



کل گرایے حکیمانه در برابر جزء نگیری علمے

طرح سازمان حکمتمدار در تقابل با سازمان بوروکراتیک

شهرها هستیم.

در حوزه مدیریت اجتماعی کمتر درباره‌ی امور بسیار حیاتی‌تر که آینده و سعادت انسان بدان وابسته است، فکر می‌شود و نتیجه این امر به وجود آمدن آلودگی محیط زیست و مشکلاتی است که دیگر امکان زندگی را به طور کلی مختل می‌کند. در این شرایط که زندگی مورد تهدید قرار گرفته، داشتن بنز آخرین مدل به چه کار می‌آید؟ ناهمزمانی خرد، علم و عمل و عدم تناسب در به کارگیری عقل منجر به پیشرفته بودن تعقل در حوزه فناوری و مدیریت سازمان خصوصی و عقب ماندن آن در حوزه‌ی اجتماعی گردیده و سبب بروز مشکلات فراوانی در اداره جوامع گشته است.

بر این اساس طرح مسئله‌ی حکمت به معنای ریختن نقشه‌ی جامع نیز نیست، بلکه طرح این مسئله به معنای آن است که هر تصمیم و اقدامی متناسب و ناظر به کل جامعه باشد و آن را خدشه‌دار نکند، چرا که همان کل منجر به نابودی خود ما خواهد شد. بدون توجه به تناسب ساخت خودرو با کل جامعه، در بلندمدت دیگر همان خودرو را نیز نمی‌توان تولید نمود. چرا که ما عضوی از جامعه هستیم و هر چقدر که به جامعه ضربه وارد گردد به ما نیز ضرر خواهد خورد. البته این گونه تحلیل نمودن به نگاه ما به جامعه برمی‌گردد که آن را ارگانیکی یا جزء-جزء ببینیم. چون در طبیعت و حقیقت جامعه و این عالم همه چیز با یکدیگر پیوسته است، بنابراین هر آسیب و مشکلی اثر خود را بر همه‌ی انسان‌ها برجای می‌گذارد. اگر تنظیماتی که سوار بر جامعه، طبیعت و زیست انسان‌ها می‌شود، هماهنگ با فطرت آن‌ها نباشد، آسیب خود را به همه خواهد زد. به عبارت دیگر رفاہ بیشتر برخی در این مقطع، منجر به از بین رفتن آینده‌ی همگان می‌شود (مظفری‌نیا، ۱۳۹۰).



نیاز به آینده‌نگری حقیقت‌گرا در

مدیریت و سازمان حکمت مهم‌ترین ساخت پدیده و یا حوزه‌ی است که به آینده اهمیت می‌دهد و با آن گره خورده است. چرا که آینده‌ی مورد توجه در غرب، آینده‌ی کاملاً فردی و انترزاعی است که در واقع وجود ندارد. چرا که در آینده فردی، کل در نظر گرفته نمی‌شود در حالی که برای تغییر آینده فردی در واقع باید کل نیز تغییر کند. حکمت با آینده گره خورده و هردو نیز با حقیقت گره می‌خورند. چرا که باید یک حقیقتی در عالم باشد و خلقت باید یک فلسفه، فطرت و ماهیتی داشته باشد تا حکمت مجال ظهور یابد. این درحالی است که عالم کنونی دچار نهیلیسم است. لذا به دلیل دچار بودن در نهیلیسم، فلسفه، علم، تکنیک و ساختار مدیریتی جوامع از یکدیگر پاره گشته و از این حیث رو به آینده ندارند؛ هر چند که داعیه‌دار آینده‌نگری هستند، اما در واقع آینده این‌ها آینده‌های وهمی است. نمونه خیلی واضح در این زمینه بحران‌هایی است که در قرن ۲۰ رخ داد، چرا که این بحران‌ها نشان داد آن چه در تمدن غرب و در قرون ۱۷ و ۱۸ به دنبال آن بوده‌اند، هیچوقت قابل دسترسی نبوده است. دنیای جدید آمد که انسان را به آزادی برساند، اما در قرن ۲۰ کار بدان جا رسید

