سازمانِ جبهه

2 خرداد 1394

**فهرست مطالب**

1. آن‌چه گذشت
   1. اجبارِ سازمان / 2
   2. نظام ارزشي / 2
   3. معناي انقلاب / 2
   4. تغييرِ نرم / 2
   5. ديوارِ بتني / 3
   6. جاذبه و دافعه / 3
   7. بوي منيّت / 4
   8. غارنشين‌ها / 4
2. راه پيشِ رو
   1. آغاز از خود / 5
   2. نمودِ رفتاري / 5
   3. تغيير نظام ارزشي / 5
   4. تبدّلِ كادر / 5
   5. فشار از سه سو / 6
   6. استقامت / 6
   7. انزواي محتمل / 6
3. نهضتِ فرهنگي
   1. رضايت فرهنگي / 7
   2. خواصّ اهل حق / 7
   3. قيام عليه فرهنگ / 7
   4. هزينه‌داري تغيير / 8
   5. حمايتِ قطعي پروردگار / 8
   6. حمايت عوامّ اهل حق / 8
   7. بيناييِ عوامّ / 8
   8. برندسازي مذهبي / 9
4. حفظ نهضت
   1. تداوم خودسازي / 9
   2. سازگاري با عقل عملي / 9
   3. ريزش و رويش / 10
   4. فشار در بالا، ترخيص در پايين / 10
   5. تربيت در نظام ارزشي / 11
   6. تجليل‌ها و تحقيرها / 11
5. تِذكار
   1. مأمور به تكليف / 11
   2. شرطِ صحّت / 11
   3. شرطِ كارآمدي / 12
   4. نياز به ارزيابي / 12
   5. فريب استاليني / 13

# آن‌چه گذشت

## اجبارِ سازمان

حتي زماني كه فقط هابيل و قابيل بودند، همراه با پدر و مادرشان، آدم بود و چند فرزندش، آن روز هم «تقسيم كار» وجود داشت. منابع تاريخي تصريح دارند به اين‌كه يكي دام‌پروري مي‌كرد و ديگري كشاورزي.

اگر چه تا پيش از رنسانس و پيشرفت مادي ناگهاني دنياي غرب، سازمان‌ها كوچك بودند و ساده، اما بودند. قبايل سازوكار مشخصي داشتند و بر مبناي تقسيم كار عمل مي‌كردند.

ناگزير هم بودند. انسان‌ها هميشه ناگزير به تقسيم كار بودند و تقسيم كار يعني «سازمان»؛ اين‌كه افراد وظايف متفاوتي داشته باشند و كارهاي مختلفي انجام دهند كه در نهايت، حاصل كارشان به هم پيوند بخورد و يك منتجّه و محصول واحد را تأمين نمايد.

همان آني كه پروردگار دو انسان خلق كرد؛ آدم و حوا، نگاه سازماني به بشر داشت و توقّع رفتار سازماني از وي. ملائك در آن‌سو و بهائم در سوي ديگر، هر دو «نظام» دارند، نظامي ربوبي كه در جايي وراي «اختيار» آنان رقم مي‌خورد، اما انسان متفاوت با آنان خلق شده است و داراي اختيار، تا «نظام‌سازي» كند.

«جبهه» نيز بخشي از نظام است؛ نظام اسلامي و فراتر از آن، نظام خلقت و خود، البته يك نظام. جبهه نظام دارد و سازمان مي‌خواهد و رفتار سازماني قطعاً در آن تعريف مي‌شود؛ رفتارهايي متفاوت در افرادي متفاوت كه مي‌بايستي در يك‌جا به هم پيوند بخورند و سازماني را شكل دهند؛ سازمان جبهه!

## نظام ارزشي

سازمان مبتني بر نظام ارزشي‌ست. ارزش‌هايي كه جايگاه افراد را در سازوكار آن نظام تعريف مي‌كند؛ به افراد اميد مي‌دهد و انگيزه براي حركت و تلاش فراهم مي‌نمايد. دوري از ارزش‌ها «تحقير» به همراه دارد، تا نيروهاي انساني سازمان از آن بگريزند و نزديكي به ارزش‌ها با «تجليل» و «تشويق» همراه، تا جلب نظر نمايد و كشش ايجاد كند.

«مدال‌ها» و «جوايز» آدم‌ها را مي‌كِشند و «مجازات‌ها» و «شماتت‌ها» آن‌ها را از پشت سر هُل مي‌دهند كه در مسير ارزش‌ها گام بردارند و همگي در كنار هم، با همه تفاوت‌ها، نظامي واحد را بسازند.

اگر هر كدام از اين دو بال سازمان دچار آسيب باشند، يكي ضعيف عمل كند و ديگري قوي، يا كميّت و كيفيت آن‌ها با ارزش‌ها به خوبي متناسب نشده باشد، افراد را گرفتار سرگشتگي مي‌كند و هر كدام به مسيري مي‌روند و طريقي متفاوت مي‌جويند. جامعه متشتت مي‌شود و از نظم نظام مي‌كاهد. اين‌چنين وضعيتي را «هرج و مرج» مي‌نامند.

## معناي انقلاب

گاهي از اساس، نظام ارزشي متحوّل مي‌شود. تحوّلي كه اگر ناگهاني باشد، آن را «انقلاب» گويند. ارزش‌هايي كه تا ديروز مدال‌آور بودند و سمبل افتخار، به ضد ارزش بدل مي‌گردند و مايه ننگ صاحبان آن، و ضد ارزش‌هاي ديروز، امروز ارزشمند شده و افراد را به سوي خود جلب مي‌كنند.

او كه ديروز چادري بود و از اين بابت سرزنش مي‌شد و ملامت، امروز صاحب نام است و آن‌كه ديروز «زن روز» بود و همه‌جا با افتخار دعوتش مي‌كردند، به خاطر انقلاب در ارزش‌ها، فردي پست و خودفروخته به حساب مي‌آيد.

در چنين وضعيتي، جامعه زير و رو مي‌گردد. آدم‌هاي صاحب نام ديروز، امروز ذليل و خوارند و افراد ديگري به مقامات بالاي اجتماعي راه مي‌يابند. مردم كساني را تشويق مي‌نمايند كه تا ديروز محلّي از اعراب نداشتند. اين مي‌شود كه جاي افراد تغيير كرده، تقسيم كار تازه‌اي شكل مي‌گيرد.

