

آسیب شناسی مدیریت از منظر اسلام

روح اله کریمی خویگانی^۱ و محمد نادری^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۹/۲۵
تاریخ اصلاح: ۱۳۹۲/۱۱/۱۵
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۱۲/۱۵

چکیده

زمینه و هدف: هر مدیریتی اگر بخواهد تداوم پیدا کند باید مقتضیات آن موجود و موانعش مفقود باشد. شناسایی موانعی که از منظر اسلام، به عنوان آفات و آسیب‌ها، از تداوم حرکت بالنده مدیریت و فرماندهی اسلامی جلوگیری می‌کنند می‌تواند ما را در نحوه مدیریت مبتنی بر موازین اسلامی و جلوگیری از سقوط و انحطاط بر اثر جهل و نادانی و عدم پایبندی به دستورهای شرع مقدس یاری نماید.

روش‌ها: در این مطالعه کیفی، با جست‌وجو و تحقیق در کتب اصیل اسلامی و مدیریتی و با استفاده از کلمات کلیدی مرتبط و بررسی منابع الکترونیکی از بانک اطلاعاتی گنجینه نور، سیره نبوی و منهج النور حاوی مجموعه‌ای کامل از احادیث و روایات اسلامی با قابلیت دسترسی به موضوعات مورد نیاز، مطالب مربوط به آسیب‌ها و راه‌های مقابله با آن از منظر قرآن و نهج البلاغه و روایات، استخراج و تحلیل گردید. **یافته‌ها:** سپردن کارها به دست افراد نامناسب، تملق‌پذیری و تملق‌گویی، استبداد رأی، رعایت نکردن مساوات و تبعیض بی دلیل، عدم پایبندی به عهد و پیمان، قاطعیت بیش از حد و بدون نرمش، تقدم رابطه بر ضابطه، عدم استفاده صحیح از ابزار تشویق و تنبیه، ضعف مدیریت، از جمله مواردی هستند که در آسیب شناسی مدیریت از منظر اسلام مورد توجه قرار می‌گیرند.

نتیجه‌گیری: موفقیت و مصونیت مدیران در حکومت اسلامی منوط به توجه به مؤلفه‌هایی مانند انتخاب مدیران عادی، استفاده درست از ابزار تشویق و تنبیه، تبعیت از مافوق، مشارکت دادن دیگران، پایبندی به عهد و پیمان، مقابله با پیمان شکنی و قاطعیت است که دین مبین اسلام بر رعایت آنها تأکید جدی دارد. قطعاً پرداختن به این مؤلفه‌ها و اهتمام به آموزش و توجیه مدیران و به کارگیری آنها در این خصوص، کار آیی و اثر بخشی و وصول به اهداف را افزایش می‌دهد و به مدیران توانایی می‌بخشد که جامعه را به سوی اهداف متعالی رهنمون شوند.

واژگان کلیدی: آسیب شناسی، مدیریت، فرماندهی، اسلام

استناد: کریمی خویگانی، روح‌اله؛ نادری، محمد (زمستان، ۱۳۹۳). آسیب شناسی مدیریت از منظر اسلام. فصلنامه مطالعات مدیریت/انتظامی، ۶(۴).

۵۴۷-۵۷۴

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) hosein.m137@yahoo.com

۲. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین

مقدمه

از نظر روایات اسلامی پس از اثبات لزوم تشکیل حکومت اسلامی به این مهم توجه می‌شود که اجزای پیکره نظام و حکومت را مدیریت‌ها تشکیل می‌دهند (نبوی، ۱۳۸۶: ۲۹). مدیریت بنا بر اصل تحلیل انگلیسی واژگان Administer که شامل دو جزء لاتینی یعنی ministrave + ad است، معنای خدمت کردن را می‌رساند. بنابراین مدیریت با استناد بر این نتیجه گیری یعنی خدمتی که شخصی برای شخص دیگر ارائه می‌کند (سیدی، ۱۳۸۰: ۳۳). این معنا کاملاً منطبق است با حدیثی که از پیامبر (ص) روایت شده است که فرموده اند: سید القوم خادمهم؛ رئیس یک گروه، خدمتگزار آنهاست (مجلسی، ۱۳۷۵، ج ۷۳: ۲۷۴). در متون اسلامی کلمه مدیر نیامده ولی به کلمه مدبر اشاره شده است: فالمدبرات امرأ. (نازعات/۵) «مدبرات» از ماده «تدبیر» به معنی عاقبت چیزی را اندیشیدن است، و از آنجا که عاقبت‌اندیشی و آینده‌نگری سبب سامان یافتن کار به نحو احسن می‌گردد، واژه «تدبیر» در این معنی نیز به کار می‌رود (مکارم شیرازی، ج ۷۶). برخی از مفسران نیز اشاره به مدیریت ملائکه دارند و ملائکه را مدیران جهان مادی معرفی می‌کنند^۱ (طباطبایی، ۱۴۱۷ق، ج ۲۰: ۱۸۱). البته لازمه مدیریت، تدبیر است؛ زیرا تا کسی تدبیرکننده (مدبر) نباشد، نمی‌تواند مدیر باشد.

تقریباً به تعداد مؤلفان و نویسندگان کتب مدیریت، تعریف مدیریت وجود دارد. از نظر سنتی مدیریت عبارت است از: «به کار گرفتن کلیه امکانات موجود در موقعیتی خاص به منظور رسیدن به هدف یا هدف‌های مشخص» (عظیم زاده، ۱۳۸۷). امروزه برخی معتقدند که مدیریت: «هنر اداره مجموعه امکانات و استعدادهای مادی و معنوی در یک سازمان، براساس آگاهی‌های مناسب، به خاطر رسیدن به هدف است» (تقوی دامغانی، ۱۳۸۰: ۱۸). یا تعبیر شهید مطهری که می‌فرماید: «مدیریت انسان‌ها و رهبری آنها عبارت است از: فن بهتر بسیج کردن و بهتر سامان دادن و بهتر کنترل کردن نیروهای انسانی و به کاربردن آنها» (مطهری، ۱۳۵۸: ۳۱۵). به طور خلاصه مدیریت اسلامی را شاید بتوان این گونه تعریف کرد: «باورهای الهی و معارف دینی برنامه

۱. البته برخی معتقدند که این قول همه مفسران است (قرطبی، ج ۱۹: ۱۹۴).

ریزی و سازماندهی تصمیم گیری مهارت‌های مدیریتی همراه با خلاقیت تولید یا اجرای طرح». به تعبیر دیگر این نگاه مدیریتی را می‌توان متأثر از نظام ارزشی حاکم بر جامعه دانست. در مدیریت اسلامی رعایت قوانین شرع مقدس از مهم ترین مسائل بوده و باید با حساسیت بسیار دنبال شود. وجه تمایز مدیریت اسلامی و غیر اسلامی این است که مدیریت اسلامی مبتنی بر دو اصل تعالی و رشد انسان و تأمین نیازهای مادی انسان است و این زمانی ارزشمند است که در خدمت تعالی انسان باشد؛ ولی در مکاتب شرق و غرب اصول مدیریت مبتنی بر تأمین نیازهای مادی است، نه افزایش مکارم اخلاقی و اعتقادات.

گرچه بدیهی است که هر انسانی در معرض لغزشگاه‌ها و وسوسه‌های شیطانی قرار دارد ولی بر کسی پوشیده نیست که پست و مقام و مدیر بودن یکی از زمینه‌هایی است که شیطان برای فریب انسان‌ها از آن استفاده می‌کند. از این رو مدیران در جامعه اسلامی باید بر هوای نفس خویش مسلط شوند تا از وسوسه‌های شیطانی در امان بمانند و بتوانند در صراط مستقیم حرکت کنند. امیر المومنین علی علیه السلام می‌فرماید: اجل الامراء من لم یکن الهوی علیه امیراً؛ با عظمت‌ترین امیران کسی است که هوای نفس بر او حاکم نباشد (آمدی، ۱۳۷۲: ج ۱: ۱۹۹). در مدیریت، آسیب‌ها و لغزش‌های بسیاری وجود دارد انسان‌های ضعیف را منحرف می‌سازد. شناخت لغزش‌ها در امر مدیریتی ضریب موفقیت مدیران را افزایش می‌دهد.

آسیب در لغت به معنای «آزار، گزند، درد، رنج، صدمه، زیان، خسارت، کوب، ضرب و ضربه» (عمید، ۱۳۷۵: ۷۳) آمده است و آسیب شناسی عبارت است از: مطالعه بنیان کارکردهای نابسامان. به بیان دیگر مطالعه فرآیندها و علل امراض است (صدیق سروستانی، ۱۳۸۶: ۱۰). آسیب‌ها که به گفته فرهنگنامه آکسفورد از بی‌نظمی و اختلال ساختاری و فکری ناشی می‌گردند (امام جمعه زاده، ۱۳۸۰: ۹۵)، باید نخست در ابعاد گوناگون شناخته شوند و سپس در صورت بروز، بدون اتلاف وقت، برای زدودن آنها اقدام معقول صورت پذیرد.

بنا بر این آسیب شناسی مدیریتی یعنی «مطالعه نابسامانی، اختلال، عدم هماهنگی و تعادل در کارکردهای مربوط به نحوه مدیریت مدیران و فرماندهان» که ما از منظر اسلام بدان‌ها می‌پردازیم. اصولاً هر مدیریتی ممکن است پس از شکل‌گیری با آسیب‌های مختلف مواجه گردد که نه فقط

از کارایی آن بکاهد، بلکه رفته رفته اساس آن را تهدید کند؛ از این رو لازم است درباره مدیریت مدیران و فرماندهان به آسیب‌شناسی پرداخت. آسیب‌شناسی مدیریت، بحثی از فرایندهای مربوط به مدیریت ارائه می‌کند که به مطالعه و شناخت ریشه بی‌نظمی‌ها در حوزه مدیریت می‌پردازد و هدف اساسی از این روند، چند نکته حائز اهمیت است:

- ۱- مطالعه و شناخت آسیب‌های مربوط به حوزه مدیریت و علل پیدایی آنها؛ زیرا تشخیص درست و به موقع آسیب‌ها، نخستین گامی است که می‌توان با آن مبارزه کرد.
- ۲- پیشگیری از وقوع نابهنجاری‌ها در حوزه مدیریت؛ چه آنکه مدیران نالایق، نهاد مدیریت را به مثابه پل بحران قرار خواهند داد، چنانکه در مدیریت عثمان و حاکمیت او بر اجتماع اسلامی، خود مدیریت پل عبور به بحران‌های حادث اجتماعی گردید. که اگر این انحرافات در حوزه مدیریت از آغاز مورد شناسایی قرار می‌گرفت، تاریخ اسفبار دوره‌های بعدی در تاریخ اسلامی ظاهر نمی‌شد و چهره تاریخ به گونه‌ای دیگر ترسیم و تصویر می‌گردید.
- ۳- درمان کجروان در حوزه مدیریت و به کارگیری روش‌های علمی و استفاده از شیوه‌های مناسب برای قطع ریشه‌ها و انگیزه‌های این کجروی‌ها.
- ۴- تداوم درمان برای پیشگیری و جلوگیری از بازگشت مجدد انحرافات در حوزه مدیریت؛ چنانکه علی-علیه‌السلام- به موقع آسیب‌شناسی نمود و نامه‌های فراوانی را در جلوگیری از انحرافات اندک و گسترده مدیران و فرمانروایان حوزه حکومتی خود نگاشت و با آنان در قدم اول پیدایش انحراف در ساخت مدیریتی، برخورد شایسته و مناسب کرد (نادری و کریمی، ۱۳۹۰: ۶۴).

