
مقالات

شروېشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



پښتونستان د علومو او مطالعاتو فریښکې
پرتال جامع علومو انسانی

مدیریت و رهبری عرفانی یک جامعه‌ی دانشگاهی

شهرام تقی‌زاده انصاری

چکیده

از آنجا که یک دانشگاه اسلامی، تمامی ویژگیهای یک جامعه‌ی پویا و با ابعاد گوناگون را در حد خود داراست، لذا مدیریت چنین دانشگاهی، سمبلی از مدیریت بر جامعه‌ای اسلامی است؛ بنابراین، این مقاله در صدد است تا نحوه‌ی مدیریت بر یک جامعه را، از یک زاویه‌ی دید ویژه، مورد بررسی قرار دهد؛ یعنی از نظر مدیریت عرفانی و انگیزش‌های روانی تعیین‌کننده‌ی افرادی که در لباس «دانشجو»، «استاد» به تلاش در حیات انسانی و علمی مشغول هستند. با ذکر این نکته که نگاه به مدیریت در این مقاله فراتر از سطح محدود و خاص بوده و هم طراز «رهبری» تلقی شده است، مقوله‌ای که استاد علامه جعفری از آن به «عرفان مثبت» یاد کرده‌اند؛ پس مقصود مقاله، بررسی مدیریت و رهبری تحت تأثیر عرفان مثبت است. آنهم در برابر مدیریت و رهبری تحت تأثیر اهداف متداول و معمولی که در جامعه رواج داشته و رایج است.

در این مقاله به دو شرط اساسی مدیریت عرفانی پرداخته شده

است؛ یکی آنکه هریک از اعضای مجموعه‌ی تحت سرپرستی و مدیریت، هویتی مستقل دارند که پرورش آن می‌باید برای حیات عارفانه از حیاتی‌ترین وظایف مدیریت تلقی گردد و شخص مدیر با آگاهی کامل از منطق واقعی اداره‌ی جمعی انسان‌ها، به جای عضوی از مجموعه‌ی تحت مدیریت قرار گیرد و دیگر آنکه آگاهی و تحصیل اطلاعات روزافزون درباره‌ی مدیریت مدنظر قرار گیرد، در این مقاله با اساسی‌ترین وظیفه‌ی مدیر در جامعه (و جامعه‌ی دانشگاهی) آشنا خواهیم شد.

واژگان کلیدی

جامعه‌ی اسلامی، جامعه‌ی دانشگاهی، مدیریت عرفانی و عرفان مثبت.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

دانشگاه اسلامی به عنوان یک مرکز علمی انسانی، با صبغه‌ی اجتماعی خویش، سمبلی از جامعه‌ی اسلامی است. از این رو می‌توان آن را به مثابه یک جامعه، مورد تلقی و نگرش و پژوهش قرار داد.

با این لحاظ، مدیریتِ دانشگاه اسلامی - چه در سطح عادی و چه در سطح کلان - سمبلی از مدیریت بر جامعه‌ای اسلامی است که تمام خصوصیات یک جامعه‌ی پویا و با ابعاد متعدد را در حد خود داراست.

در این مقاله درصدد آنیم که مدیریت بر یک جامعه - لزوماً یک جامعه‌ی علمی - را که بازگشت آن در وهله‌ی اوّل به دانشگاه است، از نظر مدیریت عرفانی و انگیزش‌های روانی تعیین‌کننده‌ی انسان‌هایی که در کسوتِ «دانشجو»، «استاد»، و «مربی» به تکاپو در حیات مشغول هستند، مورد بررسی قرار دهیم، با این توضیح که طبق مبنای استاد علامه جعفری (که سالیان سال خوشه‌چین خرمن علمی و فکری‌اش بوده‌ام) مدیریت را از سطح محدود و منحصر به پروسه‌ای خاص فراتر گرفته و آن را معادل و هم‌سنگ «رهبری» به معنای تأثیرگذار و تأثیرپذیر دو سویه‌ی اجتماعی و روحی تلقی کرده‌ام که استاد جعفری در نظام فکری خویش از آن به «عرفان مثبت» یاد کرده است. (۱)

دیگر اینکه بنابر توضیحات پیش‌گفته، مقصود از جامعه، در این نوشته، جامعه‌ای است علمی و آکادمیک، که بر روی علم و شاخصه‌های دانش قوام یافته است که در مرتبه‌ی عام از آن به دانشگاه و در مرتبه‌ی خاص «دانشگاه اسلامی» تعبیر می‌کنیم.

۱. ن، ک، ه: تفسیر مشنوی ج ۶ و تفسیر نهج البلاغه ج ۱۴ و عرفان اسلامی. کتاب اخیر با عنوان «عرفان مثبت» به زبان انگلیسی ترجمه شده است.

بدین ترتیب، منظور ما از این مبحث، بررسی مدیریت و رهبری تحت تأثیر عرفان مثبت است، در برابر مدیریت و رهبری تحت تأثیر اهداف معمولی، که در گذشته و امروز در جوامع رایج بوده است.

