

انسان سازمانی نامطلوب از منظر قرآن (مطالعه موردی فرعون)

علی آقا صفری* محمد هاشم شایان*

چکیده

از آنجا که انسان عنصر مقوم سازمان بوده و نقش تعیین کننده در صعود و سقوط آن دارد دیدگاه‌های مختلفی در باره ماهیت و توانمندی‌ها و ویژگی‌های آن مطرح شده است که نیازمند بحث و بررسی است. قابلیت‌ها و کارکردهای منحصر به فرد انسان موجب شده است که دانش سازمان و مدیریت دیدگاه‌های چهارگانه‌ای را مانند: انسان موجود اقتصادی، انسان موجود اجتماعی، انسان موجود خود آگاه و انسان موجود پیچیده، درباره ماهیت آن ارائه نمایند. به لحاظ جایگاه مهم و نقش اساسی انسان در سازمان، یکی از ابعاد قابل تأمل او سازمانی بودن و یا به تعبیری انسان‌سازمانی است که با دو چهره انسان‌سازمانی مطلوب و انسان‌سازمانی نامطلوب نمایان می‌شود. هرچند دانش سازمان و مدیریت تلاش کرده هم در زمینه تعریف انسان و هم ویژگی‌های انسان‌سازمانی مطلوب و نامطلوب داده‌ها و اطلاعاتی را عرضه نماید، لیکن در هر دو مورد بدلیل عدم آگاهی نسبت به ماهیت و ویژگی‌های انسان، با خلاء و کاستی مواجه است. از این رو، ضرورت تحقیق حاضر در این است که با استفاده از روش تحلیلی - توصیفی به تبیین و تشریح ویژگی‌های انسان‌سازمانی نامطلوب (با تمرکز بر ویژگی‌های فرعون) از منظر قرآن کریم، پرداخته است. بر پایه مطالعات صورت گرفته و بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان گفت

*. دکتری قرآن و علوم (گرایش مدیریت) جامعه المصطفی (ص) العالمیه، مجتمع آموزش عالی قرآن و حدیث،

(نویسنده مسئول): a.a.safari1364@gmail.com

*. دکتری قرآن و علوم (گرایش مدیریت) جامعه المصطفی (ص) العالمیه، مجتمع آموزش عالی قرآن و حدیث:

shayan110729@gmail.com

که استکبار، تکذیب حق، خود برتری‌بینی، طغیان، تهدید، تحمیق زیردستان و گمراه‌سازی از مهم‌ترین ویژگی‌های انسان‌سازمانی نامطلوب از منظر قرآن کریم است.

واژگان کلیدی: قرآن کریم، انسان، انسان‌سازمانی نامطلوب، فرعون.

مقدمه

نظریه‌های علوم اجتماعی - سازمانی با شناخت فعالیت‌های انسانی ارتباط دارد (بوریل و مورگان، ۱۳۹۱: ۱۶) و یکی از ارکان اصلی و اساسی حکومت، جامعه و سازمان انسان بوده و بر اساس یافته‌های و حیانی، کلان نظام خلقت با وجود او معنا و مفهوم پیدا می‌کند و هر آنچه در زمین آفریده شده برای او (بقره/ ۲۹) و در تسخیر (جاثیه/ ۱۳) اوست. گذشته از این، انسان از لحاظ حیثیت و جایگاه سازمانی همه لحظات زندگی‌اش درآمیخته با سازمان بوده، برای ادامه حیات به عضویت آن در آمده و شغلی را پیشه خود می‌سازد (الوانی، ۱۳۷۰: ۲۵) و با آنکه برای رسیدن به اهداف رضایت‌بخش اقدام می‌نماید (اسکات، ۱۳۸۷: ۱۰۹)، وجود او در سازمان منجمد، ایستا و منفعلانه است (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۸۶: ۲۰۹). از این‌رو ضروری است نقش و چهره‌سازمانی او مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد. نظریه‌پردازان سازمان و مدیریت به این نکته اذعان نموده‌اند و حقایق ملموس سازمانی نیز گواه بر این مدعا است که همیشه تعامل انسان با افراد، گروه و سازمان، تعامل مطلوب نبوده و بعضاً چهره نامطلوب و ناخوشایندی را به نمایش می‌گذارد و در مقابل انسان‌سازمانی مطلوب، همیشه هستند افرادی که با وجود تلاش مدیران عالی در زمینه فراهم ساختن محیط مناسب برای فعالیت و کار، مسئله سازاند و به مقررات سازمانی و اداری اهمیت نمی‌دهند (سعادت، ۱۳۸۹: ۳۰۶) و با رفتارهای غیر قانونی، نادرست و غیر مسئولانه خود فرصت‌های سازمان را ضایع کرده و هزینه‌هایی را بر آن

تحمیل می‌کنند. نقش غیر سازنده و مخرب انسان‌سازمانی نامطلوب یکی از واقعیت‌های ناخوشایند سازمان‌های معاصر بوده و آنچه مورد اشاره واقع شد صرفاً فهرستی از آثار و پی‌آمدهای بیرونی و نمایان خصوصیات و صفات درونی و ناپیدای آن است که سازمان‌ها تاکنون قادر به کشف و شناسایی آن نبوده‌اند. غرض آنکه ریشه و اساس بسیاری از معضلات و چالش‌های موجود در سازمان از ناحیه انسان‌سازمانی نامطلوب است بنابراین ضروری است که با مراجعه به قرآن کریم ویژگی‌ها و صفات شخصیتی انسان‌سازمانی نامطلوب تبیین و تشریح گردد. از این جهت پرسش و مسئله محوری پژوهش حاضر این است که مهم‌ترین ویژگی‌های انسان‌سازمانی نامطلوب از منظر قرآن کریم کدام‌اند؟

مفهوم شناسی

با عنایت به ضرورت مفهوم شناسی به تبیین و توضیح مفاهیم کلیدی زیر که در روند تدوین مقاله کاربرد قابل توجهی دارند، پرداخته می‌شود:

۱- انسان

نگرش‌های مختلفی در زمینه ماهیت انسان وجود دارد. در دانش زیست‌شناسی، انسان نوعی حیوان بوده که نه از نباتات به شمار می‌آید و نه جزء خدایان محسوب می‌شود؛ چون گیاهان، فروتر از انسان و خدایان برتر از آن هستند. در روان‌شناختی، انسان کنشگر آگاه دانسته شده و در جامعه‌شناختی، عضوی از اعضای یک نظام اجتماعی وسیع‌تر به شمار می‌رود (جوادی آملی، ۱۳۸۸: ۶۶). در دانش سازمان و مدیریت دستکم چهار دیدگاه در مورد انسان ابراز شده است. مدیریت علمی بدان جهت که با رویکرد اقتصادی و مادی به سازمان و انسان می‌نگرد، انسان را موجود اقتصادی می‌داند (میر کمالی، ۱۳۹۲: ۲۰۴) و محرک‌های انگیزشی او را منفعت‌طلبی، سودجویی و دنیاگرایی

معرفی می‌کند. در حالی که مدیریت روابط انسانی با تفکر انسان‌گرایانه به نقش روابط پیدا و پنهان غیررسمی حاکم بر عوامل انسانی تمرکز کرده و با توجه به جنبه‌ی عاطفی در کنار بُعد عقلایی انسان (گائینی، ۱۳۹۲: ۹ / ۲) او را موجود اجتماعی در نظر گرفته است (میر کمالی، همان: ۲۰۸). در ادامه‌ی این روند پرشتاب، مدیریت سیستمی با توجه به ظرفیت‌های نهفته در انسان، او را موجود خودآگاه^۱ و خود یاب^۲ تعریف کرده است (بوریل و مورگان، همان: ۲۱۲؛ قلی پور، ۱۳۹۱: ۷۳)؛ یعنی موجودی که شرایط حاکم را فهم نموده (بوریل و مورگان، همان؛ قلی پور، همان: ۱۰۸) و با همکاری هدفمند و آگاهانه در جهت تأمین اهداف سازمان تلاش می‌کند (Barnard, ۱۹۳۸: ۴). مدیریت اقتضائی ضمن این‌که چالش اصلی در انسان‌شناسی را مسئله معرفت نسبت به «سرشت انسان‌ها»^۳ می‌داند (گنجعلی و رحیمی، ۱۳۹۵: ۱۳۹)، او را موجود پیچیده در نظر می‌گیرد. در این میان، قرآن کریم ضمن بیانی در باره ماهیت انسان که ماندگاری و بقای ابدی او به آن بستگی داشته و حقیقت او را تشکیل می‌دهد می‌فرماید: «فَإِذَا سَوَّيْتَهُ وَ نَفَخْتَ فِيهِ مِنْ رُوحِي فَقَعُوا لَهُ سَاجِدِينَ» (حجر / ۲۰). این آیه، روح انسان را حیثیت و جنبه اصلی انسان دانسته و این بُعد است که به او شایستگی مسجود ملائکه واقع شدن و خلافت الهی و به عبارتی، شرافت و کرامت داده است (طباطبایی، ۱۴۰۲ ق: ۱۲ / ۱۵۵؛ طبرسی، ۱۳۷۲: ۶ / ۵۶۶؛ فخر رازی، ۱۴۲۰ ق: ۱۹ / ۱۳۹). با توجه به آیه دیگر که می‌فرماید: «وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ نَسُوا اللَّهَ فَأَنْسَاهُمْ أَنْفُسَهُمْ أُولَئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ» (حشر / ۱۹)، می‌توان چنین برداشت کرد که قرآن انسان را موجود خدا آگاه خود آگاه معرفی می‌کند.