هدف تحقیق:

بیان آسیب‌های مدیریتی از منظر قرآن، نهج البلاغه و روایات و راه مقابله با آن.

مهم‌ترین سؤال

- ۱- آسیب‌های مدیریتی از منظر قرآن، نهج البلاغه و روایات و راه مقابله با آن کدام است؟
- ۲- راه‌های مقابله با آسیب‌های مدیریتی چیست؟

روش

روش تحقیق در این مقاله اسنادی و کتابخانه‌ای است که به توصیف آسیب‌های مدیریتی از منظر قرآن، نهج البلاغه و روایات و راه مقابله با آن بر اساس قرآن، روایات اهل بیت- علیهم السلام- و نهج البلاغه پرداخته شده است. این پژوهش یک بررسی مروری است. در این بررسی، با جست و جو و تحقیق در کتب اصیل اسلامی و مدیریتی و با استفاده از کلمات کلیدی مرتبط و بررسی منابع الکترونیکی از بانک اطلاعاتی گنجینه نور، سیره نبوی و منهج النور حاوی مجموعه‌ای کامل از احادیث و روایات اسلامی با قابلیت دسترسی به موضوعات مورد نیاز، مطالب مربوط به موضوع استخراج و تحلیل گردید. واژه‌ای که مسلمانان و عرب‌ها برای مدیریت به کار برده اند، واژه «تدبیر» است. این واژه به معنای مدیریت در مهم ترین منابع اندیشه مدیریتی و سیاسی مسلمانان مانند «الاحکام السلطانیه» ماوردی آمده است.^۱ ابوالعلی فراء که معاصر ماوردی بود و همچنین ابن خلدون این واژه را در کتاب «مقدمه» فراوان استفاده کرده اند. ابن سینا در کتاب «تدابیر المنازل و السياسات الاهلیه» و فارابی در «آراء اهل المدینه الفاضله» این واژه را به معنای مدیریت به کار برده اند. از آنجایی که مدیریت مجموعه اوامر و نواهی به مردم است واژه «امر» که از کلمه «أمر» گرفته شده در سخنان حضرت علی -علیه السلام- فراوان آمده است. واژه «قدرت» نیز از آنجایی که همان اعمال مدیریت بر نیروهای تحت فرمان است در روایات منتسب به امیر المومنین (ع) زیاد به کار رفته است. در لسان ائمه اطهار -علیهم السلام- کلمات سیادت «السید»، آقا و سروری بر زیر دستان و «سیاست» به معنی مدیریت استفاده شده اند و نهایتاً واژه‌های «راعی»، «عامل» و «والی» به نوعی تداعی امر مدیریت هستند (سیدی، ۱۳۸۶: ۸۸).

یافته‌ها

این پژوهش مبنی بر این است که در بحث مدیریتی آفات و آسیب‌هایی وجود دارد که پاسخ به سؤال تحقیق در یافته‌ها به شرح جدول شماره ۱ آورده شده است:

۱. ماوردی کتابش را با این جمله آغاز می‌کند: «از آنجا که احکام سلطانی برای متولیان امور شایسته تر است و آمیختگی آن با تمام احکام، آنها را از بررسی آن به خاطر مشغول شدن به سیاست و مدیریت باز می‌دارد، برای آن کتاب مستقلی نوشته ام».

جدول ۱: نتایج مطالعات مروری

موضوع	آسیب ها	راهبردها
عدم رعایت اهلیت‌ها	<ul style="list-style-type: none"> - خیانت به خدا و رسول و مسلمانان - زمینه شکست دولت ها - ضایع و نابود شدن آدم‌های خوب 	<ul style="list-style-type: none"> - عدم انتخاب افراد صرفاً روی خوشبینی و اطمینان شخصی مدیر - ملاک‌های گزینش: خیراندیش برای مکتب و نظام، پاکدامنی، علم و بردباری، رأفت نسبت به ضعفا و مقاوم بودن در برابر آفتابا، قدرت و استقامت در کار، جوانمردی و مردانگی، اصالت خانوادگی، بلندی همت، شجاعت و دلیری، سخاوت و بخشندگی - به کار نگرفتن افراد بخیل و تنگ نظر، بی وفا و عهد شکن، جاه طلب و ستمگر، رشوه گیر، مخالف با دین و ارزش‌های دینی، طالب حکومت، کم تجربه خود رأی
رعایت نکردن مساوات و تبعیض بی دلیل	<ul style="list-style-type: none"> - تزلزل پایه‌های حکومت - شورش رعیت و زیر دستان - عدم نفوذ و اعتبار دستورها - سرنگونی و دخول در آتش جهنم 	<ul style="list-style-type: none"> - خشکاندن خصیصه‌های تبعیض در دل - عدم واگذاری امتیازات به خویشاوندان و نزدیکان - اتخاذ روش مدیریتی مبنی بر به طمع نیفتادن دیگران - صبر و مقاومت در برابر زیاده خواهی اطرافیان - به فرجام اندیشیدن و روز حشر و حسابرسی
عدم استفاده صحیح از ابزار تشویق و تنبیه	<ul style="list-style-type: none"> - بی رغبت کردن نیکوکاران - وا داشتن تبهکاران به بد کاری - شعله ور شدن آتش لجاجت به دلیل زیاده روی در تنبیه - تملق بودن ستایش بیش از استحقاق - درماندگی یا رشک بردن ستایش کمتر از استحقاق - افزون تر کردن میزان لجاجت به واسطه افراط در سرزنش کردن 	<ul style="list-style-type: none"> - تنبیه کردن خطا کار به وسیله پاداش دادن به نیکوکار - مقدار رنج هر فرد را در نظر داشتن و رنج یکی را به حساب دیگری نگذاشتن. - موجب نشدن بزرگی کسی برای بزرگ شمردن رنج اندک او - موجب نشدن فردی رتبه فردی برای خوار به حساب آوردن کوشش بزرگ وی. - متناسب بودن تشویق و تنبیه با اهمیت و مقدار کار انجام شده. - جنبه تأدیبی داشتن تنبیه - زیاده روی نکردن در تنبیه - با تذکر شروع شدن تنبیه
سرپیچی از دستور مافوق	<ul style="list-style-type: none"> - پیروی نکردن زیردستان از مدیر به سبب پیروی نکردن از مافوق - پیروی نکردن از مافوق خود نشانه بی حکمتی - استحقاق عقاب شدن به واسطه تخلف از امر مافوق 	<ul style="list-style-type: none"> - وجوب اطاعت از فرماندهان و مدیران در حکومت اسلامی - اطلاق پیروی از مدیران و فرماندهان در ردیف پیروی از رسول اکرم
تملق پذیری و تملق گویی	<ul style="list-style-type: none"> - مؤمن واقعی به شمار نرفتن کسی به دلیل صفت تملق و چاپلوسی او - تملق و چاپلوسی مانعی برای ادای واجب و توزیع حقوق توسط مدیر - تملق و چاپلوسی بهترین موقعیت برای شیطان به منظور تباهی کشاندن اعمال نیک مدیر 	<ul style="list-style-type: none"> - پرهیز از چاپلوسی و تملق و تعریف بیش از حد دیگران
استبداد به رأی	<ul style="list-style-type: none"> - به هلاکت رسیدن - فساد فکر - تضعیف دین - نزدیک شدن به انحراف - تقویت روحیه خودپسندی، خودبزرگ بینی و غرور. 	<ul style="list-style-type: none"> - تأکید بر مشورت با صاحبان اندیشه، خردمندان و اهل فن به منظور بهره مند شدن از درخشش افکار و تبلور اندیشه‌های درست و شناسایی موارد خطا و اشتباه - یادآوری عظمت خدا در برابر غرور و خود پسندی
عدم پایبندی به عهد و پیمان	<ul style="list-style-type: none"> - بازخواست از عهد و پیمان در پیشگاه الهی - تنزل پیدا کردن مقام و اعتبار مدیر - پایین آمدن اعتبار و ارزش انسان در پیشگاه الهی - ازصفات منافقین - سرچشمه از کفر 	<ul style="list-style-type: none"> - التزام به وفای به عهد
ضعف مدیریت	<ul style="list-style-type: none"> - سپاه کردن دل - کاستی دین - زوال نعمت 	

۱- عدم رعایت اهلیت‌ها

بزرگ‌ترین آفت یک نظام، عدم رعایت اهلیت‌ها در مدیریت است؛ یعنی افرادی بر سرکارها گمارده شوند که شایستگی و توانایی‌های لازم برای آن امور را نداشته باشند (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۵: ۲۱۵). یک مدیر، مسئول تمامی کارهایی است که افراد به کارگمارده اش انجام می‌دهند. رعایت اهلیت در انتخاب و واگذاری کارها از مهم‌ترین مسائل در مدیریت است. در تفسیر المنار روایتی از بخاری نقل شده که «إِذَا وَسَدَ الْأَمْرَ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرُوا السَّاعَةَ»: آن‌گاه که کار به دست نااهلان سپرده شود منتظر قیامت و هلاکت باشید (رشید رضا، ۱۳۵۴ق: ۱۷۳). از مهم‌ترین آسیب‌های مدیریت، عدم توانایی در شناختن و سپردن کارها به کارداناان شایسته و متخصصان کارآمد و قراردادن نااهلان در جایگاه‌های مدیریتی است و علت عمده این روش نامطلوب هم وجود آسیب‌های اخلاقی، اجتماعی، سیاسی در روابط نادرست مدیریتی است و نتیجه آن هم نفوذ فرصت‌طلبان و انزوای افراد سالم و صالح است (جویینه، ۱۳۸۵: ۱۱). رسول خدا -صلی الله علیه وآله و سلم- فرمود: «مَنْ اسْتَعْمَلَ عَامِلًا مِنَ الْمُسْلِمِينَ وَهُوَ يَعْلَمُ أَنَّ فِيهِمْ أَوْلَىٰ بِذَلِكَ مِنْهُ وَأَعْلَمُ بِكِتَابِ اللَّهِ وَسُنَّةِ نَبِيِّهِ فَقَدْ خَانَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَجَمِيعِ الْمُسْلِمِينَ»: هرکس که یک نفر را مسئول تعدادی بکند و بداند در میان آنها کسی بهتر و لایق‌تر از او هست، به خدا و رسول و مسلمانان خیانت کرده است. (علاء‌الدین، ۱۴۰۹: ۱۹). شکی نیست که هرظلم و جرمی از سوی منصوب شدگان رخ دهد، به پای مدیر یا فرمانده نوشته می‌شود. امیرالمؤمنین (علیه السلام) نیز فرمود: «زَوَالَ الدُّوْلُ بِأِصْطِنَاعِ السَّفَلِ»: «ازین رفتن حکومت‌ها در اثر به کارگرفتن آدم‌های فرومایه و بی‌لیاقت است» (شیخ الاسلامی، ۱۳۸۱: ۳۴۲-۳۴۳). و در جای دیگر اشاره نمودند که: «إِذَا مَلَكَ الْأَرَادِلُ هَلَكَ الْأَفَاضِلُ»: «هرگاه آدم‌های فرومایه متولی امور شوند، آدم‌های خوب، ضایع و نابود می‌شوند» (شیخ الاسلامی ۱۳۸۱: ۳۴۲).

