

- طباطبائی، سید محمدحسین. (۱۳۹۳ق.). *تفسیر المیزان فی تفسیر القرآن*. چاپ سوم. بیروت: علمی و افست انتشارات اسلامی.
- طبرسی، فضل بن حسن. (۱۳۶۰). *مجمع البیان فی تفسیر القرآن*. به تحقیق رضا ستوده. چاپ اول. تهران: انتشارات فراهانی.
- طبری، محمد بن جریر. (۱۴۱۵ق.). *تفسیر جامع البیان عن تأویل آی القرآن*. به کوشش صدقی جمیل العطار. چاپ اول. بیروت: دار الفکر.
- طریحی، فخرالدین. (۱۴۰۸ق.). *مجمع البحرین*. به کوشش محمود عادل و احمد حسینی. چاپ دوم. تهران: نشر فرهنگ اسلامی.
- طوسی، محمد بن الحسن. (بی تا). *تفسیر التبیان فی تفسیر القرآن*. به کوشش احمد حبیب العاملی. بیروت: دار احیاء التراث العربی.
- عیاشی، محمد بن مسعود. (بی تا). *تفسیر العیاشی*. به کوشش رسولی محلاتی. تهران: المكتبة العلمیة الإسلامیة.
- فیض کاشانی، محسن. (۱۴۰۲ق.). *تفسیر الصافی*. به کوشش حسین اعلمی. چاپ دوم. بیروت: مؤسسه اعلمی.
- قمی، علی بن ابراهیم. (۱۴۰۴ق.). *تفسیر القمی*. به کوشش موسوی جزائری. چاپ سوم. قم: دار الكتاب.
- لویس، معلوف. (۱۹۹۶م.). *المنجد فی اللغه*. چاپ سی و پنجم. بیروت: دار المشرق.
- مجلسی، محمدباقر. (۱۴۰۳ق.). *بحار الأنوار*. چاپ سوم. بیروت: دار احیاء التراث العربی.
- رشیدرضا، محمد. (۱۳۷۳ق.). *تفسیر المنار*. چاپ چهارم. قاهره: دار المنار.
- مصاحب، غلامحسین. (بی تا). *دائرة المعارف فارسی*. تهران: شرکت سهامی کتاب‌های جیبی؛ انتشارات امیرکبیر.
- مصطفوی، حسن. (۱۳۷۴). *التحقیق فی کلمات القرآن الکریم*. چاپ اول. تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- مفید، محمد بن محمد. (۱۴۱۴ق.). الف. *المسائل السرویة*. چاپ دوم. بیروت: دارالمفید.
- _____ . (۱۴۱۴ق.). ب. *اوائیل المقالات*. به کوشش ابراهیم الأنصاری. چاپ دوم. بیروت: دارالمفید.

- مکارم شیرازی، ناصر و دیگران. (۱۳۷۵). *تفسیر نمونه*. چاپ دوازدهم. تهران: دارالکتاب الإسلامیه.
- صدرای شیرازی، محمد. (۱۳۶۰). *الشواهد الربوبیه*. مشهد: انتشارات دانشگاه مشهد.
- نیشابوری، نظام‌الدین. (۱۴۱۶ق.). *تفسیر غرائب القرآن و رغائب الفرقان*. به کوشش زکریا عمیرات. چاپ اول. بیروت: دار الکتب العلمیه.
- هلالی، سلیم بن قیس. (۴۲۰ق.). *کتاب سلیم بن قیس*. به کوشش محمدباقر انصاری. چاپ اول. قم: الهادی.
- قرشی، سید علی‌اکبر. (۱۳۷۱). *قاموس قرآن*. تهران: دار الکتب الإسلامیه.

آفات مدیریت از منظر قرآن و نهج البلاغه

حسام‌الدین خلعتبری*

استادیار دانشگاه علامه طباطبائی، تهران

فریبا صدارت**

سطح سوم حوزه علمیه، تهران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۶/۱۸؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۷/۲۲)

چکیده

مدیریت اسلامی مبتنی بر جهان‌بینی دینی است که حاصل مفاهیم قرآن، نهج‌البلاغه و فرمایش اولیاء الهی می‌باشد. از این روی، مدیران جامعه اسلامی باید دارای ویژگی‌هایی باشند تا بتوانند با استخراج آن مفاهیم و در هم آمیختن آن‌ها با توانایی‌های ذاتی و شخصیتی خود به مدیرانی تبدیل گردند که از عهده وظایف و تکالیف الهی و اجرایی برآیند. همچنین باید با شناخت آفات و آسیب‌های این مقام، راه عبور سالم از آن‌ها را یافت و در انجام وظایف از آن‌ها دوری کنند. از آنجا که ویژگی‌های منفی مدیران، شخصیت آنان را فرسوده، در نتیجه‌های تعامل متقابل فی‌ما بین را مسدود نموده است و به حُسن روابط، خدشه وارد می‌نماید. در مقاله حاضر به بُعد شناخت آفات پرداخته شده است و در این راستا، تعریف مدیریت، مدیر و آفت بیان شده، سپس بعضی از آسیب‌های مدیریت از جمله، تکبر، جاه‌طلبی و ... مورد بررسی قرار گرفته است. لذا دیدگاه قرآن و نهج‌البلاغه مورد توجه قرار گرفته است و از نقطه نظرات مفسران عالی‌مقام و صاحب‌نظران استفاده شده است.

واژگان کلیدی: آفات، مدیر، مدیریت، قرآن، نهج‌البلاغه.

فصلنامه علمی - پژوهشی سراج منیر
سال ۴، شماره ۱۳، زمستان ۱۳۹۲

* نویسنده مسئول) E-mail: khalat.hesam@yahoo.com

** E-mail: sedarat.alzahra@gmail.com

مقدمه

ارزش‌ها و صفات ارزشمند انسانی در مسیر رسیدن به قرب الهی با مخاطراتی روبرو می‌گردد تا با کوچکترین لغزش‌ها، انحراف‌هایی را پدید آورند که به تدریج با توجیه‌ها و کوچک شمردن عمل انجام شده، به کوهی از ناهنجاری‌های اجتماعی، سیاسی و مدیریتی تبدیل گردد. در این رهگذر، ویروس آفات علاوه بر انتقال به دیگر ارکان حکومتی، شالوده اخلاق در مدیران را درگیر و بیمار می‌نماید. ترجیح دادن رضایت خلق به رضایت باری تعالی و محترم شمردن هوای نفسانی، موجب خواهد گردید که فاصله ارزش‌های معنوی با خواست‌های دنیوی فزونی یافته است و بازگشت به فطرت اولیه ناممکن گردد. از این روی، بررسی و کنکاش در آفاتی که مدیران را مورد حمله قرار می‌دهد و جایگاه مدیریت آنان را تسخیر می‌نماید، برای پرهیز و دوری جستن از آن لازم به نظر می‌رسد.