ضرورت تحول در مدیریت بر مبنای عقلانیت ابزاری با مدیریت کل‌نگرانه

تعریف حکمت در شرایط امروز دشوار است. چرا که علم، فلسفه، فناوری و سازمان بوروکراتیک در جایی مجزای از یکدیگر قرار گرفته‌اند. فلسفه به انتزاعیات و مسائل حاشیه‌ای و ماورایی می‌پردازد، بدین ترتیب دغدغه‌ی همگان نیست. علم نیز با استفاده از روش‌های خاصی خود را مستقل از فلسفه و تاریخ می‌داند و خود را متولی ظواهر و عینیات قرار داده است. فناوری نیز در حوزه‌های خاصی متمرکز شده و سازمان‌ها نیز به دنبال منافع و اهداف سازمانی خود هستند. لذا این حوزه‌ها به صورت تفکیک‌شده‌ای در جامعه قابل مشاهده هستند. از این رو، هیچ‌کدام به معنای واقعی به فلسفه برای حل مسائل اجتماعی رجوع نمی‌کنند. با چنین طبقه‌بندی از مفاهیم در ذهن افراد، دیگر جایی برای حضور حکمت باقی نمانده و دشواری در حضور حکمت وجود دارد. چرا که با حضور ساینیتیسیت، فیلسوف، تکنسین و به یک معنا بوروکرات، در عالم کنونی نیازی به حضور حکیم نیست (مظفری‌نیا، ۱۳۹۰).

مسئله‌ی مدیریت بر مبنای حکمت در غرب به دلیل بروز نقص‌هایی در جدایی میان فلسفه، علم و تکنیک در حال جدایی شدن است. نسبت آسیب‌زا میان علم، فلسفه و تکنیک، با طبیعت خلقت سازگار نبوده و منجر به ایجاد معضلات زیست‌محیطی و بحران‌های اجتماعی گشته است. معضلات به وجود آمده نشان‌دهنده‌ی آن است که سازمان‌های مدرن به دنبال منافع خود بوده و منافع اجتماعی را در نظر نگرفته و براساس یک نقشه جامع عمل نکرده‌اند. برای نمونه ماشین‌آلاتی با نهایت خلاقیت و کارآمدی و با استفاده از تجربه‌ی تاریخی و تکنیک بسیار بالا تولید می‌شود، ولی با وجود به کارگیری بالاترین مراتب ذهن و خلاقیت بشسر برای تولید ماشین، با اندکی فراتر رفتن و بیرون آمدن از ماشین تولید شده، دیگر خردی متناسب با تولید ماشین در حوزه‌ی بهبود روابط سازمانی و انسانی وجود ندارد. همچنین در سطح بالاتر اگر اندکی عقل برای اصلاح نسبت سازمان تولیدی با جامعه به خرج داده می‌شود، وضعیت اجتماعی بسیار بهتر بود. برای نمونه، شاهد عدم هماهنگی صنایع پتروشیمی برای تولید روزافزون سوخت ماشین‌آلات و کالاهای شیمیایی با آلودگی هوا، ترافیک و تولید فراوان زباله‌های غیرقابل بازگشت در

دو نگاه

مسئله‌ی مدیریت بر مبنای حکمت در غرب، به دلیل بروز نقص‌هایی در جدایی میان فلسفه، علم و تکنیک در حال جدی شدن است. نسبت آسیب‌زا میان علم، فلسفه و تکنیک با طبیعت خلقت سازگار نبوده و منجر به ایجاد معضلات محیط زیست و بحران‌های اجتماعی گشته است

جوهری به عنوان مبنای سازمان حکمت‌مدار با عقلانیت ابزاری به عنوان مبنای سازمان بوروکراتیک است.

