

PERSONAL CHARACTERISTICS OF MANAGERS IN PANCHATANTRA

MIR JALIL AKRAMI* – KAMRAN PASHAYI FAKHRI

ABSTRACT

Divine management is a kind of management that based on the truth of human existence and realized in the hearts. This kind of management is special to prophets and their true followers of God and aims to remove human from beastliness to divine statement, from darkness to lightness turning to name of Lord.

In this article we tried to look into the personal characteristics of managers in Panchatantra using ideas of some management intellectuals.

Keywords: management, Panchatantra

بررسی ویژگی های شخصی مدیران در کلیله و دمنه

دکتر میرجلیل اکرمی* - کامران پاشایی فخری

چکیده

مدیریت الهی؛ مدیریتی است مبتنی بر شناخت حقیقت انسان و مراتب وجودی او، مدیریتی که با اداره قلبها تحقق می‌یابد. این گونه مدیریت، ویژه‌ی انبیای عظام و اولیای مکرم الهی و پیروان حقیقی ایشان است؛ به منظور خارج کردن انسان از مرتبه حیوانی و وارد کردن او در مرتبه رحمانی، خروج از ظلمات به سوی نور و تحول به اسم رب.

انبیاء با بهره‌مندی ویژگی‌های والای فردی و الهی، انسان را به سوی این مقصد متعالی هدایت می‌کنند، مدیریت آنان مبتنی بر نظام تکریم و در تقابل با نظام استخفاف، مدیریت «موسوی» در برابر مدیریت فرعون است. در نظام ارزشی انبیاء، انسان و حقیقت انسان، جامع همه‌ی کمالات تمام موجودات و مخلوقات است. نویسندگان و شاعران آثار کلاسیک ادب فارسی نیز با الهام از این آموزه‌های دینی، مدیریتی کارآمد برای پویایی هر چه بیش‌تر جامعه انسانی تبیین کرده‌اند چیزی که «هنری فایول» (۱۹۲۵ - ۱۸۴۱ م) نظریه‌پرداز نامدار فرانسوی، «استیفن پی رابینز» نظریه‌پرداز علم مدیریت و «رابرت کتز» مولف کتاب مهارت‌های اثر بخش و رئیس پیشین شرکت پورکس، «هرولد کونتز»، «سیریل اودانل» و «هاینز ویهریخ» مولفان کتاب «اصول مدیریت» و دونالد کندال مدیرعامل شرکت پیسی کولا و دیگران، ده‌ها سال بعد در دیدگاه‌های خود به آن‌ها تأکید نموده‌اند.

در این مقاله سعی شده است ویژگی‌های شخصی مدیران در کلیله و دمنه با بهره‌مندی از نظریات برخی اندیشه‌مندان علم مدیریت مورد بررسی اسنادی قرار گیرد تا منظر جدیدی فرا روی محققان برای غور در آثار ماندگار ادب فارسی بگشاید.

کلید واژه‌ها: ویژگی‌های شخصی مدیر، کلیله و دمنه، هنری فایول، رابرت کتز، رابینز.

* دانشیار دانشگاه تبریز

مقدمه

شاید نتوان به صورتی دقیق، تاریخی را به عنوان آغاز اندیشه مدیریت و ویژگی های شخصی مدیر بیان کرد. البته با بررسی نخستین موسساتی که به وسیله مسلمانان، یهودیان، یونانیان و رومی ها تشکیل گردید می توان در این باره مطالب ارزنده ای آموخت. با وجود این، بر اساس یافته های «جی ام شفر تیزوجی و استیون اوت» مولفان کتاب تئوری های سازمان، ارسطو نخستین کسی بود که در باره اهمیت فرهنگ در نظام های مدیریتی مطالبی نوشت. هم چنین «ابن تیمیه» برای برشمردن اصول اداری در درون سازمان های اسلامی از روش علمی استفاده کرد و «ماکیاولی» در تجزیه و تحلیل نهایی و قطعی خود، توانست شیوه استفاده از قدرت را به دنیا بشناساند.

با بررسی های انجام گرفته در اندیشه دانشمندان اهل باستان از سفر خروج (جزئی از کتاب تورات - فصل ۱۸) می خوانیم که شعیب، پدر زن حضرت موسی (ع)، او را مورد توبیخ قرار می دهد که باید سازمانی تشکیل می داد و مسئولیت های مربوط به قضاوت و داوری بین افراد رعایت عدل را به دیگران واگذار می کرد.

در آیه ۲۵ سفر خروج، حضرت موسی (ع) توصیه شعیب را می پذیرد؛ او «از میان قوم بنی اسرائیل مردان توانا را انتخاب کرد و آن ها را حاکم و رئیس بر دسته های هزار نفری، صد نفری، پنجاه نفری و ده نفری قرار داد.» حضرت موسی (ع) کماکان مسائل مشکل و سخت را خود رسیدگی می کرد و حکمرانان وی به موضوع های بسیار کوچک می پرداختند. این دیدگاه اصلی مدیریت، بعد ها با نام «مدیریت مبتنی بر استثنا» سقراط نیز در عهد باستان گفتاری در مورد مدیریت عمومی و ویژگی شخصی مدیر دارد و می گوید:

«رهبری که از نیازها آگاه باشد و بتواند آن ها را تامین کند، می تواند یک رئیس خوب باشد چه او یک گروه خواننده یا نوازنده موسیقی، یک خانواده یا یک شهر و سپاه را هدایت کند.» (گزنفون، ۱۸۶۹)

سقراط وظایف همه روسای خوب اعم از دولتی و خصوصی را برمی شمارد و آن ها را مورد بحث قرار می دهد و سرانجام بر جنبه های مشابه آن ها تاکید می کند.

اگرچه غوطه ور شدن در دریای دانش پیشینیان اعم از «ابن تیمیه، سقراط» و دیگران لذت بخش است ولی بیش تر تحلیل گرانی که در باره ریشه های علم مدیریت به تحقیق پرداخته اند، شروع این اندیشه علمی را در سامانه های تولیدی و تاسیس مراکز اقتصادی می دانند علی هذا نویسندگان و شاعران آثار کلاسیک ادب فارسی نیز البته با الهام از آموزه های قرآنی، مدیریتی کارآمد برای پویایی هر چه بیش تر جامعه انسانی تبیین کرده اند چیزی که اندیشه مندان علم مدیریت، ده ها سال بعد در دیدگاه های خود به آن ها تاکید نموده اند.

درک رفتارهای فردی با بررسی نقش روان شناسی در رفتار سازمانی امکان پذیر است و به اعتقاد «استیفن پی. رابینز» مولف کتاب «مبانی رفتار سازمانی» نقش های روان شناسی در چهار دسته نگرش، شخصیت، ادراک و یادگیری قابل تقسیم بندی است.