آفات مدیر و مدیریت

در بررسی لغوی مدیر به معانی زیر برمی‌خوریم که: «مدیر نعت فاعلی از مصدر اداره می‌باشد و در لغت به معنای گرداننده، آن که می‌گرداند، دوردهنده و از حروف اصلی «دور» می‌باشد» (دهخدا، ۱۳۷۳: ۱۸۱۵۵)؛ «مدیر: رئیس و فرماندار» (معلوف، ۱۳۷۷: ۵۸۸). از نظر اصطلاحی، «بعضی گفته‌اند: رهبر یا مدیر کسی است که می‌تواند کوشش و فعالیت‌های افراد را برای رسیدن به هدف یا اهداف معینی هماهنگ و به طرز شایسته‌ای سازمان دهد» (ابراهیمی، ۱۳۷۹: ۳۲).

همچنین در بررسی لغوی آفت به این معنا می‌رسیم که: «آفت [أف]، آسیب، آنچه که باعث فساد و تباهی باشد» (افرام بستانی، ۱۳۷۵: ۲). به نظر می‌رسد معنای اصطلاحی آفت عبارت باشد از: «مفسده‌ای که از اصابت چیزی عارض می‌شود. مانند اینکه گفته می‌شود: آفت علم، فراموشی است» (ابن منظور، ۱۴۱۴ق، ج ۹: ۱۶).

اوصاف مدیران برجسته را تنها می‌توان با رفتارها و عملکرد آنان در مقابله با کجروی‌ها سنجید. به هر میزان که به خصوصیات مدیری شایسته و حق‌مدار تکیه می‌شود، در عمل با آسیب‌ها و آفات مذموم و ناشایست باید فاصله داشته باشد. ابتدا باید زمینه را از آلودگی و پلیدی پاکیزه کرد و آنگاه با چنگ انداختن به دامان الهی، رفتار و گفتار مبتنی بر آیات الهی را استقرار بخشید.

تکبر

انسان همواره به داشته‌های دنیای خود می‌نازد و از آن برای پیشبرد اهداف و مقاصد خویش استفاده می‌نماید. تمام رذائل از غرور (عزت نفس) و خصایص مثبت و قابل قبولی نشأت گرفته است و با مباهات به شجاعت، دلیرمردی، خاندان و عشیره، علم و دانش و خصایل انسانی که در راستای اهداف الهی قرار است باشد، آغاز می‌شود تا برای مرعوب نمودن دشمن کافر و منافق و یا برای ترغیب آنان به هدایت به کار گرفته شود. مباهات و فخرفروشی در صورت عدم کنترل، به زمینه‌های غیرخدایی آلوده می‌گردد و به کبر و خودبزرگ‌بینی تبدیل می‌شود و انسان را رها نخواهد کرد. در واقع، «تکبر عبارت است از اینکه کسی بخواهد خود را ما فوق دیگری و بزرگتر از او جلوه دهد و لذا وقتی کسی در گفتار و رفتار خود قیافه بگیرد و بخواهد با تصنع در عمل و گفتار، دل دیگران را مستخر خود نماید، در دلها جا کند و بخواهد به دیگران بقبولاند که او از آنان شریف‌تر و محترم‌تر است، به چنین کسی می‌گویند تکبر ورزید و دیگران را خوار و کوچک شمرد. نیز از آنجایی که هیچ موجودی از ناحیه خود دارای احترام و کرامتی نیست، مگر اینکه خدای تعالی او را به شرافت و احترامی تشریف کرده باشد، از این جهت باید گفت تکبر در غیر خدای تعالی - هر که باشد - صفت مذمومی است، برای اینکه غیر او، هر که باشد، از ناحیه خودش جز فقر و مذلت چیزی ندارد. آری، خدای سبحان دارای کبریا است و تکبر از او پسندیده است» (طباطبائی، ۱۳۷۴: ۳۳). «فَسَجَدَ الْمَلَائِكَةُ كُلُّهُمْ أَجْمَعُونَ * إِلَّا إِبْلِيسَ اسْتَكْبَرَ وَكَانَ مِنَ الْكَافِرِينَ» در آن هنگام همه فرشتگان سجده کردند * جز ابلیس که تکبر ورزید و از کافران بود! ص/ ۷۴-۷۳). «گر ابلیس اسیر نفس خود نمی‌شد و نظر و فکر خود را محصور در چهار دیواری وجود خود نمی‌ساخت، هرگز خود را مستقل به ذات نمی‌دید، بلکه معبودی مافوق خود مشاهده می‌کرد که قیوم او و قیوم هر موجود دیگری است و ناچار انانیت و هستی خود را در برابر او به طوری ذلیل می‌دید که هیچ گونه استقلالی در خود سراغ نمی‌کرد و به ناچار در برابر امر پروردگار خاضع شده، نفس او به طوع و رغبت تن به امتثال اوامر او می‌داد، لیکن او این‌طور فکر نکرد، حتی این مقدار هم رعایت ادب را نکرد که در جواب پروردگارش بگوید: «بهتری من مرا از سجده بر او بازداشت»، بلکه با کمال جرأت و جسارت گفت: «من از او بهترم» تا بدین وسیله هم انانیت و استقلال خود را اظهار کرده باشد و هم بهتری خود را امری ثابت و غیر قابل زوال ادعا کند و به علاوه، رساتر تکبر کرده باشد. از همین

جا معلوم می‌شود که در حقیقت، این ملعون به خدای تعالی تکبر ورزیده نه به آدم» (همان: ۲۸-۲۹).

تکبر از شیطان پذیرفتنی نیست و با این خصلت با وجود عبادات شش هزار ساله رانده می‌شود و این مجازات در مقابل یک سرپیچی و تکبر ورزیدن به مخلوقی که خالق او آفریده، سنگین به نظر می‌رسد. می‌توان توجیه نمود که ابلیس بدون هیچ اغواکننده‌ای و طمع به دست آوردن متاع دنیوی، مستحق این تنبیه گردیده، در حالی که هریک از انسان‌های کُره‌خاکی در طول عمر خود بسیار تکبر می‌ورزند و بدین صورت با آنان برخورد نمی‌گردد یا حتی می‌توانند مجازات خود را با توبه خنثی نمایند. در این صورت است که شیطان وسوسه‌گر که خود آسیب‌دیده تکبر است، انسان‌ها را به سویی سوق می‌دهد که برای غرور و خودپسندی و تکبری که می‌ورزند، توجیه‌هایی قایل شوند یا در حالی که در این وادی غوطه‌ورند، خود غافل از آن باشند و هنگامی که چشم می‌گشایند، در وادی حسرت گرفتار باشند.

از آفت‌های ریاست، افتادن در دام تکبر است. ریاست‌طلبان هنگامی که به خواسته‌های خود می‌رسند و داشته‌هایی را ذخیره می‌کنند، راه و تفکرشان به سوی هر چه بزرگتر شدن سیطره قدرت ایشان سوق داده می‌شود. آنگاه است که فکر می‌کنند همه چیز را می‌دانند و از روی تکبر به خواسته‌های دیگران وقعی نمی‌نهند. از این روی، افکار استکباری و استعماری آنان را احاطه می‌کند و با هیاهو و جنجال، دیگران را مرعوب ندانستن‌های خود می‌نمایند، چرا که غرور و تکبر، موجب انسداد مجاری فکری و اندیشه‌های نو می‌گردد.

