

۲۵۴۷۴۹۸

بسم الله الرحمن الرحيم

مدیریت جوانمر دانه

(رهبری اخلاقی سازمان با رویکرد جوانمردی)

www.ketab.ir

نوشته

دکتر غلامرضا خاکی

با دیباچه‌هایی از:

دکتر میرجلال‌الدین گزازی و دکتر مهدی الوانی

سرشناسه : خاکی، غلامرضا، ۱۳۴۲

عنوان و نام‌پدیدآور : مدیریت جوانمردانه (رهبری اخلاقی سازمان با رویکرد جوانمردی) / نوشته غلامرضا خاکی، با دیباچه‌هایی از میرجلال‌الدین کزازی، مهدی الوانی.

مشخصات نشر : تهران، فوژان، ۱۴۰۳

مشخصات ظاهری : ۱۹۰ ص.

شابک : 978-622-5869-93-6

وضعیت فهرست‌نویسی: فیا

یادداشت : کتابنامه

عنوان دیگر: رهبری اخلاقی سازمان با رویکرد جوانمردی.

موضوع : مدیریت Management

موضوع : رهبری -- جنبه‌های اخلاقی Leadership--Moral and ethical aspects

موضوع : فنون -- جنبه‌های جامعه‌شناختی

Sociological aspects -- Futuwwa (Islamic social groups)

موضوع : رفتار سازمانی Organizational behavior

شناسه افزوده : کزازی، میرجلال‌الدین، ۱۳۲۷ -، مقدمه نویس

شناسه افزوده : الوانی، سیدمهدی، ۱۳۲۳ -، مقدمه نویس

رده‌بندی کنگره : HD ۳۱

رده‌بندی دیویی : ۶۵۸

شماره کتابشناسی ملی : ۹۹۲۵۰۱۰۰۰

www.ketab.ir



مدیریت جوانمردانه

(رهبری اخلاقی سازمان با رویکرد جوانمردی)

نشر فوژان کتاب

■ نویسنده: غلامرضا خاکی

■ نوبت چاپ: اول (۱۴۰۳)

■ خوشنویسی: استاد علی عبداللهیان

■ حروفچینی: اعظم فتحی

■ شمارگان: ۵۰۰ جلد

■ قیمت: ۱۹۵۰۰۰ تومان

■ شابک: ۹۳-۹۳-۵۸۶۹-۶۲۲-۹۷۸

تهران، م انقلاب، خ لبافی‌نژاد، بین

اردیبهشت و کارگر، کوچه درخشان،

پلاک ۲ واحد ۲.

تلفن: ۶۶۴۹۰۲۰۹ - ۶۶۴۰۸۵۰۱

۶۶۴۸۷۰۷۹

همراه: ۰۹۱۲۶۸۶۰۹۲۳

fozhan.pub@yahoo.com

http://www.foozhanbook.ir

فهرست

- بازگشت به اخلاق فضیلت‌گرا (دکتر مهدی الوانی) ۱۱
 مهر نان و نمک (دکتر میرجلال‌الدین کزازی) ۱۳
 پیشنگاشت نگارنده ۱۷

بخش (۱): مبانی علمی جوانمردی سازمانی

- نوشتار (۱): مدیریت اقتضایی در زمانه ما ۲۵
 مقدمه ۲۵
 تاریخ مدیریت نوین ۲۶
 نگاه کلاسیک به سازمان ۲۶
 مکتب سیستم‌های اجتماعی ۲۹
 رویکرد مدرن به سازمان ۳۰
 نقد دنیای مدرن ۳۱
 پست‌مدرنیسم ۳۳
 مکتب نمادگرایی و نظریه سازمان ۳۴
 پست‌مدرنیسم و مدیریت ۳۷
 کارکرد شالوده‌شکنی در علوم اجتماعی ۴۰
 تحول نگاه به سازمان و روش‌های مطالعه آن ۴۲
 ویژگی‌های سازمان‌های مدرن ۴۵
 ویژگی‌های سازمان‌های پست‌مدرن ۴۵
 نتیجه‌گیری ۴۵

نوشتار (۲): ایران‌شناسی، پیش‌نیاز مدیریت اقتضایی	۴۹
ایران‌شناسی، نیازی برای جهانی شدن	۵۱
چه نیازی به ایران‌شناسی در مدیریت	۵۲
هویت چیست؟	۵۳
هویت ملی چیست؟	۵۴
ساحت‌های فرهنگ ایران	۵۶
چندوچون زبان ایرانی	۵۸
ایران‌شناسی چیست؟	۵۸
ابعاد ایران‌شناسی	۵۹
رویکردها و روش‌های شناخت ایران	۵۹
تسبیح رنگارنگ: استعاره‌ای برای ایران‌شناسی	۶۱