^۱. Self-conscious man

^۲. Self-actualizing Man

^۳. Human nature

۲- انسان‌سازمانی

انسان‌سازمانی از مهم‌ترین عناصر اصلی سازمان است تا جایی که نظریه‌پردازان سازمان و مدیریت قوام سازمان را وابسته به آن می‌دانند. سازمان^۱ از یک طرف با توجه به مرزهای نسبتاً مشخص و اجزای هماهنگ و منسجم که به طور هوشمندانه و پیوسته در راستای نیل به اهداف خاص و تعریف شده حرکت می‌کند، موجود فنی است؛ یعنی مجموعه‌ای از اهداف، منابع، امکانات، تجهیزات و قوانین و مقررات. و از طرف دیگر با توجه به عنصر محوری یا «انسان‌سازمانی»^۲ موجود اجتماعی است و به افراد و گروه‌های دیگر که باهم تعامل دارند اشاره دارد (قلی پور، همان: ۲۳؛ رضائیان، ۱۳۹۲: ۱۰). در نتیجه انسان‌سازمانی، انسانی است که همه‌ی لحظات زندگی‌اش با سازمان در آمیخته و هیچ‌گیزی از سازمان ندارد. بدین جهت، برای بقای خویش عضویت سازمانی را پذیرفته و شغلی را پیشه‌ی خود می‌سازد (الوانی، همان) از این‌رو انسان‌سازمانی، به بُعد اجتماعی سازمان معنا بخشیده و در راستای بقای خود، زمان قابل توجهی را صرف انجام وظیفه در شغل و گذار شده از ناحیه سازمان می‌کند.

دانش سازمان و مدیریت انسان‌سازمانی را موجود منفعل می‌داند (میرزایی اهرنجانی، همان). اما قرآن کریم در باره فعال و مختار بودن انسان می‌فرماید: «وَقُلِ الْحَقُّ مِنْ رَبِّكُمْ فَمَنْ شَاءَ فَلْيُؤْمِنْ وَمَنْ شَاءَ فَلْيُكْفُرْ» (کهف/ ۲۹). ظاهر این آیه، در مورد اختیار انسان و اینکه او موجود مختار و صاحب اراده بوده و امکان تعیین سرنوشت برایش فراهم است، دلالت دارد و به عبارتی، ایمان و کفر انسان‌ها هیچ‌گونه نفع و یا ضرری برای خداوند نداشته بلکه هر چه را به اختیار خود انتخاب نماید، عاید و نصیب خودش می‌گردد (طباطبایی،

^۱. Organization

^۲. Organizational human

همان: ۳/۱۳/۳۰۴)؛ یعنی هرچند حق از جانب خداوند است نه بر اساس خواهش نفسانی، لیکن پذیرش راه نجات و یا طریق هلاکت در اختیار انسان است (فیض کاشانی، ۱۴۱۵ ق: ۳/۲۴۱). پس، آیه صریح در این حقیقت است که ایمان و کفر، طاعت و معصیت به اختیار انسان واگذار شده است (فخر رازی، همان: ۲۱/۴۵۸) و جبری نسبت به پذیرفتن هیچ‌کدام وجود ندارد.

با توجه به اذعان نظریه‌پردازان و گواهی حقایق ملموس سازمانی، همیشه تعامل انسان با افراد، گروه و سازمان، تعامل مطلوب نبوده و بعضاً چهره نامطلوب و ناخوشایندی را به نمایش می‌گذارد. از این رو، دو چهره‌ی متفاوت از انسان‌سازمانی در ذیل تبیین می‌گردد:

الف) انسان‌سازمانی مطلوب

انسان‌سازمانی مطلوب، تلاش دارد تا نیازهای درونی خویش را، که نیاز به موفقیت یکی از آن‌ها است، ارضا نماید (هادسن، ۱۳۸۵: ۵۹). مک‌کلند،^۱ اذعان می‌دارد که انسان‌سازمانی مطلوب از طریق عضویت در سازمان به دنبال رسیدن به موفقیت، کسب قدرت و ایجاد رابطه در محیط‌های کاری است (رابینز، ۱۳۹۰: ۷۰). مگ‌گریگور^۲ باور دارد که انسان‌سازمانی مطلوب، شکوفایی استعداد، بروز خلاقیت، تلاش جهت حل مسایل سازمانی و قبول مسئولیت را وجهه همت خود ساخته، بر اعمال خودکنترل شخصی دارد (قاسمی، ۱۳۹۰: ۲۶۸)، برای ایجاد مساوات و عدالت در تعاملات اجتماعی یا روابط متقابل تلاش می‌کند (کریتز و کینیکی، ۱۳۹۰: ۲۴۱)، نقاط ضعف و قوت خود را بدون

^۱. McClelland

^۲. McGregor

نگرانی می‌پذیرد و نسبت به کار خود متعهد بوده، حس وظیفه شناسی شدیدی داشته و بیش‌تر نیروی خود را صرف انجام وظیفه و تعهد خویش می‌کند.

از دیدگاه قرآن کریم انسان‌سازمانی مطلوب، در مسیر سعادت و هدایت گام بر داشته و همواره در پی کسب ارزش‌های انسانی و الهی است. انسان با ایمان و صالح که در منطق قرآن کریم همان انسان مطلوب است، به یگانگی خداوند باور داشته و پیامبران، فرشته‌ها، روز رستاخیز و بازگشت به سوی خداوند را تصدیق می‌کنند. از این رو قرآن در هر جا که به توصیف انسان مطلوب می‌پردازد، به عمل صالح هم اشاره می‌کند (بقره/ ۲۵، ۶۲، ۸۲، ۲۷۷؛ آل عمران/ ۵۷؛ نساء/ ۵۷، ۱۲۲، ۱۷۳؛ مائده/ ۹، ۶۹؛ اعراف/ ۴۲؛ یونس/ ۹ و ...). یعنی انسان‌سازمانی مطلوب از منظر قرآن انسانی است که هم ایمان (بیش‌توحیدی) داشته و هم، اعمال صالح (کنش خدا پسندانه) انجام می‌دهد.

ب) انسان‌سازمانی نا مطلوب

در مقابل انسان‌سازمانی مطلوب، همواره در سازمان افرادی هستند که علی‌رغم تلاش مسئولان و مدیران در زمینه فراهم ساختن محیط مناسب برای فعالیت و کار، مسئله سازاند و با تمرد، اخلال، کارشکنی، سبب بروز بی‌نظمی و گسستگی امور می‌شوند. به بیانی دیگر، انسان‌سازمانی نامطلوب با همکاران و مراجعان درگیری داشته، به دستورات و فرامین بالادستان و سرپرستان اعتنایی نکرده، به قوانین و مقررات اداری اهمیت نمی‌دهند (سعادت، ۱۳۸۹: ۳۰۶) و مدام با رفتار غیر قانونی، نادرست و غیر وظیفه مدارانه خود (گائینی و نجاری، ۱۳۹۲: ۱۷۹) عکس‌العمل مدیران ارشد و مسئولان رده بالا را در قالب

انضباط^۱ و تنبیه^۲ برمی‌انگیزد. البته توجه به این نکته ضروری است که انضباط، فعالیت سازمانی رسمی بوده و در برابر اقدامات غیر قانونی منابع انسانی به کار گرفته می‌شود (Griffin, ۱۹۹۶:۴۴۲)؛ یعنی تفاوت انضباط و تنبیه در رسمی بودن اولی و غیر رسمی بودن دومی است (گائینی و نجاری، همان).

انسان‌سازمانی نامطلوب از دیدگاه قرآن کریم، افرادی هستند که بدلیل بینش غیر توحیدی و کفرورزیدن به خالق بی‌همتای هستی (بقره/ ۶، ۳۹، ۱۶۱؛ آل‌عمران/ ۵۶، ۹۱، ۱۱۶؛ نساء/ ۵۶؛ مائده/ ۱۰، ۳۶، ۸۶ و ...) و کنش و رفتار مبعوض خداوند و انکار آیات الهی عاقبت و سرنوشت شوم و بدی در انتظار آنها است (مکارم شیرازی و همکاران، همان: ۱۷/۷). چنین افرادی خصوصیات و اوصافی دارند که قرآن کریم به آنها اشاره کرده که در این پژوهش به مهم‌ترین آنها پرداخته خواهد شد.

