



فصلنامه علمی- پژوهشی اخلاق پژوهی

سال ششم • شماره دوم • تابستان ۱۴۰۲

Quarterly Journal of Moral Studies
Vol. 6, No. 2, Summer 2023



اصول اخلاقی حمایت از مدیران میانی در حکمرانی اسلامی

با تأکید بر آیات قرآن کریم

محمدتقی سبحانی نیا*

doi: 10.22034/ethics.2024.50639.1587

چکیده

حمایت و پشتیبانی از مدیران میانی، از جمله اصول و شگردهای مدیریت و بسیار اثرگذار در موفقیت مدیران است. حمایت و پشتیبانی مهم و مؤثر است، اما توجه به میزان و چگونگی آن نیز در خور اهمیت است. نگارنده با مطالعه قرآن کریم و با دقت در نوع حمایت خداوند از پیامبرانش، توانسته است اصول اخلاقی ارزنده‌ای را برای موضوع مورد نظر استخراج کند. در این پژوهش و به روش مطالعه کتابخانه‌ای، اهمیت، چگونگی و آثار حمایت از مدیران میانی از قرآن کریم و روایات تفسیری و دیدگاه مفسران، اخذ و استخراج شده و مورد بررسی قرار گرفته است. الگوی قرآنی حمایت از پیامبران، مسبوق به برنامه‌ای دقیق در فرایند انتخاب بوده و حمایت از آنان در ضمن مراقبت و نظارت مستمر برای جلوگیری از لغزش و سپس پشتیبانی در برابر دوستان و دشمنان با اشکال گوناگون به شکل واضح در تعامل خداوند با پیامبرانش تجلی یافته است. بهره‌گیری از این الگوی قرآنی در تقویت روحیه مدیران میانی برای انجام درست مأموریت محوله و ترغیب کارگزاران به تبعیت از آنان اثر چشم‌گیری دارد و آنان را از اهمال یا لغزش باز داشته و شوق تلاش برای انجام مأموریت‌ها را نیز تقویت می‌کند.

کلیدواژه‌ها

اخلاق کاربردی، اخلاق مدیریت، اخلاق قرآنی، تعامل خداوند با پیامبران، اصول اخلاقی، حکمرانی اسلامی.

* دانشیار گروه اخلاق دانشگاه قرآن و حدیث، قم، ایران. | sobhaninia.m@qhu.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۱۴ □ تاریخ تألیف: ۱۴۰۲/۰۲/۰۵

■ سبحانی نیا، محمدتقی. (۱۴۰۲). اصول اخلاقی حمایت از مدیران میانی در حکمرانی اسلامی با تأکید بر آیات قرآن کریم. فصلنامه اخلاق پژوهی. ۱۹(۶)، ۹۵-۱۱۸. doi: 10.22034/ethics.2024.50639.1587

مقدمه

سازمان‌ها برای سازگاری با محیط و بقا باید از سلامت سازمانی برخوردار باشند که از طریق پای‌بندی به قانون یا اخلاق محقق می‌شود و تأثیرگذاری اخلاق در موفقیت بلندمدت سازمان بیشتر است (همتی، ۴۴۴۴؟، ص ۲۱۲). بر این اساس، موفقیت هر نهاد یا سازمان در گرو مدیریت حکیمانه و کارآزموده آن بوده و موفقیت مدیران نیز در گرو دانش، مهارت و آگاهی و پای‌بندی آنان به اصول اخلاق حرفه‌ای در آن سازمان خواهد بود. در این میان، رعایت اصول اخلاقی از سوی مدیران و تصمیم‌گیران می‌تواند بر اقشار مختلف جامعه به ویژه جامعه هدف آن سازمان، محیط، کارگزاران و از جمله مدیران میانی و حتی طبیعت اثرگذار باشد. همچنین نقش مدیران ارشد برای موفقیت مدیران میانی بسیار کلیدی و تأثیرگذار است و سطح تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری در سازمان را به میزان قابل توجهی ارتقاء می‌بخشد.

می‌دانیم که هر مدیری را مقام مافوقی است و اوست که آن مدیر را منصوب کرده و تحت اشراف دارد و در طول دوره مدیریت مدیر میانی می‌تواند در موفقیت و یا عدم موفقیت او نقش کلیدی ایفا کند. در این پژوهش، سعی شده تا با روش مطالعه کتابخانه‌ای به استخراج اصول اخلاقی حمایت از مدیران میانی با استفاده از آیات قرآن کریم پرداخته شود. از این‌رو، سؤال اصلی این است که مدیران ارشد چگونه می‌توانند در موفقیت مدیران میانی زیرمجموعه خود نقش داشته باشند؟ همچنین می‌توان پرسید اصول اخلاقی تعامل مدیر ارشد با مدیران میانی کدام است؟ با عنایت به رویکرد قرآنی مؤلف در این مقاله، پرسش اصلی مقاله پیش‌رو عبارت است از این‌که اصول اخلاقی تعامل مدیران ارشد با مدیران میانی با استفاده از آیات قرآن کریم کدام است؟

مفهوم‌شناسی

مقصود از اصول اخلاقی، عناوین بارز اخلاقی است که هر یک در موفقیت مدیر و کارگزاران تحت فرمان او و از جمله مدیران میانی، نقش کلیدی دارند و از نظر منشور اخلاق سازمانی پای‌بندی به آنها ضروری است؛ همان‌گونه که بی‌اعتنایی به هر یک از آن اصول، جایگاه سازمان متبوع آن مدیر را در نظر دیگران کاهش داده، به آن لطمه وارد می‌کند (آخوندی، ۱۳۸۲، ص ۲۳). مقصود از مدیر میانی، مدیری است که ضمن اینکه افرادی را تحت امر خود داشته و



مسئولیت حوزه‌ای خاص را بر عهده دارد، تحت امر مدیری بالاتر بوده و عزل و نصبش بر عهده او بوده و نیز مسئولیت‌های خود را تحت اشراف آن مقام بالاتر انجام می‌دهد. اخلاق کاربردی^۱، در حقیقت به معنای کاربرد مبنای و معیارهای اخلاقی است. به عبارت دیگر، مبنای ارزش داوری اخلاقی که در فرا اخلاق مورد بررسی قرار می‌گیرند و معیارهای ارزش داوری اخلاقی که در اخلاق هنجاری ارائه می‌شوند توسط اخلاق کاربردی در عمل به کار گرفته می‌شود (شریفی، ۱۳۹۰، ص ۸۴).

«حکمرانی» به «فعالیت یا روش حکمراندن، اعمال کنترل یا قدرت بر فعالیت زیردستان و نظامی از قوانین و مقررات» تعریف شده است (میدری، ۱۳۸۳، ص ۱۹۳). بنابراین، «حکمرانی»، عملیات یا اعمال قدرتی است که حاکمیت در جهت اداره جامعه انجام می‌دهد، اما از طریق جلب مشارکت شهروندان، بخش خصوصی و نهادهای مردمی به این مهم مبادرت می‌ورزد.

مقصود از «حکمرانی اسلامی»^۲، حکومتی است که بر اساس شریعت اسلامی و اخلاق اسلامی اداره شده و حاکم آن نیز مدعی حکمرانی بر اساس شریعت اسلام است. در حکمرانی اسلامی، حاکمیت با تمام ارکان خود و از جمله بخش‌های مردمی و خصوصی می‌کوشد تا جامعه را بر اساس موازین اخلاق و شریعت هدایت و اداره کند و هدفش اقامه عدل و به سعادت رساندن جامعه با رعایت اصل توحید و عزت و کرامت فرد و جامعه با کمک جامعه اعم از نهادهای دولتی، مردم نهاد و عموم جامعه است. یکی از عرصه‌های فعالیتی در حکمرانی اسلامی فعالیت در عرصه «نظام اداری و روابط بین اجزای حکومت» است. این پژوهش یکی از مسائل این حوزه را مورد بررسی قرار داده و تلاش کرده تا مسئله چگونگی تعامل صحیح و اخلاقی مدیران ارشد با مدیران میانی را مورد بررسی قرار داده و این تعامل اخلاقی را در جهت موفقیت هر چه بیشتر مدیران میانی با استفاده از آیات قرآن به بحث بگذارد.

برای مدیران ارشد، راهبری و هدایت که فعالیتی ستادی است تعریف شده است؛ لکن برای کارگزاران جزء مانند کارشناسان اجرای برنامه‌ها و دستورالعمل‌ها و انجام امور محوله که در حقیقت نقشی کاملاً صغی است تعریف شده است. در این میان، نقش مدیران میانی که رابط بین مدیران ارشد در ستاد با کارگزاران جزء در صف هستند، نقشی حیاتی و کلیدی است. در حقیقت، انجام مسئولیت‌های یک نهاد یا سازمان و تحقق بخشی به وظایف مورد انتظار در هر



1. Practical ethics
2. Islamic Governance



سازمانی مرهون کاردانی و درایت مدیران میانی و حُسن خلق و نیز سعه صدر آنان است. یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت مدیران میانی نوع تعامل مدیران ارشد با مدیران میانی و به طور خاص حمایت از آنان است. متأسفانه در موارد بسیاری، تعامل نادرست مدیر ارشد، مانع موفقیت مدیران میانی و در نتیجه، مانع دستیابی سازمان به کارآمدی مطلوب و مورد انتظار است. این پژوهش، به تبیین اصول اخلاقی تعامل مدیر ارشد با مدیر میانی اختصاص یافته تا از این طریق ضمن شکوفایی استعدادها و پرورش توان حرفه‌ای و اخلاقی مدیران میانی، در جهت کسب صلاحیت‌های بیشتر برای تصدی مسئولیت‌های سنگین‌تر سازمان متبوع را با بهره‌وری بیشتری و موفقیت بالاتری نائل سازد.

