

آسیب‌شناسی فعالیت‌های فرهنگی

سرفصل‌های اصلی

۱. پیشگفتار
۲. تنوع ساختار اجرایی فعالیت‌های فرهنگی
 - ۱/۲. فعالیت‌های جهادی
 - ۲/۲. فعالیت‌های سازمانی
۳. جمع‌بندی آسیب‌ها
 - ۱/۳. سلطه اقتصاد «انباشت‌محور» (کاپیتالیسم یا سرمایه‌داری)
 - ۲/۳. سلطه فلسفه «مطلق‌پندار» (ارسطویی یا انتزاعی)
۴. پیشنهاد راهکار
 - ۱/۴. تغییر ساختار مدیریت اداری
 - ۲/۴. تغییر نگرش فلسفی از یقین فردی به یقین اجتماعی
 - ۳/۴. طراحی «سازمان جهادی» برای مدیریت فعالیت‌های فرهنگی
۵. کلام آخر

فهرست مطالب

۱. پیشگفتار
۲. تنوع ساختار اجرایی فعالیت‌های فرهنگی
 - ۱/۲. فعالیت‌های جهادی
 - ۱/۱/۲. ویژگی‌ها
 - ۱/۱/۱/۲. نیروی انسانی
 - ۲/۱/۱/۲. شیوه انجام فعالیت‌ها
 - ۳/۱/۱/۲. امکانات و تأمین مالی
 - ۲/۱/۲. آسیب‌ها
 - ۱/۲/۱/۲. گستره محدود
 - ۲/۲/۱/۲. عمر کوتاه
 - ۳/۲/۱/۲. ناپایداری ضوابط
 - ۴/۲/۱/۲. فردمحوری و حکومت یقین شخصی
- ۲/۲. فعالیت‌های سازمانی
 - ۱/۲/۲. ویژگی‌ها
 - ۱/۱/۲/۲. نیروی انسانی
 - ۲/۱/۲/۲. شیوه انجام فعالیت‌ها
 - ۳/۱/۲/۲. امکانات و تأمین مالی

۲/۲/۲. آسیب‌ها

- ۱/۲/۲/۲. دشواری ارزیابی نتایج فعالیت‌ها و فریب در گزارش‌سازی
- ۲/۲/۲/۲. دیوان‌سالاری و بوروکراسی اداری
- ۳/۲/۲/۲. اتلاف بودجه و صرف مخارج فراوان
- ۴/۲/۲/۲. نیروی انسانی زیاد و یافتن نقش «نان‌آوری»
- ۵/۲/۲/۲. سقوط اخلاقی نیروی انسانی به دلیل نظام طبقاتی پرداخت حقوق
- ۶/۲/۲/۲. دچار روزمرگی و فرسایشی شدن فعالیت‌ها و داشتن راندمان اندک
- ۷/۲/۲/۲. دشمن‌سازی به دلیل عدم قدرت تعامل با نخبگان
- ۸/۲/۲/۲. عقب‌نشینی زاینندگان واقعی فرهنگ در تقابل با مدعیان سترون زاینده‌گی

۳. جمع‌بندی آسیب‌ها

۱/۳. سلطه اقتصاد «انباشت‌محور» (کاپیتالیسم یا سرمایه‌داری)

۲/۳. سلطه فلسفه «مطلق‌پندار» (ارسطویی یا انتزاعی)

۴. پیشنهاد راهکار

۱/۴. تغییر ساختار مدیریت اداری

۱/۱/۴. عدالت‌محوری نظام پرداخت حقوق و دستمزد

۲/۱/۴. بالابردن هزینه مسئولیت و مدیریت

۳/۱/۴. نهراسیدن برای از دست دادن مدیران دستمزدمحور

۴/۱/۴. باز شدن فضا برای مخلصین

۲/۴. تغییر نگرش فلسفی از یقین فردی به یقین اجتماعی

۱/۲/۴. نشان دادن احتمال بطلان یقین فردی و آسیب‌های ناشی از آن با یادآوری تاریخ

۲/۲/۴. نمایش آسیب‌های متوجه نظام از زاویه محوریت یقین فردی

۳/۲/۴. ترویج اندیشه استقرامحور شهید صدر (ره) و شیوه نوین وی در تبیین برهان نظم

۴/۲/۴. ترویج دیدگاه‌های انتقادی استاد حسینی الهاشمی (ره) به حجیت یقین فردی

۳/۴. طراحی «سازمان جهادی» برای مدیریت فعالیت‌های فرهنگی

۱/۳/۴. تعریف سازمان جهادی

۲/۳/۴. سیستم‌های خودکنترلی سازمان جهادی

۱/۲/۳/۴. ممانعت از ورود دنیاپرستان

۲/۲/۳/۴. تعیین خودکار سلسله‌مراتب مدیریت بر اساس تقوا و اخلاص

۳/۲/۳/۴. افزایش راندمان؛ با کاهش مصرف و افزایش تولید

۴/۲/۳/۴. بی‌نیازی از توسعه نهادهای گزینشی و حراستی، با اتکا به خودمراقبتی پرسنلی

۵/۲/۳/۴. کاهش هزینه‌های نظارت و بازرسی

۶/۲/۳/۴. طرد اخلاق رذیله؛ چاپلوسی، غیبت، خبرچینی، تهمت و افترا

۷/۲/۳/۴. هم‌افزایی ایمان سازمانی در پرتو «انعکاس اجتماعی»

۵. کلام آخر



آسیب‌شناسی فعالیت‌های فرهنگی

پیشگفتار

اگر چه، سخن از بیان آسیب اصلی سازمان‌های فرهنگی ست و هدف، بیان راهکاری ساده برای حل معضلات آن‌ها، اما پیچیدگی فعالیت این چنین سازمان‌هایی و تفاوت ماهوی پاره‌ای از آن‌ها در مدیریت و اختلافی که در شیوه حل مسأله دارند؛ دولتی، نیمه‌دولتی، خصوصی، مردمی، وابسته به شخص، تعاونی، تولیدی، پژوهشی، انتشاراتی و چه و چه، ضروری می‌نماید ابتدا تنوع آن‌ها را مورد بررسی قرار دهیم و سپس به آسیب‌شناسی هر یک، متناسب با مأموریت و وظایف و اهداف و عملکرد آن پردازیم.

اما در این نوشتار، جهت تسهیل در دستیابی به مقصد و پرهیز از اطناب، راهی میانه پی می‌گیریم و تمامی متولیان فعالیت‌های فرهنگی کشور را در دو دسته کلی تقسیم می‌نماییم و به بررسی هر یک می‌نشینیم.

تنوع ساختار اجرایی فعالیت‌های فرهنگی

شیوه‌های عملیاتی نمودن فعالیت‌های فرهنگی در دو دسته قابل بررسی ست، دو دسته‌ای که گاهی می‌تواند دو مرحله از فعالیت یک گروه باشد؛ گروهی که ابتدا «جهادی» تشکیل شده و عمل می‌کنند و پس از مدتی، در صورت تصمیم بر گستره فعالیت، شکلی نو می‌یابند و «سازمانی» به فعالیت‌های فرهنگی می‌پردازند. این دسته‌بندی تناظر با نظریاتی دارد که در عرصه ترسیم نظام‌های سیاسی، از «نهضت» و «نهاد» سخن می‌گوید.

البته ضرورتاً هر حرکت «جهادی» به تشکیل «سازمان» منجر نشده و هر «سازمان فرهنگی» لزوماً از حرکتی جهادی شکل نیافته است.

فعالیت‌های جهادی

ویژگی‌ها

همان‌طور که از نام آن پیداست به فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که با نیّاتی خیرخواهانه از بستر جامعه برمی‌خیزد و فی سبیل الله و بدون توقع درآمد و راهاندازی کسب و کار شکل می‌گیرد.

نیروی انسانی

این گروه‌ها شامل افرادی می‌شود که معمولاً هدفی جز رضایت پروردگار ندارند و جز برای اقامه کلمه توحید برنخواسته‌اند. از آن رو که سنخ فعالیت‌شان بسیار پرهزینه و دشوار، وقت‌گیر و زمان‌بر است، انتفاع را بر نمی‌تابد و انسان‌های مترصد کسب درآمد را به سوی خود جلب نمی‌نماید.

مگر آنانی که برای آینده این گروه کلاهی دوخته باشند، از دسته منافقین، برای کسب منفعتی که از رهگذر تبدیل «حرکت جهادی» به «سازمانی فرهنگی» محتمل می‌نمایند که البته این افراد چون تا قبل از بدل شدن به سازمان، بر سبیل ریا گام بر می‌دارند، بیشتر منفعت دارند تا ضرر و به لباس جمع متلبس، مجبور به خدمتند.

شیوه انجام فعالیت‌ها

امور بر ساختاری اداری نمی‌چرخد و از چارت سازمانی خبری نیست. اگر هم باشد، نه چندان پیچیده و نه چندان

عملی، بیشتر صوری و ظاهری.

کارها به صورت گروهی انجام می‌شود و تقسیم کارها بر محور رهبر گروه با مشارکت تمامی اعضا صورت پذیرفته، انگیزه‌های درونی بیشتر حکم می‌راند تا فشارهای بیرونی.

هر کاری که زمین بماند، برداشته می‌شود و تخصص‌ها مانع پذیرفتن کارهای متفرقه نمی‌گردد.

ساعات کار، اداری نیست و این چنین گروه‌هایی شب و روز ندارند. هر زمان که کار نیاز به مشارکت داشته باشد، گرد می‌آیند و در صورت عقب ماندن از برنامه، ساعات کار را به سادگی افزایش می‌دهند و سرعت را زیاد می‌کنند.

انعطاف در روابط کاری بیشتر است و از مشارکت هر فردی که توانمندی بیشتری داشته باشد استقبال می‌گردد. چنین مجموعه‌هایی معمولاً بسته نیستند و به توسعه همکاری با هر فرد و نهادی روی خوش نشان می‌دهند.

کار فرهنگی وقتی جهادی انجام می‌شود، بیشتر متوجه نیازهای حقیقی جامعه است. انسان‌هایی که وقت خود را رایگان خرج فرهنگ می‌نمایند، طبیعتاً تلاش می‌نمایند جایی که واقعاً نیاز باشد هزینه کنند و نه جایی که سود بیشتر.

