

## مدیریت‌های اجرایی

محمدرضا حافظ‌نیا

### ۵- ایمان و اعتقاد به انقلاب اسلامی و اهداف مقدس آن:

نهضت و انقلاب اسلامی بنا هدف حاکمیت نظام اسلامی و الهی بر جامعه مسلمان ایران آغاز و بیاری خداوند متعال با رهبری حضرت امام و وحدت و استقامت امت اسلامی به پیروزی نائل آمد و حاکمیت طاغوت و نظام غیرالهی شاهنشاهی بزرگشده شد و نظام اسلامی بر جامعه حاکم گردید و در سطح سیاره زمین، ایران اسلامی تنها ناحیه ای است که امروزه حاکمیت اسلامی در آن تحقق یافته است و حاکمیت اسلامی بر جامعه، زمینه را برای اسلامی شدن تمام شئون جامعه آماده می‌سازد. یعنی همان چیزی که از ابتدا مردم مسلمان خواهان آن بودند و اکنون در تمامی نواحی مسلمان‌نشین دنیا، مسلمانان، عاشق و خواهان آن می‌باشند. و اگر انقلاب اسلامی به پیروزی نمی‌رسید قطعاً زمینه ای برای طرح اسلام واقعی در جامعه فراهم نمی‌گردید و در حقیقت طلوع مجدد اسلام واقعی در سطح سیاره زمین با پیروزی انقلاب اسلامی همراه می‌باشد. با این وصف مدیریت‌ها در نظام اسلامی باید اعتقاد جازم به این انقلاب مقدس که ریشه در متن اسلام نیز دارد داشته و عظمت و دستاوردهای آنرا پاس داشته و گرامی دارند.

### ۶- داشتن آگاهی‌های سیاسی:

انقلاب اسلامی پس از پیروزی، به عنوان کانون مسائل سیاسی جهان مطرح گردید و هر روز که می‌گذرد فعل و انفعالات و مسائل سیاسی جهان یا محوریت انقلاب اسلامی شدیدتر و وسیعتر می‌گردد و امروزه در سراسر جهان اخبار مهم سیاسی جهان مسائل مربوط به انقلاب اسلامی مطرح است و عملت آن هم کاملاً روشن است چرا که این انقلاب مقدس در تضاد آشکار با استکبار شرق و غرب و منافع نامشروع آنها در جهان می‌باشد و برخورد با آنها و ستمگری‌هایشان و نجات مسلمین و محرومین جهان را وظیفه خود می‌داند و از طرفی بقای این انقلاب که لطف الهی پشتیبان آن است، منجر به آگاهی و بیداری مسلمین و محرومین جهان و خیزش و انقلاب آنها بر علیه استکبار جهانی و منافع نامشروعشان گردیده و می‌گردد، و استکبار شرق و غرب از موجودیت

انقلاب اسلامی در سطح جهان بشدت هراسان و وحشت زده می‌باشد بخصوص که هر روز شاهد گسترش و انتشار آن در جهان بوده و در اقصی نقاط دنیا هر روز خواستگاه‌های جدیدی برای آن بوجود می‌آید و لذا با استفاده از قدرت و سیطره شیطانی و کاذب خود در سطح جهان، همیشه چاره‌ای برای ساقط کردن و یا محدود کردن و یا انحراف آن می‌اندیشد و به مورد اجرا می‌گذارد و تجربیاتی که تاکنون به عمل آمده این چاره‌ها از گستردگی و تنوع وسیعی برخوردار بوده و بارها در ابعاد مختلف فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، روانی، تبلیغی، نظامی، امنیتی، اداری، قضائی و حقوقی در داخل و خارج کشور چاره‌اندیشی نموده و توطئه کرده و به مورد اجرا گذاشته است و خوشبختانه به لطف الهی نه تنها نتیجه‌ای نگرفته است بلکه انقلاب اسلامی در مواجهه با این توطئه‌ها آبدیده‌تر و ریشه دارتر و ثابت قدم‌تر و مسلط‌تر شده است و شعاع نورانی آن هر روز گوشه‌ای از جهان را روشن می‌نماید. و طبیعی است که استکبار جهانی تمام هم خود را برای برخورد با آن به کار می‌گیرد.

