

ویژگی‌های مدیر سیاسی جامعه بر مبنای نظریه اسلام سیاسی

علی‌رضا مختاری^۱ و مجید وامق^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹ / ۱۱ / ۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹ / ۱۱ / ۲۵

چکیده

مدیریت سیاسی اجتماع در اسلام شیوه‌ی خاصی از رهبری است، مبتنی بر مبانی فکری و عقیدتی اسلام و برای آشنا شدن با این سبک از مدیریت، شناخت مبانی اسلام درباره‌ی مدیریت اجتماع ضروری است. شیوه‌های مدیریت سیاسی اجتماع از انگیزه‌ها و مبانی فکری و عقیدتی و خصلت‌های روحی مدیر و افراد اجتماع ریشه می‌گیرد. بنابراین، برای شناخت شیوه‌های مدیریت، شناخت ایدئولوژی سازمان و عقاید و انگیزه‌های مدیر ضرورت دارد. اساسی‌ترین اصلی که مدیریت سیاسی بر پایه ایدئولوژی اسلامی را از سایر مدیریت‌ها جدا می‌کند، این است که در این شیوه از مدیریت، مینا حق است و حرکت به سوی حق و ارزش‌های انسانی. برای این که مدیر بر مبنای این شیوه از مدیریت حرکت کند و اهداف مدیریت را تأمین سازد، ویژگی‌هایی را باید دارا باشد که این ویژگی‌ها را می‌توان اصول مدیریت اسلامی نامید. برخی از این ویژگی‌ها فردی و برخی اجتماعی و سازمانی است. یعنی شخص برای ارتقای سعادت و رسیدن به قله منیع انسانیت در جهت رشد و ترقی سازمان سیاسی، باید ابتدا خودسازی و رعایت التزامات اخلاقی را از خود شروع کند و سپس سازمان سیاسی را به سمت معنویت و اسلامی شدن سوق دهد. در این مقاله، اهتمام بر آن شده است تا با تأسی از آموزه‌های اسلامی و نظریه اسلام سیاسی، ویژگی‌های یک مدیر مسلمان و مؤمن و مناسبات انسانی و نگاه مدیر به اجتماع، سازمان و افراد تحت امر را ترسیم نماییم.

کلید واژه‌ها: مدیریت، مدیر سیاسی، سازمان، اسلام، امیر المؤمنین امام علی علیه السلام.

استناد فارسی (شیوه APA، ویرایش ششم، ۲۰۱۰): مختاری، علی‌رضا و مجید وامق (۱۴۰۰، بهار). «ویژگی‌های مدیر سیاسی جامعه بر مبنای نظریه اسلام سیاسی». پژوهشنامه تاریخ، سیاست و رسانه، سال چهارم، شماره اول، پیاپی ۱۳، صص ۶۴-۳۹.

^۱. استادیار گروه الهیات و معارف اسلامی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد فسا، فسا، ایران.

ایمیل: dr.ar.mokhtari@iaufasa.ac.ir

^۲. کارشناسی ارشد الهیات و معارف اسلامی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد فسا، فسا، ایران.

ایمیل: majidvamegh1388@gmail.com

کپی‌رایت © ۲۰۱۰، ایسک (اندیشکده مطالعات راهبردی کریمه شیراز). این متن، مقاله‌ای برای دسترسی آزاد است که با توجه به استاندارد بین‌المللی CCA (Creative Commons Attribution) نسخه 4.0 توزیع شده است و به دیگران اجازه می‌دهد این اثر را با رگیری کنند، آن را با دیگران به اشتراک بگذارند و مطالب را اقتباس کنند.

۱. مقدمه

انسان، در طول زندگی خویش، تمامی راه‌ها را برای برقراری حکومت شایسته‌ای که بتواند عدالت اجتماعی و سیاسی را برقرار سازد و بشر را از ظلم و استبداد برهاند، پیموده است. ولی به‌رغم تمامی کوشش‌ها و تحمّل دشواری‌ها، به خوش‌بختی و آسودگی دست نیافته و به اهداف و آرزوهای منطقی و انسانی خویش، نرسیده است. بلکه هم‌چنان زیر بار ذلّت و ستم حکومت‌های خودکامه، باقی مانده است.

تاریخچه‌ی مدیریت سیاسی به آغاز زندگی بشر بر می‌گردد و از آغاز خلقت حضرت آدم علیه السلام و زندگی گروهی انسان‌ها، همواره مدیر و مدیریت سیاسی وجود داشته است. اما در ارتباط با مدیریت اسلامی، اولین بار در عالم، حضرت موسی علیه السلام حکومت مقتدر اسلامی را تشکیل داد و بعد از ایشان پیامبران دیگری نیز توانستند به اذن الهی حکومت اسلامی را تشکیل دهند، تا این که پیامبر بزرگ اسلام صلی الله علیه و آله، پس از ابلاغ نبوت و رسالت خویش با همه‌ی سختی‌ها و دشواری‌ها توانستند در مدینه حکومت اسلامی را تشکیل دهند. و در سازمان حکومتی خویش مدیریت سیاسی و فرماندهی اسلامی ناب را سازمان‌دهی کنند.

پس از رحلت پیامبر بزرگ اسلام صلی الله علیه و آله، حکومت و مدیریت اسلامی از اصل خویش منحرف گردید و پس از ۲۵ سال خانه‌نشینی امیرالمؤمنین حضرت علی علیه السلام، مجدداً حکومت اسلامی و مدیریت ناب اسلامی تشکیل گشت. تا این که پس از گذشت چهار سال و نه ماه حکومت، سرانجام افراد متحجّری که ادعای دین را داشتند ولی فهم و درک دینی نداشتند، تاب و تحمل عدالت علی علیه السلام برای ایشان غیر ممکن بود، مولا علی علیه السلام را به شهادت رساندند.

پس از شهادت امیرالمؤمنین علی علیه السلام، دیگر ائمه‌ی اطهار علیهم السلام مجال تشکیل حکومت اسلامی را نداشتند و توسط حکام جور و ستم به شهادت نائل گردیدند. تا این که پس از سال‌ها حکومت شاهان ظالم و سلطه رژیم پادشاهی، مردم ایران اسلامی آماده‌ی پذیرش حکومت اسلامی شدند و با رهبری حضرت امام خمینی رحمت الله علیه سرانجام حکومت جمهوری اسلامی تشکیل گردید و نظریه‌ی سکولاریسم (جدایی دین از سیاست) را علناً با شکست روبرو ساخت. لذا، اسلامی شدن مدیریت‌ها در تمامی سطوح جامعه الزامی شد و سیاست حکومت به سمت نهادینه کردن قوانین اقتصادی، حکومتی، اداری و ... مبتنی بر قواعد و اصول اسلام، سوق داده شد.

۲. اهمیت و ضرورت مدیریت

از آنجایی که انسان طبعاً اجتماعی خلق شده است و در زندگی اجتماعی تحت تأثیر طبیعت و فطرت خود می‌باشد، بخش مهمی از سعادت و سیادت خویش را در سایه‌ی چنین کششی جستجو می‌کند.

یکی از ارکان زندگی اجتماعی مدیریت است زیرا در اجتماع، منافع و مقاصد افراد و سرنوشت اشخاص با یکدیگر ارتباط و اشتراک پیدا می‌کنند و به خاطر برقراری هرچه مطلوب‌تر این ارتباط، و پایمال نشدن حقوق، تعیین وظایف، معرفی حدود و رعایت حقوق ضرورت دارد تا حق از باطل و راستی از کژی مشخص گردد و از همین جاست که هماهنگی بین افراد و واحدهای اجتماعی، هدایت به سوی هدف، نظارت بر ضوابط و ارزشیابی کارها، ضرورت مدیریت را روشن می‌سازد و در یک کلام می‌توان این ضرورت را چنین ترسیم کرد که در نظام اجتماعی مدیریت محور زندگی است (تقوا دامغانی، ۱۳۶۸: ۳۵).

ضرورت مدیریت در زندگی اجتماعی تا آنجاست، که حتی بسیاری از حیوانات که به صورت اجتماعی زندگی می‌کنند براساس فرمان غریزه، مدیری برمی‌گزینند تا در اداره‌ی محیط اجتماعی خود ناظر بر ضوابط و مسئولیت‌ها باشد. مطالعه در زندگی زنبور عسل و مورچه‌ها می‌تواند این معنا را کاملاً روشن نماید.

به همان مقدار که عالم انسانیت با عالم حیوانات تفاوت دارد، ضرورت مدیریت در زندگی اجتماعی انسان بیش‌تر احساس می‌شود. دست قدرت خداوندی نیروی مرموز عقل را در وجود انسان در آورد و انسان قادر است در برابر میل‌ها و خواسته‌های نفسانی، مبارزه و مقاومت کند و با حکومت بر امیال، و تسلط بر خود مالکیت نفس را به‌دست آورد و به‌عنوان موجودی آزاد و انتخاب‌گر در جهان خلقت جلوه نماید.

انسان همانند حیوانات محکوم غریزه نیست. او با آزادی و اختیار و تعقلی که دارد مصلحت‌اندیش است، براساس مصلحت‌اندیشی قانون وضع می‌کند و برای رسیدن به کمال، خویش را ملزم به رعایت آن می‌داند. بنابراین انسان با همه‌ی این خصوصیات که ذکر شد، در زندگی اجتماعی نیاز بیش‌تری به مدیریت دارد چنان‌که استاد شهید مطهری می‌گوید:

«در نیاز به مدیریت انسان‌ها بیش‌تر از حیوانات نیازمند شده، گله گوسفند اداره‌اش با یک چوپان بی‌سواد است که مراتع را بشناسد، مانع تفرق شود مانع گرگ شود، احیاناً اگر گوسفندی مریض شد معالجه کند، اما گوسفند دنیای مرموز روحی ندارد، گوسفند نیروهای سرگردان ذخیره شده ندارد، گوسفند قوانین پیچیده‌ی روحی که لازم است شناخته شوند ندارد، گوسفند مظهر اسماء و صفات الهی و دارای احسن تقوا نیست. به همین دلیل بیش از آن‌که گوسفند نیازمند

چوپان است نیازمند به رهبر است و بیش از تفاوت سطحی چوپان و گوسفند، تفاوت سطحی رهبر انسان با خود انسان لازم است؛ یعنی راه‌نمایان و رهبران الهی» (مطهری، ۱۳۸۳: ۴۵).

