

بررسی سبک‌های مدیریتی در شاهنامه شاه طهماسبی بر پایه نگرش‌های اساطیری، حماسی و تاریخی

چکیده

سبک‌های مدیریتی راه‌های مشخص تصمیم‌گیری‌ها در امور است. این سبک‌ها می‌تواند بسته به عواملی مانند فرهنگ جامعه، وظیفه‌ای که از کار انتظار می‌رود، تفاوت نیروی کار و شخصیت و توانایی‌های رهبران، متفاوت باشد. برخی از منابع کهن نیز بازتابی از سبک‌های مدیریتی در دوره خود هستند و شاهنامه شاه طهماسبی که براساس شاهنامه فردوسی نوشته شده است یکی از این منابع است. در شاهنامه فردوسی سه دوره اساطیری، حماسی و تاریخی وجود دارد. فردوسی، ابتدا از کاربرد نمادین اسطوره برای بیان اصول مدیریتی شاهان استفاده می‌کند و با توجه به فضای حماسی برخی اسطوره‌ها، به روایت دیدگاه‌های ممتاز و مدیریت برتر منش خود می‌پردازد. روش انجام پژوهش حاضر روش توصیفی-تحلیلی و با تکیه بر داده‌های کتابخانه‌ای است. سبک‌های مدیریتی مورد بررسی در پژوهش حاضر مبتنی بر نظریه سبک‌های مدیریت تاننباو و اشمیت (۱۹۷۳) شامل: سبک مدیریت مستقل یا استبدادی، سبک مدیریت خالصانه یا پدران، سبک مدیریت دموکراتیک و سبک مدیریت آزاد یا عدم مداخله می‌باشد. نتایج پژوهش حاکی از این است که سروده‌های فردوسی با به‌کارگیری زبانی نمادین و رمزی، داستانی تازه می‌آفریند و از خلال گرایش‌های سیاسی، اجتماعی و فرهنگی خود، سبک‌های مدیریتی شاهان و فرماندهان را به تصویر کشیده است.

اهداف پژوهش

۱. بررسی سبک‌های مدیریت در شاهنامه بر اساس نگرش‌های اساطیری و حماسی.
۲. بررسی سبک‌های مدیریت در شاهنامه بر اساس نگرش‌های تاریخی.

سؤالات پژوهش

۱. سبک‌های مدیریت بر اساس نگرش‌های اساطیری و حماسی در شاهنامه فردوسی چگونه است؟
 ۲. سبک‌های مدیریت بر اساس نگرش‌های تاریخی در شاهنامه فردوسی چگونه است؟
- کلیدواژه‌ها:** سبک‌های مدیریتی، شاهنامه شاه طهماسبی، نگرش‌های اساطیری، حماسی و تاریخی.

مقدمه

مدیریت و سبک‌های آن وابسته به پیشامدهای جاری است؛ بنابراین مدیران بایستی از سبک مدیریت به خوبی آگاه باشند تا در موقعیت لازم آن‌ها را به کار بگیرند. انتخاب سبک مدیریت، پاسخی به چالش‌های امروزه مدیریت منابع انسانی است. پیدایش سبک‌های مدیریتی مبتنی بر ادبیات جهان، اهداف، عملکرد و اثر بخشی حوزه منابع انسانی را دست‌خوش تحولات زیادی نموده است. مدیریت به دلیل نقشی که در اثربخشی فردی و گروهی ایفا می‌کند، عامل بسیار مهمی در مباحث مدیریت رفتار سازمانی در سازمان است. در حال حاضر با شکل‌گیری نظریه‌های رفتاری و اقتضایی، اهمیت نقش پیرو در فرایند فرهنگ مدیریت مورد توجه قرار گرفته است به گونه‌ای که امروزه، هنر، بازیگری فعال در فرایند مدیریت است و به عنوان عاملی بالقوه ایفای نقش می‌کند. مدیریت ترکیبی از علم و هنر برای پدید آوردن محیطی مناسب است که در آن هم‌فکری و همکاری با دیگران به منظور شکل دادن به فرایندی کارساز امکان‌پذیر می‌شود و طی آن، استفادهٔ بهینه از منابع برای عرضهٔ خدمات جهت جلب رضایت متقاضیان آن‌ها، با پرهیز از بروز هرگونه عواقب نامطلوب، تحقق می‌یابد. در این بین برخی از هنرمندان برای بیان اندیشه‌های مدیریتی خویش به حماسه و اسطوره پناه می‌برند. اسطوره‌ها انسجام بخش هویت ملی است که به مرور زمان مردم آن‌ها را سرلوحه‌ی باورها و اندیشه‌های مدیریتی خود قرار داده‌اند. مکتب‌های مدیریتی مبتنی بر اسطوره‌شناسی، اسطوره را به عنوان تصویر نمادین مدیریت شاهان و فرماندهان و تصویر نمادین مسائل اجتماعی و اندیشه‌های پیش از تاریخ، آرزوهای مردم باستان و مردم امروزی شناخته‌اند. با اذعان به این نکته که فرهنگ و ادبیات در حال مبدل شدن به واژه مقبول روز افزون در ادبیات مدیریت سازمانی و در سطح کلان جامعه، و مورد استفاده بسیاری از اندیشمندان مدیریتی قرار گرفته است. در ایران نیز آثار ادبی برجسته‌ای وجود دارد که از نظر مفاهیم اجتماعی و سبک‌های مدیریت دربردارنده نکات ارزنده‌ای است. یکی از این آثار شاهنامه فردوسی است که در دوره اسلامی نیز به علت اهمیت این اثر، نسخه‌هایی از روی آن نگاشته شده است. یکی از این نسخ، شاهنامه شاه طهماسبی است که در دوره صفوی و به دستور شاه اسماعیل اول و احتمالاً سال ۹۳۰ق نگاشته شده است. بنابراین انجام پژوهشی برای واکاوی سبک‌های مدیریتی موجود در این اثر ادبی ضروری می‌نماید.

بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد تاکنون اثر مستقلی با این موضوع به رشته تحریر در نیامده است. سبک‌های مدیریتی یکی از ضرورت‌های اصلی برای انجام فعالیت‌های بسیاری از مدیران سازمان‌های امروزی و شاهان بوده است. حکومت‌داران و سازمان‌های موفق مشخصهٔ عمده‌ای دارند که به وسیله آن از سازمان‌ها و حکومت‌داران ناموفق متمایز می‌شوند؛ این مشخصه، استفاده از سبک‌های مدیریتی پویا و اثربخش است. در شاهنامه فردوسی انواع مختلفی از نوع مدیریت و حکومت‌داری شاهان، مطرح شده است، که مبتنی بر نظریه سبک‌های مدیریت تانینبام و اشمیت به تقسیم شده است. سبک‌های مدیریتی مورد بررسی در پژوهش حاضر مبتنی بر نظریه سبک‌های مدیریت Tannenbaum and Schmidt (۱۹۷۳) می‌باشد: ۱. سبک مدیریت مستقل یا استبدادی^۱ (بدون حق تصمیم‌گیری برای کارکنان).

^۱ autocratic

۲. سبک مدیریت خالصانه یا پدرانه^۲ (همراه با وفاداری کارمند). ۳. سبک مدیریت دموکراتیک^۳ (همراه با تغییر و برنامه‌ریزی). ۴. سبک مدیریت آزاد یا عدم مداخله^۴ (سیال و آماده تحول) (Tannenbaum and Schmidt, ۱۹۷۳). این پژوهش بر آن است تا با روش توصیفی و تحلیلی و با تکیه بر داده‌های کتابخانه‌ای به بررسی الگوها یا سبک‌ها مدیریتی موجود در شاهنامه شاه طهماسبی بپردازد.

نتیجه‌گیری

فردوسی با به‌کارگیری زبانی نمادین و رمزی، داستانی تازه می‌آفریند تا از خلال گرایش‌های سیاسی، اجتماعی و فرهنگی خود، سبک‌های مدیریتی شاهان و فرماندهان را به تصویر بکشد. در شاهنامه فردوسی سه دوره اساطیری، حماسی و تاریخی وجود دارد که برپایه همین دوره‌ها، نگرش‌های متفاوتی ارائه شده است. در این سه دوره پنجاه دوره پادشاهی وجود دارد که با توجه به ویژگی‌هایی همچون شخصیت، مکارم اخلاقی، قدرتمندی در اداره کشور، عدالت گستری، رعیت‌نوازی و آبادانی کشور و یا عکس این ویژگی‌ها، پادشاهان آن‌ها را به سه گروه می‌توان تقسیم نمود: امیران آرمانی دادگستر در اوج، پادشاهان منفور و بیدادگر در حسیض و فرمانروایانی که صفات نیک و بد را با هم دارا هستند. فردوسی، ابتدا از کاربرد نمادین اسطوره برای بیان اصول مدیریتی شاهان استفاده می‌کند و با توجه به فضای حماسی برخی اسطوره‌ها، به روایت دیدگاه‌های ممتاز و مدیریت برتر منش خود می‌پردازد. در این بین در شاهنامه، فارغ از اینکه حاکمان ایرانی یا انیرانی باشند شاهد سه گونه سبک مدیریت و حکومت هستیم: سبک مدیریت مستقل یا استبدادی: شیوه ضحاک که تغییر و تبدیل را بر نمی‌تابد و خودمدارانه تا نابودی به پیش می‌رود؛ سبک مدیریت دموکراتیک: شیوه فریدون و بهرام و منوچهر که عمل به خیر و برنامه‌ریزی برای تغییرات در آن، مرتب جریان دارد؛ سبک مدیریت آزاد یا عدم مداخله: عملکرد پیران و کیخسرو که متناسب با هر جریان، تغییر می‌یابد و سیال و آماده تحول است. با بررسی‌های انجام شده می‌توان گفت: مکتب‌های مدیریتی در کنار اسطوره‌شناسی شاهنامه، اسطوره را در کنار نگرش‌های حماسی و تاریخی به عنوان تصویر نمادین پدیده‌های مدیریتی شاهانت و تصویر نمادین مسائل اجتماعی و اندیشه‌های مدیریتی پیش از تاریخ، آرزوهای اجتماعی مردم باستان و روان نژند امروزی، تعقلی کردن نمادین اعمال نگرش‌های حماسی مدیریتی در عهد باستان و... شناخته است. از این دیدگاه، شاهان ایرانی بجز سیاوش و کیخسرو، دارای شیوه پذیرش تغییرها هستند و در سطح میانی مدیریت قرار می‌گیرند؛ البته، سیاوش و کیخسرو به دلیل سازگاری و آمادگی برای کنار آمدن با هر گونه تغییر پیش آمده و پاسخگویی به اتفاقات غیرقابل پیش‌بینی و آماده تحول)، با سبک مدیریت آزاد، عملکردی در سطح عالی مدیریتی دارند و کارکردشان با شیوه‌های عملکرد سبک مدیریتی مستقل نیز همسو نشان می‌دهد. در توران نیز افراسیاب قرار دارد که با هرگونه تغییری مخالف است و با سبک مدیریت مستقل یا استبدادی (بدون حق تصمیم‌گیری برای کارکنان) یک سونگر است و از نظر مدیریتی در سطح عملیاتی یا کهن ثبات‌گرا قرار می‌گیرد. برنامه‌های حکومتی شاهان شاهنامه، از ویژگی‌های علمی‌آینده‌نگری، تداوم، انعطاف‌پذیری و مدیریت زمان برخوردار است. اصل سازمان‌دهی با تقسیم کار و تفویض اختیار با توجه به تخصص کارگزار، مراعات سلسله مراتب سازمانی و وحدت فرماندهی اجرا می‌شود. ضرورت کنترل سازمان در این اثر کاملاً درک شده است. حاکمان شاهنامه به طور مداوم در مورد سرزمین تحت حکومتشان اطلاعات کسب می‌کنند.

^۲ paternalistic

^۳ democratic

^۴ laissez-faire

درباره گزارش‌های رسیده به تحقیق می‌پردازند و با قاطعیت و بدون تبعیض با خاطیان برخورد می‌کنند. مسأله نظارت با جدیت و به اقتضای مکان و زمان به صورت مستقیم و غیرمستقیم دنبال می‌شود. نمای بسته کلام فردوسی در آرایه سبک‌های مدیریتی‌اش چنین الگویی دارد: مدیران باید افرادی عاقبت‌اندیش و آینده‌نگر باشند. فردا را در آیین امروز ببینند و دایره دیدشان را گسترش دهند. بهتر است مدیران از سپردن کارهای خطیر به انسانهای کوچک و فرومایه پرهیز کنند و افراد اصیل، نژاده و کارآمد را به کار بگمارند، زیرا اگر کار به کاردان سپرده شود، فرآیند ایزدی تابیدن می‌گیرد و چون کار به دست ناهلان بیفتد آشفستگی و نابسامانی در پهنه گیتی گسترده خواهد شد. امنیت جامعه مرهون عدالت اجتماعی است و این امر نیز در گرو داشتن مدیرانی عادل و قانونمند در رأس هرم سازمان است. برای این که کارهای سازمان بهتر انجام شود، باید انگیزه کارکنان را بالا برد. دادن پاداش‌های عادلانه و مدبرانه به کارکنان باعث می‌شود که مدیر بهتر و زودتر به اهداف مورد نظر در سازمان برسد. توجه مدیر به نیازهای افراد موفقیت او را در رسیدن به هدف تضمین می‌کند تا مدیران در سازمان‌ها اشخاص امین و متدین و فعال و آزاداندیش را؛ اگرچه گاهی هم با فکر آنان مخالفند؛ چون نگین انگشتری عزیز ندارند و تا از ناپارسیان و طماعان منصب، چون جذامیان، دوری نکنند، امیدوار نباشند که در سیستم تحت فرمانشان آثار بهبودی حاصل شود. هیچگاه همه افراد تحت نظارتشان را مثال گندم در آسیاب نریزند؛ بلکه به هر انسان زنده و فعال در سیستم مثل یک نهال زنده توجه کنند و معتقد باشند ارتقای سطح دانش و خرد کارداران و جامعه تحت حکومت، عظمت ملی را به دنبال خواهد داشت.