بدیهی بودن این اصل که مقام رهبری جامعه‌ی اسلامی باید از یک عرفان مثبت والا برخوردار باشد، جایی برای توضیح و استدلال برای اثبات آن نمی‌گذارد، زیرا توجه به خودِ اصلِ رهبری که «وساطت بین خدا و انسان‌ها» را در متن خود دارد، برای اثباتِ شرطِ داشتنِ عرفانِ والای انسانی کفایت می‌کند.^(۱) به عبارت دیگر: بدان جهت که رهبر یک جامعه یکی از بزرگ‌ترین وسیله‌های رسیدن به «حیات معقول» و زندگی هدفدارِ تکاملی جامعه است. از این رو باید در عالی‌ترین حدّ ممکن از «حیات معقول» و زندگی هدفدارِ تکاملی - که بر مبنای عرفان مثبت استوار شده - برخوردار باشد. اکنون به عرفان و مدیریت‌هایی که در جامعه‌ی اسلامی وجود دارند، می‌پردازیم.

از نظر استاد جعفری؛ ضروری‌ترین تکلیفی که در جامعه‌ی اسلامی بر عهده‌ی مقام یا مقامات رهبری در خصوص ایجاد انگیزش برای مدیریت‌ها مقرر است، این است که برای تأمین سعادت مردم جامعه، آنان را از هدفِ اصلی حیات به طور کلی و انگیزش اصلی و انگیزش‌های ثانوی و فرعی آن، آگاه ساخته و آن‌ها را برای مردم چنان تعلیم دهند و قابل پذیرش بسازند که مردم فعالیت‌های خود را در جامعه - در هر موقعیتی - آگاهانه و از روی آزادی انتخاب نمایند. هدف اصلی حیات انسان‌ها در این زندگانی، قرار گرفتن در جاذبه‌ی کمالِ اعلی، از این مسیر است: تکاپویی آگاهانه در

۱. ن، ک، ه: فرمان امام علی به مالک اشتر.

حیات. (۱)

هریک از مراحل زندگی که در این تکاپو سپری شود، با نظر به عظمت انگیزش هدف، بر اشتیاق حرکت به مرحله‌ی بعدی می‌افزاید. اداره‌کننده‌ی این تکاپو، شخصیت انسانی است؛ شخصیتی که ازلیت سرچشمه‌ی آن است و وصول به جاذبه‌ی کمال الهی در ابدیت، هدف اعلایش؛ آن جاذبه‌ی کمال که نمودی از کمال و جلالش، واقعیت هستی بزرگ را به تموج درآورده، چراغی فرا راه پرنشیب و فراز «ماده» و «معنی» بر می‌افروزد. (۲)

ماده‌ای که با صیقل یافتن از طرف شخصیت انسانی، معنا را نشان می‌دهد و معنایی که تصرف در ماده را مانند تصرف انسان در اعضای خود جلوه‌گر می‌نماید.

با اهمیت‌ترین مختصّ زندگی هدفدار - که سعادت انسانی را تأمین می‌کند - این است که آدمی در هر موقعیتی از زندگی که قرار بگیرد، اگر از وی پرسیده شود که با نظر به همه‌ی استعدادها و امکاناتی که دارا هستی و با نظر به گذشته و حال، در چه موقعیتی قرار گرفته‌ای و از کدامین موقعیت‌ها عبور نموده‌ای؟ پاسخ وی این گونه باشد که با نظر به همه‌ی استعدادهای جسمانی و مغزی و روانی که داشته و دارم و با نظر به عقل و وجدان ناب، خود را در بهترین موقعیت می‌بینم و اگر مرگ در همین موقعیت فرا برسد، با اعتقاد به این که ابدیتی وجود دارد که در آن انسان‌ها بر همه‌ی گفتار و کردار و حتی بر نیت‌های خود مورد سؤال قرار خواهند گرفت، با کمال رضایت از این مرگ استقبال می‌کنم.

۱. عرفان اسلامی / ۱۲۷.

۲. ایده آل زندگی و زندگی ایده آل، چاپ چهارم ۱۳۸۵/۹.

در حقیقت، قطب‌نمای شخصیت این انسانِ سعادت‌مند، مطلوبیت قرار گرفتن او را در هر نقطه از اقیانوس هستی، نشان داده است. این است آن حیاتِ سعادت‌آمیز عرفانی که رهبران یک جامعه (تا آن جا که ممکن است) عوامل و شرایط آن را باید در اختیار جامعه قرار بدهند.

در این خصوص، استاد جعفری برای مدیریت عارفانه دو شرط اساسی مطرح می‌کند که از اهمیت بسزایی برخوردار است.

