

آسیب‌شناسی آفت‌های مدیریت اسلامی

ابراهیم شیری^۱، دکتر محمد بخت آزمای بناب^۲، غلامرضا شیری قره گونی^۳، حسن شفاقی^۴

^۱ کارشناس مسئول مالی شرکت توزیع نیروی برق تبریز

دانشجوی دکتری رشته مدیریت دولتی - مدیریت منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب

^۲ استاد یار و هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ممقان (نویسنده مسئول)

گروه مدیریت، واحد ممقان، دانشگاه آزاد اسلامی، ممقان، ایران

^۳ کارشناس فروش شرکت توزیع نیروی برق آذربایجان شرقی

فارغ التحصیل کارشناسی ارشد مدیریت دولتی - مدیریت منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

^۴ مدیر آموزش و برنامه ریزی شرکت توزیع نیروی برق تبریز

فارغ التحصیل کارشناسی ارشد برنامه ریزی شهری دانشگاه تبریز

فلسفه دین و مذهب در میان بشر برای آسایش فکر و خیال راحت است ه فردی از بشر دارای دین بوده و از هر خطر درونی و بیرونی مصون مانده و هر که بی دین ولاابالی گردید همیشه مضطرب و هماره مشوش و ناراحت است و دنیا و معيشیت آدم بی دین پریشان و مضطرب است.(عمادزاده ، ۱۳۸۵)

چکیده:

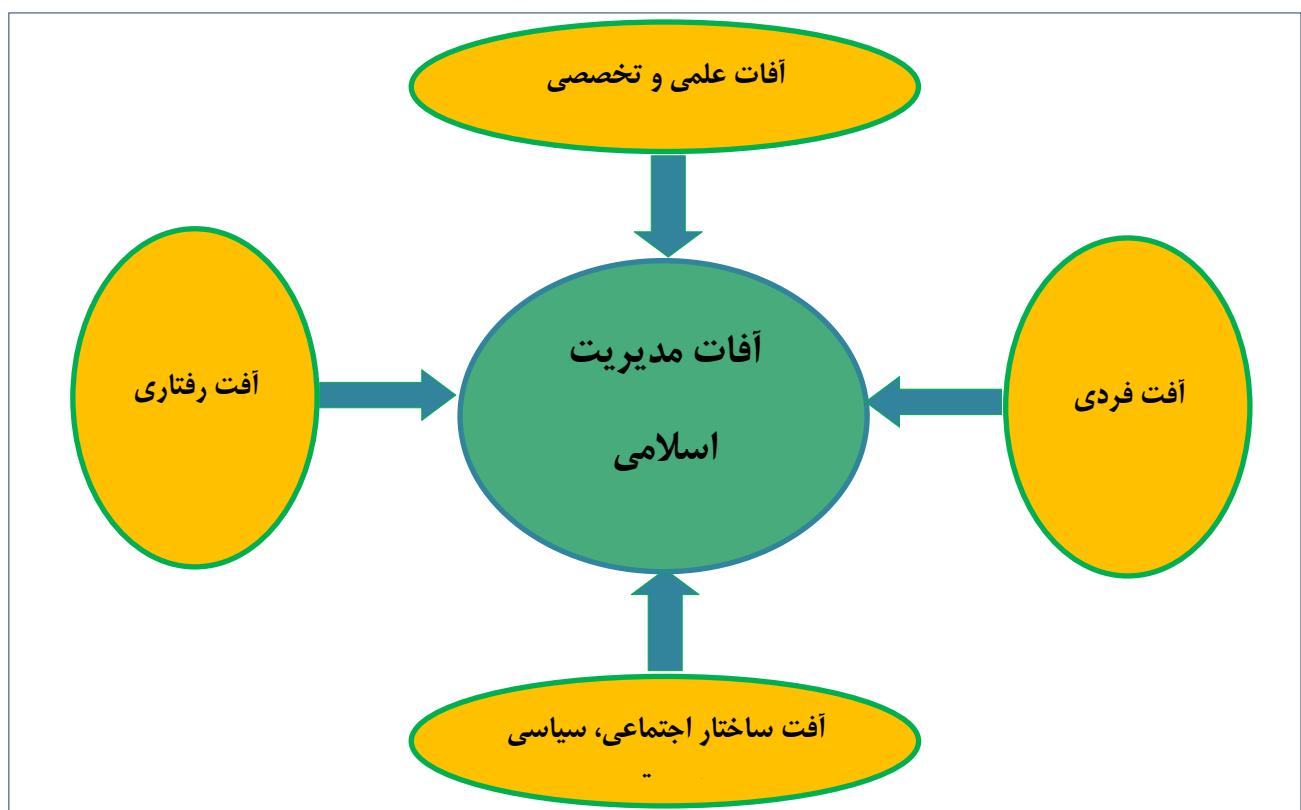
آفات مدیریت در قبال ویژگی های مثبت مدیران قرار دارد. یک مدیر برای آنکه در حوزه فعالیت خود موفق باشد باید آفات های که او و سازمان را تهدید می کند شناخته واژ آنها دوری نماید. از اهدافی که مدیریت اسلامی مجданه در پی تحقق آنها است جلوگیری و پیشگیری از آسیب های مدیریتی سازمانها ی اسلامی در عصر حاضر می باشد. که متاسفانه امروزه در کشور اسلامی ما بعنوان چالشهای مدیریت سازمانها بوضوح قابل مشاهده است آسیب‌شناسی آفات های مدیریت و پیشگیری از آن امری است که جای آن در ادبیات مدیریت امروز بنحو محسوسی خالی است. مدیریت سازمانها در پی انجام رسالت رهبری و هدایت سازمان ها بایستی به نحو شایسته در راستای اسلام و مبانی اسلامی قدم بدارند.از رویکردهای نظام گرا، توسعه و تحقق مدیریت اسلامی - پیشگیری از آفات های مدیریت اسلامی در سطوح مختلف است.در این مقاله آسیب‌شناسی آفات مدیریت اسلامی را بر اساس آموزه های دینی و احادیث و منابع اسلامی در سطوح کلان و خرد مورد بررسی قرار دادند: که بخشی از آنها به ساختار اجتماعی سیاسی بر می گردد بخش بعدی آفات فردی بخشی آفات رفتاری را شامل می شود و بخش دیگری از آسیب‌شناسی آفات های مدیریت به ضعف علمی و تخصصی مدیریت اسلامی در سازمان مربوط است که به نحوی ممکن است در کارکردهای مدیر تاثیر منفی داشته باشد.ونهایتا" برخی راه حلها که مدیران اسلامی باید با استفاده از منابع و مبانی و غنی دینی و اسلامی والگوبرداری از ائمه معصومین (ع) در جهت رسیدن به اهداف تعالی سازمانی در سایه اسلام و پیروی از آموزه های دینی برای غلبه بر آفات های مذکور پرداخته شده است.

کلید واژه: مدیریت اسلامی؛ آفت های مدیریت اسلامی؛ آسیب شناسی مدیریت اسلامی

اقضای منصب و سمت مدیریت این است که مدیر بایستی ویژگی، شرایط و ظرفیت لازم را در امر مدیریت داشته باشد. در غیر این صورت ماهیت و الزامات شغلی ایجاب می کند که وی در مسیر انحراف قرار گرفته و جامعه تحت پوشش خود را آلوده به انواع خباثت ها و خلاف کاری ها نموده در نتیجه بیمار نماید(احمدی، ۱۳۹۰).

سلطانی محمد علی در مقاله خود با عنوان مبادی مدیریت اسلامی در تعریف و بیان ویژگی مدیریت اسلامی چنین بیان می کند که ویژگی مدیریت اسلامی در این است که هم طرح و برنامه ای سازگار با مبانی اسلامی و به سوی اهداف اسلام پسند که فوق همه آنها قرب الهی قرار دارد می باشد، وهمچنین کیفیت تلاش می باشد موافق دستورات و ارزش‌های اسلامی باشد.و به عبارت دیگر ویژگی مدیریت اسلامی در این است که هم طرح و برنامه و هم هدف و غایت و هم ابزار و وسیله و کیفیت برخورد با افراد باید مطابق موازین اسلامی باشد.

چنانچه در تعریف فوق هم مشخص است ابعاد مختلف مدیریت اسلامی و کارد کرد های آن مستلزم توجه بیش از پیش به اهداف تعالی و وفق آن با اسلام و مبانی و ارزش‌های اسلامی است و برای رسیدن به این مهم الزاماتی وجود دارد که مدیران اسلامی باید به آن توجه نمایند یکی از مهمترین الزمات، پیشگیری و آسیب شناسی آفات مدیران در سازمانهای که دامن گیر مدیریت اسلامی می باشد است ، آفات های مدیریت را طبق نمودار شماره ۱ می توان در چهار سطح مورد بررسی قرار داد . الف) آفات ساختار اجتماعی و سیاسی و سیستمی (ب) آفات فردی (ج)آفات رفتاری (ت) آفات و ضعف های عملی و تخصصی که هر کدام دارای زیر شاخه های مختلف می باشد که به تفصیل در مورد هر یک از آنها مباحثی را مطرح خواهیم کرد.



نمودار شماره ۱ شاخص های کلی آفات مدیریت اسلامی

عوامل متعددی در بروز آفات و نباید ها در مدیریت اسلامی تاثیرگذار هستند همانطور که در نمودار شماره ۱ ملاحظه می کنید آفات های مدیریت دارای ابعاد و اشکال مختلف است و می تواند عوامل مخل در کارکردهای سازمان های اسلامی باشد. که تا حد ممکن اجزای این سطوح در جدول شماره بخش نتایج نشان داده می شود. اگر چه تقسیم بنده بعضی از اجزای سطوح آفات دقیقاً امکان پذیر نیست و هر یک از آنها می تواند در هر یک از بخش های جدول مذکور جای گیرند.

۱- آفات ساختار اجتماعی، سیاسی و سیستمی

۱-۱) لزوم صلاحیت در مدیران:

عدالت سیاسی بر شرایطی دلالت دارد که فرستهای رشد سیاسی به درستی توزیع شوند تا مردم مطوئ شوند که شایسته ترین افراد جامعه در منصب های قدرت واقتدار قرار گرفته اندو در عین حال، روابط اجتماعی وسازمانی به گونه ای است که افراد فرادست از هیچ گونه فرصتی برای تحمل آراء شخصی و تعقیب منافع خصوصی خود برخودار نیستند. (پور عزت، ۱۳۹۵)

مدیر در پیکر سازمان مثل مغز در بدن انسان است هر چند که مغز به عنوان یک هماهنگ کننده شناخته می شود ولی هماهنگ کردنش بر مبنای زیر بنای فکری و فطری می باشد که از نظام خلقت و علم دانش سرچشمه گرفته است (افجه ای، ۱۳۹۴) از این رو باید توجه ویژه در انتصابات مدیران بعمل آید.