## تغييرِ نرم

و البته گاهي اين انقلاب بسيار «نرم» صورت مي‌پذيرد. ناگهاني نيست و با شدّت و خشونت همراه نشده، اما در يك مسأله با همان انقلاب ناگهاني مشابهت دارد؛ تغيير ارزش‌ها.

اگر ارزش‌ها آرام‌آرام تغيير كند، باز هم جاي آدم‌ها و نيروهاي سازمان تغيير مي‌نمايد، اما اين تغيير نسل به نسل صورت مي‌پذيرد. «رونالد اينگلهارت» صاحب مؤسسه «بررسي ارزش‌هاي جهاني»[[1]](#footnote-1) كه از سال 1359 شمسي تا كنون در حال ارزيابي و رصد ارزش‌ها در بسياري از كشورهاي جهان از جمله ايران است، دو نظريه «كميابي» و «اجتماعي‌شدن» را در تحليل اين انقلاب‌هاي نرم و آرام مطرح ساخته است. نظرياتي كه از نتايج پيمايش‌هاي آماري سازمان وي تحصيل شده.

او مدعي‌ست تغيير ارزش‌هايي كه آرام صورت مي‌پذيرند، طبق نظريه «كميابي» در جهتي شكل مي‌گيرند كه آحاد آن‌ جامعه يا سازمان «احساس كمبود» در آن دارند و با توجه به نظريه «اجتماعي شدن» به دليل اين‌كه شخصيت اجتماعي افراد در سنين نوجواني شكل مي‌گيرد، دقيقاً كمبودهايي كه نوجوانان يك جامعه احساس نمايند، محور ارزش‌هاي آن جامعه را در سنوات آتي رقم مي‌زند.

اينگلهارت مدعي‌ست با توجه به افزايش رفاه در كشورهاي در حال توسعه، در خاورميانه، در كشورهاي اسلامي، آرزوها و آمال و خواسته‌هاي نسل جوان تغيير يافته است و همين تغيير، ارزش‌هاي اجتماعي مسلمانان را در سال‌هاي آينده با تغييرات شديدي روبه‌رو خواهد ساخت، انقلابي كه نرم و آرام صورت خواهد پذيرفت.

## ديوارِ بتني

اين انقلاب نرم در سازمان جبهه نيز روي داده است. در آغاز جنگ تحميلي، شيوه مديريت نيروهاي انساني در جبهه‌هاي نبرد حق عليه باطل و نحوه تقسيم كار، تفاوت‌هاي آشكاري با سال‌هاي پاياني دفاع مقدّس داشت.

فردي كه سال‌هاي نهايي جنگ ديداري با فرماندهان سپاه در جبهه داشت نقل مي‌كرد كه جلسه در پشت ديوارهايي بتني برگزار شد و در پناهگاهي مستحكم. سفره رنگيني نيز براي طعام بر پا شده بود. استاد حسيني(ره) مي‌گفت: «اين صحنه را كه ديدم، دانستم روزهاي آخر جنگ را سپري مي‌كنيم و استقامت جبهه‌ها سست خواهد شد».

فرمانده‌اي كه تا ديروز از جيره غذايي خود مي‌گذشت تا سربازش سير بخوابد و مناطق ناامن را خود ابتدا مي‌پيمود و شناسايي مي‌كرد، تا خطر كمتري متوجه سپاهش شود، امروز وقتي امنيت و رفاه بيشتري دارد، بيشتر از سربازش، نظام ارزشي جبهه را بر هم زده است؛ انقلابي آرام كه به دست خودي‌ها كليد خورد.

## جاذبه و دافعه

تغيير در نظام ارزشي جاذبه و دافعه ايجاد مي‌كند، براي افرادي كه در قله‌هاي سازمان حضور دارند. وقتي اعتباري كه ديروز به «ايثار» بود، اكنون به «تخصّص» و مدارك و مدارج دانشگاهي و حوزوي داده مي‌شود، به «تحصيلات»، به «سرمايه‌گذاري»، به توانمندي در «بهره‌وري بيشتر مادي»، به كيفيت ظاهري محصول، آدم‌ها نيز جابه‌جا مي‌شوند.

مانند آهن‌ربايي كه قطب شمال و جنوب آن را تغيير داده باشند، آن‌هايي كه تا ديروز «جذب» مي‌شدند، امروز خودبه‌خود «دفع» مي‌گردند و آن‌هايي كه در گذشته اصلاً حاضر نبودند وقت خود را صرف همراهي و همكاري با سازمان نمايند، امروز پروانه‌وار گرد اين شمع مي‌چرخند.

نيروهاي سازمان كه تغيير نمايند، سرعت تغيير نظام ارزشي تصاعدي افزايش مي‌يابد، تغييري كه از قله‌هاي سازمان آغاز شده، با سرعتي غيرقابل كنترل تمام نهاد را مي‌پيمايد و به ناگهان، چهره‌اي متفاوت از آن مي‌سازد. مجموعه‌اي كه «أسّس علي التقوي» بود، با تغيير نظام ارزشي مي‌بينيم كه اساسي مبتني بر «سود بيشتر» و بهره‌مندي افزون‌تر از منابع مادي مي‌يابد. افراد مدال‌آور آن سازمان نيز كساني خواهند شد كه بتوانند رفاه و لذّت مادي را افزايش دهند.

## بوي منيّت

پس از تغيير نظام ارزشي سازمان، اخلاق نيروهاي انساني تغيير مي‌كند. آن‌هايي كه تازه جذب شده، جذب اميال مادي و هواهاي نفساني و آن‌هايي كه باقي‌مانده، در رقابتي گرفتار كه اگر به سنّت‌هاي جديد سازمان گردن ننهند، در تحقير ناشي از مقابله با ارزش‌هاي تازه فرومي‌غلتند. اينان نيز به رويه جاري دچار شده، با نظام ارزشي جديد تطبيق يافته و هماهنگ مي‌شوند.

آدم‌ها اين حسّ و حال دنياپرستي را درك مي‌نمايند. وقتي با نيروهاي چنين سازماني مواجه مي‌شوي، بوي منيّت و كبر و خودخواهي را در نگاه و گفتار و رفتارشان حسّ مي‌كني. پشت ميز نشستن‌شان، به صندلي تكيه‌زدن‌شان، سرچرخاندن و نگاه‌هاي تحقيرآميزشان، همه اين‌ها پيش از سخن گفتن‌شان تو را از آن‌چه درون‌شان مي‌گذرد با خبر مي‌سازد.

