

عوامل ارزشی و فرهنگ ساز مدیریت و رهبری در سیره نبوی و علوی (ع)

محمد رضا سلطانی^۱

چکیده

این تحقیق به دنبال تبیین این هدف اساسی است که سیره و سنت نبوی (ص) و علوی (ع) می تواند به عنوان الگویی در تمامی عرصه های مدیریتی مورد استفاده مدیران سازمانهای نظام اسلامی قرار گیرد؛ با این فرض این سؤال مطرح می شود که عوامل ارزشی مرتبط با حوزه مدیریت و فرماندهی در سیره حکومتی پیامبر اعظم صلی الله علیه و آله و سلم و حضرت علی (ع) کدام است. در پاسخ به این سؤال، تلاش شده با استفاده از احادیث معتبر و مورد وثوق و با اشاره به بخشهایی از بیانات و ترسیم فقراتی از سیره مدیریتی حضرت محمد صلی الله علیه و آله و سلم و حضرت علی علیه السلام، عوامل مؤثر ارزشی و فرهنگ ساز مدیریت و رهبری مشخص و استخراج شود. روش تحقیق این مقاله، کیفی - توصیفی و مبتنی بر مطالعه کتابخانه ای و بررسی اسنادی است. یافته های تحقیق، نه عامل مهم و ارزشی را نشان می دهد که توجه فرماندهان و مدیران سازمانها به این عوامل، می تواند به تحقق اهداف، پیشبرد هر چه بهتر برنامه ها و کارآمدی سازمانی با رویکرد اسلامی منجر شود.

واژگان کلیدی

سیره نبوی و علوی در مدیریت، مدیریت و رهبری و عوامل ارزشی، مدیریت اسلامی و پیشرفته.

پیامبر اعظم صلی الله علیه و آله و سلم می فرمایند: "مَنْ وُلِّيَ عَلَى عَشْرَةِ كَان لَه عَقْل اَرْبَعِيْنَ وَ مَنْ وُلِّيَ اَرْبَعِيْنَ كَان لَه عَقْل اَرْبَعْمَآه" : « کسیکه متولی امور ده نفر بشود، باید اندیشه چهل نفر را داشته باشد و کسی که مسئولیت چهل نفر را به عهده بگیرد، باید عقل و اندیشه چهار صد نفر را دارا باشد» (نهج الفصاحه ص ۵۷۳).

نقش غیر قابل انکار « مدیریت » در سازمانها از چنان اهمیتی برخوردار است که توجه اصحاب اندیشه و خرد را به خود جلب کرده است. امروزه بر خلاف گذشته که سازمانها ماهیت مکانیکی داشتند و در روندی با ثبات و تأثیرپذیر از محیط به حیات خود ادامه می دادند، از ویژگی تعامل با محیط بهره می گیرند و نه تنها صرفاً از محیط پیرامونی خود تأثیر می پذیرند، بلکه به حدی از انسجام درونی و تطابق بیرونی رسیده اند که برخی از حرکتها و جریانهای اجتماعی را تحت تأثیر قرار می دهند و مسئولیتهای اجتماعی خود را هر چه پر رنگتر می کنند.

مدیریت در جهان از عظیمترین و باارزشتترین سرمایهها و ارکان هر جامعه به شمار می رود. می شود. بنابراین پرورش و آموزش مدیرانی کارآمد، فعال و خلاق در تمام سطوح جامعه یکی از وظایف جوامع بشری است. زمانی می تواند جامعه به سوی تکامل پیش رود که مدیران لایق و کاردان در آن به فعالیت مشغول باشند. هرگز نمی توان بدون وجود سیاستمداران، برنامه ریزان و مدیران آگاه و توانمند به توسعه مطلوب دست یافت.

وجه تمایز مدیریت اسلامی با گونه های دیگر مدیریت در این است که در جوامع سرمایه داری (بورژوازی) و یا سوسیالیستی، اداره امور مردم در دست عده ای از سردمداران حکومت است در حالی که در نظامهای الهی بویژه اسلامی وجه تمایز در «اسلامی» بودن نظام مدیریتی و متکی و مبتنی بودن این نظام بر پایه اصول تغییرناپذیر «وحی» است.

در طول عمر سازمانها و مدیریت در گونه های مکاتب کلاسیک، نئوکلاسیک، سیستمی، محیط گرا و فرانوغرا^۱ آنچه تا کنون مغفول مانده یا توجه شایانی به آن نشده، انسان سازمانی با ماهیت متعالی است. تعالی، کرامت، منزلت، معنویت، اخلاقیات و ارزشها واژگانی است که جایگاهی در سازمانها برای آنها متصور نبود. اگر مشاهده می شود که امروزه در سازمانهای مغرب زمین، جهتگیریها به سوی انسان محوری و توجه به ابعاد ارزشی و تعالی انسانی، سوق پیدا کرده، نقطه

عطفی است که با خرسندی این رویکرد، را باید به فال نیک گرفت، اما نباید فراموش کرد که بی شک در این تغییر رویکرد نگاه به انسان همان نگاه ابزاری «انسان اقتصادی»^۱ است در جهت افزایش کارایی و بهبود بهره وری .

امروزه مدیریت نظامهای حاکم بر جوامع و سازمان ها، مستلزم تمهید لوازم و مراعات اصول و قواعدی است که آشنایی و به کارگیری آنها نیازمند کسب دانش و مهارتهای خاصی است. افتخار داریم اعلام کنیم در حالی که در مکاتب مختلف سازمان و مدیریت عمدتاً رویکرد «نگرش ابزاری»^۲ بر انسان سازمانی حاکم بوده، مکتب اسلام از پس بیش از چهارده قرن بر جنبه های ارزشی راهبردهای جذب و نگهداری پای فشرده است.

اوج «تعالی» و «کرامت انسانی» در مکتب اسلام به زیبایی ترسیم شده است. در مرور آیات نورانی قرآنی به تعبیری همچون انسان خلیفه خدا بر روی زمین است» (سوره بقره آیه ۳۱)، «انسان، انتخاب شده و برگزیده است» (سوره انعام آیه ۱۶۵)، «او شخصیتی مستقل و آزاد دارد؛ امانتدار خداست و رسالت و مسئولیتی عظیم را به عهده دارد» (سوره احزاب آیه ۷۲)، «او از کرامت و شرافت ذاتی برخوردار است و بر بسیاری از مخلوقات برتری دارد» (سوره اسراء آیه ۷۰)، «از وجدان اخلاقی برخوردار است» (سوره شمس آیات ۸ و ۹)، «تمامی نعمتهای زمین برای انسان آفریده شده است» (سوره بقره آیه ۲۹)، بر می خوریم که تنها به گوشه ای از شایستگی های انسان و نگاه اسلام به انسان، اشاره دارد.

بی پرده باید اذعان کرد که بخش عظیمی از عقب ماندگیها، معضلات و آسیبهایی که گریبانگیر جوامع بشری بویژه مسلمانان شده، معلول دو عامل عمده است: اول فاصله گرفتن از آموزه های مکتب نبوی و علوی و دیگری کم کاری در عرصه تحقیق و پژوهش و تولید علم. این اصل در تمامی عرصه های علمی صادق، و پیداست که موضوع «مدیریت و سازمان» نیز از این امر مستثنی نیست. این پژوهش به دنبال تبیین دو هدف اساسی است که در درجه اول، سیره و سنت نبوی و علوی به عنوان الگویی در تمامی عرصه های مدیریتی می تواند مورد استفاده مدیران سازمانهای نظام اسلامی قرار گیرد و در مرحله بعد، عوامل ارزشی مرتبط با حوزه منابع انسانی در سیره حکومتی پیامبر اعظم صلی الله علیه و آله و سلم و حضرت علی(ع) را مشخص، و نقش برجسته این عوامل را در جذب و نگهداری کارکنان با استفاده از مستندات روایی تبیین کند.

۱ - Human Economic

۲. Instrumental Approach

۱- ضرورت رویکرد اسلامی در مدیریت و رهبری سازمانها

مطالعه در تاریخ زندگی بشر و روابط اجتماعی، ضرورت این اصل را به اثبات می‌رساند و مؤید این واقعیت است که اصل مدیریت لازمه هر جامعه‌ای است. و هرکجا افرادی جمع شده‌اند تا زندگی خویش را بر اساس همکاری و تعاون تکمیل کنند، نیاز به مدیر در رأس برنامه‌های آنان، و این ویژگی محور و موضوع حرکتها و تلاشهای آنان است.