از محوری ترین شاخص های عدالت اجتماعی شایسته سalarی در غزل و نصب ها می باشد، که این امر در حوزه مدیریت بسیار مهم و ضروری می باشد بطوری که در صورت عدم رعایت عدم سالاری در انتصاب مدیران در یک سازمان موجب اخلال و مشکلات در زیر مجموعه و در نهایت عدم بهره وری لازم را در پی خواهد داشت.

عنصر صلاحیت در مدیریت از جمله مهمترین گزینه هایی است که همه انسانها به طور فطری، در مدیران جستجو کرده و آن را لازم و ضروری می دانند بطوری که صلاحیت مدیران تمامی جوانب و ابعاد زیر مجموعه مدیریت را تحت شعاع قرار می دهد.

صلاحیت عبارت است از شایستگی برخورداری از کمالات انسانی که بر اثر این کمالات مدیر قادر باشد نقش خود را به بهترین وجه ممکن ایفا نماید. با بیان این وصف برای مدیریت باید اشاره کنیم که مدیریت صالح مدیریتی است که از کفایت انسانی برخوردار بوده فعال و دوراندیش و دارای تفکر منطقی باشد، اهل درایت و بصیرت و فهم بوده و تیزبینی و آینده نگری لازم مدیریت را نیز دارا باشد (شور ورزی، ۱۳۸۱).

حضرت علی (ع) چنین دیدگاهی را در خصوص مدیریت به صورت نظری و عملی ارائه داده است که باید مدیران جامعه از عنصر صلاحیت نفسانی برخوردار باشند، چنانچه در پرتو چنین مدیریتی آرمانهای دینی، انسانی و الهی به مرحله بروز و ظهور و عینیت می رسد. علی (ع) در این مورد فرموده است: «**ایها الناس انّ أحقّ الناس بهذا المأمور اقواهم عليه و اعلمهم بما مراصده فيه**

ای مردمان، بی گمان برای تصدی مقام مدیریت و رهبری اجتماع سزاوارترین فرد کسی است که در «حق و حکومت» از دیگران نیرومندتر در آشنایی با فرمان خداوند (در این زمینه) از همه داناتر باشدر مورد دیگری، اقامه امر الهی را مشروط به سه شرط اساسی دانسته و فرموده است، «**يقييم امر الله الا من يصانع و لا يضارع و لا يتبع الطامع**» بر پا نمی دارد امر خدای سبحان را مگر کسی که سازش ننموده (در اجرای حق، اهل مماثات با دیگران نباشد) و **خود را به گونه باطل پیشگان در نیاورد** (مضارعه در اینجا به معنی مشابهت با اهل باطل است) و از طعمها پیروی نکند (حرص و آزها زیر بنای اعمال مدیریتش نباشد) (۲) اینکه علی (ع) چنین نگاهی را به مساله مدیریت

می افکند. به این جهت است که مدیریت، تابعی از چیستی هدف اصلی حکومت است. حکومت دینی و الهی، برای خود پایه هایی دارد که قاعدها جامعه دینی در چارچوب های خاص، به این بایدها دل می سپارد و اعمال آنها را از مدیران اجتماع می طلبند، لذا سازماندهی مدیریت و **صعبه و شاکله** آن در طریق همین نهادهای دینی و مذهبی جهت می یابد و همین مطلب، فلسفه عملی سیاستگذاری در حوزه مدیریت اسلامی را تبیین می نماید. (شور ورزی، ۱۳۸۱) در این باره علی (ع) می فرماید. «**أَجَلُ الْأَمْرَاءِ مَنْ لَمْ يَكُنِ الْهَوَى عَلَيْهِ أَمِيرًا**^۱ با عظمت ترین امیران کسی است که هوای نفس بر او حاکم باشد»

آفات گماردن مسئولان و مدیران نالایق در جامعه

همانطور که گفته شد صلاحیت مدیران و تصدی پست مناسب با ایشان یکی از مهمترین بحث های مدیریت اسلامی می باشد. به نحوی که از آسیبهای مدیریت اسلامی گماردن مدیران نالایق توسط مدیریت کلان و عالی بر جامعه است.

><لَا توتوا السفهاء اموالكم التي جعل الله لكم قياماً>(سوره نساء-آیه:۵)

<<هرگز اموال شما نباید به دست سفیهان و تحت مدیریت آنها باشد، اموالی که خداوند پایه قدرت و قوام ونیروی شما قرار داده است(افجه ای، ۱۳۹۴)

حضرت علی (ع) فرموده است: «لا تتکل فی امورک علی»^۲ «در کارهایت به افراد تنبل تکیه نکن» آسیب شناسی در حوزه مدیریت، بخشی از فرایندهای مربوط به مدیریت ارائه می کند که به مطالعه و شناخت ریشه بی نظمی ها در ارگانیسم مدیریت می پردازد و هدف اساسی از این روند توجه به ابعاد مختلف آفت های مدیریت است.

موضوعی اصلی در مدیریت، عنایت به مساله شایسته سalarی است که اگر به جای شایسته سalarی به ایل سalarی تبار سalarی، و جناح سalarی حاکمیت یابد، بعنوان بزرگترین نقطه های آسیب خیز اجتماعی خود را نشان خواهد داد که این امر به تمام جامعه به اشکال مختلف تسری پیدا خواهد کرد.

پیامبر اکرم (ص) در این زمینه می فرماید:

«کسی که بگمارد بر کاری فرمانروایی، را در حالی که می داند بهتر از او و داناتر به کتاب خدا و سنت پیامبر وجود دارد. به خدا و پیامبر خدا و جمیع مسلمین خیانت روا داشته است

«حکم بن العاص، عمومی عثمان به سوی او آمد و پرسش مروان و غیر آن دو از بنی امية، و او رانده شده پیامبر اکرم بود که آن حضرت حکم را از مدینه تبعید کرده و از جوار خودش او را خارج کرده بود، او عثمان را به جای خود آورده و به مدیریت هم گمارد عمال عثمانی گروهی بودند که از جمله آنها ولید بن عقبه بن ابی معیط بود که بر کوفه مسلط شد که پیامبر درباره اش خبر داده بود که جزء جهنمی ها است و عبدالله ابن ابی سرج را بر مصر و معاویه بر شام و عبدالله عامر را بر بصره مسلط ساخت. با روی کارآمد این جماعت ارزشها دورو نبوی فراموش شده و افراد نسبت به مکتب اسلام بدینی یافتند و به ظاهر سازیهای سالوسانه اکتفا ورزیده شد. (۲) و تبار سalarی به جای شایسته سalarی نشست و عدالت اجتماعی به کلی فراموش شده و هدفهای نهضت بزرگ پیامبر اسلام در نیمه راه متوقف شد. (به تاریخ گذشت آنچه نباید می گذشت ۲) (شور ورزی، ۱۳۸۱).

^۱تصنیف غررالحكم، ۳۴۰،
^۲میزان الحكمه، ج ۸ ص ۳۹۳

همه این آسیب‌ها و آفتها از رهگذر مدیریت‌های ناصالح اجتماعی و گماردن افراد ناشایست در مناصب مدیریتی نشاءت می‌گیرد، امید آن مدیریت جامعه دینی‌ما، از این آسیب‌ها در امان باشد.

۱-۲) آفت ضعف در تدبیر سیاسی:

در فرهنگنامه هاوکتب و مقالات که به سیاست و علوم سیاسی اختصاص دارد سیاست و مسائل سیاسی را اینگونه تعریف و توضیح داده اند که شامل مسائل پیرامون، روابط فرد با فرد، روابط فرد با جمع و جامعه، روابط جمع با جمع و جامعه، روابط متقابل دولت و مردم، مردم و دولت، روابط متقابل دولت‌ها با دولت‌ها (برون‌مرزی) خواهد شد. سیاست و امور سیاسی به کیفیت اداره زندگی‌مجتمع‌های انسانی در بخش‌های مدیریت نظامی، مدیریت اجتماعی، مدیریت اقتصادی، مدیریت علمی و بهداشتی و... ارتباط دارد (بخت آزمای بناب، ۱۳۹۵).

سیاست سازمانی متضمن فعالیتهای است که برای کسب، توسعه و اعمال قدرت وسایر منابع صورت می‌گیرد تادر وضعیت که در خصوص راه کارها، نوعی عدم اطمینان یا اختلاف وجود دارد، نتایج مورد علاقه فرد (اعمال کننده سیاست) حاصل شود (فرنج & اچ. بل، ۱۳۸۵، ص. ۳۱۳).

از این رو اداره نظام اجتماعی نیازمند هوشیاری و مدیریت مطلوب سیاسی است که به سبب چنین مدیریتی جامعه و سازمانها تحت امر مدیریت در مسیر تولی و آرمانهای واحدی سیر می‌نمایند. لذا در این راه تفرقه و تضاد در سطوح اجتماعی و سازمانی مدیریت موجب فروپاشی و گسیختگی اجتماعی و انحراف از آرمانهای سازمانی خواهد شد.

علی (ع) راجع به این موضوع اهتمام خاصی را خاطر نشان ساخته و می‌فرماید:
«الزعame ضعف السياسة» آفت و آسیب مدیریت و رهبری ضعف در سیاست و تدبیر سیاسی است.

۱-۳-۱ آفات ساختار سازمانی حوزه مدیریت:

۱-۳-۱-۱) ساختار مدیریت

شناخت تیپهای مدیریت و ماهیت شناسی آن، مستلزم شناخت ساختار آن است. مثلاً اگر ساختار مدیریت آسیب زده، آفت زده و آفت زا باشد، دقیقاً همین نابسامانی و آفت زده بودن ساختار و مدیریت به جامعه سازمانی منتقل می‌شود. از این رو ساختار و شاکله کلی مدیریت باید مورد نگاههای تیز آسیب شناسانه قرار گیرد.

۲-۳-۱) محورهای کارکردی مدیریت

اعتبار معنوی، اخروی و دنیوی مدیریت بر پایه کارکرد های مدیریت استوار است و مدیران اسلامی نباید این مهم غافل شوند چرا مدیران اصولاً کارگزاران حکومت ها هستند که عملکرد و کارکرد آنها در نظر عام به حساب مدیریت و حکومت اسلامی نوشته می‌شود. مدیران باید به تاسی از منابع و آموزه های غنی دینی و رهنمود های ائمه معصومین (ع) در جهت تعالی اسلامی به سوی پیشرفت سازمانی عمل نمایند.