دو شرط اساسی مدیریت عارفانه

پیش از بیان این دو شرط، توجه به عظمت و ارزش مدیریت، ضرورت قطعی دارد. برای درک این ضرورت باید بدانیم که یک مدیر شایسته، باید همه‌ی استعدادها و آرمان‌ها و امکانات گوناگون افراد و گروه‌های مورد مدیریت خود را درک و دریافت نموده و همه‌ی آن‌ها را برای وصول به یک یا چند هدف مشترک هماهنگ کند و به جریان بیندازد؛ همان‌گونه که یک انسان خردمند و با وجدان می‌خواهد همه‌ی استعدادها و آرمان‌ها و امکانات خود را برای وصول به هدف منظور خود، هماهنگ و توجیه نماید. شرط یکم) با نظر همه جانبه به منابع اسلامی و با شناخت انسان «آن چنان که باید»، به این نتیجه می‌رسیم که شخص مدیر یا مقام مدیریتی، که اداره‌ی مجموعه‌ای از انسان‌ها را به عهده گرفته - در حقیقت - مانند یک شخصیت انسانی سالم و رشد یافته‌ای است که اعضای خود را به بهترین وجه توجیه و اداره می‌کند. برقراری این رابطه میان مدیریت و اعضای متشکل مردمی که تحت سیطره و توجیه آن فعالیت می‌نماید، شایسته‌ترین و منطقی‌ترین رابطه‌ای است که میان اداره‌کنندگان و اداره شونده‌گان

جامعه‌های بشری قابل تصور است. با چنین رابطه‌ای است که اداره شوندگان، با وجدان آزاد، خود را در اختیار مدیریت‌ها قرار می‌دهند.

در این فرض، پذیرش افراد مجموعه از مدیریت، مانند تسلیم شدن اعضای وجود آدمی به شخصیت او می‌باشد. هر هدفی که با ایجاد انگیزه، مقام مدیریت را وادار به اتخاذ تصمیم در کارهای مربوط به مدیریت نماید، برای خود اعضای مجموعه نیز هدف‌انگیز می‌باشد. تنها با این رابطه است که می‌توان انسان‌ها را از بیماریِ جانسوزِ زندگیِ ماشینی - که تاریخ جوامع امروزی را به تاریخ دندان‌های ماشین ناآگاه مبدل ساخته - نجات داد.

از دیدگاه اسلام، انگیختن ارزش توسط هر مدیریتی که با غیر رابطه‌ی مذکور، اعضای خود را اداره و توجیه می‌نماید، منحصر به نمودهایی است که در طبیعت بی‌هدف انسانی و شوون‌زندگانی او منعکس می‌شود، همانند مدیریت زنبوران عسل در جامعه‌ی کندوها. بالاتر از این، باید بدانیم که هر یک از اعضای یک انسان، به تنهایی دارای شخصیتی مستقل نیست، در صورتی که هر یک از اعضای مجموعه‌ی تحت مدیریت، هویت مستقلی دارند که پرورش آن باید برای حیات عارفانه، از حیاتی‌ترین وظایف مدیریت تلقی گردد. با مراعات حقیقی این شرط است که اگر خود شخص مدیر یا هیأت تشکیل دهنده‌ی مدیریت، با کمال آگاهی از منطق واقعی اداره‌ی جمعی انسان‌ها، به جای عضو یا اعضای از مجموعه‌ی تحت مدیریت قرار گیرد، با کمال رضایت و سرور آن را می‌پذیرد و حیات خود را سعادت‌مندانه تلقی می‌کند.

شرط دوم) آگاهی و تحصیل اطلاعات روزافزون درباره‌ی مدیریت. اهمیت این شرط با پیشرفت پیوستگی‌های جوامع و اقوام و ملل به یکدیگر،

بیش تر و حیاتی تر می شود، زیرا پیوستگی های مستمری که جوامع را به همدیگر وصل می کند، هر یک از مجموعه های مسائل و اصول مدیریت را در نظام (سیستم) باز قرار می دهد. از طرف دیگر، اگر هم فرض کنیم که زندگی جوامع بشری به شکلی نظم ماشینی به خود بگیرد که مدیریت ها را در نظام بسته قرار دهد، با این حال، از لحاظ عوامل محیط طبیعی و حوادث محاسبه نشده که جوامع را دائماً در برمی گیرد و محاسبات آنان را در نظام های بسته بر هم می زند، مدیریت همواره لازم است خود را در موقعیت نظام باز ببیند، نه نظام بسته. (۱)

تأثیر و تأثر یاد شده در همه ی میادین فعالیت مدیریت انعکاس پیدا می کند. به اذعان اهل فن؛ حوزه ی فعالیت های مدیریت معمولاً در پنج میدان یا حوزه منحصر می شود:

- ۱- برنامه ریزی
- ۲- سازماندهی
- ۳- کنترل و نظارت
- ۴- ایجاد یا تقویت انگیزه و صعود از انگیزه های پست به انگیزه های عالی
- ۵- ارزشیابی عملکرد درباره ی امور چهارگانه مذکور، برای افراد تحت مدیریت. (۲)

در این بین حوزه یا شرط چهارم است که ترقی انسان ها را در زندگانی، از موقعیت «گوریل باهوش» به انسان دارای هویت عرفانی ممکن می سازد.

۱. عرفان اسلامی / ۱۲۹ و ۱۳۰.

۲. کتاب های عمومی مدیریت.

دومین بحث این مقاله به اساسی‌ترین وظیفه‌ی مدیر در جامعه - و جامعه‌ی دانشگاهی یا آکادمیک - اختصاص دارد.

