

بایسته‌های اخلاقی فرماندهان عالی‌رتبه نظامی با فرودستان در نهج البلاغه

ابوالفضل احمدیکاشانی*

چکیده

فرماندهان نظامی در عملکردشان با فرودستان با پاره‌ای از مسائل جاری نظامیان روبه‌رو می‌شوند که عرف اخلاقی نظامیان آنها را پذیرفته، ولی با آموزه‌های اخلاقی اسلامی تراحم دارند یا برعکس، از این رو فرماندهان نظامی مسلمان دچار تردید اخلاقی در برخی مسائل می‌شوند، مسائلی، چون تنبیه‌های همگانی مجرمان و غیرمجرمان، رفتار اطلاعاتی با دوستان صمیمی که می‌تواند منافقانه باشد. هدف از این پژوهش نیز یاری رساندن فرماندهان برای تصمیم‌گیری درست در این مسائل با محوریت دیدگاه‌های امام علی (ع) در نهج البلاغه است.

این مقاله با رویکردی تحلیلی - توصیفی به آرای امام علی (ع) درباره برخی از مسائل اخلاقی چالش‌برانگیز نظامیان می‌پردازد. حاصل این پژوهش، اصولی است که در رفتار فرماندهی با کادر و افراد تحت امر خود به کار می‌آیند که عبارت‌اند از: ۱. خدا و عدالت‌محوری در برخورد با نیروها؛ ۲. اولویت مصالح امنیتی و دفاعی اسلام بر مصالح دیگری، چون مصالح فردی و خانوادگی. کلیدواژه‌ها: حق‌محوری، اخلاق فرماندهی، فرودستان، نیروهای نظامی، مصالح امنیتی و دفاعی، نهج البلاغه

مقدمه

فرماندهی را در نظر بگیرید که نیروهایش را مانند فرزندان دوست داشته و تمایل دارد با آنان صمیمی و بی‌تکلف بوده و آنان حرف دلشان را راحت به او بگویند. اما این‌گونه ارتباط مشکلاتی برای او پدید می‌آورد، زیرا کم نیستند پرسنلیکه ظرفیت این رفتارها را نداشته و چه بسا ضمن کوتاهی در مسئولیت‌های نظامی جان‌فرسا، به فرمانده، جسارت نمایند. اکنون به نظر شما این فرمانده چه الگو و روشی را باید پیش گیرد که اخلاقاً درست باشد.

در میان امامان معصوم □، امیرالمؤمنین □ در ارائه اخلاق کاربردی فرماندهان نظامی اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا آن امام بزرگوار نزدیک به پنج سال فرمانده چند جنگ بزرگ و حاکم اسلامی بودند و در این شرایط، مسائل اخلاقی فراوانی رخ داده که امام □ آنها را تأیید یا رد کرده است. دیگر آنکه منابع سرشاری از آرا و سیره آن حضرت وجود دارد که مهم‌ترین آنها **نهج البلاغه** است. با این وصف، این مقاله می‌تواند کمک شایانی به برخی از مسائل اخلاق کاربردی نظامیان از دیدگاه اسلام داشته باشد.

مقصود از فرماندهان، فرماندهان مسلمانی است که در سطوح بالای نیروهای مسلح خدمت می‌کنند. «نظامی» در این مقاله شامل همه نیروهای مسلح کشوری، اعم از زمینی، هوایی و دریایی و نیروهای انتظامی، ارتش، سپاه و بسیج است. واژه «فرودستان» ضمن در داشتن فرماندهان جزء، مانند افسران، شامل درجه‌داران و سربازان نیز می‌شود.

این موضوع به سبب کاربردی بودن آن، هیچ پیشینه‌ای ندارد، تنها در اخلاق اطلاعاتی به ندرت به چالش‌های اخلاقی یک مسئول اطلاعاتی پرداخته شده است، مانند اینکه وی از نظر اخلاقی تا چه حد مجاز است که به حریم خصوصی افراد وارد شده و یا تا چه حد می‌تواند برای فریب نیروهای غیرخودی مرتکب حرام شود تا آنان او را خودی به حساب آورند و یا آیا می‌تواند برای مخفی ماندن هویتش دروغ بگوید که البته دست‌یابی به منابع این موضوعات به سبب سری و امنیتی بودن آن مشکل است.

اهمیت موضوع آن‌گاه روشن می‌شود که بسیاری از نظامیان با معیارهایی آموزش داده شده یا انس گرفته‌اند که با ملاک‌های **نهج البلاغه** مخالفت دارد. نظامیان اخلاقی با مسائلی روبه‌رو می‌شوند که ضمیرشان به خوبی آنان گواهی نمی‌دهد، ولی درباره آن مسائل

توجهات اخلاقی فراوانی دارند، مانند به کارگماشتن خویشان و دوستان قدیمی در پست‌های مهم یا واگذاری امتیازات مهم به آنانین مسائل با سؤال‌های مهمی همراه است که یک فرمانده متدین را در حیرت فرو می‌برد.

به این بحث تا زمانی که این مقاله شکل گرفته، پرداخته نشده و دست‌کم نگارنده به آن دست نیافته است، از این‌رو، نگارنده با آگاهی کافی از محیط نظامیان در ایران به مسائلی پرداخته که به ندرت در منابع قابل دسترسی، یافت می‌شود و بیشتر مسائل بر اساس دیده‌ها و تجربیات پی‌ریزی شده‌اند.

در این مقاله با توجه به مباحث **نهج البلاغه** به مباحثی که در خصوص اخلاق فرماندهی با فرودستان است، مجموعاً طی ده عنوان پرداخته شده که چهار بحث آخر آنها بیشتر صیغه مدیریتی دارد. این مباحث عبارت‌اند از: عدالت و حق‌محوری، منافع نداشتن رفتار اطلاعاتی با رفتار دوستانه و صادقانه، وفای به عهد، رازداری یا افشاگری، برتری حق خویشاوندی یا حق سازمان، حرمت فرماندهی یا جسارت حق‌گویی فرودستان، ارزش‌های گزینش، نظارت و رسیدگی، تنبیه و تشویق، و ارزش یا ضدارزش بودن حضور فرماندهی در معرکه‌ها.

۱. عدالت‌محوری

ممکن است مردم در برخی صفات پسندیده اختلاف داشته باشند، ولی هر کس و در هر مرامی عدالت و اجرای آن را دوست دارد، اما با وجود این، برخی به سبب تراحم عدالت با منویات و منافعشان، در اجرای آن تردید می‌کنند. امام علی علیه السلام هنگامی که خود فرمانده بود در این موارد آنچنان صریح بر عدالت پافشاری می‌کرد که برخی این پافشاری آن حضرت را دور از سیاست و قوانین مدیریتی ارزیابی کرده^۱ و برخی آن را به علت الگو بودن امام علیه السلام برای بشریت لازم می‌دانستند.^۲

اکنون به چند نمونه از تراحم عدالت با دیگر مصالح پرداخته می‌شود:

الف) اجرای عدالت و قطع همکاری برخی نیروها

رضایت متنفذان و وابستگان به آنها می‌تواند اصل مهمی در جهت‌دهی رفتاری و اخلاقی فرماندهان باشد، زیرا نارضایتی آنان چه بسا باعث سست شدن پایه‌های یک سازمان باشد. شیوه آنحضرت از همان آغاز خلافت، گسترش عدالت در جامعه و احیای حقوق

فراموش شده و اموال از دست رفته بود. آن حضرت بدون علت میان فرادست و زیردست فرقی نمی‌گذاشت و ملاک ایشان کتاب خدا و سنت پیامبر اکرم ﷺ بود.^۳

در دوره خلافت عثمان، وی اموال فراوانی را به ناحق به برخی خویشان بخشیده بود، از این رو امام ﷺ روز دو مخلافت دیدگاه خود را دربارهٔ این اموال به یغمارفته روشن فرمود: «به خدا سوگند، بیت‌المالت را جسد هر اهر کجا که بیابم به صاحبان اصلی آن باز می‌گردانم، گرچه آنها از دوا جگر دهی کنیزانی خریدهباشند.»^۴

این نوع رفتار سبب شد تا بسیاری از نیروها از نزد آن حضرت دور شده یا در تعهدشان بی‌تفاوت شوند. آن حضرت علت دوری اینان را نه به سبب ستم به آنان، بلکه به سبب سنگین بودن حق بر آنان می‌داند.^۵

می‌توان دیدگاه امام ﷺ یعنی «سخت‌گیری بر اجرای عدالت، حتی به قیمت از دست دادن یاران» را مبنی بر چند اصل دانست:

یک) گشایشو رفاه حال عموم

حضرت در دستوری به مالک اشتر دربارهٔ حق‌مداری و انصاف به زیردستان و عمومی کردن آن و عدل فراگیر، سفارش می‌فرماید که خشنودی همگان را در نظر داشته باشد نه خشنودی چندتن که چه بسا باعث ظلم به ملت می‌شوند.^۶

دو) ممنوعیت پیروزی با جور

بها مام ﷺ گفتند که هر دم بهی... دنیادل بس... ته از...
و معاویه باهدایا و پول‌های فراوان آنها را جذب می‌کند، شما هم از اموال عمومی بهاشراف و بزرگانقریش بخشید
دواز تقسیم مساوی بیت‌المال دستبردارید تا به شما گرایش پیدا کنند. امام ﷺ در برابر این تفکر چنین
می‌فرماید:

آیا بهمندستور می‌دهید برای پیروزی خود، از جور و ستم دربارهٔ امت اسلامی که بر آنها ولایت دارم، استفاده کنیم؟! به
خدا سوگند... هرگز چنینک... یاری نخواهم کرد.
اگر این اموال از خود می‌دیده‌گونه‌ای مساوی در میان مردم تقسیم می‌کردم تا چهره‌ها را سد که جز و اموال خداست.^۷

سه) بخشیدن مال به کسانی که استحقاق ندارند، بخششی بی دلیل و اسراف است.^۸ چهار) در صورت لغزش اعطا کننده و نیازش به دوستان، بدترین دوستان وی همان کسانی هستند که به غیر استحقاق به آنان بخشیده شده است.^۹

ب) ترجیح عدالت یا ترجیح بخشش

رسیدگی فوق العاده به نیرو با اعطای انعام، بهتر است یا توجه به گسترش عدل؟ مانند آنکه فرماندهی، توانایی دارد یکی از این دو کار را انجام دهد: اعطای هدایا به نیروها، و دیگر، صرف نیرو و بودجه ای برای حل منصفانه پرونده های معوقات، انتقالات و شکایات که باعث اتقان عدالت در حوزه مدیریتی وی می شود.