۳- فرعون

مقصود قرآن از فرعون، فرمانروای مصر معاصر حضرت موسی (ع) است؛ لیکن فرعون نام حاکم زمان حضرت موسی (ع) نیست، بلکه فرعون، لقب هر کدام از فرمانروایان مصر است. درباره نام فرعون معاصر موسی (ع) دیدگاه‌های چندی ابراز شده است. محمد بن جریر طبری می‌نگارد: در زمان موسی، فرعون مصر، قابوس پسر معاویه دومین حاکم عصر یوسف (ع) بود و همسر فرعون دختر مزاحم پسر ریان پسر ولید، فرعون اول یوسف بود و چون به موسی ندا آمد فهمید که قابوس پسر مصعب از میان

۱. discipline

۲. punishment

رفته و برادرش که سرکش تر و کافرتر از او بود جانشینش شده است. (طبری، ۱۳۶۲: ۱۶/۲۹۵).

در باره هویت فرعون زمان موسی آیت‌الله معرفت می‌نویسد: گفته می‌شود فرعون «توتانخامون» از حاکمان خانواده هیجدهم است که بازه زمانی پادشاهی‌اش میان سال‌های (۱۳۳۷ تا ۱۳۴۸) پیش از میلاد مسیح بوده است؛ از این رو، از آن زمان تاکنون نزدیک سه هزار و سیصد سال سپری می‌شود (معرفت، ۱۳۸۵: ۴۴۶). بعضی از مفسران به نقل از ضحاک در مورد وضعیت ظاهری فرعون می‌نویسد: فرعون ۴۰۰ سال زندگی کرده، کوتاه قد، فربه و اولین فردی بود که رنگ به موهای خود گذاشت (طوسی، ۱۴۰۸ ق: ۸/۱۲۹). آنچه که قرآن کریم از فرعون گزارش می‌کند این است که وی کفر پیشه، زرسالار و آکنده از رذایل اخلاقی بوده و در طول مدت حکومت وحشیانه و ستمگرانه‌اش تسلیم امر الهی و پیامبرش نشده و بلکه همواره با آن‌ها سرستیز داشته است. همچنین به تصریح قرآن کریم او از هیچ جنایتی در حق بنی‌اسرائیل دریغ نکرد و سرانجام همراه لشکریانش در جریان تعقیب حضرت موسی (ع) و بنی‌اسرائیل در دریا غرق شد و خداوند متعال هم درباره‌اش فرمود: «فَالْيَوْمَ نَجِّيكَ بِبَدَنِكَ لِتَكُونَ لِمَنْ خَلَقَ آيَةً وَإِنْ كَثِيرًا مِّنَ النَّاسِ عَنَّا آيَاتِنَا لَعَافُونَ» (یونس/۹۲).

مهم‌ترین ویژگی‌های انسان‌سازمانی نا مطلوب

۱- استکبار

واژه استکبار از ماده‌ی «كَبَّرَ» یا «كَبِرَ» در لغت به معنای عظمت و بزرگی آمده است؛ (جوهری، ۱۲۷۰ ق: ۱۰۵/۲) و در اصطلاح دینی و قرآنی، کِبَر، تَكَبَّر و استکبار قریب المعنی هستند؛ کبر حالتی است که انسان نفس خویش را بزرگ‌تر از آنچه هست ببیند و کبر کفار این است که از گفتن «لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ» استکبار ورزند؛ این یعنی شرک به خدا؛ پس بزرگ‌ترین تکبر برای خداوند است، به سبب امتناع از پذیرش حق؛ به عبارتی استکبار یعنی امتناع از قبول حق از روی عناد و تکبر (بزرگ‌بینی خویش). (ر.ک: ابن منظور، ۱۴۱۴ ق: ۱۲۶/۵؛ راغب اصفهانی، ۱۴۱۲ ق: ۶۹۶)، البته استکبار بر دو وجه می‌آید: یکی تکبر در برابر انسان‌های متکبر و خودخواه که این مورد پسندیده است؛ دیگری خودخواهی نفس که لایق آن نیست و مذموم است؛ در قرآن استکبار به همان معنای دومی وارد شده که شیطان، یهودیان و بنی اسرائیل، اقوام گذشته و بقیه‌ی انسان‌های مغرور و خودخواه از جمله‌ی آنهاست؛ پس استکبار مرد این است که نفس خویش را بیشتر از مقدار آن بداند (طریحی، ۱۳۷۵: ۳/۴۶۵)، علامه مصطفوی می‌گوید: تکبر بر دو وجه بیان شده است: تکبر که از افعال حسنه باشد و از تمام محسنات دیگران زائد و بالاتر باشد، وصف خدای سبحان قرار می‌گیرد: «الْعَزِيزُ الْجَبَّارُ الْمُتَكَبِّرُ» (حشر/۲۳)، اما اگر وصف بندگان باشد، بدترین صفت است؛ «فَبِئْسَ مَثْوَى الْمُتَكَبِّرِينَ» (زمر/۷۲)، به عبارتی صفت تکبر در بندگان از صفات رذیله‌ی خبیثه است؛ چون عبد ذلیل، مملوک، فقیر، محدود و ضعیف سزاوار تکبر نیست (مصطفوی، ۱۳۶۰: ۱۰/۱۸-۱۹).

آنچه که از تعریف معنای لغوی واژه استکبار بدست می‌آید افزون طلبی و خود بزرگ بینی می‌باشد، یعنی شخص مستکبر خود را از دیگران بزرگ‌تر می‌بیند. استکبار و مشتقات آن در قرآن کریم ۴۸ بار به کار رفته، و از تمام موارد کاربرد این واژه، استفاده می‌شود که داشتن روحیه استکباری، عادت و رفتار غیر اخلاقی و امری ناپسندیده و مذموم است. بر اساس تصویری که قرآن کریم از انسان‌سازمانی نامطلوب ارائه می‌دهد بدست می‌آید که یکی از ویژگی‌های آن احساس غرور و قدرت بوده که با قانون شکنی و تمرد در برابر مدیران ارشد می‌ایستند. از این‌رو خود را برتر از دیگران دیدن در بُعد فیزیکی، توانایی‌های عقلی و هوشی باعث می‌شود که منابع انسانی ناسازگار چنان پندارد که بر همه افراد سطوح سازمانی ارجحیت داشته و دیگران باید در مقابل او تسلیم باشند؛ یعنی قدرت و توانمندی ظاهری آنان را مغرور کرده و خود را جمعیتی شکست‌ناپذیر و برتر از همه می‌پندارند (مکارم شیرازی و همکاران، ۱۳۷۴: ۲۰/۲۳۶). در نتیجه احساس غرور و قدرت، انسان‌سازمانی نامطلوب را از پذیرش دیگران و هم‌ردیفان باز می‌دارد و این، مشکلات زیادی را بر سازمان تحمیل می‌کند.

با توجه به تصویرسازی قرآن کریم از فرعون می‌توان برداشت کرد که او یکی از مصادیق اتم و اکمل انسان‌سازمانی نامطلوب است؛ زیرا رفتار، کنش و اقدامات او مبتنی بر استکبار ورزی و خود برتر بینی است. آنچنان که قرآن کریم می‌فرماید: «وَأَسْتَكْبِرُ هُوَ وَ جُنُودُهُ فِي الْأَرْضِ بِغَيْرِ الْحَقِّ وَ ظَنُّوا أَنَّهُمْ إِلَيْنَا لَا يُرْجَعُونَ» (قصص/۳۹).

خداوند متعال در این آیه تصریح می‌کند ریشه جنایات فرعون و اطرافیانش استکبار و عدم تسلیم در برابر «مبدأ» و «معاد» است و به عبارتی، فرعون و لشکریانش از حد خود فراتر رفتند و به ظلم و باطل گراییدند و از پذیرش حق و پیروی حضرت موسی

(ع) سرباز زدند (طبرسی، ۱۳۷۲: ۷/ ۳۹۸). همچنین در آیه دیگر می‌فرماید: «إِلَىٰ فِرْعَوْنَ وَ مَلَأْتَهُ فَاسْتَكْبَرُوا وَ كَانُوا قَوْمًا عَالِينَ» (مؤمنون/۴۶).

لازم به ذکر است که فرعون، به عنوان نماد علو و استکبار در زمین قدرت مدیریتی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی را در راستای اشباع خواسته‌های نامشروع خود به کار گرفته و با تمرد و قانون شکنی از رفتارهای نامطلوب و ناپسند ایبایی نداشت. بنابراین همه کسانی که قدرت سیاسی (و مدیریتی) را ابزاری برای برتری طلبی و زیاده‌خواهی گرفته‌اند، با خوی و دأب فرعونی بزرگ‌ترین شکاف طبقاتی را در جامعه بشری پدید آورده و مهلک‌ترین ضربه را بر پیکر اجتماع وارد ساخته‌اند (جوادی آملی، ۱۳۸۹: ۱۳۷).