مطالعه تاریخ و تتبع در زندگی بشر نیز ضرورت مدیریت را اثبات می‌کند، زیرا از آغاز تا امروز در هر کجا که چند نفر انسان گرد یک‌دیگر جمع شدند تا زندگی را براساس تعاون و همکاری تکمیل نمایند نیاز به مدیریت در رأس نیازهای‌شان قرار گرفت و در نخستین گام و قبل از هر چیز آگاهانه و یا بدون توجه، مدیریت محور و موضوع کلیه‌ی حرکت‌ها می‌شد (منصوری لاریجانی، ۱۳۷۳: ۹). یکی از فقهای بزرگ و یاران نزدیک امام رضا علیه السلام فضل بن شاذان نیشابوری است، او می‌گوید من از امام رضا علیه السلام در مورد ضرورت مدیریت شنیدم که می‌فرمود:

إِنَّا لَا نَجِدُ فِرْقَةً مِنَ الْفِرَقِ وَلَا مِلَّةً مِنَ الْمِلَلِ بَقُوا وَعَاشُوا الْإِيقِيمِ وَرَبِّسَ لِمَا لَا بُدَّ لَهُمْ مِنْهُ فِي أَمْرِ الدِّينِ وَالْدُنْيَا.

در مطالعه احوال بشر هیچ گروه و ملتی را نمی‌یابم که در زندگی موفق و پایدار باشد مگر به وجود مدیر و سرپرستی که امور مادی و معنوی آن‌را مدیریت نماید (به نقل از مجلسی، ۱۴۰۳: ۳۲/۲۳).

باید توجه داشت جنگ‌های فراوانی که بر سر مدیریت‌های جامعه در طول تاریخ بشر به وقوع پیوسته، نه به خاطر این بوده است که مدیریت و سرپرستی را نفی می‌کردند، بلکه به این جهت می‌جنگیدند که خود را شایسته‌تر برای مدیریت و رهبری می‌دانستند. در واقع جنگ بشر، بر سر اشغال منصب مدیریت بوده چون اصل مدیریت، اصل طبیعی در زندگی اجتماعی نوع بشر است چنان‌که امام علی علیه السلام در پاسخ گروه منحرف خوارج که می‌گفتند «لَا حُكْمَ إِلَّا لِلَّهِ: حکومت و مدیریت اجتماع بشر از آن خداوند است»؛ فرمود:

«كَلِمَةٌ حَقٌّ يُرَادُ بِهَا الْبَاطِلُ نَعْمَ أَنَّهُ وَلَا حُكْمَ إِلَّا لِلَّهِ وَلَكِنْ هُوَ لَا يَقُولُونَ لَا أَمْرَ إِلَّا لِلَّهِ وَأَنَّهُ لَا بُدَّ لِلنَّاسِ مِنْ أَمِيرٍ بَرٍّ أَوْ فَاجِرٍ»

«خوارج به ظاهر سخنی به حق می‌گویند؛ اما آنان از این سخن اراده‌ی باطل ندارند، بله، «حکم» یعنی قانون و نظامات حیاتی بشر و حق قانون‌گذاری از آن خداوند است ولی اینان «حکم» را به معنی حکومت و مدیریت می‌گیرند و می‌گویند غیر از خدا کسی نباید مدیر واحد باشد و حال آن‌که مردم نیاز به حاکم و مدیر دارند، خواه آن مدیر نیکوکار و خواه بدکار باشد» (مکارم شیرازی، ۱۳۶۱: ترجمه‌ی گویا و شرح فشرده‌ای بر نهج البلاغه / خطبه‌ی ۴۰).

امام علی علیه السلام می‌خواهد در این سخن به اصل ضروری و طبیعی مدیریت گوش‌زد کند که اجتماع بدون مدیر هرگز نمی‌تواند به زندگی خود ادامه دهد؛ مدیر خوب یا بد. بالاخره مدیریت زندگی اجتماعی است و دیگر، این افراد اجتماع هستند که زشت را یا زیبا را انتخاب می‌کند. در نظر

اسلام جامعه‌ی بشری بدون داشتن مدیر و هماهنگ کننده‌ای آگاه هرگز قادر به ایستادن بر روی پای خود نیست. امام صادق علیه السلام فرمود:

«مردم در هر اجتماعی از سه گروه بی‌نیاز نیستند، تا امور دنیا و آخرت خود را به وسیله‌ی آن سه دسته انجام دهند و هرگاه اجتماع فاقد آن سه دسته باشد، افراد آن جامعه به‌صورت حیوانات ضعیفی در خواهند آمد؛ دسته اول فقیهی آگاه و پرهیزکار، دسته دوم مدیری خیرخواه و مسلط و دسته سوم پزشکی بینای در کار و مورد اعتماد» (به نقل از علی‌آبادی، ۱۳۷۷: ۱۸).

بزرگان اندیش‌مند و اندیش‌مندان نکته‌سنج، مدیریت را ضرورت زندگی بشری دانسته‌اند و گفته‌اند:

«مملکت با سخاوت، فراوانی می‌یابد و با عدل، آبادان می‌گردد و با فرد، ثبات می‌پذیرد، و با شجاعت، نگهداری می‌شود و با ریاست می‌چرخد» (ابن طَظْقَى، ۱۳۸۴: ۶۷).

از دیدگاه اسلام، ضرورت مدیریت تا آن‌جاست که اگر گروهی قصد مسافرت داشته باشند، در حالی که تعدادشان از سه نفر بیش‌تر نباشد باید یکی از آن سه را به‌عنوان مدیر انتخاب شود تا روح نظم و انضباط را بر اجتماع خود حاکم گردانند و کارها در پناه نظارت و هماهنگی مدیر نتیجه مطلوب را به‌دست آورد. پیامبر صلی الله علیه و آله در این باره می‌فرماید:

«إِذْ كَانَ ثَلَاثَةً فِي سَفَرٍ فَلْيُؤْمِرُوا أَحَدَهُمْ»

«هرگاه در مسافرت تعداد مسافران به ۳ نفر رسید باید یکی از آن‌ها مدیریت گروه را مسئول شود» (به نقل از هندی، ۱۳۶۴ ه.ق.؛ ج ۶/۷۱۷).

۲-۱. مدیریت سیاسی امانت است

از دیدگاه اسلام، مسند مدیریت امانتی است که به مدیر سپرده می‌شود و او باید از این مقام که به‌عنوان امانت در دست دارد، شدیداً مراقبت نماید و امانت را بر طبق معیارهای امانت‌دار باشد. قرآن در مورد امانت و امانت‌داری می‌فرماید:

«إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا»

«همانا خداوند شما را فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبانش بازگردانید» (نساء/۵۸).

هر چند در این آیه امانت به معنی عام کلمه و همه‌ی انواع امانت‌ها را شامل می‌شود، ولی در روایتی از امام صادق علیه السلام امانت به امامت که مدیریتی کامل و شامل می‌باشد تفسیر شده است.

«أَمَرَ اللَّهُ الْإِمَامَ أَنْ يُؤَدِّيَ الْأَمَانَةَ إِلَى الْإِمَامِ الَّذِي بَعْدَهُ»

«خداوند امام قبل را فرمان داده است تا امامت را که همان امانت و مدیریت جامعه اسلامی باشد را به امام بعد از خود تقسیم کند» (به نقل از طباطبایی، ۱۳۶۳: ج ۴/۱۴).

بنابراین باتوجه به متن قرآن و بر مبنای دیدگاه اسلامی، مدیریت امانت و مدیر، امانت‌دار خدا و مردم است. امام علی علیه السلام در نامه‌ای که به نماینده و فرمان‌دار خود در آذربایجان به نام «اشعث بن قیس» می‌نویسد، در این رابطه چنین می‌فرماید:

«وَأَنَّ عَمَلَكَ لَيْسَ لَكَ بِطُعْمَةٍ وَلَكِنَّهُ فِي عُنُقِكَ أَمَانَةٌ وَأَنْتَ مُسْتَرَعِي لِمَنْ فَوْقَكَ. لَيْسَ لَكَ أَنْ تَفْتَاتَ فِي رَعِيَّةٍ، وَلَا تَخَاطِرَ إِلَّا بَوَثِيقَةٍ وَفِي يَدَيْكَ مَالٌ مِنْ مَالِ اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ وَأَنْتَ مِنْ خُزَّائِنِهِ حَتَّى تُسَلِّمَهُ إِلَيَّ وَلَعَلِّي أَنْ لَا أَكُونَ شَرًّا وَلَا تَكَّ لَكَ وَالسَّلَامُ»

«مدیریت و حکم‌روایی برای تو طعمه نیست ولی آن مسؤولیت در گردن تو امانت است و کسی که از تو بالاتر است از تو خواسته که نگاهیان آن باشی و وظیفه نداری که در کار مردم به میل و خواسته شخصی خود عمل کنی و یا بدون ملاک معتبر و فرمان قانونی، به کار بزرگی دست بزنی. و اموالی که در دست تو است از آن خداوند می‌باشد و تو خزانه‌دار هستی تا آن را به من به‌سپاری و امیدوارم که برای تو بدترین فرمانرواها نباشم. والسلام» (نهج البلاغه / نامه‌ی ۵).

امام علی علیه السلام در نامه‌ای به یکی از کارگزارانش می‌فرماید:

«فَقَدْ بَلَّغَنِي عَنْكَ أَمْرٌ إِنْ كُنْتُ فَعَلْتَهُ فَقَدْ إِسْخَطْتَ رَبَّكَ عَصَيْتَ إِمَامَكَ وَأَخْزَيْتَ أَمَانَتَكَ»

«به من درباره تو گزارشی رسیده است که اگر چنین خبر تأسف باری درست باشد پرودگارت را خشمناک و امامت را عصیان، و امانتی را که به دست تو سپرده‌اند خیانت کرده‌ای» (نهج البلاغه / نامه‌ی ۴۰).

چون از دیدگاه اسلام، مدیریت‌ها و پست‌ها امانت است، باید به دست کسانی سپرده شوند که امانت‌دار باشند و لذا در واگذاری مناصب حساس مدیریت بخصوص مدیریت‌های سیاسی و اجتماعی، معیارها و شرایطی باید برای مدیر در نظر گرفته شود، که از مهم‌ترین آن شرایط، امانت‌داری است.