اکنون با بررسی یکی از آثار ماندگار ادب فارسی (کلیده و دمنه) از منظر ویژگی های شخصی مدیران، به تطبیق نظریه ها و تئوری های برخی نظریه پردازان علم مدیریت می پردازیم.

کلیده و دمنه؛ از جمله آن مجموعه های دانش و حکمت است که مردمان خردمند قدیم گرد آورده اند و به هرگونه زبان نیشند و از برای فرزندان خویش به میراث گذاشتند و در اعصار و قرون متمادی گرامی می داشتند و می خواندند و از آن، حکمت عملی و آداب زندگی و زبان می آموختند.

هرچند که اصل کتاب به هندی بود و «پنجه تنتره» نام داشت، اما نصرالله منشی در ترجمه این اثر، مقید به متابعت از اصل نبود و ترجمه و نگارشی آزاد ساخته و پرداخته است. بیان این نکته ضروری است که این اثر گران قدر و کهن برای اداری یک جامعه و برای شناخت ویژگی های افراد گوناگون یک جامعه که لازمی کار یک مدیر است، نوشته شده است.

نصرالله‌منشی در زمان غزنویان می‌زیست و منشی بهرام شاه غزنوی بود. کلیله و دمنه نصرالله منشی از نوع کتب حکمت عملی است و به خصوص به آیین کشورداری و مدیریت جامعه توجه خاص دارد که سال‌ها بعد دیگر نظریه پردازان به شکل امروزی آن‌ها را تدوین و تبیین کرده‌اند.

«رابرت کتز»^۱ نظریه پرداز معروف علم مدیریت در کتاب «مهارت‌های اثر بخش» صفحه ۲۳ چهار گونه مهارت انسانی، فنی، ادراکی و طراحی را برای مدیران ضروری می‌داند. مدیران باید هم چنین مهارت ارزشمندی را که از آن راه بتوانند با توجه حقیقت‌های پیش رو، راه حل عملی برای دشواری طراحی کنند.

دیگر نظریه پرداز فرانسوی علم مدیریت، هنری فایول (۱۹۲۵ - ۱۸۴۱ م) دیدگاه‌های مشابهی با «کتز» دارد. «وی زندگی اقتصادی خود را به عنوان مهندس معدن آغاز کرد. او هم‌هی زندگی کاری خود را در یک شرکت سپری نمود و در ۴۷ سالگی مدیرعامل آن شرکت شد و بعد از هفتاد و هفتمین سال تولدش، بازنشسته گردید. هنگامی که او مسئولیت گرفت، شرکت فاصله چندانی با ورشکستگی نداشت، اما تحت مدیریت علمی او شرکت رشد و رفاه زیادی به دست آورد. موفقیت کارآفرینی او برایش شهرت و آوازه‌ی بسیاری به ارمغان آورد و زمانی که در ۱۹۱۶ میلادی اثر خود را درباره مدیریت منتشر ساخت، نام خود را برای همیشه در تاریخ به ثبت رساند.»^۱

محققان دانشگاه‌های ایالت متحده معتقدند «هنری فایول» فرانسوی که مدیریت یک شرکت معدنی را در سال‌های ۱۸۸۸ تا ۱۹۱۸ میلادی بر عهده داشت، یکی از قدیمی‌ترین و در عین حال جامع‌ترین نظریات مربوط به مدیریت عمومی را ارائه نموده است.

فایول در ظرف سه سال به عنوان مدیرعامل شرکت معدنی از طریق پرورش و اعمال مفاهیم مختلف مدیریت، شرکت در حال رکود و در شرف سقوط را به یکی از بزرگترین شرکت‌های فرانسوی تبدیل کرد. بسیاری از نوشته‌های او هنوز کاملاً قابل اعمال می‌باشد و در تفکر مدیریت معاصر سهم زیادی دارد. برای شناساندن اهمیت کار فایول، او را پدر دیدگاه فرآیند مدیریت تلقی می‌کنند.»^۲

«... به منظور بسط و گسترش بیش‌تر نظریه‌ی عمومی، فایول اعلام داشت که مدیریت را باید از یک دیدگاه علمی مورد مطالعه قرار داد. به این تعبیر که در تحقیق و پژوهش علمی همان شیوه‌ای را تعقیب کرد که «رنه دکارت» فیلسوف فرانسوی به سال ۱۶۳۷ میلادی از آن بهره گرفت. به طوری که «زیگرید هونکه» نیز در رساله‌ی دکتری خویش به آن اشاره کرده است، دکارت در بیان اندیشه‌های علم ریاضی خود تحت تأثیر شاعر و ریاضی‌دان ایرانی، حکیم عمر خیام نیشابوری بوده است.

- ۱- کل. جی. ای، تئوری‌ها و فرآیند مدیریت، سهراب خلیلی شورینی، چاپ اول، تهران، مدیریت دولتی، ۱۳۸۷، ص ۳۷.
- ۲- ترواٹا، رابرت، اصول مدیریت و رفتار سازمانی، عین الله علا، چاپ اول، تهران، زوار، ۱۳۸۲، ص ۲۳

- باری شیوه‌ی علمی دکارت برای تعیین موارد زیر مورد استفاده قرار می‌گیرد.
- ۱- چه چیزی در جهان واقع وجود دارد که از شواهد تجربی سرچشمه می‌گیرد؟
 - ۲- چرا یک پدیده‌ی معین دارای چنین رفتاری است که مشاهده می‌کنیم؟
 - ۳- چگونه باید اطلاعات مربوط به یک پدیده، از جهان واقع را طبقه‌بندی کنیم؟»^۱

۱- هرولد کونتز، اصول مدیریت، دکتر محمد علی طوسی، چاپ ششم، موسسه عالی آموزش و پژوهش، ۱۳۸۸

فایول به تبعیت از دکارت و دکارت به تبعیت از اندیشه مندان ادب فارسی معتقد است که هدف از تحقیق علمی عبارت است از فراهم آوردن زمینه فهم ماهیت رویدادهای مختلف برای این که بتوان تأثیر بعدی آن‌ها را بر شیوه‌های عمل آینده بهتر پیشگویی کرد.

ویژگی‌های شخصی مدیر از دیدگاه اندیشه مندان علم مدیریت و

تطبیق آن با آموزه‌های کلیله و دمنه

«رابرت کتز» معتقد است که توانایی کار کردن با مردم، انجام دادن کار گروهی، درستی و یکرنگی و پدید آوردن محیطی که افراد با اطمینان و آزادانه عقاید خود را بیان کنند از جمله مهارت‌های انسانی یک مدیر است.