## غارنشين‌ها

آدم خوب‌هاي قصه چه مي‌كنند در اين وضعيت؟! وقتي ارزش‌هاي سازمان تغيير كرد، خوردن غذاهاي خوب ارزش شد، استفاده از وسايل حمل و نقل ويژه رويه جاري گشت و بزرگان سازمان، سبك ظاهر زندگي خود را تغيير دادند، سبك گفتار و رفتارشان را، آن‌هايي كه تحمّل اين وضعيت را نداشته باشند، به انزوا كشيده مي‌شوند.

افرادي كه در موج تغيير نظام ارزشي مقاومت مي‌نمايند، عاقبت شكسته گشته، صحنه مبارزه را وامي‌گذارند. وقتي حفظ جان فرزند به بقاي وحدت باشد، مادر واقعي‌ست كه صحنه نزاع را ترك مي‌نمايد و آدم‌هاي چاپلوس و متملّق، آنان كه براي پر كردن انبان دنيايي خود پا پيش گذاشته‌اند، تا تكه‌تكه‌شدن سازمان هم دست از جدال برنمي‌دارند و ملاحظه حفظ وحدت را نمي‌كنند، زيرا اصلاً‌ دغدغه جبهه را كه ندارند، آن‌ها بيشتر دغدغه مرغ و كبابي را دارند كه سر سفره خود آورده‌اند، اگر چه به نام دين و ديانت و اسلام عزيز باشد!

تغيير نظام ارزشي، انقلابي آرام در يك سازمان است. تغييري كه با مجوّز خواصّ صورت مي‌پذيرد. وقتي آنان بر حيف و ميل بيت‌المال چشم مي‌پوشند و دليل مي‌آورند كه: «در جنگ نرم، ناگزير به انجام كار با كلاس، فاخر و شاخص هستيم!» و نمي‌دانند چه ارزش‌هايي را به مسلخ اين «كارهاي فرهنگي شاخص» ذبح مي‌كنند و با تغيير منزلت‌ها، چه افرادي را پس زده، غارنشين مي‌نمايند.

# راه پيشِ رو

## آغاز از خود

خداوند انسان‌هاي خوب را رها نمي‌كند. مؤمنين هميشه در معرض الهامات و هدايت‌هاي الهي هستند. چيزي درون‌شان بيداد مي‌كند، وقتي از طريق داد خارج مي‌شوند. شامل سنّت املاء و استدراج كه نيستند. قساوت قلبي ندارند كه صمٌ بكمٌ عميٌ‌شان كرده باشد. اين است كه «لوّامه» درون‌شان آرام‌شان نمي‌گذارد. بزنگاه‌هايي هست كه تلنگر پروردگار راه نَـفَس‌شان را مي‌گيرد و حجّت را بر آن‌ها تمام مي‌نمايد.

مؤمن به توجه كه رسيد، از خود آغاز مي‌كند. مي‌داند از خواصّ است و رفتار او الگوهاي اجتماعي را شكل مي‌دهد. او مي‌داند جاذبه و دافعه‌اي ايجاد كرده است با تغييري كه در نظام ارزشي پديد آورده. اكنون بايد ابتدا اميال و خواسته‌هاي خود را اصلاح نمايد، به تبع تغييري كه در انديشه‌هايش حاصل شده است.

## نمودِ رفتاري

تغيير نظريه‌ها بايد در رفتار ديده شود. آن‌كه دانسته در مسيري كه پيموده، چه آسيب‌هايي ايجاد كرده، اكنون بايد رفتار خود را تغيير دهد، به صرف امر و نهي و سخنراني، هيچ تغييري در سازمان حادث نمي‌شود.

سازمان جبهه دچار تلاطم شده، مسير را تغيير داده، راهي كه بايد مي‌رفته را به تبع تغيير سبك و روش جهادي ترك كرده. از نهضت كه به سمت نهاد رفته، سازماني دنيايي شكل داده، نهادي كه كاركردهاي پيشين خود از دست داده و ديگرگون گشته است.

خواصّ وقتي از خود آغاز كردند و درون‌شان را تغيير دادند، بايد رفتارشان را اصلاح كنند. اگر آن تغيير دروني تبرّز بيروني نداشته باشد، سودي نمي‌رساند.

## تغيير نظام ارزشي

نظام ارزشي سازمان قرار است عوض شود و اين به معناي تغيير تجليل‌ها و تحقيرهاست. اگر در گذشته نزديك، پس از آن انقلاب آرام در ارزش‌هاي سازماني، سودمحوري و بهره‌وري مادي ارزش شد، امروز بايد مدال‌هاي افتخار را دوباره بر اساس رويكردي جديد توزيع كرد؛ رويكردي كه ارزش‌هاي الهي را به جاي خود باز مي‌گرداند.

تغيير نظام ارزشي سازمان نيازمند تغيير سازوكارهاي فرآيندهاي سازمان است. فرآيند‌هاي جذب و استخدام و پذيرش، فرآيندهاي همكاري و هماهنگي، فرآيندهاي مالي و حمايتي و خدماتي، فرآيندهاي مديريتي و حتي جزيي‌ترين فرآيندهاي موجود، مانند: پذيرايي!

## تبدّلِ كادر

عرض شد كه جايگاه افراد به تبع ارزش‌ها شكل مي‌گيرد. تغيير در ارزش‌ها بي‌شك مكانيزم جاذبه و دافعه سازمان را بر هم مي‌زند و دگرگون مي‌‌نمايد. وقتي به همّت خودسازي عناصر كليدي و اظهار اين تغيير در رفتار سازماني، تشويق‌ها و توبيخ‌ها جابه‌جا شدند، آدم‌هايي هم مي‌روند كه اصلاً نمي‌بايد مي‌بودند.

كادر اجرايي و مديريتي عوض مي‌شود و در اين تغيير، به نيروهايي بايد اميد بست كه «توانمندي بالفعل» ندارند، ولي بالقوه قادر به مديريت جبهه هستند.

دفاع مقدّس آلبومي درخشان از حضور چنين افرادي‌ست. كساني كه نه تحصيلات آكادميك در جنگ و دفاع داشتند و نه تجربه‌اي اجرايي و مديريتي، بدون حضور در دوره‌هاي Dafoos و MBA توانستند كارهاي بزرگي انجام دهند.

البته اين توانايي‌هاي بالقوه، جز به صبر و با شرح صدر قله‌هاي سازمان بالفعل نمي‌گردد و اگر فرصت تلاش براي آنان فراهم نگردد، قدرت‌هاي الهي ناشي از تقواي آنان مجال بروز نمي‌يابد و اين گوهرها در معادن خويش باقي مي‌مانند.