در جامعه شناسی، مساله کارکرد به نتایج و آثار عینی پدیده ها یا ساختن اطلاق می‌شود منظور این است که مثالدار خصوص مدیریت سازمانی کارکرد معینی مورد انتظار است که در دوام حیات اجتماعی مدخلیت تام دارد. اگر آن آثار مورد انتظار برآورده نشود مدیریت آسیب دیده است. مثلاً از مدیریت اسلامی انتظار است که عدل، امنیت، اخلاق، معنویت و ... را در جامعه سازمانی و جامعه دینی حاکم کند. اگر این هنجارها نباشد. مدیریت مدیریتی آسیب دیده است. یعنی کارکردهای که نابهنجاریهای را به جامعه منتقل می‌سازد گویای این واقعیت است که مدیریت آسیب دیده است (شور ورزی، ۱۳۸۱)

۳-۳-۱) محور فرهنگ آفرینی:

در هر جامعه و یا سازمانی تا حدود زیادی فرهنگ عمومی از بحرانها و حاکمیت و یا مدیریت سازمانی بسط می‌یابد، به گونه‌ای که می‌توانیم مجموعه هنجارها، باورها، سنتهای آینهای و عملکردهایی که از ناحیه مدیران به سازمان جامعه منتقل می‌شود. را فرهنگ عمومی جامعه یا فرهنگ عمومی سازمانی تلقی نماییم. زیرا فرهنگ فرایندی است که از طریق آموزش و عمل از ناحیه مدیران و دولت مردان و حاکمان جامعه و سازمان به آنها منتقل می‌شود. لذا فرهنگ، امری انتقال یافته از صدر حاکمیت و مدیریت به اجتماع است البته فرایندی کاملاً تدریجی‌دارد. مثلاً فرهنگ حاکمیت رشوه در جامعه، کاملاً از مسائل جزئی و از سطوح خرد آغاز شده و تدریجاً تعمیم می‌یابد. که گناه این مساله به عهده مدیریتهای ناسالم می‌باشد.

علی (ع) برای اینکه رشوه خواری مدیران فرهنگی عمومی نگردد، برخوردي بسیار پرخاشگرانه با الشعش بن قیس می‌نماید. اشعث بن قیس شبانه رشوه ای را در قالب هدیه برای آن حضرت می‌برد، حضرت برخورد سختی می‌کند تا این پدیده شوم در حوزه مدیریت و تدریجاً به مشابه یک باور در اجتماع حاکمیت نیابد. امام بخوبی واقف و آگاه است که اگر این به ظاهر هدیه را پذیرا باشد. پس آمدهای ناهنجاری را در پی خواهد داشت لذا به او می‌فرماید.

«آمده ای که از طریق دین خدا فریبم دهی اگر اقلیمهای هفتگانه را با هر آنچه در خود نهفته دارد در برابر ستمی که به مورچه ای روا دارم به من واگذارند به چنین کاری دست نخواهم زد این چنین فرهنگ هایی پیامدهای ناپسندی دارد و فاجعه ای را به بار خواهد آورد که از ناحیه مدیران به جامعه بسط یافته است. (شور ورزی، ۱۳۸۱)

۲) آفات فردی مدیریت اسلامی

یک مدیر در چارچوب یک سازمان اسلامی در حقیقت همانگ کننده و کنترل کننده روابط انسانی دست اندر کاران آن سازمان است و این اصل با برخوداری از صفات نیکو قابل اجرا است و این وظیفه با توجه به هدفهای مکتب انسان ساز اسلام امر غیر قابل انتظاری نمی تواند باشد چنانچه تمامی پیامبران الهی هدفی بالاتر از برقراری یک سیستم منظم و مرتب روابط انسانی جهت تحکیم بخشیدن به توحید جامعه نداشته اند چنانچه خود پیامبر در باره رسالتش می فرماید «من پیامبر شدم تا فضایل اخلاق را به سر حد کمال برسانم» در این باره حضرت علی (ع) در تکمیل رسالت مدیران می فرماید که «هر کس خود را پیشوایم ردم قرار دهد باید که پیش از تعلیم دادن به دیگران به تعلیم خویش بپردازد و باید نخست مردمان را به کردار خویش ادب آموزد و آنگاه به گفتار خویش» (افجه ای، ۱۳۹۴، ص. ۷۳).

بسیاری از خصوصیات منفی در شخصیت فرد یا مدیر نهفته است که تاثیر محببی در جامعه به جای خواهد گذاشت. چرا که مدیران الگو و سرمشق جامعه و مردم هستند و در آفت که از آنها در وجود یا ساختار آنها مشاهده شود به صورت چند برابر در جامعه رواج و توسعه می یابد «ریاست طلبی» «فزون خواهی و رفاه طلبی» «ریاکاری» و «روحیه چاپلوسی و تملق» از جمله آفات مهم مربوط به خصوصیات فردی مدیر می باشد که در وجود و سرش آنان نهفته است.

۱- ریاست طلبی

وامام علی (ع) در خطبه ۱۰۳ می فرماید : زیباییهای دنیا شما را مغرو نسازد زیرا زمان کوتاهی دوام دارند. خدا بیامورزد کسی را که به درستی فکر کند؛ و پند بگیرد و آگاهی یابد و بینا شود .(نهج البلاغه، ترجمه دشتی) علاقه بیش از حد به ریاست و دنبال جاه و مقام بودن یکی از آفات مهم در مدیریت از دیدگاه اسلام می باشد. چه بسا افرادی که با توصل به هر وسیله و روش در درصد دستیابی به ریاست و مقام برای رسیدن به منافع و خواسته خود هستند. اگر جامعه شرایط لازم را برای این افراد جهت رسیدن به هدفشنان فراهم نماید. در دراز مدت آن جامعه به سمت انحراف سوق داده می شود. ریاست طلبی ممکن است در حد فرد و یا در گروه مطرح می شد. چه بسا افرادی برای افزایش دامنه قدرت در قالب باند، حزب، دسته و نظایر آن تشکیل گروههایی را داده تا بتوانند با اعمال قدرت و نفوذ در مناصب کلیدی حکومت قرار گرفته و به مطامع و امیال شخصی برسند. (احمدی، ۱۳۹۰)

ریاست طلبی مورد مذمت پیشوایان دینی قرار گرفته و دارندگان این گونه روحیات به عنوانین مختلف مورد انتقاد قرار گرفته اند. در خدمت حضرت علی (ع) سخن از علاقه و نسبت به ریاست طلبی به میان آمد آن حضرت فرمود. «**سایبان ضاریانِ غَنِمٍ قدْ تَفَرَّقَ رِعَاؤُهَا بِأَضَرَّ فِي دِينِ الْمُسْلِمِ مِنْ طَلَبِ الرِّئَاسَةِ**» «اگر دو گرگ درنده ای را در گله گوسفندان رها کنند که چوپان در میان گله نباشد، ضرر و زیان این چنین حادثه ای بیشتر از رویحه ریاست طلبی نمی باشد» (احمدی، ۱۳۹۰)

امام صادق (ع) می فرماید: «من طَلَبَ الرِّئَاسَةِ هَلَّكَ» «کسی که ریاست طلبی کند هلاک می شود» (فخیمی آذر، ۱۳۸۵)

۲- فزونی خواهی و رفاه طلبی

یکی از آفات مهم دیگر «فزون خواهی» و «رفاه طلبی» است. فزون خواهی مصدق «خود بزرگ بینی»، «خودخواهی» و در «دام نفس» گرفتار شدن است و سر منشاء بسیاری از انحرافات ، ظلم و رفاه طلبی است.

هر آنکه قدرت دولتی می نشیند و به بیت المال دست می یابد، باید به نسبت افزایش قدرت و دسترسی خویش پرهیزگارتر شده، زاهدانه تر زندگی کند. بنابراین در منطق اسلام، دنیا راه وصال آخر است. در این باره در حکمت ۴۶۳ چنین آمده است:

«دنیابرای رسیدن به آخرت آفریده شد، نه برای رسیدن به خود آن» (پور عزت، ۱۳۹۵، ص. ۱۹۹) مدیرانی که دارای روحیه فزون خواهی و رفاه طلبی باشند. همواره خود را برتر از دیگران می دانند و سعی می کنند از راههای متصاد، تمام منابع و امکانات را به خود اختصاص دهند. این روحیه سبب می شود که مدیر در استفاده از امکانات مادی و معنوی سازمان زیاده طلبی نموده و به حقوق و مزايا و امکانات خود اکتفا نکند و با زدو بندهای رایج سعی در تملک در آوردن اموال و امکانات دارند، اختلاص از راههای مختلف، رواج رشوه در سازمانها تحت عنوان هدیه، شیرینی، حق التسریع و نظایر آن از مصاديق فزون خواهی و زیاده طلبی می باشند و این امر در نزد کارکنان رفته به یک ارزش و شیوه متداول تبدیل می شود. و آنان هم به طور آگاهانه و یا ناخودآگاه، بهمان جهت سوق داده می شوند (احمدی، ۱۳۹۰)

حضرت علی (ع) می فرماید:

«أَيُّهَا وَ الِّيْ حَتَّاجَ عَنْ حَوَائِجِ النَّاسِ إِحْتَاجَبَ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ عَنْ حَوَائِجِهِ وَ إِنْ أَخْذَ الرِّشَوَةَ فَهُوَ مُشْرِكٌ»

"هر حاکمی که از حوائج مردم جلوگیری کند، خداوند روز قیامت از حوائج او ممانعت خواهد کرد و اگر هدیه بگیرد خیانت است و اگر رشوه بگیرد مشرک است" همچنین مولا علی (ع) در فرازهای متعدد، همواره کارگزاران و مسئولان را از هر گونه زیاده خواهی و رفاه طلبی منع کرده و آنان را به رعایت تقوا، زهد و ساده زیستی دعوت می نماید. و در فرازی از عهدنامه خود به مالک توصیه می نماید که در پست مدیریت فرون خواه نباشد و نماینده خود را از ابتلای به این بیماری شدیدا بر حذر می دارد و می فرماید:

و ایاک و الإسْتِثْنَارِ بِمَا النَّاسُ فِيهِ أُسُوهُ وَ انتخَابِيَّ عَمَّا تُضَىِّ بِهِ مِمَّا قَدْ وَضَحَ السُّعَيْوَنَ فَإِنَّهُ مَاخُوذٌ مِنْكَ لِغَيْرِكَ وَ عَمَّا قَلِيلٍ تَنَكَّشَفُ عَنْكَ اغْطِيَةُ الْأَمْوَرِ، وَ يَنْتَصِفُ مِنْكَ لِلْمَظْلُومِ.

