**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 مديريتي 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 تاننبائو و اشمیت (1973) شامل: سبک مدیریت مستقل یا استبدادی، سبک مدیریت خالصانه یا پدرانه، 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**

1.بررسی سبک­های مدیریت در شاهنامه بر اساس نگرش­های اساطیری و حماسی.

2.بررسی سبک­های مدیریت در شاهنامه بر اساس نگرش­های تاریخی.

**سؤالات پژوهش**

1. سبک­های مدیریت بر اساس نگرش­های اساطیری و حماسی در شاهنامه فردوسی چگونه است؟

2. سبک­های مدیریت بر اساس نگرش­های تاریخی در شاهنامه فردوسی چگونه است؟

**کلیدواژه­ها:** سبک­های مدیریتی، شاهنامه شاه طهماسبی، نگرش­هاش اساطیری، حماسی و تاریخی.

**مقدمه**

مدیریت و سبک­های آن وابسته به پیشامدهای جاری است؛ بنابرین 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 مهمی‌در 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. مديريت تركيبي از علم و هنر براي پديد آوردن محيطي مناسب است كـه در آن هم­فكري و همكاري با ديگران به منظور شكل دادن به فرايندي كارساز امكان‌پذير مي‌شود و طي آن، استفادة بهينه از منابع براي عرضة خدمات جهت جلب رضـايت متقاضـيان آن­هـا، بـا پرهيـز از بـروز هرگونه عواقب نامطلوب، تحقق مي‌يابد. در این بین برخی از هنرمندان براي بيان انديشه­هاي مدیریتی خويش به حماسه و اسطوره پناه مي­برند. 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 اسطوره شناسی، 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 اذغان به این نکته که فرهنگ و ادبیات در حال مبدّل شدن به واژه مقبول روز افزون در ادبیات مدیریت سازمانی و در سطح کلان جامعه، ومورد 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 اهمیّت 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 سال930ق 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 يکي از ضرورت‌هاي اصلي براي انجام فعاليت‌هاي بسياري از مدیران سازمان‌هاي امروزي و شاهان بوده است. حکومت‌داران و سازمان‌هاي موفق مشخصۀ عمده‌اي دارند که به وسيله آن از سازمان­ها و حکومت‌داران ناموفق متمايز مي­شوند؛ اين مشخصه، استفاده از سبک‌های مدیریتی پويا و اثربخش است. در شاهنامه فردوسی انواع مختلفی از نوع مدیریت و حکومت­داري 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 (1973) می‌باشد: 1.سبک مدیریت مستقل یا استبدادی[[1]](#footnote-1) (بدون حق تصمیم‌گیری برای کارکنان). 2. سبک مدیریت خالصانه یا پدرانه[[2]](#footnote-2) (همراه با وفاداری کارمند). 3. سبک مدیریت دموکراتیک[[3]](#footnote-3) (همراه با تغییر و برنامه‌ریزي). 4.سبک مدیریت آزاد یا عدم مداخله[[4]](#footnote-4) (سیال و آماده تحول) (Tannenbaum and Schmidt، 1973). 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.