از دیدگاه امام دومی ترجیح دارد، زیرا عدالت، هر چیزی را در جای خود نهادن است، در حالی که بخشش، آنرا از جای خود خارج می سازد. به بیان دیگر، عدالت، تدبیر عمومی مردم است، در حالی که بخشش، گروه خاصی را در برمی گیرد، بنابراین، عدالت شریف تر و برتر است.^{۱۰} و به عبارت دیگر، در عدالت استحقاق های طبیعی و واقعی در نظر گرفته می شود و به هر کس بر اساس انجام کار و لیاقت داده می شود، ولی در جود و بخشش چنین نیست، بلکه جریان غیر طبیعی به حساب می آید و در آن به افرادی خاص توجه می شود.^{۱۱}

۲. منافع نداشتن رفتار اطلاعاتی با رفتار دوستانه و صادقانه

صداقت و یک رنگی، خواست فطرطی تو خرد آدمی است و از فضایلینکی اخلاقی به شمار می رود و در مقابل، دورویی و عدم صداقت در رویی با دوستان و آشنایان و همکاران، نکوهیده هوزیان آوراست.^{۱۲} گاهی رفتار دوستانه و یک رنگی اقتضا می کند که در برابر سؤال ها و توقع دوستان، برخی مسائل و حتی مسائل خدمتی را با آنان در میان گذاشته و از هیچ گونه خیر خواهی و کمک به همکاران در یغور زیم. امام نیز (در نامه ۵۰) ضمن اشاره به اصل وحدت و همدلی بین خود و افسران در این باره توضیح می دهد که اگر اموالی به دست آورد یا نعمتی مخصوص او شد دچار دگرگونی و فراموشی یاران نشود و با آنها بیشتر به برادرانش نزدیک شود... و کارها را با مشورت با آنان انجام دهد و در پرداخت حق آنان کوتاهی نکرده و با همه آنان به گونه ای مساوی رفتار کند.^{۱۳}

البته ممکن است گفته شود که فرمانده بنا بر اخلاق صنفی و رفتار اطلاعاتی خود نمی‌تواند بسیاری از سؤال‌ها و توقعات آنان را پاسخ گوید، زیرا اساساً، حفظ اسرار محرمانه سازمانی (رعایت اصول حفاظتی) است و این با اصل صداقت و یک‌رنگی منافات دارد. در حل مسئله می‌توان گفت:

اولاً، میان این دو اصل، منافاتی نیست، زیرا امام \square نیز (در همان نامه ۵۰) در جمله «حق شما بر من آن است که جز اسرار جنگی هیچ رازی را از شما پنهان ندارم»^{۱۴} رهنمون می‌فرماید که هم باید یک‌رنگی فرمانده و هم اسرار نظامی حفظ شود^{۱۵} و فرمانده می‌تواند با توجیه یاران و دوستان خود به آنان بفهماند که از گفتن برخی مسائل و احیاناً پاسخ برخی خواسته‌ها به سبب تعهد و پیمانی مقدس، اخلاقاً معذور است.

ثانیاً، در صورت قبول منافات داشتن آن دو، مصلحت رازداری گاهی بر مصلحت دوستی و صداقت برتری دارد. حفظ برخی اسرار، مانند اسرار حکومتی و فوق‌العاده سری بسیار ضروری است، زیرا با حفظ آنها می‌توان امکان بسیاری از زبان‌هارا از ناحیه دشمن سلبرک دو هموارها بتکار عمل را در دست داشت.^{۱۶} باید توجه داشت که پیامدهای افشای این گونه رازها ناگوار تر و زیانبارتر از افشای انواع دیگر رازهاست، زیرا باعث کشف اطلاعات توسط جاسوسان و انتقال آن به خارج از کشور می‌شود. ترور برخی از دانشمندان^{۱۷} هسته‌ای و نظامیان و تصمیمات سازمان ملل علیه ما و ابتکار عمل دشمن... به سبب کشف این گونه اسرار ناشی شده است.

امامان بزرگوار ما پیوسته شیعیان را از افشای اسراری که کیان شیعه را به خطر می‌انداخت، برحذر می‌داشتند. برای مثال، امام صادق \square به یکی از کارگزارانش می‌فرماید: «زبان را نگهدار و باعث سلطه دیگران (دشمنان) بر ما مشو.»^{۱۸} امام محمد باقر \square نیز می‌فرماید:

روز قیامت، فردی را به سبب شمار کتدر خون نافرادی دیگر، مؤاخذه می‌کنند. او می‌گوید: خدایا! تو می‌دانی که من خون کسی را ریخته‌ام. خداوند متعالی می‌فرماید: بلی، چنین کاری به‌طور مستقیم از تو دیده‌نشده، اما تو از فلانی مطلبی را شنیدی و برای دیگران نقل کردی و این مطلب به گوش ظالم جباری رسید و آن فرد به همین علت کشته شد و تو در خون او شریک شدی.^{۱۹}

۳. وفای به عهد

وفای به عهد از ارزش‌های اخلاقی بسیار سفارش شده و فطری است^{۲۰} و اگر انسان جان خود را سپرد و پیمان خود گرداند، کار درستی انجام داده است، زیرا هیچ یک از واجبات الهی همانند وفای به عهد نیست.^{۲۱} «وفای به عهد از جمله صفاتی است که همه مردم جهان با تمام اختلافاتی که در افکار و تمایلات دارند، در آن اتفاق نظر دارند. وفای به عهد چیزی است که درباره دشمنان نیز باید رعایت شود.»^{۲۲}

سیره عملی امام نیز بر وفای به عهد استوار بود. برای مثال، پس از نوشتن قرارداد آتش بس در جنگ کربلا (قبل از عهد شکنی‌های معاویه)، گروهی از نیروهای لشکر آنحضرت تبهایشان پیشنهاد کردند که مفاد آنرا نادیده گرفته، دوباره با معاویه وارد جنگ شوند. امام ضمن رد پیشنهاد آنان، با حالت عتاب آلود به آنان فرمودند: «پس از امضا و رضایت دادن و عهد بستن نمی‌توان مفاد آن را نادیده گرفت».^{۲۳}

با وجود این، گاهی پایبندی به عهدها درست نیست. وفای به عهد با افرادی که هیچ پیمانی را به فرجام نمی‌رسانند، مگر این که به سودشان باشد و هموارها بتزویرو سیاست بازی و دغ لکاری با افراد، برخورد می‌کنند،^{۲۴} لازم نیست. امام علی پایبند بودن بر این پیمان‌ها را بر نمی‌تابد و وفاداری به این عهدها را نزد خدا نوعی خیانت می‌داند و در واقع، خیانت به خیانتکاران نزد خدا و وفاداری است.^{۲۵}

از این گذشته، فرماندهی با کسانی روبه‌روست که عملکرد آنان با نوعی خیانت پیچیده همراه است و گاهی برخی از آنان با سرویس‌های اطلاعاتی دشمن ارتباط دارند. برای مثال، افرادی که با نزدیک شدن به وی یا وابستگانش عکس‌ها و اطلاعاتی از آنان تهیه کرده و می‌توانند آبروی شغلی و خانوادگی وی را تهدید کنند و ناجوانمردانه و با تنگنا گذاشتن و با گروکشی از فرماندهی پیمانی می‌گیرند. روشن است وفای به عهد در این موارد، نه تنها ارزشمند نیست، بلکه کوهش‌آمیز و جرم شمرده می‌شود.^{۲۶}

۴. رازداری یا افشاگری

حفظ اسرار و عیوب نظامیان از نظر اخلاقی و امنیتی، اصلی مهم و لازم‌الاجرا در نظامیان است و فرماندهی در پنهان داشتن رازها و عیوب پرسنل از همه سزاوارتر است و باید

«زیردستانی را که باعث پرده‌داری و شیوع عیوب پرسنل می‌شوند از خود دور کند.»^{۲۷} اما سیره امام □ در این باره نشان می‌دهد که آن حضرت گاهی و بنابر دلایلی افشاگری عیوب افراد را ضروری می‌دانسته است. اکنون مناسب است به عللی این سیره بپردازیم:

الف) عبرت‌گیری از سرنوشت خیانتکاران

در صورت خیانت شخصی از همکاران نزدیک، ضمن مجازات وی باید طوق بدنامی به گردنش افکند^{۲۸} و عیبش رسوا شود.

ب) روشن کردن راه درست از نادرست

گاهی امام □ برخی را رسوا می‌کرد تا برای مردم راه خدا از راه غیرخدا جدا شود. برای مثال، برخی معاویه را از آن حضرت سیاست‌مدار و هوشمندتر می‌پنداشتند، در این میان آنحضرت آگاهی می‌داد که «اگر ناپسندی پیمان‌شکنی نبود، مناز تمام‌می‌مردم هوشمندتر بودم»^{۲۹} یعنی آن حضرت از هم‌کسرت تواناتر و داناستوارتر است، ولی برای پیروی از دستور خدا و رسول از آنچه رضای آنان نیست، چشمی پوشد، و امثال معاویه پیرو شیطان‌هوی نفس‌اند^{۳۰} که با نیرنگ و پیمان‌شکنی کار خود را جلو می‌برند و این نشانه برتری رأی و اندیشه آنان نیست.