اصول اخلاقی قرآن در تعامل با مدیر میانی

خداوند متعال در قرآن کریم بارها به ارسال پیامبران تصریح کرده و نام پیامبران زیادی را برده است و به فراخور نیاز بشر قصه‌هایی از چگونگی ارسال پیامبران و ایفای نقش رسالت آنها بیان فرموده است و از آن قصه‌ها به «احسن القصص» یاد کرده است (سوره یوسف، آیه ۳). در این میان آیات متعددی به تعامل خداوند با پیامبرانش اشاره دارد که البته، تعداد آن آیات کم نیست. از مجموع آیاتی که ناظر به ارتباط خداوند با پیامبرانش بوده و یا درباره آنان با انسان سخن گفته نکات بسیار ارزشمندی می‌توان برداشت کرد. نگارنده در این مقاله تلاش کرده است تا ضمن تتبع در آیات یاد شده، مهم‌ترین اصول اخلاقی تعامل مدیران ارشد با مدیران میانی را از آن آیات استخراج کند.

بر این اساس، پژوهش پیش رو با تأملی در مضامین این دسته از آیات، چند اصل مدیریتی استنتاج کرده است که از نظر طبقه‌بندی، ذیل شاخه اخلاق کاربردی، زیرشاخه اخلاق مدیریت جای می‌گیرد. این اصول همگی به عنوان اصل اخلاقی به شمار آمده متعهد نبودن به این اصول ضمن آن‌که خردمندانه و حکیمانه نیست، تضييع حقوق مدیر میانی و افراد تحت اشراف و مدیریت او را نیز به دنبال خواهد داشت. اصول استخراج شده به ترتیبی منطقی با استناد به متون قرآنی تنظیم شده است. این اصول در ادامه، تبیین خواهند شد.

۱. انتخاب مدیر شایسته (شایسته‌سالاری)

نخستین مسئولیت اخلاقی مدیران ارشد، انتخاب مدیر یا مدیران شایسته برای مدیریت‌های

میانی است. امروزه شایسته‌سالاری و استفاده از مدیران کارآمد، یکی از اصول اساسی و عوامل موفقیت سازمان‌ها در حرکت به سوی پویایی و توسعه و رشد و تعالی است؛ زیرا مشاغل مدیریتی نوعاً پیچیده بوده و انجام موفقیت‌آمیز و اثربخش آن در سازمان‌ها نیازمند مجموعه‌ای از شایستگی‌ها، مهارت‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌های خاص است و بدون آن موفقیت محقق نخواهد شد. «شایستگی» مفهومی است که از مجموع دانش، مهارت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی، علاقه، تجربه و توانمندی‌های یک فرد در ارتباط با یک شغل یا نقش خاص حاصل می‌شود و نتیجه آن این است که فرد دارای شایستگی در سطحی بالاتر از حد متوسط وظایف محوله و مسئولیت خویش را انجام می‌دهد و همواره از موفقیت مطلوبی در انجام امور محوله برخوردار می‌شود (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹، ص ۱۴۲). امام علی (ع) در یکی از سخنان ارزشمند خود یکی از عوامل سقوط و افول یک حکومت را به ندادن به افراد شایسته و سپردن امور به افراد ناصالح و فاقد شایستگی دانسته است (آمدی، ۱۴۱۰، ق، ح ۷۸۳۵).

قرآن کریم نیز در آیات متعدد به شایستگی افرادی که از سوی خداوند نمایندگی یافته‌اند به صورت صریح یا ضمنی اشاره کرده و بدون تحقق شایستگی افراد را برای تصدی جایگاه رسالت و نبوت مناسب ندانسته است (سوره بقره، آیه ۱۲۴ و ۲۴۷؛ سوره انبیاء، آیه ۱۰۵).

البته، خداوند برای برگزیدن شایستگان تنها به دنبال شایسته نمی‌گردد؛ بلکه در گام نخست چنین کسی را تربیت می‌کند که بحث در این خصوص به این مقاله مستقیماً مربوط نیست و به جای خود محول می‌شود. سخن بر سر این است که خداوند متعال پیامبران خود را بر می‌گزیند؛ از همین رو، یکی از القاب مهم پیامبر اکرم (ص) «مصطفی» به معنای برگزیده و انتخاب شده است.

۲. اعتماد به فرد برگزیده

توجه به منابع انسانی، کلید موفقیت یک سازمان اعم از خصوصی و دولتی است. مدیریت منابع انسانی عاملی تعیین‌کننده در عملکرد سازمانی محسوب می‌شود و بسیاری از سازمان‌ها اقدامات تقویت‌کننده عملکرد را به منظور بهبود عملکرد سازمانی به کار گرفته‌اند (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۵، به نقل از (Delaney, J. T. & Huselid, M. A. (1996)).

یکی از مهم‌ترین اصول اخلاقی که مدیران عالی در ارتباط با مدیران میانی خود بدان مکلفند اعتماد به آنها در حوزه مسئولیتی آنان است؛ زیرا این مهم در بهبود عملکرد سازمانی تأثیر مستقیم



دارد. صاحب‌نظران بر این باورند که بالا بودن اعتماد داخل یک سازمان ضعف دیگر منابع جهت بهره‌وری را جبران می‌کند (حیدریان و همکاران، ۱۳۹۷ ص ۱۵)؛ زیرا برقراری ارتباطات و تحقق همکاری میان افراد نیازمند وجود اعتماد است (نقی‌پور و قلاوندی، ۱۳۹۵ ص ۱۴۰).

از یک سو اعتماد به مدیر تحت امر، روحیه او را تقویت کرده بر میزان اعتماد به نفس او در حوزه مسئولیتش می‌افزاید و از سویی دیگر به تحکیم رابطه میان آن مدیر و مدیر مافوقش می‌انجامد؛ افزایش علاقمندی او را به مسئولیت‌های محوله به دنبال خواهد داشت و در نهایت تبعیت و اطاعت کارگزاران زیرمجموعه مدیر را نیز افزایش خواهد داد (منتظری، ۱۳۹۶).

بنابراین، به نظر می‌رسد فقدان این امر مهم غیرحکیمانه و غیر اخلاقی است؛ زیرا فرد حکیم اگر به فردی اعتماد کافی نداشته باشد، سپردن مسئولیت سنگین به او صحیح و موجه نیست. این اصل را به خوبی می‌توان در روابط حاکم بین خداوند و پیامبرانش با استفاده از آیات قرآن مشاهده کرد. آنگاه که خداوند انسان کاملی را برای پذیرش مهم‌ترین مسئولیت در جامعه انسانی تربیت می‌کند و سپس او را برای انجام این رسالت برمی‌گزیند به معنای اعتماد به اوست. اعتماد خداوند به پیامبر برگزیده‌اش در تمام دوران رسالت به صورت مستمر و مکرر تجلی یافته است. در حقیقت، بخش زیادی از مطالبی که در ادامه، مطرح می‌شود و از جمله موضوع تقویض امور به پیامبر ریشه در اعتماد خداوند به پیامبران دارد و ضرورت آن را به ما می‌نمایاند. در ادامه، اصول رفتاری و اخلاقی دیگری مطرح می‌شود که برخی از آنها تجلی بخش میزان اعتماد مقام مافوق به فرد برگزیده است.

۳. پیش‌بینی ابزار لازم برای مدیر انجام مأموریت و رسالت

به طور کلی، برای واگذاری یک مسئولیت به فرد یا افرادی خاص اگر انجام آن مأموریت نیازمند ابزار و وسایطی باشد؛ در اختیار قرار دادن آن ابزار ضروری است. این موضوع امری عقلایی و بدیهی است و تخلف از آن خردمندانه و حکیمانه نیست. در موضوع برگزیدن افرادی به عنوان پیامبر از سوی خداوند حکیم این مسئله به نحو دقیق و حکیمانه‌ای صورت پذیرفته است. خداوند در آیات متعدد به ابزاری که پیامبران برای انجام رسالتشان نیاز داشتند، اشاره کرده و به اعطای آن ابزار تصریح کرده است. این ابزار و وسایط متنوع و متعددند و در اینجا به برخی از مهم‌ترین ابزار و لوازم بعثت انبیا اشاره می‌کنیم.