۱. اصل شکوفایی انسان‌ها و توجه به مسائل اجتماعی به جای اصل کارایی و توجه به مأموریت سازمان

در فضای مبتنی بر حکمت تمام اختیار انسان‌ها به شکوفایی رسیده و از این طریق انسان‌ها به آزادی می‌رسند. در چنین سازمانی تمام توانایی انسان در راستای هدفی متعالی رها می‌گردد. لذا نهایت آزادی انسان آن می‌شود که جان خود را در راه خدا فدا کند تا کاملاً رها شده و هیچ چیز از او باقی نماند.

اما در نگاه ابزاری به تنظیم روابط انسانی، فرد مجبور به انجام یک کار خاص و معین است. چرا که انتظار از او متناسب با حقوقش بوده و به همان میزان نیز کار او ارزیابی می‌گردد. این نگاه یک نوع از تنظیم روابط انسانی است که دارای اجبار پنهان برای جهت‌دهی افراد می‌باشد، همانند دموکراسی که دارای نوعی اجبار پنهان درون خود است. البته این اجبار به این دلیل است که سازمان نمی‌تواند ریسک کرده و به انسان‌ها اعتماد کند.

اما نگاه دیگر به تنظیم روابط در سازمان آن است که افراد را نسبت به مأموریت سازمان توجیه نموده و مأموریت‌ها جامعه‌پذیر شوند. بنابراین هویت انسان‌ها با هویت سازمان گره زده شده و افراد به این دغدغه و انگیزه و تصور می‌رسند که اهداف سازمان، اهداف خودشان نیز هست. لذا ایشان بر اساس پول و قانون کار نمی‌کنند، بلکه اختیار خود را نیز به میان آورده و خود را مجبور حس نمی‌کنند. البته هنوز مقداری نگاه ابزاری و اجبار در این سطح از تنظیم روابط نیز وجود دارد. چون تحقق مأموریت سازمان اصل گرفته‌شده و هویت افراد به تبع آن تعریف می‌شود. در این حالت در واقع با توجیه نمودن افراد، آن‌ها را با دست خودشان مورد استفاده ابزاری در سازمان قرار خواهیم داد.

در نگاه سوم به تنظیم روابط در سازمان، محوریت و اصالت کارایی انسان‌ها و مأموریت سازمان در دو نگاه قبل در تعلیق قرار گرفته و تنها سعادت انسان‌ها در زندگی، محور اساسی تعریف هویت جدید افراد و جایگاه سازمان در جامعه قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر در این نگاه، مأموریت سازمان به تبع هویت و مسئله اجتماعی اعضای سازمان و براساس نیازهای جامعه در آینده تعیین شده و تغییر می‌کند. در حالی که در نگاه دوم پس از تعیین مأموریت توسط مدیر، هویت اعضای سازمان در همان راستا تعریف می‌گردد. همچنین، در نگاه سوم به جای اصالت دادن مأموریت سازمان بر افراد، از ایشان خواسته می‌شود که براساس مسئله سازمان که متناسب با نیاز جامعه قرار داده شده، تعیین کنند که چه طور می‌توانند با سازمان ترکیب شوند تا در مسیر زندگی به آنچه آرمان و دغدغه متعالی‌شان است، برسند. بدین معنا در این نگاه برخلاف نگاه دوم، اعضای سازمان برحسب اتفاق به سازمان پیوند نخورده و نیاز به توجیه نسبت به مأموریت‌ها برای یافتن انگیزه و احساس خوشبختی

که نه تنها آزادی بشر محقق نشد، بلکه دچار بحران و تخریب نیز شدند و حتی به باور برخی، وضعیت اولیه بهتر از وضعیت ثانویه بود. آینده علم و تکنولوژی و سازمان بوروکراتیک آینده‌ای وهمی است که تنها به منظور تحریک و حرص و برای ایجاد حرکت مفید بوده است و هرگز نمی‌توان به آن رسید.