نوشتار (۳): مبانی نظری اخلاق	۶۳
پرسش‌های ناگزیر	۶۳
انواع تجزیه و تحلیل نظام‌های اخلاق	۶۴
نظریه‌های اخلاق نظری	۶۵

نوشتار (۴): شهروندمداری: چارچوبی برای اخلاق سازمانی	۶۹
انسان، یک شهروند تنها در جهان جدید	۶۹
خاستگاه مفهوم شهروندی	۷۰
ارباب رجوع، مشتری یا شهروند؟!	۷۰
رضایت شهروندان، پیامد چگونگی رفتار کارکنان	۷۱
خاستگاه رفتار شهروندی سازمانی	۷۱
ابعاد رفتار شهروندی سازمانی	۷۶
انواع تحقیقات درباره شهروندی سازمانی	۷۸

نوشتار (۵): مدیریت خدمتگزار	۷۹
تعریف رهبری خدمتگزار	۸۰

- قواعد رهبری خدمتگزار..... ۸۰
- حروف اختصاری..... ۸۱

بخش (II): جوانمردی، شاخص رفتار ایرانی اصیل

- نوشتار (۶): جوانمردی در متن‌های کهن..... ۸۵
- انواع متن‌های ادبی..... ۸۵
- زبان حماسی ایرانی..... ۸۵
- خاستگاه‌های داستان‌های جوانمردی..... ۸۶
- واژه جوانمردی..... ۸۷
- نمونه‌هایی از تعریف‌های جوانمردی..... ۸۸
- داستان‌هایی از جوانمردان..... ۹۵
- جوانمردی در قرآن..... ۹۶
- جوانمردی علی (ع) در فرهنگ اسلامی..... ۹۷

- نوشتار (۷): فمینیسم و جوانمردی زنان..... ۱۰۱
- تاریخ فمینیسم..... ۱۰۱
- جوانمردی و زنان..... ۱۰۲
- معنادار شدن اصول فتوت..... ۱۰۳
- کتابی درباره جوانمردی زنان..... ۱۰۸
- نتیجه‌گیری..... ۱۰۹

- نوشتار (۸): فتوت‌نامه؛ منشور اخلاق حرفه‌ای ایرانی..... ۱۱۳
- جوانمردی، به عنوان یک تشکیلات حزبی..... ۱۱۷
- جوانمردی: رکن اخلاق حرفه‌ای اصناف ایرانی..... ۱۱۹

- نوشتار (۹): نشانه‌های جوانمردی..... ۱۲۱
- نشانه‌های رفتار جوانمردانه..... ۱۲۱

بخش (III): دستاوردهای پژوهش

نوشتار (۱۰): روش‌شناسی تبیین جوانمردی سازمانی ۱۳۳

مقدمه ۱۳۳

تاریخی‌نگری در حوزه علوم اجتماعی ۱۳۳

دانش مدیریت در هنگامه علوم انسانی ۱۳۵

واقعیت سازمانی ۱۳۶

برداشت از واقعیت ۱۳۷

طرح پژوهش ۱۳۷

مراحل اجرایی پژوهش ۱۳۹

نوشتار (۱۱): جوانمردی سازمانی و شاخص‌های آن ۱۴۱

مقدمه ۱۴۱

جوانمردی در نظریه مدیریت سازمانی ۱۴۲

فرآیند تدوین تعریف جوانمردی سازمانی ۱۴۳

تعریف اولیه جوانمردی سازمانی ۱۴۴

تهیه پرسشنامه شماره (۱): نظرسنجی درباره تعریف جوانمردی سازمانی ۱۴۴

تعریف نهایی جوانمردی سازمانی ۱۴۴

پرسشنامه شماره (۲): تعیین بعدها و مؤلفه‌های جوانمردی سازمانی ۱۴۷

عملیاتی کردن شاخص‌ها ۱۴۹

فهرست شاخص‌های رفتاری برای جوانمردی سازمانی ۱۵۰

پیوست (الف): جوانمردی چونان یک نظام اخلاقی ۱۵۳

پیوست (ب): مفاهیم فلسفی روش‌شناسی پژوهش ۱۶۷

پیوست (ج): پرسشنامه خودسنجی جوانمردی سازمانی ۱۸۳

منابع ۱۸۷

بازگشت به اخلاق فضیلت‌گرا

بسیار به این مساله اندیشیده‌ام که «اخلاق فضیلت‌گرا» (Virtue Ethics) را چگونه می‌توان با اخلاق سازمانی درهم آمیخت و اخلاقی حرفه‌ای و سازمانی بوجود آورد؟ اگر هر حرفه و شغلی ایجاب می‌کند که بگونه‌ای خاص عمل نماییم، اگر فلسفه وجودی (mission) سازمانی شیوه‌های معین از اقدامات را ضروری می‌داند، جایگاه اخلاق فضیلت‌گرا کجاست؟

