

فرهنگ کار در نهج البلاغه با تأکید بر مسئله «فاصله قدرت» در نظریه ابعاد فرهنگی هافستد

سید روح اله طباطبائی ندوشن^۱
اکبر غفوری^۲

چکیده

نهج البلاغه در بردارنده گزاره‌های ارزشمندی در زمینه فرهنگ کار بر پایه اخلاق اسلامی و کرامت انسانی است. این گزاره‌ها منبعی اطمینان‌آور برای تنظیم روابط بین کارگر و کارفرما و روش درست تعامل بین عوامل انسانی فرادست و فرودست را نشان می‌دهد. در مقاله حاضر که با روش توصیفی-تحلیلی مبتنی بر منابع کتابخانه‌ای سامان یافته، بایسته‌ها و الزامات روابط کارگر و کارفرما بر اساس «فاصله قدرت» به عنوان یکی از معیارهای شناخته شده نظریه «ابعاد فرهنگی» مورد بررسی قرار گرفته است. بر پایه این پژوهش، امام علی علیه السلام در روابط عوامل انسانی فرادست و فرودست، قائل به فاصله قدرت نبود و جامعه را اجتماعی یک دست، آزاد و معطوف به اخلاق می‌دانست. امام علی علیه السلام برای از بین بردن این فاصله به پنداره شکنی پرداخت. همچنین ایشان با توجه به شایستگی‌های اخلاقی و شغلی، الگوی رفتار حرفه‌ای را از خود به یادگار گذاشت.

کلیدواژه‌ها: امام علی علیه السلام، فاصله قدرت، فرهنگ کار، کار در نهج البلاغه، هافستد.

۱. دکتری علوم و معارف نهج البلاغه دانشگاه میبد، رئیس گروه امور سیاسی، اقوام و مذاهب استانداری یزد (نویسنده مسئول).
tabatabaei.seyed@yahoo.com

۲. استادیار گروه علوم سیاسی دانشگاه یزد. a.ghfoori@yazd.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۰۲/۰۶/۱۰

تاریخ دریافت: ۰۲/۰۲/۲۰

درآمد

پژوهشگران در تحلیل متناظر^۱ جوامع کاری و سازمان‌ها، شاخصه‌هایی را به عنوان معیار مشترک در نظر گرفته‌اند تا شباهت و تفاوت فرهنگ‌های سازمانی را به نمایش بگذارند. یکی از شناخته‌شده‌ترین و پر استنادترین نظریات در این دست تحلیل‌ها، نظریه «ابعاد فرهنگی» مطرح شده توسط «جرارد هافستد»^۲ (متوفای ۲۰۲۰) است. نظریه او بر این اصل استوار است که تفاوت فرهنگ‌های سازمانی را باید در شاخصه‌های اطمینان/عدم اطمینان به همکاران، مردسالاری/زن‌سالاری، فردگرایی/جمع‌گرایی، جهت‌گیری کوتاه‌مدت/بلندمدت، سهل‌گیری/سخت‌گیری و فاصله قدرت جستجو کرد (برای مباحث نظری نک. رایبیز، ۱۳۸۶: ۴۶۰-۴۵۸).

هر سازمان و یا جامعه‌ای که جمع‌گراتر و سهل‌گیرتر باشد؛ رهبر آن به همکاران به دیده اطمینان بنگرد؛ بر جنسیتی خاص اصرار نکند؛ در برنامه‌ریزی‌ها، جهت‌گیری بلند مدت داشته و فاصله قدرت بین عوامل انسانی فرودست و فرادست آن کمتر باشد، از فرهنگ کار متعالی و متریقی‌تری برخوردار است (Hofstede & Minkov, 2010: 116).

به باور هافستد، فاصله قدرت به این موضوع اشاره دارد که تا چه میزان سازمان کاری این امر را قبول دارد که قدرت و مناصب به شکل نابرابر توزیع شود (Kim & Leung, 2007: 86) و تنها در اختیار اشخاص معدودی قرار گیرد (Hofstede, 1991: 37-43). بنابراین، فاصله قدرت، نوعی محک پذیرش توزیع نابرابر قدرت و امکانات توسط اعضای سازمان کاری است (Khairullah, 2013: 1-12). بر این اساس، سازمان‌های کاری در دو الگوی کم‌فاصله و پرفاصله جای می‌گیرند. ذکر این نکته ضروریست که در سازمان‌های کاری با فاصله کم، برابری‌گرایی وجود دارد و مظاهر بیشتری از دموکراسی به چشم می‌خورد، اما در سازمان‌های با فاصله زیاد، چون ریاست و کسب مناصب، در بردارنده منافع متعدد است، آن سازمان، جلوه‌گاه هیمنه قدرت و دیکتاتوری خواهد شد (بییتس و پلاگ، ۱۳۸۷: ۳۲۳-۳۲۲). در این پژوهش با تحلیل نشانه‌های فاصله قدرت، امکان پی‌جویی آن را در سخنان امام علی علیه السلام فراهم شده است.

پیشینه پژوهش

با بررسی به عمل آمده مشخص شد که روابط عوامل انسانی در هندسه فرهنگ سازمانی بر اساس کلام امام علی علیه السلام، از برخی جنبه‌ها، مورد پژوهش قرار گرفته است که از جمله آنها می‌توان به موارد زیر

1. Corresponding analysis
2. Gerard Hofstede

اشاره کرد:

«تحلیل رفتار مدیریتی امام علی علیه السلام بر پایه فاصله قدرت»، نوشته سید روح اله طباطبائی ندوشن و همکاران (۱۴۰۱)، فصلنامه پژوهشنامه نهج البلاغه، ش ۴۰؛ «رهنمودهای حاصل از عهدنامه مالک اشتر برای تنظیم خط مشی ارتباطی حکومت‌ها با شهروندان»، نوشته بهرام جبارلوی شبستری و حسین علی افخمی (۱۳۸۴ش)، پژوهشنامه علوی، ش ۲؛ «شناسایی عوامل و مؤلفه های مؤثر بر همسویی اهداف فردی کارکنان و سازمان در نهج البلاغه»، نوشته لطف‌الله فروزنده دهکردی و همکاران (۱۳۹۴ش)، فصلنامه پژوهشنامه نهج البلاغه، ش ۹. با توجه به این پیشینه، می‌توان گفت تاکنون پژوهشی که مشخصاً فاصله قدرت در رفتار کارگر و کارفرما را بر اساس نهج البلاغه بررسی کرده باشد، منتشر نشده‌است؛ از این رو، مقاله حاضر، از نوآوری کافی برخوردار است.

فاصله قدرت در فضای کاری در حکومت علوی

فاصله قدرت از شاخصه‌های مقایسه سازمان‌های کاری اعم از سازمان‌های کاری خصوصی و دولتی است. در گذر از این بحث نظری به موضوع حاضر، باید به این نکته اشاره کرد که در سخنان حضرت علی علیه السلام، موارد بسیاری برای کاستن از فاصله قدرت مطرح شده‌است که مهم‌ترین آنها را می‌توان در دو محور جمع‌بندی کرد:

۱. پنداره شکنی درباره فاصله قدرت

یکی از اقدامات مؤثر در زمینه فرهنگ کاری در دوران حکومت امیرمؤمنان علی علیه السلام، پنداره شکنی و کاستن از ارج فاصله قدرت در اذهان افرادی بود که امکان داشت در یکی از دو موقعیت کارگر یا کارفرما، نقش آفرین باشند.

در منظومه فکری امام علیه السلام، باید بین کارفرما و کارگر و بین رئیس و کارکنان دولت، تناسب رفتاری وجود داشته باشد. کارفرمایان آن‌چنان که قدرت‌گرایان، علاقه به بزرگ‌نمایی و فرمندی دارند (نک. مهربان، ۱۳۹۷: ۵۵-۵۴)، نباید از در فرمندی وارد شوند. فرمندی همان خصیصه‌ای است که «هافستد» برای رؤسای سازمان‌های با فاصله قدرت زیاد برمی‌شمرد (Hofstede, 1991 : 40).

امام علی علیه السلام به‌عنوان الگوی جامعه، هرگز به‌دنبال فرمندی و مهم جلوه دادن خود نبود. او درس آموخته ممتاز مکتبی بود که پیامبرش نسبت به فرمندی، بی‌رغبت بود و همواره خود را با دیگران برابر می‌شمرد (نک. ابن عساکر، ۱۴۱۵: ۳/۳۵۰؛ فیض کاشانی، ۱۴۱۷: ۱۶۱/۴؛ طبرسی، ۱۳۶۵: ۳۰/۱). برای نمونه از تکیه دادن هنگام تناول غذا که منش شاهان بوده، پرهیز می‌کرد: «مَا أَكَل نَبِي

اللَّهُ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ، وَهُوَ مُتَكَيِّ مُنْذُ بَعَثَهُ اللَّهُ، وَكَانَ يَكْرَهُ أَنْ يَتَشَبَهَ بِالْمُلُوكِ» (ابولحیه، ۱۴۴۱: ۲۲۳/۱). چنین رفتاری در سیره علی علیه السلام نیز دیده می‌شود؛ برای نمونه در بازگشت از صفین، حضرت سواره، بر تیره‌ای از قبیله‌ای می‌گذشتند که «شَرَحِيلِ شَبَامِي» پیاده در رکابش راه می‌رفت. امام علیه السلام که چنین رفتاری را خوش نمی‌داشت، فرمود: «بازگرد که چنین راه‌سپردنی برای حکمران، فتنه‌انگیز و برای مؤمنان، خواری است» (ابن مزاحم، ۱۳۷۰: ۷۳۶). نمونه دیگر این مطلب، در گفت‌وگو میان فرزند ابوطالب و عده‌ای از مردم «انبار» آمده که امام علیه السلام در برابر چنین رفتاری، جویای علت شد و پاسخ شنید: رسمی است که با آن، امیرانمان را گرامی می‌داریم (ابن شهر آشوب، ۱۳۷۹: ۱۴۸/۱). امام علیه السلام نیز درستی این کار را زیر سؤال بردند (کلمات قصار ۳۷).

یکی از مهم‌ترین فقره‌های نهج البلاغه که دوری امام علیه السلام از خودبزرگ‌نمایی به‌عنوان یکی از شاخصه‌های فاصله قدرت را نشان می‌دهد، جمله «و لَا الْتِمَاسَ إِعْطَامٍ لِنَفْسِي» است (خطبه ۲۱۶)؛ امام علیه السلام از مردم می‌خواهد او را مدح نکنند: «فَلَا تَتَّنَوْا عَلَيَّ بِجَمِيلِ ثَنَاءٍ» و به سبکی که با شاهان ظالم سخن می‌گویند، با ایشان به سخن نیایند: «فَلَا تُكَلِّمُونِي بِمَا تُكَلِّمُ بِهِ الْجَبَابِرَةَ» (همان). شارحان، مراد امیرمؤمنان از سبک شاه‌پسندی که از آن سخن گفته را تعریف و تمجید دانسته‌اند (نواب لاهیجی، بی‌تا: ۱۹۴؛ مغنیه، ۱۹۷۹: ۲۷۶/۳).

بر این اساس، پرهیز دادن امام علیه السلام از «غلو» و مذمت افراطیان (نک. کلمات قصار ۱۱۷، ۴۶۹) و پرداختن به مقوله «حُبِّ الْإِطْرَاءِ» (نامه ۵۳)، از دیدگاه فاصله قدرت قابل تحلیل است. این رفتار حضرت نیز برگرفته از سنت نبوی بود؛ آنجا که پیامبر صلی الله علیه و آله و سلم از ثنا گفتن نهی و بر خاک پاشیدن به صورت مدح‌کنندگان امر می‌فرمود (ابن بابویه، ۱۴۱۳: ۱۱/۴؛ وزام، ۱۴۱۰: ۲۵۹/۲). گرچه برخی شارحان، خاک‌پاشی را مجاز دانسته‌اند (مکارم شیرازی، ۱۳۹۰: ۴۹۹/۱۲)؛ اما برخی از مسلمانان صدر اسلام برداشتی کاملاً حقیقی از آن داشتند. برای نمونه مقداد، مثنی خاک به صورت مدح‌کننده خلیفه سوم پاشید؛ وقتی علت را جویا شدند، در پاسخ به حدیث فوق اشاره کرد (ابن اثیر، ۱۴۱۷: ۱۸۴/۱).

امام علیه السلام، میان رئیس دولت، با آنان که به عنوان فرودست در بدنه دولت اشتغال دارند، قائل به یک نگاه پدر و فرزندی بود. ایشان توصیه می‌کرد که رفتار رئیس با کارکنان خود، باید همچون تققد پدر از فرزندش باشد: «تَقَقَّدْ مِنْ أُمُورِهِمْ مَا يَتَقَقَّدُهُ الْوَالِدُ مِنْ وُلْدِهِ» (قاضی نعمان، ۱۳۸۵: ۳۵۸/۱).

۲. توجه به شایستگی های کاری

دومین اقدام امام علی علیه السلام، توجه به شایستگی های افراد در فضای کاری است. به بیان دقیق تر، مسئولیت سپاری در حکومت علوی، فراگردی بود که هرگز تابعی از روابط حلقه وار نشد و از ملاحظات سیاسی، مناسبات قومی و سفارش بزرگان اثر نپذیرفت. برای نمونه امام علیه السلام در مواجهه با درخواست طلحه و زبیر مبنی بر مشارکت در حکومت، دست رد به سینه آنان زد (کلمات قصار ۲۰۲؛ خطبه ۲۰۵)؛ در حالی که از نقش آن دو در شورش های مدینه خبر داشت و از رویکرد زبیر در ماجرای شورای شش نفره مطلع بود و یقین داشت که در صورت کم توجهی به درخواست ایشان، مشکلاتی رقم خواهد خورد (نک. مفید، ۱۳۷۲: ۱۵؛ همو، ۱۴۱۳: ۴۳۷)؛ اما امام علیه السلام بی اعتنا به خویشاوندی زبیر، ثروت و پایگاه اجتماعی آن دو و فارغ از مصلحت اندیشی ها، آنان را شایسته کاری که برای آن گردن کشیدند، ندانست (خطبه ۲۱۹) و شفاف موضع خود را چنین اعلام کرد: «من در امانت خود از یارانم، کسی را شریک نمی کنم مگر اینکه از دین و امانت او راضی باشم» (مجلسی، ۱۴۰۳: ۶/۳۲). در این رابطه، توجه به سخنان زبیر در جمع قریشیان، خالی از لطف نیست؛ جایی که می گوید: این پاداش ماست از سوی علی! ما در کار عثمان به نفع او قیام کردیم و گناهکاری او (عثمان) را ثابت کرده و عوامل قتل او را فراهم ساختیم در حالی که علی در خانه خود نشسته بود و ما مشکل را حل کردیم؛ اما هنگامی که به وسیله ما به مقصودش رسید، دیگران را بر ما مقدم داشت (الامامه و السیاسه، ۱۹۹۰: ۷۱/۱). این جملات بر این حقیقت صحه می گذارد که امام علیه السلام، در انتصاب افراد، مقهور روابط و مناسبات نمی شد.

نمونه دیگر واکنش امام علیه السلام به پیشنهاد مغیره و ابن عباس مبنی بر ابقای موقت معاویه با توجه به نفوذ سیاسی وی در شام و عموزادگی او با عثمان است که نشان داد امام علیه السلام در انتصاب و ابقای افراد اهل ممانشات نبود و حضور افراد فاقد صلاحیت در مناصب را عرصه مصلحت اندیشی و محاسبات سیاسی نمی کرد (نک. طبری، بی تا: ۴۶۱-۴۵۹). از نظر امام علی علیه السلام، قبل از سپردن هرگونه مسئولیتی، می بایست از شایستگی افراد برای انتصاب، اطمینان حاصل کرد. امام علیه السلام همواره برای گماردن افراد در مناصب مهم، حساسیت به خرج می داد و بر رعایت ملاک های شایستگی در مسئولیت سپاری از جمله تجربه کاری، حیا و سابقه دین داری تأکید می کرد (نک. نامه ۵۳).

بنابراین آنچه امروزه تحت عنوان «تعهد» و «تخصص» در واسپاری مسئولیت ها بدان توجه می شود، مورد التفات حضرت علی علیه السلام نیز بوده است. اشاره همزمان به تعهد و تخصص در واگذاری مسئولیت، در این جمله حضرت نمایان است: «در استفاده از کارگزاران، واسطه و شفاعتی جز کفایت و امانت را پذیرا نباش» (ابن ابی الحدید، ۱۴۰۴: ۲۰/۲۷۶). این نکته قابل ذکر است که در این جمله کفایت را باید

معادل «تخصص» و امانت را هم مفهوم «تعهد» در نظر گرفت.

نتیجه

در علم مدیریت، از نوع رابطه کارفرمایان و سطح فرودست جامعه کاری، به‌ویژه آنکه مناسبات و تعامل آن دو با یکدیگر در چه سطحی قرار دارد، به فاصله قدرت یاد می‌شود. همین مؤلفه، یکی از ابعادی است که می‌توان بر پایه آن، جایگاه فرهنگ کار در دولت علوی را مورد مطالعه و بررسی قرار داد. به بیان دقیق‌تر از زاویه دید فاصله قدرت، می‌توان از یک سو بسیاری از رفتارهای حضرت علی (ع) را تحلیل کرد و از دیگر سو، تعداد پرشماری از حوادث آن دوران را با همین سنجه، واکاوی کرد. مروری بر نهج‌البلاغه نشان می‌دهد امیرالمؤمنین، باوری به فاصله قدرت نداشت و در گفتمان مدیریتی ایشان، اثری از فاصله زیاد بین رئیس دولت و کارکنان مشاهده نمی‌شود. از همین رهگذر، کارفرمایان مجاز به نمایش قدرت و فره‌مندنمایی نبودند. از سوی دیگر، تعهد و توانایی، دو ملاک اصلی جای‌گیری افراد در محیط کار بود و در این زمینه، قرار گرفتن در حلقه خویشاوندان و دوستان، فایده‌بخش نبود.

منابع

- نهج البلاغه.
- ابن ابی الحدید، عبد الحمید (۱۴۰۴)، شرح نهج البلاغه، تصحیح محمد ابوالفضل ابراهیم، قم، مکتبه آیه الله مرعشی نجفی.
- ابن بابویه، محمد بن علی (۱۴۱۳)، من لا یحضره الفقیه، قم، دفتر انتشارات اسلامی.
- ابن شهر آشوب، محمد بن علی (۱۳۷۹)، مناقب آل ابی طالب، قم، علامه.
- ابن اثیر جزری، علی بن محمد (۱۴۱۷)، اسد الغابه فی معرفه الصحابه، تحقیق عادل أحمد الرفاعی، بیروت، دار احیاء التراث العربی.
- ابن عساکر، علی بن حسن (۱۴۱۵)، تاریخ مدینه دمشق، تحقیق علی شیری، بیروت، دار الفکر.
- ابن مزاحم، نصر بن مزاحم منقری (۱۳۷۰ ش)، پیکار صفین، ترجمه پرویز اتابکی، تهران، انتشارات و آموزش انقلاب اسلامی.
- ابولحیه، نورالدین (۱۴۴۱)، شمائل النبوه و مکارمها، دمشق، دار الانوار للنشر و التوزیع.
- الإمامه و السیاسه المعروف بتاریخ الخلفاء (۱۹۹۰)، منسوب به ابن قتیبه دینوری، تحقیق علی شیری، بیروت، دارالأضواء.
- بیستس، دانیل و فرد پلاگ (۱۳۸۷ ش)، انسان شناسی فرهنگی، ترجمه محسن ثلاثی، تهران، انتشارات علمی.
- رایبیز، استیفن (۱۳۸۶ ش)، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی.
- صبحی صالح، ابراهیم (۱۳۹۰ ش)، فرهنگ لغات نهج البلاغه، ترجمه مصطفی رحیمی نیا، تهران، اندیشه اسلامی.
- طباطبائی ندوشن، سید روح اله و همکاران (۱۴۰۱ ش)، «تحلیل رفتار مدیریتی امام علی علیه السلام بر پایه فاصله قدرت»، پژوهشنامه نهج البلاغه، شماره ۴۰، دوره ۱۰، اسفند.
- طبری، محمد بن جریر (بی تا)، تاریخ الطبری، تحقیق محمد ابوالفضل ابراهیم، قاهره، دارالمعارف.
- طبرسی، حسن بن فضل (۱۳۶۵ ش)، مکارم الاخلاق، ترجمه ابراهیم میرباقری، تهران، فراهانی.
- فیض کاشانی، ملامحسن (۱۴۱۷)، محجة البیضاء فی تهذیب الاحیاء، تحقیق علی اکبر غفاری، قم، دفتر انتشارات اسلامی.
- قاضی نعمان مغربی (۱۳۸۵)، دعائم الاسلام، قم، مؤسسه آل البیت علیهم السلام.
- مجلسی، محمد باقر (۱۴۰۳)، بحار الانوار الجامعه لدرر اخبار الائمه الاطهار، بیروت، مؤسسه الوفاء.
- مغنیه، محمد جواد (۱۹۷۹)، فی ظلال نهج البلاغه، بیروت، دارالعلم للملایین.
- مفید، محمد بن محمد (۱۳۷۲ ش)، الکافئه فی إبطال توبه الخاطئه، تحقیق علی اکبر زمانی نژاد،

قم، کنگره جهانی هزاره شیخ مفید.

- _____ (۱۴۱۳)، الجمل و النصره لسید العتره فی حرب البصره، تحقیق سید علی میرشریفی، قم، مکتب الاعلام الاسلامی.
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۹۰ش)، پیام امام امیرالمؤمنین علیه السلام شرح تازه و جامعی بر نهج البلاغه، قم، انتشارات امام علی بن ابی طالب.
- مهربان، مجتبی (۱۳۹۷ش)، روان شناسی انسان قدرت گرا، تهران، جوانه رشد.
- نواب لاهیجانی، محمدباقر (بی تا)، شرح نهج البلاغه، تهران، اخوان کتابچی.
- وژام، مسعود بن عیسی (۱۴۱۰)، مجموعه وژام، قم، مکتبه فقیه.
- هاشمی خوبی، میرزا حبیب الله (۱۴۰۰)، منهج البراعه فی شرح نهج البلاغه، تحقیق ابراهیم میانجی، تهران، مکتبه الاسلامیه.
- Hofstede, G. (1991), *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, London, McGraw-Hill Book Company.
- Hofstede, J., Minkov, M. (2010), *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, 3rd Edition. USA, McGraw-Hill.
- Khairullah, D. H. Z., Khairullah, Z. Y. (2013), *Cultural Values and Decision-Making in China*, International Journal of Business, Humanities and Technology, 3 (2).
- Kim, T. Y., & Leung, K., (2007) "Forming and Reacting to Overall Fairness : A Cross Cultural Comparison", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 104 : 83-95.