«هنری فورد» مدیر عامل کمپانی فورد و «دونالد کندال» مدیر عامل شرکت پپسی کولا نیز، شرافت، صریح بودن و دارا بودن شخصیتی نیرومند را به عنوان برجسته‌ترین شاخصه‌ی اخلاقی مدیران تراز اول توصیف می‌کنند.

هم‌چنین «فایول» خصوصیات اخلاقی و روحی لازم برای مدیریت سازمان‌ها را به صفات زیر تعمیم می‌دهد. قدرت اخلاقی با ثبات و استحکام مبانی روحی و اخلاقی، اشتیاق به پذیرفتن مسئولیت، برخورداری از نیروی ابتکار، احساس وفاداری، ظرافت طبع و نکته‌سنجی موافق به مقتضای زمان و عوامل محیط، ارایه‌ی گفتار و کرداری متناسب از خود و بالاخره برخورداری از عظمت و وفاداری که حس احترام دیگران را به خود جلب نماید.

۱- هرولد کونترز، اصول مدیریت، دکتر محمد علی طوسی، چاپ ششم، موسسه عالی آموزش و پژوهش، ۱۳۸۸

در کلیله و دمنه نیز به کسانی که می‌خواهند مدیر باشند، توصیه می‌شود که از توانایی‌های اخلاقی بالایی برخوردار باشند.

الف - «ثبات و وقار پادشاهان را، زیباتر حلیتی و تابان‌تر زینتی است، اگر اخلاق خود را به حلم و دیانت آراسته نگرداند، به یک درشت‌خویی، جهانی خراب شود و خلق آزرده و نفور گردند.»

(کلیله و دمنه، باب پادشاه و برهمنان)

ب - «پادشاه موفق آن است که کارهای او به ایثار صواب نزدیک باشد و از طریق مضایقت دور، نه کسی را به حاجب، تربیت کند و نه از بیم، عقوبت روا دارد و پسندیده‌تر اخلاق ملوک رغبت نمودن است در محاسن صواب و عزیز گردانیدن خدمت‌کاران مرضی‌اثر.»

(کلیله و دمنه،

۲۵۳۶: ۱۳۳)

اگر عواملی که موجب بروز ناهمسانی می‌شوند از نظر سیستم حکومتی مهم نباشد تلاشی نیز برای از بین بردن آن‌ها به عمل نخواهد آمد، فردی که نتواند در محیطی آرام آزادانه عقاید خود را بیان نماید مسلماً با ایجاد برخی شرایط، عصیان خود را ظهور و بروز خواهد داد و هم‌چنین احتمال دست‌یابی مدیر به اهداف مدیریتی تضعیف می‌شود.

ج - «... و پسندیده‌تر سیرتی ملوک را آن است که حکم خویش در حوادث، عقل کل را سازند و در هیچ وقت اخلاق خود را از لطفی بی‌ضعف و عنفی بی‌ظلم خالی نگذارند، تا کارها میان خوف و رجا روان باشد، نه مخلصان نومید شوند و نه عاصیان دلیر گردند.»

(کلیله و دمنه، ۲۵۳۶:

۳۰۵)

نویسندگان کلیله و دمنه معتقدند قوت طبع، بزرگی همت، شفقت و اکرام، عدالت، وقار، صاحب عفو و اغماض، سخاوت، حلم و رازداری از خصوصیات مهم اخلاقی حاکمان است که بی‌توجهی به آن‌ها، عواقب نامطلوبی فرا روی اجتماع انسانی قرار می‌دهد.

الف- «... و در سه کار خوض نتوان کرد مگر بر رفعتِ همت و قوتِ طبع: عمل سلطان و بازرگانان دریا و مغالبت دشمن و علما گویند مقام صاحبِ مرآت بدو موضع ستوده است: در خدمت پادشاه کامرانِ مکرم یا در میان زهادِ قانعِ محترم.»

(کلیله و دمنه، ۲۵۳۶: ۶۷)

ب - «چون به نزدیک او رسیدند گاو را گرم بپسید و گفت: بدین نواحی کی آمده‌ای و موجب آمدن چه بوده است؟ گاو قصه‌ی خود را بازگفت. شیر فرمود که: این جا مقام کن که از شفقت و اکرام و مبرّت و انعام ما نصیبی تمام یابی. گاو دعا و ثنا گفت و کمر خدمت به طوع و رغبت بیست.»

(کلیله و دمنه،

۲۵۳۶: ۷۳)

اساس تحقیقات اولیه‌ای که بر روی رابطه نگرش‌های مدیر و رفتار‌های وی توسط اندیشه‌مندان علم مدیریت انجام گرفته است، نشان می‌دهد که این دو با یک دیگر رابطه‌ی علی دارند یعنی نگرش مدیر تعیین‌کننده عملکردی است که وی انجام می‌دهد. به خیر و نیکی فکر کردن، عمل را نیز نیکو می‌گرداند.

ج- «شنزیه گفت: چه تدبیر دانم کرد؟ و من اخلاق شیر را آزموده‌ام، در حق من جز خیر و خوبی نخواهد.»

(کلیله و دمنه، ۲۵۳۶: ۱۰۶)

د - «... و هرچند ملک را بنده‌ام آخر مرا از عدلِ عالم آرای او نصیبی باید.»

(کلیله و دمنه، ۲۵۳۶: ۱۳۵)

ه - «که پادشاه کامگار آن باشد که براقِ همتش اوج کیوان را بسپرد و شهبابِ صولتش دیو فتنه را بسوزد.»

(کلیله و دمنه، ۲۵۳۶: ۱۹۳)

و- «... و باقی این فصول را خلوتی باید تا بر رای ملک گذرانیده شود، که سرمایه‌ی ظفر و نصرت و عمده‌ی اقبال و سعادت حزم است، و اَوَّلُ الْحَزْمِ الْمَشْوَرَةُ و بدین استشارات که ملک فرمود و خدمتگاران را در این مهم محرم داشت دلیل حزم و ثبات و برهان خرد و وقار او هرچه ظاهرتر گشت.»

(کلیله و دمنه، ۲۵۳۶: ۱۹۸)

ز- «ملک گفت: این وزیر ملک زاعان است و صاحب سیر و مشیر او، معلوم باید کرد که این تهوّر بر وی به چه سبب رفته است.»

(کلیله و دمنه، ۲۵۳۶: ۲۱۲)

ح- «برهن جواب داد که: اگر پادشاهان در عفو و اغماض بسته گردانند و از هر که اندک خیانتی بینند یا در باب وی به کراهیت مثال دهند بیش بر وی اعتماد نفرمایند، کارها مهمل شود و ایشان از لذت عفو و منت بی‌نصیب مانند.»

(کلیله و دمنه، ۲۵۳۶: ۳۰۴)

به اعتقاد «رابرت کنز» و «هنری فایول» درستی و یک رنگی قدرت اخلاقی با ثبات، حس احترام به دیگران و سخاوت و شجاعت مدیر از جمله ویژگی‌هایی است که در تحکیم مبانی یک سیستم ضرورتی اجتناب‌ناپذیر می‌نماید که در دیدگاه نویسندگان کلیله و دمنه در مثال‌های زیر کاملاً مشهود است:

ط- «نیکوتر سیرتی و پسندیده‌تر طریقتی ملوک را، که هم نفس ایشان مهیب و مکرم گردد و هم لشکر و رعیت خشنود و شاکر باشند و هم ملک و دولت ثابت و پای دار، حالم است.»

(کلیله و دمنه، ۲۵۳۶: ۳۴۷)

ی - «زیرا که به فواید سخاوت یک طایفه مخصوص توانند بود و به شجاعت در عمرها وقتی کار افتد، اما به حلم خرد و بزرگ را حاجت است و منافع آن خاص و عام و لشکر و رعیت را شامل.»

(کلیله و دمنه، ۲۵۳۶: ۳۴۷)

ک- «... و هر کرا این همت باشد باید که این ابواب را قبله‌ی دل و کعبه‌ی جان سازد، که ثبات و وقار پادشاهان را زیباتر حلیتی و تابان‌تر زینتی است، چه فرمان‌های ملوک در دما و فروج و املاک

و اموال جهانیان روا باشد، و جواز احکام و نفاذ مثال‌های ایشان بر اطلاق بی‌حجاب؛ اگر اخلاق خود را بحلم و دیانت آراسته نگردانند از بیم درشت‌خویی جهانی خراب شود و خلقي آزرده و نفور گردند، و بسی جان‌ها و مال‌ها در معرض هلاک و تفرقه افتد و اصل حلم مشاورت است با اهل خرد و خصافت و تجربت و ممارست، و محالست حکیمی مخلص و عاقلی مشفق، و تجنّب از خانن غافل و جاهل مؤذی، که هیچیز را آن اثر نیست در مردم که هم‌نشین را.»

(کلیله و دمنه، ۲۵۳۶: ۳۴۸)

ل- «... و اگر پادشاهی به سخاوت جهان زرین کند یا به شجاعت ده مصاف بشکند، چون از حلم بی‌بهره بود به یک عریبه همه را باطل گرداند و تمامی لشکر و رعیت را نفرت دهد و اگر در آن هر دو قصوری باشد برفق همه جهان را شاکر تواند داشت و به رای و قعبره دشمنان را بمالید. و باز حلم بی‌ثبات هم از عیبی خالی نماند، که اگر بسیار مؤونتها تحمل کرده شود و بر اظهار آهستگی مبالغت نماید چون عاقبت آن بتهتك کشد ضایع و بی‌ثمرت ماند. قال النبی علیه السّلم: لا یكون الحلیم لغائاً

ولا خیر فی حلم إذا لم یکن له بواذر تحمی صفوّه ان ینکدرا

... و هر پادشاه را که همه ادوات ملک مجتمع باشد، چنان که نه در هنگام عفو و حلم متابعت هوا جایز شمرد و نه در وقت عقوبت و خشم مطاوعت شیطان روا بیند، و بنای اوامر و نواهی او بر بنیاد تأمل و مشاورت آramیده باشد ملک او از استیلاي دشمنان مصون ماند و از تسلط خصم مسلم لایطبعون و لاینبور فعالمهم بل لایمیل مع الهوی احملمها

(کلیله و دمنه، ۲۵۳۶: ۳۴۹)

م - «... و مقرر است که سرمایه‌ی همه‌ی سعادت‌ها تقدیر آن سری است اما بقا و نمای آن بخرد و حصافت پادشاه و باخلاص و مناصحت وزیر متعلق باشد، که چون پادشاه حلیم و عالم باشد، و رای زن حکیم و خردمند داشت که بسداد و غنا و نفاذ و مضا مذکور باشد و بتجربت و ممارست و نیک‌بندگی و شفقت مشهور، در همه کارها مظفر و منصور شود و به هر جانب که روی نهد فتح و نصرت و اقبال و دولت در قفای او می‌رود، و همیشه گوش به آواز موکب او می‌دارند و دشمنان را مقهور و منهزم بدو می‌سپارند، و اگر برحسب هوا در کاری مثال دهد و جانب مصلحتی را بی‌رعایت گذارد به رای وزرا و معینان، و لطف و رفق ایشان، آن مهم نیز مکفی گردد و تدارک آن در حیز تعذر نماند.»

(کلیله و دمنه، ۲۵۳۶: ۳۵۰)

باید بگوییم جذابیت چیزی جدای از زیبایی است. شخص می‌تواند چهره زیبایی نداشته باشد ولی دارای ظاهری فوق‌العاده جذاب باشد هم چنین می‌تواند بسیار زیبا باشد اما اصلاً جذاب نباشد. جذابیت یک ویژگی اکتسابی است که در مدیران یکی از شاخصه‌های مهم شخصی است.

«فایول» دارا بودن نیرو و انرژی جسمانی و داشتن قیافه جذاب و ظاهری متناسب را کیفیت فیزیکی مدیر می‌نامد. در آثار ادب فارسی این ویژگی برای مدیر مورد تاکید است. در کلیله و دمنه، شیری که به عنوان حاکم و مدیر جنگل انتخاب شده است، هم مظهر نیرومندی است و هم مظهر سلامت و جوانی و هم نمونه زیبایی و رعنايي.

«در حوالی آن مرغزار، شیری بود و با او وحوش و سیاح بسیار، همه در متابعت و فرمان او، او جوان و رعنا و مستبد به رای خویش بود.»

(کلیله و دمنه، ۲۵۳۶: ۶۱)

«دمنه گفت: چون مرد دانا و توانا باشد مباشرت کار بزرگ

و حمل بار گران او را رنجور نگرداند.»