بقای یک سازمان اقتصادی در عمل‌گرایی بر اساس اخلاق نتیجه‌گراست، استمرار حیات یک سازمان تولیدی در گرایی حاصل‌تولیدی است، اگر اخلاق بخواهد شیوه‌ای را مطرح کند که تولید را متوقف کند، بی‌تردید پذیرفته نخواهد شد. نظام اخلاقی، از هدف سازمان پیروی می‌کند و اخلاقی نسبی‌گرا که خود نوعی بی‌اخلاقی است شکل می‌گیرد و این مساله و معضل سازمان‌های معاصر ماست.

در عصر ما اخلاق فضیلت‌گرا، آرمانی است که تحقق آن با دشواری‌های بسیاری همراه است. معمائی است که برای حل آن اهتمام فراوان باید کرد، و این مهمی است که دکتر خاکی عزیز بدان همت کرده است و در این کتاب گرانقدر کوشیده تا اخلاق حرفه‌ای و سازمانی را به مشتاقان بشناساند.

اما براستی چگونه می‌توان اخلاق را به عرصه سازمانی آورد که در هدف آن نشانه‌ای از اخلاق دیده نشده است؟ چگونه می‌توان اخلاق فردی را به اخلاق جمعی و در نتیجه اخلاق سازمانی بدل کرد؟ این پرسش‌ها و پرسش‌های بسیار دیگری در کتاب حاضر تلاش شده است پاسخ داده شود.

کتاب با نثر شیوا و دلنشین مولف، متنی خواندنی و زیباست و با کنایه‌ها و طنزهای فراوان همراه است. موضوع‌های مختلف گوناگون اخلاقی در سلسله

مجالسی ارائه می‌گردد که با نکته‌ها و پرسش‌های شاگردان همراه است، این سوالات، همان سوالاتی است که خوانندگان نیز در ذهن دارند و نویسنده فرزانه می‌کوشد تا به آنها پاسخهای ناب، عارفانه و اخلاقی بدهد و این شیوه نیز خود بدعتی است در اخلاق‌نگاری سازمانی.

سابقه دیرینه اخلاق در تاریخ سرزمین ما و در عرفان مولانا که نماد عرفان اسلامی است گنجینه با ارزشی است که باید از آن بهره بسیار ببریم. البته سخن بر سر آن نیست هر چه در گذشته ما بوده درست است و قابل نقد نیست. چنین دیدگاهی که هر چه را مربوط به «گذشته» است مقدس می‌کند و از سویی دیگر، باور به آن که هر آنچه مربوط به زمان «اکنون» است درست است نیز خطاست. سخن بر سر نقد عاقلانه، روشمندانه و منصفانه گذشته است. پوشیده نیست که هر چه در تاریخ خوب بوده است از گزند تحریف باز نمانده است، آیین فتوت نیز از این موضوع مستثنی نیست، بی دلیل نبوده است که گفته‌اند:

نارفته ره صدق و صفا گامی چند بد نام کننده نگو نامی چند

کتاب حاضر تلاشی است برای پل زدن میان آن گذشته تاریخی که پر از رفتارهای اهل فتوت و جوانمردی و اخلاق‌گرایی بوده است با وضعیت اکنون سازمانی ما که آمارها و گزارش‌های سازمان‌های ناظر، درباره آن حکایت دیگری می‌کنند. مولف کوشیده است تا پیوندی برقرار کند که اخلاق حرفه‌ای و سازمانی امروز ما حال و هوایی ایرانی - آیینی پیدا کند. بر این باورم اگر بر سازمانهای ما اخلاق جوانمردانه پرتو افکند و مدیران ما به بسیاری از ارزشهای کهن فتوت‌مدارانه بازگردند، بسیاری از مشکلات و مسایل ما حل خواهد شد، بسیاری از کنترل‌ها و نظارت‌های غیر ضروری برچیده می‌شوند و بازرسی‌ها و بررسی‌ها به حداقل کاهش می‌یابند و پیچیدگی‌ها و آشوبناکی‌ها به نظم و انتظامی درونی مبدل خواهند شد.