اساسی‌ترین وظیفه‌ی مدیر در جامعه

با نظر به دریافت‌های ناب وجدان و عقل سلیم و منابع معتبر اسلامی، نوع انسانی دارای حیثیت و کرامت ذاتی است که استعداد و ارزش او را اثبات می‌کند؛ یعنی انسان در میان حیوانات، نوعی است که از طرف خالق متعال مورد تکریم و تشریف قرار گرفته است.^(۱)

به تصریح همه‌ی حکمای اسلامی؛ این کرامت و شرف در وجود انسان به ودیعت نهاده شده است، و اگر همه‌ی ادیان الهی و مکتب‌هایی را که شناخت واقعی درباره‌ی انسان دارند، مورد مطالعه قرار بدهیم، آن‌ها را در این مسأله متفق‌القول خواهیم یافت. انسان می‌تواند این کرامت استعدادی و بالقوه را به وسیله‌ی تکاپو در راه کسب کرامت اختیاری، به شرف و کرامت مطلوب - که همان کمال اختیاری است - تصعید نماید.

در اینجا وظیفه‌ای که به درستی می‌توان آن را اساسی‌ترین وظیفه‌ی مدیریت از دیدگاه اسلام معرفی نمود، ظاهر می‌شود؛ احساس و پذیرش این که انسان‌هایی که در یک مجموعه مورد مدیریت قرار گرفته‌اند، دارای دو بُعد مادی و معنوی هستند و آنگاه اهتمام مدیریت به بُعد معنوی آنان نه تنها نباید کم‌تر از اهمیت بُعد مادی‌شان باشد، بلکه با توجه به هدف اعلای

۱. قرآن کریم، آیه‌ی: لقد کرّمنا بنی آدم... سوره اسری / ۷۰. ما به طور قطع، اولاً آدم را تکریم نمودیم و آنان را در خشکی و دریا به فعالیت واداشتیم و از مواد پاکیزه‌ی زمین به آنان روزی دادیم و آنان را به بسیاری از مخلوقات خود، برتری دادیم.

حیاتِ همه‌ی انسان‌ها که فرار گرفتن در جاذبیتِ شعاعِ فروغِ الهی است، بُعد معنویِ انسان‌ها با اهمیتِ بیش‌تری باید موردِ اهتمامِ مدیریت قرار بگیرد. منشأ و فلسفه‌ی این وظیفه عبارت است از این که؛ آن‌جا که انسان برای اداره شدن مطرح است، چنان نیست که تنها بعد مادی او باید زیر نظر و مورد توجه و توجیه قرار بگیرد، زیرا همه‌ی مردم در انگیزش هدفِ اعلای حیات که انجذاب به کمال الهی است، مساوی هستند و هیچ یک ترجیحی بر دیگری ندارند.

استاد جعفری این موضوع را اینگونه بیان می‌کند:

«یعنی هیچ تفاوتی در برخورداری از «حیات معقول» میان یک مدیر و یک عضو از میلیون‌ها عضوی که مورد مدیریت قرار می‌گیرند، وجود ندارد، زیرا چنان نیست که مدیر یک مجموعه از حیات قابل تفسیر و توجیه و سعادتِ مطلوب از «حیات معقول» بهره‌ور باشد، ولی یک عضو عادی، تا حدّ یک «گوریل باهوش» - که امثال تیلور درباره‌ی کارگران تعبیر نموده‌اند - تنزّل کند. آیا این بزرگ‌ترین ظلم و تعدّی بر شرف و حیثیت انسانی نیست؟ آیا ظلم و اهانتی بالاتر از این برای انسان قابل تصور می‌باشد؟ این انگیزش (تساوی همه‌ی اعضای مورد مدیریت و خود مدیر در یک زندگی با شرف و با کرامت که بدون مراعات ابعاد روحی و معنوی اعضا امکان‌پذیر نمی‌باشد)، یکی از بااهمیت‌ترین عوامل تفکیک بین انگیزش‌های مدیریت در این جوامع و دیگر جوامع بشری است که از اهمیت فوق‌العاده‌ای

برخوردار می‌باشد.^(۱)

با نظر به مجموع ملاحظات درباره‌ی تشکیلات و مدیریت‌های اجتماعیِ امروزی، روشن می‌شود که هرکجا در مدیریت انسان‌ها، وظیفه‌ی بُعد معنوی آنان مراعات نشده، همواره «کس»‌ها به «چیز»‌ها مبدل گشته است.^(۲) وقیح‌تر از این توهین و تحقیر، این که همین حرکت قهقرایی را تمدن، و عاملان آن را قهرمانان سازنده‌ی تمدن و تکامل نامیده‌اند!^(۳) آخرین دلیل و علامت تکامل انسان عبارت است از مکرپردازی‌ها و حيله‌گری‌ها و نیرنگ‌بازی‌ها و چند رویی‌هایی که به نام «هوشیاری» و «زیرکی»‌ها و «مهارت»‌ها مشغول خدمت به تکامل انسان‌ها می‌باشند.

به همین جهت است که آن شخص آگاه می‌گفت اگر تکامل این پنجاه و دو مسأله است، که بشر میان آنها غوطه می‌خورد، ما انسان‌ها همین امروز اعلام می‌کنیم:

از طلاگشتن پشیمان گشته‌ایم. مرحمت فرموده ما را مس کنید!^(۴) باری، اگر هم مدیران آن مجموعه، از به کار بردن «چیز»‌ها درباره‌ی «کس»‌ها احساس شرمندگی کرده‌اند، از به کار بردن «گوریل باهوش» - همان‌گونه که از تیلور نقل کردیم - کسی امتناعی نورزیده است. ای کاش، همان اصطلاح «چیز»‌ها به کار برده شود که بیرون از منطقه‌ی ارزش‌ها بوده و

۱. عرفان اسلامی / ۱۳۱.