علم و حکمت

پیامبران برای انجام رسالت الهی و تبلیغ دین بیش از هر چیزی به علم و حکمت نیاز داشتند تا به وسیله آن رفتارشان حکیمانه و خردمندانه باشد و عموم مردم نتوانند بی جهت به رفتار و گفتار آنان اشکال و انتقاد داشته باشند و از این طریق، در نزد مردم حرمت و کرامت یافته و زمینه استماع و پذیرش سخنانشان فراهم شود. بر این اساس، پیامبران همگی از سوی خدا از علم و حکمت برخوردار شدند و از مردمان نادان، به شمار نمی آمدند (سوره انبیا، آیه ۷۳، ۷۹؛ سوره نساء آیه ۵۴؛ سوره یوسف، آیه ۲۲). البته، علم و حکمت پیامبران غالباً از نوع حصولی و فراگرفتن در کلاس درس نبوده، بلکه عطایی از سوی خداوند بوده است (سوره بقره، آیه ۲۵۱).^۱

به علاوه یکی از وظایف پیامبران تعلیم آموزه‌های کتب آسمانی و حکمت و تزکیه مردمان عصر خویش بوده است. آنها بدون برخورداری از علم و حکمت نمی توانستند پیروان خود را به آن امور تعلیم دهند. بنابراین، پیش از امتشان خود به بالاترین مراتب علمی و حکمی نائل می شدند؛ حقیقتی که به دفعات خداوند به آن تصریح فرموده است (سوره بقره آیه ۱۲۹ و ۱۵۱؛ سوره آل عمران، آیه ۱۶۴؛ سوره جمعه، آیه ۲). در کنار علم و حکمت که همه پیامبران از آن بهره‌مند بودند برخی دانش‌های دیگر نیز به برخی عطا می شد. علم تعبیر خواب (سوره یوسف، آیه ۶) و قضاوت و داوری (سوره جاثیه، آیه ۱۶) از جمله آنان بوده است، اما در ارتباط با مدیریت بهره‌ای که از این موضوع می توان داشت این است که انتخاب فرد دانشمند برای تصدی پست‌های مدیریتی از جمله ضرورت هاست. دانش و تخصص لازم در کنار ویژگی‌های فردی ارزشمند ضمن ایجاد این اصل از جمله اصول خدشه‌ناپذیر است. بدیهی است اگر به دانش و تخصص برای انتصاب مدیران توجه نشود، انتظار موفقیت او از یک سو و تمکین زیر مجموعه از او از سوی دیگر حکیمانه و خردمندانه نیست و چنین اقدامی به دلیل تضییع حقوق جامعه هدف در هر جایگاهی، از نظر اخلاقی نیز پسندیده و قابل دفاع نیست. مقصود از اعطای دانش به مدیران میانی اعطای آن از سوی مدیر مافوق نیست، بلکه مقصود آن است که مدیران ارشد برای انتخاب مدیران میانی به ویژگی دانش و تخصص او بهای بسیاری داده از انتخاب فردی که از تخصص لازم برخوردار نیست اجتناب کنند.

۱. همچنین سوره آل عمران آیه ۴۸؛ سوره نساء آیه ۵۴؛ سوره مائده آیه ۱۱۰؛ سوره ص آیه ۲۰؛ سوره انبیا آیه ۷۴ و ۴۸ و ۷۹؛ سوره مریم آیه ۱۲؛ سوره نمل آیه ۱۵؛ سوره قصص آیه ۱۴؛ سوره لقمان آیه ۱).



تبیین شرح وظایف

از مهم‌ترین ابزار انجام یک مأموریت، شرح وظایفی است که باید مأمور بدان آگاه باشد. تبیین شرح وظایف یک مدیر یا کارگزار امری بدیهی است که مدیر ارشد باید نسبت به آن اهتمام ورزد و زیر مجموعه خود را به وظایفشان آشنا سازد. تبیین و ابلاغ وظایف محوله از جمله ابزاری است که فقدانش می‌تواند کارگزار را در هر سطحی که باشد متحیر ساخته و انجام مسئولیت‌ها را با مشکل مواجه کند. مسئولیت پیامبری که مهم‌ترین مأموریتی است که برای یک انسان متصور است، نیز از این امر مستثنی نیست. از این‌رو ابلاغ وحی و تبیین شرح وظایف و راهنمایی پیامبران از سوی خداوند و ملائکه مفرّش جبرئیل امین (ع) به همین منظور انجام می‌شد. در قرآن کریم تبیین مسئولیت پیامبران گاهی توسط خدا صورت گرفته است (سوره بقره، آیه ۲۵۳؛ سوره قصص، آیه ۳۰-۳۵). گاهی نیز به واسطه ملائکه این مسئولیت انجام شده است (سوره شوری، آیه ۵۱؛ سوره بقره، آیه ۹۲) همچنین کتب آسمانی که محتوای آن مجموعه آموزه‌هایی است که خداوند برای هدایت بشر به پیامبران اعطا و یا بر آنان نازل کرده است تا در حقیقت دستور العمل زندگی باشد و پیامبران نیز مطابق با آن دستورالعمل مردم را هدایت و دستگیری کنند؛ موهبتی که خداوند از آن به عنوان نعمت یاد می‌کند و با ادبیاتی امتنانی نزول آن کتب را یادآور شده است (سوره بقره، آیه ۵۳ و ۸۷؛ سوره مائده، آیه ۴۶).^۱

۴. پشتیبانی فرد برگزیده

سومین اقدام مؤثر برای تقویت مدیر منتخب و تضمین موفقیت او پشتیبانی او از سوی مدیر مافوق است. خداوند نیز پیامبران برگزیده‌اش را همواره مورد حمایت و پشتیبانی خود قرار می‌داد و آنها را پس از برانگیختن به رسالت و انمی نهاد. اگر چه برخی انواع حمایت‌های الهی از پیامبران اختصاصی است و صرفاً به ارسال رسل مربوط می‌شود، اما نفس حمایت و پشتیبانی موضوعی است که قابل الگوبرداری است. برخی از اقدامات خداوند در حمایت از پیامبران که قابلیت تعمیم به موضوع مورد بحث ما را دارد به شرح ذیل است.

۱. همچنین: سوره انعام، آیه ۸۹ و ۱۹ و ۱۵۴؛ سوره حجر، آیه ۱ و ۸۷؛ سوره اسراء، آیه ۵۵؛ سوره مؤمنون، آیه ۴۹؛ سوره فرقان، آیه ۳۵؛ سوره قصص، آیه ۴۳؛ سوره عنکبوت، آیه ۴۷؛ سوره سجده، آیه ۲۳؛ سوره صافات، آیه ۱۱۷؛ سوره فصلت، آیه ۴۵؛ سوره جاثیه، آیه ۱۶؛ سوره حدید، آیه ۲۷؛ سوره توبه، آیه ۱۱۱؛ سوره یوسف، آیه ۳؛ سوره انبیاء، آیه ۴۸).



هدایت اختصاصی

در کنار انواع حمایت‌ها و پشتیبانی‌ها از پیامبران هدایت‌های اختصاصی و ویژه نیز شامل حال آنان شده است. این نوع حمایت به جهت استحکام دعوت و سخن آنان و نیز قوت قلب‌شان در مواجهه با کافران و بت پرستان ضرورت داشته است. «وَكَذَلِكَ نُرِي إِبْرَاهِيمَ مَلَكُوتَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَلِيَكُونَ مِنَ الْمُوقِنِينَ» (سوره انعام، آیه ۷۵).

هدایت اختصاصی نوح (ع)، اسحاق (ع)، یعقوب (ع) و بسیاری از انبیاء دیگر که در سوره انعام بدان تصریح شده است نیز از مصادیق دیگر هدایت اختصاصی پیامبران توسط خداوند متعال است (نک: سوره انعام، آیه ۸۴-۸۸ و ۹۰). از جمله هدایت‌های اختصاصی خدا آگاه‌سازی پیامبران به اخبار و اموری که آنها و مؤمنان را از عذاب دنیوی خدا نجات دهد تا تنها کافران و معاندان هلاک شوند. دستور خدا به نوح در مورد ساختن کشتی در سرزمینی که احتمال وجود سیل و دریا نمی‌رفت (سوره هود، آیه ۳۷) و اخبار برخی پیامبران مانند هود، صالح و لوط برای خارج کردن مؤمنان از شهر برای در امان ماندن از عذاب از مصادیق این نوع حمایت است. این نوع پشتیبانی که در حقیقت، نوعی حمایت و دستگیری پنهانی و خاص به شمار می‌آید، قابل تعمیم است. به عبارت دیگر، برای موفقیت مدیران باید آنها را از آگاهی‌های لازم برخوردار و به صورت پنهانی از آنان حمایت کرد تا به نحو مطلوبی در مواجهه با ارباب رجوع و زیرمجموعه خود دست برتر داشته باشند و تفوق بر امور را برای آنان تسهیل کند و تمکین زیرمجموعه و ارباب رجوع نیز دست‌یافتنی‌تر باشد.

تفویض امور

یکی از لوازم انجام مأموریت، بسته به نوع آن واگذاری و تفویض برخی امور متناسب با مأموریت محوله به فرد مأمور یا همان مدیر منتخب است. همان‌گونه که گذشت فردی که برای انجام مأموریتی انتخاب می‌شود، باید از صلاحیت‌های لازم به‌ویژه از توان تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری برخوردار باشد تا افزون بر مدیریت و تصمیم‌گیری در مواقع عادی، در مواقع حساس و یا آنگاه که ضرورت اقتضا می‌کند شخصاً تصمیم بگیرد و امور را تعلیق به اخذ مشورت از مسئولان مافوق ننماید و موجبات تأخیر غیر موجه و بروز آسیب‌های متعدد و متنوع در ابعاد مختلف را فراهم نیاورد.