## فشار از سه سو

تغيير آرام در نظام ارزشي سازمان، منازعاتي پديد نمي‌آورد، اما وقتي قرار است انقلابي عمل شود و بازگشتي سريع به آرمان‌هاي نظام رخ دهد، مقاومت‌ها كم نخواهد بود.

تبدّل كادر سازمان با خروج نيروهايي همراه خواهد بود كه بي‌دست و پا نيستند و كم كس و كار ندارند. افرادي كه با نارضايتي دفع شده‌اند و معمولاً بي‌كار نمي‌نشينند و مخالفت خود را ابراز مي‌دارند. خصوص با توجه به اطلاعات فراواني كه از سازمان و ماوقع دروني آن دارند.

قطعاً سازمان جبهه فرهنگي در سازماني فراتر عمل مي‌كند و بخشي از آن به شمار مي‌رود. كنش‌گراني وجود دارند كه قدرتي برتر دارند. مكانيزم عملكردي آنان نيز با ارزش‌هاي موجود وفق يافته و بدان عادت كرده‌اند. هنگامي كه ارزش‌هاي سازمان به صورت انقلابي تغيير نمايد، از سوي آن مراكز قدرت نيز فشاري بر عوامل تغيير حادث خواهد شد.

علاوه بر فشار بالا و پايين، هميشه گروهي از دوستان و همراهان هستند كه در نهادهاي ديگري مشغول كار بوده و تعاملات و روابط حسنه‌اي با قله‌هاي تغيير در سازمان دارند. اين افراد نيز با مشاهده رفتارهاي تغيير يافته و پيدايش نظام ارزشي متفاوت، اعتراضات خود را گسترده نموده و به تبع نظام ارزشي خود، شماتت و سرزنش را پيشه مي‌سازند.

## استقامت

آن مؤمنيني كه عزم جدّي بر اصلاح ارزش‌هاي سازماني دارند، لاجرم گزينه‌اي جز «استقامت» پيش‌روي خود نمي‌بينند. اگر با اين فشار سه بعدي؛ بالا، پايين و اطراف، تسليم شوند و دوباره به ارزش‌هاي پيشين باز گردند، دقيقاً همان رفتاري را بروز داده‌اند كه يك سازمان از «عوامّ» توقع دارد؛ تسليم تحقيرها و تجليل‌ها شدن كه تشويق‌ها و توبيخ‌ها تنها گزينه براي سازگار و هماهنگ كردن رفتار عوامّ با راهبردهاي خواصّ است. تسليم شدن كاري نيست كه از خواصّ توقع مي‌رود.

تنها با پايداري بر ارزش‌هاي الهي‌ست كه مي‌توان به تحقّق آن‌ها در سازمان اميد داشت. اگر قرار است ارزش‌هاي جديدي حاكم شوند، بايد تسليم عملگرهاي سازگارساز؛ يعني تحقير و تجليل نشده، در برابر آن‌ها مقاومت نمود.

## انزواي محتمل

البته مقاومت هميشه با پيروزي ظاهري همراه نيست. چه بسا استقامت و پايداري مديران سازمان بر ارزش‌هاي مطلوب، ارزش‌هايي كه مي‌توانند جهادي بودن سازمان را به آن باز گردانند، به حذف آنان منجر گردد. انزوايي كه از سوي ساير نهادها تحميل مي‌گردد و كادر فعلي سازمان نيز در تحقّق آن بي‌تأثير نخواهند بود.

هر جهادگر و مجاهدي بايد آماده براي يكي از اين دو باشد؛ إحدي الحسنيين، يا در راه تغيير نظام ارزشي،‌ يعني تحقّق انقلاب فرهنگي در سازمان موفق مي‌شود، يا به فيض شهادت نائل مي‌آيد، در حالي كه در مسير اقامه كلمه توحيد گام بر مي‌داشته است.

البته شهادت در جنگ نرم، به بدنامي و ريختن آبروست. به بسته شدن راه‌هاست، بن‌بست‌هايي كه تمام مسيرهاي نفوذ و فعاليت اجتماعي را مي‌بندد. وقتي كه از انسان قدرت نظام‌سازي را مي‌گيرند، قدرت ولايت و سرپرستي و مديريت سازماني، اين يكي از دشوارترين امتحانات الهي‌ست كه با مرگ تفاوت چنداني ندارد.

# نهضتِ فرهنگي

## رضايت فرهنگي

يك سازمان نيز مانند يك جامعه، يا يك تمدن، وقتي در وضعيت ثبات قرار مي‌گيرد، گرفتار عادت‌ها مي‌شود. آحاد نيروهاي سازمان به فرهنگ رايج و تمامي سنّت‌هاي آن خو مي‌گيرند و نسبت به آن‌ها احساس رضايتمندي مي‌نمايند.

در اين حالت، هر تغييري در فرهنگ و آداب و رسوم داخلي سازمان براي همگان ناگوار است و به نسبت حساسيت افراد، مقاومت‌هايي را ايجاد مي‌نمايد.

براي مثال اگر سازماني دچار «كم‌كاري» باشد و نيروهاي انساني آن «كم‌كاري» را به عنوان يكي از سنّت‌هاي رايج پذيرفته باشند، فرد پرتلاش تازه‌وارد را شماتت و سرزنش مي‌نمايند، به قدري كه او را نيز به فرهنگ‌پذيري متقاعد سازند. اين چنين افرادي هر تلاشي از سوي مديران براي افزايش ساعات كاري را برنمي‌تابند.

## خواصّ اهل حق

گروه‌هاي مرجع در هر سازماني، آن دسته از افراد بانفوذي هستند كه داراي اعتبار اجتماعي بوده و به عنوان الگو پذيرفته شده‌اند. افرادي كه بخشي از آحاد جامعه از آن‌ها تبعيّت كرده و تحرّكات پاره‌اي از نيروها و قواي اجتماعي را در دست دارند.

در هر صورت همه خواصّ، در پي تغيير وضع موجودند. اين تفاوت مهم خواصّ و عوامّ است. آن‌هايي كه طمع دنيا دارند، در مسيري كه قدرت خود را توسعه دهند، تا رفاه مادي بيشتري نصيب‌شان شود و آن‌هايي كه اهل حق باشند، در مسير پيشرفت كلمه توحيد و براي نظام‌سازي حول ولايت الهيه.

## قيام عليه فرهنگ

خواصّ اهل حق، مادامي‌كه خواصّ هستند و اراده عمل به تكليف خود را داشته باشند، اگر شرايط اجتماعي سازمان را مساعد ببينند، وظيفه بر قيام دارند. قيام به معناي ايستادگي در برابر فرهنگ حاكم بر سازمان، براي تغيير ارزش‌هاي اجتماعي و اصلاح آن‌ها.