**نتيجه­گيري**

فردوسی با به‌کارگیری زبانی نمادین و رمزی، داستانی تازه می­آفرینند 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 برپابه 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، قدرتمندي در اداره کشور، عدالت گستري، رعیت­نوازي و آبادانی کشور و یا عکس این ویژگی‌ها، پادشاهان آن­ها را به سه گروه می‌توان تقسیم نمود: امیران آرمانی دادگسترِ در اوج، پادشاهان منفور و بیدادگرِ در حضیض و فرمانروایانی که صفات نیک و بد را با هم دارا هستند. فردوسی، ابتدا از کاربرد نمادین اسطوره برای بیان اصول مديريتي 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 ضحاك که تغییر و تبدیل را بر نمی‌تابد و خودمدارانه تا نابودي به پیش می‌رود؛ سبک مدیریت دموکراتیک: شیوه فریدون و بهرام و منوچهر که عمل به خیر و برنامه‌ریزي براي تغییرات در آن، مرتب جریان دارد؛ سبک مدیریت آزاد یا عدم مداخله: عملکرد پیران و کیخسرو که متناسب با هر جریان، تغییر می‌یابد و سیّال 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، داراي شیوه پذیرش تغییرها هستند و در سطح میانی مدیریت قرار می‌گیرند؛ البته، سیاوش و کیخسرو به دلیل سازگاري و آمادگی براي کنار آمدن با هر گونه تغییر پیش آمده و پاسخگویی به اتفاقات غیر‌قابل پیش‌‌بینی و آماده تحول)، با سبک مدیریت آزاد، عملکردي در سطح عالی مدیریتی دارند و کارکردشان با شیوه‌هاي عملکرد سبک مدیریتی مستقل نیز همسو نشان می­دهد. در توران نیز افراسیاب قرار دارد که با هرگونه تغییري 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. برنامه­هاي حكومتي شاهان شـاهنامه، از ويژگي­هاي علمي‌آينده­نگري، تداوم، انعطاف­پذيري و مديريت زمان برخوردار است. اصل سازمان­دهي بـا تقسيم كار و تفويض اختيار با توجه به تخصص كارگزار، مراعـات سلـسله مراتـب سـازماني و وحـدت فرماندهي اجرا مي‌شود. ضرورت كنترل سازمان در اين اثر كاملاً درك شده است. حاكمان شاهنامه به طور مداوم در مورد سرزمين تحت حكومتشان اطلاعات كسب مي‌كنند. دربارة گزارش‌هاي رسيده بـه تحقيـق مي‌پردازند و با قاطعيت و بدون تبعيض با خاطيان برخورد مي‌كنند. مسألة نظارت با جديت و بـه اقتـضاي مكان و زمان به صورت مستقيم و غيرمستقيم دنبال مي‌شود. نماي بستة كلام فردوسي در ارایة سبک‌های مديريتي‌اش چنين الگويي دارد: مديران بايد افرادي عاقبت­انديش و آينده‌نگر باشند. فردا را در آيينة امروز ببيننـد و دايـرة ديدشـان را گسترش دهند. بهتر است مديران از سپردن كارهاي خطير به انسانهاي كوچك و فرومايه پرهيز كنند و افراد اصـيل، نژاده و كارآمد را به كار بگمارند، زيرا اگر كار به كاردان سپرده شود، فرّة ايزدي تابيدن مي‌گيرد و چون كـار به دست نااهلان بيفتد آشفتگي و نابساماني در پهنة گيتي گسترده خواهد شد. امنيت جامعه مرهون عدالت اجتماعي است و اين امر نيز در گرو داشتن مديراني عادل و قانونمند در رأس هرم سازمان است. براي اين كه كارهاي سازمان بهتر انجام شود، بايد انگيزة كاركنان را بالا برد. دادن پاداش‌هاي عادلانـه و مدبرانه به كاركنان باعث مي‌شود كه مدير بهتر و زودتر به اهداف مورد نظر در سازمان برسد. توجه مدير به نيازهاي افراد موفقيت او را در رسيدن به هدف تضمين مي­كند تا مديران در سازمان‌ها اشخاص امين و متدين و فعال و آزادانديش را؛ اگرچه گاهي هم با فكر آنان مخالفند؛ چون نگين انگشتري عزيز ندارند و تـا از ناپارسـايان و طماعـان منـصب، چـون جذاميان، دوري نكنند، اميدوار نباشند كه در سيستم تحت فرمانشان آثار بهبودي حاصل شود. هيچگاه همة افراد تحت نظارتشان را مثال گندم در آسياب نريزند؛ بلكه به هر انسان زنده و فعـال در سيستم مثل يك نهال زنده توجه كنند و معتقد باشند ارتقاي سطح دانش و خرد كارداران و جامعة تحت حكومت، عظمت ملي را بـه دنبـال خواهد داشت.

