آسيب فعاليت فرهنگي

21 فروردين 1396

اين نوشته در قالب 14 پست وبلاگ در نشاني زير منتشر شد:

<http://rastan.parsiblog.com/Posts/538>

مدتي پيش به مناسبتي تحرير شد  
تحليلي از آسيب‌هاي فعاليت‌هاي فرهنگي‌مان  
كارهاي فرهنگي خودمان  
اگر مي‌خواهيم جهادي باقي بماند  
خواندنش شايد بي‌فايده نباشد

پيشگفتار  
اگر چه، سخن از بيان آسيب اصلي سازمان‌هاي فرهنگي‌ست و هدف، بيان راهكاري ساده براي حل معضلات آن‌ها، اما پيچيدگي فعاليت اين چنين سازمان‌هايي و تفاوت ماهوي پاره‌اي از آن‌ها در مديريت و اختلافي كه در شيوه حل مسأله دارند؛ دولتي، نيمه‌‌دولتي، خصوصي، مردمي، وابسته به شخص، تعاوني، توليدي، پژوهشي، انتشاراتي و چه و چه، ضروري مي‌نمايد ابتدا تنوّع آن‌ها را مورد بررسي قرار دهيم و سپس به آسيب‌شناسي هر يك، متناسب با مأموريت و وظايف و اهداف و عملكرد آن بپردازيم.  
اما در اين نوشتار، جهت تسهيل در دستيابي به مقصد و پرهيز از اطناب، راهي ميانه پي مي‌گيريم و تمامي متولّيان فعاليت‌هاي فرهنگي كشور را در دو دسته كلّي تقسيم مي‌نماييم و به بررسي هر يك مي‌نشينيم.  
تنوّع ساختار اجرايي فعاليت‌هاي فرهنگي  
شيوه‌هاي عملياتي نمودن فعاليت‌هاي فرهنگي در دو دسته قابل بررسي‌ست، دو دسته‌اي كه گاهي مي‌تواند دو مرحله از فعاليت يك گروه باشد؛ گروهي كه ابتدا «جهادي» تشكيل شده و عمل مي‌كنند و پس از مدّتي، در صورت تصميم بر گستره فعاليت، شكلي نو مي‌يابند و «سازماني» به فعاليت‌هاي فرهنگي مي‌پردازند. اين دسته‌بندي تناظر با نظرياتي دارد كه در عرصه ترسيم نظام‌هاي سياسي، از «نهضت» و «نهاد» سخن مي‌گويد.  
البته ضرورتاً هر حركت «جهادي» به تشكيل «سازمان» منجر نشده و هر «سازمان فرهنگي» لزوماً از حركتي جهادي شكل نيافته است.  
فعاليت‌هاي جهادي  
ويژگي‌ها  
همان‌طور كه از نام آن پيداست به فعاليت‌هايي اطلاق مي‌شود كه با نياتي خيرخواهانه از بستر جامعه برمي‌خيزد و في‌سبيل‌الله و بدون توقّع درآمد و راه‌اندازي كسب و كار شكل مي‌گيرد.  
نيروي انساني  
اين گروه‌ها شامل افرادي مي‌شود كه معمولاً هدفي جز رضايت پروردگار ندارند و جز براي اقامه كلمه توحيد برنخواسته‌اند. از آن رو كه سنخ فعاليت‌شان بسيار پرهزينه و دشوار، وقت‌گير و زمان‌بر است، انتفاع را بر نمي‌تابد و انسان‌هاي مترصّد كسب درآمد را به سوي خود جلب نمي‌نمايد.   
مگر آناني‌كه براي آينده اين گروه كلاهي دوخته باشند، از دسته منافقين، براي كسب منافعي كه از رهگذر تبديل «حركت جهادي» به «سازماني فرهنگي»‌ محتمل مي‌نماياند كه البته اين افراد چون تا قبل از بدل شدن به سازمان، بر سبيل ريا گام بر مي‌دارند، بيشتر منفعت دارند تا ضرر و به لباس جمع متلبّس، مجبور به خدمتند.  
شيوه انجام فعاليت‌ها  
امور بر ساختاري اداري نمي‌چرخد و از چارت سازماني خبري نيست. اگر هم باشد، نه چندان پيچيده و نه چندان عملي، بيشتر صوري و ظاهري.  
كارها به صورت گروهي انجام مي‌شود و تقسيم كارها بر محور رهبر گروه با مشاركت تمامي اعضا صورت پذيرفته، انگيزه‌هاي دروني بيشتر حكم مي‌راند تا فشارهاي بيروني.  
هر كاري كه زمين بماند، برداشته مي‌شود و تخصص‌ها مانع پذيرفتن كارهاي متفرقه نمي‌گردد.  
ساعات كار، اداري نيست و اين چنين گروه‌هايي شب و روز ندارند. هر زمان كه كار نياز به مشاركت داشته باشد، گرد مي‌آيند و در صورت عقب ماندن از برنامه، ساعات كار را به سادگي افزايش مي‌دهند و سرعت را زياد مي‌كنند.  
انعطاف در روابط كاري بيشتر است و از مشاركت هر فردي كه توانمندي بيشتري داشته باشد استقبال مي‌گردد. چنين مجموعه‌هايي معمولاً بسته نيستند و به توسعه همكاري با هر فرد و نهادي روي خوش نشان مي‌دهند.  
كار فرهنگي وقتي جهادي انجام مي‌شود، بيشتر متوجه نيازهاي حقيقي جامعه است. انسان‌هايي كه وقت خود را رايگان خرج فرهنگ مي‌نمايند، طبيعتاً تلاش مي‌نمايند جايي كه واقعاً نياز باشد هزينه كنند و نه جايي كه سود بيشتر.  
امكانات و تأمين مالي  
فعاليت‌هاي فرهنگي گروه‌هاي جهادي معمولاً در ابتدا با هزينه‌هاي شخصي و نذورات و خيريه‌ها آغاز مي‌شود. اگر چه تلاش براي جذب سرمايه‌هاي بيشتر و ارتباط با منابع مالي هميشه يكي از اولويت‌هاي چنين گروه‌‌هايي هست، اما نه به اندازه‌اي كه مسير و جهت فعاليت را تغيير دهد.  
اين گروه‌ها در بيشتر مواقع درآمد ثابت و روشن و مشخصي ندارند و براي هر پروژه به جستجوي كارفرما يا شريك دولتي يا خصوصي مي‌گردند. طبيعتاً درآمدشان متوجه محصول است و بهره‌وري يا محصول‌محوري (Productivity) يكي از اركان اصلي فعاليت‌هاي جهادي‌ست.  
ايده‌پردازي و بهره‌گيري از خلاقيت يكي از مهم‌ترين عناصر مورد توجه در گروه‌هاي جهادي‌ست و آن‌ها پي‌درپي به دنبال يافتن بهترين روش‌هاي حل مسأله هستند؛‌ ساده‌ترين، سريع‌ترين و كم‌هزينه‌ترين شيوه‌ها را مي‌جويند و در اين مسير ناگزيرند از تمام توان و استعداد نيروي انساني و تمامي توان و امكانات موجود بهره برند. آبروي خويش را گرو بگذارند و هر چه در چنته دارند مصرف نمايند. ضرورتاً به انتقاد بها مي‌دهند و خود را نيازمند آن مي‌دانند.  
آسيب‌ها  
با همه اين ويژگي‌هاي مثبت،‌ حركت جهادي با آسيب‌هايي جدّي مواجه است.

