



مدیریت و سازمان از دیدگاه
قرآن و نهج البلاغه

فهرست مطالب

مقدمه	۴
ضرورت مدیریت و سازماندهی	۴
مفهوم سیاست:	۴
ویژگی های فکری و صفات مدیریت در نهج البلاغه:	۶
صفات مدیران:	۷
ویژگی های اخلاقی و رفتاری مدیران:	۸
۱- خدا محوری	۸
۲- تقوا گرائی	۸
۳- رعایت عدل و انصاف	۸
۴- مردم گرائی	۸
۵- تواضع و فروتنی	۹
۶- رعایت تساوی و عدالت رفتاری	۹
تربیت مدیران در نهج البلاغه:	۱۰
وظایف مدیران:	۱۱
(۱) حکومت:	۱۱
(۲) حقوق:	۱۱

- ۱۱ نیاز جوامع بشری به حکومت:
- ۱۲ مشروعیت حکومت:
- ۱۳ حقوق مردم از دیدگاه حضرت علی(ع):
- ۱۳ یک: حقوق سیاسی
- ۱۳ ۱- احترام به اراده سیاسی مردم:
- ۱۵ آسیب شناسی مدیران:
- ۱۵ ۱- لغزشگاههای شخصی
- ۱۸ ۲- لغزشگاه های سیاسی - اجتماعی:
- ۲۲ ۳) لغزش های فرهنگی:
- ۲۵ ۴- لغزشگاههای اقتصادی:
- ۳۰ مدیریت بحران (حوادث غیر مترقبه-بحران های فرهنگی و معنوی).

مقدمه

در تمام ملتها و دولت ها نوعی مدیریت و سیاست برای اداره ی کشور و مردم وجود داشته و دارد. گرچه مباحث "مدیریتی" را بسیاری به دوران پدید آمدن کارخانه ها و مجتمع های کارگری و اقتصادی نسبت می دهند، و نوع روشهای برخوردی کارفرمایان با کارگران را به نقد و ارزیابی می گذارند. اما هم اکنون مبحث، چگونگی اداره ی انسانها در مراکز گوناگون اقتصادی، نظامی، سیاسی، اجتماعی، بهداشتی، نوعی با مباحث مدیریت در ارتباط است که هر یک از دولتها و ملت های کنونی جهان تلاش می کنند تا با راه و رسم و آداب و رسوم و نوآوری های خاص خودشان "مدیریت" را تعریف کنند و فرد و جامعه را اداره نمایند. از ظهور اولین تئوری های مدیریت تیئوریسم در غرب تاکنون که انواع تیئوریهای مدیریت سامان یافت و پس از دوران های خاصی مورد نقد و ارزیابی قرار گرفته و سپس دچار فروپاشی شد، همواره کارشناسان امور سیاسی، اجتماعی، نظامی بر این مهم پا میفشارند که چگونه باید "فرد" و "جامعه" را اداره کرد که همگان به حقوق خویش رسیده و جامعه ی انسانی به خوبی اداره گردد، و هر روز فرد و جامعه به سوی رشد و تکامل در حرکت باشند.

نه کارگران بر ضد کارفرمایان شورش کنند و نه کارفرمایان حقوق کارگران را نادیده انگارند و انسانها در کار و تلاش مداوم به حقوق لازم خود رسیده و شخصیت آنان محفوظ ماند.

ضرورت مدیریت و سازماندهی

مفهوم سیاست:

واژه سیاست از حیث لغت و کاربردهای مختلف، معانی گوناگونی دارد، از جمله حکم راندن، اداره کردن امور مملکت، عدالت و داوری (معین، ذیل ماده سیاست)

ارشاد مردم به راه راست که هدایت کننده باشد، فن حکومت و اداره امور داخلی و خارجی کشور

در سازمان ها نیز موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف و مأموریت های سازمانی منوط به مدیرانی کاردان و لایق می باشد. بنابراین انتخاب کارگزاران و مدیران اصلح سزاوار توجه و بررسی فراوان است.

مسئلاً معیارهای سنجش در هر جامعه باید متناسب با ارزش ها و جهان بینی آن جامعه تعریف شود. جهان بینی مادی منحصر به جهان ماده می باشد ولی در جهان بینی اسلامی، هم این جهان و هم آخرت مورد توجه است.

در مدیریت اسلامی، بهترین مرجع برای یافتن معیارهای مناسب سنجش افراد، قطعاً سخن معصومین(ع) می باشد. سخنان امیرالمومنین(ع)، منبع ارزشمندی برای این منظور است. معیارهای مدیران جامعه اسلامی از نظر حضرت علی(ع) که از کتاب شریف نهج البلاغه استخراج شده است، در سه دسته معیارهای تخصصی، ارزشی و مکتبی دسته بندی شده است.

معیارهای تخصصی: این دسته از معیارها، برای موفقیت در شغل لازم است. این معیارها معمولاً بین مدیریت اسلامی و مدیریت غربی مشترک است. معیارهایی نظیر تحصیلات، تجربه، سابقه کاری...

معیارهای ارزشی: این دسته از معیارها شامل مجموعه ای از رفتارهای قابل قبول جوامع انسانی می باشد که در اکثر جوامع ممکن است قابل قبول باشد و به نام ارزش های جهانی نیز شناخته می شوند. مانند رعایت حقوق دیگران، گشاده رویی و...

معیارهای مکتبی: معیارهای مکتبی ریشه در مکتب اسلام و مدیریت اسلامی دارد. جایگاه و مفهوم انسان در دو مکتب الهی و مادی، معیارها و ملاک های انتخاب افراد در مناصب و مدیریت ها را نیز شکل می دهد به طوری که در مکتب تیلوریسم به انسان به عنوان (گوریل باهوش) و در مکتب اسلامی به عنوان (خلیفه الله) نگریسته می شود. در مدیریت اسلامی هدف صرف تولید نیست و غایت، تعالی انسان می باشد. همان تفاوت هایی که بین مدیریت اسلامی و مدیریت علمی وجود دارد، به تفاوت هایی در معیارهای انتخاب و انتصاب افراد منجر می شود لذا در اسلام معیارهای ارزشی و مکتبی اهمیت و گستردگی فراوانی پیدا می کند.

ویژگی های فکری و صفات مدیریت در نهج البلاغه:

تلاش دانشمندان رشته ی مدیریت آن است که شیوه ها و روش های صحیح مدیریت جامعه را در هر عصر و زمانی متناسب با همان جامعه، کشف و شناسایی نمایند و دیدگاه های نوین و صحیحی ارائه کند. همانگونه که "ضرورت مدیریت" در جوامع بشری یک اصل غیر قابل انکار است، "صفات والای مدیران" و "اخلاق صحیح مدیریت" نیز یک ضرورت است.

برای ارزیابی انواع مدیریت ها و تدوین اخلاق و صفات مدیران، باید به مرکز اشتراک دیدگاه های مدیریتی توجه داشت، زیرا همه قبول دارند که:

الف) مجتمع انسانی بدون مدیریت به کمال نمیرسد

ب) مجتمع انسانی نیازمند به انواع مدیریت هاست.

باید توجه داشت که در اصل "ضرورت مدیریت" اختلافی نیست.

همه ی اختلاف ها و درگیری ها بر این محور تکیه دارد که نوع مدیریت، بشری باشد یا الهی؟

دستور العمل مدیران جوامع بشری را انسان ها تدوین کنند یا خدای انسان آفرین؟

باید ها و نبایدهای انواع مدیریت ها را انسان ها تعیین کنند یا پیامبران آسمانی؟

مدیریت اسلامی یا انواع مدیریت های الهی در حکومت پیامبران آسمانی، بر ضرورت های زندگی اجتماعی انسان و بر واقعیت های حاکم بر جوامع انسانی تکیه دارد به بیان دیگر:

مدیریتها براساس حق و واقعیت سامان می گیرند و نوع و شکل مدیریت را وحی تعیین می کند و اخلاق مدیران را خدای آفریدگار نظام هستی مشخص می فرماید.