مدیریت و رهبری سازمانها در جهان امروز از باارزشتین سرمایه‌ها و ارکان هر جامعه به شمار می‌رود. بنابراین آموزش و تربیت مدیرانی کارآمد، لایق و خلاق در تمام سطوح جامعه یکی از وظایف جوامع بشری است. جامعه هنگامی می‌تواند به سوی تعالی و تکامل دست یابد که مدیران با لیاقت، متعهد و متخصص در آن به فعالیت مشغول باشند. بنا به فرموده مولای متقیان در نهج‌البلاغه مدیران، محور مرکزی، نگهدارنده سنگ آسیا و عمود برپا دارنده خیمه زندگی اجتماعی هستند.

۲- روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع کیفی توصیفی است؛ چرا که پژوهشگر به دنبال توصیف عوامل و متغیرهای تحقیق بر مبنای مستندات کتابهای روایی و حدیثی و با بهره‌گیری از شیوه بررسی اسنادی و مطالعات کتابخانه‌ای است و خود هیچ‌گونه دخل و تصرفی در آنها ندارد؛ از همین روی است دسته‌بندیهایی که در فرایند تدوین و تبیین شاخصهای موضوع مقاله صورت پذیرفته، برگرفته از احادیث معتبر و مورد وثوق دانشمندان شیعه و عامه، و از اعتبار و ظرفیت اعتماد بسیاری برخوردار است.

۳- ساختار مفهومی پژوهش

آنچه در مقطع کنونی مهم است اینکه با تکیه بر منابع و مستندات قرآنی و روایی و با تمسک به فرهنگ و تمدن اسلامی، که قرن‌ها بشریت را راهبری نموده و به عنوان مکتب جهانی و بین‌المللی مدعی است که برای انسانها بهترین برنامه زندگی را دارد، می‌توان سازمانها را مدیریت کرد. ظرفیت فراوان دین اسلام در توجه به ابعاد ارزشی و معنوی و تربیت مدیرانی متخلق به اخلاق الله و مسلح به علم و آگاهی و فناوری، اندیشمندان را مکلف می‌سازد که نسبت به معرفی ابعاد و زوایای

ناپیدای مکتب اسلام در اداره سازمانها، مبتنی بر الگوی «ارزشمداری و تعالی انسانی» به جهانیان اقدام کنند.

در این مقاله تلاش می شود در سیره مدیریتی پیامبر گرامی اسلام و وصی برحقش حضرت امیرالمؤمنین(ع) به عنوان رهبران و مدیرانی تأمل شود که در فرصتی کوتاه، جامعه بشدت عقب مانده آن روز را تا آنجا رشد دادند که به الگوی بی بدیل مدیریت و رهبری اسلامی تبدیل، و به عنوان دو دوره بسیار کوتاه بر تارک تاریخ جاودانه شد، و با بهره گیری از برخی احادیث و روایات و نیز اشارات معصومین علیهم السلام به روش آن بزرگواران در کیفیت اداره افراد و سازمانهای آن روز، درسهایی را الهام گیریم تا در راستای توسعه و تعالی سازمانهای خود به عنوان نسخه شفابخش به کار گیریم. بنابراین به چند محور اصلی اشاره می شود که در ارتباط تنگاتنگ با موضوع رهبری و مدیریت در سازمانها است.

۳-۱- رعایت اهلیت و صلاحیت

مدیریت در تمامی جوامع بویژه در جوامع اسلامی، بعدی از ابعاد حکومتی است که نیازمند برخورداری از صلاحیتهای خاص است: " انّ الله یامرکم ان تؤدوا الامانات الی اهلها": «خداوند به شما فرمان می دهد که امانتها را به اهلش بسپارید» (سوره نساء آیه ۸۵). در متون اسلامی برای تصدی مسئولیتهای شرایط گوناگونی را ذکر کرده اند که بر شماری آن خارج از حوصله این بحث است؛ اما از آنجا که مقرر است در این مقاله زوایایی از سیره مدیریتی پیامبر اکرم و امام علی علیهما السلام تبیین شود، به چند نمونه از سخنان آن بزرگواران اشاره می شود.

رسول اعظم صلی الله علیه و آله و سلم می فرمایند: "من ولیّ علیّ عشره کانله عقل اربعین و من ولیّ اربعین کان له عقل اربعمائه": "کسی که متولی امور ده نفر بشود، باید اندیشه (عقل، تدبیر و شایستگی) چهل نفر را دارا باشد و کسی که مسئولیت چهل نفر را به عهده بگیرد، باید عقل و اندیشه چهار صد نفر را داشته باشد" (نهج الفصاحه ص ۵۷۳).

رسول گرامی در جای دیگر می فرمایند: "انّ الرئاسه لا تصلح الاّ لأهلها، فمن دعا الناس الی نفسه و فیهم من هو اعلم من لم ینظر الله الیه یوم القیامه": «ریاست شایسته نیست مگر برای اهلش؛ پس هر کس مردم را به خود بخواند و در آن میان داناتر از او وجود داشته باشد، خداوند در روز قیامت به وی نظر نخواهد افکند» (غفاری به نقل از مفید، ۱۳۸۳ ص ۲۵۱).

اهمیت برخورداری از صلاحیتها در عهده داری مدیریت در هر بخشی از ارکان سیاسی، اجتماعی، اقتصادی فرهنگی و ... جوامع، تا آنجا است که بدون اهلیت داشتن بر کاری، اشغال کننده آن منصب، غاصب و تبهکار به شمار می‌رود. علم و آگاهی و صلاحیت، لازمه تصدی مسئولیتها است. هر اقدامی بدون کسب شایستگی های لازم، بیش از اینکه موجب اصلاح گردد، عامل فساد می‌شود. پیامبر اعظم صلی الله علیه و آله و سلم می فرمایند: " مَنْ عَمِلَ عَلٰی غَيْرِ عِلْمٍ كَانَ مَا يَفْسِدُ أَكْثَرَ مِمَّا يَصْلِحُ "، « آن که بدون علم کاری را انجام دهد، آنچه تباه می‌کند، بیشتر از آن چیزی است که اصلاح می‌کند. » (کلینی، ۱۳۸۸ق، ج ۱ ص ۴۴).

آنچه امروزه در سازمانهای ما به طور رایج، محسوس و ملحوظ است، اینکه توصیه‌های قرآنی و روایی در مناسبات اجتماعی و سیستم مدیریتی، جای خود را پیدا نکرده است. سپردن کارها به دست برخی افراد خود رأی و مستبد، بخیل و آزمند، فاقد علم، تنگ نظر و کوتاه بین، ناپخته و تجربه نیازموده، سطحی نگر و بی بصیرت از مشکلات و مسائل اساسی سازمانهای کشورهای جهان، بویژه کشورهای جهان سوم، به شمار می‌رود.

از پیامبر اعظم صلی الله علیه و آله و سلم نقل کرده‌اند که فرمود: " اَيُّمَا رَجُلٍ اسْتَعْمَلَ رَجُلًا عَلٰی عَشْرَةِ النَّفْسِ عِلْمَ اَنَّ فِي الْعَشْرَةِ اَفْضَلَ مِمَّنْ اسْتَعْمَلَ فَقَدْ غَشَّ اَللّٰهَ وَ غَشَّ رَسُوْلَهُ وَ غَشَّ الْمُسْلِمِيْنَ "؛ « هر که فردی را برده تن بگمارد و بداند در میان ایشان فردی شایسته تر از او هست، بی گمان به خدا و پیامبرش و همه مسلمانان خیانت کرده است » (متقی الهندی، ۱۴۰۹ق، ج ۶ ص ۱۹).

امام علی علیه السلام، که تربیت یافته مکتب قرآن و پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله است، شدیداً به شایسته سالاری در نظام مدیریتی اسلام تأکید می‌کنند و می فرمایند: " ايها الناس ان احق الناس بهذا الامر اقواهم عليه و اعلمهم بامر الله فيه " «ای مردم همانا سزاوارترین مردم به خلافت و رهبری امت تواناترین بر اداره آن و دانا به فرمان خداوند در فهم مسائل است» (نهج البلاغه، خطبه ۱۷۲، ص ۵۵۸) و نیز می‌فرماید: " من احسن الكفاية استحق الولاية "؛ «آن کس که از عهده کارها بدرستی برآید، شایستگی ولایت و رهبری را دارد» (خوانساری، ج ۵، ص ۳۴۹، ح ۸۶۹۲).