و بپرهیز از به خود اختصاص دادن آنچه را که همه می مردم نسبت به آن حقی مساوی دارند به بپرهیز از اینکه خود را به غفلت و نادانی بزنی و در آنجا که باید توجه به موضوع داشته باشی تغافل کنی به ویژه از آن اموری که برای همه می چشمها آشکارا شده است. پس آنچه را که بر پایه افرون خواهی از دیگران به ستم گرفتی به نفع دیگران از تو گرفته خواهد شد. و به زودی پرده ها از روی کارهای تو به کنار زده می شود و حقایق پشت پرده کشف می گردد. و حق مظلوم را از تو می ستانند»(فخیمی آذر، ۱۳۸۵، ص. ۳۸)

۲-۳) ریاکاری

یکی دیگر از آفات مدیران و کارگزاری «ریا و عدم تطبیق رفتار با گفتار» است. ریا در کار مدیران از چند جهت به نظام آسیب می رساند.

اول آنکه: کارگران به ظاهر صالح هستند در نتیجه اعتماد مسئولان موفق را نسبت به خود جلب می کنند ولی در باطن ناصلاح هستند و کارها را درست انجام نمی دهند و چه بسا دست به خیانت می آایند.

دوم آنکه: مردم که کارهای آنها را در محیط اجتماع زیر نظر دارند. به ریای آنها پی می برنند و نسبت به نظام و مدیران اسلامی بدین می شوند.

سوم آنکه: چون نظام اسلامی است اگر عمل مدیران با موازین اسلام سازگاری نداشته باشد باعث بدبینی مردم نسبت به اسلام و مومنین می شود.

حضرت علی (ع) خطاب به مالک اشتر، دستور می دهد که در استخدام و گزینش کارگران یا مدیران مواظب ریاکاری آنها باشند و یا تحقیق کافی آنان را گزینش نماید و می فرماید:

ثُمَّ لَا يَكُنْ إِخْتِيَارُكَ إِلَيْهِمْ عَلَىٰ فِرَاسَتِكَ وَ * حُسْنُ الظَّنِّ مِنْكَ فَإِنَّ الرَّجَالَ يَتَعَرَّضُونَ لِفَرَاسَاتِ الْوَلَاهِ يَنْصَتُّهُمْ وَ حُسْنٌ خِدْمَتِهِمْ وَ لَيْسَ وَرَاءَ ذَلِكَ مِنَ النَّصِيحَةِ وَ الْأَمَانَةِ شَيْءٌ

«نباید گزینش ایشان (مجریان) بر اساس «تیزهوش» و اطمینان و خوش بینی تو باشد، زیرا انسان ها با ظاهر سازی و خوش خدمتی، ذهن والیان را فریب می دهند در حالی که در پی آن چیزی از خیرخواهی و امانت نیست».

حضرت امام صادق (ع) می فرماید: «**كُوْنُوا دُعَاءَ النَّاسِ بِأَعْمَالِكُمْ وَ لَا تَكُونُوا دُعَاءَ بِالسُّنْنَكُمْ**» «مردم را با رفتار خود، به حق رهبری کنید، نه به زبان خویش».

دیگر آثار دو گانگی رفتار و گفتار این است که گفتار در صورت تفاوت آن با رفتار، نه تنها اثر مطلوب را از دست می دهد. بلکه تاثیر سوئی می بخشد و نتیجه معکوس را عاید گوینده می کند.(احمدی، ۱۳۹۰، ص. ۱۴۸)

۴-۲) روحیه چاپلوسی و تملق

یکی از آفات دیگر، میدان گرفتن چاپلوسان در سازمان است. مدیری که دارای رویه چاپلوسی باشد. افراد به جهت رضایت خاطر مدیر، همواره سعی می کنند مواردی را بیان کنند که به مزاق ایشان خوش بیاید و این امر سبب می شود که چاپلوسان، حق را ناحق و ناحق را نزد مدیر حق جلوه دهند و حتی مدیر خلاف کار هم که باشد از او و کارهایش همیشه به نیکی یاد کنند.

در نتیجه کارکنان درست کار، به حاشیه رانده می شوند تا آنان بتوانند در میدان بزرگ تری به خلاف کاری خود پردازنند. مدیری که دارای روحیه چاپلوسی و چاپلوس پرروی است قطعاً دچار آفت جاه طلبی و فزون خواهی و زیاده طلبی است.

حضرت علی (ع) چاپلوسی افراد و کارکنان را سبب تکبر و غرور و طعیان مدیر می داند و خطاب به مالک اشتر می فرماید:

ثُمَّ رُضْهُمْ عَلَىٰ أَنْ لَا يَطْرُوكَ وَ لَا يُبَجِّحُوكَ ... فَإِنَّ كُثْرَةَ الْإِطْرَاءِ تُحْنِتِ الزَّهُو وَ تُذَنِّي مِنَ الْفَرِّهِ

آن را بیاموز و مجبور کن تو را بسیار نستایند ... زیرا ستایش و تشویق بسیار، شخص را خودپسند و متکبر و مغدور و سرکش بار می آورد»

در حکمت ۴۶۲ در مورد عواقب ناشی از غرور زدگی مدیران می فرماید: چه بسا کسانی که با ستایش دیگران فریب خورده‌اند(نهج البلاغه، ترجمه دشتی).

چاپلوس، از اساسنا آگاه و دچار کمبودهای روحی و روانی است و اگر مدیری به تملق توجه کند. گرفتار آفات ناشی از آن می شود. چاپلوس ها، نان چرب زبانی خود را می خورند. آن ها با بدگویی از این و آن و ستایش مدیر خود، خود را به وی نزدیک می کنند. متملق با شناخت بهتر مدیر، اقداماتی را انجام می دهد که خوشش بیاید. بدی های او را خوب و خوب های او را عالی جلوه می دهد. و منکر مشکلات موجود و اشتباهات احتمالی او می شود چاپلوس ویژگی های را به مدیر نسبت می دهد که در او نیست و ضعف هایی منکر می شود که وجود آن برای مدیر در سازمان زیان بار است. هدف چاپلوس سوء استفاده از موقعیت مدیر است و هر زمان مدیر قادر به دادن امتیاز بیشتری به او نشود، او را رها می کند و به عیب جویی می پردازد، مدیر برای حفظ

سازمان و جلوگیری از فساد باید با چاپلوسی مبارزه کند. البته وجود تملق گو متکی به وجود تملق شنواست.(احمدی، ۱۳۹۰)

۳) آفات در رفتار مدیر

فایده علم اخلاق، پاک ساختن نفس است از صفات رذیله و آراستن آن به ماکات جمیله، که از آن به تهذیب اخلاق تعییر می شود و ثمره تهذیب اخلاق رسیدن به خیر و سعادت ابدیه است(ترافقی، ۱۳۸۷) علاوه بر آفاتی که به عنوان خصوصیت شخصیتی و فردی مدیر می تواند مطرح باشد، آفاتی هم وجود دارد که مدیر مرتكب آنها می شود و پایه و اساس این آفات، بیشتر خصوصیات منفی و یا آفات رفتاری مدیر می باشد. «استبداد و خشونت» «ظلم و تبعیض» و «فاصله گرفتن از مردم» از جمله آفات رفتاری در مدیریت مطرح بوده که مورد بررسی قرار می گیرند.

۳-۱ استبداد و خشونت

مفهوم قدرت شامل فرآیندها، سازو کارها و ترتیباتی است که سعی دارند از انجام درست قوانین و مقررات توسط کارکنان سازمان اطمینان یابند بنابراین قدرت یکی از مفاهیم کلیدی مدیریت، در تئوری و عمل است از سوی دیگر، اخلاقیات با انجام کار درست و به شیوه‌های درست و مناسب ارتباط دارد(کلگ، کورنبرگر، & پیتسیز، ۱۳۹۲) به کارگیری روش‌های خشونت آمیز و توام با ارعاب و ترس یکی از آفات مدیریت است که به سبب آن، نارضایتی و بدینی نسبت به نظام، کاهش انگیزه درونی، تحریف شخصیت، احساس سرخوردگی و نظایر آن در افراد و کارکنان را موجب می شود.

مدیرانی که همواره با تندری و خشونت دستور می دهند، کسانی هستند که سعی می کنند در کارها اعمال نظر کنند، خود را بالاتر از مقررات و دیگران می دانند، منصب ریاست را به عنوان فخر و برتری قلمداد نموده و دیگران را مطیع و فرمانبردار محض می دانند.

قرآن مجید اجبار و تحکم را برای پذیرش کارها و امور مردود دانسته و می فرماید: «لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ».«در دین زور و اجبار نیست و یقینا راه رشد و انحطاط را برای همگان روشن است»

حضرت علی (ع) به کارگیری روش‌های مستبدانه و مغرورانه را سبب زایل شدن دین و ایمان و نابودی نعمات الهی می داند و در فرمان خود به مالک اشتر می فرماید:

«وَ لَا تَقُولُنَّ أَنِي مُؤَمِّرٌ فَأَطَاعَ فَإِنَّ ذَلِكَ إِذْ غَالَ فِي الْقَلْبِ وَ مَنْهَكُهُ لِلَّذِينَ وَ تَقْرُبُ مِنَ الْغَيِّ».

امام علی (ع) در نامه ۵۳ خطاب به مالک اشتر می فرماید: بپرهیز که خود را در بزرگی همانند خداوند پنداری، و در شکوه خداوندی همانند او دانی، زیرا که خداوند هر سرکشی را خوار می سازد، و هر خود پسندی را بی ارزش می کند.

«خود را مامور و فرمانده نخوان و در این اندیشه، دیگران را ناگزیر به اطاعت از خویش مکن، زیرا این روش مغرورانه باعث فساد دل و سستی ایمان و نابودی الطاف و نعمات خداوند در وجود تو می شود».

حضرت امام خمینی «ره» تعدی و تحکم به زیر دستان را نشانه استکبار می داند و می فرماید: «اگر شما کسانی (را) که زیردست هستند، ضعیف ستمدیده به آن ها خدای نخواسته تعدی کردید، تجاوز کردید، شما هم مستکبر هستید».

مدیران در نظام اسلامی باید بدانند که کارکنان بند و برده آنان نیستند بلکه انسانهایی هستند که باید به شخصیت و کرامت وجودی آنها توجه کرد و از طریق اخلاق درست و حسنی با آنان ارتباط برقرار نمود. باید دانست که هیچ کاری با زور و خشونت و روش‌های حاکمان که بیشتر نشانه ضعف و ناتوانی مدیر است، به درستی انجام نمی‌گیرد و روش‌های انسان‌دارانه و توأم با منطق و استدلال می‌تواند بهترین روش باشد. چنان که قرآن کریم می‌فرماید:

«أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسِنَةِ».