صفات مدیران:

در شرح وظایف مدیریت های بشری هر از چندگاه منافع قشری از دیگر طبقات جامعه، منافع کارفرماها، دولتها، صاحبان صنایع، یا بعکس کارگران مطرح شده است و هر نظریه پردازی تلاش کرده است تا از ماشین آلات و نیروی انسانی حداکثر استفاده را بکند.

در صورتی که در مدیریت اسلامی و صفات مدیران در نهج البلاغه، انسان در خدمت ماشین نیست.

انسان در خدمت تولید نیست، انسان در تولید و کار خلاصه نمی شود، و برخورد دولت و صاحبان صنایع با کارگران نباید برخورد ابزاری باشد، که انسان هدفدار است و انواع مدیریتها نیز برای تحقق اهداف والای انسانی- الهی باید تلاش کنند. از دیدگاه نهج البلاغه، انواع مدیریت ها باید در خدمت انسان ها باشند که نوعی عبادت به حساب می آید و مدیران جامعه ی اسلامی، خدمتگزاران توده های مردم و بندگان خدا هستند

حضرت امیرالمومنین در نامه ی ۵۳ نهج البلاغه به مالک اشتر میفرماید:

"مهربانی با مردم را پوشش دل خویش قرار ده و با همه دوست و مهربان باش. مبادا هرگز، چونان حیوان شکاری باشی که خوردن آنان را غنیمت دانی، زیرا مردم دو دسته اند، دسته ای برادر دینی تو و دسته ی دیگر همانند تو در آفرینش میباشند"

در مدیریت اسلامی، خدا محوری و تقواگرائی اساس کار و زندگی است و همه چیز با معیار تقوا ارزیابی میگردد. در این دیدگاه امام علی به بزرگ ترین و لایق ترین مدیر کشور اسلامی سفارش میکند که اداره ی صحیح جامعه ی اسلامی را تقواگرائی، عبادت، بندگی، خودسازی و توجه به امدادهای غیبی خداوند سازمان میدهد و باور داشته باشد که در اداره ی جامعه و برخورد با مشکلات تنها نیست و انواع هدایت های الهی او را یاری خواهند داد.

ویژگی های اخلاقی و رفتاری مدیران:

۱- خدا محوری

۲- تقوا گرائی

۳- رعایت عدل و انصاف

یکی از اصول مدیریت اسلامی رعایت عدالت اجتماعی است که یک مدیر اسلامی باید عدالت را در همه جا رعایت کند،

امام علی(ع) به مالک اشتر نوشت:

"با خدا و با مردم و با خویشاوندان نزدیک و با افرادی از رعیت خود که آنان را دوست داری، انصاف را رعایت کن، که اگر چنین نکنی ستم روا داشتی و کسی که به بندگان خدا ستم روا دارد به جای بندگانش دشمن او خواهد بود و آنرا که خدا دشمن شود، دلیل او را نپذیرد که با خدا سر جنگ دارد، تا آنگاه که بازگردد یا توبه کند و چیزی چون سمتکاری نعمت خدا را دگرگون نمیکند و کیفر او را نزدیک نمیسازد، که خدا دعای ستمدید گان را میشنود و در کمین سمتکاران است."

۴- مردم گرائی

مدیریت تیلوریسم که موفق نبود و بسیاری از شورش های کارگری را پدید آورد، در همین اصل مشکل داشت، زیرا به کارگران به چشم ابزار می نگریست و منافع عموم مطرح نبود.

وقتی حکومتی "مردمی" نباشد و برای مردم کار نکند و مردم را ابزار تولید یا دیگر منافع خود به حساب آورد دوام نخواهد داشت.

حضرت علی (ع) در دستور العمل استاندار بصره نوشت:

"با مردم به هنگام دیدار و در مجالس رسمی و در مقام داوری، گشاده رو باش و از خشم بپرهیز، که سبک مغزی به تحریک شیطان است، و بدان! آنچه تو را به خدا نزدیک میسازد، از آتش جهنم دور میکند و آنچه تو را از خدا دور می سازد، به آتش جهنم نزدیک می کند."

۵- تواضع و فروتنی

یکی دیگر از اصول مدیریت اسلامی رعایت تواضع و فروتنی با مردم است که از مبانی اعتقادی پدید می آید، زیرا احترام به مردم، عشق ورزیدن نسبت به مردم پشتوانه ی اعتقادی لازم دارد.

امام علی در نامه ی ۱۹ به یکی از استاندارانش که در سرزمین غیر اسلامی حکومت می کرد و با مردمی آتش پرست در رابطه بود، نوشت:

"پس از نام خدا و درود.

همانا دهقانان مرکز فرمانداریت، از خشونت و قساوت و تحقیر کردن مردم و سنگدلی تو شکایت کردند، من درباره ی آنها اندیشیدم، نه آنان را شایسته ی نزدیک شدن یافتم، زیرا که مُشرکند، و نه سزاوار قساوت و سنگدلی و بدرفتاری هستند زیرا که با ما هم پیمانند، پس در رفتار با آنان، نرمی و درشتی را بهم آمیز، رفتاری توأم با شدت و نرمش داشته باش، اعتدال و میانه روی را در نزدیک کردن یا دور نمودن، رعایت کن "

در دیدگاه حضرت علی (ع) تمام انسانها محترمند و باید با آنها برخورد صحیح شود.

۶- رعایت تساوی و عدالت رفتاری

یکی دیگر از ویژگیهای مدیران اسلامی رعایت "تساوی" و "عدالت رفتاری" با مردم و مراجعه کنندگان است

حضرت علی (ع) در نامه ی ۲۷ به استاندار مصر، محمد بن ابی بکر نوشت:

"با مردم فروتن باش، نرمخو و مهربان باش، گشاده رو و خندان باش، در نگاههایت، و در نیم نگاه و خیره شدن با مردم به تساوی رفتار کن، تا بزرگان در ستمکاری تو طمع نکنند، و ناتوان ها در عدالت تو مأیوس نگردند،

زیرا خداوند از شما بندگان درباره ی اعمال کوچک و بزرگ، آشکار و پنهان پرسش می کند، اگر کیفر دهد شما استحقاق بیش از آن را دارید، و اگر ببخشد از بزرگواری اوست"

تربیت مدیران در نهج البلاغه:

شناخت انواع مدیریت های موجود در جهان معاصر و ارزیابی و مقایسه ی آنها با "مدیریت اسلامی" یکی از حیاتی ترین مباحث کلیدی کارگزاران نظام اسلامی و مدیران متخصص و متعهد کشور الهی است.

آنچه که مدیریت های موجود در نظام اسلامی را از نظر کمیت و کیفیت بازسازی می کند و روش صحیح مدیریت را تحقق می بخشد و می شود با هرگونه فساد اداری و مدیریتی برخورد مناسب نمود شناخت و آگاهی لازم از انواع مدیریتهای، ضعف و قوت آنها و راههای موفقیت یا شکست مدیریت های موجود در دنیاست.

در این رابطه چند گروه را باید مورد توجه قرار داد:

۱- گروهی با تحصیلات عالی از کشورهای غربی و شرقی و گرفتن مدارج علمی در مباحث مدیریتی و مطالعه در آثار متفکران و صاحب نظران مکاتب مدیریت در غرب و شرق، چون آگاهی لازم از اسلام و قرآن و نهج البلاغه نداشتند و فریب تبلیغات استعماری غرب را خوردند، باور کردند که از مذهب باید فاصله گرفت و در کتابها و جزوات درسی موارد ذیل را آوردند :

الف- مدیریت علمی بوده و ساخته و پرداخته متفکران غربی است.

ب- مکاتب مدیریت در غرب و شرق پدید آمده و گسترش یافته است.

ج- مدیریت علم است و هیچ ارتباطی با مکتب اسلام ندارد.

د- مدیریت یک پدیده ی علمی کلاسیک جدید است و اصلا اسلام، مدیریت ندارد.