در سازمان بوروکراتیک چالش اهداف فرد، سازمان و جامعه و یا دوگانه‌ی بوروکراسی و دموکراسی کماکان برقرار است. اما سازمان مبتنی بر حکمت در فضایی که منافع فردی در منافع جمع لحاظ می‌شود، معنا پیدا می‌کند. ارسطو نیز متناسب با همین معنا انسان را موجودی اجتماعی می‌دانست، البته نه بدان معنا که انسان فعالیت اجتماعی کند تا از آن بهره برده و در جامعه حضور داشته باشد، بلکه بدان معنا که ماهیت انسان اجتماعی بوده و اگر جامعه نباشد انسان هم نیست و اگر انسان بخواهد به جایی برسد، باید جامعه هم به آنجا برسد. لذا انسان برای هر کاری نیازمند یاری جامعه بوده و مستحیل در جامعه است. اما در نگاه هابزی به انسان، انسان کاملاً منفرد است و همین نگاه یکی از مبانی اصلی در تفکر مدرن قرار گرفته است (مظفری نیا، ۱۳۹۰).

پیشنهاد طرحی جایگزین برای سازمان بوروکراتیک

با توجه به ویژگی‌های اساسی بوروکراسی از منظر ماکس وبر همچون کارایی بسیار، سلسله مراتب اداری، تقسیم کار، تخصصی شدن کارها در حد عالی، برخورد غیر شخصی، قواعد و رویه‌های رسمی و مسیر ترقی مبتنی بر شایستگی، به نظر می‌رسد این اصول قابل جایگزینی با اصول دیگری برای اداره‌ی اسلامی با مفاهیم، معنا و مبنایی متفاوت می‌باشند که از آن‌ها می‌توان در شکل‌گیری سازمانی مبتنی بر حکمت بهره جست.

در ادامه به لزوم جایگزینی عقلانیت ابزاری در سازمان بوروکراتیک با عقلانیت جوهری می‌پردازیم و سپس سه اصل اساسی برای تشکیل سازمان مبتنی بر حکمت معرفی می‌گردد. نکته قابل توجه آن است که اصول مذکور تبیین‌کننده‌ی چارچوب کلی نگاه به سازمان حکمت‌مدار می‌باشد، ولی تحقق چنین سازمانی نیازمند راهبردها و تشریح فرآیندهای آن می‌باشد که در این مقال نمی‌گنجد.

طرح سازمان مبتنی بر عقلانیت جوهری

دکتر الوانی در تکمله کتاب مدیریت عمومی، بیان نموده است: «اگر بتوانیم نظریه‌هایی برای زندگی انسانی بر پایه تعقل جوهری ارائه دهیم، او را در نظم دادن به زندگی‌اش یاری داده و رهنمودهایی برای رشد، تعالی و کمال وی ارائه داده‌ایم». در واقع «در نظریه‌های جوهری به دنبال آن هستیم که معنای واقعی زندگی معقول را بیابیم، در حالی که در نظریه‌های ابزاری پیگیر تطبیق دادن انسان با جامعه صنعتی به عنوان زندگی معقول هستیم». «عقلانیت جوهری راه رسیدن به حکمت می‌باشد» (الوانی، ۱۳۹۰). به نظر می‌رسد گام اساسی در شکل‌گیری سازمان حکمت‌مدار جایگزینی عقلانیت



دو نگاه

- طرح مسئله حکمت به معنای ریختن نقشه‌ای جامع نیز نیست، بلکه طرح این مسئله به معنای آن است که هر تصمیم و اقدامی متناسب و ناظر به کل جامعه باشد و آن را خدشه‌دار نکند. بدون توجه به تناسب ساخت خودرو با کل جامعه، در بلندمدت دیگر همان خودرو را نیز نمی‌توان تولید نمود

از حضور در سازمان ندارد. چرا که در نگاه سوم اصل حضور فرد در سازمان، دستکاری شده و مدام به خود می‌گوید: آیا بهتر از اینجا جای دیگری برای شکوفاتر شدن من نیست؟ لذا مسئله رضایت سازمانی نیز در تعلیق قرار می‌گیرد. بنابراین در نگاه سوم مسائل اجتماعی، و شکوفایی انسان‌ها در جامعه محور قرار می‌گیرد (مظفری‌نیا، ۱۳۹۰).