كار فرهنگي اساساً يعني قيام. هر تغييري در فرهنگ به معناي مقابله با «ميل» و «خواست» افرادي از سازمان است كه به فرهنگ موجود خو گرفته‌اند. كار فرهنگي يعني مقابله با تمام سازمان، مقابله با اكثريت، قيام در برابر اكثريت.

## هزينه‌داري تغيير

روشن است كه برافراشتن پرچمي خلاف مسير حركت تمامي نيروهاي انساني سازمان نمي‌تواند بدون هزينه باشد. توقع هر حمايت مالي از سوي عناصر سازمان نيز ساده‌انگاري و نشناختن ماهيت كار فرهنگي‌ست.

هيچ فردي از جامعه حاضر نمي‌شود براي تغيير فرهنگي كه به آن عادت دارد و نسبت به آن احساس رضايتمندي مي‌كند هزينه نمايد. از اين روست كه توقع درآمد داشتن از پروژه‌هاي فرهنگي در بدو امر نادرست به نظر مي‌رسد.

پروژه‌هاي فرهنگي به جهت حركت در خلاف جريان حركت اجتماعي سنّت و فرهنگ، هميشه دچار همين چالش است و مگر مي‌شود از مصرف‌كننده كالاي فرهنگي توقع داشت براي تغيير فرهنگ خودش هزينه نمايد؟! معمولاً به همين دليل تمام هزينه‌هاي اصلاح فرهنگ بر عهده دولت‌ها گذاشته مي‌شود.

## حمايتِ قطعي پروردگار

اما هر سازماني در تغيير است و اين تغييرات به يد باري تعالي‌ست. خداوند وعده نصرت و حمايت به آناني داده است كه دين او را نصرت مي‌نمايند؛ آن كساني كه براي حاكم كردن ارزش‌هاي ديني تلاش مي‌نمايند، مقاوت و ايستادگي.

توكل و اعتماد به اين حمايت قطعي پروردگار به خواصّ اهل حق اميد قيام مي‌دهد. اين‌كه اگر پايمردي نمايند و به پاي عهد ربوبي خويش بمانند، خداوند قلب انسان‌هاي پاك را در دست دارد، اراده مي‌نمايد و به سوي آنان متمايل مي‌سازد. ملائك الهي در بلاد اسلامي در آمد و شدند، آن‌ها مي‌توانند به اذن الهي، موانع را از پيش پا برچينند.

## حمايت عوامّ اهل حق

خواصّ اهل حق وقتي داعيه‌دار دعوت الهي شوند، قيام براي احياي ارزش‌هاي الهي را كه ندا دهند، اگر چه رضايت فرهنگي حاكم بر سازمان، مانع اساسي پيشرفت مكانيزم تغيير سريع ارزش‌هاست، اما قلوب مؤمنين به دست خداوند نرم مي‌شود و آنان كه قلب‌شان مهياي پذيرش دعوت حق بوده، اگر چه وجودشان در لذات دنياي مادي غرق شده است، زود بيدار مي‌شوند، دعوت را لبيك گفته و به سيل انقلاب فرهنگي مي‌پيوندند.

اين‌جاست كه «اقتصادِ فرهنگ» شكل مي‌گيرد. پروژه‌هاي فرهنگي كه به دليل حركت در خلاف جريان دچار بحران مالي‌ست، و بدون تزريق دولتي نمي‌تواند سر پا بماند، اگر اين حمايت را كسب كند، هزينه‌هاي خود را تأمين مي‌كند، بدون اين‌كه نياز به تكدّي داشته باشد.

مردمي كه درد دين دارند و دغدغه دين‌داري، هزاران هزار نذوراتي را كه هر ساله خرج دين مي‌نمايند به جيب سازماني خواهند ريخت كه مي‌دانند در مسير حق گام برمي‌دارد.

## بيناييِ عوامّ

اما بايد بدانيم كه عوامّ حواس جمعي دارند. جماعتِ سازمان همه‌چيز را مي‌بينند، حتي اگر به خاطر حفظ وفاق و يكپارچگي سخني به ميان نياورند.

هنگامي كه ببينند روغن از مطبخ مديران مي‌چكد و نان‌شان چرب است، زود مي‌فهمند آن بانگ كه شنيدند، نه از سر خلوص كه بر سبيل نفاق صلا داده شده. اگر دنياپرست نباشند، سفره خود را جاي ديگري پهن خواهند كرد.

مردم زود باخبر مي‌شوند. حتي اگر برداشت‌كننده فلان وجه، فاميل بسيار دور مسئول باشد، يا معاونت فلان قسمت را به فلاني واگذاشته كه صلاحيت و توانايي‌اش مخدوش، اما نَسَبش روشن است، اگر كلاس پرواز مسئول از نوع First باشد… عوامّي كه قرار است حمايت نمايند، اين خلأهاي ايماني را زود پيدا مي‌كنند.

## برندسازي مذهبي

اين‌جاست كه «اعتماد» كار مي‌كند و به داد خواصّ اهل حق مي‌رسد. آناني كه سازمان‌شان جز بر مسير ربوبي گام ننهاده و درآمدهاي پروژه‌هاي فرهنگي‌اش را خرج شكم‌بارگي اجزاي سازمان خود نكرده، شناخته مي‌شود.

اگر ساير سازمان‌ها توقع‌شان از برندسازي، نشان دادن «كيفيت» محصول‌شان به مخاطب است و تضمين به مصرف‌كننده كه اگر كالاي سازمان ما به دستت برسد، قطعاً بالاترين كيفيت را دارد، برند سازمان مذهبي بر مبناي تضمين صحت مخارج است، اگر چه نتواند بالاترين كيفيت را تأمين كند.

مردمي كه اهل حق و عدالت‌اند، مي‌توانند كاستي در كيفيت محصول فرهنگي را تحمّل نمايند، اما وقتي پاي «افزايش بهره‌مندي مادي» وسط كشيده شود، ناراضي مي‌شوند اگر بفهمند فلان وجوهاتي كه براي مشاركت در ثواب فلان فعاليت فرهنگي پرداخت كردند، خرج خريد خودرويي شد كه نصف قيمت آن به خاطر كلاس بالايي‌ست كه دارد!