۲- گروهی دیگر که در کشور اسلامی رشد کردند، و در دانشگاههای خودمان مدرک تحصیلی گرفتند، آنها مذهبی هستند اما از نظر فکری و علمی، غرب زده اند و در برابر تهاجم فرهنگی غرب بر ضد اسلام، بی دفاع مانده و باور کردند که اسلام "مباحث مدیریتی" ندارد و مدیریت علم سازمان یافته عصر ماست از این رو نمی توانند حقیقت را تماشا کنند و مباحث مدیریت اسلامی را بدرستی کشف نمیکنند.

وظایف مدیران:

(۱) حکومت:

حکومت از نظر لغوی به معانی: "فروانرویایی، امر کردن، فرمان دادن، سلطنت، پادشاهی و داوری" آمده است. از نظر اصطلاحی تعاریف متعددی از آن شده است، نظیر: "مجموعه ای از سازمان های اجتماعی که برای تامین روابط طبقات اجتماعی و حفظ انتظام جامعه به وجود می آیند."

اما در نامه حضرت علی به والی آذربایجان اینگونه آمده: "کاری که به عهده توست، نانخورش تو نیستی، بلکه بر گردنت امانتی است...تورا نرسد که آنچه خواهی به رعیت فرمایی"

امام علی (ع) هر گونه تسلط بر جان و مال مردم در حکومت را رد کرده و کارگزاران را از چنین برداشتی از حکومت بر حذر داشته است، او برای چنین حکومتی حتی به اندازه کفش وصله دار ارزش قائل نبوده است و در مقابل؛ حکومت را وسیله ای برای خدمت به مردم و پاسداری از حقوق الهی انسان ها میدانند.

(۲) حقوق:

حقوق، سلطنت و تسلط استقلالی، قراردادی یا غیر قراردادی اشخاص بر اشخاص یا اشیا است. بنابراین در نتیجه قواعد حقوقی و یا قانون، برای افراد قدرتی دست می دهد که می توانند پاره ای از امور را از شخص دیگر بخواهند و یا اعمال افعالی در چیزی نمایند.

نیاز جوامع بشری به حکومت:

انسان به حکم عقل و فطرت برای رفع نیازهای خود، به زندگی اجتماعی رو آورده تا از طریق همکاری به رفع نیازهای خویش بپردازد. وجود دولت به دلیل اجتماعی بودن انسان امری لازم و ضروریست. ترسیمی که امام علی (ع) در نهج البلاغه ارائه می دهند در تأیید این ضرورت عقلانی بشر است که امام آن را از واجبات زندگی اجتماعی می داند در جامعه ای که حکومت نباشد سراسر هرج و مرج، قتل و غارت، ناامنی و فتنه است. از این رو وجود حاکم ظالم از فتنه بهتر است و این همان دفع افسد به فاسد است که از نظر عقلانی نیز مورد تأیید

عقلای هر مکتب و مسلک می باشد. همچنین باید توجه داشت که هدف نهایی حکومت آن است که انسان ها به هدف اصلی خلقت که همان عبد و بندگی خداست، در سایه اجرای احکام اسلام نایل آیند و اجرای تعالیم الهی و عمل به آنها بدون تشکیل دولت و حکومت امکان پذیر نیست.

مشروعیت حکومت:

از مهمترین موضوعات پس از ضرورت حکومت، عنصر مشروعیت آن حکومت است.

منبع و منشأ مشروعیت در اسلام، خداوند تبارک و تعالی است؛ زیرا که او به عنوان آفریدگار جهان و انسان و مالک تمام هستی، شایستگی این مقام را چه در نظام تکوین و چه در نظام تشریح، داراست؛ از این رو هیچ کس حق حاکمیت و دخل و تصرف در امور مردم را ندارد مگر اینکه به ادله معتبر شرعی منصوب یا مأذون از سوی خداوند باشد. همچنین از دیدگاه شیعه امامیه بر مبنای دلایل متقن و محکم، ائمه اطهار منصوب از سوی خدا هستند که توسط پیامبر یا اوصیای مکرم ایشان معرفی شده اند. چون شرط اساسی این کار، عصمت است و تشخیص آن جز از ناحیه وحی مقدور نیست؛ بنابراین تعیین آن نیز مستلزم نص صریح از ناحیه خدا و پیامبر می باشد. از این رو در حاکمان و زمامداران می بایست یک سری شایستگی ها، ویژگی ها، صلاحیت ها و توانایی هایی وجود داشته باشد تا بتوانند در اثر ارتباط با منبع اصل مشروعیت، از آن کسب فیض نمایند. از جمله آنها مسئله ایمان و توحید، توانایی جسمی و نیز توانایی علمی است به گونه ای که شخص بتواند به مسائل و اهداف حکومت و مدیریت قادر گردد، حضرت علی (ع) می فرماید: "مردم، سزاوار به خلافت کسی است که بدان توانا تر باشد، و در آن به فرمان خدا داناتر و نیز شایسته ترین مردم به این امر (خلافت) در گذشته و حال، نزدیکترین ایشان به رسول خدا و داناترین ایشان به قرآن و فقیه ترین ایشان در دین است"

نکته حائز اهمیت دیگر در بحث حکومت، موضوع مقبولیت و پذیرش و استقبال مردم است. از دیدگاه اسلام کسی که از سوی خدا به ولایت منصوب می شود، ولایتش بدون در نظر گرفتن پذیرش یا عدم پذیرش مردمی، ثابت و پابرجاست و مردم وظیفه دارند از او پیروی نمایند؛ اما تشکیل عملی حکومت از سوی ایشان به مقبولیت و استقبال مردم مشروط است. چنانکه امام علی (ع) از یک روز پس از انتخاب، خطاب به مردم فرمود: "ای مردم، این امر حکومت امر شماست و هیچ کس جز آنکه شما او را امیر خود گردانید، حق حکومت بر شما را ندارد"

حقوق مردم از دیدگاه حضرت علی(ع):

یک: حقوق سیاسی

(به چهار بخش تقسیم می‌گردد):

۱- احترام به اراده سیاسی مردم:

آن حضرت یکی از مردمی ترین حکومت‌ها را از نوع مردم سالاری دینی داشته است، اگر چه از نظر مبانی محکم اعتقادی و تاریخی ما ثابت شده وی شایسته ترین فرد برای تصدی حکومت بعد از رسول خدا(ص) بود و حق او را در امر خلافت ضایع نمودند، با این حال در مواقع حساس به خلفا مشاوره می داد چنانکه می توان به مشاوره خلیفه دوم با امام علی(ع) درباره مبدأ تاریخ اسلام اشاره کرد

آن حضرت با جدیت به احترام به اراده ی سیاسی مردم توجه داشت و در عمل نیز به آن احترام گذاشته و پایبند بود، چنانچه فرمود:

"همانا میدانید که من سزاوار تر از دیگران به خلافت هستم، به خدا سوگند بدان چه کردید گردن مینهم، چنانچه مرزهای مسلمانان ایمن بود و کسی را جز من ستمی نرسد."

۲. حق انتخاب شدن

یکی دیگر از حقوق سیاسی مردم، حق انتخاب شدن است که البته در روزگار امیر مؤمنان اعمال این حق به صورت امروزی و با برگزاری انتخابات معمول نبوده ولی اصل شایسته سالاری و حاکمیت ضوابط بر روابط به شدت مورد توجه آن حضرت بوده و حتی کسانی را که قدرت را وسیله ای برای رسیدن به منافع شخصی خود می دانستند از تصدی امور محروم میکردند؛ زیرا آن حضرت معتقد بود که « هرگاه افراد پست حاکم شوند، فضایی زمان هلاک می‌گردد ».

۳. حق انتقاد

فراهم بودن زمینه برای حق انتقاد از عوامل پایداری دولت‌ها و پاسخگو بودن دولت‌ها در برابر مردم را از نشانه های دموکراسی می دانند. قرن‌ها پیش، امام علی(ع) سرسختانه از حق انتقاد حمایت می کرد و آن را نشانه خیرخواهی نقدکننده می دانست به ویژه اگر این نقد از سوی نخبگان و افراد تیزبین و خوش فهم صورت

گردد. حضرت علی (ع) در راستای حق انتقاد می فرماید: پس با من چنانکه با سرکشان گویند سخن مگویید و چونان که با تیزخویان کنند از من کناره مجوید، و با ظاهر آراییی آمیزش مدارید و شنیدن حق را بر من سنگین مپندارید و نخواهم مرا بزرگ انگارید، چه آن کس که شنیدن سخن حق بر او گران افتد و عدالت نمودن بر وی دشوار بود، کار به حق و عدالت کردن بر او دشوارتر است.

حضرت علی (ع) مضمون فرمایش پیامبر (ص) که بارها به او فرموده بود: «هیچ امتی که در آن با صراحت و بی لکنت، حق ناتوان از زورمند باز گرفته نشود، از ستم پاکسازی نگردد.» کارگزاران نباید جو خفقان آمیز به وجود آورند و جلو انتقاد مردم را بگیرند؛ زیرا که آثار شوم و پیامدهای ناگوار به دنبال خواهد داشت از این رو پیامبر گرامی (ص) خطاب به مالک می فرماید:

بخشی از وقت خود را خاص کسانی کن که به تو نیاز دارند. خود را برای کار آنان فارغ دار... و سپاهیان و یاران را که نگهبانانند یا تو را پاسبانانند از آنان بازدار تا سخنگویی آن مردم بی درماندگی در گفتار با تو گفتگو کند.

۴. حقوق اقلیت ها و مخالفان

بهترین پشتوانه برای تضمین حقوق مخالفان و اقلیت ها، نگرش و ارزشی است که حاکمان نسبت به حقوق دارند.

هنگامی که علی (ع) دنیا و ریاست و مقام آن را از لنگه کفشی وصله دار بی ارزش تر می داند، مگر آنکه به واسطه آن بتواند حقی را بر پا دارد، یا باطلی را از بین ببرد؛ به یقین حفظ حقوق مخالفان را نیز جزو وظایف اصلی خود می داند و کوچکترین مسامحه ای را روا نمی دارد. در اثبات این واقعیت شواهد قطعی وجود دارد که به برخی از آنها اشاره می کنیم:

۱. آن حضرت پس از پایان جنگ نهروان از کشتار آنها نهی کرده و می فرماید: «پس از من خوارج را مکشید، چه آنکه به طلب حق درآیند و راه خطا پیمایند، همانند آن نیست که باطل را طلبد و بیابد».

۲. امام علی (ع) حتی سهمیه آنان (خوارج) را از بیت المال قطع نکرد... آنها همه جا در اظهار عقیده آزاد بودند و حضرت خود و اصحابش با عقیده آزاد با آنان روبه رو می شدند.

۳. حضور حضرت علی (ع) - به عنوان رئیس و رهبر کشور اسلامی - با یک فرد مسیحی (اقلیت) در دادگاه از بارزترین مصادیق احترام به حقوق اقلیت ها می باشد.

۴. افرادی که از بیعت با امام (ع) خودداری کردند نظیر: سعد بن ابی وقاص، عبدالله بن عمر، اسامه بن زید، از طرف آن حضرت وادار به بیعت نشدند و هنگامی که مالک اشتر از علی (ع) اجازه خواست گردن عبدالله را به واسطه عدم بیعت بزند، امام(ع) با بزرگواری فرمود: «او را رها کنید من کفیل او هستم».

آسیب شناسی مدیران:

از دیدگاه آیات و روایات اسلامی لغزشها دامنه ی وسیعی را در بر میگیرد که میتوان آنها را به عناوین مختلف دسته بندی نمود:

لغزشگاه های شخصی، لغزشگاه های فرهنگی، لغزشگاه های سیاسی، اجتماعی و لغزشگاه های اقتصادی اگرچه رعایت دقیق مرزبندی فوق مشکل است زیرا گاهی اوقات بعضی روایات دارای چند جنبه هستند لیکن به هر حال آنها را در یکی از دسته های مذکور قرار دادیم.

۱- لغزشگاههای شخصی

منظور از لغزشگاههای شخصی مواردی است که زمینه ی اصلی آن در خود شخص است و تا خود او نخواهد یا زمینه ی آن کار را نداشته باشد چنین لغزشی اتفاق نمی افتد و منظور موارد و موضوعاتی است که آثار و عواقب آن بیشتر متوجه شخص مدیر می گردد و سپس متوجه سازمان خواهد شد البته بیشتر موارد شخصی بیش از اینکه جنبه ی لغزشی داشته باشد جنبه ی زمینه ساز لغزشی دارد.

الف) تبعیت از هوای نفس

هر انسانی به طور طبیعی دارای خواهشهای نفسانی می باشد و طبعاً مدیران نیز از این خواهشها به دور نیستند اما از آنجا که حکما و علمای اخلاق اینگونه تمنیات را مقابل عقل دانسته اند و چون مدیران جامعه نیز از افراد برجسته ی جامعه محسوب میگردند لذا توقع این است که مدیران بیشتر از سایر افراد جامعه از هوای نفس خود پرهیز نمایند. لذا به طور جدی مدیران باید سعی بر تسلط بر هوای نفسانی و غیر عقلایی خود نموده تا

بتواند از لغزشهای خانمان سوز در امان باشند در ذیل به نمونه های از آیات و روایات پیرامون این موضوع می پردازیم.

خداوند در قرآن کریم (در سوره ی ص، آیه ی ۲۶) می فرماید:

در بین مردم به حق حکم (مدیریت) کن و از هوای نفس پیروی مکن زیرا از راه خدا باز می مانی و نیز در سوره نساء، آیه ی ۱۳۵ میفرماید:

اگر می خواهید به عدالت رفتار کنید از هوا و هوس پیروی نکنید

حضرت علی در نهج البلاغه می فرماید: ای مردم بدانید تبعیت از هوای نفس موجب پیدایش فتنه ها خواهد بود. و در حدیثی آن حضرت می فرماید: هوا و هوس دشمن عقل است

در روایات اسلامی ملاک قوی ترین افراد و نیز شجاع ترین افراد غلبه بر هوای نفس بیان فرموده اند چنانچه حضرت علی (ع) میفرماید:

پیروی هوای نفس در انسان حدی ندارد و تا آنجا پیش می رود که انسان خداوند آفریدگار جهان را کنار گذاشته و هوای او همه چیز او می گردد. بنابراین می بینیم که هواپرستی به راحتی به بت بزرگی تبدیل می گردد که انسان جز آن را نمی بیند. بنابراین چنانچه مدیری دارای هوا و هوسهای نفسانی گردد موجب می شود تا اینکه:

اهداف سازمان را فراموش کند. دنبال امیال خود باشد. به فکر منافع خود باشد. سازمان را به سمتی ببرد که خودش فکر می کند. از پذیرش واقعیتها و حقایق سر باز زند. از انتقاد و هدایت افراد و تذکرات آنها ناراحت می شود و در انتها از مدیریت و ریاست سازمان عزل خواهد شد.

لذا اگر تبعیت هوای نفس یعنی به خواهشهای غیر اصولی و خواستههای غیر منطقی خود عمل کردن برای هر انسانی مضر به زندگی اوست باید بگوییم برای مدیران علاوه بر اینکه برای خودشان ضرر دارد برای سازمان و جامعه نیز ضرر خواهد داشت لذا یک مدیر عاقل و توانا هرگز تن به هوای نفس و خواستههای غیر عقلایی و خلاف شرع نمیدهد تا موجب یک عمر پشیمانی برای یک لحظه نگردد.

ب) آرزوهای بلند

مدیریت مسندی است که بیشتر انسانها را وسوسه می کند تا به اموری که قبل از تصدی ریاست به آنها نمی اندیشید در زمان مدیریت بیشتر به آنها فکر کند آنگاه است که برای رسیدن به آن دچار لغزش و خطا شده و به هر نحوی شده و از او هر راهی شده تلاش می کند که به آن برسد.