با آرزوی دیدن آن روز.

سیدمهدی الوانی

وهر ناک و نمک

... روشن است که پایه‌ها و ریشه‌های آیین جوانمردی و پهلوانی، به ایران کهن بازمی‌گردد. اگر چنین نبود، چنان بازتابی در شاهنامه نمی‌یافت و شاهنامه، نامه پهلوانان و جوانمردان نمی‌شد. اما چون - به دریغ بسیار - در این زمینه هم می‌بایدمان گفت که آبشخورهای نژاده و کهن، در زمینه تاریخ ایران بسیار اندک است، ما نمی‌توانیم به روشنی، سرگذشت پهلوانان و جوانمردان را در ایران باستان نشان بدهیم و پی بگیریم. به ناچار، بر پایه یادگارها و نشانه‌ها و مانده‌های آنان در روزگار سپسین است که می‌باید به شناختی از آیین جوانمردی و پهلوانی در روزگاران کهن برسیم. این آیین، در ایران پس از اسلام هم بسیار دیرین و کهن است. هم دیرین، و هم نیرومند و کارساز و اثرگذار. این دو ویژگی، به بسندگی، بر ما آشکار می‌دارد که ریشه و پیشینه این آیین می‌باید در ایران بسیار دیرنده و کهن باشد. وگرنه در سده‌های نخستین هجری، چنان کارکرد و توانی نمی‌توانست داشت. در آن سده‌ها، زمینه و ساختار فرهنگی و اجتماعی در ایران به گونه‌ای بود که آیین جوانمردی و پهلوانی، سوئی‌مندی سیاسی هم می‌یافت. ما به پاره‌ای از خیزش‌های بردامنه در تاریخ ایران نو، بازمی‌خوریم که جوانمردان و پهلوانان آنها را پایه ریخته‌اند و در گسترده‌اند. یک نمونه آشنا، خیزش جوانمردی ایرانی است، از سرزمین پهلوانان، سیستان، که به حمزه آذرک نام برآورده است. چون بسیار در کار چُست و چالاک بوده است. حمزه آذرک برچیرگی تازیان، خلیفگان بغداد، بر ایران، بر می‌شورد. می‌توان گفت که بدین سان، زمینه فراهم می‌شود برای سر برآوردن یکی

دیگر از رادان و جوانمردان و آزادزادگان بزرگ و نامدار ایران زمین، آن رویگرزاده آزاده سیستانی؛ یعقوب لیث. یعقوب، مردی بود که از میان جوانمردان و پهلوانان برخاست. داستان نبردهای او با کارگزاران خلیفه بغداد، روشن تر از آن است که نیازی به بازگفت داشته باشد. اما کار شگرف و شیرین و شگفت دیگر یعقوب، که نام او را در تاریخ و فرهنگ ایران، جاودانه گردانیده، آن است که او بود که پایه سخن پارسی را ریخت و نهاد. گفت که سخنی که من اندر نیابم، چرا باید گفت؟ هنگامی که سخنوران او را به زبان تازی می ستودند. اگر ما امروز به زبان شورانگیز و دلاویز پارسی سخن می گوئیم. اگر آن شاهکارهای شگفتی انگیز در این زبان پدید آمده است، به گونه ای، در گرو آزادمنشی و ایران دوستی یعقوب لیث است. اندکی این سوتر، ما همچنان به خیزشی بسیار بزرگ بر می خوریم که پهلوانان و جوانمردان و درویشان آن را پایه ریخته اند. پیشتر گفتم این سه گز بگذر جدایی ندارند. خیزش سربداران سبزوآر. که بر فرمانروایان ددمنش و بدکنش مغول، آن خون ریزان بی پرهیز، شوریدند و کوشیدند که بر چیرگی آنان پایان بدهند.