# حفظ نهضت

## تداوم خودسازي

سازماني كه أسّس علي التقوي باشد، بر اساس تقوا هم باقي مي‌ماند،‌ به قول فلاسفه دليل مبقيه همان دليل محدثه است و جز اين نمي‌شود.

اگر سازمان به تفاوت عملكردهاي اجزاي آن تعريف مي‌شود، مجموعه‌اي از آدم‌هاي متفاوت كه كارهاي متفاوت ولي همسويي را بر عهده دارند، شدت عبادت آنان نيز نمي‌تواند برابر باشد. آنان‌كه وظيفه خطيرتري در سازمان بر عهده دارند، بي‌ترديد نيازمند بروز عبوديت بيشترند و بايد افزون از ديگر اجزاي سازمان، در برابر پروردگار متعال سر خم كنند.

اگر يك نيروي رده پايين در سازمان جبهه دچار ساعتي غفلت شود، شايد آسيبي به كيفيت كار وارد نمايد كه با اندكي هزينه مالي قابل جبران باشد. اما نيروي رده بالاي سازمان، با لحظه‌اي غفلت، آسيبي به سازمان وارد سازد كه هرگز نتوان مرتفع نمود و سال‌هاي سال آثار آن باقي بماند، حتي اگر جان‌ها و مال‌هاي زيادي باخته شود.

## سازگاري با عقل عملي

عوامّ براي تشخيص صداقت خواصّ اهل حق از «عقل عملي» خويش بهره مي‌گيرند. موهبتي الهي كه مي‌تواند «خوبي و بدي»، «زشتي و زيبايي» و به قول متكلمين «حُسن و قُبح» را نمايان سازد.

همه انبياء‌ الهي مراعات قواعد عقل عملي را مي‌نمودند و از آن‏چه فطرت انسان‌ها را مي‌خراشد و آزار مي‌دهد دوري مي‌كردند. و امام بزرگوار ما (ره) در رفتار عملي خويش به شدت مبادي آداب و اصول معتبره اجتماعي بودند. مردم به همين شواهد ميزان تعبّد فرد را مي‌سنجند و پي به شدت ايمان وي مي‌برند.

سازماني كه براي فعاليت‌هاي فرهنگي خود، قصد جلب نظر بخش خصوصي را دارد، بايد كه مناسبات عقل عملي را گردن نهد و آبروي اجتماعي خود را بر اساس «مروّت» استحكام بخشد. گاهي به يك جواب سلام ندادن، حتي اگر ناشي از سهل‌انگاري باشد، ثلمه‌اي در پيكره آبرومندي سازمان پديد مي‌آيد كه به سختي برطرف مي‌گردد.

## ريزش و رويش

تداوم سازمان فراتر از تداوم افراد و نيروهاي انساني‌ست. انسان‌ها عمر محدودي دارند و توان محدودتري. انسان‌ها تغيير مي‌كنند و گاهي در مبارزه با نفس اماره، انتخاب‌هايي مي‌نمايند كه سازگار با اهداف فرهنگي سازمان نيست.

سازمان بايد فقط و فقط پيرو آرمان‌هايش باشد، ارزش‌هايي كه براي تحقّق آن‏ها تلاش مي‌نمايد و هرگز نبايد خود را با آدم‌ها گره بزند. نيروهاي انساني، حتي در بالاترين منزلت‌هاي سازمان نيز امكان لغزش دارند. سازمان اگر بر حول انسان‌ها تعريف شود، همان تحذير پروردگار محقق مي‌شود كه: «أَفَإِن مَّاتَ أَوْ قُتِلَ انقَلَبْتُمْ عَلَيٰ أَعْقَابِكُمْ»(آل‌عمران:144).

اين است كه سازمان نياز به نوسازي دارد. با گذر زمان، هر جا كه فردي از قطار انقلاب جا ماند، قرار نيست امور محوّله بر زمين بماند، بايد جوان‌ترها و تازه‌كارها بيايند و جاي وي را پر كنند. سازمان بايد مانند رود جاري باشد، نيروهاي جديد مي‌توانند طراوت فرآيندهاي سازماني را حفظ نمايند.

## فشار در بالا، ترخيص در پايين

سازمان‌هايي كه بر ارزش‌هاي مادي شكل گرفته‌اند، چون انگيزش‌هاي پرسنل را بر مبناي رفاه بيشتر و مصرف افزون‌تر سامان مي‌دهند، ناگزير فشار كاري را بر قاعده هرم مديريت مي‌آورند و رفاه و راحتي و آسايش را براي رأس هرم تخصيص مي‌دهند. براي مثال: ده نفر كارمند را در اتاقي جاي مي‌دهند كه نصف اتاق مديريتي‌ست كه تنها يك فرد در آن كار مي‌كند، آن‌هم فقط چند ساعت اندك در روز!

اين فاصله طبقاتي در مصرف، محرّكي مي‌شود براي نيروهاي انساني سازمان، تا براي خلاصي از فشارها و بهره‌مندي بيشتر از مواهب دنيايي، شب و روز تلاش نمايند و بيشتر كار كنند.

اما در سازماني كه ارزش‌هاي الهي را مبناي تصميم‌گيري خود قرار مي‌دهد، در نظر گرفتن چنين تبعيضي ميسّر نيست. حتي بالعكس، براي خنثي كردن آسيب‌هاي ناشي از اعتبار بيشتري كه مديران از قدرت و شهرت كسب مي‌نمايند، تكليف بيشتري بر دوش آنان گذاشته مي‌شود و توبيخ‌هاي شديدتري براي‌شان در نظر گرفته شده است.

يك نگهبان دم در اگر يك ربع تأخير كرد، قابل مؤاخذه است، اما مؤاخذه‌اي در حدّ شأن و قدرت اجرايي و نفوذ و سهمي كه در سازمان دارد. وقتي به سهم قله‌هاي سازمان مي‌نگريم، پنج دقيقه تأخير آنان، وقتي در سهم تأثيرشان در سازمان ضرب گردد، عددي بسيار بزرگ‌تر نشان‌مان مي‌دهد. علم حساب ثابت مي‌كند كه توبيخ وي بايد بسيار شديدتر از نگهبان مذكور باشد.

سازمان جبهه بايد براي خطاهاي عناصر ضعيف، قاهده هرم مديريت، پيوسته پرده‌پوشي كند و با عفو و بخشش و مدارا و رحمت و رأفت اسلامي عمل نمايد. اما نسبت به اشتباهات عناصر كليدي، با غضب و شدت مواجه گردد.