۲. اصل رهبری ولایی و تعالی‌گرا به جای اصل سلسله مراتب اداری

ولایت در یک سازمان دینی به معنای سبک خاصی از مدیریت و رهبری است که روابط درون مجموعه را تنظیم و رابطه‌ی کلیت مجموعه را با بیرون مشخص می‌کند. البته ولایت به معنای سرپرستی و تربیت نیز می‌باشد که از اهمیت زیادی برخوردار است. وجهی برتری که ولایت نسبت به مدیریت دارد این است که تمام ابعاد انسان را دربرمی‌گیرد، این در حالی است که ادبیات مدیریتی در تکامل خود، در حال رسیدن به همین نکته است. در واقع در نگاه ولایی از بعد انسانی و برای تهذیب نفس و تعالی با افراد برخورد می‌شود و نه از بعد ابزاری و مادی که در غرب رایج است.

اگر مسئول سازمان صاحب حکمت باشد، برای تنظیم روابط سازمان: ۱.

ابتدا باید روابط مطلوب را تنظیم نماید،

۲. بضاعت‌ها را سنجیده و به سراغ آدم‌هایی که دارد برود، ۳. روابط مطلوب را با بضاعت‌هایی که دارد ترکیب کرده

و بدین صورت روابط زمان حال سازمان را شکل می‌دهد. سپس مسئول سازمان، تمام حرکت سازمان را به نسبت ضریب

تغییر روابط می‌سنجد. یعنی در برخورد با سرمایه انسانی، در مسیر تکاملی وی، دو چیز را لحاظ می‌کند: ۱. تکامل فرد

۲. تکامل روابط سازمانی. لذا هم باید از سرمایه انسانی و هم از مأموریت شناخت

داشته باشد و هم بداند که کدام نوع از روابط می‌تواند هر دو را پشتیبانی نماید.

دو نگاه

اگر بتوانیم نظریه‌هایی برای زندگی انسانی بر پایه تعقل جوهری ارائه دهیم، او را در نظم دادن به زندگی‌اش یاری داده‌ایم. در نظریه‌های جوهری به دنبال آن هستیم که معنای واقعی زندگی معقول را بیابیم، در حالی که در نظریه‌های ابزاری پیگیر تطبیق دادن انسان با جامعه صنعتی به عنوان زندگی معقول هستیم

ساخت حوضچه است. اگر آب از چشمه نجوشد، بالاخره تمام می‌شود. دانش پایدار نیست و با تغییر ساختار دیگر به کار نمی‌آید؛ اما حکمت با تغییر ساختارها باز هم قابل استفاده است. یک فرد دانشی، ظرفیت درک موقعیت‌ها را داراست، ولی فرد حکمت‌مدار، علاوه بر آن، دارای ظرفیت فتوی و یا حکم‌دهی در مواجهه با مسائل بحث‌برانگیز اجتماعی و سازمانی است (قربانی‌زاده، ۱۳۸۷).

در باب استفاده از دانش تخصصی، سازمان‌های حکمت‌مدار می‌دانند که چه دانشی را در کجا و با چه ابزارهایی به کارگیرند. به عبارت دیگر وجود حکمت در اعضای سازمان به معنای به کارگیری مناسب دانش سازمانی در خلال فرآیندهای برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و اجرا بوده و بدین معنا شامل توانایی استفاده بهتر از دانش در تعیین اهداف مطلوب و دستیابی به آن اهداف می‌باشد (قربانی‌زاده، ۱۳۸۷).