امام حسین علیه السلام در خطبه معروف «امر به معروف و نهی از منکر» به همین موضوع اشاره می‌کند و می‌فرماید:

«وَذَلِكَ بِأَنَّ مَجَارِيَ الْأُمُورِ وَالْأَحْكَامِ عَلَى أَيْدِي الْعُلَمَاءِ بِاللَّهِ الْأَمْنَاءِ عَلَى حَالِهِ وَحَرَامِهِ».

«و این که می‌گویم شما علما و دانش‌مندان دین قیام کنید و حکومت و مدیریت را از دست ناپاکان و بی‌لیاقت‌ها بگیرید برای آن است که مجاری امور احکام باید به دست دانش‌مندان مؤمن به خدا باشد؛ آنان که امین بر حلال و حرام او هستند» (به نقل از الحرانی، ۱۴۰۴: ج ۵: ۲۳۸).

امام حسین علیه السلام در این سخنان کسانی را لایق مدیریت جامعه می‌داند که از صفت امانت‌داری برخوردار باشد و توصیه می‌فرماید که زمام امور باید به دست علمایی که امین بر همه‌ی ارزش‌های والای الهی و انسانی هستند سپرد. قرآن کریم در موارد متعدد و مناسبت‌های گوناگون، امانت مدیریت و امانت‌داری مدیر را گوش‌زد کرده است. آن‌گاه که موسی علیه السلام در مبارزه خود با فرعون، از مصر مهاجرت نمود و در بین راه به سرزمین مدین رسید و با شعیب پیامبر برخورد کرد، یکی از دختران شعیب به نام صفورا به خاطر صداقت و لیاقتی که در حضرت موسی علیه السلام مشاهده کرده بود به پدرش پیشنهاد کرد و گفت:

«يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ».

«ای پدر! این مرد را برای خدمت در دستگاه خود اجیر کن؛ زیرا بهترین معیار برای کسی که باید به خدمت برگزید توانا بودن و امانت‌داری است» (قصص / ۲۶).

دختری که در کلاس پیامبری چون شعیب شاگردی کرده و از سرچشمه‌ی زلال فرهنگ الهام و اشراف نبوت، جان را سیراب نموده باشد، معیارهای شایستگی را در مدیریت می‌داند. دختر هوشمندی که پدرش را پیرمرد، و گله و گوسفندان و شرایط زندگی بیابان را سخت می‌بیند، زندگی خود را از هر جهت نیازمند مدیری می‌داند که اولاً توانایی و قدرت جسمی «قوی» و ثانیاً از صفت امانت‌داری امین برخوردار باشد.

روزی که از طرف عزیز مصر به یوسف پیشنهاد قبول مسئولیت و پذیرفتن پست مدیریت داده شد، یوسف مدیریت خزانه‌داری کشور مصر را پذیرفت و در پذیرش این مسئولیت بر امانت‌داری و آگاهی خود تکیه کرد و گفت:

«إِجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ».

«مرا بر خزاین و دارایی‌های مملکت مدیر کن زیرا من از دو ویژگی امانت‌داری و دانش لازم برخوردارم» (به نقل از جوادی آملی، ۱۳۶۶: ۶۵).

۲-۲. مدیریت سیاسی جامعه تکلیف است نه حق

«حق» و «تکلیف» دو کلمه هستند که باید مفهوم هر یک از این دو را، در رابطه با مدیریت فهمید تا دیدهای مدیران را نسبت به مدیریت از همین‌جا محک بزنیم. «حق» به‌معنی استفاده، بهره و سود است و «تکلیف» به معنای وظیفه می‌باشد. در نظام اسلامی واگذاری و قبول مدیریت‌ها و منصب‌های اجتماعی، از طرف معتقدان به این نظام، به‌عنوان تکلیف انجام می‌گیرد، نه حق؛ و مدیران پرورش یافته در مکتب آسمانی اسلام، خدمت در منصب مدیریت را انجام تکلیف شرعی می‌دانند و معتقد هستند که مدیریت وظیفه است و وسیله‌ی سودجویی نمی‌باشد. آنان که در مناصب

اجتماعی، پست را وسیله‌ی سودجویی‌ها قرار می‌دهند، با آن پست به‌عنوان تکلیف و وظیفه برخورد نمی‌کنند، بلکه آن را «حق» خود می‌دانند. چنان‌که نماز خواندن و روزه گرفتن و حج به‌جا آوردن تکلیف است، نه حق؛ و هرگاه از این عبادات سوء استفاده شود، دیگر انجام آن عبادت تکلیف نمی‌شود، بلکه باید گفت که در «حق» است (حسینی سیاه‌پوش، ۱۳۷۴: ۳۹).

۲-۳. مدیریت سیاسی، خدمت است نه حکومت

در بینش اسلامی، مدیریت به‌عنوان مسئولیتی سنگین‌تر، همراه با خدمتی گسترده‌تر طرح می‌شود و مدیر اسلامی هرگز مدیریت را برای حاکمیت خویش نمی‌خواهد که اگر چنین اندیشه‌ای در ذهن مدیر به وجود آمد که او حاکم است نه خادم، دیگر او مدیر اسلامی نخواهد بود و هرگاه با چنین بینشی، خدمتی هم در این مسند انجام دهد، یقیناً به‌خاطر تثبیت موقعیت‌های حکومتی انجام می‌گیرد (حسینی سیاه‌پوش، ۱۳۷۴: ۳۸). مدیر باید مدیریت را برای خدمت بخواهد و به‌عبارت دیگر خدمت نباید وسیله‌ی حاکمیت باشد. بلکه به عکس، حکومت باید وسیله‌ای برای خدمت باشد و این معنا را شیخ سعدی شیرازی در ضمن بیان داستانی چه زیبا بیان می‌کند:

«درویشی مجرد به گوشه‌ی صحرایی نشسته بود، پادشاهی بر او بگذشت، درویش از آن‌جا که فراغ ملک قناعت است سر بر نیابرد و التفات نکرد. سلطان از آن‌جا که سطوت سلطنت است برنجید و گفت: این طایفه‌ی خرّقه‌پوشان بر مثال حیوان‌اند و اهمیت آدمیت ندارند! وزیر نزدیکش آمد و گفت: ای جوانمرد! سلطان روی زمین بر تو گذر کرد و چرا خدمتی نکردی و شرط ادب به‌جا نیابوردی؟ گفت: سلطان را بگوی، توقع خدمت از کسی دارد که توقع نعمت از تو دارد و دیگر بدان که ملوک از بهر پاس رعیت‌اند، نه رعیت از بهر طاعت ملوک!

پادشه پاسبان درویش است
گرچه راهش به جز دولت اوست
گوسپند از برای چوپان نیست
بلکه چوپان برای خدمت اوست» (گلستان سعدی:
باب اول).

مدیریت قبل از این‌که ریاست‌مداری باشد، خدمت‌گزار است و مدیر در این منصب، با تیغ تیز مدیریت برای خدمت‌گزاری، اقامه حق و عدل و دفع باطل و ظلم می‌کند؛ چنان‌که به نقل از عبدالله بن عباس، امام علی علیه السلام به هنگام آمادگی برای جنگ با سرکشان و آشوب‌گران بصره فرموده‌اند:

قالَ عَبْدُ اللَّهِ بْنُ عَبَّاسٍ: «دَخَلَتْ عَلَيَّ أَمِيرَ الْمُؤْمِنِينَ عَلَيْهِ السَّلَامُ بَنِي قَارٍ وَهُوَ يَخْضِفُ وَنَعْلُهُ.
فَقَالَ لِي: مَا قِيَمَةُ هَذَا النَّعْلِ؟ فَقُلْتُ: لَا قِيَمَةَ لَهَا. فَقَالَ: وَاللَّهِ لَهِيَ أَحَبُّ إِلَيَّ مِنْ أَمْرِكُمْ إِلَّا أَنْ أَقِيمَ حَقًّا
أَوْ أَدْفَعَ بَاطِلًا»

«عبدالله بن عباس می‌گوید: در منزلی نزدیکی بصره به نام ذی قار بر امام علی علیه السلام در حالی که کفش پاره‌ی خویش را می‌دوخت وارد شدم متوجه من شد و گفت: قیمت این کفش چقدر است. در پاسخ آن حضرت عرض کردم: این کفش کهنه‌ی وصله‌دار ارزشی ندارد. سپس فرمود: بخدا سوگند این کفش کهنه‌ی پر از وصله در نزد من از حکومت بر شما محبوب‌تر است، ولی من که این حکومت را پذیرفته‌ام به خاطر این است که حقی را ثابت کنم و باطلی را از میان بردارم» (نهج البلاغه / خطبه‌ی ۳۳).

و این یک اصل اصیل و اساسی است به‌طوری که هر سرپرست و هر متصدی امری باید به مطالعه در احوال و سرنوشت آن‌ها، موفقیت‌ها و ناکامی‌های‌شان درس عبرت بگیرد؛ چرا که گذشته‌گان دارای بینش‌ها و روش‌ها و ارزش‌هایی بوده‌اند و بر اساس آن فرماندهی را اعمال کرده‌اند و سرنوشتی داشته‌اند و ما آیندگان نیز نمی‌توانیم فارغ از بینش‌ها، روش‌ها، و ارزش‌هایی باشیم و بر اساس آن اداره‌ای را اعمال نکرده و سرانجامی نداشته باشیم. بنابراین چه بهتر و بلکه ضروری که در پیشنهاد و روش‌های گذشته‌گان و مدیریت و سرانجامی که داشته‌اند، بیاندیشیم و از آن در جهت بینش‌ها، روش‌ها و ارزش‌ها و مدیریت سیاسی صحیح و سرانجامی مطلوب که باید داشته باشیم سود جوییم (منصوری لاریجانی، ۱۳۷۳: ۵۱).

۲-۴. مدیریت سیاسی بیش‌تر هدایت است تا حکومت

چه بسیارند مدیرانی که مدیریت سیاسی را تنها در حاکمیت سلطه‌گرانه می‌دانند و قاطعیت را نیز در منصب مدیریت، چیزی جز فرمان‌روایی‌های شکننده و ایجاد خفقان و استبداد تفسیر نمی‌کنند، برداشتی را که این گروه از مدیریت سیاسی دارند، برداشت مستبدانه است و مسند مدیریت نیز میدان نمایش قدرت. در مقابل، مدیرانی هستند که مدیریت سیاسی را بیش‌تر هدایت می‌دانند تا حکومت، برداشت این دسته، از مدیریت، این است که مدیریت آمیخته‌ای از هدایت و حکومت است و حتی جنبه‌های هدایتی و ارشادی آن‌را از جنبه‌های حکومتی آن بیش‌تر می‌دانند و معتقد هستند که هدایت‌های آگاهانه و ارشادات دلسوزانه همیشه از حاکمیت‌های سلطه‌گرانه مؤثرتر بوده است و از قدیم گفته‌اند کاری که از زبان خوش برآید، هرگز از تیغ تیز ساخته نیست.