۲. تفسیر و نقد و تحلیل مثنوی ج ۱ /

۳. استاد جعفری در جلد شانزدهم تفسیر نهج‌البلاغه با ارائه ۵۲ دلیل اثبات می‌کنند که بشر در ادعای تکامل خویش دچار اشتباه شده است. / صص ۱۵۰ تا ۱۹۹.

۴. تفسیر نهج‌البلاغه ج ۱۶ / ۱۹۹ و ۲۰۰.

داخل در ضد ارزش هاست.

استاد جعفری در ادامه دیدگاه‌های خود اضافه می‌کند:

«مدیریت، فقط با مراعات این وظیفه‌ی حیاتی است که خواهد توانست ننگِ کثیفِ ماکیاولیس را از چهره‌ی خود پاک کند. آری، تنها مراعات همین وظیفه است که مدیریت را از انگیزش استثمارِ ظالمانه و سلطه‌گرایانه نجات خواهد داد، زیرا فقط اعتقاد به اصالتِ ارزش جان‌های مردم و رفتار مطابق این اعتقاد است که می‌تواند آنان را از قربانی شدن به عنوان وسایل در راه به دست آوردن عوامل اشباع هوا و هوس‌ها و خودکامگی‌های قدرت‌پرستان - که هدف مطلق برای حیاتِ لویاتان‌های توماس هایس است - نجات بدهد.»^(۱)

استادِ استاد جعفری به دروس مدیریت از دیدگاه امیرالمؤمنین علی(ع)، در فرمان مبارک آن بزرگوار به مالک اشتر، است که دستورات حیات‌بخشی در خصوص اداره‌ی انسان‌ها می‌بینیم که با کمال قاطعیت و جدّیت باید از آن‌ها پیروی کرد:

و اشعر قلبک الرحمة للرعيّة و المحبّة لهم و اللّطف بهم و لا تكوننّ علیهم سبعاً ضارباً تغتتم اكلهم فانهم صنفان اما اخ لك في الدّين و اما نظير لك في الخلق^(۲)

«مالک! رحمت بر رعیت و محبت و لطف بر آنان را بر قلبت قابل دریافت

۱. عرفان اسلامی / ۱۳۲.

۲. نهج البلاغه، نامه‌ی شماره‌ی ۵۳.

کن و هرگز برای آنان دزنده‌ی خون‌آشام مباش که خوردن آنان را غنیمت بشماری، زیرا افراد رعیت از دو حال خالی نیستند؛ یا برادر دینی تو هستند، یا هم‌نوع توآند در خلقت.»

در این که اشعار و قابل دریافت ساختن، از مختصات دریافت حضوری است، تردیدی نیست؛ یعنی برای مدیر جامعه، احساس و دریافت رحمت و محبت و لطف بر افراد تحت مدیریت باید مانند احساس و دریافت ضرورت دفاع از خویشتن باشد که انسان به آن علم حضوری (وجدان و کونسیانس) دارد. با توجه به بُعد مادی انسان، چنین احساس و دریافت شریف و باعظمتی امکان‌ناپذیر است. برای چنین احساس و دریافتی، گسترش ذات یا «من» بر همه‌ی افراد و اعضای مورد مدیریت، بدیهی‌ترین ضرورت را دارد. استاد می‌گوید:

«این گسترش ذات، اولین مختص عرفان مثبت به شمار می‌رود.»^(۱) می‌دانیم که استاد جعفری «عرفان مثبت» را در مقابل «عرفان منفی» به کار می‌برد و این موضوع از تعابیر و اصطلاحات اختصاصی او بود که مورد توجه و تأیید اهل فن و دانشوران نیز قرار گرفته است.^(۲) امیرالمؤمنین علی (ع) در نامه‌ای که به کارگزار خود - عثمان بن حنیف -

۱. عرفان اسلامی / ۱۳۲.

۲. بنگرید به: «مثنوی معنوی مولوی»، چاپ اول ۸۴، کریم فیضی، انتشارات یاران علوی / ۱۷۵. دکتر یشربی در یکی از مصاحبه‌های علمی خود به نظریه‌ی نوآورانه‌ی علامه جعفری درباره‌ی عرفان مثبت و منفی اشاره کرده و گفته است: ... علامه جعفری بود که عرفان مثبت و منفی را مطرح کرد. بنگرید به فصلنامه‌ی هفت آسمان، شماره هفدهم بهار ۸۲، ۱۱ / ۴۴ و نیز بنگرید به فصلنامه‌ی سروش اندیشه: سال چهارم، بهار ۸۵، ۱۰ / ۱۲. گفتگوی استاد صدوقی سها با دکتر یشربی.