براساس مطالب فوق در باب حکمت و لزوم حکمت‌افزایی اشاره می‌گردد: از منظر غربی، با ترکیب دانش‌ها می‌توان به پیش رسید، اما از منظر ارزش‌های اسلامی بخشی از معرفت از راه تهذیب نفس و خالص گشتن افراد به دست می‌آید. لذا کسی که بتواند با شهودی که در پناه اخلاص به وجود می‌آید، علوم بشری را به زندگی روزمره و عرف پیوند دهد، حکیم خواهد بود (رضاییان، ۱۳۹۰). در این راستا حکمت از دیالکتیک بین دانش و زندگی روزمره تولید می‌شود. یعنی زمانی که دانش بشری با زندگی روزمره در تعامل بوده و یک حالت رفت و آمد بین حوزه نظر و عمل ایجاد شود، حکمت به وجود می‌آید (فیاض، ۱۳۹۰).

به این ترتیب اصول سازمانی مبتنی بر حکمت شامل: ۱. اصل رهبری ولایی و تعالی‌گرا ۲. اصل شکوفایی انسان‌ها و توجه به مسائل اجتماعی و ۳. اصل حکمت‌افزایی خواهد بود. ■



روش‌گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

بی‌نوشته:

۱- فارغ‌التحصیل کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی.

منابع:

۱. آینده کلی این متن براساس پایان نامه کارشناسی ارشد اینجانب در رشته مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبایی به راهنمایی دکتر قربانی‌زاده و مشاوره دکتر رضایی‌منش در تاریخ ۱۳۹۰/۶/۳۰ می‌باشد.
۲. الوانی، سیدمهدی. ۱۳۸۹. مدیریت عمومی. ویراست سوم. تهران: نشر نی
۳. رضاییان، علی. ۱۳۸۴. مبانی سازمان و مدیریت. سمت.
۴. فیاض، ابراهیم. ۱۳۸۹. حکمت و پیشرفت. مجله پگاه حوزه شماره ۲۸۱. تیرماه. ص ۲
۵. قربانی‌زاده، وجه‌الله. ۱۳۸۷. یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده، انتشارات بازتاب..
۶. مصاحبه با رضاییان، علی. ۱۳۹۰. هیئت علمی دانشگاه امام صادق علیه‌السلام.
۷. مصاحبه با مجتبی امیری. ۱۳۹۰. هیئت علمی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۸. مصاحبه با مظفری‌نیا، مهدی. ۱۳۹۰. دانشجوی دکتری اندیشه سیاسی دانشگاه تربیت مدرس.
۹. مصاحبه با استاد یافت‌آبادی، ۱۳۹۰.

۳. اصل حکمت‌افزایی به جای تخصصی شدن در سازمان در یک تبیین کلی حکمت را می‌توان به دانستن و دیدن جایگاه هر چیز در عالم و در یک شاکله‌ی کلی تعبیر نمود (یافت‌آبادی، ۱۳۹۰). لذا حکمت یک فهم فلسفی انضمامی از پدیده‌ها ارائه می‌دهد؛ فرد حکیم نه خیلی ایده‌پرداز کرده و انتزاعی فکر می‌کند و نه خیلی ظاهربین و دارای نگاه پوزیتیویستی است، بلکه به باطن امور نیز توجه دارد. لذا پدیده‌ها را ذومراتب و دارای جایگاه خاصی در خلقت، تاریخ و جامعه می‌بیند و عمیق به ماجرا می‌نگرد. این در حالی است که دانش به تنهایی، توانایی توجه توأمان به مصالح و شکوفایی افراد و جامعه ندارد.

اطلاعات به سرعت تغییر یافته و دانش، دوره‌ی زمانی طولانی‌تری دارد. اما فهمیدن تا حدودی دائمی است و حکمت و خردمندی به لحاظ ماهیتی، پایدار و دائمی است (قربانی‌زاده، ۱۳۸۷). حکمت مانند حفر چاه عمیق و رسیدن به چشمه است، اما اغلب سازمان‌های امروزی، حتی سازمان‌های دانش‌بنیان، کارشان مانند