۱-۱- ملاک انتخاب و گزینش

وقتی فردی در مسند قدرت و امور قرار می‌گیرد، دوستان زیادی پیدا می‌کند! و عجیب است که این نوع دوستان غالباً از اخلاق به ظاهر نیکوتر برخوردار خواهند بود. اینان گاهی به

۱- «می‌گویند، روزی بهلول به هارون الرشید احترام نکرد. هارون که عصبانی شده بود پرسید: مگر تو نمی‌دانی من کیستم؟ بهلول گفت: آری، تو همان کسی هستی که هر جا در حکومت تو جرمی اتفاق بیفتد تو مسئول آن هستی» (رحیمی، ۱۳۸۵: ۳۶۸).

لباس زهاد در می‌آیند؛ زمانی از شهامت و شجاعت دم می‌زنند؛ و ساعتی خود را اندیشمند قرن تصور می‌فرمایند؛ درحالی که این گونه سخنان [و حرکت‌های مصنوعی] ترفندها و نقشه‌هایی است که فرصت طلبان می‌کوشند از طریق آن ذهن مصادر امور را به خود جلب کنند (فاضل لنکرانی، ۱۳۸۱: ۹۵). مدیر و فرمانده بزرگ عالم بشریت - علی علیه السلام - توصیه می‌نماید که مالک اشتر، هیچ‌گاه شناخت‌های شخصی خود را ملاک انتخاب قرار ندهد؛ بلکه به سابقه ایشان و حسن صداقت و پاکدامنی و تأیید عرفی آنان توجه کند. لذا می‌فرماید: «... دیگر آنکه نباید انتخاب معاونان صرفاً روی خوشبینی و اطمینان شخصی مدیر به آنان باشد؛ زیرا برخی از مردان با چاپلوسی و خوش خدمتی می‌کوشند خود را نزد فرمانداران، با تدبیر و وارسته و کاردان جا بزنند، حال آنکه در ورای این چهره‌ها از درستی، امانت و دلسوزی خبری نیست. پس آنان را با کیفیت همکاری‌شان با نیکان پیش از خودت بیازمای و بهترینشان را که در میان مردم به راستی و پاکدامنی معروف اند و در مردم اثر بهتری داشته‌اند، برگزین؛ زیرا این امر، دلیل بر پیروی تو از فرمان خدا و امام تو خواهد بود» (نهج البلاغه، ۱۳۷۹، نامه ۵۳).

در بینش اسلامی و نامه ۵۳ نهج البلاغه، ملاک‌های زیر برای برگزیدن مسئولان در نظر گرفته شده است: خیراندیش برای مکتب و نظام، پاکدامنی، علم و بردباری، رأفت نسبت به ضعفا و مقاوم بودن در برابر اقویا، قدرت و استقامت در کار، جوانمردی و مردانگی، اصالت خانوادگی، بلندی همت، شجاعت و دلیری، سخاوت و بخشندگی.^۱

۲-۱- چه کسانی لیاقت مسئولیت ندارند؟

امام علی - علیه السلام - در خطبه‌ای به بیان کسانی که شرایط پذیرش مسئولیت را ندارند می‌پردازد و می‌فرماید: «قَدْ عَلِمْتُمْ أَنَّهُ لَا يَنْبَغِي أَنْ يَكُونَ الْوَالِي عَلَى الْفُرُوجِ وَالْذِمَائِ وَالْمَعَانِمِ وَالْأَحْكَامِ وَ إِمَامِهِ الْمُسْلِمِينَ»؛ شما خوب می‌دانید مدیریت و مسئولیت جان و مال و ناموس مردم و احکام خدا و رهبری را نمی‌توان دست کسانی داد که:

۱. سرجمیز استوارت از دانشمندان مدیریت می‌گوید: «درجایی که دست لازم باشد، بردگان را باید ترجیح داد وجایی که سر لازم باشد

و اندیشه، آزاد مردمان رجحان دارند» (اختری، ۱۳۶۹: ۱۰۶).

۲. در قرآن کریم ملاک برگزیدن طالوت برای فرماندهی، علم و قدرت جسمانی معرفی شده است (بقره/۲۴۶).

«الْبَخِيلُ فَتُكُونُ فِي أَمْوَالِهِمْ نَهْمَةٌ»: «بخیل و تنگ نظر هستند که فقط در فکر جمع کردن اموال هستند و نه خرج کردن».

«وَلَا الْجَاهِلُ فَيُضِلُّهُمْ بِجَهْلِهِ»: «بی وفا و عهد شکن هستند که با عهدشکنی ارتباط خود با مردم را قطع می کنند».

«وَلَا الْجَافِي لِلدُّوَلِ فَيَتَّخِذُ قَوْمًا دُونَ قَوْمٍ»: «جاه طلب و ستمگرند و با ستم خود، حق مردم را غصب و سهم آنان را قطع می کنند».

«وَلَا الْمُرْتَشِي فِي الْحُكْمِ فَيَذْهَبَ بِالْحُقُوقِ وَ يَقِفُ بِهَا دُونَ الْمَقَاتِعِ»: «رشوه می گیرند و حقوق مردم را ضایع می کنند و حق را به کسی می دهند که خواسته های طمع گونه آنان را برآورده سازد» (نهج البلاغه، ۱۳۸۰، خطبه ۱۳۱).

رسول خدا (صلی الله علیه و آله وسلم) فرمود: «مَنْ وَلِيَ أَحَدًا مِنَ النَّاسِ أَتَى بِهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ حَتَّى يُوقَفَ عَلَى جِسْرِ جَهَنَّمَ فَإِنْ كَانَ مُحْسِنًا نَجَى وَ إِنْ كَانَ سَيِّئًا انْخَرَقَ بِهِ الْجِسْرُ»: هر که فردی را به مسئولیتی انتخاب کند، او را روی پل جهنم نگه می دارند؛ اگر آن شخص آدم خوبی بود نجات می یابد و گرنه به داخل جهنم می افتد (رحیمی، ۱۳۸۵: ۹۱).

یکی دیگر از کسانی که لیاقت پذیرش مسئولیت ندارد، انسان کم تجربه خود رأی است. شیخ صدوق از امام صادق (علیه السلام) روایت کرده است: «لَا يَطْمَعَنَّ الْقَلِيلَ التَّجْرِبَةَ الْمُعْجَبُ بِرَأْيِهِ فِي رِئَاسَةٍ». فرد کم تجربه خود رأی نباید در ریاست طمع بندد (مجلسی، ۱۴۰۳ ق: ۶۷).

نقل شده است گروهی نزد پیامبر (صلی الله علیه و آله وسلم) آمده و از ایشان درخواست مقامی کردند حضرت فرمود: «ما قدرت را به کسی که جویای آن باشد نخواهیم داد» (سیدی، ۱۳۸۰: ۱۵۹ به نقل از ابن تیمیه: السیاسة الشرعیة: ۱۳).

۳-۱- ملاک های عزل افراد

البته کنار گذاشتن افراد، مانند نصب آنها باید روی ملاک صحیحی انجام بگیرد. جهاتی که ممکن است موجبات برکناری مسئولی شود، می تواند ناتوانی فرد در انجام مسئولیت، توان بیشتر در انجام مسئولیت دیگر یا مسئولیت بالاتر، اقتضای اوضاع اجتماعی، خیانت و... باشد (عبداللهی، ۱۳۸۰: ۱۶). در موارد چهارگانه عزل، غیر از مورد خیانت، باید مواظب بود عزل به نحوی نباشد

که موجب افسردگی شخص یا تضعیف موقعیت اجتماعی او گردد؛ از این جهت رسول خدا(صلی الله علیه و آله وسلم) بعد از برکناری سعد، پرچم را به پسرش قیس واگذار می کند که تا حد زیادی شخصیت والای سعد و خاندان او محفوظ بماند. امیرالمؤمنین (علیه السلام) نیز برای دلجویی از محمد بن ابی بکر در نامه‌ای خطاب به وی چنین نوشت: «اما بعد خبریافتم که از فرستادن مالک اشتر به محل حکومت دلتنگ شده‌ای. آنچه کردم نه برای آن است که تو را کند کار شمردم یا انتظار کوشش بیشتری داشتم. اگر آنچه در دست تو است باز ستانم، تو را بر جایی حاکم سازم که سر و سامان دادن آن بر تو آسان‌تر و حکمرانی آن بر تو خوش‌تر باشد» و هنگامی که استاندار بحرین را برای انجام کار مهم‌تری احضار فرمود یاد آور شد که: «تو را از فرمانداری آنجا برداشتم، نه نکوهشی بر توست و نه سرزنشی! حکومت را نیک انجام دادی و امانت را گذاردی پس بیا که نه گمان بدی بر توست نه ملامتی بر توداریم، نه تهمت بر تو زده‌اند و نه گناهکارت می‌شماریم» (نهج البلاغه، ۱۳۷۹، نامه ۵۳).

۲- بی عدالتی

«ساختار و بنای اصلی مدیریت و فرماندهی اسلامی بر اصل عدالت استوارگشته است و بدون عدالت هرگز مفهوم و ماهیت حقیقی دین اسلام محقق نمی شود؛ زیرا اگر عدالت نباشد، ظلم جایگزین آن گردیده و نظام مدیریتی که بر مبنای ظلم حرکت کند هرگز مورد رضایت حق نیست» (کاظمی، ۱۳۳: ۱۳۸۱).

اصولاً بدون رعایت عدالت هیچ مدیریتی دوام نخواهد داشت. همچنانکه امام علی (علیه السلام) فرمودند: «أَعْدِلْ تَدْمُ لَكَ الْقُدْرَةُ»؛ عدالت و دادگری کن تا برای تو توانایی پاینده بماند (خوانساری ۱۳۶۶، ج ۲: ۱۷۸). و نیز فرمودند: «الْعَدْلُ قَوْمُ الرَّعِيَّةِ وَ جَمَالُ الْوَلَاةِ»؛ عدل و دادگری بر پا دارنده رعیت است و زینت و زیبایی والیان و فرماندهان (خوانساری ۱۳۶۶، ج ۲: ۹۰) و اینکه اگر مدیری به عدالت توجه نکند باید انتظار نافرمانی را از نیروهای تحت امرش داشته باشد؛ زیرا یکی از مواردی که باعث می‌شود دستور فرمانده در بین نیروهای تحت امر رعایت شود، عدالت و مساوات است. حضرت علی (علیه السلام) می‌فرماید: «مَنْ عَدِلَ نَفَذَ حُكْمَهُ» کسی که عادل باشد،

دستور و فرمانش نافذ خواهد شد (خوانساری ۱۳۶۶، ج ۵: ۱۷۵).

