاری قابل پیش بینی معرفی می‌کردند. به اعتقاد دکتر الوانی، هر چند آن‌ها می‌دانستند که روابط واقعی، پیچیده و غیر خطی است؛ اما درک و مدیریت روابط غیر خطی برای آن‌ها بسیار دشوار بود؛ لذا به تقریب‌های خطی متوسل می‌شدند تا به ابزاری سودمند و قابل قبول جهت تبیین این روابط دست یابند (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۸۴، ص ۱۰).

1. F.C.Thayer
2. Non hierarchy world
3. Very structured world
4. Network
5. Quality Circle
6. Positivism

در دهه هفتاد، تنی چند از اندیشمندان، نهضتی علیه تفکرات قطعیت‌گرا آغاز کردند و پایه‌گذار تفکری جدید شدند که مفاهیمی همچون پیچیدگی، بی‌نظمی، عدم اطمینان، آشوب، غیرخطی و نظم غایی به ادبیات علوم ارزانی داشتند. این مفاهیم به طور برق‌آسایی به همه علوم اعم از علوم اجتماعی و طبیعی تسری پیدا کرد. در مدل حلقه‌های متداخل چنان که در بخش‌های قبلی گفته شد، الگوی تحلیل رفتار انسان اشتراکات زیادی با رویکرد جدید و تئوری آشوب دارد و نگرش رفتارگرایانه محرک- پاسخ را در تبیین رفتار انسان کاملاً ناتوان می‌داند. برای اثبات این ادعا، کافی است موجودی را در نظر بگیرید که ترکیبی از «جسم» و «روح» است و عوامل «محیطی»، «وراثتی» و «انگیزه‌های درونی» وی را تحت تأثیر قرار می‌دهند، در حالی که هریک از این عناصر به تنهایی شامل بی‌نهایت متغیرند و انسان حاصل تأثیر و تأثر پنج دسته از بی‌نهایت هاست:

ضمن تأکید بر عوامل درونی انسان، از تأثیر محیط غافل نشده است

مطالعه تاریخ علم، گویای غلبه تفکر یک‌جانبه‌گرایی و تقلیل‌گرایی است. فلاسفه عقل‌را، و عرفا دل‌را مهم‌تر می‌دانند. جامعه‌شناسان برای ساختارهای جامعه و روان‌شناسان برای فرد اصالت قائلند. رفتارگرایان، رفتار آشکار انسان را و شناخت‌گرایان بینش و بصیرت را مبنای تحلیل خود قرار می‌دهند. پوزیتیویست‌ها بر عینیت و پدیدارشناسان بر ذهنیت تأکید می‌ورزند. بوروکراسی بر عوامل درون‌سازمانی و نگرش سیستمی بر عوامل محیطی توجه خود را معطوف ساخته‌اند. این فرایند افراط و تفریط چنان بر جامعه بشری سایه افکنده است که گویا جمع بین آن‌ها ناممکن است. در حالی که اسلام نه تنها جامع‌نگری را امکان‌پذیر، بلکه لازم و ضروری می‌داند. سفارش‌های فراوان اولیای الهی مبنی بر پرهیز از افراط و تفریط و رعایت اعتدال^۱ گویای این واقعیت است.

در این مدل با الهام از فرهنگ غنی اسلام، نقش هر سه سطح (عوامل درونی فرد، خود فرد و محیط) را مورد عنایت قرار داده و در تجزیه و تحلیل رفتاری، آن‌ها را به عنوان متغیرهای تأثیرگذار در نظر می‌گیرد.

۱. امام صادق (ع) در زمینه مسائل کلامی می‌فرماید: «لا جبر و لا تفویض بل امر بین الامرین».

برای همه سطوح (فرد، سازمان و جامعه) قابل اجراست. برای طی مراحل هفتگانه (از یک به بالا یا بر عکس)، ترتیب خاصی قائل نیست. در همه زمانها قابلیت اجرا دارد و مدلی منعطف است. ضمن برشمردن اصول کلی (سه عامل اصلی) از ویژگیهای اختصاصی غافل نشده است. برای انتقال از یک مرحله به مرحله دیگر، قائل به زمانبندی خاصی نیست.