آسيب‌ها  
با همه اين ويژگي‌هاي مثبت،‌ حركت جهادي با آسيب‌هايي جدّي مواجه است.  
گستره محدود  
فعاليت‌هاي فرهنگي گسترده، آن‌هايي كه قرار است در منطقه مكاني وسيعي به انجام رسند، نياز به ساختار مفصل و پيچيده، نظارت و ارزيابي قدرتمند و كارآ دارند. روابط ديگر آن‌چنان نزديك نيست كه اعتماد فرد به فرد كارگشا باشد و دستورات نمي‌تواند شفاهي به تمامي پرسنل برسد.   
گروه‌هاي جهادي قادر نيستند كارهاي وسيع به انجام برسانند، زيرا تا سخن از وسعت يك پروژه به ميان آيد، نيروي انساني زياد، روابط گسترده و فعاليت‌هاي متورّم و فزاينده را به همراه دارد و سازوكاري كه فعاليت‌هاي جهادي با آن سامان مي‌يابند قادر نيست اين شرايط را مديريت كند.  
پس حركت جهادي تا زماني ممكن است كه منطقه عملياتي كوچك باشد و تمام نيروهاي درگير پروژه، هر روز با هم ديدار داشته باشند.  
عمر كوتاه  
فعاليت‌هاي جهادي پروژه‌محور است، يك هدف كوتاه‌مدت كه عده‌اي نيروي مخلص را دور هم گرد آورده. وقتي كار به انجام رسد، انگيزه‌ها فروكش مي‌نمايد و براي پروژه بعدي رهبران گروه بايد دوباره انگيزه‌سازي كنند؛ نيروها را جذب كار نمايند و قانع سازند.  
توجه به اين نكته نيز حائز اهميت است كه انگيزه‌هاي مشوّق تشكيل يك گروه مي‌تواند در گذر زمان در گروه‌هاي ديگر عميق‌تر شود و نيروهاي فعّال در يك پروژه جهادي را به پروژه ديگري بكشاند. ارتباط ميان فعالان فرهنگي هميشه آن‌ها را در معرض انتخاب‌هاي جديد قرار مي‌دهد. اين جابه‌جايي نيروها در فعاليت‌هاي جهادي، عملاً عمر كوتاهي براي اين گروه‌ها رقم زده است.  
مانند سياله‌هايي در فضا، گروه‌ها پيوسته منحل شده، در هم ادغام شده، تجزيه‌شده و دوباره‌سازي مي‌شوند و روندي غيرقابل اعتماد و اتكا براي پروژه‌هاي درازمدت و طولاني طي مي‌نمايند.  
ناپايداري ضوابط  
آدم‌هايي كه براي اداي تكليف گرد آمده‌اند، حجّتي بالاتر از تكليف خود ندارند و طبيعتاً تنسّك كمتري به ضوابط و قوانين خودساخته نهادي دارند. هر جا كه قانوني با تكليفي ضد افتد، يا قانون را مي‌شكنند و يا اگر دست و بال‌شان بسته شود، گروه را ترك مي‌نمايند. نيروهاي انساني در يك گروه جهادي، هيچ انگيزه‌اي براي ادامه همكاري ندارند، مگر همان تكليفي كه آنان را جلب نموده.  
روشن است كه رهبران چنين تشكل‌هايي تزلزل ساختاري مذكور را حسّ كرده، ضوابط و قوانين را متناسب با مسير حركت پروژه تغيير مي‌دهند. هيچ قانوني را ثابت نمي‌گذارند و به تبع قاعده «ما مِن عامّ الا و قد خُصّ» پيوسته بر قوانين و ضوابط استثنا مي‌زنند و افراد را تك به تك از شموليت قانون خارج مي‌كنند.  
هميشه در گروه‌هاي جهادي افرادي وجود دارند و پيدا مي‌شوند كه قدرت‌هاي ويژه دارند و از هر قاعده و قانوني مستثني مي‌باشند، زيرا تأثيرگذاري آنان در پروژه منوط به چونان اختيارات فراقانوني و عدم تبعيت از ضوابط دست و پاگير است.  
اين امر نه تنها عدالت‌محوري اين گروه‌ها را در معرض ترديد قرار داده، مشروعيت نهادي‌شان را نزد اعضاي گروه بر هم مي‌زند، بلكه اعتماد اجتماعي را نيز نسبت به گروه كاهش مي‌دهد. مجموعه‌اي كه هر روز مي‌تواند ضوابط كاري خود را تغيير دهد، نمي‌تواند قراردادهاي كاري باثباتي منعقد نمايد و با شركاي معتبر همكاري كند.  
فردمحوري و حكومت يقين شخصي  
انگيزه‌ها به دليل اين‌كه فردي هستند، يعني هر كدام از اعضاي گروه، انگيزه‌هاي شخصي خود را براي شروع همكاري و تداوم آن مطمح نظر دارد، فردمحوري نيز در حركت‌هاي جهادي بيداد مي‌كند.   
اين‌كه هر فرد يقين خود را حجّت بين خود و خدايش مي‌داند، آن‌چه به نظرش برسد را محور قرار داده، تلاش مي‌نمايد فعاليت فرهنگي را به آن سمت و سو بكشد. بي‌مهري و كم‌توجهي اعضاي گروه به نظر وي نيز مي‌تواند به سرعت، قطع ارتباط و همكاري را در پي داشته باشد.   
ضميمه شدن اين دو گزاره؛ 1. حكومت يقين شخصي در فردمحوري حركت جهادي و 2. قطع همكاري در صورت عدم تمكين جمع از يقين فرد، عملاً گروه‌هاي جهادي را در مظانّ نوعي از استبداد رهبران قرار مي‌دهد. استبداد رأي افرادي كه سهم تأثير بيشتري در گروه دارند و نبودشان ضربه‌اي جبران‌ناپذير است. گروه هميشه و پيوسته ناگزير است از يقين آن‌ها تبعيت نمايد و خود را با نظر شخصي اين افراد هم‌مسير سازد.  
در چنين شرايطي، آستانه تحمل اعضاي گروه تا جايي‌ست كه خود را قادر به تأسيس يك گروه جهادي جديد ندانند. اگر روزي بتوانند مؤسّس باشند، كار ياد گرفته و مديريت بياموزند، گروه را ترك كرده، انشعابي تازه مي‌سازند و پروژه‌هاي خود را با رأي و يقين شخصي خود پايه مي‌ريزند.  
حجيت يقين شخصي يكي از مهم‌ترين آسيب‌هايي است كه فعاليت‌‌هاي جهادي را تهديد مي‌نمايد و به تجزيه گروه‌ها مي‌انجامد. شگفت اين‌كه در اين موارد، طرفين مخاصمه هر دو، خود را بر حق دانسته و بر صحّت طريق خود حجّت اقامه مي‌نمايند و به تصميم خويش يقين دارند.

فعاليت‌هاي سازماني  
ويژگي‌ها  
داشتن ساختار تشكيلاتي منظّم مهم‌ترين ويژگي‌ اين نوع از فعاليت‌هاست.  
نيروي انساني  
افراد در سازمان استخدام مي‌شوند. با قراردادي كه تعهّد حقوقي و قضايي دارد به كار گماشته شده و هر فرد وظيفه مشخص و معيني بر عهده دارد. ساعت‌هاي كار از پيش تعيين شده است و معمولاً افراد در غير ساعات كار وظيفه‌اي براي پي‌گيري امور اداري حسّ نمي‌نمايند.  
انگيزه‌ها در بيشتر مواقع ماد‌ي‌ست و حقوق و دستمزد بر اساس ضوابطي خاصّ توسط واحد مشخصي از سازمان پرداخت مي‌گردد.  
نيروهاي انساني زيادي درگير فعاليت هستند و تعداد آد‌م‌‌هايي كه در اكثر اوقات رفت و آمد به سازمان دارند بيشتر از يك گروه جهادي‌ست.  
پرداخت حقوق در سازمان‌ها كاملاً طبقاتي و متأثر از جايگاه و سمت هر فرد در سازمان، ميزان تحصيلات و سابقه كار وي است. كارمندان برجسته از حضور در جلسات و يا مأموريت‌هايي بهره‌مند مي‌گردند كه حقوق مالي ويژه‌اي را نصيب‌شان مي‌نمايد.   
تفاوت درآمدها سبب تفاوت در الگوي مصرف گشته، اطاعت‌پذيري پرسنل را نسبت به مافوق افزايش مي‌دهد. امكان استفاده از خودروي اداري، سرويس، خدمات ويژه پذيرايي، اتاق‌هاي وسيع و انفرادي، ميز و صندلي و مبلمان گران‌قيمت، همه و همه تفاوت‌هاي آشكاري در الگوي مصرف سازماني هستند. علامت‌هايي كه به تمامي كارمندان، هر لحظه و هر ثانيه جايگاه‌شان را بانگ مي‌زند و مانع تخطّي آنان از اوامر مافوق مي‌‌شود. به همين سبب، فرمان‌پذيري در سازمان بيشتر و عميق‌تر و نهادينه‌تر است.  
در مقابل، انگيزه دروني نيروي كار كمتر مي‌شود و خلاقيت رنگ مي‌بازد. اگر فشار كار زياد شود به مدد سازمان‌هاي حمايت از اقشار ضعيف و بعضاً رسانه‌ها مقاومت مي‌نمايند و اگر فشار كم گردد، از زير كار در مي‌روند. اگر بتوانند مديران را بفريبند، دريغ نمي‌كنند، تا كار كوچكي را چند برابر بزرگ‌تر نشان دهند.  
شيوه انجام فعاليت‌ها  
تمامي فعاليت‌ها بر حسب سلسله‌مراتب اداري انجام مي‌پذيرد؛ تصميم در يك شوراي عالي مركزي اخذ مي‌گردد. رئيس با تمام محدوديت‌هايي كه شوراها براي وي پديد مي‌آورند، تصميم را ابلاغ مي‌نمايد. مديران يك به يك دستور را از مافوق دريافت داشته و به زير دست اعلام مي‌كنند، تا زماني كه به آخرين شاخ و برگ‌هاي چارت اداري مي‌رسد. پايين‌دست‌ترين افراد كار فرهنگي را به انجام رسانده و گزارش را به همين ترتيب به سطوح بالا مي‌رسانند.  
در چنين ساختارهاي طولي و مفصلي، اگر قرار بر نيازسنجي هم باشد، كارگروه ويژه‌اي تأسيس مي‌گردد و آن كارگروه نيز كار را به افرادي ديگر وامي‌گذارد و فقط نتايج تحقيق را به شور مي‌گذارد. بيشتر از آن‌كه در سازمان كارمند باشد، مدير است.  
كارها پروژه‌محور نيست و بيشتر پروسه‌اي را طي مي‌نمايد به وسعت سازمان. در سازماني كه تا بودجه دارد، هست و بودجه آن به سادگي قطع نمي‌گردد، طبيعتاً همه از حقوق و دستمزد بهره‌مندند و مجبور نيستند براي دريافت آن حتماً محصول مشخصي را ارائه نمايند، صرف ثبت ساعات كار و حضور در مكان اداري كفايت مي‌نمايد.  
واحدهاي نظارتي قدرتمندي بر سازمان سايه مي‌اندازند. متناسب با وسعت فعاليت‌هاي سازمان و حجم نيروي انساني آن، اندازه و قدرت اين نهادهاي ارزيابي و نظارت افزايش مي‌يابد.  
هميشه براي عدم موفقيت دلايل قانع‌كننده‌اي وجود دارد و هر بخش از سازمان مي‌تواند بخش ديگري را متهم نمايد و تقصيرات را به گردن آن بياندازد. از اين رو، آن‌چه در يك گروه جهادي به سادگي توليد مي‌گردد، در يك سازمان زمان و هزينه چندصدبرابري را طلب مي‌نمايد.  
امكانات و تأمين مالي  
درخواست بودجه‌ها در واحدهاي اداري و مالي پيش‌تدوين شده، با تأييد مديران براي نهادهاي تأمين‌كننده ارسال مي‌گردد. غالباً با يك چكش‌كاري تصويب شده و وارد گردش مالي سازمان مي‌شود.  
هنگام اجراي پروژه همه چيز از قبل آماده است، زيرا اگر امكانات خاصّ يا بودجه مشخصي براي توليد يك محصول فرهنگي مهيا نباشد، هيچ حركتي صورت نخواهد گرفت. هيچ‌يك از پرسنل خود را موظف به انجام پيش از تصويب كارها نمي‌داند.  
هزينه‌ها سرسام‌آور است و رقم‌ها صفر بسيار دارند. فهرست‌هاي هزينه‌ها با هيچ‌يك از فهرست‌هاي معتبر هم‌خواني ندارد و عُرف سازمان‌ها اين است كه رقم‌ها را به بالا گرد مي‌نمايند و البته زيادتر از حدّ معمول هم گرد مي‌كنند.

آسيب‌ها  
دشواري ارزيابي نتايج فعاليت‌ها و فريب در گزارش‌سازي  
هنگامي‌كه بداني هر چه بيشتر گزارش بدهي بيشتر پول مي‌گيري، انگيزه براي توليد گزارش‌هاي غلوآميز زيادتر مي‌شود. هر كارمندي تمايل دارد ارشد خود را بفريبد و به او بقبولاند كه كار بسيار مهمّي انجام شده و تحوّلي در فرهنگ به واسطه اين اقدام در شُرُف وقوع است.  
روشن است كه ارشد نيز همين تمايل را نسبت به مدير مافوق دارد. اين اتفاقي‌ست كه به صورت پلكاني مي‌افتد و همگان چيزي بر كار كوچكي كه انجام شده مي‌افزايند تا به كار بزرگ و در خور و شايسته تقدير و تشكري دست يابند.  
در محيطي كه منافع آدم‌ها با گزارش‌سازي بدجور گره خورده است، نيازهاي اوليه؛ خوراك، بهداشت و مسكن ناگزيرشان مي‌سازد دروغ بسازند و فريب بپردازند. مطالعه و بررسي رفتار چنين پرسنلي دشوار است. ارزيابي سخت و به سادگي نمي‌شود دست‌ها را رو كرد. انسان‌ها موجودات ذاتاً خلاّقي هستند و هنگامي‌كه نياز مادّي بر ايمان غلبه نمايد، آن‌كه فاصله طبقاتي به شِكوه‌اش واداشته و به ستوه آورده، مي‌داند چگونه ارزياب‌ها را دور بزند و اگر هم نداند، فكر مي‌كند و مي‌يابد.  
ديوان‌سالاري و بوروكراسي اداري  
ساختار مفصّلي كه براي سازماندهي و هماهنگ‌سازي كارها طراحي شده، اگر چه هويت سازمان را شكل داده و بدون آن نمي‌توان اين وسعت فعاليت را رقم زد، اما خيلي دست و پاگير و مشكل‌ساز است.  
كوچك‌ترين خريدي بايد به امضاي پلكاني مقامات برسد و كوچك‌ترين تصميمي بايد در شوراهاي خاصّي بررسي گردد. كارها كند پيش مي‌رود و چرخه‌ها آن‌چنان طولاني‌ست كه نبايد از وصول «نوشدارو پس از مرگ سهراب» به شگفت آمد.  
اتلاف بودجه و صرف مخارج فراوان  
بودجه‌ها هر چقدر هم كه گشاد گرفته شود، زود پايان مي‌يابد و خرج مي‌شود. سازمان تنوره مي‌كشد و باز هم بودجه مطالبه مي‌كند.   
مخارج زياد است و اين‌كه هر كاري متولّي خاصّ خودش را دارد، از آبدارچي و باغبان تا مسئول تأسيسات و ساير اموري كه معمولاً سازمان‌ها براي آن نيرو استخدام مي‌نمايند، فضايي را گشوده كه هر چه در آن بودجه ريخته مي‌شود پر نمي‌گردد و «هل من مزيد» مي‌گويد.  
نيروي انساني زياد و يافتن نقش «نان‌آوري»  
هر كاري كه بخواهد در سازمان به انجام برسد، مديري نياز دارد كه او نيز بلافاصه مكاني را طلب مي‌كند. يك چارت جديد مي‌دهد و تعدادي نيرو به سازمان مي‌افزايد.   
پس از مدت زمان كوتاهي، سازمان متورّم شده به بيشترين پرداخت حقوق ودستمزد و كمترين توليد محصول دچار مي‌گردد. زيرا كار در سازمان براي پرسنل «نان» دارد، ديگر چه باك براي سازمان «آب» داشته باشد يا خير. چه كسي در سازمان به اين مسأله اهميت مي‌دهد؟!  
سقوط اخلاقي نيروي انساني به دليل نظام طبقاتي پرداخت حقوق  
انسان هنگامي كه احساس بي‌عدالتي نمايد، وقتي مي‌بيند مديرش ساعات كمتري در اداره است، كمتر وقت مي‌گذارد، ديرتر مي‌آيد و زودتر مي‌رود، اما بيشتر حقوق و دستمزد دريافت مي‌كند، آماده هر رفتار نامطلوب و خُلق رذيله‌‌اي مي‌گردد.  
غيبت و تهمت يكي از عوارض چنين شكاف‌هاي طبقاتي‌اي‌ست. كاركنان پيوسته به دليل نارضايتي از ظلمي كه حسّ مي‌نمايند، مديران را متهم مي‌سازند و از آن‌ها بد مي‌گويند.  
«تحقيري» كه اساس تحريك كارمندان براي كار بيشتر است، همان كه با مصرف بيشتر طبقه بالا، طبقه پايين را به فرمان‌پذيري وامي‌دارد، منشأ تلاش فوق طاقت براي كسب سمت‌هاي بالاتر در سازمان مي‌گردد. هنگامي كه مسيرهاي ميان‌بري براي دستيابي به اين سمت‌ها تصوّر شود، غالباً از آن‌ها ابايي نشده، پرهيز نمي‌گردد. هر كارمند فقط و فقط براي رهايي از «تحقيري» كه نمي‌تواند بپذيرد، مي‌خواهد آن پست را بگيرد و چون پست‌هاي برتر كم‌ترند، رقابت شديد مي‌شود و اين‌جاست كه اخلاق رذيله‌اي پيدا مي‌شود كه به «زيراب‌زني» معروف گشته است و «كله‌پاكردن» يكديگر. افراد وقتي در چنين سيستم‌هايي قرار مي‌گيرند، ناگزير مي‌گردند براي حذف ديگران و بالاكشيدن خود از هيچ تلاشي فرونگذارند.

دچار روزمرگي و فرسايشي شدن فعاليت‌ها و داشتن راندمان اندك  
افرادي كه نتوانند در رقابت سر قدرت بالاتر شركت جويند، يا شركت جسته و حذف شده‌اند، سرخوردگي حاصل از تحقير خود را، با كم‌كاري جبران مي‌نمايند.  
روزمرّگي آفت جاري سازمان‌هاست. افراد تنها تا زماني كه مجبور باشند كار مي‌كنند و تا اين جبر برداشته شود، هنگامي‌كه دوربيني در كار نباشد و ناظر و مراقبي و بازرسي، دليلي براي كار نخواهد بود. انگيزه‌هاي دروني جاي خود را به انگيزه‌هاي بيروني داده‌اند كه ناكارآمد و ناتوان از تحريك حقيقي نيروهاي انساني و كنترل آن‌‌ها مي‌باشند.  
مديران اين سازمان‌‌ها را مي‌بيني كه ديوانه‌وار هر روز به دنبال روش‌هاي تازه‌تري براي كنترل نيروهاي انسان خود بوده، فن‌آوري‌هاي نو را به خدمت مي‌گيرند، ولي هميشه هم دست از پا درازتر، معترفند كه نمي‌توانند.  
دشمن‌سازي به دليل عدم قدرت تعامل با نخبگان  
سازمان‌ها بسته عمل مي‌كنند، زيرا استخدامي هستند و گزينش و جذب نيرو در آن‌ها به سختي صورت مي‌گيرد. رقابت شديد پرسنل در كسب قدرت‌هاي درون سازماني نيز مانع و سد راهي مي‌شود براي ورود هر فرد نخبه و انديشمندي.  
نخبگاني هم كه سازمان را نقد نمايند، مورد بي‌مهري قرار مي‌گيرند، بر اساس كارشناسي كارشناساني كه منافع درازمدت در سازمان دارند و نمي‌توانند آينده برتر خود را به قمار نقد اين نخبگان بر باد دهند. باز هم مديران هستند كه فريب كارشناسان خويش را خورده، به اشتباه اين نقدها را سبك و بي‌ارزش تصوّر مي‌نمايند.  
بر اين اساس، سازمان نسبت به هر نقد بيروني مقاومت نشان داده، طبيعتاً نخبگان را طرد كرده و پس مي‌زند. در نتيجه نه تنها از رشد باز مانده و پس رفته، بلكه دشمن‌هاي قدر و مقتدري براي خود در جامعه مي‌سازد كه در درازمدت به هدم آبروي سازمان منجر خواهند شد.  
عقب‌نشيني زايندگان واقعي فرهنگ در تقابل با مدّعيان سترون زايندگي  
دعوا سر قدرت كه باشد، بحث اختلاف طبقاتي، پول كه ميزان اعمال گردد، چه كساني جلو افتاده و چه كساني عقب مي‌افتند؟!   
قصه همان قصه قضاوت حضرت امير (ع) است، وقتي كه مادر واقعي دست از ادعا برداشت، تا مبادا تن فرزند دلبند و نازنينش دو پاره گردد.  
حتي اگر روز تأسيس سازمان، دانشمنداني زبردست و دانا در رأس امور باشند، نظام طبقاتي حاصل از پرداخت نامساوي حقوق و دستمزد كاري مي‌كند كه در مرافعه حاصل از رقابت كارمندان براي كسب سمت‌هاي بالا، مادران واقعي كه همان زايندگان حقيقي فرهنگ‌ند، كنار كشند و به نيت حفظ وحدت و يكپارچگي و جلوگيري از تفرقه، براي اين‌كه آسيب به اصل و اساس سازمان وارد نيايد، از رقابت دست شويند.  
وقتي دعوا سر پول است، كاملاً واضح و مبرهن آنان‌كه دنياپرست‌ترند حاضرند از چيزهاي بيشتري بگذرند و امور بيشتري را فدا نمايند. در حاليكه فرد مخلص، از خيلي چيزها نمي‌تواند بگذرد.  
حاصل اين‌كه رشوه و ارتشاء آسان مي‌شود، شكستن حدّ و مرزهاي ديني سهل، چاپلوسي و تملّق فراوان و آن‌كه دنياپرست‌تر است، دينش را مي‌فروشد تا دنياي بيشتري بخرد، با تصرّف مقامي برتر در سازمان.  
چند صباحي كه بگذرد، اين معادله يك نتيجه بديهي خواهد داشت، بي‌ايمان‌ترين افراد بر سازمان حكم خواهند راند و اين نتيجه محتوم و قطعي هر سازمان است؛ سازماني كه بر اختلاف طبقاتي حقوق و دستمزد مبتني باشد.

جمع‌بندي آسيب‌ها  
قرار بر كوتاه‌نويسي بود و اكنون مي‌بينم مطلب فراوان شده، خلاصه مي‌كنم تا دركش آسان كرده باشم.  
سلطه اقتصاد «انباشت‌محور» (كاپيتاليسم يا سرمايه‌داري)  
مهم‌ترين فريبي كه اقتصاد سرمايه‌داري متوجه نظام ما نمود، اقناع دروغين براي ايجاد تفاوت در پرداخت حقوق‌ها ميان سطوح مختلف كارمندان بود. دلايل عديده آوردند و ما را راضي كردند كه بايد چنين كنيم، بايد وزير از معاونش بيشتر حقوق بگيرد و او از مشاورش و او از مدير كلّش و او از مدير اداراتش و او از معاونان ارشدش و هلمّ جرّا تا برسي به كارمند جزء، او كه بايد پايه حقوق را بگيرد، كف حقوق دريافتي در سازمان را و نه بيشتر.  
اين‌كه «گروه» درست كردند و «پايه حقوق» و گروه رئيس‌جمهور را 20 قرار دادند و وزرا و وكلا را 18 و آوردند پايين تا برسند به يك. اين‌ها فريب بود. چه فريبي؟!  
فريب اين است كه وقتي بالاتري حقوق بيشتري بگيرد، رقابت در پايين‌دست ايجاد مي‌نمايد و اين رقابت لاجرم به بالارفتن فردي منجر خواهد شد كه حاضر باشد از خيلي چيزها براي دستيابي به سطح بالاتر بگذرد و دقيقاً خطر در همين‌جاست.  
نظام سرمايه‌داري كه بهتر است آن را نظام «انباشت‌محور» بناميم… آن‌طور كه آدام اسميت اين نظام را توصيف مي‌نمايد، شاخص اصلي تفاوت آن با ساير نظام‌ها اصالت سرمايه نيست، بلكه اصالت «انباشت سرمايه»‌ است. نظام اقتصاد اسلامي نيز براي سرمايه ارزش قائل است و به آن بها مي‌دهد. سرمايه منفور نيست. آن‌چه كاپيتاليسم را ويرانگر ساخته، معادله شگفت «انباشت سرمايه» است.   
همين مطلب هم مورد توجه شهيد مطهري قرار گرفت، اشتراك لفظي دو «سرمايه»؛ در اسلام و غرب، كه ما را فريفته بود و معادلات نظام سرمايه‌‌داري را سازگار با اقتصاد اسلامي تعبير مي‌كرد. شيخ شهيد فهميد كه اين سرمايه با آن سرمايه اساساً تفاوت دارد و آن‌گاه كه مطالبي از ايشان در همين خصوص منتشر شد، در روزنامه، به بلوا كشيد و مخالفت‌ها سربرآورد.  
كشف مهم اسميت همين بود، اين‌كه اگر فردي فلان مقدار سرمايه داشته باشد و با آن بتواند يك تن گندم توليد كند و فرد ديگر هم همان مقدار سرمايه داشته و قهراً او هم يك تن گندم بدرَود، اگر سرمايه‌ها روي هم بريزند و بشود دوفلان سرمايه، اين اشتباه است كه گمان كنيم حالا دو تن گندم توليد مي‌شود، بلكه حالا سه تن گندم توليد خواهد شد! يعني:  
الف سرمايه = ب كيلو گندم، اما 2 \* الف سرمايه = ( 2 \* ب ) + ج كيلو گندم.  
تمام رمز و راز نظام سرمايه‌داري در همين مقدار جيم است. مقدار افزونه‌اي كه از «انباشتگي» پديد مي‌آيد و نه از «جمع جبري» مقادير.  
اقتصاددانان اين افزونه جيم را ناشي از تسهيلاتي مي‌دانند كه در كار پديد مي‌آيد، اين‌كه ابزارهاي جديد ساخته مي‌شود، در پرتو انباشتگي سرمايه، اين‌كه نوآوري مي‌شود و فن‌آوري مي‌آيد و امروز اين‌كه در حقيقت «ربا» كمك مي‌كند، اعتباري مي‌شود براي وام‌هاي بيشتر از بانك‌ها.  
تصوّر كنيد فرد الف يك ميليون تومان پول دارد و بانك با احتساب چنين سپرده‌اي به او دو ميليون تومان وام مي‌دهد، يعني تا اين حدّ به وي اعتماد مي‌نمايد. اگر همين نسبت را حفظ كنيم، فرد ب نيز كه يك ميليارد تومان پول دارد، بايد بتواند تا سقف دو ميليارد تومان تسهيلات بانكي دريافت نمايد. در حالي‌كه قضيه خيلي تفاوت مي‌نمايد و ناگهان مي‌بينيم بانك در معادلات خود «نمايي» عمل كرده، صد ميليارد تومان وام در اختيار وي مي‌نهد. از چه روي؟!

دو مثال مي‌تواند اين وضعيت را تشريح كند. نخست «ظروف متصل به هم». ترازويي را تصور بفرماييد كه دو كفه در دو سو دارد و در هر كفه ظرفي آب و هر دو مساوي و تراز. استكاني آب اگر به ظرف سمت راست بيافزاييم چه مي‌شود؟! مقداري آن كفه پايين مي‌رود. اكنون همان مقدار آب، يك استكان، به ظرف چپ مي‌افزاييم، چه شد؟! بله، تراز شد، دوباره ظرف‌ها به وضعيت تعادل باز گشتند. اين يك وضعيت ايده‌آل است، وضعيتي كه هرگز در جامعه رخ نمي‌دهد. زيرا… اين‌بار فرض كنيد با شيلنگي دو ظرف را به هم متصل كرده‌ايم؛ نوعي لوله لاستيكي كه نرم و انعطاف‌پذير است. قانون ظروف متصل و مرتبط در فيزيك مي‌گويد كه آب در هر دو ظرف در سطحي برابر خواهد ايستاد. درست. حالا استكان آب اضافه را به ظرف راست مي‌ريزيم. قبل از اين‌كه سطوح آب به جهت متصل بودن به وضعيت مساوي در‌آيند، كفه راست اندكي پايين مي‌آيد. اين پايين آمدن به دليل قانون فيزيكي سطوح مساوي در ظروف متصل سبب مي‌شود تا مقداري آب از ظرف چپ به ظرف راست حركت كند، از طريق شيلنگ و به آرامي، به اندازه‌اي كه سطح ظرف سمت راست را با ظرف سمت چپ مساوي كند، ظرفي كه اكنون پايين‌تر ايستاده است. چه مي‌شود؟! وزن دوباره افزايش يافته، زيرا آب باز هم زياد شده، كفه راست باز هم پايين‌تر مي‌رود. پايين‌تر؟! خُب پس فيزيك مي‌گويد به آب بيشتري در ظرف راست نياز داريم و ظرف چپ اين كاستي را جبران خواهد كرد. كفه راست آن‌قدر پايين خواهد رفت تا تمام محتويات كفه چپ را خالي نمايد، راهي بدون بازگشت. اين‌بار با ريختن يك استكان آب در ظرف چپ نمي‌توانيم ضايعه را جبران نموده، تعادل را بازگردانيم، هر چقدر يارانه هم بدهيم تأثيري ندارد، ظرف راست آن‌قدر پايين رفته كه هر چه در ظرف چپ بريزي مي‌مكد! اقتصاد انباشت‌سرمايه يعني اين.  
نظام اقتصادي «انباشت‌محور» چنين وضعيتي دارد. همان ظرفي‌ست كه همه آب‌ها را مي‌مكد و سنگين‌تر مي‌شود. انباشتگي سرمايه چنين خاصيتي دارد اصلاً.  
مي‌پرسيم چرا يك ميليون بسپري دوبرابر وام داري، يك ميليارد بدهي صد برابر؟! پاسخ را اين مثال بهتر روشن مي‌نمايد، مثال «قپان». وقتي تكيه‌گاه ترازو را وسط مي‌گرفتند، يك كيلو سنگ ترازو تنها يك كيلو گندم را بلند مي‌كرد، امروز اما نظام اقتصادي به تعادل قپاني رسيده، تكيه‌گاه را به كناري كشانده، از وسط برداشته، امروز تعادل حاصل مي‌شود، ولي درست وقتي همه‌چيز متعادل به نظر مي‌رسد، مي‌بيني كه يك گرم سنگ ترازو توانسته يك كيلو گندم را بالا ببرد، به مدد افزايشي كه در بازوي كار به دست آورده و از ترازو اهرمي نامساوي ساخته است.  
يك ميليارد در طول بازوي كارگر اهرم ضرب مي‌گردد و اثري كه در اقتصاد دارد، بيش از اثري‌ست كه هزار تا يك ميليون مي‌توانستند ايجاد نمايند. اين راز نظام كاپيتاليسم يا همان نظام «انباشت‌محور» است؛ راز توسعه ناگهاني اقتصادي غرب و اين همه فن‌آوري‌هاي به دست آمده از نظام كارخانه‌ها كه در اين فضا عمل مي‌نمايند و به افزونه جيم وابسته‌اند.  
شهرام جزايري و بابك زنجاني و اميرمنصور آريا از معدود كساني بودند كه اين معادله را شناختند و به خوبي از آن استفاده كرده، پله‌هاي ترقّي را تصاعدي و شتاب‌دار طي نموده، شگفتي همگان برانگيختند. تورّم محصول جبري چنين نظام‌هايي‌ست كه البته در كشورهاي توسعه‌يافته «صادر» مي‌‌گردد و كمتر خودنمايي مي‌كند.  
كلام ما اين بود كه به ضرورتي به حاشيه رفت؛ نظام سرمايه‌داري كه بهتر است آن را نظام «انباشت‌محور» بناميم، حقّه‌اي در خود دارد كه ما را بدان فريفته؛ پرداخت ناهماهنگ دستمزد. به اين بهانه كه يك‌ساعت كار مدير بيش از يك‌ساعت كار كارمند سودآور است و سازمان بيشتر از آن منتفع مي‌شود. چون سهم تأثير مدير بيشتر است، بازار كار تقاضايش براي مدير خبره بيشتر است، طبيعي‌ست كه دست نامرئي پشت سر بازار به كار آمده، نرخ دستمزد وي را ارتقاء بخشد. اما كارمند تا دلت بخواهد هست، عرضه بيش از تقاضا، باز هم بازار تعيين‌كننده نرخ دستمزد… نتيجه اين مي‌شود كه مشاهده مي‌كنيد؛ فساد اداري، جزئي غيرقابل حذف از مديريت سازمان.  
مراجعه به تواريخ نشان مي‌دهد نخستين فردي كه تفاوت پرداخت‌ها در نظام اسلامي را عُرف كرد عمر بود. او درآمدي كه از گسترش مرزهاي نظام اسلامي عايد مي‌شد را به صورت نابرابر تقسيم مي‌كرد؛ حتي براي فرزند خود بيش از خود در نظر گرفته، به همسران پيامبر و استانداران و گروهي از امويان پرداخت‌هاي نامتعارف و ويژه داشت.  
فساد اخلاقي پديد آمده از فاصله طبقاتي از طلحه و زبير آدم‌هايي ساخت كه شورش جمل را راه بياندازند، اصحاب رسول خدا (ص) كه سابقه روشن جهادي و انقلابي داشتند، زيرا مساوات اميرالمؤمنين (ع) در پرداخت را برنتافتند، از عادت به فاصله طبقاتي. درگيري معروف عايشه همسر رسول خدا (ص) با عثمان نيز سر همين كاهش مواجبي بود كه عثمان براي همسران پيامبر (ص) در نظر گرفت.   
نتيجه يك كلام بيشتر نيست؛ تا شكاف طبقاتي حذف نشود، حقوق و دستمزد مساوي نشود، ضريب جيني صفر نگردد، هر سازماني در هر جايي از دنيا كه باشد، حتي اگر مؤمن‌ترين مؤمنان در آن تصدّي‌گري نمايند، ديري نخواهيد پاييد كه بدترين‌شان بر بهترين‌شان مسلّط خواهند شد و دنياپرستان امور سازمان را به دست خواهند گرفت و اين نتيجه قهري فاصله طبقاتي ناشي از پرداخت دستمزدهاست.  
فاصله طبقاتي باشد، نه سوسياليسم كمونيسم با حقوق برابرش، اما نه ناشي از اين تفاوت‌ها، كه ناشي از تفاوت زحمت‌ها و تلاش‌ها. هر كه بيشتر بكارد بايد بيشتر درو كند و هر كه بيشتر كار كند، بيشتر دستمزد بگيرد. معيارها بايد عوض شود.

سلطه فلسفه «مطلق‌پندار» (ارسطويي يا انتزاعي)  
اما اگر يك گام از سازمان‌ها پايين‌‌تر بياييم و فعاليت‌هاي فرهنگي جهادي را مورد توجه قرار دهيم، شالوده‌اي مبتني بر مطلق‌گرايي ارسطويي را مي‌يابيم.  
شايد مرحوم آخوند خراساني نخستين فقيهي بود كه تا اين حدّ فلسفه و منطق را به علم اصول فقه وارد كرد و كتاب «كفايةالاصول» خود را بمثابه شاهكاري علمي بر تاريخ صدساله اخير حوزه‌هاي علميه مسلّط ساخت. بعضي اين را نتيجه شاگردي وي از ملاهادي سبزواري در سفري كه از خراسان تا نجف داشت مي‌دانند.  
در هر صورت، عارضه‌اي كه پيش از آخوند هم گريبان‌گير نظام‌هاي اسلامي بوده، همين مطلق‌نگري متأثر از منطق ارسطويي‌ست. يكي از نتايج روشن نهضت ترجمه خلفاي غاصب عباسي.  
وقتي يقين نظري به يقين عملي كه پديد آمدن نوعي حالت دروني در فرد است پيوند بخورد عوارض ناگوار و وصف‌ناپذيري دارد. اگر قطع طريقي حجيت ذاتي بيابد، حالا هر فردي در هر مسئوليتي وقتي يقين به مطلبي پيدا كرد، ولو از پريدن كلاغ، آيا اين يقين براي خودش حجّت نخواهد بود؟!  
تأثير عميقي كه مدوّن منطق صوري، ارسطاطاليس، بر فرهنگ اسلامي گذاشته قابل اغماض و چشم‌پوشي نيست و آثار آن امروز هم به روشني ديده مي‌شود. آقاي الف مسئول نهادي مي‌گردد، او از ملاقات با چند تن از مشاوران و همكارانش به يقين مي‌رسد كه «جيم دال است». حالا همه عالم هم جمع شوند كه «جيم دال نيست» و تو اشتباه مي‌كني، او به چه عمل نمايد؟ خلاف يقين خودش؟! مگر ممكن است؟!  
اگر حجيت يقين ذاتي باشد، خير، ممكن نيست و او پيوسته به يقين خود عمل مي‌نمايد، حتي اگر اشتباه نمايد و نابود گردد، هم خودش و هم سازمانش.  
مي‌گويند مرحوم آقاي بروجردي (ره) در مقام پيش‌نمازي، در حرم حضرت معصومه (س)، يك ركعت در نماز اشتباه كردند. صف اول كه معمولاً از طلاب برجسته، افرادي ثقه، به آقا فرمودند. ايشان پاسخ دادند كه يقين دارم درست خوانده‌ام. شما اگر شك داريد اعاده بفرماييد. يقيني كه اين‌قدر حجيت دارد، مي‌تواند با شهادت عدول مؤمنين مقابله كرده، آن‌ها را ردع كند، چنين يقيني چه بلايي سر نظام‌هاي اجتماعي خواهد آورد؟!  
اما اگر نگرش خود را اصلاح كنيم و بدانيم آن يقيني كه ارسطو مي‌گفته، نه اين يقين «حالت» است، آن نظري‌ست و اين عملي، مربوط به عقل عملي يعني. يقين نظري همان است كه شيخ در شفا توصيف مي‌فرمايد به سه شرط: اعتقاد جازم داشته باشد الف ب است، اعتقاد جازم داشته باشد الف ب نيست نادرست است و اعتقاد جازم داشته باشد كه اين دو اعتقادش جائزالزوال نيستند! بله، آن‌طور يقيني حجيتش ذاتي‌ست. اما چنين يقين اصلاً مبتلي‌به انسان نيست و تحققش سالبه به انتفاء موضوع است. انساني كه خودش محدود است، عقلش محدود است، حسّش محدود است، دركش محدود است، مفكره و مخيله‌اش محدود است، چنين انساني هرگز چنين جزم‌هايي نمي‌تواند بيابد و اگر انساني چنين جزم سه‌گانه‌اي كه شيخ توصيف فرموده يافت،‌ او يا ديوانه‌است و يا غافل. وقتي يقين غيرقابل تحقق براي بشر را بشري كرديم و همين حالت اطمينان مختصري كه در نفس‌مان پديد مي‌آيد را «يقين» ناميديم، اين خطا ما را دچار گرفتاري‌هايي كرد كه آثارش امروز هويداست؛ آقاي الف يقين مي‌كند ب مهدورالدم است، ب ولي از صلحاست و الف اين را نمي‌داند. آقاي جيم هم قاضي‌ست و مكلّف است قاتل را قصاص نمايد. الف و ب هر دو مرده‌اند، آيا هر دو به بهشت مي‌روند؟! اين‌كه پاره‌اي بگويند هر دو به يقين خود عمل كرده، پس هر دو فعل مجزي‌ست و اگر هم عقوبتي باشد به مقدمات يقين است و نه عمل به خود يقين، اين ناشي از همان اشتراك لفظي در «يقين» است.  
تا زماني‌كه قطع به طريقي و موضوعي تقسيم شود و قطع طريقي بالذات حجّت دانسته شود، نمي‌شود سازمان تأسيس كرد و رفتار سازماني را شكل داد. هر جزء از سازمان بايد بداند كه يقين حتماً مسير مشخصي دارد و تا اجتماعي نشود، حتي براي خود فرد داراي حالت يقين هم حجّت نيست، چه برسد براي اين‌كه معيار جهت‌گيري سازمان گردد.   
استبداد رأي و خودمحوري فعلي كه گروه‌هاي جهادي را آسيب‌پذير نموده، در يك كلام و مختصراً‌ عرض مي‌شود كه ريشه در چنين آبشخوري دارد. در سوءتفاهمي تاريخي- فلسفي كه دو يقين را به يك معنا گرفته و حكم اولي را به دومي سرايت داده، ظن هر انساني را در مقابل ظن ديگري، تضاد و تقابل راه انداخته. اين بايد حل شود.

پيشنهاد راهكار  
وقتي پس از آن همه مقدمه، به دو آسيب اصلي منتهي شديم، يكي بيشتر متوجه سازمان‌هاي فرهنگي و ديگري معمولاً مبتلي‌به گروه‌هاي جهادي فرهنگي، راهكارهاي اصلي هم روشن مي‌شوند؛ اولي در نفي اولي و دومي در نفي دومي. دو آسيب كه برطرف گردند، مسأله حل است. سخن اين فصل از نوشتار، بيشتر در بيان راهكارهاي خُرد ماجراست، پيشنهاد اتفاقات كوچكي كه آن دو رويداد بزرگ را پديد آورد.  
تغيير ساختار مديريت اداري  
عدالت‌محوري نظام پرداخت حقوق و دستمزد  
هر دو يك‌ساعت كار كرده‌اند. اگر قرار است اختلافي در پرداخت دستمزد هم در بين باشد، چرا به حسب تحصيلات، چرا به حسب سابقه كار، چرا به حسب سمت در سازمان، حداقل به ميزان خروجي، محصول‌، كاري كه توليد كرده است. اگر قرار است مدير بيشتر از كارمند حقوق بگيرد، اين را طوري طراحي كنيم كه به حسب محصول قابل شمارش باشد. اگر كارمند چهار محصول فرهنگي را توليد كرد، مدير كه متخصص است، داناتر است، تكنيكي‌تر است، ده محصول توليد كند، اثر تخصص همين است ديگر، اثر سابقه همين است، تحصيل كرده، دكترا گرفته، بايد بتواند بيشتر محصول بدهد، در زماني كمتر. حالا حقوق بيشتر بگيرد حلالش. رقابت ايجاد نمي‌كند، دعوا نمي‌شود، صالح جاي خود را به طالح نمي‌دهد. اگر نه، كه ماجرا همين است كه مي‌بينيد‌؛ شايسته مي‌رود و ناشايسته مي‌ماند، كاردان جاي خود را به مدّعي مي‌دهد.  
بالابردن هزينه مسئوليت و مديريت  
مديريت قدرت دارد، اعتبار دارد، احترام و عزّت دارد، لذّت دارد. اين‌ها اوصاف مديريت در نظام كفر است. در نظام اسلامي مديريت مملوّ از مسئوليت است، گرفتاري‌ست، ترس و اضطراب و استرس است، بيداري و كم‌خوابي‌ست. مديريت در اسلام هزينه دارد، بهره ندارد. بهره‌اش اخروي‌ست، نه دنيوي.  
وقتي حتي حقوق و دستمزدها هم برابر باشد، همچنان مديريت چيزهايي دارد كه جذّاب است، مي‌كشد و رقابت مي‌آفريند، اين‌ها بايد گرفته شود.  
وقتي خطايي روي مي‌دهد، اتهامات كي متوجه مديران مي‌شود؟! آنان به سادگي تقصير را به گردن كارمندي مي‌اندازند كه متن گزارش را اشتباه نوشته است يا در توليد محصول خطا كرده. اما نقش مدير در انتخاب نادرست كارمند چه؟ نقش وي در عدم نظارت كافي بر پروژه چه؟ اگر مدير قدرت بيشتري دارد، مسئوليت بيشتري ندارد؟! نبايد بيشتر پاسخگو باشد؟!  
هزينه مديريت بايد زياد شود، تا دنياپرستان از آن بگريزند. كاري كه شهيد رجايي در كابينه كرد. حقوق وزرا را به حدّ حقوق پايه پايين آورد. وقتي مديريت ارزش مالي نداشته باشد، ارزش اعتباري و آبرويي آن هم به ميزان عقوبت و جزاي در خطاكاري‌اش نيارزد، دنياپرستان به سوي آن خيز برنمي‌دارند.

نهراسيدن براي از دست دادن مديران دستمزدمحور  
مي‌روند كه مي‌روند. از اين نبايد ترسيد. اين‌كه عده‌اي از مديران مي‌روند، از كارشناسان مي‌روند، اين نبايد نگران‌كننده باشد. اتفاقاً مايه شادي‌ست. آن كارشناسي كه براي بريدن گوش سازمان تا كنون مدير بوده، قصد پركردن جيب خود داشته، دزد با چراغ است، بگذار برود در سازمان خصوصي خود هر چه مي‌خواهد بچاپد. چرا در سازمان فرهنگي ما بماند؟  
نترسيم از اين‌كه اگر به آقاي الف ميز دراز ندهيم و اتاقش را عريض نكنيم، عرض و طول خودرويش اگر كم شود، روي ترش مي‌كند و به سازمان رقيب مي‌رود. از اين نهراسيم. اصلاً او بايد برود تا سازمان فرهنگي ما اصلاح شود، جهادي شود و خدمتش به اسلام بيشتر گردد. خود او مزاحم است. او بايد برود و ما طوري سازمان را طراحي مي‌كنيم كه اين‌طور آدم‌ها بروند، ولو دانشمند باشند. ما اين‌طور دزدهاي چراغ به دست نمي‌خواهيم.  
باز شدن فضا براي مخلصين  
اين‌جاست كه تركيب جديدي به نام «سازمان جهادي»‌ شكل مي‌گيرد. سازماني‌كه آدم‌هايش اگر چه كسب و كار مي‌كنند و درآمد دارند، اگر چه كارشان گستره وسيع دارد و سازمان‌يافته است، ولي اخلاص دارند.  
مزدبگيران كه بروند، جا براي صالحين باز مي‌شود. آن‌هايي كه به خاطر اسلام حاضر به شهادت بودند و هستند، حالا كه جايگاه رياست خالي شده، حالا كه مدير بودن هزينه دارد، بايد از جيب بگذاري و مانند كارمندانت به ماهي يك‌بار خوردن مرغ بسنده كني، بلكه هم كمتر، حالا اهل اخلاص پيدايشان مي‌شود. از هر طرف سر مي‌كشند و جمع مي‌شوند. سازمان أسّس علي التقوي مي‌گردد. اين‌ها براي اداي تكليف مي‌آيند و اگر مدير مي‌شوند، نه براي اعتبار و آبرو، كه براي خدمت است. جبهه‌ها اين‌طور اوايل جنگ تحميلي مديريت مي‌شد.  
اين‌ها همان مادران واقعي فرهنگ‌ند، آناني كه سازمان‌هاي آسيب‌زده طردشان كرد، غار تنهايي پناهشان شد و به انزوا كشيده شدند. آن‌هايي كه عقب افتادند، اكنون جلو مي‌ايستند، الگو مي‌شوند و فرهنگ مي‌زايند، زيرا اين‌ها برخلاف قبلي‌ها سترون نيستند،‌ اينان زايندگان فرهنگ اسلامي‌اند.  
تغيير نگرش فلسفي از يقين فردي به يقين اجتماعي  
اما همين‌ها هم آسيب دارند. ديديم وقتي جهادي كار مي‌كردند هم تنازع داشتند. سر نه دنيا، كه آخرت. براي آخرت با هم دعوا مي‌كردند. اين يكي اصول‌گرا، آن يكي هم. اما دعوا دارند، نه براي اين‌كه تقابل دنيا و آخرت را رقم زنند، براي اين‌كه از دو روش مختلف، با دو داده مختلف، با دو ذهنيت عادت كرده به موضع‌گيري‌هاي مختلف، به يقين رسيده‌اند. ما هم به آن‌ها گفته‌ايم: «يقين حجّت است ذاتاً، مادامي‌كه هست، تخلّف از آن مشروع نيست». يقين ارسطويي را از فضاي ذهن آورديم به فضاي رفتار، برديم در دايره موضوعات شرعي، حالا احكام شرعي را بر همين يقين ذاتي بار مي‌نماييم.  
نشان دادن احتمال بطلان يقين فردي و آسيب‌هاي ناشي از آن با يادآوري تاريخ  
تاريخ را بايد نشان‌شان دهيم. اين‌كه انگليسي‌ها آدم فرستادند برود پيش مرحوم آخوند (ره) خمس بدهد و بعد بگويد شيخ فضل‌الله فلان. پيش سيد طباطبايي يزدي (ره) هم برود عليه آخوند بگويد. آن‌وقت دو مرجع تقريباً هم‌رتبه را روبه‌روي هم قرار دهد. سيدمحمدكاظم را مقابل شيخ‌محمدكاظم، آن يزدي و اين خراساني. مردم ايران هم دوپاره شوند، گروهي به تبع آخوند مشروطه‌خواه و گروهي به پيروي از صاحب عروه، ضد مشروطه، هم را بكشند و به خاك و خون بكشند و شيخ فضل‌الله نوري، نماينده ميرزاي شيرازي كه استاد هم صاحب كفايه است و هم صاحب عروه، بر دار رود. حالا چه آخوند به آن فتوا داده باشد يا كه نداده باشد، حداقل انگليسي‌ها كه شايعه كردند و مردم را به ترديد انداختند. به مدد يقيني كه براي مراجع شيعه «ساختند».  
وقتي حجيت يقين ذاتي شد، «يقين سنتزي» هم حجيتش را با خودش دارد و عمل به آن مجزي خواهد بود و كفّار بعد از رنسانس ياد گرفتند چگونه يقين سنتز كنند و براي مراجع و بزرگان موضوع بسازند و موضوع، تكليف ايجاد كند و تكاليف به دليل حجيت ذاتي يقين متخالف شود و به تضاد و تقابل انجامد. اين‌جا چه بايد كرد؟!  
اين تواريخ را نشان خواص بدهيم تا بدانند با چه مصائبي روبه‌رو هستيم، اگر به يقين فردي ارسطويي بسنده كنيم و آن را به شرع منسوب سازيم و بگوييم: اصلاً شارع خودش حجيتش را از قطع گرفته‌، چگونه مي‌تواند حجيت را از قطع سلب نمايد؟!

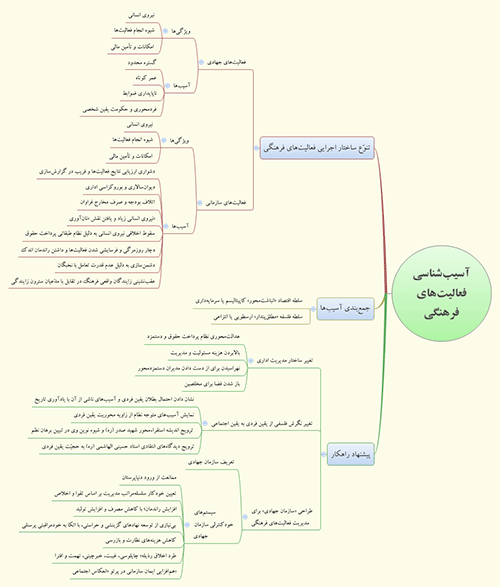
نمايش آسيب‌هاي متوجه نظام از زاويه محوريت يقين فردي  
حالا بياوريم تاريخ را به زمان حال. آن روز آن طور شد. امروز چه مي‌شود اگر همان اشتباهات تكرار گردد؟! لايلدغ المؤمن من جُحر مرّتين را كه از رسول خدا (ص) شنيده‌ايم. آن روز اولين مواجهه شيعه با چنان اوضاعي بود. به مانند آدم ابوالبشر كه فريب ابليس را خورد، نه چون ضعيف بود، چون تا آن روز قسم دروغ نشنيده بود و گمان نمي‌كرد مخلوقي بتواند به نام خالقش قسم بخورد و كلام دروغ براند. ما نمي‌دانستيم كه «يقين» هم ساختني‌ست و كفار ياد گرفته‌اند اين مقوله را.  
اگر نشان دهيم به خواص‌مان كه اگر يقين فردي را حجّت بدانيد، چه بلاها سر نظام خواهد آمد و چگونه عِضين خواهد شد، پاره‌پاره، اميد كه به تكاپو افتند و تدبير كنند.  
ترويج انديشه استقراء‌محور شهيد صدر (ره) و شيوه نوين وي در تبيين برهان نظم  
شهيد صدر (ره) توجه به اين معنا پيدا كرده بود. ايشان متوجه اشكالاتي در توصيف «يقين ناشي از تواتر» شد. دنباله‌اش را كه گرفت، ديد بيان «برهان نظم» هم خالي از ايراد نيست، در اثبات واجب‌الوجود. كتابي كه ايشان در منطق نوشته، انقلابي روشي در منطق است.  
اگر چه بزرگان فلسفه در حوزه با نگرش ايشان همچنان مخالفند، اما ايشان تلاش كرده نوعي از استقراء را تعريف نمايد كه مفيد يقين است. اين نوع يقين كارآمد است و مي‌تواند متّكاي سازمان‌هاي فرهنگي گردد.  
ظاهراً همين بحث را از زاويه فلسفي هم نگاشته، اما نوشته‌ها در حمله بعث به خانه‌شان مفقود شده، به روايت شاگرد ارشد ايشان؛ سيدكاظم حائري.  
ترويج نظريات شهيد سيدمحمدباقر صدر (ره) مي‌تواند نگرش متدينين نسبت به يقين را تعديل نمايد و اين دگميت، تحجّر و استبداد رأي را كه آفت اصلي تجمّعات ديني سده‌هاي اخير ماست از ميان بردارد.  
ترويج ديدگاه‌هاي انتقادي استاد حسيني الهاشمي (ره) به حجيت يقين فردي  
استاد حسيني الهاشمي (ره) به زعم حقير نخستين انديشمندي‌ست كه به تفاوت يقين فردي و يقين اجتماعي به صورت مبسوط پرداخته است. ويژگي‌هاي هر يك را برشمرده، آسيب‌شناسي نموده و راه‌حلي براي دست‌يابي به نوعي يقين اجتماعي ارائه كرده.  
توجه دادن به اين حجم مطالعات و تدبّرات و پژوهش پيرامون ماحصل فعاليت اين استاد فرزانه، مي‌تواند گامي باشد در مسير رهايي از حجيت خانمان‌برانداز يقين فردي، نوعي خلط ميان يقين بمثابه حالت با يقين نظري.

طراحي «سازمان جهادي» براي مديريت فعاليت‌هاي فرهنگي  
وقتي «جهادي»مان آسيب دارد، «سازماني»مان را هم غربي‌ها طراحي نموده، قوانين استخدامي و حقوقي‌اش را طوري نوشته‌اند كه به هيچ صراطي مستقيم نشود، راهي نيست جز اين‌كه سازماني نو طراحي كنيم. سازماني كه بر الگوي حركت جهادي شكل بگيرد و همان مباني را تشكيلاتي نمايد.  
تعريف سازمان جهادي  
سازمان جهادي نوع جديدي از سازماندهي نيروها و امكانات است. نه بر اساس انباشت سرمايه كار مي‌كند و نه بر اساس تساوي مطلق درآمدي. نه كاپيتاليستي‌ست و نه سوسياليستي. نه شرقي و نه غربي.  
درآمد هر فرد به اندازه زحمتي‌ست كه مي‌كشد و كاري كه بالفعل انجام مي‌دهد. او كه تحصيل كرده، خُب، مال داده، وقت داده، علم كسب كرده. اكنون چرا بايد سازمان هزينه «دكتراي» او را بپردازد؟! اگر اين تحصيلات توانسته توانمندي وي را در انجام امور بالا برد، اين را بايد بعينه ديد. بايد در محصول مشاهده كرد.  
سازمان جهادي دستمزدها را مساوي تقسيم مي‌نمايد و در اين ميان هيچ تفاوتي ميان مدير و كارمند نيست. اما مديري كه قابليت بيشتر دارد، طبيعتاً بيشتر درآمد به دست خواهد آورد، وقتي در يك‌ساعت كار، قدر دو ساعتِ يك كارمند جزء كار مي‌كند، زيرا تخصص دارد، تحصيلات دارد و كارآمدي‌اش بيشتر است. درآمد را كارآمدي تعيين مي‌نمايد، در صحنه عمل.  
اما در عين مساوي بودن دستمزدها، نسبت به كار انجام شده، توقع از مدير و كارمند يكسان نيست. مدير مدام در مظانّ اتهام است. هزينه مدير بودن بالاست. مدير پيوسته بازخواست مي‌شود؛ هم نسبت به اشتباهات خودش، هم نسبت به اشتباهات زيردستانش. هر فردي در سازمان، هم مسئول عمل خود است و هم مسئول عمل و فعل كارمندانش. بنابراين، هر چه پست سازماني بالاتر رود، مخاطرات و مسئوليت‌ها زيادتر شده، سختي كار بيشتر مي‌گردد.  
سيستم‌هاي خودكنترلي سازمان جهادي  
بر اساس همين الگوي ساده‌اي كه عرض شد، سازمان جهادي قدرت‌هاي شگفتي در كنترل دروني خود پيدا مي‌كند.  
ممانعت از ورود دنياپرستان  
بدون نياز به هيچ گزينشي، اصلاً حراست و نگهباني و مدرك و هزار كنترل پيش‌استخدامي لازم نيست، خودبه‌خود آدم‌هاي دنياپرست وارد سيستم نمي‌شوند.   
به جاي اين‌كه حشره‌كش بياوريم و هزينه‌هاي سرسام‌آور تورهاي ضدپشه را بپردازيم، كافيست شيريني را برداريم. شيريني نباشد مگس نيست. سازمان جهادي طعم لذيذ دنياپرستي را از ذائقه مديران حذف مي‌نمايد.  
تعيين خودكار سلسله‌مراتب مديريت بر اساس تقوا و اخلاص  
وقتي قدرت بيشتر با سختي فزون‌تر مواجه باشد، چون تحمّل سختي با ميزان تقواي فرد نسبت مستقيم دارد، او كه خداپرست‌تر است آمادگي بيشتري براي تحمّل رنج از خود نشان مي‌دهد، به سادگي و به صورت كاملاً خودكار، باتقواتران در بالاي هرم مديريت سازمان قرار مي‌گيرند.  
افراد ضعيف‌تر هم ترجيح مي‌دهند در سطوح پايين‌تر به همكاري خود با سازمان ادامه دهند و براي بالاتر رفتن رغبتي نشان نمي‌دهند. در جنگ هم وقتي قرار بود فرمانده خودش به عمليات شناسايي برود، كمتر كسي هوس فرمانده بودن به سرش مي‌زد.  
ما چقدر بايد هزينه كنيم تا تقواي انسان‌ها را محك بزنيم، اعتماد كنيم و سمت‌هاي مهم را به ايشان واگذاريم، آن‌هم تقوايي كه در طول زمان تغيير وضعيت مي‌دهد. چه بسا باتقوا بوده و ما به مديريت سازمان فرهنگي‌مان گذارديم، امروز از دست داده، چطور بفهميم و برداريم؟! مي‌ماند و فساد مي‌آفريند. آن‌هم تقوايي كه سنجش آن دشوار و زمان‌بر است و احتمال ريا و تظاهر، تشخيص آن را تقريباً محال مي‌نماياند.  
وقتي از نسبت‌ها استفاده كنيم، تحمّل سختي با تقواي حقيقي نسبت مستقيم داشته، كار ما ساده نموده، سخت كردن محيط كار مديران، نتيجه مي‌دهد نظام سلسله‌مراتبي تقوا در سازمان را. اطاعت‌پذيري كارمندان هم به حسب ايمان‌شان محقق خواهد شد، نه بر اساس تحقير ناشي از تفاوت در الگوي مصرف سازماني.

افزايش راندمان؛ با كاهش مصرف و افزايش توليد  
بيشترين هزينه‌هاي سازمان در حال حاضر، جايي كه رقم‌هاي درشت مصرف مي‌گردد، همان تشريفاتي‌ست كه هست تا تفاوت فاحش مدير و كارمند را نشان دهد. مضاف به هزينه‌هاي گزافي كه براي كنترل و نظارت بر مديران و كارمندان صرف مي‌شود تا تضمين كار صحيح آنان باشد.  
ما با كاهش درآمد مديران، نه تنها مستقيماً هزينه‌هاي سازمان فرهنگي را پايين آورده‌ايم، به صورت غيرمستقيم با تغيير آدم‌هاي فعّال در سازمان، توليد را افزايش داده، در نتيجه راندمان را بالا برده‌ايم.  
از سوي ديگر، ريزش عظيمي از نيروهاي كاري خواهيم داشت كه تا ديروز فقط براي كسب درآمد به سازمان فرهنگي ما مي‌نگريستند و امروز كه نااميد شده، از مجموعه خارج شده، باري از دوش سازمان برداشته‌اند. اين‌ها براي سازمان بيشتر هزينه داشته‌اند تا فرصت.  
طرد اخلاق رذيله؛ چاپلوسي، غيبت، خبرچيني، تهمت و افترا  
وقتي رقابت براي كسب سمت مديريت نباشد، جز دعوت «و سارعوا إلي مغفرة من ربّكم»، اخلاق رذيله از سازمان رخت بر مي‌بندد. كارمند توجيهي براي خود ندارد تا چاپلوسي مدير نمايد و حسادتي در او شكل نمي‌گيرد تا با خبرچيني و غيبت و تهمت و افترا هواي نفس خويش ارضا نمايد.  
در چنين سازماني پرسنل مراعات حال دنياي رياست را نمي‌كنند، ملاحظه رفيق و همكار نمي‌نمايند، زيرا منفعت مادي دندان‌گيري بر آن مترتّب نيست. آدم‌هاي ضعيف‌الايمان هم سودي در بروز خُلق رذيله ندارند.  
بي‌نيازي از توسعه نهادهاي گزينشي و حراستي، با اتكا به خودمراقبتي پرسنلي  
دقيقاً به همين دليلي كه عرض شد؛ حذف كارآمدي اخلاق رذيله در كسب منافع بيشتر براي كارمند، پرسنل تمايل بيشتري دارند كه در صورت تخلّف ديگري،‌ حتي مدير، از آرمان‌هاي سازمان، گزارش كرده و وي را رسوا نمايند. وعده سازمان اطلاعاتي شصت ميليوني اين‌جا تحقق مي‌يابد، هر فرد از سازمان يك مأمور اطلاعاتي سازمان است.  
چرا؟! زيرا منفعتي مادي او را به پنهان كردن گناه ديگران تشويق نمي‌كند و اگر رياكاري وارد سازمان شد، تا با تحمّل موقتي سختي‌ها، نيشي به پيكره سازمان بزند، اطرافيان كه آگاه شوند كه البته مي‌شوند، منافق دستاويزي براي فريب ندارد، رنگ مي‌بازد و رسوا مي‌گردد.   
اين اتفاق‌ها در ابتداي انقلاب اسلامي مصاديق فراوان دارد، زماني‌كه هنوز نظام كاپيتاليستي سلسله‌مراتبي پرداخت حقوق بر نهادهاي انقلابي سايه نيانداخته بود.  
كاهش هزينه‌‌هاي نظارت و بازرسي  
وقتي فرهنگ اطلاعات شصت ميليوني بر سازمان حاكم شود، مي‌توان از هزينه‌هاي نظارت و بازرسي و ارزيابي و كنترل كاست. نيروهاي آن را كاهش داد و دستگاه‌ها و ابزارهاي پيشرفته نظارتي را جمع كرد و فروخت.  
سازمان كاهش هزينه وسيعي از اين بابت تجربه خواهد كرد كه مي‌تواند اين هزينه برگشتي را در مسير توليد بيشتر به جريان اندازد.  
هم‌افزايي ايمان سازماني در پرتو «انعكاس اجتماعي»  
انعكاس اجتماعي مقوله عجيبي‌ست. همين آدم‌ها وقتي تنها هستند اِبا دارند صداي خود را بلند كنند و شعار دهند، ولي گرد هم كه مي‌آيند، در اجتماعات وسيع، تا نهايت توان صدا را بلند مي‌كنند و با شور و شوق عجيبي شعارهاي راهپيمايي را بانگ مي‌زنند. حسّ قدرتمندي از همگرايي، آن‌ها را اشباع مي‌نمايد و پشت به پشت يكديگر، خواسته‌شان را فرياد مي‌كند. افرادي كه وقتي تنها بودند، حرف‌شان را مي‌خوردند و تلاشي براي ابراز آن نداشتند.  
آن‌هايي كه كنسرت‌هاي بزرگ موسيقي را تجربه كرده‌اند، همين ويژگي را در آن مكان‌ها نيز گزارش نموده‌اند. تفاوت فاحشي ميان گوش كردن يك سرود با هدفون ديده شده است با شنيدن همان در يك كنسرت پرجمعيت. اگر چه كيفيت صدا امروزه به مدد فن‌آوري آن‌چنان افزايش يافته كه چيزي از كنسرت كم ندارد، اما چيزي در حضور جمعيت هست كه در هدفون نيست و آن همان «انعكاس اجتماعي»ست.  
يك آينه يك تصوير را نشان مي‌دهد و دو آينه دو تصوير. هر فردي مي‌تواند تجربه كند و خود را در دو آينه دو بار ببيند. اما اگر آينه‌ها را موازي قرار دهي، مانند آن‌چه در گذشته‌ها رسم سلماني‌ها بود، بي‌شمار تصوير مي‌بيني، بي‌شمار تصويري كه پيوسته تكرار مي‌شود.  
انعكاس اجتماعي ترسيمي انساني از همان رويدادي‌ست كه در دو آينه موازي رخ مي‌دهد. فرد الف آرام خواسته خود را بيان مي‌كند، فرد ب جرأت مي‌يابد و خواسته‌اش را بلندتر مي‌گويد. فرد الف از اين‌كه ديگري با او همراه است، صداي خود را بلندتر مي‌نمايد، كشش اين تكاثر تا جايي پيش مي‌رود كه اجتماعات بزرگ، جسارت بيان خواسته‌هاي بزرگي را دارند.  
سازماني كه بر اساس تقوا هرم مديريت خود را چيده است، انعكاس اجتماعي در ايمان ايجاد مي‌كند. خلاف آن‌چه امروزه در سازمان‌هاي ما روي داده كه انعكاس اجتماعي بر فساد بسته شده و هر كه بيشتر توان فريب داشته باشد، حمل بر زرنگي شده، ستايش مي‌شود. ارزش‌ها دگرگون مي‌شود يعني، با شتابي وصف‌ناپذير.

كلام آخر  
بنا بود «در يك جمله آسيب اصلي در سازمان‌هاي فرهنگي و يك راهكار مهم» نوشته شود. اما اين نوشتار با بيان دو شيوه متفاوت در عمليات فرهنگي، گروه‌هاي جهادي و سازماني را تفكيك نموده، آسيب اصلي و محوري هر كدام را بر شمرد. به تفصيل توضيح داد و به يك راهكار تركيبي رسيد؛ تركيب ارزش‌هاي حركت جهادي با كارآمدي‌هاي فعاليت سازماني. اين راهكار مهم، طراحي الگويي براي جهادي‌كردن سازمان‌هاي فرهنگي‌ست.  
ريشه‌هاي فساد در سازمان‌هاي فرهنگي اكنون بر ما كاملاً واضح و روشن است. اگر اين ريشه‌ها هدم نگردند و نابود نشوند، هر چه به شاخ و برگ‌ها رنگ و لعاب ديني بزنيم، اثر نمي‌كند و مجدداً فساد چهره منحوس خود را از لابه‌لاي ظواهر ديني مي‌نماياند. كار به ريش و تسبيح، اسلامي نمي‌شود و با بسم‌الله گفتن قبل از آشاميدن و الحمدلله گفتن بعد از آن، شراب حلال نمي‌گردد و اين جز توهيني به مقدّسات اسلامي نيست.  
اين‌كه معماري پيكره سازمان فرهنگي‌مان را بر ظلم و بي‌عدالتي بچينيم و فرعونيت را بر ساختار اداري حاكم سازيم و روابط انساني را آن‌طور كه كفّار تعريف كرده‌اند ترتيب دهيم، لاجرم به اشرافي‌گري و تجمّل‌پرستي منتهي مي‌گردد و هيچ رنگ اسلامي نمي‌تواند اين طينت ناپاك را پاك نموده و تطهير نمايد.

خلاصه تمام مطالب ذكر شده را در اين نمودار مي‌بينيد:



[[تصوير بزرگ]](http://movashah.id.ir/o/asff-b.png)

پ.ن.  
توجه به اين نكته لازم است كه:  
جامعه نيز يك سازمان است  
نظام اسلامي نيز يك سازمان است  
جمهوري اسلامي ايران يعني  
پس تمام آن‌چه در تحليل آسيب‌ها بيان شد  
و ارائه راهكار  
در آسيب‌شناسي نظام اسلامي نيز مصداق دارد  
و قابل تطبيق مي‌باشد.