در بصره نوشته است، چنین می فرماید:

أَقْنَعُ مِنْ نَفْسِي بَانَ يَقَالُ هَذَا امِيرَ الْمُؤْمِنِينَ وَ لَا اِشَارَكَهُمْ فِي مَكَارِهِ
الدَّهْرِ (۱)

«آیا درباره‌ی خودم به همین مقدار قناعت کنم که گفته شود؛ این شخص امیرالمؤمنین است و با مردم جامعه در ناگواری‌ها شرکت ننمایم؟»
معنای گسترش ذات یا «من» مدیر و رهبر بر اعضای قلمرو مورد مدیریت را در این عبارت به وضوح می‌توان دید. بدیهی است که بدون رسیدن بشر به چنین مرحله‌ای از مدیریت، امکان‌هایی از چنگالی بی‌رحم بیماری «از خود بیگانگی» برای هیچ جامعه‌ای وجود نخواهد داشت.

ملاک ضرورت و ارزش انگیزه‌ها

همانگونه که استاد جعفری یادآوری کرده‌اند: اصیل‌ترین انگیزش از دیدگاه اسلام و عقل سلیم و وجدان ناب برای مدیریت (که تجارب قرون و اعصار نیز آن را نشان می‌دهد) آن است که از اصیل‌ترین نیازها ناشی می‌شود. بنابراین، هراندازه نیاز به یک شیء، اساسی‌تر و حیاتی‌تر باشد، انگیزش آن نیاز هم اساسی‌تر و حیاتی‌تر خواهد بود.

به نظر استاد؛ نیازهای اساسی انسان که همه‌ی آن‌ها در جریان فعالیت «صیانت ذات» بروز می‌کنند، در سه بُعد اساسی مطرح می‌شود:

- «۱ - صیانت ذات در بُعد روانی و حیات طبیعی محض،
مانند نیاز به غذا و مسکن و بهداشت و تولید مثل و دفاع از
هرگونه عامل اخلاق به حیات.

۱. همان مأخذ، نام‌ی شماره‌ی ۴۵.

۲ - صیانت ذات در بُعد روانی و شخصیتی: نیازهای اساسی در این بُعد عبارتند از: آرامش روانی و تنظیم ارتباط منطقی بین عوامل برون ذاتی و درون ذاتی و حفظ وحدت و هماهنگی عناصر تشکیل دهنده‌ی شخصیت و حفظ آن از اختلالاتی که می‌تواند سلامت شخصیت را تهدید نماید، مانند چند شخصیتی و غیرذلک.

۳ - صیانت ذات در بُعد تکاملی شخصیت انسان. این بعد نیز دارای نیازهای بسیار با اهمیتی است که مذاهب الهی، اخلاقیون، عرفای تکاپوگر، مکاتب حقوقی، مقررات سازنده و پیشرو، آن‌ها را مطرح کرده و شخصیت آدمی را به وسیله‌ی رفع آن نیازها در گذرگاه تکامل به ثمر می‌رسانند.^(۱)

در این مبحث، یک اصل ضروری و در عین حال ساده و کاملاً روشن دیگر را نیز مطرح می‌کنیم که در مسائل مدیریت، اهمیت زیربنایی دارد و آن این که نوع انسانی در جریان فعالیت «صیانت ذات» در هر سه بُعد مذکور، احتیاج به مدیریت صحیح دارد و هر اندازه این ابعاد در موقعیت‌ها و مجموعه‌های پیچیده قرار می‌گیرد، مدیریت آن‌ها دشوارتر و پیچیده‌تر می‌شود. به عنوان مثال؛ اداره‌ی وضع مسکن مردم در یک روستا یا یک شهر کوچک، بسیار محدودتر و آسان‌تر از مدیریت مسکن در شهرهای بزرگ است. هم چنین، تعلیم و تربیت در جاهای کم جمعیت که مردم زندگی‌های ساده‌ای دارند، قطعاً ساده‌تر از جاهایی است که دارای جمعیت‌های

میلیونی هستند. از همین جاست که در تغییر موقعیت‌های مدیریت - با نظر به این اصل - لزوماً باید استعداد و معلومات و تجارب مدیر برای موقعیت‌های پیچیده و پیچیده‌تر در نظر گرفته شود تا هم اطلاع کامل از انگیزه‌های اولی و ثانوی اعضای مجموعه‌ی مورد مدیریت حاصل شود و هم از اراده‌ها و تصمیم‌هایی که با نظر به انگیزش خود مدیریت موجب تصدی شغل مزبور شده، به طور منطقی تر بهره‌برداری شود. (۱)

اینک نگاهی داریم به انواع انگیزش‌ها و مدیریت‌ها.

انواع انگیزش‌ها و مدیریت‌ها

۱ - انگیزش‌های برون ذاتی. مانند عوامل محیطی و اجتماعی که به نوبه‌ی خود دارای اقسام گوناگونی می‌باشند، از جمله:

الف) جبر و قدرت‌های فوق؛ این قسم از مدیریت - در حقیقت - دارای انگیزش طبیعی نیست، بلکه یگانه عامل فعالیت مدیر یا مقام مدیریت در این فرض، صیانت ذات طبیعی خود در برابر عامل مخرب است. تردیدی نیست که هر کجا پای جبر در میان باشد، ارتباطی با منطقه‌ی ارزش‌ها پیدا نمی‌کند.