با عنایت به دو آیه یاد شده و آیات مشابه ویژگی‌ای را که قرآن کریم از فرعون به نمایش می‌گذارد حکایت از آن دارد که او یک فرد مغرور و متکبری بوده است که خودش را محور و مرکز همه چیز می‌پنداشته است؛ و انتظار هم داشته است که هیچ کس بدون اجازه‌ی او هیچ عقیده‌ای نداشته باشد (ر.ک: قرائتی، ۱۳۸۸: ۵۸/۷) و نباید در تصمیم‌سازی، تصمیم‌گیری و اجرا دخالت نماید؛ یعنی مدیرانی که سبک و منش فرعونی دارند به تصمیماتی که لازم است به صورت گروهی اتخاذ شود باور ندارند و به عبارتی، اعضای سطوح پایین سازمان را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت نمی‌دهند (ایران نژاد پاریزی، ۱۳۹۳، ۱۸). در نتیجه هنگامی که ساحران به حضرت موسی (ع) ایمان آوردند گفت: «أَمَنْتُمْ بِهِ قَبْلَ أَنْ أَدْنَىٰ لَكُمْ» (اعراف/۱۲۳). علامه طباطبایی در تفسیر این آیه شریفه می‌نویسد: این جمله خطاب به استکبار است همراه خشم و استکبار که فرعون به ساحران کرده و جمله‌ای خبری است که به قرینه مقام افاده انکار و توییح می‌کند (طباطبایی، همان: ۲۱۷/۸).

در ادامه فرعون خطاب به ساحران می‌گوید: «إِنَّ هَذَا لَمَكْرٌ مَّكْرْتُمُوهُ فِي الْمَدِينَةِ لِتُخْرِجُوا مِنْهَا أَهْلَهَا فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ» (اعراف/۱۲۳). برخی می‌گویند: یعنی شما و موسی تباخی کرده

بودید که در مصر چنین صحنه‌ای را بوجود آورید و بر مملکت تسلط پیدا کنید و مردم را آواره سازید بعدش هم به منظور تهدید آنها می‌گوید: بزودی عاقبت کار خود را خواهید دانست. (طبرسی، همان: ۷۱۴/۴). فرعون با جمله «آمتم به» ایمان سحره را انکار نموده و با جمله «إِنَّ هَذَا لَمَكْرٌ» آنان را به توطئه علیه خود متهم ساخت و این تهمت را برای این جهت زد که ساحران را مفسد در مملکت قلمداد کند و با این دستاویز بتواند آنان را به شدیدترین وجهی مجازات نموده و از بین ببرد. (طباطبایی، همان: ۲۱۷/۸). به هر حال گزارش قرآن کریم از عملکرد ظالمانه و مستبدانه فرعون حکایت از ویژگی استبداد و استکبار او دارد. از این رو می‌توان گفت همانگونه که استکبار فرعون سبب غرق شدنشان، عامل به بند کشیدن قومش، مانع انتخاب آزادانه دین از سوی مردم، عامل لعن خداوند، به آنان، در دنیا و... گردید، حاکمیت چنین روحیه‌ای بر مدیران سازمان زمینه اضمحلال، مرگ و نابودی سازمان را فراهم کرده و قدرت هموردی با رقیبان را از او سلب می‌کند.

۲- تکذیب حق

تکذیب بر وزن تفعیل از ماده «ک ذ ب» معنای انکار کردن و نسبت دروغ دادن است. (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲: ۷۰۴)، نسبت دروغ یا به انسان تعلق می‌گیرد، مانند «كَذَّبَتْ قَوْمُ نُوحٍ الْمُرْسَلِينَ» (شعراء/۱۰۵)؛ یعنی آن‌ها کسانی را که خداوند بخاطر نبوت شان در میان مردم فرستاد، تکذیب کردند (طوسی، بی تا: ۳۹ / ۸) یا به غیر انسان، مانند «وَكَذَّبَ بِهِ قَوْمُكَ وَهُوَ الْحَقُّ قُلْ لَسْتُ عَلَيْكُمْ بِوَكِيلٍ» (انعام/۶۶). تکذیب معنایی وسیع و طیفی گسترده- ای دارد و به هر گونه دروغ شمردن حق، پیامبران، فرمان‌های پیامبران، معجزات، آیات و کتاب‌های آسمانی چه در نظر و چه در عمل گفته می‌شود؛ یعنی قرآن را در این که فرو فرستاده شده از جانب خداوند است، تکذیب می‌کردند (فخر رازی، ۱۴۲۰ ق: ۱۳ / ۲۱).

بر اساس گزارش‌های قرآن کریم تکذیب از ویژگی‌های مشرکان و کافرانی است که پیوسته به دشمنی حق و وحی برخاسته‌اند و آیات و معجزات پیامبران را سحر خوانده‌اند: «وَمَنْ أَظْلَمُ مِمَّنِ افْتَرَىٰ عَلَى اللَّهِ كَذِبًا أَوْ كَذَّبَ بِآيَاتِهِ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ» (انعام/۲۱) و «فَمَنْ أَظْلَمُ مِمَّنِ افْتَرَىٰ عَلَى اللَّهِ كَذِبًا أَوْ كَذَّبَ بِآيَاتِهِ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الْمُجْرِمُونَ» (یونس/۱۷).

از این رو قرآن کریم، منکران و تکذیب‌کنندگان حق را ستمکارترین انسان‌ها معرفی می‌کند؛ زیرا ریشه بسیاری از جنایت‌ها و خباثت‌های که ممکن است بشر مرتکب شود ناشی از تکذیب آیات الهی است.

تکذیب و نپذیرفتن حق، یکی از ویژگی‌های انسان‌سازمانی نامطلوب است؛ زیرا باعث می‌شود افراد ضوابط اخلاقی را در رفتارهای روزانه‌شان دخالت ندهند (ایران نژاد پاریزی، همان: ۱۴۶) و گذشته از آن، باعث می‌شود همخوان و سازگار با ارزش‌های سازمان عمل نکنند (رابینز، ۱۳۹۱: ۸۵).

بر پایه آنچه که قرآن کریم در آیات متعدد (انعام/۵؛ بروج/۱۹؛ اعراف/۹۶؛ عنکبوت/۶۸؛ زمر/۳۲؛ رحمن/۱۳ و...) گزارش می‌دهد مسئله تکذیب و انکار حق یکی از برجسته‌ترین ویژگی‌ها و حالت‌های کافران بوده و فرعون که نماد و یکی از مصادیق بارز کافران است مستثنی از این قاعده نبوده و بلکه بر اساس آیه شریفه‌ای ۵۶ سوره طه که می‌فرماید: «وَقَدْ أَرَيْنَاهُ آيَاتِنَا كُلَّهَا فَكَذَّبَ وَأَبَىٰ» و نیز آیه ۲۱ سوره نازعات «فَكَذَّبَ وَعَصَىٰ» تمام معجزات آشکار حضرت موسی (ع) که عبارت باشند از «معجزه عصا» و «ید بیضا» و «محتوای دعوت جامع آسمانیش» که خود دلیل زنده‌ای بر حقایقش بودند را انکار و تکذیب نموده (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱: ۲۲۸/۷) و از پذیرش آن امتناع ورزید (آلوسی، ۱۴۱۵ ق: ۸/۵۲۸).

به نظر می‌رسد دلیل اصلی تکذیب، فرار از مواجهه با حق، عوام‌فریبی، از دست دادن اعتبار و جایگاه اجتماعی می‌باشد. او برای اینکه رفتار و گفتارش بر اثر اقدام گفتاری حضرت موسی (ع) مورد تردید قومش قرار نگیرد و از او تصویر رهبر غیر صادق و نامشروع ایجاد نگردد، سعی کرد تا به زیر مجموعه خود القاء نماید که کاری که انجام می‌دهد در راستای منافع و مصالح آن‌هاست «قَالَ فِرْعَوْنُ مَا أُرِيكُمْ إِلَّا مَا أَرَىٰ وَمَا أَهْدِيكُمْ إِلَّا سَبِيلَ الرَّشَادِ» (غافر/۲۹).

به هر حال آنچه که می‌توان از آیات یاد شده فهمید این است که یکی از خصوصیت‌های انسان‌سازمانی نامطلوب تکذیب و انکار حقایق و آیات الهی می‌باشد و از این جهت، برخورد انضباطی و تنبیهی با چنین افرادی ضروری است (گائینی، همان: ۱۸۰).

۳- خود برترینی

به نظر می‌رسد، یکی از ویژگی‌های نکوهیده انسان‌سازمانی نامطلوب از منظر قرآن کریم تکبر و خود برترینی است. بر اساس گزارش‌های قرآن کریم دلیلی اصلی رانده شدن شیطان از بارگاه قدسی همین صفت رذیله بود که موجب امتناع به سجده بر آدم گردید (اعراف/۱۳). همچنین اقوامی که چنین خصوصیتی داشتند در برابر دعوت پیامبران می‌گفتند «وَقَالُوا مَنْ أَشَدُّ مَنَا قُوَّةً» (فصلت/۱۵). یا یهود و نصاری که می‌گفتند: «نَحْنُ أَبْنَاءُ اللَّهِ وَأَحِبَّاؤُهُ» (مائده/۱۹).