حکومت‌های ظالمانه آن‌گاه که بر مسند قدرت نشستند، چون قدرت هدایت نداشتند و شرایط هدایت را در خود نمی‌دیدند، مدیریت خویش را با ستمگری اعمال می‌کردند و از این طریق موجبات سقوط و انحطاط ملتی را فراهم می‌ساختند و ما در طول تاریخ از این‌گونه مدیریت‌ها که فجایع فراوانی برای جوامع بشری به وجود آورده‌اند، بسیار سراغ داریم. قرآن کریم در یکی از آیات خود به عنوان یک اصل کلی، چنین مدیریت‌ها و مدیرانی را افشا می‌کند و می‌فرماید:

«إِنَّ الْمُلُوكَ إِذَا دَخَلُوا قَرْيَةً أَفْسَدُوهَا وَجَعَلُوا أَعْرَءَ أَهْلِهَا آذِلَّةً وَكَذَلِكَ يَفْعَلُونَ».

«پادشاهان چون به سرزمینی حمله می‌کنند آن منطقه را ویران بسازند و عزیزترین افراد آن‌جا را دلیل‌ترین خواهند کرد و پادشاهان راه رسم مدیریت‌شان چنین است» (نمل / ۳۳).

قرآن به پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله توصیه می‌کند که مدیریت فرهنگی، اعتقادی و سیاسی باید در فضای فرح‌زای هدایت به بار بنشیند و هرگاه این فضای معطر، به خفقان و اجبار آلوده گردد، هرگز رشد و موفقیت نصیب نخواهد شد.

«لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ».

«در دین اجبار نیست محققاً راه رشد و انحطاط برای همگان روشن است» (بقره /

۲۵۶).

رشد و سعادت در پناه اجبار و تحکم صورت نمی‌پذیرد. کارهای اجباری و شیوه‌های مدیریت اکراهی، چون همراه با شوق‌های درونی نیست، هیچ‌گاه درخشش‌ها و شکوفایی‌های لازم را نخواهد داشت و از دیدگاه اسلامی انجام اعمالی که از روی اجبار و اکراه صورت می‌گیرد، در پیش‌گاه خداوند ثواب و اجر هم دارد (تقوا دامغانی، ۱۳۶۸: ۴۳). امام علی علیه السلام در نامه‌ی معروف خود به مالک اشتر توصیه می‌کند که در مدیریت از شیوه‌های مستبدانه استفاده ننماید.

«وَلَا تَكُونَنَّ عَلَيْهِمْ سَبْعًا ضَارِيًا تَغْتَنَّمُ أَكْلَهُمْ».

«مبادا در منصب مدیریت برخوردارهای تو مانند جانور درنده‌ای باشد که فرصت خوردن آنان را

غنیمت بشماری» (نهج البلاغه / نامه‌ی ۵۳).

زشتی و خصارت این‌گونه مدیریت را باید از زبان پیامبر صلی الله علیه و آله شنید که می‌فرماید:

«جَوْرٌ سَاعَةٌ فِي الْحُكْمِ أَشَدُّ وَأَعْظَمُ عِنْدَ اللَّهِ مِنْ مَعَاصِي تِسْعِينَ سَنَةً».

«یک ساعت ستم‌گر در مسند مدیریت از ۹۰ سال گناه کردن در پیش‌گاه خداوند بزرگ‌تر

است» (به نقل از محمدی ری‌شهری، ۱۳۷۵: ۵۶).

۳. پایه‌های قدرت مدیر سیاسی در نظریه اسلام سیاسی

پایه‌های قدرت مدیر سیاسی شامل ویژگی‌های شخصی خود مدیر، ویژگی‌های افرادی که با مدیر کار می‌کنند و ویژگی‌های محیطی که مدیر در آن کار می‌کند، می‌باشد.

ویژگی‌های شخصی مدیر سیاسی در یک نهاد و سازمان سیاسی، شامل مهارت‌های مختلفی است. مدیر ضعیف، افراد ناتوان را در خود جمع می‌کند و به دلیل ضعف در مدیریت افرادش ناتوان باقی می‌ماند. علاوه بر این، افراد در صورتی از مدیر اطاعت می‌کنند که او را از جهت مهارت، دانش، تخصص، مقام معنوی و سایر جنبه‌ها، در سطحی بالاتر از خود ببینند.

ویژگی‌های افرادی که با مدیر کار می‌کنند، با کارکنان خوب و توانا می‌توان به هدف‌های بزرگ رسید. انسان‌های ضعیف با مشاهده کم‌ترین فشارها و نابسامانی‌ها، میدان تلاش و مبارزه را ترک می‌کنند. بنابراین هنگامی مدیر قدرت‌مند است که افرادی هم قوی باشند.

ویژگی‌های محیطی که مدیر در آن کار می‌کند، مقصود از محیط، هم شرایط اجتماعی و فرهنگی و طبیعی و هم جغرافیای اقلیمی و سیاسی آن جامعه است. این‌که کشور در منطقه‌ای بن‌بست است یا بر سر راه‌های بازرگانی و مسافرتی واقع شده است، تأثیری مثبت یا منفی روی کار مدیر دارد (تقوا دامغانی، ۱۳۶۸: ۴۵).

وجود نقص در هر یک از عوامل اصلی بالا، موجب کاهش میزان موفقیت مدیر می‌شود؛ در نتیجه مدیر برای تقویت موقعیت خود و نزدیک ساختن سازمان به اهدافش باید در ابعاد زیر تلاش نماید:

الف: اصلاح و تقویت دایمی توانایی‌ها و مهارت‌های مختلف خود. مدیر نباید هیچ‌گاه از مطالعه و اندیشه دست بکشد، انحطاط هر انسان هنگامی آغاز می‌شود که خود را از دانستن بی‌نیاز بداند و گمان برد همه چیز را می‌داند. حضرت علی علیه السلام می‌فرماید:

«کسی که می‌خواهد خود را پیشوای مردم معرفی کند، باید قبل از این که به تعلیم دیگران بپردازد، خود را تعلیم دهد؛ چنین فردی قبل از این که با زبان مردم را تعلیم دهد، با اخلاق و روش خود، آنان را هدایت می‌کند. کسی که خود را تعلیم دهد و تربیت کند، از نظر احترام، از آموزگار و تربیت‌کننده مردم سزاوارتر است.»

ب: اصلاح و تربیت دایمی افراد که با آن‌ها کار می‌کند. مدیر هیچ‌گاه نباید از آموزش واقعی افراد غافل شود و آموزش‌های موجود را کافی بداند. توسعه هنگامی واقعیت می‌یابد که آموزش و تربیت، روندی رشد‌یابنده داشته باشد. موفقیت افراد، کام‌یابی مدیر و جامعه نیز هست.

ج: اصلاح شرایط محیط، شرایط حاکم بر محیط روی سازمان اثر دارد هر قدر شرایط محیط مساعدتر باشد، پیش‌رفت سازمان و افراد امکان‌پذیرتر است (تقوا دامغانی، ۱۳۶۸: ۴۶).

۴. شئون و وظایف عمومی مدیر سیاسی در نظریه اسلام سیاسی

۴-۱. مهار قدرت

یکی از مهم‌ترین وظایف انسان، کنترل خویش است. از آن جایی که در مدیریت سیاسی، همیشه قدرت و کنترل مد نظر است، بنابراین، قبل از سرپرستی و نگهداری از دیگران به عنوان یک مدیر سیاسی، باید مراقب خود و مهار قدرت خود بود؛ حضرت علی علیه السلام می‌فرماید:

«الْمَرْءُ يَتَّعِبُ فِي ثَلَاثٍ، الْقُرْبِ مِنَ الْمُلُوكِ وَالْغِنَاءِ مِنَ الْفَقْرِ، فَمَنْ لَمْ يَتَّعِبْ فِي هَذِهِ فَهُوَ ذُو عَقْلٍ قَوِيمٍ وَخَلَقَ مُسْتَقِيمًا».

«انسان‌ها در سه حالت تغییر می‌کنند: نزدیکی به حاکمان، ریاست و ثروت‌مندی بعد از تنگ‌دستی؛ پس کسی که در این سه حالت تغییر نکند، دارای عقل استوار و اخلاقی صحیح است» (به نقل از علی‌آبادی، ۱۳۷۷: ۱۹۵).

اصولاً مال و مقام روی انسان اثر منفی می‌گذارد و او را گرفتار مستی و غرور می‌کند، شیفته دنیا می‌سازد و از توجه به آینده و روز مرگ باز می‌دارد. در قرآن شریف اخطارهای زیادی داده شده است تا انسان، گرفتار دنیا و از جمله، مال و مقام نشود:

«إِعْلَمُوا أَنَّمَا الْحَيَاةُ الدُّنْيَا لَعِبٌ وَلَهُمْ وَزِينَةٌ وَتَفَاخُرٌ بَيْنَكُمْ وَتَكَاثُرٌ فِي الْأَمْوَالِ وَالْأَوْلَادِ كَمَثَلِ غَيْثٍ أَعْجَبَ الْكُفَّارَ بِنَاتِهِ ثُمَّ بَهِيحٌ مُضْفَرٌ لَّهُمْ يُكُونُ حُطَامًا وَفِي الْآخِرَةِ عَذَابٌ شَدِيدٌ وَمَغْفِرَةٌ مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانٌ وَمَا الْحَيَاةُ الدُّنْيَا إِلَّا مَتَاعُ الْغُرُورِ».

«بدانید زندگی دنیا مبنی بر بازی، سرگرمی، تحمل‌پرستی و تفاخر در میان شما و افزون‌طلبی است؛ همانند بارانی که محصولش کشاورزان را در شگفتی فرو می‌برد، سپس خشک می‌شود، به گونه‌ای که آن را زرد رنگ می‌بینی، سپس تبدیل به گاه می‌شود و در آخرت یا عذاب شدید است یا مغفرت و رضای الهی و بهشت، (به هر حال) زندگی دنیا چیزی جز متاع غرور نیست» (حدید/۲۰).