رعایت مساوات و عدالت به این معنی نیست که امتیازات فردی و اجتماعی افراد نادیده گرفته شود و خوبان و بدان یکسان نگریسته شوند؛ بلکه همان گونه که امام علی (علیه السلام) می‌فرماید: «الْعَدْلُ وَضِعُ الْأُمُورِ مَوَاضِعَهُ»؛ عدل قراردادن هر امری است در موضع خودش» (نهج البلاغه، ۱۳۷۹، حکمت ۴۲۹).

البته عدالت در مفهوم گسترده اسلامی از دادگری فراتر است و به معنی ترک گناهان کبیره و عدم اصرار بر صغائر آمده یا به تعبیر دقیق‌تر آن، حالت خداترسی باطنی است که به صورت یک ملکه و خصلت درآمده و او را از انجام گناه بازمی‌دارد و سدی میان انسان و گناه می‌کشد (مکارم شیرازی، ۱۳۷۰: ۱۷۶).

مسئله عدالت به قدری مهم است که امیرالمؤمنین (علیه السلام) آن را به عنوان هدف اصلی حکومتش معرفی می‌کند؛ آنجا که می‌فرماید: «خداوندا تو می‌دانی آنچه از ما در گرفتن زمام حکومت به دست، واقع شد به خاطر رغبت در امر حکومت و سلطنت نبود، و نه برای به دست آوردن متاع دنیا؛ هدف این بود که تعالیم دینت را زنده کنیم و بلاد تو را اصلاح نماییم تا بندگان مظلوم تو احساس امنیت کنند و حدود و قوانین تو را برپا سازیم» (نهج البلاغه، خطبه ۱۳).

یک مدیر و فرمانده می‌باید در موارد زیر عدالت را نسبت به نیروهای تحت امر خود رعایت کند:

الف- به هنگام سخن گفتن: قرآن می‌فرماید: «وَإِذَا قُلْتُمْ فَاعْدِلُوا وَلَوْ كَانَ ذَا قُرْبَىٰ» (انعام/۱۵۲)؛ هنگامی که سخن می‌گویید، به عدالت گرایید حتی اگر در مورد نزدیکان و خویشاوندان بوده باشد».

در زمینه اجرای قوانین و مقررات: پیامبر اکرم (صلی الله علیه وآله وسلم) فرمودند «عامل تباهی و انحطاط اقوام گذشته همین بود که احکام اجتماعی و قوانین الهی را فقط در حق ضعیفان و قشر فرودست جامعه اجرا می‌کردند؛ اما هنگامی که نوبت به اقشار فرا دست می‌رسید از اجرای دستورالهی خودداری می‌کردند» (شریفی، ۱۳۸۶: ۱۳۳).

۱-۲- مشکلات اجرای عدالت

بی شک هر مدیر و فرمانده‌ای از ناحیه دوستان، آشنایان و حتی بالا دستان سفارش‌هایی را دریافت می‌کند که ممکن است تحقق آنها همراه با تبعیض و عدم رعایت حق و عدالت باشد؛ بنابراین مدیر با این مشکل روبه‌رو می‌شود که اگر به توصیه و سفارش‌های دریافتی پاسخ مناسب ندهد با رنجش و جدایی آنها مواجه می‌شود و اگر پاسخ مناسب دهد، حق و انصاف را باید زیر پا بگذارد. برای حل این مشکل بدون شک، اسلام اجرای عدالت را حتی با رنجش اطرافیان توصیه می‌کند.

نمونه عملی

مردی به منزل امیر مؤمنان علی (علیه السلام) آمد و چند روز در آن جا اقامت کرد. آن‌گاه مرافعه‌ای را نزد آن حضرت مطرح کرد که در آن چند روز مطرح نکرده بود. حضرت فرمود: آیا تو طرف نزاع هستی؟ گفت: «آری». فرمود: «از نزد ما برو، زیرا حضرت رسول اکرم (صلی الله علیه و آله وسلم) نهی کرده است که طرف نزاع، مهمانی شود مگر اینکه طرف دیگر هم همراه او باشد» (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۵: ۵۴۸).

- عدم استفاده صحیح از ابزار تشویق و تنبیه

مرزبندی افراد گوناگون در قرآن بارها مورد اشاره قرار گرفته است
 «قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الْأَعْمَىٰ وَالْبَصِيرُ» (انعام / ۵۰)؛ بگوای پیامبر، آیا کور و بینا باهم مساویند؟
 «قُلْ لَا يَسْتَوِي الْخَبِيثُ وَالطَّيِّبُ» (مائده / ۱۰۰)؛ بگوای محمد، پلید و پاکیزه یکسان نیستند.
 «لَا يَسْتَوِي أَصْحَابُ النَّارِ وَأَصْحَابُ الْجَنَّةِ» (حشر / ۲۰).

بی تفاوتی مدیران و فرماندهان نسبت به افراد و یکسان بودن خوب و بد، از آسیب و تهدیداتی است که به شدت بر نحوه عملکرد کارکنان و کارآیی آنها تأثیر می‌گذارد. این مسئله آن قدر مهم است که امیرالمؤمنین علی (علیه السلام) در دستورالعمل معروف خود به فرمانده اش -مالک اشتر- تأکید می‌کند که: «وَلَا يَكُونَنَّ الْمُحْسِنُ وَالْمُسِيءُ عِنْدَكَ بِمَنْزِلَةٍ سِوَا فِي ذَلِكَ تَزْهِيْدًا لِأَهْلِ الْإِحْسَانِ فِي الْإِحْسَانِ وَتَدْرِيْبًا لِأَهْلِ الْإِسَاءَةِ عَلَى الْإِسَاءَةِ وَالزَّمَّ كُلًّا مِنْهُمْ مَا أَلَزَمَ نَفْسَهُ» (نهج البلاغه: نامه ۵۳).

ای مالک! هرگز نباید نیکوکار و بدکار در پیشگاه تو یکسان باشند که همانا چنین حرکتی نیکوکاران را در نیکی کردن بی رغبت نماید و تبه‌کاران را به بد کاری وا دارد و هر کدام از آنها را بنابر آنچه که خودانتخاب کرده اند برخورد نما. همچنین فرمودند: «أَزْجِرُ الْمُسِيءَ بِثَوَابِ الْمُحْسِنِ» خطا کار را به وسیله پاداش دادن به نیکوکار، تنبیه کن (نهج البلاغه، حکمت ۱۷۷).

۱-۳- ملاحظات کلی تنبیه و تشویق

از آیات و روایات استفاده می‌شود که اگر مدیران و فرماندهان می‌خواهند از عامل بسیار مؤثر تنبیه و تشویق استفاده کنند، باید به یاد داشته باشند که تشویق و تنبیه جا دارد و باید در حوزة مدیریتی خود به شیوه‌ها و آداب آن مطلع باشند؛ لذا در این قسمت به برخی از این شرایط اشاره می‌گردد:

۱-۱-۳- تشویق و تنبیه متناسب با اهمیت و مقدار کار انجام شده، باشد. امام علی (علیه السلام): «الْتِنَاءُ بِأَكْثَرِ مِنَ الْإِسْتِحْقَاقِ مَلَقٌ وَ التَّقْصِيرُ عَنِ الْإِسْتِحْقَاقِ عِيٌّ أَوْ حَسَدٌ» (نهج البلاغه، حکمت ۳۴۷): «ستایش بیش از استحقاق تملق است و کمتر از استحقاق درماندگی یا رشک بردن است. در جایی دیگر فرمودند: «الْأَفْرَاطُ فِي الْمَلَامَةِ يَشْبُّ نَارَ اللَّجَاجَةِ» (آمدی، ۱۴۰۷ ج ۸۸: ۱): «افراط در سرزنش کردن میزان لجاجت را افزون ترمی کند».

اگر تشویق بیش از مقدار و اهمیت کار باشد، در فرد غرور کاذب ایجاد می‌کند و اگر کمتر باشد، موجب بی تفاوتی و بی علاقه‌گی فرد می‌شود. امیرالمؤمنین (علیه السلام) فرمودند: «مقدار رنج هریک را در نظردار و رنج یکی را به حساب دیگری مگذار و در پاداش او به اندازه رنجی که دیده و زحمتی که کشیده است، تقصیر میار. مبدا بزرگی کسی موجب شود که رنج اندک او را بزرگ شماری و فرودی رتبه مردی سبب شود که کوشش سترگ وی را خوار به حساب آری» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

تناسب تنبیه با اشتباه: اگر جریمه بیش از حد جرم باشد، فرد را کینه جو و عقده‌ای می‌کند و اگر کمتر از مقدار جرم نیز باشد، او را در خلافکاری گستاخ می‌کند. خداوند در قرآن می‌فرماید: «وَإِنْ عَاقَبْتُمْ فَعَاقِبُوا بِمِثْلِ مَا عُوْقِبْتُمْ بِهِ» (نحل/ ۱۲۶) 'هرگاه خواستید مجازات کنید تنها به مقداری که به شما احجاف شده است، کيفر دهید».

۲-۱-۳- تنبیه جنبه تأدیبی داشته باشد. تنبیه باید جنبه تربیتی داشته باشد. حضرت علی (علیه السلام) می‌فرماید: «فَإِنَّ الْعَاقِلَ يَتَعَطَّى بِالْأَدَبِ وَالْبَهَائِمَ لَا تَنْعَظُ إِلَّا بِالضَّرْبِ» (نهج البلاغه، نامه ۳۱)؛ پس به درستی که انسان به وسیله تربیت، وظیفه شناس و نصیحت پذیر می‌شود، این حیوانات هستند که جز از راه ضرب و زجر، فرمانبردار نمی‌شوند».

۳-۱-۳- در تنبیه زیاده روی نشود. وقتی فردی خطایی می‌کند، ممکن است خشم فرمانده را برانگیزد. به هنگام خشم و عصبانیت، معمولاً در تنبیه و ملامت زیاده روی می‌گردد. حضرت علی (علیه السلام) می‌فرماید: «الْأَفْرَاطُ الْمَلَامَةُ تَشَبُّ نَيْرَانَ الْجِجَاجِ»؛ زیاده روی در ملامت، آتش لجاجت را شعله ورمی کند» (حرانی، ۱۴۰۷ق: ۸).