ب) مرحله‌ای بهتر از مرحله‌ی مزبور - از نظر انگیزش - فعالیت با انگیزگی عواملِ ادامه‌ی حیات طبیعی است؛ مانند تهیه‌ی مسکن و غذا و پوشاک و بهداشت و امثال این امور ضروری. اگرچه ضرورت این نیازها در حدی نیست که مانند نیاز به دفاع مستقیم از حیات، انگیزش را با عامل جبر خالص به وجود بیاورد، ولی از آن جهت که تأمین وسایل حیات طبیعی از

ضروریات است، می توان گفت که انگیزش مزبور از یک نظر مستند به عوامل شبه جبری است.

۲ - انگیزش های درون ذاتی. این نوع از انگیزش ها - که ما آن ها را درون ذاتی نامیده ایم - به اقسام مختلف تقسیم می شوند:

الف) احساس برتری خود بر دیگران؛ که خود به دو نوع تقسیم می گردد: اول - احساس مزبور مطابق واقع می باشد، به این معنا؛ کسی که چنین تصویری درباره ی خود و دیگران دارد و خود را از نظر فعالیت های مغزی و قوای عضلانی بر دیگران برتر می داند، مطابق واقع می اندیشد و او با چنین احساسی به تصدی به مقام مدیریت تحریک می شود و اقدام می نماید. اگر چنین شخصیتی با تکیه بر احساس وظیفه، فعالیت مزبور را به عهده بگیرد، در منطقه ی انگیزش ارزشی داخل می گردد و اگر بدون احساس مزبور و فقط به انگیزگی برتری خود بر دیگران وارد میدان فعالیت شود، در این صورت، کارهای او در منطقه ی ارزش ها قرار نمی گیرد، بلکه او مانند معلول هایی است که از علل طبیعی بروز می کند و ارتباطی به منطقه ی ارزش و ضد ارزش ندارد.

دوم - احساس برتری بر دیگران در امر مدیریت غیر مطابق با واقع. در این صورت، اگر در این نادانی درباره ی واقعیت مقصر نباشد، اشکالی از نظر روانی و شخصیتی برای او وارد نخواهد بود، اگرچه در صورت ارتکاب خطا، از جهت مسؤلیت درباره ی آن اشتباه و خطا باید مورد تحقیق قرار بگیرد.

ب) انگیزش ناشی از خودخواهی و خودنمایی؛ این گونه انگیزش، به طور قطع نه تنها داخل در منطقه ی ارزش ها نیست، بلکه با توجه به عوامل روانی

پدیده‌ی وقیح خودخواهی، در منطقه‌ی ضدا ارزش‌ها نیز داخل می‌باشد.
 ج) انگیزش مستند به منفعت‌گرایی؛ انگیزش مستند به منفعت‌گرایی به نحوی که اگر پای سود به میان نیاید، مدیر یا مقام مدیریت، حاضر به فعالیت نخواهد بود. این نوع و نوع قبل، فراگیرترین انگیزش‌های مدیریت را در جهان غرب معاصر تشکیل می‌دهد.

د) علاقه‌ی ذاتی به مدیریت از نظر روانی؛ استاد جعفری در این خصوص چنین می‌گوید:

«اغلب مردمانی که دارای مغز و روان معتدل هستند، از خود اشتیاق خاصی به بعضی اشتغالات نشان می‌دهند، مانند خلبانی، امور صنعتی، کارهای علمی، نظامی‌گری، قضاوت و غیر آن.»^(۱)

این اشتیاق به قدری ریشه‌دار است که صاحب‌نظر بزرگی مانند جلال‌الدین مولوی درباره‌ی آن چنین می‌گوید:

«هم چنان که سهل شد ما را حَضَر سهل شد هم قوم دیگر را سفر
 آن چنان که عاشقی بر سروری عاشق است آن خواجه بر آهنگری
 هرکسی را بهرکاری ساختند حُبَّ آن را در دلش انداختند»^(۲)

حال باید دید علت این اشتیاق خاص چیست؟ این مسأله نیاز به پاسخ دقیق و همه‌جانبه دارد که برای آن بایستی از روان‌شناسی و دیگر علوم انسانی نیز کمک گرفته شود. از نظر استاد محمد تقی جعفری:

«البته این احتمال می‌رود که در این تحقیق نتوانیم به

۱. عرفان اسلامی / ۱۳۶.

۲. مثنوی معنوی / دفتر سوم.

پاسخ‌های نهایی برسیم، ولی تردیدی نیست که به مقتضای

تحقیقات، مقداری روشنایی به دست خواهد آمد.»^(۱)

ه) تخصص و تجربه؛ تخصص و سپری کردن تجارب فراوان در مسائل مدیریت - خود - یکی از مهم‌ترین عوامل اشتیاق به فعالیت‌های مدیریت است.

چنین بر می‌آید که از منظر استاد علامه جعفری؛ علت این امر این است که تخصص و آشنایی‌های لازم در یک رشته‌ی معین از علوم، غالباً کشف از این حقیقت می‌کند که شخص مفروض، به آن رشته علاقه و اشتیاق محرک داشته است که او را تا درجه‌ی تخصص بالا برده است. تفاوت میان این قسمت و قسمت «د» در این است که در قسمت «د»، علاقه و اشتیاق ذاتی موجب فعالیت و تخصص شده بود، ولی در قسمت «ه»، فعالیت و تخصص تدریجی، موجب بروز میل و اشتیاق شده است.