امیرالمؤمنین علی، علیه‌السلام، در مقام مذمت تکبر می‌فرماید: «وَإِنَّ مِنْ أَسْخَفِ حَالَاتِ الْوَالِدَةِ عِنْدَ صَالِحِ النَّاسِ - أَنْ يُظَنَّ بِهِمْ حُبُّ الْفَخْرِ - وَ يُوضَعُ أَمْرُهُمْ عَلَى الْكِبَرِ - وَ قَدْ كَرِهْتُ أَنْ يَكُونَ جَالَ فِي ظَنِّكُمْ أَنِّي أَحِبُّ الْإِطْرَاءَ - وَ اسْتِمَاعَ الثَّنَاءِ وَ لَسْتُ بِحَمْدِ اللَّهِ كَذَلِكَ - وَ لَوْ كُنْتُ أَحِبُّ أَنْ يُقَالَ ذَلِكَ - لَتَرَكْتُهُ أَنْحِطًا لِلَّهِ سُبْحَانَهُ - عَنْ تَنَاوُلِ مَا هُوَ أَحَقُّ بِهِ مِنَ الْعِظْمَةِ وَ الْكِبَرِيَاءِ» (نهج‌البلاغه/خ ۲۱۶). در واقع، «از بدترین حالات زمامداران در نزد صالحان آن است که گمان برده شود، آنان فخر و مباهات را دوست داشته و کارشان صورت خودستایی به خود گیرد، من از این امر ناراحتم که در گمان شما چنین خطور کند که از تمجید و تعریف زیاد خوشم می‌آید، ولی خدای را سپاس که چنین نیستم و اگر هم دوست می‌داشتم که مرا تمجید کنند، به دلیل خضوع در برابر عظمت و کبریایی پروردگار، که ویژه اوست، آن را ترک می‌کردم» (بحرانی، ۱۳۷۵: ۷۷).

چنین به نظر می‌رسد که غرور و کبر در اخلاقیات بشر به صورت خفته و نهادینه وجود دارد، لکن در افرادی که در جامعه مهم و والا تلقی می‌شوند، بیشتر ظهور یافته و نمایان‌تر است. گاهی دیده شده است در مناطق دورافتاده که کمترین ارتباط را با اصحاب قدرت و ثروت داشته‌اند، با اندکی استطاعت آنچنان در محدوده خانواده خود مغرورانه و متکبرانه رفتار می‌نمایند که امرای ولایات بزرگ به گردشان نمی‌رسند و آنچنان کلبه محقر خود را بزرگ می‌پندارند که فرمان به داخل شدن و یا بیرون راندن افراد خانواده خود صادر می‌نمایند.

«وَلَا تَمْسِ فِي الْأَرْضِ مَرَحًا إِنَّكَ لَن تَخْرِقَ الْأَرْضَ وَلَن تَبْلُغَ الْجِبَالَ طُولًا» و روی زمین با تکبر راه مرو! تو نمی‌توانی زمین را بشکافی و طول قامت تو هرگز به کوه‌ها نمی‌رسد» (الإسراء / ۳۷).

ممکن است افراد متکبر بر اساس شرایطی دست از تکبر خود بردارند و فروتنی اختیار نمایند و لحظاتی دیگر به حالت ذاتی خود که بر اساس مصالح و منافی از آن دوری جسته‌اند، باز گردند. اینان به هر اندازه که در طول زندگی‌شان تکبر ورزیده‌اند، در زمره متکبرین قلمداد می‌گردند و در دنیای آخری با آنان با وعده‌های داده شده رفتار خواهد گردید. دردناکتر اینکه متکبرین در مواجهه با زورگویان و گردنکشان عصیانگر و یا در مقابل حوادث روزگار اسباب فخرفروشی و خودپسندی را رها می‌کنند، افتادگی و فروتنی ظاهری از خود بروز می‌دهند که در گذر زمان با افسردگی و شکست در زندگی، راه روان پریشان را برای خود برمی‌گزینند.

جاه طلبی

مسنند مدیریت به دلیل اینکه مرکز توزیع امکانات و محل جمع‌آوری منابع و اعمال دستورات است، بیشترین انگیزه‌های مدیران دنیا طلب را بیدار کرده است و جلوه‌نمایی می‌کند. کمتر مردمان و از جمله مدیران را می‌توان یافت که از دام این نوعروس هزار داماد خلاصی پیدا کنند. برای دست یازیدن به مرتبه ریاست سازمان، بسیاری هستند که خصائل انسانی و معنوی خود را زیر پا گذاشته، تحقیر، ذلت و فریبکاری را به جان می‌خرند تا پله‌ای ترقی و مسندی را تصاحب نمایند.

اینگونه رفتارها به کرات در ارکان و اجزای مدیریتی مشاهده می‌شود و چند صباحی مدیر منصوب در این عرصه قدرت‌نمایی و از امکانات برخوردار می‌گردد تا نوبت به دیگری برسد، غافل از آنکه تصاحب این جایگاه به فردی تعلق داشته که شایستگی‌های او را از پا پیش نهادن بی‌نیاز می‌نماید و شایسته است که در پی این بزرگان باشیم تا آنان را از گوشه‌نشینی بیرون آورده، با

اختیاراتی فزون‌تر، در راه ساختن زیربنای مستحکم و دور از فساد سازمانی یاری نماییم. باید به این امر نیز التفات داشت که چه بسا افرادی پاکدست و کارساز به کار گمارده شوند، ولی در دوران مدیریت خود چنان شیفته این جایگاه گردند که نتایج بس زیانبارتری از خود به جای گذارند.

«تِلْكَ الدَّارُ الْآخِرَةُ نَجْعَلُهَا لِلَّذِينَ لَا يُرِيدُونَ عُلُوًّا فِي الْأَرْضِ وَلَا فَسَادًا وَالْعَاقِبَةُ لِلْمُتَّقِينَ:

آری، این سرای آخر تو را (تنها) برای کسانی قرار می‌دهیم که اراده برتری جویی در زمین و فساد را ندارند و عاقبت نیک برای پرهیزگاران است» (القصص / ۸۳).

«معنای اینکه فرمود: «نَجْعَلُهَا لِلَّذِينَ لَا يُرِيدُونَ عُلُوًّا فِي الْأَرْضِ وَلَا فَسَادًا: قرارش می‌دهیم برای کسانی که نمی‌خواهند در زمین گردنفرازی کنند، و فساد انگیزند» این است که ما بهشت را اختصاص به چنین کسانی می‌دهیم و منظور از گردن فرازی این است که بر بندگان خدا استعلاء و استکبار ورزند، و منظور از فسادانگیزی این است که خواستار گناهان و نافرمانی خدا باشند، چون خدای تعالی شرایع خود را که انسان‌ها را به آنها مکلف فرموده، بر اساس آنچه که فطرت و خلقت آنان اقتضاء دارد، بنا نهاده، و فطرت انسان تقاضا ندارد مگر آن کار و آن روشی را که موافق با نظام اتم و احسن در حیات زمینی انسان‌هاست. پس هر معصیتی بی‌واسطه و یا باواسطه در فساد این زندگی اثر دارد، از اینجا روشن می‌شود که علوخواهی یکی از مصادیق فسادخواهی است» (طباطبائی، ۱۳۷۴، ج ۱۶: ۱۱۹).

فصلنامه علمی - پژوهشی سراج سبز
شماره ۱۳، زمستان ۱۳۹۲
سال ۴

مظاهر بیرونی ریاست‌طلبی با اشاراتی بیان گردید. اما مدیرانی در عرصه‌های سیاسی، نظامی، فرهنگی و اقتصادی نیز یافت می‌شوند که حبّ مقام و تسلط بر جان و مال مردمان برایشان بسیار عزیز است و هرگاه این تسلط را می‌بینند، غرق در بزرگترین لذت‌ها می‌شوند، هرچند که بهره‌ای از مواهب دنیایی نبرند. همواره این گفته زبانزد مردمان است که قدرت فساد می‌آورد که با کمی تأمل در آن بدین صورت قابل نقد است که حفظ قدرت، فساد می‌آورد نه به دست آوردن آن. اما نه در مورد پرهیزگاران که با قاطعیت می‌توان گفت که در هیچ زمانی زمین خالی از نیکان و پرهیزگاران نخواهد بود.

«تَبَدَّلْ وَلَا تَشْهَرُ أَتَشْتَهَرُ] وَ وَارِ شَخْصَكَ وَ لَا تُذْكَرُ وَ تَعَلَّمْ وَ اعْمَلْ وَ اسْكُتْ تَسْلَمُ تَسْرُ الْأُبْرَارَ وَ

تَغِيظُ الْفَجَّارَ: امیر مؤمنان علی، علیه‌السلام، فرمود: از جلوه‌گری دست بردار و شهرت مجوی، و خود را زبانزد مردم مساز، و علم بیاموز و پنهان دار، و خاموشی گزین تا سالم بمانی، و بدین وسیله نیکان را شاد کنی، و بدان را به خشم آوری» (نراقی، ۱۳۷۶: ۱۱۶).

«از مفساد حبّ جاه این است که هر که این صفت بر دل او غالب و مستولی شود، همه همّت خود را بر مراعات جانب خلق مقصور می‌کند، و همواره منافقانه و از روی ریا در گفتار و کردار دوستی خود را با ایشان ظاهر می‌سازد و پیوسته متوجه این است که در نظر آنان منزلت او بیفزاید، و همین توجه تخم نفاق و ریشه فساد است و ناگزیر کارش به سهل‌انگاری و ریاکاری در عبادات و روی آوردن به انواع معاصی و محرّمات برای به دست آوردن دلها می‌انجامد و از این رو رسول خدا (ص) جاه‌طلبی و مال‌دوستی و فساد آن دو را به دو برگ درنده تشبیه نمود و فرمود: دوستی جاه و مال نفاق را در دل می‌رویاند، چنان‌که آب گیاه را می‌رویاند» (همان: ۱۱۷).

از آنجا که آفت مقام و ریاست، از بزرگ‌ترین آفات مجموعه خصوصیات مدیریتی است، نمی‌توان به سادگی و از روی اغماض و یا تغافل بر کسانی مهر تأیید زد که اطمینان به صحت نیت و عملکرد ایشان نیست. باید توجه داشت که برخی از مدیران حکومتی با انتخابات و آراء مردمی، برگزیده و با احترام به آراء اکثریت به کار گمارده می‌شوند. در این راستا، گاهی افراد به سبب صلاحیت‌های اخلاقی و حسن شهرت برگزیده می‌شوند و در پاره‌ای از مواقع انتخاب‌شدگان بر اساس توانایی‌ها و تخصص خود شانس تکیه زدن بر مسند مدیریتی از بالاترین تا پایین‌ترین مراتب آن را به دست می‌آورند که در صورت وجود برخی از کاستی‌ها و آفت‌های جاه‌طلبی، چه از پیش در شخص وجود داشته باشد و یا بعداً ایجاد گردد، آسیب‌هایی جدی بر پیکره وجودی سازمان وارد می‌آید که قابل جبران نخواهد بود.

بدگمانی

فکر و ذهن انسان با واژه‌هایی که می‌شنود و یا تصاویری که می‌بیند، دارای سازمانی از تخیلات و افکاری می‌گردد که با درآمیختن پیش‌زمینه‌های ذهنی که در محفظه ادراکات او جای دارد، به مخلوقاتی تبدیل می‌گردد که برای فرد غریبه و ناآشنا می‌تواند باشد، چراکه دستگاه شنوایی و بینایی انسان با دریچه‌هایی که خارج از کنترل و سیاست‌گذاری‌های انسان است، فعالیت می‌نماید.

مدیران در سازمان‌های تحت نفوذ خود همواره درگیر معضلات و مشکلاتی هستند که نیاز به تصمیم‌گیری دارند. بدیهی است خواستار آنند که با بیشترین اطلاعات درست و واقعی، بهترین تصمیم‌ها را در جهت منافع سازمان اتخاذ نمایند. هر چه دامنه بحران‌های درونی و بیرونی سازمان گسترده‌تر گردد و تصمیم‌ها اثربخشی خود را در مواجهه با رفع تنگناها از دست می‌دهند، ذهن و فکر مدیران متوجه افرادی می‌گردد که اطلاعات آنان منشأ بروز نابسامانی‌ها گردیده است. از این

روی، گمان می‌برند که توطئه‌ای در کار است. هر چه وابستگی مدیران به جایگاهشان بیشتر باشد، تردید و بدگمانی آنها ابعاد گسترده‌تری به خود می‌گیرد. لاجرم انعکاس این بدگمانی‌ها بر ذهن و اندیشه زبردستان منتقل شده، آنان نیز نسبت به مدیران خود به سبب در خطر دیدن جایگاه شغلی ایشان (امنیت شغلی)، بدبین و ناچار به عکس‌العمل می‌گردند.

«يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ...» (کسانی که ایمان

آورده‌اید! از بسیاری از گمانها بپرهیزید، چرا که بعضی از گمانها گناه است...» (الحجرات / ۱۲).

«و سوء ظنّ منشأ بسیاری از مفاسد می‌شود؛ مانند غیبت و سُستی در اکرام و احترام طرف و کوتاهی در اداء حقوق او و به نظر تحقیر نظر نمودن به او و خود را بهتر از او دانستن، علاوه بر اینکه کاشف از خبث سریرت و باطن است؛ زیرا اغلب کسانی که مرتکب کبائر و اعمال زشت می‌شوند و دارای اخلاق رذیله هستند، گمان می‌کنند دیگران نیز چنین می‌باشند. پس سزاوار است اگر سوء ظنی نسبت به برادرت پیدا نمودی، بر آن ترتیب اثر ندهی و در دل نگیری، بلکه بر خلاف آن با وی رفتار نمایی تا از این صفت نکوهیده بر کنار شوی» (طیب، ۱۳۷۸: ۳۴۸).

مدیران در تلاطم اوج‌گیری و یا سقوط بازده فعالیت خود که برخی به علت عوامل خارج از کنترل و بحران‌های بیرونی است، نمی‌توانند خرسندی یا ناخشنودی خود را پنهان نمایند و موفقیت خویش را مرهون تصمیم‌های مدبرانه خود قلمداد نموده، فرو افتادن سازمانشان را به دیگران نسبت می‌دهند تا جایی که آفت بدگمانی سراپای اندیشه و تفکرات ایشان را احاطه می‌نماید و هر توصیه و نصیحت کارشناسانه را توطئه‌ای برای پایین کشیدن خودشان از اریکه قدرت می‌دانند.

گمان بد تا هنگامی که در ذهن جای نگرفته، یعنی همان گونه که آمده به زودی خارج گردد، مشروط بر آنکه کسی را که ظنّ نادرست بر او در ذهن وارد شده، بر گناه کبیره‌ای متهم نشده باشد، قابل اغماض و چشم‌پوشی است. گمان بد هنگامی تبدیل به گناه نابخشوده می‌گردد که وجه بیرونی آن جلوه‌گری و در عرصه آبرو و محرومیت از شغل و حقوق اجتماعی زبردستان نمایان گردد.

«وَقَالَ (ع) إِذَا اسْتَوَلَى الصَّلَاحُ عَلَى الزَّمَانِ وَ أَهْلِهِ - ثُمَّ أَسَاءَ رَجُلٌ الظَّنَّ بِرَجُلٍ لَمْ تَطْهَرْ مِنْهُ حَوْبَةً فَقَدْ ظَلَمَ - وَ إِذَا اسْتَوَلَى الفُسَادُ عَلَى الزَّمَانِ وَ أَهْلِهِ - فَأَحْسَنَ رَجُلٌ الظَّنَّ بِرَجُلٍ فَقَدْ غَرَّرَ» (نهج البلاغه / ح ۱۱۴).

«هرگاه نیکوکاری بر روزگار و مردم آن غالب آید، اگر کسی به دیگری گمان بد برد، در حالی که از او عمل زشتی آشکار نشده، ستمکار است و اگر بدی بر زمانه و مردم آن غالب شود و کسی به دیگری خوش گمان باشد، خود را فریب داده است» (دشتی، ۱۳۷۹: ۶۵۱).

مدیران بخش‌های مختلف باید با نگرشی عمیق زیرمجموعه خود را به لحاظ موقعیت اجتماعی و فرهنگی به صورت جمعی و انفرادی مورد ارزیابی قرار دهند تا در هنگام مواجهه با عملکرد و گفتار آنان، با کمترین لغزشی و یا ظن نادرستی به قضاوت نشینند و چه بسا گمان بد را به افراد صالح نسبت داده یا گمان خوب را به کسان ناشایست اطلاق ننمایند. بدیهی است دید مدیر یک مجموعه دانشگاهی و فرهنگی باید به افراد تحت نظر خود مثبت و آکنده از اعتماد و صداقت باشد و بالعکس مدیر یک مجموعه اصلاح و تربیت همچون زندان‌ها باید نگاهی مملو از تردید و شک داشته باشد. از این روست که در صورت تعمیم هر یک از این گونه محیط‌ها به کلیت یک جامعه و نظام فرماندهی آن درمی‌یابیم که همواره اصل بر برائت نیست و برائت مختص درستکاران و صالحان است.

مدیرانی که حاصل کارشان به سرانجام بدگمانی ختم می‌شود، سوء ظن زبردستان را نسبت به خود می‌خرند. اصلاح امور در چنین وضعیتی که اعتماد متقابل چه در ذهن و چه در عمل از رئیس و مرئوس مشاهده نمی‌گردد، امکان‌پذیر نخواهد بود و در اندک‌زمانی سازمان مضمحل و با ویرانی آن تمامی عوامل دچار خسارت می‌گردد و سرمایه ملی نیز آسیب خواهد دید.

ستایش‌پذیری

بسیاری از اعمال ناروا و مذموم که از انسان سر می‌زند، در ابتدا زمینه آن با ظاهری آراسته و توجیه‌پذیر جلوه‌گری می‌نماید. افراد در پی انجام خدماتی که از حد وظایف ایشان فرزوتر است، انتظار تشویق، پاداش یا حداقل شنیدن تشکر را دارند. این امر در ذهن عقلانی به نظر می‌رسد. این سپاسگزاری‌ها موجب بالندگی فرد و تمنای او برای بهتر دیده شدن می‌شود. بعضی مدیران این مراحل را پشت سر گذارده، به جایی می‌رسند که تشکر و سپاس آنان را راضی نمی‌نماید.

«مدح و تمجید و ثناخوانی نسبت به دیگران بر دو گونه است: گونه‌ای از آن مثبت و سازنده و سبب دلگرمی خادمین و یأس خائنان و پیشرفت جامعه است. بخش دیگری، سبب تخریب و عقب‌افتادگی و تقویت شوکت ظالمان است. قسم اول دارای سه شرط است: نخست اینکه آن کس که سزاوار مدح و ثناست، مدح و ستایش شود. شرط دوم این است که مدح از حد تجاوز نکند. شرط سوم اینکه هدف گوینده، تقرب به شخص ممدوح و رسیدن به منافع نامشروع خود نباشد. ضمناً این نکته را نباید از نظر دور داشت که باید ظرفیت شخص ممدوح در نظر گرفته شود تا مبادا مدح و ستایش سبب غرور او گردد و از مسیر حق منحرف شود. بی‌شک در صورتی که همه این جهات در نظر گرفته شود، مدح و ستایش نشانه قدردانی، حق‌شناسی و سبب تشویق نیکوکاران و صالحان می‌شود» (مکارم شیرازی، ۱۳۹۰، ج ۸: ۲۶۳-۲۶۲).

ستایش‌کنندگان منفعت‌طلب، از آنجایی که می‌دانند مدیران جامعه با عزل و نصب‌ها می‌آیند و چند صباحی بر اریکه قدرت هستند و آنگاه می‌روند، به فراست و تیزهوشی از نحوه رفتار آنان درمی‌یابند که تمایل‌های نفسانی ایشان به چه سمت و سویی متمایل است. بیشترین توجه مدیران، خصوصاً وقتی که بدانند عمر مدیریتی آنان کوتاه است، به حرکت‌هایی معطوف است که ضربتی و زودبازده باشد. از این روی، برای پی بردن به درجه موفقیت ایشان چشم به بازخوردهای تصمیم‌هایشان دارند. در این راستا، متملقان و ستایشگران در عرصه‌های منفعت‌طلبی وارد عمل می‌شوند و هر حرکت مدیر را شاهکار و هر فکر او را الهامی از طرف کاینات برمی‌شمارند. پذیرفتن ستایش دیگران، ابتدای ضایعه از خداگریزی و خودبینی خواهد بود. باید دانست که هر مقدار مدیر به سلاح عقل، ایمان، تزکیه، تعهد و اخلاص مجهز نباشد، به نیکی می‌توان در چشمانش برق رضایتمندی و امتنان از این ستایش را دید. چه بسا عرضه ستایش‌های غیرمستقیم همچون نشر گفتار و نوشته‌های مدیر در جزوه‌ها و نوشتارها و یا نقل قول‌هایی از مدیر به عنوان واژگانی بدیع و یکتا، خطرناک‌تر و هلاک‌کننده‌تر باشد.

باید باور داشته باشیم که انسان فی نفسه وسیله است. اگر خدمتی می‌تواند بکند، آن توانستن از آن او نیست، بلکه دستی دیگر او را هدایت می‌نماید و توفیق عمل شایسته را به او می‌دهد. این از کرامات خدای متعال است که به انسان عطا می‌شود. زمینه این حرکت باید رضای حق تعالی را در خود داشته باشد. در غیر این صورت، مدح انسان به توانایی‌هایی که از او نیست و مالکیت آن از آن خدای زمین و آسمان‌ها است، خلاف توحید و خداپرستی می‌باشد.

«لَا تَحْسَبَنَّ الَّذِينَ يَفْرَحُونَ بِمَا أَتَوْا وَيُحِبُّونَ أَنْ يُحْمَدُوا بِمَا لَمْ يَفْعَلُوا فَلَا تَحْسَبَنَّهُمْ بِمَفَازَةٍ مِنَ الْعَذَابِ وَلَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ: گمان مبر آنها که از اعمال (زشت) خود خوشحال می‌شوند و دوست دارند در برابر کار (نیکی) که انجام نداده‌اند، مورد ستایش قرار گیرند، از عذاب (الهی) برکنارند، (بلکه) برای آنها عذاب دردناکی است» (آل عمران / ۱۸۸).

«از این آیه ممکن است، استفاده شود که فرح و سرور در برابر کار نیکی که انسان توفیق انجام آن را یافته (اگر به صورت معتدل باشد و مایه غرور و خودپسندی نگردد)، نکوهیده نیست. همچنین علاقه به تشویق و تقدیر، در برابر کارهای نیکی که انجام شده، آن هم اگر در حد اعتدال باشد و انگیزه اعمال او نباشد، مذموم نخواهد بود؛ زیرا اینها غریزی انسان است. اما با این حال، دوستان خدا و افرادی که در سطوح عالی ایمان قرار دارند، حتی از چنان سرور و چنین تقدیری خود را به دور می‌دارند. آنها همواره اعمال خود را ناچیز و کمتر از میزان لازم می‌بینند و خود را مقصر در برابر عظمت پروردگار احساس می‌کنند» (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ج ۳: ۲۰۹).

مدح مداحان باید برای اراده و حرکت انسان صورت پذیرد، چرا که مشیت و قضا و قدر الهی است که منجر به شدن و یا نشدن کاری می‌گردد. گاهی دامنه این ستیزه‌جویی‌ها با منشاء خلقت بدانجا می‌رسد که ستایشگران، پرستش‌گران هر م قدرتی می‌گردند که هم خود هلاک و در ورطه تباهی گرفتار می‌آیند و هم بزرگان جامعه را با خود به زیر می‌کشند.

امیرالمؤمنین علی، علیه‌السلام، در دوری از ستایش‌پذیری می‌فرماید: «وَرَبِّمَا اسْتَحَلَّى النَّاسُ الشَّنَاءَ بَعْدَ الْبَلَاءِ - فَلَا تُثْنُوا عَلَيَّ بِجَمِيلِ ثَنَاءٍ - لِإِخْرَاجِي نَفْسِي إِلَى اللَّهِ سُبْحَانَهُ وَإِلَيْكُمْ مِنَ التَّقِيَّةِ - فِي حَقَّقٍ لَمْ أُفْرَغْ مِنْ أَدَائِهَا وَفَرَائِضٍ لَأَبْدَ مِنْ إِمْضَائِهَا» (نهج البلاغه / خ ۲۱۶).

«بسیار می‌شود که مردم ستودن افراد را به جهت تلاش‌هایشان (در ادای حق) شیرین می‌شمرند (ممکن است این امر برای شما ایرادی نداشته باشد، ولی من از شما می‌خواهم (که) مرا با سخنان زیبایی خود به جهت اینکه در پیشگاه خداوند و نزد شما به سبب احساس مسئولیت الهی حقوق شما را ادا کرده‌ام، نستایید، (چرا که) هنوز از ادای آنها به طور کامل فراغت نیافته‌ام و واجباتی که بر عهده دارم، کاملاً به مرحله اجرا درنیامده است» (مکارم شیرازی، ۱۳۹۰، ج ۸: ۲۶۲-۲۶۱).

اگر باورمان باشد که در نماز یومیّه حداقل سی و چهار بار به سوی خالق ستوده و پرستیده سجده می‌کنیم و آیه «إِيَّاكَ نَعْبُدُ وَإِيَّاكَ نَسْتَعِينُ» را ده بار تلاوت می‌کنیم، آنگاه است که به هیچ بشری چه در حرکات و چه در گفتار تعظیم نخواهیم کرد و اگر به درستی تربیت یافته‌ی مکتب اسلام راستین باشیم، همچون آن حکیم و عارف خداجوی خواهیم بود که با غوطه‌ور شدن در ضمیر نفسانی خود به هنگام نماز، قادر نخواهیم بود که آیه مذکور را تلاوت کنیم، بلکه برای رسوب در ذهن و نهادینه شدن آن در وجودمان، باید در هر رکعت از نماز آن را صد بار تکرار نماییم.

ترس و اضطراب

در امور مدیریتی نیاز به تصمیم‌گیری در زمان مناسب، ایجاب می‌کند که مدیران بر اساس شرایط خاصی که بر موضوع مترتب است، تصمیم اتخاذ نمایند و بر اجرای آن نظارت داشته باشند. هرگاه تمامی جهاتی که منجر به تدبیر اموری همانند مشورت و آینده‌نگری است، رعایت گردد، نتیجه قرین به صحت خواهد بود.

همانگونه که افراد بشر در خصوصیات فردی و ژنتیکی متفاوتند، مدیران نیز از این دسته‌بندی جدا نیست و هر یک با توجه به خصوصیات ذاتی خود در امور یکسان به گونه‌های متفاوت عمل می‌نمایند. دسته اول مدیرانی خطرپذیر هستند که تصمیم‌های خود را به گونه‌ای اتخاذ می‌نمایند که درصد موفقیت و شکست یکسان بوده، تا جایی که در صورت به بار نشستن نتایج، اندازه‌های بهره‌مندی و کسب منافع بسیار بزرگ و با عدم نتیجه‌گیری، شکست و زیان مالی و اعتباری سنگینی بر سازمان تحمیل می‌نمایند. دسته دیگری هستند که از روش‌های میانه استفاده می‌نمایند تا در صورت موفقیت و یا عدم موفقیت، منفعت و زیانی متعارف و قابل جبران به دست آید. گروه دیگری نیز هستند که با کمترین تصمیم‌ها و احاله نمودن بسیاری از راهکارهای مدیریتی به دیگران کمترین خطرپذیری را از خود بروز می‌دهند که البته سازمانشان از تلاطم‌های اتخاذ تصمیم‌های خطرناک دور است و از رشد اندکی برخوردار می‌گردد. این گروه عموماً با کمترین مخالفان و موافقان مواجه هستند و اصطلاحاً به اینگونه از مدیران بر اساس دیکته نانوشته نمره بیست تعلق می‌گیرد.

«الْجُبْنُ مَنْقَصَةٌ» (نهج‌البلاغه / ح ۳)؛ «ترس نقصان است» (دشتی، ۱۳۷۹: ۶۲۵).

«افراد ترسو هرگز نمی‌توانند از قابلیت‌ها، شایستگی‌ها و استعداد‌های خود استفاده کنند و نتیجه آن عقب‌ماندگی در زندگی است، بلکه هنگامی که دین و جان و ناموس و کشور آنها به خطر بیفتد، از جهاد اِبا دارند و به جای این که در صف مجاهدان باشند، در صف قاعدان و بیماران و از کارافتادگان و کودکان قرار می‌گیرند. هرگز هیچ آدم ترسویی به مقامی نرسیده است، نه کشف مهمی کرده، نه پیروزی چشمگیری به دست آورده است و نه به قلّه‌های کمال رسیده است. سرچشمه جُبِن و ترس، سوء ظن به ذات پاک پروردگار است؛ زیرا می‌دانیم خداوند به افراد با ایمان وعده داده که من شما را تنها نمی‌گذارم، به جنگ مشکلات بروید و از من یاری بطلبید» (مکارم شیرازی، ۱۳۹۰، ج ۱۲: ۳۹).

حال مدیرانی که همواره به دلیل غلّقه شدید به مقام ریاستی و وزارتی خود و ترس، از اتخاذ تصمیم‌های صریح و شفاف و یا بیان حق و اجرای عدالت دوری می‌گزینند، اضطراب را در خود پرورش می‌دهند و با بیان مطالب کلی و مبهم در حفظ جایگاه خود به عنوان فردی در صحنه می‌کوشند.

«نهراسیدن از مشکلات، نباختن خود در مقابل دشمنان، ریسک کردن در مواقع لزوم و اتخاذ تصمیم‌های معقولانه در مواقع بحران، از خصوصیات انسان‌های بزرگ و باراده است. تحول‌آفرینی از انسان‌های کم‌اراده و ترسو ساخته نیست، چنان‌که اجرای طرح‌های بزرگ از عهده کسان ساخته است که از مشکلات نهراسند و از جنگ با سختی‌ها شانه خالی نکنند. انسان‌های باشهامت به وضع موجود بسنده نکرده، در تبدیل آن به وضع مطلوب‌تر از فشار و مخالفت‌ها، اتقاد و بی‌مهری‌ها، خیانت و جفاها هراسی به دل راه نمی‌دهند» (سید قریشی، ۱۳۸۷: ۸۷).

در صورتی که ترس از عدم موفقیت موجب گردد که مدیر در گوشه‌های تاریک و زوایای دیده نشده فازهای اجرایی امور تحت مدیریت خود، تفحص بیشتری مبذول دارد و با بازنگری و سپردن آن به مشاورین مجرب، سعی بر آن داشته باشد که نقاط ضعف و کاستی‌های فنی و ابزاری را مرتفع نماید، این ترس پسندیده است و با رفع معایب پروژه‌های در دست اقدام، زایل می‌گردد و جای خود را به امید و شجاعت در اجرای کار خواهد داد.

«الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ: آنها کسانی هستند که ایمان آورده‌اند و دل‌هایشان به یاد خدا مطمئن (و آرام) است. آگاه باشید که تنها با یاد خدا دل‌ها آرامش می‌یابد» (الرعد / ۲۸).

«یکی از شایع‌ترین بیماری‌های قرن حاضر، اضطراب و افسردگی است. شخص مضطرب از شروع در کارها نگران است و احساس ترس و تنهایی می‌کند. شخص مضطرب نگران آن است که آینده چه خواهد شد. این حالت را می‌توان با توکل بر خدا و پشتکار درمان کرد. چون در بعضی کارها ناکام شده است، نگران است که شاید در تمام امور به این سرنوشت مبتلا شود. چون بر افراد و قدرت‌های ناپایدار تکیه دارد، با تزلزل آنها دچار اضطراب می‌شود و خلاصه اموری همچون عدم قدردانی مردم از زحمات آنها، گناه، ترس از مرگ، تلقین‌های خانواده به اینکه نمی‌دانی و نمی‌توانی، قضاوت‌های عجولانه، توقعات نابجا و تصوّرات غلط، علّت بسیاری از افسردگی‌ها و اضطراب‌ها می‌باشد که با یاد خدا و قدرت و عفو و لطف او می‌توان آنها را به آرامش و شادابی مبدّل ساخت» (قرائتی، ۱۳۸۳، ج ۶: ۲۳۳-۲۳۲).

اضطراب مدیران ناشی از ترس آنها از عواقب احتمالی و به نتیجه نرسیدن فعالیت آنان می‌باشد که این امر می‌تواند بر سلامتی جسم و جانشان تأثیر نامطلوب گذارد و در اندک زمانی صحنه مدیریت را ترک و خود را بازنشسته نمایند. اگر رفتار مدیران خالی از هوای نفسانی و به دور از جاه‌طلبی و حفظ موقعیت بوده، ترسشان ناشی از برخی از عوامل درونی و ذهنیشان باشد، با توکل و استمدادجویی از عوالم ماوراءالطبیعه و در نهایت، ذکر نام خدا، آن هم با قلبی سلیم، می‌توانند بر ترس نابجا و بیش از حدّ خود غلبه کنند و شجاعت کنترل‌شده و بدون عجب و غرور را در تصمیم‌های خود پیاده نمایند.

فصلنامه علمی - پژوهشی سراج مبین
سال ۴، شماره ۱۳، زمستان ۱۳۹۲

«إِذَا هَبَّتْ أُمْرًا فَفَعُ فِيهِ - فَإِنَّ شِدَّةَ تَوْقِيهِ أَغْظَمَ مِمَّا تَخَافُ مِنْهُ» (نهج‌البلغه/ ح ۱۷۵)؛
«هنگامی که از چیزی می‌ترسی، خود را در آن بیفکن؛ زیرا گاهی ترسیدن از چیزی، از خود آن سخت‌تر است» (دشتی، ۱۳۷۹: ۶۶۷).

«بارها این مطلب تجربه شده است که انسان هنگامی که از چیزی می‌ترسد، پیوسته در اضطراب و ناراحتی و پریشانی است، اما هنگامی که انسان خود را در آن می‌افکند، می‌بیند بسیار راحت‌تر از آن بود که فکر می‌کرد. دلیل این مشکل روانی روشن است؛ زیرا اولاً تا انسان وارد چیزی نشده، پیوسته در پریشانی و وحشت به سر می‌برد و ای بسا روزها و هفته‌ها این درد و رنج ادامه یابد. اما هنگامی که خود را در آن افکند، ممکن است در چند دقیقه پایان یابد. ثانیاً تا انسان به سراغ مطلبی که از آن می‌ترسد، نرود، احتمال‌های گوناگون می‌دهد که بسیاری از آن احتمال‌ها در

آن بیش از واقعیتی است که در آن امر مخوف وجود دارد. به همین دلیل، درد و رنج انسان افزایش می‌یابد» (مکارم شیرازی، ۱۳۹۰، ج ۱۳: ۳۹۷).

اعتدال در همه امور و شئون تصمیم‌گیری، به نحوی که افراط و تفریط در پس‌زمینه رفتار سازمانی دیده نشود و به موفقیت‌های درازمدت با رشد مطلوب برسد، غلبه بر ترس و اضطراب مزاحم و بیش از حد و یا شجاعت و دلیری کاذب را ممکن می‌سازد و در پرتو عنایات باری تعالی به آرامش قلبی که خواستگاه بشریت در جهان پرتلاطم و ماشینی امروزه است، دست می‌یابد.

انحصار طلبی

در فرآیند شکل‌گیری شخصیت و اخلاق انسان از بدو تولد تا زمان مرگ به سبب تعلق‌هایی که به ظواهر و جلوه‌های مادی پیدا می‌کند، مالکیت برایش به عنوان اصلی جدانشدنی از وجودش، ملکه ذهن و تفکر او می‌گردد و پس از خوی گرفتن نسبت به آن تعصب می‌ورزد و به عنوان عضوی لاینفک از مرام، شخصیت و داشته‌های خود تلقی می‌کند و به آن می‌بالد. این خصوصیات در صورتی که با پادزهری به عنوان پوچی دنیای زمینی و پایداری دنیای آخرت درمان نگردد، زهری کشنده و مهلک خواهد گردید که آرام‌آرام در پوست و گوشت و استخوان اثر خواهد نمود و فرد را در جهالت و نادانی به سرای نیستی می‌کشد.

مدیران و کارگزاران حکومتی به سبب علقه‌های شدیدی که به جایگاه خود پیدا می‌کنند، به منظور جلوگیری از نفوذ رقیبان داخلی و بیرونی در مراتب و مراحل حوزه مدیریت خود حفاظت‌های امنیتی ایجاد نموده تا دیگران از دسترسی به آنچه که در سازمان اتفاق می‌افتد، محروم گردند. در این رهگذر تمامی عوامل انسانی، تجهیزات و سرمایه‌های سازمان را به خدمت خود درمی‌آورد و هر اتفاق و خطایی را که در سازمان رخ می‌دهد، در جهت تقویت جایگاه خود نادیده می‌گیرد و عوامل آن را وامدار خویش و تحت تسلط خود درمی‌آورد.

انحصار طلبی ظلم و ستمی است که از طریق استعمار و تجاوز به حقوق دیگران ظاهر شده است و تکامل و بالندگی افراد را سرکوب و اجازه بروز و طرح به آنان نمی‌دهد. همواره زیردستان و مدیران میانی، بی‌اختیار و فقط عامل اجرای دستورات مدیر هستند و هرگاه ایده‌ای را مطرح نمایند، باید به مدیریت عرضه کرد تا مدیر انحصارگر با نام و پشتیبانی فکر خود، آن را ارائه نماید.

از این روی، انحصارگری آفتی است که علاوه بر سرکوب فکر و اندیشه‌های نوین، مدیر را در هاله‌ای از خودشیفتگی و خودپسندی گرفتارمی‌نماید که در میان مدت و به تدریج در درازمدت موجب ضایع شدن اموال و سرمایه و قلع و قمع نیروی انسانی می‌گردد.

«وَقَالَتِ الْيَهُودُ لَيْسَتِ النَّصَارَىٰ عَلَىٰ شَيْءٍ وَقَالَتِ النَّصَارَىٰ لَيْسَتِ الْيَهُودُ عَلَىٰ شَيْءٍ وَهُمْ يَتْلُونَ الْكِتَابَ كَذَلِكَ قَالَ الَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ مِثْلَ قَوْلِهِمْ فَاللَّهُ يَحْكُمُ بَيْنَهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ فِيمَا كَانُوا فِيهِ يَخْتَلِفُونَ. «مسیحیان هیچ موقعیتی (نزد خدا) ندارند»، و مسیحیان نیز گفتند: «یهودیان هیچ موقعیتی ندارند (و بر باطلند)»؛ در حالی که هر دو دسته، کتاب آسمانی را می‌خوانند (و باید از این گونه تعصبها برکنار باشند) افراد نادان (دیگر، همچون مشرکان) نیز، سخنی همانند سخن آنها داشتند! خداوند، روز قیامت، در باره آنچه در آن اختلاف داشتند، داوری می‌کند» (البقره/ ۱۱۳).

«در آیات گذشته گوشه‌ای از ادعاهای بی‌دلیل جمعی از یهود و نصاری را دیدیم. آیه مورد بحث نشان می‌دهد که وقتی پای ادعای بی‌دلیل به میان آید، نتیجه‌اش انحصارطلبی و آنگاه تضاد است. ضمناً آیه فوق به مسلمانان دلگرمی می‌دهد که اگر پیروان این مذاهب به مبارزه با آنها برخاسته‌اند و آیین آنها را نفی می‌کنند، هرگز نگران نباشند، آنها خودشان را هم قبول ندارند، هر یک چوب نفی بر دیگری می‌زند و اصولاً جهل و نادانی سرچشمه تعصب و تعصب سرچشمه انحصارگری است» (قرائتی، ۱۳۸۳، ج ۱: ۱۸۴ و ۴۰۶).

حرص و ولع در مال‌اندوزی، دنیا دوستی، رفاه‌طلبی و سلطه‌جویی بر منابع و استیلا بر فکر و آراء مردم آنچنان انسان را حریص در بقاء می‌نماید که انحصارطلبی را برای حفظ و تقویت علائق دنیوی خود دستمایه قرار می‌دهد و در این راه برای سلب حقوق دیگران از بر پا کردن طوفان‌ها، جنگ‌ها و خونریزی‌ها هیچ گونه ابایی نخواهند داشت.

در سال سی و هفت هجری در صفین، شخصی از طایفه بنی‌اسد از امام علی، علیه‌السلام، پرسید: چگونه شما را از مقام امامت که سزاوارتر از همه بودید، کنار زدند؟ ایشان در پاسخ فرمودند: «يَا أْحَا بَنِي أَسَدٍ إِنَّكَ لَقَلِيْلُ الْوَضِيْنِ - تُرْسِلُ فِي غَيْرِ سَدَدٍ - وَ لَكَ بَعْدُ ذِمَامَةُ الصَّهْرِ وَ حَقُّ الْمَسْأَلَةِ - وَ قَدْ اسْتَعْلَمْتَ فَاَعْلَمْ - أَمَّا الْإِسْتِبْدَاءُ عَلَيْنَا بِهَذَا الْمَقَامِ - وَ نَحْنُ الْأَغْلُوْنُ نَسَبًا وَ الْأَشْدُوْنُ بِالرَّسُوْلِ (ص)

فصلنامه علمی - پژوهشی سراج مبین
شماره ۱۳، زمستان ۱۳۹۲
سال ۴