«ای پیامبر، مردم را با حکمت و پند و اندرز نیکو دعوت کن و با آنها به شیوه ای که نیکوتر است استدلال و مناظره کن.»(احمدی، ۱۳۹۰)

۳-۲) ظلم و تبعیض

ظلم و تبعیض از جمله آفات مهم در مدیریت است که اثرات نامطلوبی در جامعه خواهد گذاشت. ستمگری از خصلت‌های زشت انسان و از نشانه‌های ضعف روحی و روانی است در شرایطی که انسان قادر به استفاده از نیروهای منطق و استدلال نیست، ظلم می‌کند. ظالم بودن نتیجه عوامل زیر است:

ضعف ایمان و اعتقاد و پیروی از هوای نفسانی و شیطانی،

جاه طلبی و زیاده خواهی،

كمبودهای روحی و روانی،

نادانی و حماقت و ضعف اخلاقی و نظایر آن،

وقتی شرایط بالا به انسان مسلط شود، او قادر به تامین اهدافش از راههای مشروع و منطقی نمی‌شود و در نتیجه ظلم می‌کند. حضرت علی (ع) می‌فرماید:

«إِسْتَعْمَلَ الْعَدْلَ وَ احْذَرِ السَّفَرَ وَ الْحِيفَةَ، فَإِنَّ السَّفَرَ يَعُودُ بِالْجَلَاءِ وَ الْحِيفَ يَدْعُو إِلَى السَّيِّفِ».

«عدل را به کار ببر، از بی انصافی و ظلم پرهیز کن، زیرا بی انصافی، ملت را آواره می‌کند و ظلم، مردم را به قیام می‌کشاند»

تبعیض نشانه عملی ظلم است که مدیر برای رسیدن به مطامع خود و یا خویشاوندانش، بین افراد بدون ملاک و معیاری، تفاوت قائل شده و به ناحق به فرد یا گروهی امتیاز داده و یا از فرد یا گروهی امتیاز می‌گیرد. پارتی بازی، باند بازی، رابطه بازی، گروه بازی، جناح بازی، خویشاوند بازی، مقررات شکنی، به قول معروف کار چاق کنی، نان فرق دادن و نان قرض گرفتن و نظایر آن از مصادیق ظلم است. چرا که حقوق افراد زیادی برای تضمیع دیگران ضایع می‌شود.

متاسفانه، تبعیض و تضییع حقوق دیگران، یکی از مشکلات و شکوئیه‌های رایج جامعه است که ممکن است آثار مخربی به دنبال داشته باشد. به این اساس مدیران بالاتر بایستی به کار مدیران رده پایین تر نظارت داشته و در صورت ارتکاب و تکرار، آنان را از حلقه مدیریت خارج نمایند.

پیامبر اسلام در اولین سال هجرت در سال ۶۲۳ میلادی برای پرهیزو جلوگیری از تبعیض و ظلم قانون تدوین واعلام نمودند بطوری که پس از اینکه مسجد مدینه ساخته شد و مسلمین زنان خود را از مکه به مدینه آوردند حضرت محمد(ص) برای مدینه که شهر مستقلی بود یک قانون اساسی نویسندید که دارای ۵۲ اصل بود که از طرف خود ایشان تدوین شد، قانون اساسی مدینه طوری تدوین شد که پیروان ادیان مختلف بتوانند در آن شهر کنار هم زندگی نمایند و هریک به وظایف دینی خود کنند بدون آنکه هیچ یک از آنها مزاحم دیگری باشد(گئورگیو، ۱۳۷۷)

حضرت امام خمینی (ره) برای جلوگیری از سوء استفاده افراد منتصب به ایشان و تاکید و جلوگیری از تبعیض و اعمال نفوذ، در همان اوایل انقلاب خطاب به نخست وزیر وقت می نویسد:

«جناب آقای نخست وزیر، لازم است به جمع وزارت خانه ها و ادارات دولتی اخطار نمایید، کسانی که از منسوبین و یا اقربای اینجانب هستند و برای توصیه اشخاص و یا نصب و عزل اشخاص به مراکز مربوطه مراجعه می کنند، به هیچ وجه به آنان ترتیب اثر ندهنند، منسوبین و نزدیکان مطلقاً حق دخالت در این گونه امر را ندارند».

همچنین امام خمینی (ره) می فرماید:

«ما عدالت اسلامی را می خواهیم در این مملک برقرار کنیم، اسلامی که در آن ظلم نباشد، اسلامی که شخص اول با آن فرد آخر علی السوء در مقابل قانون باشند. در اسلام قانون حکومت می کند، شخص هیچ حکومت ندارد آن شخص ولو رسول خدا باشد، ولو خلیفه رسول خدا باشد، شخص مطرح نیست در اسلام، در اسلام قانون است، همه تابع قانونند و قانون هم قانون خداست، فرق ما بین اشخاص نیست»(احمدی، ۱۳۹۰).

۳-۳) فاصله گرفتن از مردم

یکی از آفات مهم دیگر مدیریت، «فاصله گرفتن مدیر از مردم» می باشد. بعضی از مدیران ممکن است به محض رسیدن به قدرت و ریاست، همواره به طور مستقیم و غیرمستقیم سعی کنند که حاجبی بین خود و مردم ایجاد کنند. حضرت علی (ع) در خصوص معیار شناخت افراد در شرایط مختلف زندگی می فرماید:

«الْمَرْءُ يَتَغَيَّرُ فِي ثَلَاثٍ: الْقُرْبُ مِنَ الْمُلُوكِ وَالْوِلَاةِ وَالْغُنَاءِ مِنَ الْفَقْرِ. فَمَنْ لَمْ يَتَغَيَّرْ فِي هَذِهِ فَهُوَ ذُو عَقْلٍ وَخَلْقٍ مُسْتَقِيمٌ».

«انسان ها در سه حالت تغییر می کنند: «تنزدیکی به حاکمان»، «ریاست»، «ثروتمندی بعد از تنگدستی» از این رو کسی که در این سه حالت تغییر نکرد، دارای عقلی استوار و اخلاقی صحیح است.

فاصله گرفتن مدیر از مردم می تواند به دو صورت باشد، اول آنکه، مدیر ممکن است با سوء استفاده از منابع و امکانات، زندگی تجملاتی اداری را پیش بگیرد. به طوری که در نوع زندگی و سبک رفتار مدیر، مادی گری و اشرافی گری نمود کرده و شکاف فاحشی بین نوع زندگی و حرکات و سکنات مدیر با دیگر طبقات عادی اجتماع احساس گردد. دوم اینکه، مدیر سیستم ارتباطات را طوری تنظیم نماید که مردم به راحتی نتوانند به او دسترسی پیدا کنند تا مشکلات خود را مطرح نمایند، حضرت علی (ع) خطاب به «قشم بن عباس» در خصوص لزوم ارتباط مستقیم با مردم می فرماید:

«وَاجْلِسْ لَهُمُ الْعَصْرَيْنِ ... وَلَا يَكُنْ لَكَ إلَى النَّاسِ سَفِيرٌ إلَّا لِسَانَكَ وَلَا حَاجِبٌ إلَّا وَجْهَكَ».

«هر بامداد و عصر با آنان به صحبت بنشینی» و باید در بین تو و مردم واسطه و سفیری جز زبانت و پرده ای جز چهره ات نباشد».

همچنین حضرت علی (ع) خطاب به مالک اشتر، در خصوص آفت فاصله گرفتن از مردم می فرماید: «فَلَا تُطُولَنَّ إِحْتِجَابَكَ عَنْ رَعِيَّتِكَ، ... وَالْإِحْتِجَابُ الْوَلَاهُ مِنْهُمْ يَقْطَعُ عَنْهُمْ عِلْمٌ ... وَيُشَابُ الْحَقُّ بِالْبَاطِلِ وَإِنَّمَا الْوَالِيَّ بَشَرٌ لَا يَعْرِفُ مَا تَوَارِي عَنْهُ النَّاسُ بِهِ مِنَ الْأُمُورِ»

«مبادا که خویشتن را زیاده از حد از چشم رعیت پنهان کنی. این در حجاب بودن زمامداران، آنان را از وضع و حال کشور بی اطلاع نگه می دارد... باطل در پوشش حق نمایان شده، ناراستی و پلیدی، به راستی و درستی آمیخته می شود و نظام کارها از هم می گسلد.»(احمدی، ۱۳۹۰)

۳-۴) مدیریت از پشت درهای بسته

هر سازمانی از اجزایی تشکیل شده است که نیازمند هماهنگی است. برنامه ریزی کوتاه مدت و دراز مدت نیز جزو وظایف مدیریت است. کنترل، سازماندهی، ناظارت، هدایت و رهبری در یک سازمان به اطلاع دقیق مدیر سازمان از روند انجام کارها بستگی دارد. غفلت مدیر از روند کارهای روزمره‌ی سازمان، آفت مدیریت است. حضرت علی (ع) در این باره فرمود:

«فلا تطولن احتجاب عن رعيتك فان احتجاب الولاء عن الرعية من الضيق و قلة علم بالامر» «پس دوری خود از زیر دستان را طول مده به درستی که کناره گیری مسئولان از زیر دستان، نوعی محدودیت و کم اطلاعی از امور است».

مدیر به خاطر حضور در جلسات اداری و کارهای روزمره مجبور است که زمان زیادی از وقت خود را در دفتر خویش بگذارند. این امر نباید به جدایی بین مدیر و نیروها منجر شود. زیرا محدود شدن مدیر، به اتاق کار، موجب محدودیت کانال‌های ارتباط و اطلاع رسانی وی و عدم اطلاع او از نواقص کار می‌شود. (فхیمی آذر، ۱۳۸۵)

۳-۶) مشغول شدن به کارهای جزئی

یکی از آفتهای مهم مدیریت این است که مدیر اهداف اصلی سازمان را رها کند و به امور جزئی اداری بپردازد. مدیر باید بیشتر دقت و توان خود را برای اجرای اهداف سازمان صرف کند. در کشورهایی که نظام اداری آن با تحولات جامعه هماهنگ نیست، مدیران به جای پرداختن به برنامه‌های اساسی سازمانی، به امور جزئی که وظیفه کارکنان عادی سازمان است، می‌پردازد. هر سازمانی برای رسیدن به اهداف خویش، برنامه‌هایی را به عنوان برنامه‌های محوری تصویب می‌کند و تمام سازمان را در خدمت آن برنامه قرار می‌دهد.