قرآن کریم این ویژگی را برای فرعون نیز گزارش می‌کند. این ویژگی نشان می‌دهد که فرد برای خود ارزشی قائل نیست و همه اهمیت و ارزش را برای پست، جایگاه سازمانی، موقعیت و مقام اجتماعی خود قائل است؛ در حالی که آنچه از حقیقت بهره‌مند است، انسان بوده؛ مقام، مسئولیت، پست و جایگاه سازمانی و اجتماعی، اعتباری و

قراردادی هستند (پیروز و دیگران، ۱۳۸۵: ۳۰۹). از این رو فرعون با سفسطه‌بازی تلاش کرد مانع نفوذ موسی (ع) در افکار مردم مصر شود، ارزش‌های پست حاکم بر آن محیط را برجسته ساخت، و خود را با آن ارزش‌ها با موسی (ع) مقایسه می‌کند تا برتری خویش را به اثبات رساند (مکارم شیرازی، همان: ۸۴/۲۱) چنان که قرآن کریم می‌فرماید: «وَنَادَى فِرْعَوْنُ فِي قَوْمِهِ قَالَ يَا قَوْمِ أَلَيْسَ لِي مُلْكُ مِصْرَ وَهَذِهِ الْأَنْهَارُ تَجْرِي مِن تَحْتِي أَ فَلَا تُبْصِرُونَ * أَمْ أَنَا خَيْرٌ مِّنْ هَذَا الَّذِي هُوَ مَهِينٌ وَلَا يُكَادُ يَبِينُ» (زخرف/۵۱-۵۲). در ادامه با سخنان واهی و بی‌اساسی چنین گفت که اگر موسی راست می‌گوید چرا دستبندی از طلا ندارد؟ چرا فرشتگان با او نیامدند؟!

خود برترینی روحیه ریاست طلبی را در انسان به جوشش در آورده و به عبارتی، چنین ویژگی‌ای سبب می‌گردد که انسان‌سازمانی نامطلوب به کرنش زیردستان در برابر خود، عشق بورزد، با دستورات بی‌جا عقده‌های درونی خود را بگشاید (نبوی، ۱۳۹۲: ۲۸۶) و جریان طبیعی امور سازمانی را به انحراف بکشد.

فرعون از روی غرور و خود برترینی برای انحراف افکار عمومی، حضرت موسی (ع) را مربوط به طبقه غیر اشراف مصر معرفی می‌کند، در حالی که شرایط، شرایط یاری طلبی نیست که به خاطر کمی یاری کننده طرف تحقیر گردد و از طرفی حضرت موسی (ع) در مقام خطابه یا تعلیم هم نیست تا نقص در فصاحت مانع باشد، بلکه مقام، مقام استدلال و ارائه حجت است و حضرت موسی (ع) هر چند به سختی، می‌توانست پیامش را ابلاغ نماید (ابن عاشور، بی تا: ۲۵/۲۶۹).

بهر حال، به نظر می‌رسد قرآن کریم خورد برترینی را به‌عنوان یکی از ویژگی‌های انسان‌سازمانی نامطلوب گزارش کرده و فرعون را نماد انسان ناسازگار به دلیل صفت ریاست طلبی، خود برتر بینی و غرور معرفی می‌کند.

ع- طغیان و سرکشی

واژه طغیان به تجاوز از حدّ در عصیان و نافرمانی (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲: ۵۲۰)، تعدّی از حد متعارف (مصطفوی، ۱۳۶۰۱: ۸۲ / ۷)، و تجاوز از حدّ، با افراط یا تفریط اطلاق می‌شود. نویسنده قاموس قرآن می‌گوید: طغیان به معنی مطلق تجاوز از حدّ است و آن با گناه و طغیان آب و غیره تطبیق می‌شود که گناهکار از حد خویش تجاوز کرده و گرنه حدّ او انسانیت و نیکوکاری است (قرشی، ۱۳۷۱: ۲۲۳/۴)، از این ریشه «طاغوت» کسی است که طغیانش شدت گرفته و از حق تجاوز کرده و در مقابل خدای قرار گرفته است و شامل جن و انس هر دو می‌شود (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲: ۵۲۰).

به نظر می‌رسد یکی از ویژگی‌های فرعون به عنوان سمبل و نماد انسان‌سازمانی نامطلوب از منظر قرآن کریم این است که او را فرد طاغی معرفی نموده در آیات گوناگون خطاب به حضرت موسی (ع) می‌فرماید: «أَذْهَبُ إِلَيْ فِرْعَوْنَ إِنَّهُ طَغَى» (طه/۲۴)، «أَذْهَبَا إِلَيْ فِرْعَوْنَ إِنَّهُ طَغَى» (طه/۴۳)، «أَذْهَبُ إِلَيْ فِرْعَوْنَ إِنَّهُ طَغَى» (نازعات/۱۷)، برخی از مفسران درباره معنای طغیان گفته‌اند: طغیان نسبت به خود فرد به معنای ادعای خدایی؛ در رابطه به دیگران برده انگاری و در رابطه با خداوند انکار و تمرد است (فضل‌الله، ۱۴۱۹ ق: ۱۵/۱۰۵). بعضی به مفهوم تجاوز از حدّ و تمرد بر خداوند معنا کرده است (مراغی، بی‌تا: ۱۰۵/۱۶). عده‌ای، آن را به مثابه انجام همه جرائم و ارتکات تمامی شرور دانسته (مدرسی، ۱۴۱۹ ق: ۱۴۹ / ۷)؛ زیرا معاصی، کفر، شرک و اخلاق رذیله مثل کبر، تکبر و عجب هر کدام دارای مراتب بوده و مرتبه‌های آن طغیان است. و فرعون در شرک، کفر، طاغی و یاغی‌گری بجایی رسید که گفت: «أَنَا رَبُّكُمْ الْأَعْلَى» (نازعات / ۲۴)، «مَا عَلِمْتُ لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرِي» (قصص / ۳۸) و «لَنْ اتَّخَذَتْ إِلَهًا غَيْرِي لَأَجْعَلَنَّكَ مِنَ الْمَسْجُونِينَ» (شعراء / ۲۸) و در

ظلم کارش بجایی رسید که بسیاری از فرزندان پسر بنی اسرائیل را سر برید و زنان آنها را به کنیزی گرفت و مردان آنها را بگلامی در آورد (طیب، ۱۳۶۹: ۲۳/۹).

اینکه آیا می‌توان ادعا و اثبات کرد که ویژگی طغیان حالت و شأنی از شئون انسان‌سازمانی نامطلوب است یا خیر؟ در پاسخ این پرسش شاید بتوان گفت که احساس بی‌نیازی، زمینه گستاخی و تجاوزگری انسان را فراهم می‌آورد «كَلَّا إِنَّ الْإِنْسَانَ لِكَيْفَىٰ ۖ أَن رَّآهُ اسْتَغْنَىٰ» (علق/۶-۷)، فعل «رآه» در این آیه شریفه دلالت دارد که عامل طغیان این است که شخص خود را بی‌نیاز ببیند و انسان کافر با توجه به جهالت نظری و عملی که نسبت به جایگاه وجودی خود و غفلت از نیاز دائمی او به خداوند، دارد، موجب می‌شود که توهم استعلا و خود برتر بینی و احساس بی‌نیازی در او به وجود آید و نتیجه این اندیشه و طرز تفکر چیزی جز طغیان و تجاوز از حد و اندازه نخواهد بود.

بدیهی است یگانه سبب طغیان فرعون و درباریان وی که طنین دعوی الوهیت او اقطار آن سرزمین را فراگرفته بود همانا داشتن نفوذ و استیلاء او بر مردم آن کشور بود که سال‌های متمادی زمام امور مردم را قبضه نموده و در اختیار داشته و در اثر نفوذ و استیلاء، اموال زیاد و ثروت بیشمار گرد آورده و سبب زیادی قدرت او و درباریان وی بر مردم آن سرزمین گردیده است بدین جهت موسی کلیم (ع) ضمن نفرین بدو، به سبب طغیان و غرور فرعون اشاره نموده و با توجه بتوحید افعالی عرض نمود بار پروردگارا نفوذ و قدرت و ثروت بسیار بفرعون و درباریان وی ارزانی داشته و موهبت فرموده‌ای (حسینی همدانی، ۱۴۰۴: ۲۹۰/۸). بدیسان می‌توان گفت طغیان و سرکشی فرعون از احساس بی‌نیازی وی نشأت گرفته است و طبیعت آدمی هم بر این اصل استوار است که هر وقت احساس خودکفایی و بی‌نیازی در او ایجاد شود طغیان می‌کند. «وطغیان فرعون جاء من

إحساسه بالاستغناء، فكلما أحسَّ الإنسان بعدم الحاجة، و زعم إن حاجاته تتحقق بطفغى» (مدرسى، همان: ۱۶۷/۷).

