



مبانی انگیزشی در اسلام

امیر حمزه مهربانی^۱

چکیده

در این مقاله پس از ارائه نظرات اندیشمندان اسلامی راجع به انگیزش و عوامل مؤثر بر عمل انسان، بر اساس برداشتی مدیریتی از یک حدیث، حضرت علی(ع) به معرفی مدل واره ای برای نظریه انگیزشی در اسلام پرداخته است (نهج البلاغه، حکمت ۳۳۷). در آن حدیث انسان ها در نوع عمل و عبادت به سه دسته «تجار»، «بندگان» و «آزادگان» تقسیم شده اند. با ترکیب این سه تیپ، هفت نوع شخصیت بازشناسی گردید که متأثر از عوامل محیطی و درونی در زمان های گوناگون تغییر حالت می دهند. جواز تعمیم مفاد حدیث به مباحث مدیریتی، ویژگی های مدل ارائه شده، امکان سنجی رتبه بندی عوامل، سطوح کاربرد مدل و تبیین ویژگی های این مدل بر اساس مفاهیم عمده تئوری آشوب، از جمله مباحثی هستند که به اختصار مورد بحث قرار گرفته اند.

کلیدواژه‌گان: انگیزش، نیت، عبادت، آشوب، اثر پروانه ای، خودمانایی، سازگاری پویا، جاذبه های غریب.

^۱ - مربی مجتمع آموزش عالی شهید محلاتی

نظریه پردازان علوم رفتاری^۱ عقیده دارند که «میزان عملکرد یک فرد، تابعی از توانایی و انگیزش اوست^۲. بر این اساس کسی که توانایی انجام یک فعالیت را داشته باشد ولی نخواهد آن را انجام دهد، منجر به عملکرد مطلوب نمی‌شود و همچنین است اگر فرد بخواهد کاری را انجام دهد ولی توانایی انجام آن را نداشته باشد، عملی صورت نخواهد گرفت. (اقتباس از ستیز و پورتر، ۱۳۷۲، ۵۰)

برای افزایش عملکرد می‌توان با ارائه آموزش‌ها و تخصص‌های لازم، «توانایی» فرد را تقویت داد. ولی نکته اساسی‌تر، افزایش «انگیزه» افراد می‌باشد. برای ایجاد و افزایش انگیزه در افراد چه باید کرد؟ به دلیل پیچیدگی انسان و بالتبع رفتار و محرک‌های او، مدیران و دانشمندان مطالعات عمیق و گسترده‌ای انجام داده‌اند که منجر به ارائه نظریه‌های انگیزشی متعددی شده است. (مبانی مدیریت رفتار سازمانی)

دریای بیکران مکتب اسلام به عنوان منبعی غنی و کامل در اختیار ماست که در همه احوال می‌تواند پاسخ‌گوی مسائل و مشکلات ما باشد. برای آگاهی از پاسخ اسلام به پرسش‌های یاد شده ابتدا به بررسی دیدگاه علمای اسلام و سپس به سخنان گهربار حضرت علی (ع) خواهیم پرداخت و تحلیلی از مسئله به عمل خواهیم آورد.

دیدگاه برخی اندیشمندان مسلمان

نظر به اشمال سخنان معاصر برآراء پیشینیان از ذکر اقوال متقدمان خودداری نموده و دیدگاه برخی اندیشمندان معاصر را به اجمال از نظر می‌گذرانیم.

۱- امام خمینی (ره)

حضرت امام (ره) در مورد انگیزش و رفتار اختیاری می‌فرمایند:

هر کار و عملی که به اختیار از ما صادر شود، قبلاً آن را تصور و فایده‌ی آن را تصدیق می‌نماییم. اگر با میل نفسانی و شهوت موافق باشد، نفس ما نسبت به آن عمل، شوق می‌یابد؛ البته شدت مرتبه‌ی شوق با شدت موافق بودن آن کار با میل نفس ما مناسبت مستقیم دارد و هر چه موافقت بیشتر باشد، اشتیاق نفس به آن کار بیشتر خواهد بود و پس از آنکه شوق در شخص ایجاد شد، چه بسا که کار را اختیار می‌کند و تصمیم می‌گیرد آن را انجام دهد و اگر با میل نفسانی او موافق نباشد، اما



۱. وروم

۲. این مفهوم به شکل فرمول ساده‌ای بیان شده است («توانایی» A و «انگیزش» M) = f(M) = عملکرد (p²)

A = Ability M = Motivation p = performance

عقل او تشخیص دهد که انجام دادن آن کار و تحقق یافتن آن به صلاح نزدیک تر است
 علی رغم میلش و بر خلاف شهوت نفسانی اش ، عقل او حکم می کند که آن را باید
 انجام دهد ، پس تصمیم به انجامش می گیرد (طلب و اراده، ۱۳۶۲).

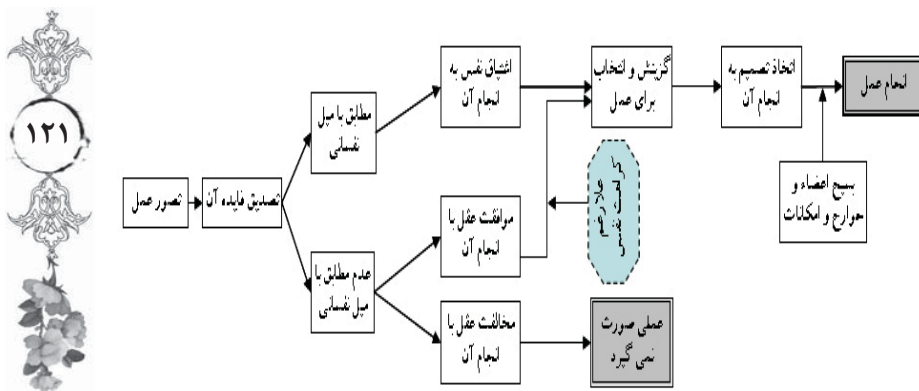
آنچه در نزد عرفا و عقلا « سعادت » محسوب می شود ، عبارت از آن است که،
 همه موجبات لذت و استراحت فراهم شود و همه وسایل شهوات و خواسته های
 نفسانی حاصل آید و نقطه ی مقابل این چیزها را « شقاوت » می دانند .

پس هر کس که وسایل لذات نفسانی را در اختیار داشته باشد و همه قوای
 نفسانی اش برای همیشه در آسایش و لذت باشد ، « سعید مطلق » است و اگر هیچ
 وسیله ی لذت نسبت به هیچ یک از قوای نفسانی اش را در هیچ وقت نداشته باشد ؛
 چنین کسی « شقی مطلق » است . اگر جز این باشد سعادت و شقاوت چنین کسی ،
 نسبی است و چون در نظر کسانی که ایمانی به عالم آخرت و لذت های بهشتی که
 همه خواسته های دل و لذت های چشمگیر را بطور دایم و بگونه ای جاوید در بردارد،
 چیزی بسیار کوچک و غیر قابل توجه است . بنابراین سعادت در نظر مؤمنین به عالم
 آخرت ، در آن است که موجب رفتن به بهشت است .

فطرت انسان ، عاشق کمال مطلق است و تبعیت این فطرت در انسان فطرت دیگری
 است و آن، انزجار از نقص است و چون کمال مطلق و بی نقص خداست ، پس انسان
 ، عاشق کمال ... است و حقیقت جاننش میل به آن دارد گر چه خود از آن غافل باشد ،
 تنها خداست که مایه آرامش دل هاست و بازگشت به سوی اوست.

دیدگاه امام خمینی(ره) در مورد فرآیند انگیزشی را می توان به شکل مدل زیر

ترسیم کرد:





۲- استاد شهید مرتضی مطهری (ره)

استاد مطهری، در خواست های نظری یا غریزی انسان را منشأ انگیزه های او دانسته و که انسان را دارای دو نوع خواست جسمی و روحی می داند که کاملاً متفاوت بوده و طیف وسیعی از غرایز و خواست های مادی مثل گرسنگی و نیازهای جنسی تا امور فطری و روحی مثل برتری طلبی، گرایش به فضیلت خیر و تمایل به جمال و زیبایی، خلاقیت و عشق پرستی را شامل می گردد. ایشان در این رابطه می گوید:

... مقصود از خواست جسمی، تقاضایی است که صد در صد وابسته به جسم باشد مثل غریزه گرسنگی یا خوردن، غذا خواستن، میل به غذا به دنبال گرسنگی. این یک امر بسیار مادی و جسمانی است ولی غریزی است یعنی مربوط به ساختمان بدنی انسان و هر حیوانی است. انسان گرسنه وقتی غذا خورد، دیگر احساس هم از بین می رود. بلکه یک حالت نفرتی هم پیدا می کند و همین طور است غریزه جنسی و یا خواب. اینها را امور غریزی می گویند. (مجموعه آثار ۳، ۴۸۳).

ایشان همچنین معتقدند که بین امور روحی و لذات ناشی از آنها با امور جسمی، اختلاف زیادی وجود دارد و در این مورد اظهار می دارد:

یک سلسله غرایز یا فطریات در ناحیه خواست ها و میل هاست که حتی روانشناسی هم اینها را امور روحی می نامد و لذات ناشی از اینها را لذت روحی می نامد مثل میل به فرزند داشتن که این میل غیر از غریزه جنسی است. هر کسی مایل است فرزند داشته باشد و لذتی که انسان از داشتن فرزند می برد، یک لذتی است که شبیه این لذت ها نیست. یعنی لذت جسمانی نیست و به هیچ عضوی وابسته نمی باشد (همان).

نکته دیگری که ایشان روی آن خیلی تأکید می کند، عدم ارضای برخی از نیازهای روحی مانند قدرت طلبی است که سیری ناپذیر می باشد و می گوید:

«هر انسانی اگر در مسیر قدرت طلبی و برتری جویی بیفتد، این امر نهایت ندارد. اگر تمام زمین هم تحت قدرت و تسلطش درآید، باز اگر بشنود که در یک کره دیگر نیز انسان هایی هستند و تمدن هایی هستند، سلطه ای هست، در فکر این است که به آنجا لشکرکشی کرده و آن را هم بگیرد (انسان و ایمان).»

ایشان در ادامه به برخی دیگر از نیازهای روحی انسان اشاره می کند که با احساسات انسان در ارتباط مستقیم بوده و همان فرایند ارضای نیاز را طی می نمایند و این نیازها را به صورت زیر طبقه بندی می کنند: فطریات احساسی در انسان:

- ۱- حقیقت جویی
- ۲- گرایش به خیر و فضیلت
- ۳- گرایش به جمال و زیبایی

۴- گرایش به خلاقیت و ابداع

۵- عشق و پرستش.

از بررسی این قسمت از دیدگاه های شهید مطهری مشخص می شود که تنظیم و دسته بندی او از نیازها بی شباهت به دیدگاه های مازلو و مک کلند نمی باشد، با این تفاوت که تأکید بیشتری روی نیاز های روحی و احساسات دارند. از نظر استاد شهید مطهری فعالیت های انسان، دو گونه اند :

۱- التذانی ۲- تدبیری

« فعالیت های التذانی همان فعالیت های ساده ای است که انسان برای رسیدن به یک لذت یا فرار از رنج و بر اساس غریزه طبیعت ، عادت و فطرت انجام می دهد پس لذت ، انسان را به سوی عمل جذب می کند و برانگیزاننده ی میل است .
فعالیت های تدبیری ، فعالیت هایی هستند که انگیزه و علت نیروی محرک آنها ، لذت نمی باشد بلکه مصلحت است که توسط عقل تعیین می گردد. در این گونه فعالیت ها ، مصلحت و در حقیقت عقل است که انگیزه کار است » (همان، ۶۴-۴۸).

۳- علامه محمد تقی جعفری (ره)

مرحوم شیخ محمد تقی جعفری در مورد انگیزش می فرماید: « هر کاری که آگاهانه از یک انسان صادر گردد، نیازمند اشتیاق جدی برای وصول به هدفی است که برای انسان دارای انگیزش می باشد.» (مجله مدیریت دولتی ، ش نوزدهم).

در بیان عبارت فوق، پنج موضوع را یادآور می شود :

۱ - برای ایجاد انگیزه بایستی بین عناصر روانی و غرایز طبیعی سالم، اعتدال و هماهنگی در فرد وجود داشته باشد .

۲ - کار، آگاهانه و آزادانه و از روی اختیار باشد نه با جبر و از روی اکراه، تا بحث انگیزه قابل طرح باشد .

۳ - شدت و ضعف اراده و تصمیم برای وصول به هدف، تابعی از شدت و ضعف انگیزش آن هدف می باشد.

۴ - پس از درک و دریافت هدف و انگیزش آن و به وجود آمدن اراده و تصمیم برای وصول به هدف، اقدام به کار می گردد.

۵ - در نهایت، وصول انسان به هدف است که همان نتیجه مورد نظر می باشد .





علامه جعفری در ادامه این بحث، دو موضوع دیگر را مورد بررسی قرار می دهد که یکی « ملاک ضرورت و ارزش انگیزه ها » و دیگری « انواع انگیزش » است که به اختصار به بیان آنها می پردازیم:

ملاک ضرورت و ارزش انگیزه ها

علامه جعفری نیازهای اساسی انسان را در سه بعد اساسی مبتنی بر « صیانت » به صورت زیر مطرح می کند:

- ۱ - صیانت ذات در بعد روانی و حیات طبیعی محض ، مانند نیاز به غذا ، مسکن ، بهداشت ، تولید مثل و دفاع از هرگونه عامل اخلاص در امر حیات.
- ۲ - صیانت ذات در بعد روانی و شخصیتی مثل آرامش روانی ، تنظیم ارتباط منطقی ، عوامل برون ذاتی و درون ذاتی ، حفظ وحدت و هماهنگی عناصر تشکیل دهنده شخصیت .

۳ - صیانت ذات در بعد تکاملی شخصیت مانند آنچه که مذاهب الهی و مکاتب اخلاقی برای انسان مطرح می کنند و در گذرگاه تکامل به ثمر می رسانند.

انواع انگیزش

علامه جعفری انگیزش های مؤثر در فعالیت های مدیریت را در دو دسته کلی به شرح زیر تقسیم می کند:

الف : انگیزه های برون ذاتی: این نوع انگیزه ها ، عوامل محیطی و اجتماعی هستند که می توانند متغیر باشند که شب و روز توسط حواس و اعضا با درون ذات تماس می گیرند مانند رنگ های مختلف ، اشکال و صداهای گوناگون ، بوها و طعم ها و امثال آن و یا ثابت باشند مانند آب و هوا ، وضع جغرافیایی محل زندگی و آداب و رسوم که نوعی هماهنگی میان روح انسان و این عوامل برقرار می شود و اثرات آن در حرکات انسانی نمودار می گردد. از آنجا که انسان در تنظیم این عوامل اختیار ندارد و یا اختیار کمی دارد ، می توان آن را عوامل جبری یا شبه جبری نامید.

ب : انگیزه های درون ذاتی : این نوع انگیزه ها به هفت دسته زیر تقسیم می شوند :

- ۱ - احساس برتری خود بر دیگران
- ۲ - انگیزش ناشی از خودخواهی و خودنمایی
- ۳ - انگیزش ناشی از منفعت طلبی
- ۴ - انگیزه علاقه ذاتی به مدیریت
- ۵ - انگیزش ناشی از تخصص و تجربه

۶- انگیزش مربوط به احساس تکلیف ناشی از تعهد برین انسانی
۷- انگیزش ناشی از احساس تکلیف الهی
علامه جعفری در کتاب « آفرینش و انسان » انواع لذت ها را که در نتیجه ارضای
نیازهای انسان حاصل می گردد، به دو دسته طبقه بندی نموده است که عبارتند از :

۱- لذایذ و آلام جسمی (مادی)

۲- لذایذ و آلام روحی (معنوی)

لذایذ مادی شامل لذایذ مادی مستقیم مثل لذت خوردن ، آشامیدن ، پوشیدن و لذایذ
مادی غیر مستقیم مثل لذت مهارت ، جلب محبت ، تسلط بر دیگران و لذت تفریح ،
آرامش فکری و لذت آزادی می باشد. لذایذ روحی شامل لذایذی مثل انجام تکلیف و
تقرب به ذات احدیت و ... می شود .

۴- آیت الله جوادی آملی

ایشان در بیان انگیزش در مدیریت اسلامی، و در سطح حکومت اسلامی از
تجربیات حاصل از دو دهه حکومت جمهوری اسلامی بحث کرده و ضمن توجه به
تعادل حکومت و مردم در ایجاد انگیزش، مؤلفه های پنج گانه زیر را رابطه با انگیزش
بر می شمرد: (اخلاق کارگزاران در حکومت اسلامی، ۱۳۶۱)

۱- نظامی پایدار خواهد بود که از حمایت همه جانبه مردم برخوردار باشد و لذا
برای ایجاد انگیزش، باید حمایت مردم را جلب کرد .

۲- حمایت مردم که ذخیره معنوی حکومت است، بدون کشمکش درونی میسر
نیست. زیرا اساس جانبداری، گرایش قلبی است و تا دل مردم از نظام راضی نباشد، در
تحکیم مبانی آن نمی کوشد. لذا برای ایجاد انگیزش، باید تفاهم و اعتماد ایجاد نمود .

۳- قلب جامعه در اختیار احدی جز خدای سبحان نیست و انگیزش تألیف قلوب
فقط با ارشادات توحیدی میسر می گردد .

۴- معیار گرایش دل های مردم به یک نظام حکومتی، ایمان و عمل صالح
مسئولان نه تنها به عنوان وظیفه فردی بلکه امتثال همه دستورات اجتماعی نیز خواهد
بود . یعنی با عامل بودن به قانون می توان در دیگران انگیزه ایجاد کرد .

۵- آیت الله مصباح یزدی

ایشان نیز انگیزه ها را نشأت گرفته از سه دسته نیاز می داند:





دسته اول نیازهای فیزیولوژیک و دسته دوم نیازهای معنوی و متعالی است اما دسته سوم که شاید در نوشته های دیگران نیامده است ، نیازهایی است که تحت عنوان « انگیزه های انحراف از فطرت الهی » نامیده شده است (فصلنامه معرفت ، شماره چهارم). در نظر ایشان نیازهای دسته اول مثل نیاز به تغذیه ، نیاز به همسر و دسته دوم مثل نیاز به عواطف متقابل اجتماعی ، نیاز به ابراز شخصیت و سایر غرایز و بالاخره نوعی نیاز نهفته و ناآگاهانه در اعماق روح انسان که در برخی افراد خود بخود و در برخی دیگر با تلاش و کوشش به سرحد آگاهی می رسد . این نیاز، شریف ترین و با ارزش ترین عاملی است که در وجود انسان می باشد و او را به سوی عالی ترین کمال سوق می دهد. این انگیزه یا تمایل را اجمالاً تمایل عرفانی یا به تعبیر ساده حسّ مذهبی می نامیم . هدف انبیا و رهبران دینی، فراهم کردن مقدمات وصول هر چه بیشتر به این تمایل و انگیزه بوده است(همان) .

دسته سوم از نیازها همان طور که گفته شد ، تحت عنوان انگیزه های انحراف از فطرت الهی است که در مقابل نیازهای دسته دوم قرار می گیرد . ایشان در این زمینه چنین می گوید :

«عوامل و انگیزه های انحراف از عرفان و فطرت الهی نیز وجود دارند که به اقسام متعددی تقسیم می شوند . همه این ها در دو انگیزه خلاصه می شود : جاه طلبی و مال و ثروت دوستی .علاقه به شهرت ، محبوبیت و مقام و منزلت دنیوی ، علاقه ای است که در اعماق دل انسان ریشه می دواند و قطع این علاقه از مشکل ترین کارهایی است که در مسیر تزکیه و تهذیب اخلاق قرار دارد و آخرین چیزی است که از دل های صدیقین بیرون می رود».(فصلنامه معرفت ، شماره ۹)

مدل فرایند انگیزش از منظر اسلام

این مدل در واقع با الهام از حدیث معروف امام علی (ع)، ارائه شده است. آنجا که می فرمایند: *ان قوماً عبدوا اللهَ رغبةً فتلكَ عبادةُ التُّجارِ. و ان قوماً عبدوا اللهَ رهبةً فتلكَ عبادةُ العبيد.* و *ان قوماً عبدوا اللهَ شُكراً فتلكَ عبادةُ الأحرار: گروهی خداوند را به خاطر رغبت به پاداش عبادت می کنند؛ این نوع عبادت، عبادت تجّار است و گروهی از روی ترس خدا را عبادت می کنند که عبادتشان ، عبادت بندگان است و گروهی نیز به خاطر شکر و سپاس از خدا، او را عبادت می کنند که عبادت آن ها ، عبادت آزادگان است (نهج البلاغه ، حکمت ۳۳۷)*

بر اساس این حدیث، عامل اصلی و موتور محرکه رفتار و اطاعت پذیری انسان سه چیز است:

۱ - تمایل به تشویق

۲ - ترس از تنبیه

۳ - شکرو سپاس (عشق و محبت)

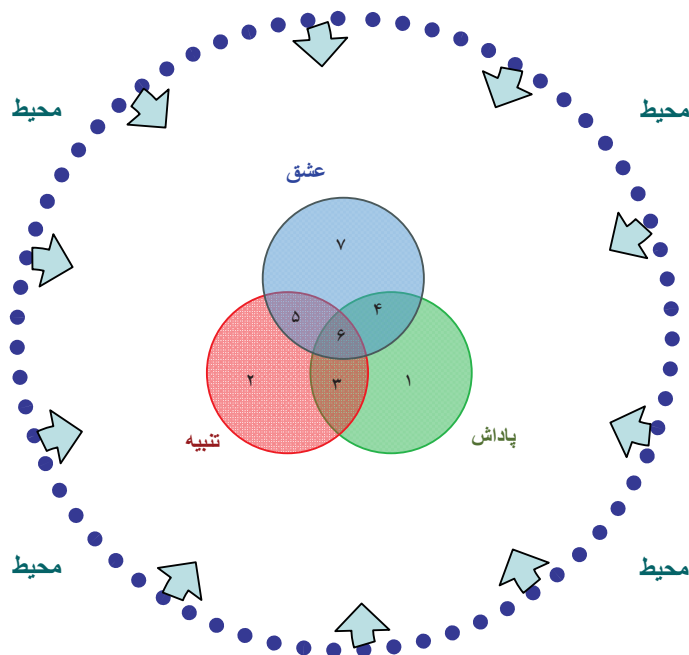
در گونه شناسی انسان ها از نظر عوامل انگیزشی، می توان آن ها را در یک طیف سه بعدی قرار داد و بر اساس این که در چه نقطه ای از این طیف قرار می گیرند به گونه های مختلف تقسیم کرد.

من این گونه ها را به هفت تیپ تقسیم کرده و به هر تیپ یک شماره از ۱ تا ۷ اختصاص داده ام:

- ۱- افرادی که تمایل به پاداش مادی و فیزیولوژیک آنان را وادار به خدمت و اطاعت پذیری می کند .
- ۲- افرادی که ترس از تنبیه مادی و فیزیکی آنان را وادار به خدمت و اطاعت پذیری می کند.
- ۳- افرادی که ترکیبی از دو عامل پاداش و تنبیه مادی آنان را وادار به خدمت و اطاعت پذیری می کند .
- ۴- افرادی که ترکیبی از دو عامل پاداش مادی و انگیزه های معنوی و الهی آنان را وادار به خدمت و اطاعت پذیری می کند.
- ۵- افرادی که ترکیبی از دو عامل تنبیه مادی و انگیزه های معنوی و الهی آنان را وادار به خدمت و اطاعت پذیری می کند .
- ۶- افرادی که ترکیبی از سه عامل پاداش مادی ، تنبیه مادی و انگیزه الهی آنان را وادار به خدمت و اطاعت پذیری می کند .
- ۷- انسان هایی که تنها انگیزه های معنوی و الهی باعث می شود به خدمت و اطاعت پذیری مبادرت ورزند .

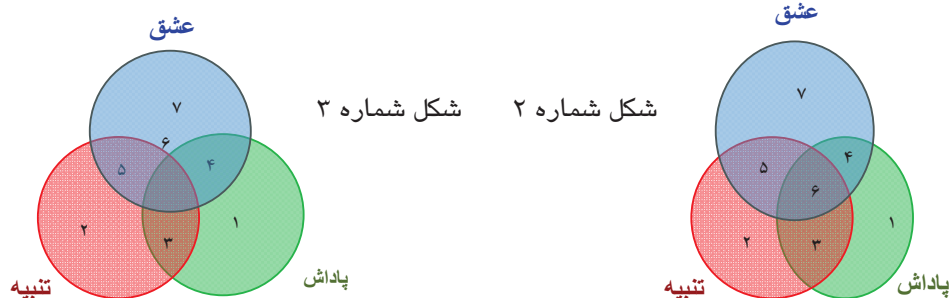
گروه اخیر افراد خاصّ ، نادر ، برجسته و ابرمردهایی هستند که وجودشان در جامعه و سازمان تحوّل زا است. شاید رابطه مرید و مرادی و عشق و شیفتگی به خداوند ، رسول ، رهبر و مدیر این حالت را در فرد ایجاد کند .
برای سهولت تجسم افراد در طیف های مختلف، هفت تیپ فوق را در نموداری متشکل از سه حلقه قرار داده ایم :





شکل شماره ۱

چنان که در شکل شماره ۱ مشاهده می شود، می توان انسان ها را بر اساس این که تحت تأثیر چه عامل یا عواملی قرار می گیرند، در تقسیم بندی اولیه به هفت گروه تقسیم کرد. نکته مهم در این نمودار و طیف بندی، عدم ثبات و متغیر بودن حلقه ها تحت تأثیر شرایط محیطی و درونی است. در صورت حرکت دایره ها به سمت خارج، نقاط مشترک آنها کاهش یافته و خلوص عوامل مؤثر بیشتر می شود (شکل شماره ۲) با حرکت حلقه ها به طرف نقطه مرکزی و فشرده تر شدن، تداخل حلقه ها افزایش یافته و تأثیر عوامل دخیل بیشتر می شود (شکل شماره ۳)



بدیهی است با تغییر میزان هریک از عوامل سه گانه ی تشکیل دهنده شخصیت افراد، نوع شخصیت آن ها نیز متفاوت خواهد بود. تنوع شخصیت های حاصل از ترکیب عوامل را می توان به طیف حاصل از ترکیب رنگ های اصلی تشبیه کرد . هر چند تعداد رنگ های اصلی سه تا بیشتر نیستند(سبز و آبی و قرمز) ولی از ترکیب آن ها، رنگ های فرعی متنوعی به وجود می آید . (بنفش، نارنجی، زرد، سیاه، سفید و...) آن ها نیز به نوبه خود بر اساس این که در ترکیب شان از هر یک از اجزاء چند درصد استفاده شده باشد، در طیف بسیار گسترده ای دسته بندی می شوند که میلیون ها رنگ جدید به دست می آید . شخصیت هر فرد نیز بسته به این که به چه میزان تحت تأثیر هر یک از سه عامل اصلی انگیزشی قرار گرفته باشد، متنوع و متعدد خواهد بود .

این امر گویای واقعیت مهم و پیچیده ای است که تاکنون از سوی نظریه پردازان انگیزشی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. بر اساس این مدل، انسان وضعیت ثابتی ندارد . بر اثر عوامل محیطی، شخصیت وی و در نتیجه عوامل مؤثر بر او تغییر می یابد . چه بسا انسانی در شرایط خاص مکانی (مثلاً کربلا ، مکه ، جبهه) و یا شرایط زمانی (ماه رمضان ، ماه محرم ، زمان وقوع زلزله) به شدت تحت تأثیر عامل سوم قرار بگیرد اما همین انسان با فاصله گرفتن از مکان و زمان قبلی، صرفاً تحت تأثیر عامل اول یا دوم رفتار نماید .

آنچه در سال های اخیر در تئوری آشوب و تئوری پیچیدگی مطرح می شود، شاید اشاره ای محدود به این وضعیت باشد .

ویژگی های مدل ارائه شده :

- ۱- محور اصلی آن «انسان»، «نیت» و «شخصیت» او است.
- ۲- به جای سلسه مراتب (مثل مازلو) بر تنوع و گوناگونی تأکید می ورزد.
- ۳- برای طی مراحل هفت گانه(از یک به بالا یا بر عکس)، ترتیب خاصی قائل نیست .
- ۴- ضمن تأکید بر عوامل درونی انسان ، از تأثیر محیطی غافل نشده است .
- ۵- به انسان به عنوان موجودی پیچیده با رفتاری آشوب ناک و غیر قابل پیش بینی می نگرند.
- ۶- برای همه سطوح (فرد ، سازمان و جامعه) قابل اجرا است .





۷- در همه زمان ها قابلیت اجرا دارد و مدلی منعطف است .
۸- ضمن برشمردن اصول کلی (سه عامل اصلی)، از ویژگی های اختصاصی غافل نشده است .
۹- با توجه به این که بر گرفته از کلام معصوم(ع) باشد ، جامع و اطمینان بخش است .

۱۰- برای انتقال از یک مرحله به مرحله دیگر ، قائل به زمان بندی خاصی نیست.

کاربرد مدل در سطوح مختلف:

این مدل در سه سطح کاربرد دارد :

الف) سطح فردی (ب) سطح سازمان (ج) سطح جامعه

۱- **سطح فردی:** به نظر می رسد موضوع اولیه و شأن صدور حدیث بیشتر ناظر به سطح فردی باشد . رفتار انسان ها در زندگی و امور شخصی، متأثر از یکی از عوامل (تشویق ، تنبیه و عشق) است . این مدل در سه بعد توصیف ، تبیین و اصلاح رفتار کاربرد دارد . در مرحله توصیف، تنوع رفتارهای انسان را در زمان ها و شرایط مختلف معرفی می نماید و در مرحله تحلیل ، علل این گونا گونی و تلّون شخصیت را تبیین می کند و در مرحله تغییر و اصلاح رفتار، به مریبان و روان شناسان کمک می کند تا بر اساس این مدل، ضمن شناسایی عوامل مؤثر در شخصیت، نسبت به اصلاح رفتار و تربیت افراد بکوشند . والدین می توانند پس از شناسایی پیچیدگی عوامل مؤثر در تربیت ، فرزندان خود را بیشتر شناخته و برای رشد و تکامل آن ها برنامه ریزی نمایند .

بر اساس این مدل ، هر فرد ، در شرایط روحی مختلف و متأثر از شرایط و عوامل بیرونی (برخورد اطرافیان، حوادث خوشآیند یا ناگوار پیش آمده برای او و ...) در ساعات، دقائق و حتی ثانیه های مختلف رفتار متفاوتی از خود بروز می دهد. (مرحله توصیف) رفتارهایی که ناشی از عامل یا ترکیبی از عوامل انگیزشی بوده و در قالب یکی از شخصیت های هفت گانه تجلّی پیدا می کند. (مرحله تبیین رفتار)

البته اندازه و سرعت تغییر در الگوی رفتاری هر فرد ، تا حد زیادی به میزان ثبات شخصیت وی بستگی دارد. لذا افرادی که به ثبات شخصیتی رسیده اند، دگرگونی رفتاری آنها کم تر خواهد بود . ولی در هر صورت همه انسان ها (هر چقدر تکامل یافته باشند) متناسب با شرایط درونی و بیرونی ، تغییراتی (هر چند جزئی) در الگوی رفتاری آنان به وجود خواهد آمد .

۲- سطح سازمان : این حلقه ها بیانگر طیف های مختلفی از کارکنان یک سازمان هستند که با استفاده از روش های مناسب می توان آن ها را شناسایی و در طیف های هفت گانه دسته بندی کرد و سپس فراوانی تعداد کارکنان در هر یک از سطوح را به دست آورد. بر اساس این مدل مدیر باید:

- باورکننده انسان ها محصولات تولید شده یک دست و یکنواخت نیستند.
- در ابتدای ورود هر کارمند، حالات روحی و شخصیتی وی را به خوبی شناسایی کند .
- بداند که هریک از کارکنان در لحظه ارتباط، تحت تاثیر کدام یک از عوامل (و به چه میزان) قرار دارند .
- تعاملات خویش با هریک از افراد را متناسب با حالات خاص وی و با در نظر گرفتن شرایط زمانی و مکانی ساماندهی کند.
- با توجه به این واقعیت بداند که همه را به طور یکسان و با روشی واحد نمی توان مدیریت کرد ، بلکه برای ایجاد انگیزش در هر طیف یا حتی در هر نفر بایستی روش خاص و ویژه ای به کار برد.
- بداند که انسان ها در حال تحولند از این رو نه تنها برای هر گروه و فرد برنامه ای خاص لازم است، بلکه برای همان فرد و گروه در شرایط زمانی و مکانی مختلف بایستی برنامه های متناسب و انعطاف پذیری را تدارک ببیند .
- تلاش نماید تا زمینه های لازم را برای رشد و تکامل کارکنان و تحول از تیپ یک به هفت فراهم نماید .

۳- در سطح جامعه: جامعه نیز به مثابه یک سیستم و حتی یک موجود زنده دارای یک شخصیت و الگوی رفتاری خاص است . آنچه در اقبال ها و ادبای افکار عمومی مشاهده می شود، نشان از پیچیدگی رفتار مردم در شرایط گوناگون دارد . مردمی که در شرایط عادی برای جلب منافع مادی، طمع می ورزند به هنگام وقوع زلزله برای کمک به هم نوعان خود از دارایی خویش گذشته و به انجام رفتار انسانی و ایثار گرایانه مبادرت می ورزند و همچنین در زمان جنگ، داوطلبانه مال و جان خویش را فدا کنند.

با استفاده از این مدل می توان افکار عمومی و رفتار عامه مردم را توصیف ، تحلیل و اصلاح کرد.





آیا می توان برای حالات هفت گانه سلسله مراتب قائل شد ؟

در توضیح مدل گفته شد که نمی توان برای انتقال از شخصیت ۱ به ۷، یک سیر خطی و سلسله مراتب زمانی قائل شد . یعنی این طور نیست که از نظر زمانی لزوماً حالت ۳ بعد از حالت ۲ رخ می دهد و یا حالت ۷ وقتی به انسان دست می دهد که مراحل ۱ تا ۶ را قبلاً طی کرده باشد . بلکه انسان ممکن است بر اثر تحولاتی، ناگهان از حالت ۱ به حالت ۶ یا ۷ متحول شود .

اما سؤال این است که اگر بخواهیم نوعی رشد و تکامل را برای مدل قائل شویم، اعمال متأثر از طمع (تشویق) با ارزش تر است یا رفتارهای ناشی از خوف (تنبیه) ؟ اگر از منظر کاربرد سازمانی به این موضوع بنگریم، می توان سؤال را به این شکل مطرح کرد که اگر مدیر بخواهد کارکنان را رشد بدهد، باید تلاش کند رفتار کارکنان بیشتر متأثر از تمایل به پاداش باشد و یا ناشی از ترس و تنبیه ؟

ظاهر امر به نظر می رسد که رفتارهای منبعث از میل به پاداش، انسانی تر، آزادانه تر، تلطیف شده تر و پسندیده تر باشد . چرا که یک نوع اختیار و انتخاب نیز در آن نهفته است در حالی که رفتارهای متأثر از ترس از تنبیه ، معمولاً با نوعی جبر و عدم رضایت و کراهت همراه است و بکارگیری ضمانت ها و اقدامات تنبیهی برای وادار کردن دیگران به اطاعت و فرمانبرداری ، از نظر شأن انسانی پسندیده نباشد. بر این اساس، رفتارهای متأثر از اشتیاق به پاداش در مرتبه بالاتری نسبت به اعمال ناشی از ترس از تنبیه قرار می گیرند .

با نگاهی به ترتیب ذکر این دو عامل در متن حدیث، شاید بتوان اولویت آنها را استنباط کرد چرا که رهبه (خوف) بر رغبه (طمع) مقدم شده است . ولی مشاهده حدیثی با همین مضمون از امام جعفر صادق (ع)^۱ که عامل خوف را بر عامل طمع (جلب ثواب) مقدم داشته ، ایجاب می کند که از راه های دیگری برای رتبه بندی این دو عامل استفاده کنیم . البته ارزشمندتر بودن عامل سوم (شکر یا حب) در اطاعت پذیری ، قابل تردید نیست و در حدیث هم بر آن تصریح شده است که «هی افضل العباده» .

۱ - عَنْ أَبِي عَبْدِ اللَّهِ (ع) قَالَ إِنَّ الْعِبَادَ ثَلَاثَةٌ قَوْمٌ عَبَدُوا اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ خَوْفًا فَتَلَّكَ عِبَادَةُ الْعَبِيدِ وَقَوْمٌ عَبَدُوا اللَّهَ تَبَارَكَ وَتَعَالَى طَلَبَ الثَّوَابِ فَتَلَّكَ عِبَادَةُ الْأَجْرَاءِ وَقَوْمٌ عَبَدُوا اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ حُبًّا لَهُ فَتَلَّكَ عِبَادَةُ الْأَحْرَارِ وَهِيَ أَفْضَلُ الْعِبَادَةِ (الكافی ۲/ ۸۴)

برای پاسخ به سؤالات فوق می توان از دو راه اقدام کرد :

۱- مشاهده رفتار طبیعی انسان در دوره نوزادی می تواند تا حدودی به ما کمک کند . نوزاد انسان را در نظر بگیرید . اولین و ابتدایی ترین حرکاتش برای دسترسی به غذا و شیر مادر است. به تعبیر دیگر، در ابتدای زندگی میل به تامین نیاز، او را به انجام تلاش هایی وا می دارد . اما به تدریج که رشد می کند، کم کم ترس از مواجه شدن با خطر می تواند او را به انجام کار یا ترک فعلی وا دارد . مثل ترس از سقوط از بلندی، داغی بخاری و چای، تیزی چاقو و میخ یا نهیب و تشر والدین. در حالی که کودک در ابتدای زندگی، داغی، سقوط و نهیب و ... را درک نمی کند و تأثیری بر انجام یا ترک فعل او ندارد ولی با بالغ تر شدن، ترس از تنبیه نیز می تواند موجبات رفتار او را فراهم سازد .

بر اساس این تحلیل می توان نتیجه گرفت که از نظر ارزش رتبی و ترتب زمانی ، اعمال متأثر از « خوف»، در مرتبه بعد از رفتارهای ناشی از «میل» قرار می گیرد .

۲- واکاوی ارزش شناسی و معنای «طمع» و «خوف»

برای بررسی ترتیب این دو مفهوم بایستی از دو منظر به آنها بنگریم:

الف) از لحاظ استفاده از این دو عامل توسط مدیر، مربی و مصلح ؛در اینجا همه متفق القولند که در فرآیند تربیت و هدایت، عامل تشویق بر تنبیه مقدم است .چنان که در قرآن کریم، بشارت را بر انداز مقدم داشته است « فبعث الله النبین مبشرین و منذرین » (بقره / ۲۱۳)

ب) از منظر صفات و خصلت های درونی انسان ؛به نظر می رسد از این حیث نیز دو وضعیت داشته باشیم :

۱- ب- ارتباط انسان با خداوند : مرتبه خوف و خشیت در پیشگاه خداوند ، مرتبه ای ارزش مند و پسندیده است به طوری که عرفا آن را یکی از مراحل سیر و سلوک می دانند .

۲- ب- ارتباط انسان با انسان : حالت خوف و ترس به ویژه در فرآیند اطاعت پذیری، صفتی نکوهیده برای انسان شمرده شده است و رفتارهای ناشی از ترس ارزش مند تلقی نمی شود .

نتیجه : از آنجایی که مدل ما یک مدل عام بوده و صرفاً محدود به رابطه انسان با خدا نیست، ترجیح می دهیم برای این دو حالت ارزش رتبی قائل نشویم و صرفاً به عنوان دو وضعیت متفاوت به آن بنگریم . یعنی اصل برای ما تنوع حالات است نه





رتبه بندی آنها . اما حالت سوم (شکر و محبت خداوند) بدون شک ، ارزشمند تر از دو حالت دیگر است.

معرفی اجمالی نظریه آشوب و تبیین ارتباط آن با مدل واره انگیزشی

در فرآیند رشد و تکامل علوم، نقاط عطف معدودی می توان یافت که تحول و دگرگونی شگرفی را پدید آورده اند . قوانین فیزیک نیوتنی ، نظریه نسبیت انیشتین ، نظریه فیزیک کوانتوم و نظریه آشوب ، هریک به نوبه خود ، نگرش تازه ای را در دنیای علم حاکم کرده اند .

مسائلی که در فیزیک نیوتنی حل شدنی بودند و با نظریه خوش بینانه لاپلاس^۱، جواب های دقیق و قطعی برای آنها متصور بود ، در نظریه نسبیت و فیزیک کوانتوم راه حل های دیگری را می طلبد و نظریه آشوب نیز برای پاسخ به مسائل پیچیده و بی نظمی های زمانه ، راه چاره های نوینی را مطرح می سازد .

بی تردید تئوری آشوب را می توان پارادایم جدیدی دانست که کاربردهای زیادی را برای هر علمی در پی داشته است . تئوری آشوب مانند هر کشف جدیدی با شواهد بسیاری برای ردّ باورهای دیرینه، به میدان آمده است.

تعریف آشوب

واژه Chaos معمولاً به عنوان بی نظمی، آشوب و نوعی درهم و برهمی کلی تعریف می شود . اما مفهوم آن یعنی وجود نظم ساختاری و بنیادی در زیر ظاهری بی نظم همراه با نوعی پیچیدگی (الوانی ۱۳۸۱ ، ۲۰).

^۱- لاپلاس می گوید : موقعیت کنونی جهان ، معلول آثار گذشته بوده و خود ، علت وقایع آینده است . هر اندیشه مندی ، اگر بتواند ، نیروهای مؤثر در پدیده های طبیعی را شناسایی و تحلیل کند و اطلاعات لازم در مورد آنها را جمع آوری نماید ، برای وی همه امور واضح و آشکار خواهند شد و آینده هم چون گذشته، در برابر دیدگان وی، بدون هیچگونه عدم اطمینانی، تصویر خواهد شد. (Kleine ۱۹۵۳) - کارل پوپر می گوید: پس از انقلاب نیوتن همه جا «ساعت» وجود داشت . اما اکنون « ابرها» را کشف کردیم. ابرها رمز آلود و سوال برانگیز هستند و پیچیده تر از ساعت هستند . ابرها روابطی غیر قابل پیش بینی و وضعیتی ناپایدار دارند(دوبزنسکی ، ۱۹۹۷ ، ۳۰۷).

چهار ویژگی عمده تئوری آشوب

در اینجا تلاش می‌کنیم ضمن معرفی ویژگی‌های عمده تئوری آشوب، با بیانی ساده و قابل فهم برای همه، بازتاب آن‌ها را در مدل ارائه شده نیز تشریح کنیم:

- ۱- اثر پروانه‌ای^۱: یکی از ویژگی‌های مهمی که در معادلات آشوبی وجود دارد و نظر بسیاری از علما را در رشته‌های مختلف علمی به خود معطوف داشته، اثر پروانه‌ای است.

«لورنز»^۲، عالم جوّ شناس، در تحقیقات خود به این نتیجه رسید که یک تغییر جزئی در شرایط اولیه معادلات پیش‌بینی‌کننده‌ی وضع جوّی، منجر به تغییرات بسیار شدید در نتایج آنها می‌گردد. در حالی که به طور متعارف یک تغییر جزئی می‌بایست منجر به تغییری جزئی در نتایج می‌گشت. لورنز، این اثر را «اثر پروانه‌ای» نام نهاد، به این مفهوم که اگر پروانه‌ای در پکن پر بزند، از اثر جزئی حرکت بال‌های او ممکن است طوفانی در نیویورک برپا شود. حساسیت نسبت به تغییرات اندک اولیه، یکی از ویژگی‌های مهم سیستم‌های آشوبی است و از آن به عنوان یک شاخص برای شناخت این سیستم‌ها می‌توان بهره برد.

شاید یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های پارادایم حاضر که می‌رود تا جایگزین پارادایم پیشین گردد، ردّ سیستم خطی و نظام تفکر نیوتونی است که در آن، رابطه علت و معلولی ساده و صریحی میان پدیده‌ها فرض می‌شدند. و داده‌ها با ستاده‌ها برابر انگاشته می‌شدند. در این طرز تفکر، اگر قرار است تولیدات یک کارخانه افزایش یابد، باید مواد اولیه یعنی وارده‌های سیستم را افزایش دهیم و همین‌طور افزودن سرمایه موجب افزودن سودآوری و تحریک یک سازمان می‌گردد.

اما در پارادایم غیر خطی و تفکر بی‌نظمی و آشوب، ممکن است وارده‌ای جزئی، موجب اثری عظیم و شگرف در سیستم گردد. یافتن نقاط حساس و به بیانی تمثیلی، یافتن اهرم و نقطه اتکا مساعد، باعث می‌گردد تا با نیرویی اندک به نتایجی بزرگ دست یافت.

پیتر سنگه، اثر پروانه‌ای را در بحث سازمان‌های یادگیرنده، تحت عنوان «اصل اهرمی» نامگذاری کرده است. به زعم او، اساس تفکر سیستمی، خاصیت اهرمی



^۱ - Butterfly Effect

^۲ - E. N. Lorenz



است ، اصلی که با استفاده از آن بهترین و بیشترین نتایج ، نه از تلاش های وسیع و گسترده ، بلکه از اعمال کوچک ، محدود و سنجیده حاصل می گردند . مدیری که ساختار و فرآیندهای سازمان را به درستی بشناسد و احاطه کافی بر محیط و عوامل سازنده آن داشته باشد ، با تجربه و دانش خود می تواند از اصل اهرم استفاده کامل نماید و به تعبیر مشهور ، با یافتن تکیه گاه و اهرم مناسب ، زمین را تکان دهد .

اثر پروانه ای در مدل انگیزشی

بر اساس اصل «اثر پروانه ای»، یک حادثه کوچک و عاملی جزئی (درونی یا بیرونی) ممکن است غوغا و آشوبی در فرد ، سازمان یا جامعه ایجاد کند که منجر به تحولی عظیم گردد . یک نگاه غمزه آمیز ممکن است فردی عادی را به عاشقی دلباخته و بی قرار تبدیل کند .

حرکت محبت آمیز و انسانی مدیر ، می تواند کارمند تنبل و سودجویی را به نیروی پرتلاش و ایثارگر مبدل سازد . تحول در تیپ شخصیتی معرفی شده ، به شکل خطی و بر اساس فرآیندی ثابت و یکنواخت صورت نمی گیرد . چه بسا مشاهده رفتار سودجویانه و ریاکارانه مدیر و رهبر از سوی زیردستان ، موجب سقوط شدید روحیه و تزلزل شخصیتی آنان گردد و بر عکس رفتار انسانی و بی منت مافوق نیروی تحت امر را به یکباره از تیپ ۱ به تیپ ۷ متحول سازد^۱ . بر اساس اصل اهرمی ، اگر مدیر به اصطلاح «رگ خواب» افراد زیر دست خود را بیابد ، می تواند با استفاده بجا از عوامل انگیزشی یا مهندسی شغل یا رابطه ای عاطفی ، تحولی شگرف در افکار یا روحيات و رفتار فرد ایجاد کند .

۲- سازگاری پویا^۲ : سیستم های بی نظم و آشوبناک ، در ارتباط با محیطشان نوعی تطابق و سازگاری پویا دارند. این سیستم ها که والدراپ آنها را سیستم های

^۱ - نمونه های عالی این تحولات در رفتار پیامبر اسلام (ص) و ائمه معصومین با افراد به وفور در تاریخ ثبت است که بخاطر وضوح مطلب ، بی نیاز از ذکر آنها هستیم . (یک نمونه آن برخورد امام حسین (ع) با حر در روز عاشورا است)

^۲ - Daynamic Adaption

^۳ - M.Waldrop

پیچیده سازگار شونده^۱ نام نهاده است، در طبیعت بسیار موفق بوده و از طریق سازگاری پویا، بقای خود را در طول زمان حفظ می کنند. سیستم های سازگار شونده:

۱- خود کنترل و خود نظم می باشند و هرکدام دارای اجزای مستقلی می باشند که بدون اخذ دستور از واحد مرکزی، به طور خودگردان عمل می کنند ولی در هر حال رفتاری هماهنگ و توأم با همکاری دارند (مثل نورون مغز انسان).
۲- برخوردار از حالت هم افزایی هستند یعنی سیستم از ارتباط اجزاء با هم، دارای قدرت و توانی می شود که از قدرت تک تک اجزاء به مراتب بیشتر است.
۳- دارای خاصیت یادگیرندگی بوده و از طریق بازخورد به نوعی آگاهی می رسند.^۲

۴- دارای نوعی تخصص انعطاف پذیر بوده که متناسب با شرایط محیطی و تغییرات آن از تخصص و ظرفیت های منعطف خود بهره می برند.
بر اساس این مدل نیز، افراد، سازمان ها و جوامع در بروز حالت های هفت گانه، بر اساس انطباق و سازگاری با محیط عمل می کنند و چه بسا یک فرد واحد در شرایط گوناگون، رفتارهای متفاوت از خود نشان دهد.^۳
فردی که ساعتی قبل در مغازه و محل کارش رفتاری حساب گرانه و سودجویانه داشته و راننده تاکسی که با مسافرش بر سر ۵۰ تومان بگو مگو داشته، به هنگام حضورش در مسجد، سخاوت مندانه چندین برابر آن مبلغ به مسجد یا فقیر کمک می کند.

افراد در سازمان نیز معمولاً در تعامل با مدیران دارای سبک های متفاوت، رفتار انطباقی متفاوتی از خود بروز می دهند (یاد آور تئوری X و Y). با مدیر سخت گیر



¹ - Complex Adaptive systems

^۵- مورگان خاصیت خود نظمی در سیستم ها را تابع چهار اصل می داند. الف: توان احساس و درک محیط خود و جذب اطلاعات از آنرا دارا باشد. ب: قادر به قراری ارتباط بین این اطلاعات و عملیات خود باشد. ج: قدرت آگاهی از انحراف را داشته باشد. د: توانایی اجرای عملیات اصلاحی برای رفع مشکلات را داشته باشد. به تعبیر دیگر قدرت یادگیریِ دوحلقه ای داشته باشد(منظور آن است که قادر باشد علاوه بر اصلاح عملیات بر اساس نرُم های تعیین شده، خود نرُم ها نیز مورد بررسی و اصلاح قرار دهد و از نوعی هوشمندی برخوردار باشد).

^۳- در یک شرایط خاص محیطی، رفتارهای منطبق بر حالت ۱ و در شرایطی دیگر بر اساس حالت ۲، ۳ و یا ... عمل می کنند.



و حساب گر ، رفتاری تاجرماناآبانه خواهند داشت ولی با مدیری مهربان و دلسوز ، تعاملی محبت آمیز و ایثارگرانه می کنند^۱ .

۳- خودمانایی^۲: در تئوری آشوب و معادلات آن نوعی شباهت بین اجزاء و کل ، قابل تشخیص است . به این شکل که هر جزئی از الگو همانند و مشابه کل می باشد . به این ویژگی، خاصیت «خودمانایی» گفته می شود . برای روشن شدن این ویژگی باید هندسه برخالی توضیح داده شود .^۳

این خاصیت در مدل انگیزشی نیز مشاهده می شود . یک فرد (به عنوان یک جزء) متأثر از حالت اصلی ممکن است تحت تاثیر عوامل محیطی و درونی در زمانها

۱- در اینجا ما در صدد توصیف هستیم نه ارزشگذاری فعالیت های انطباقی ، این که آیا این عمل یکنوع تلون شخصیت و تذبذب است یا به اقتضای شرایط عمل کردن ؟ بحث دیگری است که در جای خود موضوعی مهم و قابل بحث می شود چنانکه گفته می شود : تواضع در مقابل متکبران ، عملی پسندیده نیست و ترحم همه جا روا نمی باشد (ترحم بر پلنگ تیز دندان ستم کاری بود بر گوسفندان) .

2- Self similarity

۲- برای محاسبه اشکال نامنظم هندسه جدیدی پا به عرصه وجود گذاشته که آنرا هندسه برخالی می نامند . واژه فراکتال در سال ۱۹۷۵ از کلمه لاتین فراکتوس به معنی سنگی که شکل نامنظم و شکسته دارد به وسیله مندلبرات ریاضیدان و فیزیکدان امریکایی ساخته شد . برخالها ، شکل هایی هستند که برعکس شکل های هندسه اقلیدسی به هیچ وجه منظم نیستند . این اشکال ، سراسر نامنظم اند و این بی نظمی در همه مقیاس ها ، یکسان است. جسم برخالی به صورت کل و جزء یکسان دیده می شود . بعبارت دیگر اجزای آن نمایانگر کل می باشند. در طبیعت ، نمونه های فراوانی از برخالها دیده می شوند و شاید به همین دلیل است که به نحو درست تری واقعیات زندگی را تصویر می کند . برخال ها ، توصیف کننده های وضعیت کلی پدیده های نامنظم و تصادفی هستند و می توانند دستگاه های آشوبناک و غیر خطی را توصیف کنند . در هندسه اقلیدسی اعداد صحیح نیستند و کسری می باشند و برای ما که با هندسه ابعاد صحیح خو گرفته ایم ، درک هندسه برخالی کمی دشوار به نظر می رسد .

هندسه برخالی در توصیف شکل های طبیعی پیچیده ، کارآیی زیاد دارد و تعجبی ندارد که همین برخالها در توصیف چگونگی رفتارهای دستگاه های دینامیک پیچیده نیز کارآمد باشند. شاید بدانید که معادلات بیان کننده اغتشاش در مایعات و هوا و یا نحوه تغییرات جوامع حشرات ، غیر خطی هستند و رفتاری آشوبی دارند. با تکرار کردن این معادلات ، یعنی بررسی جوابها ، ضمن تغییرات آنها در طول زمان ، مشخص می شود که بسیاری از خاصیت های ریاضی ، وقتی با ترسیم رایانه ای به نمایش در آیند، به صورت خودمانا پدیدار می شوند. (جاذبه های دیگری مثل: جاذبه دور محدود، جاذبه گوی مانند نیز وجود دارد)

و مکان‌های مختلف حالتی خاص را از خود بروز دهد و چه بسا در طول یک روز از تیپ ۱ تا ۷ در نوسان باشد .

همین حالت ممکن است برای اعضای سازمان (به عنوان یک گروه) رخ دهد و کلیه اعضای سازمان به عنوان یک واحد منسجم و پیکره ای واحد ، به مثابه یک شخص عمل کرده و حالات گفته شده در مدل را به منصفه ظهور برسانند. این قاعده برای یک ملت هم صادق است .

بدین ترتیب خاصیت خودمانایی (تشابه همه اجزاء به کل) در سه سطح فرد ، سازمان و جامعه مشاهده می شود .

۴ - **جاذبه های غریب**^۱: تاکنون از جاذبه ثابت^۲ زیاد شنیده ایم و پاندول ساعت که کوک یا باطری آن تمام شده و پس از چند حرکت به حالت عمودی می ایستد، تحت تاثیر جاذبه زمین (جاذبه ثابت) قرار گرفته است . پروانه ها نیز تحت تاثیر جاذبه نور، گرداگرد نور به این طرف و آن طرف پرواز می کنند اما همه این حرکات نامنظم حول محور نور صورت می گیرد . جاذبه های غریب یا بی نظمی برخلاف جاذبه های ثابت یا گوی مانند که نوعی نظم و قابلیت پیش بینی داشتند ، بی نظم هستند . لذا عده ای آنها را جاذبه های بی نظم می نامند . این جاذبه ها با وجود این که در وهله اول، درهم و برهم و مشوّش به نظر می رسند ولی از یک الگو و ساختاری منظم پیروی می کنند . حرکت ستارگان در کل دارای ساختاری غریب است که به سوی مسیری غریب در حرکتند.

این جاذبه ها دارای ویژگی های هندسی پیچیده و دارای ابعاد غیر صحیح می باشند. مسیر آنها به هم پیچیده ، چند جهته و گسترده است. در جاذبه های غریب، هیچ مسیری تکرار نمی شود و هر مسیر برای خود مسیری جدید است .

در این مدل، با وجود ظاهری شدیداً انعطاف پذیر و بی نظم که نشان از رفتارهای غیر قابل پیش بینی و مبهم دارد ولی با این همه تنوع و پیچیدگی ، محور اساسی این حالات و رفتارها از الگوی نسبتاً شناخته شده ای تبعیت می کنند که همانا ۳ عامل محوری آنها (طمع ، خوف و عشق) می باشد. جالب است که با تجزیه و تحلیل کلیه نظریه ها و دیدگاه های دانشمندان اعم از مسلمان و غیر مسلمان پیرامون انگیزش ،



¹ Strange attractor

² Fixed-Point attractor



به شکل تلویحی یا تصریحی حول سه عامل فوق می چرخند. به طوری که افرادی مثل اتزیونی و کنتز و آقا پیروز با صراحت کامل این سه محور را معرفی کرده اند. وجود این الگوی واحد در محور همه نظریه های انگیزش، جاذبه‌ی غریبی است که در دنیای پیچیده و معادلات غیر خطی، وحدت بخش و انسجام آفرین همه تنوعات و روشنی بخش همه ابهامات می باشد

نتیجه گیری:

در پاسخ به سؤال اول که «آیا اسلام نظریه انگیزشی خاص خود را دارد؟» روشن شد که اسلام بعنوان یک مکتب دارای جهان بینی و انسان شناسی خاص خود می باشد و قاعدتاً مبتنی بر این جهان بینی از معرفت شناسی و ارزش شناسی خاصی بهره مند است. پس تئوری، که نوعی معرفت شناسی است، در مکتب اسلام وجود دارد و اسلام به عنوان دین جامع و کامل که برای اداره جامعه انسانی آمده است، نمی تواند تئوری انگیزشی که به چگونگی اداره انسان ها مربوط می شود، نداشته باشد. از این رو پاسخ سؤال اول قطعاً مثبت است و در این مقاله، مدل ارائه شده به عنوان یکی از نظریه های انگیزشی که برگرفته از کلام مولای متقیان امام علی (ع) می باشد، قابل طرح است. هر چند موارد اضافه شده به متن حدیث، برداشت شخصی بوده و قابل نقد و اصلاح می باشد و قطعاً با بررسی بیشتر در منابع اسلامی (قرآن و حدیث) به یافته های جدیدتری می توان دست یافت.

در پاسخ به سؤال دوم که «آیا می توان تئوری انگیزشی اسلام را در قالب تئوری های محتوایی یا فرآیندی دسته بندی کرد؟» در هنگام ارائه دیدگاه اندیشمندان اسلامی مشاهده گردید بیشتر علمایی که با رویکردی فلسفی به موضوع نگریسته اند (مثل ابن سینا، ملاصدرا و امام خمینی و ...) به «فرآیند انگیزش» توجه کرده اند و دانشمندانی مثل آیت ا... مکارم شیرازی و علامه جعفری به معرفی و طبقه بندی «عوامل انگیزشی» پرداخته اند.

اما حدیث مورد استناد ما در این تحقیق از رویکرد ویژه ای برخوردار است که نمی توان در قالب تئوری های محتوایی یا فرآیندی دسته بندی کرد. یعنی نه صرفاً به معرفی عوامل انگیزشی پرداخته و نه در صدد برآمده که فرآیند انگیزش را ترسیم کند بلکه در اینجا «نیت و هدف» انسان محور قرار گرفته است و به جای تأکید بر

فرآیند یا محتوای انگیزش ، به گونه شناسی رفتار انسان و معرفی طیف های شخصیتی انسان پرداخته است. ذکر جمله (عبدوا الله رغبه)، یعنی عبادت کردن خدا به قصد و نیت نیل به پاداش و از روی طمع.

تبار شناسی انسان ها از نظر شخصیتی (انسان های تاجرمسلک و حسابگر ، انسان های برده مسلک و ترسو ، انسان های سپاس گزار و عاشق) دریچه جدیدی را به روی محققین در نحوه نگرش به مسأله انگیزش می گشاید. در نگاه امیرالمؤمنین علی(ع)، «نیت» و «شخصیت» انسان محور تجزیه و تحلیل است و آنچه باید مورد توجه قرار گیرد، «درون انسان» است^۱ و عوامل بیرونی خودبخود و به تنهایی اثر بخش نیستند بلکه این انسان است که با قصد و نیت خود به آن معنا می بخشد . در پاسخ به سؤال سوم که «وجه ممیزه تئوری انگیزشی اسلام نسبت به سایر تئوری ها چیست ؟» چنان که در سطور قبلی گفته شد، مدل انگیزشی اسلامی دارای ویژگی های زیر است :

محور اصلی آن «انسان» ، «نیت» و «شخصیت» او است.، به جای سلسله مراتب بر تنوع و گوناگونی تأکید می ورزد، برای طی مراحل هفت گانه(از یک به بالا یا بر عکس) ، ترتیب خاصی قائل نیست، ضمن تأکید بر عوامل درونی انسان، از تأثیر محیطی غافل نشده است ، به انسان به عنوان موجودی پیچیده با رفتاری آشوب ناک و غیر قابل پیش بینی می نگرد، برای همه سطوح (فرد ، سازمان و جامعه) و در همه زمان ها قابل اجرا بوده و منعطف است. این مدل ضمن برشمردن اصول کلی (سه عامل اصلی) از ویژگی های اختصاصی غافل نشده و با توجه به این که بر گرفته از کلام معصوم می باشد ، جامع اطمینان بخش بوده و برای انتقال از یک مرحله به مرحله دیگر ، قائل به زمان بندی خاصی نیست .

فهرست منابع

- قرآن

¹ - این نوع نگرش در بحث معرفی انواع شخصیت نیز به چشم می خورد . مثلاً در حالی که بقراط و جالینوس انواع شخصیت را بر اساس مزاج انسان ها (سودایی ، صفراوی، دموی و بلغمی) و کرچمر بر اساس چاقی و لاغری بدن و فروید بر اساس ویژگی روانی (نهاد، خود و فراخود) تقسیم می کنند ، اسلام انواع شخصیت را بر اساس نوع نفس و عامل محرکه درونی آنها یعنی (شخصیت های متأثر از نفس اماره، لواحه و مطمئنه) تقسیم می کند





- نهج البلاغه
- ابن منظور ، محمد بن مکرم ، لسان العرب ، جلد ۳ ، بیروت ، دارالاحیاء التراث العربی، ۱۴۰۸ ق.
- الوانی، سید مهدی، مدیریت عمومی، چاپ سوم ، تهران: نشر نی ، ۱۳۶۹
----- و دانایی فرد ، حسن، تئوری نظم در بی نظمی و مدیریت، چاپ اول ، تهران: انتشارات صفار، ۱۳۸۱
- آقا پیروز، علی و همکاران، مدیریت در اسلام ، چاپ اول ، موسسه پژوهشی حوزه و دانشگاه، قم ، ۱۳۸۳
- سنگه ، پیتر و همکاران، رقص تغییر (چالش های تغییر پایدار در سازمان یادگیرنده) - ترجمه حسین اکبری و مسعود سلطانی، تهران: انتشارات آسیا، ۱۳۸۵
- جاسبی، عبدالله، مباحثی از مدیریت اسلامی، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۸۰
- حر العاملی ، محمد بن الحسن، وسائل الشیعه الی تحصیل مسائل الشریعه، جلد ۸ ، تهران: کتاب فروشی اسلامیه ، ۱۴۰۳ ق
- حسینی ، سید ابولقاسم ، بررسی مقدماتی اصول روان شناسی اسلامی ، مشهد: دانشگاه فردوسی، ۱۳۷۶
- خمینی، سید روح الله، طلب و اراده، ترجمه سید احمد فحری، المکتبه العلمیه الاسلامیه، بی تا.
- جعفری، محمد تقی، یک بحث بنیادین در ریشه های انگیزش، مجله مدیریت دولتی ، شماره نوزدهم ، زمستان ۱۳۷۱
- جوادی آملی، عبد الله، اخلاق کارگزاران در حکومت اسلامی، چاپ اول، بی جا مرکز نشر فرهنگی رجاء، بی تا.
- رحمان سرشت، حسین، تئوری های سازمان و مدیریت از نوین گرایی تا پسانوین گرایی، جلد اول ، چاپ اول، تهران: انتشارات فن و هنر ، ۱۳۷۸
- ستیرز ، ریچارد پورتر ، لیمان، انگیزش و رفتار کارکنان در کار، ترجمه سید امین الله علوی، جلد ۲، چاپ اول ، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی ، ۱۳۷۵
- سجادی ، سید جعفر، فرهنگ معارف اسلامی، ، تهران: انتشارات دارالعلم، ۱۳۶۶
- کلینی، محمد بن یعقوب، اصول کافی، چاپ اول، بیروت: دارالاضواء، ۱۴۱۳

- رالف . دی استسی، مدیریت بر ناشناخته ها (مرزهای راهبردی بین نظم و آشفتگی در سازمان ها)، ترجمه محسن قدمی و مسعود نیازمند، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی ، ۱۳۷۷

- مصباح یزدی ، محمد تقی، فصلنامه معرفت، مباحث اخلاق و عرفان اسلامی

- مطهری ، مرتضی، مجموعه آثار، جلد ۳، تهران: انتشارات صدرا، ۱۳۷۸

- ----- انسان و ایمان، چاپ دهم ، تهران: انتشارات صدرا

- معرفت ، محمد هادی، التفسیر و المفسرون فی ثوبه القشیب، چاپ اول، مشهد:

انتشارات الجامعه الرضویه للعلوم الاسلامیه، ۱۴۱۸ هـ ق