مدیر باید تمام عوامل را بسیج کند تا محورهای اصلی سازمان را اجرا کنند. پرداختن به کارهای معمولی موجب می‌شود تا مدیر از روند اجرای برنامه‌های اصلی غافل شود و این برنامه‌ها اجرا نشود. حضرت علی (ع) در این باره فرمود:

«يستدل على ادبار الدول باربع: تضييع الاصول و التمسك بالفروع و تقديم الاراذلو تاخير الافاضل»
«چهار چیز دلیل سقوط دولتها شمرده شده است، ضایع کردن کارهای اصلی، مشغول شدن به کارهای جزئی، برتری دادن افراد پست و کنار گذاشتن افراد با فضیلت» (فخیمی آذر، ۱۳۸۵)

۳-۷) استفاده نکردن از تشویق و تنبیه

تشویق نیروهای خوب و تنبیه نیروهای ضعیف موجب می‌شود تا انگیزه‌های بهبود کار در بین کارکنان تقویت شود. بی تفاوت بودن مدیر نسبت به سرانجام کارها و حاله‌ی آن‌ها به قوانین خشک اداری، موجب می‌شود که روح رقابت در بین کارکنان بمیرد. مدیر می‌تواند با تشویق نیروهای کارآمد و تنبیه نیروهای خطاکار و ضعیف موجب شود که روند اجرای کارها بهبود قابل ملاحظه‌ای بیابد. حضرت علی (ع) فرمود: «لا يكون المحسن و المسىء عندك بمنزلة سواد فان فى ذلك تزهيداً لالاصل فى الاحسان و تدريباً لالاصل فى الائمة». «افراد نیکوکار و خطاکار در نزد تو نباید برابر باشند. زیرا این کار سبب می‌شود که نیکوکاران در انجام کارهای نیک، بی رغبت و خطاکاران در انجام بدی‌ها، جسور شوند».

روش تشویق وتنبیه در مدیریت اسلامی از پیامبران وبرگزیدگان الهی اقتباس شده است آنها هم بشرط می دادند وهم می ترسانند،momtan را به پادشاهی الهی بشارت می دادندکه در وافع همان تشویق است وگاهکاران را از عذاب الیم الهی می ترسانندکه در حقیقت نوعی تنبیه محسوب می شود(سید علی پور، پاییز ۱۳۸۳)

تشویق همواره با اهدای جوایز مادی و معنوی همراه است. تنبیه نیز معمولاً با محروم کردن خطاکاران همراه است. گاه با یک تیر می توان دو نشان را هدف زد. یعنی اهدای جایزه به کارکنان به تلاش به نحوی باشد که موجب تنبیه خطاکاران شود. حضرت علی (ع) فرمود:

«خطاکاران را با دادن پاداش به نیکوکار، جریمه و تنبیه کن»(فخیمی آذر، ۱۳۸۵).

۴) آفات علمی و تخصصی

۴-۱) ضعف بینش علمی

مدیریت هر سازمان برای احاطه و تسلط فراگیر بر تمامی زوایای کار و سنجش همه ابعاد و مسایل مبتلا به سازمان و همچنین شناخت درست فنون و راههای صحیح انجام فعالیتها و ارزیابی کامل وضعیت اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و جغرافیایی نیازمند داشتن علم و اطلاعات می باشد و مدیریت سازمان به تناسب گستردگی و پیچیدگی آن باید از علم و تخصص بیشتری برخوردار باشد، البته باید از ایمان و تعهد بالای نیز بهره مند باشد، این امر باید در مورد مدیران هر سازمان و موسسه، مورد توجه و دقت کامل قرار گیرد.

هر اندازه که مدیر در کار خود دچار ضعف علمی گردد و فاقد درک صحیح از مسایل سازمان خود باشد به همان اندازه سازمان خود را به آسیب پذیری نزدیکتر خواهد ساخت.(تحول اداری، ۱۳۷۴)

تعريف علم و موارد کاربرد آن

علم به مفهوم علوم تجربی و علوم انسانی مبتنی بر علوم تجربی، ما را با وضع بعضی از اجزای جهان آشنا میکند و با تجربه وفرضیه سروکار دارد(گلشنی، ۱۳۹۴).

منظور از علم به طور کلی مجموعه دانستنیهایی است که از دو راه بدست می آید:

۱- تبلور تجربیات و آگاهیها و دریافتهای بشر از جهان آفرینش و تمامی پدیده هایی که به نحوی از انحصار آن سر و کار دارد و جمعبندی حاصل از استنباطهای عقلی و فکری انسان از پدیده ها و روابط و قوانین و معیارهای حاکم بر جهان طبیعت است که از آن می توان به عنوان علوم تجربی و عقلی نام برد.

۲- وحی به معنای یک سلسله آگاهیهای روشن و صریح که از سوی خداوند تبارک و تعالی به طرف یک عده از بندگان برگزیده خود در روی زمین فرستاده می شود و به وسیله آن انسان نسبت به چیزهایی که قبل اطلاع نداشته، آگاهی پیدا می کند و به راههایی هدایت می شود که قبل از آن، نسبت به آن راهها گمراه بوده است.

اساسا بدون علم و آگاهی هیچ حرکتی به طور صحیح انجام نمی پذیرد. حضرت علی (ع) می فرماید:

«هیچ حرکتی نیست مگر آنکه در آن محتاج به علم هستی و خداوند تبارک و تعالی به علم عبادت می شود.» و حضرت رسول (ص) علم را از عبادت برتر می شمرند و علم را موجبات حیات اسلام و ستون و پایه ایمان ذکر می کنند. حضرت علی (ع) در این خصوص چنین می فرمایند:«العلم مُحِيَ النَّفْسِ، وَ مُنِيرُ الْعَقْلِ، مُمِيتُ الْجَهَلِ»«علم زنده کننده انسان و چراغ روشنگر عقل و میراننده جهل است»

و در حدیث دیگری می فرمایند:«أَلَعِلُّ حِجَابٌ مِّنَ الْآفَاتِ»«علم پوشاننده انسان و نگهدارنده او از آفات است»

بدهی است که اهمیت این چراغ بدان اندازه است که باید نور آن در تمامی ابعاد زندگی مدیر پرتو افکند و اعمق و زوایای فکر او را در بر گیرد تا بتواند گام موثری در جهت خدمت به سازمان خود بردارد.

علم به شریعت اسلام و شناخت از جهان و زمان

اصل نیز بر دلیلی کلی برای انجام یا اجتناب از انجام کاری، واعتقادیا عدم اعتقاد به چیزی دارد. هر اصل مبنا یا نقطه عزیمتی است برای یک عمل فیزیکی یا ذهنی که در گستره وسیعی از موقعیتها کاربرد دارد (Bunnin & Yu, 2004, 556) بنابراین وقتی یک پارادیم تغییر می کند. مانند آن است که انقلابی در قلمرو علم رخ داده باشد (پورعزت، ۱۳۸۹، ص. ۲۱۳).

علم و آگاهی از شریعت اسلام و آگاهی از اصول و فروع و همچنین حلال و حرام احکام خداوندی برای تمامی انسانهای مسلمان یک فرض است و برای مدیران فریضه ای اجتناب ناپذیر و جاہل بودن به آن نیز در سازمان موجب ضایعات و خسارات فراوان می گردد. از طرف دیگر ضرورت علم و آگاهی به انگیزه آفرینش و هدف خلقت و چگونگی سیر حرکت آن بر هیچکس پوشیده نیست، لذا به هر اندازه که مدیر در معارف اسلامی دچار ضعف باشد و جهان بینی او با واقعیت نظام خلقت فاصله بگیرد، به همان اندازه سازمان دچار آفت و کاستی خواهد شد.

پس از برداشت صحیح از جهان و علم و معرفت به شریعت الهی، مسئله شناخت موقعیت اجتماعی و شرایط زمان است، مدیر باید بداند که این ظرف دارای چه ویژگیها و ابعادی است و شرایط عمومی حاکم بر آن چیست، هر کس به این شرایط آگاهی نداشته باشد در حقیقت نمی داند قدم به کجا می گذارد و چگونه باید راه بپیماید. مولا علی (ع) در این خصوص می فرمایند.

«أَلْجَهَلُ يُزَلُّ الْقَدَمَ» «هر کس جایگاه قدم خود را نداند می لغزد»

بدهی است که لغش زمینه شکست است و در جای دیگر آن حضرت می فرمایند مانند پژشکی باشید آشنا که دارو را در جایی مصرف می کند که مرض وجود دارد. این مثل نمایانگر این است که باید طوری از موقعیت عمومی اطلاع داشت که درست دست روی نقطه حساس و اصلی گذاشت و آنرا بهبود بخشید، تشخیص صحیح نیازمند علم است، شناخت موقعیت اجتماعی در تمامی ابعاد و در جهت تعیین خط مشی آینده سازمان نقش اساسی دارد و چگونگی انتخاب روشهای اجرایی برای رسیدن به هدف، نقش عمدۀ و موثری را ایفاء می نماید زیرا ارتباطات پیچیده سیاسی در جامعه گاهی مدیران را از واقعیت دور می کند و زمینه موضع‌گیریهای خلاف مصلحت سازمان را فراهم می نماید.

مجموعه این آگاهیها و اطلاعات، علم به زمان است و بر اساس حدیثی که از حضرت امام صادق (ع) نقل گردیده: آن کسی که نسبت به زمان خود آگاه است گرفتار امور اشتباه برانگیز و مایه گمراهی نمی شود.

علوم و فنون اختصاصی هر کار و سایر تدابیر اجرایی

در بینش اسلامی معیار مطلوب بودن یک علم، مفید بودن آن استومعیار مفید بودن آن این است که انسان را به سوی خداوند سوق دهد و باعث رضای او شود هر علمی که دارای این خاصیت باشد ممدوح است و کسب آن عبادت واز این جهت فرقی بین علوم خاص دینی و علوم طبیعت نیست. وسعت گستره علم مورد نظر اسلام را می توان از احادیثی مثل :

«اطلبوا العلم ولو بالصین» (علم را فرا بگیرید حتی اگر در چین باشد)

«العلم ضاله المؤمن فخذوه هلو فى ايدي المشركين»^۱ (علم گمشده مومن است پس آن را جذب کنید، گرچه در نزد مشرکان باشد)

برداشت کرد. بدیهی است که این احادیث ناظر به معارف خاص اسلامی نیست، چه واضح که انتظار پیامبر (ص) این نبود که ما علم دین را در چین بیاموزیم (گلشنی، ۱۳۹۴)

امروزه موضوعات علم در سطح جهان گسترش زیادی پیدا کرده به طوری که در هر یک از رشته های علمی حجم زیادی از اطلاعات و تجربیات نهفته است. لذا ایجاب می نماید تا مدیر یک سازمان به علوم تخصصی و رشته مورد نظر دستگاه خویش به حد کافی مسلط و از آن آگاهی داشته باشد. در غیر اینصورت حرکت عمومی سازمان رو به رکود می گذارد و اگر چنانچه نیروهای شایسته تری هم وجود داشته باشند نمی توانند با این مدیریت همکاری نمایند؛ زیرا که یکی از وظایف مدیر صدور دستورات و اوامر اجرایی است، مدیری که به امور آگاهی ندارد جا هل است و به فرموده حضرت علی (ع) :

اطاعت از جا هل نیز دلیل جا هل بودن است.