۴-۱-۳- تنبیه با تذکر شروع شود. خداوند نیز هیچ قومی را بدون تذکرات قبلی مجازات نکرده است: «فَأَإِهْلَكْنَا مِنْ قَرِيهِ إِلَّا هِيَ مُنْذِرُونَ (شعرا/ ۲۰۶)؛ و ما اهل هیچ شهر و دیاری را تا رسولی به هدایت و اتمام محبت بر آنها نفرستادیم، هلاک نکردیم».

۵-۱-۳- خود مدیران و فرماندهان عامل به ضوابط و قوانین باشند تا تشویق و تنبیه افراد تأثیر مطلوب را در روح و جان افراد بگذارد. «أَتَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَتَنْسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ» (بقره/ ۴۴)؛ آیا مردم را به نیکی سفارش می‌کنید در حالی که خودتان فراموش را فراموش کرده اید.

۶-۱-۳- مدیر در موارد شخصی گذشت نماید: چنانکه حضرت علی (علیه السلام) می‌فرماید: «أَضْرَبَ خَادِمَكَ إِذَا اعْصَى اللَّهَ وَأَعْفُ عَنْهُ إِذَا عَصَاكَ» (تقوی دامغانی، ۱۵۷: ۱۳۸۰)؛ به نقل از غرر الحکم؛ اگر کارمند تو نافرمانی خدا را کرد او را تنبیه کن، ولی اگر از شخص تو (در امور شخصی) نافرمانی کرد او را ببخش.

الگوی عملی

مردی بازاری که فرمانده بزرگ امام علی (علیه السلام) - مالک اشتر - را نمی‌شناخت برای خندانن رفقا مُشتی زباله به طرف مالک پرتاب کرد. مالک بدون اعتنا به راه خود ادامه داد. یکی از رفقای مرد بازاری به او گفت: مگر او را نشناختی، او فرمانده و سپهسالار معروف، مالک اشتر نخعی بود. مرد بازاری گفت: عجب! این مرد، مالک بود؟! همین مالکی که دل شیر از بیمش آب می‌شود و نامش لرزه بر اندام دشمنان می‌اندازد؟ آری او خود مالک بود. ای وای به حال من!

این چه کاری بود که کردم! الآن دستور خواهد داد که مرا سخت تنبیه و مجازات کنند. همین حالا می‌روم و دامنش را می‌گیرم و التماس می‌کنم تا مگر از تقصیر من صرف نظر کند. به دنبال مالک روان شد. دید او راه خود را به طرف مسجد کج کرد. به دنبالش به مسجد رفت، دید به نماز ایستاد. منتظر شد تا نمازش را سلام داد رفت و با تضرع خود را معرفی کرد و گفت من همان کسی هستم که نادانی کردم و به توجسارت نمودم.» مالک اشرگفت: ولی من به خدا قسم به مسجد نیامدم مگر به خاطر تو؛ زیرا فهمیدم تو خیلی نادان هستی و با گمراهی بی جهت به مردم آزار می‌رسانی. دلم به حالت سوخت. آمدم درباره‌ی تو دعا کنم و از خداوند هدایت تو را به راه راست بخواهم. نه، من آن طور قصدی که تو گمان کرده‌ای درباره‌ی تو نداشتم» (مطهری، ۱۳۸۱: ۹۳).

سرپیچی از دستور مافوق

در قرآن مجید اطاعت از «اولی الامر» آمده است. برخی معتقدند که این اطاعت «اطاعت از فرماندهان و مدیران حکومت اسلامی» است (مکارم شیرازی و همکاران، ۱۳۸۶، جلد ۴۸۲: ۳). البته مفسران شیعه اتفاق نظر دارند که منظور از «اولوالامر» امامان معصوم هستند و کسانی که از طرف آنها به مقامی منصوب شوند و پستی را در جامعه اسلامی به عهده گیرند، با شروط معینی اطاعت از آنها لازم است. نه به خاطر اینکه اولوالامرند، بلکه به خاطر اینکه نمایندگان اولوالامر هستند (مکارم شیرازی و همکاران، ۱۳۸۶، جلد ۳).

هر مدیر و فرمانده‌ای در هر رده‌ای که باشد، از سوی فرد مافوقی بدین سمت منصوب شده؛ بنابراین موظف است به هیچ وجه خودسرانه بر اساس نظرهای شخصی خویش و بی توجه و بدون اتکا به دستورهای مافوق دستوری صادر نکند؛ چنانچه امیرالمؤمنین (علیه السلام) در نهج البلاغه به فرماندار آذربایجان تأکید می‌کند که: «لَيْسَ لَكَ أَنْ تَفْتَاتَ فِي رَعِيَّتِهِ وَلَا تُخَاطِرُ إِلَّا بِوَيْقِهِ»؛ «برای تو جایز نیست که خود سرانه در بین مردم عمل کنی و بدون دستور ما دست به اقدامات مهم بزنی» (نهج البلاغه، نامه ۵).

اوامر و نواهی از جانب مافوق دو گونه است:

الف - اوامر و نواهی مولویه؛

ب اوامر و نواهی ارشادیه.

امر «مولوی» امر حقیقی است ولی امر «ارشادی» امر حقیقی نیست. تخلف از امر مولوی سبب استحقاق عقاب می‌شود؛ ولی بر تخلف از امر ارشادی عقاب نیست. در امر مولوی، به نظر مشهور مصلحت در متعلق آن است. در امر ارشادی مصلحت در نفس ارشاد است. اگر قانون و دستوری از جانب مافوق به صورت کتبی یا شفاهی به فرمانده رسید چنانچه دستوری مولوی باشد، به هیچ وجه حق ندارد از آن تخلف کند. باید تسلیم محض باشد و بدان عمل کند و در غیر این صورت تنبیه و مجازات می‌شود.

پیامبر اکرم (صلی الله علیه وآله وسلم) فرمودند: «اگر یک برده حبشی امیر و فرمانده شما شد، باید از او اطاعت کنید (همان، به نقل از سنن ابن ماجه، جلد ۹۵۵: ۲). و نیز فرمودند: «هرکس از فرماندهی که از سوی من منصوب شده، اطاعت کند، از من اطاعت کرده است» (همان، به نقل از مسند احمد، جلد ۲: ۲۴۴). و بدیهی است که: «مَنْ يُطِيعَ الرَّسُولَ فَقَدْ أَطَاعَ اللَّهَ» (نساء / ۸۰)؛ هر که پیامبر را فرمان ببرد هر آینه خدای را فرمان برده است.

حضرت امیر (علیه السلام) طی نامه‌ای خطاب به دوتن از فرماندهان می‌فرماید: «من، مالک اشتر پسر حارث را بر شما و سپاهیان که تحت امر شما هستند، فرماندهی دادم. گفته او را بشنوید و از فرمان او اطاعت کنید» (نهج البلاغه، ترجمه دشتی، نامه ۱۳).

امام راحل (ره) در جواب استفتایی می‌فرماید: «عمل به دستور فرمانده، واجب و راه فلاح و پیروزی است ولو ضرر قطعی داشته باشد و تخلف از آن حرام است و موجب مجازات طبق مقررات دولت اسلامی است» (فرازی، ۱۳۸۵: ۵۴، به نقل از استفتات، ج ۵۳: ۳). در صحیفه نور آمده است که: «تخلف از دستور فرمانده جایز نیست» (صحیفه نور، ج ۱۲: ۲۹۵).

نقل کرده‌اند: «مالک اشتر یکی از فرماندهان برگزیده امیرالمؤمنین (علیه السلام) بود که ویژگی‌های نظام تبعیت و اطاعت نبوی (ص) به تمام معنا در او جلوه داشت. در هنگامه پیکار صفین آنگاه که از قاسطین چیزی باقی نمانده بود و مالک اشتر سردار مکتبی و فرمانده تربیت شده بر اساس سیره نبوی نزدیک بود کار ستم پیشگان شام را به آخر برساند و چیزی نمانده بود به خیمه و خرگاه «معاویه» برسد، قرآن‌ها بر سرنیزه رفت و ناگهان بیست هزار نفر جاهل مقدس مآب فریب

خورده، در برابر امام ایستادند و خواستار توقف جنگ و برگرداندن مالک اشتر شدند؛ توطئه در حال به بارنشستن بود. عصیان و نافرمانی بخشی از سپاه امام، پیروزی مسلم بردشمنان خدا و عدالت را به سوی یک درگیری تند درونی در سپاه امام و در نتیجه غلبه قطعی دشمن می‌کشاند. امام برای مالک پیام فرستاد که برگردد. مالک پیام داد که به من اندک مهلت دهید تا کار سپاه شام را یکسره کنم. اما تهدیدها بالا گرفت که ما خود با شما می‌جنگیم. پیام دوم را برای مالک فرستاد که برگرد که فتنه در راه است. مالک که فرمانبردار حق بود برگشت (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۵: ۲۹۴).

تملق‌پذیری و تملق‌گویی

قدرت به علت کشش خود، این آمادگی را برای هر مدیر و فرمانده‌ای به وجود می‌آورد تا طالب مدح و ثنا در قبال هر عملی شود؛ درحالی که چه بسا عمل انجام شده چیزی به جز انجام وظیفه محول شده به وی نباشد. ثنا‌گویی و چاپلوسی از یک طرف انجام هر عمل کوچک را نزد مدیر و فرمانده بزرگ جلوه می‌دهد و بر دیده او نسبت به واقعیات تأثیر غلط می‌گذارد و از طرف دیگر، زیردستان که بر میزان کارهای انجام شده واقف هستند به علت وجود فضای مدح و ثنا و چاپلوسی مجبور به اتخاذ یک روش محتاطانه و ریاکارانه هستند. بنابراین ظاهراً مدیر و فرمانده را ثنا می‌گویند، ولی در واقع زوال مدیریت و فرماندهیش را خواستار اند (محمدی، ۱۳۸۰: ۱۸۱).

حضرت امیر(علیه السلام) می‌فرماید: «فلا تثنوا علی بجمیل ثناء لاخراجی نفسی الی الله و الیکم من التَّقِیَه فی حقوق لم افرغ من ادائها و فرائض لا بدّ من امضائها... ولا تخالطونی بالمصانعه ولا تظنّوا بی استثقالاً فی حقّ قیل لی ولا التماس اعظام لنفسی فانه من استثقل الحق ان یقال له او العدل ان یرعرض علیه کان العمل بهما اثقل علیه؛ مرا به نیکی مستایید تا از عهده حقوقی که مانده است برآیم و واجب‌ها که برگردنم باقی است ادا نمایم و با ظاهرآرایی آمیزش مدارید و شنیدن سخن حق را بر من سنگین نپندارید و نخواهم مرا بزرگ انگارید؛ چه آن کسی که شنیدن سخن حق بر او گران افتد و نمودن عدالت بروی دشوار بود کار به عدالت کردن بر او دشوارتر است (نهج البلاغه، خطبه ۲۱۶/۲۱ و ۲).

اساساً تملق و ستایش در دل انسان، خودبینی می‌آورد و آدمی را به تکبر و غرور مبتلا می‌سازد.