امکانات و تأمین مالی

فعالیت‌های فرهنگی گروه‌های جهادی معمولاً در ابتدا با هزینه‌های شخصی و نذورات و خیریه‌ها آغاز می‌شود. اگر چه تلاش برای جذب سرمایه‌های بیشتر و ارتباط با منابع مالی همیشه یکی از اولویت‌های چنین گروه‌هایی هست، اما نه به اندازه‌ای که مسیر و جهت فعالیت را تغییر دهد.

این گروه‌ها در بیشتر مواقع درآمد ثابت و روشن و مشخصی ندارند و برای هر پروژه به جستجوی کارفرما یا شریک دولتی یا خصوصی می‌گردند. طبیعتاً درآمدشان متوجه محصول است و بهره‌وری یا محصول‌محوری (Productivity) یکی از ارکان اصلی فعالیت‌های جهادی‌ست.

ایده‌پردازی و بهره‌گیری از خلاقیت یکی از مهم‌ترین عناصر مورد توجه در گروه‌های جهادی‌ست و آن‌ها پی‌درپی به دنبال یافتن بهترین روش‌های حل مسأله هستند؛ ساده‌ترین، سریع‌ترین و کم‌هزینه‌ترین شیوه‌ها را می‌جویند و در این مسیر ناگزیرند از تمام توان و استعداد نیروی انسانی و تمامی توان و امکانات موجود بهره‌برند. آبروی خویش را گرو بگذارند و هر چه در چنته دارند مصرف نمایند. ضرورتاً به انتقاد بها می‌دهند و خود را نیازمند آن می‌دانند.

آسیب‌ها

با همه این ویژگی‌های مثبت، حرکت جهادی با آسیب‌هایی جدی مواجه است.

گستره محدود

فعالیت‌های فرهنگی گسترده، آن‌هایی که قرار است در منطقه مکانی وسیعی به انجام رسند، نیاز به ساختار مفصل و پیچیده، نظارت و ارزیابی قدرتمند و کارآ دارند. روابط دیگر آن‌چنان نزدیک نیست که اعتماد فرد به فرد کارگشا باشد و دستورات نمی‌تواند شفاهی به تمامی پرسنل برسد.

گروه‌های جهادی قادر نیستند کارهای وسیع به انجام برسانند، زیرا تا سخن از وسعت یک پروژه به میان آید، نیروی انسانی زیاد، روابط گسترده و فعالیت‌های متورم و فزاینده را به همراه دارد و سازوکاری که فعالیت‌های جهادی با آن سامان می‌یابند قادر نیست این شرایط را مدیریت کند.

پس حرکت جهادی تا زمانی ممکن است که منطقه عملیاتی کوچک باشد و تمام نیروهای درگیر پروژه، هر روز با هم دیدار داشته باشند.

عمر کوتاه

فعالیت‌های جهادی پروژه‌محور است، یک هدف کوتاه‌مدت که عده‌ای نیروی مخلص را دور هم گرد آورده. وقتی کار به انجام رسد، انگیزه‌ها فروکش می‌نماید و برای پروژه بعدی رهبران گروه باید دوباره انگیزه‌سازی کنند؛ نیروها را جذب کار نمایند و قانع سازند.

توجه به این نکته نیز حائز اهمیت است که انگیزه‌های مشوق تشکیل یک گروه می‌تواند در گذر زمان در گروه‌های دیگر عمیق‌تر شود و نیروهای فعال در یک پروژه جهادی را به پروژه دیگری بکشاند. ارتباط میان فعالان فرهنگی همیشه آن‌ها را در معرض انتخاب‌های جدید قرار می‌دهد. این جابه‌جایی نیروها در فعالیت‌های جهادی، عملاً عمر کوتاهی برای این گروه‌ها رقم زده است.

مانند سیاله‌هایی در فضا، گروه‌ها پیوسته منحل شده، در هم ادغام شده، تجزیه شده و دوباره‌سازی می‌شوند و روندی غیرقابل اعتماد و اتکا برای پروژه‌های درازمدت و طولانی طی می‌نمایند.

ناپایداری ضوابط

آدم‌هایی که برای ادای تکلیف گرد آمده‌اند، حجتی بالاتر از تکلیف خود ندارند و طبیعتاً تنسک کمتری به ضوابط و قوانین خودساخته نهادی دارند. هر جا که قانونی با تکلیفی ضد افتد، یا قانون را می‌شکنند و یا اگر دست و بال‌شان بسته شود، گروه را ترک می‌نمایند. نیروهای انسانی در یک گروه جهادی، هیچ انگیزه‌ای برای ادامه همکاری ندارند، مگر همان تکلیفی که آنان را جلب نموده.

روشن است که رهبران چنین تشکلهایی تزلزل ساختاری مذکور را حس کرده، ضوابط و قوانین را متناسب با مسیر حرکت پروژه تغییر می‌دهند. هیچ قانونی را ثابت نمی‌گذارند و به تبع قاعده «ما من عام الا و قد خُصّ» پیوسته بر قوانین و ضوابط استثنا می‌زنند و افراد را تک به تک از شمولیت قانون خارج می‌کنند.

همیشه در گروه‌های جهادی افرادی وجود دارند و پیدا می‌شوند که قدرت‌های ویژه دارند و از هر قاعده و قانونی مستثنی می‌باشند، زیرا تأثیرگذاری آنان در پروژه منوط به چوناختار فراقانونی و عدم تبعیت از ضوابط دست و پاگیر است.

این امر نه تنها عدالت‌محوری این گروه‌ها را در معرض تردید قرار داده، مشروعیت نهادی‌شان را نزد اعضای گروه بر هم می‌زند، بلکه اعتماد اجتماعی را نیز نسبت به گروه کاهش می‌دهد. مجموعه‌ای که هر روز می‌تواند ضوابط کاری خود را تغییر دهد، نمی‌تواند قراردادهای کاری باثباتی منعقد نماید و با شرکای معتبر همکاری کند.

فردمحوری و حکومت یقین شخصی

انگیزه‌ها به دلیل این که فردی هستند، یعنی هر کدام از اعضای گروه، انگیزه‌های شخصی خود را برای شروع همکاری و تداوم آن مطمئن نظر دارد، فردمحوری نیز در حرکت‌های جهادی بیداد می‌کند.

این که هر فرد یقین خود را حجت بین خود و خدایش می‌داند، آن‌چه به نظرش برسد را محور قرار داده، تلاش می‌نماید فعالیت فرهنگی را به آن سمت و سو بکشد. بی‌مهری و کم‌توجهی اعضای گروه به نظر وی نیز می‌تواند به سرعت، قطع ارتباط و همکاری را در پی داشته باشد.

ضمیمه شدن این دو گزاره؛ **1** حکومت یقین شخصی در فردمحوری حرکت جهادی و **2** قطع همکاری در صورت عدم تمکین جمع از یقین فرد، عملاً گروه‌های جهادی را در مظان نوعی از استبداد رهبران قرار می‌دهد. استبداد رأی افرادی که سهم تأثیر بیشتری در گروه دارند و نبودشان ضربه‌ای جبران‌ناپذیر است. گروه همیشه و پیوسته ناگزیر است از یقین آن‌ها تبعیت نماید و خود را با نظر شخصی این افراد هم‌مسیر سازد.

در چنین شرایطی، آستانه تحمل اعضای گروه تا جایی است که خود را قادر به تأسیس یک گروه جهادی جدید ندانند. اگر روزی بتوانند مؤسس باشند، کار یاد گرفته و مدیریت بیاموزند، گروه را ترک کرده، انشعابی تازه می‌سازند و پروژه‌های خود را با رأی و یقین شخصی خود پایه می‌ریزند.

حجیت یقین شخصی یکی از مهم‌ترین آسیب‌هایی است که فعالیت‌های جهادی را تهدید می‌نماید و به تجزیه گروه‌ها می‌انجامد. شگفت این‌که در این موارد، طرفین مخاصمه هر دو، خود را بر حق دانسته و بر صحت طریق خود حجت اقامه می‌نمایند و به تصمیم خویش یقین دارند.

فعالیت‌های سازمانی

ویژگی‌ها

داشتن ساختار تشکیلاتی منظم مهم‌ترین ویژگی این نوع از فعالیت‌هاست.

نیروی انسانی

افراد در سازمان استخدام می‌شوند. با قراردادی که تعهد حقوقی و قضایی دارد به کار گماشته شده و هر فرد وظیفه مشخص و معینی بر عهده دارد. ساعت‌های کار از پیش تعیین شده است و معمولاً افراد در غیر ساعات کار وظیفه‌ای برای پی‌گیری امور اداری حس نمی‌نمایند.

انگیزه‌ها در بیشتر مواقع مادی است و حقوق و دستمزد بر اساس ضوابطی خاص توسط واحد مشخصی از سازمان پرداخت می‌گردد.

نیروهای انسانی زیادی درگیر فعالیت هستند و تعداد آدم‌هایی که در اکثر اوقات رفت و آمد به سازمان دارند بیشتر از یک گروه جهادی است.

پرداخت حقوق در سازمان‌ها کاملاً طبقاتی و متأثر از جایگاه و سمت هر فرد در سازمان، میزان تحصیلات و سابقه کار وی است. کارمندان برجسته از حضور در جلسات و یا مأموریت‌هایی بهره‌مند می‌گردند که حقوق مالی ویژه‌ای را نصیب‌شان می‌نماید.

تفاوت درآمدها سبب تفاوت در الگوی مصرف گشته، اطاعت‌پذیری پرسنل را نسبت به مافوق افزایش می‌دهد. امکان استفاده از خودروی اداری، سرویس، خدمات ویژه پذیرایی، اتاق‌های وسیع و انفرادی، میز و صندلی و مبلمان گران‌قیمت، همه و همه تفاوت‌های آشکاری در الگوی مصرف سازمانی هستند. علامت‌هایی که به تمامی کارمندان، هر لحظه و هر ثانیه جایگاه‌شان را بانگ می‌زند و مانع تخطی آنان از اوامر مافوق می‌شود. به همین سبب، فرمان‌پذیری در سازمان بیشتر و عمیق‌تر و نهادینه‌تر است.

در مقابل، انگیزه درونی نیروی کار کمتر می‌شود و خلاقیت رنگ می‌بازد. اگر فشار کار زیاد شود به مدد سازمان‌های حمایت از افسار ضعیف و بعضاً رسانه‌ها مقاومت می‌نمایند و اگر فشار کم گردد، از زیر کار در می‌روند. اگر بتوانند مدیران را بفریبند، دریغ نمی‌کنند، تا کار کوچکی را چند برابر بزرگ‌تر نشان دهند.

شیوه انجام فعالیت‌ها

تمامی فعالیت‌ها بر حسب سلسله‌مراتب اداری انجام می‌پذیرد؛ تصمیم در یک شورای عالی مرکزی اخذ می‌گردد. رئیس با تمام محدودیت‌هایی که شوراها برای وی پدید می‌آورند، تصمیم را ابلاغ می‌نماید. مدیران یک به یک دستور را از مافوق دریافت داشته و به زیر دست اعلام می‌کنند، تا زمانی که به آخرین شاخ و برگ‌های چارت اداری می‌رسد. پایین‌دست‌ترین افراد کار فرهنگی را به انجام رسانده و گزارش را به همین ترتیب به سطوح بالا می‌رسانند.

در چنین ساختارهای طولی و مفصلی، اگر قرار بر نیازسنجی هم باشد، کارگروه ویژه‌ای تأسیس می‌گردد و آن کارگروه نیز کار را به افرادی دیگر وامی‌گذارد و فقط نتایج تحقیق را به شور می‌گذارد. بیشتر از آن‌که در سازمان کارمند باشد، مدیر است.

کارها پروژه‌محور نیست و بیشتر پروسه‌ای را طی می‌نماید به وسعت سازمان. در سازمانی که تا بودجه دارد، هست و بودجه آن به سادگی قطع نمی‌گردد، طبیعتاً همه از حقوق و دستمزد بهره‌مندند و مجبور نیستند برای دریافت آن حتماً محصول مشخصی را ارائه نمایند، صرف ثبت ساعات کار و حضور در مکان اداری کفایت می‌نماید.

واحدهای نظارتی قدرتمندی بر سازمان سایه می‌اندازند. متناسب با وسعت فعالیت‌های سازمان و حجم نیروی انسانی آن، اندازه و قدرت این نهادهای ارزیابی و نظارت افزایش می‌یابد.

همیشه برای عدم موفقیت دلایل قانع‌کننده‌ای وجود دارد و هر بخش از سازمان می‌تواند بخش دیگری را متهم نماید و تقصیرات را به گردن آن بیاندازد. از این رو، آنچه در یک گروه جهادی به سادگی تولید می‌گردد، در یک سازمان زمان و هزینه چندصدبرابری را طلب می‌نماید.

امکانات و تأمین مالی

درخواست بودجه‌ها در واحدهای اداری و مالی پیش‌تدوین شده، با تأیید مدیران برای نهادهای تأمین‌کننده ارسال می‌گردد. غالباً با یک چکش‌کاری تصویب شده و وارد گردش مالی سازمان می‌شود.

هنگام اجرای پروژه همه چیز از قبل آماده است، زیرا اگر امکانات خاص یا بودجه مشخصی برای تولید یک محصول فرهنگی مهیا نباشد، هیچ حرکتی صورت نخواهد گرفت. هیچ‌یک از پرسنل خود را موظف به انجام پیش از تصویب کارها نمی‌داند.

هزینه‌ها سرسام‌آور است و رقم‌ها صفر بسیار دارند. فهرست‌های هزینه‌ها با هیچ‌یک از فهرست‌های معتبر هم‌خوانی ندارد و عُرف سازمان‌ها این است که رقم‌ها را به بالا گرد می‌نمایند و البته زیاده‌تر از حد معمول هم گرد می‌کنند.

آسیب‌ها

دشواری ارزیابی نتایج فعالیت‌ها و فریب در گزارش‌سازی

هنگامی که بدانی هر چه بیشتر گزارش بدهی بیشتر پول می‌گیری، انگیزه برای تولید گزارش‌های غلوآمیز زیاده‌تر می‌شود. هر کارمندی تمایل دارد ارشد خود را بفریبد و به او بقبولاند که کار بسیار مهمی انجام شده و تحوُّلی در فرهنگ به واسطه این اقدام در شُرُف وقوع است.

روشن است که ارشد نیز همین تمایل را نسبت به مدیر مافوق دارد. این اتفاقی است که به صورت پلکانی می‌افتد و همگان چیزی بر کار کوچکی که انجام شده می‌افزایند تا به کار بزرگ و در خور و شایسته تقدیر و تشکری دست

در محیطی که منافع آدم‌ها با گزارش‌سازی بدجور گره خورده است، نیازهای اولیه؛ خوراک، بهداشت و مسکن ناگزیرشان می‌سازد دروغ بسازند و فریب بپردازند. مطالعه و بررسی رفتار چنین پرسنلی دشوار است. ارزیابی سخت و به سادگی نمی‌شود دست‌ها را رو کرد. انسان‌ها موجودات ذاتاً خلاق هستند و هنگامی که نیاز مادی بر ایمان غلبه نماید، آن‌که فاصله طبقاتی به شکوه‌اش واداشته و به ستوه آورده، می‌داند چگونه ارزیاب‌ها را دور بزند و اگر هم نداند، فکر می‌کند و می‌یابد.

دیوان‌سالاری و بوروکراسی اداری

ساختار مفصلی که برای سازماندهی و هماهنگ‌سازی کارها طراحی شده، اگر چه هویت سازمان را شکل داده و بدون آن نمی‌توان این وسعت فعالیت را رقم زد، اما خیلی دست و پاگیر و مشکل‌ساز است.

کوچک‌ترین خریدی باید به امضای پلکانی مقامات برسد و کوچک‌ترین تصمیمی باید در شوراهای خاصی بررسی گردد. کارها کند پیش می‌رود و چرخه‌ها آن‌چنان طولانی‌ست که نباید از وصول «نوشدارو پس از مرگ سهراب» به شگفت آمد.

اتلاف بودجه و صرف مخارج فراوان

بودجه‌ها هر چقدر هم که گشاد گرفته شود، زود پایان می‌یابد و خرج می‌شود. سازمان تنوره می‌کشد و باز هم بودجه مطالبه می‌کند.

مخارج زیاد است و این‌که هر کاری متولی خاص خودش را دارد، از آبدارچی و باغبان تا مسئول تأسیسات و سایر اموری که معمولاً سازمان‌ها برای آن نیرو استخدام می‌نمایند، فضایی را گشوده که هر چه در آن بودجه ریخته می‌شود پر نمی‌گردد و «هل من مزید» می‌گوید.

نیروی انسانی زیاد و یافتن نقش «نان آوری»

هر کاری که بخواهد در سازمان به انجام برسد، مدیری نیاز دارد که او نیز بلافاصله مکانی را طلب می‌کند. یک چارت جدید می‌دهد و تعدادی نیرو به سازمان می‌افزاید.

پس از مدت زمان کوتاهی، سازمان متورم شده به بیشترین پرداخت حقوق و دستمزد و کمترین تولید محصول دچار می‌گردد. زیرا کار در سازمان برای پرسنل «نان» دارد، دیگر چه باک برای سازمان «آب» داشته باشد یا خیر. چه کسی در سازمان به این مسأله اهمیت می‌دهد؟!

سقوط اخلاقی نیروی انسانی به دلیل نظام طبقاتی پرداخت حقوق

انسان هنگامی که احساس بی‌عدالتی نماید، وقتی می‌بیند مدیرش ساعات کمتری در اداره است، کمتر وقت می‌گذارد، دیرتر می‌آید و زودتر می‌رود، اما بیشتر حقوق و دستمزد دریافت می‌کند، آماده هر رفتار نامطلوب و خُلُق رذیله‌ای می‌گردد.

غیبت و تهمت یکی از عوارض چنین شکاف‌های طبقاتی‌ای‌ست. کارکنان پیوسته به دلیل نارضایتی از ظلمی که حس می‌نمایند، مدیران را متهم می‌سازند و از آن‌ها بد می‌گویند.

«تحقیری» که اساس تحریک کارمندان برای کار بیشتر است، همان‌که با مصرف بیشتر طبقه بالا، طبقه پایین را به

فرمان‌پذیری وامی دارد، منشأ تلاش فوق طاق‌ت برای کسب سمت‌های بالاتر در سازمان می‌گردد. هنگامی که مسیرهای میان‌بری برای دستیابی به این سمت‌ها تصوّر شود، غالباً از آن‌ها ابایی نشده، پرهیز نمی‌گردد. هر کارمند فقط و فقط برای رهایی از «تحقیری» که نمی‌تواند بپذیرد، می‌خواهد آن پست را بگیرد و چون پست‌های برتر کم‌ترند، رقابت شدید می‌شود و این جاست که اخلاق رذیله‌ای پیدا می‌شود که به «زیراب‌زنی» معروف گشته است و «کله‌پاکردن» یکدیگر. افراد وقتی در چنین سیستم‌هایی قرار می‌گیرند، ناگزیر می‌گردند برای حذف دیگران و بالا کشیدن خود از هیچ تلاشی فرونگذارند.

دچار روزمرگی و فرسایشی شدن فعالیت‌ها و داشتن راندمان اندک

افرادی که نتوانند در رقابت سر قدرت بالاتر شرکت جویند، یا شرکت جسته و حذف شده‌اند، سرخوردگی حاصل از تحقیر خود را، با کم‌کاری جبران می‌نمایند.

روزمرگی آفت جاری سازمان‌هاست. افراد تنها تا زمانی که مجبور باشند کار می‌کنند و تا این جبر برداشته شود، هنگامی که دوربینی در کار نباشد و ناظر و مراقبی و بازرسی، دلیلی برای کار نخواهد بود. انگیزه‌های درونی جای خود را به انگیزه‌های بیرونی داده‌اند که ناکارآمد و ناتوان از تحریک حقیقی نیروهای انسانی و کنترل آن‌ها می‌باشند.

مدیران این سازمان‌ها را می‌بینی که دیوانه‌وار هر روز به دنبال روش‌های تازه‌تری برای کنترل نیروهای انسان خود بوده، فن‌آوری‌های نو را به خدمت می‌گیرند، ولی همیشه هم دست از پا درازتر، معترفند که نمی‌توانند.

دشمن‌سازی به دلیل عدم قدرت تعامل با نخبگان

سازمان‌ها بسته عمل می‌کنند، زیرا استخدامی هستند و گزینش و جذب نیرو در آن‌ها به سختی صورت می‌گیرد. رقابت شدید پرسنل در کسب قدرت‌های درون سازمانی نیز مانع و سد راهی می‌شود برای ورود هر فرد نخبه و اندیشمند.

نخبگانی هم که سازمان را نقد نمایند، مورد بی‌مهری قرار می‌گیرند، بر اساس کارشناسی کارشناسانی که منافع درازمدت در سازمان دارند و نمی‌توانند آینده برتر خود را به قمار نقد این نخبگان بر باد دهند. باز هم مدیران هستند که فریب کارشناسان خویش را خورده، به اشتباه این نقدها را سبک و بی‌ارزش تصوّر می‌نمایند.

بر این اساس، سازمان نسبت به هر نقد بیرونی مقاومت نشان داده، طبیعتاً نخبگان را طرد کرده و پس می‌زنند. در نتیجه نه تنها از رشد باز مانده و پس رفته، بلکه دشمن‌های قدر و مقتدری برای خود در جامعه می‌سازد که در درازمدت به هدم آبروی سازمان منجر خواهند شد.

عقب‌نشینی زاینده‌گان واقعی فرهنگ در تقابل با مدعیان سترون زاینده‌گی

دعوا سر قدرت که باشد، بحث اختلاف طبقاتی، پول که میزان اعمال گردد، چه کسانی جلو افتاده و چه کسانی عقب می‌افتند؟!

قصه همان قصه قضاوت حضرت امیر (ع) است، وقتی که مادر واقعی دست از ادعا برداشت، تا مبادا تن فرزند دل‌بند و نازنینش دو پاره گردد.

حتی اگر روز تأسیس سازمان، دانشمندانی زبردست و دانا در رأس امور باشند، نظام طبقاتی حاصل از پرداخت نامساوی حقوق و دستمزد کاری می‌کند که در مراغه حاصل از رقابت کارمندان برای کسب سمت‌های بالا، مادران واقعی که همان زاینده‌گان حقیقی فرهنگند، کنار کشند و به نیت حفظ وحدت و یکپارچگی و جلوگیری از تفرقه،

برای این که آسیب به اصل و اساس سازمان وارد نیاید، از رقابت دست شویند.

وقتی دعوا سر پول است، کاملاً واضح و مبرهن آنان که دنیاپرست ترند حاضرند از چیزهای بیشتری بگذرند و امور بیشتری را فدا نمایند. در حالیکه فرد مخلص، از خیلی چیزها نمی تواند بگذرد.

حاصل این که رشوه و ارتشاء آسان می شود، شکستن حدّ و مرزهای دینی سهل، چاپلوسی و تملّق فراوان و آن که دنیاپرست تر است، دینش را می فروشد تا دنیای بیشتری بخرد، با تصرّف مقامی برتر در سازمان.

چند صباحی که بگذرد، این معادله یک نتیجه بدیهی خواهد داشت، بی ایمان ترین افراد بر سازمان حکم خواهند راند و این نتیجه محتوم و قطعی هر سازمان است؛ سازمانی که بر اختلاف طبقاتی حقوق و دستمزد مبتنی باشد.

جمع بندی آسیب ها

قرار بر کوتاه نویسی بود و اکنون می بینم مطلب فراوان شده، از ۹ صفحه تجاوز نموده، خلاصه می کنم تا درکش آسان کرده باشم.

سلطه اقتصاد «انباشت محور» (کاپیتالیسم یا سرمایه داری)

مهم ترین فریبی که اقتصاد سرمایه داری متوجه نظام ما نمود، اقناع دروغین برای ایجاد تفاوت در پرداخت حقوق ها میان سطوح مختلف کارمندان بود. دلایل عدیده آوردند و ما را راضی کردند که باید چنین کنیم، باید وزیر از معاونش بیشتر حقوق بگیرد و او از مشاورش و او از مدیر کلّش و او از مدیر اداراتش و او از معاونان ارشدش و هلمّ جرّاً تا بررسی به کارمند جزء، او که باید پایه حقوق را بگیرد، کف حقوق دریافتی در سازمان را و نه بیشتر.

این که «گروه» درست کردند و «پایه حقوق» و گروه رئیس جمهور را ۲۰ قرار دادند و وزرا و وکلا را ۱۸ و آوردند پایین تا برسند به یک. این ها فریب بود. چه فریبی؟!

فریب این است که وقتی بالاتری حقوق بیشتری بگیرد، رقابت در پایین دست ایجاد می نماید و این رقابت لاجرم به بالارفتن فردی منجر خواهد شد که حاضر باشد از خیلی چیزها برای دستیابی به سطح بالاتر بگذرد و دقیقاً خطر در همین جاست.

نظام سرمایه داری که بهتر است آن را نظام «انباشت محور» بنامیم... آن طور که آدام اسمیت این نظام را توصیف می نماید، شاخص اصلی تفاوت آن با سایر نظام ها اصالت سرمایه نیست، بلکه اصالت «انباشت سرمایه» است. نظام اقتصاد اسلامی نیز برای سرمایه ارزش قائل است و به آن بها می دهد. سرمایه منفور نیست. آنچه کاپیتالیسم را ویرانگر ساخته، معادله شگفت «انباشت سرمایه» است.

همین مطلب هم مورد توجه شهید مطهری قرار گرفت، اشتراک لفظی دو «سرمایه»؛ در اسلام و غرب، که ما را فریفته بود و معادلات نظام سرمایه داری را سازگار با اقتصاد اسلامی تعبیر می کرد. شیخ شهید فهمید که این سرمایه با آن سرمایه اساساً تفاوت دارد و آن گاه که مطالبی از ایشان در همین خصوص منتشر شد، در روزنامه، به بلوا کشید و مخالفت ها سر بر آورد.

کشف مهم اسمیت همین بود، این که اگر فردی فلان مقدار سرمایه داشته باشد و با آن بتواند یک تن گندم تولید کند و فرد دیگر هم همان مقدار سرمایه داشته و قهراً او هم یک تن گندم بدرد، اگر سرمایه ها روی هم بریزند و بشود دو فلان سرمایه، این اشتباه است که گمان کنیم حالا دو تن گندم تولید می شود، بلکه حالا سه تن گندم تولید خواهد شد! یعنی: الف سرمایه = ب کیلو گندم، اما ۲ × الف سرمایه = (۲ × ب) + ج کیلو گندم.

تمام رمز و راز نظام سرمایه‌داری در همین مقدار جیم است. مقدار افزونه‌ای که از «انباشتگی» پدید می‌آید و نه از «جمع جبری» مقادیر.

اقتصاددانان این افزونه جیم را ناشی از تسهیلاتی می‌دانند که در کار پدید می‌آید، این که ابزارهای جدید ساخته می‌شود، در پرتو انباشتگی سرمایه، این که نوآوری می‌شود و فن‌آوری می‌آید و امروز این که در حقیقت «ربا» کمک می‌کند، اعتباری می‌شود برای وام‌های بیشتر از بانک‌ها.

تصور کنید فرد الف یک میلیون تومان پول دارد و بانک با احتساب چنین سپرده‌ای به او دو میلیون تومان وام می‌دهد، یعنی تا این حد به وی اعتماد می‌نماید. اگر همین نسبت را حفظ کنیم، فرد ب نیز که یک میلیارد تومان پول دارد، باید بتواند تا سقف دو میلیارد تومان تسهیلات بانکی دریافت نماید. در حالی که قضیه خیلی تفاوت می‌نماید و ناگهان می‌بینیم بانک در معادلات خود «نمایی» عمل کرده، صد میلیارد تومان وام در اختیار وی می‌نهد. از چه روی؟!

دو مثال می‌تواند این وضعیت را تشریح کند. نخست «ظروف متصل به هم». ترازویی را تصور بفرمایید که دو کفه در دو سو دارد و در هر کفه ظرفی آب و هر دو مساوی و تراز. استکانی آب اگر به ظرف سمت راست بیافزاییم چه می‌شود؟! مقداری آن کفه پایین می‌رود. اکنون همان مقدار آب، یک استکان، به ظرف چپ می‌افزاییم، چه شد؟! بله، تراز شد، دوباره ظرف‌ها به وضعیت تعادل باز گشتند. این یک وضعیت ایده‌آل است، وضعیتی که هرگز در جامعه رخ نمی‌دهد. زیرا... این بار فرض کنید با شیلنگی دو ظرف را به هم متصل کرده‌ایم؛ نوعی لوله لاستیکی که نرم و انعطاف‌پذیر است. قانون ظروف متصل و مرتبط در فیزیک می‌گوید که آب در هر دو ظرف در سطحی برابر خواهد ایستاد. درست. حالا استکان آب اضافه را به ظرف راست می‌ریزیم. قبل از این که سطوح آب به جهت متصل بودن به وضعیت مساوی درآیند، کفه راست اندکی پایین می‌آید. این پایین آمدن به دلیل قانون فیزیکی سطوح مساوی در ظروف متصل سبب می‌شود تا مقداری آب از ظرف چپ به ظرف راست حرکت کند، از طریق شیلنگ و به آرامی، به اندازه‌ای که سطح ظرف سمت راست را با ظرف سمت چپ مساوی کند، ظرفی که اکنون پایین‌تر ایستاده است. چه می‌شود؟! وزن دوباره افزایش یافته، زیرا آب باز هم زیاد شده، کفه راست باز هم پایین‌تر می‌رود. پایین‌تر؟! خُب پس فیزیک می‌گوید به آب بیشتری در ظرف راست نیاز داریم و ظرف چپ این کاستی را جبران خواهد کرد. کفه راست آنقدر پایین خواهد رفت تا تمام محتویات کفه چپ را خالی نماید، راهی بدون بازگشت. این بار با ریختن یک استکان آب در ظرف چپ نمی‌توانیم ضایعه را جبران نموده، تعادل را بازگردانیم، هر چقدر یارانه هم بدهیم تأثیری ندارد، ظرف راست آنقدر پایین رفته که هر چه در ظرف چپ بریزی می‌مکد! اقتصاد انباشت سرمایه یعنی این.

نظام اقتصادی «انباشت‌محور» چنین وضعیتی دارد. همان ظرفی‌ست که همه آب‌ها را می‌مکد و سنگین‌تر می‌شود. انباشتگی سرمایه چنین خاصیتی دارد اصلاً.

می‌پرسیم چرا یک میلیون بسپری دوبرابر وام داری، یک میلیارد بدهی صد برابر؟! پاسخ را این مثال بهتر روشن می‌نماید، مثال «قپان». وقتی تکیه‌گاه ترازو را وسط می‌گرفتند، یک کیلو سنگ ترازو تنها یک کیلو گندم را بلند می‌کرد، امروز اما نظام اقتصادی به تعادل قپانی رسیده، تکیه‌گاه را به کناری کشانده، از وسط برداشته، امروز تعادل حاصل می‌شود، ولی درست وقتی همه چیز متعادل به نظر می‌رسد، می‌بینی که یک گرم سنگ ترازو توانسته یک کیلو گندم را بالا ببرد، به مدد افزایشی که در بازوی کار به دست آورده و از ترازو اهرمی نامساوی ساخته است.

یک میلیارد در طول بازوی کارگر اهرم ضرب می‌گردد و اثری که در اقتصاد دارد، بیش از اثری‌ست که هزار تا یک میلیون می‌توانستند ایجاد نمایند. این راز نظام کاپیتالیسم یا همان نظام «انباشت‌محور» است؛ راز توسعه ناگهانی اقتصادی غرب و این همه فن‌آوری‌های به دست آمده از نظام کارخانه‌ها که در این فضا عمل می‌نمایند و به افزونه جیم وابسته‌اند.

شهرام جزایری و بابک زنجانی و امیرمنصور آریا از معدود کسانی بودند که این معادله را شناختند و به خوبی از آن استفاده کرده، پله‌های ترقی را تصاعدی و شتاب‌دار طی نموده، شگفتی همگان برانگیختند. تورم محصول جبری چنین نظام‌هایی است که البته در کشورهای توسعه‌یافته «صادر» می‌گردد و کمتر خودنمایی می‌کند.

کلام ما این بود که به ضرورتی به حاشیه رفت؛ نظام سرمایه‌داری که بهتر است آن را نظام «انباشت‌محور» بنامیم، حق‌ای در خود دارد که ما را بدان فریفته؛ پرداخت ناهماهنگ دستمزد. به این بهانه که یک‌ساعت کار مدیر بیش از یک‌ساعت کار کارمند سودآور است و سازمان بیشتر از آن منتفع می‌شود. چون سهم تأثیر مدیر بیشتر است، بازار کار تقاضایش برای مدیر خبره بیشتر است، طبیعی است که دست نامرئی پشت سر بازار به کار آمده، نرخ دستمزد وی را ارتقاء بخشد. اما کارمند تا دلت بخواهد هست، عرضه بیش از تقاضا، باز هم بازار تعیین‌کننده نرخ دستمزد... نتیجه این می‌شود که مشاهده می‌کنید؛ فساد اداری، جزئی غیرقابل حذف از مدیریت سازمان.

مراجعه به تواریخ نشان می‌دهد نخستین فردی که تفاوت پرداخت‌ها در نظام اسلامی را عُرف کرد عمر بود. او درآمدی که از گسترش مرزهای نظام اسلامی عاید می‌شد را به صورت نابرابر تقسیم می‌کرد؛ حتی برای فرزند خود بیش از خود در نظر گرفته، به همسران پیامبر و استانداران و گروهی از امویان پرداخت‌های نامتعارف و ویژه داشت.

فساد اخلاقی پدید آمده از فاصله طبقاتی از طلحه و زبیر آدم‌هایی ساخت که شورش جمل را راه بیاندازند، اصحاب رسول خدا (ص) که سابقه روشن جهادی و انقلابی داشتند، زیرا مساوات امیرالمؤمنین (ع) در پرداخت را برنرفتند، از عادت به فاصله طبقاتی. درگیری معروف عایشه همسر رسول خدا (ص) با عثمان نیز سر همین کاهش مواجه بود که عثمان برای همسران پیامبر (ص) در نظر گرفت.

نتیجه یک کلام بیشتر نیست؛ تا شکاف طبقاتی حذف نشود، حقوق و دستمزد مساوی نشود، ضریب جینی صفر نگردد، هر سازمانی در هر جایی از دنیا که باشد، حتی اگر مؤمن‌ترین مؤمنان در آن تصدی‌گری نمایند، دیری نخواهد پایید که بدترین‌شان بر بهترین‌شان مسلط خواهند شد و دنیاپرستان امور سازمان را به دست خواهند گرفت و این نتیجه قهری فاصله طبقاتی ناشی از پرداخت دستمزدهاست.

فاصله طبقاتی باشد، نه سوسیالیسم کمونیسم با حقوق برابرش، اما نه ناشی از این تفاوت‌ها، که ناشی از تفاوت زحمت‌ها و تلاش‌ها. هر که بیشتر بکارد باید بیشتر درو کند و هر که بیشتر کار کند، بیشتر دستمزد بگیرد. معیارها باید عوض شود.

سلطه فلسفه «مطلق‌پندار» (ارسطویی یا انتزاعی)

اما اگر یک گام از سازمان‌ها پایین‌تر بیایم و فعالیت‌های فرهنگی جهادی را مورد توجه قرار دهیم، شالوده‌ای مبتنی بر مطلق‌گرایی ارسطویی را می‌یابیم.

شاید مرحوم آخوند خراسانی نخستین فقیهی بود که تا این حد فلسفه و منطق را به علم اصول فقه وارد کرد و کتاب «کفایة الاصول» خود را بمثابة شاهکاری علمی بر تاریخ صدساله اخیر حوزه‌های علمیه مسلط ساخت. بعضی این را نتیجه شاگردی وی از ملاهادی سبزواری در سفری که از خراسان تا نجف داشت می‌دانند.

در هر صورت، عارضه‌ای که پیش از آخوند هم گریبان‌گیر نظام‌های اسلامی بوده، همین مطلق‌نگری متأثر از منطق ارسطویی است. یکی از نتایج روشن نهضت ترجمه خلفای غاصب عباسی.

وقتی یقین نظری به یقین عملی که پدید آمدن نوعی حالت درونی در فرد است پیوند بخورد عوارض ناگوار و وصف‌ناپذیری دارد. اگر قطع طریقی حجیت ذاتی بیابد، حالا هر فردی در هر مسئولیتی وقتی یقین به مطلبی پیدا کرد،

ولو از پریدن کلاغ، آیا این یقین برای خودش حجّت نخواهد بود؟!

تأثیر عمیقی که مدوّن منطق صوری، ارسطاطالیس، بر فرهنگ اسلامی گذاشته قابل اغماض و چشم‌پوشی نیست و آثار آن امروز هم به روشنی دیده می‌شود. آقای الف مسئول نهادی می‌گردد، او از ملاقات با چند تن از مشاوران و همکارانش به یقین می‌رسد که «جیم دال است». حالا همه عالم هم جمع شوند که «جیم دال نیست» و تو اشتباه می‌کنی، او به چه عمل نماید؟ خلاف یقین خودش؟! مگر ممکن است؟!

اگر حجّیت یقین ذاتی باشد، خیر، ممکن نیست و او پیوسته به یقین خود عمل می‌نماید، حتی اگر اشتباه نماید و نابود گردد، هم خودش و هم سازمانش.

می‌گویند مرحوم آقای بروجردی (ره) در مقام پیش‌نمازی، در حرم حضرت معصومه (س)، یک رکعت در نماز اشتباه کردند. صف اول که معمولاً از طلاب برجسته، افرادی ثقه، به آقا فرمودند. ایشان پاسخ دادند که یقین دارم درست خوانده‌ام. شما اگر شک دارید اعاده بفرمایید. یقینی که این‌قدر حجّیت دارد، می‌تواند با شهادت عدول مؤمنین مقابله کرده، آن‌ها را ردع کند، چنین یقینی چه بلایی سر نظام‌های اجتماعی خواهد آورد؟!

اما اگر نگرش خود را اصلاح کنیم و بدانیم آن یقینی که ارسطو می‌گفته، نه این یقین «حالت» است، آن نظری است و این عملی، مربوط به عقل عملی یعنی. یقین نظری همان است که شیخ در شفا توصیف می‌فرماید به سه شرط: اعتقاد جازم داشته باشد الف ب است، اعتقاد جازم داشته باشد الف ب نیست نادرست است و اعتقاد جازم داشته باشد که این دو اعتقادش جائز الزوال نیستند! بله، آن‌طور یقینی حجّیتش ذاتی است. اما چنین یقین اصلاً مبتلی به انسان نیست و تحقیقش سالبه به انتفاء موضوع است. انسانی که خودش محدود است، عقلش محدود است، حسّش محدود است، درکش محدود است، مفکّر و مخیله‌اش محدود است، چنین انسانی هرگز چنین جزم‌هایی نمی‌تواند بیابد و اگر انسانی چنین جزم سه‌گانه‌ای که شیخ توصیف فرموده یافت، او یا دیوانه است و یا غافل. وقتی یقین غیرقابل تحقق برای بشر را بشری کردیم و همین حالت اطمینان مختصری که در نفس‌مان پدید می‌آید را «یقین» نامیدیم، این خطا ما را دچار گرفتاری‌هایی کرد که آثارش امروز هویدا است؛ آقای الف یقین می‌کند ب مهدورالدم است، ب ولی از صلحاست و الف این را نمی‌داند. آقای جیم هم قاضی است و مکلف است قاتل را قصاص نماید. الف و ب هر دو مرده‌اند، آیا هر دو به بهشت می‌روند؟! این‌که پاره‌ای بگویند هر دو به یقین خود عمل کرده، پس هر دو فعل مجزی است و اگر هم عقوبتی باشد به مقدمات یقین است و نه عمل به خود یقین، این ناشی از همان اشتراک لفظی در «یقین» است.

تا زمانی که قطع به طریقی و موضوعی تقسیم شود و قطع طریقی بالذات حجّت دانسته شود، نمی‌شود سازمان تأسیس کرد و رفتار سازمانی را شکل داد. هر جزء از سازمان باید بداند که یقین حتماً مسیر مشخصی دارد و تا اجتماعی نشود، حتی برای خود فرد دارای حالت یقین هم حجّت نیست، چه برسد برای این‌که معیار جهت‌گیری سازمان گردد.

استبداد رأی و خودمحوری فعلی که گروه‌های جهادی را آسیب‌پذیر نموده، در یک کلام و مختصراً عرض می‌شود که ریشه در چنین آب‌شخوری دارد. در سوء تفاهمی تاریخی - فلسفی که دو یقین را به یک معنا گرفته و حکم اولی را به دومی سرایت داده، ظن هر انسانی را در مقابل ظن دیگری، تضاد و تقابل راه انداخته. این باید حل شود.

پیشنهاد راهکار

وقتی پس از آن همه مقدمه، به دو آسیب اصلی منتهی شدیم، یکی بیشتر متوجه سازمان‌های فرهنگی و دیگری معمولاً مبتلی به گروه‌های جهادی فرهنگی، راهکارهای اصلی هم روشن می‌شوند؛ اولی در نفی اولی و دومی در نفی

دومی. دو آسیب که برطرف گردند، مسأله حل است. سخن این فصل از نوشتار، بیشتر در بیان راهکارهای خُرد ماجراست، پیشنهاد اتفاقات کوچکی که آن دو رویداد بزرگ را پدید آورد.

تغییر ساختار مدیریت اداری

عدالت محوری نظام پرداخت حقوق و دستمزد

هر دو یک ساعت کار کرده‌اند. اگر قرار است اختلافی در پرداخت دستمزد هم در بین باشد، چرا به حسب تحصیلات، چرا به حسب سابقه کار، چرا به حسب سمت در سازمان، حداقل به میزان خروجی، محصول، کاری که تولید کرده است. اگر قرار است مدیر بیشتر از کارمند حقوق بگیرد، این را طوری طراحی کنیم که به حسب محصول قابل شمارش باشد. اگر کارمند چهار محصول فرهنگی را تولید کرد، مدیر که متخصص است، داناتر است، تکنیکی‌تر است، ده محصول تولید کند، اثر تخصص همین است دیگر، اثر سابقه همین است، تحصیل کرده، دکتر گرفته، باید بتواند بیشتر محصول بدهد، در زمانی کمتر. حالا حقوق بیشتر بگیرد حلالش. رقابت ایجاد نمی‌کند، دعوا نمی‌شود، صالح جای خود را به طالح نمی‌دهد. اگر نه، که ماجرا همین است که می‌بینید؛ شایسته می‌رود و ناشایسته می‌ماند، کاردان جای خود را به مدعی می‌دهد.

بالا بردن هزینه مسئولیت و مدیریت

مدیریت قدرت دارد، اعتبار دارد، احترام و عزت دارد، لذت دارد. این‌ها اوصاف مدیریت در نظام کفر است. در نظام اسلامی مدیریت مملو از مسئولیت است، گرفتاری‌ست، ترس و اضطراب و استرس است، بیداری و کم‌خوابی‌ست. مدیریت در اسلام هزینه دارد، بهره ندارد. بهره‌اش اخروی‌ست، نه دنیوی.

وقتی حتی حقوق و دستمزدها هم برابر باشد، همچنان مدیریت چیزهایی دارد که جذاب است، می‌کشد و رقابت می‌آفریند، این‌ها باید گرفته شود.

وقتی خطایی روی می‌دهد، اتهامات کی متوجه مدیران می‌شود؟! آنان به سادگی تقصیر را به گردن کارمندی می‌اندازند که متن گزارش را اشتباه نوشته است یا در تولید محصول خطا کرده. اما نقش مدیر در انتخاب نادرست کارمند چه؟ نقش وی در عدم نظارت کافی بر پروژه چه؟ اگر مدیر قدرت بیشتری دارد، مسئولیت بیشتری ندارد؟! نباید بیشتر پاسخگو باشد؟!

هزینه مدیریت باید زیاد شود، تا دنیاپرستان از آن بگریزند. کاری که شهید رجایی در کابینه کرد. حقوق وزرا را به حد حقوق پایه پایین آورد. وقتی مدیریت ارزش مالی نداشته باشد، ارزش اعتباری و آبرویی آن هم به میزان عقوبت و جزای در خطاکاری‌اش نیارزد، دنیاپرستان به سوی آن خیز برنمی‌دارند.

نهراسیدن برای از دست دادن مدیران دستمزد محور

می‌روند که می‌روند. از این نباید ترسید. این‌که عده‌ای از مدیران می‌روند، از کارشناسان می‌روند، این نباید نگران‌کننده باشد. اتفاقاً مایه شادی‌ست. آن کارشناسی که برای بریدن گوش سازمان تا کنون مدیر بوده، قصد پرکردن جیب خود داشته، دزد با چراغ است، بگذار برود در سازمان خصوصی خود هر چه می‌خواهد بچاپد. چرا در سازمان فرهنگی ما بماند؟

نترسیم از این‌که اگر به آقای الف میز دراز ندهیم و اتاقش را عریض نکنیم، عرض و طول خودرویش اگر کم شود، روی ترش می‌کند و به سازمان رقیب می‌رود. از این نهراسیم. اصلاً او باید برود تا سازمان فرهنگی ما اصلاح شود، جهادی شود و خدمتش به اسلام بیشتر گردد. خود او مزاحم است. او باید برود و ما طوری سازمان را طراحی

می‌کنیم که این‌طور آدم‌ها بروند، ولو دانشمند باشند. ما این‌طور دزدهای چراغ به دست نمی‌خواهیم.

باز شدن فضا برای مخلصین

این‌جاست که ترکیب جدیدی به نام «سازمان جهادی» شکل می‌گیرد. سازمانی که آدم‌هایش اگر چه کسب و کار می‌کنند و درآمد دارند، اگر چه کارشان گستره وسیع دارد و سازمان‌یافته است، ولی اخلاص دارند.

مزدبگیران که بروند، جا برای صالحین باز می‌شود. آن‌هایی که به خاطر اسلام حاضر به شهادت بودند و هستند، حالا که جایگاه ریاست خالی شده، حالا که مدیر بودن هزینه دارد، باید از جیب بگذاری و مانند کارمندان به ماهی یک‌بار خوردن مرغ بسنده کنی، بلکه هم کمتر، حالا اهل اخلاص پیدایشان می‌شود. از هر طرف سر می‌کشند و جمع می‌شوند. سازمان اُسس علی التقوی می‌گردد. این‌ها برای ادای تکلیف می‌آیند و اگر مدیر می‌شوند، نه برای اعتبار و آبرو، که برای خدمت است. جبهه‌ها این‌طور اوایل جنگ تحمیلی مدیریت می‌شد.

این‌ها همان مادران واقعی فرهنگند، آنانی که سازمان‌های آسیب‌زده طردشان کرد، غار تنهایی پناهشان شد و به انزوا کشیده شدند. آن‌هایی که عقب افتادند، اکنون جلو می‌ایستند، الگو می‌شوند و فرهنگ می‌زاینند، زیرا این‌ها برخلاف قبلی‌ها سترون نیستند، اینان زاینندگان فرهنگ اسلامی‌اند.

تغییر نگرش فلسفی از یقین فردی به یقین اجتماعی

اما همین‌ها هم آسیب دارند. دیدیم وقتی جهادی کار می‌کردند هم تنازع داشتند. سر نه دنیا، که آخرت. برای آخرت با هم دعا می‌کردند. این یکی اصول‌گرا، آن یکی هم. اما دعا دارند، نه برای این‌که تقابل دنیا و آخرت را رقم زنند، برای این‌که از دو روش مختلف، با دو داده مختلف، با دو ذهنیت عادت کرده به موضع‌گیری‌های مختلف، به یقین رسیده‌اند. ما هم به آن‌ها گفته‌ایم: «یقین حجت است ذاتاً، مادامی‌که هست، تخلف از آن مشروع نیست». یقین ارسطویی را از فضای ذهن آوردیم به فضای رفتار، بردیم در دایره موضوعات شرعی، حالا احکام شرعی را بر همین یقین ذاتی بار می‌نماییم.

نشان دادن احتمال بطلان یقین فردی و آسیب‌های ناشی از آن با یادآوری تاریخ

تاریخ را باید نشان‌شان دهیم. این‌که انگلیسی‌ها آدم فرستادند برود پیش مرحوم آخوند (ره) خمس بدهد و بعد بگوید شیخ فضل‌الله فلان. پیش سید طباطبایی یزدی (ره) هم برود علیه آخوند بگوید. آن‌وقت دو مرجع تقریباً هم‌رتبه را روبه‌روی هم قرار دهد. سیدمحمدکاظم را مقابل شیخمحمدکاظم، آن یزدی و این خراسانی. مردم ایران هم دوباره شوند، گروهی به تبع آخوند مشروطه‌خواه و گروهی به پیروی از صاحب‌عروه، ضد مشروطه، هم را بکشند و به خاک و خون بکشند و شیخ فضل‌الله نوری، نماینده میرزای شیرازی که استاد هم صاحب‌کفایه است و هم صاحب‌عروه، بر دار رود. حالا چه آخوند به آن فتوا داده باشد یا که نداده باشد، حداقل انگلیسی‌ها که شایعه کردند و مردم را به تردید انداختند. به مدد یقینی که برای مراجع شیعه «ساختند».

وقتی حجیت یقین ذاتی شد، «یقین سنتزی» هم حجیتش را با خودش دارد و عمل به آن مجزی خواهد بود و کفّار بعد از رنسانس یاد گرفتند چگونه یقین سنتز کنند و برای مراجع و بزرگان موضوع بسازند و موضوع، تکلیف ایجاد کند و تکالیف به دلیل حجیت ذاتی یقین متخالف شود و به تضاد و تقابل انجامد. این‌جا چه باید کرد؟!

این تواریخ را نشان خواص بدهیم تا بدانند با چه مصائبی روبه‌رو هستیم، اگر به یقین فردی ارسطویی بسنده کنیم و آن را به شرع منسوب سازیم و بگوییم: اصلاً شارع خودش حجیتش را از قطع گرفته، چگونه می‌تواند حجیت را از قطع سلب نماید؟!

نمایش آسیب‌های متوجه نظام از زاویه محوریت یقین فردی

حالا بیاوریم تاریخ را به زمان حال. آن روز آن طور شد. امروز چه می‌شود اگر همان اشتباهات تکرار گردد؟! لایلدغ المؤمن من جحر مرتین را که از رسول خدا (ص) شنیده‌ایم. آن روز اولین مواجهه شیعه با چنان اوضاعی بود. به مانند آدم ابوالبشر که فریب ابلیس را خورد، نه چون ضعیف بود، چون تا آن روز قسم دروغ نشنیده بود و گمان نمی‌کرد مخلوقی بتواند به نام خالقش قسم بخورد و کلام دروغ براند. ما نمی‌دانستیم که «یقین» هم ساختنی ست و کفار یاد گرفته‌اند این مقوله را.

اگر نشان دهیم به خواصمان که اگر یقین فردی را حجت بدانید، چه بلاها سر نظام خواهد آمد و چگونه عِضین خواهد شد، پاره‌پاره، امید که به تکاپو افتند و تدبیر کنند.

ترویج اندیشه استقراءمحور شهید صدر (ره) و شیوه نوین وی در تبیین برهان نظم

شهید صدر (ره) توجه به این معنا پیدا کرده بود. ایشان متوجه اشکالاتی در توصیف «یقین ناشی از تواتر» شد. دنباله‌اش را که گرفت، دید بیان «برهان نظم» هم خالی از ایراد نیست، در اثبات واجب‌الوجود. کتابی که ایشان در منطق نوشته، انقلابی روشی در منطق است.

اگر چه بزرگان فلسفه در حوزه با نگرش ایشان همچنان مخالفند، اما ایشان تلاش کرده نوعی از استقراء را تعریف نماید که مفید یقین است. این نوع یقین کارآمد است و می‌تواند متکای سازمان‌های فرهنگی گردد.

ظاهراً همین بحث را از زاویه فلسفی هم نگاشته، اما نوشته‌ها در حمله بعث به خانه‌شان مفقود شده، به روایت شاگرد ارشد ایشان؛ سید کاظم حائری.

ترویج نظریات شهید سید محمدباقر صدر (ره) می‌تواند نگرش متدینین نسبت به یقین را تعدیل نماید و این دگمیت، تحجّر و استبداد رأی را که آفت اصلی تجمّعات دینی سده‌های اخیر ماست از میان بردارد.

ترویج دیدگاه‌های انتقادی استاد حسینی الهاشمی (ره) به حجّیت یقین فردی

استاد حسینی الهاشمی (ره) به زعم حقیر نخستین اندیشمندی ست که به تفاوت یقین فردی و یقین اجتماعی به صورت مبسوط پرداخته است. ویژگی‌های هر یک را برشمرده، آسیب‌شناسی نموده و راه‌حلی برای دستیابی به نوعی یقین اجتماعی ارائه کرده.

توجه دادن به این حجم مطالعات و تدبّرات و پژوهش پیرامون ماحصل فعالیت این استاد فرزانه، می‌تواند گامی باشد در مسیر رهایی از حجّیت خانمان‌برانداز یقین فردی، نوعی خلط میان یقین بمثابه حالت با یقین نظری.

طراحی «سازمان جهادی» برای مدیریت فعالیت‌های فرهنگی

وقتی «جهادی» مان آسیب دارد، «سازمانی» مان را هم غربی‌ها طراحی نموده، قوانین استخدای و حقوقی‌اش را طوری نوشته‌اند که به هیچ صراطی مستقیم نشود، راهی نیست جز این که سازمانی نو طراحی کنیم. سازمانی که بر الگوی حرکت جهادی شکل بگیرد و همان مبانی را تشکیلاتی نماید.

تعریف سازمان جهادی

سازمان جهادی نوع جدیدی از سازماندهی نیروها و امکانات است. نه بر اساس انباشت سرمایه کار می‌کند و نه بر اساس تساوی مطلق درآمدی. نه کاپیتالیستی ست و نه سوسیالیستی. نه شرقی و نه غربی.

درآمد هر فرد به اندازه زحمتی است که می‌کشد و کاری که بالفعل انجام می‌دهد. او که تحصیل کرده، خوب، مال داده، وقت داده، علم کسب کرده. اکنون چرا باید سازمان هزینه «دکترای» او را پردازد؟! اگر این تحصیلات توانسته توانمندی وی را در انجام امور بالا برد، این را باید بعینه دید. باید در محصول مشاهده کرد.

سازمان جهادی دستمزدها را مساوی تقسیم می‌نماید و در این میان هیچ تفاوتی میان مدیر و کارمند نیست. اما مدیری که قابلیت بیشتر دارد، طبیعتاً بیشتر درآمد به دست خواهد آورد، وقتی در یک ساعت کار، قدر دو ساعت یک کارمند جزء کار می‌کند، زیرا تخصص دارد، تحصیلات دارد و کارآمدی‌اش بیشتر است. درآمد را کارآمدی تعیین می‌نماید، در صحنه عمل.

اما در عین مساوی بودن دستمزدها، نسبت به کار انجام شده، توقع از مدیر و کارمند یکسان نیست. مدیر مدام در مظان اتهام است. هزینه مدیر بودن بالاست. مدیر پیوسته بازخواست می‌شود؛ هم نسبت به اشتباهات خودش، هم نسبت به اشتباهات زیردستانش. هر فردی در سازمان، هم مسئول عمل خود است و هم مسئول عمل و فعل کارمندانش. بنابراین، هر چه پست سازمانی بالاتر رود، مخاطرات و مسئولیت‌ها زیادتر شده، سختی کار بیشتر می‌گردد.

سیستم‌های خودکنترلی سازمان جهادی

بر اساس همین الگوی ساده‌ای که عرض شد، سازمان جهادی قدرت‌های شگفتی در کنترل درونی خود پیدا می‌کند.

ممانعت از ورود دنیاپرستان

بدون نیاز به هیچ گزینشی، اصلاً حراست و نگهبانی و مدرک و هزار کنترل پیش‌استخدامی لازم نیست، خودبه‌خود آدم‌های دنیاپرست وارد سیستم نمی‌شوند.

به جای این‌که حشره‌کش بیاوریم و هزینه‌های سرسام‌آور تورهای ضدپشه را پردازیم، کافست شیرینی را برداریم. شیرینی نباشد مگس نیست. سازمان جهادی طعم لذیذ دنیاپرستی را از ذائقه مدیران حذف می‌نماید.

تعیین خودکار سلسله‌مراتب مدیریت بر اساس تقوا و اخلاص

وقتی قدرت بیشتر با سختی فزون‌تر مواجه باشد، چون تحمل سختی با میزان تقوای فرد نسبت مستقیم دارد، او که خداپرست‌تر است آمادگی بیشتری برای تحمل رنج از خود نشان می‌دهد، به سادگی و به صورت کاملاً خودکار، باتقواتر در بالای هرم مدیریت سازمان قرار می‌گیرند.

افراد ضعیف‌تر هم ترجیح می‌دهند در سطوح پایین‌تر به همکاری خود با سازمان ادامه دهند و برای بالاتر رفتن رغبتی نشان نمی‌دهند. در جنگ هم وقتی قرار بود فرمانده خودش به عملیات شناسایی برود، کمتر کسی هوس فرمانده بودن به سرش می‌زد.

ما چقدر باید هزینه کنیم تا تقوای انسان‌ها را محک بزنیم، اعتماد کنیم و سمت‌های مهم را به ایشان واگذاریم، آن‌هم تقوایی که در طول زمان تغییر وضعیت می‌دهد. چه بسا باتقوا بوده و ما به مدیریت سازمان فرهنگی‌مان گذاردیم، امروز از دست داده، چطور بفهمیم و برداریم؟! می‌ماند و فساد می‌آفریند. آن‌هم تقوایی که سنجش آن دشوار و زمان‌بر است و احتمال ریا و تظاهر، تشخیص آن را تقریباً محال می‌نمایاند.

وقتی از نسبت‌ها استفاده کنیم، تحمل سختی با تقوای حقیقی نسبت مستقیم داشته، کار ما ساده نموده، سخت کردن محیط کار مدیران، نتیجه می‌دهد نظام سلسله‌مراتبی تقوا در سازمان را. اطاعت‌پذیری کارمندان هم به حسب

ایمان‌شان محقق خواهد شد، نه بر اساس تحقیر ناشی از تفاوت در الگوی مصرف سازمانی.

افزایش راندمان؛ با کاهش مصرف و افزایش تولید

بیشترین هزینه‌های سازمان در حال حاضر، جایی که رقم‌های درشت مصرف می‌گردد، همان تشریفاتی‌ست که هست تا تفاوت فاحش مدیر و کارمند را نشان دهد. مضاف به هزینه‌های گزافی که برای کنترل و نظارت بر مدیران و کارمندان صرف می‌شود تا تضمین کار صحیح آنان باشد.

ما با کاهش درآمد مدیران، نه تنها مستقیماً هزینه‌های سازمان فرهنگی را پایین آورده‌ایم، به صورت غیرمستقیم با تغییر آدم‌های فعال در سازمان، تولید را افزایش داده، در نتیجه راندمان را بالا برده‌ایم.

از سوی دیگر، ریزش عظیمی از نیروهای کاری خواهیم داشت که تا دیروز فقط برای کسب درآمد به سازمان فرهنگی ما می‌نگریستند و امروز که ناامید شده، از مجموعه خارج شده، باری از دوش سازمان برداشته‌اند. این‌ها برای سازمان بیشتر هزینه داشته‌اند تا فرصت.

طرد اخلاق رذیله؛ چاپلوسی، غیبت، خبرچینی، تهمت و افترا

وقتی رقابت برای کسب سمت مدیریت نباشد، جز دعوت «و سارعوا إلى مغفرة من ربکم»، اخلاق رذیله از سازمان رخت بر می‌بندد. کارمند توجیهی برای خود ندارد تا چاپلوسی مدیر نماید و حسادتی در او شکل نمی‌گیرد تا با خبرچینی و غیبت و تهمت و افترا هوای نفس خویش ارضا نماید.

در چنین سازمانی پرسنل مراعات حال دنیای ریاست را نمی‌کنند، ملاحظه رفیق و همکار نمی‌نمایند، زیرا منفعت مادی دندان‌گیری بر آن مترتب نیست. آدم‌های ضعیف‌الایمان هم سودی در بروز خُلق رذیله ندارند.

بی‌نیازی از توسعه نهادهای گزینشی و حراستی، با اتکا به خودمراقبتی پرسنلی

دقیقاً به همین دلیلی که عرض شد؛ حذف کارآمدی اخلاق رذیله در کسب منافع بیشتر برای کارمند، پرسنل تمایل بیشتری دارند که در صورت تخلف دیگری، حتی مدیر، از آرمان‌های سازمان، گزارش کرده و وی را رسوا نمایند. وعده سازمان اطلاعاتی شصت میلیونی این‌جا تحقق می‌یابد، هر فرد از سازمان یک مأمور اطلاعاتی سازمان است.

چرا؟! زیرا منفعتی مادی او را به پنهان کردن گناه دیگران تشویق نمی‌کند و اگر ریاکاری وارد سازمان شد، تا با تحمل موقتی سختی‌ها، نیشی به پیکره سازمان بزند، اطرافیان که آگاه شوند که البته می‌شوند، منافق دستاویزی برای فریب ندارد، رنگ می‌بازد و رسوا می‌گردد.

این اتفاق‌ها در ابتدای انقلاب اسلامی مصادیق فراوان دارد، زمانی که هنوز نظام کاپیتالیستی سلسله‌مراتبی پرداخت حقوق بر نهادهای انقلابی سایه نیانداخته بود.

کاهش هزینه‌های نظارت و بازرسی

وقتی فرهنگ اطلاعات شصت میلیونی بر سازمان حاکم شود، می‌توان از هزینه‌های نظارت و بازرسی و ارزیابی و کنترل کاست. نیروهای آن را کاهش داد و دستگاه‌ها و ابزارهای پیشرفته نظارتی را جمع کرد و فروخت.

سازمان کاهش هزینه وسیعی از این بابت تجربه خواهد کرد که می‌تواند این هزینه برگشتی را در مسیر تولید بیشتر به جریان اندازد.

هم‌افزایی ایمان سازمانی در پرتو «انعکاس اجتماعی»

انعکاس اجتماعی مقوله عجیبی است. همین آدم‌ها وقتی تنها هستند یا دارند صدای خود را بلند کنند و شعار دهند، ولی گرد هم که می‌آیند، در اجتماعات وسیع، تا نهایت توان صدا را بلند می‌کنند و با شور و شوق عجیبی شعارهای راهپیمایی را بانگ می‌زنند. حسن قدرتمندی از همگرایی، آن‌ها را اشباع می‌نماید و پشت به پشت یکدیگر، خواسته‌شان را فریاد می‌کند. افرادی که وقتی تنها بودند، حرف‌شان را می‌خوردند و تلاشی برای ابراز آن نداشتند.

آن‌هایی که کنسرت‌های بزرگ موسیقی را تجربه کرده‌اند، همین ویژگی را در آن مکان‌ها نیز گزارش نموده‌اند. تفاوت فاحشی میان گوش کردن یک سرود با هدفون دیده شده است با شنیدن همان در یک کنسرت پرجمعیت. اگر چه کیفیت صدا امروزه به مدد فن‌آوری آن‌چنان افزایش یافته که چیزی از کنسرت کم ندارد، اما چیزی در حضور جمعیت هست که در هدفون نیست و آن همان «انعکاس اجتماعی» است.

یک آینه یک تصویر را نشان می‌دهد و دو آینه دو تصویر. هر فردی می‌تواند تجربه کند و خود را در دو آینه دو بار ببیند. اما اگر آینه‌ها را موازی قرار دهی، مانند آن‌چه در گذشته‌ها رسم سلمان‌ها بود، بی‌شمار تصویر می‌بینی، بی‌شمار تصویری که پیوسته تکرار می‌شود.

انعکاس اجتماعی ترسیمی انسانی از همان رویدادی است که در دو آینه موازی رخ می‌دهد. فرد الف آرام خواسته خود را بیان می‌کند، فرد ب جرأت می‌یابد و خواسته‌اش را بلندتر می‌گوید. فرد الف از این‌که دیگری با او همراه است، صدای خود را بلندتر می‌نماید، کشش این تکاثر تا جایی پیش می‌رود که اجتماعات بزرگ، جسارت بیان خواسته‌های بزرگی را دارند.

سازمانی که بر اساس تقوا هرم مدیریت خود را چیده است، انعکاس اجتماعی در ایمان ایجاد می‌کند. خلاف آن‌چه امروزه در سازمان‌های ما روی داده که انعکاس اجتماعی بر فساد بسته شده و هر که بیشتر توان فریب داشته باشد، حمل بر زرنگی شده، ستایش می‌شود. ارزش‌ها دگرگون می‌شود یعنی، با شتابی وصف‌ناپذیر.

کلام آخر

بنا بود «در یک جمله آسیب اصلی در سازمان‌های فرهنگی و یک راهکار مهم» نوشته شود. اما این نوشتار با بیان دو شیوه متفاوت در عملیات فرهنگی، گروه‌های جهادی و سازمانی را تفکیک نموده، آسیب اصلی و محوری هر کدام را بر شمرد. به تفصیل توضیح داد و به یک راهکار ترکیبی رسید؛ ترکیب ارزش‌های حرکت جهادی با کارآمدی‌های فعالیت سازمانی. این راهکار مهم، طراحی الگویی برای جهادی‌کردن سازمان‌های فرهنگی است.

ریشه‌های فساد در سازمان‌های فرهنگی اکنون بر ما کاملاً واضح و روشن است. اگر این ریشه‌ها هدم نگردند و نابود نشوند، هر چه به شاخ و برگ‌ها رنگ و لعاب دینی بزنیم، اثر نمی‌کند و مجدداً فساد چهره منحوس خود را از لابه‌لای ظواهر دینی می‌نمایاند. کار به ریش و تسبیح، اسلامی نمی‌شود و با بسم‌الله گفتن قبل از آشامیدن و الحمدلله گفتن بعد از آن، شراب حلال نمی‌گردد و این جز توهینی به مقدسات اسلامی نیست.

این‌که معماری پیکره سازمان فرهنگی‌مان را بر ظلم و بی‌عدالتی بچینیم و فرعونیت را بر ساختار اداری حاکم سازیم و روابط انسانی را آن‌طور که کفار تعریف کرده‌اند ترتیب دهیم، لاجرم به اشرافی‌گری و تجمل‌پرستی منتهی می‌گردد و هیچ رنگ اسلامی نمی‌تواند این طینت ناپاک را پاک نموده و تطهیر نماید.

سیدمهدی موسوی موشح

قم المقدسه - ۲۰ ربیع‌الاول سنه ۱۴۳۷

آسیب‌شناسی فعالیت‌های فرهنگی

تنوع ساختار اجرایی فعالیت‌های فرهنگی

فعالیت‌های جهادی

- ویژگی‌ها
 - شیوه انجام فعالیت‌ها
 - امکانات و تأمین مالی
- آسیب‌ها
 - گستره محدود
 - عمر کوتاه
 - ناپایداری ضوابط
 - فردمحوری و حکومت یقین شخصی

فعالیت‌های سازمانی

- ویژگی‌ها
 - شیوه انجام فعالیت‌ها
 - امکانات و تأمین مالی
- آسیب‌ها
 - دشواری ارزیابی نتایج فعالیت‌ها و فریب در گزارش‌سازی
 - دیوان‌سالاری و بوروکراسی اداری
 - اتلاف بودجه و صرف مخارج فراوان
 - «نیروی انسانی زیاد و یافتن نقش نان‌آوری
 - سقوط اخلاقی نیروی انسانی به دلیل نظام طبقاتی پرداخت حقوق
 - دچار روزمرگی و فرسایشی شدن فعالیت‌ها و داشتن راندمان اندک
 - دشمن‌سازی به دلیل عدم قدرت تعامل با نخبگان
 - عقب‌نشینی زایندهگان واقعی فرهنگ در تقابل با مدعیان سترون زاینده‌گی

جمع‌بندی آسیب‌ها

- سلسله اقتصاد «تباشت‌محور» کاپیتالیسم یا سرمایه‌داری
- سلسله فلسفه «مطلق‌بنده» ارسطویی یا انتزاعی

پیشنهاد راهکار

تغییر ساختار مدیریت اداری

- عدالت‌محوری نظام پرداخت حقوق و دستمزد
- بالا بردن هزینه مسئولیت و مدیریت
- نهراسیدن برای از دست دادن مدیران دستمزد محور
- باز شدن قضا برای مخلصین

تغییر نگرش فلسفی از یقین فردی به یقین اجتماعی

- نشان دادن احتمال بطلان یقین فردی و آسیب‌های ناشی از آن با یادآوری تاریخ
- نمایش آسیب‌های متوجه نظام از زاویه محوریت یقین فردی
- ترویج اندیشه استقرامحور شهید صدر (ره) و شیوه نوین وی در تبیین برهان نظم
- ترویج دیدگاه‌های انتقادی استاد حسین‌ی الهاشمی (ره) به حجیت یقین فردی

تعریف سازمان جهادی

- ممانعت از ورود دنیاپرستان
- تعیین خودکار سلسله‌مراتب مدیریت بر اساس تقوا و اخلاص
- افزایش راندمان؛ با کاهش مصرف و افزایش تولید
- بی‌نیازی از توسعه نهادهای گزینشی و حراستی، با اتکا به خودمراقبتی پرسنلی
- کاهش هزینه‌های نظارت و بازرسی
- طرد اخلاق رذیله؛ چاپلوسی، غیبت، خبرچینی، تهمت و افترا
- «هم‌افزایی ایمان سازمانی در پرتو «انعکاس اجتماعی