نتیجه

در پاسخ به پرسش اول که «آیا اسلام نظریه انگیزشی خاص خود را دارد؟» روشن شد که اسلام به عنوان یک مکتب، دارای جهان بینی و انسان شناسی خاص خود می باشد و قاعدتاً بر مبنای این جهان بینی، از معرفت شناسی و ارزش شناسی خاصی بهره مند است. پس، تئوری انگیزشی که نوعی معرفت شناسی است، در مکتب اسلام وجود دارد و اسلام به عنوان دین جامع و کامل که برای اداره جامعه انسانی آمده است، نمی تواند چنین تئوری ای را که به چگونگی اداره انسانها مربوط می شود، فاقد باشد. از این رو پاسخ سؤال اول قطعاً مثبت است و در این مقاله «مدل حلقه های متداخل» به عنوان یکی از نظریه های انگیزشی که برگرفته از کلام مولای متقیان امام علی (ع) می باشد، ارائه شده است. هر چند موارد اضافه شده به متن حدیث، برداشت شخصی بوده و قابل نقد و اصلاح می باشد و قطعاً با بررسی بیشتر در منابع اسلامی (قرآن و حدیث) به یافته های جدیدتری می توان دست یافت. پرسش دوم این بود که «آیا می توان تئوری انگیزشی اسلام را در قالب تئوری های محتوایی یا فرایندی دسته بندی کرد؟»

با مطالعه دیدگاه اندیشمندان اسلامی مشاهده گردید که بیش تر علمایی که با رویکردی فلسفی به موضوع نگریند (مثل ابن سینا، ملاصدرا و امام خمینی و...) به «فرایند انگیزش» توجه کرده اند و دانشمندانی مثل آیت الله مکارم شیرازی و علامه جعفری به معرفی و طبقه بندی «عوامل انگیزشی» پرداخته اند.^۱ ولی حدیث مورد استناد ما در این تحقیق، از رویکرد ویژه ای

۱. نظرات اندیشمندان اسلامی در خصوص انگیزش، در نگارش اولیه مقاله آمده بود که برای کاهش حجم

مقاله، حذف گردید.

برخوردار است که نمی‌توان آن را در قالب تئوری‌های محتوایی یا فرایندی دسته‌بندی کرد؛ یعنی نه صرفاً به معرفی عوامل انگیزشی پرداخته و نه در صدد برآمده که فرایند انگیزش را ترسیم کند؛ بلکه در این‌جا «نیت و هدف انسان» محور قرار گرفته است و به جای تأکید بر فرایند یا محتوای انگیزش، به گونه‌شناسی رفتار انسان و معرفی طیف‌های شخصیتی انسان پرداخته است. این حدیث با تبارشناسی انسان‌ها از نظر شخصیتی (انسان‌های تاجر مسلک و حسابگر، انسان‌های برده مسلک و ترسو، انسان‌های سپاسگزار و عاشق) دریچه جدیدی را به روی محققین در نحوه نگرش به مسأله انگیزش می‌گشاید.

در نگاه امیرالمؤمنین؛ علی (ع) «انسان»، «نیت» و «شخصیت» او محور تجزیه و تحلیل قرار دارد و آنچه باید مورد توجه قرار گیرد، «درون انسان» است^۱ و عوامل بیرونی خود به خود و بتنهایی اثر بخش نبوده، بلکه این انسان است که با قصد و نیت خود به آن معنا می‌بخشد. در سؤال سوم آمده بود: «وجه ممیزه تئوری انگیزشی اسلام نسبت به سایر تئوری‌ها چیست؟» چنان‌که در سطور قبلی گفته شد، برخی از ویژگی‌های مدل حلقه‌های متداخل به عنوان تئوری بر گرفته از متن اسلام، عبارتند از:

تأکید بر نیت انسان به جای توجه به اعمال و رفتار آشکار وی، پیشنهاد الگوی حلقوی به جای سلسله مراتب، توجه همزمان به عوامل درونی و بیرونی انسان، معرفی انسان به عنوان موجودی پیچیده با رفتاری آشوبناک، قابل اجرا بودن برای هر سه سطح فرد، سازمان و جامعه، قابلیت اجرا در همه زمان‌ها و مکان‌ها، برخورداری از انعطاف ضمن داشتن اصول ثابت و... در پاسخ به پرسش چهارم نیز با استفاده از احادیث منقول از امام جعفر صادق (ع) و دیدگاه بعضی از مفسیرین گرانقدر، جواز استفاده از حدیث مورد استناد در ارائه این مدل، اثبات گردید.

۱. این نوع نگرش در بحث معرفی انواع شخصیت نیز به چشم می‌خورد؛ مثلاً در حالی که بقراط و جالینوس انواع شخصیت را بر اساس نوع مزاج انسان‌ها (سوداوی، صفراوی، دموی و بلغمی) و کرچمر بر اساس چاقی و لاغر بودن و فروید بر اساس ویژگی روانی (نهاد، خود و فراخود) تقسیم می‌کنند؛ اسلام انواع شخصیت را بر اساس نوع نفس و عامل محرکه درونی آن‌ها یعنی (شخصیت‌های متأثر از نفس اماره، لواحه و مطمئنه) تقسیم می‌کند.