(کلیله و دمنه، ۲۵۳۶: ۶۴)

«...و من به هیچ وقت و در هیچ حال از انتقام ملك ایمن نتوانم بود، روزی در خدمت او بر من سالی گذرد، چه ضعف و حیرت من ظاهر است و شکوه و مهابت او غالب.»
(کلیله و دمنه، ۲۵۳۶: ۲۹۳)

یکی دیگر از مهارت هایی که گفته می شود بیش تر مورد نیاز مدیران است توانایی باز شکافی و حل دشواری هاست که «رابرت کنز» از آن به عنوان «مهارت ادراکی» یاد می کند. وی معتقد است باید مدیر توانایی برداشت کلی و شناخت عناصر برجسته و مهم را دارا باشد و بتواند پیوند های میان عناصر را به خوبی درک کند.

هم چنین به اعتقاد «هنری فایول»، مدیران باید توانایی درک مسایل، تشخیص عوامل، چگونگی ارتباط این عوامل و عناصر، تعیین روش های گوناگون هر فعالیت و توانایی سنجش هر روش را در پرتو ملاحظات مختلف داشته باشند و به طور کلی بتوانند قضاوت و اجتهاد کنند.

آنان باید از توان و نیروی فکری به قدر کافی برخوردار باشند و از به کار انداختن اندیشه در زمینه های امور گوناگون و پی گیری مسایل، به سادگی احساس خستگی و کسالت ننمایند و در آراء و عقاید خود، جمود فکری و تعصب را جایگزین منطق و استدلال نسازند.

شایان ذکر است در کلیله و دمنه این ویژگی با برجستگی تام تبیین شده است. در این کتاب بابی است به نام «پادشاهان و برهمنان». در این باب، توانایی ذهنی و فکری پادشاهان مورد بررسی قرار می گیرد که اگر «پادشاهی به سخاوت، جهان، زرین کند یا به شجاعت، ده مصاف بشکند، چون از حلم بی بهره بود، به یک عربده همه را باطل گرداند و تمامی لشکر و رعیت را نفرین دهد. ثبات و وقار پادشاهان را زیباتر حلیتی و تابان تر زینتی است، اگر اخلاق خود را به حلم و دیانت آراسته نگرداند، به یک درشت خویی جهان خراب شود و خلق آزرده و نفور گردند و بسی جان ها و مال ها در معرض هلاک و تفرقه افتد.»

(کلیله و دمنه، باب پادشاهان و برهمنان)

پر واضح است ادبیات وظایفی دارد که با ادای آن رسالت مفهوم کارآمد پیدا می کند و آن عبارت است از تبیین راهکارهایی برای سعادت و موفقیت، هم چنین تعیین حدود و حفظ اسرار به منظور بری شدن از متعديان و رعایت شرایع جهانداری. که این مهم در جای جای کلیله و دمنه تأکید شده است.

«... و چون پادشاه اسرار خویش را بر این نسق عزیز و مستور داشت و وزیر کافی گزید و در دل های عوام مهیب بود و حشمت او از تنسم ضمیر و تنبّع سر او مانع گشت و مکافات نیکوکرداران و ثمرت خدمت مخلصان در شرایع جهان داری واجب شمرد، و زجر متعديان و تعریک مقصران فرض شناخت، و در انفاق حُسن تقدیر بجای آورد سزاوار باشد که مُلك او پایدار باشد و دست حوادث مواهب زمانه از وی نتواند ربُود، و در خدمت او گردد دهر خائن راست کار و چرخ ظالم دادگر.» (کلیله و دمنه، ۲۵۳۶: ۲۰۰)

در باب پادشاهان و برهمنان به عنوان متولیان حکومت دنیایی و دینی، خردورزی و ثبات عقل به عنوان خصیصه اجتناب ناپذیر حاکمان تبیین شده است.

«... و پادشاه موفق آن است که چون مهمی حادث گردد وجه تدارک آن بر کمال خرد و خصافت او پوشیده نگردد و طریق تلاقی آن پیش راند فکرت او مشتبه نماند، وَالْمَرْءُ يُعْجِزُ لَالمَحَالَةِ. و تَقْصِي از چنین حوادث [و] دفع آن جز به عقل و ثبات و خرد و وقار ممکن نشود.»

(کلیله و دمنه، ۲۵۳۶: ۳۶۳)

قدر مسلم کیفیت ذهنی و فکری حاکم و بهره مندی از رای صایب و فکرت ثاقب و مشاورت عقلا در رفع نقایص و اكمال نواقص، می تواند بر تسریع روند سعادتی جامعه، در قالب و محتوی، تاثیرگذار باشد.

«دمنه گفت: مراتب میان اصحاب مروّت و ارباب همت مشترک و متنازع است. هرکه نفس شریف دارد خویشتن را از محلّ وضع به منزلت رفیع می رساند و هر کرا رای ضعیف و عقل سخیف است از درجت عالی برتبتّی حاصل گراید.» (کلیله و دمنه، ۲۵۳۶: ۶۳)

« رای ملوک به مشاورت وزیران ناصح زیادت نور گیرد، چنان که آب دریا را به مدد جوی‌ها مادّت حاصل آید. » (کلیله و دمنه، ۲۵۳۶: ۱۹۷)

« معلوم است که ملک به رای صایب و فکرت ثاقب خویش مستقلّ است. » (کلیله و دمنه، ۲۵۳۶: ۳۷۹)

« هرولد کونتز »، « سیریل اودانل » و « هاینز ویهریخ »^۱ از نظریه پردازان مهم معاصر در کتاب « اصول مدیریت » خود، عناصر پدید آورنده هنر رهبری و مدیریت را در چهار عنصر بنیادی زیر مطرح می کنند:

- ۱- « هرولد کونتز »، « سیریل اودانل » و « هاینز ویهریخ »، اصول مدیریت، موسسه عالی آموزش و پژوهش، چاپ ششم، ۱۳۸۸ تهران.
 - ۱- توانایی بهره گیری از قدرت به گونه ای اثر بخش و همراه با احساس مسئولیت.
 - ۲- توانایی دریافت این که افراد انسانی در زمان های مختلف و موقعیت های گوناگون از نیروهای انگیزشی متفاوتی تأثیر می پذیرند.
 - ۳- توانایی الهام بخشیدن به دیگران.
 - ۴- توانایی دست زدن به کارها به ترتیبی که فضای مساعد برای انگیزش و واکنش نشان دادن در برابر انگیزه ها پدید آید.
- هم چنین به اعتقاد هنری فایول این دسته از توانایی ها عبارت از مطالبی است که ارتباط با وظایف خاص سازمان ندارد، بلکه توانایی های رهبری و مدیریت، آن ها را ایجاب می کند. داشتن درک کلی از علوم روز، زیربنای اصلی معلومات مذکور است.
- در آثار ادب فارسی مخصوصاً کلیله و دمنه، دانش و معلومات مدیر فقط مختص به دانش مدیریتی نیست. بلکه مدیر اگر اسکندر زمان هم باشد، هم نشینی و هم صحبتی با اندیشه‌مندان برای او غنیمتی است.
- الف- « و هرگاه که ملک هنرهای من بدید بر نواخت من حریص تر از آن گردد که من بر خدمت او.»