رفتاری که تا چندی پیش، هنوز در ایران روایی داشت. در میان کسانی که به گونه ای به آیین جوانمردی و پهلوانی دلبسته و هنوز پای بند بودند. هرچند که در روزگاران بسیار پسین، این آیین با ناروایی هایی نیز آمیخته شده بود. بسخن دیگر، جوانمردان و پهلوانان دروغین هم به میان پهلوانان و پیروان راستین این آیین، راه بسته بودند. اما به هر روی، آن رفتار و آن هنجار، حتی در میانه این کسان هم دیده می شد و آن، «مهر نان و نمک» است که شناخته شده تر از آن است که نیاز به گزارش و بازنمود داشته باشد. اگر جوانمردی، پهلوانی، بر خوان کسی می نشست و نان و نمک او را می خورد، سر در گرو او می نهاد. از آن پس، آن میزبان، به گونه ای بر وی چیرگی داشت. هرگز نمی پذیرفت، روا نمی دانست که کمترین گزندى به آن کس برساند، چه برسد به اینکه او را بیازارد یا خون وی را بریزد. یک نمود برجسته این هنجار و رفتار جوانمردی و پهلوانی را ما در داستان رستم و اسفندیار می بینیم. هنگامی که پشتون،

برادر اسفندیار، که می‌توان گفت: خرد گسسته اوست، او را اندرز می‌گوید که با رستم مهربان باشد، فراخوان او را بپذیرد، به سیستان برود و بر خوان وی بنشیند. اسفندیار از آن تن درمی‌زند. انگیزه و برهان او در این تن در زد، مهر نان و نمک است. او می‌گوید که اگر من بر خوان رستم بنشینم، کشتن او بر من ناروا خواهد شد. من نمی‌توانم بر او تیغ درکشم. با او بستیزم، در آویزم، خون او را بریزم. اگر چنین کنم، از آیین پهلوانی به دور مانده‌ام.

به هر روی، آیین نان و نمک، در شمار رفتارها و هنجارهای پهلوانی بوده است. نمونه‌ای دیگر، نفز و روشن و آشکار از این آیین را در شاهکار عطار، پیر هژیر نیشابور می‌بینیم که داستان مرغان است. عطار در آغاز منطق الطیر، هنگامی که با خداوند راز می‌گوید، به مهر یک دلگی بسیار، مهر نان و نمک را فرایاد کردگار می‌آورد. می‌گوید من بارها، شبان روزان، بر خوان تو نشسته‌ام. بر تو مهر نان و نمک دارم. تو پهلوان پهلوانانی، راد رادانی، به پاس این مهر و این حق، بر من مگیر، از گناه من بگذر. سپس، داستانی را چاشنی سخن خود می‌گردانم داستان عیاری که مردی را دست بسته به سرای خود می‌برد تا هر زمان توانست، سر از تن او بیفشاند. اما بانوی آن عیار، در آن هنگام، خوراکی به آن دلخسته می‌دهد. هنگامی که عیار به خانه باز می‌آید، می‌بیند که آن مرد بر خوان او نشسته و نان و نمک او را خورده بوده است، دست از وی باز می‌دارد.

با وناقش برد دستش بسته باز	خورد عیاری بدان دلخسته باز
پساره‌ای نان داد آن ساعت زنش	شد که تیغ آرد، زند بر گردنش
دید آن دلخسته را در دست نان	چون بیامد مرد با تیغ آن زمان
گفت «این نان را عیالت داد و بس»	گفت «این نانت که داد ای هیچ کس؟»
گفت «بر ما شد تو را کشتن حرام	مرد چون بشنید آن پاسخ تمام
سوی او با تیغ نتوان برد دست	زان که هر مردی که نان ما شکست
من چه گونه خون او ریزم به تیغ؟»	نیست از نان خواره ما، جان دریغ

عیار می‌گوید: چون که نان و نمک مرا خورده‌ای، حتی می‌توانی و حق آن داری که جان مرا بستانی. من چگونه می‌توانم خون تو را بریزم.

در فرجام این سخن، شایسته می‌دانم که بیتی از خواجه بزرگ شیراز را که در آن بیت هم رندانه از مهر نان و نمک سخن رفته است یاد کنم تا فرجامی فرخنده باشد در این گفت و شنود. خواجه در آغازینه غزلی می‌گوید:

ای دل ریش مرا، با لب تو حق نمک حق نگهدار که من می‌روم، الله معک

خواجه می‌گوید که من بارها از لب شیرین و نمکین تو، ای یار، بوسه برچیده‌ام و بر خوان این لب نشسته‌ام. پس بر تو مهر نان و نمک دارم. اکنون که به سفر می‌روم، این مهر و این حق را نگهدار که خدای همواره با تو باد.