مورد دیگر عدم تشخیص اصول از فروع است. چه بسا مدیرانی که انرژی فراوانی را در سازمان خود صرف می کنند و نیروهای زیادی را در یک سازمان بکار می گیرند، اما اساس و پایه برنامه های کاری سازمان را از پیش تعیین نکرده اند. از عوامل و زمینه های اصلی بروز این مشکل همان بی اطلاعی و عدم تخصص کاری است که موجب می گردد تصمیمی که مدیر برای حل مشکلات اتخاذ نموده، خود ایجاد مشکل کند و سازمان را از اهداف خود دور نگهدارد و باعث شکست آن گردد.

۴-۲) ضعف بینش عقلی

پس از ضعف علمی یکی دیگر از آفاتی که مدیریت دچار آن می گردد، ضعف بینش عقلی است. عقل از نظر اولویت، برتر از علم است و در مرتبه اول قرار دارد و ضعف بینش عقلی از ضعف علمی مهلکتر است. لکن روال بحث چنین اقتضا می نمود که ابتدا از ضعف علمی سخن به میان آید. اما در اینجا لازم است ابتدا توضیح مختصری از عقل ارائه گردد و آنگاه در پرتو این تعریف ضعف بینش عقلی تحلیل شود.

از مجموعه تعاریفی که از احادیث و روایات بدست می آید چنین استنباط می شود که عقل نسبت به علم برتری ویژه ای دارد و ضمن اینکه یک ارتباط متقابل نسبتاً قوی بین این دو برقرار است، ولی در جاهای بسیاری عقل در مرتبه اول قرار دارد. در این زمینه حضرت رسول اکرم (ص) می فرمایند: «أَوَّلُ مَا خَلَقَ اللَّهُ الْعَقْلُ» «اولین چیز از آنچه خداوند خلق کرده است عقل است».

حضرت علی (ع) نیز مرتبه خلقت عقل را قبل از علم توصیف نموده و فرموده اند:

عقل آفریده شده و علم به آن افزوده گردیده است و عقل را غریزه ای می دانند که به وسیله علم و تجربه افزایش پیدا می کند و علم را یاری دهنده عقل می دانند. حضرت در جای دیگر ارتباط عقل و علم را به راکب و مرکوب تشبیه فرموده و چنین بیان داشته اند که:

«الْعَقْلُ مُرَكِّبُ الْعِلْمِ» «عقل مرکب (محل گنجایش) علم است»

همچنین حضرت امام صادق (ع) در این زمینه عقل را یک کلیتی توصیف فرموده که بخشی از آن علم است، در آنجا که می فرمایند:

«خَلَقَ اللَّهُ الْعَقْلَ مِنْ أَرْبَعَةٍ أَشْيَاءٍ مِنَ الْعِلْمِ، وَ الْقُدْرَةِ وَ النُّورِ وَ الْمَشِيَّةِ بِالْأَمْرِ، فَجَعَلَهُ قَائِمًا بِالْعِلْمِ دَائِمًا فِي الْمَلَكُوتِ»

«خداآند عقل را از چهار چیز خلق فرمود: از علم و قدرت و نور و مشیت امر و آنرا به علم قائم استوار گردانید و در حکومت دوام بخشید.»

لکن این ظرف و مظروف و راکب و مرکوب به گونه ای نیست که بشود آنها را مجزا از هم تصور کرد، بلکه ارتباط آن دو با هم یک ارتباط لازم و ملزم است حضرت امیر (ع) در این زمینه فرموده اند که عقل و علم دو چیزی هستند که قرینه یکدیگرند در یک شکل، از هم جدا نمی شوند و همدیگر را نمی کنند. اما در مورد اینکه به هر حال عقل چیست و جامعترین تعابیر پیرامون عقل چه تعبیری است، می توان گفت عقل قدرت درک و فهم است و ارتباط قدرت فهم با افزایش علم و اطلاعات مانند شعله چراغ و فتیله و روغن و انرژی بیشتر چراغ است که اگر، شعله وجود داشته باشد با افزایش روغن، سوخت چراغ و شعله بیشتر می شود ولی اگر چراغ بدون شعله باشد هر چه درون آن روغن بریزیم موجب روشنایی نمی گردد. بنابراین عقل یک نوع قوه درک غریزی است که در نهاد انسان خلق شده و ضمن اینکه به وسیله علم کامل می گردد، خود علم را نیز در بر می گیرد و این قوه درک از اهمیت ویژه ای برخوردار است به حدی که امام موسی بن جعفر (ع) می فرمایند:

«ما أَدَّى الْعَبْدُ فَرِيضَةً مِنْ فَرَائِضِ اللَّهِ حَتَّى عَقْلَ غَنَّهُ» «بنده، هیچ واجبی از واجبات خدا را بجا نمی آورد تا زمانیکه آنرا درک (تعقل) نماید»

از طرف دیگر به همان ترتیب که علم در مقابل جهل قرار می گیرد عقل نیز در بسیاری از موارد در احادیث و روایات در مقابل جهل قرار گرفته است، عقل طبق تفسیر رسول اکرم (ص) عقال (مهار) کننده غرایز است و اگر عالمی نیروی تبدیل غرایز را نداشت همان علم زمینه طغیان آمیال نفسانی او خواهد شد. لذا حضرت امیرالمؤمنین (ع) فرمودند:

«رَبُّ عَالَمٍ قَدْ قَتَّلَهُ جَهَلُهُ» «چه بسا دانشمندی که جهل او وی را کشت.»

آن حضرت اشخاص فاقد عقل را مورد تسلط جهل می دانند. در عرف عمومی نیز عقل و کاردانی و تدبیر و کیاست تعابیری هستند که در مقابل جهل و بیکفایتی و ساده نگری قرار دارند. اگر بخواهیم جلوه این تعابیر را در مدیریت بنگریم می توان بیان داشت که تجزیه و تحلیل نیکو از مسایل و استنباط شایسته از مجموعه علوم و اطلاعات مدیر و اتخاذ تصمیم بجا و به موقع و به مصلحت سازمان، کار عقل است که به تناسب عمق اندیشه و وسعت نگرش و بلندای طلیعه آینده بینی و افزایش ابعاد همه سو نگری و ظرافت تبیین و تطبیق آن با مسایل مبتلا به هر جامعه و سازمان حکایت از زیبایی عقل می کند و نقصان این ابعاد نیز گواه ضعف آن (عقل) است.

نقش عقل در مدیریت سازمان آن است که موجب می شود. مدیر کارها را طوری تنظیم کند که مایه استحکام نظام گردد. خواه آن مدیر بخواهد در آن سازمان بماند یا نماند. یک مدیر عاقل کار متقن انجام می دهد و هرگز در شیوه کار مدیریتی، خود را معیار قرار نمی دهد. در این زمینه دو تفکر وجود دارد که بین آنها فرق فراوانی است.

تفکر اول آنکه مدیر عاقل، کار را برای حفظ نظام و استحکام سازمان انجام می دهد.

تفکر دوم اینکه مدیر غیر عاقل، کار را برای حفظ موقعیت خود انجام می دهد بطوریکه سازمان قائم به شخص باشد و با استعفاء یا عزل وی شیرازه نظام اداری بپاشد.

۴-۳) عدم برنامه ریزی

براساس تعریف برنامه ریزی، اولین مرحله در فرایند برنامه ریزی تعیین اهداف یا هدفگذاری است؛ اما این سوال ممکن است مطرح شود که اهداف بر اساس چه معیارهایی تعیین می شود؟ در واقع، اهداف باید مبتنی بر یک دیدگاه

یا جهان بینی کلی باشد. این جهان بینی که شامل یک سری ارزش‌های بنیادین یا فلسفه مدیریتی موسس یا مدیریت ارشد است در چشم انداز و ماموریت سازمان منعکس می‌شود. (شیرازی، ۱۳۸۹، ص. ۷۹) عدم وجود برنامه ریزی و یا ضعف در برنامه ریزی موجب آفت در مدیریت است و چه بسا مدیر مومن و متعهد به لحاظ بی برنامگی سازمان خود را در معرض آسیب پذیری قرار می‌دهد.

برنامه ریزی عبارت از تعیین خطوط کلی حرکت سازمان در جهت رسیدن به هدف و مشخص نمودن استراتژی و روش‌های متناسب با خطوط کلی و تنظیم سیاستهای اجرایی سازمان در مراحل مختلف زمانی و در شرایط گوناگون اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و همچنین برآورد امکانات مادی و ابزارهای اجرایی و نیروهای مناسب و مورد نیاز در هر مرحله از طرح و در محدوده زمانی مشخص، به تعییری دیگر برنامه ریزی عبارت است از تصویر آینده حرکت و فعالیت سازمان در ابعاد جهت، ابزار و کیفیت حرکت و تعیین حجم فعالیت و کارایی آتیه سازمان در زمان حاضر و پیش بینی وقایع و اتفاقات احتمالی مخالف مسیر حرکت سازمان و تهییه طرح مقابله با آن وقایع برای رهایی از خسارات آینده، می‌باشد.

حضرت امام علی (ع) در خصوص اهمیت برنامه ریزی می‌فرمایند که خداوند رحمت کند کسی را که بداند از کجا آمده و در چه موقعیتی قرار دارد و به چه سویی در حرکت است. این حدیث که تبیین کننده ضرورت شناخت مبداء و معاد و میزان و مقیاسی است که در تمامی ابعاد قابل استفاده می‌باشد و انسان را ترغیب می‌نماید تا با شناخت موقعیت قبلی و فعلی خود راه آینده را تعیین نماید و جهت حرکت خود را مشخص سازد. از طرف دیگر دور اندیشه و آینده نگری از لوازم مدیریت است و مدیری که دلیل و راهنمای کاروان سازمان خویش است، نمی‌تواند بدون آگاهی و آمادگی قبلی سازمان خود را به سویی براند که هیچگونه آمادگی قبلی برای طی کردن مسیر حرکت خود ندارد.

اما عدم برنامه ریزی در یک سازمان و نداشتن برنامه مشخص برای حرکت موجب سوء تاثیر شده و پیامدهایی را نیز در یک مجموعه و یا موسسه یا سازمان داراست. در اینجا به طور اختصار به ذکر این سوء تاثیر و بازتاب عدم برنامه ریزی بر سازمان می‌پردازیم:

- ۱- عدم وجود نمودار ترسیم کننده چگونگی فعالیت سازمان و جهت حرکت آن
 - ۲- عدم وجود معیار و ضابطه مشخص برای گزینش نیروهای متناسب در سازمان
 - ۳- مشخص نبودن بازده مقرر برای تلاش و فعالیت سازمان جهت مقایسه و ارزیابی فعالیت سازمان و سنجش میزان پیشرفت.
 - ۴- مشوش شدن شرایط تصمیمگیری و تغییر سریع و در موضع تدافعی قرار گرفتن مدیر بر حسب شرایط و موقعیتهای پیش آمده در سازمان و ایجاد جو روزمرگی و پیچیده شدن امور و سر درگمی شدید برای مدیر و کارکنان.
 - ۵- مصرف نایجای بودجه، امکانات و انرژی سازمان و به هدر رفتن توان اجرایی آن.
 - ۶- عدم آمادگی برای مقابله با حوادث احتمالی پیش آمده در جهت مخالف منافع سازمان.
 - ۷- ناهمگونی و نامتعادل شدن سطح کارکنان نسبت به یکدیگر و فرسایش نیروهای اجرای و ایجاد نارضایتی در میان پرسنل و ایجاد جو عدم امنیت شغلی در سازمان و شکست مدیر.
- بنابراین مدیر باید آنچنان برنامه ریزی قوی در سازمان داشته باشد که امور را به بخش‌های مختلف تقسیم کرده و برای انجام هر کار مسئول شخصی را انتخاب و وی را در مورد کارهای محله بازخواست نماید. (تحول اداری، ۱۳۷۴)

۴-۴) عدم نظارت و کنترل

چهارمین بعد ضعف تخصصی وجود عدم نظارت و کنترل بر سازمان از طرف مدیریت آن است که این امر ناشی از ضعف خود مدیر می باشد. به لحاظ ویژگیهای خاصی که انسان دارد تمامی مجموعه های انسانی از جهت فساد آفرینی و انحراف و رکود به طور مستمر در معرض تهدیدند. میزان فساد آفرینی در مجموعه انسانهای مومن و متعهد بسیار پایین تر از سایر جوامع است، لکن از جهت عدم امکان انحراف کاملاً قابل اعتماد نیست، نظارت و کنترل به عنوان یک نوع اشراف کامل و همه جانبه و فراگیر به تمامی زوایای نظام اجرایی سازمان یک اصل اجتناب ناپذیر بوده و بدون آن نمی توان به اداره خودبخودی سازمان اکتفا نمود. امروزه در جهان برای نظارت و کنترل سازمانها سیستمهای جدید علمی ایجاد شده است که فلسفه به خدمت گرفتن دستگاههای پیچیده و گستردۀ اطلاعات در درون یک سازمان نشانده‌اند اهمیت و نظارت و کنترل در سازمان است.

تعبیر و مثال زیبایی که حضرت علی (ع) در چگونگی نظارت بیان داشته اند، نمایانگر این است که در شیوه نظارت، تمامی ابعاد شخصیتی و روانی و موقعیتهای اجتماعی کارکنان باید مد نظر قرار بگیرد و از افراط در این زمینه پرهیز گردد و نظارت بر کارکنان نباید به گونه ای باشد که آنان خود را در قید و بند بسیار مسلطی بیندارند و همچنین طوری نباشد که مدیر را از علاقه به جستجوی حالات خودشان غافل بشمارند.

از مجموعه رفتارهای ائمه (ع) چنین برمی آید که همیشه در جستجوی امور مومنین (مدیران و کارگزاران) خویش بوده اند و به آنان در مورد کوچکترین خطاهای و کوتاهیهای هشدار می داده اند.

بنا بر عبارات فوق در مدیریت اسلامی مدیر موظف است در زمینه نظارت به تجلی تمامی ابعاد سازمان خود مشرف باشد و علناً آگاهی خود را از جریان امور به سمع کارگزاران برساند. زیرا چنانچه نظارت و کنترل در سازمان وجود نداشته باشد و یا نظارت ناصحیح و ناقص باشد، پیامدهای زیر را در بر خواهد داشت:

۱- کارگزاران مختلف فرصت سوء استفاده پیدا می کنند و کارگزاران صدیق نیز به علت عدم اطلاع مدیر از صداقت آنان دچار یاس و بدینی و انزوا و کندکاری می گردند.

۲- روند حرکت سازمان و چگونگی انجام عملیات توسط کارگزاران از محدوده سیاست کلی آن خارج شده و از جهت اصلی خود بیرون می رود.

۳- خطاهای کارگزاران، اشتباهات مدیر، صدمات و کاستیهایی که در امکانات سازمان بوجود می آید، از چشم مدیر پوشیده مانده و یکباره دست به دست هم داده و زمانی موجبات سقوط سازمان را فراهم می سازد که دیگر راههای چاره مسدود گردیده است.(تحول اداری، ۱۳۷۴)

یکی از پایگاه قدرت شخصی، قدرت تخصص است، یعنی توانایی کنترل، از طریق کارشناسی و دانش، تخصص از دارا بودن دانش فنی یا اطلاعات ناشی میشود، که به مساله موردنیت ما مربوط می شود و دیگران فاقد آن هستند. قدرت تخصص با محفوظ نگاهداشت خوشنامی و آبرو وعدول نکردن از مزهای کارشناسی یا اطلاعات واقعی حفظ می شود(ایران نژاد پاریزی، ۱۳۸۷، ص. ۳۱۷)

نتیجه گیری

جدول ۱- ابعاد مختلف آفات مدیریت اسلامی

۱-۱) لزوم صلاحیت در مدیریت ۱-۲) ضعف در تدبیر سیاسی ۱-۳) آفات ساختار سازمانی حوزه مدیریت: -۳-۱) ساختار مدیریت ۲-۱) محور کارکردی مدیریت ۳-۳ ۱) محور فرهنگ آفرینی	۱-آفات ساختار اجتماعی ، سیاسی و سیستمی
۱-۲) ریاست طلبی ۲-۲) رفاه طلبی ۳-۲) ریاکاری ۴-۴) چاپلوسی و تملق	۲-آفات فردی
۱-۱) استبداد و خشونت ۲-۲) ظلم و تبعیض ۳-۳) فاصله گرفتن از مردم ۴-۳) مدیریت پشت درهای بسته ۵-۳) مشغول شدن به کار های جزئی ۶-۳) استفاده نکردن از تشویق و تنبیه	۳-آفات رفتاری
۱-۴) ضعف بینش علمی ۲-۴) ضعف بینش عقلی ۳-۴) عدم برنامه ریزی (۳ و ۷) ۴-۴) عدم نظارت و کنترل	۴-آفات و ضعف علمی و تخصصی

جدول شماره ۱ ابعاد اجزای مختلف آفتهای مدیریت اسلامی را نشان می دهد اگر چه تقسیم بندی بعضی از آفات دقیقاً امکان پذیر نیست و هر یک از آنها می تواند در هر یک از بخش های جدول مذکور جای گیرند. ولی همه آنها به نحوی در اشکال گوناگون در کارکرد های مدیریتی تاثیر منفی داشته و وجود هر یک از آنها مدیریت اسلامی را از آرمانهای دینی و اسلامی دور می کند. و نگارنده در این نوشتار در حد فرضیه ای مدعی است مدیریت اسلامی برای مسون نگه داشتن خود از آفتهای مدیریتی و به منظور دستیابی به عدالت اجتماعی در سطح سازمان و به تبع آن در سطح جامعه، باید با استفاده منابع، مبانی و آموزه های دینی و ارزش های اسلامی والگوهای برداری از ائمه معصومین (ع) در جهت پیشرفت و تعالی اهداف سازمانی گام بردارد.

منابع

- احمدی، م. (۱۳۹۰). مدیریت اسلامی (اصول، مبانی، مفاهیم و الگوها). ساری: انتشارات پژوهش‌های فرهنگی.
- افجه‌ای، ع. ا. (۱۳۹۴). مدیریت اسلامی. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی واحد علامه طباطبائی.
- ایران نژاد پاریزی، م. (۱۳۸۷). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: مدیران.
- بخت آزمای بناب، م. (۱۳۹۵). مدیریت اسلامی با تاکید بر شیوه‌های رهبری امام علی (ع). تهران: انتخاب.
- پور عزت، ع. ا. (۱۳۹۵). مدیریت ما. تهران: بنیاد نهج البلاغه.
- پورعزت، ع. (۱۳۸۹). مبانی دانش اداره دولت و حکومت. تهران: سمت.
- تحول اداری. (۱۳۷۴). آفات مدیریت (قسمت دوم): آفات علمی و تخصصی. تحول اداری، ۱۴-۷. بازیابی در ۰۲۰۳، از ۱۳۹۶

<http://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1567841>

- سلطانی، م. (بهار ۱۳۷۰). مبادی مدیریت اسلامی. شماره ۱، ص. ۱۶-۲۴. بازیابی در ۰۲۰۴، از ۱۳۹۶
- <http://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/96680>
- سید علی پور، س. (پاییز ۱۳۸۳). نقش تشویق و تنبیه در مدیریت اسلامی. پژوهشگر، ۹۴-۱۰۶. بازیابی در ۰۲۰۴، از ۱۳۹۶
- <http://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/173925>
- شور ورزی، ع. (۱۳۸۱). آسیب‌ها و آفات مدیریت بعد از عصر نبوی. پژوهش‌های اجتماعی، اسلامی، ۲۳۸-۲۵۳. بازیابی در ۰۲۰۳، از ۱۳۹۶

<http://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/20505>

شیرازی، ع. (۱۳۸۹). مبانی سازمان و مدیریت. مشهد: به نشر.

- عمادزاده، ح. (۱۳۸۵). مجموعه زندگانی چهارده معصوم علیهم السلام. تهران: طلوع.
- فخیمی آذر، س. (۱۳۸۵). مبانی مدیریت اسلامی. تبریز: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
- فرنچ، و. & اچ. بل، س. (۱۳۸۵). مدیریت تحول در سازمان. (س. الوانی، & ح. دانایی فرد، مترجم) تهران: انتشارات صفار.
- کلگ، ا.، کورنبرگر، م. & پیتسیز، ت. (۱۳۹۲). سازمان و مدیریت در تئوری و عمل (رویکردی پست‌جندگرا و انتقادی).
- ح. رحمان سرشت، & ا. مهدیه، مترجم) تهران: موسسه کتاب مهرaban نشر.
- گلشنی، م. (۱۳۹۴). از علم سکولار تا علم دینی. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- گئورگیو، ک. (۱۳۷۷). محمد پیغمبری که از نو باید شناخت. (ذ. منصوری، مترجم) تهران: زرین.
- لاریجانی، م. (۱۳۷۶، شهریور). مدیریت اسلامی مقاله‌ای پیرامون آفات مدیریت اسلامی.
- نراقی، ع. (۱۳۸۷). معراج السعاده. قم: آیین دانش.
- نهج البلاغه. (بدون تاریخ). نهج البلاغه. (دشتی محمد، مترجم) قم: موسسه فرهنگی تحقیقاتی امیر المؤمنین (ع).