ج) سرکوبی انحرافات عقیدتی

نمونه روشن آن به نقد کشیدن عقاید خوارج است.^{۳۱} آن حضرت قبل از پیدایش و شکل‌گیری این عقاید، هشدارها و افشاگری‌هایی دارد^{۳۲} و درباره ماهیت و علل گمراهی خوارج^{۳۳} و خبر پیامبر اکرم □ درباره آنان^{۳۴} و تداوم انحراف فکری آنان بیاناتی رسواگرانه دارند.^{۳۵}

د) جلوگیری از اختلاف میان صفوف مجاهدان

امام □ از دنیاطلبی و اغراض شخصی کسانی پرده برمی‌داشت که باعث اختلاف میان صفوف مجاهدان می‌شدند، مانند افشای اهداف سران ناکتین (طلحه و زبیر)^{۳۶} که به بهانه خون‌خواهی عثمان مقدمات جنگ داخلی را فراهم می‌کردند یا افشای نیات مروان که برای بیعت نزد امام □ آمده بود و آن حضرت دست وی را یهودی خواند به طوری که اگر با دستش بیعت کند در نهران و به راحتی آن را می‌شکند.^{۳۷}

۵. حق خویشاوندی یا حق سازمان

امام □ درباره خویشاوندان، به ویژه تهیدستان آنان سفارش‌های مهمی دارند.^{۳۸} و هر کس را موظف می‌داند که به بستگانش عنایت داشته برای گشایش زندگی، آنان را یاری‌کند. یک فرمانده نیز باید به این وظیفه الهی عمل کند. اما انجام این وظیفه، به‌ویژه درباره خویشان نظامیکه در حوزه خدمتی وی مشغول به کار هستند، می‌تواند برای او محذورات اخلاقی فراهم کند، بخصوص اگر آن‌انتموقع، نیازمند و فرصت‌طلب باشند. برخی از اینان از فرصت «راحت‌سخن گفتن» خود با فرمانده، بهره‌جسته و با آه و ناله‌ای جانسوز، امتیازی یا حل‌مشکلی را تقاضا می‌کنند مبنی بر اینکه:

الف - فرماندهی با استفاده از نفوذ معنوی (و نه جایگاه شغلی و دستوری) خود، کارها و مشکلات آنان را تسهیل کند؛ بدین معنا که پرسنل وی به لحاظ محبت به فرمانده، تلاشی دلسوزانه و خارج از برنامه برای حل مشکل شخص خویشاوند فرمانده داشته باشند.

ب - با توجه به اشراف فرماندهی، از نقاط کور قانون و تبصره‌ها و بندها به نفع آنان استفاده کند، زیرا برخی کارها از نظر قانونی، شرایط یکسان دارند؛ یعنی هم «انجام شدنی» و هم «انجام نشدنی» هستند و انتخاب یک طرف، و بسته به نظر فرماندهی است. به نظر می‌رسد به‌کار بستن این توجیهاات برای رسیدگی به امور خویشاوند درست نیست، زیرا برای صلهٔ رحم باید از سرمایه‌ها و توانمندی‌های شخصی بهره‌برده شود، نه از توان و استعدادهای سازمان.

در توجیه دوم نیز باید گفت که اولاً: قانون باید شفاف باشد، ثانیاً: تبصره‌های یادشده باید برای همه باشد و اگر مقدر نیست که برای همگان باشد، بهتر است برای هیچ‌کس نباشد. از دیدگاه امام □ همیشه باید ملزم به حق بود و در صورت زیان به (سازمان و) مردم و تحمیل هزینه‌هایی، مانند وقت و نیرو، باید به‌گونه‌ای با خویشان رفتارش و دک‌هقراردادی به‌سودش انمنع‌دنگردد، در غیر این‌صورت، سودش برای آنانو عیبوننگشدر دنیا و آخرتبرای فرماندهیخواهد ماند.^{۳۹}

فرماندهی باید متوجه باشد که این‌گونه اقدامات موجب می‌شود تا پرسنل احساس تبعیض کرده و نتوانند آن را تحمل کنند. بنابراین، با عنایت به این مفسده، اگر بی‌توجهی به بستگان و نزدیکان هم صدمه‌ای در پی داشته باشد، مانعی ندارد.^{۴۰} البته «اگرچه اجرای حقم مشکلاتی برای نزدیکان فراهم آورد، ولی [فرمانده باید] تحمل‌سنگینی اجرای آنرا بیهیاد قیامت بر خود هموار سازد»^{۴۱} و بهتر است که در برابر خواست خویشان به پرسنل دستور دهد که طبق مقررات با آنان عمل شود.

۶. حرمت فرماندهی و جسارت حقیقت‌گویی نیروها

فرماندهی به سبب مدیریت نیروهای مدافع و آماده‌جانبازی باید جایگاهی ویژه داشته باشد. ارتش و به طبع آن، فرماندهانش زینت حاکمان و رکن امنیت کشورها هستند.^{۴۲} باید در خارج و داخل سازمان خود، وجاهت و ابهت داشته باشند، از این‌رو نیروهای فرودست ملزم به احترامات نظامی و تشریفات خاصی برای فرماندهی هستند. از نظر اخلاقینیز باید انسان‌هایی که مسئولیت‌های پرخطری دارند، مدح و ستایش شوند.^{۴۳}

فرماندهان مسلمان گاهی با در نظر داشتن آموزه‌های اسلام و از سوی دیگر، حفظ حرمت فرماندهی، دچار بلا تکلیفی اخلاقی می‌شوند، زیرا از سویی، فروتنی و تحمل فرودستان و خودمانی شدن و انس با آنان و افتاده‌حال بودن، شایسته یک فرد مسلمان است و نیرو باید احساس نزدیکی به فرمانده خود داشته باشد، و از سوی دیگر، باید جایگاه برتر خود را حفظ کند، به طوری‌که پرسنل جایگاه فرماندهی راقعه‌ای رفیع بدانند که جای همه کس و هرگونه مداخله نیست. با این وصف است که پرسنل دستور را محترم شمرده و اگر غیر از این باشد، زمینه کاهلی و بی‌نظمی نیرو هنگام خطر، فراهم می‌شود.

شکی نیست که امام علی علیه السلام جایگاه عظیمی برای ارتش و فرماندهان قائل است،^{۴۴} اما از نظر آن‌حضرت، رفتار فرماندهی و تربیت نیرو باید به گونه‌ای باشد که هم زمینه سوءاستفاده کم‌خردان را از میان ببرد و وقار و حریم فرماندهی حفظ شود، مانند آنکه در مسائل غیرمهم، فراوان و مستقیماً نیرو را تنبیه نکند،^{۴۵} و هم نیرو بتواند به فرمانده نزدیک شود و در صورت لزوم، کلام حقش را اظهار نماید.

البته گاهی افراد مغرض و منافق، حریم فرماندهی را می‌شکنند. در تاریخ نیز ذکر شده است که افرادی مانند /شعث بن قیس شدیدترین لحن و تعبیر را با فرماندهشان، امیرالمؤمنین □ داشتند، اما آن حضرت متعرض آنان نشد.^{۴۶} باید توجه داشت که اندک این حریم‌شکنی‌ها عادی است، زیرا عادتاً نظامیانی نادان، منافق و گستاخ در دسته‌ها و گردان‌ها هستند که حاضرند حرمت فرمانده را بشکنند، اما این حالت نباید عمومیت پیدا کند.

از دیدگاه امام □ دور بودن کادر از فرماندهی، مصیبت و مشکل بزرگی برای فرماندهی و ارتش است، و در برابر، بسترسازی و فرصت دادن به نیرو برای «آسوده حق‌گویی» اصل مهم‌برای نزدیک شدن نیرو به فرماندهی است. این دیدگاه را می‌توان با دو اصل تبیین کرد:

الف) حق‌طلبی

دور بودن فرماندهی از بدنه ارتش باعث آمیختگی حق و باطل و آشکار شدن باطل در لباس حق برای وی می‌شود،^{۴۷} زیرا نیرو هنگامی که به علت ترس از عواقب جسارتش نتواند به راحتی حق را به آگاهی فرماندهی برساند، فرماندهی دچار خامی و کم‌اطلاعی می‌شود.

امام علی □ در صفین به رزمندگانش اظهار می‌دارد که با او برای گفتن حق، راحت باشند و با ترس و رعشه با وی سخن نگویند که گویی او فرماندهی سرکش و خشمگین است که باید از او دوری جست.^{۴۸} از سخنان آن بزرگوار می‌توان بهره برد که فرمانده باید آمادگی شنیدن مطلب یا مشورت را برای احیای عدالت داشته باشد و به زیردستان خود اطمینان دهد که در برابر حرف حساب و بیان مشکلات و انتقادات، هیچ مشکلی متوجه آنان نخواهد شد،^{۴۹} زیرا چه بسا فرمانده غرق در خطای و جهل عمیقی باشد.^{۵۰}

نتیجه آنکه فرماندهی برای بسترسازی شنیدن حق، باید به گونه‌ای رفتار کند که نیرو برای بیان حق، احساس امنیت کند، چنان‌که سیره عملی علی □ نیز چنین بوده است. مؤید این مطلب، شیوه برخورد آن حضرت با افراد است، چنان‌که از اصحاب آن بزرگوار نقل شده که برخورد ایشان به گونه‌ای بود که «ضعیف هیچ‌گاه از جور او نمی‌ترسید و قوی نیز برای ستمکاری خود در او طمع نمی‌کرد».^{۵۱}

ب) دور کردن چاپلوسان

«ستودنکسی بیش از آنچه سزاوار است، چاپلوسی است [و از سوی دیگر] کمتر از آن، از ناتوانی یا [برخاسته از صفات رذیله‌ای چون] حسادت است.»^{۵۲}

مدح مسئولان پرتلاش و خطرپذیر، امری فطری است^{۵۳} و شایسته است نیروها، دست‌کم با احترامات نظامی جایگاه فرماندهان را پاس بدارند، اما همیشه مدح در کار نیست و گاهی سخن حق، برخی فرماندهان را تلخ‌کام می‌کند و آنان به علت ناراحت شدن از حق‌گویی افراد و انتقام‌گیری از منتقدان و برخورد با آنان، از تملق‌زبانی و عملی متملقان، احساس آرامش کرده و به آنان گرایش پیدا نموده^{۵۴} و بدین‌سان با سلطه آنان نیروهای حق‌گو از حوزه فرمانده‌ای دور می‌شوند. و در چنین شرایطی حضور پررنگ چاپلوسان در کانون فرماندهی موجب می‌شود تا روی واقعیات پرده افکنده شده و مشکلات از نظر فرماندهان مخفی شود.

امام علی^{۵۵} به علت خطر حضور متملقان، به مالک اشتر فرمان می‌دهد که ضمن برقراری روابط صمیمانه با پرهیزکاران و راست‌گویان، آنانرا چنان پرور دهد که او را فراموش نکنند و در واقع کاری کند که اینان نیز به تملق‌گویی گرایش نداشته باشند.^{۵۵} براساس همین مبنا آن حضرت در منطقه صفین به رزمندگان یادآور می‌شود که از به کار بردن الفاظ پرتنطنه و پرمطراق که برای پادشاهان جبار استفاده می‌شود، بیزار است و نباید آنان ریاکارانه با فرمانده خود رفتار کنند.^{۵۶} نتیجه آنکه عمل کردن براساس این دو اصل، همدلی و نزدیکی حق‌گرایانه با نیروها را در پی خواهد داشت.

همین دو الگوی رفتاری (رعایت حریم فرماندهی و جسارت حق‌گویی فرمانبر) در جنگ تحمیلی در بین رزمندگان و فرماندهان به خوبی مشاهده می‌شد و فرماندهان به علت مواضع و انگیزه‌های حقشان (بدون هیچ ژست و طمطراقی) بر دل‌ها حکومت می‌کردند و از این جهت حریمشان نزد مجاهدان لازم شمرده می‌شد، و از سوی دیگر، فرمانبران با احساس یگانگی عمیق به آنان، از اظهار حق‌گویند برابر فرماندهان کوتاهی نمی‌کردند.

۷. گزینش‌ها

الف) ملاک‌های گزینش مشاوران

یک سازمان نظامی قوی بر شانه‌های افراد شایسته خود استوار است و وجود و به کارگیری شایستگان بر اساس کیفیت گزینش افراد است. معمولاً گزینش آنان با مشاوران انجام می‌شود، از این رو انتخاب مشاوران مناسب یکی از دغدغه‌های مهم یک فرمانده است، چراکه با مشاوران خوب، گزینش‌ها، تشویق‌ها و تصمیم‌ها آسان می‌شود.

امام علی علیه السلام سه ملاک سخاوت، شجاعت و قناعت را در گزینش مشاوران بیان می‌فرماید. این ملاک‌ها در حق‌گرایی و در نظر داشتن مصالح انسانی کمک فراوانی به فرماندهی می‌کند. ایشان می‌فرماید:

بخیر... ل، ترس... و
 حریر صدر مشورت کردند خالتند هکتور از بختش مانع گردند، و از تنگدستی می‌ترسانند و
 در انجام کارها روحیه‌تورا سستی کنند و حرص بر اندوختن باستمکاری را در نظر تزیتمی دهند
 ... ریشه‌این ویژگی‌ها بدگمانی به‌خدا ی بزرگ است.^{۵۷}

روشن است این نوع مشاوران باعث بازداشتن امکانات از نیروها و احتیاط افراطی و توجیه برخی ستم‌ها به نیروها می‌شوند. برخی از فرماندهان به شدت «سازمان‌گرا»^{۵۸} به این نوع مشاوران گرایش دارند در حالی که از دیدگاه امام علی علیه السلام فرمانده سپاه باید از توانایی‌های خویش برای ایثار و احسان به سربازان خود و حتی به خانواده‌های ایشان، بهره کامل ببرد و به عدل و انصاف با آنان رفتار کند تا اندیشه سربازان به جنگ و دفاع معطوف شود.^{۵۹} نتیجه آنکه با وجود مشاوران مورد اشاره در کلام امام علیه السلام زمینه رفتار حق‌گریزی فرمانده و از دست دادن توفیق احسان و عدل وی تقویت می‌شود.

ب) ملاک‌های گزینش معاونان و همکاران صاحب سر

این گزینش برای فرماندهان بسیار سرنوشت‌ساز است، زیرا گزینش شدگان را در جایگاه «بطانه»^{۶۰} و محرم اسرار قرار می‌دهد. به طور معمول، ملاک‌های این گزینش، خوش‌فکری، نفوذ بر اشخاص (مِثْلًا رَأَيْهِمْ تَفَادِهِمْ)^{۶۱} و خوب سخن گفتن^{۶۲} و همراهی با فرمانده است. امام علی علیه السلام ملاک‌های خوش‌فکری و نفوذ بر اشخاص را تأیید فرموده و معیار نداشتن سابقه همکاری با ستمگران را مهم می‌شمارد. و از سوی دیگر، در «خوب سخن گفتن»

صراحت لهجه در حق‌گویی و در «همراهی کردن»، همراهی خداپسندانه را تأیید می‌کند. در این صورت، امام علی \square این چند ملاک را در این گزینش لازم می‌داند: ۱. خوش‌فکر بودن، ۲. تسلط بر افراد، ۳. سابقه نداشتن همکاری با ستمگران، ۴. حق‌گویی، ۵. همراهی نکردن با آنچه خدا نمی‌پسندد. امام \square فواید این افراد را چنین می‌شمارد که «هزینه‌آنان سبک‌تر، یاری‌شان بهتر، مهربانی‌شان بیشتر، و دوستی‌آنان با غیر فرمانده حکم‌تراست.»^{۶۳}

ج) ملاک‌های گزینش دفترداران و کارمندان اداری ویژه برای سیاست‌ها و امور محرمانه

نیروی اداری، مانند دبیرخانه، بایگانی و منشی، در امور نظامی اهمیت و نقش ویژه‌ای دارد. برخی چون گزینش نیرو برای امور اداری را کم‌اهمیت می‌دانند با اندکی تحقیق و اصل «خوش‌بینی» به مؤمنان، انتخاب خود را انجام می‌دهند، اما حضرت علی \square این رفتار را نمی‌پسندد و برای انتخاب آنها چند نکته بیان می‌فرماید:

الف) اصل بر عدم حسن ظن باشد، زیرا ممکن است در «پس‌ظاهرسازی‌های افراد، نه‌خیرخواهی وجود داشته باشد و نه‌آمانت‌داری نشانی یافت شود.»^{۶۴}

ب) پرونده خدمتی آنان نزد فرماندهان شایسته پیشین بررسی شود.^{۶۵} با این دو شرط، انتظار می‌رود کسانی انتخاب شوند که میان مردم، اثرشان نیکوتر، و درامانت‌داری معروف‌ترند.^{۶۶} علت لحاظ کردن این شروط، نامه‌ها و نوشته‌های محرمانه است که در بردارنده سیاست‌ها و اسرار فرمانده و نظام است و لحاظ کردن این شروط «نشانه‌خیرخواهی و احساس مسئولیت در برابر خدا و مردم است.»^{۶۷}

د) ملاک‌های گزینش فرماندهان

اطاعت از فرماندهی، قدرت جسمی و روحی و تخصص^{۶۸} در نظامی‌گری (مانند هدایت نیروها، به کارگیری جنگ‌افزارها و کارآزمودگی) از شروط اصلی در انتخاب فرماندهان است.^{۶۹} از دیدگاه امام علی \square این ویژگی‌ها جزء شروط حداقلی در انتخاب فرماندهان ارشد است. حال اگر در مواردی افرادی یافت شد که این صفات را به یک اندازه داشتند، در این صورت، ملاک انتخاب و ترجیح چیست؟ از فرمایشات امام \square در نهج البلاغه ملاک‌های مرجح دیگری را بهره می‌بریم که عبارت‌اند از:

یک - «أَنْصَحُ»^{۷۰} (خیرخواهی و خلوص) یکی از ملاک‌های اولویت است که از این واژه، علاقه‌مندی به ولایت استفاده می‌شود.^{۷۱} و دلسوزتر (أَنْصَحُ) به (دین) پیامبر اکرم □ و امام □ و ولایت، برای فرماندهی شایسته‌تر است.

دو - «کَمک به سربازان» یکی دیگر از ملاک‌های اولویت است، چراکه با امداد رسانی به سربازان و خانواده‌های آنان، روحیه سربازان تقویت می‌شود.^{۷۲} در واقع، این ملاک، نوعی خیرخواهی از سوی فرماندهان منتخب درباره فرودستان است.

سه - «پاکیزه‌گی روحی» (انقاهم جیبا) و «شکیبایی» و برخی از صفات دیگر که برگرفته از دو صفت است، مانند دیر به خشم آمدن، پوزش‌پذیر بودن، ترحم و مهربانی به ناتوانان و گردن‌کشی در برابر زورمداران.^{۷۳}

بدیهی است که این ملاک‌ها می‌توانند در انتخاب گزینه‌ها به ما کمک کنند. برای مثال، گزینه‌ای را در نظر بگیرید که تخصص بالایی دارد و در برابرش گزینه‌ای است که با وجود تخصص معمولی، صفات معنوی، چون «رحمت برای ناتوانان و نعمت برای قلدران» را نیز دارد که به نظر می‌رسد مورد دوم، ترجیح دارد. با این ملاک‌ها و اولویت‌ها ضمن رسیدن به افقی نو در این نوع گزینش، به گزینش فرماندهانی چون مالک اشتر رهنمون می‌شویم.

همچنین با توجه به ملاک‌های یادشده و لحاظ شرایط گزینش، به ویژه شرط «ترجیح فاضل بر مفضول»، فرماندهی می‌تواند دوستان و خویشان خود را برای جایگاه‌های فرماندهی انتخاب کند. واقعیت این است که گاهی فرماندهی به علت شناختی که از توانایی و شایستگی دوستان، هم‌دوره‌ای‌ها و خویشان خود دارد، به انتخاب آنان رغبت پیدا می‌کند که با ملاک‌های مطرح‌شده، گزینش او درست و حق است.

۸. نظارت و رسیدگی (مستقیم و غیرمستقیم)

الف) کیفیت نظارت بر فرماندهان و همکاران نزدیک

امام علی □ برای نظارت بر مسئولان و همکاران نزدیک، بهره‌جستن از جاسوسان راستگو و باوفا را سفارش می‌فرماید، زیرا این نوع نظارت علاوه بر اینکه باعث رسیدگی و مهربانی آنان با فرودستانشان می‌شود، حجتی برای مجازات خیانتکاران است.^{۷۴}

اما جست‌وجو در امور پنهانی و در بدی‌ها و نقاط ضعف مردم که به آن تجسس یا جاسوسی می‌گویند،^{۷۵} جزء ذایا اخلاقی شمرده می‌شود که قرآن مجید مؤمنان را از آن نهی کرده است، چرا که عامل مؤثری در ایجاد بدبینی و از هم گسستگی اخوت و برادری است. البته باید توجه داشت که همه تجسس‌ها، ممنوع و بد نیستند. در واقع، هرگاه غرض از تجسس، یافتن عیب‌های دیگران، به قصد ضرب‌بزه یا بر ووهت‌کردن مؤمنان باشد، و هیچ‌گونه عقلایی در کار نباشد، ممنوع و ناپسند است، و در مواردی که هدف تجسس، کننده به منظور رعایت مصالح تبر و بالاتری، مثل حفظ نظام یا انجام وظیفه قانونی و شرعی، تفتیش و تجسس کند، نه تنها جایز، بلکه واجب است.^{۷۶} بنابراین، ناپسند بودن تجسس تا جایی است که پاهای مصالح مهم‌تری در کار نباشد و گرنه به مقتضای قاعده «اهم مهم»، مصدحاً است. لذا هم‌مقدمش

و تجسس مجاز می‌شود، مانند جایی که جست‌وجو و تفتیش برای کشف توطئه، روشن شدن تحقیق و شناسایی کار شکنان باشد که در این گونه موارد، مجاز می‌شود.^{۷۷} امام خمینی □ در این باره فرموده‌اند:

در قرآنی فرماید: «وَلَا تَجَسَّسُوا» در ستاست، ولی قرآن حفظ نشود ما هم فرموده است ...
همیشه ما وظیفه‌ها را جاسوسی حفظ کنید اس ... لا مرا ...
حفظ خود اسلام، از جان مسلمانان هم بالاتر است ...
جاسوسی فاسد خوب نیست، اما برای حفظ اسلام و حفظ نفس مسلمانان واجب است ...^{۷۸}

البته باید توجه داشت که از نظر قانون، برای انواع تجسس، همچون بازدید از منازل، شنودهای تلفنی، بازرسی‌نامه‌ها و ... باید با هماهنگی و مجوز رسمی از مراجع صلاحیت دار و فقط برای انجام اموریتو حفظ مصالح نظام صورت گیرد.^{۷۹}

ب) نظارت بر خانواده‌های نیروها

رسیدگی فرماندهی به مشکلات سربازان «به سبب اینکه آنان مأمور و در استخدام اویند» کافی نیست، زیرا سختی و مشقت نظامی‌گری برای خانواده‌های آنان نیز کاملاً محسوس است. به تعبیر دیگر، در امور نظامی تنها به استخدام‌شدگان عنایت کردن منصفانه نیست و

به کارگیری قسمتی از امکانات برای تسلی و رفاه فردی و اجتماعی خانواده آنان کاملاً اخلاقی است.^{۸۰}

ج) تداوم رسیدگی به امور کوچک آنان
 برخی فرماندهان بیشترین توجه‌شان به انجام خدمات چشمگیر و کلان برای نیروهاست، زیرا این امور را از وظایف اولیه فرماندهی می‌دانند و براساس این منطق، حاضر نمی‌شوند شخصاً به برخی امور جزئی مداومت داشته یا برخی از کارهای کوچک را برای نیرو انجام دهند، در حالی که اخلاق علوی می‌طلبد که رسیدگی به امور کوچک آن‌ها سبب رسیدگی به کارهای بزرگش _____ انفراموش نشود، زیرا از نیکی‌اندک‌اوسودمی‌برند، و به نیکی‌های بزرگ‌گش نیز نیازمندند.^{۸۱} بدیهی است که این‌گونه رفتار، خوش‌بینی نیروها را به فرماندهی در پی خواهد داشت، زیرا گاهی رسیدگی شخصی فرمانده برای معالجه بیماری فرزند نیروی‌اش یا تماس تلفنی وی برای حل مشکل وی تأثیر فراوانی در روحیه نیرو خواهد داشت. بنابراین، گاهی در تعارض «پیگیری امور کلان» و «رسیدگی به برخی امور جزئی»، امر دوم مقدم است.

د) رسیدگی و ارتباط ویژه به خانواده‌های اصیل و پارسا
 امام علی علیه السلام در سفارشات خود راجع به نظامیان، توصیه ویژه‌ای داشته و تأکید می‌فرماید که فرماندهی باید با خانواده‌های نظامی ریشه‌دار و پارسا و دارای سوابق نیکو و سلحشور، روابط نزدیک برقرار کند و «مانند تفقد پدر و مادر از حال فرزند، این قشر را مورد تفقد و محبت قرار دهد و این تفقد و محبت را بزرگ مپندارد».^{۸۲}

البته در اینجا ممکن است گفته شود که فرماندهی باید با یک دید به همه پرسنل و خانواده‌هایشان نگاه کند و صرف پارسا یا اصیل بودن، دلیل عنایت ویژه به عده‌ای نمی‌شود. به عبارت دیگر، آیا رسیدگی و ارتباط تنگاتنگ با برخی پرسنل و وابستگان آنان موجب تبعیض نمی‌شود؟

امام علی علیه السلام «گرد آمدن بزرگواری‌ها و نیکویی‌ها در آنان»^{۸۳} را مرجح حکم خود بیان فرموده‌اند. و یکی از علت‌های این حکم شاید این باشد که ارتباط فرمانده با این دسته باعث می‌شود که نظامیان به حرکت‌های صحیح و موفق فرماندهی در سازمان دلگرم

شوند.^{۸۴} اینان کسانی نیستند که با چابلوسی برای خود جایی باز کنند، بلکه فرماندهی باید در پی جذب آنان باشد و به مشکلاتشان رسیدگی کند.

۹. تشویق و تنبیه الف) شرط کلی تنبیه

در میان برخی از نظامی‌ها رایج است که فرماندهان می‌توانند به‌رغم قصور در مسئولیت خود در قبال نیروها، آنان را تنبیه کرده و آنها می‌توانند از زیردستان سؤال کنند، اما زیردستان نمی‌توانند از فرماندهی سؤال نمایند. در واقع، فرماندهان در این موارد از قوه قهریه خود ناروا بهره می‌جویند. البته این دیدگاه، درست نیست، زیرا حقوق فرمانده و فرمانبر طرفینی و متقابل است.

امام علی^ع در نامه‌ای به فرماندهان سپاه خود یادآور می‌شود هنگامی که فرمانده، مسئولیت‌های خود را در قبال فرمانبران انجام داد، به خود حق می‌دهد که انسان کج‌رفتار و نافرمانبر را خوار و تنبیه کند.^{۸۵} از این مطلب می‌توان نتیجه گرفت که اگر فرمانده عالی‌رتبه در پرداخت و احیای حقوق فرودستان کوتاهی کند، اخلاقاً مجاز به تنبیه آنان نیست.

از حقوقی که پرداخت آن به عهده فرماندهی است، تأمین مخارج کافی زندگی کارمندان در برابر صرف عمرشان برای دفاع از امنیت است. امام علی^ع این حق را از سویی، بستری برای حق کمال‌خواهی و خودسازی نیروها شمرده‌اند که بدین وسیله نیروها فارغ از ضروریات زندگی به تطهیر خود و افراد تحت تکفل خود پردازند و از سویی دیگر، باعث اتمام حجت بر آنان می‌داند.^{۸۶}

این بیان امام^ع نیز نشان می‌دهد که فرمانده در صورتی می‌تواند با نیروهای خود برخورد کند که به اندازه کافی علیه آنان حجت داشته باشد و آن حجت در صورتی به کمال خواهد رسید که در پرداخت حقوق کافی به آنان نهایت تلاش خود را کرده باشد. گرچه آنان هنگام گزینش و استخدام، تعهداتی داده‌اند که در دفاع و امنیت کیان کشور (وظیفه ذاتی خود) کوتاهی نکنند، ولی به هر حال، اگر فرمانده در حق آنان و تعهدات خود کوتاهی کرده باشد، حجت علیه خود اوست.

ب) تنبیه غیر مجرمان

گاهی فرماندهان با تخلف یا بی‌نظمی که عامل آن را نمی‌شناسند، روبه‌رو می‌شوند. معمولاً در برابر این مسئله، دو راه پیش می‌گیرند: یا واقعه را نادیده می‌گیرند، زیرا مجرمان را نمی‌شناسند، و یا تنبیه همگانی می‌کنند، در حالی که تعدادی از آنان نه تنها جرمی مرتکب نشده‌اند، بلکه وظایف خود را به خوبی انجام داده‌اند. و این نوع تنبیه، درباره سربازان وظیفه، شایع است. در واقع، فرماندهان با این کار خود می‌خواهند از بی‌نظمی جلوگیری کنند. البته این اقدام از جهاتی دیگر نیز توجیه‌پذیر است، زیرا فرمانده در کوتاه‌ترین زمان و کمترین زحمت، مجرم را تنبیه کرده و به مقصود خود می‌رسد.

این نوع تنبیه با دیدگاه **نهج البلاغه** مخالفست دارد، چراکه «هرگز نباید نیکو کار و بدکار در نظریک سانباشند، زیرا نیکو کاران در نیکو کاری بی‌رغبت، و بدکاران در بد کاری تشویق نمی‌شوند، پس هر کدما از آنان را باید بر اساس کردارشان پاداش داد.»^{۸۷} به نظر نگارنده، فرماندهان در چنین مواردی باید همت بیشتری کرده تا مجرمان واقعی شناسایی شوند و پس از شناسایی به جای تنبیه عمومی، تنبیه سخت‌تری برای مجرمان واقعی اعمال شود. در تشویق هم همین گفتار مطرح است.

ج) تشویق برای امتیازات شخصی یا ارزشمندی کار

شخص گرانقدر و شرافتمندی که برای مثال، شرافتش به سبب حسب و نسب یا به علت زحمات و فداکاری‌های وابستگانش برای مملکت و اسلام است، کار ارزشمندی انجام داده‌ودر برابر او پرسنلی عادی و گمنامی است که ارزش کارش بیشتر از این شخص است و در واقع، اولی امتیازات شخصی بیشتری داشته و دومی کارش ارزشمندتر است. حال کدام یک برای تشویق ترجیح دارند؟

از دیدگاه امام علی \square فرمانده اخلاقاً موظف است که رنج و زحمت و ارزش کار هر کدام را شناسایی و برآورد کرده و بر این اساس، به آنان پاداش دهد. سربازی که ظاهرش غلط‌انداز، اما کارش چشمگیر است، بر اولی در تشویق شدن ترجیح دارد. بنابراین، «بزرگی کسی ما را بر آن ندارد که هر نچو کار کوچک او را بزرگ شماریم، و پستی کسی ما

راوادارن سازد که هر نجو کار بزرگش را کوچک بیندازیم»^{۸۸}، زیرا چنین رفتار بزرگوار را خلاف عدل و دادگری است و سبب بی‌رغبتی کارمندان در انجام کارهای می‌شود.

د) تنبیه همکاران نزدیک

عفو و بخشش یا دست‌کم تخفیف تنبیه همکاران و یاوران به سبب خدماتی و زحماتی که برای اسلام و مملکت خود انجام داده‌اند، امری پسندیده به نظر می‌رسد. امام علی^{۱۳} خود بارها به فرماندهانش گذشت و چشم پوشی از خطای زیردستان را سفارش کرده‌اند.^{۸۹} با وجود این، در سیره آن حضرت مواردی یافت می‌شود که آن امام رئوف برای مجازات یاران خود هیچ‌گونه ترحمی نمی‌کنند. از نظر ایشان شخص اگرچه از یاران نزدیک است، ولی با توجه به گزارش بازرسان و جاسوسانو تأیید خیانت او، باید ضمن کیفر بدنی، اموالی که در مدت فرماندهی‌اش گردآورده، مصادره شود و طوق بدنامی به گردنش آویخته گردد تا مردم او را بشناسند^{۹۰} و درس عبرتی برای دیگران باشد.

از سخت‌گیری امام^{۱۳} بر افسران می‌توان از مأموریت ایشان از طرف پیامبر اکرم^{۱۳} در یمن یاد کرد. آن حضرت هنگام برگشت از یمن و در راه مکه، برای امر مهمی فرماندهی سربازان را به یکی از افسران خود سپرد، و پس از بازگشت، ملاحظه فرمودند پارچه‌هایی - که از ملت نجران طبق قرارداد روز مباحله گرفته بودند، میان سربازان برای لباس احرام تقسیم شده است و آنان لباس‌ها را بر تن کرده‌اند. امام^{۱۳} از افسر خود که آنها را به امانت به سربازان داده بود، سخت ناراحت شد و به او گفت که چرا پیش از تحویل پارچه‌ها به پیامبر^{۱۳}، میان سربازان تقسیم کرده است. از این رو با پس گرفتن و بسته‌بندی کردن آنها، پارچه‌ها را به پیامبر^{۱۳} در مکه تحویل داد. این امر باعث رنجش افسران و سربازانش و شکایتشان نزد پیامبر گرامی شد و پیامبر^{۱۳} در این رخداد، ضمن تأیید عملکرد علی^{۱۳} آنان را از این بدگویی‌ها درباره امام^{۱۳} بازداشت و حضرت علی را غیر مداهن در دین خدا دانست.^{۹۱}

اکنون سؤال اینجاست که چگونه می‌توان بین این تنبیه امام^{۱۳}، روحیه رئوف و مهربان ایشان جمع کرد؟ البته امام^{۱۳} تلاش می‌کرد که عیوب یاران را با تذکرات و راهنمایی‌هایش اصلاح کند، اما در مواردی از عیب و جرمشان نمی‌گذشت.

اکنون برای تبیین این روش امام □ به این نکته‌ها اشاره می‌شود:

یک - خیانت به ملت

امام علی □ خیانت به ملت را بزرگ‌ترین خیانت می‌دانست.^{۹۲} بنابراین، نزدیکان فرمانده باید به اندازه‌ای امانت‌دار باشند که پست‌ها، اسرار و اموال تشکیلات را که کوتاهی درباره آنها، مجازات شدیدی در پیدارد، امانت‌های بزرگی بدانند. از این رو آن حضرت حتی به تیز بودن قلم‌ها و کم‌فاصله بودن خط‌ها، برای استفاده بهینه از بیت‌المال عنایت داشت.^{۹۳}

دو- انتساب به امام علی □

مردم، فرماندهان امام □ را نماینده ایشان می‌دانستند، از این رو امام □ گاهی اموری به ظاهر غیرمهم را برای فرماندهان و منسوبان خود جرم بزرگی می‌شمرد. عثمان بن حنیف از اصحاب پیامبر اکرم □ و از وفاداران امام علی □ فرماندار آن حضرت در بصره بود. وی شبی به مهمانی با شکوهی دعوت شد، بازرسان حضور وی را در آن مجلس اشرافی گزارش دادند. این امر برای آن حضرت بس گران آمد و امام تویخ‌نامه‌ای سخت برای وی فرستاد که چگونه «در جشنی شرکت کرده که فقیران را از خود می‌رانند و توانگران را فرا می‌خواند».^{۹۴}

ه (تنبیه خویشان

برخی از خویشان و بستگان فرماندهی به سبب فرصت‌طلبی و احساس نوعی مصونیت، با پرسنل، رفتاری منصفانه نداشته و به ناحق به امتیازاتی می‌رسند. امام علی □ درباره این قشر به فرماندهان هشدار می‌دهد که بدون لحاظ حقوق خویشاوندی کاری کنند که اینان توانایی چنین کارهای را نداشته باشند.^{۹۵} برای مثال، آنان را از جایگاه‌های مسئولیتی خود تنزل داده و امتیازات به دست آورده را از آنان بستانند تا ریشه این ستمگری‌ها بخشکد،^{۹۶} زیرا در غیر این صورت، «سودش برای آنان، و عیبوننگش در دنیا و آخرت برای فرمانده خواهد ماند».^{۹۷}

۱۰. دخالت و حضور مستقیم فرمانده در برخی امور نیروها و کارمندان

الف) دخالت و حضور مستقیم فرمانده در غیر میدان جنگ حساسیت شغلی و اهمیت فرماندهی در رده‌های بالا ممکن است این تصور را بیافریند که نباید مباشرتاً و مستقیماً کاری انجام داد. و دخالت در امور جزئی و غفلت از کارها کلان امری ناپسند است، در حالی که امام علی^{۹۸} در کارهای مشکل‌زا، مانند مانورهای نظامی که عبور لشکرها صدماتی به آبادی‌ها می‌زند، ضمن اعلام امکان دسترسی به آن حضرت، به عوامل حکومتی خود در شهرها دستور می‌دهد که «دراموری که لشکر یا نبرشما چیره شده‌اند [و سستی به شما شده است] که قدر تدفع آنرا جز با کم‌کند او منندارید، بهم منراجعه کنید که با کم‌کند او ندر آنرا بر طرف خواهم کرد. ان شاء الله.»^{۹۸}

در توضیح این دیدگاه امام^{۹۹} باید گفت که گاهی کارمندان برای حل برخی معضلات فرمانده می‌شوند، در این حال، فرمانده مستقیماً و حضوراً باید وارد عمل شود و تفویض امر در این موارد به سبب از بین رفتن حقوق ارباب رجوع یا درماندگی کارمندان، درست نیست. از این گذشته، در امور نظامی گاهی نیروها کارهای محرمانه و به طور کلی سری دارند که نه حاضرند غیر فرمانده از آنها آگاهی پیدا کند و نه افشای آنها به مصلحت نیروهای مسلح یا کشور است.^{۱۰۰}

ب) در دسترس نیروها قرار گرفتن

برخی فرماندهان به علت اعتبار مسند فرماندهی و کارهای کلان و نیز به منظور نگهداشتن اعتبار فرماندهی بر این عقیده‌اند که باید حجابی بین نیرو و فرماندهی باشد تا نیرو هنگام نیاز فرمان برد. این دیدگاه از نظر امام^{۱۰۱} که فرمانده را خادم نیروها و نیروها را بازوانی برای فرمانده جهت انجام وظیفه‌ای مقدس^{۱۰۱} و رابطه آنان را اخوت ایمانی می‌داند و نه رابطه‌ای تشریفاتی و قراردادی، نادرست است. البته از نظر امام^{۱۰۲} سیاست «درهای بسته» غلط است، اما سیاست «درهای همیشه باز» نیز به سبب مشغله‌های کلان فرمانده نیز صحیح نیست، از این رو بر فرمانده لازم است که زمانی را برای ارتباط با نیروها اختصاص دهد، چنان که امام^{۱۰۲} به فرماندهانش این دستور را داده‌اند تا از جریان‌ها و حقایق حوزه کاری خود دور نباشند.^{۱۰۲}

ج) وارد کارزار شدن فرمانده در خط مقدم و تنگناها رزم و حتی حضور فرمانده در جبهه و معرکه و پیشی گرفتن در جان‌فشانی، یکی از ارزش‌ها شمرده می‌شود. در حالات امیرالمؤمنین □ در جنگ جمل گفته شده است که در چندین مرحله، یک‌تنه بر قلب دشمن می‌زد، به طوری که به نظر می‌رسید حضرت برای تعمیر و راست کردن شمشیر خود برمی‌گشت. یاران برای جلوگیری از یکه‌تازی آن حضرت، برای هجوم به دشمن اعلام آمادگی می‌کردند و حضرت را به علت اینکه استواری دین به اوست از هجوم بازمی‌داشتند.^{۱۰۳} امام □ در جنگ صفین و نهروان نیز که حضور خود را ضروری می‌یافت، شرکت می‌کرد.