از این رو می‌توان مدعی شد که یکی از ویژگی‌هایی انسان‌سازمانی نامطلوب از دیدگاه قرآن کریم طغیان و سرکشی است و نمود سازمانی آن در اطاعت نکردن از مافوق به خوبی نمایان می‌شود؛ یعنی در صورتی که در محدوده سازمان، اطاعت از بالادستان به تمرد و نافرمانی تبدیل گردد، ضروری است که جلو آن گرفته شود (نبوی، همان: ۳۲۵) و با اقدام انضباطی مرحله‌ای و تضاعفی (سعادت، همان: ۳۲۳) فرد خاطی مجازات گردد. البته مجازات‌های انضباطی بدون تبعیض، همراه استدلال، با هدف به دلگرمی نیکوکاران و عبرت آموزی دیگران باشد (قوامی، ۱۳۹۰: ۳۲۰-۳۲۴) تا سازمان با هزینه‌های اضافی در تأمین منابع انسانی سازگار مواجه نشود.

۵- تهدید و ارباب

توسل به زور، جبر، ایجاد فضایی هراس انگیز در اجتماع، تهدید و ارباب نشان‌دهنده سبک مدیریت در نظام‌های استبدادی است. چنین سبکی ناشی از بینش‌های غلط و ناصحیح می‌باشد (مصباح یزدی، ۱۳۸۱: ۲۴۱). مبنای زور چیزی جز تهدید یا ترس نیست. انسان در برابر تهدید یا ترس تسلیم شده و یا سازگاران عمل می‌کند؛ چون در غیر این صورت با اقدامات منفی مواجه خواهد شد. در این گونه از برخورد فرد به کتک خوردن، نقص عضو و حتی مرگ تهدید می‌شود (رابینز، ۱۳۸۵: ۲/۷۲۳). در این نوع از حکومت (و مدیریت) کنش ناهماهنگ با افکار و امیال حاکمان واکنشی شدید در پی دارد (آقایی، ۱۳۶۵: ۸/۱) و سازمان و مدیریت را مواجه با چالش می‌سازد؛ زیرا چنین افرادی هنگام صحبت کردن بسیار تند بوده و از لحاظ رفتار، خودکامه و دیکتاتوراند

(رابینز، همان: ۶۴۴). تهدید و ارباب یکی از قدیمی‌ترین شیوه‌های جنگ روانی است که از طریق ایجاد جو وحشت و اضطراب، انگیزه مقاومت حریف تخریب می‌شود. سیاست ارباب برای فرعون و مدیران وی اصالت و اولویت داشت و اقدامات مختلفی برای مرعوب ساختن حضرت موسی (ع) و پیروان حضرت انجام دادند: به‌طور مثال، فرعون تهدید کرد که اگر خدایی غیر از فرعون را انتخاب و تبلیغ نماید، او را به زندان خواهد انداخت (شعراء/۲۹). این سبک و روش تمامی جاهلان است، که حجت و منطق عقلایی نداشته باشند، متوسل به زور شده، تهدید می‌کنند و وعید می‌دهند (طباطبایی، همان: ۱۵/۲۷۲). برخی از مفسرین تصریح دارند که الف و لام در «المسجونین» برای عهد بوده و ناظر به زندانی است که شخص زندانی برای همیشه در آن می‌ماند تا از دنیا می‌رفت (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴: ۱۵/۲۱۳).

از این رو می‌توان گفت یکی دیگر از ویژگی‌های انسان‌سازمانی نامطلوب از دیدگاه قرآن کریم، تهدید و ارباب است. قرآن کریم سبک حکومت‌داری و مدیریت فرعون را به عنوان نماد و نشانه انسان‌سازمانی نامطلوب، همراه تهدید و ارباب نسبت به زیردستان گزارش کرده و می‌فرماید: «وَقَالَ الْمَلَأُ مِنْ قَوْمِ فِرْعَوْنَ أَتَدْرُ مُوسَىٰ وَقَوْمَهُ لِيُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ وَيَذُرَّكَ وَآلِهَتِكَ قَالَ سَنَقْتِلُ أَبْنَاءَهُمْ وَنَسْتَحْيِي نِسَاءَهُمْ وَإِنَّا فَوْقَهُمْ قَاهِرُونَ» (اعراف/۱۲۷). این جمله وعده‌ای است که فرعون به کرسی‌نشینان خود داده، و آنان را به این معنا دلخوش کرده که بزودی همان سخت‌گیری‌ها و عذابی که در باره بنی اسرائیل داشت از سر می‌گیرد، پسران آنان را می‌کشد و دخترانشان را برای کلفتی و خدمتگزاری قبطیان زنده می‌گذارد، و در آخر هم برای فرو نشاندن خشم و از بین بردن اضطراب درونی آنان اضافه کرده است که: «ما مسلط و قاهر بر ایشانیم» (طباطبایی، همان: ۲۲۲/۸).

و در آیه دیگر می‌فرماید: «وَإِذْ نَجَّيْنَاكُمْ مِنْ آلِ فِرْعَوْنَ يَسُومُونَكُمْ سُوءَ الْعَذَابِ يُدَبِّحُونَ أَبْنَاءَكُمْ وَيَسْتَحْيُونَ نِسَاءَكُمْ وَفِي ذَلِكُمْ بَلَاءٌ مِنْ رَبِّكُمْ عَظِيمٌ» (بقره/۴۹).

از این آیات شریفه بدست می‌آید ایجاد رعب و وحشت در مردم یکی از ویژگی فرعون و فرعونیان بوده است، آنان که نمایانگر و آینه‌ی تمام‌نمای انسان‌سازمانی نامطلوب‌اند.

۶-تحمیق دیگران

یکی دیگر از ویژگی‌های انسان‌سازمانی نامطلوب در سایه حکومت‌های جبار و فاسد و مدیریت ناکارآمد این است که برای ادامه و بقای حکومت خودکامه خود مردم را در پایین‌ترین سطح فکری و فرهنگی نگهدارند و با شیوه‌های گوناگون آنان را تحمیق نمایند؛ یعنی مردم را در وضعیت بی‌خبری نسبت به واقعیت‌ها قرار دهند و ارزش‌های فریبنده و کاذب را بجای ارزش‌های سازنده و راستین بنشانند، و همواره آنان را در رابطه به واقعیت‌ها شستشوی مغزی دهند (مکارم شیرازی، همان: ۸۸/۲۱). تا بتوانند به امیال و خواسته‌های شیطانی حیوانی خودشان نائل شوند.

تحمیق دیگران در سازمان، ناشی از تلاش عناصر نا سازگار سازمانی بویژه منابع انسانی رده بالا در جهت ایجاد از خود بیگانگی در زیر دستان است؛ یعنی فرایندهای مخرب بر شخصیت افراد مشارکت‌کننده در سایه و چتر مفهوم از خود بیگانگی نمایان شده است (اسکات، ۱۳۸۷: ۵۲۶) و اطاعت بی‌چون و چرای آنان از مافوق را در پی دارد.

آنچه که از مطالعه عملکرد و رفتار فرعون با زیر دستانش فهم می‌شود این است که سعی داشت تا آنان را در بی‌خبری کامل قرار داده و به اطاعت از خود وادار کند.

از این رو قرآن کریم به این حقیقت اشاره کرده و می‌فرماید: «فَاسْتَخَفَّ قَوْمَهُ فَاَطَاعُوهُ...» (زخرف/۵۴). علامه طباطبایی می‌گوید: «فرعون با سخنانش عقول قوم خود را دزدید و فریشتان داد» (طباطبایی، همان: ۱۱۱/۱۸). به عبارت دیگر فرعون برای استعمار و استثمار بنی‌اسرائیل از دین و دفاع از آن سخن می‌گفت و اظهار می‌داشت که من احساس می‌کنم، موسی (ع) ساحری باشد که می‌خواهد آیین عالی و مذهب حق شما را از بین ببرد: «وَيَذْهَبَا بِطَرِيقَتِكُمُ الْمُثَلَّى» (طه/۶۳)، یا آن‌که دین و آیین شما را عوض کند: «إِنِّي أَخَافُ أَنْ يُبَدِّلَ دِينَكُمْ» (غافر/۲۶) پیداست، دینی که فرعون در دفاع از آن سخن می‌گفت، دین و آیینی در مسیر تخدیر و تحمیق مردم و ابزاری برای مقدس شمردن سلطه جابرانه خود بوده است (جوادی آملی، ۱۳۸۷: ۴).

تصویری که قرآن کریم از فرعون ارائه می‌دهد این است که جلوی رشد فکری مردم اش را می‌گرفت تا به‌زعم باطل خودش بی‌باک‌تر حکمروایی کند. البته لازم به ذکر است که بهره‌گیری از این راهبرد فرعون؛ یعنی مانع رشد فکری اطرافیان و زیر دستان شدن توسط حاکمان جائر و ظالم معاصر نیز استفاده شده و با انواع از ابزارهای ارتباط جمعی مانند: فیلم‌های گوناگون، فرستنده‌های سمعی (رادیو) و بصری (تلویزیون)، انواع جراید و مطبوعات، شبکه‌های فزاینده‌ی مجازی، بهره‌گیری انحرافی از ورزش و تروج مدهای مهیج، جامعه را سرگرم نموده و فکر و اندیشه‌ی متوقف می‌سازند.

۲۸

از این رو، قرآن کریم تحمیق زیر دستان را یکی از ویژگی‌های فرعون به عنوان مصداق بارز انسان‌سازمانی نامطلوب معرفی می‌کند. پس می‌توان نتیجه گرفت که یکی از خصوصیات چنین انسان‌هایی جهت حفاظت و حراست از پست و مقامشان، تحمیق مجموعه منابع سازمانی می‌باشد تا از این راه به خواسته‌های شیطانی و حیوانی خودشان برسند.

۷- گمراه‌سازی

فعالیت‌های نظام‌مند از طریق انتقال و دریافت پیام امکان‌پذیر است (رضایان، ۱۳۸۴: ۲۸۵) و سازمان به‌مثابه یک نهاد اجتماعی در راستای اهداف بنیادی، نوعی ارتباطات سازمانی بین افراد برقرار می‌سازد (همان: ۲۸۴) و این ارتباطات، زمینه انتقال پیام‌های ضروری را فراهم می‌سازد. در جریان ارتباط، اختلال سبب می‌شود پیام به‌خوبی انتقال نیابد و به تعبیری، تحریف شود و هدف ارتباط تغییر یابد (رابیز، همان: ۵۸۷).

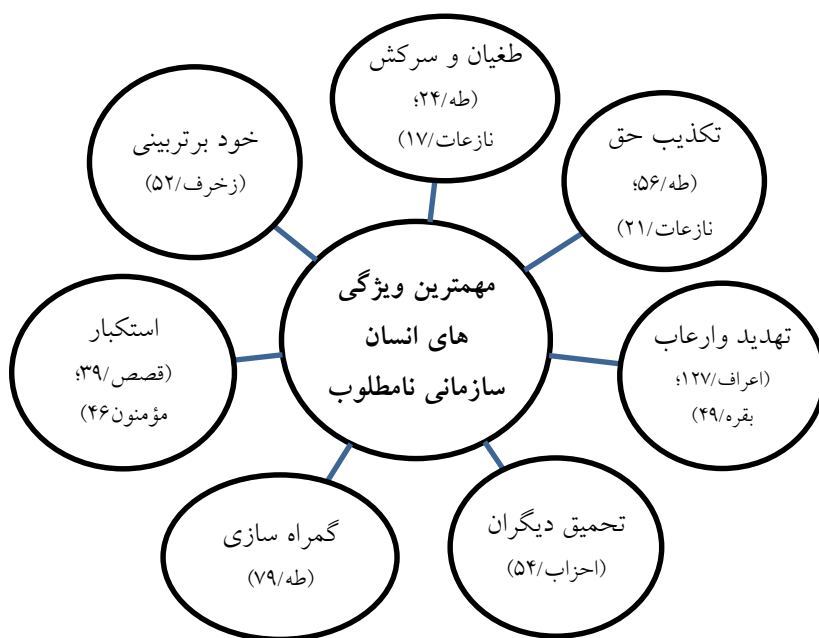
بر اساس گزارش قرآن کریم از فرعون مشخص می‌شود که یکی از ویژگی‌های او گمراه‌سازی زیر دستان از طریق تحریف پیام و یا ارائه پیام غیر واقعی است. با توجه به اینکه تنها شخصی که در برابر این طاغی زمان ایستاد حضرت موسی (ع) بود و حضرت موسی (ع) نیز در صدد تنویر افکار مردم بود. فرعون بعد از شیوه‌های گوناگون مانند تبعید، زندان، قتل و... تلاش کرد تا شخصیت حضرت موسی (ع) را تخریب کند و اطلاعات غلط به زیر دستانش بدهد. در این ارتباط، فرعون با اقدامات مختلفی سعی کرد تا شخصیت حضرت موسی (ع) تخریب گردد. از آن جمله: برجسته‌نمایی موقعیت اجتماعی، خانوادگی و بهره‌مندی‌های مادی خود «و نادى فرعون فى قومه قال يا قوم ائیس لی ملک مصر و هذه الأنهار تجرى من تحتی ا فلا تبصرون» (زخرف/۵۱)، بزرگنمایی لکنت زبان «أم انا خیر من هذا الذی هو مهین و لا یکاد یبین» (زخرف/۵۲)، برجسته‌سازی فاقد بودن حضرت موسی (ع) از ارزش‌های حاکم «فلو لا القى علیه أسوره من ذهب او جاء معه الملائکة مقتنین» (زخرف/۵۳)، و بالاخره با این فریب‌کاری‌ها و اطلاعات بی‌اساس و بی‌پایه‌اش توانست مردم اش را فریب دهد «فاستخف قومه فأطاعوه» (زخرف ۵۴). به این هم اکتفا نکرد بلکه به عمال و دستگاه تبلیغاتی‌اش نیز دستور داد که با استفاده از خرافات و

خیال‌پردازی‌های توده‌ای تلاش کنند که وجود و حضور حضرت موسی (ع) را، نحس و شوم معرفی نموده تمام مشکلات، مصیبت‌ها و بدبختی‌های مردم از جمله؛ قحطی، خشک‌سالی، کمبود میوه‌ها و بیماری‌هایی را که بر سرزمین مصر وارد شده، به موسی (ع) و طرفدارانش نسبت دهند (اعراف/۱۳۱). این نوع اطلاعات دروغین به مردم دادن موجب شد که مردم هم کورکورانه و به دور از تفحص فریب خورده بدبخت بیچاره و گمراه شوند. قرآن در این باره می‌فرماید در نهایت فرعون قوم اش را گمراه ساخت و باعث شد که قوم اش دیگر روی سعادت و رستگاری را نبینند «وَأَضَلَّ فِرْعَوْنُ قَوْمَهُ وَمَا هَدَى» (طه/۷۹). این آیه مبارکه نتیجه پیروی و تبعیت از فرعون را گزارش نموده می‌گوید فرعون در اثر پیشوایی باطل و غلط، قوم خویش را گمراه و شقی نمود و به راه سعادت هدایت نکرد، آری این است پایان طاغوت پرستی. با این وجود گمراه‌سازی و خسران مبین ثمر پیروی این جماعت است.

با توجه به مطالب مطرح شده، نمودار مهم‌ترین ویژگی‌های انسان‌سازمانی نامطلوب

از منظر قرآن کریم را می‌توان به صورت زیر ترسیم کرد:

نمودار مهم‌ترین ویژگی‌های انسان‌سازمانی نامطلوب از منظر قرآن کریم



نتیجه

بر پایه آنچه که در این نوشتار بیان شد بدست آمد که از منظر قرآن کریم مهم‌ترین ویژگی‌های انسان‌سازمانی نامطلوب در سطوح مختلف عالی، میانی و عملیاتی سازمان عبارت‌اند از: ۱- **استکبار**: این ویژگی سبب می‌شود که خود را در بُعد فیزیکی، توانایی‌های عقلی و هوشی برتر از دیگران بپندارد به گونه‌ای که همه افراد و گروه‌های سازمانی باید در مقابل او فرمان‌بردار باشند. ۲- **تکذیب حق**: این خصیصه باعث می‌شود افراد ضوابط اخلاقی را در رفتارهای سازمانی متعارفشان دخالت ندهند. ۳- **خود برتربینی**: از خصوصیات انسان‌سازمانی نامطلوب تکبر و خودبرتربینی است، آثار و تبعات این ویژگی باعث می‌شود که انسان‌سازمانی به کرنش زبردستان در برابر خود، عشق بورزد و با دستورات بی‌جا عقده‌های درونی خود را بگشاید. ۴- **طغیان و سرکشی**: یکی دیگر اوصاف انسان‌سازمانی نامطلوب از دیدگاه قرآن کریم طغیان و سرکشی است. نمود سازمانی آن در اطاعت نکردن از مافوق نمایان شده، اطاعت از بالادست به تمرد و نافرمانی از او مبدل گردیده و سازمان با هزینه‌های اضافی در تأمین منابع انسانی سازگار مواجه می‌شود. ۵- **تهدید و ارباب**: کلام وحی سبک حکومت‌داری و مدیریت فرعون را به عنوان نماد و نشانه انسان‌سازمانی نامطلوب، همراه تهدید و ارباب نسبت به زبردستان گزارش کرده است. این ویژگی نشان‌دهنده سبک مدیریت در نظام‌های استبدادی بوده و ناشی از بینش‌های غلط و ناصحیح و نا کارآمد می‌باشد. ۶- **تحمیق دیگران**: در جهل و بی‌خبری نگه‌داشتن و یا تحمیق زیر دستان، از ویژگی‌هایی است که قرآن کریم برای فرعون به‌مثابه سمبل انسان‌سازمانی نامطلوب مورد تأکید قرار داده است. نمود سازمانی این ویژگی، تلاش عناصر نامطلوب سازگار سازمانی به‌ویژه منابع انسانی رده‌بالا جهت ایجاد از

خود بیگانگی در زیر دستان است تا مطیع بی چون و چرای آنان باشند. ۷- گمراه‌سازی: بر اساس گزارش کلام وحی از شخصیت فرعون، بدست می‌آید که از طریق تحریف پیام و یا ارائه پیام غیر واقعی اقدام به گمراه‌سازی زیر دستان می‌کرد. در حالی که فعالیت‌های نظام‌مند سازمان از طریق انتقال و دریافت پیام امکان پذیر است و گمراه‌سازی سبب می‌شود تا در جریان ارتباط، اختلال ایجاد شده و پیام به‌خوبی انتقال نیابد و به تعبیری، تحریف شود و هدف ارتباط تغییر یابد. همچنین مشخص شد که قرآن کریم در عین حال که موارد ذکر شده را به عنوان خصیصه‌ها و ویژگی‌های انسان‌سازمانی نامطلوب معرفی می‌کند راهکارهای را نیز جهت تبدیل انسان‌سازمانی نامطلوب به انسان‌سازمانی مطلوب ارائه می‌نماید که توضیح و تبیین آن نیازمند تدوین اثر مستقل می‌باشد.

منابع

- قرآن کریم.
- ۱) ابن عاشور، محمد بن طاهر، التحرير و التنوير، چاپ اول، بيروت، مؤسسه التاريخ، بی تا.
 - ۲) ابن منظور، محمد بن مکرم، لسان العرب، بيروت: دارصادر، ۱۴۱۴ ق.
 - ۳) اسکات، ریچارد، سازمان‌ها: سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز، ترجمه میرزایی اهرنجانی، تهران: سمت، ۱۳۸۷ ش.
 - ۴) افتخاری، اصغر، تقریرات درس تهدیدات نرم، دوره هفتم دکتری امنیت ملی نیمه اول سال تحصیلی، تهران: دانشگاه دفاع ملی، ۳۸۷ ش.
 - ۵) ایران نژاد پاریزی، مهدی و ساسان گهر، پرویز، سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، تهران: مؤسسه عالی آموزش بانکداری ایران، بان مرکزی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۳ ش.
 - ۶) آلوسی، سید محمود، روح المعانی فی تفسیر القرآن العظیم، بيروت: دارالکتب العلمیه، ۱۴۱۵ ق.
 - ۷) بهمن، آقای و علی رضا علی بابایی، فرهنگ علوم سیاسی، تهران: نشر ویس، ۱۳۶۵ ش.
 - ۸) پیروز، علی آقا و دیگران، مدیریت در اسلام، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چاپ چهارم، ۱۳۸۵ ش.

۹) جرویس، رابرت، تصاویر و جنگ خلیج فارس، در: «روانشناسی سیاسی جنگ خلیج فارس، رهبران، عامه مردم و روند منازعه»، تهران: انتشارات وزارت امور خارجه، صص ۲۶۰-۲۴۱، ۱۳۷۶ ش.

۱۰) جوادی آملی، عبد الله، توحید در قرآن، قم: نشر اسراء، ۱۳۸۳ ش.

۱۱) جوادی آملی، عبد الله، دین شناسی، قم: مؤسسه نشر اسراء، ۱۳۸۷ ش.

۱۲) جوادی آملی، عبد الله، اسلام و محیط زیست، قم: نشر اسراء، ۱۳۸۸ ش.

۱۳) جوهری، اسماعیل، الصحاح اللغه، لبنان: دارالکتب العربی، ۱۳۷۰ ش.

۱۴) حسینی همدانی، محمد، انوار درخشان در تفسیر قرآن، تهران: لطفی، ۱۴۰۴ ق.

۱۵) رابینز، استیفن پی، رفتار ساز مانی، ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی، ۱۳۸۵ ش.

۱۶) رابینز، استیفن پی، مبانی رفتار ساز مانی، ترجمه سید محمد اعرابی و محمد تقی زاده مطلق، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی، ۱۳۹۱ ش.

۱۷) راغب اصفهانی، حسین بن محمد، المفردات فی غریب القرآن، دمشق بیروت: دارالعلم الدارالشامیه، ۱۴۱۲ ق.

۱۸) سعادت، اسفندیار، مدیریت منابع انسانی، تهران: سمت، ۱۳۸۹ ش.

۱۹) طباطبایی، محمدحسین، المیزان فی تفسیر القرآن، بیروت: مؤسسه الأعلمی للمطبوعات، ۱۴۰۲ ق.

۲۰) طبری، محمد بن جریر، تاریخ طبری، ترجمه ابوالقاسم پاینده، بی جا: اساطیر، ۱۳۶۲ ش.

۲۱) طریحی، فخرالدین ابن محمد، مجمع البحرین، تهران: مرتضوی، ۱۳۷۵ ش.

- (۲۲) طوسی، محمد بن حسن، التبیان فی تفسیر القرآن، بیروت: دار احیاء التراث العربی، ۱۴۰۸ ق.
- (۲۳) فخررازی، محمد بن عمر، مفاتیح الغیب، بیروت: دار احیاء التراث العربی، ۱۴۲۰ ق.
- (۲۴) فضل‌الله، سید محمد حسین، تفسیر من وحی القرآن، بیروت: دار الملک للطباعة و النشر، ۱۴۱۹ ق.
- (۲۵) فیض کاشانی، ملا محسن، تفسیرالصادق، تهران: انتشارات الصدر، ۱۴۱۵ ق.
- (۲۶) قاسمی، بهروز، مدیریت رفتار سازمانی، تهران: سپاهان، ۱۳۹۰ ش.
- (۲۷) قرائتی، محسن، تفسیر نور، تهران: مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن، ۱۳۸۸ ش.
- (۲۸) قرشی، سید علی اکبر، قاموس قرآن، تهران: دار الکتب الاسلامیه، ۱۳۷۱ ش.
- (۲۹) قوامی، سید صمصام الدین، مدیریت از منظر کتاب و سنت، قم: دبیرخانه مجلس خبرگان رهبری، ۱۳۹۰ ش.
- (۳۰) کریتز، رابرت و کینیک، آنجلو، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده، تهران: برآیند پویش، ۱۳۹۰ ش.
- (۳۱) گائینی، ابوالفضل و نجاری، رضا، مدیریت منابع انسانی (با رویکرد اسلامی)، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۳۹۲ ش.
- (۳۲) مدرسی، سید محمدتقی، من هدی القرآن، تهران: دار محبی الحسین، ۱۴۱۹ ق.
- (۳۳) مرادیان، محسن، تهدید و امنیت: تعاریف و مفاهیم، تهران: نشر ساقی، ۱۳۸۸ ش.

- ۳۴) مراغی، احمد بن مصطفی، تفسیر المراغی، چاپ اول، بیروت، دار احیاء تراث العربی، بی تا.
- ۳۵) مصباح یزدی، محمدتقی، پیش نیازهای مدیریت اسلامی، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، ۱۳۸۱ ش.
- ۳۶) مصطفوی، حسن، التحقیق فی کلمات القرآن الکریم، تهران: بنگاه ترجمه و نشر کتاب، ۱۳۶۰ ش.
- ۳۷) معرفت، محمد هادی، نقد شبهات پیرامون قرآن کریم، ترجمه حسن کلیم باشی، حسن خرقانی، میرزا علیزاده و علی اکبر رستمی، قم: نشر التمهید، ۱۳۸۵ ش.
- ۳۸) مکارم شیرازی، ناصر و همکاران، تفسیر نمونه، تهران: دارالکتب الاسلامیه، ۱۳۷۴ ش.
- ۳۹) میرزایی اهرنجانی، حسن، مبانی فلسفی تئوری سازمان، تهران، سمت، ۱۳۸۶ ش.
- ۴۰) نبوی، محمدحسن، مدیریت اسلامی، قم: بوستان کتاب، ۱۳۹۲ ش.
- ۴۱) الوانی، سید مهدی، «نگاهی دیگر به انسان‌سازمانی معاصر»، مطالعات مدیریت: بهبود و تحول، تهران، دوره ۱، ش ۱، صص ۲۵-۳۳، ۱۳۷۰ ش.
- ۴۲) هادسن، کریستین، روان شناسی کار، ترجمه، شهرام نقش تبریزی، تهران: ققنوس، ۱۳۸۵ ش.

۴۳) Barnard. C. The Functions of the Executive, Cambridge, mass: Harvard University, Press. ۱۹۳۸

۴۴) Griffin, R. W. Management: Annotated Instructors Manual, Boston: Houghton Mifflin Company, ۱۹۹۶.