زمینه‌هایی برای بررسی و تحقیق بیشتر

- بررسی مستندات موجود در منابع اسلامی در تایید، اصلاح، تکمیل یا رد این مدل.
- بررسی متغیرهای دخیل در شخصیت و رفتار انسان (شرایط سیاسی، اقتصادی، مکانی، زمانی و...) (از نظر آیات و روایات).
- تحقیقات پیمایشی برای بررسی میزان فراوانی افراد در سازمان‌ها بر اساس تقسیم‌بندی هفت‌گانه.
- تحقیقات میدانی در زمینه رفتارها و عکس‌العمل‌های پیچیده انسان در سازمان‌ها تحت شرایط مختلف.



منابع و مأخذ

۱. قرآن
۲. نهج البلاغه
۳. ابن منظور، محمد بن مکرم (۱۴۰۸)، "لسان العرب"، جلد ۳، تهران، دارالاحیاء التراث العربی.
۴. الوانی، سید مهدی (۱۳۶۹)، "مدیریت عمومی"، تهران، نشر نی.
۵. الوانی، سیدمهدی و دانایی فرد، حسن (۱۳۸۴)، "تئوری نظم در بی نظمی و مدیریت"، تهران، انتشارات صفار.
۶. ----- و ----- (۱۳۸۰)، "گفتارهایی در فلسفه تئوری‌های سازمان دولتی"، تهران، انتشارات صفار.
۷. آقا پیروز، علی و همکاران (۱۳۸۳)، "مدیریت در اسلام"، قم، موسسه پژوهشی حوزه و دانشگاه.
۸. پیتر سنگه و همکاران (۱۳۸۵)، "رقص تغییر"، ترجمه حسین اکبری و مسعود سلطانی، تهران، انتشارات آسیا.
۹. رحمان سرشت، حسین (۱۳۷۸)، "تئوری‌های سازمان و مدیریت از نوین‌گرایی تا پسانوین‌گرایی"، تهران، انتشارات فن و هنر.
۱۰. ریتزر، جرج (۱۳۷۴)، "نظریه جامعه‌شناسی در دوران معاصر"، ترجمه محسن ثلاثی، تهران، انتشارات علمی.
۱۱. ستیز، ریچارد پورتر، لیمان (۱۳۷۵)، "انگیزش و رفتار کارکنان در کار"، ترجمه سید امین الله علوی، جلد ۲، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۲. جاسبی، عبدالله (۱۳۸۰)، "مباحثی از مدیریت اسلامی"، تهران، انتشارات دانشگاه اسلامی.
۱۳. جمعی از نویسندگان (۱۳۷۲)، "نگرشی بر مدیریت در اسلام"، (مجموعه مقالات)، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۴. سجادی، سید جعفر (۱۳۷۶)، "فرهنگ معارف اسلامی"، جلد سوم، تهران، انتشارات دارالعلم.

۱۵. خمینی، روح الله (بی تا)، "طلب و اراده"، ترجمه سید احمد فحری، تهران، المکتبه العلمیه الاسلامیه.
۱۶. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۷۶)، "اخلاق کارگزاران در حکومت اسلامی"، قم، مرکز نشر فرهنگی رجاء.
۱۷. کلینی، محمد بن یعقوب (۱۴۱۳)، "اصول کافی"، بیروت، دارالاضواء.
۱۸. حرالعاملی، محمد بن الحسن (۱۴۰۳)، "وسائل الشیعه الی تحصیل مسائل الشریعه"، جلد ۸، تهران، کتاب فروشی اسلامیه.
۱۹. رالف. دی استسی (۱۳۷۷)، "مدیریت برناشناخته‌ها (مرزهای راهبردی بین نظم و آشفتگی در سازمان‌ها)"، ترجمه محسن قدمی و مسعود نیازمند، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۲۰. مصباح یزدی، محمد تقی (بی تا)، "فصلنامه معرفت"، مباحث اخلاق و عرفان اسلامی.
۲۱. مطهری، مرتضی (۱۳۷۸)، "مجموعه آثار"، جلد ۳، تهران، انتشارات صدرا.
۲۲. ----- (۱۳۶۹)، "انسان و ایمان"، تهران، انتشارات صدرا.
۲۳. معرفت، محمد هادی (۱۴۱۸)، "التفسیر و المفسرون فی ثوبه القشیب"، مشهد، الجامعه الرضویه للعلوم الاسلامیه.
24. Amitai Etzioni(1965), "Organization control structure", j.G Mareh (ed). Hand book. Chicago.
25. Lorens, E, N(1993), "The Essence Of Chaos", Seatel.University of Washington press.
26. Cambel, A.B(1993), "Applied Chaos Theory", N.Y.AcademicPress.
27. Keith Grint. K (1997), "Fuzzy Management", London.Pitman Publishing.
28. Richard. J. bernstien (1982), "The Restructuring Of Social and Plitical Theory".