بنابراین مدیریت‌ها در همه زمینه‌ها باید دارای آگاهی سیاسی لازم بوده و با انواع سیاستها و اهداف و توطئه‌های استکبار جهانی شرق و غرب چه در داخل و چه در خارج از کشور، آشنا بوده تا

به موقع بتواند عکس العمل مناسب برای خشتی کردن و بنا زمینه سازی خشتی کردن آنها از خود، نشان دهد و امروزه بیش از هر زمانی این مسئله اهمیت دارد. و طبعاً مدیران باید به طرق مختلف آگاهها و اطلاعات سیاسی خود را بالا ببرند تا بتوانند مردم را نیز از مسائل مطلع سازند.

## ۷- پیشتازی بویژه در ایثارگری و از خود -

### گذشتگی:

مدیریت در هر دستگاهی باید نسبت به همکاران و کارگزاران از خصلت ایثارگری و از خود گذشتگی برخوردار باشد. مدیریت اگر دید در یک شرایط مساوی استحقاق چیزی را دارد باید ابتدا از حق خود بگذرد و به دیگران اولویت دهد و دست برداشتن از حق خود نیز باعث اعتماد مردم و ایجاد محبوبیت در بین همکاران خواهد گردید. اصولاً بعضی رفتارها احترام زاست. وجود ایثارگری در فرد بطور طبیعی دیگران را نسبت به او خاضع میکند. همانطور که در مقابل ایثارگری رزمندگان اسلام دیگران احساس خضوع و خشوع میکنند هر چند از موقعیت و مرتبت علمی، اجتماعی و سیاسی هم برخوردار باشند. حال اگر مدیریت ایثارگر باشد تأثیر این امر به مراتب بیشتر بوده و زمینه قدرت او را برای اداره درست فراهم می آورد.

یک فرمانده نیز باید جلودار و پیشتاز باشد زیرا اگر او ابتدا از خود نگذرد افرادش خیلی رغبت برای مبارزه نخواهند داشت ولی وقتی دیدند که فرمانده آنها جلوی همه حرکت کرده است و پیش میرود مسلماً دیگران بدون دستور به وظیفه خود عمل خواهند کرد. اگر در شرایط کنونی که بعضی کالاها بویژه لوازم خانگی با نوبت و قرعه توزیع می شود یک نفر فرماندار که از کالائی که در نوبت به او تعلق گرفته و حق اوست از آن بگذرد نه تنها باعث ایجاد اعتماد و اطمینان و تشکر از ناحیه مردم خواهد گردید

بلکه زمینه های بدبینی و ایجاد شایعات علیه فرماندار نظام اسلامی را نیز از بین خواهد برد. چرا که اگر او حق مسلم خویش را بگیرد باز هم چون دیدگان مردم متوجه اوست و همه افراد دارای قضاوت منطقی نخواهند بود، زمینه شایعات فراهم شده و حیثیت او بر باد رفته و چه بسا زمینه شکایت پراکنی های بیهوده را نیز به وجود آورد. پس بدین ترتیب مدیریت ها باید در کارها پیشتاز بوده و ایثار داشته باشند و حتی گاهی اوقات از حق مسلم خود نیز بگذرند و اولویت را به دیگران بدهند تا الگو نیز قرار بگیرند.