* * *

به درخواست دوست دانشور فره‌نهاد، دکتر خاکی گرامی که زندگانش دراز باد و دیر بپایاد، بدان همداستانم که بخشی را از گفت و گوی من با ماهنامه حکمت و معرفت که خوش می‌افتدش، چونان دیباچه در کتاب خویش «مدیریت جوانمردانه» باز آورد.^۱

دکتر میرجلال‌الدین کزازی

پیشنگاشت نگارنده

انسان معاصر در شرایطی بحران خیز قرار دارد بحرانی که ما ایرانیان هم از لرزه‌های آن در امان نیستیم؛ از یک سو «هویت خویشتن» را به درستی نمی‌شناسیم و از سوی دیگر به «خودباوری معقول» نرسیده‌ایم. در فضای نوین سایبری که امپراتوری توانمند رسانه، تقدیر «مک دونالدی» شدن جهان را به عنوان «حقیقت» ترویج می‌کند ارزش‌های فرهنگی ما روز به روز در عمل کمرنگ‌تر می‌شوند. در این روزگار، انسان‌ها در «دهکده جهانی» عریانند و در خانه‌هایی با دیوارهایی شفاف، در تیررس نگاه همدیگرند. انسان به «گره‌ای از یک شبکه» تبدیل شده است که خانه‌اش همه جاست و هیچ حریم خصوصی‌ای ندارد. رفته رفته فرآیند جهانی شدن به کمک تکنولوژی‌های نوین، از «اختیار» به «اجبار» تبدیل می‌شود. انسان امروز، نظاره‌گر و بازیگر سناریویی شده است که نگارنده گمان و تدبیرگران پنهان، آن را نوشته و می‌چرخانند...

غربی‌سازی جهان چونان گردبادی توفنده فرهنگ‌های کهن و بومی را به چالش کشانده است. در برابر این گردباد، پاره‌ای به «انفعال» یا «تعامل» و بعضی دیگر به «تقابل» برخاسته‌اند. آنچه روشن است برای بهره‌گیری از انرژی حاصل از این تحولات گریزناپذیر که پی در پی رخ می‌دهند نمی‌توان به جریان جاری زمان، فرمان توقف داد. به نظر می‌رسد تنها راه واقع‌گرایانه، در این جریان خروشان تکیه بر دست و بازوی خویش کردن و حرکت به سوی مقصد است.

پیداست راهبرد موج‌نوردی، بر این جریان توفنده باید برپایه «خودشناسی»

استوار شود. خودشناسی، به عنوان فرآیندی که از «سطح فرد» آغاز می‌شود و با دیدمانی انسانی، فراتر از گرایش‌های نژادپرستانه و ایدئولوژیک، در چارچوب منافع ملی و جهانی یک کشور، ساماندهی می‌شود، اما برآستی این «خود» چیست و کیست؟!

مسئولیت هر آنچه در جهان کنونی می‌گذرد بر عهده عقلانیتی است که «علم مدیریت» در مقیاس جهانی، ملی و سازمانی بر آن استوار است. علمی که برآیند تمامی علوم اجتماعی - انسانی هستند که ادعای ساختن «جهانی نو» داشته و دارند، اما حاصل کار آن شده است که باید با خواجه حافظ همنوا شد که هفتصد سال پیش زیر سایه بیدی بر کناره جویباری سرود:

آدمی در عالم خاکی نمی‌آید به دست عالمی از نو بیايد ساخت و ز نو آدمی در ابتدا صاحب‌نظرانی که آغاز کار این علم بودند هیچ نیازی به مطرح کردن بحث اخلاق در سازمان احساس نمی‌کردند، آنها در پی آن بودند که سازمان را «ماشین» بیندارند و انسان را نیز چونان یک عامل تولید در کنار دیگر عوامل قرار دهند. این نگرش آغاز رویکرد «عقلانیت ابزاری» به سازمان بود...

آنچه در جنگ جهانی دوم بر جهان رفت، پرسش‌های اساسی را در برابر «حقانیت عقلانیت خودبنیاد مدرن» قرار داد. پرسش‌هایی که «جنبش‌های اعتراضی گوناگون» از دهه میلادی هر روز آن را جدی‌تر می‌سازند.

بحران‌های جهانی بویژه بحران‌های زیست محیطی، برخی از خیراندیشان متفکر را به چاره‌اندیشی کشانید و سلسله‌های گوناگونی از استانداردها را پیش روی سازمانها قرار داد تا کیفیت را مدیریت کنند. آنها امیدوارند که بتوانند با تکامل این استانداردها، «سوداندیشی» (profit) نامحدود و بی‌قاعده را با «مسئولیت اجتماعی» (Social Responsibility) محدود کنند و فعالیت‌های مدیران و سازمان‌ها را جهت اخلاقی دهند.

یکی از ویژگی‌های هر تمدن کهنی، وجود نظام‌ها و آیین‌های اخلاقی است. ایران

نیز از این آیین‌ها خالی نیست. ایران، موجودی پویا است که بقول آندره زیگفرد در کتاب «روح ملت‌ها» در چهارراه حوادث تاریخ به دنیا آمده است. او در بستر تاریخ با تمام زخم‌هایی که خورده، خود را تا به امروز رسانیده است. در این سیر حرکت باید تمامی آیین‌هایی را که ایرانیان پذیرفته‌اند به عنوان واقعیت پذیرفت. نباید سرشکستگی‌ها و سرافرازی‌های ایران را به دلخواه خویش «کوچک‌نمایی» و «بزرگ‌نمایی» کرد. نباید باور کرد که «هنر، نزد ایرانیان است و بس» و همچنین نه گفت چاره‌ای نیست و باید از «سر» تا پای، فرنگی شد.^۱

برای رسیدن به «خودباوری معقول» چاره‌ای جز ایران‌شناسی نیست. ما نیاز داریم تا روشن شود که تصمیم‌ها در کدامین بستر فرهنگی ساخته، پرداخته و گرفته می‌شوند و به اجرا در می‌آیند. متأسفانه آغاز آموزش‌های دانشگاهی مدیریت، به عنوان ابزار اجرایی کردن اصل ۴ ترومن، مسیر شکل‌گیری این علم را دچار سرنوشت خاصی کرد که نیازمند بحث جداگانه‌ای است.^۲

ما برای بازسازی کارآمد هویت ملی خویش در چارچوب ارزشهای جهانی به دانش مدیریتی نیازمندیم که بر مبنای اصول اخلاقی باشد که آبشخور آن فرهنگ ایران است.

اخلاق در سازمان‌های ایرانی

در سه دهه اخیر به برکت استقبال از مدل‌های تعالی سازمانی، بحث اخلاق در سازمان‌های ایرانی مطرح شده است. متأسفانه این توجه نیز مانند بسیاری از کارهای دیگر، تبدیل به کاری تکراری شده است بنام تدوین «منشور اخلاقی»، برای نصب بر در و دیوار سازمان‌ها. منشورهایی با جملاتی که چکیده آنها را می‌توان در قالب ادعاهایی به گونه زیر بیان کرد:

ما متعهد هستیم... ما بر این باوریم... ما معتقد هستیم...

۱- سید حسن تقی‌زاده

۲- نک: واکاوی تاریخی مدیریت تحول در ایران معاصر، از نگارنده در همین نشر.

معمولاً این منشورها، حاصل پروژه‌هایی است که در آنها تجربه‌های سازمان‌های دیگر، برگردان می‌شود و در قالب پرسشنامه‌هایی پیش‌روی مدیران سازمان‌ها قرار می‌گیرد، آنها نیز با زدن ✓ آرمانی‌ترین خواسته‌های خود را مشخص می‌سازند و بدینگونه سندی فراهم می‌شود که ارزیابان به آنها امتیازی ارزانی می‌دارند که در نهایت به مراسمی در سالن‌های همایش ختم می‌شود برای گرفتن لوحی و تندیس. نمره‌های اخلاقی شدن سازمان‌ها در شرایطی داده می‌شود که بسیاری از پروژه‌های اخلاقی خود غیر اخلاقی نصیب مشاوران می‌شود و بسیاری از ارزیابان، هم کاسه‌ای اهداکنندگان جوایز کیفیت هستند.

ایرانی‌ها و آیین جوانمردی

تمدن ایران در طول تاریخ دراز خود، تحولات گوناگونی را پشت سر نهاده است، از آمدن مهاجرانی که معلوم نیست چگونه به این سرزمین آمدند و با ساکنان پیشین ایران زمین چه کردند تا به امروز که امواج ماهواره حاکم‌یزهای هویت ما را نشانه گرفته‌اند:

ایرانی‌ها در گذار تاریخ آیین‌های اخلاقی جور واجوری را تجربه کرده‌اند. از آن نظام اخلاقی که اجازه نمی‌داد پسر کفشگری دانش بیاموزد تا تجربه ستم‌نژادی تازیان، بنام اسلام که پیامبر آن می‌فرمود: مردم، چون دانه‌های شانه برابرند و برتری تنها در پرهیزگاری است.

اما آنچه که در این صورت‌ها و نمودهای گوناگون، پایدار مانده، خوی و خیمی ویژه است که می‌توان آن را جوانمردی نامید، آیینی که نام‌های گوناگون یافته است. نام‌هایی مانند: «فتوت» و «مروت» و عیاری و لوطی‌گری و...

در لابلای کتاب‌های ادبی و تاریخی ایرانی - اسلامی، داستان‌ها و حکایت‌هایی هستند که در آنها از مردمانی سخن به میان آمده که از آنان با نام‌های گوناگونی یاد شده است، نام‌هایی مانند: جوانمردان، عیاران، شبگردان، سرهنگان، مهتران،

پهلوانان، یازان، سربداران، شکرخوران در ایران قدیم، در عراق و شام فتی، در ترکیه اخی، در مصر و مغرب سقوره، در سوریه احداث، و در قسمت‌هایی از ازبکستان، تاجیکستان و افغانستان کاکه‌ها و در ایران عصر قاجاری، لوطی‌ها و داش‌ها.

خوانش جدید و روشمند این داستان‌ها، می‌تواند مایه دستیابی به آموزه‌هایی شود که ترویج و به‌کارگیری آنها بسیاری از چالش‌های ارتباطی میان افراد را در سازمان‌های امروز ما کاهش دهد.

به بحث جوانمردی در علم مدیریت در قالب نظریه رفتار شهروندمداری سازمانی (OCB) توجه شده است. با توجه به رهبری مبتنی بر اقتضاهای فرهنگی می‌توان گفت با توجه به پیشینه این موضوع در فرهنگ ایرانی، این فرصت و امکان هست تا جوانمردی در موقعیت‌های سازمانی را تبیین کنیم که هدف این کتاب است.

چگونگی نگارش این کتاب

با توجه به محتوای روایت‌های جوانمردی و برداشتی که ایرانیان از این اصطلاح دارند می‌توان دریافت که تعریف جوانمردی در نظریه شهروندی سازمانی از جامعیت برخوردار نیست، لذا می‌توان انتظار داشت در سازمان‌های ما با توجه به ویژگی‌های فرهنگ ایرانی مقبول نباشد، لذا بر آن شدم در چارچوب مکتب اقتضایی (contingency)^۱ مفهوم جوانمردی را گسترش داده و دایره عمل جوانمردی سازمانی را از تمرکز بر رفتار کارمندان و مشتریان و ارباب رجوع فراتر برده و به کلیه ذینفعان بیرونی و درونی، حقیقی و حقوقی سازمان تعمیم دهم. این تأمل به پژوهشی تبدیل گردید که دو بخش از آن را در کنفرانس‌هایی ارائه کردم و بخش‌های دیگر آن نیز در دوره‌های اخلاق کاربردی تدریس شد.

۱- با توجه به ریشه این واژه، شاید بتوان آن را «شایه برگردان کرد».

نکته‌ها:

- (۱) برای رعایت اختصار جزئیات مسیر پژوهشی آورده نشده تا ساختار کتاب مخدوش نشود.
- (۲) متأسفانه در ادبیات کهن غربی جز شوالیه‌های قرون وسطی و رابین‌هود نشانی از جوانمردی نیست.
- (۳) شاخص‌های جوانمردی قابل تکمیل و اصلاح هستند.
- (۴) جوانمردی را می‌توان در چارچوب نظریه نوفضیلت‌گرایی تبیین کرد.
- (۵) بر اساس کتاب حاضر می‌توان جشنواره رفتارهای جوانمردانه در سازمان طراحی و اجرا کرد و منشورهای اخلاق جوانمردانه تدوین نمود.
- (۶) مطالب منقول بیشتر استنباط‌های نگارنده از متونی می‌باشد که نامشان در پاورقی و پایان آمده است.
- (۷) این کتاب برگرفته از دیگر کتاب نگارنده به نام اخلاق حرفه‌ای به شیوه جوانمردان است که انتشار آن حدود یک دهه به تأخیر افتاد، بی‌گمان اگر نگارنده آن را بازنویسی می‌کرد، یکباره چیز دیگری می‌شد.

سپاسگزاری

از تمامی استادان و سروران بزرگواری که نگارنده را برای نشر این کتاب یاری و دلگرم کردند سپاسگزاری می‌کنم.

همچنین باید فراموش نکرد که اگر همت مدیر نشر فوزان آقای ابوذر مرادی و همکارانش بویژه تلاش‌های صبورانه و دلسوزانه سرکار خانم فتحی در صفحه‌آرایی و حرفه‌چینی نبود این کتاب به آسانی روانه بازار نمی‌شد. سعی‌شان مشکور باد.

خاکی