حضرت علی(ع) در نهج البلاغه فرماید: کسی که امورش را بدست آرزوهای بلندش بسپارد با اجلش بازی نموده. و نیز می فرماید: آرزوهای بلند موجب خراب شدن رفتار می گردد. همچنین در دعای شریف کمیل آن حضرت می فرماید: در ازای آرزو موجب شده از منافعم باز مانم.

از مضرات آرزوهای بلند و غیر قابل دسترس این است که انسان را از امور عادی و روزمره باز می دارد چنانچه خداوند می فرماید:

آرزوی بلند ایشان را باز دارد..

دقت شود: آنچه مذمت شده امید و آرزوی معمولی نیست زیرا انسان به امید زنده است و هر روز به قسمتی از آرزوهای خود دست می یابد آنچه مذمت شده آرزوهای بلند داشتن است که اتفاقاً غالب مردم به دنبال آن نیستند مگر انسانهای مخصوصی از قبیل سلاطین و رؤسای سطح بالای جامعه و نیز سرمایه داران یا بعضی از دانشمندان و مانند اینها.

بهتر است انسان از آرزو و تمنیهای غیر قابل دسترس که اغلب رنگ دنیوی دارد پرهیز کند به استثنای تمنی "علم و تقوا" به خصوص برای مدیران که موجب لغزش و ارتکاب به جرم و خلاف خواهد شد.

ج) ریاست طلبی یا تلاش برای حفظ مقام:

علاقه به شغل و سمت که انسان دارد یک امر طبیعی است و حتی اگر علاوه او به شغلش کم است باید به ویژگیهای کار خود نگریسته و برای علاقه ی به شغل موجب دلگرمی بیشتر و انجام کار به نحو مطلوب تری خواهد شد.

۲- لغزشگاه های سیاسی - اجتماعی:

در این مبحث از آن دسته از خطاها و لغزشهای مدیریتی بحث میشود که از حالت فردی و شخصی خارج شده و به نوعی به جمع بر می گردد و در ارتباط با سازمان یا ابواب جمعی آن بوده و یا اثرات آن از حالت شخصی فراتر رفته و به عموم تعلق دارد.

الف) خودرأیی

با توجه به اینکه امروزه بیش از هر زمان دیگر علم و دانش بشری با وسعتی غیر قابل تصور توسعه یافته و هر لحظه نیز بر میزان اطلاعات و یافته های علمی آنچنان افزوده می گردد که حتی امکان جمع آوری آنها از بشر گرفته شده و فعلا دیسکهای کامپیوتری تا حدی توانسته پاسخگوی انبوه فراوان اطلاعات و آمار حاصل از پژوهشهای علمی باشد و قطعاً در آینده ی نزدیک این مشکل راه حل جدیدی را می طلبد.

در چنین شرایطی اگر بنا باشد هر مدیری برای اتخاذ تصمیم تنها به رأی خود اکتفا کند در بسیاری از موارد از رأی و قضاوت حکم ضعیفی برخوردار خواهد بود و شکی نیست که استفاده از نظرات و تجارب دیگران موجب تقویت رأی و پیشگیری از خطا و لغزش خواهد شد، خودرأیی نشانه ی جهل است و هیچکس به واسطه ی آن سعادت مند نگشته:

حضرت محمد میفرماید: از نشانه ی جهل شخص همین کافیتست که خود رأی باشد.

حضرت علی (ع) میفرماید: هر که راه خودرأیی گزیند به هلاکت خواهد رسید.

ب) امتیاز قائل شدن برای نزدیکان

همیشه دوستان و اقوام و نزدیکان مدیر یا مسئول برای خود حقی قائل هستند که به واسطه ی آن می خواهند امور خود را جلو ببرند بسیاری از مدیران هم به لحاظ رودر بایستی و عدم قاطعیت به چنین خواسته های تن داده و در نتیجه ممکن است آن دوستان و نزدیکان حداکثر استفاده یا حتی سوء استفاده را از جانب آن مدیر ببرند در حالی که بعضی مواقع ممکن است خود مدیر نیز مطلع نباشد بنابراین هر مدیری باید اول اعتقاد داشته باشد که دوستان و نزدیکان او هم مانند دیگران هستند ثانیاً در رفتار و کردار خود طوری برخورد نماید که اطرافیان او جرأت چنین خواسته های را به خود ندهند و حتی به خاطر اینکه شخص مدیر متهم به چنین

رفتاری نشود دوستان و نزدیکان او باید بیشتر رعایت قوانین و مقررات را بنمایند تا شک و شبهه ای برای مردم پیش نیاید.

ج) ضعف سیاست و سوء تدبیر:

گرچه استعمال سیاست بیشتر به سمت های سیاسی و بالای کشور اطلاق میشود و لیکن معنای عام آن در تمام سطوح مدیریت قابل رویت است و آن به معنی تدبیر کلی و توانایی ایجاد انسجام در سطح یک سازمان در رابطه با امور مربوط به مدیریت است.

پیامبر گرامی میفرماید:

هیچ تعقلی مثل تدبیر کردن نیست.

حضرت علی (ع) میفرماید:

آفت کار مدیران ضعف سیاست است.

حضرت علی (ع) عدم پیشرفت امور یک مدیر را در چهار موضوع خلاصه نموده است:

۱) بی تدبیر بودن

۲) ریخت و پاش مدیریتی

۳) کم درس عبرت گرفتن از دیگران

۴) دایما عذر خواهی کردن

عواملی در مدیریت پیش میاید که موجب می شود انسان بسیاری از مواقع یعنی هنگام تصمیم گیری یا برخورد یا اظهار نظر بعضی از نکات اساسی پیرامون آن موضوع را فراموش کند بدون حضور آن مطلب یا مطالب تصمیم خود را گرفته دستورالعمل یا حکمی را ابلاغ مینماید. چنین حالتی را غفلت میگویند که با جهل و نادانی و بی اطلاعی فرق میکند زیرا در این حالت شخص در واقع مطلع است، لیکن در لحظه ای استفاده از موضوع دچار فراموشی و عدم حضور ذهن گردیده است.

د) بدعت گذاری:

یکی از مواردی که در احادیث اسلامی از آن به شدت نهی گردیده و انجام آن توسط مدیران و مسئولین امکان پذیر است موضوع بدعت گذاری میباشد.

بدعت یعنی پایه گذاری کاری که در اصل آن در اسلام وجود ندارد و عمل به آن کار نیز در روایات اسلامی توصیه نشده باشد به نحوی مخالفت با احکام اسلامی باشد و به لحاظ سازمانی میتوان گفت بدعت یعنی کاری را در سازمان رایج کنیم در حالی که اقدام به آن کار مطابق اهداف سازمان نباشد یا با اصول مدیریت مخالف باشد.

پیامبر اکرم میفرماید:

"خوشا بحال کسی که سنت را توسعه دهد و بدعت ایجاد نکند."

حضرت علی (ع) در نهج البلاغه میفرماید:

"همانا شروع فتنه ها با بدعت در احکام آغاز میگردد."

باید بین خلاقیت و نوآوری با بدعت تفاوت قائل باشیم زیرا ابتکارات همیشه پسندیده میباشد و از نشانه های مدیریت خلاقیت و نوآوری است و نکته ی اساسی در نوآوری و خلاقیت این است که در راستای اصول مدیریت و اهداف سازمان باشد و عمل به آن موجب تفکر تعقل و راهیابی به حل مسئله و رفع بحران در مواقع حساس است و به هیچ وجه با بدعت که خلاف اهداف سازمان یا اصول مدیریت محسوب میگردد قابل مقایسه نمیشد.

ن) انتخاب بد و انتصاب نابجای کارکنان

یکی از کارهای اصولی و مهم مدیر سازماندهی است و در بعضی از رده ها انتخاب کارمند و کارکنان نیز با مدیر است و چنانچه مدیر دقت لازم را نداشته باشد و تحت تأثیر اطرافیان و دوستان خود باشد تا افراد ناشایسته ای را انتخاب کند یا اگر از ضوابط سمتها و مشاغل مطلع نباشد می شود افراد ناصالح و نااهلی را انتخاب کند که هر کدام از این موارد موجب لغزشهای غیر قابل جبران در سازمان می گردد و به همین جهت است که قسمت مهمی از نامه ی حضرت علی (ع) به مالک اشتر در مورد شرایط و ضوابط انتخاب کارکنان است که چنین می فرماید:

"بدترین وزراء تو کسانی هستند که در گذشته وزیر اشرار و در ارتکاب گناهان با آنان شریک بوده اند. هرگز آنان را از اطرافیان و خواص خود قرار مده. زیرا آنها یاران گناهکارانند و برادران ستمکاران و تو می توانی جایگزینانی بهتر از آنها پیدا کنی که نظریاتی همانند آنان داشته باشند و دارای نفوذ در کلام و عمل نیز باشند و در عین حال از وزر و وبال و گناهان آنان به دور باشند و کسانی که هیچ ستمکاری را در ستم ورزی و هیچ گناهکاری را در ارتکاب گناه کمک نکرده اند، زحمت و بار آنان نسبت به تو سبک تر و یاری آنان برای تو نیکوتر و از نظر عطوفت به تو مایل تر و با دیگران و اغیار کم جوش تر هستند، پس از این گونه انسان های ممتاز را برای مجالس سری و محرمانه و علنی و آشکار خود قرار بده پس از میان خواص خود آن فردی را به خود نزدیک تر کن که از نظر حقیقت گویی صراحت در لهجه داشته باشد و در کمک دادن به تو در کارهایی که خداوند آنها را برای اولیایش دوست ندارد، کمترین باشد. خودداری کند چه با هوا و هوس تو تطابق کند یا نه و همواره به مردمی که اهل پرهیزکاری و صدق هستند بپیوند، سپس آنها را تمرین و تکلیف کن که در شأن تو مبالغه نکنند و تو را به عدم ارتکاب باطل ستایش نکنند. زیرا مداحی زیاد موجب غرور و وادار به کبر و نخوت می کند"

ویژگی های منفی (در انتخاب و انتصاب کارگزاران)

-داشتن مسئولیت در نظام طاغوت

-مستی و غرور برخاسته از مسئولیت

-نا آگاهی به شخصیت خود

-چاپلوسی

-بی توجهی به نامه ها و گزارش ها

-ناتوانی در برابر قراردادهای (مواردی که به ضرر است)

بدین ترتیب چنانچه مدیران در انتخاب کارکنان مورد نیاز خود و به خصوص در انتصاب آنان در سمت های مورد نیاز و مشاغل سازمان دقت لازم را مبذول دارند و ضوابط گزینش و شرایط اشتغال را دقیقاً به کار برند موجب میگردند تا از لغزش های مربوط در این قسمت در امان باشند.

۳) لغزش های فرهنگی:

با توجه به نقش فرهنگ در اداره ی امور جوامع بشری و تأثیر آن در مدیریت سازمانها و مؤسسات، ما نیز مبحثی را تحت عنوان لغزشگاه های فرهنگی اختصاص دادیم. منظور ما خطاهایی است که به لحاظ فرهنگ اسلامی و جامعه ی اسلامی این نوع خطاها در سازمان های جامعه ی ما لغزش محسوب می گردد و مدیران باید به لحاظ فرهنگی و اقدام به فرهنگ اسلام از این نوع لغزشها خودداری نمایند.

الف) قضاوت غیابی:

مواردی برای مدیران پیش می آید که امری را قطعی پنداشته و دلایل ارایه شده و اخبار رسیده را برای قضاوت کافی میدانند لذا بدون حضور فرد ذینفع درباره ی او قضاوت می کنند یا گاهی اوقات حتی حکمی را صادر می کنند و اینجا یکی از موارد لغزشگاه هاست که انسان بسیار خطا می کند زیرا تجربه نشان داده است که بسیاری از مواقع وقتی طرف مقابل را حاضر نموده اند و انسان دلایل او را شنیده است یا مدارک لازم برای کارش ارایه نموده نظر کاملا عوض شده و از تصمیم خود منصرف گردیده است. بخصوص این مورد در مواقعی که افراد یک طرفه برای شکایت از طرف مقابل خود مراجعه مینمایند خیلی اتفاق می افتد، به این معنی که چون شخص طرف حساب آنها حاضر نیست شروع می کنند تا همان جا شخص شنونده را وادار نمایند به اقرار علیه او یا گرفتن توبیخ نامه علیه او اقدام کند.

اینجاست که شخص مدیر یا مسئول و شنونده باید دقت کند و اظهار کند در هر حال با همه ی این دلایل تا فاعل کار در اینجا حاضر نشود و نظر او را نیز نشنوم درباره عمل او قضاوت نخواهم کرد و حکمی نخواهم داد. حضرت علی در نامه ی حارث همدانی می فرماید: بپرهیز از هر عملی (ناپخته) که چون درباره آن توضیح خواهند انسان مجبور باشد یا آنرا انکار کند یا عذرخواهی نماید.

ب) ارتکاب خطاهای کوچک:

مواقعی پیش میاید که بنابر دلایل و توجیهاتی که مدیر برای خود دارد ارتکاب عمل خلاف کوچکی را جایز می شمارد و به انجام آن بخصوص در خفا اقدام مینماید، این نوع کارها اگرچه ممکن است واقعا هم کوچک باشد

و چندان ضرری به سازمان نزنند، اما لغزشگاه بزرگی محسوب میگردد، زیرا این عمل و این طرز تفکر موجب میشود:

۱- انسان به خطاهای بزرگتر تمایل پیدا خواهد کرد

۲- تکرار خطاهای کوچک جمعا از خطاهای بزرگ نیز بزرگ تر خواهد شد.

۳- چه بسا خطای کوچکی که واقعا کوچک نیست و تصور ماست که کوچک است.

۴- خطاهای کوچک مدیر زیردستان را به خطای بزرگتر جرات میدهد

بنابراین مدیر و مسئولین سازمان بیشتر از دیگران باید سعی در حفظ اصول مقررات را بنمایند و از هرگونه کوچک شمردن خطا و ارتکاب کوچک ترین نوع خطا اجتناب نمایند.
حضرت علی (ع) میفرماید:

"شدید ترین گناهان آنست که صاحبش آنرا کوچک بشمارد."

حضرت علی (ع) در نامه به حارث همدانی میفرماید:

"پرهیز کن از عملی که مخفیانه انجام دهی و چون برملا شود خجالت کشی."

بنابراین پرهیز از خلاف کاری برای مدیر باید یک اصل باشد و نباید کوچک یا بزرگ بودن خلاف برای مدیر فرق کند و هرگز کوچکی یک عمل زشت وسیله جرات ما به انجام آن باشد که همین تفکر لغزشگاه بزرگی خواهد بود برای مدیران.

ج) تصمیم گیری بدون اتکا به عمل و پژوهش:

هر مدیری دائما در معرض انتخاب و انتصاب و تصمیم گیری و اظهار نظر و قضاوت و مانند اینهاست. به طور طبیعی وقتی عمل نباشد متکی بر ظن و گمان خواهد بود که آن نیز خود عمل زشت دیگریست، در آیات و روایات از آن نهی گردیده است چنانچه خداوند در سوره ی یونس آیه ی ۳۶ میفرماید:

"افراد بی ایمان اکثرشان از گمان پیروی میکنند در حالی که گمان برای رسیدن به حق کافی نیست."

حضرت علی (ع) میفرماید:

"هنگامی که دانستی عمل کن و زمانی که یقین پیدا کردی اقدام عملی بنما"

و در جای دیگر میفرماید:

"آنچه نمیدانی رها کن."

و در سخن دیگری خطاب به فرزندش میفرماید:

"یکی از مصداق های بارز این مبحث این است که هنگامی که از انسان سوالی میشود چنانچه واقعا پاسخ آنرا نمیداند با صراحت بگوید نمیدانم، خجالت نکشد زیرا چه بسا پاسخ بیجا و غلط که موجب پشیمانی خواهد شد اما پاسخ نمیدانم هرگز موجب پشیمانی نخواهد شد، لذا حضرت علی (ع) میفرماید:

"کسی که کلمه ی نمیدانم را (در جای خودش) ترک کند قتلگاهش را مهیا نموده."

نتیجه گیری: مدیر برای هر تصمیم اراده و عمل خودباید متکی به علم و عقل باشد و در فضای بی خبری و بر پایه گمان و احتمال تصمیم نگیرد که در غیر این صورت لغزش و خطای او فراوان خواهد بود.

(د) وعده دادن و عمل نکردن:

مدیری را تصور کنید که در برخورد با ابواب جمعی سازمان یا در برخورد با مردم در شرایطی قرار میگیرد که لازم می شود برای پیشرفت کار یا مسئله ای وعده یا وعده هایی را به آنها بدهد، اما پس از گذشت زمان تصور میکند آن وعده را نمیتواند انجام دهد و یا خیلی مهم نیست و یا مردم در برابر عدم انجام آن واکنش نشان نخواهند داد لذا خلف وعده میکند و از انجام آن سرباز میزند و این عمل یک لغزش است.

حضرت علی در نامه ای به مالک اشتر در این زمینه چنین میفرماید:

"ای مالک بر حذر باش از اینکه وعده دهی و خلاف آن کنی، زیرا خلف وعده موجب غضب خدا و مردم میگردد."

(ن) پرداختن به کارهای لغو:

یک مدیر باید توجه کند که دقیقا در قالب اهداف سازمان عمل کند زیرا مواردی پیش می آید که انسان دلش می خواهد یک کاری را انجام دهد لیکن میبیند انجام آن عمل در چهار چوب عقل نمی گنجد یعنی مخالف

با منافع سازمان است و در نتیجه مدیر باید عوامل جانبی را که موجب شده تا به گرایش به آن اقدام نماید کنار زده و با تبعیت از اصول و عقل به مبارزه با آن برخیزد

لغو معنای وسیعی دارد که شامل هر عملی که برای سازمان سودی نداشته باشد تا اعمالی که موجب وهن یا ضرر و زیان شود را در بر می گیرد، بنابراین هر عمل مدیر باید یک توجیه دقیق در راستای اهداف سازمان و اصول مدیریت و منافع کارکنان و روابط انسانی داشته باشد در غیر این صورت آن عمل لغو و در نتیجه لغزش خواهد بود.

خداوند عزیز و متعال در صفات مؤمنین که موجب رستگاری آنان می گردد در آیه ی ۳ سوره ی مومن می فرماید :

"و آنان کسانی هستند که از عمل بیهوده اعراض دارند"

تفسیر نمونه لغو را به معنی کارهای بی هدف و بدون نتیجه مفید دانسته است و نیز بنابر نظر بعضی از مفسرین بزرگ "هر عملی که فایده قابل ملاحظه ای نداشته باشد لغو است"

چنانکه حضرت علی می فرماید:

"چه بسا انجام یک عمل بیهوده که شری را به دنبال خواهد داشت."

و نیز می فرماید:

"کسی که به کار غیر مهم مشغول شود از کار مهمتر باز می ماند"

۴- لغزشگاههای اقتصادی:

یک سری از لغزشهایی که ممکن است بعضی از مدیران مرتکب آنها شوند لغزشهای اقتصادی می باشد و منظور از این لغزشها، خطاهایی میباشد که شخص مدیر در زمینه ی امور مالی و مسائل جانبی آن ممکن است مرتکب شود، بدیهی است که لغزشهای اقتصادی بستگی به نوع سازمان دارد زیرا سازمانی که منحصراً کار

اقتصادی می کند به طور طبیعی زمینه ی لغزشهای فراوانی می تواند در آن سازمان وجود داشته باشد تا سازمانی که کار تحقیقاتی یا عملی و مانند اینها میکند که قهرا زمینه ی سوء استفاده مالی در آن کم است.

الف) اختصاص دادن اموال عمومی به خود:

هر مدیری می تواند آن اندازه که قانون برای او تعیین نموده است و یا مسئول مافوق به او اجازه داده است از اموال بیت المال رسماً استفاده کند اما هرگاه چنین تصویری برای او پیش آید که چون رئیس دستگاه عمومی و دولتی است پس می تواند استفاده ی بیشتری از اموال عمومی ببرد چنین تصویری باطل و اقدام به آن موجب لغزش مدیر خواهد شد.

بخصوص در حکومت اسلامی که مال جنبه ی عمومی و بودجه و اعتبارات و اموال جنبه ی بیت المال دارد و صاحب مال در اصل خداست و سپس به عامه ی مردم تعلق می گیرد.

حضرت علی در نامه ای به اشعث بن قیس حاکم آذربایجان (که قبلاً از طرف عثمان منصوب شده بود) چنین می فرماید:

"این مدیریت و ریاست تو وسیله ای برای خورد و خوراک تو نیست بلکه امانتی است بر گردن تو، و نیز تو باید از مافوق خودت پیروی کنی (نه از هرچه دلت خواست بکنی)"

و همچنین آن حضرت در نامه به مالک اشتر، او را از انحصارطلبی باز می دارد و به او اجازه نمی دهد از موقعیت خود بسود خودش استفاده کند و چنین می فرماید:

"و بپرهیز از مقدم داشتن خود بر دیگران نسبت به آنچه که مردم در آن یکسان و برابرند"

ب) بذل و بخشش:

تشویق کارکنان و اهداء جوایز و تقدیم هدایا به أبواب جمعی از صفات پسندیده ی بزرگان و از وظایف مدیران است لیکن این امر تا زمانی ستوده و ارزشمند است که او بر طبق ضابطه و مقررات صورت گیرد و ثانیاً جنبه ی شخصی و رسیدگی به اطرافیان و نزدیکان و اقوام و خویشان نداشته باشد که در این صورت عملی زشت و غیر الهی خواهد بود، حضرت علی (ع) در نامه به حارث همدانی می فرماید:

از هر عملی که شخص برای خوشحالی خودش انجام میدهد لیکن عموم مردم از آن بدشان می آید. حضرت علی که خود بهترین الگو برای رهبران الهی است در اولین روز که به حسب ظاهر زمام امور را به دست گرفت و مردم با او بیعت نمودند عده ای را بعنوان دوستان و اقوام ایشان توقع بر این بود که رسیدگی خاصی شوند و از بذل و بخشش های بیت المال کمال استفاده را ببرند ، حضرت خطبه ای قراء ایراد فرمودند و در ضمن آن چنین صریح و قاطع فرمودند:

"شما بندگان خدا هستید و مال هم مال خداست و بین شما آن را به مساوی تقسیم خواهم نمود هیچکس را بر دیگری برتری نیست و حساب پرهیزگاران نیز فردا به احسن وجه و افضل ثواب در نزد خدا محفوظ است" و همچنین از سیره ی عملی آن حضرت منقول است چنانچه میشنید یکی از کارگزارانش اقدام به جمع مال یا حیف و میل اموال و مانند اینها نموده سخت خشمگین شده و با او برخورد می نمود.

ج) ضرر به بیت المال:

ممکن است گاهی اوقات مدیر از استفاده ی شخصی نسبت به بیت المال پرهیز نماید و نیز از بذل و بخشش آن به اطرافیان و خویشان خودداری نماید لیکن رفتار او یا بعضی تصمیمات او موجب ضرر عمومی به بیت المال باشد یا به عقد قرارداد با انجام معامله ای دست زند که نتیجه ی آن ضرر عمومی برای سازمان یا جامعه باشد ، اینجاست که مدیر دچار لغزش بزرگ شده و هر مدیری باید دقت کند مرتکب چنین خطایی نگردد.