## ۸- داشتن سعه صدر:

در مراحل مختلف انجام وظیفه سازمان و دستگاه، اصولاً موانع و تنگناها و مشکلات زیادی تجلی می نمایند که صرفاً یا حوصله به خرج دادن و داشتن صبر قابل رفع است بخصوص در شرایط کنونی که عهده دار شدن مسئولیت های مدیریتی جز خون دل خوردن و رنج کشیدن و تحمل مشکلات و مصائب شدید چیز دیگری به همراه ندارد. فقط با حوصله و داشتن سعه صدر است که می تواند مدیر را کمک کند تا بر مشکلات فائق آید. تصور کنیم که مدیریت سیاسی یا اداری یا اجتماعی از طرفی روبرو است با انبوه مشکلات و کمبودها و نداشتن امکانات و تنگناها و... و از طرفی دیگر روبرو است با سیل نیازهای با حق مردم و افراد که یا ناشی از عطش محرومیت گذشته است و یا نیاز طبیعی روز آنهاست، مردم به مدیریت فشار می آورند و میخواهند، و معمولاً بر اساس دیدگاههای گذشته نسبت به دستگاههای اجرایی، کمتر به اظهارات مدیران مبنی بر نداشتن و مقذور نبودن تأمین نیاز آنها اعتماد می نمایند. و البته مشکلات و کمبودها بمردم نیز فشار می آورد. سوخت، مواد غذایی، لوازم خانگی که روحیه مصرف گرایی القاء شده از گذشته نیز باعث تحریک این نیازها شده است

و مورد احتیاج مردم می باشند، گاهی تند برخورد می کنند شاید هم حق دارند. ولی از آنطرف با توجه به ساختار نامطلوب اقتصاد کشور که ریشه ای چند دهساله دارد و محدودیتهای بین المللی و جنگ تحمیلی و نبودن زمینه های علمی و فنی و اقتصادی و اجتماعی و روحی و روحی مطلوب برای بهره برداری از منابع خدادادی وسیع کشور، عملاً تأمین نیازهای مردم ناشی از القاء روحیه مصرف گرایی و تجمل پرستی و اسراف و نیز افزایش جمعیت و عطش ناشی از پاره شدن عقده ها و محرومیت گذشته در برخورداری از امکانات، بطور کامل مقدور نیست. حالا چه باید کرد؟ اگر مدیریت از کوره در برود و بر سر ارباب رجوع متقاضی و عصبانی فریاد بزند و یا او را با اصطلاح تحویل مراجع قضائی و انتظامی بدهد کار عاقلانه ای نکرده و باعث افزایش تشنج خواهد گردید. بنابراین او با تکیه بر ایمان عمیق به اسلام و انقلاب و با داشتن روحیه ایثارگری و با قبول اینکه مردم ایثارگر حق دارند، و باید فریادهایشان را بر سر خود، نوازش تلقی کرد و ناگواری و سختی ناشی از کمبود امکانات را نیز تحمل نمود، در وسط سندان فشار خواسته های مردم و کمبود امکانات با سلاح سعه صدر تحمل کرد، و همچون عاشق ایثارگر جبهه، آبرو و حیثیت خود را ایثار کرده و خون دل بخورد و یا به کار انداختن فکر و اندیشه خود از امکانات موجود حداکثر بهره برداری را بنماید. البته باید مردم هم توجه داشته باشند که مدیران امروز برادران آنها نیستند و همسرشان و در این شرایط که بعضی ها از قبول مسئولیت سرباز زده و فرار می کنند تا بقول خودشان آبرویشان محفوظ بماند تا با حفظ آبرو در شرایط عادی به میدان بیایند و مسئولیت ها را عهده دار شوند که آنوقت هنر نکرده و فرصت طلبی خواهند نمود مدیران امروز با آگاهی از همه مسائل و مشکلات مسئولیت ها را قبول کرده و معتقدند وظیفه الهی



خود را عمل می‌نمایند و تحمل سختی‌ها را می‌کنند، و لذا باید مردم توبه داشته باشند که بیش از حد به مسئولین فشار نیاورند که اگر به عمق قضایای مسائل اجرایی پی ببرند، خودشان شرمند و پشیمان خواهند شد و دعا کنند و از خداوند متعال بخواهند تا مسئولین اجرایی در مصاف با مشکلات و تنگناها و برای برپای داشتن قامت استوار جمهوری اسلامی بتوانند مقاومت کرده و صحنه را خالی نکنند.

در اینجا باز یادآوری این نکته ضرورت دارد که تنها صلاح مسئولین و مدیران متعهد سع‌صدر است که امروزه بیشتر از هر زمان دیگری باید خود را به آن مسلح کنند و اجر خود را از خداوند متعال طلب کنند.