(کلیله و دمنه، ۲۵۳۶: ۶۶)

ب- « بلکه تربیت پادشاه بر قدر منفعت باید که در صلاح مُلک از هر یک بیند، چه اگر بی هنران خدمت اسلاف را وسیلت سعادت سازند خَلل به کارها راه یابد و اهل هنر ضایع مانند. و هیچ کس بمردم از ذات او نزدیک تر نیست، چون بعضی از آن معلول شود به داروهای علاج کنند که از راه های دور و شهرهای بیگانه آرند.»

(کلیله و دمنه، ۲۵۳۶: ۶۹)

ج- «... و چاره نیست ملوک را از مستشار معتمد و گنجور امین که خزانه‌ی اسرار پیش وی بگشایند و گنج رازها بامانت و مناصحت وی سپارند و ازو در امضای عزایم معونت طلبند، که پادشاه اگر چه از دستور خویش در اصابت رای زیادت باشد و در همه ابواب بر وی مزیت و رجحان دارد با اشارت او فواید بیند، چنان که نور چراغ به مادّت روغن و فروغ آتش به مدد هیزم و هر که را منانت رای و مظاهرت کفات جمع شد بدین پای ظفر گیرد بدان دست خطر بندد.»

(کلیله و دمنه، ۲۵۳۶: ۱۹۹)

د- باید که پادشاه ناهلان را محرم اسرار ندارد و تا خردمندی آزموده نباشد در مهمی با او مشورت نفرماید و از مجالست بی باک و بدگوهر بر اطلاق پرهیز کردن فرض شناسد

آب را بین که چون همی نالد یک دم از هم نشین ناهموار

(کلیله و دمنه، ۲۵۳۶: ۲۰۱)

همان گونه که اشاره شد « رابرت کتزر »، مهارت فنی را یکی از ویژگی های مهم مورد نیاز مدیران تبیین می کند و معتقد است، مهارت بهره گیری از ابزار و فنون خاص، لازمه ی مدیریتی پویا و اثر بخش است.

« هنري فايول » هم معتقد است اين معلومات مربوط به وظايف شغلي است كه فرد انجام مي‌دهد و در واقع مربوط به موضوعات و هدف‌هايي است كه سازمان و مشاغل براي تحقق بخشيدن به آن‌ها به وجود آمده‌اند.

در كليله و دمنه نيز تاكيد شده است ، كسي كه هدف سازمان را نشناخته و به وظايف خويش جهت رسيدن به آن هدف آشنائي نداشته باشد، نمي‌تواند به مقام رهبري برسد و اصولاً اگر كسي واجد اين شروط نباشد، افراد زير مجموعه، آگاهانه سرنوشت خود را به دست او نمي‌سپارند و به دنبال رهبري شايسته مي‌گردند .

الف... و عاجز تر ملوك آن است كه از عواقب كارها غافل باشد و مهمات ملك را خوار دارد، و هرگاه كه حادثه‌ي بزرگ افتد و كار دشوار پيش آيد موضع حزم و احتياط را مهمل گذارد، و چون فرصت فايت گشت و خصم استيلا يافت نزيكان خود را متهم گرداند و به هر يك حوالت كردن گيرد.

وَإِكُنْ أَخُو الْحَزْمِ، الَّذِي لَيْسَ نَازِلًا
بِهِ الْخَطْبُ إِلَّا وَهُوَ لِلْقَصْدِ مُبْصِرٌ
فَذَلِكَ قَرِيعُ الدَّهْرِ مَا عَاشَ حَوْلُ
إِذَا سُدَّ مِنْهُ مَخْرَجُ جِاشٍ مَخْرُ

و از فرايض احكام جهان‌داري آن است كه در تلافی خلل‌ها پيش از تمكّن خصم و از تغلب دشمن مبادرت نموده شود، و تدبير كارها بر قضيت سياست فرموده آيد، و بخدا و نفاق دشمن التفات نيفتد، و عزيمت را بتقويت راي پير و تايبيد بخت جوان بامضا رسانيده شود

أَخُو عَزَمَاتٍ لَا يُرِيدُ عَلَيَّ الَّذِي
بِهِمْ بِهِ مِنْ مَفْطُحِ الْأُمْرِ صَاحِبًا
إِذَا هَمَّ أَلْتِي بَيْنَ عَيْنَيْهِ عَزْمَةٌ
وَنَكَبَ عَنِ ذِكْرِ الْعَوَاقِبِ جَانِبًا

چه مال بي‌تجارت و علم بي‌مذاكرات و ملك بي‌سياست پايدار نباشد

دست زمانه باره‌ي شاهي نيفگند
در بازوي كه آن نكشيده‌ست بار تيغ
لَا يَسْلُمُ الشَّرْفُ الرَّقِيعُ مِنَ الْأَدْيِ
حَتَّى يُرَاقَ عَلَيَّ جَوَانِبِهِ الْكُذْمُ
(كليله و دمنه، ۲۵۳۶: ۹۶)

ب- « شير گفت: به مجرد گمان بي‌وضوح يقين نزيكان خود را مهجور گردانيدن و در ابطال ايشان سعي پيوستن خود را در عذاب داشتن است و تيشه بر پاي خويش زدن و پادشاه را در همهي معاني خاصه در اقامت حدود و در امضاي ابواب سياست، تأمل و تثبّت واجب است.»

(كليله و دمنه، ۲۵۳۶: ۹۹)

ج- «... و پس از تفهم اين معاني و شناخت اين دقايق بر پادشاه فرض است كه تفحص عمال و تتبع احوال و اشغال كه به كفايت ايشان تفويض فرموده باشد به جاي مي‌آرد و از فقير و قظمير احوال هيچ چيز بر وي پوشيده نگرده، تا اگر مخلصان را توفيق مساعدت كند و خدمتي كنند يا خائنان را فرصتي افتد و اهمالي نمايند، هر دو مي‌داند و ثمرت كردار مخلصان هرچه مهناتر ارزاني مي‌دارد و جانبايان را به قدر گناه تنبيه واجب مي‌بيند؛ چه اگر يكي از اين دو طرف بي‌رعايت گردد مصلحان كاهل و آسان‌گير و مفسدان دلير و بي‌باك شوند و كارها پيچيده و اعمال و اشغال مختل و مهمل مانند و تلافی آن دشوار دست دهد.»

(كليله و دمنه، ۲۵۳۶: ۳۰۸)

د- «... و ملوك را نيز اين همت باشد كه پروردگاران خود را كار فرمايند و اعتماد بر ابناي دولت خويش مقصور دارند و آن هم از فايده‌اي خالي نيست كه چون خدمتگار از حقرات ذات خويش بازانديشد شكر ايثار و اختيار لازم‌تر شناسد، زيرا كه در يافتن آن تربيت خود را دالتي صورت نتواند كرد. اما اين باب آن گاه ممكن تواند بود كه عفاف موروث و مكاتب جمع باشد و جليت فضل و براعت حاصل، چه بي اين مقدمات نه نام نيك بندگان درست آيد و نه لباس حق‌گزار چيست.»

(كليله و دمنه، ۲۵۳۶: ۴۰۱)

« هرولد کونتز » عملکرد گذشته مدیر را از ویژگی های برجسته ای می شمارد که باید در شغل های مدیریتی مورد توجه قرار گیرد .

این ویژگی به احتمال با ارزش ترین عامل پیش بینی شیوه کار آینده یک مدیر است . البته در گزینش سرپرستان رده اول ارزیابی نتایج مدیریت گذشته آنان امکان پذیر نیست زیرا این افراد چنین تجربه ای نداشته اند با وجود این در نظر گرفتن کامیابی های مدیران در گذشته می تواند در شمار عوامل برجسته گزینش مدیران عالی و سطوح میانی مدیریت باشد .

به عقیده ی فایول، تجربه در زمینه ی معلوماتی است که ضمن انجام دادن وظایف خاص، از تصدّی کار به خصوص عاید فرد می شود. بنابراین تجارب حرفه ای به تدریج و در ظرف زمان مناسبی به دست می آید. همان گونه که در «کلیده و دمنه» به کرات به آن تاکید شده است :

«شیر، پادشاه جنگل، می خواست که از میان سباع و وحوش بسیاری که همه در طاعت و متابعت او بودند، معاون و دستیار انتخاب کند. شگال را که به زهد و بی اعتنایی به امور دنیوی مشهور شده بود، به پیش خود خواند و به هر نوع بیازمود و پس از چند روز فرمود: به سمع ما رسانیده اند که تو در زهد و عفت منزلی یافته ای و اکنون بر تو اعتماد می خواهیم فرمود تا درجه ی تو بدان افزاشته گردد و در زمره ی خواصّ و نزدیکان ما آیی.

شگال جواب داد که: ملوک سزاوارند بدانچه برای کفایت مهمّات، انصار و اعوان شایسته گزینند، اما من بر این کار وقوفی و در آن تجربتی ندارم.

شیر فرمود: چون رضای ما تو را حاصل آمد، خود را به و هم بیمار مکن.

شیر با او وثیقتی موکّد به جای آورد و اموال و خزاین بدو سپرد.

اما قرب و مکانّت او بر نزدیکان شیر گران آمد و در مخاصمت او با یک دیگر مطابقت کردند و روزها در آن تدبیر بودند. تا این که او را به دزدی متهم کردند. شیر بر او خشم گرفت و دست خصمان را در کشتن شگال مطلق گردانید.

مادر شیر بر بی گناهی شگال وقوف یافت و پسر را از تعجیل بر حذر داشت. شیر سخن مادر، نیکو استماع کرد و آن را بر خرد خویش باز انداخت و شگال را از خطر رهانید و حاسدان شگال را

تأدیب نمود. لکن در این واقعه او را تجربتی افتاد بزرگ.^۱

همان طور که بیان گردید، شغال بی تجربه، به تدریج و ضمن انجام دادن وظیفه، تجربه های بزرگی یاد گرفت. در حقیقت شغال در دوره ی اول معاونت خود به جهت بی تجربگی، فقط شاهد رویدادها بود و از رویدادفرینی بهره ای نداشت.

« ... شیر را این سخن موافق آمد. دمنه بر حسب مُراد و اشارت او برفت. چون از چشم شیر غایب گشت شیر تأملی کرد و از فرستادن دمنه پشیمان شد و با خود گفت: در امضای این رای مُصیب نبودم، چه هر که بر درگاه ملوک بی جرمی جفا دیده باشد و مدّت رنج و امتحان او دراز گشته، یا مبتلا بوده بدوام مضرت و تنگی معیشت، یا آنچه داشته باشد از مال و حرمت بیاد داده، یا از عملی که مقلد آن بوده است معزول گشته، یا شیریری معروف که به حرص و شرّه فتنه جوید و بأعمال خیرکم گراید، یا صاحب

۱- نصر الله منشی، کلیده و دمنه، مجتبی مینوی، چاپ چهارم، تهران، دانشگاه تهران، ۲۵۳۶، باب شیر و شغال.

جرمی که یاران او لذت عفو دیده باشند و او تلخی عقوبت چشیده یا در گوش مال شریک بوده باشند و در حق او زیادتِ مبالغتی رفته، یا در میان اکفا خدمتی پسندیده کرده و یاران در احسان و ثمرت بر وی

ترجیح یافته، و یا دشمنی در منزلت بر وی سبقت بسته و بدان رسیده، یا از روی دین و مروت اهلیتِ اعتماد و امانت نداشته، یا در آنچه به مضرت پادشاه پیوندد، خود را منفعتی صورت کرده، یا به دشمن سلطان اینجا ساخته و دران قبول دیده، به حکم این مقدمات پیش از امتحان و اختیار تعجیل نشاید فرمود پادشاه را در فرستادن او به جانب خصم و محرم داشتن در اسرار رسالت و این دمنه

دوراندیش است و مدتی دراز بر درگاه من رنجور و مهجور بوده است. اگر در دل وی آزاری باقی است ناگاه خیانی اندیشد و فتنه‌ای انگیزد. و ممکن است که خصم را در قوت، ذات و بسطت حال از من بیش تر یاوُد در صحبت و خدمت او رغبت نماید، و بدانچه واقف است از اسرار من او را بیگاهاند.»

(کلیله و دمنه، ۲۵۳۶: ۷۱)

« شیر گفت آن را بر ضعف حمل نتوان کرد و بدان فریفته نشاید گشت، که بادی سخت گیاهی ضعیف را نیفگند و درختان قوی را در اندازد و گوشک‌های محکم را بگرداند. و مهران و بزرگان قصد زیردستان و اذتاب در مذهب سیادت محظور شناسند و تا خصم بزرگوار قدر و کریم نباشد اظهار قوت و شکوت روا ندارند، و بر هر یک مقاومت فراخور حال او فرمایند. چه در معالی کفایت نزدیک اهل مروّت معتبر است.»

(کلیله و دمنه، ۲۵۳۶: ۷۲)

اگر این گفته‌ها را بپذیریم «مردم در مواجهه با رویدادها به سه گروه تقسیم می‌شوند:

الف: معدودی، که رویداد می‌آفرینند.

ب: تعداد زیادی، شاهد رویدادها هستند.

ج: اکثریت وسیعی که در مقابل رویدادها بی‌تفاوتند.»^۱

می‌توان نتیجه گرفت که: مدیران، استخدام یا انتخاب می‌شوند، تا رویدادها بیافرینند. این مطلبی است که «گری دسلر» به آن باور دارد.

۳- گری دسلر، مبانی مدیریت، داود مدنی، چاپ پنجم، تهران، پیشبرد، ۱۳۷۳، ص ۹.

«دسلر» معتقد است مدیر به عنوان یک «تیپ» ویژگی‌هایی دارد که الزاماً به مفهوم «مدیریت» نیست، بلکه ارتباط به شخصیت مدیر دارد.

«ریموند کاتل عضو انجمن روان‌شناسی ایالت متحده و انگلستان (۱۹۵۰ م) معتقد است که نظریه شخصیت (Personality) باید هدفش این باشد که رفتار آدمی را در شرایط، اوضاع و احوال مختلف پیش‌بینی کند، به عبارت دیگر، شخصیت عبارت از چیزی است که اجازه می‌دهد،

پیش‌بینی کنیم، آدمی در اوضاع و احوال معین چه رفتاری خواهد داشت.»^۱

در محیط‌هایی که پیوسته شاهد کاهش انگیزه کار برای کارکنان هستیم، نباید شگفت زده شویم که کارگزاران، قوانین را زیرپا بگذارند و دست به اقدامات غیر اخلاقی بزنند. اگر در یک سیستم مدیریتی، سرپرست و حاکم به بهبود رفتارهای اخلاقی و شخصیتی، وقعی نهد زیبایی‌ها به عنوان سرمایه یک زندگی اجتماعی در معرض فنا قرار می‌گیرد.

آری آگاهی و زیبایی، مایه و سرمایه‌ی زندگی است. همه موجودات در مرز بودن مشترک هستند. از آن میان تنها انسان است که به منزلت بلند و ارجمند ادراک و شناخت می‌رسد و از این رهگذر حرمتی بی‌بدیل کسب می‌کند. این امر میسر نمی‌شود مگر آن که آدمی تحت مدیریت متعالی قرار گیرد. توانایی تحلیل گذشته و پیش‌بینی آینده و تصرف در کائنات، تشریفی است مر آدمیان را؛ آنان که از عوارض نشئه‌های پیشین رسته و به منزلت والا نائل آمده‌اند. نیل به این منزلت و عروج بدین پایگاه از رهگذر رهبری آگاهانه میسر است.

ادبیات، افزون بر کمال هنری، ماحصل مواریت فکری و مدیریتی ملل نیز است؛ چه، ادب هر علمی را به کار آید و آدمی، زمانی بر یک گونه‌ی ادبی دست می‌یابد که هر دانش و معرفتی را از گونه متعارف زبانی برکشد و در بیانی سخته و پخته ارائه دهد و از زواید و ناخالصی‌هایش بپیراید.

۱- علی اکبر سیاسی، نظریه‌های شخصیت، چاپ پنجم، تهران، دانشگاه تهران، ۱۳۷۱.

چنان که ملاحظه می‌شود، روان‌شناسان و ادیبان، شخصیت‌ها و تیپ‌های متفاوت را می‌شناسند و دانش مدیریت، شخصیت‌های ویژه‌ای را برای تصدّی پست‌های مدیریتی توصیه می‌کند. با توجه به

این که ویژگی‌های لازم برای مدیران در کلیله و دمنه با نظریه‌های هنری فایول، رابرت کتزر، هرولد کونتز و دیگر نظریه پردازان علم مدیریت مطابقت داشت آیا می‌توان به این نتیجه رسید که متفکران ادب پارسی، قرن‌ها پیش، برخی از جنبه‌های روان آدمی را شناخته و اشارتی دقیق به آن‌ها داشته‌اند؟

مضمون اصلی این پژوهش بر این پایه مبتنی است که ویژگی‌های فردی اشخاص در مسئولیت‌هایی که بر عهده می‌گیرند باید مد نظر قرار گیرد و در انتخاب مدیر دقت علمی توأم با تعقل حکم فرما باشد چراکه پیشرفت‌ها در یک جامعه، پدیده تصادفی نیست.

آری کلیله و دمنه، آزمایشگاه بزرگ حوادث اجتماعی و به منزله‌ی چراغ راهنمای آنان است به ویژه که در عین آیینگی، آینه ساز و فردا نما نیز است و وظیفه حقیقی جمع نیک اندیش نویسنده آن مجموعه وزین، صیانت و انتقال میراث فرهنگی رهبری انسان است به نسل‌های امروز و فردا، پس از آن که آن را در یک قالب زبانی شیوا و زیبا ریخت و پیراست و پرورد تا گذشته را دریابند و آینده را بیابند.

منابع و مأخذ

- استیفن پی. رابینز، مبانی رفتار سازمانی، دکتر علی پارسائیان - دکتر سید محمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ ۲۸، ۱۳۸۹
- اصول مدیریت (چشم انداز جهانی)، هاینز وی ریچ و هرولد کوانتز، علی پارسائیان، انتشارات ترمه، چاپ ۲۰۰۵، ۱۱
- تروا، رابرت، اصول مدیریت و رفتار سازمانی، عین الله علا، چاپ اول، تهران، زوار، ۱۳۸۲
- زیگرید هونکه، فرهنگ اسلام در اروپا، مرتضی رهبانی، چاپ سوم، فرهنگ اسلامی، ۱۳۷۰
- علی‌اکبر سیاسی، نظریه‌های شخصیت، چاپ پنجم، تهران، دانشگاه تهران، ۱۳۷۱
- کل. جی. ای، تئوری‌ها و فرآیند مدیریت، سهراب خلیلی شورینی، چاپ اول، تهران، مدیریت دولتی، ۱۳۸۷
- گری دسلر، مبانی مدیریت، داود مدنی، چاپ پنجم، تهران، پیشبرد، ۱۳۷۳
- نصرالله منشی، کلیله و دمنه، مجتبی مینوی، چاپ چهارم، تهران، دانشگاه تهران، ۲۰۳۶
- هرولد کونتز، سیریل اودانل، هاینز ویهریخ، دکتر محمد علی طوسی، انتشارات موسسه عالی آموزش، چاپ ششم، ۱۳۸۸