آن حضرت در جای دیگر می فرمایند: " قَوْلٌ مِّنْ جَنُودِكَ اَنْصَحْتَهُمْ فِي نَفْسِكَ لِلّٰهِ وَ لِرَسُوْلِهِ وَ لِامَامِكَ وَ اَنْقَاهُمْ جَبِيًّا وَ اَفْضَلَهُمْ حِلْمًا مِّمَّنْ يُبْطِئُ عَنِ الْغَضَبِ وَ يَسْتَرِيحُ اِلَى الْعَذْرِ وَ يِرْأَفُ بِالضُّعْفَاءِ وَ يَنْبُو عَلٰى الْاَقْوِيَاءِ وَ مِمَّنْ لَا يُشِيرُهُ الْعِنْفُ وَ لَا يَقْعُدُ بِهِ الضَّعْفُ "؛ «پس از سپاهیان کسی را

برگمار که برای (به دست آوردن رضا و خوشنودی) خدا و رسول او و برای پیروی از امام و پیشوایت پند پذیرنده تر و پاک دل تر، خردمندتر و بردبارترین آنان باشد؛ از کسانی که دیر به خشم آیند و زود عذر پذیرند و به زیردستان مهربان باشند و بر زورمندان سختگیری و گردنفرازی کنند و از آنان که درشتی او را از جا نکند (عصبانی نکند) و نرمی او را نشانند» (نهج البلاغه فیض الاسلام، ۱۰۰۵). مدیریت، امانتی الهی است که به مدیر سپرده شده است و او باید از این امانت الهی بشدت مراقبت کند. مولای متقیان درباره این امانت الهی می‌فرماید: "و ان عملک لیس لک لطمه و لکنه فی عنقک امانه و انت مستدعی لمن فوقک لیس لک ان تقیات فی رعیه و لا تخاطر الا بوثیقه و فی یدیک مال من مال الله عز و جل و انت من خزانه حتی تسلمه الی و لعلی ان لا اکون شر و لاتک لک و السلام"، «مدیریت و حکمرانی برای تو طعمه نیست؛ بلکه امانتی بر گردن تو است و کسی که از تو بالاتر است از تو خواسته تا نگهبان آن باشی. وظیفه نداری که در کار مردم به میل و خواسته شخصی خود عمل کنی یا بدون ملاک معتبر و فرمان قانونی، به کار بزرگی دست‌بزنی. اموالی که در دست توست از آن خداوند است و تو خزانه دار هستی تا آن را به من بسپاری. امیدوارم که برای تو بدترین فرمانرواها نباشم و السلام» (نهج البلاغه، نامه ۵).

۲ - حسن خلق، راهبرد جذب حداکثری

از شاخصترین ویژگی این گوهر نایاب آفرینش (پیامبر اکرم) تخلق «به اخلاق الله» بود تا جایی که قرآن کریم اخلاق آن حضرت را به «خلق عظیم» توصیف نموده است: "و اّک لعلی خُلق عظیم" (سوره قلم آیه ۴) یا در جای دیگر می‌فرماید: "به دلیل محبت و عاطفه بی پایانت مردم به تو متمایل شدند که اگر غیر از این بود از کنار تو پراکنده می‌شدند:"، "فَبما رَحْمه من الله لنت لهم و لو کنت فظ غلیظ القلب لانفضوا من حولک" (سوره آل عمران آیه ۱۵۹).

شاید بتوان گفت رمز اصلی اینکه رسول اکرم صلی الله علیه و آله و سلم به آسانی و در مدت زمانی نه چندان طولانی موفق شد قلبهای اعراب خشن و به دور از مدنیت و دارای فرهنگ عصر جاهلیت را با تمام ویژگیهایش تسخیر کند، بیشتر و قبل از همه عوامل، باید در حسن خلق آن حضرت جستجو کرد.

در سیره نبوی به مصداقهای گوناگونی از «حسن خلق» و رفتار نیکو و مشحون از ملاحظت و محبت آن حضرت بر می خوریم که ذکر تمامی آنها در این مختصر نمی گنجد، اما از باب نمونه به مواردی از قول آن حضرت اشاره می شود :

پیامبر خدا به درگاه خدا خیلی زاری و تضرع می نمود و همواره از خدا می خواست که او را به آداب و مکارم اخلاق آراسته کند. آن حضرت به اصحاب توصیه می فرمود: « به مردم آسان گیرید و نوید دهنده باشید و مردم را فراری ندهید و در آنها نفرت ایجاد نکنید»: " سَيُرَوُّوْا وَ لَا تُعَسِّرُوْا وَ بَشِّرُوْا وَ لَا تُنْفِرُوْا" (متقی الهندی، ۱۴۰۹ق، ج ۳ ص ۳۷).

یکی از اقدامات مهم و اساسی رسول مکرم اسلام ایجاد فضایی سرشار از مهر و عطوفت و محبت در جامعه بود به گونه‌ای که همه مردم به هم مهر بورزند و از صمیم قلب و اعماق وجود، همدیگر را دوست داشته باشند: " مُحَمَّدٌ رَسُوْلُ اللّٰهِ وَ الَّذِيْنَ مَعَهُ اَشْدَّاءُ عَلٰى الْكُفَّارِ رَحْمَاءٌ بَيْنَهُمْ" (سوره فتح آیه ۲۹).

رسول خدا هنگام صحبت کردن پیوسته متبسم بود و لبخند بر لبان مبارکش نقش می بست: "كَانَ رَسُوْلُ اللّٰهِ اِذَا اَحَدٌ بِحَدِيْثٍ تَبَسَّمَ فِىْ حَدِيْثِهِ"^۱. آن حضرت تأکید می فرمودند: « چیزی در میزان اعمال انسان سنگین تر از خوش اخلاقی نیست» (علیخانی به نقل از عاملی، ۱۳۸۷ ج ۸ ص ۵۰۶). در همین راستا حدیثی از آن حضرت منقول است که: " اَنْتُمْ لَنْ تَسْئَلُوْا النَّاسَ بِاَمْوَالِكُمْ فَاَلْقُوْهُم بِطَلْقَةِ الْوَجْهِ وَ حَسَنِ الْبَشْرِ": «شما هرگز نمی توانید با اموالتان مردم را گرد خود جمع آورید؛ بنابراین با چهره باز و خوشرویی با آنان برخورد کنید.» (کلینی، ۱۳۸۸، جلد ۳ صفحه ۱۶۱).

در این رابطه حضرت علی(ع) در نهج البلاغه می فرمایند: " وَ اشْعِرْ قَلْبَكَ الرَّحْمَةَ لِلرَّعِيَّةِ وَ الْمَحَبَّةَ لَهُمْ وَ اللَّطْفَ بِهِمْ وَ لَا تَكُوْنَنَّ عَلَيْهِمْ سَبْعًا ضَارِيًا تَغْتَنِمُ اَكْلَهُمْ فَانْهَمَّ صَنْفَانَ: اَمَّا اَخٌ لَكَ فِى الدِّيْنِ وَ اَمَّا نَظِيْرٌ لَكَ فِى الْخَلْقِ": «و مهربانی و خوشرفتاری و نیکویی با زیردستان را پیشه خود ساز و مبدا نسبت به آنان همچون جانور درنده ای باشی که خوردن (حق) آنان را فرصت بدانی که آنان دو دسته اند: یا با تو در دین برادرند (هم کیش و برادر دینی تو هستند) و یا در آفرینش همچون تو هستند:» (نهج البلاغه فیض الاسلام ص ۹۹۳)؛ آن حضرت در ادامه می فرمایند: " وَ اخْفِضْ لِلرَّعِيَّةِ جَنَاحَكَ، وَ ابْسِطْ لَهُمْ وَ جِهَكَ وَ اَلِنْ لَهُمْ جَانِبَكَ، وَ اَسِ بَيْنَهُمْ فِى اللَّحْظَةِ وَ النَّظَرَةِ وَ الْاِشَارَةِ وَ التَّحِيَّةِ حَتّٰى لَا يَطْمَعُ الْعُظْمَاءُ فِى حَيْفِكَ وَ لَا يَيْئَسُ الضُّعْفَاءُ مِنْ عَدْلِكَ": «و برای رعیت و

زیر دستان بالت را فرود آورد (آنها را در پناه خود قرار ده) و رویت را بگشا و پهلویت را نرم کن (مهربان و همواره خوشخو باش) و در نگرستن به گوشه چشم و خیره نگاه کردن و اشاره نمودن و درود گفتن بین ایشان یکسان رفتار کن (تبعیض روا مدار) تا بزرگان در ستم کردن تو طمع و آز نمایند (درصدد دشمنی با تو برنمایند) و زیر دستان از دادگری تو نومید نشوند» (نهج البلاغه فیض الاسلام، ۹۷۶).

۳ - ۳ - تکریم و اهتمام به کرامت انسانی افراد

اکرام و احترام به هم‌نوع، صرف نظر از گرایشهای اعتقادی و مذهبی افراد از اصول اولیه و مسلم سیره اجتماعی پیامبر اعظم صلی الله علیه و آله و سلم و حضرت علی علیه السلام بوده است. در تاریخ اسلام فراوان است نمونه‌هایی که رسول اکرم صلی الله علیه و آله و سلم با انسانها از آیین و کیشهای مختلف، حتی با کفار و مشرکان و کسانی که آن حضرت را مورد آزار قرار دادند، احترام نموده‌اند. تکریم مردم بویژه صحابه و دوستان، خود داستان دگری است.

معمولاً دو نگاه بر رفتار و روابط اجتماعی افراد حاکم است: نگاه کرامت آمیز «لقد کرّمنا بین آدم» (سوره اسراء آیه ۷۰) و نگاه حقارت آمیز «فاستخف قومهُ و اطاعوه فأنهم كانوا قوماً فاسقین» (زخرف آیه ۴۵). پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله و سلم و اولین رهبر شیعیان در مدیریت جامعه و برقراری مناسبات اجتماعی رفتار همراه با تکریم و احترام داشته‌اند و همواره افراد را از استخفاف و حقیر شمردن مردم حتی کودکان منع فرموده‌اند: "لا تحقرن احداً من المسلمین فإن صغیر هم عندالله کبیر" : «مبادا فردی از مسلمانان را کوچک بشمارید و تحقیر کنید که کوچک آنان نزد خدا بزرگ است» (عطایی به نقل از ورام، ۱۳۸۵، ج ۱، ص ۳۱).

پیامبر رحمت همیشه متبسم بود و با احترام و خوشرویی بر افراد وارد می‌شد: "کان اکثر الناس تبسماً" (قمی، ۱۳۸۸، ج ۱ ص ۴۱۶)؛ به طور مؤکد آن حضرت می‌فرمود: از ما نیست آن که به کوچک ما رحم نکند و بزرگ ما را گرامی ندارد: "لیس منّا من لم یرحم صغیرنا و یوقّر کبیرنا" (متقی الهندی، ۱۴۰۹ق، ج ۳ ص ۱۶۴).

پیامبر اعظم صلی الله علیه و آله و سلم برای احترام به یارانش و به دست آوردن دلشان آنها را به کنیه صدا می‌زد و کسانی که کنیه نداشتند برایشان کنیه می‌نهاد و مردم هم آنها را به همان کنیه صدا می‌زدند (خدایو جم به نقل از خوارزمی، ۱۳۸۶، ج ۲ ص ۳۶۶).

۳-۴ - حاکمیت روابط دوستانه در مناسبات فردی، سازمانی و اجتماعی

شاید بتوان مدعی شد مهمترین عاملی که در توسعه نظام اسلامی، که پیامبر صلی الله علیه و آله و سلم پایه گذاری کرد، رفتار همراه با رفق و مدارای آن حضرت بوده است: " فبما رحمة من الله لنت لهم و لو كنت فظاً غليظ القلب لانفضوا من حولك، فاعف عنهم و استغزلهم " (آل عمران آیه ۱۵۹). تکمیل شاخصهای اخلاقی پیروان را یکی از فلسفه های اصلی بعثت ذکر نموده است: " انی بعثت لأتمم مكارم الاخلاق " (نهج الفصاحه حدیث ۹۴۴). سر اینکه پیامبر اکرم و حضرت علی علیهما و آلهما السلام موفق به حکومت بر دلها و تسخیر قلبهای آنان شدند؛ همین خوشخویی و عطوفت بی پایان آن حضرت نسبت به پیروان خود بود؛ حتی آن حضرات غیر مسلمانان را نیز مشمول لطف و کرامت خود قرار می دادند و از این طریق، دل آنها را به اسلام متمایل می کردند و از این طریق بود که پی به حقانیت او می بردند و ایمان می آوردند .

بخش اعظم توسعه و پیشرفت در عرصه های مدیریتی مبتنی بر تعالی انسانی و نیز توجه به ابعاد انسانی، مرهون نظریه پردازی مبانی اسلامی بر محوریت نگاه به انسان به عنوان تربیت و رشد اخلاق اسلامی است.

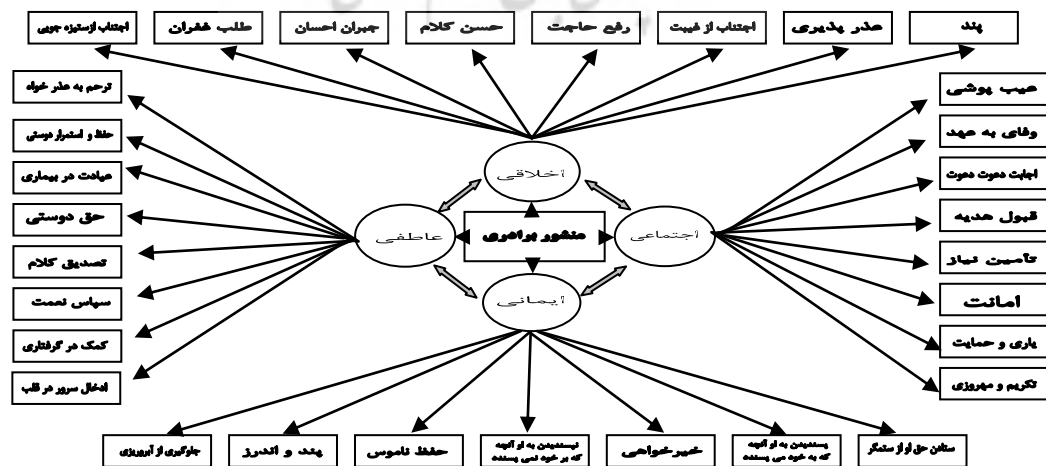
خداوند، رسول گرامی اسلام را رحمتی عام و فراگیر معرفی کرده است: " و ما ارسلناك إلا رحمة للعالمين " (انبیاء آیه ۱۰۷). در اجرای احکام اسلامی و پی اندازی حکومت الهی و اداره جامعه بر مبنای مدیریت اسلامی، مردم به چشم خود دیدند که پیامبر عزیز اسلام چه مشقاتی را متحمل می شد و با چه دلسوزی به هدایت و اصلاح جامعه اهتمام می ورزید تا آنجا که خداوند می فرماید: " لقد جاءكم رسول من انفسكم عزیز علیه ما عنتم حریص علیکم بالمؤمنین رؤف رحیم " : «پیامبری از بین خودتان به سوی شما آمد که رنج شما بر او دشوار است و علاقه مند شماست و بر مؤمنان رؤف و مهر بان است (سوره توبه آیه ۱۲۸).

امام علی (ع) در این رابطه می فرماید: " وَجَعَلَ لِذَوِي الْحَاجَاتِ مِنْكَ قِسْمًا تُفَرِّغُ لَهُمْ فِيهِ شَخْصَكَ وَتَجْلِسُ لَهُمْ مَجْلِسًا عَاقِبًا فَتَتَوَاضَعُ فِيهِ لِلَّهِ الَّذِي خَلَقَكَ وَتُقْعِدُ عَنْهُمْ جَنْدَكَ وَاعْوَانَكَ مِنْ أَحْرَاسِكَ وَشَرَطِكَ حَتَّى يُكَلِّمَكَ مُتَكَلِّمُهُمْ غَيْرَ مُتَعَتِّعٍ فَإِنِّي سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ وَاسْلَمَ يَقُولُ فِي غَيْرِ مَوْطِنٍ لَنْ تُقَدَّسَ أُمَّةٌ لَإِيُؤَخَذَ لِلضَّعِيفِ فِيهَا حَقُّهُ مِنَ الْقَوَى غَيْرَ مُتَعَتِّعٍ ثُمَّ احْتَمَلَ الْخَرْقَ مِنْهُمْ وَالْعَى وَنَجَّ عَنْهُمْ الضِّيقَ وَالْإِنْفَ يَبْسُطُ اللَّهُ عَلَيْكَ بِذَلِكَ أَكْنَافَ رَحْمَةٍ وَيُوجِبُ لَكَ ثَوَابَ طَاعَتِهِ وَاعْطَاءَ مَا اعْطَيْتَ هَيَأُؤُ امْنَعُ فِي أَجْمَالٍ وَإِعْذَارٍ " : «و پاره ای از وقت خود را در اختیار

کسانی قرار بده که به تو حاجتمندند؛ خود را برای رسیدگی به امور ایشان آماده و فارغ کن و در مجلسی عام قرار گیر؛ سپس برای خشنودی خدایی که تو را آفریده به آنان فروتنی کن و دربانان، نگهبانان و پاسداران خود را از (جلوگیری) آنها باز دار تا سخنران ایشان بی لکنت زبان و بدون ترس و نگرانی سخن بگویند (و نیاز خود را مطرح کن) که من از رسول خدا(ص) بارها شنیدم که می فرمود هرگز امتی پاک و آراسته نگردد مگر در آن حق را بتوان بی لکنت و ترس و نگرانی از توانگر گرفت؛ پس درشتی و ناهمواری و آداب سخن ندانستن را از آنان تحمل کن و به روی خود نیاور و تندی، بدخویی و خود پسندی را از خود دور کن تا خدا درهای رحمتش را بر روی تو بگشاید و پاداش طاعت و فرمانبرداری را به تو ارزانی فرماید. (اگر قرار شد چیزی به کسی ببخشی) آن را با خوشرویی ببخش (و اگر صلاح در این بود که چیزی را از کسی منع نمایی) آن را با مهربانی و عذرخواهی توأم کن» (نهج البلاغه فیض الاسلام ص ۱۰۲۱).

در این مقاله به یکی از مهمترین و جامعترین روایات استناد می شود تا اهمیت توجه و اهتمام مؤمنان به کار همدیگر آشکار شود.

امیر المؤمنین علیه السلام درباره وظایف ایمانی مسلمانان از رسول خدا صلی الله علیه و آله و سلم نقل فرموده است: مؤمن (مسلمان) در برابر برادر مؤمنش ۳۰ حق به گردن دارد که ناگزیر است به او ادا کند یا ببخشد (علیخانی به نقل از عاملی، ۱۳۸۷ ج ۸ ص ۵۵). از آنجا که جامعه هدف ما کارکنان سازمانها هستند، می توان این گونه استنباط کرد که کارکنان سازمانها علاوه بر روابط و تعاملات رسمی در راستای تحکم روابط دوستانه و اهتمام به ارزشهای اسلامی نسبت به هم از این حقوق برخوردارند. تلاش شده است این حقوق در قالب نموداری دو سطحی و در چهار محور اخلاقی، اجتماعی، اعتقادی و عاطفی به تصویر کشیده شود:



نمودار شماره ۱- وظایف مدیران و کارکنان سازمان ما در قبال یکدیگر (نگارنده، بر گرفته از حدیثی از حضرت علی (ع)، ۱۳۹۱)

۳-۵- شرح صدر و تحمل ابهام^۱

شرح صدر «در لغت به معنای باز کردن، گشادن، گستردن، ظرفیت بخشیدن و روشن و آشکار ساختن است»^۲، تصدی مسئولیت و پذیرش مدیریت از جمله شئونی است که مدیر باید در خود ظرفیت و تحمل ناملازمات و سختیهای این منصب را ایجاد کند. سینه گشاده و فراخ از لوازم مسئولیت پذیری به شمار می رود. پیچیدگیها و دشواریهای مشاغل مدیریتی ایجاب می کند که مدیر از ظرفیت روحی و حوصله بسیاری برخوردار باشد. شرح صدر از الطاف الهی است که اگر کسی از این نعمت برخوردار گردد، یکی از مهمترین شرایط مدیریت بر دیگران را حائز گردیده است.

در مدیریت اسلامی بر شرح صدر، بسیار تکیه می شود. «حتی از الطاف خداوند متعال به پیامبر اعظم صلی الله علیه و آله و سلم نیز شرح صدر است: "الم نشرح لك صدرک" (سوره انشراح آیه ۱). هم چنین از مهمترین خواسته‌های پیامبران پیش از او از حضرت باری تعالی نیز تحمل سختیها و ظرفیت مقابله با ناملازمات است: "رب اشرح لی صدري" (سوره طه آیه ۲۵).

بر «شرح صدر» ثمرات و فوایدی مترتب است که اداره کار را بر مدیرانی که از این ویژگی الهی برخوردارند، آسان می سازد. در راستای ارج نهادن به انسانها در مراودات سازمانی و پاس داشتن منزلت آنها به عنوان زیر دستان، مشتریان یا همکاران، برخورداری از این ویژگی را ضروری می سازد و نبودن آن، جهتگیری و رویکرد سازمان و مدیریت را به سوی استبداد و خودرأیی، منحرف می کند.

این موارد در قالب نموداری نیز قابل ترسیم است:

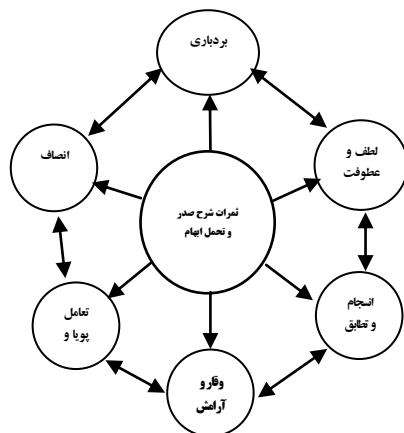
- عیب پوشی: "مَنْ سَتَرَ آخَاهُ الْمُسْلِمَ فِي الدُّنْيَا" (کلینی، ۱۳۸۸ق، ج ۲ ص ۲۰۰).
- بردباری، شکیبایی و فرو بردن خشم: "بُعِثْتُ لِلْحَلْمِ" (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۷۱ ص ۴۲۳).
- انصاف: "كَانَ رَسُولَ اللَّهِ (ص) يَقْسِمُ لِحِظَاتِهِ بَيْنَ أَصْحَابِهِ" (کلینی، ۱۳۸۸ق، ج ۸ ص ۲۶۱).
- آرامش و وقار: "مَجْلِسُهُ مَجْلِسُ حَلْمٍ وَ حَيَاءٍ وَ أَمَانَةٍ وَ ..." (ابن بابویه، ۱۳۸۴، ج ۱ ص ۳۱۸).

^۱ - Tolerance of Ambiguity

^۲ . القاموس المحيط ج ۱ ص ۲۳۹.

• توانایی انسجام دهی درونی: " كان النبي (ص) رقيق القلب رحيماً بكل مسلم " (نجفی به نقل از دیلمی، ۱۳۸۴ ج ۱، ص ۱۱۵).

• تعامل پویا و اثر گذار با محیط: " يحشر الجبارون المتكبرون يوم القيامة في صدر الذر " (کلینی، ۱۳۸۸ق، ج ۲ ص ۳۱۱).



نمودار شماره ۲- نبرات شرح صدر بر اساس یکی از احادیث (نگارنده ۱۳۹۱)

۳-۶- استقامت در دستیابی به آرمانها

برنامه ریزی و اجرای بهینه کارها در عاقبت اندیشی، تداوم و نظم منطقی ریشه دارد. این عوامل در حوزه مدیریت و سازمانها نیز از اهمیت بسزایی برخوردار است. آنچه در مدیریت اهمیت اساسی دارد، مداومت است نه صرفاً آغاز کردن آنها. اغلب موارد کارها خوب آغاز می شود، اما یا نیمه تمام می ماند و یا دچار فرجام نا مطلوبی می شود. اعتلای ارزشها و اجرای اهداف بلند، مستلزم تلاش و جدیت و استقامت بر آرمانهاست؛ آن گونه که به پیامبر اعظم صلی الله علیه و آله و سلم نیز این دستور صادره شده است: " فاستقم كما امرت و من تاب معك "، «استقامت کن خودت و کسانی که پیرو تو هستند» (سوره هود آیه ۱۱۲).

از این آیه استنباط می شود نه تنها رهبران و مدیران باید در راه اهداف والا و آرمانی خویش استقامت داشته باشند، بلکه پیروان نیز بر این مهم توصیه شده اند.

پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله و سلم در پرهیز از سستی و کاهلی در وصایای خود به حضرت علی (ع) می فرمایند: ای علی از دو خصلت پرهیز: " الضجر و الكسل فانك ان ضجرت لم تصبر علی حقّ و ان كسلت لم تؤدّ حقاً! " «از تنگ حوصلگی و تنبلی که اگر تنگ حوصله بشوی هیچ حقی را نمی پذیری و اگر تنبل باشی حق هیچ چیز را ادا نمی کنی» (عقیقی بخشایشی به نقل از طبرسی، ۱۳۸۷، ص ۴۳۴)؛ هم چنین آن جناب بر اتقان و استحکام کارها نیز اصرار می ورزیدند: " إذا عمل احدکم عملاً فليتقن " (کلینی، ۱۳۸۸ق، ج ۳ ص ۲۶۳).

بنابراین، آن حضرت از سرسری انجام دادن کارها و یا سرباز زدن و سهل انگاری بشدت بیزار بودند و اصحاب خویش و امت اسلامی و به تمامی انسانها در همه قرون و اعصار، انضباط، اتقان، استحکام، تداوم و استقامت در کارها را استقامت از جنس جهاد اکبر و استقامت از جنس جهاد اصغر تا رسیدن به نتایج قابل قبول، توصیه می فرمایند.

فرایند سیره مدیریتی نبوی در استقامت را با توجه به مقاطع مختلف زندگی آن حضرت می توان این گونه ترسیم کرد (سازمان تحقیقات و مطالعات بسیج، ۱۳۸۵ ص ۲۴):

- مرحله الهام بخشی
- مرحله امید بخشی
- مرحله قدرت بخشی
- مرحله آرام بخشی

۳-۷- مشورت و مشارکت دو عنصر جدایی ناپذیر مدیریت

از افتخارات مکتب اسلام، این است که دستورهای صریح و شفاف در زمینه مشاوره با خبرگان در اداره جامعه و مدیریت بر سازمانها صادر کرده است .

فراوان است در مقاطع مهم و حساس تاریخ اسلام بویژه در حیات پیامبر اعظم صلی الله علیه و آله و سلم که آن حضرت به رغم بهره مندی از قدرت غیبی به عنوان یک اصل تربیتی، که مدیران هیچ گاه خود را بی نیاز از آرا و عقاید دیگران ندانند با اصحاب و صاحب نظران، مشورت می فرمود و آنها را در تصمیم گیریها مشارکت می داد تا جایی که مورخان، یکی از صفات پیامبر اسلام را فراوانی مشاوره دانسته است: "کان رسول الله کثیر المشاوره لاصحابه" (تفسیر جلالین ص ۹۴). در نبرد بدر، احد، احزاب و خندق (ابن عقبه، ۱۳۸۲، ج ۲ ص ۴۴۴)، در پیکارهای بنی قریظه و بنی نظیر (سیوطی، ۱۹۹۳، ج ۲ ص ۹۰)، در روز حدیبیه و در فتح مکه (ابن حنبل، ۱۳۸۷، ج ۴ ص ۳۲۸)، در غزوة طائف (ابن اثیر، ۱۳۸۳، ج ۲ ص ۲۶۷) و در موارد گوناگون تصمیم گیریهای حکومتی.

آن حضرت شرایط و ویژگی هایی برای طرف مشاوره، قائل شده اند که در جدول ذیل بدان اشاره

می گردد:

جدول شماره ۱- ویژگیهای مشاور از دیدگاه پیامبر اعظم (ص)

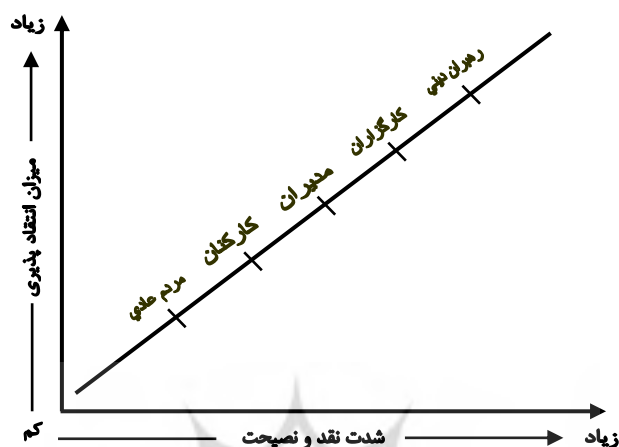
ردیف	مجاز به مشورت هستیم.	ردیف	مجاز به مشورت نیستیم.
۱	خدا ترس "واجعل مشورتك من يخاف الله تعالى" (استادی، ۱۳۶۰)	۱	ترس از غیر خدا "لا تشاورن جباناً" (من لا يحضره الفقيه، ج ۴، ص ۴۰۹)
۲	برخوردار از تقوای الهی "شاور المتقين الذين يوثرن الآخرة على الدنيا" (استادی، ۱۳۶۰)	۲	بخیل "و لا تشاورن بخيلاً" (ابن بابویه قمی، ۱۳۸۴، ج ۱، ص ۱۰۲)
۳	برخوردار از عقل و خرد "استر شدو العاقل" (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۷۵، ص ۱۰۰)	۳	حریص "و لا تشاورن حریصاً" (ابن بابویه قمی، ۱۳۸۹، ص ۵۵۹)
۴	با تجربه "افضل من شاورت ذو التجارب" (آمدی، ۱۴۰۷، ج ۱، ص ۴۰۷)	۴	دروغگو "و لا تشاورن الكذاب" (عاملی، ۱۳۸۷، ج ۸، ص ۴۳۰)
۵	اهل علم و حلم "خير من شاورت ذوالتهی و العلم و اولوا التجارب و الحزم" (آمدی، ۱۴۰۷، ج ۱، ص ۴۰۷)	۵	جاهل و احمق "و لا تشاورن احمق" (ابن بابویه قمی، ۱۳۸۵، ج ۴، ص ۴۰۹)

۳-۸- انتقاد پذیری

ویژگیهایی همچون انتقاد، نقادی، نصیحت، پند دلسوزانه و دادن پیشنهاد سازنده از جمله عواملی است که در منابع قرآنی و روایی بر آنها بشدت تأکید شده است ضمن اینکه از مشورت با هر کس نیز جلوگیری شده است؛ چنانکه حضرت علی (ع) در این رابطه می فرمایند: "و لا تُدخِلَنَّ فی مَشُورَتِكَ بَخِيلاً يَغْدِلُ بِكَ عَنِ الْفَضْلِ وَ يَعِدُكَ الْفَقْرَ وَ لَا جَبَاناً يُضْعِفُكَ عَنِ الْأُمُورِ وَ لَا حَرِيصاً يُزَيِّنُ لَكَ الشَّرَّ بِالْجَوْرِ:" و بخیل را در رای زنی خود در میاور که تو را از نیکوکاری باز گرداند و از فقر می ترساند و نه ترسو را تا در کارها سستت نماید و نه آزمند را تا حرص ستم را برایت بیاراید" (نهج البلاغه فیض الاسلام، نامه ۵۳).

در بررسی احادیث به نکته قابل توجهی بر می خوریم که، وقتی پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله و سلم مردم را به نقادی، اعتراض منطقی و نصیحت به یکدیگر توصیه می کنند، بر نصیحت عامه نسبت به رهبران و مدیران نیز تأکید دارند و رمز آن نیز این است که هیچ کس حتی رهبران دینی نیز از نصیحت و نقد منصفانه بی نیاز نیستند. بی شک این یکی از راه هایی است که می تواند موجب شود تا کارها بر مدار صحیح و دقیق و منطبق بر عقل و حکمت بچرخد و راه خود کامگی و استبداد بسته شود. رسول اکرم (ص) خود برترین مصلح ناصح بود؛ آن قدر در صلاح امت خود جدّ بلوغ داشت که مورد خطاب الهی قرار گرفت که چرا این قدر به خود سخت می گیری تا آنجا که ترس آن می رفت که آن حضرت از غصه اینکه امتش گمراه شوند، جان شیرین خود را در این راه بگذارد: "لَعَلَّكَ باخع النَّفْسَكَ إِلَّا يَكُونُوا مُؤْمِنُونَ" (سوره شعرا آیه ۳).

منابع اسلامی مشحون از آیات و روایاتی است که در زمینه موضوعاتی چون عدالت جویی، دادگستری، تحمل نقد و نصیحت و مواردی از این دست، است. بی تردید هرچه به تصدی سطوح بالاتر از مسئولیتهای سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و ... برسیم بر میزان و اهمیت این عوامل افزوده می شود. در اینجا این ارتباط در نمودار زیر ترسیم شده است:



نمودار شماره ۳- رابطه میزان انتقادپذیری و شدت انتقاد (نگارنده، ۱۳۹۱)

۳-۹- بصیرت نافذ، فرجام نگری و عاقبت اندیشی

برخورداری مدیران از دو ویژگی بصیرت و فرجام نگری در کارها، آنها را قادر می سازد تا در محیطهای متلاطم و چالشی کنونی، سازمان خود را با کمترین آسیب، رهبری و مدیریت کنند.

در اینجا برخی از مهمترین اصولی ذکر می شود که در این زمینه مبتنی بر دیدگاه های پیامبر اعظم **صلی الله علیه و آله و سلم** توسط محدثان ثبت شده است:

مشی پیامبر اکرم این گونه بود که قبل از تصمیم، اطلاعات کافی از موضوع مربوط را به دست می آورد؛ بدین معنی که با گماشتن افرادی به عنوان «عریف»، که نقش دانا و شناسنده و نیز «نقیب» که نقش بزرگ قوم را داشتند از آنها گزارش می گرفت.

رسول خدا در تصمیم گیری برای تدبّر و آینده نگری، اهمیت ویژه ای قائل بودند؛ بنابر این به حضرت علی (ع) می فرمایند: "فأنتی اوصیتک اذا انت همت بامر فتدبّر عاقبته فانّ یک رشد فامضه و انّ یک غیاً فانته عنه:" «من تو را سفارش و نصیحت می کنم به اینکه هر زمان تصمیم به انجام دادن کاری گرفتی در عاقبت آن کار بیندیشی؛ چه اینکه اگر عاقبت آن رشد بود، انجام بدهی و اگر عاقبت آن کار گمراهی بود از آن دست بکشی» (کلینی، ۱۳۸۸، ج ۸ ص ۱۴۹).

سیره آن حضرت این بود که هرگاه مسئولیتی به افراد می داد (کشوری یا لشکری) تحت عنوان فرمانده، استاندار، فرماندار، مبلغ و مأمور مالیاتی و ... قبل و هنگام آن، صلاحیتها و عملکرد او را با شیوه هایی همچون اختیار، مراقبت، حسابرسی، حسابخواهی و با گماشتن عیون، بررسی می کرد و در صورت ابقای شرایط، فرد مورد نظر ابقا می شد و گرنه اختیارات او را فسخ و از کار برکنار می فرمود.

حضرت علی (ع) توصیه فرموده است که علاوه بر اینکه مدیر خود باید ناظر اعمال آنان باشد، کار زیر دستان را باید کنترل و مواظبت کند تا با سوء استفاده از قدرتی که وی به آنها داده است به رعیت ستم نکنند؛ گروهی را نیز باید برای بازرسی همیشگی آنها بگمارد تا همواره او را در جریان شیوه عملکرد آنها قرار دهند. امام در قسمتی از سخنان گهربار خود ویژگیهای لازم انتخاب این بازرسان را برای مالک اشتر می فرماید: «بر آنها عیون» (بازرسان و کنترل کنندگانی) بگمار که به تو وفادار و راستگو باشند: " وابعث العیون من اهل الصدق والوفاء" (نهج البلاغه، نامه ۵۳، ص ۱۰۱۱).

۴- راهبردهای مدیریتی از دیدگاه حضرت علی (ع)

در اینجا به دلیل ضرورت نگاه کاربردی به مقوله مدیریت منابع انسانی، لازم است به چند توصیه از حضرت امیر (ع) اشاره شود که در قالب نامه ها، مواعظ و حکمتها در نهج البلاغه گردآوری شده است.

۱. شکایت بردن به مردم و بدون توجه لب به سخن گشودن از عوامل ضعف مدیر است: "أزری بنفسه من استشعر الطمع و رضی بالذل من کشف عن ضرّه و هانت علیه نفسه من امر علیها لسانه" (نهج البلاغه، حکمت شماره ۲).
۲. باید در پی به دست آوردن دوستان و ماندگاری بر دوستی و تباه نساختن آن بود: "اعجز الناس من عجز عن اكتساب الإخوان و اعجز منه من ضیع من ظفر به منهم" (نهج البلاغه، حکمت شماره ۱۲).
۳. غنیمت شمردن فرصت، اساس موفقیت در هر کاری است: " الفرصه تمرّ مرالسحاب فانتهزوا فرص الخیر" (نهج البلاغه، حکمت شماره ۲۱).
۴. ارزش آدمی از خلال مهارتها و شایستگی های او نمایان می شود: " قیمه کل امرء ما یحسنه" (نهج البلاغه، حکمت شماره ۸۱).

۵. کوتاهی در عمل موجب غم و اندوه می‌شود: " من قصر فی العمل ابتلی بالهم " (نهج البلاغه، حکمت ۱۲۷).
۶. آدمی باید توانمندیها و شایستگی های خود را بشناسد: " هلك امرؤ لم يعرف قدره " (نهج البلاغه، حکمت ۱۴۹).
۷. صبر و شکیبایی یکی از ارکان موفقیت است: " لا یعدم الصّبور الظّفروان طال به الزّمان " (نهج البلاغه، حکمت ۱۵۳).
۸. استبداد راه شکست است: " من استبدّ برأیه هلك و من شاور الرّجال شارکها فی عقولها " (نهج البلاغه، حکمت ۱۶۱).
۹. هدف وسیله را توجیه نمی‌کند: " لا طاعه لمخلوق فی معصیه الخالق " (نهج البلاغه، حکمت ۱۶۵).
۱۰. سعه صدر، نشانه موفقیت مدیریت است: " آله الرّیاسة سعه الصّدر " (نهج البلاغه، کلمات قصار - شماره ۱۷۶).
۱۱. کوتاهی در کارها موجب پشیمانی و حسرت است: " ثمره التّفريط، التّدامه و ثمره الحزم السّلام " (نهج البلاغه، حکمت ۱۸۱).
۱۲. حق باید معیار در هر کاری باشد: " من أبدی صفحته للحقّ هلك " (نهج البلاغه، حکمت ۱۸۸).
۱۳. آدمی در موقعیتهای سخت، شناخته خواهد شد: " فی تقلّب الاحوال، علم جواهر الرّجال " (نهج البلاغه، حکمت ۲۱۷).
۱۴. اختلاف بین مسئولان موجب از بین رفتن تصمیمها می‌گردد: " الخلاف یهدم الرّأی " (نهج البلاغه، حکمت ۲۱۵).
۱۵. معیار کارها به ماندگاری آنهاست نه فراوانی آنها: " قلیل تدوم علیه أرجی من کثیر مملول منه " (نهج البلاغه، کلمات قصار، شماره ۲۷۸).
۱۶. کارها را به موقع خودش انجام ده؛ نه زودتر و نه دیرتر: " من الخرق، المعالجه قبل الإمكان و الاثاه بعد الفرصه " (نهج البلاغه، حکمت ۳۶۳).
۱۷. علم را باید با عمل همراه ساخت: " العلم مقرون بالعمل " (نهج البلاغه، حکمت ۳۶۶).

۱۸. معیار رهبری، پاسخگویی به نیازهای مردم است: " من کثرت نعم الله علیه کثرت حوائج الناس الیه " (نهج البلاغه، حکمت ۳۷۲).
۱۹. هنگام سخن گفتن، سخمت باید از سر آگاهی باشد و گرنه سکوت بهتر است: " لا تقل ما لا تعلم بل لا تقل کلّ ما تعلم " (نهج البلاغه، حکمت ۳۸۲).
۲۰. ضرورتی ندارد که همه اهداف در یک زمان تحقق یابد: " من طلب شیئاً ناله او بعضه " (نهج البلاغه، حکمت ۳۸۶).
۲۱. همه چیز را برای خود نخواه: " خذ من الدنیا ما آتاک و تولّ عمّا تولّی عنک فإن أنت لم تفعل فاجمل فی الطلب " (نهج البلاغه، حکمت ۳۹۳).
۲۲. مدیر باید در کارها ضروری مربوط به کارش از علم کافی برخوردار باشد: " من اتّجر بغير فقه ارتطم فی الربّا " (نهج البلاغه، حکمت ۴۴۷).
۲۳. مردم برادران تو هستند؛ پس باید به چشم برادری به آنها بنگری: " الناس صنفان، إمّا اخ لك فی الدین أو نظیر لك فی الخلق " (نهج البلاغه، نامه ۵۳).
۲۴. سلسله مراتب اداری باید رعایت شود: " فإنّك فوقهم و والی الأمر علیك فوكل الله فوق من ولاك " (نهج البلاغه، نامه ۵۳).
۲۵. نیکوکار و بدکار نباید مساوی باشند: " ولا یكوننّ المحسن و المسیء عندك بمنزله سواء " (نهج البلاغه، نامه شماره ۵۳).
۲۶. مدیر باید همچون پدری باشد و بر کارشان همچون پدر نظارت کند. " ثمّ تفقّد من أمورهم ما یتفقّد الوالدان من ولدهما " (نهج البلاغه، نامه شماره ۵۳).
۲۷. نیکی کردن به دیگران بدون منت گذاری: " و ایتاک و المنّ علی رعیتک باحسانک " (نهج البلاغه نامه شماره ۵۳).

۵ - نتیجه گیری و پیشنهاد

مرور سیره معصومین (ع) بویژه سیره پیامبر اکرم (ص) و حضرت علی (ع)، که محدوده موضوعی این پژوهش است، این واقعیت را آشکار می سازد که در حوزه مدیریت و رهبری سازمانها، عوامل بسیاری تأثیر گذار است که در این مقاله تلاش شد به مهمترین آنها پرداخته شود. نتایج تحقیق حاکی است که از جمله این عوامل تأثیر گذار، می توان به پایه گذاری نظام مدیریتی مبتنی بر

حسن اخلاق و حسن معاشرت، توجه به نظر افراد و ایجاد زمینه مشارکت با آنها، زمینه سازی و ایجاد تمهیدات ساختاری، منابع و امکانات لازم اداره هر چه بهتر سازمانها، ایجاد فضای اخوت و صمیمیت بین اعضا، فراهم نمودن زمینه ابراز وجود، خلاقیت و نوآوری، برخورداری از بصیرت و عاقبت اندیشی، حاکمیت نظام شایسته سالاری و دانایی محوری و عواملی از این دست اشاره کرد که در جهت رشد و شکوفایی سازمانها و کرامت و تعالی انسانها، نقش محوری و بی بدیل دارند و بیش از چهارده قرن گذشته، توسط رسول مکرم اسلام صلی الله علیه و آله و سلم و جانشینان برحقش بر آنها تأکید شده است. عمیقاً بر این باوریم که جوامع اسلامی و حتی جوامع غیر اسلامی با تمسک به قول و فعل پیامبر اعظم و دیگر معصومین علیهم السلام در تمامی عرصه های زندگی فردی و اجتماعی می توانند به رشد، توسعه، تعالی و شکوفایی نائل شوند. طبیعی است عرصه سازمان و مدیریت نیز از این امر مستثنی نیست.

در این مقاله تلاش شد با اشاره به برخی از ابعاد و زوایای مدیریتی پیامبر اکرم و حضرت علی علیهما السلام بر این نکته تأکید شود که پژوهش و تتبع در سیره مدیریتی آن دو بزرگوار، که فرصت اندک اعمال حاکمیت و اداره جامعه برایشان فراهم شد، می تواند پیش و بیش از همه به عنوان مشعل هدایتگر، فرا راه مدیران قرار گیرد.

پیشنهادهای کاربردی

بر اساس آموزه های دینی و سیره معصومین (ع) رهبران و مدیران در راستای عملیاتی نمودن این آموزه ها ناگزیر از کاربردی آنها به صورت عملی و کاربردی در سازمانها هستند. در این بخش به نظر می رسد راه های مختلفی در جهت ترویج، توسعه و نهادینه سازی این رهنمودها هست که به برخی از مهمترین و آسانترین آنها اشاره می شود:

۱. راه اندازی نشست های هم اندیشی و پرسش و پاسخ در سازمانها در راستای تقویت همبستگی و انسجام درونی مدیران و کارکنان
۲. حضور اول وقت مدیران در اداره و استقرار در مدخل سازمانها برای دقایقی به منظور عرض سلام و احوالپرسی و اطلاع از مسائل و مشکلات احتمالی کارکنان و اهتمام نسبت به حل و فصل آنها و توجه فراوان به به کرامت انسانی کارکنان
۳. راه اندازی جلسات نقد و کرسیهای آزاد اندیشی و تحمل نقد و نصیحت کارکنان

۴. اهتمام به برقراری روابط دوستانه در مناسبات فردی و سازمانی در راستای جذب حداکثری کارکنان
۵. راه اندازی نظام پیشنهاد و استفاده از رأی و نظر کارکنان و مشارکت دادن آنها در تصمیم گیریها
۶. تکریم و اهتمام به کرامت انسانی افراد
۷. حاکمیت روابط دوستانه در مناسبات فردی، سازمانی و اجتماعی
۸. تأکید بر رشد، تربیت، تعالی و بالندگی جسمی، روحی و روانی کارکنان از طریق برگزاری دوره های توانمند سازی و اجرای مراسم معنوی

منابع

- قرآن کریم، بر اساس خط عثمان طه (۱۳۷۹) ترجمه محمد کاظم معزی، نشر صابرین، الهادی.
- آمدی عبدالواحد التمیمی (۱۳۳۷). **غرر الحکم و درر الکلم**، ترجمه حاج شیخ محمد علی انصاری قمی تهران .
- ابن اثیر، عزالدین (۱۳۸۳). **الکامل فی التاریخ**، ترجمه سید محمد حسین روحانی، اساطیر.
- ابن بابویه قمی، ابوجعفر محمد بن علی (ملقب به شیخ صدوق)، (۱۳۸۵). **مَن لایحضره الفقیه**، ترجمه علی اکبر غفاری، دارالکتب الاسلامیه.
- ابن بابویه قمی، ابوجعفر محمد بن علی (۱۳۸۹). **علل الشرایع**، ترجمه حسین قاسمی، دارالزهراء.
- ابن بابویه قمی، ابوجعفر محمد بن علی (۱۳۸۴). **عیون اخبار الرضا**، ترجمه حمید رضا مستفید و علی اکبر غفاری، دارالکتب الاسلامیه.
- ابن بابویه قمی، ابوجعفر محمد بن علی (۱۳۸۴). **الخصال**، ترجمه یعقوب جعفری، نسیم کوثر.
- ابن حنبل، ابوعبدالله احمد بن محمد (۱۳۸۷). **مسند**، ترجمه محمد کاظم محمودی، مجمع جهانی تقریب بین المذاهب.

- ابن عقبه، ابی محمد موسی (۱۳۸۲). **المغازی النبویه**، ترجمه حسین مرادی نسب، ذوالقربی.
- استادی، رضا (۱۳۶۰). **شوری در قرآن و حدیث**، انتشارات هجرت، قم.
- افجه ای، علی اکبر (۱۳۸۴). **مدیریت اسلامی**، انتشارات جهاد دانشگاهی علامه طباطبائی، چ ششم.
- پژوهشکده تحقیقات اسلامی (۱۳۸۵). **رهیافتهایی از مکتب پیامبر اعظم (ص)**، پژوهشکده تحقیقات اسلامی قم.
- خامنه ای، علی (۱۳۸۵). **شعاعی از نیر اعظم**، انتشارات سروش.
- خوارزمی، مویدالدین محمد (۱۳۸۶). **احیاء علوم الدین**، ترجمه حسین خدیو جم، انتشارات علمی و فرهنگی.
- دلشاد، مصطفی (۱۳۷۲). **سیره نبوی**، (دفتر اول) سیره فردی، انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- دیلمی، شیخ محمد علی (۱۳۸۴). **ارشاد القلوب**، ترجمه سید صفدر حسین نجفی، کمال الملک.
- سازمان تحقیقات و مطالعات بسیج (۱۳۸۵). **چکیده مقالات پیامبر اعظم (ص)**، بهمن.
- سمیع عاطف الزین (۱۳۸۲). **زندگانی پیامبر اکرم (ص) در قرآن**، ترجمه علی چراغی، سیمون.
- سیوطی، جلال الدین عبدالرحمن (۱۹۹۳م). **الدر المنثور**، دارالفکر، بیروت.
- ابن بابویه قمی، ابوجعفر محمد بن علی ملقب به شیخ صدوق (۱۳۸۳). **مَنْ لَا يَحْضُرُهُ** الْفَقِيه، ترجمه محمد جواد غفاری، مؤسسه تحقیقات و نشر معارف اهل البيت (ع)، قم.
- طباطبائی، سید محمد حسین (۱۳۸۵). **سنن النبی**، ترجمه عباس عزیزی، انتشارات صلاه، چ پانزدهم.
- طبرسی، أبوعلی فضل بن حسن (۱۳۸۶). **تفسیر مجمع البیان**، مجمع جهانی تقریب بین المذاهب..

- طبرسی، حسن بن فضل (۱۳۸۷). مکارم الاخلاق، ترجمه عبدالرحیم عقیقی بخشایشی، دفتر نشر نوید اسلام.
- طوسی، محمد بن حسن (معروف به شیخ الطایفه)، (۱۳۸۸). امالی، ترجمه صادق حسن زاده، اندیشه هادی.
- عاملی، شیخ حرّ (۱۳۸۷). وسائل الشیعه فی تحصیل مسائل الشریعه، ترجمه علی اکبر علیخانی و همکاران، سیاست.
- قمی، حاج شیخ عباس (۱۳۸۸). سفینه البحار و مدینه الحکم و الآثار، بنیاد پژوهشهای اسلامی آستان قدس رضوی.
- کلینی، ابو جعفر محمد بن یعقوب (۱۳۸۸ ق.). الکافی، دارلکتب الاسلامیه، تهران.
- متقی الهمدی، علاء الدین بن حسام الدین (۱۴۰۹ ق.). کنز العمال فی الحدیث الاقوال و الافعال، مؤسسه الرساله، بیروت.
- مجلسی محمد باقر (۱۴۰۳، قمری). بحار الانوار، دار احیاء التراث العربی، بیروت.
- مفید، محمد ابن محمد (۱۳۸۳). الاختصاص، ترجمه علی اکبر غفاری، جماعه المدرسین فی الحوزه العلمیه فی قم.
- مطهری، مرتضی (۱۳۶۳). سیری در نهج البلاغه، انتشارات صدرا.
- مطهری، مرتضی (۱۳۸۷). ولاء و ولایت ها، صدرا تهران.
- مطهری، مرتضی (۱۳۴۹). جاذبه و دافعه علی (ع)، انتشارات حسینیه ارشاد، تهران.
- نهج البلاغه (۱۳۶۸). ترجمه سید جعفر شهیدی، سازمان انتشارات و آموزش انقلاب اسلامی.
- نهج البلاغه (۱۳۵۱). ترجمه علینقی فیض الاسلام، انتشارات فیاض.
- نهج الفصاحه (۱۳۶۴). ترجمه ابوالقاسم پاینده، سازمان انتشارات جاویدان.
- ورام، محمد ابن عیسی (۱۳۸۵). مجموعه ورام " آداب اخلاق در اسلام "، ترجمه رضا عطایی، بنیاد پژوهش های اسلامی.