**منابع و مآخذ**

پورخالقي چترودي، مه­دخت (1387)، درخت شاهنامه (ارزش‌های فرهنگی و نمادین درخت در شاهنامۀ فردوسی)، چاپ دوم، مشهد: به نشر.

دفت، ریچارد (1377)، تئوری و طراحی سازمان، ج2، ترجمۀ علی پارساییان و سید محمد اعرابی، چاپ هشتم، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی .

راشد محصل، محمدرضا(بی­تا)، نشانه‌هایی از آیین‌های ابتدایی در حماسۀ ملی، سیمرغ، ش1، 31-27.

رحمان سرشت، حسین(1384)، راهبردهای مدیریت،چاپ اول، تهران: فن و هنر.

رضاییان، علی(1390)، مدیریت رفتار سازمانی، چاپ یازدهم، تهران: سمت.

[ریاحی، محمد امین](https://www.noormags.ir/view/fa/creator/233830/%D9%85%D8%AD%D9%85%D8%AF_%D8%A7%D9%85%DB%8C%D9%86_%D8%B1%DB%8C%D8%A7%D8%AD%DB%8C) (1393)، شاهنامه­ی بی دروغ، فردوسی بی­نقاب، شماره 77 ، صص225-204.

شاطری، میترا، احمدطجری، پروانه(1396)، «مطالعه تأثیرپذیری نگاره های شاهنامه طهماسبی از تغییر مذهب در دوره صفوی»، فصلنامه علمی –پژوهشی نگره، ش42، صص61-47.

صمصامی، شیرین و پورخالقی چترودی، مه­دخت (1392)، شاهنامه و مدیریت اقتضایی، بهار ادب، شماره 6، 213-191.

فردوسی، ابوالقاسم(1386)، شاهنامه، به کوشش جلال خالقی مطلق، چاپ سوم، تهران: مرکز دایره المعارف بزرگ اسلامی(مرکز پژوهش‌های ایرانی و اسلامی).

فردوسی، ابوالقاسم(1379)، شاهنامه، به کوشش سعید حمیدیان.،چ 5، تهران: قطره.

فرید، امیر(1391)، «بررسی نگاره جشن سده(اثر سلطان محمد)»، کتاب ماه هنر، شماره166، صص125-120.

فری من، ادوارد؛ استونر، جیمز (1375)،  مدیریت، ترجمۀ علی پارساییان و سید محمد اعرابی، ج1، تهران : بازرگانی.

فیزی، دیاناسی(1384)، مدیریت اقتضایی متناسب با فرهنگ‌های سازمانی، ترجمۀ ناصر میرسپاسی، تهران : میر.

کریستن سن، آرتور (1368)، کیانیان، ترجمه ذبیح اﷲ صفا، چ 5، تهران: علمی و فرهنگی.

کزّازی، میر جلال­الدین (1390)، نامۀ باستان، چاپ هفتم، تهران : سمت.

محمدزاده، مهدی، ظاهر، عادل(1394)، «تأثیر شاهنامه طهماسبی در سنت شاهنامه نگاری عثمانی، نگره، شماره34، صص37-27.

محمدی ملایری، محمد (1382)، تاریخ و فرهنگ ایران در دوران انتقال از عصر ساسانی به عصر اسلامی، ج5، تهران: توس.

هیکس، هربرت جی(‌‌1372)، تئوری‌های سازمان مدیریت، ترجمۀ گوئل کهن، چاپ ششم، تهران : اطلاعات،.

یارشاطر، احسان و دیگران (1380)، تاریخ ایران از سلوکیان تا فروپاشی دولت ساسانیان، ترجمۀ حسن انوشه، جلد 3، چاپ سوم، تهران : امیرکبیر.

Abolfazli, E.,Yousefi Saidabadi, R. & Fallah,V. (2016). 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/spreitz e/empowerment and self management.pdf.

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

1. autocratic [↑](#footnote-ref-1)
2. paternalistic [↑](#footnote-ref-2)
3. democratic [↑](#footnote-ref-3)
4. laissez-faire [↑](#footnote-ref-4)