#### ۹- داشتن روحیه انتقادپذیری:

اصولاً اعمال و رفتار مدیریت‌ها همیشه منتظر همکاران و مردم قرار دارد و هرکس مطابق میزان تشخیص خود در مورد آنها قضاوت می‌نماید و در این ملاحظات دیگران است که مدیریت‌ها مورد سنجش نیز قرار می‌گیرند و چگونگی اعمال و رفتار مشخص می‌شود. معمولاً دیگران که از بیرون فرد مدیر را مورد بررسی قرار می‌دهند، بهتر از مدیر می‌توانند چگونگی کار او را تشخیص دهند و غالباً اتفاق افتاده که مدیریت خود متوجه نیست و تصور میکند که کارها و رفتارش درست و بی‌عیب است در حالیکه اشتباه می‌کند و اشتباه او را دیگران خوب تشخیص می‌دهند. حال اگر مدیریت روحیه‌ای داشته باشد که به دیگران فرصت دهد که چگونگی کارهایش را به او بگویند، مسلماً در اصلاح رفتار و کارهایش موثر خواهد بود و اگر چنین روحیه‌ای نداشته باشد و بگفته همکاران و مردم که او را نظاره میکنند توجهی نکرده و رفتار نادرست خود را اصلاح ننماید، حتماً در باتلاق اشتباه کاری‌هایش غرق شده و جو عمومی علیه

او شکل گرفته و ساقط خواهد شد و افراد خیرخواه یا جرأت بیان مسائل را با او نداشته و یا اینکه از بیان آن به دلیل بی‌توجهی او مأیوس خواهند شد. بنابراین وجود روحیه انتقادپذیری یکی از الزامات مدیریت است و مدیریت می‌بایست نه تنها به دیگران فرصت بیان اشتباه کاری‌هایش را بدهد بلکه باید انتقاد سازنده را به فال‌نیک گرفته و منتقد دلسوز را مورد لطف و محبت قرار دهد تا با امیدواری بیشتری در سایر موارد اشتباهات او را متذکر شود و دیگران نیز با احساس وجود این روحیه در مدیریت با علاقمندی و بدون هیچگونه واکنش و ترسی به انتقاد سازنده روی آورده و اشتباهات مدیریت را متذکر شوند. حسن این روحیه آن است که مدیریت به اشتباهات خود پی برده و در همتای رفع آن برآمده و در حقیقت روز بروز خود را اصلاح و روشهایش را بهبود خواهد بخشید، و از باتلاق سقوط دور خواهد گشت و بدینگونه اگر احتیاطاً رفتار او را نظر دیگران و تشخیص آنها اشتباه بوده و در صورتی که اساساً توبه‌آمیز بوده است، توضیحاتی که خواهند داد، فرد قضاوت کننده را از شبهه بیرون آورده و زمینه شکل‌گیری جو عمومی نادرست نیز از بین خواهد رفت.

#### ۱۰- برائت از تملق و چاپلوسی و متملقین:

این پدیده نامطلوب همیشه در کمین مدیریت‌ها بویژه مدیریت‌های سیاسی قرار داشته و دارد. وجود نفس سرکش و روحیه خود برتر بینی و تملق شنیدن از طرفی و وجود انسانهای ضعیف و کم ظرفیت و متملق از

طرف دیگر زمینه مناسبی برای شکل‌گیری این پدیده نامطلوب می‌باشد و این از آفات مدیریت است همچنانکه نبود روحیه انتقادپذیری نیز آفت مدیریت به حساب می‌آید و شاید وجود این پدیده مانع از وجود روحیه انتقادپذیری بشود. وجود انسانهای متملق و ضعف نفس مدیر باعث می‌گردد که با بیان تعریف و تمجیدهای بی‌مورد امر بر مدیریت مشتبه شده و او را قانع و رامش نماید که خوب کار می‌کند و اعمالش بی‌عیب است و نتیجتاً در دامن اشتباه کاری‌هایش فرو می‌رود و انتقادهای را نیز نپذیرفته و دلسوزان و افراد منتقد سازنده را از خود دور کرده و دغل‌بازان و دروغ‌گویان و متملقین را بدور خود گردآوری می‌نماید. و اگر بگوییم که یکی از عوامل مهم سقوط مدیریت‌ها، تملق و افراد متملق می‌باشند شاید سخنی به اغراق نگفته باشیم و ثبات و قوام مدیریت نیز به مقدار زیادی به طرد تملق و متملق از اطراف او بستگی دارد و مدیریت‌ها به محض مشاهده تملق در اطراف خود باید احساس خطر کنند و تشخیص تملق و متملق امری مشکل نیست و انسان بخوبی و با قدرت عقل و تمیز می‌تواند آنرا تشخیص داده و از آن دوری گزیند. البته بیان این مسئله نیز ضروری است که باید کارهای درست و نیک افراد و مدیریت‌ها نیز مورد قدرانی و بازگویی قرار گیرد تا مدیریت از کارهای خوب خود نیز مطلع شده و نسبت به توسعه کارهای نیک خود اقدام نماید ولی باید متوجه باشد که این تقدیر و تشویق‌های بجا و درست نیز باعث غرور و نخوت در او نگردد بلکه با تشکر بدرگاه خداوند متعال که به او توفیق کار خیر داده، بیشتر متواضع گردد تا توفیق کار خیر بیشتر را نیز پیدا نماید.

#### ۱۱- تقبیل عملی به اجرای حق

#### و عدالت و رفع تبعیض:

مدیریت در مقام سرپرستی و اداره امور

مردم می‌بایست پایبندی خود را به اجرای عدالت و رفع تبعیض عملاً باثبات برسانند و در ایفای حقوق مستحقین، هیچکس و هیچ چیز را جز رضای خدا مورد ملاحظه قرار ندهند و عدالت‌گستری حضرت مولا علی علیه السلام را در مقام زمامداری مسلمین الگویی کارخویش قرار دهد. مدیریتها بویژه مدیریت‌های سیاسی ممکن است در معرض خواهشهای نفسانی قرار گرفته و خود را بر دیگران ترجیح دهند و امتیازاتسی برای خود قائل شوند و خود را تافته جدا بافته‌ای از مردم و همکاران بدانند و بخود اجازه دهند که در بهره‌مندی استحقاقی از امکانات، امتیازات بیشتری بخود اختصاص دهند. همچنین آنها در معرض اعمال نفوذ قدرتمندان و متمولین و زورمندان قرار دارند و گاهی اتفاق می‌افتد که مدیریت در شرایطی قرار می‌گیرد که بر سر دوراهی قرار دارد، یا ابقای در مدیریت و یا کنار گذاشته شدن! یعنی شرایطی بوجود می‌آید که بویژه مدیریت سیاسی در مقابل خواست بناحق زورمندان حیطه مدیریت خویش (مثلاً حیطه فرمانداری و استانداری) تحت هر عنوان قرار می‌گیرد، که خواهان امتیازات بیشتر از مردم می‌باشند و گاهی نه تنها امتیازات بیشتر بلکه همه امتیازات را نیز خواستار هستند و از نظر آنها دیگران اهمیتی ندارند و آنرا حق خویش می‌پندارند! بنابراین به مدیریت سیاسی شهرستان و یا استان فشار می‌آورند تا او را وادار به پذیرش خواست آنها بکنند اگر او تسلیم شود - که متأسفانه در نظامهای اجتماعی در تاریخ بسیار بوده و می‌باشد - مسئله از نظر آنها حل است و نه تنها به او کاری ندارند بلکه او را به عنوان فرد تسلیم شده تدریجاً هوادار خود نموده و با قدرت‌های پشت‌پرده‌ای که چه در منطقه و یا بالاتر از آن دارند به بقای او کمک کرده و با کمک پول و امکانات در سطح اذهان عمومی از او چهره مطلوب می‌سازند و امر را بر مردم مشتبه

می‌کنند ولی اگر تسلیم نشود و تعارض بین منافع نامشروع آنها و مواضع محکم او در جهت احقاق حق دیگران و شکستن تبعیض بوجود آید با قدرت کاذب و مرموز و پنهانی خود زمینه جو سازی را علیه او در بین مردم و نیز در مقامات و مسئولین بالاتر از او فراهم کرده و با تکیه بر قدرت شیطانی مادی و پولی که دارند زمینه سقوط و کنار گذاشتن او را فراهم نموده و آنچنان او را له می‌کنند که هیچوقت نتواند سر بلند کند و مردم نیز خیلی دیر می‌فهمند و افراد دلسوز و غیردلسوز خود را کمتر تشخیص می‌دهند. این پدیده از واقعیات تلخی است که عدالت و رفع تبعیض را تهدید می‌کند و با شکست روبرو می‌سازد. عدالت بهترین آرزوی فطری انسانها، غالباً بیای منافع قدرتمندان در همه سطوح از روستا گرفته تا شهر و استان و کشور و جامعه بین‌المللی قربانی شده است و این واژه مقدس دست‌آویز قدرتمندان برای زورگویی قرار گرفته و علیه عدالت بکار گرفته شده است. و تاکنون فقط انسانهای خداگونه بوده‌اند که در مقام زمامداری امور مردم، محضی واقعی این واژه مقدس را عینیت بخشیده‌اند. و حتی بر سر این راه جانشان را نیز گذاشته‌اند و حضرت مولا علی علیه السلام شهید عدالت، نمونه و مصداق آن می‌باشد.

اجرای عدالت با همه اهمیت و ارزشی که دارد کار بس مشکلی است ولی به هر حال مدیریت‌ها بخصوص مدیریت‌های سیاسی و قضائی در نظام اسلامی وظیفه دارند زورگوها را در هر موقعیتی که هستند بشناسند و با قدرت به آنها نه بگویند و حقوق مردم را فدای منافع نامشروع آنها نکنند و بقای چند روزه پستهای ظاهری را بر حق کشی مردم ترجیح ندهند و از اینکه زمینه حذف آنها بطور موقت و در اثر پرده سیاه تبلیغات و شبهاات فراهم شده نهراسند که ارزش مدیریت آنها به میزان اجرای عدالت آنها بستگی دارد که اگر این را نکنند در جریان عمومی تاریخ قرار

می‌گیرند که امثال آنها فراوان آمده و رفته‌اند و بگورستان تاریخ سپرده شده‌اند. ولی یک ندای عدالتخواهی در تاریخ جوامع همچون دژ می‌درخشد و به عنوان ارزش مستوده‌ای مورد فضاوت آیندگان قرار می‌گیرد. شیرینی و حلاوت اجرای عدالت و کنار گذاشته شدن، گواراتر است از تلخی نظاره کردن حق کشی انسانهای مستحق بوسیله زورمندان، در اثر تسلیم شدن و بقای چند روزه عمر مدیریت. توضیح این نکته ضروری است که آن چیزی که در شرایط وجود مشکلات و کمبود امکانات، مردم را رنج می‌دهد تبعیض است نه کمبود، یعنی مردم کمبودها را چنانچه در مورد همه یکنواخت عمل گردد تحمل می‌نمایند ولی تبعیض را تحمل نموده و همیشه به آن انتقاد دارند. در شرایط کنونی جامعه ما چیزی که گاهی اوقات در بعضی جاها افراد به آن اعتراض دارند، تبعیض در توزیع امکانات است نه کمبود آن. بنابراین لازم است مدیران مربوطه همیشه متوجه و مترصد این موضوع باشند.

## ۱۲- ارزش قائل بودن برای مردم و همکاران:

بهادادن به مردم و همکاران بویژه به نظرات سازنده آنها در بهبود امور دستگاه و سازمان و حیطه مدیریت امری است که باید همیشه مورد توجه مدیریت باشد. اصولاً بی‌توجهی به مردم و همکاران و عدم توجه به آراء و نظرات سازنده آنها ریشه در روحیه استکباری و خودبزرگ بینی مدیریت دارد و توجه به این مسئله حکایت از تواضع او می‌نماید. بنابراین مدیریت باید بپذیرد که همه چیز را او نمی‌داند اگر چه ممکن است ارشدیت علمی و اجرایی، یکی از شرایط انتصاب او باشد ولی در هر صورت همه چیز را همگان دانند و او مقداری را می‌داند. وقتی مدیریت این امر را پذیرفت و قبول کرد که

بیشتری به اطراف خود بنماییم. در ابتدای همان کوجه ای که ایستاده بودم با تأمل در جمعیت متوجه شدم که اکثریت افراد زخمی هستند، همه مشغول پاک کردن خون از یکدیگر و بستن پارچه روی زخمها بودند. تقریباً تمام زنها و اکثر مردها که خودشان می توانستند روی پای خود حرکت کنند از این که برای مداوا و پانسمان کارشان به بیمارستان کشیده شود شدیداً استکاف و ابا داشتند و همه تلاش می کردند آثار زخم و خون را اطفاء کنند تا میادا دوباره به دام مأمورین رژیم آمریکائی آل سعود بیفتند و با توجه به گستردگی تعداد زخمیها که در کل جمعیت و از جمله در این مکان دیدم. به نظر میرسد چهارهزار مجروح اعلام شده آنهاست باشند که اجباراً کارشان به بیمارستان ها کشیده شده و الاً با لحاظ نکتة فوق تعداد زخمیها در این فاجعه خونین از دهها هزار نفر متجاوز بود.

کم کم با باز شدن یک مسیر کوچک به طرف بته، جمعیت حرکت کردند، سعی کردم برادر جانبازی که یک پایش قطع شده بود و جرح او هم در میان خیابان له گردیده بود، با کمک یک حاجی دیگر به طرف بته بیرم ولی مشکل در این بود که راه رفتن هم دیگر کار آسانی نبود. آسفالتهای کف خیابان پیدانبود انبوه کفش، لباس، چادر، عبا، عمامه، کسارت ششاسانی، قمقمه، کیف دستی، کیف پول، تابلوهای کاروانها، بوتههای بلند گو، کلاههای کاسک پلیس و سپر و شیشه، آجر و چیزهای دیگر به اضافه آب زیادی که ماشینهای آب پاش ریخته بودند، همه جای سطح خیابان را فرا گرفته بود، همه پا برهنه بودند و اکثراً کف پاها هم در اثر گذاشتن روی شیشه ها و بطریهای شکسته زخم شده بود. به هر طوری بود آرام آرام به طرف بته حرکت کردیم ولی در همین حال هم افراد از کتک خوردن مصون نبودند. بیترسی که مضطرب بودم و سعی دانست باید از کدام طرف بروم، حسیرو از پشت سر صدازد: «آقا! محیط ملاوی کجا است؟ از کدام طرف بروم؟ وقتی خواستم برگردم و جواب او را بدهم مأمور چغنیه فرمز چماق بدست محکم چماق را حواله سرم کرد که جا خالی کردم و به شانام اصابت کرد. بهر حال نزدیک ساعت ۹ بود که جلوی درب بته رسیدم. جنازه غرقه در خون بیرمرد شهیدی را که مردم نتوانسته بودند از صحنه خارج کنند به مقر بته آوردند و بعد از آن هم شهیدی دیگر...

دوستان و آشنایان و افراد متفرقه یکی پس از دیگری می آمدند و هریک از گوشه ای که خود در آنجا قرار گرفته بودند خبری تازه از تعداد شهدا می آوردند. یکی می گفت: در فلان جا ۱۲ جنازه را شمردم، یکی از ۶۰ جنازه خبر می داد و از جای دیگر ۱۲۰ و... هر کس از راه می رسید زخمی بود و لباسهایش غرق در خون اگر کسی خود مجروح نشده بود در اثر فشار و تراکم جمعیت هم خون آلود شده بودند، برقها قطع بود و یک ساعت بعد که برق آمد متوجه شدم تمام دشتاشه ام خون آلود است و تازه به فکر اقدام که آیا بپرزی که در آغاز درگیری جنازه اش را گرفته بودیم ک نجاش بدسیم چه شد و هر چه فکر کردم که کجا از دست ما خارج شد و جنازه چه شد چیزی بخاطر نیاوردم.

ساختمان بته در محاصره صدها نفر از عناصر مزدور سعودی قرار داشت. ارباب و تهدید فضای مکه را بر کرده بود گوئی منتظر کمترین بهانه ای بودند تا دوباره مردم را به رگبار گلوله ببندند. تا ساعتها صدای آژیر آمبولانسها از هر سو به گوش می رسید، هزاران نفر از حجاج بویژه افراد سالخورده با جسمهای کوفته و مصدوم که دیگر رمقی برای راه رفتن نداشتند سرگردان در جستجوی محل کاروانشان بودند و آنها که همراهان و بستگان خود را گم کرده بودند برای پیدا کردن یا اطلاع از آنان مضطربانه بهر سو زومی آوردند و راهی برای پیدا کردن آنها یافت نمی شد. برآستی که شام غریبان در کربلای مکه از غروب خونبارش تاریک تر و غمبارتر بود.

آری! غروب خونین در مکه و در کنار کعبه که خداوند آن را «مشابه للناس وامنأنا» بناهگاه مردم و جایگاه امن آنها قرار داده است و شام غریبان در حرم الهی و در جوار کعبه ای که «اول بیت وضع للناس» اولین «خانه» ای که خداوند برای مردم مقرر فرموده است بزرگترین فاجعه را در تاریخ ادیان الهی به ثبت رساند.

ناعنی و گشتار در حرم امن الهی و غربت ناس یعنی صاحبان خانه در خانه خود یعنی شکسته شدن فداست و قدسیت حرم و این همان بدی است که امام آن را مهمترین بعد این فاجعه دانست که تاب و تحمل را از امام و امت اسلامی سلب کرد و مرتکبین این جنایت عظمی را از صدام و صهیونیستها نابخشودنی تر نمود.

رحیمیان

### بقیه از مدیرتهای اجرایی

ممکن است بکنفر خدمتگذار در حل مسائل و بهبود امور نظرات سازنده و مطلوبتری نسبت به نظرات او داشته باشد لذا آنرا پذیرفته و از او تشکر هم می نماید. چیزی که در جامعه ما به صورت سنت نامطلوب درآمده است، این است که نظرات و آراء تحت تأثیر شخصیت زدگی قرار دارد و چه بسا یک سخن هجو از فردی که مثلاً موقعیت اجتماعی یا اداری دارد پذیرفته شده و جدی تلقی گردیده و یک سخن نغز از یک فردی که باصطلاح موقعیت اجتماعی و شخصیتی ندارد و مثلاً رائده یا خدمتگذار است به تمسخر گرفته شده و بدور افکنده شده است

و این سنت شخصیت زدگی در قبول سخنها امر مطلوبی نیست که در جامعه ما رواج دارد و باید مدیران با عنایت به قول شریف «انظر الی ما قال ولا تنظر الی من قال» به اصل سخن توجه کنند و نه بگوینده سخن. ارزش قائل شدن برای مردم و همکاران جنبه دیگری غیر از توجه به نظرات سازنده آنها نیز دارد و آن نگهداشتن احترام و توجه به شخصیت انسانی آنهاست و مدیریت باید به آنها به دیده انسان شریف نگاه کرده و تواضع نشان دهد و در سلام کردن بر آنها پیشی گیرد نه اینکه صبر کند تا دیگران بر او سلام کنند که این سنت رسول الله صلی الله علیه و آله است که در سلام کردن حتی بر کودکان پیشی می گرفتند و تصور نکنند که

وجود منصب اداری و رعایت سلسله مراتب در انجام وظایف اداری مجوزی برای تحقیر انسانها و همکاران و زیر پا گذاشتن شخصیت انسانی آنها است و اینکه اجازه دارد نسبت به آنها متکبر بوده و تحقیر آمیز با مردم و همکاران برخورد نماید، بویژه مردمی که ایشارگر می باشند و با ایشارگری خود در راه خدا بالاترین مدیریت ها را در جامعه به تواضع می کشانند. برخورد های کرامت گونه حضرت امام در رابطه با مردم، رزمندگان، خانواده شهدا، افراد و شخصیتها و روحانیت محترم می تواند الگوی خوبی برای مدیران، در هر سطحی که قرار دارند باشد.

«ادامه دارد»