۴-۲. پرهیز از روش‌های استبدادی

زور و استبداد، یعنی این که برخلاف میل و اراده انسان عمل شود و انسان ناگزیر از انجام کارهایی گردد که نمی‌خواهد. زور‌گویی از مشکلات بزرگ انسان‌ها و بسیاری از جوامع است. اتخاذ روش‌های استبدادی تنها به مدیران سیاسی اختصاص ندارد، بلکه افراد عادی نیز در حد موقعیت خود، زور می‌گویند. با این تفاوت که یک فرد عادی ممکن است به همسر، فرزند، پدر و نزدیکان یا هم‌کارانش زور بگوید، ولی زور‌گویی احتمالی یک مدیر سیاسی شعاع عمل و اثرات وسیع‌تری دارد. کسی که گرفتار روش‌های استبدادی شده، در هر موقعیتی مستبد است. وظیفه مدیر سیاسی ایجاد شرایطی است که افراد داوطلبانه و آگاهانه از دستورات و قوانین پیروی کنند. انسان در برابر هر گونه ظلم و زور به‌طور آشکار یا پنهان مقاومت می‌کند (محمدی‌ری‌شهری، ۱۳۷۵: ۱۰۲). زور‌گویی و استبداد از نشانه‌های ناتوانی است. آن‌جا که منطق ضعیف باشد، از زور استفاده می‌شود. هیچ‌کاری با زور به سرانجام صحیح نمی‌رسد. باید از دلیل و منطق استفاده کرد، به‌گونه‌ای که فرد تابع شود. خداوند در آیه‌ی شریفه می‌فرماید:

«أَدْعُ إِلَى السَّبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ».

«[ای رسول ما] خلق را با حکمت و اندرز نیکو به سوی پروردگارت دعوت نما و با آن‌ها به طریقی که نیکوتر است استدلال و مناظره کن» (نحل/ ۱۲۵).

در فرمان الهی، حتی برای اشاعه‌ی این نیز که لطفی به انسان بوده و برای هدایت او فرستاده شده، زور و اجبار مردود خوانده شده است.

«لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ»

«در دین اکراه و اجبار نیست، به‌طور حتم، راه رشد و انحطاط برای همگان روشن شده است» (بقره/ ۲۵۶).

۴-۳. پرهیز از خشم و غضب

خشم و غضب یکی از نیروهای درونی انسان است. این نیرو در مواقعی که دشمن به انسان حمله می‌کند یا جان، مال و ناموس او در خطر است، شعله‌ور می‌شود و توان و مقاومت انسان را در مقابل دشمن یا هر خطر دیگر زیاد می‌کند. اما گاهی انسان در مواقع غیرضروری و برای مسایل نسبتاً معمولی نیز خشمگین و عصبانی می‌شود، در حالی که وقتی به حالت عادی باز گردد، از کرده‌ی خود پشیمان می‌شود. انسان از اعمال خشونت شاد نمی‌شود (مگر آن که ناراحتی روانی داشته باشد)، از خشونت دیدن هم شاد نمی‌گردد، با این وجود پیوسته گرفتار خشم می‌شود. غضب از جمله کلیدهای بدی‌هاست و امام صادق علیه السلام در این زمینه می‌فرماید:

«الغَضَبُ مِفْتَاحُ كُلِّ شَرٍّ»

«غضب کلید همه‌ی بدی‌هاست» (به نقل از حسینی سیاه‌پوش، ۱۳۷۴: ۱۷۸).

حضرت علی علیه السلام می‌فرماید:

«وَأَيُّكَ وَالْغَضَبُ فَإِنَّهُ طَيْبِرَةٌ مِنَ الشَّيْطَانِ»

«و از خشم به‌پرهیز که [نشانه‌ی سبکی سر است و] شیطان آن را راه‌بر است» (مکارم شیرازی، ۱۳۶۱: ترجمه‌ی گویا و شرح فشرده‌ای بر نهج البلاغه/ نامه‌ی ۱۷۶).

شیطان برای فریب انسان دو دام مهم در اختیار دارد: خشم و شهوت. در مواقعی که خلاف عمدی صورت گیرد یا شمار سهل‌انگاری‌ها زیاد می‌شود و تذکرها نیز نتیجه‌بخش نمی‌باشد، ابزار خشم تا حدی جایز می‌شود، ولی نباید در همه‌ی مواقع و در مورد همه‌ی مسایل خشمگین شد.

۴-۴. پرهیز از ظلم

ستم‌گری، از خصلت‌های زشت انسان و از نشانه‌های ضعف روحی و روانی است. در شرایطی که انسان قادر به استفاده از نیروهای منطق و استدلال نیست، ظلم می‌کند. ظالم بودن نتیجه عوامل زیر است.

الف- ضعف ایمان و اعتقاد

ب- جاه‌طلبی و زیادت‌خواهی

ج- پیروی از هواهای نفسانی و شیطانی

د- کمبودهای روحی و روانی

ر- ضعف اخلاق و تربیت

ز- نادانی و حماقت

در گنجینه پرارزش ادب فارسی نیز ظلم و ستم سرزنش شده و آثار بد آن به صورت‌های مختلف بیان شده است.

«آن چنان زی که بمیری برهی نه چنان زی که بمیری برهند»

«مزن برسر ناتوان دست زور که روزی در اُفتی به پایش چو مور

ریاست به دست کسانی خطاست که از دستشان دست‌ها برخداست» (گلستان سعدی).

۴-۵. شناخت نیروها

بزرگ‌ترین و بهترین موضوع مورد مطالعه درونی زمین هم‌چنان انسان است. انسان ظریف‌ترین و پیچیده‌ترین موجود است. انسان‌ها تفاوت‌های عمیقی با یکدیگر دارند. هر مدیر با انسان‌های متفاوتی روبه‌روست. افراد نه تنها از لحاظ قد، شکل، رنگ چهره، اختلاف‌های آشکار دارند، بلکه در خصوصیات فکری و روحی نیز تفاوت‌های شدیدی دارند. البته اشتراکات کلی فکری، روحی و فرهنگی در میان انسان‌ها وجود دارد، ولی جزئیات متفاوت است؛ بنابراین باید همه را از یک زاویه نگریست. اگر بخواهیم با آن‌ها به خوبی کار کنیم، باید خطوط فکری، روحیات، قوانین و شرایط حاکم بر رفتارشان را بشناسیم و از گروه‌بندی کردن انسان‌ها و تعیین ویژگی‌های خاصی برای هر گروه، خودداری به عمل آوریم. هر قدر مدیر، افراد خود را بیش‌تر بشناسد، سازمان مشکلات کم‌تری دارد؛ زیرا مدیر می‌داند که افراد را چگونه تشویق به همکاری می‌کند. مدیر باید بداند:

- انگیزه‌ها و آمادگی‌های کاری افراد چه قدر است.

- بهره‌ی هوشی هریک از آنها چه اندازه است.

- استعدادهای خطری هر کدام چیست؟
- توانایی‌های جسمی، فکری و روحی آن‌ها برای انجام کار چه قدر است.
- علاقمندی هر کدام به کار چه اندازه است و در عمل چه مقدار کار انجام می‌دهند.
- شخصیت، نیازها، وضعیت جسمی و گرایش‌ها هر یک از افراد چگونه است.
- علايق و تنفرهای آن‌ها چیست.
- قدرت بیان هر یک چه قدر است؛ ممکن است یکی بیان خوبی داشته باشد و در مورد توانایی و عملش مبالغه کند، ولی دیگری بیان ضعیفی داشته باشد و نتواند میزان توانایی و عملش را بیان نماید و از حق خویش دفاع کند.
- مشکلات خصوصی و عمومی کارکنان کدام است(علی‌آبادی، ۱۳۷۷: ۲۱۶).

۴-۶. اخراج چاپلوسان

از آفات دیگر مدیریت سیاسی، چاپلوسی و تملق است، اصولاً افرادی در جامعه پیدا می‌شوند که معاش خود را تنها از راه چاپلوسی تأمین می‌کنند و به دور کسانی که عقده خود برترین و جاه‌طلبی دارند گرد آمده و با تمجید و ستایش بی حد خود را به آن نزدیک می‌کنند و از سوی دیگر با دروغ‌پردازی و تعارف کاذب نیزه فریب خود را در قلب مردم ساده‌لوح و خوش‌باور فرو برده و زمینه را برای دستیابی خودپرستان به مقام، موقعیت بهتر و بالاتر آماده می‌سازند، و حتا چاپلوسی را در حق خودپسندان و خودخواهان به جایی می‌رسانند که نه تنها انتقاد و اعتراض علیه آنان را جایز نمی‌دانند، بلکه سکوت را نیز در حق آنان خیانتی آشکار تلقی می‌نمایند و فقط ستایش و ثناگویی آنان را از همگان انتظار می‌کشند. از این روست که خدای متعال پیامبر صلی الله علیه و آله را از چاپلوسی کذابان برحذر می‌دارد:

«فَلَا تُطِيعِ الْمَكْذِبِينَ وَدَوِّا لَوْ تَدَّهَنَ فَيَدَّهِنُونَ»

«از مکذبین اطاعت مکن اینان مداهنه و چاپلوسی می‌کنند تا تو نیز در چاپلوسان با ایشان هم‌راه شوی» (القلم / ۹و۸).

ریاست‌طلبی و چاپلوسی مکمل یک‌دیگرند، یعنی هم ریاست‌طلب چاپلوسان را دوست دارد و هم این که چاپلوس دل باخته ریاست‌طلبان است و راهی برای رهایی از شر چاپلوسان وجود ندارد جز این که مسئولین حس جاه‌طلبی را در خود بشکنند و اگر حب جاه و مقام در دلشان باشد، نه‌تنها چاپلوسان را به دور خود جمع می‌کنند، بلکه دیگران را هم به این صفت زشت و ناپسند مبتلا می‌سازند(منصوری لاری جانی، ۱۳۷۳: ۱۹۸).

ناگفته نماند که منع تملق و چاپلوسی در اسلام، بدین معنا نیست که از افراد زحمت کش و بالیاقت یا کسانی که کارهای شگفت‌انگیز از خود نشان می‌دهند، تمجید و ستایش به عمل نیاید.

بلکه مقصود آن است که هر کسی را به حد استحقاق و تلاشی که انجام داده است، باید ستود تا عاملی تشویقی برای دیگران باشد، لکن خارج از حد استحقاق یا در مورد کسانی که هیچ قابلیت ستایش را ندارند، داد و قال به راه انداختن و شخصیت کاذب به آن‌ها دادن منع شده است؛ زیرا موجب شخصیت‌پروری و رواج خودکامگی می‌گردد. حضرت علی علیه السلام می‌فرماید:

«الْتَّاءَ بِأَكْثَرِ مِنَ الْإِسْتِحْقَاقِ مَلَقٌ وَالتَّقْصِيرُ عَنِ الْإِسْتِحْقَاقِ عِيٌّ أَوْ حَسَدٌ».

«ستودن بیش از حد افراد، چابلوسی است و کم‌تر از استحقاق‌شان ناشی از واماندگی در سخن یا ناشی از حسد است» (نهج البلاغه/حکمت ۳۳۹).

۴-۷. به کارگیری تمام تلاش و توان

تلاش، یکی از راه‌های موفقیت است. هیچ چیز به خودی خود به دست نمی‌آید. در حکمت حق هم بین کسی که تلاش می‌کند و کسی که دست روی دست می‌گذارد و منتظر است تا شرایط به نفع او عوض شود، تفاوت گذاشته می‌شود. شخص تنبل برای همیشه منتظر خواهد ماند. حضرت رضا علیه السلام می‌فرماید:

«مَنْ سَأَلَ اللَّهَ التَّوْفِيقَ وَ لَمْ يَجْتَهِدْ فَقَدْ اسْتَهْزَأَ بِنَفْسِهِ»

«کسی که از خدا توفیق بخواهد ولی تلاش نکند، خود را مسخره کرده است» (به نقل از مجلسی، ۵۱۴۰۳:ق: ۷۸ / ۳۵۶).

بهره‌ی انسان و سازمان به اندازه‌ی مقدار تلاش آن‌ها است و جز آن، بهره‌ای ندارد. در مصحف شریف آمده است:

«وَأَنَّ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى»

«و برای انسان جز آن چه به سعی [و عمل] انجام داده است، نتیجه و جزایی نخواهد بود» (نجم/۳۹).

برای هرگونه موفقیت، باید با تمام توان سعی کرد. حتی با دعای تنها و زیاد نیز نتیجه‌ای حاصل نمی‌شود. نیایش نیز همراه با کوشش و تلاش است که تأثیر دارد. کسی که زیاد دعا می‌کند، اما تلاش کمی دارد، موفق نمی‌شود. همچنین کسی که تلاش می‌نماید، ولی دعا نمی‌کند؛ رستگار نمی‌شود. اگر انسان کوشا از خداوند در خواست هدایت و یاری کند، لطف و رحمت الهی نیز شامل حالش می‌شود. در قرآن مجید تأکید شده است که:

«وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا»

«و آنان که همه‌ی توان خود را در راه ما به کار گرفتند، به‌طور حتم ما آنان را به راه‌های خود هدایت می‌کنیم» (عنکبوت/۶۹).

مشکلات، از دور، هم‌چون کوهی است. کسی که بترسد و دست روی دست بگذارد، مسایل مانند سد شکست‌ناپذیری مانع موفقیتش می‌شود. ولی کسی که با توکل به حضرت حق، تمام نیرو و تلاش خود را به‌کار گیرد، مسایل و مشکلات برایش هم‌چون کاهی می‌شود (جوادی آملی، ۱۳۶۶: ۵۵). هم‌چنین باید در نظر داشت که هیچ چیز تنها با حرف درست نمی‌شود. علم نیز زمانی ارزش می‌یابد که به آن عمل شود. در غیر این صورت، انسان هر قدر بداند ولی ندانسته‌هایش را به کار نیندد، بیگاری کرده است.

«علم چندان که بیش‌تر دانی چون عمل در تو نیست نادانی» (گلستان سعدی).

۴-۸. عدم دخالت در امور جزئی

برای این‌که مدیر سیاسی از اوقات خویش برای اهداف و برنامه‌های اساسی سازمان استفاده کند، باید تا حد ممکن از پرداختن به امور جزئی و کم‌اهمیت خودداری ورزد و تا جایی که شرایط سازمان اجازه می‌دهد، بعضی از اختیارات خود را به افراد معتمد واگذارد و خود به مسائل اساسی بپردازد. دخالت مدیر در جزئیات، ضمن اشتغال وقت او، موجب می‌شود افراد نیز احساس استقلال نکنند، به‌تدریج وابسته شوند و برای هر امور ساده‌ای کسب تکلیف کنند، برای مثال، مرخصی‌های روزانه یکی از کارهای جزئی، فوق‌العاده زیاد است و چنان‌چه مدیر درگیر آن‌ها به‌شود، از امور اساسی و استراتژیک و سیاست‌گذاری‌های کلان باز می‌ماند. حضرت علی علیه السلام می‌فرماید:

«مَنْ اِشْتَغَلَ بِغَيْرِ الْمُهْمِ ضَيَّعَ الْاَهْمَ»

«کسی که به امور غیر مهم مشغول شود، امور مهم‌تر را از بین می‌برد» (به نقل از محمدی ری‌شهری، ۱۴۱۶ ه.ق: ج ۵/۵۱۴).

البته مقصود از عدم پرداختن به جزئیات به این معنا نیست که نسبت به مسایل جزئی سازمان بی‌توجهی شود. برخی از جزئیات نیز بسیار مهم است. گاهی زیان‌های بزرگ از همین امور پیش‌پافتاده آغاز می‌شوند. مدیر سیاسی که از کف جامعه‌ی خود آگاهی نداشته باشد، نمی‌تواند تصمیمات مقتضی را برای رفع موانع و گشایش مشکلات آن جامعه اتخاذ نماید. هم‌چنین است که مشاجرات و انحرافات بزرگ در آغاز، ریشه‌های ساده‌ای داشته است. خلاف کاران و گنه‌کاران بزرگ به تدریج این چنین شده‌اند. همه‌ی مسایل سازمان از کوچک و بزرگ باید مورد توجه مدیر باشد. ولی با واگذاری اختیار به افراد مورد اعتماد خود، می‌تواند از پرداختن مستقیم به جزئیات خودداری کند و اوقات خود را صرف مسایل اساسی و استراتژیک نماید (علی‌آبادی، ۱۳۷۷: ۳۳۲).

۴-۹. تربیت جانشین

تربیت جانشین و معاون شایسته، یکی از بزرگ‌ترین وظایف مدیر در سازمان است. این امر موجب رضای الهی می‌شود و ضامن موفقیت و پیشرفت سازمان نیز است. هیچ مدیری برای همیشه در مقامش باقی نمی‌ماند. برکناری، مرگ یا علل دیگر، مقام موجود را از وی می‌گیرد. بنابراین، اگر مدیر حسن نیت داشته باشد، باید به تربیت جانشین خوب اقدام کند. گاهی یک مدیر سیاسی از ترس این که جانشین، جای او را بگیرد یا رقیبی برای وی شود، از تربیت جانشین خوب سرباز می‌زند. گاهی نیز مدیر سیاسی برای این که توانایی و شایستگی خود را در حد بالایی نشان دهد و ثابت کند هیچ کسی غیر از او توانایی اداره سازمان و ساختار را ندارد، از تربیت جانشین خوب خودداری می‌کند و برای این مقصود، معاونان خود را به‌طور پیوسته تغییر می‌دهد یا از امور مهم دور می‌سازد تا نتوانند شایستگی‌های خود را نشان دهند. مدیری که هدایت و سرپرستی سازمان را به خود وابسته می‌سازد، سازمانش در بلند مدت گرفتار بحران می‌شود و فرو می‌پاشد. چون سرانجام، مدیر کنار می‌رود و در غیاب او کسی نمی‌تواند سازمان را اداره کند.

۴-۱۰. برقراری مناسبات صحیح انسانی

محور هر سازمان، نیروهای انسانی آن است. بدون وجود نیروهای خوب و برقراری روابط صحیح انسانی، سازمان موفق نمی‌شود. هر فرد تأثیراتی در سازمان دارد و سازمان نیز تأثیراتی روی فرد می‌گذارد. هر دو ارکان متقابلی هستند و یک رابطه علت و معلولی بر رفتار آن‌ها حاکم است. نحوه رفتار ما با انسان‌ها تابع درکی است که از آنان داریم. اگر آن‌ها را افرادی سست و فاقد توانایی و نیروی ابتکار بدانیم، نحوه برخورد ما خشن، خشک و بی‌روح خواهد بود و چنان‌چه آن‌ها را توانا و نوآور تلقی کنیم، شکل برخورد ما آرام، متین و همراه با تسامح و تساهل خواهد بود. اکثر نیروهای انسانی دارای قدرت ابتکار و نوآوری هستند. عده‌ی کمی از آن‌ها استعداد و توانایی بیش‌تری دارند، ولی وجود این عده به‌دین معنی نیست که بقیه فاقد توانایی و نیروی ابتکار هستند (حسینی سیاه-پوش، ۱۳۵۹: ۷۰).

۴-۱۱. گزینش صحیح کارکنان

موفقیت مدیر به میزان زیادی بستگی به افرادی دارد که با او کار می‌کنند. همان‌طور که مدیر باید توانایی اداره سازمان را داشته باشد، افراد و کارکنان نیز باید شایستگی و توان انجام کارها و تحقق بخشیدن اهداف سازمان را دارا باشند. انتخاب کارکنان شایسته در مرحله‌ی بعد، آموزش و

تربیت آنان، از مهم‌ترین وظایف مدیر در سازمان است. اگر افراد شایسته‌ای امور سازمان را به عهده نگیرند، اهداف سازمان تحقق نمی‌یابد.

«پس در امور کارکنان خود نظر و دقت کن. و در گزینش به کارگماری آن‌ها بر اساس اختیار و امتحان عمل نما، و آنان را از روی کمک و بخشش، و استبداد و خودسری ولایت مبخس زیرا چنین گزینش و به کار گماری مجموعه و شاخه‌هایی از جور و خیانت است، زیرا کارکنان کانون و محل اجتماعی از شعبه‌های ستم و خیانت هستند. و از بین آن‌ها (مردم یا کارکنان) اهل تجربه و حیا و اهل خانواده‌های صالح و پیش‌قدم در اسلام را برگزین چرا که ایشان دارای خلق‌وخویی گرامی‌تر، دامن‌های پاک‌تر، طمع‌هایی کم‌تر و اندیشه و نظری رساتر در عواقب امور هستند».

در عبارات بالا حضرت امیرالمومنین علیه السلام از گزینش کارکنان و اداره امور آن‌ها صحبت می‌فرماید و در این خصوص ضوابط و نکاتی به قرار زیر را ارایه می‌دهند.

الف- دقت در امور کارکنان

«ثُمَّ انظُرْ فِي أُمُورِ عَمَّاكَ»

«در امور کارکنان خود نظر کن».

نظر با رویت و ابصار و دیدن فرق دارد و متضمن مفهوم دقت و اندیشه ما و بینش عالمانه و محققانه است و مولا علیه السلام می‌فرماید در امور کارکنان اعم از: اهمیت، موقع و مقام، کار و وظیفه، گزینش و انتخاب، بکارگیری و اشتغال، هدایت و ارشاد و اداره و کنترل آن‌ها خوب بیندیش و دقت کن و بین، در زمینه‌ی همه‌ی کارکنانی که می‌خواهند دستگاه‌های دولتی را راه انداخته و بچرخانند چه کار باید بکنی.

ب- در گزینش کارکنان دولت باید ضابطه جایگزین رابطه شده و اساس بر امتحان صلاحیت مکتبی و اختیار شایستگی شغلی افراد باشد.

دادن مشاغل و واگذاری مسؤولیت‌ها نباید بر اساس رابطه‌بازی، قوم‌وخویشی، باندبازی و امثال این‌ها باشد و سرپرست نباید کارها را به عده‌ای از اقوام، نزدیکان و دوستان خود و خلاصه آن‌هایی که دلش می‌خواهد واگذار نماید، بلکه اساس باید بر امتحان و اختیار باشد و آزمون این‌که شایستگی مکتبی و صلاحیت شغلی و ذهنی چه کسی بیش‌تر است و چه کسی بهتر می‌تواند کار را انجام دهد (حسینی سیاه‌پوش، ۱۳۷۴: ۲۲۲). امیرالمومنین علیه السلام می‌فرماید:

«فَاسْتَعْمَلَهُمْ اخْتِيَارًا ... وَلَا تَوَلَّوْهُمْ مُحَابَاةً وَآثَرَةً»

«در گزینش کارکنان براساس آزمون و آزمایش‌ها عمل کن ... و آن‌ها را براساس عطا و بخشش او این‌که بخواهی کار و خدمتی به آن‌ها بکنی یا بر پایه دلخواه خود (و این‌که از چه کسی خوست می‌آید) بکار نگمار».

و ما می‌دانیم که این امر یکی از بلاهای بزرگ مدیریت‌ها و بروکراسی‌های امروز است. و به چشم خود و در شهر خود و در کشور خود و در جهان خود و به تکرار دیده و می‌بینیم که سرپرستان جزء و کل تا چه اندازه غرقه در فامیل‌بازی، دوست‌بازی، و اقدام براساس هواهای نفسانی خویش‌اند و چگونه بی‌توجه به معیار صلاحیت و صرفاً با اتکاء به یکی از امور فوق‌الذکر اقدام می‌نمایند؟

ج- ضرورت و علت این که باید اساس گزینش و به‌کارگیری افراد امتحان و اختیار باشد.

بنابر آن که عبارت، «فَأَنَّهُمَا جِمَاعٌ مِّنْ شُعْبِ الْجَوْرِ وَ الْخِيَانَةِ» باشد می‌فرمایند: دادن مشاغل به عنوان عطا و بخشش مثل آن‌چه سلاطین، خان‌ها، سرپرستان دیروز و قدرت‌مداران امروز می‌نمایند و نیز واگذاری پست‌ها از روی دل‌خواه و هوا و هوس، و بی‌توجهی به امتحان و اختیار، و مشورت و تبادل‌نظر در این خصوص، کانون و مرکزی از شاخه‌های ظلم و خیانت است. بنابراین، نسپردن مشاغل به افراد لایق و مستحق، ظلم و خیانت در امانت الهی است و ناگفته پیداست که با روی کار آمدن نورچشمی‌ها و افراد بی‌صلاحیت، چه بلاهایی بر سر مردم می‌آید و حکومت چه طریقه و جهتی را در پیش می‌گیرد. بنابراین برای پیش‌گویی از این امر باید از «خودسری» و حاتم‌بخشی غلط از کیسه دیگران خودداری کرد و کارکنان را از طریق امتحان و اختیار، اختیار نموده و دستگاهی براساس لیاقت و استحقاق به وجود آورد.

اما اگر عبارت «فَأَنَّهُمَا جِمَاعٌ مِّنْ شُعْبِ الْجَوْرِ وَ الْخِيَانَةِ» باشد یعنی کارکنان و قوه مجریه، کانون و محل اجتماعی از شعبه‌های جور و خیانت هستند. بنابراین، معلوم است که در کارمندی و به‌دست کارمندان است که حقوق مردم ضایع می‌گردد. و ظلم و خیانت وقوع می‌یابد و آن‌جا و به وسیله‌ی آن‌هاست که برای مردم اشکال‌تراشی شده و آن‌ها را سردوانده و اذیت می‌کنند و امور عمومی به خوبی انجام نمی‌پذیرد (حسینی سیاه‌پوش، ۱۳۷۴: ۲۲۷).

بنابراین، گذران موفقیت و صحت امور زندگی مردم قویاً با کم و کیف و خوب و بد کارکنان اداری ارتباط دارد و آن‌ها از این ره‌گذر در معرض خطراتی بزرگ فرا می‌گیرند و به عبارت دیگر بر اثر نایاب و نالایق بودن کارکنان یا مرکز و کانونی از شعبه‌های ظلم و خیانت رو به رو هستند. این است که برای گریز از این مسئولیت بزرگی برعهده سرپرستان است و آن‌ها باید هم‌چنان که امیرالمومنین علیه السلام فرموده‌اند انتخاب کارکنان را براساس اختیار و مشورت انجام دهند و از واگذاری مشاغل بر پایه هوا و هوس خود یا اعطای آن‌ها به این و آن بپرهیزند.

د- سه ضابطه عمده که در گزینش و مرتبه سازمانی کارکنان معتبر است.

حضرت علی علیه السلام پس از آن که به‌طور کلی می‌فرمایند در گزینش کارکنان نباید به دل‌خواه خود و بر اساس اعطاء به این و آن عمل کرد و ملاک در این خصوص اختیار و امتحان افراد است،

به چهار نکته مهم اشاره می‌کنند که هم در گزینش، افراد نباید به بوته فراموشی سپرده شوند و هم در مراحل بعدی و رتبه‌سازمانی و درجه‌تقرب آن‌ها به رهبری باید مورد نظر قرار می‌گیرند (حسینی سیاه‌پوش، ۱۳۷۴: ۲۲۸).

- کارکنان را باید از میان افراد با تجربه و آزمایش شده انتخاب کرد و هم به تعهد و هم به تخصص آن‌ها توجه داشت) و از کارکنان باید کسی را برگزید که اهل تجربه و آزمایش شده باشد. نه این‌که صرفاً به آگاهی‌های نظری و تئوریک آن‌ها توجه کنی و ببینی به فرض فلان دوره تحصیلی و آموزشی را گذرانده‌اند و دارای فلان اطلاعات هستند یا خیر؟ و نه این‌که صرفاً به متعهد بودن آن‌ها توجه کنی و ببینی که آدمی مکتبی و معتقد هستند یا خیر و همین مکتبی بودن از شرط لازم و کافی برای گزینش آن‌ها بدانی. باید، علاوه بر تعهد به تخصص نیز توجه کرد و کسی را برگزید که واجد هر دو خصوصیت باشد. هم‌چنین از بین خود کارکنان نیز باید کسانی را برگزید که اهل تجربه‌اند و علاوه بر تعهد سطح بالا، از تخصص خوب نیز برخوردار هستند.

- کارکنان را باید از بین افراد باحیا انتخاب کرد و از کارکنان کسی را باید برگزید که اهل حیا باشد. و می‌فرمایند کارکنان دستگاه خود را از میان افرادی که با حیا و عاری از تهتک و دریدگی هستند انتخاب کن. و هم‌چنین از بین کارکنان خود کسانی را برگزین که واجد این خصوصیت الهی هستند و حیا که از لشکریان عقل و ضد تهتک می‌باشد به این معناست که انسان از چیزی که دارای فلج عرفی یا منع عقلی و شرعی است دوری کند.

- کارکنان را باید از اهل خانواده‌های صالح انتخاب کرد و از کارکنان باید کسانی را برگزید که جزء خاندان‌های صالح و پاک هستند. از آن‌جا که خانواده اولین و به اعتباری مهم‌ترین مهد پرورشی و تربیتی انسان است و اثرات مثبت و منفی آن در شخصیت افراد بسیار مهم، تعیین‌کننده، بادوام بوده و به‌سختی قابل تبدیل و تحول و گاه غیر قابل تغییر می‌باشد، لهذا می‌فرماید: به سوابق خانوادگی افراد توجه کن و کارگردانان دستگاه خود را از میان اهالی خانواده‌های صالح و مؤمن و پای‌بند به موازین اسلام انتخاب کن و نکند که در اختیار خود یک‌سره به جنبه‌های علمی و عملی آن‌ها توجه کنی و از جنبه‌های خانوادگی آن‌ها و این‌که چه کسی بوده و در کجا و چگونه تربیت گردیده‌اند غفلت نمایی. و هم‌چنین از میان کارکنان باید کسانی را برگزینی و بر دیگران ترجیح دهی که با کیفیتی بهتر واجد این خصوصیت هستند.

۵. نتیجه‌گیری

مسئولیت و مدیریت اجتماع از تمامی ابعاد خود از جمله سیاست، که بلا و آزمایش الهی است، هم‌چون تمام امتحانات پروردگار، وسیله‌ی خودسازی و تقرب به خداوند متعال است. زیرا، در پرتو حکومت اسلامی، خدمت به اسلام و مسلمین و اقامه‌ی احکام الهی موجب رشد و تعالی می‌شود.