نتيجه اين رفتار، مضاف به كاهش مصرف در رأس هرم، نوعي انگيزه براي «فرار از مديريت» پديد مي‌آورد. براي دنيادوستان اصلاً صرف نمي‌كند كه در رأس هرم قرار بگيرند، زيرا رأس هرم هميشه در سخت‌ترين خاك‌ريز جبهه قرار دارد و در مواجهه و روبه‌رويي با بيشترين خطرات.

درست در همين نقطه است كه ايثارگران پاي پيش گذاشته و تنها براي اداي دين و تكليف شرعي خود، مسئوليت‌هاي حساس سازمان را برعهده مي‌گيرند، آناني‌كه توقع مالي هم ندارند و خود را بيشتر بدهكار مي‌دانند تا طلبكار،‌ زيرا خالي شدن ميدان، وجوب كفايي بر دوش‌شان آورده و آنان كساني نيستند كه واجبي را ترك نمايند.

## تربيت در نظام ارزشي

اين رويه، يك دانشگاه پديد مي‌آورد؛ آموزشگاهي كه آدم‌ها در كوره آن آبديده مي‌شوند و پرورش مي‌يابند. اين همان سازماني‌ست كه ساده‌ترين نيروهاي انساني را به سرعت به مدارج عالي تقوا و ايمان مي‌رساند، افرادي كه يك‌شبه ره صدساله رفته و سر از سفره والامرتبه‌ترين عرفا در مي‌آورند.

وقتي نظام ارزشي الهي وصف سازمان شده باشد، يك نظام تربيتي الهي پديد مي‌آورد. رفتارهاي افراد در يكديگر منعكس شده، انگيزه‌ها شديدتر مي‌شود و سرعت رشد و ارتقاي ايمان تصاعدي مي‌گردد.

## تجليل‌ها و تحقيرها

نظام تربيتي مذكور مجموعه‌اي از تجليل‌ها و تحقيرهاي جديد مي‌سازد كه ديگر بر حسب «درآمد بيشتر»، يا خودرو و خانه مرغوب‌تر، مصرف بالاتر و يا كيفيت ظاهري و مادي محصول مبتني نيست، بلكه به ميزان انگيزه و نيت افراد براي فداكاري در راه خدا بها مي‌دهد.

مدال‌هاي افتخار را سربازهايي به سينه مي‌آويزند كه اگر چه نتوانسته باشند كار بزرگي انجام بدهند، ولي بزرگ‌ترين دارايي‌هاي خود را فدا كرده‌اند. آن‌هايي كه جان و مال‌شان را در راه خدا مي‌دهند، اين‌ها عزيزترند در سازمان و بيشتر مورد احترام، نسبت به بزرگي كه اگر چه كار بزرگي براي سازمان كرده، ولي بخش كوچكي از دارايي وي را شامل مي‌شده. و دليل آن: «لَن تَنَالُوا الْبِرَّ حَتَّيٰ تُنفِقُوا مِمَّا تُحِبُّونَ»(آل‌عمران:92).

اگر شيوه تشويق و توبيخ، تجليل و تحقير و گرامي‌داشت و سرزنش نيروهاي انساني متناسب با مكتب الهي نباشد، هيچ گزينه ديگري نمي‌تواند نظام تربيتي سازمان را شكل دهد و ريزش‌ها را با رويش جبران نمايد. در نهايت بقاي سازمان به مخاطره مي‌افتد.

# تِذكار

## مأمور به تكليف

مي‌دانيم و فرا گرفته‌ايم، از امام‌مان (ره) كه تنها مأمور به تكليف هستيم، نه نتيجه. بايد كه براي تبدّل فرهنگ قيام كنيم، حتي اگر شهادت سريع‌تر از پيروزي ظاهري پيش آيد و ما را در آغوش گيرد. حتي اگر محفوف به انزواي دشوارتر از شهادت شويم و رنج غربت رهايمان نسازد.

اما «تكليف» چگونه بر دوش ما مي‌آيد؟! آيا هر عضوي از سازمان، هر چه در نظرش آمد، تكليف وي محسوب مي‌گردد؟! اگر چنين باشد همسويي و هماهنگي سازمان چه مي‌شود؟! مگر سازمان مجموعه‌اي از رفتارهاي متفاوت ولي همسو نيست كه يكديگر را كامل كرده و به محصول مي‌رسند؟!

## شرطِ صحّت

نخستين ويژگي تكليف صحّت آن است. سازماني كه بر مبناي دين پايه‌ريزي شده باشد، صحّت تكاليف خود را از مجراي مرجعيّت و ولايت فقيه مي‌گيرد. احكامي كه به حجيّت نرسند، تكليف فرد و سازمان نيستند و جز وزر و وبال، نتيجه‌اي براي صاحب آن ندارند و نمي‌توانند مايه تقرّب الي الله قرار گيرند.

## شرطِ كارآمدي

اما احكام شرعي مستنبطه از دين كلّي هستند، آن‌چه مجتهدين از متون ديني استخراج مي‌نمايند. احكام صادره از جانب ولي فقيه نيز كلان هستند و مشتمل بر تنها راهبردهاي اصلي نظام اسلامي.

تطبيق احكام شرعي فقهي بر امور جاري سازمان و دستيابي به راهكارهاي عملياتي بر مبناي راهبردهاي ولايت فقيه، نمي‌تواند بدون آگاهي و اطلاع و بدون نظم و قاعده‌مندي صورت پذيرد.

سازمان ناگزير است براي توليد راهكارها و برنامه‌ها و نگارش آئين‌نامه‌ها و تعيين ضوابط اجرايي خويش گروهي را به كار گيرد. گروهي كه بتوانند روح حاكم بر فتاواي شرعي و احكام حكومتي را بفهمند و براي دستيابي به مقاصد شرع، برنامه‌ريزي نمايند. اين شرط كارآمدي احكام است.

دين آمده است كه امور دنياي مردم را سامان دهد، تا بيشترين بهره را از دنيا و آخرت خويش ببرند. اگر چنين باشد كه هست، نمي‌توان كارآمدي برنامه‌هاي عملياتي را نديده گرفت و نسنجيده به شعاري استناد كرد كه معنايي متفاوت با آن‌چه گاهي برداشت مي‌شود دارد.

اين‌كه «ما مأمور به تكليف هستيم، نه نتيجه» به معناي آن نيست كه بي‌ملاحظه آثار عملكردهاي‌مان، بي‌گدار به آب بزنيم و هر چه به نظرمان رسيد در هر شرايطي عمل نماييم. اگر شارع نهي از منكر را مشروط به احتمال اثر در مخاطب كرده است، بايد بدانيم كه همه احكام شرعي چنين هدفي را دنبال مي‌نمايند كه تغييري در نظام اجتماعي ما پديد آورند.