خداوند متعال در هیچ حالی از بندگان خود به طور عام و از رسول خود به طور خاص غافل



۱۰۳



نیست و در هیچ حالی محدودیت دسترسی به پیامبرش را ندارد؛ با این حال بسیاری از امور دین و حتی دنیا را به پیامبرش تفویض کرده و این واگذاری را با تعابیر مختلف اعلام کرده است. در قرآن به صراحت فرموده است: «مَا آتَاكُمُ الرَّسُولُ فَخُذُوهُ وَمَا نَهَاكُمْ عَنْهُ فَانْتَهُوا» و نیز فرموده است: «مَنْ يُطِعِ الرَّسُولَ فَقَدْ أَطَاعَ اللَّهَ» و یا فرمود: «وَمَا يَنْطِقُ عَنِ الْهَوَىٰ إِنْ هُوَ إِلَّا وَحْيٌ يُوحَىٰ» همگی حکایت از اعتماد خداوند به پیامبر و واگذاری امور دین به ایشان دارد. کلینی در جلد اول کتاب کافی «کتاب الحججه»، بابی با عنوان «التفویض الی رسول الله و الانمه» گشوده است و در آن باب، ده حدیث نقل کرده است که همگی بیانگر تفویض امور دین به پیامبر و انمه (ع) است. در حدیث نخست این باب آمده است؛

ابو إسحاق النخوی قال دخلت على أبي عبد الله (ع) فسمعتُه يقول؛ إنَّ الله عزَّ وجلَّ أدب نبيَّه على محبته فقال «وإنَّك لعلی خلقٍ عظیمٍ» ثمَّ فوَّضَ إليه فقال عزَّ وجلَّ - «وَمَا آتَاكُمُ الرَّسُولُ فَخُذُوهُ وَمَا نَهَاكُمْ عَنْهُ فَانْتَهُوا» وَقَالَ عزَّ وجلَّ - «مَنْ يُطِعِ الرَّسُولَ فَقَدْ أَطَاعَ اللَّهَ» (کلینی، ج ۱ ص ۲۶۵)

علامه مجلسی در مرآه العقول می نویسد:

«مَا آتَاكُمُ الرَّسُولُ فَخُذُوهُ»، أي ما أمرکم به أو إباحة لكم فاقبلوه و اعملوا به «وَمَا نَهَاكُمْ عَنْهُ» أي تحریماً أو الأعم منه و من التنزیه «فَانْتَهُوا» أي فاتركوه وجوبا أو الأعم (مجلسی، بی تا، ج ۳، ص ۱۴۲).

ملا صالح مازندرانی نیز در شرح این حدیث می نویسد:

منها تفویض أمر الخلق إليه بمعنى أنه أوجب علیهم طاعته فی کل ما یأمر به و ینهی عنه سواء علموا وجه الصحة أم لم یعلموا و انما الواجب علیهم الانقیاد و الاذعان بأن طاعته طاعة الله تعالى و منها تفویض القول بما هو أصلح له أو للخلق و ان كان الحكم الاصلی خلافه كما فی صورة التقیة و هی ایضا من حکم الله تعالى الا أنه منوط علی عدم امکان الاول بالاضرار و نحوه و منها تفویض الاحکام و الافعال بأن یتبث ما رآه حسنا و یرد ما رآه قبیحا، فیجیز الله تعالى لاثباته اياه و منها تفویض الإرادة بأن یرید شیئا لحسنه و لا یرید شیئا لقبحه فیجیز الله تعالى اياه و هذه الاقسام الثلاثة لا ینافی ما ثبت من أنه لا ینطق الا بالوحي لان کل واحد منها ثبت من الوحي الا أن الوحي تابع لارادته یعنی إرادة ذلك فأوحي إليه كما أنه أراد تغيير القبلة و زيادة الركعتين فی الرباعية و الركعة فی الثلاثية و غیر ذلك فأوحي الله تعالى إليه بما أراد (مازندرانی، ج ۶، ص ۴۷).

بنابراین، خداوند ضمن اعتماد به پیامبرش تفویض برخی امور را نیز به او اجرایی کرده و از این طریق امر رسالت را بر پیامبرش تسهیل کرده است. حقیقتی که در امر مدیریت باید از این نکته بهره گرفت و مطابق آن عمل کرد.

پشتیبانی اطلاعاتی

از مهم‌ترین حمایت‌ها و پشتیبانی‌های الهی از پیامبرانش پشتیبانی اطلاعاتی بوده است. پیامبران به عنوان رسولان و نمایندگان خدا بر روی زمین برای برپایی دین الهی و هدایت بشریت دانش گسترده و آگاهی نسبت به برخی امور است به گونه‌ای که فقدان آن موجب وهن مقام نبی و عدم پذیرش دعوتش می‌گردد. به همین منظور، خداوند برای پشتیبانی از پیامبرانش افزون بر اعطای علم و حکمت که پیش از این به آن اشاره شد، اطلاعات مورد نیاز را نیز به آنها اعطا می‌کند. خداوند متعال این دو مهم را به صورت غیر معمول و معجزه‌گونه در اختیار پیامبرانش قرار داده است؛ بی‌آنکه آنها از کسی به عنوان معلم بهره گرفته باشند و یا اطلاعات لازم را از طریق عادی به دست آورده باشند. مصادیق اطلاعات و اخبار غیبی در قرآن کریم بسیار است. بیان سرگذشت برخی پیامبران که هیچ کس از آن مطلع نبود، اخبار از مکنونات قلبی دیگران و خیر از حوادث آینده (سوره روم، آیه ۲-۴) فاش ساختن برخی اسرار بدخواهان از جمله آنهاست. برای مثال، فاش ساختن توطئه مشرکان برای قتل پیامبر (ص) که لیلۃ المبیت و هجرت آن حضرت را رقم زد (سوره انفال، آیه ۳۰). افشای سرّ همسران پیامبر در نزد پیامبر (ص) از بارزترین اخبار غیبی است (سوره تحریم، آیه ۳). این گونه اطلاع‌رسانی برای پیامبران به صورت مستمر در مواجهه با مردم اعم از دشمنان یا اطرافیان و حتی گاهی در مواجهه با خانواده لازم و ضروری است. از این رو، در طول رسالت پیامبران همواره از این موهبت برخوردار بوده و هیچ‌گاه مغفول واقع نشده‌اند. همچنین یکی از انواع حمایت‌های علمی و اطلاعاتی پیامبران در پاسخ‌دهی به شبهات مخالفان و بیماردلان بوده است (سوره یس، آیه ۷۸ و ۷۹). مصادیق این گونه حمایت از پیامبران در مواجهه با مردم به ویژه مخالفان در قرآن کریم بسیار است که به دلیل لزوم رعایت اختصار از ذکر آن خودداری می‌شود.

با توجه به آنچه بیان شد، پشتیبانی اطلاعاتی از مدیران میانی توسط مدیران ارشد از نکات مهم و برجسته در جهت موفقیت آنان و یاری‌رسانی به آنان در پیشبرد اهداف سازمانی است. بر این اساس، مدیران ارشد باید مدیران زیر مجموعه خود را همواره تحت حمایت و پشتیبانی اطلاعاتی قرار داده و به وقت لزوم آنها را در این عرصه یاری رسانند.



۱۰۵

فراخوانی به تبعیت از او

از شیوه‌های معمول حمایت از مدیران میانی فراخوانی زیرمجموعه به تبعیت و پذیرش استیلائی مدیر مستقیم است. باید پذیرفت که در بسیاری اوقات فراخوانی مستقل و تأکید بر لزوم تبعیت از مدیر میانی ضروری است. حتی ممکن است در فواصل زمانی مناسب و یا به هنگام ضرورت فراخوانی مجدد لازم باشد. این موضوع در مورد پیامبران بارها انجام شده است. خداوند متعال، بارها امت پیامبران را به تبعیت از آنان فراخوانده و آنها را از سرپیچی از اوامرشان برحذر داشته است؛ به گونه‌ای که افزون بر فراخوانی، تخلف از تبعیت پیامبران را مایه هلاکت ابدی و تبعیت از آنان را عامل سعادت در دنیا و آخرت دانسته است (سوره نساء، آیه ۶۴؛ سوره اعراف، آیه ۱۵۸؛ سوره آل عمران، آیه ۳۱) بیان احوال جهنمیان و درخواست آنان به مهلتی دوباره برای تبعیت از پیامبران، گواه روشنی است بر امتناع جهنمیان از اطاعت و پیروی پیامبران عصر خود بوده، نمونه‌ای از فراخوانی غیر مستقیم به اطاعت از محمد مصطفی (ص) از سوی خداوند متعال است (سوره ابراهیم، آیه ۴۴).



دفاع کلامی و عملی از مدیران

۱۰۶

یکی از اشکال پشتیبانی و حمایت از مدیران تحت امر، حمایت کلامی و عملی از آنهاست. بی‌شک یک مدیر نمی‌تواند همگان را از خود راضی کند؛ چرا که در تصمیم‌گیری‌ها و عزل و نصب‌ها برخی خشنود و برخی ناخشنود خواهند شد. در این میان، برخی از افراد ناخشنود و آسیب‌دیده ساکت نخواهند نشست و نارضایتی خود را با اشکال گوناگون ابراز خواهند کرد. گاهی به شکل کارشکنی و گاهی به شکل اعتراض و یا شکایت و بدگویی از مدیر در نزد مدیران ارشد. در چنین وضعیتی، مدیران ارشد چه مسئولیتی خواهند داشت؟ آیا نباید حتی المقدور از مدیر خود دفاع و از تصمیماتش حمایت کند؟! مدیران میانی در چنین وضعیتی نیاز به دفاع و حمایت مدیر ارشد خود دارند. بدیهی است اگر این اتفاق نیفتد و بالعکس به اعتراض معترضان توجه شود، بدعتی در سازمان به این عملکرد مدیر ارشد نهادینه می‌شود، یعنی کارکنان یاد می‌گیرند تا برای رسیدن به مقاصد خود همواره از روش اعتراض و لشگرکشی بهره بگیرند.

می‌دانیم که در طول رسالت پیامبران، بیماردارلان از کفار و مشرکان و منافقان به طور مستمر به ایذاء، شماتت و تمسخر پیامبر زمان خود مبادرت می‌کردند، اما خداوند به وقت مناسب از رسولانش حمایت و پاسخ دندان‌شکن به مخالفان می‌داد تا آنها به مقصودشان نرسند و امر رسالت با قوت تداوم یابد. در یکی از مصادیق شماتت و بدگویی درباره پیامبر اکرم (ص) سخنی

بود که درباره آن حضرت می‌گفتند او تنها می‌شنود و انسان ساده‌لوحی است. خداوند متعال در پاسخ این بدگویی می‌فرماید:

وَمِنْهُمْ الَّذِينَ يُؤْذُونَ النَّبِيَّ وَيَقُولُونَ هُوَ أُذُنٌ قُلْ أُذُنٌ خَيْرٌ لَكُمْ يُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَيُؤْمِنُ لِلْمُؤْمِنِينَ وَرَحْمَةٌ لِلَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ يُؤْذُونَ رَسُولَ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ (سوره توبه، آیه ۶۱).

این نوع پاسخ، ضمن حمایت کلامی از پیامبر خدا، اثر مضاعفی در روحیه‌دهی به پیامبر و مؤمنان خواهد داشت. البته، آیات مشابه دیگری نیز در قرآن کریم می‌توان مشاهده کرد (سوره احزاب، آیه ۵۷). از برجسته‌ترین آیات می‌توان به آیات نخستین سوره نجم اشاره کرد. در این آیات با عباراتی کوتاه، اما بلیغ و محکم نسبت به هدایت شدگی و هدایت‌گری آن حضرت تصریح شده تمام سخنان آن حضرت را وحی قلمداد کرده است (سوره نجم، آیه ۱-۶) این‌گونه تأیید رسول خدا جای هیچ بهانه‌ای را برای عدم تبعیت از او باقی نمی‌گذارد.

در مورد حمایت عملی از پیامبران، قصه‌های قرآن کریم، مملو از مصادیق آن است و در برخی موارد به شکل امدادهای غیبی نمایان می‌شد (سوره الانبیاء، آیه ۶۹-۷۷؛ سوره احزاب، آیه ۹). رهایی ابراهیم (ع) از آتش نمرود (سوره انبیا، آیه ۶۹) و رهایی موسی (ع) و پیروانش و عبور دادن آنان از رود نیل (سوره شعراء، آیه ۶۳). تنها دو نمونه از حمایت‌های عملی فراوان خداوند از پیامبرانش هست که به شکل معجزه آن پیامبران تجلی یافته است.

تشجیع او به استقامت و پایداری

تشجیع پیامبران و پیروان آنها با مقابله به دشمنان از جمله اقدامات حمایتی خداوند نسبت به پیامبران بوده است. می‌دانیم که پیامبران الهی در آغاز به تنهایی دعوت خود را آغاز کرده و در برخی موارد تا مدت‌ها هیچ یار و یآوری نمی‌داشتند. در چنین شرایطی که پیامبر خدا برای خود یآوری نمی‌بیند حتماً نیاز به پشتیبانی و تقویت روحیه برای تحقق بخشی به دعوت الهی است. همچنین است آنگاه که جمعیت مؤمنان در مقایسه با کافران و مشرکان اندک بوده و احتمال غلبه و پیروزی بسیار ضعیف به نظر می‌رسیده است. از این‌رو، خداوند متعال در آیات قرآن به تشجیع پیامبران و پیروان آنان مبادرت می‌فرمود و با دادن وعده پیروزی مؤمنان را دلگرم می‌کرد (سوره مانده، آیه ۵۶؛ سوره توبه، آیه ۷۳؛ سوره انفال، آیه ۶۵) برای مثال، در تشجیع حضرت موسی (ع) و هارون (ع) به هنگام اظهار ترس از مواجهه با فرعون فرموده است:



«قَالَ رَبَّنَا إِنَّا نَخَافُ أَنْ يُفْرِطَ عَلَيْنَا أَوْ أَنْ يَطْغَى * قَالَ لَا تَخَافَا إِنِّي مَعَكُمْ أَسْمَعُ وَأُزِي» (سوره طه، آیه ۴۶ و ۴۵).

و آنگاه که ساحران مردم را سحر کردند تا بر موسی (ع) غلبه کنند، ترسی بر موسی (ع) چیره شد. در این هنگام نیز خداوند او را با قوت قلب دادن مطمئن کرده و می فرماید: «فَأَوْجَسَ فِي نَفْسِهِ خِيفَةً مُوسَى * قُلْنَا لَا تَخَفُ إِنَّكَ أَنْتَ الْأَعْلَى» (سوره طه، آیه ۶۷-۶۸).

از این قبیل آیات که پیامبران الهی در مواجهه با کافران تشجیع شده‌اند موارد متعدد دیگری نیز وجود دارد که به دلیل رعایت اختصار از بیان آن موارد پرهیز می کنیم. این نوع حمایت از مدیران میانی توسط مدیران ارشد در مسیر انجام وظایف و مسئولیت‌های آنها از فنون مدیریت بوده نقش بسیار مؤثری در قوت قلب آنان و افزایش اعتماد به نفس شان خواهد داشت.

تکریم مدیر منصوب

یکی از راهکارهای حرفه‌ای مدیران زیر مجموعه در جهت تقویت آنها تکریم آنان در نزد دیگران به ویژه در نزد کارگزاران تحت امر است. این گونه رفتار انرژی بسیار زیادی به مدیران میانی بخشیده آنان را در انجام مسئولیت‌های خود به شدت تقویت می کند. همچنین جامعه هدف را در تبعیت از مدیر میانی مجاب کرده باب هر گونه مخالفت و سبکسری و یا ناسازگاری را مسدود می کند.

احترام و تکریم پیامبر الهی توسط خدا و ملائکه از مصادیق این نوع حمایت به شمار می آید. تبیین جایگاه رفیع آنان و احترام و تکریم پیامبران نقش مؤثری در تقویت روحیه آنان و ترغیب مردمان به پاسداشت جایگاه و پذیرش دعوت و تبعیت از آنان به ارمغان آورده است. اینکه خداوند از شیخ الانبیاء نوح (ع) با صفت بنده شکور یاد کند (سوره اسراء، آیه ۳)، از ابراهیم به خلیل الله یاد شود (سوره نساء، آیه ۱۲۵) و یا در آیه‌ای دیگر او را بردبار و اهل انابه (سوره هود، آیه ۷۵) و برگزیده و از صالحان به شمار آورد (سوره بقره، آیه ۱۳۰) و یا صدیقش بخواند (سوره مریم، آیه ۴۱) و یا موسی (ع) را مُخلص دانسته و در جای دیگر به پیامبرانش سلام و درود بفرستد (سوره صافات، آیه ۱۲۰؛ سوره مریم، آیه ۱۵ و ۳۳؛ سوره صافات، آیه ۷۹، ۱۰۹ و ۱۲۰ و ۱۳۰ و ۱۸۱؛ سوره احزاب، آیه ۵۶) همه حکایت از حمایت و پشتیبانی پیامبران در عصر حیاتشان داشته و نشانگر آن است که امت هر پیامبری به تبعیت از پیامبر خود ترغیب می شدند. یکی از شاخص‌ترین آیات در تکریم مقام و منزلت پیامبر خاتم (ص) آیه ۵۶ سوره احزاب است که خداوند در آن آیه شریفه ضمن اخبار از درود فرستان خود و ملائکه به پیامبرش به مؤمنان امر می کند که آنها نیز به آن حضرت درود و سلام



گویند. این نوع عملکرد خدا در ارتباط با پیامبران الگویی عملی ارزشمندی است برای مدیران ارشد تا از مدیران و یا کارگزاران تحت امر خود حمایت کرده و آنان را مورد تکریم قرار دهند.

تکلیف کارگزاران جزء به رعایت ادب در تعامل با مدیرمبانی

از مصادیق حمایت پیامبران توسط خداوند تأکید رعایت ادب به مؤمنان در مواجهه با پیامبر (ص) است. سنت الهی بر آن بوده است که پیامبر هر امتی را از بین خود آنان برمی‌گزید. این سنت حکیمانه الهی که آثار و برکات آن در جای خود نیازمند تبیین است، برخی آسیب‌ها را نیز به دنبال داشته است. از جمله آن آسیب‌ها آشنایی مردم با پیامبر برگزیده و آگاهی آنان نسبت به اصل و نسبشان بوده است. همین امر گاهی سبب می‌شد مردم در تعامل با پیامبرشان ادب لازم را نداشتند و با برخورد‌های عامیانه موجبات رنجش خاطر آنان را فراهم آورند. در چنین فضایی خداوند به دفاع و حمایت از پیامبرش برخاسته توصیه‌های لازم را به پیروان انجام داده است. برای نمونه، در سوره احزاب خطاب به مؤمنان، می‌فرماید:

ای کسانی که ایمان آوردید به خانه‌های پیغمبر داخل مشوید، مگر آنکه اذنتان دهند و بر سفره طعام دعوت کنند در آن حال هم نباید زودتر از وقت آمده و به پختن و آماده شدن آن چشم انتظار گشایید، بلکه موقعی که دعوت شده‌اید بیایید و چون غذا تناول کردید زود (از پی کار خود) متفرق شوید نه آنجا برای سرگرمی و انس به گفت‌وگو پردازید، که این کار پیغمبر را آزار می‌دهد و او به شما از شرم اظهار نمی‌دارد، ولی خدا را بر اظهار حق خجلتی نیست و هر گاه از زنان رسول متاعی می‌طلبید از پس پرده طلبید، که حجاب برای آن‌که دل‌های شما و آنها پاک و پاکیزه بماند بهتر است و نباید هرگز رسول خدا را (در حیات) بیازارید و نه پس از وفات هیچ‌گاه زناش را به نکاح خود در آورید، که این کار نزد خدا (گناهی) بسیار بزرگ است (سوره احزاب، آیه ۵۳).

و در جای دیگر می‌فرماید:

ای اهل ایمان، بالاتر از صدای پیامبر صدا بلند نکنید و بر او فریاد نکشید؛ چنان‌که با یک‌دیگر بلند سخن می‌گویید، که اعمال نیکتان (در اثر بی‌ادبی) محو و باطل شود بی آنکه بفهمید (سوره حجرات، آیه ۲).

این نوع عملکرد خداوند برای مدیران ارشد قابل الگوبرداری است. آنان نیز می‌توانند کارگزاران تحت امر مدیر زیر مجموعه را به تبعیت و تکریم مدیر مستقیم خود سفارش کرده و آنها را در



جهت رعایت ادب در ارتباط با او مکلف کند. این مهم در جهت تسهیل مدیریت مدیران میانی و تمکین کارگزاران از او مؤثر خواهد افتاد و البته، روحیه مدیر را نیز تقویت کند، مشروط به آنکه آن مدیر نیز حکمت این نوع حمایت و پشتیبانی را درک کرده از آن سوء استفاده نکند.

اجابت درخواست مدیر

توجه به درخواست‌های مدیران میانی و نیز اجابت آن در حد مقدورات، از مهم‌ترین مصادیق پشتیبانی از آنان توسط مدیران ارشد است. پر واضح است که گاهی برای انجام مسئولیت‌ها لازم است به نیازها و درخواست‌های مدیر مستقیم توجه شود تا اقتضانات خاص آن بخش از مدیریت بیشتر و بهتر شناخته شود و سپس برای اجابت آن در حد مقدورات اقدام کرد. این امر از منظر اخلاقی نیز اهمیت داشته و تأثیر مطلوبی را برای مدیر مورد نظر و موفقیت او در انجام مسئولیتش به ارمغان خواهد آورد. در همین راستا، از مصادیق بارز حمایت پیامبران اجابت دعای آنان از سوی خداوند متعال بوده است. قرآن کریم در آیات متعدد خبر از اجابت دعای پیامبران می‌دهد و از سیاق برخی آیات می‌توان فهمید که اجابت دعای انبیا به سرعت محقق می‌شد. برای مثال، آنگاه که موسی (ع) به پیامبری مبعوث می‌شود، در آغاز راه چندین درخواست از خدا می‌کند و خداوند نیز تمام درخواست‌های او را عطا می‌کند. قرآن کریم درخواست‌های موسی را این‌گونه نقل می‌کند: «قَالَ رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي * وَيَسِّرْ لِي أَمْرِي * وَاحْلُلْ عُقْدَةً مِنْ لِسَانِي * يَفْقَهُوا قَوْلِي * وَاجْعَلْ لِي وَزِيرًا مِنْ أَهْلِي * هَارُونَ أَخِي * اشْدُدْ بِهِ أَزْرِي * وَأَشْرِكْهُ فِي أَمْرِي» (سوره طه، آیه ۲۵-۳۱). و خدا در پاسخ او فرمود: «قَالَ قَدْ أُوتِيتَ سُؤْلَكَ يَا مُوسَى» (سوره طه، آیه ۳۶).

همچنین است آنگاه که یوسف (ع) از خداوند درخواست رهایی از کید زنان می‌کند و عرضه می‌دارد که زندان برای او بهتر است خداوند نیز دعایش را مستجاب می‌کند (سوره یوسف، آیه ۳۴) و پیش از همه دعای آدم و نوح (سوره انبیا، آیه ۷۶) را مستجاب می‌کند و پس از آن نیز قریب به اتفاق درخواست‌ها و ادعیه پیامبران را اجابت کرده است (سوره انبیا، آیه ۸۳ و ۸۴ و ۸۸ و ۸۹ و ۹۰).

توجیه تقصیر ظاهری مدیران

به راستی گاهی ممکن است از سوی برخی نادانان و یا مغرضان اشکالاتی به پیامبران گرفته شده باشد. خدای حکیم به منظور پاسداشت جایگاه پیامبران از آنان دفاع کرده اقدام آنان را با پاسخ مناسب توجیه کرده است. برای بیان نمونه‌ای از این گونه دفاع خداوند از پیامبرش می‌توان



به سوره توبه رجوع کرد، آنگاه که از علت استغفار ابراهیم (ع) برای عمویش آزر پرده برمی‌دارد و اشکال احتمالی را این‌گونه پاسخ می‌گوید:

و آمرزش خواهی ابراهیم برای پدرش جز به سبب وعده‌ای که به او داده بود، نبود [که اگر از بت‌پرستی خودداری کند، برای او آمرزش بخواهد] و چون برای او روشن شد که او دشمن خداست از او بیزاری جست؛ یقیناً ابراهیم بسیار مهربان و بردبار بود (سوره توبه، آیه ۱۱۴).

همچنین در بیان توجیه اقدام یوسف (ع) در پنهان کردن پیمانۀ پادشاه در بار برادرش بنیامین و برای جلوگیری از ایراد اشکال به این پیامبر الهی می‌فرماید:

ما این گونه برای یوسف چاره‌اندیشی نمودیم؛ زیرا او نمی‌توانست بر پایه قوانین پادشاه [مصر] برادرش را بازداشت کند مگر این‌که خدا بخواهد [بازداشت برادرش از راهی دیگر عملی شود]. هر که را بخواهیم [به] درجاتی بالا می‌بریم و برتر از هر صاحب دانشی، دانشمندی است (سوره یوسف، آیه ۷۶).

همان‌گونه که پیش از این اشاره شد، اذن بودن پیامبر خدا را برای کافران و مشرکان بهتر می‌شمارد و آن رفتار پیامبر (ص) را به درستی توجیه می‌کند (سوره توبه، آیه ۶۱). بنابراین، گاهی ممکن است برخی نسبت به مدیر خود و اقدامات او دچار بدبینی شده و زبان به مذمت و اشکال‌گیری بکشایند. مدیران ارشد، در چنین موقعیتی، نقش کلیدی ایفا خواهند کرد و می‌توانند حتی المقذور در جهت توجیه اقدامات مدیر میانی خود بر آمده و سعی در اقتناع و اسکات معترضان داشته باشند. البته، گرچه این نوع حمایت به عنوان یک اصل باید پذیرفته شود؛ لکن به این معنا نیست که مدیر ارشد همواره باید از مدیر زیر مجموعه خود دفاع کرده در جهت دفاع از او از هیچ اقدام غیر معقول و موجهی دریغ ننماید؛ زیرا ممکن است مدیر مذکور خطا کار باشد. از این‌رو، لاپوشانی و توجیه خطاهای او نه تنها از نظر اخلاقی شایسته نیست، بلکه جایگاه مدیر ارشد را نیز متزلزل می‌کند. بنابراین، اگر نسبت به حقانیت مدیر میانی و اقدامش اطمینان وجود دارد، شایسته است مدیر ارشد از او دفاع کند و در جهت اسکات مخالفان مبادرت ورزد.

دلجویی از مدیر

یکی از روش‌های حمایت از مدیر، دلجویی از او و همدردی با او در سختی‌هاست. به نظر





می‌رسد شایسته است مدیران ارشد گاهی از مدیران تحت امر خود دلجویی کرده آنان را در سختی‌ها همراهی کنند. این رفتار اخلاقی تأثیر زیادی در دلگرمی و تقویت روحیه مدیران میانی به دنبال خواهد داشت. خداوند متعال نیز از این روش برای پشتیبانی از پیامبران استفاده کرده است. اینکه کسی با دست خالی و در ابتدا به تنهایی با فرهنگ و آداب و رسوم که در جامعه نهادینه شده و ریشه دوانده است به مقابله برخیزد و تلاش کند ضمن برگرداندن مردم از عاداتشان که غالباً آن را مقدّس نیز به‌شمار می‌آوردند، به مقابله و ستیز با زراندوزان و زورمدارانی که دعوت انبیا منافع آنان را به کلی نابود می‌ساخته و مَهر بطلان بر آقایی و سروری آنان می‌زد، کار آسانی نبوده است. از این‌رو، سخت‌ترین مبارزات را پیامبران انجام داده و طاقت‌فراست‌ترین سختی‌ها و شکنجه‌ها و نامردمی‌ها را باید به جان خریده و تحمل می‌کردند. در این میان، دلجویی از آنان توسط خالق یکتا می‌توانست در ثبات قدم آنان و افزایش مقاومتشان تأثیر شگرفی داشته باشد. به همین منظور تعداد زیادی از آیات الهی در جهت دلجویی از آنها و دادن قوّت قلب به آنان نازل شده است. آیاتی که تکذیب پیامبران و عدم پیروی از آنان توسط امت‌هایشان را امری بدیهی قلمداد کرده و غیر قابل انتظار ندانسته است (سوره آل عمران، آیه ۱۸۴؛ سوره انعام، آیه ۳۴؛ سوره فاطر، آیه ۴ و ۲۵) همچنین آیاتی که به همراهی و یاری خداوند تصریح کرده و پیامبران را به سرانجام روشن همراه با فتح و پیروزی بشارت داده است (سوره هود، آیه ۳۷). خداوند متعال در سوره حج می‌فرماید: اگر تو را تکذیب کردند، چندان تعجب نکن و اندوهگین مباش؛ چرا که پیش از تو اقوام نوح، عاد و ثمود نیز آنها را تکذیب کردند (سوره حج، آیه ۴۲). البته، آیات بسیار زیادی پیامبر خاتم (ص) و مؤمنان را از سرانجام شوم تکذیب کنندگان پیامبران پیشین و پیروزی مؤمنان آگاه ساخته است. این آیات پُرشمار که همگی در جهت حمایت از رسول اکرم (ص) نیز بوده است پیامبر و مؤمنان را امیدوار و ثابت قدم ساخته و کافران و مشرکان را ناامید می‌سازد. برای مثال، اذیت‌ها و شکنجه‌های قریش در طول رسالت پیامبر (ص) همواره ادامه داشت و هر روز سخت‌تر و شدیدتر می‌شد و هیچ‌گاه اذیت و آزار کافران نسبت به پیامبر اکرم (ص) کاهش نیافت. در این دوران آیه‌های زیادی بر پیامبر نازل می‌شد که از جمله اهدافش ایجاد دلگرمی و روحیه بخشی به آن حضرت و پیروان کم‌تعداد آن حضرت بود و مؤمنان را به صبر، بردباری و گذشت فرا می‌خواند و سرگذشت انبیاء پیشین را متذکر می‌شد و بدین صورت غم و اندوه را از شخص پیامبر و مؤمنان دور می‌ساخت (نک: سوره نمل، آیه ۱۰؛ سوره انسان آیه ۲۴؛ سوره نمل، آیه ۷۰؛ سوره فصلت، آیه ۴۳).

۵. مراقبت و نظارت

در کنار انواع حمایت‌های یاد شده، مراقبت و نظارت بر رفتار مدیر و سبک مدیریت او امری ضروری است. این مراقبت مستمر موجب خواهد شد راه هر گونه لغزش مدیر سد شود و یا لغزش‌ها و خطاهای احتمالی اصلاح و جبران شود. همان‌گونه که گذشت، خداوند متعال از پیامبران خود انواع حمایت‌های لازم را دریغ نفرموده است. لکن در کنار انواع حمایت‌های صورت گرفته از پیامبران که برخی از آنها از نظر خواننده محترم گذشت، مراقبت و نظارت دقیق نیز از رفتار و گفتار پیامبران صورت می‌گرفته است. البته، پیامبران الهی معصومند و مرتکب معصیت نمی‌شوند، لکن مراقبت خدا اطمینان به عملکرد آنان را برای پیروانشان افزایش داده و تقویت پیروی امت‌ها از پیامبران عصر خود را به دنبال داشته است. برای مثال، خداوند درباره محمد مصطفی (ص) می‌فرماید:

«تَنْزِيلٌ مِّن رَّبِّ الْعَالَمِينَ * وَلَوْ تَقَوَّلَ عَلَيْنَا بَعْضَ الْأَقْوَابِ * لَأَخَذْنَا مِنْهُ بِالْيَمِينِ * ثُمَّ لَقَطَعْنَا مِنْهُ الْوَتِينَ * فَمَا مِنْكُمْ مِنْ أَحَدٍ عَنْهُ حَاجِزِينَ» (سوره حاقه، آیه ۴۳ - ۴۷).

این بیان حضرت حق، ضمن اثبات انتساب قرآن به خداوند، و وثاقت رسول اکرم (ص)، به وضوح و با تأیید بسیار حمایت از پیامبر خداوند است؛ زیرا احتمال هر گونه خطا در بیان آیات الهی را از آن حضرت نفی می‌کند و نظارت خداوند بر گفتار و رفتار ایشان را آشکارا تصریح می‌کند. در آیه دیگری خداوند از عیسی (ع) می‌پرسد: ای عیسی! آیا توبه مردم گفته‌ای که آنان تو و مادرت را به عنوان دو خدا پرستند؟ حضرت عیسی (ع) در پاسخ پروردگار عرض می‌کند: «قَالَ سُبْحَانَكَ مَا يَكُونُ لِي أَنْ أَقُولَ مَا لَيْسَ لِي بِحَقِّ إِنْ كُنْتُ قُلْتُهُ فَقَدْ عَلِمْتَهُ» (سوره مائده، آیه ۱۱۶). این پرسش و پاسخ حاکی از مراقبت خدا بر پیامبرش و نظارت بر اعمال گفتار اوست و همان‌گونه که پیش‌تر بیان شد جنبه حمایتی از پیامبران را دارد.

۶. یادآوری میثاق‌نامه یا مفاد حکم

گرفتن عهد و میثاق از پیامبران، اقدامی دیگر در جهت تحکیم اراده انبیا و ثبات قدم آنان بوده است و اثر حمایتی برای انجام رسالتشان دارد. از این‌رو، در دو آیه صراحتاً به عهد و میثاقی که خداوند از پیامبرانش گرفته اشاره شده و پایبندی پیامبران به آن میثاق‌نامه را به طور ضمنی تأیید می‌فرماید (سوره آل‌عمران، آیه ۸۱). مفسرین میثاق‌نامه یاد شده در این دو آیه را با عهد میثاقی که خداوند در «عالم ذر» از همه بندگان گرفته متفاوت می‌دانند و این میثاق را مرتبت با نبوت و



رسالت آنان دانسته‌اند. صاحب تفسیر نمونه این عهد و میثاق را برای ادای مسئولیت تبلیغ و کوتاهی نکردن در امر رسالت تفسیر کرده است (مکارم شیرازی، ج ۳، ص ۵۹۲). صاحب تفسیر روان جاوید نیز در این خصوص می‌نویسد:

خداوند یاد آوری فرموده از عهدی که گرفته است از ایشان در عالم ذر که از تعلیم عقاید حقّه و اخلاق حسنه و آداب و سُنن لازمه بامتها دریغ نمایند و در موعظه و نصیحت و ارشاد و هدایت آنان کوتاهی نکنند و در تحمّل ناملائمات و سختیها در انجام این مقصد بردبار باشند؛ به‌ویژه عهدی که از پنج پیغمبر اولوالعزم و صاحب کتاب و شریعت عامّه تاّمه که نامبرده شده‌اند، گرفته شده... (تقی تهرانی؛ ج ۴، ص ۳۰۵).

فارغ از اینکه محتوای این میثاق‌نامه چه باشد، نفس وجود آن بیانگر جدیت خداوند و پیامبرانش در جهت پابندی به محتوای رسالت و مأموریتشان است و یادآوری و تصریح به آن در آیات قرآن کریم افزون بر آثار یادشده، تقویت اعتماد مسلمانان نسبت به پیامبر اکرم (ص) را به دنبال خواهد داشت؛ زیرا از این طریق آنان به وجود عهدی بین پیامبر و خدا آگاه شده اعتماد بیشتری به دعاوی ایشان خواهند یافت. بر این اساس، ذکر وجود میثاق‌نامه و بیان وجود چنین میثاقی بین خدا و پیامبران و از جمله میثاق پیامبر اکرم (ص) که در سوره احزاب (آیه ۷) به آن تصریح شده، هم اراده آن حضرت را به پابندی به آن عهد و پیمان مستحکم می‌کند و هم موجب تقویت اعتماد امت به پیامبر (ص) می‌شود و این هر دو در حقیقت، جلوه‌ای دیگر از حمایت و پشتیبانی خدا از پیامبر (ص) است.

امروزه احکام مدیریت و ریاست که توسط مدیران مافوق صادر می‌شود چنین کارکردی می‌تواند داشته باشد و اگر بخواهد به نوعی الزام‌آورتر به‌شمار بیاید باید مبسوط تدوین شده به جزئیات مسئولیت مدیر منصوب شده بیشتر پردازد و در ضمن از او برای تحقق بخشی به آن مسئولیت‌ها امضا گرفته شود. در مسئولیت‌های بزرگ‌تر که در سطح ملی است، سوگندنامه‌ها چنین کارکردی دارند و به همین دلیل، می‌توان یک مدیر را بخاطر عمل نکردن به مفاد حکم مدیریت یا سوگندنامه‌اش مورد بازخواست قرار داد و یا او را برکنار کرد.

۷. تنبیه یا عزل در صورت خطا

در کنار انواع حمایت‌های ذکر شده و نیز مراقبت و نظارت مستمر، گاهی تنبیه یا برکناری یا عزل مدیر چاره مناسبی برای مقابله با کجروی‌های مدیر است. می‌دانیم که همه مدیران همواره موفق

نیستند و برخی موارد گریزی از تنبیه یا جریمه و یا حتی برکناری مدیر متخلف نیست. این بدان روست که نباید حقوق جامعه هدف را برای حمایت و پشتیبانی از یک مدیر فدا کرد. به این دلیل در صورتی که ضرورت اقتضا کرد باید دست از حمایت مدیر مورد نظر برداشت و او را بازخواست و یا حتی برکنار کرد. در قرآن کریم در چند موضع (سوره انبیاء، آیه ۸۷؛ سوره یوسف، آیه ۴۲) نشانه‌هایی از تنبیه برخی پیامبران به دلیل ارتکاب ترک اولی^۱ از آنان مواجه می‌شویم (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ج ۱۳، ص ۳۲۴؛ طبرسی، ۱۳۷۲، ج ۵، ص ۳۵۹).

این آیات، بیانگر نظارت دقیق خداوند بر اعمال پیامبران و از جمله نبی اکرم (ص) بوده است؛ بدین ترتیب مسلمانان پی خواهند برد که پیامبر (ص) همواره تحت اشراف و مراقبت خدا بوده، ترک اولی نیز از آنان پذیرفته نیست و موجب بازخواست و یا تنبیه الهی واقع خواهد شد. البته، این دسته از آیات که در قرآن آمده است، در حقیقت، به صورت غیر مستقیم اثر حمایتی از پیامبر (ص) داشته و مسلمانان را بیشتر در پیروی از آن حضرت ترغیب و مطمئن می‌سازد. نتیجه آنکه اطلاع‌رسانی یا اخبار در خصوص سه مورد اخیر نه تنها جایگاه پیامبر (ص) را تضعیف نمی‌کند، بلکه در تقویت جایگاه ایشان در نزد مسلمین و افزایش اعتماد و اهتمامشان نسبت به پیروی از او مؤثر خواهد بود.

در موضوع مورد بحث ما نیز عمل به موارد یاد شده تقویت عملکرد مدیر را به دنبال خواهد داشت و اطلاع‌رسانی آن اگر چه به نظر چندان خوشایند نیست، لکن مدیران را نسبت به انجام مسئولیت‌های خود هوشیارتر کرده در حقیقت، نوعی حمایت از مدیر نیز خواهد بود؛ زیرا در تقویت اعتماد کارگزاران و ارباب رجوع به او مؤثر خواهد بود.

نتیجه‌گیری

از مجموع آنچه گذشت، تکالیف اخلاقی مدیران ارشد در ارتباط و تعامل با مدیران میانی زیر مجموعه آنان با استفاده از متون قرآنی استخراج و تبیین شد. این مقاله، در حقیقت، به چالش اخلاقی تعامل بین مدیران ارشد با مدیران میانی تحت امر آنان پرداخته و تلاش کرده است با استخراج اصول اخلاق قرآنی و الگوبرداری از رفتار خداوند متعال با پیامبران، به حل اخلاقی

۱. یعنی مخالفت با اوامر ارشادی مولا؛ نه اوامر مولوی و یا ترک کاری که خوب است و انجام کاری که شایسته نیست، در حالی که امر یا نهی الهی به آن تعلق نگرفته باشد (الطباطبائی، ج ۱۸، ص ۲۵۶).



مسئله مورد نظر بپردازد. نکته مهم این است که نگارنده به دنبال برشمردن وظایف مدیران ارشد در تعامل با مدیران میانی بر اساس دانش مدیریت و یافتن صرفاً مویذاتی قرآنی در این خصوص نبوده است، بلکه بی‌آنکه نگاهی به دانش مدیریت داشته باشد، تلاش کرده است تا با استفاده از قرآن کریم اصول اخلاقی در موضوع یاد شده را استخراج کند. بدیهی است تطبیق اصول یادشده مستخرج از قرآن در این مقاله با آنچه در دانش مدیریت مطرح است، می‌تواند پژوهش دیگری را رقم زند. در پایان با عنایت به آنچه بیان شد، فهرست وظایف اخلاقی مدیران ارشد در تعامل با مدیران میانی را که با توجه به تعامل خداوند در ارتباط با پیامبران و به ویژه در ارتباط با پیامبر اکرم حضرت محمد (ص) به دست آمد و با حذف آنچه اختصاص به پیامبری داشته و قابل تعمیم نیست، به شرح ذیل یادآور می‌شویم.

فهرست مسئولیت‌های اخلاقی مدیران ارشد در قبال مدیران میانی

۱. تربیت فرد یا افرادی برای مسئولیت مورد نظر؛
۲. گزینش بهترین فرد؛
۳. اعتماد به فرد منتخب؛
۴. اعطای ابزار لازم برای انجام مسئولیت محوله؛
 - آموزش‌های متناسب با مأموریت؛
 - تبیین شرح وظایف؛
۵. پشتیبانی از مدیر مورد نظر؛
 - هدایت اختصاصی؛
 - تفویض امور؛
 - پشتیبانی اطلاعاتی؛
 - فراخوانی جامعه هدف و زیرمجموعه مدیر منتخب به تبعیت از مدیر مستقیم؛
 - دفاع کلامی و عملی از مدیر در برابر مخالفان و عیب‌جویان؛
 - تشجیع مدیر به مقاومت در برابر مشکلات؛
 - تکریم مدیر در برابر افراد زیرمجموعه و جامعه هدف؛
 - تکلیف افراد زیرمجموعه به تبعیت از مدیر؛



- اجابت درخواست‌های مدیر در حد مقدورات؛
- توجیه تقصیرات سطحی و ظاهری؛
- دلجویی از مدیر به وقت لزوم؛
- ۶. مراقبت و نظارت بر عملکرد مدیر؛
- ۷. یادآوری میثاق‌نامه و اطلاع‌رسانی آن؛
- ۸. تنبیه یا عزل.

فهرست منابع

* قرآن کریم.

- ابن طاووس، علی بن موسی. (۱۴۰۹ ق). اقبال الاعمال. تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- ابن عساکر، علی بن الحسن. (بی تا). تاریخ مدینه دمشق. دارالفکر لطباعة والنشر و التوزیع.
- ابن بابویه، محمد بن علی (شیخ صدوق). (۱۴۰۴ ق). کتاب من لا یحضره الفقیه. (تصحیح: علی اکبر غفاری). قم: دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
- اصفهانى، الراغب. (۱۹۸۹) المفردات فی غریب القرآن، بیروت: دارالمعرفه.
- آخوندی، مصطفی. (۱۳۸۲). اخلاق مدیریت. قم: کوثر غدیر.
- آمدی، عبد الواحد بن محمد. (۱۴۱۰ ق). غررالحکم و دررالکلم. قم: دار الکتب الإسلامی.
- ترمذی، محمد بن عیسی. (۱۴۱۹ ق) الجامع الصحیح - سنن ترمذی - (تحقیق: شاکر احمد محمد). قاهره.
- ثقفی تهرانی، محمد. (۱۳۹۸ ق). تفسیر روان جاوید. (چاپ سوم). تهران: انتشارات برهان
- حسینی شاه عبدالعظیمی، حسین. (۱۳۶۳). تفسیر اثنی عشری. تهران: انتشارات میقات.
- حسینی همدانی، محمد. (۱۴۰۴ ق). انوار درخشان در تفسیر قرآن. (محقق: محمدباقر بهبودی). تهران: لطفی.
- حیدریان، محمدحسن؛ رئیسی، هادی. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر کار تیمی کارکنان در شهرداری شاهرود. مجموعه مقالات چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت. کارآفرینی و توسعه اقتصادی.
- شریفی، احمدرضا. (۱۳۹۰). چپستی اخلاق کاربردی. معرفت اخلاقی. ۲ (۳).
- طالقانی، غلامرضا و همکاران. (۱۳۹۵) بررسی تأثیر ابزار مدیریت منابع انسانی در بهبود عملکرد سازمانی میان کارکنان دانشگاه تهران. مجله مدیریت دولتی. ش ۱.
- طباطبایی، محمد حسین (علامه طباطبایی). (۱۳۹۰ ق). المیزان فی تفسیر القرآن. بیروت: مؤسسه



الاعلمی للمطبوعات.

- طبرسی، فضل بن حسن. (۱۳۷۲). مجمع البیان فی تفسیر القرآن. تهران: انتشارات ناصر خسرو.
- طیب، سید عبدالحسین. (۱۳۷۸). اطیب البیان فی تفسیر القرآن. تهران: انتشارات اسلام.
- قرائتی، محسن. (۱۳۸۳). تفسیر نور. مرکز فرهنگی درسهایی از قرآن. تهران: چاپ یازدهم.
- کلینی، محمد بن یعقوب. (۱۳۸۷). الکافی. قم: دارالحدیث.
- مازندرانی، ملا صالح. (۱۴۲۱ ق). شرح الکافی الأصول و الروضة. بیروت: دارالاحیاء التراث العربی
- مجلسی، محمد باقر (علامه مجلسی) (۱۴۱۳ ق). بحار الانوار. بیروت: دار احیاء التراث العربی.
- مجلسی، محمد باقر (علامه مجلسی) (بی تا). مرآة العقول. تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- مکارم شیرازی، ناصر و جمعی از فضلا. (۱۳۸۶). برگزیده تفسیر نمونه. تهران: دار الکتب اسلامیه.
- منتظری، محمد و همکاران. (۱۳۹۶). تأثیرات اعتمادبه مدیر بر رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد سازمانی. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی. ۶. (۴).
- میدری، احمد؛ خیرخواهان، جعفر. (۱۳۸۳). حکمرانی خوب؛ بنیان توسعه. تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس.
- نصر اصفهانی، مهدی و علی. (۱۳۸۹). شایسته‌سالاری در مدیریت جامعه با تأکید بر اندیشه‌های سیاسی امام علی (ع). معرفت سیاسی ۴، ص ۱۴۲.
- نقی پور، کمال؛ قلاوندی، حسن. (۱۳۹۵). پیش‌بینی توسعه کارکنان بر اساس مؤلفه‌های اعتماد سازمانی در بین دبیران زن مقطع متوسطه شهرستان ارومیه. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. ۱۰ (۲).
- نیشابوری، مُسَلَّم بن حجاج. (۱۴۱۲ ق). صحیح مسلم. (تصحیح: محمد فواد عبدالباقی). قاهره: دارالحدیث.
- همتی نوعدوست گیلانی، مهناز. (۱۳۹۸). فراتحلیل مطالعات مرتبط با رهبری اخلاقی در حوزه مدیریت. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. ۱۴ (۲۰).

- Delaney, J. T. & Huselid, M. A. (1996). The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance. *Academy of Management Journal*, 39(4): 949-969.
- Kalleberg, A. L. & Moody, J. W. (1994). Human resource management and Organizational performance. *American Behavioral Scientist*, 37(7): 948-963.



۱۱۸