بنابراین، از کارگزاری، مدیریت و مسئولیت می‌توان در راه کسب فضایل انسانی و کمالات بهره جست. اموری مانند: ریاست، ثروت، و مال دنیا فی حد نفسه خوب یا بد نیست. بلکه، در رابطه با انسان است که جهت می‌یابد، و مایه‌ی تکامل یا وسیله‌ی سقوط و تباهی وی می‌شود. چنانچه از موقعیت و مقام، برای نیل به اهداف الهی و انجام وظیفه‌ی عبودیت استفاده شود و مسئولیت و مدیریت را خدمت به دین خدا تلقی کنیم، خود تربیت می‌یابیم و در برابر حیل‌های نفس و دام‌های شیطانی مقاوم می‌شویم. باید کوشید تا بتوان این مناسبات انسانی و نحوه‌ی برخورد با زیردستان به صورت اسلامی، در سازمان و نهاد سیاسی نهادینه کرد. و این میسر نیست مگر با خودسازی. چرا که منطق اسلام می‌گوید: اول خودسازی بعد دگرسازی. اول خود بازاری، بعد دگر بازاری.

انگیزه و هدف هر سیستم مدیریت سیاسی در جامعه، پیوند مخصوصی است که بین رییس و مرئوس برقرار می‌شود و در تمام جهات تابع همان پیوند خواهد بود؛ یعنی اگر آن ارتباط سالم بود، کار سالمی صورت می‌پذیرد و اگر آن پیوند ناسالم بود، کاری ناسالم به وجود می‌آید. هم‌چنان که اگر آن پیوند یک امر قراردادی و اعتباری بود، سلامت کارهای تابع آن در محدوده‌ی سلامت اعتبار و قرارداد خواهد بود. بر این اساس، رابطه‌ی بین مدیر و زیردست در نظریه سیاسی اسلامی، تنها حول محور قرارداد و اعتبار اداری نمی‌گردد، چون انگیزه در این نظام، همانا صیانت پیوند با خداوند است و اگر مسائلی دیگر مانند: ریاست، معاونت، مافوق، ارشد، و غیره... مطرح است، فقط به منظور ایجاد نقطه صوری در سازمان می‌باشد؛ وگرنه تنها عامل ارتباط بین افراد مسلمان در یک ساختار اسلامی، همان حفظ پیوند بندگی با خدای سبحان است. لذا، از جمله‌ی مهم‌ترین رموز موفقیت مدیر در امر اجتماع و سیاست، ایمان و اعتقاد به خدای عالم است و اشاعه‌ی معنویت و اعتقادات توأم با شَم سیاسی از الزامات آموزشی است.

منابع

- قرآن، عربی فارسی (۱۳۷۶). ترجمه‌ی محمدمهدی فولادوند. تهران: دفتر مطالعات و تاریخ و معارف اسلامی، دارالقرآن الکریم.
- نهج البلاغه (۱۳۷۷). ترجمه سید جعفر شهیدی، تهران: علمی و فرهنگی.
- ابو عبدالله محمد بن علی بن علی بن طباطبا «ابن طلقی» (۱۳۸۴ ه.ش). تاریخ فخری در آداب ملک-داری و دولت‌های اسلامی. تهران: انتشارات علمی و فرهنگی.
- تقوا دامغانی، رضا (۱۳۶۸). نگرشی بر مدیریت اسلامی. تهران: مرکز چاپ و نشر سازمان تبلیغات آگهی.
- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۶۶ ه.ش). اخلاق کارگزاران در حکومت اسلامی. قم: مرکز نشر فرهنگی رجاء.
- الحرانی، حسن بن شعب (۱۴۰۴ ه.ق). تحف العقول. قم: انتشارات جامعه‌ی مدرسین قم.
- حسینی سیاه‌پوش، محمود (۱۳۵۹). مناسبات انسانی در مدیریت اسلامی. قم: انتشارات جامعه‌ی مدرسین حوزه‌ی علمیه.
- حسینی سیاه‌پوش، محمود (۱۳۷۴). سیری کوتاه در مدیریت اسلامی. تهران: انتشارات واحد فوق برنامه بخش فرهنگی دفتر مرکزی جهاد دانشگاهی.
- طباطبایی، محمد حسین (۱۳۶۳). المیزان فی تفسیر القرآن. ترجمه‌ی سید محمد باقر موسوی همدانی، قم: انتشارات محمدی.
- علی‌آبادی، علیرضا (۱۳۷۷). مدیران جامعه‌ی اسلامی. تهران: مؤسسه‌ی فرهنگی نشر رامین.
- مجلسی، محمد باقر (۱۴۰۳ ه.ق). بحار الانوار. بیروت: دارالحیاء التراث العربی.
- محمدی ری‌شهری، محمد (۱۳۷۵). اخلاق مدیریت. تهران: انتشارات دارالحدیث.
- محمدی ری‌شهری، محمد (۱۴۱۶ ه.ق). میزان الحکمه. قم: انتشارات دارالحدیث.
- مطهری، مرتضی (۱۳۸۳ ه.ش). امامت و رهبری. قم: انتشارات صدرا.
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۶۱ ه.ش). ترجمه‌ی گویا و شرح فشرده‌ای بر نهج البلاغه. قم: انتشارات مطبوعاتی هدف.
- منصوری لاریجانی، اسمائیل (۱۳۷۳ ه.ش). مدیریت اسلامی. تهران: مجتمع شهید مطهری.
- هندی، علاء‌الدین علی بن عبدالملک (۱۳۶۴ ه.ق). کنز العمال. حیدرآباد: بی‌نا.

Research Article

Characteristics of a political director of society based on the theory of political Islam

Alireza Mokhtari¹ and Majid Wamegh²

Date of received: 2021/02/03

Date of Accept: 2021/02/13

Abstract

Political management of society in Islam is a special way of leadership, based on the intellectual and ideological foundations of Islam, and to get acquainted with this style of management, it is necessary to know the principles of Islam about the management of society. The methods of political management of the community are rooted in the motivations and intellectual and ideological foundations and spiritual qualities of the manager and members of the community. Therefore, to know the management methods, it is necessary to know the ideology of the organization and the ideas and motivations of the manager. The most basic principle that separates political management based on Islamic ideology from other managements is that in this method of management, the basis is right and the movement towards human rights and values. In order for a manager to move based on this method of management and meet the goals of management, he must have characteristics that can be called the principles of Islamic management. Some of these characteristics are individual and some are social and organizational. That is, in order to promote prosperity and reach the pinnacle of humanity in order to grow and develop a political organization, one must first start building oneself and observing moral obligations, and then lead the political organization towards spirituality and Islamization. In this article, an attempt has been made to draw the characteristics of a Muslim and pious manager and human relations and the manager's view of society, organization and subordinates based on Islamic teachings and the theory of political Islam.

Keywords: Management, Political Manager, Organization, Islam, Amir al-Mo'menin Imam Ali (as).

Citation (APA 6th ed.): Mokhtari, Alireza; Majid Wamegh(2021, Spring). "Characteristics of a political director of society based on the theory of political Islam". *Quarterly Journal of Research in History, Politics and Media*. Vol. 4, Num. 1, S.No. 13, pp. 39 - 64.

¹. Assistant Professor, Department of Theology and Islamic Studies, Islamic Azad University, Fasa Branch, Fasa, Iran.

Email: dr.ar.mokhtari@iaufasa.ac.ir.

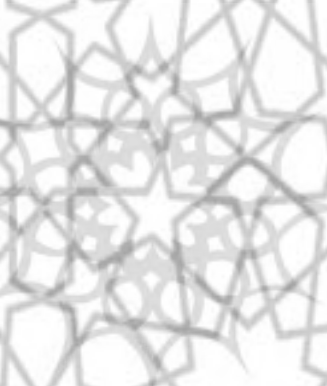
². Master of Theology and Islamic Studies, Islamic Azad University, Fasa Branch, Fasa, Iran.

Email: majidvamegh1388@gmail.com

Copyright © 2010, KSSI (Karimeh Strategic Studies Institute Of Shiraz). This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International, which permits others to download this work, share it with others and Adapt the material.

References

- Quran. Arabic Persian* (1376). Translated by Mohammad Mehdi Fooladvand. Tehran: Office of Islamic Studies, History and Education, Dar al-Quran al-Karim.
- Nahj al-Balaghah* (1998). Translated by Seyyed Jafar Shahidi, Tehran: Scientific and Cultural.
- Abu Abdullah Muhammad ibn Ali ibn Ali ibn Tabataba "Ibn Tiqtaqi" (1384 AH). *A proud history in the customs of the monarchy and Islamic states*. Tehran: Scientific and Cultural Publications.
- Taqwa Damghani, Reza (1368). *An Attitude Towards Islamic Management*. Tehran: Advertising Organization Publishing Center.
- Javadi Amoli, Abdullah (1366 AH). *Ethics of agents in Islamic government*. Qom: Raja Cultural Publishing Center.
- Al-Harani, Hassan Ibn Shaab (1404 AH). *Gift of minds*. Qom: Qom Teachers Association Publications.
- Hosseini -black Vash,vod Mahmoud (1359). *Human Relations in Islamic Management*. Qom: Publications of the Seminary Teachers Association.
- Hosseini Siahpoosh, Mahmoud (1374). *A brief look at Islamic management*. Tehran: Publications of the extracurricular unit of the cultural department of the central office of the University Jihad.
- Tabatabai, Mohammad Hussein (1363). *Balance in the interpretation of the Qur'an*. Translated by Seyed Mohammad Baqer Mousavi Hamedani, Qom: Mohammadi Publications.
- Aliabadi, Alireza (1377). *Managers of the Islamic Society*. Tehran: Ramin Publishing Cultural Institute.
- Majlisi, Mohammad Baqir (1403 AH). *Sea of Lights*. Beirut: Dar Al-Haya Al-Tarath Al-Arabi.
- Mohammadi Rishahri, Mohammad (1375). *Management ethics*. Tehran: Dar Al-Hadith Publications.
- Mohammadi Rishahri, Muhammad (1416 AH). *The amount of wisdom*. Qom: Dar al-Hadith Publications.
- Motahari, Morteza (1383 AH). *Imamate and leadership*. Qom: Sadra Publications.
- Makarem Shirazi, Nasser (1361 AH). *Explanatory translation and concise description of Nahj al-Balaghah*. Qom: Target Press Publications.
- Mansoori Larijani, Ismail (1373 AH). *Islamic Management*. Tehran: Shahid Motahari Complex.
- Hindi, Aladdin Ali bin Abdul Malik (1364 AH). *Kanz Alamal*. Hyderabad: Bina.



شعبه نگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

ژانر مطالعات علمی