البته امام علی □ حضور و رزم فرماندهان را یک ارزش مطلق نمی‌داند، زیرا گاهی نظارت بر امور لشکری و پاسداری از مرکز و دفاع از مردم و از سوی دیگر، کوچک بودن درگیری‌ها و غیرسرنوشت‌ساز بودن هجوم و فعالیت دشمن، اقتضا می‌کند که فرمانده در معرکه حاضر نشود، چنان‌که پیامبرگرامی □ در جنگ‌ها و معرکه‌های غیرمهم با تعیین فرمانده‌ای پرچم را به دست او می‌داد.^{۱۰۴}

پساز جنگ صفین و نهروان، جمعی از لشکریان معاویه به برخی مناطق مرزی هجوم آوردند، در این میان، امام □ مردم را برای سرکوبی معاویه فراخواند، اما با سستی‌کوفیان روبه‌رو شد، به طوری که برخی شرکت خود را به حضور امام در این جنگ مشروط می‌کردند. امام □ از این تقاضا سخت برآشفته و اظهار کرد که چطور می‌تواند با رها کردن امور لشکری و کشوری، مانند دفاع از حقوق صاحبان حق، در هر حادثه غیرمهمی شرکت کند.^{۱۰۵} امام □ خود را مانند قطب‌آسیابی می‌داند که چرخ‌های نظام باید بر محور او بچرخد و بالحظه‌ای سرگردانی از جایگاهش، همه چیز به هم می‌ریزد.^{۱۰۶} بنابراین، گاهی مصلحت و اشرف‌بر امور جنگ و پشتیبانی اقتضا می‌کند که فرمانده حضور مستقیم در میدان جنگ نداشته باشد و فرمانده باید مصلحت‌سنجی کرده و البته مواظب باشد که به بهانه مصلحت‌سنجی از فیض جهاد مستقیم، محروم نشود.

نتیجه‌گیری

عدالت محوری، مهم‌ترین اصل امام علی □ در رفتار با فرودستان می‌باشد و بر همراهی برخی از نیروها و بخشش به افراد ترجیح دارد.

فرمانده، در حالی که دوست حقیقی مجاهدان است، با تمردان شدت عمل ندارد.

فرمانده، گرایش ویژه به پنهان‌پوشی و هایبکری موبزرگوار دارد.

باید به افراد برای انتخاب آگاهانه، آگاه‌یوبصیرتداد و از

جاهلنگهداشتن شانبرای استفاده‌ها بزرگ‌آنان اجتناب کرد.

رفتار دوستانه و صادقانه، با رفتار اطلاعاتی منافات ندارد.

عدم وفای به عهد

وفای به عهد درباره دغل‌کاران و فریب‌کاران حرمت ندارد.

اصل پوشاندن عیوب، برای تمیز حق از باطل، شناخت انحرافات عقیدتی و سرکوب آنها و جلوگیری از اختلاف مجاهدان، نقض می‌شود. درباره همکاران نزدیک نیز پس از احراز خیانتشان چنین است.

استفاده از قدرت معنوی و ابهام در قانون، توجیه‌های درستی برای صلح‌رحم نیست. جمع میان «حریم فرماندهی» و «نزدیک شدن نیروها به فرماندهی و جسارت حق‌گویی آنان» الزامی است.

برخی فرماندهان ملاک‌هایی برای گزینش دارند که باعث دور شدن آنان از حق‌گرایی می‌شود و امام □ برای اصلاح این ملاک‌ها سعی می‌کرد.

اهمیت مصالح امنیتی و دفاعی اسلام بر مصالح دیگری، چون مصالح فردی و خانوادگی بیشتر است. بنابراین، مجوز نظارت‌ها و رسیدگی‌های پنهانی، حفظ اسلام و مصالح امنیتی و جان مسلمانان است که چه بسا به تجسس در امور شخصی بینجامد. و با وجود اینها حفظ آبروی اشخاص اهمیت ندارد.

فرماندهی در صورت کوتاهی در حقوق ضروری پرسنل، نمی‌تواند نیروهایش را تنبیه کند یا دست‌کم حجتش برای مجازات آنان کامل نیست.

تنبیه همگانی (مجرمان و غیرمجرمان) درست نیست.

خدوم بودن و ارزشمندی افراد، باعث تخفیف مجازات آنان نمی‌شود.

امتیازات و ارزشمندی کار در تشویق اهمیت دارد و نه امتیازات و ارزشمندی افراد.

پستی و ناپسندیکار، در تنبیه اهمیت دارد و نه پستی و بی‌ارزشی افراد.

فرمانده باید در برابر خیانت فرودستانش به عرض و ناموس و مال مردم (دوست یا غیردوست) حساسیت شدید داشته باشد.
حضور فرمانده در معرکه‌ها ارزش مطلق ندارد.

پی‌نوشت‌ها

۱. ر.ک: نهج البلاغه، خطبه ۴۱ و ۱۹۱ (۲۰۰).

۲. اصغر قائدان، سیاست نظامی امام علی علیه السلام، ص ۲۴۴ و ۲۴۵.

۳. نهج البلاغه، خطبه ۱۶۹.

۴. نهج البلاغه، خطبه ۱۵.

۵. ر.ک: محمدباقر مجلسی، بحار الانوار، ج ۴۱، ص ۱۳۴-۱۳۵.

۶. نهج البلاغه، نامه ۵۳ ش ۲۰ و ۱۶.

۷. همان، خطبه ۱۲۶.

۸. ر.ک: نهج البلاغه، خطبه ۱۲۶.

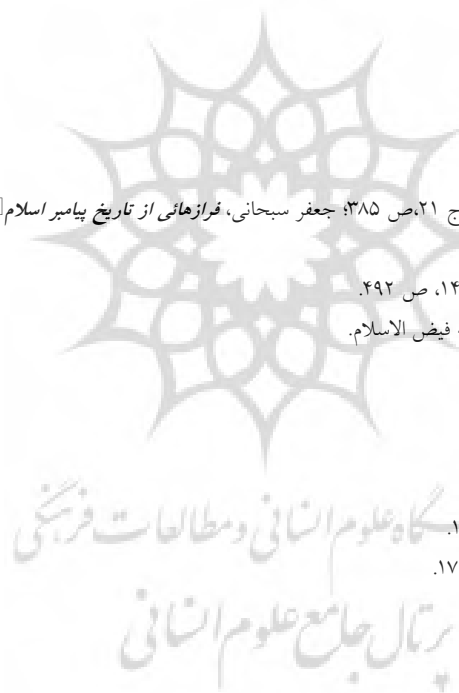
۹. همان.



۱۰. رک: نهج البلاغه، حکمت ۴۳۷.
۱۱. رک: مرتضی مطهری، سیری در نهج البلاغه، ص ۱۱۸.
۱۲. قاسم‌وائقی، اخلاق‌مدیریت، ج ۱، ص ۱۲۳.
۱۳. رک: نهج البلاغه، نامه ۵۰.
۱۴. همان.
۱۵. محمد دشتی، امام علی □ و مسائل نظامی و دفاعی، ص ۱۷۸.
۱۶. علی اصغر الهام‌نیا و همکاران، اخلاق‌اطلاعاتی، ص ۴۴.
۱۷. جمعی از نویسندگان، آیین‌رازداری در اسلام، ص ۴۱ و ۴۳ و ۴۵ و ۸۵.
۱۸. محمدبن یعقوب کلینی، اصول کافی، ج ۲، ص ۱۱۳.
۱۹. همو، ج ۴، ص ۷۷.
۲۰. محمد مقدس‌نیا و دیگران، آداب‌ معاشرت، ص ۱۴۵.
۲۱. رک: نهج البلاغه، نامه ۵۳ و ۱۳۴ و ۱۳۵.
۲۲. نهج البلاغه، نامه ۵۳ ش و ۱۳۶ و ۱۳۷.
۲۳. نصر بن مزاحم، وقعة صفین، ص ۵۱۴؛ جمعی از نویسندگان، صد در سزندگی از امام علی □، ص ۹۴.
۲۴. علی اصغر الهام‌نیا، اخلاق‌سیاسی، ص ۱۷۶.
۲۵. رک: نهج البلاغه، حکمت ۲۵۹.
۲۶. محمد حسن نبوی، مدیریت اسلامی، ص ۲۷۷.
۲۷. نهج البلاغه، نامه ۵۳ و ۲۴ و ۲۵.
۲۸. رک: همان، نامه ۵۳ ش ۷۸.
۲۹. نهج البلاغه، خطبه ۱۹۱.
۳۰. نهج البلاغه، ترجمه و شرح محمدنقی فیض الاسلام، ج ۴، ص ۶۵۰.
۳۱. رک: خطبه ۱۲۷.
۳۲. رک: خطبه ۳۶.
۳۳. رک: خطبه ۵۸.
۳۴. رک: خطبه ۵۹.
۳۵. محمد دشتی، امام علی (ع) و مسائل نظامی و دفاعی سازمان، ص ۶۲.
۳۶. رک: خطبه ۲۲ و ۲۳ و ۱۳۷ و ۱۶۹ و ۱۷۴.
۳۷. رک: خطبه ۷۲.
۳۸. رک: خطبه ۲۳.
۳۹. رک: نامه ۵۳ ش ۱۲۶-۱۳۰.
۴۰. محمود قوچانی، فرمان حکومتی، ص ۱۸۲.

۴۱. نامه ۵۳ ش ۱۲۸.
۴۲. رک: نامه ۵۳ ش ۴۴.
۴۳. رک: خطبه ۲۱۶ ش ۲۱.
۴۴. رک: نامه ۵۳ ش ۴۴ و نامه ۳۸.
۴۵. رک: جمال‌الدین خوانساری، *غرر الحکم*، ج ۷، ص ۴۲۳، باب الهم و المهم، قال علی(ع): من اشتغل بغير المهم ضیع الهم.
۴۶. مکارم و جمعی از نویسندگان، *پیام امیرالمومنین(ع)*، ج ۸، ص ۲۶۲.
۴۷. رک: نامه ۵۳ ش ۱۲۲.
۴۸. رک: خطبه ۲۱۶ ش ۲۲.
۴۹. مکارم و جمعی از نویسندگان، همان، ص ۲۶۴.
۵۰. رک: خطبه ۲۱۶ ش ۲۲.
۵۱. محمد تقی شوشتری، *بہج الصباغہ فی شرح نہج البلاغہ*، ج ۱۲، ص ۴۵۸؛ رک: نامه ۲۷.
۵۲. حکمت ۳۴۷.
۵۳. علی نقی فیض الاسلام، *ترجمہ و شرح نہج البلاغہ*، ج ۴، ذیل خطبه ۲۰۷ ص ۶۸۸.
۵۴. ناصر مکارم و جمعی از نویسندگان، همان، ص ۲۶۵.
۵۵. رک: *نہج البلاغہ*، نامه ۵۳ ش ۳۴.
۵۶. رک: خطبه ۲۱۶ ش ۲۲؛ مکارم شیرازی، *مدیریت و فرماندہی در اسلام*، ص ۱۱۶-۱۱۷.
۵۷. *نہج البلاغہ*، نامه ۵۳ ش ۲۸.
۵۸. رک: رضا تقوی دامغانی، *مدیریت اسلامی*، ص ۲۳۲-۲۳۵.
۵۹. رک: *نہج البلاغہ*، نامه ۵۳ ش ۱۶ و ۲۰ و ۵۵ و ۵۶ و ۵۹.
۶۰. *نہج البلاغہ*، نامه ۵۳ ش ۲۹.
۶۱. همان، نامه ۵۳ ش ۳۰.
۶۲. محمدحسن نبوی، همان، ص ۱۷۰.
۶۳. *نہج البلاغہ*، نامه ۵۳ ش ۳۱.
۶۴. همان، نامه ۵۳ ش ۹۲.
۶۵. رک: همان، نامه ۵۳ ش ۹۲.
۶۶. *نہج البلاغہ*، نامه ۵۳ ش ۹۳.
۶۷. همان.
۶۸. رضا تقوی دامغانی، همان، ص ۱۳۰-۱۳۱ *علوم انسانی و مطالعات فرهنگی*.
۶۹. رک: *نہج البلاغہ*، نامه ۳۸.
۷۰. رک: همان، نامه ۳۴ و ۵۳ ش ۵۱ و ۹۳.

۷۱. همان.
۷۲. ر.ک: همان، نامه ۵۳ ش ۵۷ و ۵۶.
۷۳. ر.ک: همان، نامه ۵۳ س ۵۲ و ۵۱.
۷۴. ر.ک: همان، نامه ۵۳ ش ۷۵ و ۷۶.
۷۵. ابن منظور، *لسان‌العرب*، ج ۶، ص ۳۸.
۷۶. علی اصغر الهام‌نیا و همکاران، همان، ص ۵۵.
۷۷. همان.
۷۸. امام خمینی □، *صحیفه‌نور*، ج ۱۵، ص ۱۰۰.
۷۹. علی اصغر الهام‌نیا و همکاران، همان، ص ۶۰.
۸۰. ر.ک: *نهج البلاغه*، نامه ۵۳ ش ۵۴ و ۵۷.
۸۱. همان، نامه ۵۳ ش ۵۵.
۸۲. همان، نامه ۵۳ ش ۵۲ و ۵۴.
۸۳. همان.
۸۴. محمدحسن نبوی، همان، ص ۲۴۰.
۸۵. ر.ک: *نهج البلاغه*، نامه ۵۰.
۸۶. ر.ک: همان، نامه ۵۳ ش ۷۴.
۸۷. همان، نامه ۵۳، ش ۳۴.
۸۸. همان، نامه ۵۳، ش ۶۱.
۸۹. ر.ک: همان، نامه ۵۳، ش ۸-۱۲.
۹۰. ر.ک: همان، نامه ۵۳، ش ۷۶.
۹۱. ر.ک: محمدباقر مجلسی، همان، ج ۲۱، ص ۳۸۵؛ جعفر سبحانی، *فرازهایی از تاریخ پیامبر اسلام* □، ص ۵۰۶.
۹۲. ر.ک: *نهج البلاغه*، نامه ۲۶.
۹۳. محمدتقی شوشتری، همان، ج ۱۴، ص ۴۹۲.
۹۴. ر.ک: *نهج البلاغه*، نامه ۴۵ ترجمه فیض الاسلام.
۹۵. ر.ک: همان، نامه ۵۳، ش ۱۲۶.
۹۶. همان.
۹۷. همان.
۹۸. *نهج البلاغه*، نامه ۶۰.
۹۹. ر.ک: *نهج البلاغه*، نامه ۵۳ ش ۱۱۴.
۱۰۰. محمود قوچانی، همان، ص ۱۷۱.
۱۰۱. ر.ک: خطبه ۳۴.



۱۰۲. رک: نهج البلاغه، نامه ۵۳، ش ۱۲۱.
۱۰۳. ابن ابی الحدید، شرح نهج البلاغه، ج ۱، ص ۲۵۸، ذیل خطبه ۱۳.
۱۰۴. مکارم شیرازی و جمعی از نویسندگان، همان، ج ۵، ص ۱۸۶.
۱۰۵. نهج البلاغه، خطبه ۱۱۹.
۱۰۶. همان.



منابع

- نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی، ج ۲، نشر زهد، ۱۳۷۹.
- ابنمنظور، لسانالعرب، بیروت، بی‌نا، بی‌تا، ج ۶
- ابن‌ابی‌الحدید، شرح نهج البلاغه، قم، کتابخانه آیت‌الله مرعشی نجفی، ۱۳۳۷، ج ۱.
- الهامی‌نیا، علی‌اصغر و همکاران، اخلاق اطلاعاتی، قم، مجموعه آثار پژوهشکده تحقیقات اسلامی، بی‌تا.
- الهامی‌نیا علی‌اصغر، اخلاق سیاسی، قم، مجموعه آثار پژوهشکده تحقیقات اسلامی، بی‌تا.
- تقوی دامغانی، رضا، مدیریت اسلامی، ج ۲، بی‌جا، نشر بین‌الملل سازمان تبلیغات اسلامی، ۱۳۸۰.
- جمعی از نویسندگان، آیین‌زاداری در اسلام، قم، مجموعه آثار پژوهشکده تحقیقات اسلامی، بی‌تا.
- جمعی از نویسندگان، صد در سزندگی از امام علی، قم، مجموعه آثار پژوهشکده تحقیقات اسلامی، بی‌تا.
- خمینی، روح‌الله، صحیفه نور، ج ۱۵، تهران، وزارت ارشاد اسلامی، ۱۳۶۸.
- خوانساری، جمال‌الدین، غرر الحکم، ج ۷، تهران، دانشگاه تهران، بی‌تا.
- دشتی، محمد؛ امام علی و مسائل نظامی و دفاعی، ج ۱، بی‌جا، سازمان تحقیقات نیروی مقاومت بسیج، بی‌تا.
- سبحانی، جعفر، فرازهایی از تاریخ پیامبر اسلام، بی‌جا، نشر مشعر، بی‌تا.
- شوشتری، محمد تقی، بهج الصباغه فی شرح نهج البلاغه، ج ۱۲، ۱۴، تهران، امیر کبیر، تهران، ۱۳۷۶.
- فیض الاسلام، علی‌نقی، ترجمه و شرح نهج البلاغه، ج ۵، تهران، فقیه، ۱۳۷۹، ج ۴.
- قاندان، اصغر، سیاست نظامی امام علی، تهران، فروزان، ۱۳۷۵.
- قوچانی، محمود، فرمان حکومت امیر المومنین، آموزش مدیریت دولتی تهران، ۱۳۷۴.
- کلینی‌رازی، محمد بن یعقوب، اصول کافی، ج ۲، بی‌جا، انتشارات مکتبها سلامیه، بی‌تا.
- مجلسی، محمدباقر، بحار الانوار، ج ۲۱، ۴۱، بیروت، مؤسسه الوفاء، بی‌تا.
- مطهری، مرتضی، سیری در نهج البلاغه، ج ۳۵، قم، صدرا، ۱۳۸۶.
- مقدس‌نیا، محمد و دیگران، آداب معاشرت، قم، مجموعه آثار پژوهشکده تحقیقات اسلامی، بی‌تا.
- نصار مکارم شیرازی و جمعی از نویسندگان، پیام امام امیر المومنین، ج ۲، قم، انتشارات امام علی، ۱۳۸۷، ج ۵۸.
- مکارم شیرازی، مدیریت و فرماندهی در اسلام، ج ۱۱، قم، مدرسه الامام علی، ۱۳۷۶.
- نبوی، محمدحسن، مدیریت اسلامی، ج ۱۴، قم، بوستان کتاب، ۱۳۸۸.
- نصرین مزاحم، وقعه صفین، ج ۲، قم، کتابخانه مرعشی نجفی، ۱۳۸۲.
- وائقی، قاسم، اخلاق مدیریت، ج ۱، قم، مجموعه آثار پژوهشکده تحقیقات اسلامی، بی‌تا.