موضوع بیت المال و حفظ آن و جلوگیری از هدر رفتن آن آنقدر مهم است که حضرت علی وقتی در مصدر حکومت قرار می گیرد قسم یاد می کند هرچه از بیت المال به ناحق به افراد داده شده باشد آنها را باز خواهد گرداند

او درباره زمین هایی که عثمان بخشش کرده بود میفرماید: " به خدا سوگند هرکجا بیابم به بیت المال باز خواهم گرداند گرچه مهر زنان شده باشد یا با آن کنیز خریده باشند."

(د) مال دوستی و ثروت اندوزی:

علاقه به مال و ثروت در طبیعت انسان نهفته شده است لیکن اسلام معتقد است انسان نباید به آن بیش از حد علاقه داشته باشد زیرا علاقه ی شدید به مال موجب جمع آوری آن از راههای غیر جایز می گردد و در این باره مدیران چون با پول بیشتری سر و کار دارند لذا امکان به خطر افتادن برای آنها بیشتر است و چنانچه مدیری حب مال داشته باشد و به دنبال ثروت اندوزی باشد، به تدریج به کارهای خلاف و راه های ناروا کشیده شده و قطعاً لغزشگاهی بس خطرناک برای او پیش می آید، اینک به آیات و روایاتی در این زمینه توجه فرمائید: خداوند عزیز در سوره ی فجر در مذمت کسانی که علاقه ی وافر به ثروت اندوزی دارند اما عواملی پیش می آید که موفق نمیشود میفرماید:

"و علاقه ی شدید به مال دارند برای آنکه آن را جمع نمایند."

و در سوره ی همزه آیه ی ۲ میفرماید:

"وای بر آنکه به دنبال جمع مال و شمارش آن است"

حضرت علی (ع) در مذمت و ضررهای عشق به مال و مال پرستی چنین میفرماید:

"علاقه ی شدید به مال موجب دردسر میگردد"

"علاقه ی شدید به مال موجب فاسد شدن مال است"

امام رضا (ع) در حدیثی چگونگی جمع شدن مال را اینچنین بیان میفرماید:

"مال جمع نمیگردد مگر به علت پنج خصلت:

۱- حسادت شدید

۲- آرزوی بلند

۳- حرص فراوان

۴- قطع رابطه با خویشان

۵- مقدم داشتن امور دنیا بر آخرت

ن) برهم زدن میزان مالی:

در هر سازمانی برای انجام کار دستمزدی تعیین شده و برای ماموریتها و اضافه کاری ها به تناسب یک جدول حقوقی و فوق العاده شغلی و تعابیری از این قبیل به صورت مقررات وضع گردیده است، هر مدیر باید توجه کند که اینگونه جداول در واقع میزان کار هستند و نباید مدیر سعی کند در هنگام پرداخت حقوق کمتر از کار افراد به آنها حقوق دهد و بخصوص برای خودش و یا کسانی که مدنظر او هستند حقوقی بیشتر از آنچه به آنها تعلق می گیرد پرداخت نماید که در این صورت نوعی کم فروشی و زیاده گیری می باشد که هر کدام از اینها لغزش محسوب می گردد و چون جنبه ی مالی و بیت المال دارد گناه آن از شدت بیشتری برخوردار است به هر حال در هر امری بخصوص مسائل مالی میزان آن باید رعایت گردد.

خداوند کریم در سوره الرحمن آیه ی ۸ می فرماید:

"خداوند میزان را خلق نموده تا اینکه شما در میزان طغیان نکنید"

در رابطه با کم فروشی بارها در قرآن آیاتی وارد شده و حتی در مذمت کسانی که چون خریدار باشند می خواهند درست بگیرند لیکن در فروش می خواهند کمتر بفروشند آیاتی نازل گردیده است.

و) تامین بودجه از راههای غیر مشروع:

با توجه به اینکه گاهی اوقات سازمان در مضیقه ی مالی قرار می گیرد و دچار کمبود بودجه و مشکلات اعتباری می گردد در چنین مواردی مدیر باید توجه کنند که برای تأمین کسری بودجه و کسب اعتبارات لازم دچار لغزش و اعمال خلاف شأن مدیریت نگردد گرچه مدیر ممکن است فکر کند در مقابل یک رشوه یا هدیه و یا امتیاز دادن و تامین بودجه نمودن اشکالی وجود نداشته باشد لیکن به لحاظ اسامی غالب این نوع کارها حرام است و به لحاظ روابط انسانی و رفتار سازمانی نیز اثرات بدی بر کارکنان و زیر دستان خواهد گذاشت

خداوند در سوره ی اسراء آیه ۶۴ خطاب به شیطان می فرماید:

" با آنها در کسب مال شریک شو"

شیطان در تمام امور انسان می اندیشد و آنگاه می بیند در امور مالی بیشتر می تواند او را یاری کند و سپس در یکی از سه کار مالی از انسان یاری می گیرد:

۱- کسب مال از راه غیر حلال

۲- عدم پرداخت حقوق مالی

۳- خرج مال در غیر راه صحیح

حضرت علی (ع) میفرماید:

"هر کس از راه غیر حلال کسب مال کند در راه غیر حق مصرف خواهد نمود"

پس بنا براین با توجه به حرمت شدید کسب مال از راه های غیر مشروع بر مدیران است که مواظبت نمایند تا کلیه ی درآمدهای سازمان متبوع خود را از راه های جایز و مباح قرار دهند و به نحوی نباشد که یا اصل آن حرام باشد مثل رشوه و یا به علت عدم رضایت پرداخت کننده در آن شبهه ای از حرمت باشد و یا در مقابل دادن امتیازی، مبلغی دریافت دارند، در هر صورت کسب مال و تامین اعتبار از راه غیر مجاز خطا و لغزش محسوب میگردد.

مدیریت بحران (حوادث غیر مترقبه- بحران های فرهنگی و معنوی)

بحران حادثه ایست که به طور طبیعی هم چون سیل و زلزله یا توسط بشر مانند جنگ به طور ناگهانی یا به طرز فزاینده ای به وجود می آید و سختی و مشقتی بر انسان یا جامعه تحمیل میکند که باید برای برطرف کردن آن اقدامات اساسی و فوق العاده ای انجام گیرد.

بحران دارای اقسامی است که شامل بلا و فاجعه میشود. پس بحران عبارت است از یک وضعیت غیر متعادل و ناپایدار که بر اثر وقوع حادثه غیر مترقبه: سیل و زلزله و جنگ و آتش سوزی و... در جامعه و یا سیستم ایجاد شده است، بحران میتواند به وضعیت بهتر یا بدتر منجر شود.

مدیریت بحران در بر گیرنده یک سری عملیات و اقدامات پیوسته و پویاست که شامل برنامه ریزی، سازماندهی، تشکیلات و رهبری و مهار و کنترل است.

اهداف مدیریت بحران شامل کاهش توان خطر، اعمال کمک های فوری و در خور به هنگام ضرورت، دستیابی سریع و عملی به جبران وضع موجود و بازگشت به وضعیت مطلوب و طبیعی است. چرخه مدیریت بحران نیز شامل سه مرحله اساسی: آمادگی، پاسخگویی و بهبود و بازسازی است.

مدیریت جامع بحران یک اصطلاح جدید است، ولی سابقه ای به اندازه حضور بشر در زمین و دنیا دارد، زیرا بشر از همان آغاز با خطر و بحران مواجه بوده است. مدیریت جامع بحران، فرآیند عملکرد، برنامه ریزی و اقدامات اجرایی است که توسط دستگاه دولتی یا غیر دولتی و عمومی پیرامون شناخت و کاهش سطح مخاطرات (مدیریت ریسک) و مدیریت عملیات مقابله و بازسازی و بازتوانی منطقه آسیب دیده (مدیریت بحران) صورت میپذیرد. در این فرآیند با مشاهده پیش نشانگرها و تجزیه و تحلیل آنها و منابع اطلاعاتی در دسترس تلاش میشود به صورت یک پارچه، جامع و هماهنگ با استفاده از ابزارهای موجود از بحرانها پیشگیری نموده یا در صورت بروز آنها با آمادگی لازم در جهت کاهش خسارات جانی و مالی به مقابله سریع پرداخته تا شرایط به وضعیت عادی بازگردد.