و) احساس تکلیف ناشی از تعهد برین انسانی؛ این انگیزه و انگیزه‌ی بعدی، قطعاً در منطقه‌ی ارزش‌ها داخل می‌باشد. کسانی که با انگیزش چنین احساسی - که به شرافت و کرامت ذاتی انسان مستند است - به فعالیت می‌پردازند، از مجرای سوداگری‌ها بالاتر رفته و به وسیله‌ی عامل درونی کمال جویی دست به کار می‌زنند. این همان انگیزش اصیل و پرازش است که مانند بسیاری از عظمت‌ها و ضرورت‌های ذات تکاملی انسان‌ها، زیرپوشش مفهومی نارسا از عرفان و اخلاق، پنهان و مستور مانده است.

تفسیر علامه جعفری در این خصوص فوق‌العاده شیرین و شنیدنی

است:

«از آغاز شیوع این بیماری مهلک که: «اخلاق و تکامل و به طور کلی ارزش‌ها را از عرصه‌ی حیات علمی انسان‌ها دور کنید»، مغزهای ماشینی ماشین‌زده از تکامل و اخلاق - که شخصیت بدون آن‌ها پوچ است - همان‌گونه می‌گریزد که جنّ از بسم الله.»^(۱)

خلاصه، انگیزش عرفانی و اخلاقی والا که از پدیده‌های خوشایند سطحی و زودگذر بالاتر است، همان است که اگر در جامعه‌ای به فعالیت بیفتد، قطعاً آن جامعه می‌تواند از آزادی‌های واقعی - نه تبلیغاتی و ادعایی - برخوردار شود و راه خود را به سوی تمدن انسانی حقیقی همواره کند؛ اگرچه آن جامعه از نظر پیشرفت مادی و اعتبارات دیگر، در مراحل پایین بوده باشد.

ز) احساس تکلیف الهی؛ دیدگاه استاد جعفری در اینجا به اوج خودش می‌رسد و با تعبیر «بدون تردید»، این انگیزش را از با عظمت‌ترین و شریف‌ترین هدف‌ها و انگیزه‌هایی می‌داند که درباره‌ی مدیریت می‌توان تصور نمود؛ چرا که در این انگیزه، نه از منفعت‌گرایی خبری است و نه از استناد به عوامل جبری محیط و اجتماع، نه از آلودگی به خودخواهی و خودنمایی اثری وجود دارد و نه از اشباع علاقه‌ی ذاتی و مهارت تخصصی و غیره، که عامل محرک اوست.

علامه جعفری خاطر نشان می‌کند که:

«این همان انگیزه‌ای است که پیامبران الهی و اوصیا و حکمای راستین را به تنظیم و توجیه حیات فردی و

اجتماعی انسان‌های جوامع و ادار نمود. نخستین اثر این انگیزش، آن است که شخص مدیر یا مقام مدیریت - در هر رشته و موقعیتی - همه‌ی اعضای مجموعه‌ی مورد مدیریت خود را مانند اعضا و قوای وجود خود می‌داند. اگر روزی فرا رسید که بشر به مدیریت‌هایی دست پیدا کند که به دانش و عرفان والای متصدیان مدیریت‌ها ایمان یابد، در آن موقع است که افراد نوع بشر با عقل سالم و وجدان ناپ و آزاد، خود را در اختیار مدیران خواهند گذاشت و خواهیم فهمید که سطح ترقی بشر و شکوفایی و نشاط و ابتهاج او در حیات، به چه درجه‌ای از عظمت می‌تواند برسد!»^(۱)

نتیجه

نتایج زیر را می‌توان از مباحث گذشته استخراج نمود:

- ۱ - مدیریت گونه‌ای از رهبری است که اصل آن وساطت میان خدا و انسان را در متن خود دارد.
- ۲ - هیچ جامعه‌ای هر اندازه هم که کوچک و محدود باشد نمی‌تواند بدون مدیریت خصوصاً مدیریت صحیح قوام یافته و تداوم پیدا کند.
- ۳ - تمام مراکز علمی از جمله دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها فی نفسه یک جامعه محسوب می‌شود، از این رو لزوماً مدیریتی خاص و جامع را طلب می‌کنند.
- ۴ - مدیریت در اصل، مدیریت حیات و انسان است و سایر شعور

انسانی را برگرفته و به سمت تکامل سوق می‌دهد.

۵- اصل در مدیریت - چه مدیریت روانی، چه مدیریت علمی و چه مدیریت اجتماعی - انگیزش است، چون انگیزش اساسی‌ترین موضوع هر تحول بایسته محسوب می‌گردد.

۶- اسلام و تفکر حاکم بر نظام علمی اسلام، مدیر را به عنوان رکنی اساسی در جهت تنظیم معادلات و مناسبات تلقی کرده و تمام کوشش خویش را در جهت استوارسازی روابط مدیر و مجموعه تحت مدیریت او به کار می‌بندد.

۷- فقدان یک مدیریت منسجم به تنهایی کافی است تا سبب شود که شالوده و بنیان تفکر علمی گسیخته شود.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی