

به نام خدا

موبینگ و سازندگان جنگ روانی

(ابرجالش رفتاری در سازمان‌ها با مطالعه تطبیقی با آزمون‌های تشخیصی)

مؤلف:

دکتر سیداحمد طباطبایی

نمایشی در ده پرده
پرده سوم

(جلد دوم)



شرکت چاپ و نشر بازرگانی

وابسته به مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی

تهران ۱۳۹۷

سرشناسه:

عنوان و نام پدیدآور:

مشخصات نشر:

مشخصات ظاهری:

فروست:

شابک:

طباطبایی، سیداحمد، ۱۳۴۴ -

موبینگ و سازندگان جنگ روانی / مولف سیداحمد طباطبایی.

تهران: شرکت چاپ و نشر بازرگانی، ۱۳۹۷.

ج ۲.

نمایندگی در ده پرده: پرده دوم، پرده سوم.

ج ۱. ۹۷۸-۹۶۴-۴۶۸-۶۲۷-۶ ؛ ج ۲. ۹۷۸-۹۶۴-۴۶۸-۶۶۴-۱

وضعیت فهرست نویسی: فیبا

یادداشت:

مندرجات:

جلد دوم: مطالعات تطبیقی و آزمون‌های تشخیصی با همکاری آناهیتا زند.

ج ۱. موبینگ و کیش‌های شخصیتی، ابرچالش رفتاری و ارتباطی سازمان‌های ایرانی.

ج ۲. در سازمان‌ها با آزمون‌های تشخیصی، ابرچالش سازمان‌های ایرانی.

زورگویی در محیط کار -- ایران

Bullying in the workplace -- Iran

زورگویی در محیط کار -- پیشگیری

Bullying in the workplace -- Prevention

خشونت در محل کار -- پیشگیری

Violence in the workplace -- Prevention

محیط کار -- جنبه‌های روانشناسی

Work environment -- Psychological aspects

آزار -- پیشگیری

Harassment -- Prevention

شرکت چاپ و نشر بازرگانی

HF ۵۵۴۹/۵ ط ۱۳۹۷

۶۵۸/۳۱۴۵

۵۳۶۹۷۱۸

شناسه افزوده:

زده بندی کنگره:

زده بندی دیویی:

شماره کتابشناسی ملی:



شرکت چاپ و نشر بازرگانی

وابسته به مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی

موبینگ و سازندگان جنگ روانی (جلد دوم)

(موبینگ و کیش‌های شخصیتی، ابرچالش رفتاری و ارتباطی سازمان‌های ایرانی)

دکتر سیداحمد طباطبایی

ویراستار علمی: زورار پرمه

صفحه‌آرای: فیروزه هاشمی

طراح جلد: پاشا دارابی

چاپ اول: زمستان ۱۳۹۷

تیراژ: ۵۰۰ نسخه

قیمت: ۳۱،۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۴۶۸-۶۶۴-۱

لیتوگرافی، چاپ و صحافی: شرکت چاپ و نشر بازرگانی

« کلیه حقوق محفوظ و مخصوص شرکت چاپ و نشر بازرگانی است. »

نشانی: تهران، خیابان کارگر شمالی، بالاتر از بلوار کشاورز، نبش کوچه همدان،

شماره ۱۲۰۴ | تلفن: ۶۶۹۳۹۳۲۹ - ۲۱

ایمیل: info@cppc.ir

WWW.CPPC.IR



سخن ناشر

هر روزه شاهد آشکارشدن ابعاد جدیدی از علوم در حوزه‌های مختلف دانش بشری هستیم، علمی که اثرات جدی و تعیین‌کننده‌ای در زندگی فردی و اجتماعی انسان دارد و نیز خود انسان هسته‌ای اصلی این تغییرات است.

موبینگ واژه‌ای که برای اولین بار در سال ۱۹۸۶ توسط دکتر هینز لیمن، محقق و روان‌شناس کار در دانشگاه سوئد مطرح گردید و از آن به بعد دست‌مایه بسیاری از تحقیقات روان‌شناختی سازمانی و اجتماعی قرار گرفت. پدیده موبینگ یا جنگ روانی سازمانی و اجتماعی ریشه بسیاری از تعارضات، اغتشاشات، تهدیدات، سناریوهای سیاه بوده و رابطه بسیار تنگاتنگ با شخصیت فردی و شخصیت اجتماعی دارد. چالش‌های شرکت‌ها، سازمان‌ها و انواع کسب‌وکارها و نیز در سطح اجتماع ریشه‌ای در موبینگ دارد. تغییرات شگرف و پیچیده و روزافزون فناوری در عرصه سخت و نرم، پیچیده‌تر شدن مدیریت سازمان‌ها، ظهور تئوری و نظریه‌های جدید در عرصه هدایت جمع قطعاً می‌تواند با نگرانه‌ها و ارزش‌های شخصیتی افراد در تعارض باشد و این خود نوعاً باعث تولد و رشد موبینگ شده که در زمان نه چندان زیادی می‌تواند سیطره خود بر کارکنان، اهداف سازمانی، منابع سازمانی، رفتارهای انسانی و اخلاقی در سازمان مستولی نماید. در موبینگ افراد نادیده گرفته می‌شوند ارزش‌ها و فعالیت‌های آن‌ها پوچ می‌شود، بزرگنمایی خطاها و بدنمایی کارهای درست بخشی از کارکردهای موبینگ است. در موبینگ فقدان فلسفه اخلاق و حکمت در عرصه مدیریت‌های نوین به خوبی دیده می‌شود و از این رهگذر بسیاری از ارزش‌های اصیل انسانی در سازمان نظیر هیجانات مثبت، حس احترام، تفکر سازنده را نشانه می‌گیرد و متأسفانه موبینگ قابلیت این را دارد در نهاد فردی و اجتماعی، جای گیرد و تبدیل به یک جان‌مایه فکری و رفتاری مخرب در قلمرو سازمان و مدیریت سازمان گردد.

این کتاب ارزشمند به قلم جناب دکتر سیداحمد طباطبایی به‌عنوان فردی که سال‌ها در عرصه‌های مختلف سمت مدیریت راهبردی داشته و با ابعاد گوناگون موبینگ در سازمان آشناست به رشته تحریر درآمده است. ایشان با شناخت کامل از ابعاد این پدیده روان‌شناختی توانسته با مطرح کردن ایده نگارش ده پرده موبینگ، ابعاد بسیار فنی و پیچیده بازی روان‌شناختی را به عرصه کاربردی آن در محیط

کسب و کار تبدیل نماید.

طرحواره‌هایی که طبیعت‌گرایی، انسان‌گرایی، نسبت‌انگاری و تفکر سازنده انسان باشند را نمود رفتاری و نگرشی ساخته و نشانه‌های شادی، هیجان و هستی‌ما و شما را به عرصه‌های سازمان به حس رفتارهای حقیقی احترام‌آمیز، هیجان مثبت، رفتارهای پرهیجان و تهییج‌آمیز و ترغیب‌کننده برانگیزد و هم‌چنین رفتارهای گیج‌کننده و مبهوت‌کننده در مسیرهای بی‌بازگشت گذشته به بازدارندگی و حرص و طمع درد و رنج و موبینگ و بولینگ و آزار و اذیت و در یک کلمه به جنگ روانی ویرانگر در خود و دیگران ببرد.

از آنجایی که آشنایی با موبینگ و ابعاد سازندگان جنگ روانی در سازمان‌ها به همراه آزمون‌های تشخیصی زمینه‌های خوبی را برای نشان دادن بزرگ‌ترین ابرچالش سازمان‌های ایرانی دارد انتشار و نشر این کتاب در دستورکار شرکت چاپ و نشر بازرگانی قرار گرفت. این شرکت مفتخر است با همکاری مجدانه جناب آقای دکتر سیداحمد طباطبایی چالش‌های سازمان‌های ایرانی را از منظر شناخت جریان‌های رفتاری و شخصی مورد موشکافی قرار دهد.

در پایان از زحمات همکاران خود در شرکت چاپ و نشر بازرگانی به واسطه ارائه این اثر ارزشمند تشکر و قدردانی می‌شود. جا دارد از مشاور محترم مدیرعامل این شرکت جناب آقای مهندس مجید نیک‌مهربابت فراهم کردن زمینه تسهیل چاپ این اثر ارزنده تقدیر و تشکر می‌شود.

شرکت چاپ و نشر بازرگانی

وابسته به مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی

زمستان ۱۳۹۷

فهرست مطالب

بخش اول: موبینگ و سازندگان جنگ روانی ابرچالش رفتاری	۱۴
مقدمه	۱۴
فصل یکم: فرهنگ موبینگ‌ساز و معمای سرگردانی، ابرکیش‌های شخصیتی در ایران	۱۵
مقدمه	۱۵
سوالات مهم فرارو	۱۵
چرا فرهنگ انتقادپذیر می‌تواند از موبینگ ممانعت کند؟	۱۶
فرهنگ‌سازمانی و کیش‌های شخصیت	۱۷
چرا جامعه به فرهنگ‌انگیخته نیازمند است؟	۱۸
طرح و بیان مسأله	۱۹
فصل دوم: موبینگ و رویکردهای فرهنگی	۲۳
مقدمه	۲۳
۱. رویکرد فرهنگ به مثابه صنعت	۲۴
۲. رویکرد فرهنگ به مثابه ساختار وابستگی	۲۵
۳. رویکرد فرهنگ به مثابه آزادی	۲۶
۴. رویکرد فرهنگ به مثابه سیستم (سیستم بسته یا سیستم باز)	۲۷
۵. رویکرد فرهنگ به مثابه علمی الگوپذیر برای جهانیان	۲۸
۶. رویکرد فناورانه به فرهنگ	۲۹
۷. رویکرد فرهنگ به منزله هنر	۲۹
۸. رویکرد فرهنگ به منزله شبه ارگانیزم زنده	۳۰
۹. رویکرد فرهنگ به منزله یک پروژه	۳۰
۱۰. رویکرد فرهنگ به منزله یک نقطه	۳۱
۱۱. رویکرد فرهنگ به مثابه فرآیند	۳۴
۱۲. رویکرد فرهنگ به مثابه اقیانوس	۳۴
اهمیت تحلیل انتقادی و موبینگ	۳۹
چرا تحلیل انتقادی مهم است؟	۳۹
نقش دموکراسی در توسعه و دستگاه نقد سه زمانه	۴۳
دستگاه نقد سه زمانه	۴۳
کتاب سرگردانی فرهنگی چگونه موبینگ می‌سازد؟	۴۴

فرهنگ‌انگیزه چگونه می‌تواند در کنترل موبینگ مؤثر باشد.....	۴۷
فرهنگ و دستگاه خلاقانه نقد سه زمانه.....	۴۸
ایدز فرهنگی چگونه ممکن است موبینگ ساز شود؟.....	۴۹
چرا فرهنگ‌ها واقعاً ساختنی نیستند؟.....	۵۳
چرا باید فرهنگ را آفریننده و جادوانه دید نه پروژه؟.....	۵۵
حرکت‌های فرهنگی رخداد محورند یا فرآیند محور؟.....	۵۶
چگونه توسعه را فرهنگ‌انگیزه خود سازیم؟.....	۵۹
تفکر انتقادی یعنی چه؟.....	۶۳
چرا توسعه‌آفندر در ایران کلاف سردرگم و هزارتوست؟.....	۷۲
فرهنگ شامل چه چیزی می‌شود؟.....	۷۸
فرهنگ شامل چه چیزی نمی‌شود؟.....	۷۸
چگونه توسعه بخواهیم؟.....	۸۱
بخش دوم: طرحواره‌های شخصیت	۸۷

مقدمه.....	۸۸
فصل سوم: سبک رهبری، طرحواره شخصیت و کنترل موبینگ	۹۱

مقدمه.....	۹۱
مشکل از کجا آغاز می‌شود؟.....	۹۲
چگونه مرز بین رفتار کنشی و واکنشی را بشناسیم.....	۹۳
واکاوی مسأله در جنگ بین کنش و واکنش.....	۹۵
از به انزوا رفتن اجتناب کنیم.....	۹۵
دنیای مجازی و مشکلات رفتار واکنشی.....	۹۶
چرا تغییر رفتار کنشی به واکنشی سخت است؟.....	۹۶
(۱) آمادگی از نظر ذهنی.....	۹۷
(۲) مرحله دانش.....	۹۷
(۳) مهارت بکار بستن.....	۹۸
(۴) الزامات فراهم بودن امکانات و محیط داخلی.....	۹۸
(۵) محیط بیرونی.....	۹۸
(۶) ضرورت ساختن جهان بینی جدید.....	۹۹
(۷) ضرورت باز پی‌ریزی رفتار عادت زده در مداومت و پایداری رفتار کنشگر و سازنده.....	۱۰۰
(۸) ضرورت باز تولید رفتارهای ارزش آفرین جهانی.....	۱۰۱
(۹) ضرورت ارتباط سازن انسان با طبیعت.....	۱۰۲
(۱۰) ایجاد نیاز قدسی شده.....	۱۰۲

فصل چهارم: بررسی پژوهش‌ها، نتایج و برخی مقالات مرتبط	۱۰۵
مقدمه.....	۱۰۵
بررسی مقالات مرتبط.....	۱۰۵
آیا شخصیت پیش‌بینی کننده موبینگ و بولینگ می‌باشد؟.....	۱۰۹
آیا شخصیت فرد هدف، موبینگ و بولینگ را پیش‌بینی پذیر می‌نماید؟.....	۱۱۰

۱۱۲ موبینگ در روابط اجتماعی
۱۱۹ مقدمه
۱۱۹ مدل شایستگی و طرحواره شخصیتی
۱۲۱ هماهنگی طرحواره شخصیتی رهبری و مدیریت شایستگی

فصل ششم: آشنایی با مفاهیم کلیدی و انتظار از خوانندگان ۱۲۵

۱۲۵ مقدمه
۱۲۷ ده گام عشق ورزیدن در ساختن الگوی تحول جوهری
۱۲۷ تمرین عملی: برای ساختن ارتباط جوهری
۱۲۹ سؤالات و پرسش‌های اساسی
۱۳۰ تعریف بولینگ
۱۳۰ چرا موبینگ مارموزانه است؟
۱۳۲ ملزومات انتساب عنوان موبینگ به یک رفتار.
۱۳۵ اعتبار شخصیتی چگونه فرد را در دام موبینگ گرفتار می‌سازد؟
۱۳۷ کهن الگوها

فصل هفتم: پیوست‌ها ۱۳۹

۱۳۹ مقدمه
۱۳۹ الف) آزمون‌های شخصیت و ویژگی رفتاری
۱۳۹ پرسشنامه مدل پنج عاملی اصلی شخصیت (Big Five)
۱۴۱ ب) پرسشنامه شخصیتی آیزنگ (EPQ)
۱۴۶ ج) پرسشنامه شخصیتی نئو (NEO - FFI - ۶۰): فرم کوتاه (۶۰ سؤالی)
۱۵۳ د) آزمون S.C.L (۹۰) - R
۱۶۳ ه) پرسشنامه استریش شغلی اسپو
۱۶۷ ابعاد مختلف پرسشنامه شغلی و امتیازهای مربوطه در زنان و مردان
۱۶۹ پرسشنامه نقش تیمی
۱۷۵ پیوست ۲: آزمون تشخیص وجود موبینگ در سازمان‌ها و شرکت‌ها
۱۷۹ تشریح ابعاد پرسشنامه
۱۸۰ امتیازات
۱۸۱ منابع

تقدیم به

همه کسانی که به هیچ متهم و صفاتی عشق بی پروای خود را به تنهایی در میان هستی جریان می دهند، به رادمردان و آتشین زنانی که راست پنداری و راست گفتاریشان در درست کرداری شعله‌ی فروزان می سازند تا چون آمیزرشته مهرشان را تصویر واقعی زندگی ما را بسازند و با تشخیص طرحواره شخصیت خود، هرچه بهتر از حيله گری، موبینگ، بولینگ و هر نوع آزار و اذیت نرم و سخت دوری می‌گزینند تا هرچه بیشتر خود را در برابر عشق بی پروا به بیمرانند تا زندگی در سایه عشق بیشتر را آگاهانه شراب اجتهاد دیگران سازند. همان سری که به قول مولانادرست وقتی که در میانش هستی، در آتشش و هرگاه در بیرونش هستی در حسرتش خواهی زیست (دریا آبان ۱۳۹۷).

تقدیر و تشکر

در نوشتن این کتاب از تجارب و دانش بسیاری از اندیشمندان و روشنفکران، مدیران، استراتژیست‌های سازمانی بویژه مدیران و کارشناسان ارشد مدیریت منابع انسانی (بویژه اعضای محترم مجمع مدیران نظام اداری و منابع انسانی سه قوه) و توسعه منابع انسانی بهره برده‌ام. برگزاری چندین همایش در سطوح ملی در دستگاه‌های اجرایی در بخش‌های مختلف از جمله سیستم‌های بانکی، بیمه‌ای، صنایع تولیدی نظیر بخش صنعت، معدن و تجارت، نفت، سازمان تأمین اجتماعی، وزارت بهداشت و چندین سازمان و شرکت خصوصی تجارب ما را در پرورش کتاب اول تحت عنوان موبینگ، سازندگان جنگ روانی در محیط‌های کسب و کار سازمانی یاری رسانده‌اند. مفتخرم اعلام کنم که با برگزاری بیش از ۲۰ همایش، «موبینگ، جنگ روانی در محیط‌های کسب و کار» اکنون کتاب دوم و سوم را به طبع در می‌آورم. تجارب گران سنگی که با تعاملات گسترده و مباحث بسیار زیاد در مورد هر کدام از اجزاء موبینگ کامل تر شده است. همچنین می‌خواهم از همکاران ارجمندم که در مجموعه اول مرا یاری رسانده و در توسعه بینش و آگاهی بیشتر به من کمک کرده‌اند و فرازهایی از پژوهش‌های آن در این کتاب هم بکار گرفته شده، به پاس قدردانی خالصانه و ارجمندانه مورد تقدیر و تشکر مجدد قرار دهم. از همکاران ارزشمند به ویژه جناب آقای دکتر فرجی ارمکی، جناب آقای محمد کردان و سرکار خانم پروانه فهیمی بخاطر همکاری‌هایشان کمال قدردانی را بجا آورم. شایسته است از سرکار خانم آناهیتا زند بخاطر پشتیبانی در آزمون‌های تشخیصی و همچنین اهتمام ویژه جهت ایجاد آگاهی بیشتر در خوانندگان و همچنین از سرکار خانم دکتر فاطمه صفایی مقدم روانشناس برجسته و دانشمند در عرصه خانواده به خاطر مطالعه دقیق و عالمانه و ارائه نظرات اصلاحی به ویژه در بخش کیش‌های شخصیتی و موبینگ تشکر و قدردانی صمیمانه خود را ابراز نمایم. همچنین در پایان لازم می‌دانم از یار دلداده و همسر هنرمند و مهربانم، سرکار خانم افسانه رنجبر بخاطر معنادار ساختن زندگی و فراهم کردن محیطی برای اندیشیدن و تشویق‌ها و پشتیبانی‌های بی‌دریغش تقدیر و تشکر ویژه و بی‌پایان نمایم.

هدف از تألیف این کتاب، معنادار ساختن زندگی در محیط‌های کسب‌وکار و دورکردن کارکنان و مدیران از شیوه‌هایی که از نظر رفتاری و ارتباطی به ما آسیب می‌رساند و محیط کسب‌وکار و زندگی ما را پراز استرس و آشفتگی‌های روزمره می‌سازد، می‌باشد. به همین دلیل امید این را داریم که در نمایش پرده‌های بعدی، ابعاد جنگ روانی موبینگ در محیط‌های کسب‌وکار سازمانی و اجتماعی و نیز راه‌های مقابله با آن را در سطوح مختلف محلی، ملی و بین‌المللی در پرده‌های دیگری به تصویر بکشیم.

پیشگفتار

پرده سوم موبینگ و سازندگان جنگ روانی در سازمان‌ها با آزمون‌های تشخیصی تلاشی آزمودنی بر مجموعه شرایطی است که فراتر از عقل و احساس روی تنگناهای محیط پیرامون ما تاکید دارد. ماجرای درهم آمیختگی پرده سوم با پرده دوم داستان طولانی دارد. اما کوشش نویسنده و مولف برای آراستن و پیراستن جانمایه اندیشه‌های این دو کتاب و گنجاندن آن در قالب زبانی مشترک به این ماجرا برمی‌گردد که حجم کتاب و زیاده سخن به ویژه نشر آن نه زبان من ، بلکه زبان درد و رنجی است که از ژرفنای اندیشه‌ورزی حکم‌آموز فلسفه و کلام و علم به زبان رمز و ریتمش و طنز و ایجاز و گاه اطناب ادبیات بلند آوازه ایران کهن سر بر زده از واقعیت‌هایی دارد که ریختن آن در قالب زبان ساده نه آسان است نه ممکن، بلکه شیره جان خود برای فهم موضوعات مروزانه ای چون موبینگ و بولینگ گاهی نیازمند آن می‌داند که خود را در لابلای نوشته‌ها وا گذاشته و نثر خود را به حال خود بگذارد تا خواننده فرو بسته نهاد، ذهن خود آگاه خود را در پی جستجوگری و پرسشگری ببرد تا بیشتر خود را به آن بسپارد و از رموز پیچیده موبینگ، فرهنگ موبینگ‌ساز و معمار سرگردانی و رویکردهای فرهنگی هزار تو و همچنین طرحواره، شخصیتی و کنترل ابعاد پیچیده و مروزانه موبینگ سر در آورد، به همین دلیل

بخش اول
موبینگ و سازندگان جنگ روانی
ابرچالش رفتاری

مقدمه

در این بخش با طرح پرسش‌های اساسی در موضوعات فرهنگی که چرا موبینگ معماری سرگردانی معماری است و این موضوعات ابرچالش‌های کیش شخصیتی در سازمان‌های ایرانی است پاسخ اجمالی داد شود. همچنین به این موضوع توجه نشان داده خواهد شد که چرا سازمان‌ها، جامعه و رفتار مسئولان پراز تناقض، تردید و عبارت‌های منفی و کلیشه‌ای در قول و کدام است. چگونه می‌توان این بی‌نظمی‌ها و آشفتگی‌ها را در دستگاه نقد سازنده به انگاره‌های مثبت فرهنگی تبدیل کرد و یا فضای فرهنگی سازمان‌ها و جامعه را در قالب الگوهای ذهنی به درون رفتارهای مثبت فردی در نظمی هماهنگ به درون فرهنگ‌انگیخته هدایت نمود تا دستگاه تبدیلی نظم اقتناعی در حوزه‌های موضوعات اداری و اجتماعی بتواند بخش معماری سرگردانی ابرکیش‌های شخصیتی را در تحلیلی قانع‌کننده در درون فرهنگ‌انگیخته باز معنا کرد. معنایی که دیگر چهره عبوس را در سلسله مراتب سازمانی به قواعد تکلیف‌گرا پیوند نهد و با شناخت ابعاد فرهنگی چهره‌ای نوین از انسان سازمانی و سازمان انسانی را در درون خود رونمایی کند که کمتر به خشم و آزار و اذیت و رفتار خصمانه و عصبیت غضبناک، کوبنده و انتقام‌گیرنده در پس گذشته پراز درد باشد و موبینگ را به نمایشگاه وجودی ما ببرد. امروز فرهنگ‌انگیخته این ردای زرین و پولادین راه شناخت ما را به سمت درون فراهم ساخته و؟؟؟ دارد انسان را در این فراز و نشیب پنجره‌ای نوبه‌نام عشق وهربانی را مه‌رانه بر ما در بگشاید و ارزش‌های زیستن و خوانش‌های از فرهنگ و ارزش‌های بی‌فرهنگی را مورد توجه قرار دهد که دیگر نه از جباریت رفتاری، تعصب کورکورانه و موبینگ خبر؟؟؟؟ و نه از انتقام‌گیری کودکانه و زخم زبان‌های کهنه؟؟؟؟ می‌شود در این معمار سرگردانی موبینگ‌ساز، خواهش رحمانی و فضیلت‌های فرهنگی ما ایرانیان با رویکردهای نوینی به کیش شخصیتی افراد پیوند بخورد.

فصل یکم

فرهنگ موبینگ ساز و معمای سرگردانی، ابریکیش های شخصیتی در ایران

مقدمه

بخش دوم کتاب به مقاله ای اختصاص دارد که در اولین کنفرانس فرهنگ سازمانی در دانشگاه خاتم تحت عنوان فرهنگ و موبینگ در بهمن ماه ۱۳۹۵ ارائه شد. اگر روزی از من و شما بپرسند که چرا سازمان های ما و حتی جامعه ما پراز قضاوت های عجولانه است؟ پراز تردید عجولانه، پراز عادت های منفی در رفتار و جابجایی و آشفتگی و هرج و مرج است؟ چرا اجتماع ما پراز بی نظمی و آشفتگی در رانندگی و سخن گفتن و رقیب ساختن کورکورانه و عجولانه در صحنه های مختلف اجتماعی و فرهنگی است؟ چرا همه جا پراز هزار فامیلی و نیوتیزم، خوارداری و فرومایگی در رعایت حقوق انسانی در رفتار فردی و جمعی است؟ احتمالاً هیچ کس پاسخ روشنی ندارد و هر یک از ما ممکن است چون جانوری بی گناه بایستیم و با چشمان بازتر از وی احساسمان را از بالای حواس و ذهنمان به افق های دورتر خیره سازیم. درست است. همه می دانیم. اما در ذهن فرا هوشیارمان امیدواریم تا دست دانای غیبی ناشناسی بیاید و مشکلاتمان را مرتفع سازد! معمای سرگردانی ابریکیش شخصیتی ما ایرانیان از کجا آغاز می شود؟ ریشه های این سرگردانی از کجا آب می خورد؟ درباره ماجرای سرزمین فرهنگ و موبینگ این معمای سرگردانی ابریکیش شخصیتی در ایران با ما در این فصل همسفر شوید. هر چند اجمالی، اما تحلیلی و متفاوت که مورد انتظار ما باشد و بتواند بصورت قانع کننده ای به ما کمک کند تا پاسخ مورد انتظار را به ما نشان دهد.

سوالات مهم فرارو

- آیا سرگردانی فرهنگی همیشه در ساختن موبینگ در سازمان ها تأثیرگذار بوده است؟
- چرا فرهنگ انگیکسته می تواند در مبارزه با موبینگ در طرحواره کیش شخصیتی به ما کمک کند؟

- آیا توسعه، مستلزم فرهنگ‌انگیخته شده «عرف» فراوان است یا هر روز نیازمند شکستن مرزها و هنجارهایی است که صفات ابرکیش‌های شخصیتی ما را در خودمان نشانه می‌روند؟
- آیا توسعه فرهنگ مستلزم تحلیل انتقادی است یا می‌تواند با تحلیل استدلالی هم گسترش و رونق داده شود؟

چرا فرهنگ انتقادپذیر می‌تواند از موبینگ^۱ ممانعت کند؟

برخی، فرهنگ را روح و جان ملت و چون شمعی فروزان در بروز استعداد، توانایی و مهارت‌های منحصر به فرد حال تک تک مردم می‌دانند که به نوعی با طبیعت اجتماعی آن، شرایط اقلیمی و تجارب تاریخی و ارزش‌های حاکم که فلسفه وجودی را ورای ماهیت ذاتی قرار داده، جزء خمیرمایه هر ملت قرار می‌گیرد. این فرهنگ است که به ما آموزش می‌دهد ماهیت حقیقی و راستین خود را براسب راستی بنشانیم و خود را در ساختن جامعه‌ای متعالی، بر مدار اجتماع جهانی قرار دهیم. فرهنگ دارای نقش فردی، سازمانی و اجتماعی است. هویت بخشی نقش فردی بر مدار آموزش‌های اقلیمی، بر مبنای ابرکیش‌های شخصیتی وقتی با فرهنگ‌انگیخته شده‌ای در هم آمیزد که بتواند فرد را بر مدار جامعه به عنوان یک سیستم اجتماعی خود نظم ده بنشانند، او را قادر می‌سازد از طریق تحلیل انتقادی حرکت میان تعینات با دستگاه نقد متغیر را با نیروهای اثرگذار و فعال با تاریخ و اساطیر، آرزوها و ارزش‌های شهودی و خلاقانه خود در هم آمیزد و چنان قدرتی در او و کیش شخصیتی او برپا سازد به گونه‌ای که در همه حال می‌تواند او را از طریق ابرکیش‌های شخصیتی خود در هدایت و راهبری جامعه برای ساختن اثری جاودانه‌تر مهیاتر سازد و حتی می‌تواند آشفته‌گی‌ها را به نظم ببرد. ساختن این ابرکیش‌های شخصیتی نیازمند تئوری پردازی، اسطوره‌سازی‌های بومی و درک فرهنگ‌انگیخته در همه لایه‌های فرهنگی و اجتماعی است تا بتواند مهمترین جنبه‌های شخصیتی را به نظمی خود سازمانده در درون شخصیتی متعالی، تعالی‌گرا و برجسته و تعامل‌گرا مبدل سازد. این رویکرد که فرهنگ را چون سیستم و به تعبیری به مثابه دیگ مذاق می‌پندارد، همگان را قادر می‌سازد تمام بهم ریختگی‌های فرهنگی و حتی تهاجم فرهنگی را در درون دستگاه خود نظم ده، به نظم خود کنترل تبدیل کنند. اینگونه فرهنگ بیشتر زیر جلدی بوده و عرف نامیده می‌شود و به تعبیر ساندروز و کاوی به صورت فرهنگ‌انگیخته تعریف شده است. از نظر آنها هیچ قدرتی والاثر از فرهنگ‌انگیخته شده نمی‌تواند نیروی خلاقانه مردم را در خدمت‌گزاری و ارائه خدمات عالی و

۱. اولین بار در سال ۱۹۸۶ موبینگ را محقق و روانشناس کار از دانشگاه سوئد هیلزمن Heinz Iyman بکاربرد و کتابی در این زمینه نوشت. این رفتار ممکن است در محل کار، خانواده، مدرسه، ... به عنوان یک آزار روحی و روانی از طرف همکاران، مدیران و ... دیده شود.

تمدن‌سازی فرهنگی برانگیزد. وقتی این فرهنگ‌انگیخته کاهش می‌یابد و همه چیز به فرمان تحکم و ترس و جذب مادی به عنصری برای نظم تحکمی با ابزار سیاست در ساخت اجتماعی فردی بر مدار عادت‌های تکراری فرد و اجتماع، بدون نقد انتقادی قرار می‌گیرد، اولین عارضه آن تضعیف ابرکیش‌های شخصیتی افراد است که به دلیل کاهش اعتماد به نفس و اطمینان به خود در ایفای نقش‌های فردی، چون وادادگان فاقد تئوری و چارچوب عمل می‌کنند و در تعیین راهبردها و اهداف متعالی و از همه مهمتر ساختن افق‌های آینده‌ساز دچار ابهام و تردید و بی‌انگیزگی شده و هویت‌های فرهنگی خود را چون گم‌شدگان در بده‌بستان‌ها و تجارب‌اندک به رقیبان کارآزموده واگذار می‌کنند. فرهنگ به مثابه صنعت، پروژه و در بهترین شرایط به مثابه بازار در نظر گرفته می‌شود و همواره تعارض آفرینی و ناسازگاری را در کیش‌های شخصیتی دیکته افراد، سازمان و جامعه می‌کند. در چنین رویکردی وجه معرفتی و خلاقانه فردی و استقلال شخصیتی آنان کاهش می‌یابد و جای آن را سرگردانی ابرکیش‌های شخصیتی، کینه‌توزی و بداخلاقی و پدیده‌های شومی چون موبینگ پر می‌کند. افراد برای پایداری و تعالی بخشی مداوم در این راه نیاز به هویت‌های بومی و تعالی‌سازی دارند که کیش شخصیتی سخت، اما منعطف در تعامل با جهان را در قالب هویت‌های سازمانی یا فرهنگ‌سازمانی به درستی انتقال دهد. پس ما در این کارزار به نوع دیگری از تعامل که فرهنگ‌سازمانی نامیده می‌شود نیازمندیم.

فرهنگ‌سازمانی و کیش‌های شخصیت

نوع دیگری از تعامل سازنده جهت ساختن ابرکیش‌های شخصیتی برای برقراری ارتباط مؤثر در محیط کار و سازمان فرهنگ‌سازمانی نامیده می‌شود که به جای آنچه پیش‌زمینه‌های فکری در ما می‌کارد، مطابق با چارچوب ارجاعات ما شکل داده می‌شود. به عبارت دیگر می‌توان گفت «مجموعه ارزش‌ها و فرضیه‌ها، شناخت‌ها و قواعد کلیدی هستند که بین اعضاء سازمان مشترک بوده و به اعضای جدید تحت عنوان قاعده آموخته می‌شوند» (جانگ، ۲۰۰۹: ص ۵۵). به نظر تسانگ هو فرهنگ‌سازمانی یک مجموعه هویت‌مشمول بر ارزش‌ها، عقاید، مدل‌های رفتاری و سمبل‌ها بوده و نمایانگر ارزش‌های سازمانی می‌باشد و این ارزش‌ها می‌توانند به مدلی برای فعالیت‌ها و رفتارهای کارکنان تبدیل گردند (تسانگ هو، ۲۰۰۸: ص ۱۰۲). یعنی همان چیزی که ارجاعات ما را سامان می‌دهد و از ما ابرکیش شخصیتی متعادل در تطبیق با جهان مطابق با تجربه‌ها، آیین‌ها و ارزش‌ها می‌سازد. بنابراین می‌توان گفت فلسفه وجودی فرهنگ یا فرهنگ‌سازمانی چارچوب‌های مرجع ما هستند که ما را به سوی اثربخشی و عملکرد بالا راهبری می‌کنند یا به عبارتی دیگر فرهنگ‌سازمانی نوعی از محیط اجتماعی - سازمانی است که استقرار سیستم مدیریت به ویژه نظام‌های منابع انسانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. باورهای کج در روش‌های

مارموزانه مدیریتی که در حرکتی نامتوازن و پیچ در پیچ، بخشی از حقایق ناخواسته ما و شما می‌شود تا کیش شخصیتی ما را با فرهنگ خود بزرگ بین و جاه طلب در هم آمیزند. ترس، تهدید، عادت، حذف، تحقیر، آزار و اذیت خود و دیگران به وفور به سخنان و رفتار و پندار در پیش زمینه‌های ذهنی ما دنبال می‌شوند و بی‌وزن ساختن ارزش‌های فرهنگی انگیخته شده را در پندار و رفتار و کردار در من و تو استوارتر می‌سازند. عمدتاً در پی تضعیف کیش شخصیتی در پیش زمینه‌های ذهنی افراد قرار می‌گیرد و عرصه فرهنگ را از درون، آماج تهدیدها و بی‌هویتی‌ها و وابستگی‌ها قرار می‌دهد و ما را از درون فرهنگ انباشته شده که احساس امنیت و صلح و پایداری و قوام و هویت‌ساز است، به کوره داغ بی‌شکلی و بی‌هویتی می‌برد. همه می‌دانیم این عواطف و احساسات ماست که می‌تواند ما و فرهنگ ما را به سمت تعالی سوق دهد. وقتی چارچوب‌های ارجاعی در مورد خودمان به بدنامی و گمنامی ارجاع داده شود، خواسته‌ها و ایده‌های منطقی ما در برقراری ارتباط به اختلال و پارازیت‌هایی ختم می‌شود که شکل و ماهیت فرهنگ ما را گیج‌کننده، تحریف شده و سرگردان نشان می‌دهد و غافل از آنیم که مهمترین بخش فرهنگ، بخش فرهنگ‌انگیکه است که می‌تواند اجتماعی موفق و پابرجا با کیش‌های شخصیتی متعادل و سطح بالایی از انگیزش بسازد.

چرا جامعه به فرهنگ انگیکه نیازمند است؟

چرا فرهنگ انگیکه باید چون کوره داغ هرروز در مقابله با مشکلات بر شمرده شده فوق، عکس‌العمل مناسب داشته باشد تا در جوشش فعال برای پخته شدن، کهنه و فرسوده و فاسد نشود؟ در مقدمه کتاب «خدمت تخصص ماست» به نقل از کاوی بخشی از این مشکلات به خوبی باز گوشه‌اش است که ما عیناً آن را می‌آوریم. کاوی گفته است آیا فرهنگ به این دلیل می‌تواند اجتماعات موفق از افراد پدید آورد که در بینشی واحد و مجموعه‌ای از ارزش‌های اشتراکی با هم مطابقت دارند؟، بینش و ارزش‌هایی که خطوط کلی تصمیم‌گیری افراد را مشخص کرده و آنها را در قبال یکدیگر مسئول می‌سازد یا بطور خلاصه فرهنگ انگیکه دارند (استیفن. آر. کاوی). آیا این فرهنگ انگیکه شده از بالا به پایین ایجاد شده؟ یا نه می‌توان این جوهره فرهنگ انگیکه شده را در روح و جان ملت و بلکه تمامیت فرهنگ رخنه کرده و به صورت سیستماتیک در ابرکیش‌های شخصیتی درون افراد نفوذ و ریشه دواند؟ اگر فرهنگ انگیکه با رویکرد سیستماتیک قادر است همه فرهنگ‌ها را در خود چون دیگ مذاب جذب و بلکه ذوب کند پس چگونه می‌تواند ناسازگاری ساز و موبینگ ساز باشد؟ یا برعکس هرگاه فرهنگ انگیکه را ساختنی و تصنعی فرض کنیم و آن را به مثابه صنعت و پروژه و ابزار، ابزاری و بازاری بیندازیم، تعارض و موبینگ‌ها خواهد شد. بخش حاضر این دو مقوله را در کنار هم مورد تأکید قرار می‌دهد و فصل مشترک و گرانیگاه

مفهومی و هندسه سخن را در فرهنگ‌انگیخته شده و موبینگ در قالب‌های کیش شخصیتی نفوذ به درون افراد مورد توجه قرار می‌دهد تا نشان دهد هرگاه فرهنگ‌انگیخته شده در نمایشی غیرواقعی به سمت فرهنگ تحکمی و سیاست‌زده حرکت کند، موبینگ یا جنگ روانی در سازمان‌ها گسترش می‌یابد و هرگاه فرهنگ به سمت آداب و رسوم برخواسته از تمدن و فرهنگ کهن با رویکرد انسان‌شناختی و با حرکت سیستماتیک فرهنگ‌انگیخته شده به مثابه دیگ مذاب و شبه ارگانیزیم زنده با چارچوب ارجاع واقعی از فرهنگ تصور شود، می‌تواند علاوه بر حفظ هویت خود، سایر فرهنگ‌ها را در خود جذب و بلکه مجذوب و منکوب خود سازد. در این شرایط موبینگ و نفرت و قلدری کنترل شده و فرهنگ در مدار خدمت کردن و آرامش در قالب ساختن تمدن خواهد چرخید و فرهنگ گفتگو، دوست داشتن و تعامل و تساهل و تفاهم مورد استقبال مردم قرار خواهد گرفت. تجربه‌ها و پیش‌زمینه‌های ذهنی ما بر مبنای فرهنگ‌انگیخته بر مدار ارجاعات و چارچوب‌های با ثبات قرار داده می‌شوند و ابرکیش شخصیتی ما ایرانیان بر مدار واقعیت‌ها و احساسات پر معنا، ما را قادر می‌سازد بجای نزاع و درگیری به انتقال معنا و ارائه تصویر بزرگ‌تری از خود دست بزنیم. هر چند در این راه شاید شاهد سوءتعبیرها، مقاومت و سختی و تحقیر هم باشیم.

طرح و بیان مسأله

همیشه ذهن‌ها به این سؤال درگیر بوده که چرا مقابل نیرویی با ثبات در برابر تغییر قرار داریم و آنقدر از توسعه فرهنگ، ابزارچماق و هویج ساخته می‌شود؟ چرا همه چیز در پای فرهنگ تحکمی اقلیتی خود نادان خواسته، قربانی می‌شود و حتی فحش و ناسزا گفتن به تاریخ و فرهنگ خودی و خویشتن ارزش پنداشته می‌شود؟ چرا ما نمی‌توانیم حتی در مورد برداشت از توسعه فرهنگ و حتی برداشت از خود فرهنگ و مفهوم توسعه با هم با صداقت گفتگو کنیم؟ هرگاه بخواهیم از نوعی جدایی از تفکرات پیشین و روش‌های قدیمی، دانش‌ها و مهارت‌های کهنه سخن بگوییم، چرا آنقدر با بادهای مخالف حتی در درون خودمان روبرو می‌شویم؟ برخی اوقات من بر این تصورم که ما حتی از تاریخ و گذشته خودمان نیز نمی‌توانیم به درستی و راستی سخن بگوییم و دائماً می‌ترسیم و همواره در بیان دچار تعارض و ناسازگاری هستیم. گاهی این آشوب‌ها و آشفتگی‌ها، تمام پیشرفت‌های چشمگیر و اساطیری تمدنی ما را به حاشیه می‌راند و با خود می‌گوییم بهتر است همه‌ی این فرهنگ‌های زیر جلدی را فراموش کنیم و چیزی از آن نگوییم. بسیاری چون فخر رازی، اقبال لاهوری و بوعلی سیناها و... چنین کردند، اما کمتر نتیجه گرفتند. چرا نیروی عقلانی فرهنگ‌انگیخته شده جامعه به عادت فعال برای مبادلات فرهنگی با نیروی خلاق در هم نمی‌آمیزد تا ابرکیش‌های شخصیتی پایداری از ما بسازد؟ کی ما قادریم از نیروی فرهنگ‌انگیخته شده

بزرگانی چون حافظ، مولانا، رودکی، فردوسی و ناصر خسرو... در جهت ساختن امروز، سخن بگوئیم و در پای اشتیاق‌های بزرگان و مفاخر ملی بیشتر به گفتگوی سازنده و انسانی پردازیم و کارآمدترین فرآیندهای انسانی را در سایه اینان به نمایش گذاریم و خود را در نمایشگاه جهانی در فرهنگ سر بلند نشان دهیم؟ شاهکار توماس کوهن در کتاب «ساختار انقلاب‌های علمی» را می‌توان در این جمله بزرگ دانست که تمام دانستنی‌ها و پیشرفت‌های بزرگ و چشمگیر در طول تاریخ جهان همیشه با نوعی جدایی و هنجارشکنی همراه بوده‌اند. اصطلاحی که او به نام «پارادایم شیفت» در کتاب ساختارهای انقلابات علمی از آن سخن راند. مگر غیر از این شکستن پارادایم‌های تقلیدی است که چارچوب ارجاع ما را مورد دستکاری ناخواسته قرار می‌دهد؟ وقتی از فیزیک، شیمی و هندسه و... سخن گفته می‌شود، این تغییر را می‌فهمیم و حاضریم صدای شکستنشان را بشنویم، اما وقتی از فرهنگ و ابعاد پیچیده و سرگردان ساز آن سخن گفته می‌شود، گیج می‌شویم. فاصله‌ها و تفاوت‌ها در بازتاب گذشته ما مثل مهره مارخوش و خط و خالی هستند که اگر درست در چارچوب نظام‌های ارزشی ارجاع داده نشوند و به فرهنگ تبدیل نگردند، می‌توانند تجربه‌ها و پیش زمینه‌های ذهنی ما را به سدی در برابر فرهنگ‌انگیخته مبدل سازند. بازتاب این تفکر همواره در برابر ما قد علم کرده و ما را به ژرفای بیشتر فرا می‌خواند. از یک سو می‌دانستیم و می‌فهمیدیم که به تعبیر پرگوگین برنده جایزه نوبل هیچ علمی گسترش نخواهد یافت، مگر اینکه به فرهنگ تبدیل شود. وقتی سخنان رنه مائورا در صحن کنفرانس خواندم و به این جمله رسیدم که گفته بود «علم آن است که در فرهنگ مردم خوب جذب شود، علم باید به فرهنگ تبدیل شود تا توسعه ایجاد شود»، ابعادی از این سخن گرانبار از ارزش را فهمیدم؛ اما بگذارید صادقانه بگویم در آن سال‌های اوایل قرن بیستم باز نتوانستم پاسخ آشفته‌گی و سرگردانی خود را در فرهنگ انباشته شده از درون چارچوب و نظام‌های ارجاعی خودمانی پیدا کنم، اما وقتی در برابر جمله‌ای از استیفن آر کاوی قرار گرفتم که «فرهنگ همان چیزی است که در آداب و رسوم در عبارتی عجیب به نام فرهنگ‌انگیخته قرار می‌گیرد»، گویی به یک باره مغزم به تکان در آمد و پاسخی پرمعنا تر از همیشه یافتم و گویی پاسخی منطقی برای این همه آشفته‌گی‌های خود در چارچوب نظام ارجاعی و ذهنی یافتم و دست به قلم شدم تا یادم نرفته این سازی پایا و بدیع را در ذهن خود حلاجی کنم. چگونه با گذار از یک پارادایم سنتی می‌توان به خوبی با حوزه‌های فرهنگی و تفکری بازتری در برابر افق‌های جدید تر رسید و نظام‌های ارجاعی قویتری ساخت؟ پارادوکس عجیبی است. از یک سو شکستن هنجارها و سنت‌ها را باید در پیش گرفت و از سوی دیگر آرزوی سنت‌ها، آداب و رسومی را در فرهنگ‌انگیخته طلب کرد که حجم زیادی از فرهنگ ما را در چارچوب ارجاعی به تاراج برده است. تکرار پدیده‌ای که می‌تواند کفر دیروز را ایمان امروز ما سازد.

فرآیندی بسیار مرز شکن و خطرناک که شما را تا کفر مطلق و ایمان مطلق به قربانگاه می‌برد. این خاصیت پارادایمیک پارادوکسیکال^۱ نظام سازی‌های ارجاعی است. هنجارشکن، مرز شکن، نافی گذشته و در عین حال همراه ساز گذشته برای آینده، می‌خواهد همگان را براسب گذشته با شناسنامه مشخص بر مبنای پیش زمینه‌های تاریخی و سرزمینی و آیینی فرهنگ‌انگیخته به محدوده عظیم‌تری از تمدن و دانش و مهارت امروز سوار کاروان پیشرفت و تمدن نوین کند. این پارادوکس، تضاد و آشفتگی، همیشه در برابرانظار ما ایرانیان خودنمایی می‌کند. اگر این تضاد با فرهنگ انتقادی درست تحلیل نشود، می‌تواند حتی فرهنگ و تاریخ، تمدن و سنت‌ها را به ضد فرهنگ و توسعه و تمدن تبدیل کند و ما را با پیامدهای غیرمنتظره‌ای چون موبینگ و بولینگ و آزار و اذیت و تحقیر و آشفتگی و سردرگمی و از خود بیگانگی فرد و جامعه در سازمان و در سطوح فردی و اجتماعی در سرگردانی کیش شخصیتی روبرو سازد. چرا جمله ارشمیدوس که می‌گفت «یافتم یافتم»، آنقدر شیدایی می‌آورد. من هم وقتی پاسخ این سؤال را از مدیر ژاپنی یافتم، وقتی در برابر هر سوال پیچیده‌ای من از نظام‌های مدیریتی بی‌صبرانه و کنجکاوانه با پاسخی غیرمنتظره و حتی غیرقابل درک از سوی من دروازه‌ای معروف چون «عرف» قرار می‌گرفتم، گیج‌تر و گیج‌تر می‌شدم! گویی قوانین و مقررات آنها فقط محدود و اندک است، آنچه که فرمان نامریی و هزار توی قدرت مدیریتی را در سازمان‌ها بر عهده دارد، این فرمان خودکار شونده و خود کنترل «فرهنگ‌انگیخته» یا به تعبیر نگارنده «عرف» و به تعبیر کاوی «فرهنگ انباشته» است که پرچم خود را دائماً در همه ما برپا افراشته است و همه را تحت کنترل دارد. حالا پاسخ این سوال را که مدیر ژاپنی هر جا کم می‌آورد و مقرراتی نبود در پاسخ به سوالات گیج‌کننده می‌گفت «عرف» را در خود می‌فهمیدم و اینکه، این پدیده چقدر قدرتمند است. من با چشمان خود دیدم که عرف یا همان فرهنگ‌انگیخته در فرهنگ ژاپنی چقدر قدرتمندانه در سطح بالایی از پاسخگویی، موفقیت، مسئولیت‌پذیری، حساسی درونی، برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری خرد و کلان در خط مقدم جبهه فرهنگ، فرمان‌نهبانی از انسان را در کیش‌های شخصیتی سرلوحه خود قرار می‌داد. وقتی کمی بیشتر اندیشیدم و سخنان ساندرز در کتاب «خدمت تخصص ماست» را با عمق فراوان چندین بار خواندم، مطلبی پیچیده‌تر در ذهنم شکل گرفت. از سوی دیگر من هرگز ساده‌انگارانه پاسخ آن مدیر ژاپنی را در چارچوب نظام ارجاعی خود نمی‌توانستم انطباق دهم وقتی می‌دانستم هر کدام از اعمال حتی در ریزترین جایگاه در درون یک فرم اداری چون ارزشیابی پراز پیش زمینه‌های ساخته و پرداخته در پشت صحنه بود که وقتی زیاد مورد کنکاش قرار می‌دادید گوشه‌ای از آن را بدون تحریف باز می‌کرد. آری ذهن‌ها بیشتر گیج می‌شد. این پشت صحنه‌ها، علم و دانش امروز بود یا عرف و فرهنگ‌انگیخته که به نظم درآمده بود. این تفکر و پیش زمینه‌های ذهنی پشت صحنه جدایی از تفکرات

پیشین بود، اعمال روش‌های قدیمی، مهارت‌های کهنه شده و ابزارهای گذشته بود یا ابزارهای نوینی بود که آنها را از گذشته می‌رهند و به سمت آینده پرتاب می‌کرد؟ شما می‌توانید همین موضوع را با دو دیدگاه متفاوت مورد تعبیر و تفسیر قرار دهید. می‌توانید از یک سو گذشته را چون سدّی و مانع و ردّاعی در برابر تجارب روز مورد تفسیر قرار دهید و با آن بجنگید و از طرف دیگر می‌توانید صحنه‌های پشت واقعیت‌های ناپیدا را در قالب گزاره‌های فرهنگ انباشته شده برای جذب تجربه‌ها و تبدیل کردن فرهنگ انگیخته به علم روز مورد بهره‌برداری قرار دهید و پلی برای آینده از آن بسازید. در رویکرد اول فرهنگ در برابر تفکرات نو، چون سدّی آهین برای جنگ روانی و پدیده‌های نامیمون در سازمان‌ها چون موبینگ و بولینگ، چون هزار توی پیچیده عمل می‌کند و همچنین شما می‌توانید در رویکرد دوم از دگر سو با برداشت صحیح در قالب آداب و رسوم و عرف (فرهنگ‌انگیخته و انباشته) چون دارویی شفابخش، تسهیل‌گرایانه آشفستگی فرهنگی را در ما و ساحت اجتماعی در درون کیش‌های شخصیتی درمان‌گری کنید. برای دردهای تاریخی ما و حتی قواعد بازی را به نفع فرهنگ توسعه انسان محور با رویکرد آینده‌پژوهی در درون فرهنگ‌انگیخته تعبیر و تفسیر کنید. این تمام رمزی است که در این بخش تلاش خواهد شد ابعادی از رموز معماگونه آن در قالب فرهنگ‌سازمانی و کیش‌های شخصیتی بازشناسی شود، اما قبل از آن لازم است انواع رویکردهای فرهنگی را مورد توجه قرار دهیم.

گفتیم موبینگ آزار ارادی، تکرار شونده، زماندار، هدفمند و برنامه‌ریزی شده در موقعیت‌های فردی، گروهی یا سازمانی است که با نقشه قبلی اجرا می‌شود به گونه‌ای که موارد یا مورد موب شده را دچار جنگ روانی کرده تا آنها نتوانند در برابر اطرافیان، همکاران و مقامات بالادست به دفاع نظام‌مند از خود بپردازند (طباطبایی، ۱۳۹۵).^۱ سعی می‌کنیم در فصل بعدی این عارضه را با رویکردهای فرهنگی در سطح بالایی از واقعیت‌ها و با توجه به کیش‌های شخصیتی مورد توجه بیشتری قرار دهیم.

فصل دوم

موبینگ و رویکردهای فرهنگی

مقدمه

بسیاری از آشوب‌ها و هرج و مرج‌های فرهنگی، تعارضات و ناسازگاری‌ها در لایه‌های مختلف فردی، گروهی، حزبی و اجتماعی به تفاوت افراد در دیدن و نوع نگاه به فرهنگ باز می‌گردد که در پرده اول کتاب موبینگ مورد اشاره قرار گرفته است. ذهن آرکی تایپ شده یا کهن الگوهای ذهنی، انرژی منفی که فرد را دچار نگرش منفی می‌کند، حالتی که بینش مندی را کم اثر می‌کند. مولانامی‌گفت دانشمندی و اندیشمندی را وا گذارید و بینش مندی را برگزینید. برخی فرهنگ را چون موجود زنده پویا و سر حال در حال تعامل با سایر فرهنگ‌ها، دائماً در حال تنفس و انرژی دادن و انرژی گرفتن و در حال دم و بازدم در درون هر فرد در نظر می‌گیرند. برخی دیگر فرهنگ را موجودی بسته و چون پروژه‌ای سیاسی و ابزاری در دست سیاست‌مداران برای برجام‌سازی و فرجام‌سازی، چون فرمان تحکمی می‌دانند که به جباریت تاریخی در افراد جامعه فرو کاسته می‌شود. برخی فرهنگ را موجودی گذشته‌نگر دانسته و دائماً به دنبال احیاء گذشته چون چرخ زمان زنگ زده گذشته به میدان کارزاری برای جدایی از خود و علائق فرا می‌خوانند، و با این کار می‌خواهند چرخ زمان را نگه داشته و حتی به گذشته باز گردانند. برخی فرهنگ را چون تویی غلتان در دست کودک گستاخ خود می‌پندارند که دوست دارد آن را به هر سو با شتاب دلخواه خود پرتاب کند. برخی فرهنگ گذشته را چون انگلی می‌پندارند که آدمی را در زندان خود سرکوب می‌کند و با تحکم می‌خواهد مجموعه‌ای از رفتارها و گفتارها را در ذهن کهن الگو حفظ و تکرار کند، اما برخی فرهنگ را برآیند تمامی تجربه‌ها و ژنوم تبدیلی در نظم هماهنگ و فرهنگ‌انگبخسته تفسیر می‌کنند که می‌تواند همه نظم‌ها را در دستگاه تبدیلی نظم اقلانعی از طریق فرهنگ‌انگبخسته نه سیاست اندوخته، در جامعه خود ایجاد کند. این تفاوت در رویکردهاست که انواع مختلف برداشت‌ها و تفاسیر از فرهنگ‌ها را خورند ما

می‌سازد و ما مجبوریم قبل از هر سخنی آنها را از هم تفکیک و شاخص‌های مهم هریک از رویدادهای فرهنگی را مرور کنیم.

۱. رویکرد فرهنگ به مثابه صنعت

این رویکرد، فرهنگ را مکانیسمی جزء به کل و فرآیند اصلاحات فرهنگی را از بالا به پایین مورد توجه قرار می‌دهد. اوج این دیدگاه در زمان مدرنیزاسیون و نوسازی‌های اداری و مدیریتی بعد از انقلاب صنعتی به ویژه در نظریه‌های نوسازی در اوایل قرن بیستم و در گام بعدی در نظریه جهانی شدن مطرح شده و تا کنون ادامه دارد. در این نظریه‌ها فرهنگ‌های سنتی و فرهنگ‌های تکلیفی و گذشته‌نگر در برابر رویکردهای نوسازی شده مقاومت می‌کنند. لذا هرچه فرهنگ‌های سنتی کنار زده شوند، فناوری و فرهنگ توسعه جای پای محکم‌تری را در توسعه پیدا می‌کنند. این فرهنگ‌انگیزه گذشته‌نگر مانع توسعه است و باید کنار زده شود. اوج این دیدگاه‌ها با کمک‌های ایالات متحده آمریکا برای انجام اصلاحات در سایر کشورها در طرح مارشال همراه بود و به همین دلیل نظریه پردازان وابستگی، مکتب نوسازی را مدل توسعه غربی و آمریکایی می‌دانند. نظریه فرهنگ به مثابه صنعت که در تئوری نوسازی تئوریزه شده و در دهه ۱۹۴۰ تا ۱۹۶۰ میلادی مورد توجه جدی قرار داده شد، امروز از دایره تحلیل به حاشیه رفته و نادرستی آن اثبات شده است. اگرچه با باز تولید افکار نئومدرنیزاسیون، افکار پریشان و دستوری و تحکمی خود را بسیار مورد تعدیل قرار داده و در این راه احترام به فرهنگ‌ها، تکیه مجدد به فرهنگ‌ها و سنت‌ها، تأکید مجدد بر تاریخ، ارائه تحلیل پیچیده‌تر و چند سویه از توسعه با فرهنگ‌انگیزه، از ریشه‌های ساختاری، تقسیمات فرهنگی، عوامل مذهبی و سنتی، رفاه اقتصادی، ساخت اجتماعی کشورها و توجه بیشتر به عوامل خارجی و ستیز، بستر فرهنگی، فرآیندهای تاریخی یک سلسله مطالعات جدید را از سر گرفتند و برای تغییر اجتناب‌ناپذیر دانستند تا راه خود را در ایفای نقش بازتر کنند و تا آنجا که ممکن است نظریه خود را از بحران ناشی از بی‌هویتی و بی‌ریشگی برهانند و خود را همچنان در میدان نظریه‌پردازی نگه دارند. این نظریه، فرهنگ را چون صنعت، طنین آواهای غربی می‌پنداشت که می‌باید با فاصله گرفتن از فرهنگ‌های سنتی و انگیزه فرهنگ نوپدید وارداتی نوسازی غربی و آمریکایی را به عنوان یک عمل کاملاً مفید مورد توجه قرار دهد. این رویکرد به دلیل بی‌توجهی به فرهنگ‌انگیزه به شدت موبینگ‌ساز است و بسیاری از نظریه‌پردازان مشهور دنیا، ناآرامی‌های کشورهای در حال توسعه را به درستی به این نوع نگاه مکانیستی به فرهنگ توسعه، مورد ارزیابی قرار می‌دهند. این معما را نمی‌توان با قوانین و مقررات و قواعد مدیریتی حل کرد. ریشه این مسائل عمیق‌تر از آن است که بتوان به شیوه‌های مکانیکی آنان را مرتفع کرد. فرهنگ‌انگیزه می‌تواند با آواهایی که فرهنگ را مورد توجه قرار می‌دهد، نظم خود کنترل را در نظمی

آهنگین درآورده و به کنترل اوضاع بپردازد. کشورهای صاحب فرهنگ انگیزه، بسیاری از موضوعات و نظم‌های حاکم در روابط اجتماعی و مدیریتی و حتی سیاسی را از طریق فرهنگ انگیزه به پیش می‌برند. در حالی که در کشورهای با نظم وارداتی، همه چیز باید از نو با مقررات فراوان تنظیم شود. مقرراتی که گاه نه در سنفونی فرهنگ، بلکه در قالب رفتاری تقلیدی و وارداتی مورد تأکید قرار می‌گیرند. حرکتی که با اندک تناقض و تضاد از خط اصلی دور می‌شود و افراد و سازمان‌ها تمایل ذاتی در دور زدن آن نظم خود ساخته دارند. به همین دلیل وقتی فرهنگ انباشته یا انگیزه تضعیف شود، به شدت بی‌نظمی و حتی موبینگ و جنگ روانی در سازمان‌ها افزایش می‌یابد و مقررات نه در ساختار درونی و با ثبات بلکه در محیطی مصنوعی در جریان هستند.

۲. رویکرد فرهنگ به مثابه ساختار وابستگی

مکتب وابستگی که همیشه مسئله فرهنگ وابسته را طنینی از آواهای غربی می‌دانست و با نگاه ایدئولوژیک خود در رویارویی با سلطه فرهنگی غربی به خصوص آمریکایی به معارضة جدی برخاسته است. در این رویکرد فرهنگی علل غایی مشکلات را در توسعه فرهنگ و فرآیندهای توسعه از بیرون مورد توجه قرار داده و سرنوشت نوسازی را عمدتاً برای کشورهای جهان سوم زیانبار و پیش‌بینی مسیر توسعه را با بدبینی مورد توجه قرار داده و راه‌های نیل به توسعه پایدارانه در ارتباطات فرهنگی با کشورهای توسعه‌یافته، بلکه در کاهش ارتباطات و حتی قطع رابطه و همراه شدن با انقلاب‌های سوسیالیستی می‌داند. این نظریه نیز در عرصه فرهنگی و اجتماعی چون نظریه نوسازی با کم‌اثر کردن تاریخ، وابستگی را به عنوان عاملی مضر در مسیر توسعه دانسته و با تأکید بر مؤلفه‌های بیرونی، مبادله نابرابر و استعماری را ماهیت وابستگی اقتصادی دانسته و فرهنگ غربی را در توسعه در مسیری یک طرفه به سمت توسعه نیافتگی می‌داند. این دیدگاه هم می‌تواند به دلیل ایستادن فرهنگ و عدم ارتباط با دنیای پیرامونی، موبینگ‌ساز بوده و به دلیل نفی تاریخ و تحولات گذشته در توسعه و یکسویه در نظر گرفتن توسعه نیافتگی، به دلیل ماهیت رفتارهای ایدئولوژیک به شدت موبینگ‌ساز ظاهر شود و در همه سطوح تعارض‌آفرین باشد. هر چند همچنانکه الوین ی. سودر کتاب «تغییر اجتماعی و توسعه» به نقل از کاردوزو اشاره‌ی خوبی دارد؛ در نظریه‌های جدید مطالعات وابستگی مؤلفه‌های درونی پدیده‌های اجتماعی و قابلیت همزیستی برای توسعه را در میان دو فرآیند متناقض یعنی وابستگی و توسعه امکان‌پذیر ساخته است (الوین ی سو، ۱۳۸۰: ص ۲۰۱)، اما به نظر می‌رسد، کماکان این رویکرد هم به دلیل ایستایی و ایدئولوژیک بودن در عرصه فرهنگی و تاریخی، موبینگ‌ساز بوده و باعث گسترش جنگ روانی در سازمان‌ها و در افراد مختلف است.

۳. رویکرد فرهنگ به مثابه آزادی

آمارتیاسن برنده جایزه نوبل در اقتصاد در سال ۱۹۹۸ و نویسنده کتاب «توسعه به مثابه آزادی» با محدود کردن توسعه به تولید ناخالص ملی، افزایش درآمد یا صنعتی شدن و نوسازی و پیشرفت‌های فناوری یا نوسازی اجتماعی مخالفت کرد. او همه این پیشرفت‌ها را در آزادی‌های انسانی قرار داده و می‌گوید اگر آزادی هدف و مقصود نهایی توسعه باشد در این صورت تمرکز بردستیابی به این هدف کلی قابل دفاع‌تر از تمرکزروی تعدادی وسایل و یا توسعه از مناظر دیگر است. او معتقد است که توسعه آن هنگام محقق می‌شود که عوامل اساسی ضد آزادی از بین بروند: عواملی چون فقر و ظلم، فرصت‌های کم اقتصادی، محرومیت‌های نظام‌مند اجتماعی، بی‌توجهی به تأمین امکانات عمومی، عدم تسامح و دخالت زیاد دولت‌های سرکوبگر. او در این کتاب استدلال کرد که علیرغم افزایش بی‌سابقه ثروت عمومی در جهان معاصر، کماکان گروه وسیعی از مردم جهان از آزادی اولیه بی‌بهره هستند (آمارتیاسن، ۱۳۹۵ ص ۱۸). من این نگاه آمارتیاسن به آزادی را یک نگاه تازه فرهنگی می‌دانم. به نظر بهتراست گفته شود «فرهنگ چگونه می‌تواند به مثابه آزادی باشد؟». چطور فرهنگ‌انگیز شده می‌تواند سازنده آزادی و درمان دردهای فرهنگی ما در ساختن ابرکیش شخصیتی از طریق کهن الگوهای ذهنی باشد. وقتی فرهنگ نگاه به آزادی نداشته باشد، چگونه ممکن است فرآیندهای توسعه را با خود در مدار آزادی فرهنگی قرار دهد؟ کسانی که فرهنگ را به مثابه آزادی می‌دانند، پاسخ روشنی به این سؤال اساسی دارند. سازمان، ارزش‌ها، و فرهنگ، سنت‌ها و هنجارهای اجتماعی و عادات عمومی برخاسته از فرهنگ‌انگیز شده در بسیاری از فعالیت‌های ما در تعاملات اجتماعی در ظهور یا عدم ظهور آزادی نقش مهمی ایفا می‌کند. این حقیقت که فرهنگ موتور عظیمی برای توسعه آزادی، رفاه اجتماعی، تحولات فلسفی، فرهنگی، یادگیرندگی، رشد و توسعه است بر کسی پوشیده نیست. به نظر می‌رسد کشورهای که با فرهنگ انگلوساکسن یا با فرهنگ شرقی کسنفوسیوس^۱ و یا فرهنگ شرقی آرتدوکس و یا فرهنگ سنتوییزم ژاپنی یا فرهنگ هندوی هندی و... دست به تحولات فرهنگی می‌زنند، این تمثیل را خوب دریافته‌اند که بدون ساختن فرهنگ‌انگیز شده برای آزادی از قیود و سنت‌ها نمی‌توان فرهنگ نو برای ساختن آزادی و توسعه و فرهنگ گذشته و حال بناکرد. این رویکرد قبل از هر اقدامی می‌خواهد بر این نکته تأکید کند که فرهنگ در تعامل با آزادی می‌تواند تعاملات اجتماعی و مشارکت نهادینه شده را بر بستری طبیعی قرار دهد و مهمترین

۱. کنفوسیوس مشهورترین فیلسوف، نظریه‌پرداز سیاسی و معلم چینی بود. وی آفرینش جهان را مبنی بر قانون قطبیت می‌دانست. به این معنی که از هستی مطلق نخست موجودی یگانه که خود کنفوسیوس آن را قطب بزرگ می‌خواند منبعث می‌شود و همراه آن قطب دیگری که قسمت‌پذیر است بوجود می‌آید. این دو قطب با هم روبرو و به هم پیچیده می‌شوند. از این جا جهان کون و فساد مانند دو نیروی قوی و ضعیف یا روشنائی و تاریکی یا نماینده صفات مرد و زن، پا به عرصه هستی می‌گذارند و تغییر و تبدیل یافتن این دو قطب، اساس بوجود آمدن خوبی یا بدی یا خیر و شر است.

عنصر در نظم اقناعی از طریق فرهنگ به مثابه آزادی می‌تواند نظم تبدیلی را در دستگاه سه زمانه (گذشته، حال و آینده) در درون هر فرد در قالب کیش‌های شخصیتی و با هویت‌سازی درونی ایجاد کند. وقتی فرهنگ از مقوله نظم، آزادی، اقناع، شهود خلاقانه، نشان دادن فرد بر مدار جامعه و رهایی از گذشته با نقد فعال به رهایی و آزادی از تجربه‌های زندانی شده رهنمون شد، ابزاری کارآمد برای توسعه در حال و آینده خواهد شد و در این شرایط موبینگ، جنگ روانی، سرکوب، آزار، اذیت و ترس با خروج از مدار جامعه و دین و ارزش‌ها در حداقل خود قرار می‌گیرد. در غیراین صورت فرمان تحکمی، فرهنگ را چون ابزاری برای سرکوب جامعه امنیتی شده تبدیل کرده و چنین جامعه و سازمانی پراز موبینگ، تعارض و جنگ قدرت خواهد شد و هر روز از خود و فرهنگ‌انگیخته خود فاصله بیشتری می‌گیرد.

۴. رویکرد فرهنگ به مثابه سیستم (سیستم بسته یا سیستم باز)

وقتی فرهنگ به مثابه سیستم مسدود و منحصر به منطق گذشته، یکسویه و آبخاری فرمان می‌راند، سیستم تفکر آدمی مسدود شده و کم‌کم فرد را از مدار اجتماعی خارج و بی‌تفاوت می‌سازد. نگاه سیستمی باز، برخلاف این نوع نگاه، فرهنگ را در سیستم به تعبیر اسکات موجودی پویا و قابل تعامل دانسته و با نقد فعال به نیروی اثرگذار در جامعه پیوند می‌دهد و دائماً در حال بازسازی و باز تولید ارزش‌ها و سنت‌ها و در شکل و نمونه‌های قابل ادراک در محیط خود در تعامل با بیرون و درون است. به چندگانگی فرهنگی احترام گذاشته می‌شود و دستگاه فرهنگی چون دیگی مذاب می‌تواند تمامی فرهنگ‌ها و نظرات مخالف را در خود جای دهد و هضم کند. نظم اقناعی سیستمی هرگونه بهم ریختگی را مانع می‌شود و فرهنگ‌های متضاد را در خود ذوب می‌کند. در این رویکرد، فرد و جامعه در قالب سیستمی باز مرتب در حال بده بستان و تعامل هستند و فرهنگ چون خمیرمایه و روح جامعه فضای معنوی را به نظم و خلاقیت و یادگیری فرا می‌خواند. در اینجا هم نظم اقناعی از طریق فرهنگ‌انگیخته به دستگاه تبدیلی جامعه راه پیدا می‌کند. در این رویکرد فرد در مدار جامعه با وجود مخالفت احتمالی اما به دلیل فرآیندی بودن فرهنگ باز می‌تواند به جریانی از اقناع دست بزند. هر چند این رویکرد سیستم محور است و نقش فردی را کاهش می‌دهد، اما باز این فرد است که می‌تواند جریانی از نظم اقناعی را در سطح پویایی از جامعه برای اصلاح برعهده بگیرد. تفاوت این دیدگاه با نگاه فرهنگ به مثابه آزادی در همین جاست که در الگوی فرهنگ به مثابه آزادی انسان نقش محوری را در جریان‌سازی و نظم پویای اقناعی بر مدار کیش شخصیتی و فرهنگ‌انگیخته برعهده دارد و مدار جامعه اگرچه کاملاً با او از نظر فلسفی سازگار نیست، اما در کارکردهای سیاسی و اجتماعی و حتی فرهنگی محدودیتی برای وی نمی‌آفریند و به همین دلیل

موبینگ صحنه حضور کمتری می‌یابد. در این رویکرد تلاش می‌شود با نگاه کلی تمام پدیده‌های محیطی با استفاده از الگوریتم‌های منظم فرهنگی در قالب روابط سیستمی (داده، فرآیند، نتایج) تعریف شوند. دیدگاه مزبور بر این نکته تأکید دارد که هر نوع تغییر در اجزاء سیستم می‌تواند اثرات تعاملی، مثبت یا منفی بر سیستم‌های فوقانی و تحتانی برجای گذارد. لذا داشتن فهم فراشناختی بر پایه استدلال قیاسی از فرهنگ کل به جزء برای تدوین استراتژی‌های محیطی و سازمانی و فردی ضروری است. در این رویکرد تنها راه شناخت روابط بین پدیده‌ها، ایجاد الگوریتم‌های منظم، ارتباط آرگانیک، ساختارمند و قاعده‌مند است که در نوع نگاه فرهنگی نهفته است. این رویکرد با وجود اینکه همه جانبه‌نگر و فراگیر است، ولی به دلیل توجه زیاد به عناصر و روابط درونی و بیرونی، زمان‌بر و در مکان‌هایی که سیستم‌های پیشرفته فرهنگی با فرهنگ‌انگیخته کمتری روبروست، نمی‌تواند موجد اثرگذاری و ساختن نظام مدیریتی یکپارچه شود و چون فرهنگ‌انگیخته وقتی تعارضات و اختلافات زیادی را در خود پنهان ساخته، دیگر قدرتمند نبوده و مقررات و قوانین هم به تنهایی قدرت اعمال نظم تحکمی و اقماعی را ندارند و رشد و توسعه همیشه دور از دسترس است، چنین شرایطی می‌تواند موبینگ ساز ظاهر شود. در چنین وضعیتی توصیه می‌شود که سیاست‌مداران و خط‌ومشی‌گذاران اول باید به تقویت فرهنگ‌انگیخته و اجماع در فرهنگ خودی و درونی دست یابند. فرهنگ تشکل و گفتگوی سازنده و فرهنگ به مثابه آزادی می‌تواند چراغ راه روشنی برای جامعه‌پذیری بیشتر افراد در درون فرهنگ‌انگیخته باشد.

۵. رویکرد فرهنگ به مثابه علمی الگوبذیر برای جهانیان

اگر صنعت، سازمان و یا خدمات محیطی به منزله علم معرفتی تلقی شوند، صنعت توسعه و رشد مقولاتی هستند که مجموعه اصول منظم، اثبات‌پذیر، قابل تعمیم و جهان شمولی فرض خواهند شد. بنابراین سیاست‌گذاری، طراحی و برنامه‌ریزی چندان قدرت انعطاف، تنوع و گوناگونی نخواهند داشت. بر اساس این دیدگاه رفتار صنعت و فرآیندهای آن تابع اصول ثابت، پایدار و متعارفی است، بطوریکه می‌توان رفتار صنعت، نوع تولید یا خدمات مورد بحث را در فرهنگ‌های دیگر حتی در قالب مجازی و به دور از دولت‌های سرزمینی مدیریت کرد. بنابراین روشی که در این رویکرد روزگاری در مدل‌های نوسازی اشاعه داده می‌شد توانسته بود با کارکرد جهانی روبرو شود. نظریه پردازان تئوری نوسازی و جهانی شدن توسعه با الگوهای غربی از پیش‌تازان این نوع نگاه به فرهنگ هستند. لذا کشورهای توسعه‌یافته می‌توانند فرهنگ جهان شمول و علمی و معرفتی خود را که بر خواسته از الگوهای مدیریتی درونزا و گاه با نگاه فلسفی خاص منفعت‌طلبانه تهیه و تنظیم شده، به دیگران سرایت بدهند و بر این نکته تأکید دارند که کشورهایی که این فرهنگ را مورد توجه قرار می‌دهند، روزگاری به توسعه دست می‌یابند. با وجود اینکه

می‌توان شواهدی از کاربرد این رویکرد در بخش‌هایی از صنایع ارتباطات هوایی، آبی و... نشان داد، اما آیا این رویکرد در عرصه‌های فرهنگی می‌تواند رویکردی معرفتی و شناختی برای فرهنگ‌های متنوع جهانی شناخته شود. این سؤالی جدی است که نظریه‌پردازان نظریه وابستگی تا حدودی پاسخ آن را داده‌اند. آنها غرب را عامل عقب‌افتادگی می‌دانند و در این راه پرداختن غرب به منافع خود و استثمار دیگران را عامل این رویکرد دانسته و غرب هم مکتب وابستگی را مظهر تحولات بحران‌های مارکسیست ارتدوکس در تضاد با توسعه مورد تفسیر قرار می‌دهد و این تعارض همچنان در بین صاحب‌نظران هر دو گروه وجود دارد. آنچه که می‌تواند باعث بروز اختلافات گسترده‌تر در درون سازمان‌ها و فرهنگ سازمانی شود، نوع نگرستن به حوزه فرهنگ‌انگیز است که می‌تواند علم را وارداتی، الگوپذیر و تقلیدی جلوه دهد و پایداری در رفتار در کیش شخصیتی را با پدیده شوم موبینگ در هم آمیزد و به دلیل ناسازگاری انطباقی فرهنگ با توسعه، هر روز و هر آن فضای سازمان‌های ما را، دچار بی‌نظمی، انشقاق و ناسازگاری سازد.

۶. رویکرد فناورانه به فرهنگ

اگر صنعت، برنامه‌ریزی، مدیریت و سازماندهی را فناوری بپنداریم، صورت‌بندی مسئله، تعریف، تعیین روش‌ها و در نهایت کسب نتایج عملی با کنشگران زیادی سروکار دارد که قادرند سناریوهای تنظیمی را در همه حال دستخوش بی‌نظمی و آشوب سازند. بنابراین در این رویکرد فرهنگی، برنامه‌ریزی در عرصه‌های مختلف بر مجموعه اصول سازگار با ویژگی‌های فرهنگی و اجتماعی با کارکرد منطقی‌ای، ناحیه‌ای و محلی متناسب با شرایط محیطی متمرکز خواهد بود. در این رویکرد نیز همچون نظریه‌پردازان نظریه وابستگی، فرهنگ انباشته شده کشورها نقش بیشتری در توسعه دارد و برقراری ارتباط بیشتر با غرب را که با تأکید بر نظریه‌های نوسازی و جهانی شدن می‌خواهد همگی را به میدان تقلید از خود فرا خواند، به عنوان عامل توسعه نیافتگی مورد تفسیر قرار می‌دهند. در این رویکرد به دلیل کاهش فرهنگ‌انگیزه و رویکرد فناورانه به فرهنگ، سازمان‌ها و اجتماع با تغییرات احتمالی زیادی در مقررات روبرو بوده و آشفتگی فرهنگی به خاطر تضادها در نوع نگاه گسترش می‌یابد و اختلافات محلی و قومی باعث مسابقه بیشتری برای موبینگ در سازمان‌ها می‌شود.

۷. رویکرد فرهنگ به منزله هنر

فرهنگ برای تشخیص و تحلیل مسئله و تعیین روش و موقعیت مناسب در این رویکرد توصیه‌های مشخص و معینی ارائه نمی‌دهند، بلکه فرهنگ برای برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران فرهنگی با انعطاف‌پذیری راه‌های شناخت، سناریوهای مختلفی را مورد توجه قرار می‌دهد. به عبارت دیگر در این

رویکرد انتخاب سناریوی مناسب به هوشمندی و تحلیل درست کنشگران و موقعیت‌های فرهنگی بستگی دارد و در این رویکرد به مدیران و استراتژیست‌ها این امکان داده می‌شود تا انواع روش‌ها را در موقعیت‌های مختلف متناسب با شرایط، موقعیت، زمان و مکان و از نگاه فرهنگ به مثابه آزادی مورد تدوین و تدقیق قرار دهند. از این منظر موبینگ کمتر زمینه بروز پیدا می‌کند و این رویکرد به رویکرد فرهنگ به مثابه آزادی خیلی نزدیک می‌شود و گفتگوی باز سیاسی و فرهنگی گسترش می‌یابد.

۸. رویکرد فرهنگ به منزله شبه ارگانیزم زنده

در این رویکرد فرهنگی نیز همانند رویکرد سیستمی کل جهان را به مثابه یک موجود زنده به عنوان یک واحد تحلیل کلان و دارای روابط سیستمی مورد توجه قرار می‌دهند. لذا با توجه به دیدگاه کیهانی پدیده‌های فرهنگی تابع عوامل زیست بوم بنیان هستند و همچون شبه ارگانیزم زنده در نظر گرفته می‌شوند. بنابراین پدیده‌های طبیعی و کلیه اقدامات صنعتی و دستکاری‌های ناشی از آن تابع نظام خاصی است و دائماً با محیط داخلی و خارجی در تعامل است. هر پدیده صنعتی بازتابی از شرایط زیست بوم بنیان همچون موجود زنده متولد می‌شود، رشد و توسعه می‌یابد و سرانجام دچار مرگ شده و نابود می‌شود. لذا دگرگونی، اصلاح و بهبود فرهنگ، جزء ذاتی این رویکرد فرهنگی محسوب شده و تحولات جزو ذات سیستم زنده تلقی می‌شوند و هرگونه دخالت مصنوعی در طرحواره فرهنگ و اقدام صنعتی باید با اصول شبه ارگانیزم زنده و طرحواره زیست بوم بنیان پدیده هماهنگ باشد. در غیراین صورت همه چیز در تعارض و جنگ روانی قرار خواهد گرفت. در این رویکرد فرهنگی به دلیل تعامل سازواره‌ای با فرهنگ‌انگیزخته، فرهنگ با تضاد کمتری روبرو شده و افراد و سازمان‌ها و حتی فرهنگ‌سازمانی با جنگ روانی کمتری ناشی از موبینگ و تعارضاتی فرهنگی روبرو خواهند شد.

۹. رویکرد فرهنگ به منزله یک پروژه :

در این رویکرد فرهنگ به عنوان یک روش برنامه‌ریزی خاص (پروژه) صرفاً بر منافع بخشی، دولتی یا سیاسی تأکید دارد. به عبارت دیگر اثرگذاری بر ذی‌نفعان و بازیگران و پیش‌بینی راهبردهای اساسی در شاخص‌های هدف - امکان برنامه‌ریزی و دستیابی به اهداف بخشی - در قالب پروژه‌ای را امکان‌پذیر می‌سازد و به اصطلاح، سیاست از فرهنگ و مدیریت دولتی تفکیک نشده و این سیاست است که فرمان تحکم می‌راند. اینجا فرهنگ چون ابزار تحکم و نظم از طریق سیاست به پیش رانده می‌شود. بنابراین هدف این رویکرد فرهنگی استفاده از نمونه‌های تازه است که موجب گره خوردن نظریه‌ها با منافع و هدف بخشی شده و عمدتاً سیاسی است که در درون پروژه‌ها هدف‌گیری شده یا معطوف می‌شوند که صحنه

مبارزه به صحنه‌ای برای کسب قدرت سیاسی تبدیل شده و هرگونه دخالت یا جابجایی در ملاک‌ها و شاخص‌های تعریف شده در شاخص هدف، دستیابی به هدف و کسب رضایت ذی‌نفعان و بازیگران را در دستیابی به اهداف پروژه‌ای و شخصی، دستخوش دگرگونی و بی‌نظمی می‌سازد، بنابراین در این رویکرد فرهنگی همه ارزش‌ها، هنجارها و آداب و رسوم بصورت خطی در جهت دستیابی به اهداف سازمانی، حزبی و برنامه‌ای سیاسی در چارچوب نقاط مرجع استراتژیک صاحب منصبان سیاسی در نظر گرفته می‌شود و تمام برنامه‌ها و هدف‌ها در کوتاه‌مدت در قالب پروژه‌ای مشخص و معین قابل ارزیابی است. تمامی افکار و سلیقه‌ها با استفاده از وسایل ارتباطی می‌توانند به صورت ایدئولوژی یا تبلیغات رسمی و غیررسمی از طریق ابزارهای فرهنگی مورد دستکاری و کنترل واقع شوند. فرهنگ در اینجا ماهیتی ماندنی ندارد و نیست! بلکه ساختنی، ابزاری و کوتاه‌مدت برای نیل به اهداف پروژه‌ای خاص در نظر گرفته می‌شود. این رویکرد، فرهنگ به خصوص فرهنگ‌انگیخته را در زوربرقی از حفاظت پنهانی و ایدئولوژیک به عنوان چیزی نامعلوم و مبهم مخفی می‌کند و به تدریج از طریق نفی فرهنگ‌انگیخته به مبارزه طلبی خود وارد کرده و واقعیت‌های فرهنگی و توسعه‌ای بلندمدت فرهنگ‌انگیخته را درهاله‌ای از ابهام نگه می‌دارد. این شرایط می‌تواند اگر چه در کوتاه‌مدت یکپارچگی و گاه وحدت مصنوعی و احساسی ایجاد کند، اما در بلندمدت می‌تواند چارچوب‌های مرجع فرهنگ‌انگیخته را به هم ریخته و ابعاد ناسازگاری، عدم انطباق و یا موبینگ‌ساز واقع شده و جنگ روانی را در همه سطوح و حوزه‌های شناختی، دانشی و مهارتی در تمامی ابعاد فردی، گروهی، سازمانی و اجتماعی دامن بزند و حتی در بلندمدت می‌تواند ضد تمدن و توسعه عمل کند. در این رویکرد با نگاه به پروژه کردن فرهنگ است که فرهیختگان فرهنگ‌انگیخته به نقد واژه‌هایی چون فرهنگ‌سازی برآمده و کارکردهای پروژه‌ای به عرصه فرهنگ را مورد انتقاد جدی قرار می‌دهند.

۱۰. رویکرد فرهنگ به منزله یک نقطه

در این رویکرد عموماً بر این نکته تأکید می‌شود که مسئله و جواب از نظر فرهنگ توسعه در همان سطحی است که الان هست. بسیاری از جنبه‌ها و مشکلات فرهنگی قابل پیش‌بینی و کنترل نیستند و بهتر است در همان سطح که مطرح می‌شوند با حرکت ضربتی و در جهت حل مقطعی در حد تحلیل محتوای همان مسئله اصلاح و بهبود داده شوند. براساس این رویکرد همچون پروژه پنداشتن فرهنگ، فرهنگ پدیده‌ای سلیقه‌ای، زودگذر و قابل اغماض است. فقط کافی است رفتار و نتایج مورد انتظار را به صورت مقطعی با راهکارهای ساده‌انگارانه همراه کنید تا همه چیز در قالب فنون و تکنیک‌های حل مسئله بصورت انعکاسی بازتاب داده شوند. هدف‌ها کاملاً مقطعی، انعکاسی و تابع پیش‌فرض‌های ذهنی هستند و

به همین دلیل ارزیابی و ارزشیابی نتایج و برنامه‌ها و هدف‌گذاری غیرممکن است. این دیدگاه برخلاف نظریه فرهنگ به مثابه سیستم، فرهنگ به مثابه آزادی و فرهنگ به شکل سازواره‌ای به پیش‌بینی‌پذیری و فرهنگ انباشته توجهی نمی‌کند و فرهنگ را در شبکه‌ای از مشوق‌ها، پاداش‌ها و حمایت‌ها، فشارها و محدودیت‌های آنی و زودگذر قرار می‌دهد و نیروی محرکه واقعی در جامعه همان جوابی است که اکنون مورد توجه بوده است، نه ارزش‌ها و فرهنگ‌انگیز شده جوامع سنتی و حتی علمی که بر پایه عقلانیت در مسیر توسعه ملی و تاریخ جهانی قرار دارد. نظریه‌های غربی کردن الگوهای توسعه چون تئوری‌های نوسازی و جهانی شدن بیشترین تأکید از توسعه را با این برداشت از فرهنگ همراه ساخته، تصویری از جهان که با ارزش‌ها و آرمان‌های عصر روشنفکر غربی هماهنگ است. تفکری که به قول فکویاما هیچ حقیقتی در وجود ثابت و قوانین اساسی ندارد و به جای جستجوی پیوستگی و تداوم در تاریخ در جستجوی عدم پیوستگی و نقطه‌ای کردن فرهنگ بوده است. اشتباهی که در نظریه‌های نوسازی و جهان‌سازی دولت‌ها در الگوهای توسعه غربی به شدت مورد تأکید بوده است تا از جستجوی عمیق و ژرفای مسائل به دلیل مشکلات بسیار پیچیده و سخت فرهنگ‌انگیز خودداری کرده و خود را رها سازند. اما آنچه بر اساس شواهد علمی در بین روان‌شناسان و تحلیل‌گران رفتار، انسان‌شناسان و جامعه‌شناسان و جغرافی‌دانان مورد تأکید قرار می‌گیرد این است که انضباط علمی و توسعه‌یافتگی پدیده‌ای اتفاقی و حادثه‌ای نقطه‌ای نیست. از نظر فوکوآکادمی با گسترش فناوری‌های منظم در همان زهدان یا ماتریس قدرت (Matrix of power) ارتباط دارد. او اعتقاد دارد تمامی نظریه‌هایی مانند نوسازی، مارکسیستی، نظریه نظام‌های جهانی سازی، تقلیل‌گرا، عام‌گرایانه، سرکوبگرانه و حتی تمامیت‌خواه هستند و سعی او این بود تا تاریخ و جامعه را به عنوان کلیت‌های تحت کنترل ذات اصلی چه تولید در مارکسیسم و روح جهانی در ایدئالیسم هگل و چه پیشرفت نظریه نوسازی کلیت‌زدایی نماید. او برخلاف «پدیدارشناسی وجودی» فاعل‌شناسا (سوژه) را به عنوان شعور و آگاهی سازنده جهان از محوریت انداخت و در عوض مردم را به عنوان هویت‌های ساخت‌بندی شده اجتماعی تلقی کرد. جامعه بر حسب گسترش و پیشرفت ناموزون گفتمان‌ها درک می‌شد. او طرفدار سیاست خُرد بود تا به او فرصت دهد مشکلات و مسائل خاص خود را تعریف و حل کند (ریچارد پیت و الین هارت ویک، ۱۳۸۴، ص ۱۹۰). کشف و ثبت ابعاد فراموش شده گذشته تاریخ و جامعه و فرهنگ‌انگیز شده کلیت‌های ذات فرهنگ‌انگیز شده می‌باشد که به عقیده تبارشناسان، معانی پنهان، قله‌های حقیقت و اعماق درون با اشکالی از تخیل مدرن همراه هستند. در عوض حقیقت تبارشناسی این بود که اشیاء هیچ ذاتی ندارند. هرگاه تبارشناسی از حقایق اولیه آگاه می‌شد بازی اراده‌های معطوف به قدرت را جستجو می‌کرد و فوکوکنش گفتمان جدی را پایه‌ریزی کرد

که به هنجارها و فرهنگ‌ها که در صورت‌بندی گفتمانی نظام قوانین درونی را شکل می‌دادند گرایش عمیقی پیدا کرد. فوکو موقعیتی را تصور کرد که مشخص می‌کند آیا اظهارات حوزه معرفت‌شناختی^۱ را به عنوان دانش واقعی تلقی می‌کند (همان: ص ۱۹۱). بنابراین در این رویکرد فرهنگ به مثابه یک نقطه در مسیر کوتاه‌مدت و بدون تأمل و اندیشه ممکن است به راه‌حل‌های مقطعی کشانده شود. در این رویکرد از فرهنگ، مسئله و جواب در سطحی است که بروز کرده است، ارتباط خطی و ساده‌انگارانه بین مسئله و علل آن ایجاد می‌کند، همیشه مدیران و برنامه‌ریزان عرصه‌های اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی بر درمان بجای پیشگیری تأکید کنند، نگاه آنان عمدتاً کوتاه‌مدت است و هیچگاه بر راه حل مشکلات از طریق آینده‌نگری و آینده‌پژوهی تأکید ندارند و به همین دلیل می‌تواند پراز تعارض، کشمکش، نزاع و موبینگ و بولینگ در نقطه‌ای باشد که با مسئله روبرو می‌باشد. اصولاً در این رویکرد تعارض و اختلاف‌افکنی در پارادایم‌های موجود ذهنی و فرهنگی را ارجح می‌نهند و از آن لذت می‌برند. هر چه وضع موجود با بدبینی تفسیر و به باد انتقاد گرفته شود و وضع موجود خراب‌تر شود، احساس افراد با رضایت‌مندی بیشتری همراه است. هیچکس در این رویکرد فرهنگی نمی‌تواند بازیگر صادق بازی باشد. دروغ و ریا و سیاست‌های ماکیاوولی اصل پنداشته می‌شود. همه افراد چون خارپشت‌هایی در نظر گرفته می‌شوند که باید راه جدایی را برای خود برگزینند. منفعت‌طلبی هر فرد حکم می‌کند تا اهداف را چون نقطه‌ای کور و مبهم در نظر گرفته تا با هر پاسخی بتواند درستی رفتار خود را توجیه کند. هر فردی با هر دانش و تجربه و توانمندی می‌تواند برای کسب موفقیت در انجام وظایف پیام‌ها و رفتار و کردار تحریف شده خود را اصل بیندارد و بفروشد و از آن دفاع کند. نقطه در تفکر آنها جایی است که توجیه وجود دارد. هویت‌های فردی و سلیقه‌ای مبنای کار است و به قول روان‌شناسان معروف لاکان فرانسوی^۲ نه تنها او خود را در رفتار و حرکات تقلیدی دیگری می‌بیند و در می‌یابد که آن بازتاب خود اوست، فریبده است، زیرا چون آینه است که دامی را روبروی وی قرار داده که به جای تصویر واقعی سراب ایجاد می‌کند و گاه ممکن است فرد خود را درهاله‌ای از نور ماه ببیند. از نظر لاکان ساخت خود یک فرآیند از خودبیبگانگی است که فرد مذکور دائماً با خودش درگیری دارد و به نظر می‌رسد چنین فردی نمی‌تواند هدف مشخص و تعریف شده‌ای ارائه دهد. او چون نقطه ناهمگون و گیج‌کننده ظاهر می‌شود و گاه با ارائه تصویر ناهمگون و واژگون هم می‌تواند به استدلال از اندیشه‌های خود بپردازد.

1. Episteme

2. Jacques Lacan روانکاو برجسته فرانسوی

۱۱. رویکرد فرهنگ به مثابه فرآیند

این رویکرد فرهنگی از نظر مفهومی و شناختی در نقطه مقابل رویکرد نقطه ای قرار دارد. اما با رویکرد فرهنگ به مثابه سیستم، فرهنگ سازواره‌ای، فرهنگ به مثابه آزادی و فرهنگ به مثابه هنر قرابت‌های زیادی دارد. زیرا بر این نکته تأکید دارد که تکه تکه شدن وظایف و بکارگیری تکنیک‌های ساده‌انگارانه برای حل مسائل به صورت انعکاسی، باعث گسترش کارهای زائد می‌شود و ما را از نگاه فرهنگ‌انگیزه که چارچوب مرجع ذهنی تاریخی و قدمت طولانی دارد باز می‌دارد. دیدن کل فرآیند فرهنگی و بهم پیوستن نتایج کاری با انتظارات ارزش آفرین، پدیده‌ای است که نحوه درست اندیشیدن و دیدن موضوعات با دیدگاه فراشناختی را در موضوعات فرهنگی فراهم می‌کند. دلیل عمده این موضوع نیز به قول انیشتین در این اصل مهم نهفته است که همیشه نشانه‌های بحران یا مسئله و علل و ریشه‌های آن از لحاظ زمانی و مکانی در بستر تاریخی در همان سطحی که بروز می‌کنند، موجودیت نمی‌یابند، بلکه برای رویارویی با هر مسئله قبل از طراحی و اجرا باید فرآیندهای تأثیرگذار و بستر طبیعی هر پدیده را از ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و... در درون مایه‌های فرهنگ‌انگیزه باز شناخت. چه بسیار کفرهای دیروز در قالب فرآیندی ارزش آفرین و بعد از مراحل تکاملی به ایمان امروز تبدیل می‌شوند. این به خاطر کارکرد فرآیندی فرهنگ‌انگیزه است که می‌تواند چارچوب ارجاع و چرخه تعادلی را به سمت بازسازی و اصلاح تغییر دهد. برخلاف رویکرد نقطه‌ای همه چیز حاصل تعامل بلندمدت است و هیچ چیز حتی موضوعات تاریخی و فرهنگ‌های انگیزه از دایره بررسی بیرون رانده نمی‌شوند. این شرایط هر چند ممکن است مناقشات نظری و کلامی را در سازمان‌ها دامن بزند، اما به دلیل گسترش حوزه‌های شناختی می‌تواند کمترین آثار موبینگ را ایجاد کند. زیرا فرد از طریق چارچوب‌های ارجاعی می‌تواند همه چیز و همه روابط را قبل از قضاوت در بستر تاریخی و فرهنگی مورد بررسی و موشکافی قرار دهد.

۱۲. رویکرد فرهنگ به مثابه اقیانوس

استعاره اقیانوس را به دلیل بزرگی و نزدیکی الگوی اقیانوس و فرهنگ انتخاب کردم. اقیانوس شناسان بر این باورند که اقیانوس برخلاف تصور موجودی زنده و دارای ضربان قلب و حتی سیستم اعصاب نظیر مغز انسان است تا جایی که پاره‌ای از هیدرولوژیست‌ها و اقیانوس شناسان، یکپارچگی و انسجام و همسویی و وابستگی اقیانوس را به نظام طبیعی و خود نظم ده درونی چون سیستم عصبی بزرگ و منظم تشبیه می‌کنند که می‌تواند در حفظ و ماندگاری خود به بهترین شکل به مانند موجود زنده عمل کند. او هر کاری برای حفظ خود را به زیباترین شکل انجام می‌دهد، اما چون خیلی بزرگ و از نظر ما انسان‌ها پنهان است نمی‌توانیم نظم آن را ببینیم. او در راه ارائه خدمات به عناصر تشکیل دهنده خود، بلکه میلیاردها

موجود و ماهی و جلبک و گیاه، از کوچکترین تا بزرگترین ماهی از خود دفاع می‌کند. دفاع او در برابر تغییرات محیطی در بلندمدت هوشمندانه و با عکس‌العمل‌های متقابل همراه است. حضورش را می‌توان در همه حال با چشمان دل‌دید. قلبش به وسعت اقیانوس بزرگ است. زود نمی‌شکند. دارای هاضمه بزرگ است. اما آنجا که بقای او در خطر افتد چنان عکس‌العمل منظمی برای حفظ بقا نشان می‌دهد که شاید در کمترین زمان باز جستن زندگی را برای مخترانش در بلندمدت غیرممکن می‌سازد. شاید حکایت «قعدریا» را در مثنوی معنوی مولانا شنیده باشید.

کوه‌ها هم لحن داوودی بود	جوهر آهن بکف مومی بود
باد حمال سلیمنی شود	بحر با موسی سخن دانی شود
ماه با احمد اشارت بین شود	نار ابراهیم را نسرين شود

بخش اعظمی از فرهنگ همچون اقیانوسی نامریی و پنهان است و نیز برخلاف ظاهر آبی و پیدای آن، ناپیدا و نامریی است. فرهنگ هم همچون اقیانوس موجود زنده‌ای است که می‌تواند در نظم خود چنان چابک و خودنظم ده و خودسازگار شونده ظاهر شود که واقعیت‌های خویش را در درون خود برپاسازد. هرگز نباید او را موجودی انفعالی و یا مرده پنداشت. او پروژه، صنعت، سیستم بسته و حتی فرآیند و فناوری هم نیست. به تعبیر مولانا همه عالم سمیع و بصیر و خوش است:

سنگ بر احمد سلامی می‌کند	کوه یحیی را پیامی می‌کند
ما سمعیم و بصیریم و هوشیم	با شما نامحرمان ما خاشیم

همه جهان از جمله فرهنگ روح و جان دارد، می‌زاید و بالندگی دارد، خلاق است و شکوفا و پتانسیل لازم برای رسیدن به اوج شایستگی را در خود پنهان ساخته است. اعتماد و صداقت رامی‌فهمد و جذب می‌کند و بطور معجزه‌آسایی خود کنترل و خلاق است. همه ذرات عالم هوشمند هستند. حرکت نکردن آنان هم مثل بی‌حرکتی اژدهای بی‌جان در برف است که اگر چون مارگیر نادان به آن بی‌توجه باشی تو را خواهد بلعید. ممکن است برخی بگویند این همه تشبیه‌سازی از نفس انسانی که در فرهنگ جای می‌گیرد به چه معنی است. آری پاسخ به این سؤال پیچیده و بزرگ معرفتی از طریق کاوش‌های اندک علم تجربی بسیار سخت است، اما اگر بپذیریم هر فکر و عملی وقتی از فکر و عمل سالم برنخواسته باشد، شکل نفسانی به خود می‌گیرد و ساختمان منیت را در انسان و فرهنگ بنامی‌کند، وقتی فرهنگ به جای هوشمندی و خودتنظیمی و مراقبت از دستکاری مصنوعی به چاه جاه‌طلبی و حسادت و طمع و وسواس و میل به سلطه و موجودی بی‌ریشه و وابسته و انبازی برای سیاست‌های موبینگ‌ساز چون جنگ روانی و نفس‌پرستی در کسب و کار سازمانی و قدرت‌دنیایی تبدیل می‌شود و حيله‌های نفسانی در پروژه کردن فرهنگ که معمولاً به دست اقلیتی متعصب با حجاب‌های روانی و حيله‌های نفسانی خورند اکثریت

می‌شود، در درجه اول افراد جامعه را فریب می‌دهد و کودک ما را به موجودی دو رو، منافق و بیمار که تمایلات فرهنگی مزاحم کودکی را خورند خود می‌سازد و بعد تلاش دارد برخلاف اقیانوس زنده فرهنگ خود را زنده و ماندگار سازد و با هزاران مقاومت ناخواسته روبرو می‌شود. این همان جنگ روانی دائمی بین فرهنگ زنده و پابرجا و فرهنگ ساختنی، پروژه‌ای است که در موبینگ در قالب ناسازگاری و تعارض و جنگ‌های روانی خودنمایی می‌کند. این جنگ تا جایی ادامه خواهد داشت تا قلب اقیانوس فرهنگ به درد آید و گاه با یک عطسه فرآیند تاریخی را به سمت تعادل و حفظ خود می‌چرخاند. به همین دلیل است که ایرانی را در طول تاریخ با فرهنگش بهتر از نژادش می‌توان شناخت. او پابرجا ایستاده با فرهنگ خود. با باران سخن خواهد گفت و خواهد ایستاد و هرگز این موجود زنده از بین نمی‌رود. تا جهان هست او هم هست. تا جهان تولید نسل دارد او هم خودش را تکثیر می‌کند. فقط گاهی با نامحرمان نامهربانی می‌کند تا حیاتش را در غرور خاموش خود حفظ کند و ژنومش را پنهانی تا ابد برای تکثیر زنده نگه دارد. هر کجا در هر نقطه‌ای از فرهنگ بر بالین اصیل شخصیتی چون اقیانوس زنده با همه امواج بزرگش بر زمین نرم فرود آمده، سبزه‌ها و گیاهان و جانوران و آدمیان با شادی خواهند زیست، جنگ‌های بی‌شمار فرو کاسته می‌شوند و آرامش فرهنگ اقیانوس‌گونه خودش را به ما نشان خواهد داد و هر کجا فرهنگ را کودکی انگاشتیم و پروژه‌ای خواندیم و بدون طحواره شخصیتی و جانمایه‌های هزاران سال تجربه و دانایی، خواستیم آن را همان‌گونه که خود در لحظه غرور و جاه‌طلبی و سیاست بازی می‌خواهیم، بسازیم، حاصلی جز موبینگ و جنگ روانی ویرانگر و علف‌های هرز و هزاران خار در درون اجتماع و سازمان و افراد، محصولی نخواهیم داشت و نخواهیم کاشت. هر گاه چنین کنیم چون مارگیری که اژدها را از سرنادانی، معمای سرگردانی و ویرانی خود و دیگران ساخته، عمل کرده‌ایم و چه بس مارها و اژدهاها و گرگ‌ها را ناخواسته در عرصه‌های فرهنگی بیدار کرده‌ایم و با موجی از کف دریا لاجرم فتنه‌ها را بار فرهنگ انگیخته ساخته و خود و چارچوب ارجاعی خود را به گورستان گیرستانشان می‌بریم تا فرهنگ سرکش را به طبع سلیم خوک منشانه، دروغ زنان عالم به بهای پروژه کردن فرهنگ ایرانی بفروشیم. اینگونه اقدامات در فرهنگ، چون سیاهی که بر لب دریا بر جای می‌گذاریم و آن سیاهی چند صباحی می‌ماند و ماهیانش را آزار می‌دهد است، اما موج فرهنگ عمیق انگیخته چون موج پرضربان اقیانوس هم ضربانش را در سیستم اعصاب و شبکه‌ای از روابط پنهان به کار می‌اندازد تا فرهنگ انگیخته را پاسداری دهد.

گرگ را بیدار کرد آن کور میش رفت نادان سوی عزراییل خویش

آری این سخنان وقتی در کیش شخصیتی افراد با فرهنگ انگیخته در هم آمیزد موجی از بیداری را برمی‌گزیند «همگان باید بدانیم فرهنگ همواره زنده و شنوا و جویاست، می‌سنجد و می‌خندد و چون اژدهای زرد در آسمان ایران گاهی می‌غزد و می‌بلعد تا احساس قدرتمندیش را فرمانروایی جاودانه و ایستاده

در یخ پل‌های رفتاری زمانه ما سازد، در خاموشی با دانایی ناشناس چون فرهنگ‌انگیخته پارس در تن ما خانه کرده و خانه می‌سازد، او که مرتب می‌سنجد و چیره می‌شود و گاهی می‌خوابد و به عقب می‌رود، فتح کردن را در ویرانی هم بی‌منت، بی‌خواستن فرمان شکفتن می‌دهد تا همه ما را برای ساختن، برای ماندن، در خود مهیاتر سازد. دریا می‌گفت اکنون برزندگی و فرهنگ ما آنقدر خشم نکنید. این پیام به آنانی که هر روز فرهنگ‌انگیخته را ساختنی می‌پندارند و اصالت تاریخی ما را نادیده می‌گیرند و خشم و موبینگ و تعارض را فرمان موضوعات اجتماعی ما می‌سازند می‌گفت! هرگز خودتان خواردارندگان تن نشوید، خودتان خواهان نابودی فرهنگ همواره زنده و جاودان خود نشوید، بدانید در پس اندیشه‌ها و احساسات شما فرمانروایی از فرهنگ دانایی پارس در کهن الگوهای ذهنی قدرتمندانه در همه جا حتی در بام جهان ایستاده است تا تنت و فرهنگت را بهینه خردمند آبرانسان عصر امروز ما در جهان ایرانی و ایران جهانی سازد.

در لوزان بد نیست وقتی منظومه «ژنوم نئوهارتلندکهن ایران زمان و ایران کهن مکان» را به یاد شب‌هایی که ظریف بیدار بود و ما خواب، سرودم و در مذاکرات لوزان برای او فرستادم. بخشی از این منظومه شاید برای شما خواننده محترم هم خوانی و حاوی نکاتی از اقیانوس بودن فرهنگ ما ایرانیان باشد. بخوانید و لذت ببرید.

ژنوم نئوهارتلندکهن ایران....

وقتی آتشبار مرگبار و جهنمی درونم از دست سوسمارهای آب گندیده، خوکان سیاه پوش زشت نازیبای دوران، عرصه را بر لبخند و تبسم ظریف تنگ می‌کرد. در دل اقیانوس فرهنگ در دریا‌های خویش رویاهای دورتر از ژنوم کهن الگوی ایران به نام گمنام فرهنگ ظریف ساختم. نیک آهنگ درست جان با ژنوم نئوهارتلند کهن ایران و نئوهارتلند کهن زمان. مردی که آرامش دریا را با لبخند ظریفانه چون موج شادی بر ساحل جهانیان در اقیانوس فرهنگ‌انگیخته ایرانی می‌کاشت. من سال‌ها پیش وقتی همه خواب بودند، ظریف را با لبخند و تبسم در جشنواره شهید رجایی برگزیدم که داشت آرامش را در تنگ وجود ما در آوای خویشتن می‌ریخت. گوهری تک دانه و دردانه، صدف تنگ شکرخای تن ما ایرانیان با فرهنگ‌انگیخته، آب حیوان، هارتلند، نئوهارتلند، هژمونی مرکب عشق هرمنوتیک جهان ایرانی و ایران جهانی. وقتی قفل کمر بند طلایی ما در دام صیادان کاغذی در زمستانی سخت ناجوانمردانه برفی برفی، گرفتار آمده و همه چیز یخ‌زده بود. این گشودگی گرمای اقیانوس فرهنگ ایرانی بود که با لبخند ظریف بر بام جهان می‌درخشید و می‌رفت بالا و بالاتر تا با گرمایش لبخند فرهنگ‌انگیخته ایرانی را به یخ پل‌های ناگشوده در آسمان زمستان سخت ایران بکوبد تا درها را در بگشاید. آری یخ پل‌هایی که ریشه‌های فرهنگ‌انگیخته ما را به آب‌های یخ‌زده دوران گره زده بود. من وقتی فرهنگ ایرانی دیدم که چون موج‌های اقیانوس فرمی

از عشق پاک هرمنوتیک بی فرمی، داغ داغ در حال گشودگی در ساحل زندگی کردن می نواخت. گرم شدن و پخته شدن را در پشت تنور بیداری در خواب و بیداری در چشمانم دیدم. وقتی همه خواب بودند و ظریف بیدار بود، گویی ایرانی راست کردار، درست اندیش، اقیانوس فرهنگش اکنون برزین اسب راستی آنگونه آرمیده است که باید و شاید با عظمی راسخ بر در میخانه هستی زندانه ایستاده تا با غرش سهمگین بادهای تند بهاری در اقیانوس بیکران هستی، همه چیز را چون فرهنگ انگیکخته ایرانی در لوزان هوای تازه دهد. لبخند و تبسم ظریف چنان در شب خاموش لوزان، چراغ راهنما برافروخته بود که زمان گم شده ایران در تاریکی شب لوزان پیدا شده بود. گویی شمع ایران در پای دیوار بلند بی اعتمادی، قدرت های جهانی را گیج و مبهوت خود ساخته بود. گرمای عقل فرهنگ اقیانوس ایرانی در شب تاریک این شیر خفته را چنان مایه حیات پر ساخته بود که زینده نام و فرهنگ دیرین ایران زمین، ظریف و پراز فرهنگ انگیکخته بود. صدها سال است که دریا از دست فرود آمدن ما از بام جهان از این سوی آب تا آن سوی آب از خلیج فارس، فارس تر از فارس تا آن سوی دریای کاسپین، روح و جاننش ایران تر از ایران، از دست فرود آمدن ناخواسته از فرهنگ انگیکخته از دریا و از خود و جهان و تمام کائنات شکایت داشت. فرهنگ انگیکخته، تنها ژنوم حیاتی ما سال هاست از دست فرهنگ سازان پروژهای، پژمرده دلانی که بر ساحل اقیانوس های جهانی آرمیده و ناامیدی می کرد تا خربندگی آن ناخدا باوران خدا در پستوساز را تصویر فرهنگ همیشه جاودان ما سازند و ناخودی را در نعل وارونه در آسمان ایران بنشانند و فرهنگی بیخودی را تسخیر شیطانی ناهوشیار در ما سازد. سال هاست نیاکان ما وقتی از خشکی به دریا می رسند، می گویند دریا آغاز شد، اما گویی سال هاست گیج و مبهوت وقتی به دریا می رسیم می گوئیم خشکی تمام شد! آری این چنین شد که تاریخ و جغرافیا و سیاست و فرهنگ ما هم کم کم از دریا و زندگی و حیات جاودان فاصله گرفت. ساحل های ما پراز سنگ شد و دیگر وقتی به دریا می رسیم، هیچکس نمی گوید، دریا آغاز شد. اکنون در پشت این همه تنهایی غرشی بی انتها از ژنوم ایرانی، نیک آوا آهنگ درست جانی می بینم چون اقیانوس آرام بزرگ، چون خلیج فارس آبی. چون کوه دماوند استوار، چون سینی بزرگی از نور پراز آیین خسروانی، ایستاده بر بام بلند جهان، دیگر ایرانی دلیلی نمی بیند از این همه بزرگی تاریخ خود بگریزند و خود را در دام خدا ناباوران خدا در پستوساز زندانی حصارهای ساختگی شیطان های زمانه خود سازد. تا کی از دریا به خشکی برویم و بگوئیم دریا و آب تمام شد. باید فرهنگ اقیانوس پیمای راینوری ما ایرانیان از خشکی به دریا و از دریا به خشکی آغازی باشد برای صعود و برخاستن از هر سودر برجام هستی بخش هژمونی ایران جهانی و جهان ایرانی. از این پس ژنوم فرهنگ جهانی ما با نام راینور ایرانی هم آوا خواهد بود. فرهنگ این شیر خفته ایران، همه ما و شما را در پی فردهایی از ایران خواهد برد. بی شک بیداری، هوشیاری و از همه مهمتر ناهوشیاری افسونگر، اقیانوس فرهنگ جمعی ما ایرانیان به دریا چنگ خواهد

زد. به محض بیداری افکار بلندی از دریا بادهای سهمگین نسیم‌هایش را روانه فرهنگ‌انگیخته ما ایران، این ژنوم نئوهارتلند زمان و نئوهارتلند مکان ما خواهد کرد. افکاری از دریا صدایش در ما و شما چون طوفان سهمگین شنیده خواهد شد. قفل کمر بند طلایی فرهنگ اقیانوس ما ایران، همگان را به سمت دریا و جهان و اقیانوس فرهنگ، دیگر باره باز خواهد گشود!

آب حیوان طلبی از در میخانه طلب
 جوهر جام طلبی از در پیمانانه طلب
 دل بود گوهر یک دانه و همچو صدف
 صدف تن بشکن گوهر یک دانه طلب

اهمیت تحلیل انتقادی و موبینگ

چرا تحلیل انتقادی مهم است؟

با شناخت از این رویکردهای فرهنگی است که تحلیل انتقادی بسیار ضروری است و اگر از ابعاد شناختی آن، دوری کنیم، همه روابط می‌توانند در سطح فردی و گروهی و سازمانی موبینگ‌ساز شوند. شاید بزرگترین مسئله در حال حاضر این شده است، چرا آنقدر دامنه سخن در ما فرو کاسته شده است که نمی‌توان به گفتگوی سازنده پرداخت و آزادانه به تحلیل رفت و معرفت‌های فرهنگی را با شهود و دیگر ابزار شناختی در خود و تاریخ با تحلیل انتقادی باز شناخت و سازگار با محیط اجتماعی و فرهنگی، بدون ساختن جنگ‌های روانی متداول در محیط کسب و کار سازمانی و اجتماعی آن را باز تولید کرد؟ چرا گاهی ممکن است حتی دین و ارزش‌های فرهنگی هم مثل تکنوکرات‌های دوران فنودالیزم ابزاری شده و از زندگی و محیط فکر کردن باز می‌مانیم؟ دنیای وارونه‌ساز ابزاری که همه چیز حتی فرهنگ متعالی را ممکن است در دام ریا و دورویی، دروغ و آشفستگی فرهنگی و فرار از واقعیت به جولانگاه موبینگ براند و حتی نه خود بلکه خدا را هم کم کم «تَعَوَّذُ بِاللَّهِ» از ما بیرون کند و ما را همچنان به سکوت فراخواند. این مشکل بسیاری از نظریه‌پردازان جهان و نظریه‌پردازان غربی را هم زمین‌گیر کرده است. جان استوارت میل در کتاب «رساله آزادی» بهترین حکومت‌های دنیا را بی‌نیاز از شنیدن نقد نمی‌داند و در جایی در باب تساهل حکومت در باب نقد می‌گوید: «حتی اگر مخالف عقیده‌ای فقط یک نفر باشد نباید سرکوب شود. زیرا اگر عقیده‌ای سرکوب شود حقانیت عقیده درست هم محدود می‌شود و عقیده غلط هم سرکوب

۱. وقتی در جشنواره رمز موفقیت سخنرانی دریا (تخلص نویسنده) با عنوان ۱۲ اکسیر موفقیت دریا با خویشتن مورد استقبال زیاد قرار گرفت، به ناگاه ضمیر ناهوشیار مرا در نقش رییس کمیته جشنواره شهید رجایی برد. ۱۵ سال قبل با چه راحتی ظریف را شناختم و برای گرفتن اطلاعات، کارشناسی را روانه دفتر او کردم. کاری کاملاً غیر معمول اما کاملاً آگاهانه و از سیرمیل، گویی گوهر یکدانه و دردانه، صدف ما، روزی سرنوشت ایران را با لبخند تعیین خواهد کرد. آنجا بر ضمیر ناهوشیار خود درود فرستادم و چه به موقع در سکوت جهنمی مرا به دریا برد تا این منظومه‌ای را مرهم زخم‌هایم در دولت تدبیر و امید سازم.

شده و اجازه آزمایش داده نشده است» (به نقل از جان لاک در کتاب نامه‌ای در باب تساهل).

عاقلان نقطه پرگار وجودند ولی عشق داند که در این دایره سرگردانند

جنگ همیشگی عقل و عشق با نگاه انتقادی می‌تواند درمان شود. غرب در اینجا با نگاه عقلانیت فقط در گذشته و حال در جا می‌زند و این می‌تواند به شدت در آینده ابعاد موبینگ را بیشتر کند. انسان‌های به شدت زمینی شده در عشق‌های اروتیک^۱ و رمانتیک^۲ و رباتیک ممکن است کم‌کم عشق آگاه‌ای^۳ و آسمانی در عشق مسیحایی را فراموش کرده و عشق هرمنوتیک^۴ که در ادبیات ایرانی سمبل و نماد زندگی و تعادل بین روح و جسم را در عرفان ایرانی تشکیل می‌دهد مخدوش کند و موبینگ را در همه ابعاد گسترش دهد. این نگاه انتقادی است که می‌تواند زمان آینده را هم از طریق زمان مظهر بیرونی وارد قوه استدلال انسان‌های با عشق هرمنوتیک کند. فلاسفه بر این باورند که زمان مظهر بیرونی سه زمانه است. وقتی عقل توان تغییر منطق خود را ندارد، باید از زمان آینده که همان دانش و معرفت و قوه خیال و عشق و آرزوست بهره‌گیری. در این شرایط دستگاه نقد خلاقانه عشق هرمنوتیک را برای تعادل زندگی برقرار خواهد کرد. این مطلب ساده و قابل درک است، اما وقتی به فرهنگ و لایه‌های انباشته شده آن باز می‌گردد، کار بسیار مشکل می‌شود، چون گاهی فرهنگ در قالب زندگی گریزی رابطه زمان یعنی زمان مظهر درونی و زمان مظهر بیرونی قطع شده، فرهنگ تکراری، آزاردهنده، غیراثربخش شده و چون حرکت چارلی چاپلین در فیلم عصر جدید پرازبی‌ارادگی و حرکت تکراری و عادت زده می‌شود، اما گاهی فرهنگ در حالت زندگی در انتظار زمان مظهر درونی فعال، اما زمان مظهر بیرونی و ناظر توان فردی و اجتماعی غیرفعال است. این وضعیت هم اگر طولانی شود، زمان مظهر درونی یعنی حال بجای قیاس یا نقد در تخیل توهمی گرفتار قضاوت و داوری‌هایی شده و حتی ممکن است تا سرحد دیوانگی و جنون فرهنگی پیش برود، چیزی که امروز در داعش و بسیاری از گروه‌های تروریستی شاهد آن هستیم. یعنی فرهنگ انباشته شده نه تنها با عقل ارتباط ندارد که ممکن است اثرات توهمی را بر فرهنگ و رفتار بار کند که نه تنها با توسعه همگام نباشد، بلکه ضد توسعه هم باشد. این بخش از آداب و رسوم در نظریه‌های نوسازی و حتی فرهنگ جهانی در توسعه اجتماعی توسط آلوین. ای. سو در کتاب «توسعه اجتماعی و توسعه» به گونه‌ای دیگر مورد اشاره قرار داده شده و از دیدگاه نظریه‌پردازان نوسازی و جهانی شدن در الگوهای توسعه به عنوان ترمز توسعه و پیشرفت فرهنگ مورد توجه واقع شده است. اکثر اندیشمندان این مکتب

۱. عشق اروتیک: عشق به زیبایی ظاهر دوست

۲. عشق رمانتیک: مبتنی بر عشق خواهی است و توجهی به معشوق ندارد.

۳. عشق آگاه‌ای: عشق نامشروط که مبتنی بر دوست داشتن تمام انسان‌ها و بلکه تمام موجودات دنیا است.

۴. عشق از دیدگاه عرفانی یا هرمنوتیک عشقی است که زمین و آسمان و دیگر اجرام زمینی و سماوی را در موقعیت‌های مرزی مورد توجه قرار می‌دهد و همه چیز را در دایره هستی به سعادت و عاقبت نیکخواهی و نیک اندیشی و نیک کرداری در مسیر متعادل به جلومی‌راند.

به شدت مورد نقد جدی قرار گرفته و این نوع فرهنگ را مانع توسعه تلقی کردند. نظریه پردازان وابستگی به درستی اینگونه نظریه‌ها را در چارچوب نقش جدیدی که آمریکا بعد از جنگ دوم جهانی بر عهده گرفته، در سیاست‌گذاری و خط‌ومشی‌گذاری ملاک عمل قرار داده و به آن مشروعیت داده مورد نقد قرار داده‌اند. به نظر می‌رسد به چند دلیل این وضعیت هنوز هم ادامه و حتی تشدید شده است. علل این مشکل اگر چه پدیده است و می‌تواند از ابعاد اقتصادی و سیاسی و فرهنگی در دستگاه نقد فعال تحلیل شود، اما آنچه که مکتب نوسازی مورد انتقاد قرار می‌دهد در مکتب وابستگی به عنوان فرهنگ انباشته و انگیخته مثبت ارزیابی می‌شود. تهدید کمونیزم و سوسیالیزم و ممانعت از پیشرفت الگوی کمونیستی که هنوز هم به صورت مشکل در مکتب نوسازی و جهانی شدن در الگوهای لیبرال و نئولیبرال در حاکمیت سیاسی در قالب مخالف با روسیه و چین قطب‌های مخالف با روند اقتصاد لیبرالیستی امتداد دارد می‌تواند زاینده این نوع تفکر برگزیده باشد. نظریه‌های نوسازی به سیاست‌های نوسازی آمریکا و غرب مشروعیت می‌دهد و هنوز هم آمریکا در پی ساختن نظم نوین جهانی در پی سرمدی و بیکه تازی است و این نوع تفکر را در قالب نظریه‌هایی مثل نظم نوین جهانی و جهان‌سازی پیگیری می‌کند. برای مثال برخی چون مک کله لند تئوری خود را بر این مبنا بنا نهاده‌اند. انگیزه پیشرفت سه عاملی مک کله لند (۱۹۶۴) بر عامل انسانی به عنوان یک میل قوی فرهنگی به پیشرفت تأکید می‌کند. او به روش فرافکنی با استفاده از روش تحلیل محتوا میزان انگیزه پیشرفت افراد را با طرح سؤال یا دادن اشیا به آنها اندازه گرمی می‌کرد و نتیجه گرفت حداکثر عملکرد در تکالیف نسبتاً چالش انگیز با انگیزه پیشرفت بالا پایداری و زمینه انگیزش پیشرفت اجتماعی را به بار می‌آورد. مک کله لند برای پاسخ به این سؤال که چگونه در سطح ملی می‌توان این انگیزه را اندازه گرفت، دست به شیوه‌ای ابتکاری زد و به جمع‌آوری نقوش، ترانه‌ها، لطیفه‌ها، حکامه‌ها، نمایش نامه‌ها و داستان‌های کودکان درسی اقدام کرد. او به نتیجه جالبی که انگیزه پیشرفت با توسعه اقتصادی ارتباط دارد را از طریق روش خود اعتبار بخشید. او در نهایت ریشه و انگیزه اصلی پیشرفت را در خانواده به ویژه در فرآیند جامعه‌پذیری توسط والدین مورد تفسیر قرار داد و بر این نقش تأکید می‌کرد. او آموزش و پرورش غرب را ابزاری مفید برای تزریق انگیزه پیشرفت به کشورهای جهان سوم می‌داند. راهبرد او این بود که فقط کمک‌های اقتصادی و مالی، فناوری و فنی و ساختاری برای نوسازی کافی نیست، بلکه برای اعتلای توسعه، باید انگیزه پیشرفت در کارفرمایان مردم و... را برانگیخت و تقویت نمود. او نزدیکی کشورهای نوسازی شده و سنتی را از طریق ارتباط آموزشی و اشاعه فرهنگ نوسازی شده برای الگوگیری کشورهای سنتی مهم می‌داند. او با نشان دادن ویژگی‌های انسان‌های متجدد سعی کرد فرآیند نوسازی مورد نظرش را تبیین کند. این ویژگی‌ها عبارتند از:

- آمادگی برای پذیرش تجربیات جدید؛
- داشتن استقلال هر چه بیشتر از چهره‌های صاحب اقتدار (تحت تأثیر قبیله، امپراطور و والدین...)
- اعتقاد به علم؛
- آنها تحرک گرا، چاه طلب و توسعه طلبند؛
- دارای تفکر برنامه ریزی شده و آینده نگرند؛
- مشارکت جو و فعال در سیاست مدنی.

آیا نوسازی همان زندگی در حال انتظار نیست که با عقل و فرهنگ‌انگیخته ارتباط برقرار نکرده و با زندگی توهمی در دستگاه نقد دو زمانه در تحلیل وهمی در تحلیل‌های خطی گرفتار شده است؟ این وضعیت می‌تواند از نظر فرهنگی درد آور و حتی باعث سردرگمی و آشفتگی و حتی باعث بروز فشارهای روانی بر افراد جامعه و فرهنگ شود. وقتی به تحلیل افرادی مثل مک کله لند در دستگاه دوزمانه نگریسته می‌شود، پیداست که او هیچ تفاوتی را بین افراد متجدد و غیرمتجدد نمی‌بیند. او تحصیلات را مهمترین عامل تجدد می‌داند و اعتقاد دارد هر یک سال اضافه شدن بر سطح آموزش افراد موجب افزایش ۲ تا ۳ درجه از ارزش تجددگرایی در مقیاس نوگرایی از ۰ تا ۱۰۰ می‌گردد. اما مطالعات بلا^۱ شاید نمونه خوبی باشد که الوین ای. سودر کتاب خود «تغییر اجتماعی و توسعه» بخوبی از آن یاد می‌کند. روشننگری خوبی است او می‌گوید. مذهب شینتو فرقه بودایی مقتضیات اخلاقی خود را به سه طریق وارد سازمان‌های ژاپنی کرد (الوین ی سو، ۱۳۸۰ به نقل از بلا، ۱۹۷۵). ارزیابی نقش مذهب توکوگاوا در توسعه اقتصادی ژاپن می‌تواند مثال خوبی برای زمان مظهر درونی فعال باشد.

- تلاش در حرفه، برترین اخلاق هر شخص؛
- نگرش راهبردی زهدگرایانه در مصرف؛
- سوده‌های متعارف کسب وکار مقدس شمرده شد.

شاید این سه فرهنگ‌انگیخته و انباشت شده در عرف و آداب و رسوم ژاپن بود که کارآفرینان و تولیدکنندگان را در مظهر بیرونی فعال برای فرهنگ توسعه‌یاری رساند. چیزی که در جمهوری اسلامی با دقت بیشتری باید مورد کنکاش و واکاوی مجدد قرار گیرد. بسیاری از صاحب‌نظران بر این باورند تا مادامی که نتوان بین فرهنگ‌انگیخته و دموکراسی و توسعه رابطه نظام‌دار برقرار کرد، نمی‌توان حالت زندگی خلاقانه را در ساخت فرهنگ و سیاست و اقتصاد و مدیریت در بین افراد و گروه‌ها و سازمان‌ها سازماندهی کرد و شاهد توسعه در کشور بود. از این منظر دموکراسی نقش مهمی را برعهده دارد.

نقش دموکراسی در توسعه و دستگاه نقد سه زمانه

از دیدگاه لیپست دموکراسی نظامی سیاسی است که به طور منظم فرضیه‌های قانونی را برای تغییر مقامات حاکم ارائه داده و به مردم اجازه می‌دهد تا از طریق انتخابات صاحب منصبان سیاسی را تغییر دهند. او چهار نظام سیاسی را مورد اشاره قرار می‌دهد (آلوین. ی. سو، ۱۳۸۰):

۱. دموکراسی با ثبات اروپایی؛

۲. دیکتاتوری و دموکراسی بی‌ثبات اروپایی نظیر اسپانیا؛

۳. دیکتاتوری و دموکراسی بی‌ثبات آمریکای لاتین مثل برزیل؛

۴. دیکتاتورهای با ثبات آمریکای لاتین مثل کوبا.

او همچنین در ادامه تبیین تئوری خود از طریق قیاس دو زمانه و با تأکید برگزیده و حال، حالت زندگی در انتظار را مطرح و این متغیرها را به عنوان عامل دموکراسی در توسعه مورد اشاره قرار می‌دهد. شاخص‌های چون ثروت: براساس درآمد سرانه، تعداد پزشک و سایر دارائی‌ها اندازه‌گیری می‌شود.

توسعه صنعتی: درصد شاغلین در بخش کشاورزی و... انرژی مصرفی سرانه اندازه‌گیری می‌شود؛

توسعه شهرنشینی: شهرهای بالغ بر ۲۰۰۰۰ و ۱۰۰۰۰۰ و همچنین تعداد شهرها یا کلان شهرها متروپلیس؛

تحصیلات: ابتدایی، متوسطه و عالی.

میزان لیپست، درآمد بیشتر، امنیت اقتصادی بالاتر و تحصیلات عالی و وسیع‌تر را در زیربنای دموکراسی مورد توجه قرار می‌دهد و نبودن آن را مانع دموکراسی و توسعه می‌داند. نظرات او تا حدود زیادی به نظریه مک کله لند شباهت دارد. مشکل این نظریه‌ها توجه بیش از حد به قوه استدلال و نقد دو زمانه است که بر مظهر بیرونی تمرکز دارند نه دستگاه نقد سه زمانه و نیز همراهی درون با بیرون در قالب فرهنگ‌انگیزه که می‌توان به عنوان مظهر بیرونی موبینگ در سازمان‌ها و دیوان‌سالاری به عنوان ابرچالش از آن نام برد که ضرورت دستگاه نقد سه زمانه را برگزیده می‌سازد.

دستگاه نقد سه زمانه

به نظر می‌رسد حالت زندگی خلاقانه نیاز به فرهنگ‌انگیزه شده فراوانی دارد که ساندرز در کتاب «خدمت تخصص ماست» به خوبی مورد اشاره قرار می‌دهد. این حالت خلاقانه قبل از هر چیز به زمان مظهر سه زمانه نیازمند است. یعنی همان دستگاه نقد فعال که می‌تواند فرهنگ انباشته شده و انگیزه را در فرآیندی پویا برانگیزد و در سایه قوانین و مقررات اندک، اما اثربخش، طعم شیرین نظم خود کنترل را به همه ارکان توسعه و فرهنگ و رفتار افراد و گروه‌ها و سازمان‌ها بچشاند. چیزی که اگر مخدوش شود

می‌تواند با وجود قوانین و مقررات زیاد اطاعت‌پذیری و پذیرش قانون را نه تنها ناکارآمد ساخته، بلکه شهروندان و مردم، فرار از قانون را در اولویت قرار دهند. وقتی فرهنگ گذشته نگر سرگذشت محتوم را در ما می‌سازد، موبینگ‌سازان در اوج سیاست‌گذاری و میدان‌داری خودنمایی می‌کنند. سازمان‌ها و کارکنان به جای کارایی و اثربخشی به دست مدیران و متخصصانی که خود فرهنگ را باور ندارند و در دام ریا گرفتارند گیر افتاده‌اند، همه چیز از جمله فرهنگ دچار سرگردانی مضاعف می‌شود. هیچکس راضی نیست! هیچکس خودش نیست! فرهنگ دو رویی و ریا و وهم به تدریج در همه جا در درون و بیرون پا می‌گیرد و همه چیز در دام ریا و تزویر در قالب ضد فرهنگ درجا می‌زند. گویی شخصیت دوقطبی^۱ نشانه‌های اختلال دو قطبی و چند قطبی، اختلال شخصیتی همه افراد می‌شود. زمانی خلاقیت در اوج خود قرار می‌گیرد که زمان مظهر درونی به درون روابط فعال با زمان مظهر بیرونی راه پیدا کند. فرهنگ در این زمان باید از قیاس یک زمانه و دو زمانه گذشته و حال به دستگاه سه زمانه گذشته، حال و آینده، زندگی و فرهنگ تغییر و خواستن را انتشار دهد. عقل فعال خود را در فرهنگ انگیخته شده و انباشته چون شیری آرام و قدرتمند مورد توجه قرار می‌دهد و مدیران و کارکنان و مردم جامعه خود را برای اعتلای فرهنگ برای خلق اثر برتر بخواهند انگیخت.

کتاب سرگردانی فرهنگی چگونه موبینگ می‌سازد؟

انگار کتاب سرگردانی فرهنگ و جنگ روانی در سازمان‌ها «موبینگ» کتاب اول ما در این آشفته بازار فرهنگی غریب پنداشته می‌شود. وقتی در برابر سؤال اساسی در برابر متخصصان ژاپنی و پاسخ و سؤال و پرسش‌های بی‌شمار قرار گرفتیم، نمی‌دانستم، چرا ژاپنی‌ها هر جا کم می‌آوردند از واژه عُرف برای پاسخ به سؤالات سخت ما استفاده می‌کردند. وقتی کتاب «خدمت تخصص ماست» آقای ساندرز را می‌خواندم رمز این نکته در من گشوده‌تر شد. آقای ساندرز در مقدمه این کتاب از واژه‌ای به نام «فرهنگ انگیخته شده» که معادل همان عرف در فرهنگ خودمانی است، بهره برده‌است. وقتی آن را خواندم، بسیار شگفت زده شدم. او در تبیین واژه فرهنگ به نقل از دورکیم جامعه‌شناس مشهور می‌گوید: «اگر در جامعه به اندازه‌ی کافی آداب و رسوم وجود داشته باشد، قوانین غیر ضروری و اضافی خواهند بود. اما اگر آداب و رسوم کافی نباشند، قوانین هرچه هم زیاد باشند، ضمانت اجرا نخواهند داشت» (ساندرز، ۱۳۹۱).

نکته دیگر وقتی در من ظهور کرد که داشتم کتاب موبینگ را می‌نوشتیم. در آن زمان چیزی شبیه به این معنا ذهن مرا درگیر کرد و ده‌ها آیین‌نامه‌ای که در طول سال‌ها نوشته و به تصویب رسیده بود را مرور می‌کردم

و سؤال قدرتمندی با من بود، چرا هر چه قانون و مقررات ارائه می‌شود، گویی آشفتگی بیشتری در محیط اجتماعی و اداری خلق می‌گردد. سیکلی معیوب برای فرار از بی‌نظمی که در حرکت استدلالی هر چه بیشتر به سمت وضع قوانین و چارچوب بیشتر با منطق ثابت قانون‌گذاری، آیین نامه نویسی و دستورالعمل نویسی می‌رویم، گویی جباریت تاریخی ما، جمله اهداف ما را بیشتر از خود دورتر می‌سازد. گویی جنگ بی‌پایان، گستاخی و قهر و خاطراتی که همه چیز را غبار می‌دهند و عذابی دردناک در پی پاسخ‌های کهنه می‌روند و قدرتی که گورخانه آراسته را رسم زندگی ما می‌سازد. انسانی که مرتب خود را در پیشگاه نهان می‌رباید، تا از رسم و رسوم خود بگریزد، در هر حرکتی با اندک تأملی پس از بکار انداختن روان پاک، نیرنگ بازاری را می‌بیند که همه چیز را منکوب خود می‌سازند. فضیلت‌هایش مشکوک و برهاسب کبری برای خوارشماری دیگران سوار می‌شود. فرهنگ توسعه و عرف پایدار و مقاوم به خودخواهی خجسته بدل می‌گردد. خوار شمردن، آزار و اذیت، جنون شریانه، ترسویمان خجسته و فروتنانه، بازی کردن غیرصادقانه، فرهنگ و عرف جامعه می‌شوند و موبینگ سازندگان، نیرنگ بازان عنکبوتیان سست نشین، نمادهای آذرخش گونه را در کنار فلسفه کهنه و خوار در ما و شما می‌نشانند تا آنجا که موبینگ و خوارشمردگی به آیین دروغین مهره مار مدیریتی مبدل می‌شود. آدمیان در چنین فلسفه‌ای و زبانی و فرهنگی که موبینگ‌سازی جانمایه فرهنگی سازمان‌ها می‌شود، در میان وسوسه و تنهایی و بیمارگونگی روانی خود فقط سودمندی شخصی خود را طلب می‌کنند و به اجتماع و منافع اجتماعی بی‌تفاوت می‌شوند. همه چیز را با نیاز باطل خود می‌سنجند و در جنگ با خویشان بدگمانی و خوار شمردن دیگران را فقط در منافع خود می‌بینند و همه چیز را دیوانه‌وار از سمت منافع خود پیگیری می‌کنند. رنجش، دروغ، آزار، اذیت، خوار شمردن و خوار ورزیدگی دیگران برای رسیدن به هدف شخصی، آیین اول اینان می‌شود و همه هنرهایشان به رنجش و خویشان آزاری و منافع برکشیده و کابین‌های فرومایه، به زندگی دشوار دروغین و ریاگونه فرو می‌رود و موبینگ در چنین فضایی چنان میدان می‌یابد و چنان شتر نزد اینان زانو می‌زند که گویی زندگی و فرهنگ سازمانی جز خود خواستن نیست! فرهنگ‌انگیخته اندک اندک رخت بر می‌بندد و با اندک پُف و تُفی قانون صادر می‌شود و قانون چون انگلی مزاحم همه را به فرار از دیگران فرا می‌خواند. همه جهان خود را برای بیرون کردن یک تن در بین ده‌ها هزار مدیر به نام قوم و نژاد و مذهب، این جنگ هفتاد و دو ملتی که باید عذر داشته شود، رسالت اول و آخر آنان پنداشته می‌شود. گویی در رسالت اینان همگان خود را برای خوار شمردن دیگران آماده می‌کنند. فرهنگ‌انگیخته چون شیری کاغذی به بازی روباهان مکار می‌رود و با جگیان و کاسبان و دُکان بازان بر عرصه فرهنگ، با جهیدن روی دیوار مردم و رقصیدن و آتشدان برافروختن بر دیوار سفارت به اسم قانون رسالت‌های دروغین می‌سازند و همه فضاهای انسانی و سازمانی و اجتماعی اندک اندک به فضای پراز موبینگ و جنگ روانی و کارزار منفی

می‌رود. دیگر هیچ کس پرواز را با پرواز پاسخ نمی‌دهد. هیچ کس ایستادن را در درست راه رفتن معنی نمی‌کند. هیچ کس ارزش هایش را در کابین فرهنگ‌انگیخته قرار نمی‌دهد. هیچ کس زندگی سازمانی اش را به بهای توسعه مهر به دیگران هدیه آسمانی نمی‌کند. هیچ کس توانمندسازی را به عنوان سگویی برای پریدن بنا نمی‌کند؟ همه سرخی آتش را در خود می‌بینند! کم کم هیچ کس نیست آورده اش را با جملات منافقانه، تهوع آور برنیفکنند، آن را به پوسته‌ی لغزنده و پوک و لیز تمجید از قدرت کاغذی نیازارد و خود را از فرهنگ‌انگیخته و کارگاه خلاقیت ایرانی دورتر نسازد! این دردی است بی‌درمان که در طول تاریخ چون جباریت تاریخی سمتکارانه، مزدورانه و مارموزانه در جوار ما در آیین خویشتن ما چون کنه‌ای به تن ما خزیده است و فرهنگ‌انگیخته ما را به جانوری انگل گونه چون «موبینگ» ریاکارانه به جنگ روانی و نفرت و کینه و تضاد، آزار و اذیت خود و دیگران مبدل ساخته است. فضایی که همه جا را پر کرده است. فضاهای اطراف ما را امروز پراز نفرت کرده است. صدای از هیچکس در نمی‌آید. جنس آن خَلَج جزوی از ذات ما شده است و پایگاه هستی به نیستی گرایش یافته و فکرهای کهنه جای خلاقیت را در معماری ذهنی ما گرفته‌اند.

جمله استادان پی اظهار کار نیستی جویند و جای انکسار

آری تاریخی بی‌نشان که به قول شاملو نه جخ امروز از مادر نزاده‌ام که عمر جهان بر من گذشته است. لاجرم این دستاورد امروز بوده است که این فضاهای بی‌قراری تاریخ ما را یادآور شده است. در بخشی از این چکامه آمده است. به یاد آر تاریخ ما بی‌قرار بود نه باوری نه وطنی نه جخ امروز از مادر نزاده‌ام... آری این نگرانی و غرو لند، کهنه شعله‌های شعارهای سرودهای روشنفکران ما چون شاملو شده است. بدون شک وقتی ارزش‌هایمان را در کابین فرهنگ‌انگیخته قرار ندهیم این بی‌وطنی بر خود و تاریخ و فرهنگ‌انگیخته ما گویی نشانی از بدل می‌شود که تمام پندار و رفتار و کردار ما را پراز غم و غصه ساخته است. سؤال امروز ما پرداختن به فرهنگ‌انگیخته است. بخشی از شعر مثنویه هزار بیت دریا را با عنوان نان خشک و لنگ ولایت نشان از همین کم فروغی دنیای سیاست بازی دارد که بخشی از آن را در زیر می‌خوانید^۱.

۱. امروز دیدم نان خشک و الله اگر لیکش چه نوش انافحناباز گفتم، هیچش ولایت را چه خوش این بحرا کانون تویی هیچت ولایت را چه گفتم برجان سرگردان ما غول چوپرداخته چه خوش نمودن پرداخت کنون، با جان و دل آزند تورا ای ساریان با قافله آهسته روانی چرا بازم چه خوش مرکب بران، نفست بدان، بهر خدا بازم بخوان بازم به کاخ اوفتاد، هفتاد شعلت را چه خوش... گرگ مشو، بازی بدکاران مشو، به نام ایران مشو گرگت به جانم اوفتاد بازم ولایت را چه خوش ما را چوتدبیر است تورا کاخ است و افزونی تورا به زان به راه بسته است، هیچت ولایت را چه خوش از چون بگوی چون بگو کابینه ات را بازگوی گر قالب بر کاخ شد، بازم ولایت را چه خوش بانان خشکدریازی بالنگاین چونت بزی راه ولایت بسته است! بازم علی اکبر چه خوش.

فرهنگ‌انگیزته چگونه می‌تواند در کنترل موبینگ مؤثر باشد

آداب و رسوم مگر همان فرهنگ انباشته شده و ماندگار زیر جلد ارزش‌های فردی، گروهی، سازمانی و اجتماعی ما نیست که چون شیر قهار و آرام در درون تک تک ما تا بی‌انتهای قدرت آرمیده است تا از ما پاسداری کند؟ آیا این تفکر که فرهنگ را به مثابه نقطه و صنعت و پروژه پنداشته و با واژه‌ای مکانیکی در ساختن فرهنگ و فرهنگ‌سازی، سیاست‌های چماق و هویج را مرتب فرمان تحکم و تکرار و درد و کارگاه آموزه‌های خود در مدارس و دانشگاه‌ها و منابع و تربیون‌های جهانی پرمی‌سازند، همان گسترش جنگ و دعوای نیستند که خود منشاء ساختن آن بوده‌اند. آیا فرهنگ ایرانیان می‌تواند سازنده تعاملی از جنس ایران جهانی و جهان ایرانی را در عرصه وطن و به تعبیر دکتر نثانی در کتاب «جهان ایرانی و ایران جهانی» به خوبی بازتاب دهد، آیا این عیب همان نکته‌ای نیست که خیام ۱۰۰۰ سال قبل گفته است. چرا واقعا همه چیز حتی قانون و نظم دستوری از بالا به پایین در مقابل فرهنگ‌انگیزته شده چون روان دوغاب خورده‌ای بیش نیست؟ خیام چه زیبا در برابرین واقعه قرار می‌گیرد.

نازم به خرابات که اهلش اهل است چون نیک نظر کنی بدش هم سهل است
از مدرسه بر نخواست یک اهل دلی ویران شود این خرابه دار جهل است

در همین رابطه شعرای دیگر هم توصیف‌های جالبی دارند:

آن علم که در مدرسه آموخته بودیم در میکده از ما نخریدند به جامی
یا

شاید که در این میکده ما دریا بیم آن عمر که در مدرسه ها گم کردیم
امام خمینی (ره) همین نکته را به گونه‌ای دیگر فرمودند:

در میخانه گشایم به رویم شب و روز که من از مسجد و از مدرسه بیزار شدم

شاید ریشه این خوار دانندگی از مدرسه، مسجد و دانشگاه در من نگون بختانی آرمیده شده است که فرهنگ‌انگیزته و قهرمان پرور را دزدانه و بلکه رندانه با دروغ زنان کاسه لیس به کابین دروغین خود برده‌اند تا بافت فراگیر فرهنگ‌انگیزته ایران جهانی و جهان ایرانی را بر فراز پرچم‌های دکان‌های بی‌وطنی خود، کوچک‌تر و کوچک‌تر سازند تا هر چه بیشتر ما را از خود و خودمان را از معرفت دورتر سازند و جنگی دائمی از تفرقه و اختلاف را بازار گرمی دکان خود در ساختن جهنم موبینگ‌ساز در این میکده سازند. آموزش کهنه‌شان فقط منفعت طلبی خودخواهانه قومی و نژادی و آیینی را دامن می‌زند. جنگ سازان موبینگ‌ساز که همه چیز سازمان را برای خود آنگونه معنای کنند که چون مترسک جهنم را برای پزندگان فراهم می‌کنند تا بهشت خدا باوران راست آیین و درست کردار را از خود بیرون کنند. خداترسوسازانی که

آیین شان ترساندن است و ترس از جهنم را آیین دروغین خود و دیگران می‌سازند. آیا غولان غوغا سالار پرداخت و آن پرداخت‌های نجومی غیر از این فرهنگ وارونه مترسک سازان موبینگ‌ساز است که خود را برتر می‌خوانند برتریجویی‌های خود را توجیه می‌کنند تا دیوار فاصله‌ها را در تحقیر دیگران آیین راستین نشان دهند. خودپسندانی که همه چیز را برای خود می‌خواهند و خود را هر روز استادان و قدیسان من و تومی‌خوانند. آیا اینان به جز ساختن موبینگ و جنگ روانی کاری دیگر می‌کنند؟ مگر اینگونه رفتار و کردار جز توهین به قشر عظیمی از کارکنان و مردم، پیامی دیگر در خود دارد؟ آنانی که با حداقل حقوق شرافتمندانه زندگی می‌کنند و همه سختیها را تحمل می‌کنند در برابر این خودپسندان خودبرگ‌بین کاغذی موبینگ‌ساز، چگونه سر تعظیم به زیستن در کنار این فرومایگان نمایشی فرود آورند؟

فرهنگ دستگاه یک زمانه و دو زمانه گذشته‌نگر و حداکثر حال‌نگر مدیرسازان پروازی و مدیرسازان باندی نمی‌خواهد در برابر واقعیت‌های فرهنگ‌انگیکه‌سه زمانه واقعیت‌های آینده‌ساز سر تعظیم فرود آورد. وقتی اوضاع چنین است چگونه می‌توان فرهنگ‌انگیکه‌رایبوری ایرانی را در بین کارکنان توسعه داد؟

فرهنگ و دستگاه خلافتانه نقد سه زمانه

همیشه فرهنگ در دستگاه سه زمانه به اوج خلاقیت و ارتقا دست می‌یابد. قانع بصیری در توصیف دستگاه نقد سه زمانه در بیان زمان مظهر بیرونی در کتاب «جهان انسانی و انسان جهانی» به خوبی برای نکته تأکید می‌ورزد که خداوند برای خلق جهان و انسان مظهر بیرونی را آفریده است. هر چه ما از نگاه مدرسی، مدرسه و آموزش تحمیلی و تحکمی که فقط روی عادت و محافظه کار می‌کنند و حجابی بزرگ بین مظهر درونی و بیرونی است از ریشه خودمان دورتر شویم، انسان از طرحواره خودش دور شده است. تمام ادیان آمده‌اند که خوش باوریهای کهنه و ذهنی هم هویت شده را از ما دور سازند. در نگاهی دیگر که تکنوکرات‌ها و بوروکرات‌ها در سازمان‌ها در قالب فناوریست‌هایی بیان می‌شوند که سیاست را برام فرهنگ و دیوان‌سالاری دولتی می‌نشانند. همه می‌دانیم افق رویداد از طریق عقل فعال قابل کشف است.

۱. وقتی من در ملاقات با چند تن از معاونین و وزرا بر انتخاب افراد شاغل از درون سیستم تأکید کردم و حتی خود را قربانی تفکر استفاده از چهره‌های نود فرهنگ مدیریت و برنامه‌ریزی کردم، هم من و هم مخاطبانم می‌دانستند چه گفته شده و خواهد شد. می‌دانستم چه فرصت‌هایی را از دست می‌دهم. اما شیوه من و شاید کیش شخصیتی من فرآیندهای طبیعی آرزوهایی بود که بر منبای آن تحصیل کرده بودم و ذهنم را به عکس‌العمل واقعی و راست آیینی در رفتار و کردار به زعم خویش در دستگاه نقد سه زمانه برده بودم. اما وقتی یکی یکی پست‌ها به دست پیران بازنشسته در سازمان فتح شد، این امر بر غلبه من بر تعصبات کمک کرد تا انتقادات کلامی و نوشتاریم را صرفاً به نوشتن زنده نگه دارم، زیرا اغلب کتاب پیش رو تلاش شده در دستگاه نقد سه زمانه باشد تا سخنان و گفتار و کردار ما را بهتر از هر زمانی در ترازوی احساس قرار داده و شادی زندگی را به صورت سازنده‌تر و مفیدتری مطرح ساخته و یکبار هم شده از این دریچه نگاه شود.

به مدد نگاه اندک به آینده، عقل از فرهنگ مدرسه فاصله می‌گیرد و تخیل و معرفت وارد میدان می‌شود و اندکی از تحمیل گذشته به آینده نجات می‌یابد و فرد اندکی صاحب نیروی خلاقیت می‌شود. وقتی با دستگاه نقد سه زمانه افق رویداد به حد آرزو به دستگاه ازلی و ابدی می‌رود، فرهنگ انگیزخته بیشتری لازم است تا مغز ما را از دست قوانین و مقررات زائد، نجات دهد. فرهنگ انگیزخته تحکمی و دستوری نیست و چون شناگری است که شنا را آهسته و پیوسته در آب یاد می‌گیرد و تکامل اجتماعی خود را بصورت موزاییکی و شبکه‌ای دریافت می‌کند. در این افق رویداد در دستگاه سه زمانه موضوعات کاملاً متضاد هم ممکن است به راحتی در دستگاه نقد فعال سه زمانه فرد بهم پیوند بخورند. او این بخش توجه به آینده را در دستگاه سه زمانه اینگونه توصیف کرده است: «آینده یک آرزو نیست، آینده از آن آرزوهایی است که هنوز و شاید برای زمان‌های طولانی‌تر باید نقش مهم خود را در ایجاد شبکه‌های افق‌های رویداد خرد بازی کنند. اگر شبکه‌ها نباشند دید انسان سیستماتیک نمی‌شود» (قانع بصیری، ۱۳۹۴: ص ۷۷). این وضعیت است که به اصطلاح معاد مستقراً در ما دائماً برپا می‌کند و روزه برای دریافت رحمت و آرامش فراهم می‌شود. هریک از ما باید هر لحظه به خرد زندگی با نگاه آرزویی بنگریم تا موبینگ در توان تشخیص ما قدرت برهم زدن نداشته باشد و همواره قدرت فساداری در ما برای آرزو آفرینی و زیر بار مسئولیت رفتن در خود و دیگران حفظ شود به قول مولانا:

راه کن در اندرونها خویش را دور کن ادراکِ غیرانندی‌ش را
 کیمیا داری دواي پوست کن دشمنان را زین صناعت دوست کن

کیمیای ما همین آرزو ساختن و زیر بار مسئولیت رفتن برای نرانجیدن و دوست داشتن است و در این راه نه تنها موبینگ و بولینگ نمی‌کند، بلکه در راه زندگی دشمنان را هم به باغ خویش فرا می‌خواند. وقتی همه از جنس حضور شویم به قول مولانادشمنان هم تبدیل به دوست می‌شوند و روح سرمایه‌های انسانی در سازمان‌ها و محیط‌های کاری ما فرا ارزش و کیمیای وجود ما می‌شوند و همیشه با ما خواهند بود. من ذهنی هم هویت شده هرگز اجازه رونق و پرورش قابلیت‌های محوری را به ما نمی‌دهد.

ایدز فرهنگی چگونه ممکن است موبینگ ساز شود؟

بر مبنای دستگاه نقد فعال سه زمانه است که می‌توان فرهنگ را فقط در قالب توسعه و تعمیق و جلا دید و تفسیر کرد. فرهنگ پدیده‌ای ساختنی و موقتی نیست! مسدود و منحصر به منطق گذشته نیست، آموزه یک سویه، آبخاری و درزندان گذشته هم نیست، بلکه با افق‌های آرزوی باز و آینده در ارتباط است. لذا ساختن فرهنگ و فرهنگ سازی در کوتاه مدت مورد سؤال جدی قرار گرفته و گاهی فرمان تحکمی به فرهنگ به خصوص فرهنگ انگیزخته کاملاً بی‌معنی است و در حکم خودکشی فرهنگی و حتی ایدز

فرهنگی از آن یاد می‌شود. وقتی آداب و رسوم برخاسته از فرهنگ و میراث فرهنگی کشور به اندازه کافی هماهنگ با نیازهای رشد و توسعه، زنده و پابرجاست و با نقد فعال در پی ساختن آرزوهای بزرگتر و عمومیت دادن هنرگونه به سمت اساطیری ساختن علم و فناوری برای فرداهای بهتر است، می‌تواند در برابر تغییرات محیطی سرزنده بماند و خودنمایی کند. قوانین و مقررات هم می‌تواند بسترخوبی برای اجرایی شدن پیدا کنند. در چنین فرهنگ‌انگیزه قانون هم با اندک تغییری می‌تواند ارتباط فعال را در افراد و کارکنان برانگیزد. وقتی به تعبیر دانیپورت و ساندرز، آداب و رسوم نمی‌تواند هیچ ارزش جدیدی خلق کند و در دام ریا و دروغ و در تضاد آشکار با فرهنگ‌انگیزه قرار می‌گیرد، دستیابی به وحدت نظر غیرممکن است و هدف‌ها نارسا و نمی‌تواند ارتباط افق‌های رویداد خُرد را بوجود آورد. فرهنگ نیک و بد نمی‌داند و مسیرش به سمت نابودی قد علم می‌کند. در چنین شرایطی قلب و روح هر فرد نمی‌تواند در مجموعه حیات مکمل برای ایجاد افق‌های رویداد خُرد به روی مدار آرزوهای اجتماعی قرار گیرد، بلکه این بی‌توجهی باعث می‌شود در شاهراه‌های توسعه وقتی به نیروی تحرک بخش جامعه نیاز است، برنامه‌ریزان با موانع غیرقابل عبوری گرفتار شوند که گویی در کنار گورستان در کنار مرداران و مردارخواران نشسته‌اند و هیچ تحرکی ندارند. نیچه در کتاب «چنین گفت زرتشت» این فرزنانگان ماتم زده را در فرار از فرهنگ‌انگیزه خوب توصیف کرده است: فرمودم که بخندند بر فرزنانگان ماتم زده شان و بر هر کسی که همچون مترسک سیاه، ترسان-لرزان بر درختِ زندگی نشسته است. در شاهراه گورستان نشان در کنار مرداران و مردارخواران نشستم و بر همه‌ی گذشته و عظمتِ رو به پوسیدگی و زوالشان خنده زدم هماناکه چون واعظان توبه و دیوانگان بر سر هر چیز بزرگ و کوچک شان غریب‌قهر و غضب کشیدم که چرا بهترین چیزشان چنین کوچک است که چرا بدترین چیزشان چنین کوچک است. من چنین خندیدم» (نیچه، ۱۳۸۲: ص ۲۱۳). وقتی صحنه فرهنگ‌انگیزه به جای مبارزه علمی برای توسعه و پیشرفت به صحنه مبارزه سیاسی برای کسب قدرت شخصی تبدیل شود نه نهادی شرایط توسعه را مهیا می‌کند نه یگانه دیوان‌سالاری که بتواند با بزرگ شمردن فرهنگ روابط اجتماعی را در نظم سازمانی به مجموعه‌ای از نیروهای برخاسته از فرهنگ‌انگیزه قرار داده و راه اصلاح‌گری را در جامعه ایران روشنگرانه با فرهنگ اصیل ایرانی مورد توجه قرار دهد نه صرفاً راه تقلیدی و راه ترقی‌خواهی وارداتی را محور کار خود قرار دهد. اسکاروتسکی یکی از کارشناسان ارشد دانشگاه هاروارد در ایران قبل از انقلاب این وضعیت را به خوبی بیان می‌کند: «در نظام انگیزشی مردم ایران شهرت و اعتبار نقشی ایفا می‌کند که به نظر غربی‌ها نامعقول است. در حقیقت غرب‌زدگی این کارکنان خودآگاهی و توجه آنان به اهمیت شهرت و اعتبار را از جنبه‌هایی بیشتر کرده است. زیرا آنان ضمن آنکه به گروه قدرت سنتی تعلق دارند، به دلیل تحصیلات خارج از کشور، خود را روشنفکر و ترقی‌خواه و گاهی ناجی ملت تصور می‌کنند... هر یک از کارکنان به

نحوی انضباط سازمانی را تفسیر می‌کنند. هر کسی خمیرمایه اقدامات انضباطی را به مفهوم اعمال آن در مورد کارکنان زیر دست خود تعبیر می‌کند. انضباط شرط توفیق گروه در عملکرد خود محسوب نشده، بلکه با ملاحظات خاص کسب شهرت و اعتبار مخلوط می‌شود...» (مک لئود، ۱۳۹۴: ص ۵۹).

هیچ کس نمی‌تواند مفهوم فرهنگ را به درستی درک کند و آداب و رسوم هم به تعبیر «دورکیم» که باید جوهر و هسته واقعی یک فرهنگ را بسازد و به فرهنگ‌انگیزه تبدیل شود به حالت وارونه در می‌آید و به تعبیر ساندرز «یک فرهنگ در قالب نمونه‌هایی شکل می‌یابد که با ارزش‌های اصل محور خود ترکیب نیافته‌اند، ارزش‌هایی که انسان‌ها را به احترام می‌برند، مردم به آنها اعتقاد دارند، با آنها زندگی می‌کنند و خود را نسبت به آن مسئول می‌دانند» (ساندرز، ۱۳۹۱: ص ۲۳). حقیقت همیشه خود را در فرهنگ‌انگیزه در ادراک وحدت‌پذیری گروهی و فردی به صورت نقد سه‌زمانه به بهترین روش را نشان می‌دهد نه در فرهنگ تحکمی دو‌زمانه و یک‌زمانه تقلیدی و وارداتی که دائماً چون صحنه مبارزه با خود در جنگ است. مک لئود در مورد زندگی سیاسی در چنین جوامعی توصیف خوبی برای دیوان‌سالاری ارائه می‌دهد. فرهنگ‌انگیزه باید درست عمل کردن را در ما بسازد، ما را به دستگاه نقد فعال ترفرستد نه اینکه در فرهنگ تقلیدی و واکنشی ما را گرفتار سازد، ما را به زبان شاعری به مجاز سخن گفتن نبرد که چون واعظان و شاعران لنگ باز و شکسته زبان به ناشناس گفتن برویم تا سیخکی از گورزادگانی که فرهنگ ما را به غارت می‌برند آنها را نبینیم و در رنجش آنان ننویسیم. فرهنگ‌انگیزه باید ما را به زمین و زیست بوم بنیان حیاطمان در گذشته، فرهنگی که بر کل نظام فکری و آیینی ما مترتب است، نزدیکتر سازد، ما در برابر محیط، حیوان و گیاه و حقوق بشر، آفرینش، حرمت کلام، کوشش برای ساختن انسان متعالی هر روز ما را به بالاترین قله تمدنی ببرد، به جان سنگینی که درستی را براسب راستی بنشانند و ما را هر روز در خودمان پیدا کند و ما را در ساختن و ماندن به تمام وجود کمک حال باشد و ما را چون خورشید در خود فرو نشانند نه چون تعرض‌آفرینان به حریم شخصی از آسمان و زمین به حریم‌های مجاز تجاوز کنند و مالک فکر و اندیشه و رفتار و کردار ما سازد. فرهنگی که به تعبیر کیت گرین، راهبردهای توسعه اقتصادی و ایده‌های متعالی برای فرهنگ گفتگو بسازد و دیوار بی‌اعتمادی را فروریزد. پیشگام صلح، حیات بخش، هماهنگ کننده بین مذاهب، توسعه خودباوری، شرافت معنوی و شهود خلاق را در ما به پرواز در آورد و ما از موبینگ، جان سنگینی که هر روز تعدادی از بهترین‌ها را در کوره خود می‌سوزاند و کورمان می‌سازد، دورتر و دورتر کند. خاموش‌ترین کلام را در اندیشه‌های ما بزاید تا چون گام‌های کبوتران، چون موجی که هر گام ما را به ساحل هستی نزدیکتر می‌سازد، به موفقیت جهانی و ساخت خودمان برای کمک به تسهیل و راهبری بر اساس فرهنگ‌انگیزه بازترمان کند. به نظر بسیاری از صاحب‌نظران و تاریخ‌نگاران بزرگ جهان، ژنوم فرهنگ ایرانی را جهانی و به تعبیر هگل ایران را در

اوج قله‌های تاریخ بزرگ جهان می‌بینند. مسئولیت بنیادین ما شناختن این هژمونی^۱ از فرهنگ‌انگیخته است، نه چون کلوخ‌اندازان کلاغان سیاه بد دهن، خود و فرهنگ‌انگیخته خودمان را در دام فرهنگ مصلوب ساخته با کوزه‌های خالی و پوچ که دائماً از خود فرار کند و فرهنگ زوال پذیر بیگانه را خورند ما سازد. این است پیام دریا با خویشتن که ما را از معمای سرگردانی موبینگ‌سازان در جنگ در قدرت در درون سازمان‌های در داخل جریان‌ات نامعلوم بیرون کشد و به اصطلاح ما و فرهنگ خودمانی را دیگر باره دیندار کاروان پیروز فرهنگ‌انگیخته خودمان در راینور ایرانی سازد.

متاسفانه فرهنگ مصرف‌زده غربی هم به تعبیر «بودریار» مسیری به غایت له شده و درهم آشفته و به شدت در دستگاہ دو زمانه و گاهی یک زمانه گیر افتاده را به ما تحمیل می‌کند. این نوع نگاه است که همواره ناپایداری می‌زاید و مصرف‌گرایی را به ما تحمیل می‌کند. کیش‌های شخصیتی مخالف را در مقابل موبینگ قرار می‌دهد و مسیر کیش‌های شخصیتی همه چیز را در جنگ روانی رودرروی ما قرار داده و از این بابت است که کیش‌های شخصیتی و موبینگ ابرجالش نظام اداری شده و گاهی از طریق فرهنگ تقلیدی در تئوری‌های نوسازی و جهانی شده به شدت قابل نقد است و همگان را به نسخه‌های واحدی می‌برد، تخته نردی که غرب بر آن نشسته است چون کرسی آموزشی کهن‌دژهای است که خودپسندی را در مصرف و فرهنگ را در دام سیاه مصرف بیشتر در دستگاہ یک زمانه در ما و خود می‌آفریند. به تعبیر بودریار اگر جهان ما هم اکنون مسیر غرب را در صنعت پیموده بود، جهان به طور قطع یقین و بر اساس شواهد علمی نابود شدنی می‌نمود. فقط کافی است راه صنعت سرخ غرب را، جهان در حال توسعه همین الان انتخاب کند، انرژی‌ها چند برابر می‌شود، محیط زیست جایی برای زیستن ندارد و لوح کهنه غرب مسیری بازگشت را در زمین به ما نشان می‌دهد. این فرهنگ ساختنی در غرب است که این چنین می‌تازد و مترسک شده است و همه چیز را در مصرف و اسراف و تبذیر در خودخواهی مصرف معنای می‌کند. نخست آفریننده کوچک‌سازان فرهنگ‌انگیخته را می‌توان غربیانی دانست که با نگاه مکانیستی تئوری‌های نوسازی (مدرنیزاسیون) و گاه جهانی‌سازی نگرش نوساخته در تعمیم‌الگوی خود به جهان را می‌خواستند. می‌خواستند جهان را به فرهنگ مکانیکی و ساختنی صنعت غربی در اوایل قرن بیستم ببرند، چیزی که به شدت بعدها به خصوص از نیمه‌های قرن بیستم مورد انتقاد حتی نئومدرنیزاسیون‌ها، نظریه‌پردازان تئوری وابستگی و تئوری پردازان نظریه جهانی قرار گرفت و همگان را به احترام بیشتر به فرهنگ‌انگیخته برانگیخت و جملگی آن حداقل در بیان حقایق به پذیرش فاصله

۱. Cultural Hegemony: سلطه فرهنگی، فرادستی فرهنگی، هژمونی فرهنگی؛ برای توصیف نفوذ و تسلط فرهنگی یک گروه اجتماعی بر گروهی دیگر بکار می‌رود بطوری که طبقه دارای قدرت می‌کوشد تا تمامی باورها و شیوه‌های فرهنگی و سبک زندگی و بنیان‌های اعتقادی خویش را در بطن جامعه جاری کند و انواع دیگر مشخصه‌های فرهنگی و از جمله هویت اقلیت را به ترتیبی که «خواست آنان نیز باشد» از بین ببرد.

در دوری از راهبرد فرهنگ ساختنی فرو نشانند و آنها را به اقرار پذیرش خطاهای شناختی خود در مورد نظریه‌های توسعه برد. به نظر «ریچارد پیت و الینهارت ویک» در کتاب «نظریه‌های توسعه نگرش فرهنگی غرب» که رابطه اش با مابقی جهان را به خوبی نشان می‌دهد: «نظریه اجتماعی نوسازی و این ایده که پیشرفت به معنای تقلید از فرآیندهای عقلانی کردن غرب است، مبنای بیشتر نظریه‌های رایج توسعه از جمله سیاست اقتصاد نئولیبرال معاصر را تشکیل می‌داد و اساس تفکرات سازمان یافته مبتنی بر کارکردهای یک گفتمان سیاسی و نظری است» (پیت والینهارت ویک، ۱۳۸۴: ص ۱۲۶). دارون عجم اوغلو، جیمزای رایبسون، این ابعاد که چرا ملت‌ها شکست می‌خورند را در کتابی به همین نام مورد توجه قرار داده، همچنین داگلاس سی نورث، جان جوزف والیس استیون بی. وب، باری اُروینگاست، این تحولات را در کتابی به نام «سیاست اقتصاد و مسائل توسعه در سایه خشونت» مورد توجه قرار داده‌اند.

چرا فرهنگ‌ها واقعاً ساختنی نیستند؟

در دو دهه اخیر من بارها این سخن را که دولت و نظام برنامه‌ریزی و وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، در ساختن فرهنگ اقدامات خود را در لفظ فرهنگ‌سازی مخاطب قرار می‌دهند، مخالفت کرده‌ام و در جلسات مختلف از جمله شورای ارزشیابی هنرمندان، شورای راهبردی برنامه‌های توسعه و انجمن علمی آموزش و توسعه و ستاد قانون مدیریت خدمات کشوری، شوراهای تحول اداری... مخالفت خود را به صراحت ابراز داشته‌ام و وقتی می‌بینم تلاشی مصنوعی برای ساختن فرهنگی تقلیدی آغاز می‌شود، دلم از فرهنگ گرانبار از ارزش و فرهنگ‌انگیخته رایونر ایرانی که چون شیرینی قدرتمند و خندان، اما مظلوم بیش از پیش در بستر تاریک خودمان آرمیده و چیزی نمی‌گوید، دلم چون ابرپراز باران بهاری می‌گیرد. زیرا فرهنگ فرآیندی دفعی، انعکاسی و تصادفی نیست. فرهنگ در شبکه‌ای پیچیده از تعاملات و آداب و رسوم بسیار سخت، ویژگی‌های تمدنی، شاهکارهای تاریخی و شکست‌های ویرانگر و هزاران بادهای مخالف در طول زمان با ظهور پدیده‌های اقلیمی، اجتماعی و فرهنگ‌انگیخته شده چنان درهم تنیده است که نمی‌توان با اقدامات پروژه‌ای فرهنگ‌سازی و فرهنگ‌بازی پروژه‌های مصنوع و دفعی راه‌انداخت و اینگونه رفتارها را وارد جانمایه‌های فرهنگی کشور و ملت کرد. آداب، ارزش‌ها و هنجارهایی که در طول هزاران سال چون ابر و باد و مه و خورشید و فلک در کار بوده تا آدابی و رسومی را در بستر فرهنگی بار ارزش‌های جامعه کنونی ما ایران کند. هرگز نمی‌توان فرهنگ را به سادگی با چند اقدام صوری و روبنایی و سیاسی به میل فردی ایجاد، تقویت و یا با آن جنگید و یا آن را ابزار سیاسی برای رسیدن به اهداف رخدادی و حزبی در قدرت پابرجا ساخت و بهره‌درست برد. هیچ بخشی از فرهنگ‌انگیخته ایرانی، ارزان و رایگان به دست نیامده که به سادگی بتوان فراموشش کرد. فرهنگ به همین دلیل بسیار قدرتمند و

ریشه‌دار در نهاد ما چون شیروی آرام است T اما همیشه با اندک میدانی با باز کردن قفس‌ها آماده برای بیداری و شادی و پریدن، باریدن و شکار کردن ایده‌های نوینی است تا همه وجدان‌های ما را نسبت به خودمان از گذشته به حال و آینده در دستگاه نقد سه زمانه بیدارتر سازد. او چون شیروی آرمیده است و به همین دلیل می‌تواند مبنای سوءاستفاده فراوان هم از سوی فرهنگ‌بازان و فرهنگ‌خواردارندگان و هم از سوی بنده‌بازان و خدا در پستوسازان فرهنگ، ترک‌تازی نابخردان و بی‌اندیشگان کلوخ انداز قرار گیرد. این شرایط می‌تواند بازار مکاره‌ای را در اجتماعات فرهنگی راه بیندازد که هزاران نکات منفی و بی‌ریشه را در قالب اهداف زودگذر فردی و قشری در قالب خرافات و افکار سمی با سخنان بیهوده را بار فرهنگ‌سازی و تصنعی وارداتی ما ایرانیان سازد تا در قالب تجارت و تبلیغات حزبی و گروهی از آب گل‌آلود، ماهی خویش فرمانی خود را بار سرمایه‌های اجتماعی ما کنند و ماهی خود برون افتاده از فرهنگ بیخودی و ناخودی را در این بازار مکاره از دل آب گل‌آلود بگیرند. این رازی پنهان و گرانبار از ارزش‌های فرهنگی است که می‌تواند حتی به حربه‌ای در دست فرهنگ‌گریزان ضد فرهنگ و سوداگران بازاری، آن فرهنگ‌بازان بی‌فرهنگ تبدیل شود که بجای آرامش و ساختن و ماندن در پی موبینگ اجتماعی و رفتن و نابودی هستند. خطوط کلی تصمیم‌گیری در عرصه‌های فرهنگی باید مسئولانه در جلا دادن به نیازهای فرهنگ‌انگیز ساخته سازماندهی شده باشد که بتواند فردیت غیرفعال جامعه را تمام قد به نیروی محرک جامعه تبدیل کند. از این داشته‌هاست که برنامه‌ریزان و متفکران فرهنگ‌انگیز یا عرف می‌توانند بهره‌درست از فرهنگ انباشته شده ببرند و چون تسهیلگران عرصه‌های فرهنگ‌ماندنی، باب معرفتی از عشق و عقل دم‌گرم مسیحایی بسازد و نظریه‌های توسعه‌درون‌زا را از فرآیندهای عقلایی کردن جامعه به جای وارداتی کردن فرهنگ بنشانند. ایجاد فضای پراز اندیشه و تأمل و عمل با تحرک بخشی به حوزه ادراکی - تحلیلی که با مردم و فرهنگ‌ها به صورت انتزاعی برخورد نکند. تا وقتی فردی در رأس سازمانی سخن می‌گوید، مسئولیت ایجاد بینش و تعیین ارزش‌های والا را در خود داشته باشد نه چون کاسبان و فرومایگان کاسه لیس به رسم خواردارندگان، لنگان لنگان سخن گفتن را آهنگ دروغین خود سازد. فرهنگ‌انگیزان باید چون حامی‌ای قوی در ساختن کنکشگران قوی به او کمک کند تا بتواند از این همه سرگردانی در تنظیم چشم‌انداز، تدوین رسالت و مأموریت و تنظیم اهداف سربلند به درآید. در این مدل از تفکر مدیران و راهبران وظیفه دارند از ارزش‌هایی که در تمام روح جامعه و تمامیت فرهنگی رسوخ کرده، صادقانه سخن بگویند و نه چون جبرگرایان تاریخ زده، نمادی از دورویی و آموزه‌های ناچسب و یک سویه گورکنان را با فرهنگ سوداگری، در آمیزند. موضعی که می‌خواهد ارزش‌های درونی را به تحکم و گاه فرهنگ‌وارونه‌ی دوستداران و خواردارندگان، مبنای کار در فرهنگ‌سازمان قرار دهند، به شدت اجتناب شود. به نظر بسیاری از صاحب‌نظران توسعه، عالی‌ترین آرمان‌های توسعه روشنگری چه منکر توانایی

واقعی مردم در ایجاد مدل خاص برای توسعه در قالب فرهنگ‌انگیخته بودند و از این باب تیکوبار را بر انگیخت تا تمامی مدل‌ها را مورد سؤال قرار داده و طرفدار استراتژی توسعه دهقانان مستقل بود تا روابط اجتماعی تولید را تغییر دهد. بیت وهارت و یک در کتاب «نظریه‌های توسعه» به نقل نظریه‌پردازان دیگر از جمله توسیگ (۱۳۵:۱۹۸۷) گفته است ساخت‌های محلی را می‌توان از طریق قوم‌نگاری‌های مقاومت (به عنوان مثال اسکات، ۱۹۸۵) یا منطق و اعمال گروه‌های زیر دست مورد بررسی قرار داد. در اینجا مدل‌های محلی نه در حالت خالص، بلکه در ادغام پیچیده‌ای با مدل برتر هستند (اسکویار، ۱۹۹۵: ص ۹۶) که آنها را در کتاب خود مورد اشاره قرار داده‌اند. مدل‌های جهانی، چه مارکسیستی، چه نظریه‌های نوسازی و حتی وابستگی فرهنگ ماندنی پر از فرهنگ‌انگیخته، چیزی نیست که با دستور از بالا و یا پایین و یا با ساختن فرهنگ در زمان کوتاهی بتوان ایجاد کرد. وقتی فرهنگ از شهود خلاقانه درونی ارزش‌های انگیخته خالی می‌شود، همه چیز در دام خودخواهی و فرار از قانون و نظم اجتماعی به جریانی از ضد فرهنگ تبدیل می‌شود و لجاجت فرهنگی چون ایدز فرهنگی جامعه را در بر می‌گیرد و فرهنگ در دام ریا و تزویر به ضد خود تبدیل می‌شود و موبینگ پدیده‌ای شوم و جنگ روانی چنان در سازمان‌ها رسوخ می‌کند و گویی همه چیز برخلاف فرهنگ ماندنی به فرهنگ بادبزنی برای سیاست ورزان ناراستگو، تبدیل می‌شود. فرهنگ از مقوله سیاست می‌شود و موبینگ بر همه ارکان سازمان استیلا می‌یابد و خروج فرد از مدار جامعه به نظم شناختی تبدیل می‌شود. جباریت تاریخی نیروی فعال جامعه را به انفعال و منافع فردی سوق می‌دهد. گویی آدم‌ها چون انگلی در سازمان‌ها فقط به خود می‌اندیشند و فرهنگ‌انگیخته هیچ توازن و تعادلی ندارد و همه چیز گویی در نظمی کاغذی، فرمان تحکمی و زودگذر فرمان می‌راند تا شما را از خودتان، فرهنگ‌انگیخته و توازن و هارمونی فرهنگ خودمانی «عرف» بیرون سازد. بنابراین فرهنگ‌انگیخته ما ایرانیان هرگز یک پروژه نیست، اجزا سازنده آن ساختنی، تقلیدی و خریدنی هم نیست، فقط ماندنی است و باید در جلادادن آن توازن و هارمونی جدیدی از آن ساخت که با نهادش هماهنگ و همناوست.

چرا باید فرهنگ را آفریننده و جادوانه دید نه پروژه؟

آنهایی که فرهنگ را یک زمانه و دوزمانه می‌بینند، فرهنگ را بصورت پدیده‌ای پروژه‌ای و کوتاه مدت مورد توجه قرار می‌دهند و از مهارت رویکرد انتقادی سه زمانه فاصله می‌گیرند، بدون شک اینان بازندگان بزرگ تاریخند. این موضوعی است که همیشه، مهمترین مسئله صاحب‌نظران و اندیشمندان بزرگ تاریخ بوده هست. وقتی دهم از توسعه و مشکلات فرهنگی در ساختن موبینگ، دانش‌های پراکنده موجود را می‌خواندم و خود را برای نوشتن ده پرده کتاب «موبینگ» آماده می‌کردم، دیدم بسیاری از صاحب‌نظران

توسعه دارند از زمان و هستی فعال و هویت فرد و جامعه سخن می‌گویند. من از مشکلات و موانع توسعه و جباریت تاریخی توسعه و مفاهیم بغرنج فرهنگی سخن می‌گفتم تا ذهنم را دیگرگونه نظم دهم و داشتم در باب فرهنگ و توسعه و پدیده رو به گسترش موبینگ، پیام جدیدی را در دستگاه انتقادی خود باز تولید می‌کردم، این جمله «رنه مائو» و «پریگوگین» برندگان جایزه نوبل که علم و توسعه خریدنی، وارداتی و برونزا نیست، بلکه درونی، خواستنی و ماندنی است را به عاریت گرفتم تا علم معرفتی خود را راجع به توسعه که می‌تواند و بلکه تماماً ساختنی و بلکه ماندنی است به یاد آوردم و قواعد بازی توسعه در ایران را از نظر فرهنگ و موبینگ مورد نقد جدی تری قرار دهم تا هم علت مشکل را در نداشتن تحلیل انتقادی و حساسیت زیاد در ذهنیت مطلق‌گرا مورد بررسی و تفسیر موشکافانه قرار دهم و هم خود را از سؤال بی‌پاسخ، مفاهیم بغرنج توسعه و دام‌های ناهنجار بوروکراسی و فرآیندهای سیاست‌زده نظام مدیریت و برنامه‌ریزی خود را که گاه در فرآیندهای فرهنگی نمود پیدا می‌کند، نجات دهم. تمایل به استدلال و انتقاد و گذار نیروی محرک بین عشق که آرزو و تخیل و رؤیا می‌سازد و عقل که استدلال و پایداری و ثبات می‌آفریند، رمز دانه در ذهنم می‌ساختم. دریافتم این هارمونی برای ساختن دیدگاه انتقادی بسیار مفید است که رمز فرآیندی دیدن فرهنگ به شمار می‌رود و فاصله گرفتن از پروژه در عرصه‌های فرهنگی و یا دیدن رویکرد رُخداد محور در عرصه‌های فرهنگی خطایی نابخشودنی است که باید از آن احتراز نمود.

حرکت‌های فرهنگی رخداد محورند یا فرآیند محور؟

هر حرکتی در روانشناسی با درک نیاز، میل و انگیزه خواستن شروع می‌شود و این نیاز باید درست درک گردد، درک یک منظومه تفکری برای هویت بخشی به خود در دام رویکردهای معطوف به گذشته که باید در گام نخست نفی شود، یا کنار گذاشته شوند، منطقی که ثابت و تحکمی و مبتنی بر عقلانیت جبارگراست، همیشه در گذشته در جا می‌زند. در گام بعد این نوع نگاه به فرهنگ باید از اولویت ما خارج شود تا امکان ساختن هویتی جدید و معطوف به آینده که منطقی انتقادی، منعطف و مشارکتی است فراهم شود. این ارتباط بین این دو خواست، میل و نیاز به عوامل گسترده‌ای نیازمند است، اما میزان آن مهم‌تر از همه عوامل دیگر به معرفت و بینش مردم و فرهنگ‌انگیزه شده بستگی دارد. برای مثال مردم برای انتخاب اولویت و نیاز خود به هدفی که دامنه‌ی جغرافیایی وسیعی دارد، اما کوتاه‌مدت بوده و برد زمانی اندکی دارد، پاسخ می‌دهند یا بر عکس؟ در تاریخ کشور ما در دوران مختلف تاریخ با واقعیت‌های روشنی روبرو بوده‌ایم که به خوبی این مفهوم را نمایندگی می‌کنند. مثلاً ساختن تخت جمشید و پرسپولیس وقتی در پاسارگاد طراحی شده بود که اجرای کامل آن ۴۰۰ سال طول کشید و چندین پادشاه را به خود دید. این سطح تفکر را با رویکردهای کوتاه‌مدت امروزی در تصمیم‌گیری‌ها مقایسه

کنیم تا رخداد محوری و دوری از آینده‌نگری و آینده‌پژوهی که با تصویرسازی از آینده در پی آرزوهای بزرگ و ساختن فرهنگ توسعه در فرهنگ‌انگیزخته ماست، مقایسه کنید تا تفاوت‌ها را بهتر ببینیم. وقتی یکی از عالی‌ترین مقامات اجرایی را دیدم که از جنگل‌های هیرکانی به عنوان درختان زائد یاد می‌کرد و توصیه می‌کرد که آنها را خراب کنید و زمین کشاورزی بسازید یا وقتی مظفرالدین شاه در پی ملاقات با تیم باستانشناس فرانسوی می‌گفت بروید بکنید و جستجو کنید طلا و جواهراتش مال ما، کوزه‌هایش مال شما. حالا ساختن تصویر تمدنی واضح است. این تفکر را مقایسه کنید با نگاه داریوش وقتی در فرمانش از عبور کشتی‌ها از کانال سوئز به فرمانروایانش دستور داد تا مبادا در گذر کردن کشتی‌های گمرکی در قلمرو تمدنی من کسی عوارض بگیرد که عبور آنها در قلمرو ما به منزله قدرت ماست. آری وقتی نگاه جهانی و بلکه کیهانی می‌شود خودبخود تمدن‌ساز می‌گردد. سهراب وقتی به زبان ایرانی و نگاه به درون می‌گفت «و بدانید اگر کرم نبود لطمه می‌خورد به قانون گیاه» و این نگاه که نه تنها کرم، بلکه دریا و اقیانوس و همه پدیده‌ها به قول مولانا «ما سمع ایم و بصیریم و خوشیم با شما نامحرمان ما ناخوشیم». این عمق تفکر و نوع نگاه، مرتب در موضوعات مهم در حال تکرار است. سهراب می‌گوید: «به تماشا سوگند و به آغاز کلام و به پرواز کبوتر از ذهن، واژه‌ای در قفس است، حرف‌هایم، مثل یک تکه چمن روشن بود»^۱. آری هرگاه دستگاه استدلالی جامعه بیشتر دو زمانه باشد، گذشته‌نگر و حال محور باشد، به سمت کارهای زود بازده و نمایشی می‌رود و جامعه در پی هویت واقعی و جدید حاضر نیست حقیقت‌ها را در افق انسانی و بلندمدت بشنود و به ساده لوحی هر مفهوم و تفکر متعالی به طنز کشیده می‌شود. ساده می‌بیند، ساده تصمیم می‌گیرد و تلاش می‌کند به جای تفکر سیستماتیک، رخداد محوری را مبنای تصمیم قرار دهد. به راحتی در پی جغرافیای کوتاه‌مدت و کارهای نمایشی و پروژه‌ای می‌رود، بلکه دیرگاهی است که نخبگان ما باید به سراغ پوشش نیازهایی بروند که دامنه زمانی بیشتری را پوشش دهد نه نقش‌هایی که روزانه یکی پس از دیگری چون رگباری ما را به واکنش می‌برند. هر چیز و هر تصمیم وقتی جغرافیایی وسیع نداشته باشد از دایره اقدام و تفکر نوآورانه بیرون رانده می‌شود. آنچه که برای فهم ما مهم است برقرار کردن ارتباط بین این دو هویت است. یکی کوتاه‌مدت و ظاهربین و گذشته‌نگر است و می‌خواهد همه نتایج را در حال ببیند حتی اگر نمایشی و غیرواقعی باشد. این آشفتگی فرهنگی، این زیاده‌خواهی و سیاست بازی با پروژه

۱. همین چند روز پیش وقتی من تمسخریکی از مسئولان بلندمرتبه کشور در دادن مرخصی زایمان به شوهران را دیدم که چگونه چون عاقل اندر سفیه موضوع را کاملاً نامشروع و غیراثربخش می‌پنداشت و مورد تمسخر قرار می‌داد با خود گفتم، دریا باز گویی به تماشا می‌روی! با خود گفتم تا کی فرازهایی از رفتار سازمانی را در قفس واژه‌های اجتماعی صدا می‌زنی و تربیونی از طنز می‌سازی؟ وقتی در یکی از جلسات با معاون رییس جمهور ذریبط سخن گفتم دیدم او هم همین استدلال را داشت و از عمق جان دانستم چرخش ایام با اندرزهای وارونه، ساز شده و عشق و محتوای انسانی از عمق دیدگاه‌های تماشاگه راز ما دور شده است. از شناخت علمی نخبگان که واقعاً از دیدگاه من بهترین‌ها هستند، تأسف خوردم و به آغاز کلام با خود رفتم تا ته کوچکته‌های و گفتم همچنان واژه‌ها در قفس اند، آری امروز باز به تماشا رفتم!

انگاشتن فرهنگ آغاز می‌شود. این افتتاح چندین باره و مقطع‌انگاری که همه به تماشا سوگند بخوریم و همه از این واقعیت تلخ در پس پرده بر خود بنالیم و هیچ کاری نکنیم تا نمایش سرچشمه پندار، رفتار و کردار ما شود. خط و مشیها در پی رضایت کوتاه‌مدت است نه ساختن برای ماندن، نه ساختن برای فرهنگ‌انگیخته، بلکه ساختن ابزاری است برای ماندن، نه ماندن فرهنگ‌انگیخته بلندمدت و تاریخ ساز. آری ابزار موقتی و سوداگرایانه با استراتژی بیرون راندن خرد و دانایی بلندمدت آینده‌ساز، بیرون کردن رقیبی که مرز ندارد حتی خودی‌ها هم اندکی بعد به بیرون رانده می‌شوند. آنقدر حلقه خودی‌ها را محصور می‌کند تا خودش هم به دست دوستان خودش نابود شود. این سرنوشت همه فرهنگ‌های سازمانی و اجتماعی است که فرهنگ را پروژه می‌پندارند و موبینگ را ابزاری برای تحکم، تجرید و قوانین تحکمی یخ‌پل بین خود و مردم می‌سازند.

اینجا نبردی دائمی بین گذشته و نگاه ابزاری با آرمان‌ها و آرزو و نگاه آینده و دورتر در عرصه‌های فرهنگی در جریان است. یکی فرهنگ را پروژه‌ای و چون صنعت کارخانه‌ای و مداخله‌گرایانه و دیگری فرهنگ را چون موجودی زنده اما پنهانی و نهفته و زیر جلدی، انگیخته در هزار توی فرهنگی چون اژدهایی خفته‌ای می‌بینند که با اندک نوری دم می‌جنباند و به تماشاگه راز می‌رود. یکی می‌خواهد به روزمرگی بگذراند و نمایش‌های ساختگی بسازد و هر روز با شومنی طرفداران شوینستی خود را در زندان نیاز محصور شده در برابر دیگران به ثقل و نباتی دل خوش کند و در جای دیگر کسانی که می‌خواهند آینده‌ساز و تحول‌خواه باشند و با بازه زمانی بیشتری افراد را در حرکتی بلندمدت بر مدار فرهنگ‌انگیخته و پرقدرت تمدن‌ساز جهانی نشان دهند. جنگی دائمی در برپای جشن خویشتن و جباریت تاریخی ادامه دارد. حالا کدام یک از این دو رویکرد توانایی زایش سلسله منطقه‌ای همراستا را در توسعه متوازن و پایدار دارند؟ و کدام یک می‌توانند موبینگ‌ساز و جنگ روانی را در سازمان‌ها گسترش دهند؟ این انتخاب به چه چیزهای مختلفی می‌تواند بستگی داشته باشد؟ مسئله واقعا چیست؟ و تا کجا ادامه دارد؟ در پاسخ به این سؤالات، دستگاه نقد سه‌زمانه را باید جستجوی راه خویشتن سازیم. من بارها از اینکه می‌بینم فردی به خاطر چند هزار تومان یارانه همه دستاوردها را نادیده می‌گیرد و همه چیز را با منافع زود هنگام ناشایست مورد تحلیل قرار می‌دهد، دلم می‌گیرد. حالا چند درصد مردم ما این چنین قضاوتگری دارند، نیازمند مطالعه دقیق است، اما من اجمالاً می‌توانم بگویم در بین خواص و نخبگان هم این نوع نمونه‌ها را می‌توان به وفور دید و مورد تحلیل قرار داد و شواهد تلخی از آن را بازگو کرد. من بارها در محیط‌های تفریحی و عبادی چون پارک و کوه، در استخر، در دانشگاه، در همایش‌ها و چنین مکان‌هایی که نمونه‌هایی از افراد خاص را نمایندگی می‌کنند نه صرفاً در مردم عوام بلکه در خواص هم، این گونه رفتار و تحلیل را شاهد بوده و تأسف خوردیم که چرا چنین بوده و چنین بادا! چه بس گیاهان شاد و سبزی که در پای چکه‌های

بارانی که در نمونه علف هرز از پای درخت در آمدند تا تفکر انتقادی ما را تقویت کنند، اما می‌بینیم آوای غریبانه آنان را و باز هم خودشان را در خود کوچک‌تر و کوچک‌تر ساخته‌اند، ریشه این مشکلات چیست و از کجا نشات می‌گیرد؟ هر چه هست برای مشخص کردن درصد چنین تحلیلی مطالعه دقیق تر لازم است. ولی در اینجا اجمالاً می‌توان با شواهد و قرائن حقیقی فوق و گوش فرا دادن به تحلیل آنان، زیادت درصد این گروه را در فضای اجتماعی ایران در مقایسه با کشورهای توسعه یافته، بیش از انتظار دانست.

چگونه توسعه را فرهنگ‌انگیزه خود سازیم؟

توسعه مستلزم گذار از هویت ادراک شده گذشته و حال به هویت خلاقانه و آینده‌ساز از طریق تفکر انتقادی است. آیا این گزاره جز آرزوهای همیشگی نبوده است؟ اگر پاسخ این سؤال را در ابعاد توسعه معنا کنیم، شاید بتوانیم گذرگاهی بیابیم. توسعه را چه دوست داشته باشیم و چه دوست نداشته باشیم، مستلزم تفکر انتقادی همه جانبه است. چرا؟ زیرا تفکر گذشته‌نگر و مقلدپرور با ساختار بندی از بالا به پایین امکان دسترسی جامعه را به افق‌های رویدادهای آینده، فراهم نمی‌سازد. اساساً مشکل توسعه نیافتگی هم همین مقاومت‌ها و نداشتن باور به توسعه است که ممکن است نه صرفاً در مسئولان، بلکه در بین نخبگان جامعه به طور واقعی ایجاد نشده باشد.

این وضعیت هر روز آشفستگی را بیشتر می‌کند و می‌تواند موبینگ‌سازان سازمان‌ها را به ساختن جنگ‌های روانی بیشتری سوق دهد. حالا اندکی فراتر برویم و فرض کنیم نیاز به هویت جدید در توسعه وجود آمده است. چه کسی قادر است این کار بزرگ و اساسی را عملی کند؟ آیا در جامعه فردیت فعال و آزاد و مثبت با قوهی تخیل آزاد برای مبادلات فرهنگی وجود دارد؟ نهادهای اجتماعی قوی وجود دارند تا زمینه‌های فکری و توسعه‌ای را جریان‌سازی فکری و تمدنی ما سازند؟ و بلکه اگر موجودیت دارند، بدون شک آنها قادرند در فضای آزاد نیروی محرک خلاق جامعه را به حرکت در آورند. آیا آنها قادرند رها شده از حکومت و دستگاه حاکمیت به استدلال منطقی و تحلیل واقع بینانه از شرایط محیطی پیچیده بپردازند؟ به نظر می‌رسد پاسخ این سؤال در نظام برنامه‌ریزی ایران منفی است و نه تنها فردیت مثبت در مدیران ارشد و میانی و پایه و کارکنان و مردم در رویکردی آزادانه و معطوف به آینده تعریف نشده، بلکه نخبگان و روشنفکران جامعه نیز عادت فعال برای مشارکت و تبادل فرهنگی در مبادلات سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی را با توده‌ها به دلایل مختلف ندارند و در دام ریا، فاصله، خاموشی پنهان و... گرفتارند و نمی‌توانند مباحث علمی و توسعه‌ای خود را با شفافیت حتی برای خود بازبینی کنند و رفتارهای توسعه‌گریز و ناساز را مورد نقد قرار دهند. توسعه قبل از آنکه به دانش و مهارت و کاربرد تئوری‌ها نیازمند باشد، مستلزم محیط آزاد برای اندیشیدن، بحث و گفتگوی آزاد است. سال‌هاست که رهبری نظام موضوع

کرسی آزاداندیشی را در دانشگاه‌ها مطرح می‌کنند، اما هیچگاه به معنای درست آن، توسط نخبگان و مسئولان بکار گرفته نشده و گاهی و شاید اغلب به جای آن برخلاف میل باطنی رهبرانقلاب دعاهایی خوانده شد که تفرقه قومیتی را دامن می‌زد. در حوزه گفتار و سخن باید افراد بتوانند حتی ابهامات و سخنان شرک آمیز خود را بدون نفی و تخطئه به تعبیر حضرت امام خمینی (ره) مطرح کنند. بدون چنین محیط آزاد در کرسی‌های آزاداندیشی، هیچ علمی، هیچ پریش قدرتمندانه‌ای و هیچ فرزاندگی‌ای به وجود نمی‌آید. به تعبیر مور در کتاب آموزش جهانی و توماس کوهن در کتاب ساختار انقلاب‌های علمی، همیشه در مرز دانش و شکاکیت و ابهام، دانایی می‌زاید نه در سکوت و تقلید و پذیرش کورکورانه.

ما در دام رفتارهای اجتماعی گرفتاریم. همه چیز گویی در دام گذشته و جباریت تاریخی برای ما حکم می‌راند. فردیت ما و حتی نخبگان در برابر اجتماع غیرفعال قرار دارند و گویی هیچ کاری از دست آنها بر نمی‌آید. اقلیت جنجالی و بی‌مغز بر اکثریت خاموش و کاردان و فهیم فرمان می‌رانند. این گویی قاعده دنیاست که اقلیت منسجم در هدف و نشان دادن راه خود موفق‌تر از اکثریت بدون انسجام باشند. این پدیده در جهان امروز ما هم صادق است. نگاه کنید اقلیتی صهیونیست چگونه بر جهان فرمان می‌رانند و اکثریت خاموش یهودیان، مسیحیان و مسلمانان ساکت هستند. وقتی عادت فعال برای مبادلات فرهنگی با روندهای تحکمی بین دولت و حاکمیت و مردم فرمان می‌راند، این مشکل بیشتر نمود پیدا می‌کند. وقتی واژه فرهنگ انگلیخته به اندازه کافی آداب و رسوم کافی را در بر نمی‌گیرد و حتی بر نمی‌انگیزد، هر روز در سیکل معیوبی از آنانی که فرهنگ را پروژه پنداشته‌اند، قوانین و مقررات زیادی را در حال تدوین هستند تا صنعت فرهنگ پروژه‌ای را به زعم خویش به اصلاح و تولید بیزند، اما نمی‌دانند به دلیل همین رویکرد آنان است که مشکل فرهنگی ما چند برابر شده است. مثلاً مجموعه قوانین و مقررات ما با کل اروپا برابری می‌کند. همه چیز گویی با فرهنگ چماق و هویج در دست موبینگ سازان به پیش می‌رود. فرهنگ خود کنترل - انگلیخته شده - گرانبار از ارزش «عرف» ارزش‌های واقعی خود را از دست داده است. فردی که در رأس سازمان قرار می‌گیرد تمایل عجیبی دارد تا همه چیز را از بالا به پایین تعیین کند. با آمدنش خواسته و ناخواسته گویی بازار خوبی را از بیرون برای دوستان و هم باندهای خود فراهم می‌نماید. اینگونه عمل کردن با قدرت در هم آمیخته و مدیری شایسته سالار و ظرفیت ساز، بی‌عرضه و منفعل خواننده می‌شود. وقتی فرهنگ انگلیخته به فرهنگ سوداگرایانه ساختگی می‌رود، تعجبی ندارد. تبارگرایی و نپوتیزم و دوست‌بازی و فامیل‌گرایی و بلکه باند و رانت و شانس (برش)، فرهنگ قالب سازمان‌ها شود. در دنیایی که همه چیزش حکایت از چند رنگی و تنوع و تکثر دارد، سخن یکرنگی حتی به صورت کاریکاتور می‌شود. در چنین محیط ساختگی، هیچگاه امکان تصحیح عقول مسلط بر جامعه فراهم نمی‌شود.

پس برای توسعه و ساختن هویت جدید چه باید کرد؟ افراد در این دام‌ها نمی‌توانند ایفاگر نقش فعال باشند. در چنین شرایط آشفته چگونه می‌توان موبینگ و بولینگ و جنگ‌های روانی را در سازمان‌ها در محیط اجتماعی و حتی خانوادگی کنترل کرد؟ در اوایل قرن بیستم دقیقاً همین اینجاست که دولت‌های مدرنیزاسیون با تئوری‌های خود وارد کارزار توسعه و فرهنگ شدند و با روندهای تحکمی و برنامه‌های از بالا به پایین نظیر برنامه‌های توسعه مارشال، فرمان و تحکم درونی از طریق دولت‌های وابسته را خوردند. آموزه‌های دولت و جامعه و فرهنگ کشورهای در حال توسعه کردند. یعنی عملاً توسعه و فرهنگ که مستلزم تحلیل انتقادی همه جانبه است و باید آهسته و پیوسته تحت لوای قوای محرک و خلاق و میل و کشش درونی برای ساختن و عزیمت، یخ پل بین گذشته و آینده را بشکنند و وارد کارزار عملیاتی شود و در دستگاه فعال اجتماعی و فرهنگی مورد حلاجی واقع شود، در دام رفتار گذشته‌نگر، دستوری، یک‌جهته، مُشتی اقلیت پروژه محور در عرصه فرهنگ گرفتار شده و نقش و کارکرد دولت‌ها در توسعه به ماشینی برای مداخله‌گری، اجبار و جباریت، منطق ثابت و تحکمی تبدیل شده و خود را هر روز با زور و ترس و دروغ در قطار مردم و اجتماع فرامی‌خوانند.

این حرکت از دو سو با فرهنگ‌انگیزه مبارزه می‌کند. از یک سو کاسبان گذشته که از آینده و تحوّل می‌گریزند تا حافظ وضع موجودشان باشند و گروه دیگری از آنان که می‌خواهند هر جور شده حتی با نسخه‌های صندوق بین‌المللی پول و بانک جهانی و... نسخه توسعه وارداتی خود را از طریق تئوری‌های مدرنیزاسیون غربی بار افق آینده کشورها سازند، که از نظر ماهیت شکل‌گیری و برنامه‌ریزی ماهیتاً گذشته‌نگر، از نظر تفکری با مشخصه‌های کاملاً دولتی و از نظر فردی با انحلال نقش فردی و از نظر رویکردی، برون‌گرا در صدد ساختن آینده‌ای برمی‌آیند که رابطه فرد و اجتماع را نمی‌خواهد. این دو گروه که شاید هم مرتب با هم می‌جنگند، در دو سو اما کاملاً با منطق ثابت، فرمان تحکم را با مواد قانونی خوردند ما می‌سازند. اینان استدلال گران ثابت اندیش هستند که ثبات صوری را به صورت پروژه‌ای بار فرهنگ‌انگیزه کرده و همه عناصر فرهنگی را به منطق پروژه فرامی‌خواهند. انحلال نقش فرد در جامعه را مستقیم و غیرمستقیم با جباریت تاریخی در هم می‌آمیزند. سیستم‌های برنامه‌ریزی با منطق ثابت می‌خواهند با شتاب نیروی فعال جامعه را پراز آداب و رسوم ناسازگار با عرف واقعی، قوانین و دستورالعمل‌های تحجرگرایانه و یا روشن‌فکرانه و تکراری و نمایشی کنند. عنصر تبدیلی و نظم تحکمی هر روز به فرمان بخشنامه و سیاست از نظم واقعی و بلندمدت فرار می‌کند و نظم تصنعی در جهت مخالف به سمت برنامه‌های کوتاه‌مدت کشیده می‌شود. دولت‌های جهان سومی عموماً با رویکرد تحکمی و از بالا به پایین و بدون تحلیل انتقادی می‌خواهند استدلال یک و دو زمانه با رویکرد از صفر خود را نسبت به آینده، خوردن مردمان خود کنند و با این کار خواسته و ناخواسته می‌خواهند برنامه‌ها را از هویت موجود

خارج و عالم بود را به عالم نمود تبدیل کنند، اما از این موضوع اساسی غافل شده‌اند که چنین موضوعی نیازمند نگاه بلندمدت و افق‌های آرزویی متنوع هستی‌شناسانه و معرفت‌اندیشانه‌ای است که با نقد فعال برای ساختن آرزوهای بزرگتر باید بتواند افق‌های بالاتری را برای نیروهای فعال اجتماعی و فردی در شکوفایی اقتصادی و رشد و توسعه فراهم سازد. این تفکر را نمی‌توان وقتی فرهنگ را پروژه می‌پندارند و برای آن هویتی چون فرهنگ‌انگیزه قائل نیستند، به صورت موفق در نظر گرفت و بدان عمل کرد. مثلاً آیا هیچگاه به افق آرزویی ذهن شهودگرا و خلاقانه خود را به فرصت‌های رشد یک تریلیون دلاری مکنزی در رشد و توسعه اقتصادی کشور خودمان در ۱۵ سال آینده برده‌ایم و خواسته‌ایم این چنین قدرتمندانه وارد موضوع تمدنی خود شویم؟ غافل از فرصت‌های رشد و توسعه از آنکه دولت‌ها چه بخواهند و چه نخواهند در این راه در جنبه‌ی نوعی حرکت به سمت هدفی ثابت با کمترین نقد و کمترین نقش فردی و دور ساختن افراد از مدار جامعه و روبرو هستیم و از همین جا مسئله دوری از فرهنگ‌انگیزه، از طریق کاهش مشارکت، همدردی و همدلی آغاز می‌شود. فرد زاییده جامعه و حکومت می‌شود و قابلیت فردی نیروی محرک خلاق تغییر، از صحنه بیرون می‌روند و افراد وابسته به دولت و حاکمیت عادت زده و مقلد، با رفتار فرمایشی و تکراری فرمانده‌های بخشنامه‌ای می‌سازند که خود هم به آن باور ندارند. مدیران ارشد ما بجای ساختن تفکر انتقادی و پویایی جامعه برای رویاپردازی، آینده‌پژوهی و فرصت‌آفرینی بلندمدت برای ساختن، برای حفظ و ماندن خود به ابزارهای تمجیدگرا، ریاکارانه، دروغ و گاه خیانت کشیده می‌شوند. این بخش از مشکلات در ابرچالش‌های نظام اداری مورد نقد قرار داده شده و خوانندگان محترم می‌توانند به آن کتاب مراجعه کنند. شاید به همین دلیل چندین برنامه نوشته می‌شوند، اما نه تنها اجرا نشده، بلکه عکس آن اجرا و افزاز شده است. آیا هیچگاه از خود پرسیده‌ایم که چرا برنامه‌های تصویب شده در طول برنامه‌های توسعه در ایران حتی در کمترین حد هم با توفیق قرین نبوده‌اند؟ این نوع سطح تحلیل قبل از آنکه متعلق به جامعه، مردم و حاکمیت باشد از سطح تحلیلی برنامه‌های توسعه از بالا به پایین است که فقط برای تکلیف و رها کردن خود از کار نکردن توجیه پذیر است که باید با نگاه تحلیلی انتقادی با شدت و حدت مورد کنکاش بیشتر قرار گیرد. فرهنگی که ما را به شدت از فرهنگ‌انگیزه دورتر می‌سازد و فرمان‌های کاغذی می‌سازد به شدت موبینگ‌ساز بوده و هرگز نمی‌تواند منادی اقتصاد

۱. وقتی سخنان یکی از مسئولان کشوری را در باب اقتصاد مقاومتی از صدا و سیما گوش می‌کردم آن مسئول محترم در کمتر از چند دقیقه بیش از ۲۰ بار، بدون آنکه نیازی باشد، از عنوان مقام معظم رهبری بهره گرفت، نکته‌ای که خود ایشان (رهبری) چندین بار مورد انتقاد شدید قرار داده و فرمودند مسئولان بجای شعار در پی اقدام و کار عملی باشند. حساسیت این سخن آنقدر به نظر حقیر آمده که تحمل سخنانش برایم مشکل شد، به زعم من شاید به همین دلیل و برهان، آن سال ۱۳۹۶ مزین به سال اقدام و عمل شد. این منطق استدلالی آنقدر ظاهری به کار می‌رفت که همگان در می‌یافتند که این سخنان نه برای کار و اقدام و عمل، بلکه برای فرار از کتاب مناسب به نظر می‌رسید.

مقاومتی باشند^۱. آنچه که در پایان این بخش لازم است گفته شود، فرهنگ استدلالی یک و دوزمانه است که عموماً گذشته‌نگر بوده و می‌تواند در دام بی‌مسئولیتی و فرهنگ ساختگی گرفتار آید و آنچه که ما اکنون به آن نیاز داریم و باید به آن توجه بیشتری نشان دهیم، فرهنگ نقد سه زمانه در دستگاه نقد اجتماعی است که باید از طریق فرهنگ‌انگیز شده به بام تفکر انتقادی سه زمانه گذشته، حال و آینده برود.

تفکر انتقادی یعنی چه؟

میان انگیزنده‌ها، نیازها و آرزوها تا عمل، میان خواستن و دانستن و توانستن، گاهی فقط اندکی فاصله است که در بسیاری مواقع با عشق و آرزو نسبت به آینده پرمی‌شود. فیلسوفان بزرگ چون بوعلی سینا، سقراط و ارسطو بر این نکته تأکید کرده‌اند که همیشه برای حرکت کردن، خلاقیت و نوآوری عشقی لازم است، علاقه‌ای که می‌تواند خالق آرزو هم باشد. در اینجا پرسشی وجود دارد و آن این است که چگونه ممکن است نسبت خواستن به توانستن کمتر شود. شریعتی جمله‌ای زیبا دارد. او می‌گوید: «یافتن آب به عشق است نه به سعی، اما پس از سعی» در چند حالت ممکن است بین خواستن و دانستن و توانستن یا همان سعی فاصله زیاد شود که می‌تواند کمبود آرزو، عشق و تلاش را در پی داشته باشد.

نیاز ادراک نشده نمی‌تواند پایه عشق و تلاش عقل باشد. وقتی فرد به آنچه می‌خواهد علم نداشته باشد، فاصله‌اش را بین خواستن و توانستن نمی‌داند. بنابراین گویی مهتری، عشقی و مهارتی هم در او جوشش پیدا نمی‌کند و او اصلاً عشقی ندارد. این فاصله‌ها است که زیادترو زیادترو می‌شود و فاصله بیشتر یعنی جدایی بیشتر. بسیاری از تخریب‌های محیط زیستی که امروز بشر گرفتارش شده است به دلیل عدم درک درست قوانین طبیعت و از نداشتن علم به پیامدهای بلندمدت آن است. آب پاک، زمین پاک و آسمان آبی چقدر مهم است؟ چقدر تخریب این‌ها ناشی از فرآیندهای اقتصاد، رشد و توسعه بوده است؟ روزی یکی از مسئولان اجرایی می‌گفت جنگل‌ها را برکنیم و به جای آن زمین کشاورزی بسازیم. او گویی فرمول بسیار بزرگی را کشف کرده بود. فرض کنید فردی که در کنار دریا رو به جنگل نشسته و همه زیبایی‌ها را در منظر خود دارد و بیابان آرزو می‌کند. این صحنه هر روز زندگی دریا گریزان است که بر ساحل دریا سیاهی می‌کارند. اینطور نیست؟ برخی از آدم‌ها برای مسافرت رفتن انگار بار بسیار سنگینی را بردوش خود احساس می‌کنند. این‌ها همان کسانی هستند که فاصله‌ها را زیاد می‌کنند و فقط کافی است اندکی فاصله را کم کنند تا عشق به رفتن، عقل، رفتار و مغزشان را به حرکت در آورد. فتح یک قله

۱. من بارها در سازمان‌ها دیده‌ام که ادارات مراسم مستحبی و بی‌هدف و گاه احساسی و از روی فرار از کار و مسئولیت و لختی بی‌مسئولیتی برگزار می‌کنند و کارکنان به جای رسیدن به مشتریان و ارباب رجوع در پی سور و سوت و موعظه‌های تکراری هستند و این عارضه بهانه‌ای برای زیر سؤال بردن اقتصاد مقاومتی و حتی سوزه‌ای در شبکه‌های معاند برای تبلیغ علیه نظام شده است.

گاهی با برداشتن یک قدم آغاز می‌شود. ساختن آرزوهای بزرگ برای حرکت بلندمدت گاهی با یک عزم و خواستن درونی است. نمی‌توان بدون آرزوهای بزرگ حرکتی درونی و موفق را پی‌ریزی کرد. آیا باید بنیاد مکنزی فرصت رشد یک تریلیونی را در افق ۲۰۳۰ برای ما پیش‌بینی کند؟ چرا ما هیچگاه خودمان را اینگونه نمی‌بینیم؟ هیچگاه به این سؤال اساسی اندیشیده‌اید؟ گویی نیاز ادراک نشده چندان هم ضعف و تهدیدها و ناتوانی انگیخته شده ما را به چالش و خواستن در نمی‌کشد! برنامه‌ریزان ما نیازمند درکی بلند از ظرفیت‌ها با جهان‌بینی بزرگ‌تراز قابلیت‌های اقتصادی به ویژه فرهنگ انگیخته‌ای هستند تا نیاز ادراک شده به رفتار و کردار و روندهای موجود در برنامه‌ریزی گذشته را به آینده خورند امروز ما سازند.

تقریباً همه شرایط برای بهره‌وری و رشد، منابع طبیعی، بازار نیروی کار، تحولات بازارهای مالی جهانی، تأثیر اقتصادی فناوری، نوآوری و شهرنشینی را در اختیار داریم؟ ما اکنون در ورود به عرصه توسعه به چه چیزی نیاز داریم که واقعاً نداریم؟ چه چیزی را کم داریم؟ نیاز ما فنی است؟ سیاسی است؟ نگرشی است؟ یا نیاز ادراک نشده است؟ من در اینجا ضمن توجه به همه موارد، بر نیاز ادراک نشده تأکید دارم و کمی شناخت در خلق آرزوهای شهود و خلاقانه در افق بلند را در ناآگاهی واقعی از نقاط قوت کشور در تنوع اقتصاد ایران، ناآگاهی فزاینده در شناخت ژنوم ایرانی و نگاه بلند و استراتژیک فرهنگی به تاریخ و ظرفیت‌های ایرانی در تعامل با جهان در خلق مزیت تمدنی، فرهنگ جهانی ایرانیان در کار و کارآفرینی با قدمت چند هزار ساله، موقعیت جغرافیایی و هزاران منابع طبیعی غنی از معدن و کانی و محصولات غنی کشاورزی و دارویی گرفته تا خصوصیات ویژه حمل و نقل و ترانزیتی از خشکی و دریا و هوا تا قرار گرفتن در سرزمین‌هازلند و نئوهارتلند را می‌توانم در حوزه نگاه فرهنگی به موضوعات فراشناخت خلاصه کنم. من در مقاله‌ای به سفارش به سفارش رییس انجمن منابع انسانی به نام ۱۲ اِکسپرفراشناخت در برنامه‌های بلندمدت رشد و توسعه کشور مورد توجه و موشکافی قرار دادم. هریک از این ویژگی‌ها منحصر به فرد بوده و نیاز ادراک شده و شناختی قوی می‌خواهند تا محرک رفتار شوند. برای مثال قدرت تصویر سازی از آرزو و قوه خلاقانه شهود نیاز به حوزه شناختی قوی و قوه خیال و تخیلی بالا دارد تا بتواند رفتار ما را در شبکه‌ای منظم از نیاز ادراک شده در فرآیند توسعه قرار دهد. برای بیان این مفهوم ناچارم از مثالی بهره ببرم. دو نفر را در نظر بگیرید که از دریا‌های شمال و جنوب در ایران تصویری در ذهن خود دارند. یکی دریاها را آلوده می‌پندارد و وقتی به دریا می‌رسد، می‌گوید خشکی تمام شد. این گروه آدم‌ها کم نیستند! اینان هرگز در دستگاه شناختی خود نمی‌توانند مزایای بی‌پایان دریا را برای خود و کشورشان تصویر کنند. اینان هرگز عشق به دریا ندارند، خواب دریا را هم نمی‌بینند. هرگز ساحل امنش را در خاطره خود ندارند. هرچند در ذهن آنان چون موریانه لانه کرده است. ترس از دریا آیین آنها شده است. هیچ علاقه‌ای به شنا در دریا ندارند. اینان از بوی دریا هم بسیار گریزان هستند. نمی‌توانند از دریا مزیت آفرینی کنند. دریا را

زندانی بزرگ می‌پندارند و نهایتاً از ترس شادی، آب و شنا نگهبان برای دریا می‌سازند و چون کلوخ‌اندازان تخته سنگ بر ساحل می‌ریزند که مبادا مردم و جامعه به این موجود وحشت‌آفرین مرگ ساز شادی آفرین و خنده پرور و قدرت ساز نزدیک شوند. مجموعه رفتار آنان در فرهنگ، اقتصاد و سیاست از فرار از دریا سخن می‌گوید و نیروی اثرگذار دریا در ذهن کهن الگوی آنان چون انگل‌های بی‌شماری است که فرهنگ و سیاست و جان ما را تهدید می‌کند. نیاز ادراک نشده هرگز نمی‌تواند افق‌های آرزویی بلند و خلاقانه از دریا را در فرد تحول آفرین بزیاید. حال ببینیم فرد دوم چگونه تصویری دیگر از دریا می‌سازد. او از دریا و ساحل دریا وقتی در برابر دریای «کاسپین» در درون دریا رو به جنوب ایستاده به او و ساحل آن نگاه می‌کند، تصویر بلند و خلاقانه او گویی تمام دنیا را از شمال تا به جنوب رودرروی خود می‌بیند، او در یک لحظه نیمکره شمالی کره زمین را تصویرسازی و تجسم می‌کند، گویی جهان را تا قطب شمال در پیشانی خود می‌بیند. آب سرد قطبی را وقتی در بهار در آن شنا می‌کند، با جان احساس و با چشم دل می‌بیند و لمس می‌کند. وقتی از شمال به جنوب می‌نگرد آب‌های گرم خلیج فارس و دریای عمان را می‌تواند در ذهن خود تصویرسازی و تجسم نماید. او در همانجا می‌تواند از دریای عمان به سفر اکتشافی تا قطب جنوب برود و هیچ چیز را در برابر خود نه در قوه خیال بلکه در عالم تجربی وقتی زیباترین صحنه‌ها را در دریا می‌سازد، در ترازوی احساس خود قرار نمی‌دهد. او می‌تواند در آن واحد در عالم بود در خود تصویرسازی خلاقانه‌ای از دریا بسازد. حالا شما بگویید کدام دیدگاه می‌تواند در دستگاه استدلالی و تخیل ساز و آینده پژوه، نیاز ادراک شده کامل تری را برای رشد و توسعه از ایران، از ژنوم ایرانی و فرهنگ‌انگیزخته ایرانی در بلندمدت بسازد؟ آیا این مزیت استثنایی و خارق‌العاده را می‌توان در کشور دیگری تصورسازی و بلکه تجسم کرد؟ آیا کسی که نمی‌تواند و نمی‌خواهد این عظمت جغرافیایی و تاریخی را ارج بنهد، می‌تواند سازنده ژنوم نئوهازلند کهن ایران باشد. به نظر می‌رسد این نوع نگاه تمدن‌ساز و ارزش آفرین در هیچ کجای عالم نمی‌تواند به وضوح این ویژگی را در درون فلات خود جای داده باشد. نگارنده در کتاب «ایران مینیاتور جهان» این ویژگی منحصر به فرد و نمونه زیادی از این معیارهای گرانشنگ و ارزش آفرین را مورد تأکید قرار داده و برای منحصر به فرد بودن ایران ده‌ها دلیل روشن ذکر کرده است.

ممکن است پرسیده شود، نیازها، ادراک شده‌اند، اما نیازهای فیزیولوژیکی موانع بزرگتری هستند که ما را از شناخت باز می‌دارند. این‌ها نیازهایی زودگذر ولی بسیار مهم و اساسی هستند، نیازهایی که در سلسله مراتب مازلو جسمانی و ایمنی و هیچگاه از آن گریزی نیست و در صورت عدم تأمین سریع می‌توانند تبدیل به عادت شوند. این سخن تا حدودی درست است. این نیازها تا زمانی که ارضا نشده باقی مانده‌اند، باید ارضا شوند، اما در شکوفایی ما و ظهور استعدادها همانگونه که هرزبرگ در نظریه بهداشتی - انگیزشی خود مطرح ساخته، چندان در خلق انگیزش‌ها مهم نیستند، ولی به محض ارضا

شدن می‌توانند در جهت تکامل نیازها ما را به سمت خواستن نیازهای انگیزشی چون شناسایی، خود شکوفایی و خلاقیت سوق دهند و موجبات توانستن و توانمندی ما را در خلق ارزش‌های بنیادین برپا سازند. اینگونه نیازها در شرایط عادی نمی‌توانند در خواستن، دانستن و توانستن، فاصله ایجاد کنند. اما به دلایل فیزیولوژیک، پایه‌ای و ضروری بودن آنها بر کسی پوشیده نیست، به عبارت دیگر در صورت کمبود و عدم ارضاء شدیداً می‌توانند رفتارها و قوه تخیل و تصور و خیال ما را کاهش داده و ما را از آرزوهای واقعی و خیال فعال برای خواستن، برای دانستن و حرکت برای توانستن باز دارند. ما را در دام تخریب تخیل فردی بیندازند، چون فرد تشنه در بیابان همه چیز و حتی توان تعقل و تفکر و دیدن ما را به سراب برند و چراغ عقل و عشق را در ما خاموش و بلکه فراموش کنند و قوه خیال را از مدار واقعی خارج سازند. هر چه در گذشته بیشتر در جا مانده‌تر شده باشیم، نیاز عصر جدید برای توسعه، بیشتر خود را به ما تحمیل می‌کند.

هیچگاه فرهنگ‌انگیکته را نباید به گونه‌ای تفسیر کرد که ما را در دام گذشته زندانی کند. فرهنگ‌انگیکته باید ما را اندکی بیشتر برای درک نیازهای واقعی و پتانسیل‌های موجود در خود اکنون به تصویر بلندتری از آینده رهنمون سازد. نمی‌شود پتانسیل‌ها و گذشته و فرهنگ‌انگیکته را نمی‌توان کاملاً نادیده گرفت و به فرمان سیاست و تحکم، رقابت را از نهادهای توسعه‌ای، از این امتیازات نهادینه شده و درونی که خود چون ترمزهای خلاقانه عمل می‌کنند که در درون ما نهادینه شده‌اند، خود را دور کنیم. بدون داشتن تصویری جامع و بومی و درونی از توسعه، نمی‌توان فناوری‌های نوین را به تعبیر «رنه مائو» برنده جایزه نوبل در توسعه جذب کرد، یک نظام مالی قدرتمند و پایدار باید با پیش‌بینی امکانات و شرایط جهانی اعتماد درونی ایجاد کند و به تعبیر رنه مائو علم را به فرهنگ مبدل سازد. پس اندازه‌ها و امکانات خود و اقتصاد رو به رشد و توسعه را به سمت سرمایه‌گذاری‌های پایدار، اقتصاد سبز و آبی به تعبیر دکتر پاولی در کتاب «اقتصاد آبی» ببرد و یا فرایند توسعه را با احترام به زمین و قلمرو جغرافیایی و با درک فراشناخت از قابلیت‌ها و پتانسیل‌ها تخیلات خود را به سمت قوانین همگام با زیست بوم بنیان کشور سوق دهد. بدون ادراک نیاز نمی‌توان به شفافیت محیط زیستی، تعادل زمین و حذف قابلیت‌های طبیعی و حتی تعادل اداری و مالی و بانکی رفت، به سمت یک نیروی مشارکت جو، کارآفرین، پاسخگو و متمدن و آینده‌ساز جهت‌گیری کرد و خلاصه اینکه دنیا را باید با اهداف بلند خود برانگیکخت و تصویر بزرگ از آن را در ذهن تجسم کرد. بدون این نگاه نمی‌توان افق باز با چشم‌انداز متعالی برای ایران فردا تعریف کرد، ثبات و آینده را تا افق بلندمدت آرزو کرد. همه چیز در دام رخدادهای زودگذر چون پاندولی از یک سو به سوی دیگر رانده می‌شود. نمی‌توان بدون ساختن این روابط سازهای و نرم فراشناخت روابط بین‌الملل مستحکم ساخت، اقتصاد مقاوم را پایه‌ریزی کرد. بدون نیازهای برتر ادراکی و درک درست از موضوعات

فراشناختی هرگز نمی‌توان تصویر واقعی از ۳/۵ تریلیون دلار سرمایه‌گذاری تجمعی، یک تریلیون دلار GDP تا سال ۲۰۳۰ (سالانه ۶ درصد) و ۹ میلیون شغل جدید را به قول مکنزی برای اقتصاد ایران جهانی تا سال ۲۰۳۰ آرزو کرد. ما از این نظر قبل از آنکه به داده‌ها، آمارها و گزارش‌های متنوع از اقتصاد ایران از نظر نفت، گاز و پتروشیمی، نظام‌های مالی قدرتمند و توسعه و نوسازی زیرساخت‌ها و بهره‌مندی از منابع توسعه رقابت در سطح جهان نیازمند باشیم، نیازمند نیازهای فراشناخت، فرهنگ‌انگیز شده در توسعه فرهنگ در درون و نوع نگاه به خود هستیم که نگاه مدیریتی ما را در دام تحریم‌های خودمانی زندانی کرده و تا زمانی که سیستم‌های شناختی و فراشناختی ما نتوانند تصویرهای بزرگ از ما بسازند، نمی‌توانیم از این دام‌ها خود ساخته و ذهن زندانی شده را نجات دهیم. مثال دوفرد دریایی که ذکر شد را تجسم کنید. نمی‌توان تصویر بد از دریا ساخت و به فتح جهان رفت و تمدن‌ساز بود. عنصر تبدیلی در نظم اقتاعی فرهنگ‌انگیز شده نمی‌تواند در دستگاه شهود فراشناختی در تفکر بسته و دریا گریز یک زمانه گذشته‌نگر و آلوده به ترس‌های کودکانه، زمینه‌ی خلق فرصت‌ها در دستگاه شناختی و فراشناختی فرهنگ توسعه‌ساز تمدنی را در این سو و آن سوی دریا فراهم نماید. اگر نتوانیم این تصویر فرهنگی بزرگ را تجسم کرده و آن را در درون مردم اجتماعی نماییم، نمی‌توانیم فرهنگ را بار سیاست نماییم. فرمان سیاست در نظم تحکمی، فرهنگ را هم از دایره توسعه بیرون می‌راند و همه چیز در دام سیاست و فرمان تحکمی مولود نظم‌ی خواهد شد که ساختنی، فرارکردنی، موجب خروج فرد از مدار جامعه، تکراری، بدون تعقل، بدون تفکر، فقط درگیر در جنگ قشری‌گری و ایدئولوژی‌گرایی چوبین و بی‌تفکر و ترس از دریا خواهد ماند و هر روز ما را از فرهنگ‌انگیز شده خودمانی دورتر می‌سازد. نگارنده در طول این سال‌ها این پدیده را در ایران بزرگ‌ترین تهدید دیده است. گویی هر فرد برای بهره‌گیری از منافع عمومی به نفع شخصی و فرار فرد از مدار اجتماعی به رقابتی کور رانده شده که ذاتاً انسان‌ها و مدیران و برنامه‌ریزان را در پی عادت ارضا نشده به انگلی برای مکیدن خون جامعه تبدیل کرده است.

بی‌تفاوتی، منفعت‌انگاری و دورویی باعث شده به تعبیری موبینگ اجتماعی گسترش یابد تا جایی که نگارنده در کتاب «غولان غوغا سالار» به آن پرداخته و موبینگ اجتماعی را در کتاب‌های دیگری به عنوان مهم‌ترین عامل زوال و بلکه فروپاشی اجتماعی در ایران مورد توجه جدی قرار داده است و ابعاد آن را موشکافانه بررسی کرده است. برای مثال این معضل بزرگ را که در پرداخت‌ها و دریافتی‌های نجومی از سال‌ها پیش دیدم در کتاب «غولان غوغا سالار پرداخت» رمزگشایی کردم و این نوع عملکرد را با این معضل بزرگ فرهنگی یعنی موبینگ اجتماعی ارتباط داده و مورد تحلیل و تفسیر قرار داده‌ام. به تعبیر بورشتاین در کتاب «دام‌های اجتماعی» اکنون وضعی را شاهدیم که کسی نمی‌خواهد بازیگر صادق بازی باشد. افق آینده صفر با دیدگاه استدلالی روزمره و رخدادی چون دامی بزرگ همه چیز را از افق‌های آرزویی و

تمدنی دور ساخته و منافع فردی را بر بام منافع اجتماعی قرار داده است و این معضل امروز در بزرگترین مانع برای فرصت‌آفرینی در فرآیند رشد و توسعه در ایران است. مشکلی که حتی می‌تواند جهانی تلقی شود. بخش عمده‌ای از مشکلات جهانی را می‌توان هم اکنون هم مولود اقتصاد سرخ صنعتی دانست که دنیای غرب برای جهان به ارمغان آورده است. دردی که به تعبیر اکثر مقالات ۲۰ گانه اکونومیست مندرج در کتاب «۲۰ تغییر بزرگ جهان در سال ۲۰۵۰»، هنوز خوب ادراک نشده و می‌تواند بزرگترین تهدید جهان در زیست بوم بنیان باشد. این عارضه جهانی چون پروژه‌ای کوتاه‌مدت نگاه کردن به دریا، اقیانوس، طبیعت، کوه، جنگل و فرهنگ و نظایر آن است که بذر نادانی ماست و نگاهی که باید ادراک ما را به دگرگونی عمیقی ببرد و ما را نسبت به پدیده‌های اطراف هوشمندتر سازد.

نیازهای ادراک شده با خواستن و دانستن برای توانستن به عقل پیوند خورده است، اما عقل چون بنیانش برگزیده است و در دستگاه استدلالی یک زمانه و دو زمانه نفس می‌کشد به تعبیر ابوسعید ابوالخیر عارف بزرگ، پای استدلالیش همیشه چوبین است. و به قول حافظ:

ای که از دفتر عقل آیت عشق آموزی ترسم این نکته به تحقیق نخواهی دانست!

عقل گاهی با حل یک مشکل ظهور مشکلی دیگر را در ما کلید می‌زند، چرا؟ زیرا همانگونه که گفتیم برای توانستن و کم کردن فاصله اندکی عشق لازم است و عاشق فاصله‌ها را کم می‌کند و عقل و فرد عاقل، فاصله‌ها را زیاد می‌کند. حالا دقیق‌تر برگردیم به مثال دریا و موشکافانه ابعاد این نوع نگاه را بررسی کنیم تا ببینیم مشکل ما در نگاه به توسعه از کجا نشأت می‌گیرد. عشق کسی که در دریا شنا می‌کند او را به اکتشاف و شنا در اعماق دریا می‌برد، اما عقل مرتب او را می‌ترساند از طوفان، کوسه و هزار محدودیت که بسیاری از آنها از ترس ناشی از عقل نشأت می‌گیرند. اگر کریستف کلمپ دریانورد اسپانیایی می‌خواست چندین هفته رفتن خود را با کشتی ساده ۵ قرن قبل در اقیانوس با عقل ارزیابی کند و تصمیم بگیرد، هرگز آمریکا کشف نمی‌شد. همیشه عشق در پی رفتن است و عقل در پی ماندن، عشق آرزو پرور و خیال انگیز و رویا پرداز است. پوینده، نترس، چابک و متهور است. عقل چوبین است و ترسو و ایستا و دارای منطق اثبات ذره‌ای و حساب شده؛ محاسبه‌گر و آزمون پرور و دقیق. بنابراین حصار استدلال عقل در گذشته و حال در جا می‌زند. عقل همه چیز را در حالت تجربه، ایستا و واقعی با کنترل کامل بر اوضاع می‌خواهد، عینی و قابل مشاهده و قابل لمس، اندازه پذیر و کمیت پذیر با نتایج قابل پیش‌بینی، اما برای حرکت کردن و آرزو ساختن و خواستن به ترازویی از احساس و عشقی نیاز داریم که اندکی بی‌فرمان سختی فاصله را در ما کمتر نمایان سازد و بترساند. اکتشاف همیشه با کمتر کردن فاصله‌ها اتفاق می‌افتد نه در ترس از ایجاد فاصله و با عقل استدلالی، کاری که حتماً کریستف کلمپ به خوبی از انجامش برآمد. بدون شک اگر کریستف کلمپ عشق نداشت و فاصله‌ها را اندکی کمتر نکرده بود، نمی‌توانست قاره آمریکا را کشف

کند، اما او هم خواستن را با عشق و کم کردن فاصله آغاز کرد و با آهنگ دانستن یعنی استدلال عقلی این راه پرخطر را پیمود و به فعل توانستن و کشف کردن ختم نمود. افق‌های آرزویی او از دریا هرگز ترس از دریا را در خود نداشت. او برای رفتن به دریا هزاران تصویر غلط در خود نساخته بود. او خدای برآمده از ذهن شهودگرای خود را برای کشف بیشتر به پرواز در افق‌های دورتر درآورده بود. او نسخه جباریت تاریخی و ترس بشر آن روز را اول با عشق به سفر در دریا و آب به گونه‌ای دیگر در خود بازسازی کرده بود. من وقتی از چند مسئول استان هرمزگان در کنار خلیج فارس پرسیدم «چند درصد کودکان ما در بندر عباس می‌توانند در خلیج فارس بدون ترس شناکنند؟» وقتی شنیدم، کمتر از ۱۰ درصد! موبیر تمام بدنم، سیخ شد و افسوس‌ها خوردم. وقتی او در جواب گفت زیر ۱۰ درصد با خود گفتم، آیا این‌ها فردا نمی‌خواهند ما را به سفر اکتشافی به آن سوی آب ببرند، فرهنگ‌سازان با اینگونه نادیده گرفتن ظرفیت‌های نهفته در درون ما که خداوند آفریده چگونه می‌خواهند به اکتشاف فرهنگ‌انگیز خسته و کهنه‌الگوهای تمدنی راینوری ایرانی بروند؟ آیا این ظرفیت آب و هوایی که در طول ۳۶۵ روز امکانی فراهم ساخته تا همه بتوانیم در دریایش و در ساحل امنش شنا کرده و تصویرسازی از فتح جهان را در خود زنده و پرچا نگه داریم و آینده بزرگ از دریا را در خود و ذهن خود و کودکانمان فراهم سازیم، فرصت اندکی است که خداوند در اختیار تک تک ما ایرانیان قرار داده است و ما نمی‌دانیم و گاهی از آن فرار می‌کنیم و گاهی با ریختن قلوه سنگ‌های خشن به زعم ذهن بیمارگونه خود مردم را از گناه و دریا دور می‌کنیم^۱. آری «ما می‌توانیم!». «عجب شعار قشنگی که بیشتر گویای بیمارگونه‌ی بود تا عمل. این شعار آنها بود، اما نه از روی درک و شعور و فهم بلکه برای کوری زیرکانه و بلکه احمقانه برای فرار از دریا. چگونه می‌توان به دست این آدمیان ترسوساز کژنما، گورزادگان دریارگیز جدول نما، چشمانی باز تا افق‌های پیروز در دریا ساخت و شادمانی با روانی شیران خندان و دلی پر از امید برای فرداهای ایران ساخت که پر از دریا باشد! شاید فکر کنیم جواب این سؤال خیلی مشکل است، نمی‌دانم؟ هر کس که افق‌های ما را در اقدامات کوتاه مدت ظاهر بین گرفتار سازد، نیازهای ادراک نشده فراوانی دارد و به قول انیشتین کسانی که در پی پاسخ نیاز امروز قدم برمی‌دارند نه تنها نیاز امروزشان برآورده نمی‌شود، بلکه نیازهای پاسخ داده نشده فرداهایشان هم به آن اضافه می‌گردد و هر روز گرفتارتر از دیروز می‌گردند. فقط آنانی که به نیاز فردا می‌اندیشند می‌توانند نیازهای

۱. به یاد دارم در برهه‌ای از تاریخ کشور ایران در دهه ۱۳۸۰ زمانی که رییس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور به کارهای نمایشی رو کرده بود و بزرگ‌ترین افتخار دادن ۲۰ هزار تومانی به معلمان و رنگ کردن نمایشی جدول خیابانها تبدیل کرده بود با صراحت گفتم اگر من جای شما بودم در این درآمد بالای نفت با ساختن جاده‌ای ترانزیت با استاندارد جهانی، رفتن و شنا کردن در خلیج فارس را برای بخش زیادی از ایران فراهم می‌کردم. زیارت امام رضا(ع) را در کمتر از ۴ ساعت فراهم می‌ساختم و رفتن به دریای خزر از تهران را به نیم ساعت کاهش می‌دادم. کاری که بسیاری از نقاط جهان کرده‌اند و تازه اگر نکرده‌اند ما می‌توانیم. این است شعاری که داده می‌شود و هرگز ذره‌ای از آن در رفتار و پندار و کردار ما درک نشده است.

آینده و حال خود را مرتفع سازند.

نیازهای ادراک شده با خواستن، دانستن و توانستن به عشقی باید پیوند بخورد که افق‌های آرزویی ما را گسترده‌تر سازد. اینجاست که واقعاً با کم شدن فاصله‌ها روبرو هستیم و عشق می‌تواند حرف اول ما در اقدام و عمل باشد. بسیار راحت می‌توانیم بر خیزیم و چرخ‌های دیگران را در خود دیگرگونه با افق‌های بالاتر بسازیم. بار سفر را در اندک فاصله‌ای ببندیم و برای رسیدن به یار، در خود یادی دیگرگونه بسازیم. البته دقت کنید اندک بودن فاصله نه به معنای کم کردن زمان یا افق زمانی، خیال‌پردازی و تخیل به آینده و آرزوها نیست!، چیزی که موتور دو زمانه گذشته و حال ما را از اکتشاف بیشتر بازمی‌دارد!، بلکه هرچه توان تخیل برای ساختن مفهوم و آرزو بلندتر باشد، امکان تبدیل شدن آرزوها به نیازها به صورت طبیعی به خاطر فاصله بیشتر نیاز ادراک شده با نیاز واقعی، انگیزه‌ها را کمتر می‌کند. مرزی بس حساس و مهم در راه است. اینجا فرهنگ‌انگیزه‌های خاصی را در افراد جامعه برمی‌انگیزاند. به واسطه عقلانیت که همیشه روبروی عشق تصویر بزرگ‌تری از خود می‌سازد، باید ایستاد و شوق رفتن را اندکی کنترل کرد. هرگاه نیروی محرک عشق توان ساختن دستگاه ذهنی ما را برای رفتن و توانستن، بیشتر به عشق پُرمی‌کند، یعنی عشق دارد فاصله‌ها را در ما کمتر می‌کند و این یعنی حرکت، اکتشاف، برخاستن برای عملی کردن رویاها! نه خوابیدن برای رویا دیدن. شاهد مثال ما همان سناریوی فردی است که قبلاً گفتیم. فردی را در نظر بگیرید که عاشق آب و دریا و شنا کردن است در مقایسه با فرد دیگری که به هر دلیل از آب می‌ترسد. کدامیک بار سفر را زودتر می‌بندد و فاصله‌ها را کمتر می‌کند؟ حتماً کسی که عاشق دریاست! زودتر آرزویش را به نیاز و نیازش را به عمل و رفتن، خواستن و توانستن تبدیل می‌کند، اما کسی که به دریا و امکاناتش کمتر آشناست دریا گریز می‌شود، ممکن است در تخیلاتش و ترس کودکی اش باقی بماند و همیشه ترسیدن را آرزوهای بیکران خود از دریا سازد و فاصله را در حالی که در کنار دریا نشسته است، در خود زیادتر و زیادتر کند. دوستی داشتم در چند روز سفر در ساحل دریای خزر در تنهایی می‌نشست و هرگز تن به دریا نمی‌زد. در بازگشت به کلبه گفتم چرا تنی به آب نمی‌زنی؟ او پاسخ تکان‌دهنده و توهمی عجیبی داد!، گفتم من زمینی به وسعت چند هزار متر خواهم خرید با بیش از ۱۰۰۰ متر ساحل و چند میلیارد ساختمان و تراس. گفتم برای چه؟ گفت تا با آرامش در تراس آن بنشینم و به دریا بنگرم! گفتم چه ضرورتی به این همه سختی است. اکنون بدون تراس در کنارش بنشینم و به او بنگر و لذت ببر، مگر اکنون مانعی برای نگرستن در نگاه توهسکه تو را از لذت باز می‌دارد؟ من که از این همه دوری او از دریا به ستوه آمده بودم، به او گفتم دریا مال من است و برای او شعر «دریا مال من است» را سرودم و تقدیمش کردم و گفتم وقت تنگ است و اندکی فاصله‌ها را باید کمتر کنیم تا همه رویاهایمان قابل اجرا باشد. البته نباید با رویاهای بزرگ مخالفت کرد. رویاهای بزرگ ساده و در دسترس هستند.

گاهی با ساختن رویاهای کوچک، اما محدود کننده خودمان را در زندان، چنان محدود و محصور می‌کنیم که گویی رویاهای بزرگ را در خود خلق کرده‌ایم، اما همیشه باید- بین عقل و استدلال و خیال و رویا- توازن باشد. باید عشق و تخیل را به نیاز تبدیل و در جهت ارضاء آن با عقل به حرکت مبدل کرد. آرزو و عشق نوعی شهود درونی است. بنابراین وقتی آرزو متجلی می‌شود، اصلاً نیازی نیست خیلی به فکر حرکت کردن باشیم. به قول عطار راه، خود بگویدت که چون باید رفت:

گرمرد رهی میان خون باید رفت و زپای فساد سرنگون باید رفت
توپای به راه در نه و هیچ مگوی خود راه بگویدت که چون باید رفت

اساساً آهنگ و فرهنگ رفتن چنان به صدا در می‌آید که میل به ماندن دیگر توان باز ایستادن ندارد و همه چیز در جهت خواستن، میل به دانستن بیشتر و توانستن بیشتر، میل به رفتن پیدا می‌کند. این آغاز همان کمتر کردن فاصله‌ها و اکتشاف است که همه چیز را به سمت علم و آگاهی و قدرت و مهارت و توانستن می‌برد و هرگز خاموشی بردار نیست. آموزش، توسعه و الگوهای توسعه باید ما را به قله شهود و عشق و تخیل بالا ببرد، اما باید با فرمان عقل هم همه را آشناسازد و فرد بتواند در ساختن رابطه منظم هم به توفیقاتی برسد. چون نیاز همیشه به انسان تحمیل می‌شود خواه نیاز جسمانی، خواه نیاز برتر، چون قدرت و تعلق و شناسایی تجربیدی و تحکمی و بیرونی هستند، اما آرزو، خیال و شهود چون از سرچشمه فیض هستند و از درون می‌جوشند، بنابراین هر چه دامنه علم به دانستن بیشتر شود، میل به تخیل برای کشف و شهود و توانستن بیشتر می‌شود و این زنجیره خواستن، دانستن و توانستن از ما شهود خلاقانه و معرفتی بی‌پایان می‌سازد. جهت توسعه فرهنگ برای فرهنگ‌انگیخته، چنین فضایی است که دائماً ما را به تفکر سه زمانه گذشته، حال و آینده برای خواستن و دانستن و توانستن می‌برد و دستگاه نقد سه زمانه با افق‌های بلند در ما به پرواز در می‌آید. توانستن ما بیشتر در دام گذشته و عقل در جا می‌زند که باید هر جور شده از دام آن رها شد تا بیشتر خواستن را در آینده و عشق به پرواز در آورد. این وظیفه کوچ منتورهای بزرگ است که در تغییر در نگاه و نگرش در افراد فراگیر و ارشادجو بزرگترین تکنیک‌های یادگیری خود راهبر و خودکفا را در همه ارکان یادگیری چراغ بر می‌افروزند تا ما را به اوج شایستگی در درون خود ببرند. دانستن ما هم در دام گذشته و اندکی هم در حال پرسه می‌زند. عشق همواره میل دارد از درون بیشتر بجوشد و دامنه معرفتی را در ما به آینده، به شهود، به هویت فردی در بام خلاقیت و خلق اثر ببرد، در ما فرش اکتشاف قرمز بگستراند و در نهایت توانستن با توسعه نقد و تحلیل انتقادی به میدانی برای معرفت و منطق متغیرو خلاقیت در تصور جهان، چنان نمودی از ما بسازد که در دنیای فرا منطق عقلگرا انگیزه ما را بسوی نوآوری و دانستن بیشتر رهنمون عشقی کند که پرواز را در ما بکارد. چرا؟ چون برای ظهور آرزو ما به تحلیل انتقادی سه زمانه نیاز داریم. چون تحلیل انتقادی ما را قادر می‌سازد تا آرزوها را به خواستن،

دانستن و توانستن بیشتر در آینده و افق‌های آرزویی گره بزنیم و ذهن تخیل پرور و مبتکر را به پرواز ببریم. ما می‌توانیم همه علم را بخیریم و وارد کشور و سیستم آموزشی کنیم، اما به هیچ عنوان نمی‌توان عشق، آرزو، تمایل و نگرش را خرید و از بیرون تقلیدانه وارد فرهنگ توسعه در درون کشور کرد. این هسته تمام سخن ما در این مجموعه است. عشق و آرزو درونی است، آنچه جاودانه و در ارتباط فعال با فرهنگ و ادراک و تفکر قرار دارد با جوشش درونی همراه است. عشق ماندگار که بی‌کوشش، بی‌خواستن، بی‌اراده و با اراده، گاهی بی‌نظم و گاهی بانظم، بی‌دولت و با دولت، بی‌علم و با علم، بی‌تحلیل و با تحلیل به سراغ ما می‌آید و ما را و همگان را برپام تفکر انتقادی تا بی‌نهایت جغرافیا در تولید، صادرات، اکتشاف و موفقیت می‌برد، و حتی ممکن است ما را در خدمت کردن بی‌جغرافیا، سوار خدمت کردن کند، می‌تواند همه جوهره و همه جا همگان را عازم شکفتن و سفر اکتشافی کند. پس باز مشکل اساسی تر چیست که کلاف سردرگم ساخته است؟

چرا توسعه آنقدر در ایران کلاف سردرگم و هزار توست؟

وقتی جامعه فاقد فردیت مثبت می‌شود، خلاقیت از ساختار معرفتی بیرون می‌رود. همه چیز توسط دولت و دستگاه حاکمیت ارزش‌گذاری شده و آرزوهای هزار ساله ما یعنی فرهنگ انباشته و انگیخته، در دام نگاه پروژه‌ای و کوتاه‌مدت رخداد محور نادیده پنداشته می‌شوند و گاهی فرهنگ را ساختگی تجسم کرده و همه چیز فرهنگ به دام شعار فرهنگ‌سازی می‌رود. در این شرایط افراد و نخبگان و اجتماعات فرهنگی نمی‌توانند در شکل خلاق بر مدار آموزش‌های اقماعی از دام جباریت تاریخی رهایی یابند و روشنفکر مصرف زده و مقلد غرب زده و شرق زده در دام خرید علم سال‌ها می‌ماند و درجا می‌زند، افراد نمی‌توانند آرزوهایشان را در بستر جامعه به نیاز مشترک فرهنگ‌انگیخته گره بزنند و مطرح سازند. یکی از دریا می‌گوید و دیگری همه را از دریا می‌ستاند و فرار می‌دهد. یکی باران می‌زاید و دیگران باران را فراری می‌دهد. بین مردم آرزوهای مشترک محصول چند هزار ساله فرهنگ‌انگیخته به تعبیر دورکیم موجود نیست. یکی خود را از درون از آرزوهای تخیلی و وهمی پر ساخته و جالب‌تر آنکه همین آدم عشق را نادیده می‌پندارد و اصلاً عشق را آرزو نمی‌پندارد و خیال عشق ورزیدن برای ایران فردا را هم باطل فرض می‌کند. جامعه و مردم دارای فاصله زیادی هستند و گویی هیچ کس دیگری را نمی‌فهمد. اصلاً قرار هم نیست همدیگر را بفهمند! همه مشغول حال گرفتن از دیگری هستند. موبینگ‌سازی که جنگ روانی را رسالت خود ساخته‌اند، دائماً در خود حلقه‌یاری می‌سازند و باند، رانت و شانس را به واقعیتی برای مهیا کردن محیط مساعد برای خود تبدیل می‌کنند. جنگ موبینگ از چند سوشلعه برمی‌افروزد. از یک سو، سیکولار در پی نفی دین، معرفت و عشق چنان سخن می‌گوید که گویی نمی‌داند آغاز تفکر شهودی و تخیل و

آرزو همیشه با خواستن، آرزو و عشق در دنیای بزرگتر از جهان ماده همواره زنده بوده و هست و ایرانیان از قدیم تا کنون از جمله پیشتاژان این نحله^۱ فرهنگی بوده و هیچ ربطی به دین خاصی ندارد. فرد مذهبی هم به جای پذیرفتن تفکر آینده ساز خواستن، دیگری را به بی دینی و تکفیر می برد با هر نوع فکر، انگیزه و فکر برای اندیشیدن، اندیشیدن از برای ساختن دنیای جدید، آنچنان همه چیز را به مبارزه طلبی می برد که گویی همه بهشت را در دست دارد و طمّاعانه نمی خواهد گوشه ای از آن را به دیگران نشان دهد. ترس را آنچنان خدایی می کند که گویی به تعبیر نیچه رسالت آنان خدا ترساندن و بلکه مردن و مرداندن است. روشنفکر ما بی رحمانه بدون داشتن تفکر انتقادی جامعه را بیسواد، نادان و ضد توسعه نشان می دهد و حاضر نیست فقدان هنر خود را در برقراری ارتباط سازنده با توده ها بپذیرد. «رنه مائو» در تعریف علم به نکته زیبایی اشاره دارد. او از زاویه ای کاملاً متفاوت به علم نگاه می کند و می گوید علم واقعیت های است که در نزد مردم قابل تفسیر است. آن چیزی که مردمی نباشد، علمی نیست. پس او رسالت عالم را در علم همراه کردن توده ها تفسیر می کند و اگر عالمی نتوانست در این راه توفیق یابد، علمی با پدیده برخورد نکرده است، او باید هنوز علم بیشتر بیاموزد! باید بپذیریم روشنفکران غرب زده و غیر غرب زده ما چون نتوانسته اند با مردم گفتگوی سازنده داشته باشند و خود را در دام تخیلات استدلالی سیاه و سفید گرفتار ساخته اند، نتوانسته اند دستگاه نظم تبدیلی مناسبی را در فرهنگ انگیخته بسازند، پس علمی رفتار نکرده اند! آنچنان گرفتار غرزدگی و به تعبیر جلال آل احمد سن زدگی شده که خود، خود را نمی بیند. دولت این دستگاه عریض و طویل، کارخانه فرمان اما بی فرمان و بی دستور و به تعبیر توماس کوهن بی پارادایم، فرمان کنترل برای همه چیز از جمله فرهنگ را از تربیون و بخشنامه نه در بستر واقعی، در ذهن بدون تجسم از دریا صادر می کند، به دور از رابطه با مردم و نخبگان بدون شتاب، لخت لخت با منطق کشتی بر گل نشسته، بی توجه به نیروهای رها شده در جامعه، مرتب دیده بر هم می نهد و فریاد و اسفا و اسفای آن گوش فلک را کر کرده است یا چون ستایشگران دلربا و لقمه کش، حکومت های پادشاهی قدیم به مدح، کرامت و اهمیت جهان صنعتی و فراصنعتی غرب پرداخته یا چون مستان پروژه ای زودگذر در فرهنگ ساختگی چشمانشان را چون دروغ زنان بر همه تحولات جهان بسته و نفرت را از طریق حقوق های نجومی بار اندیشه های دیروز و امروز و فردای خود و مردم می کنند. وضعیتی که هرگز هیچ کس نه جوابی درست و نه توصیفی مشخص برای آن ندارد! این مشکل هم درونی است و هم بیرونی. زیرا غرب هم برای صادر کردن اندیشه خود به دور از ساختن تفکر انتقادی و گفتگوی سازنده از طریق نهادهای توسعه ای و ارگان های بین المللی سعی در وابستگی و ارتباط بیشتر اقتصاد با جهان و اقتصاد بین الملل در دستگاه یک زمانه و دو زمانه داشته و دارد و همه تلاش خود را در فروش مدرنیته به

نخبگان ساختگی و دولتی انجام می‌دهد. گویی خود تفکر انتقادی را نفهمیده یا شاید هم نمی‌خواهند در مورد جهان سوم بفهمد. آقای ریگر از تحلیل‌گران نظام اداری الگوی مدرنیزاسیون غربی و همچنین این گونه نگاه کردن را در قالب جامعه منشوری مطرح و مورد انتقاد قرار داده و بر این باور است که نگاه تقلیدی نمی‌تواند پیامدهایی را که کشورهای با نهادهای مدیریت دولتی مدرن دارند بازتاب دهد. او در مطالعات خود در دهه ۱۹۶۰ به این پرسش که چرا الگوهای فنون مدیریت دولتی مدرن که در برقراری حاکمیت منظم و نسبتاً پاک در غرب به خوبی عمل کرده‌اند، همین نتایج و دستاوردهای روشن را در آسیا، آفریقا و آمریکای لاتین به دست نداده‌اند، پاسخی منطقی داده است: «اصول و فنون مدیریت دولتی مدرن بازتاب ساختار هنجاری جوامع صنعتی غربی است و در حقیقت برای حفظ آن ساختار عمل می‌کند. نهادینه کردن همین اصول و فنون در ساختارهای هنجاری متفاوت، ملزومات کارکردی متفاوتی را ایجاد کرده و همان نتیجه را به دنبال ندارد» (خیالت دوگراف و فون ماریک، ۱۳۹۴: ص ۱۰۳). به نظر می‌رسد غرب ضعف خود را در کمک کردن به شرق قبل از آنکه به خود نسبت بدهد، به ضعف شرق نسبت داد و شروع به تحقیر او کرد و روشنفکر ما هم همین کار را کرد، دولت هم همین کار را می‌کند. سیاست مدار، اقتصاددان، فناور، سیاست‌ها، علما و دیگر اندیشمندان و صاحب‌نظران در دام چنین رفتاری افتادند. گویی همه فرهنگ‌انگیزه را از خود بیرون می‌کنند و جنگ روانی موبینگ‌سازان را با بدگمانی شیره جان همه ما می‌کنند. شاید برای درمان این درد لازم باشد اول پاسخ این سؤال قدرتمندانه را درست بدهیم! آیا ما اساساً توسعه می‌خواهیم یا نه؟ من نگارنده به هزار دلیل می‌توانم ثابت کنم که مشکل جامعه ما نه فناوری است، نه علم است، نه کم‌دانشی و مهارت دانستن و توانستن است و نه مشکل تاریخ، جغرافیا و امکانات طبیعی و فرهنگ‌انگیزه. مشکل اساسی در نخواستن توسعه و در نداشتن الگوی توسعه به خصوص فرهنگ توسعه همگام با فرهنگ‌انگیزه است. اولویت‌های ما به هر دلیل چیزهای دیگری است. اولویت جامعه، علمای جامعه و ارزش‌های نخبگان جامعه چیزی نیست که توسعه از آن بزیاید. ممکن است بگویید چرا؟ چون خواستن با فرهنگ‌انگیزه ما همراه نیست. چون فرار از ساختن، فرار از دریا، فرار از شادی رسالت و آیین ما شده و ما از آنها می‌گریزیم چون آنها را ادراک نکرده و چه بسا برای ماندن خود دوری از دریا را واجب می‌دانیم؟ مرتب ما را از خودمان فراری داده‌اند، از تاریخ، از جغرافیا، از طنین دریا، از زیبایی‌های طبیعت، از زیستن، خوشی، لذت، راستی و صداقت و درستی، از نشستن بر زمین راستی و از همه مهم‌تر از ساختن برای ماندن. از کوشش برای تغییر و از اراده آهنین در ساختن آرزوهای بزرگ. براستی آیا می‌توانیم با وجود تأکید چندین باره رهبری نظام در خصوص بزرگ دانستن مولانا، حافظ، فردوسی و ناصر خسرو و دیگران افکارشان را در جامعه آزادانه باز تولید کنیم؟ اصلاً

برای آنها بزرگداشت آزادانه بگیریم؟^۱

حوزه‌های فکری و فرهنگی ما هنوز به تحلیل انتقادی که بتواند ما را در مسیر رشد و توسعه درونی و خود جوش از رادیکالیسم خودخواهانه و برداشت‌های کلیشه‌ای و از جباریت تاریخی خارج کند، نرسیده است! هنوز از چنبره‌ی هزاران فکر و رفتار بر جای مانده از ذهن کهن الگوسرمونی ساز گذشته که هر روز ذهن ما را درگیر صحنه‌های رویارویی با جهان می‌سازد خارج نشده و دائماً خود را در برابر هزاران گرفتاری مختلف در درون و بیرون قرار می‌دهیم.

کودک درون ما هنوز به جای تعامل پررنگ‌تر، هر روز به شکلی ما را در سایه خشونت در خود باز تولید می‌کند و ما را در خشونت نسبت به خودمان سرسخت‌تر می‌سازد. چگونه می‌توانیم با اینگونه خواستن از موبینگ و فضاهای خالی فرهنگ‌انگیخته‌های و نجات یابیم و آشتی بشارت‌گرو پیشگو بردل بکاریم و فرهنگ‌انگیخته را به بام جهان ببریم؟ چطور بدون داشتن تفکر انتقادی می‌توان توسعه را بر مدار هویت بخشی فردی سوار آموزش و توسعه کرد و چگونه می‌توانیم جامعه‌ای بسازیم که راه اعتمادسازی آن را با دولت و ملت‌سازی آن همه جانبه به جلب اعتماد مردم ببریم وقتی می‌بینیم که آنها هر روز هزاران کیلومتر با خودشان و فرهنگ‌انگیخته خودمانی، فاصله دارند و سخنانشان نه بوی توسعه می‌دهد نه بوی فرهنگ‌انگیخته ایرانی، نه گفتگوی سازنده نه از عزمی جدی برای ساختن حکایت دارد نه آراستگی ظاهری برای ماندن، نه بوی اعتماد از آن استشمام می‌شود نه بوی تغییر‌نگارنده بر این باور است که بارها به خاطر نداشتن فرهنگ نقد و تحلیل انتقادی، نه تنها مردم بلکه بگذار دقیق‌تر بگوییم سیاستمداران و استراتژیست‌ها و حاکمان ما از فرهنگ واقعی توسعه و پیشرفت می‌گریزند و اصلاً آنها توسعه نمی‌خواهند و اگر می‌خواهند پروژه‌ای می‌خواهند که نخواستنش بهتر از خواستنش می‌باشد. توسعه قبل از آنکه دادنی، فروشی باشد، رهیافتی به غایت درونی، خواستنی، هویت بخش و بدور از فرمان روشنفکری و دولتی کردن و دینی کردن، نیازمند افق‌های بزرگ آرزو ست. افراد باید در ماورای دولت‌ها و فرمان‌های ساختگی، فرهنگ ماندنی خود را (فرهنگ‌انگیخته) ماورای خواستن و دانستن در سرچشمه توانستن به خلاقیت و نیاز و آرزوی فردی تبدیل کنند. به تعبیری تعاملی و به تعبیری دیگر خواستنی که نیاز، محتوا و حتی فرم و آرزوی ما را در دامنه و فرا دامنه و فرآیند به شکفتن در ما ببرد. به عبارت دیگر ما را به نیک بختی خویش چشم بدوزد. فضایی بسازیم که جو معنوی میان فرد و جامعه بوجود آید، نه فضای عادت زده پراز عادت‌های بدون افق به آینده که در جابجایی نظام فرهنگی ما با حمایت تاریخی و جباریت آن در ما و رفتار حاکمان ما هنوز هم موج می‌زند و سیستم ما را برای تعامل و

۱. این مبحث در مقاله ۱۲ اکسیرفراشناخت در توسعه مورد موشکافی بنده قرار گرفت و در جشنواره رمز موفقیت ارائه شد که خوانندگان می‌توانند مراجعه کنند.

گفتگو و تصویر سازی بزرگ برای آینده مسدود می‌سازد و بیشتر از گذشته گرفتارمان می‌کند. تاب آوردن در این راستی فرهنگ‌انگیزخته خویشتن بر بام اجتماع آب دیدگی و تحمل، تسامح و تساهل می‌خواهد و عزمی جدی تر که زندگی را به مهرورزیدن در ما و دیگران فرو برد.

نیروی خلاق و شهود ما تا زمانی که به نیروی گیرنده و غیرفعال و دریا گریز راه افق‌های بلند اندیشه‌ورزی را مسدود کرده و نیروی اثرگذار جامعه را به انفعال و غیرفعال بودن سوق می‌دهد، چگونه می‌توان به توسعه پایدار در تراز با فرصت‌آفرینی برای ایجاد اشتغال تا سطح ۹ میلیون نفر در افق ۲۰۳۰ راه یافت؟ وقتی فرهنگ عمومی به جای انگیزختن، آدمی را انگل‌وار سوار قطار بی‌مسئولیتی و تقلید می‌کند، افق آرزوهایش را در زندان می‌کند و حتی در سطح جامعه حاضر نیست، وقتی بر شیک‌ترین و مدرن‌ترین خودرو جهانی سوار است آشغال و زباله ماشینش را کنترل کند و بدون تأمل و اندیشه به بیرون پرتاب می‌کند، چگونه می‌توان از توسعه همه جانبه سخن گفت؟ من نه در سطح اجتماعی و نه در سطح دولتی و حاکمیت این نیروی محرک برای توسعه و فرهنگ‌انگیزخته را نمی‌بینم یا بهتر است بگویم ضعیف می‌بینم! من قبل از آنکه رسیدن به افق‌های بلند را در محدودیت فیزیکی و یا موانع سخت تحریم‌ها و غیره بدانم، موضوع را در دام نخواستن که کمی مرتبط به حوزه شناخت و فراشناخت است و با جباریت تاریخی دائماً در حال باز تولید است، در فرار خود خواسته و دیگر خواسته فرهنگ‌انگیزخته در دام پدیده‌های شومی چون فرهنگ پروژه‌ای و ساختگی می‌دانم که دائماً موبینگ اجتماعی و جنگ روانی را در فرار از خویشتن در سازمان‌ها، مدرسه و دانشگاه به وضوح نشانه رفته است. چیزی که درک نمی‌کنم و فکر می‌کنم عامل مشکل اساسی تر ماست، بهبود چشمگیری است که در نگاه مسئولان و نخواستن چنین رشدی است که با آن مشکل دارم؟ وقتی سازمان مدیریت در اوج کارایی و رشد ۶ درصدی در حال کار و تلاش بود، همین نخواستن بود که ما را از توسعه باز داشت و رشد منفی هفت درصد را بر بام خانه مان نشانده. بارها این فرآیند تکرار شده و احتمالاً مجدداً تکرار آن در آینده را شاهد خواهیم بود! من این معضل را در نخواستن و نخواستن را بیشتر در نداشتن تصویر بزرگ از خودمان و در کمبود عشق و پایداری در توسعه در تخیل و شهود خلاقانه مورد تفسیر قرار می‌دهم. برای مثال عدم افتتاح جاده یک ساعته و بلکه با قطارهای متداول مسافری دنیا نیم ساعته را من در این کهن الگوی ذهنی می‌دانم. بسیاری از اصلاحات و تحولات را می‌توان در نخواستن‌هایی ردیف کرد که ذهن فراهوشیار بسیاری از

۱. وقتی در عید سال ۹۷ به گیلان سفر کردم حجم زیاد زباله را دیدم آهی از درونم برخاست و فقط با دستان مجروحم هزاران از آن تکه‌ها را جمع کردم و آه و ناله‌ام را با منظومه از دریا روانه کتاب دریا با خویشتن کردم تا قدری از این همه بی‌مسئولیتی و بی‌هویتی و فرار از دریا بگویم و بنویسم و بسرایم تا تاریخ را به بازخوانی مسئله‌ای ببرم که همه از آن غافلیم. اکنون قصد آن ندارم که ایران را در داشتن این فرصت‌ها و دوری از طبیعت مورد سؤال قرار دهم، بلکه برعکس می‌خواهم انتظارات از ایران را کمی بالاتر از وضع موجود نشان دهم.

برنامه‌ریزان و سیاست‌مداران ما را در زندان خود قربانی نخواستن کرده است. حالا نام آن را می‌شود اندکی تغییر داد و مثلاً از نبودن انباشت سرمایه چون کاتوزیان یا مشکلات تاریخی و جباریت تاریخی در سایه خشونت از دیدگاه جامعه‌شناسان یا در کتاب نخبه‌کشی علی‌قلی یا حاجی بابای اصفهانی^۱ موریه یا در کتب و تفسیرهای بیشماری از نویسندگان ایرانی و خارجی چون جمالزاده و جلال آل احمد و... مورد واکاوی قرار داد، حتی آن را در بافت ناهنجار و هزار توی خشونت در جامعه ایران مورد تفسیر قرار داد و دانست و یا از تقلیدی بودن ساختارها و نظام مدیریت توسعه همچون کتاب راهنمایی مدیریت سازمان ملل گفت و تفسیرهای گوناگون ارائه داد. هر چه هست می‌توان ده‌ها دلیل منطقی دیگر برای آن اقامه کرد که ذهن استراتژیست‌ها و سیاست‌مداران بزرگ ما هنوز هم در خواستن گرفتار ذهنیت‌های کاملاً منفی است، اما اگر واقع‌بینانه نگاه کنیم، هیچ چیز آنگونه که به نظر می‌رسد، ساده نیست. نسخه‌های از قبل پیچیده شده‌ای که در بافت جامعه معتبر نیستند، جامعه‌ای که مرتب دیوار و فاصله می‌سازد، خاص‌گرایی را در ارکان بوروکراسی رونق می‌دهد، دست برنامه‌ریزان را در تعامل خالی می‌کند، زیر پای کارآفرینان و خلاقان عرصه‌های مختلف اقتصادی، سیاسی و فرهنگی پوست موز و خربزه می‌اندازد و رفتارهای ناهنجار را با چراغانی روی دیوار مردم و سفارت دیگران مورد توجیه و در عمل مورد پشتیبانی قرار می‌دهند و هنجارهای ساده و مورد قبول، اخلاقی و مشروع همه ارزش‌های انقلابی را که جزو اصولی‌ترین رفتار اسلامی و فرهنگی در جامعه تمدن‌ساز است، به راحتی زیر پا می‌گذارند تا انحرافات هنجاری فرهنگ ساختنی و پروژه‌ای خود را باز استقلال نام دهند، چه می‌توان کرد؟ اینگونه فرهنگ به جای ساختن در دام سیاست می‌افتد و اقتصاد به جای پایداری و استقامت به شعاری روزمره و ابزاری تبدیل می‌شود و نگاه بلندمدت در ساختن جای خود را به نگاه کوتاه‌مدت برای ماندن و کوبیدن و بیرون راندن می‌دهد و هزینه‌های این اقدامات یعنی نرسیدن به همان اهداف بنیاد مکنزی مرتب از جیب مردمان فقیر کوچه و بازار و حتی ندانسته و دانسته بیشتر هزینه‌ها به دست خود این قشر ساخته و تحمیل می‌شود که جزو ضعیف‌ترین اقشار مردم هستند. من این بخش از معضلات را در کتاب «غولان غوغاسالار پرداخت» مورد اشاره قرار داده‌ام که چگونه برخی شعار می‌دهند و هر روز پاداش شعارهای خود را در حقوق‌های نجومی می‌گیرند و خود نمی‌دانند چرا آقندر عاشق این شعارهای ضد اشتغال و ضد توسعه فرهنگ پروژه‌ای شده‌اند؟! «خیالت» در چنین جوامعی می‌گوید: «چنین می‌شود که نهادها حاصل مباحثات سیاسی شده و حتی از طرف گروه‌هایی طراحی شده‌اند که به جای داشتن برنامه‌ای برای حاکمیت مطلوب در جامعه به دنبال محافظت از خود و منافع خود هستند» (خیالت دوگراف و فون ماریک، ۱۳۹۴، به نقل

۱. داستان سرگذشت حاجی بابای اصفهانی (۱۸۲۴ میلادی) جوانی به خدمت یک تاجر ترک درآمده و ماجراهای دربار قاجار را شرح می‌دهد. جیمز موریه چهار سال بعد کتاب دیگری ذیل عنوان حاجی بابا در لندن منتشر کرده که جلد دوم این کتاب بود.

از تیلی ۱۹۹۰ و ۱۹۹۷: ص ۱۱۸). این سه محقق در آثار خود «چشم‌اندازه‌ای نظری فساد» این مبحث را به خوبی مورد توجه قرار داده‌اند. آنها به مطالعات ریگز هم اشاره دارند و استدلال کرده‌اند که دلیل فساد در کشورهای در حال رشد این نکته است که سازمان‌ها و نهادها تنها در صورتی می‌توانند طبق نظر طراحان خود کار کنند که بازتاب نظم هنجاری جامعه باشند. در همین جا او شاید بیش از همه چیز از الگوی پارسونز در مورد بوروکراسی مدرن بهره می‌گیرد. پارسونز می‌گوید نقش‌ها در این نوع بوروکراسی وقتی به طور کامل نهادینه می‌شوند که به طور کامل با الگوهای فرهنگ غالب سازگار باشند و هم سو با انتظارات و الگوهای اخلاقی جامعه از ارزش‌هایی که اعضای آن پذیرفته‌اند، سازماندهی شوند (پارسونز، ۱۹۹۱: ص ۱۶).

ما از اینجا به بعد فرض را بر این می‌گذاریم در تصویر بزرگ و واقعی از خودمان دچار خود تحریمی نیستیم و از خود و ایران تصویر بزرگتری برای آینده داریم و نه تنها دریا را از خود بیرون نمی‌کنیم، بلکه می‌خواهیم کاخی بلند از نام و کشورمان و تمدن ایرانی - اسلامی در فضای رقابتی در آن سوی دریا بسازیم. حالا با این سؤال روبرو خواهیم شد که چگونه توسعه خواهیم؟ چگونه فرهنگ‌انگیزه را باز تولید کنیم و دامنه آن را در افق‌های آینده داشته باشیم؟ چگونه با موبینگ و آثار سوء آن مبارزه کنیم چگونه با واقعیت‌های بزرگ روبرو شویم؟

فرهنگ شامل چه چیزی می‌شود؟

برای اینکه پاسخ سؤال فوق روشن شود و از دام فرهنگ و طرحواره شخصیت سردرگم‌رهایی یابیم، بهتر است اول بر اساس برهان خلف بر این نکته تأکید شود که «فرهنگ چه چیزی نیست؟» تا دقیق‌تر بتوانیم در شناسایی ابعاد فرهنگ سخن برانیم و به راه حل یابی به معمای سرگردان شخصیت در گسترش موبینگ برسیم و پاسخی در خور برای آن بیابیم.

فرهنگ شامل چه چیزی نمی‌شود؟

اول اینکه فرهنگ یک موجود بی‌جان نیست. گاهی فرهنگ در نقش یک لباس ضد گلوله بی‌جان در نظر گرفته می‌شود. وقتی فرهنگ چون یک رفتار خاص در نظر گرفته می‌شود، ممکن است مستقیم در برابر آزادی قرار گرفته و از اول تا آخرگویی برای اثبات مفروضات فرضی خود به غلط چون پروژه‌ای کوتاه‌مدت و خمیری نرم در دست حاملان عرصه‌های سیاسی و فرهنگی و اجتماعی تبدیل شود که در پی نجات اهداف گروهی اقلیت و پرفشار و متعصب بدون توجه به فرهنگ هزارتوی انگیزه‌دار به این سو و آن سورانده می‌شود.

فرهنگ هرگز مراقب و نگهبان ظاهری چون مأمور گارد نمی‌خواهد که با ضرب زور از ورود و خروج عناصر فرهنگی دفاع کند و در چارچوب خاص سلیقه‌ای و به دور از طرح واره ریشه‌دار فرهنگ‌انگیزسته بخواهد به پیش رانده شود. فرهنگ پروژه، صنعت، سیستم بسته یا الگوی اعتراف‌گیری و مچ‌گیری نیست که هر روز با قدرت تحکم و اجبار بخواهد خود را در جامعه باز تولید کند. فرهنگ رابطه‌یکسویه بین قدرت و حکومت با مردم نیست که هر روز حکومت‌داران را در ساختن فرهنگ سوارواژه‌های نامأنوس و زودگذری چون فرهنگ‌سازی کند که خود نشانگری از عنصر کوتاه‌مدت و مرده از فرهنگ را در همه باز تولید می‌کند.

فرهنگ موجودی مرده و بی‌جان نیست که فاقد قلب، مغز و فرمان باشد که نیازمند کاسبان و کاتبانی باشد که هر روز فرمانش را به هدایت خود در آورند. آنهایی که اینگونه فرهنگ را محدود در خود و سلیقه می‌کنند قبل از آنکه خود بدانند محکوم به شکست هستند. اینان می‌توانند در اقیانوس فرهنگ با دخالت خود زخم‌های کوچکی بر جای گذارند و تعدادی ماهی بی‌گناه را در رفتار و باکتری‌های خود گرفتار سازند، اما به زودی فرهنگ با چند موج صادره از مغز خود راهبر، آنان را چون خاشاک از فرهنگ واقعی خود به بیرون پرتاب می‌کند.

هرگز فرهنگ کارخانه تولید آدم و ادب نیست و با کاردرمانی و روان‌کاوی محدود نمی‌شود فرهنگ ساخت. فرهنگ هرگز به خواب دائمی فرو نمی‌رود و خاموشی بردار نیست و حتی بسیار فراتر از این‌ها، چون چرخ دنده‌ی فعالی است که همه عناصر جامعه فعالانه را در خود دارد و دائماً در حال چرخش و باز تولید است. هرچند ممکن است گاهی دچار خاموشی پنهان، خواب کوتاه‌مدت و گاه تا مرگ کامل پیش رود اما به یکباره ممکن است با یک رویداد حتی تصادفی از خواب برخیزد و در کمال ناباوری، خود را در هر موقعیتی باز تولید کند.

فرهنگ هرگز معادل دین و مذهب نیست. فرهنگ بسیار فراتر از آنهاست. دین فقط بخش کوچکی از فرهنگ را در هر جامعه‌ای نمایندگی می‌کند که نسبت آن می‌تواند از یک جامعه به جامعه دیگر متفاوت باشد. هم‌اوردی دین با فرهنگ می‌تواند درخت تنومندی از سعادت انسانی برپا سازد و فرهنگ‌انگیزسته با آیین دینی قدرتمند بسازد و یا بر عکس رویاروی دین به خصوص ایدئولوژیک کردن دین می‌تواند فرهنگ را پروژه‌ای نموده و در دام فرهنگ ساختگی چون موبینگ‌سازان اجتماعی گرفتار کند و پس از مدتی کارکرد وارونه‌ای از فرهنگ را در تمامی شئون اجتماعی بازتاب دهد.

فرهنگ موجود زنده‌ای نیست که فقط یک بار خلق و چون انسان از مراحل تولد، کودکی، جوانی، میانسالی و پیری بگذرد و سپس بمیرد. فراتر از موجود زنده هر آن می‌تواند از پیری در آید و به جوانی برود و خودش را بارها، باز تولید کند. فقط کار برنامه‌ریزان باید جلا دادن به فرهنگ‌انگیزسته باشد نه

فرهنگ‌سازی ساختگی کوتاه‌مدت ناساز و یا نگاه کردن به فرهنگ با الگوهای عمدتاً تقلیدی و فرتوت آوری که می‌خواهند همه چیز را نابود کنند.

فرهنگ آتشدان گروهی خاص، مذهبی خاص و سیاست‌بازان خاصی نیست. آتشدانی بزرگتر از اجتماع، جغرافیا، تاریخ و فرهنگ‌انگیخته است که می‌تواند جهان را در خود جای دهد. هرگونه کوچک‌انگاری و فشربندی از فرهنگ می‌تواند فرهنگ را از کارکرد جهانی نهفته در فرهنگ‌انگیخته که در لایه‌های مختلف چون شیرآرام نهفته است بازدارد و مانع توسعه ما و مردم گردد.

فرهنگ شخص، فرد، اجتماع، مسیری بازگشت هم نیست، پافشاری در یک مسیر خاص نیست، حتی اهداف خاص محدود در حد و مرز مشخص و محدود تاریخی و جغرافیایی هم نیست. یک سائقه، خلق، انباری از معرفت پنهانی و بلکه اقیانوس آشکاری است که روح و جان دارد و هرآن می‌تواند نهنگش را از طریق خودش در اقیانوس فرهنگ جهانی باز تولید کند، اما همین موجود پرتوان چون شیری خوابیده کمتر دم می‌جنباند و چون داستان مولانا در اژدهای سرمزده گاه به خواب می‌رود و گاه با اندک نوری از خورشید چنان دم می‌جنباند و بیدار می‌شود که هیچکس جلودار او نیست. او اگرچه با ظاهر یخ‌زده و خواب‌آلود است و مرده به نظر می‌رسد، اما با فشارهای شدید که به تشخیص نظم خود کنترل خود یا با جور شدن شرایط اقلیمی و گرمایی چون اژدهای مولانا فرمان را چنان می‌چرخاند که همه چیز را به سمت و سوی خود چرخانده و طوفانی از دفاع از خویش می‌سازد و در آئی مارگیر خود را می‌بلعد. او آرمیده است و حتی با کلوخ‌اندازان و شکارچیان هر روزه کاری ندارد و تا حریمش در روز آفتاب تهدید نشود به حرکت در نمی‌آید. فرهنگ‌انگیخته چون اژدهایی است که هر حریمش گاه در زیر نور آفتاب تهدید شود در اندک زمانی می‌تواند دودمان هر کس و هر نظم خود ساخته و حکومتی را در هم بپيچد. چیزی که در انقلاب اسلامی سال ۱۳۵۷ به شدت بروز کرد و همه متخصصان ایرانی و جهانی را انگشت به دهان کرد. این شرایط در هر زمانی می‌تواند پرونده حکومت‌ها را در هم بپيچد. فرهنگ چون اقیانوس تحمل زیادی از خود نشان می‌دهد و با اندک مداخله‌ای طومارش بر چیده نمی‌شود و عصبانیتش ظاهر نمی‌شود. آنانی که فرهنگ را انفعالی و چون گل مرده‌ای در دست خود برای ساختن، ساده می‌پندارند، اژدهای به ظاهر به خواب رفته را در هوای سخت زمستانی دست مالی می‌کنند. خشم، فرهنگ‌انگیخته را نمی‌شناسد و گذران زندگی خود را چند صباحی به کام خود چون کاسبان فرهنگ، مارگیران در هوای برفی، رندانه و دزدانه و گاه چون داستان مولانا از روی جهل، مارگیر پیام خود می‌خوانند و مشی و مشق ناخودی خود را بر سربخ‌پل‌های توسعه، بر فراز رودخانه‌ای رو به دریا می‌سازند و کاسبی دوران می‌کنند و خود هرگز نمی‌دانند که با اندک گرما و نوری اژدها بر خواهد خاست و همه چیز بر رودخانه فرهنگ فرو خواهد ریخت و مجدداً به اقیانوس فرهنگ خواهد پیوست و آلودگی آنان با چند موج چنان بر بستر رودخانه خواهد چرخید و تنوع

و گوناگونی فرهنگ، خود را چون زخمی کوچک بر تن نهنگ دریا نشان خواهد داد.

چگونه توسعه بخواهیم؟

حالا شاید پاسخ این سؤال در یک کلمه در قالب فرهنگ‌انگیزه وقتی به روشنی اشاره شد که دیگر فرهنگ چه چیزی نیست، روشن‌تر و از سوی دیگر پیچیده‌تر اما کامل‌تر از برداشت اولیه خودنمایی کند. در نگاه اول به صورت ظاهری، همگان فکر می‌کنند ما نخبگان و سیاست‌مداران ایرانی، توسعه نمی‌خواهیم. طی بحث به مسائل اساسی‌تری برخورد کردیم و به راستی هنوز هم پاسخ بسیاری ممکن است به این سؤال نامشخص باشد. اینطور نیست؟ برخی در پی سؤالی مستحکم و با صراحت می‌گویند، ما عموماً و دولت و حاکمیت خصوصاً توسعه نمی‌خواهند؟ دلایلش هم تا حدودی از برداشت غلط از فرهنگ‌انگیزه مورد اشاره قرار داده شده است. سؤال دوم که مهم‌تر از سؤال اول است، این است که ما چگونه می‌توانیم توسعه بخواهیم؟ توسعه چیست؟ مفاهیم بگرنج توسعه کدام است؟ البته اینجا پاسخ همه این‌ها می‌تواند مثبت باشد. توسعه باید درونزا باشد، اقتصاد باید مقاوم باشد، فرهنگ باید چون اقیانوس بزرگ و آرام موجودی زنده، جاندار و دارای سیستم با شبکه مغز خود کنترل در نظر گرفته شود. اقتصاد و فرهنگی که در دام سیاست افتاده نمی‌تواند مقصدش را رو به آینده حفظ کند. فرهنگ پروژه، صنعت و موجودی بی‌جان نیست. اگر با این رویکردها به فرهنگ، توسعه، اقتصاد و اجتماع نگریسته شود، شاید بتوان نیاز به توسعه را در درون مردم، جامعه، دولت و درون فرهنگ‌انگیزه بیرون کشید و بدون جنگ‌های روانی ناشی از موبینگ به خوبی ابعاد فنی و تخصصی و حتی روانی آن را باز شناخت و نهادینه کرد. فرآیند امروز جهان در اقتصاد و الگوهای توسعه نظم هنجاری دیکته شده اروپایی - آمریکایی صندوق بین‌المللی پول یا بانک جهانی است که جملگی ارزش‌ها و نیازهای غربی را بازتاب می‌دهد. چگونه ما قادریم در فرآیند طولانی و قدرتمند چانه زنی طیفی از منافع بلندمدت و نظام‌مند از قدرت اقتصادی را برای خود و کشورمان در درون فرهنگ‌انگیزه به ارمغان بیاوریم؟ تا مردم در قالب یک نظام ارزشی قابل قبول با دولت و نخبگان در قالب طرحواره شخصیتی پایدار و خود راهبر با فرهنگ‌انگیزه همراه نشوند؟ چگونه می‌توان به این هویت درونی دست یافت؟ اگر این واقعه جدی گرفته نشود هرگز توسعه تحقق پیدا نمی‌کند. همه می‌دانیم که توسعه درونی، جوششی و از درون تابع نیاز درونی فرهنگ‌انگیزه است نه فرهنگی ساختنی، تقلیدی و وارداتی که هر روز بر بام خانه‌هایمان به فریاد در آمده است. شاید بزرگترین دلیل ناکارآمدی دولت‌ها در فرآیند توسعه از دیدگاه نظریه‌پردازان نظریه‌های وابستگی و جهانی شدن و حتی نظریه نوسازی جدید را بتوان به همین عامل فرهنگی بازگرداند و مورد تفسیر قرار داد. نمی‌توان بدون گفتگوی انتقادی فعال و دادن نقش فردی به افراد جامعه با احترام

به نیروی تغییر در آنان، موتور نیروی تغییر مثبت را در افراد قرار داد. تا مادامی که آنها نخواهد هرگونه برنامه‌ریزی آبرمی‌ماند. حتی خط‌مشی‌گذاری عامه‌گرا و حتی اقتضایی در شرایط محدود در دام رضایت مردم گرفتار می‌شوند و بهترین الگوهای تصمیم‌گیری و خط‌ومشی‌گذاری عقلایی و اقتضایی هم در ساخت توسعه‌جواب نمی‌دهند. من موتور محرک توسعه را فرآیند اصلی تغییرتحلیل انتقادی در طرحواره فرهنگ‌انگیزته مورد توجه قرار می‌دهم. همان پرسشگری که باید از خانه، محله و مدرسه آغاز شود تا هستی و توسعه و فرهنگ‌انگیزته را در ما معنادارتر و باز تولید سازد. همه ما را مشتاقانه‌تر عازم سفر اکتشافی برای خواستن و توانستن سازد و از ما و فرهنگ ما افکار و تصویرهای بزرگ‌تر در چشم جهانیان بسازد. برای این نخواستن، آنقدر مثال از بی‌توجهی به محیط زیست، در حفظ تمدن و آداب و رسوم پیشتاز و بی‌توجهی به فرهنگ شجاعت‌ها و راست‌اندیشی‌ها و راست‌کرداری‌ها، از اقلیم و انسان گرفته تا قابلیت‌های بی‌نظیر فرهنگی و اجتماعی، از تمدن و تمدن‌سازی تا هزاران هزار ظرفیت‌های پنهان دیگر وجود دارد که شاید موضوع خوبی برای نوشتن کتاب در آینده باشد.

حقیقت همیشه خود را در فرهنگ‌انگیزته در ادراک وحدت‌پذیری گروهی و فردی نقد سه زمانه به بهترین روش ممکن و حتی گاهی در زمانی که هرگز تصورش را نداریم به ما نشان می‌دهد. هرگز فرهنگ تحکمی دو زمانه و یک زمانه که تقلیدگرا و گذشته‌نگر هستند، نمی‌توانند حقیقت‌ساز باشند. فرهنگ‌انگیزته باید در ادراک وحدت‌پذیری فردی و گروهی نقد سه زمانه درست عمل کردن را در ما بسازد، ما را به دستگاه نقد فعال سه زمانه به ویژه در زمان حال به آینده‌ای بفرستد که پراز خلاقیت و شهود خلاقانه باشد، نه اینکه چون جباران ظاهرین و تقلیدگرا ما را در کابین فرهنگ تقلیدی و واکنشی گرفتار سازد، همچنین فرهنگ نباید ما را به زبان شاعری چون واعظان و شاعران لنگ باز و شکسته زبان به مجاز ناشناس سخن گفتن با خود و دیگران ببرد تا مستقیم و غیرمستقیم خودمان و همه چیزمان را از گورزادگان نبینیم و ننویسیم. فرهنگ‌انگیزته باید ما را به زمین و زیست بوم بنیان حیات نزدیکتر سازد. ما را در برابر محیط، حیوان و گیاه و حقوق بشر، آفرینش، حرمت کلام، کوشش برای ساختن انسان متعالی هر روز فعالانه به بالاترین قله تمدنی ببرد، به جان سنگینی که درستی را براسب راستی بنشانند و ما را در خودمان پیدایمان کند و در ساختن و ماندن به تمام وجود کمک حال ما باشد و ما را چون خورشید در خود فرونشانند. حالا سؤال اساسی این است، فرهنگ‌انگیزته ما ایرانیان کدام واکنش عمومی ما را برای توسعه برمی‌انگیزد؟ فرهنگ تقلیدی و ساختنی یا فرهنگ‌انگیزته و ماندنی محصول هزاران هزار سال تجربت و معرفت و تاریخ و جغرافیا!

- ضرورت ابرچالش توسعه- فرهنگ ماندنی یا فرهنگ ساختنی. کدام پاسخ ما را می‌دهد؟
- فرهنگ موبینگ‌ساز تحکمی و تقلیدی یا فرهنگ نقدپذیر انگیزته و تعاملی؟

• فرهنگ پروژه‌ای و رخدادی و صنعتی یا فرهنگ سازواره‌ای و معرفت‌اندیش؟

فرهنگی که راهبردهای متعالی را فرهنگ گفتگو‌سازد و دیوار بی‌اعتمادی را در ما فروریزد و پیشگام صلح، حیات بخش، هماهنگ کننده بین مذاهب، توسعه خودباوری، شرافت معنوی و شهود خلاق باشد و فرهنگ تمدنی ما را به پرواز در آورد و ما از موبینگ، جان سنگینی که هرروز تعدادی از بهترین‌ها را در کوره ذوب خود می‌سوزاند و هرروز با تکه شعارهای ساختگی، ما را از فرهنگ‌انگیخته دور و بلکه کورمان می‌سازد.

فرهنگ‌انگیخته‌ای که دورترین، خاموش‌ترین و گران سنگ‌ترین کلامها را در اندیشه‌های ما بزیاید و ما را تا بام جهان چون گام‌های کبوتران حیات و جهانمان و بال‌هایمان را به سوی افق‌های بلند انسانی و جهانی راهبری کند.

نگارنده در این مجموعه با طرح ابرچالش‌ها، ژنوم فرهنگ‌انگیخته ایرانی و به تعبیر هگل ایران جهانی را در قله‌های تاریخ جهان به جستجو برده است، نه چون کلوخ‌اندازان کلاغان سیاه بددهن، هرروز تصویر فرهنگی ما را به فرهنگ مصلوب پُرساخته و یا آن را با کوزه‌های خالی و پوچ از سؤال که دائماً خودی را از خودی فراری می‌دهند بخواهد بار دیگر گونه فرهنگ زوال پذیر بیگانه را خورند ما سازند.

این است پیام دریا با خویشتن در معمای سرگردانی فرهنگ و موبینگ و کیش‌های شخصیتی که ما را چون کلاف سرگردان مبهوت و منکوب خود کرده و ما را دیگر باره اشتبهاً دیندار خودخواهی‌های پروژه‌ای فرهنگ ساختنی می‌سازد و فرهنگ متعالی‌انگیخته ما را از درون انسان ژرف‌اندیش بیرون می‌کند و هرروز به جنگ با دشمن فرضی در خودمان، در درون سازمان‌ها، در درون مشاغل و در درون افراد و کیش‌های شخصیتی به جنگ امروز و فردا می‌برد که پُراز موبینگ و کیش‌های شخصیتی ایست که ما را از خود دورتر می‌سازد.

فرهنگ‌انگیخته همان آداب و رسوم یا برجا ایستاده در تاریخ و تمدن و پیشینه ملتی است که نگاه مثبت و خجسته و آراسته به هزاران تجارب از باد و مه و خورشید و فلک گرفته تا دانش پیدا و ناپیدایی که در طول هزاران سال در جانمایه‌های فرهنگی چون درختی تنومند و باریشه قواعدش را در درون عرف و سنت با شعور و شهود خلاقانه بار روان‌ها و وجدان‌های پاک ما می‌کند تا مردمان را از سرگردانی و بی‌هویتی نجات دهد و فرزاندگی را در درون آنها به همه ژرفای تاریخی داوطلبانه و بدون نزاع‌های ویرانگر به شادمانی فرهنگ‌انگیخته ببرد و باز تولید کند، به خاطر فرزندان به عشق بزرگ خویشتن چون سیمرخ درخشنده وجود به ژرف‌ترین چاه‌های تأمل و اندیشه بر فراز قله‌هایی بنشانند که جایگاه استراتژیک ما را یادآور شود و فضیلت را در ساحل زندگی لنگر اندازد. قدرت پنهانشان را با موج‌های سفید مهربانانه، با منطق خاموش فرهنگ‌انگیخته به جزایر خاموش و بیدار ما بیاورد. همه ما را با اندک قانون به کارزار فرهنگ و توسعه و

خواستن کوچ دهد تا قله هایمان را با افتخار در سایه عرف در واپسین قله های خویشتن به همگان نشان دهد. با اندک قانون و مقررات راه را به ملت و حتی به کشتی بیگانگان نشان می دهد و کم کم لنگر انداختن در ساحل امن را بیاموزد. فرهنگ انگیخته، نظمی خود بافته و خود نظم ده که دائماً بشارت درخشش فرهنگ را در آرام ترین روان ها و داغ و سردترین رویدادها آنچنان طوفان زندگی ما می کند که هر کس اندکی فرهنگ می داند بخوبی می فهمد که اگر بخواهد خویشتن را از تراژدی های فرهنگ ایدز زده دوران به غایت مصرف زده به تعبیر بودریار جامعه شناس فرانسوی در کتاب جامعه شناسی مصرفی برهاند، چاره ای ندارد که اندکی بیشتر از این فرهنگ به اصل خویش بیاید و بازگردد. فضیلت فرهنگ انگیخته این است که می تواند از درون خود پاسخ های پربانک ترین هیولاهای فرهنگ پرهجوم و بی ریشه ساختگی را به راحتی به پاسداشت فرهنگ خودی ببرد. به همگان نشان دهد که چگونه شبیخون فرهنگی ناپاک را در خود و ملتشان دفن کنند. فرهنگ انگیخته هرگز مغرور نمی شود و برداشته های فرهنگ دیرینه با صلابت و طبابت آفریننده مزین به معمار رویدادهای ناب انسانی می شود و گردش ارزش های نوین ایام را در خود و ملتش به خوبی بازتاب می دهد. در این کتاب فرار از فرهنگ انگیخته که چون شیر آرام بی گمان در دل رنجور تاریخ و فرهنگ در دل رودخانه لعاب گرفته و کویر زده و شور بخت به یخ پل های زمستانه گرفتار شده، در ابرچالش نظام های اداری و سازمانی در قالب دو مفهوم کیش های شخصیتی و تأثیر آن در موبینگ مورد بازخوانی قرار داده شد تا با شناخت ابعاد آن با اندک توانی که داریم پیچیدگی پدیده شوم موبینگ را که به دروازه های نیمه باز رنگ بازی های دوران در کیش شخصیتی پیراسته می شود با عمق بیشتری مورد بازشناسی قرار دهیم و پرده فرهنگ انگیخته ایرانی را که سر تا پا پر نقش و نگار از نشانه های مهر و مهرورزیدن است تا دامن پردرد و رنج تاریخ امروز ما ایران، کنار بنزیم تا بدانیم چگونه بر کجاوه تاریخ کهن ایران زمان و ایران کهن زمان ما، امروز موبینگ اجتماعی آرمیده است که هر روز در درون کیش های شخصیتی مختلف در حال باز تولید و تکثیر است، اشارت گری عریان و بی رنگ و گاهی پر رنگ و واقعی از رودخانه اکنون که همه ما ایرانیان را در فرآیند توسعه با یخ پل های زمستان سخت کویر نمک زده گرفتار کرده، استعاره هایی هستند که می توانند برای تبیین فرهنگ انگیخته بین خود و ملتمان جاری شوند. رفتار و پندار و ذهنیت هایی که به دلیل نادیده گرفتن این فرهنگ انگیخته هزاران لرزه ها را دیده و سایه های شومش در بالای سرحتی در خلوت ترین مکان ها در زمان کنونی هم لمس شده و گاهی بی باور و پراز خرافه چون تعبیر سن زده جلال آل احمد از غرب تا شرق، از مسلمان و غیرمسلمان، از شمال تا جنوب بدون آنکه نامی از فرهنگ انگیخته ای باشد، ما را به فضا های پراز موبینگ اجتماعی تحقیر آمیز از خویشتن و ناباوری و بی هویتی می برد. در این مجموعه دست و پا شکسته دیدیم که چگونه فرهنگ انگیخته ما ایران در دام اندیشه خرافی و باور نکردنی از خویشتن در قالب فرهنگ ساختنی گرفتار

شده و هر روز خزعبلات بیشتری را خورند ملتی ساخته که گاهی فقط به یاوه سرایی خو کرده و تقدیر و ظهور ستاره طالع بین را شاهد ایمان خود ساخته است و دائماً فرهنگ خودی را به یاوه می برد و از خویشتن می گریزد و تقلید را آهنگ وجودی خود ساخته است و دائماً از طریق موبینگ و کیش شخصیتی در حال باز تولید جنگ روانی با خود است.

ذبیح الله صفا داستانی از دست خدا خواندن حمله مغول به ایران ارائه می دهد که پراز عجایب و اسرار از درماندگی و دوری از فرهنگ اصیل ایرانی است. او در تاریخ به داستان حمله مغول اشاره دارد و می گوید روزی یکی از تاتارها شمشیر نداشت و یکی از اهالی اصفهان را دستگیر کرد و به او فرمان داد سر بر زمین بگذارد تا شمشیری بیابد. او رفت و شمشیر یافت و آمد سراو را زد. این داستان را اگرچه ذبیح الله صفا نقل می کند و درستی و نادرستی اش را نمی دانم، اما داستان خوبی از تقدیرگرایی و دادن سرنوشت به باور خرافه در سینه های ایرانی است که فرهنگ انگیخته دلوری و شجاعت و راست آیینی را از سینه تاریخ خود بیرون کرده است. کیش های شخصیتی خود را نادیده گرفته و خود را چون زوار دررفتگان بیخودی به فرهنگ تقدیرگرایی رانده و بیخودی خود را در دام فرمان دیگران می برد و آن را خدایی تفسیر می کند.

بزرگترین ویژگی این کتاب این است که ابرچالش های مهم و فراشناخت را خارج از چارچوب های متداول از طریق دو مفهوم کیش های شخصیتی و تأثیر آن در موبینگ اجتماعی و جنگ های روانی در محیط های کسب و کار در سازمان های ایرانی مورد توجه قرار داده است. این تحلیل تا آنجاکه توسط نویسنده مقذور بوده و در توان داشته تلاش کرده دلیل این ناکامی و جنگ های روانی در محیط های کسب و کار را نشان دهد و به این ترتیب با مطالعه آن مدیران و راهبران و برنامه ریزان بتوانند افق های تازه تری از صحنه های فرهنگ انگیخته رایبور ایرانی را با افق های بازتر از طریق مطالعه ابعاد کیش های شخصیتی و موبینگ سازان اجتماعی با نگاهی تحلیلی تر مورد توجه قرار دهند.

بخش دوم

طرحواره‌های شخصیت

مقدمه

بارش افکارم وقتی در اقیانوس فرهنگ می‌چرخید، ذهنم در طرحواره شخصیت افراد چرخید و علاقه‌ی من به ارتباط شخصیت با موبینگ جلب شد. چون اگر فرهنگ را شخصیت بزرگ ملل در آداب و رسوم و باورها و هنجارها بدانیم، شخصیت تک تک افراد عناصر آن را تشکیل می‌دهد. نمی‌توان ارتباط فرهنگ و موبینگ را بدون طرحواره شخصیت مورد بررسی قرار داد. با عرض معذرت باید بگویم این کار بسیار فنی و نیازمند مطالعات گسترده‌ای در جهان است و من اندک منابعی را در این باره یافته‌ام و گویی این موضوع بسیار نوپدید و جهان شمول هنوز فرصت کافی برای پرداخته شدن را در نیافته است. به خصوص هیچ طرحی برای طرحواره‌های شخصیتی و موبینگ و چگونگی کاربردی کردن آن در سطح جامعه و سازمان و حتی فردی ندارد.

در طول ۳۰ سال کار در سازمان‌های ایرانی تأثیر این طرحواره‌ها رابه وضوح دیده‌ام، اما هر کدام در موضوعات مختلف روان‌شناسی یا طرح درمانی در قالب مشاوره درمانی در مورد افراد دارای اختلال شخصیت به خصوص افراد مرزی و خودشیفته، بدبین و... انجام شده است. یکی از افرادی که در این مورد کارهای نظام‌مندی انجام داده، طرحواره درمانی پرسشنامه‌یانگ (YSQ) است. او طرح خود توسط پژوهشگران متخصص بالینی را در کشورهای مختلف بکارگرفته است. اختلالات شخصیت رویکرد طرحواره‌هایی است که در فراروی اختلالات شخصیت بکار گرفته می‌شوند. ما این بخش را نه با دقت پزشکی و فیزیولوژیکی که چندان به حوزه کاری ما در سازمان ارتباط ندارد، بلکه با رویکرد موبینگ که عامل جنگ‌های روانی در سازمان‌هاست مورد توجه قرار خواهیم داد. طرحواره‌های درمانگر و خود راهبری که با مسائل معنوی و هیجانات مثبت و منفی ما ارتباط دارند و در ساختن جنگ روانی مؤثرند. هرچند پژوهش‌های مستقلی در این باره انجام نشده، اما معتقدیم این کتاب می‌تواند پژوهش‌هایی یا حداقل سؤالات قدرتمندی را در مدیران و رهبران سازمانی برانگیزاند. ما در اینجا نمی‌خواهیم اختلالات شخصیتی را بررسی کنیم چرا که چنین کارهایی در مقیاس وسیع انجام شده و فراوانی این نوع کارها و تفاوت در دیدگاه‌ها خود مشکل‌زا شده است. در این کتاب در بخش دوم، سعی می‌کنیم ابعاد شخصیتی افراد را مورد بررسی قرار دهیم و به این موضوع بپردازیم که آیا طرحواره شخصیت می‌تواند در گسترش و کنترل موبینگ سازمانی و اجتماعی مؤثر باشد؟ فرضیه بکار رفته در این مطالعه بررسی مروری است به

شکلی که سؤالات و فرضیه‌ها را می‌توان به صورت مروری بررسی و به آنها پاسخ مثبت داد. به این ترتیب که مثلاً شخصیت‌های نارسیسیک و خودشیفته و شخصیت‌های بوردرلاین که به احتمال زیاد در محیط‌های سازمانی که کارها مشارکتی و نیازمند تعاون و همکاری گروهی است، می‌توانند مشکل سازتر از شخصیتی باشند که دارای شخصیت هایپرتونیک بوده و بسیار خلاق و آینده‌ساز و امیدوارکننده به نظر می‌رسد. حالا اگر این را با شخصیت‌های هیستارمیک که همیشه زیر منحنی طبیعی هستند و دائماً منتظر خبرهای بد، ماجراجویی و خبرهای مرگ ساز هستند و انرژی کمی دارند و کم روحیه، بدبین، ناخوش و غمگین هستند مقایسه کنید، طرحواره‌های متفاوتی از موبینگ و جنگ روانی و معماهایی که سرگردانی را در پی دارند خواهید دید. اگر ما کم کم نتوانیم طرحواره رفتاری آنها را پیدا کنیم، آنها نه تنها خود را، بلکه می‌توانند اطراف خود و حتی به تعبیری عالمی را افسرده کنند. افسرده دلی، افسرده کند انجمنی را.

امیدوار بود آدمی به خیر کسان مرا به خیر تو امید نیست شرمسان

یا به قول سعدی:

با سیه دل چه سودگفتن و عظم نرود میخ آهنین در سنگ

بله طرحواره این گونه آدم‌ها را کم باید شناخت زیرا این‌ها کمی درماندگی آموخته شده دارند، گوشه گیرند و اهل تفریح نیستند. انگیزه کارهای شاد و حتی هم آغوشی ندارند. غم را در محیط گسترش می‌دهند. اینگونه افراد سم تفکر و شاد زیستن هستند. موبینگ در طرحواره شخصیتی آنان نهفته است. آتشدان آنان پراز بمب موبینگ است. اگر برای این‌ها موسیقی شاد بزنید انگار که گناه کرده‌اند. دوستداران همیشگی مراسم‌های عزاداری هستند. مضطربند و مرزهای محدودی دارند یا شخصیت هیستریک یا نمایشی یعنی شخصیت‌های توجه طلب افراطی هستند که آرایش ظاهری برای جلب توجه دارند، رفتارهای هیجانی و نمایشی دارند. شخصیتی تلقین پذیر داشته و در روابط بین فردی بیش از حد متعارفند و از خود صمیمیت نشان می‌دهند. تیپ‌های هیستریک بسیار احساسی، برون‌گرا، شورانگیز، تابع امیال، ساده لوح، بی‌آلایش و غالباً جذاب و در بین جنس مخالف محبوب هستند، شیوه این تیپ یا کیش شخصیتی در بین هنرمندان و بازیگران سینما و در بین زنان بیشتر است. این تیپ‌های شخصیتی به صورت کودک‌وار وابسته به دیگران هستند، حرکات و رفتارشان در جهت جلب توجه و محبت دیگران است و به هرازبازی متوسل می‌شوند تا همچون بت پرستش شوند. پراز رفتار نمایشی هستند، در بیان مسائل اغراق می‌کنند، چیزی را بیش از حد کوچک و یا بطوری غیرمتعارف بزرگ می‌کنند. هیجان زده، با احساسات ناپایدار با عمق کم بوده، خودمحورند و از ترس هراس دارند و دارای اعتماد به نفس پایین و تلقین پذیرند. افرادی زود باور و تحریک پذیرند. این‌ها در محیط کار سازمانی، پراز بی‌نظمی، آشفتگی و چرخه‌ی موبینگ هستند. که باید به دقت در قالب طرحواره‌های شخصیت مورد موشکافی قرار گیرند.

فصل سوم

سبک رهبری، طرحواره شخصیت و کنترل موبینگ

مقدمه

بسیاری از افراد بر این تصورند که رفتارهای ما نباید در مرز دخالت در زندگی دیگران سازماندهی شود. قالب طراحی ذهنی ما در مرز بین رفتار کنشی و واکنشی پرسه می‌زند. گاهی فرد بین رفتار کنشی خود که شامل رگه‌های اصلاح‌گری و خیرخواهانه است با رفتار واکنشی خود که با عقده‌های ناگشوده و غیرقابل اعتماد، بدبینی و تحقیر دیگران آلوده می‌شود، نمی‌تواند و حتی نمی‌داند در کدام مرز ایستاده است. گاهی فرد رفتار کُنشگراییانه خود را می‌داند و از نیت خیرخواهانه آن اطمینان دارد، اما ممکن است طرف مقابل این رفتار مثبت، حمایتی و کنشگراییانه را با بصیرت کمتری نگاه می‌کند و حتی وارونه تفسیر نماید. مشکل از همین جا آغاز می‌شود.

موبینگ چیست؟ آیا می‌توان در طرحواره شخصیتی-درمانی موبینگ را اختلال فرض کرد یا تعارض و عادت منفی؟ قربانیان موبینگ چه کسانی هستند؟ شخصیت چگونه در خروج از موبینگ مؤثر است؟ موبینگ با طرحواره‌های شخصیتی چه ارتباطی دارد و زنجیره معیوب موبینگ چگونه با طرحواره شخصیتی ارتباط پیدا می‌کند؟ چگونه از فرهنگ انگیخته می‌توان برای کاهش موبینگ بهره برد؟ چگونه

بین سبک رهبری و طرحواره شخصیت و موبینگ ارتباط برقرار کنیم؟

• سبک‌های رهبری اثربخش و کنترل موبینگ چگونه میسر می‌شود؟

• طرحواره‌های سازگار با رهبری اثربخش کدامند؟

• سبک رهبری و رویارویی با موبینگ چه خوانش‌هایی را فراهم می‌کند؟

• زنجیره معیوب موبینگ و راه‌های مقابله با آن کدامند؟

• شناسایی مرز حساس کنش و واکنش بین این خوانش‌ها کدامند؟

• آیا کنترل موبینگ ضرورت اجتماعی سازمان‌های امروزی است؟

مشکل از کجا آغاز می‌شود؟

قبل از آنکه وارد بحث اصلی شویم و از محل تعارض و مشکل سخن بگوییم، لازم است قدری از این دو رفتار یا خوانش، آگاهی اجمالی پیدا کنیم و علم و دانش خود را بیشتر نموده و به تعبیر شهید مطهری زیبایی عقل خود را نمایان‌تر سازیم و به علم و دانش تقرب بیشتری یابیم. انسان خداجو ذره ذره‌اش نشانی از معبود است و علم و رفتارش در جهت تقویت رفتار و احترام است. هرگاه مرز بین رفتار کنشگرانه مثبت که با سازندگی، بهبود و رشد همراه است با مداخله‌گری، ردیلت و پستی که نوعی رقابت و بیرون راندن فرد را هدف قرار داده است در نظر بگیریم و نمود آن را در رفتار واکنشی، غیرشفاف و مبهم که با عدم درک و شناخت صحیح همراه است مقایسه کنیم، بهتر خواهیم توانست با ابعاد پیچیده و مرز مبهم این دو نوع رفتار آشنا شویم. تقریباً شناخت مخاطب اکثراً در مرز این دو رفتار دچار مشکل شده و درک و شناخت هم ممکن است در دام رفتار واکنشی گرفتار شود. فرستنده پیام با نیتی خیرخواهانه و یا برای آگاهی بخشی پیامی را ارسال می‌کند و گیرنده پیام به دلایل مختلف از جمله ذهنیت قبلی یا تعصبات فکری یا مقاومت عمدی و... این رفتار کنشگر و تعاملی و مثبت را با رفتار واکنشی بازخورد می‌دهد و همین بازخورد کافی است تا گفتگو و روابط مثبت تعاملی را به اختلاف، تعارض و بی‌احترامی به دیگران تبدیل کند. این مرحله تصویر ناخوشایندی است که تعامل افراد را دچار مشکل کرده و در مرحله اول باید با آموزش دادن و تبیین کردن رفتار کنشی که خیرخواهانه، عقلانی و اصلاح‌گراست و رفتار واکنشی که جنبه تنبیهی داشته، تحقیرکننده بوده و آزار و اذیت مخاطب را هدف قرار می‌دهد پرداخت و میان آن دو تفکیک قائل شد. شاید بتوان گفت نقطه آغاز بسیاری از مشکلات در روابط سازمانی، تعامل در همکاری بین سازمانی، بین فردی و روابط دوستانه از همین نقطه آغاز می‌شود. این تصور غلط را باید تغییر داد و حتی برای تغییر دادن این رفتار گاه باید کاردرمانی‌های گسترده‌ای را به راه انداخت. هنگامی که تفکیک رفتار کنشی و واکنشی از سوی مخاطبان و متعاملان غیرقابل امکان می‌شوند این معضل بیشتر خودنمایی می‌کند. در اینجا فرد باید در مرحله اول تلاش کند هر چه بیشتر از رفتار واکنشی اجتناب کند تا در مخاطبش بصیرت بیشتری از رفتار کنشی را به نمایشگاه وجودی او ببرد، اما قبل از آن، شناخت دو رفتار کنشگر و واکنشی ضروری به نظر می‌رسد. معمولاً دو رفتار، محرک رفتار ما در تعاملات سازمانی و فردی است:

۱. رفتار کنشگر: رفتار غیربازتابی یا رفتار کنشگر، رفتاری است که اصالت‌گرا بوده، مثبت و

اصلاح‌گراست و تلاش دارد در مخاطبش بصیرت، دانایی و رفتاری بسازد که دوست دارد. معمولاً این رفتار از طرف کسانی بیشتر ابراز می‌شود که به مخاطبین‌شان علاقه بیشتری دارند. اگر چه ممکن است رفتاری باشد که معمولاً به وسیله یک محرک شناخته شده صادر نمی‌شود، بلکه به تعبیر اسکینر مستقل از تحریکات روزمره اتفاق می‌افتد. در رفتار کنشگر تأکید فرد بر پیامدهای رفتاری است و کنشگر تلاش دارد به گونه‌ای پاسخ بدهد که محرک تقویت‌کننده برای رسیدن به هدف دارای توان نیرومندی باشد. اگر رفتار کنشگر برای مدتی تقویت نشود و یا با واکنش منفی روبرو شود به تدریج روحیه اصلاح‌گری، تعامل و نیرومندی تضعیف شده و چه بسا پدیده خاموشی رفتار اتفاق بیفتد و در نتیجه باعث زوال رفتار، بی‌تفاوتی و کاهش ارتباط مؤثر می‌شود. بهترین دوست آن است که نقاط ضعف آدم را یادآور باشد. دوستانی که فقط نقاط مثبت شما را باز می‌گویند، شما را طعمه‌ای فرض کرده‌اند که بزودی موردی برای مصرف آن پیدا می‌کنند.

۲. رفتار واکنشی: رفتاری که فرد در برابر رفتار دیگران، در برابر حرف و سخن یا رفتار به صورت منفعلانه، تهاجمی و به صورت تخریبی ابراز می‌کند. شاید تفاوت این رفتار در گام نخست با رفتار کنشی در نیت خیرخواهانه آن باشد. رفتاری که فرد مخاطب یا دیگران وجود موج مخرب را در آن احساس می‌کنند و گاه فرد کنشگر نمی‌تواند خود، رفتار واکنشی خویش را احساس کند و یا در صورت احساس نمی‌تواند آن را کنترل کند. این رفتار، سلطه‌جویانه، تحقیرآمیز و بازتابی است و به اشکال مختلفی ممکن است ابراز شود و علت بسیاری از مشکلات در روابط کاری، روابط خانوادگی و روابط اجتماعی است. اگر فرد کنشگر و مخاطبان و متعاملان در عرصه‌های سازمانی، اجتماعی و تعاملات فردی و بین فردی و گروهی بتوانند با دقت بیشتری از اینگونه رفتارها و نیت آن آگاهی کسب کنند، بسیاری از رفتارها و کنش‌ها و واکنش‌ها می‌تواند رنگ اصلاح و خدایی بگیرد و باعث شکل‌گیری تعاملات مثبت، یادگیری و مشارکت در کارها و شکل‌گیری روابط خوب و سازنده گردد.

چگونه مرز بین رفتار کنشی و واکنشی را بشناسیم

برای شناسایی مرز این دو رفتار کافی است به نمود دور رفتار در سطح جامعه، سازمان و حتی خانواده دقت بیشتری بیاندازیم.

در بسیاری مواقع تصور می‌شود در جوامعی که تا حدودی افراد، با سواد و دارای مدارج تحصیلی بالاتری هستند این گونه رفتارها به خوبی قابل تفکیک هستند و می‌توان فضای روابط را از رویکرد واکنشی به سمت و سوی رفتار کنشی و فعال سامان داد، اما اینگونه نیست. همیشه افراد، گروه‌ها، شخصیت‌ها و حتی رهبران جامعه ممکن است در دام چنین رفتاری گرفتار شده و هر روز در بالاترین

سطوح تصمیم‌گیری هم با چنین مسائلی روبرو باشند. این معضل حتی در روابط بین‌الملل و ارتباطات جهانی هم ممکن است محرک اصلی رفتار باشد. بارها شنیده یا دیده‌اید که فلان مسئول کشوری یا لشکری در فلان کشور ثالث مفهومی را مطرح می‌کند. بلافاصله مسئولی دیگر بصورت بازتابی، منفعلانه و گاه تهاجمی مفهوم مورد تأکید و عقلانی و حتی ارزش‌گذاری شده توسط خود کنشگر را نیز صرفاً از آنجا که از زبان رقیب او مطرح شده، مورد سؤال، شک و تردید جدی قرار می‌دهد. در برخی موضوع‌گیری‌ها مشاهده می‌شود هر رفتاری و پاسخی که یک طرف انتخاب می‌کند، طرف دیگر طیف مخالف آن رفتار یا سخن را بر می‌گزیند. این گونه رفتار در محیط کار، زندگی خانوادگی، حتی در رفتار پدر و مادر با فرزند و بین همسران و اقوام، مرتب در حال باز تولید و باز پدیدآوری است و همگی ما بطور بسیار غفلت‌گونه، هر روز کمتر قدرت این موتور مخرب قدرتمند را در رفتارهای روزانه، در محل کار، سازمان، اجتماع و حتی در محیط خانواده، مورد توجه قرار می‌دهیم. گاهی آنقدر در رفتار واکنشی غرق می‌شویم که بازسازی رفتار خیرخواهانه کنشی و عاطفی هم غیرممکن شده و حتی ممکن است رفتار واکنشی در بین دو دوست یا اعضای خانواده در مرز جنون پرسه بزند و چه بسا منشأ بزرگترین خشونت‌ها را در عرصه‌های خانوادگی، جامعه، کشور و حتی جهان پی‌ریزی کند. بسیاری از جنگ‌های بین‌المللی و جهانی، منطقه‌ای، اختلافات حزبی، درون حزبی، فردی و بین فردی، خانوادگی و درون خانوادگی، اختلافات و تعارضات بین کارکنان، دوستان و حتی همسران به کم توجهی در تفکیک این دو رفتار یا کم آگاهی از ریشه‌های رفتاری و بازخوردها باز می‌گردد که ما از آن غفلت داریم. به نظر می‌رسد حتی در روابط سیاسی گاهی با زیرکی و هوشمندی و با علم به اینکه رقیب رفتار و سخن او را واکنشی تفسیر خواهد کرد، سیاستمداران و یا صاحبان قدرت جهانی مطابق میل خود سخن نگفته و حتی وارونه سخن می‌گویند تا رقیب را به سمت دامی که گسترانده هدایت کنند. این نوع فریبکاری در جنگ‌ها و نزاع‌های مستقیم و در صحنه‌های نبرد بسیار طبیعی است، اما آنگاه که با معادلات گسترده اجتماعی و فرهنگی آغشته می‌شود، تفکیک بسیار مشکل و در بسیاری از مواقع وارونه ساز خواهد شد و در اغلب اوقات به صورت معکوس ظهور می‌کند. بسیاری از کشورهای کوچک و ضعیف در دام چنین رفتاری گرفتارند و دائماً فرصت‌سوزی آنها جامعه را گرفتار جنگ و خونریزی بیشتری می‌کند. بسیاری از نزاع‌های ساخته شده در خاورمیانه و جهان را می‌توان از این زاویه تحلیل و تفسیر کرد. جنگ قدرت هزار توی که مردم را گیج کرده و حتی ممکن است برخلاف خواسته‌های آنان بیشتر از قبل خودشان را وارونه سازد و از اهدافشان دورتر سازد. پس مشکل چیست؟ مسأله کدام است؟

واکوی مسأله در جنگ بین کنش و واکنش

چرا افراد، رهبران، سیاستمداران، کارکنان، و حتی پدران و مادران با تمام بصیرتی که دارند در این دام گرفتار می‌شوند؟ آیا درصد در این دام افتادن افراد، کارکنان، مدیران، پدران و مادران و... ناچیز است یا بطور بسیار گسترده در حال بازتولید است. واقعیت‌های پیرامون ما نشان می‌دهند که گاهی دقیق‌ترین و ناشناخته‌ترین مشکل در روابط داخل خانواده‌ها و حتی روابط خارج از خانواده‌ها، سازمان‌ها و کشورها به شکل‌گیری ناصحیح از رفتاری وابسته است که اساس آن در بسیاری از مواقع به صورت واکنشی انتخاب شده و گاهی به ندرت می‌توانید رفتار کنشگرایانه مثبت یا خیرخواهانه را در آن رفتارها جستجو کنید. برای اصلاح رفتار به طور قطع و یقین باید مرحله نخست مرزهای این دو رفتار را به صورت دقیق در باز شناخت و آنها را تبیین کرد. در بسیاری از مواقع فرد در بروز رفتار و عکس‌العمل رفتاری در برابر سخنی، موضعی، یا اعلام نظری ممکن است آگاهانه و با نیت خیرخواهانه دست به رفتار کنشگرا بزند، اما مخاطب چون در چارچوب نظام فکری و یا پارادایم دیگری موضوع را تجزیه و تحلیل می‌کند، این رفتار را واکنشی تلقی کرده و واکنشی قوی‌تر را در جهت مخالف با آن ابراز می‌کند و بزرگترین مشکل در تعامل از همین جا آغاز می‌شود.

واقعیت‌ها نشان می‌دهند که بسیاری از نزاع‌ها، نامهربانی‌ها، تضادها، درگیری‌ها، بداخلاقی‌ها و رفتارهای آزاررسان به عدم بصیرت به رفتار کنشی و واکنشی بر می‌گردد که باید با آگاهی بتوان مرز این دو رفتار را از هم تفکیک و به نیت بسیار متفاوت این دو رفتار آگاهی یافت و دیگران را نیز از نیت و عواقب آن آگاه نمود. مبارزه طلبی بیمارگونه، تسلیم، وادادگی رفتاری، جنگ قدرت، جنگ‌ها و نزاع‌های خانوادگی، سازمانی و اجتماعی، حتی جنون رفتاری، موبینگ و بولینگ و ده‌ها آزار و اذیت که آگاهانه و در برخی از آنها گاه غیرآگاهانه صورت می‌گیرد و در بسیاری مواقع افراد، خانواده‌ها، کارکنان و حتی پدران و مادران را درگیر خود می‌سازد. سکوت و انزوایی که مرگبار است و چون کژدم برآستان خانواده‌ها و روابط کاری کارکنان آرمیده است.

از به انزوا رفتن اجتناب کنیم

اگر انتظار دارید بدون تحلیل و واکنش و تعامل و گفتگو و مشارکت در مفاهیم با دیگران قادر باشید منویات خود را به دیگران دیکته کنید، آب در هاون می‌کوبید. گاهی در رفتار کنشگرا هم ممکن است شما با انتقاد شدید و سرسختانه روبرو شوید. این انتقاد می‌تواند زمینه‌ی رشد و بالندگی باشد در صورتی که شما آن رفتار واکنشی را در قالب کنش منطقی تفسیر کنید و آن را خیلی زود به رفتار واکنشی نبرید. معمولاً افراد با دیدن چنین انتقادهایی در دام رفتار واکنشی می‌افتند و از مسیر بهبودی و رشد و توسعه خارج می‌شوند

و در بسیاری مواقع به سکوت و انزوا و بی‌تفاوتی و تنهایی می‌روند. چگونه می‌توان از دام انزوا، انفعال، سکوت خانواده‌ها و... جدا شد و تعامل مثبت کنشگرا را در میدان کار و زندگی فراهم کرد؟

دنیای مجازی و مشکلات رفتار واکنشی

امروزه فضای مجازی به دلیل تعاملات بیشتر و راحتی ارتباطات و دوری از بازخوردهای روشن و رودررو و گاه فرار از تنهایی توانسته است میدان تاخت و تاز بیشتری را برای فرار از واقعیت‌ها فراهم کند. در همایشی که در سالن ایوان شمس در تهران داشتم مرگ خاموش یا سکوت خانواده‌ها را از طریق دنیای مجازی مورد توجه قرار دادم و آن را با توجه به فضای بسیار نامساعد سازمان‌ها در تعارضات و درگیری‌های سازمانی و ظهور پدیده موبینگ، این فشار عمده و برنامه‌ریزی مستقیم و غیرمستقیم مدیران و کارکنان و بولینگ، این آزار و اذیت مستقیم و سوءاستفاده ناشی از قدرت قانونی بازگو کردم و حتی برای توصیف آن از زبان پنجم یعنی شعر بهره بردم و گفتم که تشنه رسوایی سکوت، تنها فضیلت کاخ مجازی با نور اشباح شب خلوت آهن درونمان را پرسیخته تا سکوت طلسم بی‌قانع سفره بی‌برکت دنیای کاخ مجازی، سکوتی که دزدانه بین همسران، فرزندان، کارکنان، برادران، پدران و خواهرانمان میل به شکستن آن نیست. فریادهای انسان‌های ناشنیده که در دام رفتار واکنشی به سکوتی رانده شده که هرگز در پی تعامل و گفتگو نیست. شبکه‌ای از رفتار واکنشی که راه محبت و گفتگو و تعامل را مسدود کرده و از ما لالهایی ساخته که موسیقی زندگی در آن هیچ وزنی ندارد. سکوتی که دائماً به ما نزدیکتر و نزدیکتر می‌شود و تصویر خود و اطرافیانمان را در جغرافیای زمان کوچکتر و کوچکتر می‌سازد. آنقدر کوچک که صدای شنیدنش و زبان فهمیدنش پیدا نیست. سکوتی خوفناک و هولناک که اگر جدی گرفته نشود می‌تواند بزرگترین خسارات را روانه زندگی‌هایمان سازد. زیرا دنیای مجازی از یک سو قدرت فرار ما را از رفتارهای واکنشی افزایش داده و از سوی دیگر امکان بروز و ظهور آن را بدون هیچ هزینه‌ای از طریق شبکه‌های مجازی امکان‌پذیر ساخته است. در آنجا گفتم من قلبی می‌خواهم که هر شب به ایستگاه متروک نرود، هلهله کودکی که هر شب سکوت را در من بشکند، حس زیستن را در رفتار کنشگر در رگهایم جاری سازد و... باید از انزوای بیشتر در این زمانه به خصوص با شکل‌گیری بیشتر شبکه‌های اجتماعی و دنیاهای مجازی ترسید و برای بهبود و اصلاح آن رفتار کنشگر را در خود و دیگران شناخت و توسعه داد و از رفتار واکنشی اجتناب نمود.

چرا تغییر رفتار کنشی به واکنشی سخت است؟

ممکن است از خود پرسید حالا که رفتار کنشی و واکنشی را دانستیم، به راحتی قادر خواهیم بود آن دورا

از هم تفکیک و مرزهای آن را روشن سازیم. فرض کنیم این گزاره هم درست باشد، ولی باز هم تغییر رفتار بسیار سخت و ممانعت از عواقب آن با هزار توی دیگری روبروست که کار تغییر رفتار را بسیار پیچیده ساخته است. اجازه بدهید قدری فنی تر سخن بگویم. فرض کنید شما برای تغییر رفتار دانش پیدا کردید. آیا هر دانشی به زودی به تعبیر بلوم به رفتار منجر می شود. پاسخ آن منفی است. چرا؟ هر خواستن اگر واقعاً خواستن باشد باید با میل و کشش به سمت دانستن تمایل پیدا کند و دانستن باید میل بکارگیری و توانستن را تقویت کند و بتواند در برابر محیط و ناملازمات ناشی از آن مقاومت و پایداری از خود نشان دهد. اگر بخواهیم شبکه های این پیچیدگی رموز رفتاری را بازگشایی کنیم با مراحل روبرو خواهیم شد. این مراحل، حوزه شناخت و آگاهی بخشی از رفتار کنشگرانه و واکنشی را در ما سازماندهی می کنند که باید ابعاد آن را باز شناخت تا پیوستگی رفتاری مسئولانه و آگاهانه را در ما نهادینه سازد.

۱) آمادگی از نظر ذهنی

بسیاری هنوز بر این باورند که رفتار واکنشی نه تنها پذیرفته شده که گاه مقدس هم شمرده می شود. در بسیاری از سازه های مفهومی و حتی اخلاقی گفته شده که اگر فلان شخص یا دشمن چنان سخنی بر زبان آورد یا فلان رفتاری را کرد، عکس آن را بتوانجام بده. رفتار واکنشی جزء شخصیت افراد شده و چه بسا بدون رفتار واکنشی فرد ممکن است دچار بی عملی، انفعال و بی برنامه گی شود. بنابراین افرادی وجود دارند که در این مرحله هستند و رفتار واکنشی و بازتابی را نه تنها مزوم و ناپسند نمی دانند تا تلاش کنند آن را به رفتار تعاملی و کنشگریانه مبدل سازند، بلکه آن را سازنده و مفید هم می دانند که باید هر روز تقویت بشود. فردی را که خواب است می توان بیدار کرد، اما فردی که خود را به خواب زده هرگز نمی توان بیدار کرد. پس در گام نخست باید این نوع اندیشیدن را در قالب خواست واقعی مطرح کرد. اگر فرد نخواهد وارد این مرحله شود مراحل بعدی ناممکن می شوند. فرض ما این است که فرد می خواهد رفتار واکنشی خود را کنترل کند، عیوب رفتار واکنشی را می داند ولی دانش و مهارت بکار بستن آن را ندارد. با این فرض گام دوم که همان دانستن است در فرد یا گروه آغاز می شود.

۲) مرحله دانش

سؤال این است که آیا همه ما از رفتارهای کنشگریانه و واکنشی خود در رویدادها آگاهی داریم. به طور قطع و یقین پاسخ این سؤال منفی است. پس مسلماً همه با ابعاد این رفتار آگاهی نداریم و مهمتر اینکه مرزهای آن را هم نمی دانیم. پس اولین مرحله از شناخت، آگاهی از مجموعه رفتارهاست. یعنی اطلاعات و دانش کافی از رفتار کنشی و واکنشی بدست آوریم و بتوانیم مرزهای آن دو از هم تفکیک

کنیم. حالا سؤال مهمتری مطرح می‌شود. اصلاً آیا رفتار واکنشی بد است و رفتار کنشی خوب؟ پس در مرحله اول باید اطلاعات و دانش لازم برای تحلیل و ساختن نگرش در خود را جستجو کنیم و با سؤال پیچیده‌تری روبرو می‌شویم. آیا همه افرادی که دانش دارند، قادرند رفتار خود را کنترل کرده و تحت نظم در آورند؟ پاسخ باز هم منفی است. چرا؟ اینجا است که به تعبیر بلوم مهارت بکار بستن مطرح می‌شود و فقط دانش کفایت نمی‌کند.

۳) مهارت بکار بستن

آیا اگر فردی مهارت بکار بستن را فرا گرفت می‌تواند رفتار واکنشی خود را کنترل نموده و تحت نظم در آورد؟ پاسخ این سؤال مثبت است، اما آیا همه کسانی که مهارت بکار بستن را دارند موفق به اقدام و عمل می‌شوند؟ جالب است پاسخ این سؤال کماکان منفی است. مثلاً پزشک از کالری مصرفی دانش دارد و از نحوه صحیح مهارت تغذیه هم اطلاع دارد، اما در عمل به دلیل سختی تغییر رفتار و عدم توجه به سایر نیازها و احساسات ممکن است رفتاری دیگر از خود بروز دهد و دقیقاً اینگونه رفتار در اینجا هم ممکن است ظهور کند. پس پاسخ این سؤال هم که اگر فردی مهارت بکار بستن دانش را داشته باشد آیا همیشه منجر به تغییر رفتار خواهد شد؟ باز هم منفی است. چرا؟ چون بسیاری از رفتارها برای اقدام و عمل نیازمند محیط داخلی و خارجی هستند.

۴) الزامات فراهم بودن امکانات و محیط داخلی

حالا فرض کنید خواست و اراده فرد بر کنترل رفتار و تغییر آن باشد، دانش و مهارت بکار بستن آن را هم داشته باشد، اما محیط داخلی اداره، روابط، دوستان و خانواده و محیط مساعد نباشد و بلکه حتی محیط مساعد تنش و واکنش باشد. در این وضعیت هم علی‌رغم اینکه فرد می‌خواهد ولی باز ممکن است نتواند از رفتار واکنشی محیط اطرافش ممانعت کند و خواسته و ناخواسته در دام رفتار واکنشی گرفتار شود. علاوه بر آن فرد گاه با سرمایه‌گذاری و تعامل زیاد می‌تواند تا حدودی از بروز رفتار واکنشی در محیط داخلی جلوگیری کند، اما به محض قرار گرفتن در محیط بیرونی باز شرایط به نفع برخوردهای واکنشی تقویت می‌شود.

۵) محیط بیرونی

در گام پنجم تغییر رفتار، فرد تحت تأثیر محیط بیرونی قرار می‌گیرد و سختی این کار وقتی است که محیط بیرونی جلوه‌های خشن و بی‌رحمی از روابط را به تصویر می‌کشد. محیط پراز رفتارهای واکنشی، مخرب،

رقابت سلطه جویانه و انسان‌گریز که پراز رفتارهای واکنشی است و امکان تعامل و گفتگو را ناممکن می‌سازد، حتی برای افرادی که دانش و مهارت و محیط داخلی خوبی برای تقویت رفتار کنشگرانه دارند و می‌توانند در مبارزه با رفتارهای واکنشی صورت‌های بهتری از رفتار را در خود و دیگران بسازند. محیط امروز ما پراز ویرانی غارتگراییانه است که از تخریب محیط زیست گرفته تا هرج و مرج و ویرانی مرگبار جنگ و کشتار که نه تنها رفتار کنشگراییانه و کنترل رفتار واکنشی را محدود می‌سازد، بلکه حتی شبکه حیات و زیست را نیز تهدید می‌کند. واکنش‌های محیط بیرونی به انواع گسترده‌ای از ویرانگری‌های مختلف مجهز شده است. از تخریب عمیق حاصل از بیماری‌های روانی و معنوی انسان و عشق در روابط ناسالم واکنشی و فساد انگیز قدرت گرفته تا زمینی که همه چیزش در معرض جراحات و تجاوز انسانی درگیر کشمکش و ویرانی مخرب شده و در وضعی که جهان بینی واکنشی را به خود گرفته، درگیریم. هر تصمیمی که بخواهد کنشگراییانه ابراز شود در جنگ با محیط بیرونی با تهدیدهایی روبروست. از یک سو محیطی که توسط علم خطی ساخته شده و علم را ابزار واکنش ساخته و اخلاق و دین و نظامات قدسی و نظام حاکم بر طبیعت را نادیده می‌پندارد. مگر همان جهان غربی ساخته شده در فناوری غربی نیست که جنگ ویرانگراییانه خود را ساخته و به جهان صادر کرده و اکنون از قداست زمین و آسمان و پاکی آن سخن می‌گویند. دیدگاه‌هایی که مسئول تخریب محیط زیست و زمین بوده و هستند. از سوی دیگر دین به دنیا فروشان ظاهرین که همه چیز را بی‌علت و بی‌کوشش به آسمان می‌دوزند و ما را از تفکر کردن باز می‌دارند، قوانین محیط طبیعت را از قوانین اخلاق و اخلاص معنوی و مقدس در باب زمین را از عملکردها جدا ساخته و فاصله‌ها ساختند تا جایی که در کمتر از یک دقیقه بیولوژیکی از عمر تقریباً ۴۶ ساله زمین، آن را به زباله دانی بزرگ از کیهان مبدل کرده و اگر چاره‌ای نشود در ۲ ثانیه بیولوژیکی دیگر از عمر ۴۶ ساله، خودش خود را نابود خواهد کرد. محیط اطراف دنیای انسان‌گریز، دین‌گریز و بد اخلاق نه تنها خدا و اخلاق را بیرون راندند، بلکه انسان و هزاران گونه‌های زیستی و حیوانی را هم به کام مرگ برده و بحرانی ساختند که تار و پود همه ما را تهدید می‌کند، اما گویی نمی‌توانیم از دام برف سنگین آن خود را رها سازیم. با وجودی که همه از بزرگی فاجعه محیطی در رفتارها مطلع هستند، ولی کاری که در شأن رفتار صحیح باشد از کسی سر نمی‌زند چرا؟ مگر باز به چه چیزی نیاز هست که نمی‌دانیم؟ جهان بینی نو؟

۶) ضرورت ساختن جهان بینی جدید

همه ما در چرخ‌های از رفتار انتروپی^۱ ساز آنچنان گرفتار شده‌ایم که گاه ساده‌ترین و درست‌ترین رفتارها را هم با واکنشی تخریبی و ویرانگر تفسیر می‌کنیم. بسیاری از تحولات برای نفی تفکر و در واکنشی دیگرگونه

خود را بازسازی و نمایان می‌سازند. مثلاً علم تجربه زده و مکانیستی غربی که نه تنها سنت‌ها و احترام به محیط زیست را بهم ریخت، بلکه زمینه نابودی آن را هم با رویکرد مکانیستی و خطی برداشت و اتوماسیونی فراهم نمود که در واکنش به دین قرون وسطایی شده بود که عقل را از خود بیرون کرد. شما موافقید یا نه؟ مگر جز این است؟

اگر کسی بخواهد نظم طبیعت را در سطح متافیزیک، ابتدا در جهان بینی فلسفی و علمی، و در قالب معرفت‌شناسی الهی و جهان مابعد الطبیعه بسازد با او چه خواهیم کرد؟ ساده‌تر بگویم اگر همین امروز پدری بخواهد ماشین کم مصرف‌تر که عواقب کمتری از محیط زیست را در خود داشته باشد به عنوان شرط خرید اعلام کند، فرزندانش با او چگونه سخن خواهند گفت؟ آیا او را به برشمردن ماشین‌های پر قدرت با مصرف بالا تشویق نمی‌کنند؟ آیا پدر دوستدار طبیعت را به حساست متهم نمی‌کنند؟ بنابراین نه تنها محیط اطراف، بلکه جهان بینی آلوده به صنعت و ابزار و جامعه به غایت مصرف زده هم اجازه ساختن پرسش‌های شایسته و رفتارهای کنش‌گرا و اصلاحی را به فرد نمی‌دهد.

۷) ضرورت باز پی‌ریزی رفتار عادت زده در مداومت و پایداری رفتار کنش‌گرا و سازنده

هر جهان بینی فلسفی گنجینه‌ای از معارف و تجارب سازنده را برای رفتار درست و سازنده در اختیار دارد. این معضل حتی به ادیان هم سرایت کرده است و با وجود اینکه درجه اختلاف ادیان در امور قدسی و به خصوص رفتار کنشی و سازنده بسیار ناچیز و از نظر تفکری در امور قدسی بهم نزدیک هستند، اما این رفتارهای واکنشی است که هنوز هم در بین آنان فرمان جدایی می‌راند. پس مسئله کجاست؟ باز هم رفتار واکنشی قدرتمندانه در حال فرمان دادن به من و توست. همه باید خارج از ارزش‌گذاری‌های مادی‌گرایانه جامعه مصرف‌گرا که برای سودمندی و سوداگری، همه چیز، حتی ما و شما را هر روز روانه میدان مصرف کرده چه واکنشی داشته باشیم؟ میدانی که همه را فراخوانده و جنگی بی‌پایان را در ما و همگان از طریق رفتار واکنشی در قالب ابزار بیانی دوران و شخصیت‌های کاغذی از مصرف‌گرایی ویرانگر گرفته تا کارزار دائمی اسطوره‌سازی راه‌انداخته و از طریق تبلیغ و اغوا آن را تبدیل به جنگ بی‌پایان رفتارهای واکنشی در زندگی ساخته است. سرتاسر زندگی پر از کاریکاتور و شخصیت‌هایی است که دروغین فضای ذهنی ما را پر ساخته، ظهور محصولاتی پی در پی که امروز نه تنها ابزار بلکه اشتیاق و فرهنگ از ما ساخته‌اند و دائماً در حال تکثیر هستند. پس انسان هنرمند اکنون دیگر به دنبال تولید ماده‌ای که همه چیز را در جامعه‌پذیری اشیاء دگرگون می‌کند نیست، اما در سطحی بسیار متعالی تکامل اشیا را به موازات رشد علم نه برای خود بلکه در رفتار عادی برای تکامل می‌خواهد. پرسش اساسی این است که کدام ساختار ذهنی یا ساختار کارکردی می‌تواند این نظم رفتاری کنشی را مجدداً در فضایی پر

از رفتار واکنشی باز تولید کند. مگر ذهن ساختاربندی شده و عادت زده‌ای که نظام فرهنگی را در گذشته باز پی‌ریزی می‌کند، ممکن است بتواند ساختار ذهنی جدید را با فلسفه جهانی تغییر دهد؟ همه ما نیازمند فرهنگی از مای جهانی هستیم. فرهنگی که بتواند در برابر رفتار بی‌شمار واکنشی، حیات روزمره ما را با حوزه شناختی فراتر یا حتی فراشناختی به سمت اهدافی از مصرف و تفکر ببرد که مستلزم رفتاری متمایزتر از نظر گفتمانی، کارکردی و ساختاری است. این سطح تغییر از حالت انتزاعی خارج و در قالب رفتار نهادینه شده و عادت‌ی، باید به رفتار فناوریک پیوند بخورد. این واقعیت مستلزم حمایت و پشتیبانی اقتصاد جهانی است. فرهنگ جهانی و ارزش‌های جهانی که باید باز تولید شوند.

۸) ضرورت باز تولید رفتارهای ارزش آفرین جهانی

موتورهای ارزش آفرین امروز باید برای اصلاح رفتار کنشگرا با سرعت وارد چرخه رفتار سازی جهانی شوند. اجزاء جهان، ادیان، فرهنگ‌ها و همه کشورها چون مهره‌ی چرخ دنده‌ی صنعتی بزرگی هستند که به نوبه خود دارند کار می‌کنند. نظام اشیا، روابط انسانی، موتورهایی که هر روز ساخته می‌شوند و همه تولیدات و محصولات باید در چرخه‌ی مصرف به شیوه‌ای رضایت بخش به زنجیره‌ای مطلوب از رفتارهای کنشگرا و اصلاحی به نوعی مصالحه برسند. این تحلیل باید در قالب رفتاری ارزش آفرین یک کلیت منسجم را به گونه‌ای عملی و تجربه شده به تصویر بکشد. داستان واقعی از مصرف و تولید اشیا که در آن تضاد کارکردی به صورت برداشت دیالکتیکی حل شود. مای ما، مای افراد جهانی شود. همه در هر مکان با هر پدیده زبانی، با هر دین، با هر اقتصاد، معنای رفتار کنشگرایانه را در محل خود باز تولید کنند. جنگ در قدرت به جای خرابی و ویرانگری رفتارهای واکنشی، به جهانی پراز فعل و انفعالات مثبت رفتاری در حفظ محیط زیست برود. در چنین شرایطی است که منطق محیطی و گفتمان محیطی، همه جهان را با یک زبان به عناصر محرک در رفتار کنشگرایانه تشویق و از بروز رفتارهای واکنشی باز می‌دارد. افراد و فرهنگ‌ها و ادیان و جوامع بر اساس بلوغ مردم و پیروانشان گونه‌های رفتاری روشن همراه با تعاملات بازتری را بکار می‌گیرند و چرخه مصالحه روشن‌تر از همیشه شکل می‌گیرد و در اینجا دیگر سلیقه خاص و فردی مطرح نیست، بلکه با شکل‌گیری از یک نظام فرهنگی جهان شمول روبرو خواهیم بود که هر فرد خود را نه در رفتار واکنشی بلکه در ساختن رفتار کنشی و فعال، صاحب نقش می‌بیند. سؤال این است که آیا اگر به همین دوران رسیدیم، باز رفتار نهادینه شده از رفتار کنشی همیشه درست و مورد پذیرش برای همگان ظهور می‌کند و یا باز به گونه‌ای دیگر جواب این سؤال را منفی خواهیم یافت؟ به راستی چرا؟ دیگر به چه چیزی نیاز هست؟

۹) ضرورت ارتباط سازن انسان با طبیعت

انسان متکثر، متناوب و متشکل با حفظ رابطه و احترام به گونه‌ای بدون تکرار ناب ترجمان دیگری از انسان را بازگو باشد. انسان هنرمند این گام دیگر درخت معجزه نیست. اوراق برجای مانده در رویاهای دورتر زمان هم نیست. بلکه یکه و تنها ناظر عبور آبی است که هر روز با دستان او به دریای هستی می‌ریزد. انسان‌هایی که شهسوار زندگی خویشتن اند و خوب می‌خندانند، کوتاهترین مسیر را برای تغییر برمی‌گزینند، جمعدانی از بذراصلاح شده‌ای که گویی برای اصلاح و احترام آمده‌اند. آنها به چرخ‌های نیازمند هستند که انسان، رابطه و محیط را می‌سازد. این چرخه است که معماری محیط داخلی و خارجی را هماهنگ می‌کند. تفاوت‌ها را محیطی و قابل احترام می‌داند. آنها را می‌پذیرد و از نظر فلسفی، جهانی پسا مدرن را در ما خلق می‌کند. این بی‌نظمی به عنوان طلیعه‌ای برای نظم نوینی است که می‌تواند در صورت عدم توجه به همه عناصر طبیعت، فرهنگ و دین را به هرج و مرج مبدل سازد و حتی حیات بشری را در رفتارهای واکنشی بیشتری گرفتار سازد. پس باز هم گویی مشکلی دیگر خودنمایی می‌کند. در این مقطع چه باید کرد؟ راه حل کدام است؟ حل ارتباط بین انسان و طبیعت شاید راه حل باشد.

۱۰) ایجاد نیاز قدسی شده

به این معناکه در تمام اعصار این نیازهای قدسی شده‌اند که توانسته‌اند بر روی زمین فرمان برانند، اصلاح‌گری کنند و قدرت شیطانی انسان در نفس اماره را کنترل کنند. ما در این شرایط مجدداً با احیای اندیشه‌های معرفت‌اندیشانه و عرفانی نیازمندیم به چرخه طبیعت و جهان بینی فلسفی که حتی حاضر نباشد پشه‌ای را از در طبیعت بیرون براند و به تعبیر سهراب ما را به این باور ببرد که بدانیم اگر کرم نبود لطمه می‌خورد به قانون گیاه و...

بر اساس آنچه که دکتر نصر می‌گوید: «بشر امروز در این چرخه نیازمند انسان و طبیعت است که معنویت مجدداً در آن قدسی شده باشد.» بر مبنای این گام الزامات رفتارهای کنشی و اصلاح‌گرایانه که همه محیط زیست را در بر می‌گیرد نمود می‌یابد. همه چیز اینجا از زاویه طبیعت و انسان و در ساحت دینی و معنوی به آن نگرسته می‌شود، شکافی که میان معرفت و امور قدسی، امروز به خاطر تقدس‌زدایی رفتارهای واکنشی، هرج و مرج و آشفتگی را در ما دامن زده است. بنابراین برای ساختن رفتاری سازنده، مثبت و پایدار از انسان باشنده‌ای که محبت را در همه چیز حتی در طبیعت زیست بوم مورد توجه قرار می‌دهد، همه ما را به رفتارهای جهانی قدسی شده هدایت می‌کند. همه ما به جهانی نیازمندیم که یک نظام فکری و معنوی را در اشکال مختلف در ما و رفتارمان باز تولید و خالی از قضاوت‌های ویرانگر رفتار واکنشی بسازد و زمینه‌های فکری و مادی افکار واکنشی را در درون ما آنچنان بخشکاند که تکرار آن را دائماً در ما کنترل کند. دکتر نصر

فیسلوف بزرگ قرن در جهان اسلام در مقدمه کتاب «دین و نظم طبیعت» (۱۳۹۳، ص ۱۶) این شرایط را به خوبی بیان کرده است. شاید بی پروا، همین جمله او بود که گام دهم را در ذهنم زنده کرد. او این چنین گفته است: «سعی دارد ساحت‌های دینی و معنوی بحران زیست محیطی و اهمیت شکاف میان معرفت و امور قدسی را در شتاب بخشیدن به هرج و مرج و آشفتگی‌ها، یک نظم معنوی و فکری که آلودگی و تخریب نظم طبیعی مشهودترین پیامد آن است را در کانون توجه قرار دهد».

فصل چهارم

بررسی پژوهش‌ها، نتایج و برخی مقالات مرتبط

مقدمه

در این بخش با بررسی مروری آخرین مقالات و دست‌آورد‌های علمی در حد توان تلاش خواهیم کرد خلاصه‌ای از آخرین دست یافته‌ها و دستمایه‌های علمی را گلچین کرده و مورد اشاره قرار دهیم تا در محیط‌های کاری تفاوت انواع موبینگ و سایر انواع آزارها، تعارضات، خشونت‌ها و انتقام‌گیری‌ها مورد بررسی تطبیقی موشکافانه‌تری قرار گیرند.

بررسی مقالات مرتبط

براساس بررسی‌های به عمل آمده توسط آرس کامرینو و اورتگا مارلاسکا در سال ۲۰۱۸ در اسپانیا و در مقاله «موبینگ در محیط‌های کاری بهداشتی» می‌توان اظهار داشت که تفاوت میان موبینگ و سایر انواع آزار یا تعارضات میان فردی، در طول مدت، تکرار و روابط نابرابر یا نامتوازن میان دو بخش دارای تعارض می‌باشد. در موبینگ کاری دو مدل تصادفی از هم متمایز می‌گردند که یکی مربوط به جنبه‌های اجتماعی/شغلی، محیط و شرایط کاری و دیگری به خصوصیات فردی و اجتماعی - جمعیت شناختی قربانی ارتباط پیدا می‌کند. اطلاعات جمع‌آوری شده از طریق این ابزارها سعی در توصیف موقعیت‌های زیر دارند:

- عدم وجود پرستیژ شغلی (استراتژی‌هایی برای بی‌اعتبارسازی قربانی از طریق ایجاد تحریف در ارتباطات، یا ابزارهای محدود کننده یا اقداماتی مانند شکایت، کوچک شمردن و یا پنهان نمودن موفقیت‌های فرد)؛
- ایجاد اختلال در پیشرفت فرد (سد نمودن نظام‌مند فعالیت‌های کاری، کاهش رتبه فرد آزرده با

- وظایف نامتناسب از نظر ظاهری یا محتوا با توجه به مهارت‌های وی)؛
- مانع ارتباطات فرد (رفتارهایی که فقدان ارتباطات در کار را ترویج می‌دهند؛ مانند نادیده گرفتن حضور افراد، عدم پاسخ به سؤالات آنان یا عدم اجازه صحبت به آنان)؛
 - ارباب پنهانی (تهدید و وارد آوردن صدمات پنهان که هیچ‌گونه ردپایی برجای نمی‌گذازند و یا با روشی تمیز انجام می‌گیرند)؛
 - ارباب انعطاف‌ناپذیر (تهدیدات یا محدودیت‌هایی که مستقیماً و بدون شک، حتی در معرض دید عموم صورت می‌گیرند، مانند تهدیدهای کلامی، فریاد کشیدن یا مسخره نمودن)
 - عدم وجود پرستیژ شخصی (بی‌اعتبارسازی زندگی خصوصی، از طریق انتقاد یا مسخره نمودن روش زندگی و یا تفکر فرد)؛
 - تشریفات اقدامات موبینگ‌ساز در محل کاری مشخص می‌نماید که هدف فرد آزاردهنده ایجاد محیطی خشونت‌آمیز یا تحقیرآمیز است که در زندگی کاری قربانی اختلال ایجاد می‌نماید. این خشونت حمله‌ای به کرامت فرد بوده و بنابراین خطری جدی برای سلامتی وی به شمار می‌رود. رفتارهای خاصی که در میان آنها موارد زیر را باید برجسته نمود:
 - رها نمودن کارمند بدون شغل مناسب یا دائماً بیگانه نمودن وی با کار بدون هیچ‌گونه دلیلی برای توجیه این کار؛
 - صدور دستوراتی که برآوردن آنها با ابزارهای اختصاص یافته به کارمند غیرممکن است؛
 - منصوب نمودن کارمند به وظایفی بی‌فایده و یا اهدافی که ارزش تولیدی واقعی ندارند؛
 - اعمال انتقام جویانه بر علیه کارمند مدعی و یا فردی که با وی همکاری نموده که از سازمان شکایت کرده، استعفا داده و یا به اقدامات قانونی متوسل شده است؛
 - توهین مکرر یا تحقیر نمودن کارمند؛
 - سرزنش و توبیخ، مجازات و یا آزار کارمند در مقابل سایر همکاران و یا ارباب رجوع؛
 - منتشر نمودن شایعات غلط درباره کار یا زندگی خصوصی فرد.
- انجمن پزشکی اسپانیا عدم وجود ابزارهای مناسب برای پیشگیری و کنترل موبینگ در محل کاری را هشدار می‌دهد. مطالعات صورت گرفته در کشور اسپانیا براساس مقیاس ترور روانشناختی لیمن نشان داد که ۳ کارمند از ۴ کارمند بخش مراقبت بهداشتی گزارش نموده‌اند که در چند ماه اخیر از آزار روانشناختی رنج برده‌اند. بیش از ۱۰ درصد از کارمندان تأیید نموده‌اند که مورد هدف محدودیت‌های مستقیم در توانایی ارتباط برقرار کردن، محدودیت‌های تماس اجتماعی و بی‌اعتبارسازی فردی و/ یا شغلی قرار گرفته‌اند. در متون قانونی کشورهای اتحادیه اروپا، بجز در قوانین سوئدی به ندرت اشاره‌ای

به موبینگ در محل کاری بصورت یک جرم جنایی شده است. برطبق آژانس اروپایی سلامت و ایمنی شغلی، خطرات محیط کاری به سرعت افزایش می‌یابند که با تقاضاهای اجتماعی، با اهداف، خشونت فیزیکی در کار، آزار اخلاقی و قربانی نمودن در محل کاری، آزار جنسی در کار و کار یکنواخت و خسته‌کننده مشخص می‌گردد.

همین‌که میزان نیروی کار افزایش می‌یابد، افزایش مواجهه با رفتار خشونت‌آمیز نیز مشاهده می‌شود. متداولترین خشونت‌ها عبارتند از:

محدود نمودن بخشی از فعالیت‌های شغلی، مسخره نمودن یا کم اعتبار نمودن در برابر همکاران یا اطرافیان، ایجاد محرومیت بلندمدت و بی‌دلیل از کارهای خدماتی. براساس سن، گروه میان ۳۱ و ۴۰ سال سن گروهی است که گزارش شده که بیشتر در معرض این شکل از موبینگ در سال ۲۰۱۷ قرار گرفته‌اند، یعنی در حدود ۵۱٪. عامل دیگری که به این وضعیت کمک می‌کند سطح استرسی است که مشاغل بهداشتی در معرض آن قرار می‌گیرند. خصوصیات شغلی، محیط فیزیکی، مانند پستی با طراحی ضعیف شرایط ارگونومیک متزلزل یا محیط کاری که به ایجاد روابط مناسب میان همکاران کمک نمی‌کند و موجب ایجاد محیطی پر استرس و مستعد برای بروز موبینگ می‌شود. در شرایط محیطی با حجم کاری افزوده، مسئولیت پاسخگویی بالا، خستگی یا وضعیت‌های اورژانسی، سطوح استرس بطور قابل ملاحظه‌ای افزایش می‌یابد. موبینگ نه تنها حقوق شخصی کارمندان را تهدید می‌نماید، بلکه ضروری است که قربانی تمامی منابع در دسترس را برای گزارش نمودن این موقعیت بشناسد که شامل تهدید جدی روابط کاری می‌گردند. گرچه شکایت نمودن به دادگاه باید در هر صورت انجام گیرد، باید گام‌هایی جهت تضمین موفقیت عمل شکایت به دادگاه از قبل طی شوند از قبیل:

۱. مرخصی استعلاجی به علت ناتوانی موقتی. اگر آزار، اثر جدی بر پایداری احساسی و روانشناختی قربانی بگذارد، او باید به پزشک خانوادگی درمورد وضعیت خود اطلاع دهد. تقاضای مرخصی استعلاجی، ناتوانی جهت ادامه کار در چنین شرایط محیطی را نشان می‌دهد. در این روش، ناتوانی کار همانند یک بیماری متداول مدیریت می‌گردد. بنابراین توصیه می‌شود که حفاظت شغلی احتمالی فوراً تقاضا گردد. به این منظور، قربانی بایستی به دفتر انیت اجتماعی منطقه مراجعه نموده و فرم مناسب را پرکند و یا از طریق پردازش مخابراتی، در صورت امکان، همانند اندلس، که مدیریت آن از طریق خود برنامه مدیریت مشاوره امکان‌پذیر است، عمل نماید.

۲. فارغ از اینکه آیا مرخصی استعلاجی درخواست شده است یا نه، قربانی موبینگ در محل کاری بایستی خود، حقایق را به شرکت گزارش دهد، همانطور که شرایط کاری مناسب بایستی تضمین گردد. گزارشات بایستی مکتوب گردند، همیشه یک کپی داشته باشید که نشان دهند سند توسط

شرکت دریافت شده است (سابقه ورودی)، که اثبات می‌کند شرکت از وضعیت تجربه شده توسط قربانی موبینگ آگاه است.

۳. قربانی موبینگ در محل کاری می‌تواند عمل قانونی و نیز اعمال اجتماعی ضد جرم بر علیه آزاردهنده و بر علیه شرکت را دنبال نماید. کافرما همیشه مسئولیت تمامی پرسنل، صدمات جنایی و اجتماعی که کارمند ممکن است در محیط کاری از آنها رنج برد را برعهده خواهد داشت. در دادرسی کیفری، موبینگ در محل کار شامل اجبار، خشونت و یا تهدید می‌گردد. می‌توانیم رفتار کارفرما را در ماده ۳۱۶ قانون جنایی قرار دهیم؛ «جایی که ابزارهای کافی برای کارمند جهت انجام اعمالش با ابزارهای مناسب ایمنی و بهداشتی فراهم نمی‌گردد، در این روش که آنها زندگی، سلامت یا کمال جسمانی را تحت خطر جدی ای قرار می‌دهند»، به عنوان رفتار جنایی دسته‌بندی می‌گردد.

پرونده‌های اجتماعی به منظور خاتمه قرارداد استخدامی و درخواست جبران خسارت فقط زمانی می‌توانند استفاده گردند که فرد آزاردهنده خود کارفرما باشد. همچنین این امکان را در نظر می‌گیرد که کارمند نگرش یا موقعیتی منفعل را اتخاذ نماید. برطبق پرونده‌های مدنی زمانی که متجاوز متعلق به شرکت دیگری باشد، اعمال مسئولیت قرارداد اضافی می‌تواند بر علیه متجاوز و یا کارفرمای وی ضبط و بایگانی گردد (ماده ۱۹۰۲ و ۱۹۰۳ از قانون مدنی).

زمانی که قربانی موبینگ محل کاری یکی از کارکنان دولت است و آزاردهنده یکی از مقامات ارشد و یا همکارانش می‌باشد، جایگزین آن، دادرسی اداری خواهد بود. لازم است خطوط راهنمای رسمی برای کارکنان دولتی ایالت را به خاطر داشته باشیم، که حق «احترام به حریم خصوصی آنها را ایجاد می‌کند و به دلیل در نظر گرفتن کرامت آنها بر علیه توهین‌های کلامی یا جسمانی و در هر موردی، قانون سلامت و ایمنی شغلی کاملاً برای کارکنان دولتی کاربرد دارد».

وقتی فرض بر این باشد که بیماری قربانی پیامد وضعیت اعمال موبینگ است، ممکن است این اعمال شامل عدم امنیت اجتماعی شوند و با عنوانی بجز آسیب پس از سانحه مربوط به کار ثبت گردند، که برای تمامی مقاصد و اهداف، همان حقوق و ملاحظات را به عنوان یک اتفاق شغلی در بردارد. هر شرایطی اگرچه ظاهر نشود در بیماری‌های شغلی، ثبت خواهد شد، بطوری که ارتباط میان بیماری و موبینگ محل کاری بتواند مستند گردد. امروزه، بدنه بخوبی پایه ریزی شده‌ای از قانون داریم، بطوری که موبینگ در محل کاری بدون مجازات باقی نمی‌ماند و تضمین می‌کند که حقوق قربانی حفظ و شناسایی می‌گردند. ابزاری هست که به ما امکان شناسایی آزار روانشناختی در کار را می‌دهد. با این ابزار، قربانی می‌تواند رویدادهای متفاوت شناسایی شده به صورت تعارض با شخص دیگری در محیط کاری‌اش

را تعریف کند. بسیاری از موارد، حالت روحی^۱ قربانی بسیار بدتر می‌شود، شامل علائم، افسردگی یا اضطراب- افسردگی، بنابراین داروهای روانگردان براساس خصوصیات شخصی بیمار، بایستی از آغاز در نظر گرفته شود.

یکی دیگر از شرایط محیطی که شدیداً توسط آنهايي که تحت تأثیر قرار می‌گیرند گزارش می‌گردد، توطئه خاموش است که گاهی اوقات می‌تواند در محیط کاری آنها مشاهده شود. از آنجایی که برخی از همکاران شاهد بسیاری از اعمال خشونت‌آمیز نسبت به وی می‌باشند، اما می‌ترسند یا فشاری دریافت کنند یا حتی به دلیل احتمال حمایت از ادعاهای شخص تحت تأثیر قرار گرفته تهدید شوند. این عامل موقعیت را بدتر می‌کند، بطوری که احساس معافیت از مجازات متجاوزین و احساس انزوا را افزایش می‌دهد که به تمامی اثرات مضر که قربانی در معرض آنها قرار گرفته تهدید شوند. این عامل و صدمات ناشی از اعمال موبینگ در محل کاری باید به صورت یک اتفاق شغلی یا بیماری شغلی در نظر گرفته شوند و به این دلیل است که به روز کردن مفهوم بیماری شغلی با لیستی جدید لازم است، بطوری که امکان بیان به صورت چنین بیماری‌هایی که در لیست پیش‌بینی نمی‌شوند را باز می‌گذارد و پیش از هرگونه اعتباردهی، توجیه و بررسی لازم در نظر گرفته می‌شود، همانگونه که در سایر قوانین محیط اروپا اتفاق می‌افتد.

آیا شخصیت پیش‌بینی‌کننده موبینگ و بولینگ می‌باشد؟

هرچند همانطور که اشاره شد موبینگ نوع آشکاری از قلدری در سازمان‌ها به شمار می‌رود، اما موبینگ ابعاد مارموزانه و درعین حال آزار و اذیت‌های هدفمند، برنامه‌ریزی شده، نظام‌مند و تکراری است. لذا از این جنبه و نیز با توجه به بیانات نامی و نامی^۲ در مقاله «عوامل خطر در مورد هدف موبینگ و بولینگ کاری قرار گرفتن» در سال ۲۰۱۸ در آمریکا، می‌توان عوامل ایجادکننده خطر برای هدف‌گذاری در موبینگ را شامل موارد زیر دانست. این گزاره عبارتند از:

۱. آیا شخصیت فرد هدف، پیش‌بینی‌کننده موبینگ و بولینگ می‌باشد؟

۲. مقصد دانستن قربانیان؛

۳. حمله‌های ناخواسته و ناخوانده؛

۴. چرا مقابله به مثل نکنیم؟

۵. جنسیت و هدف‌گذاری؛

1. mood

2. Namie & Namie, 2018

۶. نژاد و هدمندی؛
۷. زمانی که سابقه سوءاستفاده قبلی وجود دارد؛
۸. رفتارهای هدف به عنوان عوامل پیش بینی کننده؛
۹. نقاط قوت و خوش بینی استعداد هستند؛
۱۰. مقدمات رفتاری برای هدف قرارگرفتن؛
۱۱. خصوصیات مرتکبین موبینگ؛
۱۲. استبداد، انزوا و آسیب به خود؛
۱۳. احساسات قدرتمند مربوط به قلدری - شرمساری و گناه؛
۱۴. بی عدالتی و وسواس ادراک شده؛
۱۵. عصبانیت و تپش قلب؛
۱۶. چه چیزی قلدری را متوقف می کند؟
۱۷. درک آینده تصور نشده قلدری و اهداف؛
۱۸. افراد هدف بهترین های ما هستند؛
۱۹. منحصر به فرد بودن چشم انداز WBI.

آیا شخصیت فرد هدف، موبینگ و بولینگ را پیش بینی پذیر می نماید؟

تپر، دافی، هِنل و لامبرت (۲۰۰۶) دست پاچگی (عجله، شتاب) قربانی را به صورت دایره ای تعریف می کنند که در آن برخی افراد ممکن است با برانگیختن خشونت مرتکبین بالقوه در خطر قربانی شدن قرارگیرند (ص: ۱۰۴). نویسندگان تمایل مخالف چند گزینه ای را سازمانی نمودند - اثرپذیری منفی (NA): به عنوان یکی از مقدمات مورد سوءاستفاده قرار گرفتن توسط مقامات ارشد، می توان گفت که افرادی که سطح بالای استرس را تجربه می کنند، احساس ناراحتی، ترس یا عصبی بودن و وحشت زدگی می کنند. افراد با NA بالا کمتر قادرند در برابر خشونت از خود دفاع نمایند و / یا توسط همکاران بصورت فردی آزاردهنده، و نه دوست داشتنی و بنابراین محرک دیده می شوند. تپر و همکاران (۲۰۰۶) ثابت نمودند که افرادی که از نظر NA بالا هستند در حقیقت انتظار می رود که بیشتر مورد سوءاستفاده قرار گیرند.

همچنین اُکسو و سِتنین^۲ در سال ۲۰۱۷ در کشور ترکیه و در مقاله «بررسی ارتباط میان سطح تجربه موبینگ و سطوح رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی و راهنمایی» اظهار نمودند

1. Tepper, Duffy, Henle and Lambert

2. Okcu & Cetin

که لیمن موبینگ را نوعی ترور روانشناختی نامید که توسط یک یا چندین نفر بر علیه یک فرد یا افرادی دیگر صورت می‌گیرد که بصورت دشمنی نظام یافته و عمل غیراخلاقی می‌باشد. موبینگ نوعی رفتار سیستماتیک و بلندمدت است که مستقیماً کارمندی را مورد هدف قرار می‌دهد و ممکن است موجب صدمات روانشناختی و فیزیولوژیکی در وی گردد و هر نوع رفتاری نسبت به کارمندان مانند بدرفتاری، تهدید، خشونت و تحقیر که توسط مقامات ارشد، کارکنان، زیردستان یا همکاران هم رتبه صورت می‌گیرد موبینگ محسوب می‌گردد. همانگونه که در تعاریف فوق ذکر گردید، می‌توان فهمید که موبینگ مفهومی است که از آغاز تاریخ زندگی کاری وجود داشته، اما هیچ گونه فهم پذیرفته شده متداولی درباره تعریف آن وجود ندارد. بعلاوه، برخی افراد که در معرض موبینگ در کار قرار می‌گیرند آن را نوعی تضاد (تعارض) روتین در محل کاری و یک مشکل روزمره در نظر می‌گیرند. این مسأله محققان را گمراه ساخته و تحقیق در مورد آن را با مشکل مواجه می‌کند.

موبینگ کاری: برنج^۱ موبینگ کاری را بصورت پنهان نمودن اطلاعات از کارکنان، نظارت مستمر بر کار کارکنان و ایجاد شایعات بی اساس (شایعه پراکنی) در مورد کارکنان و یا مانع ارتباط آنها با سایر افراد شدن، در معرض حجم کاری بالا قرار دادن آنها، بیگانه نمودن آنان (منحرف کردن آنان از امور کاری)، در معرض تهدیدات کلامی قرار دادن آنان و نظارت بی مورد و بیش از حد بر آنان تعریف می‌نماید. براساس بیانات راکنس و اینارسن^۲، موبینگ کاری باعث ممانعت معلمان از کسب اطلاعاتی می‌شود که ممکن است بر موفقیت آنان اثر بگذارد، تحقیر آنها با بکارگیری آنان در کارهایی که پایین‌تر از سطح شایستگی آنهاست، دادن وظایف کاری کمتر از توانایی به ایشان، شایعه پراکنی در مورد آنها، نادیده گرفتن آنها، مستثنی نمودن (محروم نمودن آنان) و بی توجهی به آنها (در نظر نگرفتن و به حساب نیاوردن آنان) تعریف می‌گردد. لیمن برخی از رفتارهای موبینگ کاری را فهرست می‌نماید شامل:

۱. واگذار نکردن وظایف و کارهای مهم به کارکنان؛

۲. محدود نمودن وظایف؛

۳. تقاضای کارهای بی معنا نمودن از افراد؛

۴. واگذاری وظایف پایین‌تر از سطح شایستگی افراد؛

۵. واگذاری وظایف جدید بطور مستمر؛

۶. واگذاری وظایفی که عزت نفس فرد را تضعیف می‌نماید؛

۷. واگذاری وظایفی که با طبیعت فرد تطابق ندارد؛

1. Branch

2. Raknes, Einarsen

۸. وادار نمودن فرد به تقبل وظایف پیچیده و مشکل؛

۹. مجبور نمودن فرد به پرداخت خسارت.

موبینگ در روابط اجتماعی

دریافت توجه در یک گروه، جای داشتن در آن و احساس اهمیت نمودن در گروه، از مهم‌ترین نیازهای اولیه یک فرد می‌باشد. روابط اجتماعی و سایل مهم ارتباطی می‌باشند که وجود فرد را معنادار می‌سازند. موبینگ ممکن است گاهی اوقات بصورت مانعی برای برقراری روابط اجتماعی اعمال گردد که از نیازهای اساسی یک کارمند می‌باشد. براساس اظهارات راکنس و اینارسن، موبینگ در روابط اجتماعی، استفاده از اصطلاحات رنجاننده (توهین آمیز) و رفتارهایی در مورد شخصیت، نگرش و زندگی خصوصی یک فرد، شوخی‌های ناخوش‌آیند، مسخره نمودن و مورد مضحکه قرار دادن شدید، فریاد زدن برسر افراد و ابراز عصبانیت آنی، به آنان اشاره کردن و رفتارهای قلدری مانند حمله به قلمروی شخصی فرد، و یا مانع پیشرفت فرد شدن را شامل می‌گردد. لیمن در سال ۱۹۹۳ موبینگ در روابط اجتماعی را بصورت زیر خلاصه می‌کند:

۱. هیچ کس با کارکنان صحبت نمی‌کند و ایشان از گروه رانده می‌شوند (ارتباط آنها با گروه قطع می‌گردد).
۲. به آنها اجازه داده نمی‌شود با سایر کارکنان صحبت کنند و از داشتن حق ملاقات با سایر افراد محروم می‌گردند.
۳. منزوی گردیده و تنها گذارده می‌شوند.
۴. سایر افراد از صحبت با ایشان منع می‌گردند.
۵. نادیده گرفته می‌شوند.

این رفتارها نه تنها برکسانی که در معرض موبینگ قرار می‌گیرند، بلکه همچنین بر کارکنانی که شاهد این فرآیند هستند هم اثر می‌گذارد و باعث می‌شود اعتمادشان را به سازمان از دست بدهند. وجود حملات موبینگ در کار ممکن است به فرهنگ سازمانی مربوط باشد. اگر سیاست‌های مشاهده، پیشگیری یا تنبیه موبینگ در یک سازمان طراحی نگردند، حمله‌کنندگان فرصت اعمال موبینگ را خواهند داشت و بر همین اساس، سازمان مجبور خواهد بود عواقب آن را متحمل شود. تحقیقی با توجه به اثرات موبینگ در کار بر رضایت شغلی صورت گرفت و نشان داد که سلامتی روانشناختی افرادی که در معرض موبینگ قرار می‌گیرند تحت تأثیر کاهش رضایت شغلی قرار می‌گیرد. در مطالعه انجام شده توسط سیویلداگ^۱ در میان آکادمیک‌های دانشگاه، مشخص گردید که ارتباط منفی میان تجربه موبینگ

آکادمیک‌ها در کار و رضایت شغلی و سطوح حمایت اجتماعی ادراک شده آنان وجود دارد. بعلاوه در مطالعه دوگان^۱ بر روابط میان رفتارهای موبینگ و رضایت شغلی، رابطه منفی و در سطح متوسطی میان این دو متغیر تعیین گردید. مطالعه صورت گرفته توسط اوکان^۲ در میان معلمان راهنمایی هیچ گونه رابطه آشکاری را میان تجربه موبینگ معلمان و سطوح رضایت شغلی آنها نشان نداد، اما مطالعه دینسر^۳ نشان داد که سطح مواجهه با خشونت در میان پرستاران نسبتاً بالا است. رفتارهای موبینگ بر سطوح رضایت شغلی آنان اثر می‌گذارد و بنابراین آنها به ترک شغل خود می‌اندیشند.

یسیلباس و وان^۴ در سال ۲۰۱۷، در کشور ترکیه و در مقاله «اثر موبینگ و استرس شغلی بر فرسودگی و کیفیت زندگی مربوط به سلامتی» که نمایندگان دولت ترکیه را مورد بررسی قرار دادند، موبینگ را قلدری در محل کاری و اعمال عمومی استرس هیجانی (عاطفی) تعریف نمودند که ممکن است بر تعهد سازمانی، انگیزش و کارایی کارکنان، رضایت شغلی و فرسودگی بالقوه آنها اثر بگذارد. اثر موبینگ ممکن است در سطح فردی یا سازمانی ظاهر گردد. اثر مغایر موبینگ ممکن است باعث از دست دادن تعهد سازمانی یا اختلال در عملکرد سازمانی گردد.

تنگ، شوئندیمان و زانینگ^۵ نیز در مقاله «موبینگ در میان کارکنان مراقبت بهداشتی در آسایشگاه‌های سالمندان سوییس» در سال ۲۰۱۷ با استفاده از استانداردهای بین‌المللی، شیوع موبینگ در بین منابع انسانی این آسایشگاه‌ها را در یک تحلیل ثانویه مقطعی بررسی نمودند. نتایج این بررسی نشان داد که میزان شیوع موبینگ در آسایشگاه‌های فوق پایین است. بدین سبب ادعا می‌گردد که کار تیمی سالم، محیط امن و طبیعت ارضاءکننده کار، از جمله تسهیلات لازم می‌باشند، اما با وجود کم بودن میزان شیوع موبینگ، بایستی هرگونه شاخصی را جدی گرفت. زیرا که به عنوان یک کل، اثر منفی بر افراد و سازمان‌ها می‌گذارد. این مطالعه مثال‌هایی از موبینگ را شناسایی نمود و همزمان آنها را به عوامل محل کاری و پیامدها مربوط ساخت. از آنجایی که یکی از عوامل اثرگذار مهم، سبک رهبری مقام ارشد است، توصیه می‌شود که مدیران را از طریق آموزش هدفمند در مورد عوامل منتهی کننده به موبینگ، شاخص‌های آنها و هزینه‌های متعاقب شامل ریسک‌های امنیتی بالاثرو میزان ترک خدمت‌ها حساس نماییم.

با توجه به بررسی‌های به عمل آمده توسط ام ییلداز^۶ در مقاله «تحلیل تجربی جابجایی رهبر - عضو

1. Dogan

2. okan

3. Dincer

4. Yesilbas & wan

5. Tong, Schwendiman, & Zuniga

6. M. Yildaz

و تمایل به ترک خدمت کارکنان با میانجیگری موبینگ در مؤسسات ورزشی « در سال ۲۰۱۸ در کشور ترکیه، بیان گردید که موبینگ برای نخستین بار توسط کونراد لورنز^۱، جانورشناس اتریشی، بصورت رفتار گروهی از حیوانات تعریف گردیده است، بطوری که حملات گروهی از حیوانات کوچکتر، یک حیوان بزرگتر را تهدید می‌کند، اما پیتز-پُل - هینمن^۲، پزشک سویسی، بعدها آن را برای اشاره به «رفتار بسیار مخرب گروه‌های کوچکی از بچه‌ها بر علیه کودکی دیگر» استفاده نمود. گرچه موبینگ مفهومی قدیمی است، اخیراً هم به دلیل شیوع فراوان آن در محیط کسب و کارهای مدرن هنوز متغیر مهمی در مجموعه‌های کسب و کار در نظر گرفته می‌شود. هینز لیمن، همراه با سایر محققان، اظهار نمودند که عواقب رفتاری و روانشناختی منفی موبینگ در زندگی کسب و کار کاملاً متداول هستند. در این مطالعه لیمن (۱۹۹۶) توضیحات جزئی را از خصوصیات و ظهور ساختارهایی از موبینگ و نیز افراد مورد هدف موبینگ قرار گرفته و خروجی‌های روانشناختی آنان فراهم نمود. واژه «موب^۳» به جمعیتی اشاره می‌کند که بطوری بی‌نظم مشغول خشونت خارج از قوانین می‌گردند. این واژه از کلمه لاتین Mobile Volgus^۴، به معنای «جمعیت در حال نوسان» گرفته شده است. به عنوان یک فعل، موب، معنای ازدحام کردن^۵، حمله کردن^۶ یا آزار دادن^۷ را می‌دهد. همانگونه که در محل کاری تجربه گردیده، موبینگ، به عنوان عامل مهم اثرگذار هم بر کارکنان و هم بر سازمان به عنوان یک کل، در نظر گرفته می‌شود و بیشتر بصورت قلدری، آزار، ترور روانشناختی و گرد کسی جمع شدن^۸ تعریف گردیده است. موبینگ می‌تواند در تمامی محیط‌های کاری بدون هیچگونه انتظاری از فرهنگ و جنسیت اتفاق بیفتد و به عواقب منفی جدی منتهی گردد. موبینگ در محل کاری حتی شامل رفتار بیمارگونه، تهدید و خشونت استفاده شده در برابر زیردستان (موبینگ عمودی)، یا در سطح افقی در میان کارکنان (موبینگ افقی) هم می‌گردد، اما به منظور در نظر گرفتن موبینگ در محل کاری، بایستی بصورت رفتاری نظام‌مند و پیشرونده در طول مدت زمانی طولانی باشد.

لیمن (۱۹۹۶: ص ۱۶۸)، موبینگ را بصورت «خشونت و ارتباط غیراخلاقی در محل کاری به روشی

1. Konrad Lorenz

2. Peter-Paul-Heinman

3. mob

5. Crowd about

6. Attack

7. Annoy

8. Ganging up on someone

سیستماتیک توسط یک فرد یا تعداد بیشتری از افراد، اساساً نسبت به یک فرد، که به علت موبینگ، به یک موقعیت درماندگی و بی‌دفاعی هدایت می‌گردد» تعریف نمود. براساس اظهارات اینارسن، هوئل، زاف و کویر (۲۰۰۳)، هدف از موبینگ در محل کاری، آزار دادن، رنجاندن (اذیت کردن)، آزار دادن بطور اجتماعی، یا اثر منفی گذاردن بر کار یک فرد تعریف نمود. نیاز است که رفتارهای موبینگ بطور مکرر و دوره‌ای اتفاق بیفتند (مثلاً هفت‌هفته) یا برای دوره زمانی خاصی ادامه یابند (مثلاً ۶ ماه) تا با یک فعالیت خاص، تعامل یا فرآیند همراه باشند. بعلاوه، فرد (یا افراد) در معرض موبینگ قرار گرفته بایستی احساس بی‌کفایتی در دفاع از خود داشته باشند تا بتوان رفتار شرح داده شده را بصورت موبینگ در نظر گرفت. در طول این دوره، فرد هدف موبینگ مکرراً در یک موقعیت از لحاظ روانشناختی پایین‌تر قرار می‌گیرد، بطوری‌که مورد هدف رفتارهای اجتماعی منفی می‌شود. بطور خلاصه، امکان‌پذیر است که موبینگ را بصورت یک سبک تعارض بلندمدت، همواره در حال افزایش، شامل اعمال آزار مکرر و نظام‌مند نسبت به افراد هدف که از عوامل عادی استرس محل کاری متفاوت می‌باشند قرار دهیم. مطالعات نشان داده‌اند که موبینگ اثرات منفی خاصی بر قربانی و سازمان می‌گذارد. مشکلات روانشناختی و اجتماعی، فرسودگی بالا و انگیزش پایین و بهره‌وری، برخی از اثرات بالقوه متداول تجربه شده توسط افراد هدف موبینگ قرار گرفته می‌باشند. روابط اجتماعی تضعیف شده، محیط نامطمئن، کیفیت کاری کاهش یافته، ترک خدمت و پرداخت پایان کار، مثالهایی از خروجی‌های منفی به علت موبینگ می‌باشند.

براساس یافته‌های مطالعات صورت گرفته توسط سهین، ستین، سیمِن و ییلدیرا در سال ۲۰۱۲ در مقاله «ارزیابی رفتار مواجهه با موبینگ پزشکان مرد جوان تُرک» در کشور ترکیه، مشخص گردید که پزشکانی که در دانشگاه یا بیمارستان‌های خصوصی کار می‌کنند، بیش از ۴۰ ساعت در هفته مشغول به کار هستند و پزشکان مجرد و پزشکانی که تعهد شغلی ندارند، بیشتر در معرض موبینگ قرار می‌گیرند. به منظور در نظر گرفتن ابزارهای پیشگیری کننده مناسب بر علیه موبینگ، علل دقیق آن بایستی تعیین گردند و مقررات قانونی باید شناسایی شوند. تأمین کنندگان مراقبت بهداشتی نیز بایستی از موبینگ و حقوق قانونی شان مطلع گردند. بنابراین دیارتمانهای بیمارستان باید بر توسعه رفتار موبینگ نظارت نمایند، با ایجاد یک تحلیل ریسک راه‌حل‌هایی بیابند و محیطی فراهم کنند که کارکنان بتوانند در آن محیط شکایات خود را بیان نمایند.

براساس بررسی‌های صورت گرفته توسط اینلمن، بولات، اِرتیناو کاراکا^۳ در سال ۲۰۱۷ در مقاله

1. Einarsen, Hoel, Zapf, Kevir

2. Sahin, Cetin, Cimen and Yildira

3. Inelman, Bulut, Ertinaz and Karaca

«خلاقیت کارکنان هتل از نسل X در برابر میلنیال ها»^۱ که اثرات موبینگ و آزار را بر خلاقیت این دو نسل از کارکنان مورد بررسی قرار دادند، این مطالعه میزان گستردگی ادراک از موبینگ و آزار جنسی در میان کارکنان هتل های گران قیمت استانبول و چگونگی اثرگذاری این ادراکات بر خلاقیت شغلی کارکنان را بررسی نمود. زمانی که کارکنان در نتیجه تجربه موبینگ یا آزار جنسی یا مشاهده آنها، ترور روانشناختی را ادراک نمودند، این مسئله به راستی خلاقیت شغلی خود ارزیابی شده آنان را کاهش داد، اما علاوه بر آن تحلیل ها نشان دادند که تفاوت های آشکاری میان گروه کارکنان نسل X و Y وجود دارد. خلاقیت افراد از نسل Y بسیار شدیدتر تحت تأثیر چنین ادراکاتی قرار می گیرد. براساس این نتایج و با توجه به اینکه نسل Y هم اکنون سهم گسترده تری از بازار کاری اخیر را تشکیل می دهند، منابع انسانی جهت مدیریت هر دو گروه نسلی توصیه هایی ارائه می دهد.

در صنایع خدماتی، اهمیت و اثرات موبینگ و آزار جنسی نسبتاً بالا ارزیابی گردیده است که این موضوع به دلیل شدت تعاملات انسانی در سازمان ها می باشد. به عنوان یک حقیقت، در مجموعه های مهمانداري که در آنها انگیزش و عملکرد کارکنان از عوامل کلیدی است و روابط و تعاملات میان کارکنان شدیدتر دیده می شود، موبینگ خود را در انواع متفاوتی از اثرات منفی نشان می دهد برای مثال تجربه موبینگ در اداره؛ از آنجایی که ادراکات موبینگ یا آزار جنسی زمینه ترور روانشناختی را فراهم می نمایند، با احتمال زیادتری روبه روست به طوری که وجود دارد که این مسأله اثر مخرب تری بر خلاقیت کارکنان در محل کار داشته است به گونه ای که که مدیران بخش اسکان شدیداً تلاش می کنند، آن را افزایش دهند. وجود مستمر کارکنان خلاق عاملی به وضوح ضروری در هر محل کاری می باشد. سازمان ها ممکن است از ایده های خلاقانه در مورد روش های جدید ارائه خدمات، فرآیندهای بازسازی خدمات اثربخش تر و به روزتر، ایده های نو در مورد استانداردهای خدماتی اخیر و پویایی در سازمان فایده برند. بنابراین هر شخصی که قابلیت خلق ایده های خلاقانه و پذیرش مسئولیت هرگونه خروجی مربوطه از آن ایده های نو را داشته باشد، نقش حیاتی در سازمان دارد. خلاقیت شغلی معمولاً در چارچوب ارتباط محصولات، خدمات، فرآیندها و رویه های سازمان قرار می گیرد و بر ایجاد ایده های نو و مفید تمرکز می نماید. اصطلاح «خلاقیت» به چندین روش مختلف در پیشینه تعریف گردیده، اما تعریف کاری که در اینجا مورد استفاده قرار می گیرد، آن را به صورت فرآیندی شرح می دهد که به تازگی به عنوان نتایج مفید یا ارضاءکننده پذیرفته شده و در حداقل یک گروه خاص یا سایرین، در برخی دوره های زمانی نتیجه می دهد. موبینگ در محل کاری بصورت نوعی ارتباط غیراخلاقی/یا هدایت نسبت به یک فرد که قرار

۱. میلنیال ها نسل ده هفتاد و هشتاد در ایران است که به زبان سایمون سینک مورد توصیف قرار گرفته. خوانندگان محترم می توانند با کلیدواژه Millennial به اطلاعات بیشتر دسترسی پیدا کنند.

است در یک جایگاه درماندگی قرار گیرد، تعریف می‌شود و به دلیل رفتار خصومت آمیز نظام مند و طولانی مدت، موبینگ به مشکلات روانشناختی فرد متحمل آن منتهی می‌گردد. اعمال موبینگ تمامی انواع نگرش‌های گستاخانه را شامل می‌گردند و ممکن است موجب بسیاری از نتایج منفی گردند تا حدی که به تعلیق اشخاص قربانی که سلامت روانشناختی و جسمانی شان در سازمان دچار اختلال گشته منجر گردد. به عنوان متغیرثانویه، آزار جنسی، یعنی پیشروی‌های جنسی ناخوشایند (ناخواسته)، تقاضای کمک‌های جنسی و سایر عوامل کلامی یا جسمانی مربوط به طبیعت جنسی را شامل می‌گردد، زیرا که آن در صنعت مهمانداری نسبت به جامعه در مقیاس وسیع‌تر شایع می‌باشد. شیوع موارد آزار جنسی به دلیل تماس بسیار نزدیک با مشتریان، ساعات و شرایط کاری غیرمعمول، طبیعت مربوط به جنسیت کار و قدرت موجود در صنعت نسبی می‌باشد. در حالی که رفتارهای متفاوت ممکن است به صورت موبینگ یا آزار جنسی درک گردند، فرد دیگری که با همان مجموعه رفتارها با او برخورد می‌گردد ممکن است آن را به صورت بدرفتاری درک ننماید. که این مسأله موقعیت قربانی را پیچیده‌تر می‌سازد، بطوری که شناسایی آن به عنوان شکلی از خشونت (بی‌تمدنی) در محل کار توسط سایرین آسان نمی‌باشد. تحقیق کنونی کارکنان گران‌ترین هتل‌ها در استانبول را مورد مطالعه قرار داد. از آنجایی که این سازمان‌ها پیشروان این صنعت می‌باشند و در آنها خلاقیت شغلی بصورت ایجاد ایده‌های جدید و مفید درک می‌گردد - بر آن شغل بیشتر از همه تأکید می‌شود. براساس بیانات زنتیک^۱ به منظور دستیابی به چنین استانداردهای بالای کیفیت خدمات، تسهیلات مسکن اهمیت بیشتر و بیشتری جهت استخدام کارکنان پیدا می‌کند، اما بایستی دزنظر گرفته شود که تفاوت‌هایی میان گروه‌های نسلی کارکنان از لحاظ ادراکات وجود دارد. ایندلمن و همکاران نشان دادند که این مسأله در شرایط نگرش‌های کاری مهم سازمانی، ادراکات کارکنان از سطح مطلوب «آغازگر و حیطه خلاقیت در کار یک فرد» و خصوصیات نسل X که بیشتر بر خود متکی می‌باشند، انتظار شناخت (به رسمیت شناخته شدن) سریع دارند، و در انزوا بهتر کار می‌کنند، در حالی که نسل Y بیشتر احتمال دارد به کار تیمی اعتقاد داشته باشند، اما همچنین مستقل هستند، اعتماد به نفس بیشتری دارند و افکار و احساسات خود را به شدت بروز می‌دهند، متفاوت است.

عواقب تجربه موبینگ اغلب تخریب (تضعیف) روحیه کارکنان و کاهش بهره‌وری می‌باشد. حتی شاهدان خشونت (بی‌تمدنی) در محل کار نیز آزار می‌بینند و نتیجه نهایی، تجربه کاهش اخلاقیات کارکنان، افزایش غیبت و/ یا کاهش خلاقیت می‌باشد، همانگونه که ریچاردسون و مک کورد بیان می‌دارند. مطالعه‌ای که در این گزارش ارائه می‌گردد، برای نشان دادن اینکه دوستان کارمند می‌توانند از عوامل مهمی باشند که برخلافیت شغلی اثر می‌گذارند، قدمی فراتر برداشته است. مخالفت با این

حقیقت مشکل است که سال‌های گذشته تغییراتی در عملکرد و انگیزش شناختی، اثربخشی و جنبه‌های فیزیکی ایجاد شده است و برخی از این تغییرات احتمالاً می‌توانند مربوط به کاهش خلاقیت باشند. بعلاوه، مطالعه کنونی نشان داد که گروه نسلی که کارکنان به آن تعلق دارند عامل مهمی برای تعیین خلاقیت خودارزیابی شده بود. مخصوصاً خلاقیت خودارزیابی شده کارکنان نسل Y هتل‌های گران‌قیمت شدیداً تحت تأثیر ادراکات موبینگ قرار می‌گیرد. این مسأله می‌تواند به این حقیقت منتهی گردد که کارکنان جوانتر و کم سابقه‌تر زمانی که با موبینگ مواجه می‌شدند حساسیت‌پذیری بیشتری احساس می‌کردند و بیشتر مایل بودند سهم خود به شکل خلاقیت شغلی را محدود نمایند. برای چنین کارکنانی، درآمد نیز عامل مهمی در خلاقیت شغلی می‌باشد. بنابراین، می‌توان توصیه نمود که مدیران هتل‌های گران‌قیمت بایستی جهت ایجاد افزایش خلاقیت نسل Y پاداش (تقویت‌کننده) در لیست کارهای آنان قرار دهند، اما آنچه که مهم‌تر است، با فرض اینکه ادراکات موبینگ می‌توانند برای این گروه بسیار مهم باشند، مدیران بایستی سخت‌کوشانه کارکنان را تا محیط کاری عاری از موبینگ و آزار جنسی ایجاد نمایند. بنظر می‌رسد مورد نسل X با توجه به منبع خلاقیت شغلی تا حدودی متفاوت باشد. ادراکات موبینگ به عنوان مقدمات کاهش خلاقیت در اینجا کمتر اهمیت دارند، اما داشتن سایر مشغولیات مانند متأهل بودن یا عضو اتحادیه بودن برخی اثرات را داشت. بنابراین می‌توان پیشنهاد نمود که بخشی به علت مقدار تجربه کاری طولانی‌تر آنان و بخشی به علت گروه‌های نسلی ای که به آنها تعلق دارند، چون کم‌تر از چنین رویدادهایی تأثیر می‌پذیرند امکان دارد که کارکنان این نسل سطوح پایین‌تری از موبینگ ادراک شده را گزارش نمایند.

فصل پنجم

طرحواره‌های شخصیتی و کنترل موبینگ

مقدمه

همیشه در تعاریف شایستگی به ویژه در شایستگی‌های اصلی چون رهبری فکری (نظیر هوشمندی، نوآوری، تفکر خلاق و یادگیری مستمر)، رهبری شخصی (اخلاق حرفه‌ای، وظیفه شناسی و کسب نتایج ارزش آفرین) و رهبری دیگران (همدلی و تعامل مؤثر، مربیگری و منتورینگ در رهبری تغییر)، ابعاد شخصیتی رهبران بیش از سایر افراد مورد توجه بوده است. زیرا بسیاری از زیرمحوه‌های توانمندی اصلی هم در هوشمندی، نوآوری، یادگیری، وظیفه شناسی و... به گونه‌ای مستقیم به طرحواره شخصیتی فرد وابسته است. مثلاً وقتی در ابعاد هوشمندی و نوآوری از توان تجربه و تحلیل، ژرف نگری، کلان نگری، تفکرهالستیک و راهبردی، ساده‌سازی و شفاف‌سازی، ابهام زدایی و ریسک و تحمل ابهام، خلاقیت، قضاوت منطقی و قاطعیت و نظایر آن سخن به میان می‌آید، ویژگی شخصیتی رهبران از همه ویژگی‌ها و صفات رهبران مهمتر و قویتر بوده و برای کنترل اوضاع، مدیریت اثربخش، رفع تعارضات و کنترل موبینگ و ممانعت از تضاد منافع، قابلیت سودمندی برای آرامش و اعتماد و اطمینان نزد پیروان دارد.

مدل شایستگی و طرحواره شخصیتی

آنچه که مدل‌های شایستگی را در طرحواره شخصیتی مهم کرده است این سوال جدی است: «آیا این ویژگی‌های شخصیتی عمدتاً در طرحواره شخصیتی افراد نهفته است و از ویژگی‌های ذاتی آنها به شمار می‌رود؟» با توجه به استنباط نویسنده از منابع برشمرده شده و همچنین مطالعات گسترده و سوابق کاری مربوط و آنچه^۱ در تعامل مدیران و رهبران بزرگ میتوان مورد توجه قرار داد این است که تقریباً همه آنها بر

۱. که در کتاب‌هایی چون «خودشناسی مدیران» وتون و کمرون، «دستنامه توسعه مدیران» ترجمه دکتر بابایی و «کتاب کشف توانمندی‌ها» مارکوس باکینگهام - دونالد کلفتون ترجمه عبدالرضایی (۱۳۹۳)، «صفات بایسته یک رهبر» جان ماکسول ترجمه کیانوند (۱۳۹۳) و «رهبری در سطح برتر» کن بلانچارد ترجمه مختاری (۱۳۹۱) و «کتاب قدرت نفوذ» آنتونی رابینز ترجمه فاضل (۱۳۸۷) و ده‌ها کتاب دیگر ترجمه شده و یا به زبان اصلی از این دست، جملگی براکتسابی بودن مهارت‌های رفتاری و ارتباطی دلالت دارند.

شایستگی رهبران در توان نفوذ و اثرگذاری تمرکز دارند که می‌تواند ذاتی و تا حدود زیادی اکتسابی باشد، اما این صفات می‌توانند خود را در شاخص‌های رفتاری فوق‌نشان دهند. تقریباً پاسخ سؤال فوق در مورد اکثر صفات رهبری منفی است اما بیشترین پاسخ مثبت در ذاتی بودن شایستگی‌ها و صفات ذاتی رهبران بزرگ است که پاسخ را مثبت می‌سازد. تا مادامی که در طرحواره شخصیتی، افراد را با خصوصیات ذاتی و مغزی آنان مورد موشکافی و تجزیه و تحلیل قرار نداده باشید، نمی‌توانید قضاوت درستی از این موضوع برای خود بسازید. طرحواره یانگ و... که در فصل ۱۱ مورد اشاره قرار می‌گیرد تا حدود زیادی پاسخ سؤال ما را داده است. آنچه که روان‌شناسان و روان‌پزشکان متفقاً بر آن تأکید دارند این است که واکنش‌های احساسی ما نه تنها به رشد و بلوغ ذاتی بلکه به یادگیری ما هم در محیط بستگی دارد و حتی ممکن است چگونگی بیان احساسات ما در یک لحظه خاص را هم بطور مستقیم و هم بطور غیرمستقیم تحت تأثیر قرار دهد. عکس‌العمل‌های احساسی ما در برابر محرک‌های مختلف درونی و بیرونی متفاوت بوده و بستگی به عوامل متعددی دارند که در آن لحظه بر ما تأثیرگذارند. مجموعه عوامل محیطی و ژنتیکی توأمان بر هم اثر دارند تا جایی که جدایی و استقلال روح و جسم را بزرگترین خطای بشر دانسته و آن را بی‌معنی می‌دانند. مغز تحت تأثیر عوامل محیطی فعال و یا غیرفعال می‌شود. مثلاً شخصی که تروما، یک رنجش خیالی ناشی از تجربه تلخی دارد که در دوران کودکی برایش اتفاق افتاده است، بخشی از مغز خود را فعال شده می‌بیند و در بسیاری از مواقع روان و تن او با هم عمل می‌کنند. این فرآیند آنقدر قدرتمندانه ظاهر می‌شود که گاهی ممکن است فرد از نظر فیزیولوژیکی هیچ مشکلی نداشته باشد، اما فشار ناشی از تروما، مثل خلبانی که از ترس چشمش نابینا شده بود، وی را از نظر عملکردی کور سازد. موبینگ یک عامل محیطی است که در محیط‌های سازمانی و کسب‌وکارها و حتی در محیط‌های خانوادگی به خاطر رفتارهای دیگران، همکاران و مدیران و سایر اعضا گروه و فرد مشاهده می‌شود. فردی که در دام موبینگ افتاده چون ماهی که به قلاب گیر کرده می‌تواند خود را رها کرده و از آسیب‌های بیشتر جلوگیری کند. شخصیت رهبران بزرگ این است که نه تنها با افراد دچار موبینگ و جنگ روانی نمی‌شوند، بلکه با درک درست افراد و تقویت ویژگی‌های ارتباطی می‌توانند آنها را در اوج شایستگی بنشانند. شناخت شخصیت دو کارکرد مهم دارد هم برای رهبران و مدیران اثربخش که می‌تواند بر عملکرد کاری مؤثر باشد و عامل مهمتر اینکه شناخت شخصیت می‌تواند عوارض ناشی از موبینگ را در افراد کاملاً کنترل کرده و آثار تخریبی آن را کاهش دهد^۲؛

۱. : Trauma ضربه روحی

۲. من در کتاب «موبینگ، سازندگان جنگ روانی در کسب‌وکار سازمانی» ابعاد آن را مورد توجه قرار داده و علاقمندان را به مطالعه آن کتاب فرا می‌خوانم.

خودتان درباره موبینگ و جنگ روانی در سازمانتان بیشتر بررسی کنید و آن را از هر نظر مورد تجزیه و تحلیل قرار دهید. هر نوع کنجکاوی و کسب دانش و اطلاعات برای بهبود شرایط محیطی سازمان برای مبارزه با موبینگ با شناخت طرحواره انسانی در ابعاد شخصیتی امکان‌پذیر است. کسانی که موبینگ را به عنوان یک روش مدیریتی و کنترلی برای پاسخ به عزت نفس با قربانی کردن دیگران، کسب قدرت، نردبان پیشرفت و هر عامل دیگری انتخاب می‌کنند، بدانند در گام نخست عمدتاً اعتبار شخصیتی فرد را مورد هدف قرار می‌دهند. آنها با راه‌انداختن جو روانی ناسالم و جلوگیری کردن از رشد و تعالی فرد و به انفعال کشیدن وی در موقعیت‌های شغلی و سازمانی، عملکرد شغلی و سازمانی و حتی روح و روان وی را مخدوش می‌کنند. مخصصه‌ای که گاهی چون مدیریت تکنیکی فرد را آچمز نموده و در شرایط بسیار سختی از نظر روحی و روانی قرار می‌دهد. هر چند در جایی که هدف فرد موب کردن است، شناخت شخصیت توسط موب کننده می‌تواند اوضاع را وخیم‌تر سازد و چه بسا فرد موب کننده به دلیل شناخت شخصیت موب شده آسیب‌های جدی تری را بر او وارد کند، اما در مجموع شفافیت و شناخت شخصیت می‌تواند در کاهش موبینگ تأثیرگذار باشد. به همین دلیل در برخی کشورها موبینگ جرم محسوب می‌شود و هرچه درجه اعمال موبینگ با طرحواره شخصیتی ناهماهنگ‌تر باشد و جنگ روانی را در ساختارها و موقعیت‌های شغلی بیشتری قرار دهند، درجه خطا و مجرمیت بیشتر است. شناخت ابعاد شخصیت اگر با سبک مدیریتی و مربیگری و منتورینگ همراه باشد می‌تواند تا حدود زیادی از بروز موبینگ و آثار تخریبی آن جلوگیری کند. یکی از مهمترین عواملی که می‌تواند هماهنگی طرحواره شخصیتی را با شایستگی‌های رهبران هماهنگ‌تر ساخته و از بروز موبینگ به صورت سیستماتیک مبارزه کند، شناخت ابعاد شایستگی شخصیتی است که نیاز به موشکافی بیشتری دارد که در فصل بعد مورد توجه بیشتر قرار می‌گیرد.

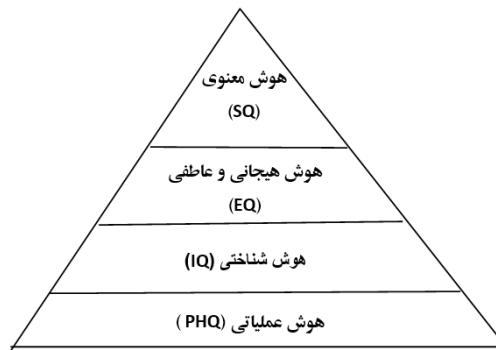
هماهنگی طرحواره شخصیتی رهبری و مدیریت شایستگی

رهبری خوب و ارزش آفرین به معنی شناخت و کشف شخصیت افراد و توانایی‌های آنان و رساندن به اوج شایستگی‌ها و قابلیت‌های افراد در امور شخصی و بین فردی، امور نظری و عملی، امور گروهی و تیمی، فردی، سازمانی و اجتماعی است. شوالب در ابتدای قرن بیستم در نظریه صفات رهبری به عملکرد برتر رهبری که دارای صفات برتر بوده و اینکه انسان‌های بزرگ اثربخش می‌شوند و نیز آیا رهبری ذاتی یا اکتسابی است، به برخی صفات مدیران بزرگ اشاره کرده است (شوالب، ۲۰۱۱: ص ۴۲۷).

یوکل (۲۰۰۶) به برخی صفات مربوط به شخصیت رهبری از جمله برخورداری از توان تحمل ابهام و فشار عصبی، اعتماد به نفس، کنترل درونی، ثبات عاطفی، یکپارچگی شخصیتی، انگیزش، قدرت اجتماعی،

توفیق طلبی و نیاز به پایش و وابستگی سخن گفته است. زکارو (۲۰۰۴) به برخی صفات مربوط به شخصیت رهبری از بعد توانایی‌های مختلف از جمله توانایی‌های شناختی، برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، ثبات عاطفی، گشودگی، سازگاری، نیاز به قدرت، نیاز به موفقیت، انگیزه هدایت افراد و هوش هیجانی اشاره دارد و صاحب‌نظر دیگری به نام بس (۱۹۹۰) به توانایی‌های شخصیتی چون سازگاری، انطباق، پرخاشگری، هوشیاری، سلطه، خود کنترلی، استقلال، اصالت، خلاقیت و اعتماد به نفس اشاره کرده و ویژگی‌های شخصیتی مدیرانربخش و مؤثر را برشمرده است. ادیر براین باور است که مدیران مؤثر مغزها را شیفته و قلبها را تسخیر می‌کنند، رهبران مؤثر افراد و کارکنان خود را دوست داشته و به آنها عشق می‌ورزند (ادیر، ۲۰۰۷ ص ۴۷). برخی صاحب‌نظران مانند موتیلال (۲۰۰۷)، در شناخت قابلیت‌ها و ابعاد شخصیتی براین باورند که ادراک کارکنان از قابلیت‌های روانشناختی مدیران (شخصیت) یکی از منابع اقتدار مدیران تلقی می‌شود (موتیلال، ۲۰۱۰ ص ۸۳). دانیل گلمن، شخصیت و صفات رهبران را از منظر توانایی هوشی مورد بررسی قرار داده و معتقد است که هوش دارای انواع مختلف است (هوش عقلایی، هیجانی یا عاطفی، سیاسی، معنوی و عملیاتی). او در بیان انواع هوش و توانمندی مدیران بزرگ، از هوش عاطفی و هیجانی برای رهبران موفق سخن می‌راند و اهمیت زیادتری برای آن در قابلیت‌های شناختی فائل است (دانیل گلمن، ۲۰۰۱ ص: ۴۷). برای شناخت عامل تعیین کننده رفتار انسان، طرز تفکر او در باره خود و نقش خویش در جهان از اهمیت زیادی برخوردار است. رفتار غیرانطباقی به دلیل وجود افکار ریشه‌دار و قالبی بودن رخ می‌دهد که می‌تواند منجر به تحریف شناخت یا بروز خطاهایی در تفکر راهبردی مدیران و رهبران شود.

ویگلزورث (۲۰۰۴) از چهار هوش بدنی (PH. Q)، هوش شناختی (IQ)، هوش هیجانی یا عاطفی (EQ) و در نهایت هوش معنوی (SQ) سخن می‌راند و آنها را در سلسله مراتب در مثلی که قاعده آن در پایین است توصیف می‌کند که بیانگر فراوانی نیاز و رسیدن افراد کمتری به سطح بالای هوش معنوی در افراد است.



توصیف مثلث سلسله مراتب انواع هوش از نظر ویگلزورث ۲۰۰۴

شاید از مهمترین صفات شخصیتی که در طول تاریخ و در همه ادیان در خصوصیات شخصیتی رهبران مورد اشاره قرار گرفته و تأکید شده، برخورداری رهبران از نگرش خدمت‌گزاری است به این نحو که جملگی رهبران بزرگ آسمانی شرایط رهبری را فرصت الهی و دمیدن روح خدمت‌گزاری در خود می‌دانند. شایستگی‌ای که در شمار شایستگی‌ها و قابلیت‌های ارتباط فردی چون مشورت‌پذیری، جذب کارکنان، مهر و محبت، ملاحظاتی اخلاقی، شفافیت، مدیریت بر قلبها، انتقادپذیری، مهارت‌های کلامی، همدردی با کارکنان، ثبات رفتاری، ارتباط عاطفی و غیررسمی، مهارت مذاکره و... می‌باشد. از جمله شایستگی دیگری که رهبران بزرگ دارند مهارت‌های ارتباطی و مرجعیت آنان است که می‌تواند اقدامات بزرگ را با مهارت‌های ارتباطی و شایستگی پیروان برای دمیدن روح خدمت‌گزاری در شخصیت آنان فراهم سازند. ضرب المثلی اشاره دارد به اینکه «ارتباطات بدون روحیه خدمت‌گزاری چون فرش قالی بدون تار و پود است». این تار و پود است که روح‌های قالی را به عنوان نفیس‌ترین کالای ایرانی در آورده است. قالی‌بافان حرفه‌ای خوب می‌دانند این تار و پود قالی است که قالی را نفیس و بافت آن را ماندگار و زیبا نقش می‌سازد. تا آنجا که هم اکنون هم از دیگه بسیاری از صاحب‌نظران از جمله دوبرین مهمترین و قوی‌ترین ابزار مدیران و رهبران را الهام بخشیدن و پذیرش مسئولیت و انجام مؤثر کار در پیروان و داشتن روحیه خدمت‌گزاری مورد تأکید قرار داده‌اند. حتی برخی چون پترسون در سازمان‌های با رهبری خدمت‌گزار، عشق الهی، تواضع و فروتنی، نوع دوستی، قابلیت اعتماد، چشم‌انداز خدمت‌رسانی و توانمندسازی و تشویق و قدردانی از دیگران و شجاعت و جسارت، مثبت‌اندیشی، خیرخواهی، ایده‌آل‌گرایی، انگیزه‌مندی و کمال‌گرایی را مهمترین شایستگی‌های شخصیتی رهبران و مدیران موفق برمی‌شمرند. اگر چه رهبران بزرگ بطور بسیار بارزی از شایستگی‌های رفتاری، ارتباطی، انگیزشی و برانگیختن، شایستگی کار کردن با دیگران و منابع انسانی و شایستگی معنوی و اخلاقی برخوردارند، اما از میان تمامی شاخصه‌های شایستگی شخصیتی رهبران بزرگ، داشتن شخصیت آراسته به ویژگی‌هایی چون شجاعت و تحمل ریسک و ابهام، حس کمال‌گرایی و اخلاق حرفه‌ای، ایده‌آل‌گرایی، جسارت و ورزی و سعه صدر، مهربانی و عطف، صمیمیت و صلابت، خوش طبعی و خوش خلقی، آرامش و صبوری است که باید بیش از همه برخوردار باشند. اینجا اهمیت شایستگی شخصیت بیشتر نشان داده می‌شود که کالینز در مدل خود بعد از شایستگی سطح اول تا چهارم (یعنی سطح اول هوش و توانایی‌های فردی و داشتن عادت کاری خوب، سطح دوم مهارت‌های تیمی، سطح سوم مهارت‌های مربوط به اثربخشی سازمانی و سطح چهارم مهارت‌های مربوط به برانگیختن افراد و داشتن چشم‌اندازی برای کسب عملکرد عالی سازمانی) از مهارت پنجم که شایستگی‌های شخصیتی رهبران است کم‌اثرتر دانسته است. شایستگی شخصیتی که در ویژگی‌هایی چون تواضع، فروتنی، سکوت و موقر و حتی کمرو بودن و ترکیبی متناقض

از تواضع انسانی و جسارت حرفه‌ای نمود می‌یابد که بطور باور نکردنی جاه‌طلب بوده‌است، اما در زمان رسیدن به موفقیت قادرند همه موفقیت را به سازمان، افراد همکار و حتی خداوند نسبت دهند. دوبرین (۲۰۱۰) همچنین بر شایستگی رهبران در خدمت‌گزاری در ابعاد انگیزشی، خدمت‌گزاری، تصمیم‌گیری، نظارت و ارزیابی و هدایت افراد به عنوان مهمترین شایستگی اشاره دارد (دوبرین، ۲۰۱۱، ص ۴۴۸). لاک (۲۰۰۳) هم به طور مفصل به شایستگی‌های فردی که به توانایی‌های کارکردی فردی اشاره دارند که معمولاً ذاتی است، توانایی تعاملی که عامل تعامل فرد با محیط ارتباطی رهبری در بیرون است و توانایی سازمانی که عامل ارتباطی رهبر با سازمان می‌باشد؛ اشاره دارد (لاک، ۲۰۰۳، ص ۹۷).

فصل ششم

آشنایی با مفاهیم کلیدی و انتظار از خوانندگان

مقدمه

در آخرین بخش دو جلد کتاب شما باید بتوانید مفاهیم کلیدی زیر را بشناسید و برای خود تعریف کنید. همچنین باید بتوانید درک درستی از این مفاهیم را در اختیار دیگران، خانواده و هم قطاران و مدیران خود قرار دهید. معانی چون موبینگ، بولینگ، مدیریت تکنیکی، تفاوت بین موبینگ و تنبیه و تشویق، آزار و اذاء و برخی نمونه‌های رفتاری موبینگ و بولینگ که در بوروکراسی‌ها ظهور می‌کنند، تفاوت موبینگ در جامعه زنان و مردان، چگونگی آمادگی برای مواجهه با موبینگ، معیارهای قابل شناسایی در موبینگ و راه‌های مقابله با آن.

به عنوان خواننده و علاقمند به شناخت موبینگ و بولینگ باید بعد از مطالعه این کتاب بتوانید از مقالات و گزارش‌های مربوط به پروژه‌های کاری و جنگ روانی که امروز در سازمان‌ها در جریان است آگاهی یابید. همچنین یافتن پاسخی اجمالی برای اینکه چرا موبینگ در سازمان‌ها و محیط کسب و کار در حال گسترش است؟ پاسخ به این سؤال که چه رابطه‌ای بین بوروکراسی با موبینگ و شخصیت افراد وجود دارد؟ چرا هرچه سازمان‌ها پیچیده‌تر می‌شوند، موبینگ بیشتر می‌شود؟ یافتن پاسخی برای این سؤال که چرا هرچه سازمان‌ها از نظر هماهنگی و کنترل پیچیده‌تر می‌شوند، موبینگ خطرناک‌تر می‌شود؟ چرا بیشتر رؤسا در ایران از موبینگ به عنوان مهره مار در تصمیم‌گیری خود برای بیرون راندن رقیبان استفاده می‌کنند؟ چرا افراد با شخصیت‌های مختلف ممکن است در دام کیش‌های شخصیتی گرفتار شوند و ویژگی آینه بودن را در مدیران کاهش دهند و میدان کسب و کار را در دام نزاع‌ها و تناقضات گرفتار سازند؟

آیا موبینگ در کشورهای توسعه‌یافته بیشتر است یا در دیگر کشورها؟ پاسخ به این سؤال که چرا هر روز با رشد این پدیده روبرو هستیم و شرایط و موقعیت شخصیتی چگونه در گسترش این پدیده مؤثر هستند، موضوعی به غایت مهم است که در الگوهای مدیریتی می‌تواند به ما در انتخاب و گسترش روابط

صحیح یا تخریب روابط کمک نموده و مؤثر واقع شود. آیا موبینگ با مشکلات اجتماعی هم می‌تواند مرتبط باشد و قربانیان موبینگ فقط مدیران و کارکنان هستند یا جنسیت، عضو اقلیت بودن، وابستگی خانوادگی، نپوتیزم، گونه‌های شخصیتی افراد و... هم می‌تواند در بروز و کاهش موبینگ مؤثر باشد. قربانیان واقعی موبینگ در سازمان‌ها چه کسانی هستند؟ آیا روش‌های اعمال موبینگ در هر سازمان هم می‌تواند متفاوت باشد؟ ارتباط مدیریت تکنیکی، موبینگ و بولینگ چیست؟ قربانیان واقعی مدیریت تکنیکی، موبینگ و بولینگ در سازمان‌های امروز چه کسانی هستند؟ چرا جهان با ترجمان جدیدی از وضعیت مدیریت تکنیکی و موبینگ روبروست؟ چرا هر لحظه ممکن است ما در دام کیش‌های شخصیتی بیشتر از هر زمان دیگر زیر نفوذ جسم‌های بیرونی قرار گیریم و از نقش آینه‌ی ما که خدایت ما را بازتاب می‌دهد دوری کنیم و در دام کیش‌های شخصیتی مسخ شده گرفتار شویم؟

موقعیت‌های شغلی مختلف و شرایط موبینگ چگونه ممکن است بر این پدیده اثرگذار باشند؟ همچنین انتظار می‌رود شما با مطالعه دقیق این کتاب قادر شوید راه‌های شناخت و درمان موبینگ را شناخته و بتوانید ابعاد آن را از نظر تیپ‌های شخصیتی بین خود و همکاران مورد شناسایی و موشکافی قرار دهید. در بخشی از اطلاعات تکمیلی در این کتاب تلاش شد تا با آشنایی بیشتر با مراحل سخت و نرم موبینگ در سازمان از بُعد اهمیت طراحی ساختار آشنا شده و به نوعی ابعاد فنی و انسانی آن مورد اشاره قرار گرفت تا زنجیره معیوب موبینگ در سازمان‌ها قبل از آنکه خسارت جبران‌ناپذیری را به افراد و سازمان تحمیل کند مورد شناسایی و کنترل واقع شود. در این کتاب همچنین تلاش شد تا افراد را برای رویارویی با موبینگ آماده‌تر ساخته و مدیران و کارکنان را با سبک مدیریت و نیز برای ایجاد ارتباط بهتر با دیگران بر مبنای ذات و جوهره انسان آشناسازیم. به آن سان که هر انسان بر اساس اصل تمامیت می‌تواند نماینده کل بشریت باشد. هر فرد می‌تواند نماینده خدا در زمین و حتی در کائنات باشد و به قول عرفا هر انسان می‌تواند تجلی خود خدا باشد و دارای تمامیت حرمت و احترام و طلوع خلقت در آفرینش است. در این کتاب با شدت گرفتن موبینگ در شرایط سازمانی و فردی آشنا شدید. دست کم انتظار می‌رود از نظر حقوقی و قانونی به امید کنترل بیشتر موبینگ بتوانید مدیران و خودتان را به تغییر رفتار برانگیزانید و کم‌کم در خواهید یافت که این تجربه کاملاً متفاوتی است و همگی ما باید لحظاتی را برای خود بسازیم که در آن بفهمیم، ببینیم، درک کنیم و بدانیم که کجا هستیم و به کجا می‌رویم. در این لحظات، زندگی با غنای بیشتری به سمت تجارب شیرین و بزرگی اندیشه و تحول واقعی در باور به خود و ظرفیت‌های نهایی پیش خواهد رفت. به عبارت دیگر وقتی بدانید و بتوانید موبینگ را در خود کنترل کنید دیگر هرگز زندگی شما یکنواخت نخواهد بود و شما راه کنترل و ارتباط رفتار با خود را آموخته‌اید. ارتباطی که از مرحله سر به سر و قلب به قلب شروع و از آنجا به مرحله معنی به معنی و در نهایت به مرحله روح و روان به روح

و روح ارتقا می‌یابد و این مرحله‌ای است که فرد با کنترل موبینگ و شناخت خود می‌تواند از سر و قلب به سمت روح و معنی حرکت کند و هجوم تجربه‌های ارتباط با دیگران را در عمق جان و وجود خود لمس کند و عقل و دانش و ادراک (معنی) را با احساسات و عشق و شفقت و پذیرش (قلب) بپذیرد و از طریق ارتباط با دیگران در ذهن قضاوت و پیش‌داوری‌ها را دور سازد و جوهر و ذات خود را مورد توجه قرار داده و انسان را با تمامیت وجود و روشنی و آگاهی مورد توجه قرار دهد. می‌توان این مراحل را با تمرین عملی در ده گام عشق ورزیدن تجربه نمود:

ده گام عشق ورزیدن در ساختن الگوی تحول جوهری

تمرین عملی: برای ساختن ارتباط جوهری

۱. انتخاب: در گام نخست باید فرد تصمیم بگیرد فردی را به عنوان دوست انتخاب کند. اگر در انتخاب به مرحله احترام و یکنواختی در دیدن انسان به ما هو انسان برسید شما دیگر در انتخاب با هیچ‌کس در ساختن الگوی ارتباطی مشکل نخواهید داشت.
۲. بدون پیش‌داوری: بسیاری از ما با سطحی از قضاوت و پیش‌داوری به استقبال هر کاری در ارتباط برقرار کردن می‌رویم. در این مرحله ما باید از تنظیم پیش‌فرض‌های ذهنی اجتناب کنیم و از تمایل به ارتباط برقرار کردن با خودمان و دیگران به دیدن دیگران تمرکز کنیم.
۳. سطحی از ارتباط را که در آن تجربه بیشتری دارید، آغاز نمایید: ممکن است شما در ارتباط برقرار کردن سطحی از ارتباط چهارگانه را دوست داشته باشید که در آن تجربه بیشتری دارید. مثلاً برخی، ارتباط از طریق ذهن و تفکر (ارتباط سربه سر) را بیشتر تجربه کرده و دوست دارند اینگونه ارتباط در فرآیندهای ارتباطی ساخته شود. برخی از طریق قلب که عموماً با احساسات، عشق و صمیمیت و حتی از طریق گفتگو و رفتار و اعمال حسی در وفاداری‌های قلبی ساخته می‌شود، ارتباط مؤثر خود را با دیگران برقرار می‌نمایند یعنی همان (ارتباط قلبی). یا فرد ممکن است از طریق معناسازی و ساختن تصویر بزرگی از اهداف کلان در قالب عقل و دانش و ادراک، ارتباط لازم را با خود و دیگران برقرار نمایند (ارتباط در معنا) و در نهایت ارتباط با افراد بر حسب روح و جان و روان آنان که به صورت توجه به الماس سیمرخ درخشنده وجود هر فرد که در درون تمامیت وی قرار دارد می‌باشد به گونه‌ای که هر فرد نماینده کل بشریت فرض می‌شود و در آن سطح فرد تلاش می‌کند با دیگران ارتباط برقرار نماید (ارتباط جوهری).
۴. با شناخت ابعاد موبینگ کمبود دانش رفتاری و جنگ روانی را بخوبی در محیط کار خود بشناسید: همزمان انتظار می‌رود هر فرد با آغاز این پرسش که آیا موبینگ جرم است، تخلف است، سوءاستفاده

است، سوءمدیریت است یا کمی دانش ناشی از عدم درک درست از رفتار و مقررات سازمان و روابط انسانی است؟ یا اعمال سلیقه در ناتوانی‌های آموخته شده در ارائه ارتباط مؤثر مدیر و کارکنان با مراجع است؟ با این تمرین هر فرد تلاش می‌نماید پاسخ منطقی برای ارتباط مؤثر خود با دیگران در ۴ سطح فوق را بسازد. یافتن پاسخ برای پرسش‌هایی چون آیا اساساً موبینگ از اختیارات فردی مدیر یا کارکنان است؟ درجه رسمیت‌گرایی و تمرکزگرایی چگونه می‌تواند بر ساختار اعمال موبینگ در درون سازمان و رفتار فردی و سازمانی موثر واقع شود؟ و...

۵. در این مرحله ارتباط سربه سر را در کانال ارتباطی خود قرار دهید: در این مرحله از فرد بخواهید ارتباط الگوی خود را از طریق ذهنی با تفکر و از طریق دوستی سربه سر برقرار نماید. این تمرین دو سویه است و برای عبور دادن انرژی و قرار دادن در کانال ارتباطی درست در الگوی ارتباطی سربه سر است.

۶. ارتباط قلب به قلب را در کانال ارتباطی خود قرار دهید: پس از آن ارتباط قلب به قلب را از طریق توزیع خوب احساسات، با ساختن رفتاری صمیمی از طریق دوستی و شفقت و پذیرش انسانی با احساسات پاک بسازید.

۷. ارتباط معنی دار را با ساختن هدفی بزرگ دنبال کنید: پس از آن با ساختن هدفی بزرگ برای ارتباطی قویتر عقل و دانش و ادراک خود را بکار گیرید و بدون قضاوت و پیش داوری‌های معمول از طریق تمرکز بر هدف بزرگ ارتباط معنادار برقرار کنید.

۸. جوهر وجودی خود را با عشق بسازید: در این لحظه کم کم شما به سمت ارتباط معنادار با جان و دل نزدیک شده و هر فرد بر حسب ذات خود با تمام عشق و علاقه وارد صحنه شده و جوهر هر انسان به عنوان نماینده کل بشریت ظاهر می‌شود.

۹. تمامیت رفتار خود را در یک چشم‌انداز خالص تصور کنید: با طی این چهار مرحله اغلب فرد از نظر تمامیت رفتار با هجوم انرژی و رهایی از درون همراه خواهد بود. احتمالاً شما در این مرحله است که قادر می‌شوید این شور و شغف را با طلوع خلاقیت در یک چشم‌انداز خالص تجربه کنید.

۱۰. لحظه تحول واقعی: در این لحظات زندگی در الگوی ارتباطی شما با غنای ارتباط و اتصال شگرف از طریق برقراری ارتباط با فرد دیگر پر از چشم‌انداز مثبت شده است و فرد حقیقتاً در حلقه‌ای از فهم و ادراک و دانستن چون موجی مواج در حرکت است و می‌تواند ارتباط قلبی و روحی را با خود و دیگران برقرار نمایند.

بطور خلاصه این‌ها فقط بخش‌هایی هستند که تلاش شد در این کتاب به گونه‌ای اجمالی به آنها پرداخته شود تا در ادامه در مقالات و کتاب‌های بیشتری که در آینده نوشته خواهد شد با موشکافی بیشتر مورد توجه قرار گیرند.

سؤالات و پرسش‌های اساسی

در اینجا سئوالاتی که در پیش رو دارید تقریباً ارتباطات بین الادهانی هستند که بیشتر در قالب پرسش‌های اساسی مطرح هستند که هر چند به صورت انتقادی است، اما می‌تواند مبنای کار برای ادامه مبحث مورد استفاده قرار گیرد. انتظار می‌رود خواننده محترم تصویری تقریباً روشن از این سؤالات داشته باشد و بتواند برخی از ابعاد موبینگ را در پرسش‌های زیر پاسخ دهد. عمده سؤالات عبارتند از:

- چرا موبینگ در حال گسترش است؟
- رابطه بوروکراسی با موبینگ چیست؟
- چرا هرچه سازمان‌ها از نظر هماهنگی و کنترل پیچیده‌تر می‌شوند، موبینگ خطرناک‌تر می‌شود؟
- چرا بیشتر رؤسا از موبینگ به عنوان مهره مار روش‌های مدیریتی خود استفاده می‌کنند؟
- موبینگ در کشورهای توسعه‌یافته بیشتر قابل توجه است یا کشورهای توسعه نیافته؟
- آیا موبینگ با مشکلات اجتماعی سازمان‌ها مرتبط است؟
- قربانیان موبینگ چه کسانی هستند؟ مردان، زنان، اقلیت‌ها، مدیران، کارکنان و...
- روش‌های موبینگ در سازمان‌های عمومی بیشتر است یا خصوصی؟
- تفاوت موبینگ با بولینگ چیست؟
- ارتباط مدیریت تکنیکی و موبینگ و بولینگ چیست؟
- قربانیان مدیریت تکنیکی چه کسانی هستند؟
- جهان و وضعیت مدیریت تکنیکی و موبینگ چیست؟
- موقعیت‌های شغلی مختلف و شرایط موبینگ چگونه ممکن است قربانی بیشتری از موبینگ بسازد؟
- راه‌های شناخت و درمان موبینگ کدام است؟
- مراحل سخت و نرم موبینگ در سازمان‌ها کدام است؟
- زنجیره معیوب موبینگ در سازمان‌ها چگونه قابل شناسایی و کنترل است؟
- برای رویارویی با موبینگ و بولینگ چه باید کرد؟
- چرا موبینگ سازمانی و گروهی هم در حال گسترش است؟
- سبک مدیریت چگونه بر شدت موبینگ اثر می‌گذارد؟
- چگونه باید از نظر حقوقی و قانونی به کنترل موبینگ پرداخت؟
- آیا موبینگ جرم است؟ خلاف مقررات است؟ سلیقه مدیر است یا از اختیارات فردی مدیر یا کارکنان است؟
- درجه رسمیت گرایی و تمرکزگرایی چگونه با موبینگ ارتباط دارد؟

این‌ها مجموعه سوالاتی هستند که می‌توانند ذهن خواننده را به گفتگوی انتقادی برای پرداختن به موضوعات فوق سازماندهی کنند.

تعریف بولینگ^۱

سازمان‌هایی که توسط بوروکراسی مرکزی اداره می‌شوند، نظیر ادارات دولتی، بدون تردید سمی‌ترین محیط‌ها را دارا هستند. به نظر می‌رسد، آنها به منظور تضمین امنیت محل کار، دارای سیاست‌ها و راهکارهایی هستند که ممکن است مساعد کننده شرایط بولینگ یعنی اذیت و ایذاء به کارکنان و مدیران باشند.

چرا موبینگ^۲ مارموزانه است؟

همانگونه که در تعریف واژگان اشاره شد آزار ارادی، تکرار شونده، زمان دار، هدفمند و برنامه‌ریزی شده، فردی، گروهی یا سازمانی می‌باشد که با نقشه ذهنی علیه فرد، مدیر، زبردست یا بالادست صورت می‌گیرد به گونه‌ای که مورد موب شده را دچار جنگ روانی نرم یا سخت نموده و نتواند در برابر اطرافیان، همکاران، خانواده، مقامات بالادست، هم قطاران و دیگران به دفاع نظام داراز خود بپردازد. بنابراین از جهت دیگر می‌توان مفهوم انسانی موبینگ را زمانی تحقق یافته دانست که یک فرد یا گروه بصورت هماهنگ، سازماندهی شده، از قبل برنامه‌ریزی شده، زماندار و در یک دوره زمانی مشخص با رفتارهایی چون آزار و اذیت و قلدری با یک یا چند نفر رفتار آزاردهنده و مارموزانه‌ای از خود بروز دهند. این مفهوم ممکن است در خانواده، مدرسه، محله، محل کار یا یک انجمن و یا نهادهای کوچک و بزرگ باشد. در محیط کار به عنوان یک آزار و اذیت روحی از طرف همکاران، پایین‌دستان، یا بالادستان و از طریق شایعه، کنایه، تهدید و ارباب، تحقیر، بی‌اعتبار ساختن و انزوا بریک عضو سازمان شناخته می‌شود. بطور کلی مفهوم موبینگ صرفاً به فعالیت خاصی اطلاق نمی‌شود، بلکه به فشار روانی بسیار سنگین و عوارض و نتایج آن اشاره دارد. از آنجایی که براساس شخصیت افراد می‌تواند ابعاد از آن به اشکال مختلف ظهور و بروز کند، با توجه به اینکه در نظریه‌های مختلف ابعاد شخصیت متنوع و گوناگون بوده و نظریه‌های مختلفی در مورد شخصیت وجود دارد. براین اساس می‌توان تعیین کرد که براساس نظریه‌هایی مانند نظریه کارن هورنای، اریک فروم، هری استک سالیوان، آلفرد آدلر و... افرادی که به اعمال موبینگ می‌پردازند در چه ابعاد یا کیش شخصیتی ای قرار می‌گیرند. در این باره نظریات فوق می‌تواند روشنگر انواع کیش

1. Bullying

2. Mobbing

شخصیتی در اعمال موبینگ باشد.

نظریه آدلر: آدلر نظریه خود را به نام «روانشناسی فردی»^۱ تشکیل داد. اساس نظریه او بر این است که انسان در اصل به وسیله عوامل اجتماعی برانگیخته می‌شود و نه عوامل بیولوژیک و همچنین انگیزه اساسی رفتار بشر جستجو برای قدرت است. آدلر معتقد بود که در هر انسانی احساس حقارت^۲ وجود دارد زیرا هر فرد در هنگام تولد موجودی کاملاً ضعیف و بیچاره است و در تمام دوران کودکی به دیگران اتکا دارد. عوامل جسمی و اجتماعی این احساس حقارت را تشدید می‌کنند. یکی از طرق برگزیده برای جبران این احساس حقارت و ضعف، تلاش برای کسب قدرت، و طریق دیگر، انکار و عقب نشینی از واقعیت است.

هری استک سالیوان عنوان می‌کند که تنها موضوعی که به عنوان شخصیت قابل مشاهده و مطرح است، روابط میان افراد است. بنابراین نمی‌توان از خود انسان به عنوان موضوع و واحد مورد مطالعه در شناخت شخصیت بشر صحبت نمود. زیرا فرد در ارتباطش با سایر انسان‌ها موجودیت ندارد. در واقع برای موجودیت و ماهیت خود اعمال قدرت می‌کند.

نظریه کارن هورنای: کارن هورنای پس از سال‌ها مطالعه به این نتیجه رسید که انگیزه اصلی رفتار انسان، احساس امنیت^۳ است. اگر فرد در رابطه با اجتماع و بخصوص کودک در رابطه با خانواده، احساس امنیت خود را از دست بدهد، دچار اضطراب اساسی^۴ می‌شود.

کارن هورنای اضطراب اساسی را عبارت می‌داند از احساس منزوی شدن، بیچارگی و بی‌نیازی در دنیایی که بالقوه خطرناک و ترسناک است. عواملی که از طرف جامعه و بخصوص خانواده در کودک ایجاد احساس ناامنی می‌کند عبارتند از، تسلط زیاد، بی‌تفاوتی، رفتار بی‌ثبات، عدم احترام به احتیاجات کودک، توجه و محبت بیش از حد، عدم گرمی و صمیمیت کافی، تبعیض، محافظت شدید، واگذاری مسئولیت زیاد و یا عدم آن، پرخاشگری و خشونت برای کسب احساس امنیت. کودک در مقابل این عوامل، روش‌های مختلفی از خود نشان می‌دهد و همان‌ها را فرا می‌گیرد و این رفتارها نوع شخصیت و منش او را تشکیل می‌دهند.

بر اساس نظریه اریک فروم در مورد شخصیت، فروم مکتب خود را «انسانگرایی دیالکتیک»^۵ نامید. اساس نظریه فروم راجع به انسان عصر ما این است که بشر احساس تنهایی و انزوای شدید می‌کند، زیرا که از طبیعت و سایر انسان‌ها بریده شده است. هرچند انسان در طول تاریخ از قید اسارت‌هایی مانند جهل

1. Individual Psychology
2. Inferiority feeling
3. Security
4. Basic Security
5. Dialectic Humanism

و بردگی و فقرهایی یافته، ولی به علت جدا شدن از طبیعت و ممنوعات خود، در قید و بندهای سیاسی، اقتصادی و فرهنگی اسیر شده است و به همین علت بیشتر احساس تنهایی می‌کند. انسان‌ها برای رهایی از تنهایی، ناامنی، و حلّ تعارض پس از جدایی از طبیعت و گرایش به سوی آن، اقدام به تشکیل اجتماعات و یا مرام‌هایی مانند فئودالیسم، کاپیتالیسم، سوسیالیسم و کمونیسم و امثال آن نموده‌اند. فروم معتقد است که در زمان ما پنج نوع منش اجتماعی وجود دارد که عبارتند از: منش تأثیرپذیر^۱، استثمارگر^۲، مال جمع کن^۳، بازاری^۴ و خلاق^۵. هر تیپ یا نوع منش نشان دهنده نوع سازگاری و ارتباطی است که فرد با جامعه دارد. شخصیت هر فرد مخلوطی است از این ۵ نوع. البته ممکن است یک یا دو نوع تسلط خاصی داشته باشند.

ملزومات انتساب عنوان موبینگ به یک رفتار

آزادی بودن: عنصر عمدی و آزادی بودن جزء لاینفک موبینگ به شمار می‌رود. «آزار بدون اراده و یا کم توجهی غیر عمدی را شامل نمی‌شود.»

تکراری بودن: عنصر تکراری بودن موبینگ به گونه‌ای که حداقل در هر هفته حتی در مقیاس کوچک تکرار شود. بنابراین رفتار دفعی یا واکنشی و یکباره مدیر یا سازمان نمی‌تواند در طبقه بندی موبینگ باشد.

زماندار بودن: حداقل در مقیاس زمانی مشخص تکرار شده یعنی علاوه بر عنصر تکرار باید از نظر طول زمانی هم حداقل ۶ ماه به طول انجامد.

هدفمند بودن: آزار و اذیتی که هدفمند نبوده و یا نتیجه یک سلسله اقدامات غیرهدفمند و غیرمستقیم و حتی غیرعمدی ناشی از رفتار یا عملکرد ضعیف فرد یا سیستم باشد را شامل نمی‌شود.

عنصر هدفمندی حتماً با نقشه قبلی فرد، گروه یا سازمان به قصد بی‌اعتبار ساختن، آچمز کردن یا سایر آزارهای نرم و سخت با نقشه ذهنی قبلی است.

برنامه ریزی شده بودن: هرگاه آزارها با تفکر، برنامه ریزی شده و با طرح ریزی برای آسیب زدن به وجهه فرد، گروه یا سازمان باشد می‌تواند در شمار یکی از شرایط موبینگ قرار گیرد. در غیراین صورت می‌تواند رفتاری واکنشی یا ناآگاهانه به شمار آید.

لطمه زدن به موقعیت شغلی: هدف موب کننده تخریب، بی‌اعتباری، شکست و یا حداقل قدرت نمایی

1. Receptive Character
2. Exploitative Character
3. Hoarding
4. Marketing
5. Productive

در قالب جنگ روانی یا اعمال قدرت رسمی در برابر موقعیت شغلی موب شونده است. بنابراین چنانچه فرد، گروه و یا سازمان موقعیت شغلی کسی را هدف قرار دهد، می‌توان گفت که فرد یا گروه یا سازمان در وضعیتی قرار دارد که یکی از شرایط موبینگ در آنجا وجود دارد.

باید توجه داشت که رفتار موبینگ، اقدامات تنبیهی، انضباطی، سایر اقدامات تدبیری و انگیزشی که به قصد تحریک یا تنبیه و یا تغییر و اصلاح رفتار صورت می‌گیرد را شامل نمی‌شود.

ایجاد محیطی محدود کننده: درگیر کردن فرد یا گروه و سازمان به امور حاشیه‌ساز کم ارزش به‌گونه‌ای که مورد موب شده نه راه پیش داشته باشد و نه راه پس همان وضعیتی که در حالت تکینگی وجود دارد. درگیر نمودن فرد، گروه و یا سازمان به امور حاشیه‌ای کم ارزش به‌گونه‌ای که راه چاره‌ای برای ادامه فعالیت خود نداشته باشند.

اعتبار شخصیتی: شخصیت^۱: شخصیت را می‌توان آن الگوهای معین و مشخص از تفکر، هیجان و رفتار تعریف کرد که سبک شخصی فرد را در تعامل با محیط اجتماعی و مادی اش رقم می‌زنند. یا به عبارت دیگر شخصیت شامل ویژگی‌های نسبتاً باثبات و پایدار است که در توصیف آنها از صفاتی همچون زودرنج، مضطرب، پرحرف، درونگرا، برونگرا و... استفاده می‌شود.

عوامل بوجود آورنده شخصیت: شخصیت ساخته وراثت و محیط است. انسان با ویژگی‌های ژنتیکی خاصی به دنیا می‌آید و از آن پس سروکار او با محیط اطراف خود خواهد بود. محیط، نقش مهمی در شکل دهی شخصیت دارد. آنچه در دنیای امروز تأکید بیشتری بر آن می‌گردد این است که تأثیرپذیری انسان‌ها از محیط بیشتر از تأثیر ژنتیکی است. هرچند در روان‌پزشکی بر عوامل ژنتیکی تأکید می‌شود، اما آنچه که رفتارهای انسانی نشان می‌دهند ژن‌ها به تنهایی نمی‌توانند کاری انجام دهند. ظهور آن‌ها همیشه به هماهنگی با محیط بستگی دارند. اما عواملی هستند که با نگاه تحلیلی جزء نگرانه بر روی شخصیت و رفتار اثرگذارنده نظیر:

- ژنتیک؛
- نقش اطرافیان در محیط و تربیت؛
- تجربه‌های کودکی و نوجوانی؛
- سبک زندگی؛
- جامعه - اجتماع؛
- تفاوت‌ها - ویژگی‌ها؛
- ارزش‌ها و باورها؛

- انگیزش؛
- استعداد و توانمندی؛
- هوش و مزاج؛
- بحران‌ها - زمان؛
- رشد؛
- ادراک - هوشیاری؛
- احساس - هیجان؛
- تحصیل.

ابعاد شخصیت و کارکرد آن از نگاه تحلیلی: بطورکلی شخصیت رفتار را تعیین کرده و جهت می‌دهد و به عوامل به وجود آورنده و جهت دهنده رفتار بصورت کلی اشاره می‌کند. شخصیت یکی از عناصر واقعی و عینیت‌دهنده به زندگی اجتماعی است، شخصیت‌ها انسانی در قالب نقش‌ها و کارکرد نمایان می‌شوند بنابراین کارکرد شخصیت چرایی و چگونگی رفتار را نشان می‌دهد. به قول آندره ژید «هرگز عقیده‌ای را مگو، مگر از طریق شخصیت»

پنج بعد اصلی شخصیت: در سال‌های اخیر تحقیقات زیادی درباره ۵ بعد اصلی شخصیت (The Big Five Model) انجام شده و نتیجه تحقیقات هم آن را اثبات کرده است. این پنج عامل شخصیتی عبارتند از:

۱۱. پرهیاهو: صمیمی و گرم، پرحرف که پیوسته ابراز وجود می‌کند.
 ۱۲. سازشکاراً: خوش طینت، دارای روح تعاون و قابل اعتماد
 ۱۳. باوجدان^۳: مسئولیت‌پذیر، قابل اتکا، مؤثر و پیوسته در کسب موفقیت
 ۱۴. از نظر عاطفی با ثبات^۴: آرام، پرشور، در برابر تنش احساس امنیت می‌کند.
 ۱۵. تجربه‌اندوز^۵: تخیلی، از نظر هنر با احساس و اهل تفکر و شعور
- علاوه بر ارائه چهارچوب شخصیتی، تحقیقاتی که بر روی این پنج بُعد اصلی شخصیت صورت گرفت، با این نتیجه منجر شد که بین ابعاد شخصیتی و عملکرد شغلی رابطه مستقیم وجود دارد (رابینز، ۱۹۹۶: ص ۱۴۲).

1. Extroversion
2. Agreeableness
3. Conscientiousness
4. Emotional Stability
5. Openness to experience

اعتبار شخصیتی چگونه فرد را در دام موبینگ گرفتار می‌سازد؟

جنگ روانی و موقعیت شغلی، فرد را در موقعیت انفعالی قرار داده و باعث می‌شود که آثار روانی منفی در فرد، گروه یا سازمان در رفتارها و عملکرد او نمود بیشتری پیدا کند. این وضعیت چون دامی فراگیر فرد را در مخمصه‌ای سازمان یافته قرار می‌دهد و فرد بدون آنکه بداند به رفتارهایی برانگیخته می‌شود که اعتبار شخصی و حتی شخصیتی او را در نزد متخصصان، گروه سازمانی و حتی مردم مخدوش می‌سازد.

اعتبار حرفه‌ای و تخصصی: جنگ روانی یا دست کاری و ایجاد اختلال در ساختار کار و موقعیت شغلی به گونه‌ای که فرد را در برابر افراد، یا گروه‌ها یا سازمان‌ها قرار می‌دهد و موجب می‌گردد از نظر هویتی، حرفه‌ای و تخصصی هم دچار چالش‌های مکرر گردد و حتی خوشنامی و درست اندیشی او در حرفه و تخصص در دام جنگ روانی ناشی از موبینگ به حاشیه رانده شده و فرد، گروه و یا سازمان از متن به حاشیه برود.

تفاوت موبینگ و بولینگ: برای اولین بار محققانی چون «لیمن» (۱۹۹۰) اصطلاح موبینگ را در تحقیقات خود در سوئد مورد استفاده قرار دادند. این اصطلاح بعنوان تشخیص اقدامات تهاجمی و حمله روانشناختی توسط گروه‌های کاری در برابر همکار یا همکاران، شناخته شده است. اما اصطلاح بولینگ را معادل «آزار و اذیاء» یا معادل «ناسازگاری شخصیتی» در نظر می‌گیرند، که کارمند یا مدیر موب شده هیچگونه محافظت واقعی درقبال موبینگ ندارد. در این سازمان‌ها ماهیتاً، رفتار بدتحمیل شده و تشدید می‌گردد. جنبه‌های بولینگ عینی‌تر و شناخته شده‌تر از جنبه‌های موبینگ است که ممکن است مخفی‌تر و نامرئوزانه اعمال شوند.

مدیریت تکنیکی: واژگانی از ادبیات سیاسی و نوعی از رفتار مدیریتی می‌باشد که از فیزیک و نجوم در موقعیت‌های سیاه چاله‌های کیهانی عاریت گرفته شده و وقتی به کار می‌رود که فرد و یا سازمان را در مقابل شرایطی قرار می‌دهند که نه راه پس دارند و نه راه پیش (راهی برای ادامه یا توقف ندارد) در اصل موجب می‌گردد حالتی پیش آید که فرد، گروه و سازمان را به انفعال می‌برد. این اصطلاح در ریاضی هنگامی بکار می‌رود که اگر یک تابع در یک نقطه تعریف نشده باشد یعنی در آن نقطه پیوسته قرار نداشته باشد، می‌گویند این تابع در آن نقطه تکنیک قرار دارد و در فیزیک مرکز سیاهچاله‌ای است که تمام جرم‌ها متراکم شده و چگالی آنها تا بی‌نهایت گسترش دارد و در مدیریت معادل وضعی است که فرد یا سازمان در حالت آچمز قرار می‌گیرد. چون یک ناپیوستگی وجود دارد و رفتار تکنیکی قابل پیش‌بینی نبوده و در یک وضعیت بی‌قاعدگی غیرقابل وصفی قرار دارد که به این حالت تکنیکی می‌گویند. یعنی فرد یا سازمان در این حالت ممکن است شبیه به حالت تکنیک قادر به رفتار هماهنگ و منطقی و یا رفتار قابل پیش‌بینی

نباشد. فرد در این حالت نه راه پس دارد نه راه پیش.

هماهنگی و کنترل: مدل‌هایی که از رسمی‌شدن و تمرکز زیاد تا انعطاف‌پذیری و عدم تمرکز را شامل می‌شوند. هرچه کنترل بیشتر باشد احتمال تمرکز و موبینگ بیشتر است. هماهنگی وقتی با ساختارهای سازمانی هماهنگ شده باشد و رسمیت‌گرایی را گسترش دهد باعث تمرکز بیشتر شده و این وضعیت می‌تواند مساعد شرایط موبینگ باشد.

تمرکز: درجه‌ای که هماهنگی، و کنترل و یا رسمی‌شدن را در قالب همگون سازی مخصوصاً در هنجارها و رفتارها نشان می‌دهد. وقتی تمرکز افزایش می‌یابد موبینگ با شدت بیشتری قابل اعمال است. هرچه درجه رسمیت سازمان کمتر باشد، و تمرکز کمتر اعمال گردد، تفویض اختیار بیشتر است و با دادن اختیارات بیشتر مقابله با موبینگ راحت‌تر می‌شود.

موبینگ و وضعیت آزار و ایذاء روانی: امروزه توجه به این وضعیت از دیدگاه مدیران در شکل‌گیری تعامل مؤثر با کارکنان بسیار مهم بوده و مقصود نشان دادن انواع و صورت‌هایی از رفتارهای پیچیده‌ای است که ممکن است مدیران و کارکنان در فرآیند فعالیت‌های کاری افراد با آنها مواجه باشند. همچنین ذکر دلایل و پیامدهای موبینگ، تأثیرات گوناگون بر پیاده سازی تخصیص دوباره سازمانی و توجه به راه‌هایی برای خروج از وضعیت آزار و ایذاء روانی، از درجه اهمیت بسزایی در سازمان‌ها برخوردار است.

توانمندسازی کارکنان و مدیران، فرهنگ سازمانی و موبینگ: اگر از یک سو فرهنگ سازمانی قوی در خصوص بیان چشم‌انداز و اهداف سازمان و مسیر تغییر و ارتقاء و صلاحیت‌های محوری مدیران و کارکنان وجود داشته و تفهیم و تبیین معانی یادگیری و توسعه، آشنایی مدیران با مدل‌های رهبری، مربیگری، منتورینگ و یادگیری خود رهرو صورت گیرد، همه می‌توانند شرایط مساعدی برای مقابله با بروز موبینگ باشد. استدلال منطقی به ما حکم می‌کند در وضعیتی که کارکنان و مدیران باورمند ارزش‌های سازمانی مشترکی دارند و راه داوطلبانه و با بصیرتی را برای رسیدن به اهداف پی‌ریزی می‌کنند، ترکیبی از روش‌های توانمند ساز است که می‌تواند در کنترل موبینگ بسیار تأثیرگذار باشد.

عدم تناسب سبک رهبری و بلوغ کارکنان و موبینگ: عدم تناسب سبک رهبری با بلوغ و یا عدم بلوغ کارکنان در مجموع می‌تواند طراحی شغلی، سازماندهی کار با کیفیت و مشارکت مؤثر کارکنان در تصمیم‌گیری را مخدوش ساخته و ظهور این مشکلات می‌تواند موجب زایمان پدیده‌ای شود که باعث زایش موبینگ، بولینگ و اذیت و آزار و گسترش آن در سازمان‌ها بین مدیران و کارکنان می‌شود که اگر با رویکرد انسانی و مشارکت فراگیر اصلاح نشود به دلیل زایمانها و تکثیر رفتارهای واکنشی و متناقض به زودی می‌تواند عرصه‌های سازمانی را با پیامدهای بسیار خسارت‌زا مواجه سازد و به جهنمی از رفتارهای ناشایست تبدیل کند.

چرا تراژدی موبینگ در حال گسترش است؟ اگر چنین پدیده‌ای در گذشته چندان شناخته شده نبوده و بار روانی چندان نداشته، اما در حال حاضر به دلایل مختلف از جمله تحولات ساختاری زیاد و رشد برق آسای نیازهای اجتماعی انسان‌ها و نقش‌پذیری بیشتر انسان‌ها سازمانی و نیازهای متعالی، این پدیده به شدت آزاردهنده، تحقیرکننده، ناامیدکننده و بحران‌آفرین است و تراژدی غم‌باری از انسان سازمانی ساخته که در بسیاری از سازمان‌ها، برای مدیران و کارکنان چون اشباح شب تحقیر در برابر دیدگان آنان قرار دارد و هر روز ممکن است ابعادی از آن در زندگی سازمانی و حتی فردی آنان به کار گرفته شود و آسیب‌های جبران‌ناپذیر جسمی و روحی را به فرد، گروه و سازمان تحمیل کند.

کهن‌الگوها

کهن‌الگوها یکی از بنیادی‌ترین مفاهیمی هستند که توسط کارل گوستاو یونگ، پایه‌گذار مکتب روان‌تحلیل‌گری مطرح شدند. به تعبیر ساده‌تر منظور از آرکی‌تایپ‌ها یا کهن‌الگوها، ساختارها یا الگوهای درون‌ناخودآگاه جمعی هستند که به رفتار، افکار و شخصیت فرد شکل می‌دهند. کهن‌الگوها را معادل خدایان در اساطیر باستانی و اسطوره‌ها قلمداد کرده‌اند. با زدن تست کهن‌الگوها و یافتن کهن‌الگوی خویش می‌توانید کهن‌الگوهای فعال و غیرفعال خود را تشخیص داده و توضیحات مربوط به هر یک را بخوانید و از این منظر بهتر می‌توانید ابعاد موبینگ و تأثیرات اجتناب‌ناپذیر آن را بر رفتار و الگوهای ارتباطی تعیین کنید. ریشه کلمه آرکی‌تایپ حدود ۵ تا ۶ قرن قدمت دارد. پیشوند آرک (Arch) به معنای اصیل بودن، قدیمی بودن و ریشه‌دار بودن است. اگر تایپ (Type) یا همان کیش شخصیتی را که در این کتاب به آن پرداختیم، به عنوان گونه، الگو، مدل، تیپ و مفاهیمی مانند آن در نظر بگیریم، به معادل کلمه «کهن‌الگو» که دکتر عاشوری آن را تحت عنوان «سرنمون» ترجمه کرده‌اند، خواهیم رسید. هر فرد معمولاً تحت تأثیر چند کهن‌الگو قرار دارد که یکی از آنها برقیه غالب است. شناخت تأثیر کهن‌الگوها بر کیش‌های شخصیتی که هر فرد دارد، شما را قادر می‌سازد تا با آگاهی بیشتری خود را تحلیل کرده و نقاط قوت و ضعف خویش را بهتر شناسایی کنید. در نتیجه می‌توانید انتظار معقول‌تری از خود و دیگران داشته و تفاوت‌های شخصیتی را بدون داوری بپذیرید و از قدرت‌های خود در جهت پیشرفت درونی و بیرونی خود بهره‌گیرید و به این ترتیب بسیاری از پیامدهای موبینگ را در روابط اجتماعی و محیط‌های کاری تحت کنترل خود در آورید.^۲

1. Archetypes

۲. انواع کهن‌الگوهای زنانه: آفرودیت، آرتیمیس، آتنا، دیمیتر، هرا، هستیا، پرفسون

انواع کهن‌الگوهای مردانه: آپولو، آرس، دیونوسوس، هادس، هفائستوس، هرمس، پوزیدون، زئوس

توصیه می‌شود جهت کسب اطلاعات بیشتر و یافتن کهن‌الگوی خود به سایت‌های اینترنتی مانند سایت زیر مراجعه نمایید:

(<https://www.khodshenas.ir>)

فصل هفتم: پیوست‌ها

پیوست شماره ۱: برخی آزمون‌های شخصیت و آزمون‌های تشخیص

مقدمه

در فصل پایانی تلاش شده با معرفی برخی آزمون‌های شخصیت و آزمون تشخیص موبینگ و بولینگ یا قلدری سازمانی را در قالب پرسش‌نامه مورد سنجش و اندازه‌گیری قرار دهیم.

الف) آزمون‌های شخصیت و ویژگی رفتاری

« پرسشنامه مدل پنج عاملی اصلی شخصیت (Big Five) »

(گزینه‌ها)					(گویه‌ها)
کاملاً مخالفم	مخالقم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم	من خودم را فردی می‌بینم که:
					۱. پرحرف است.
					۲. تمایل به ایرادگیری از دیگران دارد.
					۳. کارها را بطور کامل انجام می‌دهد.
					۴. افسرده، غمگین و ناامید است.
					۵. مبتکر است و ایده‌های جدید دارد.
					۶. خوددار و درون‌گرا است.
					۷. مفید، یاری‌رسان و غیرخودخواه است.
					۸. کمی بی‌دقت و بی‌توجه است.
					۹. آرام است و به خوبی استرس و اضطراب را مدیریت می‌کند.

ادامه جدول الف

					(گزینه ها)	(گویه ها)
کاملا مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملا موافقم	من خودم را فردی می بینم که:	
						۱۰. در موضوعات مختلف کنجکاو است.
						۱۱. پزیرنوی است.
						۱۲. آغازکننده جنجال با دیگران است.
						۱۳. معتبر و موثق است.
						۱۴. می تواند ناراحت و مشوش باشد.
						۱۵. مبتکر و متفکر است.
						۱۶. شور و اشتیاق زیادی ایجاد می کند.
						۱۷. بطور ذاتی بخشنده است.
						۱۸. تمایل به بی نظمی دارد.
						۱۹. بسیار نگران است.
						۲۰. قوه تخیل و تصور قوی دارد.
						۲۱. تمایل به سکوت دارد.
						۲۲. در کل قابل اعتماد است.
						۲۳. تمایل به تنبلی دارد.
						۲۴. از لحاظ احساسی ثبات دارد و به آسانی ناراحت نمی شود.
						۲۵. خلاق و نوآور است.
						۲۶. شخصیت قاطعی دارد و تردید نمی کند.
						۲۷. می تواند گوشه گیر و سرد باشد.
						۲۸. تا پایان وظایفش پشتکار و عزمی راسخ دارد.
						۲۹. می تواند دمدمی مزاج باشد.
						۳۰. تجارب هنری و زیباشناختی را ارج می نهد.
						۳۱. در برخی مواقع کمرو و خجالتی است.
						۳۲. تقریباً با همه کس با ملاحظه و مهربانی برخورد می کند.
						۳۳. امور را بصورت کارا انجام می دهد.
						۳۴. در شرایط نگران کننده خونسردی خود را حفظ می کند.
						۳۵. کارهای روتین را ترجیح می دهد.
						۳۶. خونگرم و اجتماعی است.

ادامه جدول الف

					(گزینه‌ها)
کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم	(گویه‌ها)
					من خودم را فردی می‌بینم که:
					۳۷. بعضی مواقع نسبت به دیگران گستاخ است.
					۳۸. برنامه‌ریزی می‌کند و برنامه‌ها را دنبال می‌کند.
					۳۹. به راحتی عصبی می‌شود.
					۴۰. با ایده‌ها بازی می‌کند و دوست دارد عکس‌العمل نشان دهد.
					۴۱. علائق هنری کمی دارد.
					۴۲. دوست دارد با دیگران همکاری کند.
					۴۳. به راحتی پریشان و حواس پرت می‌شود.
					۴۴. در هنر، موسیقی و ادبیات کارگشته و باریک بین است.

نحوه امتیازدهی: کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، نظری ندارم (۳)، موافقم (۴)، کاملاً موافقم (۵)

برون‌گرایی^۱: ۱، ۶ (R)، ۱۱، ۱۶، ۲۱ (R)، ۲۶، ۳۱ (R)، ۳۶

سازگاری^۲: ۲ (R)، ۷، ۱۲ (R)، ۱۷، ۲۲، ۲۷ (R)، ۳۲، ۳۷ (R)، ۴۲

وظیفه‌شناسی^۳: ۳، ۸ (R)، ۱۳، ۱۸ (R)، ۲۳ (R)، ۲۸، ۳۳، ۳۸، ۴۳ (R)

روان‌رنجوری / عصبی^۴: ۴، ۹ (R)، ۱۴، ۱۹، ۲۴ (R)، ۲۹، ۳۴ (R)، ۳۹

گشودگی^۵: ۵، ۱۰، ۱۵، ۲۰، ۲۵، ۳۰، ۳۵ (R)، ۴۰، ۴۱ (R)، ۴۴

(R) بدین معنی است که امتیاز آن سؤال معکوس محاسبه می‌شود.

ب) پرسشنامه شخصیتی آیزنگ (EPQ)

مشخصات آزمون:

دامنه سنی: ۱۶ سال به بالا

نوع سؤال: دوگزینه‌ای (بلی / خیر)

1. Extraversion
2. Agreeableness
3. Conscientiousness
4. Neuroticism
5. Openness

تعداد سؤال : ۵۷ سؤال

زمان لازم جهت اجرا : بین ۱۰ تا ۱۵ دقیقه

هنجارها : هنجاریابی ایرانی

نوع روایی : همگرایی برای بیماران روایی ۵۵٪ است.

نوع اعتبار : از طریق بازآزمایی بین ۴۸٪ تا ۸۶٪ گزارش شده است.

متغیر مورد اندازه گیری

هانس یورگن آیزنگ، بیشتر دوران شغلی خود را به انجام پژوهش درباره اندازه‌گیری شخصیت گذرانده است. او برای کشف کردن صفات شخصیت از تحلیل عاملی استفاده کرده است. آزمون آیزنگ دو بعد شخصیت افراد بزرگسال و سه بعد شخصیت نوجوانان را می‌سنجد. در زیر به دو وجه سنجش شخصیت بزرگسالان اشاره می‌شود :

الف) برون گرایی در برابر درون گرایی^۱

ب) روان رنجورخویی در برابر پایداری هیجانی^۲

درون‌گرایی رفتاری است که با دیدگاه درونی ذهنی همراه بوده و فرد آمادگی بیشتری برای خودداری و تسلط بر نفس از خود نشان می‌دهد. این افراد کمتر تمایل به حضور در جمع دارند و بیشتر دقت خود را به مطالعه و فعالیت‌های ذهنی انفرادی می‌گذارند.

برون‌گرایی رفتاری است که با دیدگاه عینی و خارجی مشخص شده و با فعالیت عملی بالاتری همراه است. افراد برون‌گرا آمادگی کمتری برای تسلط بر نفس خویش برخوردارند. پرسشنامه‌های شخصیتی آیزنگ بر این مبنای نظری استوار می‌باشند که شخصیت شکل یافته از دو بعد برون‌گرایی / درون‌گرایی و با ثباتی هیجانی / بی‌ثباتی هیجانی است. از اینرو آیزنگ بر این باور است که غالباً افراد به چهار گروه تقسیم می‌شوند که عبارتند از :

الف) درون‌گرایی با ثبات : این گروه افرادی فعل پذیر، محتاط، فکور، صلح جو، خوددار، قابل اعتماد، همسان خو و آرام هستند.

ب) برون‌گرایی با ثبات : این گروه افرادی مردم آمیز، معاشرتی، پرحرف، حاضر جواب، سهل گیر، سرزنده، بی خیال و رهبر هستند.

ج) درون‌گرایی بی‌ثبات : این افراد دمدمی، دلشوره‌های، کم انعطاف، هوشیار، بدبین، تودار، مردم گریز و کم

1. Extraversion versus Introversion

2. Neuroticism versus Emotional Stability

حرف هستند.

د) **برونگرای بی‌ثبات**: این افراد زودرنج، بی‌قرار، پرخاشگر، تحریک پذیر، تغییرگرا، تکانشی، خوش‌بین و پرتلاش هستند.

نحوه اجرا و نمره‌گذاری

آزمودنی باید با توجه به وضع عاطفی خود در مقابل هر سؤال گزینه بلی یا خیر را علامت بزند و هیچ سؤالی را بدون پاسخ نگذارد. پس از اجرای آزمون، پاسخهای جمع‌آوری شده آزمودنی با سه کلید E, N, L مقایسه می‌شوند و به هر سؤالی که شبیه کلید است یک نمره تعلق می‌گیرد. سپس با استفاده از جدول تبدیل نمرات خام به نمرات درصدی، رتبه درصدی آزمودنی را در هر کلید بدست می‌آوریم و براساس درصدها تفسیر می‌کنیم.

شیوه تفسیر

کلید L میزان دروغگویی آزمودنی را نسبت به سؤالات آزمون می‌سنجد. چنانچه آزمودنی در این مقیاس نمره تراز شده‌ای بیش از ۵۰ کسب نماید، گرایش به دروغگویی و چنانچه نمره تراز شده‌ای کمتر از ۵۰ بدست آورد، گرایش به راستگویی دارد. اگر آزمودنی دروغگو به حساب آید باید در مورد صحت مقیاس‌های E, N تردید کرد.

کلید E میزان درونگرا یا برونگرا بودن آزمودنی را می‌سنجد. اگر آزمودنی نمره کمتر از ۵۰ بدست بیاورد، تمایل به درونگرایی و اگر نمره بیشتر از ۵۰ کسب کند گرایش به برونگرایی دارد.

کلید N میزان باثباتی یا محکم بودن آزمودنی را در مقابل بی‌ثباتی یا تحریک پذیری او از نظر هیجانی اندازه‌گیری می‌کند و نشانگر گرایش به روان رنجور خویی فرد است. چنانچه آزمودنی در این مقیاس نمره‌ای بیشتر از ۵۰ کسب نماید، گرایش به بی‌ثباتی دارد و اگر نمره او کمتر از ۵۰ باشد، گرایش به بی‌ثباتی و محکم بودن از نظر هیجانی دارد.

در ادامه مطلب سؤالات پرسشنامه و کلید تصحیح آورده شده است.

سؤالات آزمون آیزنگ

۱. شغلی را دوست دارید که در آن با اشخاص زیادی تماس و معاشرت داشته باشید.

۲. بدون کمک و دلسوزی دوستان غالباً افسرده و غمگین هستید.

۳. سرگرمی‌های دست‌جمعی را به سرگرمی‌های انفرادی ترجیح می‌دهید.

۴. فراموش کردن غمها و شکست‌های گذشته برای شما واقعاً دشوار است.
۵. کارهای خود را معمولاً از روی نقشه و مطالعه قبلی انجام می‌دهید.
۶. تابحال در زندگی در تمام موارد به قول و وعده خود عمل کرده‌اید.
۷. خلق و خوی شما معمولاً متغیرو دمد می‌است.
۸. معمولاً بدون تفکر و مطالعه کافی چیزی می‌گویید یا کاری انجام می‌دهید.
۹. گاهی بی‌آنکه علتی در کار باشد ناگهان احساس غم و اندوه می‌کنید.
۱۰. حاضرید به کارهای شانسی ولی جالب دست بزنید.
۱۱. آدم کمروبی هستید.
۱۲. ممکن است گاهی آرامش خود را از دست بدهید و عصبانی شوید.
۱۳. کارها را معمولاً از روی احساس آنی انجام می‌دهید.
۱۴. معمولاً درباره گفته‌ها و کارهای گذشته خود احساس پشیمانی و نگرانی می‌کنید.
۱۵. کارهایی مثل مطالعه کتاب و مجله را به معاشرت با مردم ترجیح می‌دهید.
۱۶. آدم حساس و زودرنجی هستید.
۱۷. علاقه زیادی به تفریح و گردش با دوستان دارید.
۱۸. گاهی منافع خود را به منافع دوستان ترجیح می‌دهید.
۱۹. گاهی ناگهان خود را سرشار از نیرو و نشاط و گاهی سست و خسته احساس می‌کنید.
۲۰. ترجیح می‌دهید که به جای دوستان فراوان فقط چند دوست صمیمی داشته باشید.
۲۱. زیاد خیالبافی می‌کنید.
۲۲. اگر کسی سر شما داد بزند، شما هم سرا داد می‌زنید.
۲۳. احساس گناه و پشیمانی شما را رنج می‌دهد.
۲۴. تمام عادت‌های شما مطلوب و پسندیده هستند.
۲۵. از شرکت در مهمانیها و مجالس گرم و با نشاط واقعاً لذت می‌برید.
۲۶. درباره مشکلات زندگی معمولاً زود مأیوس و دلسرد می‌شوید.
۲۷. آشنایانتان شما را شخصی سرزنده و با نشاط می‌دانند.
۲۸. پس از انجام کار مهمی معمولاً احساس می‌کنید که می‌توانستید آن را بهتر انجام دهید.
۲۹. در معاشرت با دیگران معمولاً کم حرف و خاموشید.
۳۰. گاهی پشت سر دیگران حرف می‌زنید.
۳۱. شبها افکار و خیالات مختلف مانع خواب شما می‌شود.

۳۲. تنها کار کردن را به کارهای دست جمعی ترجیح می‌دهید.
۳۳. گاهی دچار تپش قلب می‌شوید.
۳۴. کارهایی را دوست دارید که در آنها دقت فوق العاده لازم است.
۳۵. گاهی چنان ناراحت می‌شوید که بدن شما می‌لرزد.
۳۶. گاهی نسبت به دوستان خود احساس حسادت می‌کنید.
۳۷. از معاشرت با اشخاصی که اهل شوخی هستند متنفرید.
۳۸. معمولاً زود عصبانی می‌شوید.
۳۹. کارهایی را دوست دارید که در آنها سرعت عمل مهم است.
۴۰. غالباً نگران هستید که حوادث شوم و ناگوار برای شما اتفاق بیافتند.
۴۱. رفتار و حرکات شما معمولاً با عجله و شتاب همراه است.
۴۲. گاهی با دوستان خود قهر می‌کنید.
۴۳. خوابهای آشفته زیاد می‌بینید.
۴۴. به قدری به معاشرت علاقه دارید که حتی با اشخاص ناشناس فوراً سر صحبت را باز می‌کنید.
۴۵. اغلب اوقات دردهای مختلفی در بدن خود احساس می‌کنید.
۴۶. اگر نتوانید اکثر اوقات با عده زیادی معاشرت کنید، واقعاً ناراحت می‌شوید.
۴۷. معمولاً آرامش و خونسردی خود را زود از دست می‌دهید.
۴۸. ممکن است از میان آشنایان خود از یکی دونفر واقعاً متنفر باشید.
۴۹. اعتماد به نفس کافی دارید.
۵۰. وقتی دیگران از شما انتقاد می‌کنند زود ناراحت می‌شوید.
۵۱. اکثر مهمانیها و دید و بازدیدها را اتلاف وقت می‌دانید.
۵۲. دچار احساس حقارت هستید.
۵۳. می‌توانید با شوخی و گفتن داستانهای بامزه دوستان خود را شاد و سرگرم کنید.
۵۴. گاهی معایب خود را از دیگران مخفی می‌کنید.
۵۵. نگران سلامتی خود هستید.
۵۶. دوست دارید سربه سر دیگران بگذارید و با آنها شوخی کنید.
۵۷. شبها دچار بی‌خوابی می‌شوید.

پاسخنامه آزمون شخصیتی آیزنگ

نام: نام خانوادگی: شغل:
 تحصیلات: سن: تاریخ:

ردیف	بلی	خیر	ردیف	بلی	خیر	ردیف	بلی	خیر
۱			۲۰			۳۹		
۲			۲۱			۴۰		
۳			۲۲			۴۱		
۴			۲۳			۴۲		
۵			۲۴			۴۳		
۶			۲۵			۴۴		
۷			۲۶			۴۵		
۸			۲۷			۴۶		
۹			۲۸			۴۷		
۱۰			۲۹			۴۸		
۱۱			۳۰			۴۹		
۱۲			۳۱			۵۰		
۱۳			۳۲			۵۱		
۱۴			۳۳			۵۲		
۱۵			۳۴			۵۳		
۱۶			۳۵			۵۴		
۱۷			۳۶			۵۵		
۱۸			۳۷			۵۶		
۱۹			۳۸			۵۷		

ج) پرسشنامه شخصیتی نئو (NEO - FFI - ۶۰) : فرم کوتاه (۶۰ سؤالی)

در پاسخ دادن به هر سؤال، باید احساسات و رفتار عادی و عمومی خود را در نظر بگیرید. لطفاً به تمام سؤال‌ها پاسخ دهید و وقت خود را روی سؤال خاصی تلف نکنید. در این پرسشنامه پاسخ صحیح و غلط وجود ندارد بلکه پاسخ شما به هر سؤال باید نماینده اولین عکس العمل شما در برابر سؤال باشد. پاسخ‌های خود را فقط در پاسخنامه علامت بگذارید و در پرسشنامه چیزی ننویسید.

۱. من اصولاً شخص نگرانی نیستم.
۲. دوست دارم همیشه افراد زیادی دور و برم باشند.
۳. دوست ندارم وقتم را با خیال پردازی تلف کنم.

۴. سعی می‌کنم در مقابل همه مؤدب باشم.
۵. وسایل متعلق به خود را تمیز و مرتب نگه می‌دارم.
۶. اغلب خود را کمتر از دیگران حس می‌کنم.
۷. زود به خنده می‌افتم.
۸. هنگامی که راه درستکاری را پیدا کنم، آن روش را همیشه ادامه می‌دهم.
۹. اغلب با فامیل و همکارانم بگو مگو دارم.
۱۰. بخوبی می‌توانم کارهایم را طوری تنظیم کنم که درست و سرزمان تعیین شده انجام شوند.
۱۱. هنگامی که تحت فشارهای روحی زیادی هستم گاه احساس می‌کنم دارم خرد می‌شوم.
۱۲. خودم را فرد خیلی سرحال و سرزنده‌ای نمی‌دانم.
۱۳. نقش‌های موجود در پدیده‌های هنری و طبیعت مرا مبهوت می‌کنند.
۱۴. بعضی مردم فکر می‌کنند که من شخصی خودخواه و خودمحورم.
۱۵. فرد خیلی منظم و مرتبی نیستم.
۱۶. به ندرت احساس تنهایی و غم می‌کنم.
۱۷. واقعاً از صحبت کردن با دیگران لذت می‌برم.
۱۸. فکر می‌کنم گوش دادن دانشجویان به مطالب متناقض، فقط به سردرگمی و گمراهی آنها منجر خواهد شد.
۱۹. همکاری را بر رقابت با دیگران ترجیح می‌دهم.
۲۰. سعی می‌کنم همه کارهایم را با احساس مسئولیت انجام دهم.
۲۱. اغلب احساس عصبی بودن و تنش می‌کنم.
۲۲. همیشه برای کار آماده‌ام.
۲۳. شعر تقریباً اثری در من ندارد.
۲۴. نسبت به قصد و نیت دیگران حساس و مشکوک هستم.
۲۵. دارای اهداف روشنی هستم و برای رسیدن به آنها طبق برنامه کار می‌کنم.
۲۶. گاهی کاملاً احساس بی‌ارزشی می‌کنم.
۲۷. غالباً ترجیح می‌دهم که کارهایم را به تنهایی انجام دهم.
۲۸. اغلب غذاهای جدید و خارجی را امتحان می‌کنم.
۲۹. معتقدم اگر به مردم اجازه دهید، اکثر آنها از شما سوء استفاده می‌کنند.
۳۰. قبل از شروع هر کاری وقت زیادی تلف می‌کنم.

۳۱. به ندرت احساس اضطراب یا ترس می‌کنم.
۳۲. اغلب احساس می‌کنم که سرشار از انرژی هستم.
۳۳. به ندرت به احساسات و عواطفی که محیط‌های متفاوت بوجود می‌آورند توجه می‌کنم.
۳۴. اغلب آشنایانم مرا دوست دارند.
۳۵. برای رسیدن به اهدافم شدیداً تلاش می‌کنم.
۳۶. اغلب از طرز برخورد دیگران با خودم عصبانی می‌شوم.
۳۷. فردی خوشحال و بشاش و دارای روحیه خوبی هستم.
۳۸. معتقدم که هنگام تصمیم‌گیری در مسائل اخلاقی باید پیرو مراجع مذهبی باشیم.
۳۹. برخی فکر می‌کنند من فردی سرد و حسابگر هستم.
۴۰. وقتی قول یا تعهدی می‌دهم همواره می‌توانم برای عمل به آن روی من حساب کرد.
۴۱. معمولاً وقتی کارها درست پیش نمی‌رود، دلسرد شده و از کار منصرف می‌شوم.
۴۲. شخص با نشاط و خوش بینی نیستم.
۴۳. بعضی اوقات وقتی شعری می‌خوانم یا کاری هنری را تماشا می‌کنم، نوعی احساس لرزش و تکان هیجانی را حس می‌کنم.
۴۴. در روش‌هایم سرسخت و انعطاف ناپذیر هستم.
۴۵. گاهی آنطور که باید و شاید قابل اعتماد و اتکا نیستم.
۴۶. به ندرت غمگین و افسرده هستم.
۴۷. زندگی و رویدادهای آن برایم سریع می‌گذرد.
۴۸. علاقه به تأمل و تفکر جدی درباره سرنوشت و ماهیت جهان یا انسان ندارم.
۴۹. عموماً سعی می‌کنم با ملاحظه و منطقی باشم.
۵۰. فرد مولدی هستم که همیشه کارهایم را به اتمام می‌رسانم.
۵۱. اغلب احساس درماندگی می‌کنم و دنبال کسی می‌گردم که مشکلاتم را برطرف کند.
۵۲. شخص بسیار فعالی هستم.
۵۳. من کنجکاوی فکری فراوانی دارم.
۵۴. اگر کسی را دوست نداشته باشم، می‌گذارم متوجه احساسم شود.
۵۵. فکر نمی‌کنم که هیچ وقت بتوانم فردی منطقی شوم.
۵۶. گاهی آنچنان خجالت زده شده‌ام که فقط می‌خواستم خودم را پنهان کنم.
۵۷. ترجیح می‌دهم برای خودم کار کنم تا رهبر دیگران باشم.

۵۸. اغلب از کلنجار رفتن با نظریه‌های انتزاعی لذت می‌برم.
 ۵۹. اگر لازم باشد می‌توانم برای رسیدن به اهداف، دیگران را بطور ماهرانه‌ای به بازی بگیرم.
 ۶۰. تلاش می‌کنم هرکاری را به نحو احسن انجام دهم.

«پاسخنامه NEO-FFI-R»

نام و نام خانوادگی: تحصیلات: تاریخ اجرا:

سؤال	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم	سؤال	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۱						۳۱					
۲						۳۲					
۳						۳۳					
۴						۳۴					
۵						۳۵					
۶						۳۶					
۷						۳۷					
۸						۳۸					
۹						۳۹					
۱۰						۴۰					
۱۱						۴۱					
۱۲						۴۲					
۱۳						۴۳					
۱۴						۴۴					
۱۵						۴۵					
۱۶						۴۶					
۱۷						۴۷					
۱۸						۴۸					
۱۹						۴۹					
۲۰						۵۰					
۲۱						۵۱					
۲۲						۵۲					
۲۳						۵۳					
۲۴						۵۴					
۲۵						۵۵					
۲۶						۵۶					
۲۷						۵۷					
۲۸						۵۸					
۲۹						۵۹					
۳۰						۶۰					

«کلید - FFI - R - NEO»

مقیاس	سؤال	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم	سؤال	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
N	۱	۴	۲	۲	۱	۰	۱۶	۴	۲	۲	۱	۰
E	۲	۰	۱	۲	۳	۴	۱۷	۴	۲	۲	۳	۴
۰	۳	۰	۲	۳	۳	۴	۱۸	۴	۲	۲	۳	۴
A	۴	۰	۱	۲	۳	۴	۱۹	۴	۲	۲	۳	۴
C	۵	۰	۱	۲	۳	۴	۲۰	۴	۲	۲	۳	۴
N	۶	۰	۱	۲	۳	۴	۲۱	۴	۲	۲	۳	۴
E	۷	۰	۱	۲	۳	۴	۲۲	۴	۲	۲	۳	۴
O	۸	۴	۳	۲	۱	۰	۲۳	۰	۱	۲	۳	۴
A	۹	۴	۳	۲	۱	۰	۲۴	۰	۱	۲	۳	۴
C	۱۰	۰	۱	۲	۳	۴	۲۵	۴	۲	۲	۳	۴
N	۱۱	۰	۱	۲	۳	۴	۲۶	۴	۲	۲	۳	۴
E	۱۲	۴	۳	۲	۱	۰	۲۷	۰	۱	۲	۳	۴
O	۱۳	۰	۱	۲	۳	۴	۲۸	۴	۲	۲	۳	۴
A	۱۴	۴	۳	۲	۱	۰	۲۹	۰	۱	۲	۳	۴
C	۱۵	۴	۳	۲	۱	۰	۳۰	۰	۱	۲	۳	۴
N	۳۱	۴	۳	۲	۱	۰	۴۶	۰	۱	۲	۳	۴
E	۳۲	۰	۱	۲	۳	۴	۴۷	۴	۲	۲	۳	۴
O	۳۳	۴	۳	۲	۱	۰	۴۸	۰	۱	۲	۳	۴
A	۳۴	۰	۱	۲	۳	۴	۴۹	۴	۲	۲	۳	۴
C	۳۵	۰	۱	۲	۳	۴	۵۰	۴	۲	۲	۳	۴
N	۳۶	۰	۱	۲	۳	۴	۵۱	۴	۲	۲	۳	۴
E	۳۷	۰	۱	۲	۳	۴	۵۲	۴	۲	۲	۳	۴
O	۳۸	۴	۳	۲	۱	۰	۵۳	۰	۱	۲	۳	۴
A	۳۹	۴	۳	۲	۱	۰	۵۴	۰	۱	۲	۳	۴
C	۴۰	۰	۱	۲	۳	۴	۵۵	۴	۲	۲	۳	۴
N	۴۱	۰	۱	۲	۳	۴	۵۶	۴	۲	۲	۳	۴
E	۴۲	۴	۳	۲	۱	۰	۵۷	۰	۱	۲	۳	۴
O	۴۳	۰	۱	۲	۳	۴	۵۸	۴	۲	۲	۳	۴
A	۴۴	۴	۳	۲	۱	۰	۵۹	۰	۱	۲	۳	۴
C	۴۵	۴	۳	۲	۱	۰	۶۰	۰	۱	۲	۳	۴

نمره گذاری

این مقیاس دارای ۶۰ سؤال است که در هر سؤال آزمودنی نمره ۰ تا ۴ را کسب می‌کند. هریک از سؤال‌ها نشان دهنده یکی از پنج عامل بزرگ شخصیت مک کرا و کاستا به ترتیب، عامل N روان آزاده‌گرایی، E برون‌گرایی، O گشودگی، A موافق بودن و C باوجدان بودن است. هریک از ۱۲ سؤال مقیاس را پوشش می‌دهند. در کل آزمودنی در هر مقیاس نمره‌ای از ۰ تا ۴۸ کسب می‌کند.

راهنمای فرم

با توجه به پیچیدگی و طولانی بودن NEOPI-R، وجود ابعاد جزئی و متعدد مربوط به هریک از صفات مربوط به ۵ عامل بزرگ شخصیت و ضرورت غربالگری سریع در مواقع لازم و مهم‌تر از همه عدم تمایل آزمودنیها به ابزاری طولانی در موقعیت‌های بالینی و پژوهشی، نسخه کوتاهی از NEOPI-FFI-R، با عنوان «پرسش نامه ۵ عاملی» (NEO-FFI) طراحی شد. این پرسشنامه شامل ۶۰ سؤال است.

کاربردهای پرسشنامه NEOPI-R

این پرسشنامه نقش مهمی در مشاوره و روان درمانی دارد. چندین تحقیق و نیز تجارب بالینی مؤید این نظر می‌باشد. تعدادی از مطالعات در مورد راه‌های مفید بودن این تست و کاربرد آن در مشاوره و امور بالینی و نیز در تشخیص اختلالات شخصیتی انتشار یافته است.

این تست برای اندازه‌گیری صفات شخصیت طبیعی از طریق اجرا روی نمونه‌های داوطلب ساخته شده است. اما بعدها برای استفاده در مقاصد بالینی و در نمونه‌های بالینی نیز بکار رفته است. مخصوصاً کاربرد آن در امور مشاوره مناسب‌تر از آسیب شناسی روانی بوده است. چون اغلب مراجعین در مشاوره، افرادی بهنجار هستند که نیازمند اطلاعات راهنمایی و فرصت‌هایی برای رشد شخصی هستند. نتایج این تست می‌تواند برای مشاور فهم بیشتری از مراجع در جهت شناختن مشکلات اصلی او فراهم سازد و جریان مشاوره را از این طریق تسهیل نماید. نتایج این تست برای مراجع نیز می‌تواند راه مناسبی به منظور گسترش درک او از خویشتن باشد. مراجعین در روانشناسی بالینی افراد متفاوتی هستند. در اینجا تمرکز ارزیابی‌های روانی در جهت مشخص نمودن نشانه‌های روانشناختی و شکل دادن به تشخیص روانپزشکی است. گرچه تست NEOPI-R برای تشخیص طراحی نشده اما اغلب به منظور ارائه پیشنهادهایی می‌تواند مفید باشد. این پرسشنامه در فرآیند روان درمانی نیز به منظور افزایش همدلی، انتخاب شیوه مناسب درمان و نیز انتخاب موضوعات مورد نظر در درمان، مفید است. مؤلفین تأکید

دارند که در کاربرد این تست دونکته باید مورد توجه قرار گیرد، اولاً این تست برای تمام بیماران روانپزشکی مفید نخواهد بود. کودکان جوان، بیماران سایکوتیک و افرادی که دچار حالات زوال عقلی هستند موارد مناسب برای این تست نیستند. اما تجارب گوناگون نشان داده است که این تست می‌تواند در گروه‌های مختلفی چون معتادان، نابهنجاران جنسی، بیماران طب رفتاری، بزهکاران جنسی و متهمین دادگاه‌ها مفید باشد. ثانیاً این پرسشنامه اطلاعات کاملی را که برای ارزیابی‌های روانشناختی لازم است در اختیار نمی‌گذارد و لذا این پرسشنامه کمکی برای ارزیابی‌های روانشناختی است نه جانشینی برای آن. در مواردی متخصصین بالینی علاقمندند که صفات شخصیتی را ارزیابی کنند اما ممکن است در مورد صحت پاسخهای آزموده خود شک نموده و مطمئن نباشند که خواهند توانست از طریق فرم گزارش شخصی اطلاعات مفیدی بدست آورند. در چنین مواردی می‌توان از فرم R که توسط والدین یا همسران تکمیل می‌شود استفاده نمود اما مطالعات چندی نشان می‌دهند که فرم گزارش شخصی در امور بالینی نیز می‌تواند دارای پایایی و اعتبار باشد.

شرایط اجرا

آزمون NEO را می‌توان بصورت فردی و گروهی برای شناسایی ویژگی‌های رفتاری (عصبیت، معاشرت، گشودگی، توافق‌پذیری و وجدان کاری) اجرا کرد. محیط آزمون گیری باید راحت، بدون سروصدا و دارای نور کافی باشد. همچنین سطح صافی مانند میز یا زیردستی مناسبی لازم است که آزمودنی بتواند براحتی روی آن بنویسد. آزمون گر باید به گونه‌ای مناسب و مقتضی آزمودنی را به انجام آزمون ترغیب کند تا از پاسخگویی مخدوش یا تصادفی او از روی بی‌حوصلگی و بی‌علاقگی جلوگیری شود. برای هر آزمودنی پرسشنامه و پاسخنامه آزمون را آماده کرده و به او بگویید که راهکار صفحه اول را به دقت بخواند. سپس شروع به پاسخگویی نماید. هیچ محدودیت زمانی برای پاسخگویی به آزمون وجود ندارد. این پرسشنامه دارای ۲ فرم است، یکی فرم S برای گزارش‌های شخصی و دیگری فرم R برای درجه‌بندی‌های مشاهده گر. فرم R باضمیر سوم شخص شروع می‌شود و برای درجه‌بندی افراد توسط همسر، همسال یا کارشناسان بکار می‌رود. فرم R می‌تواند بطور مستقل برای ارزیابی بکار رود یا به عنوان مکملی برای گزارش‌های شخصی یا اعتبار آن مورد استفاده قرارگیرد. در اینجا فقط فرم R ارائه شده است. البته برای سنجش ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی علاوه بر آزمون روانشناسی NEO آزمون‌هایی چون RAVEN بهره‌هوشی، TORREN خلاقیت (سیاست، ابتکار، تنوع، بسط) MBT۱ نوع شخصیت (درونگرایی / برونگرایی)، حسی / شهودی، منطقی / احساسی، قضاوتی / ادراکی یا آزمون BAR-On هوش هیجانی (خودآگاهی درونی فردی، برون فردی، سازگاری، خلق و خو) در کنار سایر آزمون‌های وجود دارند.

جدول هنجار حاصل از مطالعه ۱۷۲۲ نفری مبنای نمرات خام

شاخص‌ها	N	E	O	A	C
میانگین	۹۲.۲۲	۸۶.۲۶	۹۴.۲۷	۶۲.۳۱	۹۰.۳۲
انحراف معیار	۵۴.۸	۱۵.۰۶	۸۷.۴	۶۴.۵	۰۰.۷
حداقل نمره	۰.۱	۰.۵	۰.۱۲	۰.۸	۰.۷
حداکثر نمره	۰.۴۸	۰.۴۵	۰.۴۵	۰.۴۷	۰.۴۸

جدول رتبه درصدی حاصل از مطالعه ۱۷۲۲ نفری مبنای نمرات خام

رتبه درصدی	N	E	O	A	C
۲۰	۰۰.۱۵	۰۰.۲۲	۰۰.۲۴	۰۰.۲۷	۰۰.۲۷
۴۰	۰۰.۲۰	۰۰.۲۶	۰۰.۲۷	۰۰.۳۱	۰۰.۳۲
۶۰	۰۰.۲۵	۰۰.۲۹	۰۰.۲۹	۰۰.۳۳	۰۰.۳۵
۸۰	۰۰.۳۱	۰۰.۳۲	۰۰.۳۲	۰۰.۳۷	۰۰.۳۹

منبع: ۱. فتحی آشتیانی، علی. ۱۳۹۵. آزمون‌های روانشناختی: ارزشیابی شخصیت و روان. تهران: موسسه انتشارات بعثت.
 ۲. گروسی فرشی، میرتیقی. ۱۳۸۰. رویکردی نوین در ارزشیابی شخصیت: کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت. تبریز: جامعه پژوه: دانیال.

د) آزمون 'S.C.L (۹۰) - R

پرسشنامه:

در سؤال‌های زیر به قسمتی از مسائل و مشکلاتی که گاهی اوقات مردم با آنها روبرو می‌شوند، اشاره شده است. لطفاً هر یک از سؤالات را به دقت خوانده و صادقانه به این پرسش پاسخ دهید که آیا از هفته گذشته تاکنون این مشکل باعث ناراحتی شما شده است؟ پاسخ صحیح خود را با انتخاب یکی از گزینه‌های به هیچ وجه، کمی، تا حدی، زیاد و بسیار زیاد مشخص سازید.

۱. آیا از هفته گذشته تا امروز سردرد داشته‌اید؟

۲. آیا از هفته گذشته تا امروز عصبی بوده‌اید؟

۳. آیا از هفته گذشته تا امروز افکار، عقاید یا کلمات ناخوشایند و نامربوطی مرتباً وارد ذهن شما شده

است که رهایتان نکند؟

۴. آیا از هفته گذشته تا امروز دچار ضعف، بی حالی یا سرگیجه بوده‌اید؟
۵. آیا از هفته گذشته تا امروز نسبت به روابط زناشویی بی میل شده‌اید؟
۶. آیا از هفته گذشته تا امروز ایرادگیر و بهانه جو شده‌اید؟
۷. آیا از هفته گذشته تا امروز این اعتقاد را داشته‌اید که شخص دیگری می‌تواند افکار شما را از راه دور کنترل کند؟
۸. آیا از هفته گذشته تا امروز احساس کرده‌اید که دیگران باعث ناراحتیها و گرفتاری‌های شما هستند؟
۹. آیا از هفته گذشته تا امروز فراموشکار شده‌اید؟
۱۰. آیا از هفته گذشته تا امروز در کارها بی توجه و بی دقت شده‌اید؟
۱۱. آیا از هفته گذشته تا امروز دلخور یا عصبی شده‌اید؟
۱۲. آیا از هفته گذشته تا امروز درد در ناحیه قلب یا سینه داشته‌اید؟
۱۳. آیا از هفته گذشته تا امروز از رفتن به جاهای باز یا خیابان احساس ترس کرده‌اید؟
۱۴. آیا از هفته گذشته تا امروز احساس کرده‌اید که زور و بنیه سابق را ندارید و زود خسته می‌شوید؟
۱۵. آیا از هفته گذشته تا امروز این فکر به ذهنتان آمده است که به زندگی خود خاتمه دهید؟
۱۶. آیا از هفته گذشته تا امروز صداهایی به گوشتان رسیده است که دیگران نمی‌توانستند آنها را بشنوند؟
۱۷. آیا از هفته گذشته تا امروز احساس لرزش در اندامی از بدن خود داشته‌اید؟
۱۸. آیا از هفته گذشته تا امروز این احساس را داشته‌اید که به بیشتر مردم نمی‌توان اعتماد کرد؟
۱۹. آیا از هفته گذشته تا امروز بی اشتها بوده‌اید؟
۲۰. آیا از هفته گذشته تا امروز زود به گریه افتاده‌اید؟
۲۱. آیا از هفته گذشته تا امروز در روابط اجتماعی یا در رابطه با دیگران احساس خجالت کرده‌اید؟
۲۲. آیا از هفته گذشته تا امروز این احساس را داشته‌اید که در بن بست گیر کرده‌اید طوری که راه پس و پیش ندارید؟
۲۳. آیا از هفته گذشته تا امروز ناگهان و بدون دلیل دچار ترس شده‌اید؟
۲۴. آیا از هفته گذشته تا امروز طوری عصبانی شده‌اید که نتوانید جلوی خودتان را بگیرید به اصطلاح از کوره دررفته‌اید؟
۲۵. آیا از هفته گذشته تا امروز احساس کرده‌اید بترسید تنها از خانه بیرون بروید؟
۲۶. آیا از هفته گذشته تا امروز برای هر چیز کوچکی خود را سرزنش کرده‌اید؟
۲۷. آیا از هفته گذشته تا امروز کمردرد داشته‌اید؟

۲۸. آیا از هفته گذشته تا امروز احساس کرده‌اید که کارهایتان پیشرفت نمی‌کند؟
۲۹. آیا از هفته گذشته تا امروز احساس تنهایی کرده‌اید؟
۳۰. آیا از هفته گذشته تا امروز احساس غمگینی داشته‌اید؟
۳۱. آیا از هفته گذشته تا امروز برای هرچیزی به شدت نگران و دلواپس شده‌اید؟
۳۲. آیا از هفته گذشته تا امروز نسبت به همه چیز بی‌علاقه شده‌اید؟
۳۳. آیا از هفته گذشته تا امروز احساس ترس داشته‌اید؟
۳۴. آیا از هفته گذشته تا امروز زودرنج و حساس شده‌اید؟
۳۵. آیا از هفته گذشته تا امروز این احساس را داشته‌اید که سایرین از افکار خصوصی شما که به کسی نگفته‌اید با خبر می‌شوند؟
۳۶. آیا از هفته گذشته تا امروز این اعتقاد را داشته‌اید که دیگران شما را درک نمی‌کنند یا با شما همدردی نمی‌کنند؟
۳۷. آیا از هفته گذشته تا امروز این احساس را داشته‌اید که مردم نسبت به شما مهربان نیستند یا شما را دوست ندارند؟
۳۸. آیا از هفته گذشته تا امروز برای اینکه کارها را درست انجام دهید، مجبور بوده‌اید آهسته کار کنید؟
۳۹. آیا از هفته گذشته تا امروز تپش قلب داشته‌اید؟
۴۰. آیا از هفته گذشته تا امروز حالت تهوع یا دل‌به‌هم خوردگی داشته‌اید؟
۴۱. آیا از هفته گذشته تا امروز احساس حقارت داشته‌اید یا خود را از دیگران کم‌تر یا پایین‌تر حس کرده‌اید؟
۴۲. آیا از هفته گذشته تا امروز احساس درد و کوفتگی در عضلات بدنتان داشته‌اید؟
۴۳. آیا از هفته گذشته تا امروز این احساس را داشته‌اید که دیگران شما را زیر نظر دارند یا درباره شما حرف می‌زنند؟
۴۴. آیا از هفته گذشته تا امروز در به خواب رفتن مشکل داشته‌اید؟
۴۵. آیا از هفته گذشته تا امروز وقتی کاری را انجام می‌دادید، مجبور بوده‌اید آن را چندبار تکرار کنید تا مطمئن شوید درست انجام داده‌اید؟ مثلاً چندبار امتحان کنید که درب بسته است یا خیر؟
۴۶. آیا از هفته گذشته تا امروز در تصمیم‌گرفتن مشکل داشته‌اید؟
۴۷. آیا از هفته گذشته تا امروز از مسافرت با اتوبوس یا قطار احساس ترس کرده‌اید؟
۴۸. آیا از هفته گذشته تا امروز احساس تنگی نفس داشته‌اید؟
۴۹. آیا از هفته گذشته تا امروز دچار حالت گُرگرفتگی یا سرما شده‌اید؟
۵۰. آیا از هفته گذشته تا امروز مجبور بوده‌اید برخی کارها را انجام ندهد یا بعضی جاها نروید؟

۵۱. آیا از هفته گذشته تا امروز حس کرده‌اید که مغزتان کار نمی‌کند؟
۵۲. آیا از هفته گذشته تا امروز احساس کرده‌اید که بدن‌تان خواب می‌رود یا مورمور می‌شود؟
۵۳. آیا از هفته گذشته تا امروز در گلویتان احساس گرفتگی کرده‌اید مثل اینکه چیزی در گلویتان گیر کرده باشد؟
۵۴. آیا از هفته گذشته تا امروز احساس کرده‌اید که نسبت به آینده امید خود را از دست داده‌اید؟
۵۵. آیا از هفته گذشته تا امروز در جمع کردن حواس خود روی کارها مشکل داشته‌اید؟
۵۶. آیا از هفته گذشته تا امروز در بعضی از قسمت‌های بدن خود احساس ضعف و سستی داشته‌اید؟
۵۷. آیا از هفته گذشته تا امروز دچار فشارهای روحی شده‌اید؟
۵۸. آیا از هفته گذشته تا امروز در دست‌ها و پاها احساس سنگینی کرده‌اید؟
۵۹. آیا از هفته گذشته تا امروز زیاد به فکر مرگ و مردن بوده‌اید؟
۶۰. آیا از هفته گذشته تا امروز پرخوری داشته‌اید؟
۶۱. آیا از هفته گذشته تا امروز وقتی مردم به شما نگاه می‌کنند یا درباره شما حرف می‌زنند، احساس ناراحتی می‌کنید؟
۶۲. آیا از هفته گذشته تا امروز افکاری به ذهنتان خطور کرده است که حس کنید مال خودتان نیست و دیگران آنها را توی مغز شما گذاشته‌اند؟
۶۳. آیا از هفته گذشته تا امروز آیا در خودتان میل شدیدی به آزار رساندن و زدن دیگران احساس کرده‌اید؟
۶۴. آیا از هفته گذشته تا امروز بعضی صبح‌ها زودتر از حد معمول از خواب بیدار شده‌اید؟
۶۵. آیا مجبور بوده‌اید بعضی کارها همچون شستن، شمردن و دست زدن به اشیاء را تکرار کنید؟
۶۶. آیا از هفته گذشته تا امروز دچار بد خوابی یا چندین بار بیدار شدن از خواب در شب شده‌اید؟
۶۷. آیا از هفته گذشته تا امروز میل شدیدی به شکستن اشیاء و خرد کردن آنها داشته‌اید؟
۶۸. آیا از هفته گذشته تا امروز این احساس را داشته‌اید که دارای افکار و عقایدی هستید که مخصوص خودتان است و دیگران آن عقاید و افکار را ندارند؟
۶۹. آیا از هفته گذشته تا امروز در هنگام روبرو شدن با دیگران، بیش از حد به رفتار و حرکات خود توجه داشته‌اید؟
۷۰. آیا از هفته گذشته تا امروز وقتی در جمع بوده‌اید و همچنین در بازار و مهمانیها احساس ناراحتی کرده‌اید؟
۷۱. آیا از هفته گذشته تا امروز حتی کارهای کوچک برایتان سخت و مشکل بوده است؟
۷۲. آیا از هفته گذشته تا امروز دچار هول و وحشت زدگی شده‌اید؟

۷۳. آیا از هفته گذشته تا امروز در مقابل دیگران از اینکه چیزی بخورید، احساس ناراحتی کرده‌اید؟
۷۴. آیا از هفته گذشته تا امروز با مردم زیاد جزو بحث و درگیری داشته‌اید؟
۷۵. آیا از هفته گذشته تا امروز از تنها ماندن ترس و واهمه داشته‌اید؟
۷۶. آیا از هفته گذشته تا امروز این احساس را داشته‌اید که دیگران ارزشی برای کارهایتان قائل نیستند؟
۷۷. آیا از هفته گذشته تا امروز حتی وقتی با دیگران بوده‌اید، احساس تنهایی کرده‌اید؟
۷۸. آیا از هفته گذشته تا امروز گاهی به گونه‌ای ناراحت و بی‌قرار شده‌اید که نتوانید یکجا آرام بگیرید؟
۷۹. آیا از هفته گذشته تا امروز احساس بی‌مصرفی و به درد نخوردن کرده‌اید؟
۸۰. آیا از هفته گذشته تا امروز این احساس را داشته‌اید که اتفاق بدی برایتان خواهد افتاد؟
۸۱. آیا از هفته گذشته تا امروز داد و فریاد راه انداخته‌اید یا چیزهایی را پرتاب کرده‌اید؟
۸۲. آیا از هفته گذشته تا امروز احساس ترس از افتادن و از حال رفتن در کوچه و خیابان یا انظار عمومی را داشته‌اید؟
۸۳. آیا از هفته گذشته تا امروز احساس ترس از اینکه اگر به دیگران رودهید، از شما سوءاستفاده می‌کند داشته‌اید؟
۸۴. آیا از هفته گذشته تا امروز درباره امور جنسی افکاری داشته‌اید که شما را نگران کند؟
۸۵. آیا از هفته گذشته تا امروز این اعتقاد را داشته‌اید که بخاطر گناهایی که مرتکب شده‌اید مستوجب تنبیه و مجازات هستید؟
۸۶. آیا از هفته گذشته تا امروز اعتقادات و تصورات ترس‌آمیز داشته‌اید؟
۸۷. آیا از هفته گذشته تا امروز این احساس را داشته‌اید که عیب و نقص مهمی در بدنتان پیدا شده است؟
۸۸. آیا از هفته گذشته تا امروز احساس کرده‌اید که در این دنیا با کسی صمیمی نیستید؟
۸۹. آیا از هفته گذشته تا امروز احساس گناه و تقصیر داشته‌اید؟
۹۰. آیا از هفته گذشته تا امروز احساس کرده‌اید که دچار بیماری فکری شده‌اید؟

پاسخنامه آزمون

بسیار زیاد	زیاد	تا حدی	کمی	به هیچ وجه	ردیف	بسیار زیاد	زیاد	تا حدی	کمی	به هیچ وجه	ردیف
					۴۵						۱
					۴۶						۲
					۴۷						۳
					۴۸						۴
					۴۹						۵
					۵۰						۶
					۵۱						۷
					۵۲						۸
					۵۳						۹
					۵۴						۱۰
					۵۵						۱۱
					۵۶						۱۲
					۵۷						۱۳
					۶۰						۱۴
					۶۱						۱۵
					۶۲						۱۶
					۶۳						۱۷
					۶۴						۱۸
					۶۵						۱۹
					۶۶						۲۰
					۶۷						۲۱
					۶۸						۲۲
					۶۹						۲۳
					۷۰						۲۴
					۷۱						۲۵
					۷۲						۲۶
					۷۳						۲۷
					۷۴						۲۸
					۷۵						۲۹
					۷۶						۳۰
					۷۷						۳۱
					۷۸						۳۲
					۷۹						۳۳
					۸۰						۳۴
					۸۱						۳۵
					۸۲						۳۶
					۸۳						۳۷
					۸۴						۳۸
					۸۵						۳۹

بسیار زیاد	زیاد	تا حدی	کمی	به هیچ وجه	زیاد	بسیار زیاد	زیاد	تا حدی	کمی	به هیچ وجه	زیاد
					۸۶						۴۰
					۸۷						۴۱
					۸۸						۴۲
					۸۹						۴۳
					۹۰						۴۴

- ۰- به هیچ وجه: یعنی این موضوع هیچ وقت برای من مسئله نبوده و هرگز مرا ناراحت نکرده است.
- ۱- کمی: یعنی این مشکل یا مسئله در سطح بسیار کمی برای من وجود داشته و ناراحتی مختصری برای من فراهم شده است (مثلاً یک یا دو بار در طول چند ماه گذشته با آن روبرو شده‌ام).
- ۲- تا حدی: یعنی این مسئله تا حدودی برای من مطرح بوده و مرا ناراحت کرده است. مثلاً در طول چند هفته گذشته سه یا چهار بار این مسئله را داشته‌ام.
- ۳- زیاد: یعنی این مشکل یا مسئله به دفعات متعدد (مثلاً هر دو یا سه روز یکبار) و با شدت زیاد برای من اتفاق افتاده و تا حد زیادی باعث ناراحتی من شده است.
- ۴- خیلی زیاد: یعنی این مسئله یا مشکل تقریباً هر روز با شدت بسیار زیاد برای من مطرح بوده و بی‌اندازه مرا ناراحت کرده است.
- مدت زمان لازم برای اجرای این آزمون حدود ۱۲ تا ۱۵ دقیقه است. افراد جدی ممکن است آن را در ۳۰ دقیقه یا بیشتر تکمیل نمایند.

نمره‌گذاری آزمون

اولین مرحله در نمره‌گذاری این آزمون، انتقال ۹۰ سؤال به فرم مخصوص پاسخها است. مرحله بعدی بدست آوردن جمع ضرایب ناراحتی برای هریک از ابعاد ۹ گانه و سؤالات اضافی آزمون می‌باشد. این کار با جمع زدن کلیه شماره‌ها غیراز صفر در هر بُعد انجام می‌شود. در سومین مرحله میزان جمع ناراحتی هر بُعد را به استثنای سؤالات اضافی بر تعداد سؤال‌های آن بعد تقسیم نموده؛ ا در رقم اعشار ادامه می‌دهیم. در نتیجه نمره خام هریک از ابعاد بدست خواهد آمد. در مرحله چهارم جمع کل نمرات خام برای علائم ابعاد ۹ گانه و سؤال‌های اضافی را محاسبه نموده، عدد حاصل را بر ۹۰ تقسیم می‌کنیم تا معیار کلی علائم مرضی (GSI) بدست آید. در مرحله بعد باید تعداد پاسخ‌های مثبت علائم یعنی پاسخ‌هایی که غیراز صفر گرفته‌اند شمارش شوند تا جمع علائم مرضی (PST) بدست آید. اگر جمع کل نمرات خام را بر رقم حاصل از PST تقسیم کنیم، مقدار معیار ضریب ناراحتی (PSDI) بدست خواهد آمد. اگر آزمودنی

به بیش از ۲۰٪ از سؤالات آزمون یا بیش از ۴۰٪ از سؤالات هر بعد پاسخ ندهد سنجش آزمون یا بُعد مورد نظر معتبر نخواهد بود.

کلید آزمون SCL-۹۰-R

نمره: هیچ (--)، کم (۱)، تاحدی (۲)، زیاد (۳)، خیلی زیاد (۴)

کل نمره: هر قسمت بر تعداد سؤال تقسیم شده و با عبارات دیگر مقایسه می شود.

سؤالات:

پرخاشگری^۱: ۱۱، ۲۴، ۶۳، ۶۷، ۷۴، ۸۱

اضطراب^۲: ۲، ۱۷، ۲۳، ۳۳، ۳۹، ۵۷، ۷۲، ۷۸، ۸۰

وسواس^۳: ۳، ۹، ۱۰، ۲۸، ۳۸، ۴۵، ۴۶، ۵۱، ۵۵، ۶۵

حساسیت میان فردی^۴: ۶، ۲۱، ۳۴، ۳۶، ۳۷، ۴۱، ۶۱، ۶۹، ۷۳

شکایات جسمانی^۵: ۱، ۴، ۱۲، ۲۷، ۴۰، ۴۲، ۴۸، ۴۹، ۵۲، ۵۳، ۵۶، ۵۸

روان پریشی^۶: ۹۰، ۸۸، ۸۷، ۸۵، ۸۴، ۷۷، ۶۲، ۳۵، ۱۶، ۷

تصورات پارانوئیدی^۷: ۸۳، ۷۶، ۶۸، ۴۳، ۱۸، ۸

افسردگی^۸: ۷۹، ۷۱، ۵۴، ۳۲، ۳۱، ۳۰، ۲۹، ۲۶، ۲۲، ۲۰، ۱۵، ۱۴، ۵

ترس مرضی^۹: ۸۶، ۸۲، ۷۵، ۷۰، ۵۰، ۴۷، ۲۵، ۱۳

سؤالات اضافی: ۸۹، ۶۶، ۶۴، ۶۰، ۵۹، ۴۴، ۱۹

برای نمره گذاری آزمون، فرد باید هر عبارت را خوانده و با توجه به شرح اول آزمون به هر عبارت نمره بدهد. پس از پایان این کار، نمرات عبارت هر مقیاس جداگانه جمع زده می شوند و آنگاه بر تعداد عبارات آن مقیاس تقسیم می شود. که نتیجه بدست آمده میانگین نمره فرد در آن مقیاس است. مثلاً مجموع عبارات (۸۱، ۷۴، ۶۷، ۶۲، ۲۴، ۱) که مربوط به پرخاشگری هستند، اگر ۱۲ شود، این عدد بر تعداد

1. Hostility
2. Anxiety
3. Obsessive-Compulsive
4. Interpersonal Sensivity
5. Somatization
6. Psychotics
7. Paranoid
8. Depression
9. Phobic Anxiety

تفسیر

GSI = جمع کل نمرات خام ÷ ۹۰

PST = ۹۰ - (جمع تعداد سؤالاتی که صفر گرفته)

PSDI = جمع کل نمرات خام ÷ PST

امضاء:

توضیحات

پرسشنامه فوق یکی از پر استفاده ترین ابزارهای تشخیص روانپزشکی است. این پرسشنامه شامل ۹۰ سؤال برای ارزشیابی علائم روانی می باشد که با استفاده از آن می توان افراد سالم را از افراد بیمار تشخیص داد. پاسخهای ارائه شده به هریک از موارد آزمون در یک مقیاس ۵ درجه ای از میزان ناراحتی که از (هیچ) تا (به شدت) می باشد، مشخص می شود. ۹۰ ماده این آزمون ۹ بعد مختلف شکایات جسمانی، وسواس و اجبار، حساسیت در روابط متقابل، افسردگی، اضطراب، پرخاشگری، ترس مرضی، افکار پارانوئیدی و روان پریشی را دربر می گیرد. نمره گذاری و تفسیر آزمون بر اساس سه شاخص ضریب کلی علائم مرضی، معیار ضریب ناراحتی و جمع علائم مرضی بدست می آید. آزمون مذکور حالات فرد را از یک هفته تا یک ماه قبل تا زمان حال مورد ارزیابی قرار می دهد و این زمانی است که فرد برای جواب دادن به آن زمان رجوع می کند. بدیهی است در مورد بیماران سایکوتیک، افراد دچار ضایعات عضوی مغزو عقب ماندگان ذهنی، این آزمون معتبر نخواهد بود.

سؤالات اضافی

در این آزمون ۷ سؤال وجود دارد که تحت هیچیک از ابعاد ۹ گانه دسته بندی نشده اند. این سؤالات از نظر بالینی دارای اهمیت بوده و به شاخص های کلی آزمون کمک می کنند و تمایل بر این است که بطور تجمعی استفاده شوند. چنانکه یک نمره افسردگی بالا همراه با زود بیدار شدن از خواب و بی اشتهاهی ممکن است در مقایسه با یک نمره مشابه بدون علائم ذکر شده فوق تعبیر متفاوتی داشته باشد. این سؤالات به عنوان یکی از ابعاد آزمون نمره گذاری نمی شوند، اما به نمرات ضریب کلی ناراحتی اضافه می گردند. سؤالات اضافی عبارتند از:

شماره سؤال: ۱۹، علامت: بی اشتهاهی

شماره سؤال: ۶۰، علامت: زیاد خوردن

شماره سؤال: ۵۹، علامت: فکر زیاد راجب مرگ و مردن

شماره سؤال : ۴۴ ، علامت : دیر خوابیدن (مشکل در به خواب رفتن)

شماره سؤال : ۶۴ ، علامت : زود بیدار شدن از خواب

شماره سؤال : ۶۶ ، علامت : بد خوابی (بیدار شدن‌های مکرر درست در هنگام خواب)

شماره سؤال : ۸۹ ، علامت : احساس گناه و مقصر بودن

سه شاخص کلی ناراحتی در این آزمون نیز وجود دارند که هر کدام با نمره‌ای، میزان شدت مشکل روانی فرد را از نظر آسیب شناسی نشان می‌دهند.

۱. **ضریب کلی علائم مرضی^۱ (GSI)**: این ضریب بهترین نشانه سطحی یا عمقی بودن یک ناراحتی در حال حاضر می‌باشد و باید در بیشتر مواردی که به یک سنجش خلاصه، احتیاج داریم از آن استفاده کنیم. همچنین اطلاعاتی در مورد تعداد علائم و شدت ناراحتی ناشی از آن را بدست می‌دهد.

۲. **جمع علائم مرضی^۲ (PST)**: بطور ساده شمارش تعداد علائمی است که بیمار بصورت مثبت گزارش می‌دهد. یعنی آنهایی که خود بیمار به دارا بودن آن تا حدی اذعان دارد.

۳. **معیار ضریب ناراحتی^۳ (PSDI)**: یک سنجش خالص از شدت ناراحتی می‌باشد. یعنی یک سنجش اصلاح شده برای تعداد علائم است. عمل آن بیشتر مانند یک سنجش پاسخ در جهت ابلاغ اینکه، آیا بیمار افسرده علائم خود را در فرم گزارش از خود، بیشتر یا کمتر ارائه داده است یا خیر؟

هـ) پرسشنامه استریش شغلی اسپو^۴

بیشتر اوقات	معمولاً	اغلب	گاهی	کمی	عبارات	رتبه	مجموعه رتبه‌ها*
					از من انتظار می‌رود در محیط کار، در زمان کم، وظایف متعددی را انجام دهم.	۱	
					احساس می‌کنم مسئولیت‌های شغلی من رو به افزایش است.	۲	
					در محیط کار، از من انتظار انجام کارهایی را دارند که هرگز برای آنها آموزش ندیده‌ام.	۳	

1. Global Severity Index

2. Positive Symptom Total

3. Positive Symptom Distress Index

4. Ospio's job stress

بیشتر اوقات	معمولاً	اغلب	گاهی	هرگز	عبارات	ردیف	معمولاً *
					من مجبورم وظایف مربوط به محیط کار را در منزل انجام دهم.	۴	
					برای انجام کار خود، همه امکانات در دسترسم است.	۵	*
					احساس می‌کنم که صلاحیت آنچه که انجام می‌دهم را دارم.	۶	*
					زمان انجام کارهای من محدود است.	۷	
					دلم می‌خواهد کمک بیشتری داشته باشم تا بتوانم پاسخگوی انتظاراتی که در محیط کار از من می‌رود باشم.	۸	
					شغل من ایجاب می‌کند که کارهای مختلفی را که از اهمیت یکسان برخوردارند همزمان انجام دهم.	۹	
					از من انتظار می‌رود که بیش از توانم کار انجام دهم.	۱۰	
					احساس می‌کنم که در حرفه خود همان گونه که انتظار داشتم در حال پیشرفت هستم.	۱۱	*
					احساس می‌کنم کار من، با علایق و مهارت‌های من منطبق است.	۱۲	*
					حوصله‌ام از کارم سررفته است.	۱۳	
					احساس می‌کنم که در شغل خود دارای مسئولیت کافی هستم.	۱۴	*
					احساس می‌کنم که استعدادهای من در محیط مورد استفاده قرار می‌گیرند.	۱۵	*
					احساس می‌کنم که شغل من آینده خوبی دارد.	۱۶	*
					شغل من مرا از نظر موفقیت و مطرح بودن در جامعه ارضا می‌کند.	۱۷	*
					احساس می‌کنم توانایی‌های من بیشتر از حدی است که شغل من به آن نیاز دارد.	۱۸	*
					در محیط کار مهارت‌های جدیدی را می‌آموزم.	۱۹	*
					باید وظایفی را انجام دهم که در حد توانایی و شأن من نیستند.	۲۰	
					در مورد عملکرد خود از مسئولم بازخوردهای مناسب دریافت می‌کنم.	۲۱	*
					آنچه که برای پیشرفت کار خود باید انجام دهم برای من روشن است.	۲۲	*
					در محیط کار خود درباره آنچه که باید انجام دهم تردید دارم.	۲۳	
					وقتی با کارهای مختلف مواجه می‌شوم می‌دانم اولویت با کدام است.	۲۴	*

بیشتر اوقات	معمولاً	اغلب	گاهی	هرگز	عبارات	ردیف	معمولاً *
					وقتی کار جدیدی به من محول می‌شود می‌دانم آن را از کی شروع کنم.	۲۵	*
					مسئولم از من می‌خواهد کاری را انجام دهم که مغایر گفته اوست.	۲۶	
					دقیقاً می‌دانم در محیط کارم چه رفتارهایی را از من انتظار دارند (مثلاً چگونه لباس بپوشم).	۲۷	*
					اولویت‌های شغلی من، برابرم روشن است.	۲۸	*
					کاملاً درک می‌کنم که مسئولم انتظار دارد وقتم را چگونه بگذرانم.	۲۹	*
					اصولی را که براساس آن ارزشیابی می‌شوم، می‌شناسم.	۳۰	*
					بین آنچه مسئولم از من انتظار دارد انجام دهم و آنچه خود فکر می‌کنم صحیح است، احساس تضاد می‌کنم.	۳۱	
					احساس می‌کنم بین ناهماهنگی‌های محل کار گرفتار شده‌ام.	۳۲	
					تعداد دستور دهندگان من بیشتر از یک نفر هستند.	۳۳	
					احساس می‌کنم در موفقیت مافوق خود سهیم هستم.	۳۴	*
					در مورد کاری که انجام می‌دهم احساس خوبی دارم.	۳۵	*
					مسئول من ایده‌های متضادی درباره کارهایی که باید انجام بدهم دارد.	۳۶	
					از آنچه که برای اداره زندگی خود انجام می‌دهم احساس غرور می‌کنم.	۳۷	*
					در محیط کار من مشخص است که چه کسی کارها را پیش می‌برد.	۳۸	*
					من مسئولیت محیط کار خود را تقسیم کرده‌ام.	۳۹	*
					کاری را که من انجام می‌دهم برای خودم و مافوق من به یک نسبت سود دارد.	۴۰	*
					احساس می‌کنم در طی روز با افراد زیادی بیش از آنچه که ترجیح می‌دهم در تماس هستم.	۴۱	
					من وقت کاری خود را صرف مشکلاتی می‌کنم که دیگران برای من بوجود آورده‌اند.	۴۲	
					من مسئول رفاه رده‌های پایین‌تر خود هستم.	۴۳	
					همکارانم به من به عنوان یک رهبر می‌نگرند.	۴۴	*

بیشتر اوقات	معمولاً	اغلب	گاهی	هرگز	عبارات	رتبه	میانگین * رتبه
					من در محیط کار مسئول فعالیت های دیگران نیز هستم.	۴۵	
					من نگران صحت انجام افرادی هستم که با من کار می کنند.	۴۶	
					کار کردن با افرادی که با من کار می کنند واقعاً مشکل است.	۴۷	
					اگر در محیط کار، اشتباهی از من سرزند نتایج آن می تواند برای دیگران تا حدی زیان آور باشد.	۴۸	
					شغل من ایجاب می کند با افراد عصبی سوکار داشته باشم.	۴۹	
					افرادى که با آنها کار می کنم را دوست دارم.	۵۰	*
					در محیط کار خود در معرض سروصدای زیادی قرار دارم.	۵۱	
					در محیط کار خود در معرض رطوبت زیادی قرار دارم.	۵۲	
					در محیط کار خود در معرض گرد و خاک زیادی قرار دارم.	۵۳	
					در محیط کار خود در معرض حرارت زیادی قرار دارم.	۵۴	
					در محیط کار خود در معرض نور شدید قرار دارم.	۵۵	
					در محیط کار خود در معرض حرارت کم قرار دارم.	۵۶	
					برنامه کار من نامنظم است.	۵۷	
					در محیط کار خود در معرض بوهای ناخوشایند قرار دارم.	۵۸	
					در محیط کار خود در معرض مواد سمی قرار دارم.	۵۹	
					در کار خود منزوی هستم.	۶۰	

« ابعاد مختلف پرسشنامه شغلی و امتیازهای مربوطه در زنان و مردان »

امتیاز مردان	امتیاز زنان	ابعاد پرسشنامه
		بار کاری نقش
۲۱-۱۰	۱۷-۱۰	بدون استرس
۳۵-۲۲	۳۳-۱۸	طبیعی
۴۳-۳۶	۴۱-۳۴	متوسط
۵۰-۴۳	۵۰-۴۲	شدید
		بی‌کفایتی نقش
۱۵-۱۰	۱۵-۱۰	بدون استرس
۲۸-۱۶	۳۴-۱۶	طبیعی
۳۵-۲۹	۴۴-۳۵	متوسط
۵۰-۳۶	۵۰-۴۵	شدید
		دوگانگی نقش
۱۴-۱۰	۱۳-۱۰	بدون استرس
۲۶-۱۵	۲۵-۱۴	طبیعی
۳۲-۲۷	۳۱-۲۶	متوسط
۵۰-۳۳	۵۰-۳۲	شدید
		محدوده نقش
۱۴-۱۰	۱۳-۱۰	بدون استرس
۲۶-۱۵	۲۵-۱۴	طبیعی
۳۲-۲۷	۳۱-۲۶	متوسط
۵۰-۳۳	۵۰-۳۲	شدید
		مسئولیت
۱۹-۱۰	۱۶-۱۰	بدون استرس
۲۳-۲۰	۲۹-۱۷	طبیعی
۳۹-۲۴	۳۶-۳۰	متوسط
۵۰-۴۰	۵۰-۳۷	شدید

امتیاز مردان	امتیاز زنان	ابعاد پرسشنامه
		محیط فیزیکی
۱۹-۱۰	۲۴-۱۰	بدون استرس
۲۴-۲۰	۳۲-۲۵	طبیعی
۳۰-۲۵	۴۰-۳۳	متوسط
۵۰-۳۱	۵۰-۴۱	شدید
		استرس کلی
۱۳۳-۶۰	۱۰۷-۶۰	بدون استرس
۲۱۶-۱۳۴	۲۰۳-۱۰۸	طبیعی
۲۵۸-۲۱۷	۲۵۱-۲۰۴	متوسط
۳۰۰-۲۵۹	۳۰۰-۲۵۲	شدید

پرسشنامه نقش‌های شغلس‌آسیپوازه سه قسمت تشکیل شده که برای ارزیابی استرس فرد از شش بُعد است: بارکاری نقش، بی‌کفایتی نقش، دوگانگی نقش، محدوده نقش، مسئولیت، محیط فیزیکی.

بارکاری نقش، وضعیت شخص را نسبت به تقاضاهای محیط کار مورد بررسی قرار می‌دهد. **بی‌کفایتی نقش**، تناسب میان میزان مهارت، تحصیلات و ویژگی‌های آموزشی و تجربی فرد را با نیازهای محیط کار ارزیابی می‌نماید.

دوگانگی نقش، آگاهی فرد از اولویت‌ها، چشم‌داشت‌های محیط کار و معیارهای ارزشیابی را ارزیابی می‌کند.

محدوده نقش، تضادهایی که فرد از نظر وجدان کاری و نقشی که از او در محیط کار انتظار می‌رود را مورد ارزیابی قرار می‌دهد.

مسئولیت، احساس مسئولیت فرد از نظر کارایی و رفاه دیگران در محیط کار را می‌سنجد. **محیط فیزیکی**، شرایط نامساعد فیزیکی محیط کار که فرد در معرض آن قرار دارد را بررسی می‌کند. برای هر عبارت ۵ گزینه از هرگز (برابر ۱ امتیاز) تا بیشتر اوقات (برابر ۵ امتیاز) وجود دارد. عباراتی که با علامت * مشخص شده‌اند بطور معکوس نمره دهی می‌شوند (هرگز برابر ۵ امتیاز تا بیشتر اوقات برابر ۱ امتیاز). براساس نمره‌های بدست آمده، فرد در یکی از ۴ گروه زیر قرار می‌گیرد:

۱) بدون استرس

۲) طبیعی (کم استرس)

۳) متوسط

۴) شدید

امروزه این پرسشنامه، به عنوان یک آزمون معتبر برای اندازه‌گیری استرس شغلی بکار گرفته می‌شود. این آزمون در سال ۱۹۸۱ معرفی شده و چندین بار تجدید نظر شده است.

پایایی این آزمون به شیوه بازآزمایی در سطح رضایت بخشی محاسبه شد (آلفای کرونباخ برابر ۰.۸۹).

Reference: Osipow, S. H. ۱۹۹۸. «Occupational Stress Inventory Revised Edition (OSI-R) Professional Manual. » Odessa, Fla : Phychological Assessment Resources, Inc.

پرسشنامه نقش تیمی

نام و نام خانوادگی تکمیل کننده سمت سازمانی

معاونت تاریخ تکمیل

این پرسشنامه، به عنوان وسیله‌ای ساده جهت ارزیابی مناسب نقش تیمی فرد، طراحی شده است.

دستورالعمل:

این آزمون شامل ۷ سؤال است که هر سؤال ۸ عبارت را دربردارد. لطفاً به هریک از عبارات عددی را تخصیص دهید که مجموع آنها در هر سؤال ۱۰ باشد. به این ترتیب به هر عبارت که توصیف بهتری از شما ارائه می‌دهد امتیاز بیشتری بدهید.

امتیاز	۱. می‌توانم خدماتی بشرح زیر به یک تیم ارائه کنم:
	الف) می‌توانم از فرصت‌های جدید استفاده نمایم.
	ب) می‌توانم با افراد مختلف بخوبی کار کنم.
	ج) ارائه فکرهای جدید از خصایص طبیعی من است.
	د) هرگاه فردی برای دستیابی به اهداف ارزشمند باشد، او را کشف کرده و توانایی لازم برای ایجاد ارتباط با او را دارم.
	ه) ظرفیت من تا حدود زیادی به اثربخشی فردی من بستگی دارد.
	و) برای مواجهه با عدم محبوبیت موقت، در صورتی که نتایج ارزشمندی در پی داشته باشد، آمادگی دارم.
	ز) معمولاً می‌توانم عملی بودن هر چیزی را احساس کنم.
	ح) می‌توانم بدون تعصب، راهکارهای ارائه شده را ارزیابی کنم.
۱۰	مجموع امتیازها

امتیاز	۲. نواقص احتمالی من در انجام کار تیمی به شرح زیر است :
	الف) اگر جلسات، خوب سازماندهی، کنترل و اداره نشوند، احساس ناراحتی می‌کنم.
	ب) در مقابل افرادی که نقطه نظرات معتبر داشته و فرصت‌هایی جهت ابراز نداشته باشند، بسیار نرمش و مهربانی نشان می‌دهم.
	ج) هرگاه گروه‌ایده‌های جدیدی داشته باشد، تمایل زیادی برای بحث و صحبت با اعضای آن خواهم داشت.
	د) نگرش و ایده‌های بلند من، مانع پیوستن راحت و صمیمانه من به جمع همکاران می‌شود.
	ه) اگر ضرورت ایجاب کند، در انجام کار مقتدر و خودکامه بنظر می‌آیم.
	و) چون برای جو گروه احساس مسئولیت می‌کنم، هدایت مستقیم فردی را مشکل می‌بینم.
	ز) اغلب با افکار و مسائل گوناگونی که مطرح می‌شود درگیر شده و از پیگیری امور جاری غافل می‌شوم.
	ح) به نظر همکاران بی‌دلیل نگران جزئیات کارهای جاری هستم.
۱۰	مجموع امتیازها
امتیاز	۳. در جریان فعالیت در یک طرح به اتفاق سایر افراد :
	الف) من بدون اعمال فشار، استعداد اثرگذاری بر افراد را دارم.
	ب) هوشیاری من مانع بروز اشتباهات، نادیده گرفتنها و سهل انگاریها می‌شود.
	ج) برای اینکه وقت جلسه تلف نشود و اهداف اصلی از نظر دور نماند من به اجرا و اقدام تأکید می‌کنم.
	د) در ارائه نظرهای بدیع و بکر روی من حساب می‌شود.
	ه) من همواره با توجه به علاقه مشترک گروه از پیشنهادهای خوب جانبداری می‌کنم.
	و) من علاقه دارم آخرین ایده‌ها و پیشرفت‌ها را جستجو کنم.
	ز) به عقیده من توان قضاوت فردی می‌تواند در اتخاذ تصمیمات صحیح کمک کند.
	ح) از این نظر که تمامی کارهای اساسی را سازماندهی می‌کنم، مورد اعتماد هستم.
۱۰	مجموع امتیازها
امتیاز	۴. خصوصیات و روش من در انجام کار تیمی به شرح زیر است :
	الف) برای شناخت بهتر همکاران علاقه زیادی دارم.
	ب) به چالش با دیدگاه‌های سایرین و یا نظرافردی که در اقلیت هستند، بی‌میل نیستم.

	ج) معمولاً برای ردّ پیشنهادات غیرعملی موضوعی بحث انگیز پیدا می‌کنم.
	د) اگر قرار باشد طرحی اجرا شود، خود را برای اجرای آن قادر می‌بینم.
	ه) در انجام امور به مواجهه با موارد پیش‌بینی نشده گرایش دارم.
	و) هرکاری را که عهده دار شوم، به حدّ کمال می‌رسانم.
	ز) آمادگی دارم از تماس‌های غیررسمی خارج از گروه استفاده کنم.
	ح) اگرچه به تمامی نگرش‌ها علاقه مندم، اما در جریان تصمیم‌گیری با عزم جزم اقدام می‌کنم.
۱۰	مجموع امتیازها
امتیاز	۵. من رضایت شغلی بدست می‌آورم چون :
	الف) از تحلیل شرایط و ارزیابی راه حل‌ها لذت می‌برم.
	ب) به یافتن راه‌حل‌های علمی برای مسائل، علاقه مند هستم.
	ج) دوست دارم روابط خوب کاری با افراد داشته باشم.
	د) می‌توانم تأثیر زیادی بر تصمیمات داشته باشم.
	ه) می‌توانم با افرادی در تماس باشم که معمولاً افکار جدیدی را ارائه می‌دهند.
	و) برای انجام کار در صورت ضرورت می‌توانم نظر افراد را جلب کنم.
	ز) اگر توجه کامل خود را به کار معطوف کنم، تمام جزئیات را درک و حس می‌کنم.
	ح) دوست دارم زمینه‌ای برای بسط رؤیاهایم پیدا کنم.
۱۰	مجموع امتیازها
امتیاز	۶. اگر تصادفاً یک وظیفه سخت با زمان محدود و افراد ناآشنا به من واگذار شود :
	الف) احساس می‌کنم بدون سلاح در گوشه‌ای خلوت و هولناک قرار گرفته‌ام.
	ب) با فردی که روش مثبت و سازنده نشان دهد حاضر به همکاری هستم.
	ج) با توجه به نتایجی که ممکن است افراد مختلف ایجاد کنند به نوعی از حجم کار کم می‌کنم.
	د) عجول بودن من کمک خواهد کرد تا عقب‌تراز بقیه قرار نگیرم.
	ه) می‌توانم جهت تفکر درست، خونسردی و ظرفیت خود را حفظ کنم.

«جدول شماره ۲- ارزیابی نقش تیمی»

امتیازات مندرج در جدول شماره ۱ را به حسب قسمت به جدول زیر منتقل کنید. سپس امتیازات هرستون را جمع کنید تا توزیع امتیازات نقش تیمی حاصل شود.

شماره	مجری متصدی		هماهنگ کننده		تیز مسئول		مبتکر		رابطه منع		منتقد ارزیاب		همکار همراه		گل زن	
	الف	ب	الف	ب	الف	ب	الف	ب	الف	ب	الف	ب	الف	ب	الف	ب
۱	ز		د		و		ج		الف		ح		ب		ه	
۲	الف		ب		ه		ز		ج		د		و		ح	
۳	ح		الف		ج		د		و		ز		ه		ب	
۴	د		ح		ب		ه		ز		ج		الف		و	
۵	ب		و		د		ح		ه		الف		ج		ز	
۶	و		ج		ز		الف		ح		ه		ب		د	
۷	ه		ز		الف		و		د		ب		ح		ج	
جمع																

بالاترین امتیاز هر نقش تیمی، نشان دهنده نقش اولیه فرد بوده و به منزله آن است که فرد تا چه حدودی می‌تواند آن نقش را در تیم خوب ایفا نماید.

بالاترین امتیاز بعدی، نقش ثانویه فرد تلقی شده و در صورت عدم نیاز گروه به نقش اولیه، فرد می‌تواند آن را تقبل نماید.

دو نقش تیمی که کمترین امتیاز را دارند منعکس کننده نقاط ضعف فرد در کارهای تیمی است. به جای تلاش جهت اصلاح یا تغییر نقش، توصیه می‌شود که فرد همکاران مناسب با ویژگی‌های فوق انتخاب نماید.

پیوست شماره ۲

آزمون تشخیص وجود موبینگ و قلدری سازمانی در سازمان

پیوست ۲: آزمون تشخیص وجود موبینگ در سازمان ها و شرکت ها

ویژگی های فردی

جنسیت:	<input type="checkbox"/> مرد	<input type="checkbox"/> زن		
سن:	<input type="checkbox"/> زیر ۳۰ سال	<input type="checkbox"/> ۳۱-۴۰ سال	<input type="checkbox"/> ۴۱-۴۵ سال	<input type="checkbox"/> ۴۶ سال و بالاتر
سابقه:	<input type="checkbox"/> زیر ۱ سال	<input type="checkbox"/> ۲-۵ سال	<input type="checkbox"/> ۵-۱۰ سال	<input type="checkbox"/> ۱۱ سال و بالاتر
تحصیلات:	<input type="checkbox"/> پایین تر از کارشناسی	<input type="checkbox"/> کارشناسی	<input type="checkbox"/> کارشناسی ارشد	<input type="checkbox"/> دکتری
جایگاه:	<input type="checkbox"/> مدیریتی	<input type="checkbox"/> غیرمدیریتی		

راهنما

پرسشنامه ذیل توسط لیمن ۱ به منظور اندازه گیری میزان «قلدری سازمانی (موبینگ و بولینگ)» در شرکت ها، تدوین شده است. در اینجا جواب درست یا غلطی وجود ندارد و شما تنها باید گزینه ای که به شرایط شرکت شما نزدیکتر است را علامت بزنید. پیشاپیش از همکاری شما سپاسگزاریم.

پرسش ها

- قلدرها امکان برقراری ارتباط من با دیگران را سلب می کنند.
 هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- ساکت می کنند و نمی گذارند حرف بزنم.
 هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز

- همکارانم مانع برقراری ارتباط من با دیگران میشوند.
- هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- همکارانم در محل کار بر سرم داد و فریاد میکشند.
- هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- در انجام وظایف کاری ام، از توهین های کلامی رنج می برم.
- هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- در محل کارم از توهین های کلامی درباره زندگی شخصی ام رنج می برم.
- هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- در محل کارم با تماس های تهدیدآمیز تهدید می شوم.
- هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- در محل کارم از تهدیدهای کلامی رنج می برم.
- هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- در محل کارم با نوشته های مکتوب، تهدید می شوم.
- هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- همکارانم از برقراری هرگونه ارتباط با من خودداری می نمایند.
- هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- حضورم در محل کار نادیده گرفته می شود.
- هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- برخی افراد در محل کارم با من صحبت نمی کنند.
- هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- حق ندارم با برخی افراد در محل کارم صحبت کنم.
- هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- در محل کارم انگار در اتاق کارم زندانی شده ام.
- هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- همکارانم از صحبت کردن با من، منع شده اند.
- هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- از حضور فیزیکی ام در سازمان جلوگیری می شود.
- هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز

- پشت سرم، توهین و افترا می‌سازند.
 هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- در مورد من شایعات بی‌اساس می‌سازند.
 هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- در محل کارم مسخره می‌شوم.
 هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- در محل کارم متهم به اختلالات روانی هستم.
 هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- سایرین در تلاش‌اند که مرا پیش روانپزشک بفرستند.
 هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- سایرین مرا بیمار فرض می‌کنند.
 هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- دیگران برای خنده؛ لهجه، شیوه راه رفتن و حرکات مرا تقلید می‌کنند.
 هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- به عقاید سیاسی و مذهبی‌ام توهین شفاهی می‌کنند.
 هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- افراد در محل کار درباره زندگی شخصی‌ام، جُک می‌سازند.
 هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- افراد در محل کار درباره قومیت یا ملیت‌ام جُک می‌سازند.
 هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- در محل کار مرا مجبور به انجام کارهای تحقیرآمیز می‌کنند.
 هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- در محل کارم کنترل می‌شوم و عملکرد شغلی‌ام از طرف افراد با نیات ناپسندی پیگیری می‌شود.
 هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- در محل کار تصمیمات من به عمد مورد سوال و انتقاد قرار می‌گیرد.
 هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- در مورد من از کلمات زشت، رکبک و ناپسند استفاده می‌شود.
 هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز

- در محل کارم مورد آزار و اذیت جنسیتی قرار می‌گیرم.
- هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- اصلاً وظیفه‌ها یا تکلیف کاری به من محول نمی‌شود.
- هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- اغلب از انجام هر فعالیتی هنگام کار محروم می‌شوم.
- هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- در محل کارم وظایف کاری بیهوده و بی‌معنی به من داده می‌شود.
- هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- در محل کارم وظایف کاری که به من محول می‌شود به مراتب پایین‌تر از ظرفیت و توانایی من است.
- هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- بطور مداوم وظایف کاری جدیدی به من محول می‌شود.
- هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- در محل کار وظایف کاری تحقیرآمیز به من داده می‌شود.
- هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- در محل کار وظایف کاری سخت که بیشتر از ظرفیت و توانم است، به من محول می‌شود.
- هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- وظایف کاری خطرناک به من محول می‌شود.
- هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- مرا در محل کار بطور فیزیکی تهدید می‌کنند.
- هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- چون در نظر دیگران، تهدید محسوب می‌شوم، بطور فیزیکی مورد حمله قرار می‌گیرم.
- هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- با حملات فیزیکی مواجه هستم که به سلامت جسمی و روانی‌ام آسیب می‌رساند.
- هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- مجبورم می‌کنند تا در محل کارم پول خرج کنم.
- هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز
- اتفاقات و رخداد‌های وحشتناکی در محل کار و زندگی‌ام برایم پیش می‌آید.
- هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز

• در محل کارم مورد حمله جنسیتی قرار می‌گیرم.

هرگز چندبار در سال چندبار در ماه چندبار در هفته هرروز

تشریح ابعاد پرسشنامه

«پرسشنامه قلدری سازمانی»، میزان قلدری سازمانی در شرکت را با ۴۵ سؤال و در پنج بُعد به شرح جدول ذیل، از منظر ادراک کارکنان می‌سنجد.

لیمن (۱۹۹۰)، ۴۵ فعالیت را برای درک حضور قلدری در ۵ بُعد (رفتارهای تهدیدکننده ارتباطات، روابط اجتماعی، شهرت شغلی، وضعیت شغلی و سلامت فیزیکی و جسمانی) تعیین کرده و پرسشنامه را در این راستا طراحی کرده است.

۱. رفتارهای تهدیدکننده ارتباطات: رفتارهای تهدیدکننده برای کاهش شانس قربانی برای برقراری ارتباط مناسب با سایرین، (مثل توهین شفاهی، تماس‌های تهدیدآمیز، جلوگیری از برقراری ارتباط با سایرین، تهدیدهای شفاهی و کتبی در کار).

۲. رفتارهای تهدیدکننده روابط اجتماعی: رفتارهای تهدیدکننده به منظور جلوگیری قربانی از حفظ روابط اجتماعی (عدم امکان صحبت کردن با سایرین، انکار حضور فرد در سازمان و جدا کردن فرد از سایرین)

۳. رفتارهای تهدیدکننده شهرت شخصی: رفتارهای تهدیدکننده با هدف بی‌اعتبار کردن قربانی و شهرت کاری و شخصی او؛ (توهین، تهمت، شایعه‌سازی، تمسخر، تخریب فرد و...)

۴. رفتارهای تهدیدکننده موقعیت شغلی: رفتارهای تهدیدکننده با هدف کاهش توانایی شغلی قربانی از طریق بی‌اعتبار کردن شغلی؛ (محروم‌سازی، وظایف سخت یا بیهوده، عدم توجه به ظرفیت افراد در کار و...)

۵. رفتارهای تهدیدکننده سلامت جسمانی: رفتارهای تهدیدکننده تأثیرگذار بر سلامت فیزیکی یا ذهنی قربانی (وظایف کاری خطرناک، تهدید فیزیکی فرد، تجاوز جنسیتی به فرد و اتفاقات برنامه‌ریزی شده در زندگی و کار)

سؤالات	ابعاد پرسشنامه
سوال ۱-۱۱	رفتارهای تهدیدکننده ارتباطات
سوال ۱۲-۱۶	رفتارهای تهدیدکننده روابط اجتماعی
سوال ۱۷-۳۱	رفتارهای تهدیدکننده شهرت شخصی
سوال ۳۲-۳۸	رفتارهای تهدیدکننده موقعیت شغلی
سوال ۳۹-۴۵	رفتارهای تهدیدکننده سلامت جسمانی
سوال ۴۵	رفتارهای قلدری در سازمان

امتیازات

امتیاز هر فرد را طبق جدول زیر محاسبه کنید و میانگین کل افراد را محاسبه کنید.
 هرگز: ۵ امتیاز چندبار در سال: ۴ امتیاز چندبار در ماه: ۳ امتیاز چندبار در هفته: ۲ امتیاز
 هر روز: ۱ امتیاز

امتیاز			ابعاد پرسشنامه
۵۵-۴۵	۴۴-۲۳	۲۲-۱۱	رفتارهای تهدیدکننده ارتباطات
۲۵-۲۱	۲۰-۱۱	۱۰-۵	رفتارهای تهدیدکننده روابط اجتماعی
۷۵-۶۱	۶۰-۳۱	۳۰-۱۵	رفتارهای تهدیدکننده شهرت شخصی
۳۵-۲۹	۲۸-۱۵	۱۴-۷	رفتارهای تهدیدکننده موقعیت شغلی
۳۵-۲۹	۲۸-۱۵	۱۴-۷	رفتارهای تهدیدکننده سلامت جسمانی
کم	متوسط	زیاد	رفتارهای قلدری در سازمان

هرچه نمره بالاتری در هر یک از ابعاد و کل پرسشنامه بگیرید، رفتارهای قلدرآمیز و موبینگ‌سازیشتری در سازمان شما وجود دارد و برای اصلاح و کنترل آن باید گام بردارید. نتایج را می‌توانید به تفکیک واحدها تحلیل کنید.

Refrence :Leymann, Heinz. ۱۹۹۰. «Mobbing and psychological Terror at Workplace. » Violence and Victims ۱۲۶-۱۱۹: ۵.

منابع:

- اتیکسون، هینگارد. (۱۳۹۳). زمینه روانشناسی. تهران: انتشارات ارجمند.
- اون، هلازی. (۱۳۹۲). راهنمای کامل منتورینگ: چگونگی طراحی، اجرا و ارزیابی برنامه‌های مؤثر
- آرمسترانگ، م. (۱۳۹۴). چگونه مدیری با ارتباط موفق باشیم. (س. طباطبایی، م. بابایی، ط. خانی پور، مترجم) تهران: نشر بازارگانی.
- آرمسترانگ، م. (۱۳۹۵). راهنمای جامع مدیریت و رهبری. (س. طباطبایی، م. بابایی، م. لقمانی، ح. عزیزلو، مترجم) تهران: انجمن مدیریت منابع انسانی ایران.
- آمارتیاسن. (۱۳۹۴). توسعه به مثابه آزادی. انتشارات دانشگاه تهران.
- باکینگ‌هام، م.، کلفتون، د. (۱۳۹۳). کشف توانمندی‌ها. (عبدالرضایی، مترجم)
- بلانچارد، ک. (۱۳۹۱). رهبری در سطح برتر. (مختاری، مترجم) تهران.
- پائولی، گ. (چاپ اول ۱۳۹۱). اقتصاد آبی. (م. عبدالله زاده، مترجم) تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- پورآقاسی، ح.، باستانی پاریزی، م. (۱۳۹۴). کلیدهای طلایی موفقیت: حاوی نکات ارزشمندی از معروف‌ترین و پرفروش‌ترین کتاب‌های جهان. تهران: امید فرزندگان.
- پیت، رهارت ویک، ا. (چاپ اول ۱۳۸۴) نظریه‌های توسعه. (م. ازکیا، صفری، ش. رحمانپور، ا. مترجمان) تهران: نوبهار.
- تاس. اچ.، م. (۱۳۹۴). برنامه‌ریزی در ایران براساس تجارب مشاوره دانشگاه هاروارد در ایران در تهیه برنامه سوم عمران در ایران. (ع. محمدیگی، مترجم) انتشارات نی.
- تاس. اچ. م. (۱۳۹۴). برنامه‌ریزی در ایران براساس تجارب گروه مشاوره دانشگاه هاروارد در ایران در تهیه برنامه عمرانی سوم. (ع. محمدیگی، مترجم) تهران: نشر نی.
- جفری، ی.، کلوکو، ژ.، ویشار، م. (۱۳۹۱). طرحواره درمانی راهنمای کاربردی برای متخصصان بالینی. (ح. حمیدی پور، ز. اندوز، مترجم) تهران: انتشارات ارجمند.
- خیالت دوگراف، پ.، فون مارافیک، پ. (۱۳۹۴). چشم‌اندازهای نظری فساد. (ه. هژیرالساداتی، د. حسینی هاشم‌زاده جبل یاری، م. فاضلی، مترجم) تهران: انتشارات آگاه.
- دبلیوریچارد اسکات، جرالد اف دیویس، (۱۳۹۴). (ر. سیدجوادین، ب. پورولی، ا. جمال، مترجم) انتشارات مروارید.
- دستنامه توسعه مدیران. (۱۳۹۰). (م. بابایی زکیلی، ا. شیخ، مترجم) انتشارات سرآمد - مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

رایبیز، آ. (۱۳۷۵). به سوی کامیابی. (م. کوچک‌زاده کرمانی، مترجم) تهران.

رایبیز، آ. (۱۳۸۱). توان بیپایان. (م. میرشکار، مترجم) انتشارات زرین.

رایبیز، آ. (۱۳۸۷). نفوذ قدرت. (فاضل، مترجم)

سامرز، م. (۱۳۹۶). کوچینگ در عمل. (س. طباطبایی، مترجم) تهران: انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی - با همکاری انجمن علمی آموزش و توسعه منابع انسانی.

ساندرز، د. (چاپ پنجم ۱۳۹۱). خدمت تخصص ماست. (ب. واحدی، مترجم) تهران: انتشارات سپید.

سلمانی نژاد، ر. ، دانشور، م.، میرفخرالدینی، س. (۱۳۹۱). ارتقاء فرهنگ سازمانی: کاربرد الگوی تعالی سازمانی ایران. بهبود مدیریت.

سی نورث، د. ، جوزف، ج. ، استیون بی. وب، ا. ، اروین گاست، ب. (چاپ اول ۱۳۹۵). سیاست اقتصاد و مسائل توسعه در سایه خشونت. (م. میردامادی، م. نعمتی پور، مترجم)

سمینار تحول اداری و توسعه. مرکز آموزش مدیریت دولتی (بهار ۱۳۹۳).

سیدلسکی، ر. (۱۳۷۴). قدرت خلاق فکر. (ه. رزم آزما، مترجم) اهران: سپنج.

طباطبایی، س. ا. (۱۳۹۵). موبینگ سازندگان جنگ روانی در محیط‌های کسب و کار سازمانی. انتشارات سپید.

طباطبایی، س. ا. (در حال چاپ ۱۳۹۷). دریا با خویشتن. تهران.

عجم اوغلو، د. ، رایبیسون، ج. (۱۳۹۳). چرا ملت‌ها شکست می‌خورند؟ ریشه‌های قدرت، ثروت و فقر (نسخه چاپ اول). (م. میردامادی، م. نعیمی پور، مترجم) انتشارات روزنه.

عظیمی، ح. (چاپ سیزدهم ۱۳۹۱). مدارهای توسعه نیافتگی در اقتصاد ایران. تهران: نشرنی.

فتحی آشتیانی، ع. (۱۳۹۵). آزمون‌های روان‌شناختی: ارزشیابی شخصیت و روان. تهران: موسسه انتشارات بعثت.

فرانکل، و. (۱۳۸۶). فرادیدی بر روان‌شناسی و روان‌درمانی وجودی. (ا. محمدپور، مترجم) تهران: نشر دژه.

فرانکلین، د. ، اندروز، ج. (چاپ سوم، بهار ۱۳۹۵). ۲۰ تغییر بزرگ در جهان. (س. ارکان زاده‌یزدی، همکاران، مترجم) تهران: انتشارات آینده نگر.

فرانکلین، د. ، اندروز، ج. (۱۳۹۶). معرفی ۲۰ تغییر بزرگ جهان در سال ۲۰۵۰. (گروه مترجمان) ناشر: کارآفرین.

فرهنگ و موبینگ. (بهمن ۱۳۹۵). کنفرانس فرهنگ سازمانی. دانشگاه خاتم.

قانع بصیری، م. (چاپ دوم ۱۳۹۴). جهان انسانی، انسان جهانی. انتشارات پایان.

قلی علی، ر. (چاپ چهاردهم ۱۳۷۸). جامعه‌شناسی نخبه‌کشی. انتشارات نی.

کاپلان، سادوک. (۱۳۸۹). دستنامه روانپزشکی بالینی. (م. ارجمند، مترجم)

کوهن، ت. (۱۳۶۷). ساختار انقلاب‌های علمی. (ا. آرام، مترجم) انتشارات سروش

گرفین، ک. (۱۳۸۸). راهبردهای توسعه اقتصادی. (ح. راغفر، م. هاشمی، مترجم) انتشارات نی.

گروسی فرشی، م. (۱۳۸۰). رویکردی نوین در ارزشیابی شخصیت: کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت. تبریز: جامعه پژوه: دانیال.

گلد اسمیت، م.، مورگان، ه.، هارکینز، ف. (۱۳۹۵). هنر و شیوه‌های مربیگری رهبران: مریدان برگزیده راز و رمز کار خود را نمایان می‌سازند. (ا. م. ایران، تدوین، م. قدمی، آ. صائمیان، م. نیازمند، مترجم) تهران: انتشارات نزهت.

لفت ویچ، آ. (۱۳۷۸). دموکراسی و توسعه. (ا. علیقلیان، ا. خاکباز، مترجم) انتشارات طرح نو.

لفت ویچ، ی. (۱۳۸۰). تغییرات اجتماعی و توسعه. (م. حبیبی مظاهری، مترجم) انتشارات پژوهشکده مطالعات راهبردی.

ماکسول، ج. (۱۳۹۳). صفات بایسته یک رهبر. (کیانوند، مترجم) تهران.

مک لئود، ت. اچ. (چاپ سوم ۱۳۹۴). برنامه‌ریزی در ایران براساس تجارب گروه مشاوره دانشگاه هاروارد در ایران در تهیه برنامه عمرانی سوم. (محمدبیگی، مترجم) پردیس دانش.

منتورینگ. (س. ا. طباطبایی، م. بابایی، ر. پاکدل، ط. خانی پور، مترجم) تهران: انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.

مورفی، ژ. (۱۳۷۴). نیروی تفکر مثبت. (ه. رزم‌آزما، مترجم) تهران: سپنج.

مورن، ا. (چاپ اول ۱۳۸۴). آموزش جهانی شدن - هفت دانش لازم برای آموزش آینده. (ح. جاودانی، مترجم) مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی

مؤسسه احداث و انرژی. (۱۳۹۲). گزارش پایه مطالعات تدوین نظام اندازه‌گیری عملکرد محیط کسب و کار ایران با هدف بهبود عملکرد شاخص‌های رقابت پذیری ایران در جهان.

نصر. (۱۳۹۳). دین و نظم طبیعت.

نونه، ر. (چاپ اول ۱۳۹۳). آموزش و توسعه. نسل‌های مختلف و نیازها و علائق آنها. (ا. خراسانی و س. دانشمندی) انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران

نیچه، ف. (چاپ بیستم ۱۳۸۲). چنین گفت زرتشت. (د. آشوری، مترجم) انتشارات آگه.

یاحقی، م. ج.، فرزاد، ع. (۱۳۹۱). تاریخ ادبیات ایران و جهان ۲. انتشارات سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی - دفتر برنامه‌ریزی و تألیف کتب درسی.

- Alonso, R. , Dessein , W. , & Matouschek, N. (2008). When does coordination require centralization? *American economic review*, 98(1), 79145 –.
- Anderson, L. , & Pearson, C. (1999). Tit for Tat? The Spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of management review* , 24, 452471 –.
- Ares Camerino, A. , & Ortega Marlasca, M. (2018). Mobbing in health workplace. *Medicina Clinica (Med Clin (Barc))*, 150(5), 198201 –.
- Armstrong. (2012). *handbook of management and leadership developing effective people skill for batter of and leadership and management (3th edition ed.)*.
- Armstrong. (2012). *Handbook of management and leadership developing effective people skill for batter of and leadership and management (3th ed.)*.
- Aydan, A. , Aydan, A. , Mustafa, O. , & Tuna, S. (2012). Behaviors perceived as mobbing by the instructors assigned in special education institutions. *Procedia – Social and behavioral science* , 46, 48584863 –.
- Baron, R. , & Neuman, J. (1996). Workplace violence and workplace aggression : Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive behavior*, 22, 161173 –.
- Bjorkelo, B. (2013). Workplace bullying after whistle blowing : future research and implications. *Journal of Management Psychology* , 28(3), 306323 –.
- Brodsky, C. (1976). *The harassed Worker*. MA : Lexington Books.
- Burton, R. , Desanctis, O. , & Desanctis, G. (n. d.). *Organizational Design. A Step –by –step approach (second edition ed.)*. MPG Book Group UK.
- burton, R. , Obel, B. , & Desanctis, G. (n. d.). *Organizational design. A step –by –step approach. (s. edition, Ed.)* MPG Book Group UK.
- Carnero, A. , Martinez, M. , & Sanchez –Mangas, R. (2012). . Mobbing and workers' health: empirical analysis for Spain. *International Journal of Manpower*, 33(3), 322339 –.
- Cassio, M. (2003). . *Raising awareness of psychological harassment at work*. Albany, NY, USA: World Health Organization. Retrieved September 30, 2010, from <http://www.who.int/occupationalhealth/publications/en/pwh4e.pdf>.
- Davenport, N. , Schwartz, R. , & Elliot, G. (1999). *Mobbing: Emotional Abuse in the American*

Workplace. Iowa: Civil Society Publication.

Duffy, M. , & Sperry, L. (n. d.). Overcoming Mobbing: A Recovery Guide for Workplace Aggression and Bullying. USA :Oxford University Press.

Duffy, M. , & Sperry. (2013). Overcoming mobbing : A Recovery Guide for Workplace Aggression and Bulling. Oxford University Press.

Elci, M. , Erdilek, M. , Alpkan, L. , & Sener, I. (2014). . The mediating role of mobbing on the relationship between organizational silence and turnover intention. Procedia – Social and Behavioral Sciences, 150, 455464–.

Escobar, A. (2001). Discourse and Power in Development : Michel Foucault and the Relevent of his work to the third world –Alternatives. 10, 385 – 400.

Faure–Brac, J. (2012). A Slow Poison : Behind the Alarming Statistics on Workplace Bulling are Personal Stories of Grief and Hardship, Revealed During A Parliamentary Inquiry .

Fox, S. , Spector, P. , & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice : Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. Journal of Vocational Behavior, 59, 221309–.

Garvois, J. (2006). Mob rule: in departmental disputes, professors can act just like animals. Chron. Secfac, 52(32).

Horvat, B. , & Pagon, M. (2012). Attitudes Toward Workplace Mobbing in Slovenian Research Organisations. Organizacija, 45(4), 159173–.

<https://www.google.com>.

<https://www.Ecommerce.com>.

<https://www.khodshenas.ir>

<https://www.Outofservice.com>.

<https://www.rastmard.com>

Inelmen, Kivanc, Selin Bulut, Alptug Ertinaz, Murat Karaca, and Bercem Kucuker. 2017. «Workplace Creativity of Generation Xer versus Millennial Hotel Employees : The Effects of Mobbing and Sexual Harrasment Perceptions. » International Research Conference on Business, Marketing, Management and Education Studies 6772–.

Jung, L. , & Zaman Bin, K. (2009). the moderating effects of organizational culture on the relationship between leadership behavior and organizational commitment and job satisfaction and performance. 300, 5386–.

Leymann, H. (1990). Mobbing & psychological Terror in workplace and victims.

Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological Terror at Workplace. *Violence and Victims*, 5, 119126–.

Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*. 5(1), 119126–.

Leymann, H. (1996). The Content and Developement of Mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165184–.

Lutgen–Sandvik , P. , Namie, G. , & Namie, R. (2009). . Workplace Bullying: Causes, Consequences, and Corrections, in :Lutgen–Sandvik P, Sypher, BD. *Destructive Organizational Communication*. New York: Routledge Press, 4188–.

M. Yildaz, S. (2018). An emperical analysis of the leader–manager exchange and employee turnover intentions mediated by mobbing : evidence from sport organizations. *Economic Research*, 31, 480497–.

Martino , V. , Hoel , H. , & Cooper , C. (2003). Preventing violence and harassment in the workplace. Paper for European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, Ireland. *Mental Ability, and Career Success Across The Life Span, Personnel Psychology*, 52(3), 621652–.

Mona, O. , & Niall, C. (2011). The clinical effects of workplace Bulling : A Critical look at personality using SEM. *International Journal of workplace Health Management* , 4(1), 6783–.

Moorman, R. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measure on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior . *Human Relations*, 46, 759776–.

Namie GR, N. (n. d.). . *The Bully at Work. What You Can Do to Stop the Hurt and Reclaim Your Dignity on the Job*, Sourcebook Inc; 2000, . Sourcebooks, Inc; 2000, 6061–.

Namie, G. , & Namie, R. (2018). Risk factors for becoming a target of workplace bullying and

mobbing. Praeger Press.

Namie, G;. (2003). The WBI 2003 report on abusive workplaces. [www. bullinginstitute. organization](http://www.bullinginstitute.org/organization). 2003a.

Nathan, N. (n. d.). 2008 «the long term Effects of Africa –s Slwe trades. *Quartery Journal of Enomies*, 123, 130139 –.

Neidl, K. (1996). Mobbing and Well–Being: Economic and Personnel Development Implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 239249 –.

Niedhammer, I. , David, S. , & Degioanni, s. (2006). Association between workplace bullying and depressive symptoms in the French working Population. *J Psychosom Res*, 61, 251259 –.

Okcu, V. , & Cetin, H. (2017). Investigating the relationship among the level of mobbing experience, Job satisfaction and burnout level of primary and secondary school teachers. *University Journal of Educational Research*, 5 (1), 148161 –.

Osipow, S. (1998). *Occupational Stress Inventory Revised Edition (OSI –R) Professional Manual*. Odessa, Fla : Psychological Assessment Resources, Inc.

Pearson , C. , Anderson, L. , & Porath, C. (2000). Assessing and Attacking workplace incivility. *Organizational Dynamics*, 29, 123137 –.

Pearson, S. (1911). Quoted in Powell /Dimaggio. 6.

Price Spratlen, L. (1995). Interpersonal conflict which includes mistreatment in a university workplace. *Violence and Victims*, 10 (4), 285297 –.

Richman, J. , Rospenda, K. , Flaherty, J. , & Freels, S. (2001). Workplace harassment, active coping, and alcohol –related outcomes. *Journal of Substance Abuse*, 13 (3), 347366 –.

Rospenda, K. (2002). Workplace harassment, service utilization, and drinking outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7 (2), 141155 –.

Rotundo, M. , & Sackett, P. (2002). The relative importance of task, citizenship and counterproductive performance to global rating of job performance. *Journal of applied psychology* , 87, 6680 –.

Sahin, B. , & Dundar, T. (2011). Investigation the factors affecting the level of health employees exposure to mobbing behavior: A study in Bolu [in Turkish]. *TISK Akademi*, 6, 88117 –.

- Sahin, B. , Cetin, M. , Cimen, M. , & Yildira, N. (2012). Assessment of turkish junior male physicians – exposure to mobbing behavior . *Public Health* , 53 , 357366 – .
- Sahin, B. , Cetin, M. , Cimen, M. , & Yildiran, N. (2012) . . Assessment of Turkish junior male physicians' exposure to mobbing behavior . *Corat Mad* , 53 , 357366 – .
- Shin B. Cetin, M. , Cimen, M. , & Yildiran, N. (2013) . Assessment Of Turkish Junior male physicians – exposure to mobbing behavior . *Corat Med J* .
- Smith, C. , Organ, D. , & Near, P. (1983) . Organizational citizenship behavior . *Journal of Applied Psychology* , 63 , 653663 – .
- Spector, P. , & Fox, S. (2005) . The stressor–emotion model of counterproductive work behavior : Investigations of actors and targets . *American Psychological Association* , 151174 – .
- Stewart, S. , Bing, M. , Davison, H. , Woehr, D. , & McIntyre, M. (2009) . In the eyes of the behavior of the beholder : A nonself–report measure of workplace deviance . *Jornal of Applied Psychology* , 94 , 207215 – .
- Tong, M. , Schwendiman, R. , & Zuniga, F. (2017) . Mobbing among care workers in nursing homes : A cross – sectional secondary analysis of Swiss nursing homes of human resources project . *International Journal of nursing studies* 66 , 7281 – .
- Van Dyne, L. , & Graham, J. (1994) . Organizational citizenship behavior . *Academy of management journal* , 74 , 656701 – .
- Vega, G. , & Ve Comer, D. (2005) . Sticks and stones may break your bones, but words can break your spirit: Bullying in the workplace . *Journal of Business Ethics* , 58 , 101109 – .
- Yesilbas, M. , & Wan, T. (2017) . The impact of mobbing and job –related stress on burnout and health –related quality of life : The case of Turkish territorial state representatives . *International Journal of public administration* , 112 – .
- Yildirim, A. , & Yildirim, D. (2007) . Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effect on nurses . *Journal of Clinical Nursing* , 16 , 144153 – .