منابع و مأخذ

پورخالقی چترودی، مه‌دخت (۱۳۸۷)، درخت شاهنامه (ارزش‌های فرهنگی و نمادین درخت در شاهنامه فردوسی)، چاپ دوم، مشهد: به نشر.

دفت، ریچارد (۱۳۷۷)، تئوری و طراحی سازمان، ج ۲، ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی، چاپ هشتم، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

راشد محصل، محمدرضا (بی‌تا)، نشانه‌هایی از آیین‌های ابتدایی در حماسه ملی، سیمرغ، ش ۱، ۳۱-۲۷.

رحمان سرشت، حسین (۱۳۸۴)، راهبردهای مدیریت، چاپ اول، تهران: فن و هنر.

رضاییان، علی (۱۳۹۰)، مدیریت رفتار سازمانی، چاپ یازدهم، تهران: سمت.

ریاحی، محمد امین (۱۳۹۳)، شاهنامه‌ی بی‌دروغ، فردوسی بی‌نقاب، شماره ۷۷، صص ۲۲۵-۲۰۴.

شاطری، میترا، احمدطجری، پروانه (۱۳۹۶)، «مطالعه تأثیرپذیری نگاره‌های شاهنامه طهماسبی از تغییر مذهب در دوره صفوی»، فصلنامه علمی-پژوهشی نگره، ش ۴۲، صص ۶۱-۴۷.

صمصامی، شیرین و پورخالقی چترودی، مه‌دخت (۱۳۹۲)، شاهنامه و مدیریت اقتضایی، بهار ادب، شماره ۶، ۲۱۳-۱۹۱.

فردوسی، ابوالقاسم (۱۳۸۶)، شاهنامه، به کوشش جلال خالقی مطلق، چاپ سوم، تهران: مرکز دایره المعارف بزرگ اسلامی (مرکز پژوهش‌های ایرانی و اسلامی).

فردوسی، ابوالقاسم (۱۳۷۹)، شاهنامه، به کوشش سعید حمیدیان، ج ۵، تهران: قطره.

فرید، امیر (۱۳۹۱)، «بررسی نگاره جشن سده (اثر سلطان محمد)»، کتاب ماه هنر، شماره ۱۶۶، صص ۱۲۵-۱۲۰.

فری من، ادوارد؛ استونر، جیمز (۱۳۷۵)، مدیریت، ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی، ج ۱، تهران: بازرگانی.

فیزی، دیاناسی (۱۳۸۴)، مدیریت اقتضایی متناسب با فرهنگ‌های سازمانی، ترجمه ناصر میرسپاسی، تهران: میر.

کریستن سن، آرتور (۱۳۶۸)، کیانیان، ترجمه ذبیح الله صفا، ج ۵، تهران: علمی و فرهنگی.

کزازی، میر جلال‌الدین (۱۳۹۰)، نامه باستان، چاپ هفتم، تهران: سمت.

محمدزاده، مهدی، ظاهر، عادل (۱۳۹۴)، «تأثیر شاهنامه طهماسبی در سنت شاهنامه نگاری عثمانی، نگره، شماره ۳۴، صص ۳۷-۲۷.

محمدی ملایری، محمد (۱۳۸۲)، تاریخ و فرهنگ ایران در دوران انتقال از عصر ساسانی به عصر اسلامی، ج ۵، تهران: توس.

هیکس، هربرت جی (۱۳۷۲)، تئوری‌های سازمان مدیریت، ترجمه گوئل کهن، چاپ ششم، تهران: اطلاعات.

یارشاطر، احسان و دیگران (۱۳۸۰)، تاریخ ایران از سلوکیان تا فروپاشی دولت ساسانیان، ترجمه حسن انوشه، جلد ۳، چاپ سوم، تهران: امیرکبیر.

Abolfazli, E., Yousefi Saidabadi, R. & Fallah, V. (۲۰۱۶). An analytical study on indifference management in educational system of Iran: Reflection on expert's opinions. *International Review*, 1-2, 22-37.

Adamczyk, K. (2013). Development and validation of the Polish-language version of the Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS). *International Review of Social Psychology*, 26(4), 25-48.

Andersen, J.A. (2015). Barking up the wrong tree: on the fallacies of the transformational leadership theory, *Leadership & Organization Development Journal*, 36(6), 765-777.

Gretchen, Spreitzer. (2013). Taking Stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work, from: [http://webuser.bus.umich.edu/spreitzer/empowerment and self management.pdf](http://webuser.bus.umich.edu/spreitzer/empowerment_and_self_management.pdf).

Tannenbaum, R., & Schmidt, W.h. (1973). How to Choose a Leadership Pattern. *Harvard Business Review*, 51, 162-180