اگر امام راحل (ره) حج را تعطيل مي‌فرمايند، نه اين‌كه دين را تغيير داده، كه مي‌دانند دين وسيله‌اي براي سامان دادن جامعه و نظام‌سازي در مسير تقرّب الي الله است. اگر بدانيم دين هدف نيست، مي‌يابيم كه توليد راهكارهاي سازماني براي تحوّل فرهنگي نيز محتاج ملاحظه شرايط اجتماعي براي بهره‌برداري از حداكثر كارآمدي اجتماعي احكام است.

حالا اگر همه اين ملاحظات به انجام رسيد؛ صحّت شرعي احكام ثابت شد و شيوه‌اي كارآمد براي عملياتي كردن پروژه فرهنگي طراحي گشت، رسيدن به نتيجه ديگر در اختيار گردانندگان سازمان نيست و محصول مجموع اراده‌هاي اجتماعي و فراتر از آن مي‌باشد. ديگر نبايد از عدم حصول نتيجه ناخرسند و نااميد شد.

## نياز به ارزيابي

پس از اجراي هر فرآيند در سازمان، توليد يا توزيع هر محصول فرهنگي، لزوماً بايد ارزيابي از نتيجه كار صورت پذيرد. ما مأمور به حصول نتيجه نيستيم، اما مأمور به ملاحظه و تدبير برنامه‌ها براي دستيابي به نتيجه هستيم. اين تدبير نيز محتاج ارزيابي هر نتيجه، پس از توليد هر محصول است.

اين ارزيابي‌ها نيز بي‌ترديد به دست گروهي از كارشناسان و نخبگان «خودي» حاصل مي‌گردد. آن دسته از خواصّ اهل حق، كه دين خود را به دنياي خود نفروخته و اسير ظواهر و ماديات زندگي نشده باشند. افرادي كه نخواهند نتايج را در راستاي بهره‌مندي بيشتر خود از رفاه دست‌كاري نمايند و خودآگاه يا چه بسا ناخودآگاه، ضرايب فني آماري را به نحوي محاسبه و تحليل كنند كه در راستاي ديگري، جز طريق ارزش‌هاي الهي سازمان عمل كرده و جوابي نادرست ارائه بدهند.

## فريب استاليني

چندي پيش خاطره‌اي جالب از سرپرست مؤسسه اطلاعات منتشر شد پيرامون انتشار مطلبي از استاد شهيد مطهري (ره) در ويژه‌نامه روزنامه اطلاعات.

او نقل مي‌كند كه پس از شهادت استاد، پاره‌اي از دست‌نوشته‌هاي اقتصادي ايشان به دست روزنامه اطلاعات مي‌رسد كه برخلاف ساير نگارش‌هاي وي كه بيشتر معطوف به نقد اقتصاد سوسياليستي‌ست، به نقد نظام سرمايه‌داري‌ پرداخته است. استاد مطهري در آن نوشته‌ها بيان داشته كه «سرمايه‌داري»‌ امروز تبديل به يك نظام شده است و سازمان‌يافته عمل مي‌نمايد و اساساً متفاوت با آن سرمايه‌داري صدر اسلام است كه در متون ديني ما مورد تعرّض واقع نشده و از احكام امضايي‌ست و مورد تأييد.

پس از انتشار اين مطالب در روزنامه، اعتراضاتي صورت مي‌گيرد كه مديران اطلاعات تصميم مي‌گيرند موقتاً از انتشار «لايي» روزنامه جلوگيري نمايند. آقاي دعايي مدعي‌ست كه موزّعين منطقه جماران خيلي سريع‌تر مطلع شده و ويژه‌نامه را لاي روزنامه نگذاشته‌اند، ولي ظاهراً در بعضي مناطق ديگر تهران، ويژه‌نامه نيز لاي روزنامه اطلاعات رفته و منتشر شده است.

همان روز گويا امام (ره) امر مي‌كنند كه روزنامه توقيف شود! ظاهراً ايشان وقتي روزنامه اطلاعات به دست‌شان رسيده، از نبود ويژه‌نامه متعجب شده‌اند. فردي از اعضاي دفتر را مأمور مي‌نمايند تا كيوسك‌ها را بگردد و لايي را بيابد. او هم در جماران نيافته، ولي وقتي خارج شده، در مناطق ديگر ديده و تهيه كرده. مطلب را كه به عرض رسانده، امام (ره) ناراحت شده‌اند.

آقاي دعايي مي‌گويد: «موفق به تماس گرفتن با امام نشدم. آزردگي و ناراحتي ايشان در حدي بود كه مجال نمي‌‌دادند براي توضيح خدمت ايشان برسم. نزد آقاي خامنه‌‏اي كه آن موقع رئيس جمهور و سپس نزد آقاي هاشمي كه رئيس مجلس بودند رسيدم و ماجرا را تعريف كردم. آنها هم از اتفاقي كه افتاده بود ابراز تأسف كردند و به دليل اصرار من و لطف و علاقه‌‏اي كه به من داشتند سعي كردند كه تماس بگيرند. افسردگي و آزردگي امام در حدي بود كه براي تنبيه كردن من و نشان دادن قاطعيت جدي حتي به آنها هم اجازه ندادند كه تماس بگيرند».

و در نهايت اين عبارت را از امام (ره) نقل مي‌كنند: «امام تعبير زيبايي كرد و گفت: من لنين نيستم كه استالين يك روزنامه مخصوص او چاپ مي‏ كرد و مي‌‏گذاشت جلويش و در سراسر شوروي روزنامه ديگري را منتشر مي‌‏ساخت»[[2]](#footnote-2).

فراموش نكنيم اگر فاصله بالاي هرم مديريت با قاعده آن زياد شود، آن‌طور كه معمولاً در سازمان‌هاي ديگر روي مي‌دهد، استالين‌هايي هميشه در سازمان‌ها پيدا مي‌شوند كه اين فاصله را با اكاذيب خود پر مي‌كنند و در اين شرايط، ديگر نمي‌توان به همدلي نيروهاي انساني سازمان با مديران ارشد در شرايط دشوار و سخت اميد بست.

و توكّلتُ علي الله

1. http://www.worldvaluessurvey.org [↑](#footnote-ref-1)
2. خاطرات حجت ‏الاسلام والمسلمين سيد محمود دعايي، صص201-206 [↑](#footnote-ref-2)