پس این به عهده مدیر و فرمانده است که نیروهای تحت امر خود را به گونه‌ای تربیت کند تا آنها هرگز جرئت ستایش و چاپلوسی نداشته باشند؛ چه اینکه حضرت علی -علیه السلام- در همان عهدنامه می‌فرماید: «ثُمَّ رَضَهُمْ عَلَىٰ الْأَاطْرَاقِ وَلَا يَبْجُوكَ وَلَا يَبْجُوكَ بِبَاطِلٍ لَمْ تَفْعَلْهُ فَإِنَّ كَثْرَةَ الْأَطْرَاءِ تُحَدِّثُ الزَّهْوَ وَ تُدْنِي مِنَ الْعِزَّةِ.»؛ آنگاه آنان را چنان پرور که در ستایش تو از اندازه نگذرنند و به باطل ترا به خاطر کاربزرگی که اساساً آن را انجام نداده‌ای، دلشاد نسازند؛ چه زیاده روی در ستایش دردل خودبینی می‌پرورد و آدمی را به تکبر مبتلا می‌سازد (نهج البلاغه، ۵۳/۳۴).

نمونه‌های عملی

مرد عربی برای جلب کمک مادی حضور پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله وسلم) آمد و به تملق پرداخت و گفت: مگر نه این است که تو از جهت پدر و مادر از همه ما بهتر و از جهت اولاد از همه ما شریف تری؟ در ایام جاهلیت بر ما مقدم بودی و هم اکنون در اسلام رییس و رهبر ما هستی؟!.. رسول اکرم (صلی الله علیه و آله وسلم) از سخنان تملق آمیز او خشمگین شد و به مرد اعرابی فرمود: زبانت در پشت چند حجاب قرار دارد؟ جواب داد، دو حجاب یکی لب‌ها و دیگری دندان‌ها! فرمود: هیچیک از این دوتوانست حرف‌های ناموزونت را از ما بگرداند. سپس فرمود: بین! از میان تمام آنچه که در دنیا به فردی اعطا شده است، هیچ چیز برای آخرت او زیانبارتر از طلاقت زبان (در مسیر باطل) نیست؟! بعد برای اینکه آن مرد را ساکت کند و به آن صحنه پایان دهد، به علی (علیه السلام) فرمود: برخیز زبان این مرد را قطع کن! آن حضرت حرکت کرد و چند درهمی به وی داد و خاموشش ساخت! (مکارم شیرازی، ۱۳۸۰: ۱۰۰).

استبداد به رأی

خطرناک ترین پرتگاهی که بر سر راه «مدیران» و «فرماندهان» قرار دارد «استبداد به رأی» و احساس بی‌نیازی از مشورت و نظرهای دیگران است. همان گونه که در حدیث آمده است: «مَنْ اسْتَبَدَّ بِرَأْيِهِ هَلَكَ وَمَنْ شَاوَرَ الرِّجَالَ فِي عَقُولِهَا»؛ «کسی که استبداد به رأی داشته باشد به هلاکت می‌رسد و هرکس با مردان بزرگ مشورت کند در عقل و دانش آنها شرکت جوید» (مکارم شیرازی، ۱۳۸۰: ۵۴). حضرت علی (علیه السلام) می‌فرماید: «مَنْ اسْتَبَدَّ بِرَأْيِهِ هَلَكَ»؛ «کسی که استبداد رأی داشته

باشد، هلاک می‌شود» (نهج البلاغه، قصار ۱۶۱).

حضرت علی (علیه السلام) می‌فرماید: «... وَ لَا تَقُولَنَّ إِنِّي مُؤَمَّرٌ أَمْرٌ فَأَطَاعُ فَإِنَّ ذَلِكَ إِدْغَالٌ فِي الْقَلْبِ وَ مِنْهُكُمُ لِلدِّينِ وَ تَقَرُّبٌ مِنَ الْغَيْرِ؛ نباید بگویی من نیرومندم، امر می‌کنم و دستورهایم اجرا می‌شود؛ زیرا این روش موجب فساد فکر و تضعیف دین و نزدیک شدن به انحراف است» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

آثار و عوارض استبداد به رأی مدیر: پیامدها، آثار و عوارض استبداد به رأی عبارت اند از:

- فرسوده و تضعیف شدن شخص مدیر و فرمانده.
- فرسودگی و بی انگیزگی نیروهای تحت امر و ناتوانی در نگهداری آنان.
- عدم توفیق و موفقیت سازمان و در نهایت جامعه و پایین آمدن سطح کیفیت و کمیت کار.
- انجام شدن کارها فقط در حضور مدیر و فرمانده.
- تقویت روحیه چاپلوسی و تملق و دروغ‌گویی کارکنان تحت امر و منافق و دو رو شدن آنان.
- از بین رفتن امکان انتقاد و پیشنهاد در نزد نیروها.
- ضایع شدن یا به حساب نیامدن افراد تحت امر و بروز احساس تنفر و انزجار.
- کاهش میزان همکاری بین مدیر و فرمانده و افراد و بین افراد با یکدیگر.
- امکان خطاها و اشتباهات فراوان مدیر و فرمانده.
- تقویت روحیه خودپسندی، خودبزرگ بینی و غرور.

درمان استبداد: امیرالمؤمنین (علیه السلام) به مالک هشدار می‌دهد که هرگاه موقعیت و فرماندهی در دلت استبداد پدید آورد، به عظمت خداوند و قدرت و الایش توجه کن: «وَإِذَا أَحَدَثَ لَكَ مَا أَنْتَ فِيهِ مِنْ سُلْطَانِكَ أُبْهَةٌ أَوْ مَخِيلَةٌ فَانْظُرْ إِلَى عِظَمِ مُلْكِ اللَّهِ فَوْقَكَ وَ قُدْرَتِهِ مِنْكَ عَلَى مَا لَا تَقْدِرُ عَلَيْهِ مِنْ نَفْسِكَ، فَإِنَّ ذَلِكَ يُطَامِنُ إِلَيْكَ مِنْ طِمَاحِكَ، وَيُكْفِ عَنْكَ مِنْ غَرِبِكَ وَيَقِيءُ إِلَيْكَ بِمَا عَزَبَ عَنْكَ مِنْ عَقْلِكَ»؛ «وهرگاه موقعیت و اقتدارت، در دلت سرکشی و خیالبافی پدید آورد به عظمت قدرت خدا بنگر که برتر از تو است، قدرت ما فوق او را با خود و با آنچه که بر آن مسلط نیستی، مقایسه کن که این سنجش بدون شک تو را پایین می‌آورد و تندیات را مهار می‌کند و عقلت را به تو باز می‌گرداند» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

یکی از بهترین روش‌های رهایی از استبداد به رأی «مشورت» است که خداوند متعال حتی به بزرگ مدیرعالم بشریت، حضرت محمد - صلی الله علیه وآله وسلم - نیز توصیه می‌کند: «و شاورهم فی الامر» (آل عمران/۱۵۹)؛ «ای پیامبر در کارها با مسلمانان مشورت بنما». آثار و فوائد مشورت: برکات و فوائد مشورت ضمن درمان آثار و عوارض استبداد در بحث‌های زیر قابل توجه است:

الف- یاری گرفتن از افکار دیگران: قال علی (علیه السلام): «من شاور ذوی العقول استضاء بانوار العقول»؛ «هر آنکس که با صاحبان اندیشه مشورت کند از درخشش افکار بهره مند شده است» (تقوی دامغانی، ۱۳۸۰: ۱۹۸).

ب- بهره مندی از اندیشه دیگران: و نیز فرمود: «مَنْ شَاوَرَ الرَّجَالَ شَارَكَهَا فِي عُقُولِهَا»؛ «هر کس با مردان مشورت نماید از اندیشه‌های آنان بهره گرفته است» (نهج البلاغه، حکمت ۱۵۲).

ج- رشد اندیشه: مشورت، خطاها و اشتباهات را به انسان می‌شناساند. قال علی (علیه السلام): «مَنْ اسْتَقْبَلَ وَجْهَ الرَّاءِ عَرَفَ مَوَاقِعَ الْخَطَا»؛ «آن کس که آراء گوناگون را استقبال کند موارد خطا و اشتباه را می‌شناسد» (نهج البلاغه، حکمت ۱۶۴).

عدم پایبندی به عهد و پیمان

از نگاه اسلامی، مدیر و فرمانده اگر وعده‌ای می‌دهد باید به آن جامه عمل بپوشاند؛ در غیر این صورت با خلف وعده خود با خداوند مخالفت کرده است. امام صادق (علیه السلام) می‌فرماید: «مؤمن به برادر دینی خود که وعده می‌دهد مانند نذر است؛ یعنی باید حتماً وفا کرده شود؛ لکن در مخالفت آن کفار نیست پس کسی که با مؤمنی خلف وعده کند اول خدا را مخالفت کرده و خود را در معرض خشم او قرار داده است».

اقسام نقض عهد و حکم آن

عهد بر سه قسم است: عهدی که خدا با بندگان فرموده؛ عهدی که مردم با خدا می‌کنند و پیمانی که مردم با یکدیگر می‌بندند. عهد خداوند با بندگان، همان عهدی است که در [عالم ذر] بین خدا

و بندگان که به صورت ذراتی بودند صورت گرفته و خداوند از بندگان بر پروردگاری خود پیمان گرفته که: «الَسْتُ بِرَبِّكُمْ»؛ آیا پروردگار شما نیستم؟! همگی در پاسخ گفتند: «بلی شَهِدنا»؛ آری بر این حقیقت همگی گواهییم. سپس همه این ذرات به صلب آدم (یا به گل آدم) بازگشتند و به همین جهت این عالم را [عالم ذر] و این پیمان را [پیمان الست] می نامند (مکارم شیرازی و همکاران، ۱۳۶۸: ۱۸۲).

برخی معتقدند که از جمله پیمان های پروردگار در آن عالم موضوع ولایت امیرالمؤمنین و ائمه اطهار است. البته بعضی از علما عالم ذر را منکر شده اند و آیات و اخبار این موضوع را به عالم فطرت و آنچه خدا در عقول بشر به ودیعه گذاشته و الهام فرموده تأویل می کنند (دستغیب، ۱۳۸۳: ۳۴۶).
قسم دوم، عهد بندگان خدا با پروردگارشان است، مثل عهد و نذر و قسم است که اگر طبق شرایط فقهی خودش صورت بگیرد، وفای به آن از واجبات است و عمل نکردن به آن مستوجب کفاره است. در بزرگی این گناه همین بس که نفاق را در قلب می رویند و ساعت مرگ با کفر می میرد و در زمره منافقین محشور می گردد، چنانکه قرآن مجید تذکرمی دهد. «وَمِنْهُمْ مَّنْ عَاهَدَ اللَّهُ لَئِنِ آتَيْنَا مِنْ فَضْلِهِ لَنُصَدِّقَنَّ وَ لَنَكُونَنَّ مِنَ الصَّالِحِينَ فَلَمَّا آتَاهُمْ مِنْ فَضْلِهِ بَخِلُوا بِهِ وَ تَوَلَّوْا وَ هُمْ مَعْرِضُونَ فَأَعْقَبَهُمْ نِفَاقًا مَّا فِي قُلُوبِهِمْ إِلَى يَوْمِ يُلْقَوْنَ بِمَا أَخْلَفُوا اللَّهَ مَا وَعَدُوهُ وَ بَمَا كَانُوا يَكْذِبُونَ (توبه/ ۷۶-۷۷)؛ از منافقین کسانی هستند که با خدا عهد کردند اگر به آنها از فضلش مالی دهد هر آینه صدقه می دهیم و زکاتش را می پردازیم و از جمله نیکوکاران و شایستگان در اطاعت او امر خدا می گردیم. پس چون خداوند از فضلش مال به آنها داد بخل کردند و روی برگردانیدند از عهدی که با خدا کرده بودند، درحالی که از اطاعت خدا رویگردانند پس از پی در آورد (این بخل و پیمان شکنی) نفاقی را که در دلشان جایگزین و راسخ است و از بین نمی رود تا روزی که جزای عمل خود را ببینند، به سبب آنچه با خدا خلاف عهد کردند از تصدق و نیکوکاری و به سبب آنکه دروغ می گفتند.

قسم سوم، عهد مردم با یکدیگر است و منظور سخن ما در اینجا عهدی است که یک مدیر و فرمانده با نیروهای تحت امر خود، سازمان و اطرافیان خود می بندد که وفای به آن مانند عهدهای دیگر از واجبات است و سبب مسئولیت برای شخص است، چنانچه قرآن می فرماید: «وَ أَفُوا بِالْعَهْدِ

انَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا» (اسرا/۳۴)؛ به پیمان خود وفا کنید که از عهد و پیمان بازخواست می‌شود. خلاصه مطلب این است که اسلام پس از آن که عهد و پیمانی منعقد شد، حرمت عهد و پیمان و وجوب وفای به آن را به طور مطلق می‌داند، خواه کسی که پیمان بسته از پیمان متضرر شود یا منتفع گردد؛ زیرا رعایت جانب عدالت اجتماعی لازم‌تر و واجب‌تر از هرگونه نفع خصوصی یا شخصی است؛ به استثنای موردی که یکی از متعاهدین عهد خود را نقض کند که در این صورت متعاهد دیگر نیز حق دارد همان گونه که اونقض عهد کرده است، نقض عهد کند و به همان اندازه که او نقضی کرده، بر او نقضی نماید» (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۵: ۴۴۲).

زیان‌های پیمان شکنی و نقض عهد برای مدیر

برخی از زیان‌های ناشی از پیمان شکنی به قرار زیر هستند:

الف- مقام و اعتبار مدیر و فرمانده تنزل پیدا می‌کند؛ بی اعتبارترین افراد کسانی هستند که به حرف و دستور خود پایبند نیستند. وقتی فرمانده بی اعتبار شد، برای سخن و دستورش ارزشی قائل نمی‌شوند.

ب- اطمینان و اخلاص مدیر و فرمانده و نیروهای تحت امرش نسبت به یکدیگر از بین می‌رود و حس همکاری پایین می‌آید.

ج- اگر مدیر یا فرمانده به عهد خود وفا نکند، مردم و کارکنان نیز به وعده‌ها و حرف‌های خود وفا نخواهند کرد.

د- اعتبار و ارزش انسان در پیشگاه الهی پایین می‌آید.

ه- اگر به حرف‌ها و وعده عمل نشود، افراد به این نتیجه می‌رسند که هیچ کس به فکر آنها نیست و خود باید به فکر خویش باشند که در این صورت اکثر آنها فرصت طلب می‌شوند.

و- پیمان شکنی و بدقولی گناه است و خشم الهی را به دنبال دارد: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ، كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ» (صف/۲ و ۳)؛ «ای کسانی که ایمان آورده‌اید، چرا به سخن خویش عمل نمی‌کنید، نزد خدا بسیار موجب خشم است که سخنی بگویید و به آن عمل نکنید»:

نمونه عملی

«قاضی عیاض به اسناد خود از ابوالحما نقل کرده است که گفت: پیش از بعثت با پیامبر (صلی الله علیه و اله و سلم) معامله‌ای کردم و مقداری از آن باقی ماند. با آن حضرت در مکان وی قرار گذاشتم تا آن را تحویل دهم، اما قرار خود را فراموش کردم تا آنجا که پس از سه روز به خاطر آمد؛ پس به مکان وی رفتم و مشاهده کردم که حضرت در آن جاست به من فرمود: «ای جوان مرا سخت به زحمت انداخته و در محظور قرارداده‌ای که سه روز است در این جا منتظر تو هستم». و نیز از امام صادق (علیه السلام) نقل شده است که رسول خدا (صلی الله علیه و اله و سلم) با مردی قرار گذاشت در کنار صخره معینی در انتظار آن مرد بماند تا وی برگردد. امام (علیه السلام) فرمود: شدت گرمی آفتاب، رسول خدا (صلی الله علیه و اله و سلم) رادر آن مکان رنج می‌داد، اصحاب آن حضرت گفتند: «چه می‌شود که به سایه منتقل شوید؟» حضرت فرمود: «وعدۀ گاه ما همین جاست [در این مکان می‌مانم] و اگر نیامد خلف و عدۀ از جانب او خواهد بود» (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۵: ۴۴۶).

قاطعیّت بیش از حد و بدون نرمش

اینکه هر مدیر و فرمانده‌ای نباید در انجام کارها و مدیریت خود سستی و تعلل ورزد و قاطع باشد، امری شایسته و بلکه ضروری است. اما چه بسا افرادی که قاطعیّت را با پرخاشگری، شلوغ کاری ها، دقت نکردن ها و تصمیم گیری‌های عجولانه همراه با استبداد و خشونت و از موضع دیکتاتوری برخوردار کردن اشتباه می‌گیرند. قاطعیّت را می‌توان اجرای به موقع و مناسب قانون و بهره‌گیری از قدرت مشروع برای اجرای عدالت نسبت به خود و دیگران تعریف کرد و مواردی مانند قاطعیّت در استیفای حقوق زیر دستان و مردم، برخورد با نیروهای متخلف و قاطعیّت در طرد خواسته‌های غیرمشروع شخصی و... را از موارد آن نام برد. بدین ترتیب قاطعیّت ضد خشونت است؛ زیرا قاطعیّت به کارگیری قدرت است و در مباحث علوم سیاسی «قدرت و خشونت ضد یکدیگرند و آنجا که یکی سلطه مطلق پیدا کند، دیگری وجود نخواهد داشت».

قاطعیّت یک مدیر و فرمانده نباید خشک و بی روح و به دور از مدارا و مهربانی باشد.

امیرالمؤمنین (علیه السلام) می فرماید: «إِذْ كَانَ الرَّفِيقُ خَرْفًا، كَانَ الْخَرِقُ رِفْقًا»؛ «جایی که مدارا و همراهی و نرمی سود ندهد، درشتی پسندیده است».

یک مدیر و فرمانده شایسته کسی است که هم نرمی داشته باشد و هم برش و قاطعیت. در برخورد نرم و ملایم و پرحوصله و در تصمیم گیری قاطع باشد.

امیرالمؤمنین (علیه السلام) در عهد نامه مالک اشتر به فرماندهان و کارگزاران خود چنین سفارش می کند: «وَأَخْلَطُ الشَّدَّةَ بِضِعْثٍ مِنَ اللَّيْنِ، وَأَرْفِقُ مَا كَانَ الرَّفِيقُ إِرْفِقَ وَأَعْتَزَمُ بِالشَّدَّةِ حِينَ لَا يُعْنَى عَنكَ إِلَّا الشَّدَّةُ»؛ «در کار خویش سختی و درشتی را با نرمی و مهربانی بیامیز، مدارا و مهربانی کن هنگامی که مدارا شایسته تر است و به درشتی و سختی رفتار کن آنگاه که چاره جز سختگیری نداری».

حضرت در دوران خلفا در مواردی که علناً مخالفت با حکم خدا را مشاهده می کرد و به خصوص در مواردی که حاکمان با استفاده از قدرت خود می کوشیدند حدود الهی را بر برخی از نزدیکان خود جاری نسازند، با قاطعیت وارد میدان می شد و از حکم خدا دفاع می کرد. در واقع، این عمل به منظور تثبیت حاکمیت دینی و امیدوار شدن مردم به حکومت صورت می گرفت. برای مثال در جریان شرابخواری ولید بن عقبه، استاندار عثمان در کوفه، که شرابخواری او برای خلیفه ثابت شده بود، آن حضرت وقتی دید دیگران جرئت اجرای حد را ندارند، شخصاً اجرای حد را برعهده گرفت. در تاریخ آمده است که کسی جرئت نداشت بر پشت ولید تازیانه ای فرود آورد. علی بن ابیطالب چون اوضاع و احوال را چنین دید، خود تازیانه ای در دست گرفت و بر ولید وارد شد. ولید علی بن ابیطالب (علیه السلام) را به خدا سوگند داد و خویشاوندی خود را با او به یادش آورد. علی (علیه السلام) گفت: ساکت باش! همانا سبب هلاکت بنی اسرائیل آن بود که حدود الهی را تعطیل کردند... بگذارید قریش مرا جلاد خود بخواند! (نادری، کریمی ۱۳۹۱: ۱۴).

ضعف مدیریت

یکی از راه های آسیب پذیری نظام های سیاسی و اجتماعی، ضعف مدیریت فرماندهان و کارگزاران حکومتی و ناتوانی آنها در اداره امور جاری است. در طول تاریخ هر زمان افراد ضعیف و سست

عنصر رهبری جوامع یا مسئولیت بخشی از حکومت را به عهده گرفته‌اند، خسارات فراوانی بر دولت، ملت و نظام سیاسی وارد کرده‌اند.

امام از فرماندهان و مدیران صالح استفاده می‌کرد که ممکن بود در مدیریت ضعف داشته باشند، اما ایشان آن ضعف‌ها را نادیده نمی‌گرفت. حضرت در نامه‌ای به کمیل بن زیاد نخعی والی هیت (شهری مرزی بین عراق و شام)، ضعف مدیریت او را نکوهیده است: «ای کمیل! سستی انسان در انجام دادن کارهایی که بر عهده اوست و پافشاری در کاری خارج از مسئولیتش نشانه ناتوانی آشکار و اندیشه‌ای ویرانگر است. ای کمیل! تو در آن سامان پلی شده‌ای تا دشمنان از آن بگذرند و بر دوستانت هجوم آورند؛ زیرا نه قدرتی داری که با آنان نبرد کنی و نه هیبتی داری که از تو حساب برند و بگریزند، نه مرزی را حفظ می‌کنی و نه می‌توانی شوکت دشمن را در هم بکوبی، نه نیازهای مردم را بر طرف می‌کنی، و نه امامت را راضی نگه می‌داری» (نهج البلاغه، نامه ۶۱). در نامه‌ای به محمد بن ابی‌بکر نیز می‌نویسد: «اگر تو را از فرمانداری مصر عزل کردم، در عوض فرماندار جایی کرده که اداره‌اش بر تو آسان‌تر و حکومت تو در آن سامان خوشتر است» (نهج البلاغه، نامه ۳۴).

مدیر قوی می‌تواند پاسخ‌گوی مردم باشد و اگر عمال، کارگزاران، معاونان و مجریان در انجام اموری درمانده شدند، خود مدیران باید توانایی به سرانجام رساندن امور را داشته باشند. حضرت علی (علیه السلام) به مالک فرمان می‌دهد: «در آنجا که معاونان تو از پاسخ دادن به مشکلات کارگزاران درمانده‌اند، خود اقدام نما» (نهج البلاغه، نامه ۵۳/۱۱۴).

اصرار بر تفکر مأمورم و معذور!

چه بسا فرمانده‌ای برای محبوبیت در نظر سلسله مراتب خود تاجایی پیش رود که اجرای دستورهایشان برایش هدف شود. بدیهی است که این تفکر مورد پذیرش اسلام نیست. امیرالمؤمنین علی (علیه السلام) در نامه خود به مالک اشتر می‌نویسد: «وَلَاتَقُولَنَّ اِنِّي مُؤَمَّرٌ اِمْرُفَاعٍ فَاِنَّ ذَلِكَ اِدْغَالٌ فِي الْقَلْبِ وَمِنْهُلَهُ لِلدِّينِ وَتَقَرَّبَ مِنَ الْغَيْبِ»؛ «مگو که مرا به فرماندهی گمارده‌اند، پس باید فرمان من - هرچه باشد - اطاعت شود که این کار، دل را سیاه می‌کند و دین را دچار کاستی می‌گرداند و زوال نعمت را

نزدیک می‌سازد».

مدیر باید توجه داشته باشد که اطاعت بدون چون و چرا از رده‌های بالاتر در زمینه‌های خلاف عقل و شرع گرچه در او احساس اقتدار و موفقیت در کار فرماندهی ایجاد می‌کند، اما در برابر، خشم و غضب الهی نه تنها پایه‌های مدیریت و فرماندهی او را می‌سوزاند و خاکستری کند بلکه عذاب دردناک و غیرقابل تحمل اخروی را نیز متوجه فرد خواهد نمود (طیب، ۱۴۰۶: ۳۸).

بحث و نتیجه‌گیری

حاصل این مباحث این است که پرداختن به موضوع آسیب‌شناسی مدیریت مدیران و فرماندهان در حکومت اسلامی و نظام ولایی، ضرورتی انکارناپذیر است. آشنایی با دیدگاه اسلام و بهره‌گیری از آن در این خصوص، با تکیه بر نمونه‌های تاریخی، می‌تواند الگویی علمی و عملی برای کارگزاران نظام باشد و نظام اسلامی را از خطرهایی که می‌تواند آن را به انحراف بکشاند یا مضمحل سازد، نجات دهد.

در مسیر تولد و رشد هر پدیده‌ای ممکن است آسیب‌ها و آفت‌هایی بروز کند و از تحقق یا استمرار آن جلوگیری نماید؛ از این رو اگر پدیده‌ای بخواهد ایجاد گردد یا تداوم پیدا کند باید مقتضی آن موجود و مانعش مفقود باشد. موانع همان آسیب‌ها و آفت‌هایی هستند که اگر زودده نشوند، ادامه حیات آن پدیده را با مشکلات جدی روبه‌رو می‌سازند. مدیریت اسلامی هم اگر به آسیب‌زدایی و آفت‌زدایی توجه کافی نکند، آسیب‌ها و موانع، حرکت تکاملی و رو به توسعه آن را سد می‌کنند و تحقق اهداف آن را به تأخیر می‌اندازند یا ناممکن می‌سازند. شاید به تعداد اهدافی که هر مدیریتی دنبال می‌کند بتوان آسیب‌ها و موانع را دید. با توجه به ساختاری که از آسیب‌شناسی مدیریتی ارائه شد، این نتیجه حاصل می‌شود که تنها مدیریت صالح است که می‌تواند سلامت حرکت جامعه را تضمین کرده و در این راستا سیر معقول و تکامل آفرین آن را تنظیم کند و اساساً مدیریت اسلامی، یک مدیریت صالح، شایسته، کارآمد و توانمند در اداره جامعه انسانی است. مادامی که مدیریت در مسیر هدف‌های والا و ارزشی حرکت می‌کند، سیر حرکت اجتماعی هم به سوی کمال و تعالی است، اما از هنگامی که مدیریت هدف‌های ارزشی و نهادی جامعه را که به

مثابه روح کلی و معنوی حرکت اجتماع است به فراموشی می سپارد، دچار بحران، چالش و آسیب می شود؛ اینجاست که جامعه هم دستخوش ناخالصی ها، کاستی ها، تفرقه ها و نابسامانی ها می گردد.

منابع

- ۱- قرآن کریم
- ۲- احسانی تیرتاشی، یداله (۱۳۸۳) *منش/انتظامی* (۲). تهران: معاونت آموزش سازمان ع.س. ناجا.
- ۳- اختری، عباسعلی (۱۳۶۹) *مدیریت علمی و مکتبی از دیدگاه اسلام*. تهران: سازمان تبلیغات اسلامی.
- ۴- امام جمعه زاده، جواد (۱۳۸۰) «آسیب شناسی جامعه و حکومت اسلامی در نهج البلاغه». *فصلنامه علوم سیاسی*، شماره ۱۷.
- ۵- امین زاده، محمد رضا (۱۳۷۶) *اخلاق کارگزاران*. قم: در راه حق.
- ۶- آمدی، عبدالواحد التیمی (۱۴۰۷ق) *غررالحکم و دررالکلم*. بیروت: مؤسسه علمی للمطبوعات.
- ۷- تقوی دامغانی، رضا (۱۳۸۰) *نگرشی برمدیریت اسلامی*. تهران: سازمان تبلیغات اسلامی.
- ۸- جعفری، محمد تقی (۱۳۷۹) *نهج البلاغه*. تهران: انتشارات دانشگاه علوم انتظامی.
- ۹- جوبینه، سجاد (۱۳۸۵) «سیره مدیریتی پیامبر اعظم (ص)». *مجله فرهنگ جهاد*، شماره ۴۳ و ۴۴، بهار و تابستان.
- ۱۰- حرانی، ابن شعبه (۱۴۰۴ق) *تحف العقول عن آل الرسول (ص)*. جلد دوم، قم: جامعه مدرسین.
- ۱۱- خوانساری، آقا جمال الدین (۱۳۶۶) *شرح آقا جمال الدین خوانساری بر غررالحکم*. دانشگاه تهران.
- ۱۲- دستغیب، عبدالحسین (۱۳۸۳) *کناهان کبیره*. جلد ۲، قم: مؤسسه مطبوعاتی دارالکتاب.
- ۱۳- دشتی، محمد (۱۳۸۰) *نهج البلاغه*. چاپ دوم، بوشهر: مؤسسه انتشاراتی موعود اسلام.
- ۱۴- دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۸۵) *سیره نبوی (سیره عملی)*. تهران: دریا.
- ۱۵- رحیمی، عباس (۱۳۸۵) *مدیر موفق*. قم: نشر فرهنگ اسلامی.
- ۱۶- رشید رضا، محمد (۱۳۵۴) *تفسیر المنار*. بیروت: الطبعه الثانيه، دارالمعرفه.
- ۱۷- سیّدی، حسن (۱۳۸۰) *مدیریت و نظام اداری از دیدگاه امام علی (علیه السلام)*. مشهد: آستان قدس رضوی.
- ۱۸- شریعتی سبزواری، محمد باقر (۱۳۸۱) *در باره سخن و سخنوری*. چاپ اول، قم: دفتر تبلیغات اسلامی.
- ۱۹- شریفی، احمد حسین (۱۳۸۶) *آیین زندگی (اخلاق کاربردی)*. قم: دفتر نشر معارف.
- ۲۰- شیخ الاسلامی، سیدحسین (۱۳۸۱) *غررالحکم و دررالکلم*. تهران: انصاریان.
- ۲۱- صدیق سروستانی، رحمت اله (۱۳۸۶) *آسیب شناسی اجتماعی*. تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- ۲۲- طباطبایی، محمد حسین (۱۴۱۷ق)، *المیزان فی تفسیر القرآن*. جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
- ۲۳- طبّیب، مهدی (۱۴۰۶ق) *روش مدیریت اسلامی*. تهران: ع.س. ارتش جمهوری اسلامی ایران.
- ۲۴- عبدالحی، مهدی (۱۳۸۴) «ملاک های عزل و نصب فرماندهان». *مجله حصون*، شماره ۵، پاییز.
- ۲۵- عظیم زاده اردبیلی، فائزه (بی تا) «تئوری مدیریت از دیدگاه امام علی (علیه السلام)». *فصلنامه ندای صادق*، شماره ۲۰.
- ۲۶- علی آبادی، علیرضا (۱۳۷۷). *مدیران جامعه اسلامی (مدیریت پایدار)*. تهران: رامین.
- ۲۷- عمید، حسن (۱۳۷۵) *فرهنگ عمید*. چاپ هشتم، تهران: امیرکبیر.
- ۲۸- فاضل لنکرانی، جواد (۱۳۸۲) *آیین کشورداری از دیدگاه امام علی (علیه السلام)*. تهران: نشر فرهنگ اسلامی.
- ۲۹- فرازی، صادق (۱۳۸۵) *فقه انضباطی*. چاپ اول، قم: زمزم هدایت.
- ۳۰- قرطبی، محمد بن احمد (۱۳۶۴) *الجامع لأحكام القرآن*. چاپ اول، تهران: انتشارات ناصر خسرو.

- ۳۱- کاظمی، علی (۱۳۸۱) *مبانی مدیریت اسلامی و الگوهای آن*. تهران: نیل آب.
- ۳۲- المتقی الهندی، علاءالدین (۱۴۰۹ق) *کنز العمال فی احادیث الاقوال و الافعال*. بیروت: موسسه الرساله.
- ۳۳- مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳ق) *بحار الانوار*. بیروت: دار احیا التراث العربی.
- ۳۴- محمدی، حیدر (۱۳۸۰) *قدرت سیاسی از دیدگاه امام علی (علیه السلام)*. قم: معارف.
- ۳۵- مطهری، مرتضی (۱۳۸۱) *داستان راستان*. ج ۱، تهران: صدرا،
- ۳۶- _____ (۱۳۷۹) *مجموعه آثار*، ج ۱۸، داستان راستان. تهران: صدرا.
- ۳۷- مکارم شیرازی، ناصر و همکاران (۱۳۶۸) *تفسیر نمونه*. تهران: دارالکتب اسلامیه.
- ۳۸- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۰) *مدیریت و فرماندهی در اسلام*. قم: هدف.
- ۳۹- نبوی، محمد حسن (۱۳۷۳) *مدیریت اسلامی*. قم: بوستان کتاب.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی