

ویژگی های شخصیتی مدیران در ترویج سبک زندگی اسلامی براساس حلقه تربیتی صالحین

تورج حسن زاده ثمرین^۱، فاطمه لیلی دوست^۲

۱ استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور مرکز تهران، تهران، ایران

۲ کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه

طباطبایی، تهران، ایران

نویسنده مسئول:

فاطمه لیلی دوست

چکیده

در جوامعی که حکومت های آنها بر پایه دین مقدس اسلام و قرآن بنا نهاده شده مدیران جوامع اسلامی موظف هستند با الگو گیری از سیره پیامبر اکرم و ائمه اطهار مسئولیت خود را به نحو احسن انجام دهند، امروزه تحقق اهداف هر سازمانی وابسته به مدیریت آن سازمان و چگونگی اداره ی آن به وسیله ی افراد ی با ویژگی های مثبت و ممتاز می باشد، محیط چنین سازمان های ایجاب می کند که مدیران با ترویج سبک زندگی اسلامی که شامل زندگی به سبک شهدا و سبک زندگی پیامبر معظم اسلام می باشد سر لوحه کار خود قرار دهند تا بتوانند صفات شخصیتی مناسب خود را برای برخورد با پیروان انتخاب نمایند بدیهی است که چنین رفتاری باعث توانمندی هر چه بیشتر پیروان خواهد شد. روش پژوهش از نوع توصیفی می باشد و از تتبع و دقت از آموزه های دینی بدست می آید. در این پژوهش سعی شده است ضمن مفهوم شناسی ویژگی های شخصیتی مدیران، ضرورت انجام چنین تحقیق، با توجه به آیات نورانی قرآن کریم و روایات رسیده از ائمه معصومین (علیهم السلام)، به ارائه ی روش های خردمندانه تر اداره و مدیریت جوامع و سازمان های اجتماعی پرداخته و همچنین در ترویج سبک زندگی اسلامی براساس ساختار نظام شجره طوبه صالحین کوشش نماییم

کلمات کلیدی: ویژگی های ایجابی، ویژگی های سلبی، سبک زندگی اسلامی، حلقه صالحین.

مقدمه

امروزه ویژگی های شخصی در مدیریت بسیار حائز اهمیت اند به طوری که سازمان ها با دارا بودن چنین خصلت هایی در مدیران زمینه را برای توسعه هر چه بیشتر خود فراهم می کند. «مدیریت عبارت است از علم و هنر به کار گیری منابع سازمانی (انسانی، مالی، فیزیک و اطلاعاتی) برای دستیابی به اهداف سازمان، به شیوه مطلوب با حداکثر کارایی (اقتداری، ۱۳۹۲)». مدیر در مدیریت اسلامی نقش الگو دارد لذا داشتن یکسری خصوصیات و ویژگی ها که بیانگر کفایت و شایستگی او برای مدیریت است مد نظر قرار می گیرد (دهکردی و جوکار، ۱۳۹۲). در نظام مدیریتی نوین، سازمان ها به مدیرانی با ویژگی و صفات ممتاز به عنوان افرادی که گرداننده و هماهنگ کننده بیسج منابع (اعم از مادی و معنوی) و امکانات هستند، نیاز مبرم دارند. خصلت ها و ویژگی های لازم برای مدیران شایسته در سایه ی تعالیم اسلامی بهتر تامین می شود. از باب نمونه مدیری که طبق ارزش های الهی و با روح توکل بر خدا و اعتقاد بر قدرت بی نهایت الهی تربیت یافته است هنگام بروز خطر ها و بحران ها خود را نمی بازد و متانت و آرامش خود را از دست نمی دهد طبعاً چنین مدیری تصمیم های عاقلانه تر و سنجیده تر اتخاذ می کند و بهتر می تواند روحیه ی کارمندان و زیر دستان را تقویت کند و ایشان را به فرجام نیک امیدوار ساخته و از یاس و نومیدی و خود باختگی نجات دهد و نیز چنین مدیری تحت تاثیر چرب زبانی ها و تملق گویی ها قرار نمی گیرد و در دام حيله های سود پرستان نمی افتد و از سوی دیگر با رفتار متواضعانه و دلسوزی های مخلصانه، علاقه گارمندان را جلب می کند در نتیجه بازده و کارایی کارکنان افزایش می یابد بدون اینکه نسبت به کسی هم ستمی روا داشته باشد (نجاری، ۱۳۸۶). از نظر الطاف الهی، برخی از انسان ها دارای استعداد ذاتی هستند و اینان هستند که با تربیت اسلامی اندیشه های والایی کسب می کنند و با فراگیری معارف الهی می توانند بر امور تحت فرماندهی خود تسلط یابند و فارغ از هر نتیجه ای که از عملکردشان حاصل می گردد، با قلبی سلیم به سوی پروردگارشان رهسپار و رستگار گردند (خلعتبری و صدرات، ۱۳۹۳). در منابع دینی، اهمیت مدیریت و مدیران شایسته چه در سطح خرد و چه در سطح کلان جامعه، بسیار مورد توجه قرار گرفته است (نجاری، ۱۳۸۶). پیامبر اکرم (ص) ضرورت مدیریت در سطح خرد و کوچک را چنین بیان می فرمایند: «إذا كان ثلاثة في سفر فليؤمروا أحدهم؛ هنگامی که سه نفر در سفر بودند، باید از یک نفرشان، فرمان ببرند و امیرمؤمنان علی (ع) نیز در روایتی ضرورت مدیریت در سطح کلان جامعه را چنین بیان می فرمایند: «لابد للناس من أمير برّ أو فاجر؛ (نهج البلاغه، خطبه ۴۰) چاره ای نیست برای مردم که امیر (مدیری) داشته باشند، خواه نیکوکار باشد و خواه تبهکار (چراغی، ۱۳۹۰). ضرورت مدیریت در اسلام به زیبایی در رفتار و کردار و نیز سخنان پیامبران و ائمه اطهار (ع) مشخص است. که حضرت امام رضا (ع) می فرمایند:

«در مطالعه احوال بشر هیچ گروهی و ملتی را نمی یابیم که در زندگی موفق و پایدار باشد مگر به وجود مدیر و سرپرستی که امور مادی و معنوی آنان را مدیریت نماید.» این حدیث نیز اهمیت و ضرورت مسئله مدیریت در جامعه انسانی را روشن می کند (دهکردی و جوکار، ۱۳۹۲). استاد مطهری می فرمایند: «مدیریت صحیح از ضعیف ترین ملت های دنیا قوی ترین ملت ها را می سازد. آن چنانکه رسول اکرم (ص) عمل کرد، این معجزه ی رهبری است (مطهری، ۱۳۹۲).» در جای دیگر پیامبر اکرم (ص) در اهمیت مدیریت فرمود: «کسی که متولی امور ده نفر شود باید اندیشه ۴۰ نفر را داشته باشد و کسی که مسئولیت اداره ۴۰ نفر را برعهده بگیرد باید عقل و اندیشه ۴۰۰ نفر را دارا باشد»^۱. بنابراین برای هر مجموعه ای جهت انجام هر کاری، وجود مدیر ضروری است. اما کارهای مهم و حساس، وجود مدیران توانمندی را می طلبد که اهمیت و حساسیت کارها آنها را مغلوب نسازد و از هر نظر آمادگی رویارویی با انواع پدیده ها و چالش ها را در خود ایجاد کرده باشند (چراغی، ۱۳۹۰). این موضوع زمانی اهمیت دو چندان پیدا می کند که مدیران دارای صفات شخصی مثبتی باشند تا بتوانند توانایی انجام دادن امور سازمانی را از طریق دیگران به نحو احسن انجام دهند البته شایان ذکر است که مدیران برای موفقیت لزوماً نباید دارای صفات ذاتی باشند، آنها می توانند با توجه به آموزه های قرآن، صفات و ویژگی های برتر که شایسته یک مدیر کاردان است را کسب کنند تا با مدد این ویژگی ها به گزینش سبک و روش صحیح برای هدایت یکایک افراد سازمان اقدام کنند.

از این مطالب می توان نتیجه گرفت که با مطالعه ویژگیها و صفات مدیران می توان با دقت نسبتاً زیادی به برآورد الگوهای رفتاری، جهتگیری ها، سبک زندگی و عملکرد آینده فرد یا افراد پرداخت.

پژوهش حاضر در صدد جمع آوری مفاهیم علمی و حقایق روانشناسانه از منظر آیات و روایات و مدیریت علوی در زمینه ویژگی های شخصی انسان است تا با رهجویی از آیات قرآن که همه قطعی و یقینی هستند، بتوان به این مهم، دست یافت.

ویژگی های شخصیتی مدیران

ویژگی ایجابی

در فرهنگ فارسی معین، ایجاب به معنای واجب کردن ، لازم گردانیدن، پذیرفتن و طرف عقد واقع شدن می باشد.

ویژگی های ایجابی: شاخص ها و ویژگی هایی مثبتی هستند که باید در یک مدیر یا یک مربی وجود داشته باشد و هر چه بیشتر آن را در وجود خود تقویت کند. مانند همدلی، انصاف، عدالت، اعتماد به نفس، مردم سالاری، تقوا و....

مقصود از اصول ایجابی، اصولی است که با تأسی از شاخصه های مثبت و معنوی جنبه اثباتی، مطلوب و تعیین کننده دارند و شناخت بر اساس این الگوبرداری از آموزه های علوی، جامعه اسلامی میتواند با انتخاب مدیران و کارکنان شایسته به مؤلفه های عملی روشن دست پیدا کنند و این ویژگی ها عبارت اند از: اخلاص، خودسازی، پیروی از عدل، امامت داری و...

ویژگی های سلبی: شاخص ها و ویژگی هایی منفی هستند که باید یک مدیر یا یک مربی از آن منزّه باشد. این ویژگی های سلبی گاهی به شکل اوصاف رذیله در افراد وجود داشته و مانع خدمت رسانی به مردم میشوند. این ویژگی ها عبارت اند از: پرهیز از افراط و تفریط، پرهیز از غرور و تکبر، پرهیز از ریاکاری و.... (دلشاد تهرانی و همکاران، ۱۳۹۵).

سه ویژگی سلبی در معاشرت با مردم (چراغ راه)

قال النبی(ص): «من عامل الناس فلم یظلمهم، و حدثهم فلم یكذبهم و وعدهم فلم یخلفهم، فهو ممن کملت مروتة و ظهرت عدالته و وجبت اخوته و حرمت غیبتة»

پیامبر گرامی(ص) فرمود: هرکس در معاشرت با مردم به آنان ظلم نکند، دروغ نگوید، خلف وعده ننماید، جوانمردی اش کامل، عدالتش آشکار، برادری با او واجب و غیبتش حرام است.^۲

در جدول زیر با استفاده از آموزه های دینی ، خصوصیات و ویژگی های مدیران از لحاظ ابعاد مختلف وجه ایجابی و سلبی مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرد:

۱. خصوصیات و ویژگی مدیران از منظر وجه ایجابی و سلبی

منابع	تعریف	ویژگی ایجابی
-لسان العرب، ج ۳، ص ۱۷۳، «خلص» - ترتیب العین، ج ۱، ص ۲۳۷، «خلص» خطبه ۴ زمر/ ۱۱ زمر/ ۱۴ اعراف/ ۲۹	واژه اخلاص، مصدر باب افعال از ریشه خلوص و خلاص به معنای پاک شدن و سالم گشتن از آمیختگی است و در اصطلاح و فرهنگ اسلامی به دو معنا آمده است؛ یکی به مفهوم پاک کردن نیت از غیر خدا و انجام عمل برای خدا، یعنی غیر خدا را هنگام عمل در نظر نداشتن و خالص ساختن خویشتن از بندگی غیر خدا است. دوم، مراد از آن امر اعتقادی است، یعنی اینکه بنده، خدای خویش را از صفاتی که شایسته مقام خداوندی نیست، خالص و منزّه بداند.	اخلاص
حکمت ۷۳ بقره/ ۱۵۱	منظور از خود سازی و به طور کلی پرداختن به خویش، شکل دادن و جهت بخشی به فعالیت های حیاتی و تصحیح و تقویت انگیزه ها، در نظر گرفتن مقصد نهایی و سوگیری فعالیتها برای قرب به خداوند است. (به سوی خود سازی مجله الکترونیکی پرسمان)	خودسازی و تهذیب نفس
نساء/ ۱۳۵	عدالت عبارت است از اینکه آن استحقاق و آن حقی که هر بشری به موجب	پیروی از

خطبه ۲۱۶	خلقت خودش و به موجب کار و فعالیت خودش به دست آورده است به او داده شود، نقطه مقابل ظلم است که آنچه را که فرد استحقاق دارد به او ندهند و از او بگیرند، و نقطه مقابل تبعیض است که دو فرد که در شرایط مساوی قرار دارند، یک موهبتی را از یکی دریغ بدارند و از دیگری دریغ ندارند.	عدل و عدالت
نامه ۴۱/۴۸/۲۶ سوره معارف/۳۲	امام علی (ع) در قسمتی از عهدنامه معروف مالک اشتر می فرماید: «فان تعاھدک فی السر حدوة لهم علی استعمال الأمانة و الرفق بالرعية»؛ (۱۷۳) بازرسی و نظارت پنهانی تو، سبب می شود که آن ها (کارگزاران) به امانتداری تشویق شوند. برخیز تا به عهد امانت وفا کنیم تفصیلهای رفته به خدمت قضا کنیم	امانت داری
منابع	تعریف	ویژگی سلبی
حکمت ۱۱۷	امام علی (ع) می فرمایند: دوتن به خاطر من به هلاکت رسیدند: دوست افراط کننده و دشمن دشنام دهنده	پرهیز از افراط و تفریط
خطبه ۸۳ سوره لقمان/۳۳ سوره آل عمران/۲۴	غرور به حالت و احساسی گفته می شود که در آن شخص برای خود ارزش بسیار زیادی قائل است و در برابر تواضع و نیستی بکار می رود. با غرور، شخص از همه کس و همه چیز خود را بالاتر می داند. همچنین شخص می تواند نسبت به کسی یا گروهی یا ملتی یا چیزی خاص، غرور کند. غرور به عنوان یکی از گناهان هفتگانه شمرده می شود. خودبزرگ بینی و دیگر کوچک جلوه دهی نیز جزو غرور یا بر اثر آن است.	پرهیز از غرور و تکبر
نامه ۲۶ خطبه ۱۸۵	«ریا» نقطه مقابل «خلاص» و یکی از ابزارهای مهم شیطان برای گمراه ساختن انسان هاست. در آیه ۲۶۴ سوره بقره، ریا عامل بطلان و نابودی اعمال نیک معرفی شده و نشان می دهد که شخص ریا کار ایمان به خدا و روز آخرت ندارد. در آیه ۱۴۲ سوره نساء، ریا را یکی از اعمال منافقان می داند. آیه ۳۸ سوره نساء، اعمال ریائی را همردیف عدم ایمان به خدا و روز قیامت و همنشینی با شیطان شمرده است و آیه ۴۷ سوره انفال، مسلمانان را از همسوئی با کفار که اعمالشان ریاکارانه بوده است نهی می کند.	پرهیز از ریاکاری

امام علی (ع) در فرمان مبارک خود به مالک اشتر، خصیصه های یک مدیر مسلمان را بیان می فرمایند (مقیم، ۱۳۹۳) که این ویژگی ها در جدول ذیل منعکس شده است:

۲. شرح ویژگی های یک مدیر مسلمان با توجه به فرمایشات امام علی (ع)

ویژگی های مدیران	شرح ویژگی یا خصیصه (مخاطب مالک اشتر است)
خدا باوری	او را به پرهیزگاری در پیشگاه خدا و برگزیدن طاعت او فرمان می دهد. اگر منزلت و جاه فرمانروایی، در دلت سرکشی و خودبینی پدید آورد، آنگاه به عظمت قدرت خداوند بنگر که برتر از توس و به قدرت او در آنچه به آن توانا نیستی نظاره کن که این کار سرکشی تو را بشکند.
نرمخویی	دل سراپرده محبت توده مردم کن، بر آنان مهرورز و با آنان نرم باش.
سعه صدر	از همه برتر کسی را برگزی که دارای سعه صدر باشد و تنگ حوصله نباشد و مخاصمه طرفین دعوی او را به لجاجت نیاندازد.
میانه رو و معتدل	اما باید، میانه روی در حق را و گسترش عدالت را و عمل به آنچه را که مایه دلخوشی توده مردم است، بیش از هر چیزی دوست بداری.
مثبت گرایی	در عیب هایی که بر تو پوشیده است، کنجاوی مکن که پاکیزه کردن امر آشکار بر توس و داوری کار پنهان با خداست. «در آنچه که گفتم بکوش تا به توده مردم حسن ظن یابی.
مشارکت جویی	با دانایان و خردمندان در آنچه صلاح ملک است گفتگو کن و به تبادل نظر پرداز.

اهمیت تبیین صفات و خصوصیات مدیران از دیدگاه حضرت علی(ع) را می توان به این صورت توضیح داد که در اندیشه حضرت علی(ع) هیچ خطری برای جامعه اسلامی، همچون خطر بر سر کار آمدن افراد فاقد اهلیت یا کم صلاحیت نیست. آن حضرت در نامه ای به مصریان که با مالک اشتر فرستاد، هنگامی که او را حکومت آن سرزمین گمارد، چنین هشدار داده است: «من بیم آن دارم که نابخردان و نایکاران زمام امور این ملت را به دست آرند و مال خدا را دست به دست گردانند و بندگان او را بردگان خود گیرند و با صالحان به دشمنی برخیزند و فاسقان را حزب خود قرار دهند» (نهج البلاغه: نامه ۶۲). مولوی در مثنوی، در نخستین اشاره به امام علی علیه السلام، عشق خود را به ایشان با دو بیت زیبای عربی آشکار می سازد:

مرحبا یا مجتبی یا مرتضی

ان تغب جاء القضا ضاق الفضا

انت مولی القوم من لا یشتهی

قدردی، کلا لئن لم ینتهی (مولوی به اهتمام نصرالله پور جوادی، ۱۳۶۳).

بی شک دقت و توجه به بیانات بیست و چند ساله رهبری معظم انقلاب یکی از بهترین راهکارها برای یافتن این ملاکهاست. معظم له در بیانات مختلف شان و در برهه های زمانی گوناگون، ویژگی های مختلفی را برای یک نماینده اصلح در تراز انقلاب اسلامی برشمرده اند که احصاء و توجه به این ملاک ها می تواند راهگشای انتخاب نمایندگان اصلح باشد. سخنرانی های متعدد رهبری معظم انقلاب در حوزه و موضوع انتخابات مجلس شورای اسلامی مورد بررسی و دقت قرار گرفته و ویژگی های یک نماینده اصلح و البته در تراز انقلاب اسلامی در کلام ایشان احصا شد. این ویژگی ها را به شکل کلی می توان در دو دسته ملاک های ایجابی و ملاک های سلبی مورد بررسی قرار دارد. ملاک های ایجابی، شاخص ها و ویژگی هایی هستند که باید در یک نماینده وجود داشته باشد و به همین منوال، ویژگی های سلبی، ملاک هایی هستند که نباید در نماینده منتخب مردم دیده شود.

این ویژگی ها به طور هم زمان در قالب جدول زیر با ذکر تاریخ بیان آنها از سوی معظم له ارائه شده است که دقت نظر بر مفاد آن، در مسیر انتخاب نماینده اصلح راهگشا خواهد بود (ستوده، ۱۳۹۴).

۳. انتخاب اصلح از دیدگاه امام خامنه ای (مدظله العالی)

شاخص های سلبی		شاخص های ایجابی
آن کسانی که مرزشان با دشمن و دست نشانندگان دشمن مرز کم رنگی است. این ها برای ورود به مجلس اصلح نیستند. ۸۶/۱۲/۲۲	۱	همتشان بر حفظ عزت و حرکت کشور در جهت هدفهای انقلاب باشد. ۹۳/۰۲/۲۵
کسی که عملا و صریحا نشان داده و اثبات کرده؛ اصرار دارد که تظاهر کند با مبانی ارزشی نظام مخالف است و موافقت ندارد، نمی تواند نماینده مردم شود. ۸۲/۰۹/۲۶	۲	اهل استقامت، اهل ایستادگی باشند؛ زرهی پولادین از یاد خدا و از توکل به خدا بر تن خودشان بپوشند. ۹۲/۰۲/۲۵
اگر نماینده ای بی علاقه به انقلاب و کشور و بی اعتماد به قانون اساسی به مجلس راه پیدا کند که مصالح این کشور برایش مهم نباشد؛ دشمنیهای استکبار جهانی را نفهمد، دلش بخواهد که از استکبار جهانی تملق بگوید و در روزنامه ها و مجلات وابسته به صهیونیستها اسمش را درشت بنویسند و بگویند فلانی با سیاست نظام جمهوری اسلامی مخالفت کرد؛ چنین نماینده ای مجلس را خراب می کند، ملت را خراب می کند، کشور را هم خراب می کند، پس بدرد نمی خورد. ۷۴/۱۱/۲۰	۳	درد کشور را بفهمد، درد مردم را بداند، با مردم یگانه و صمیمی باشد، از فساد دور باشد، دنبال اشرافیگری خو نباشد. ۸۸/۰۲/۲۲
	۴	پایبندی او به اسلام باشد، پایبندی او به عدالت باشد، پایبندی او به منافع ملی باشد، مرز او با دشمن مرزی مشخص باشد. ۸۶/۱۲/۲۲
	۵	انسانهای امین، عاقل، صالح، خیر خواه جامعه، حاضر براق برای روز مبادا و لحظه ی موعودی که ممکن است پیش بیاید. ۸۵/۰۹/۲۲.
اگر نماینده ای بر سر کار بیاید که قبل از ورود به مجلس، خود را وامدار دیگران کرده و مجبور باشد در مجلس وام ان ها را ادا کند؛ نانهای به قرض گرفته باشد و بخواهد به مجلس که رفت قرض خود را ادا کند؛ به درد نمی خورد. ۷۴/۱۱/۲۰	۶	به دین مردم، به انقلاب مردم، به دنیای مردم، به معیشت مردم، به آینده ی مردم و به عزت مردم اهمیت می دهد. ۸۴/۰۳/۱۴
اگر نماینده ای به مجلس برود که از مسائل کشور درک لازم را نداشته باشد؛ فاقد هوشمندی، آگاهی، سواد و معرفت لازم باشد، به درد نمی خورد. ۷۴/۱۱/۲۰	۷	کسانی که به فکر مردمند؛ کسانی که برای مردم دل میسوزانند؛ کسانی که حاضرند با - دولت، قوه ی قضائیه، در بخشهای مختلف، دست به دست هم بدهند. ۸۷/۰۲/۰۴
کسانی سر کار نیایند که بخواهند با تملق گوی به غرب، به دولت های غربی، به دولتهای زورگو و مستکبر، به خیال خودشان بخواهند برای خودشان موقعیتی در سطح بین المللی دست و پا کنند. اینها برای ملت ارزشی ندارد. ۸۸/۰۲/۲۸	۸	
اگر کسی فاسد است فساد مالی، یا فساد های گوناگون اخلاقی، یا فساد عقیدتی و سیاسی اگر کسی فتنه گری می کند. نظام تضعیف می کند و کارایی دستگاه ها را از ان ها می گیرد به تغییر رسایی که بین مردم رایج است؛ چوب لای چرخ دستگاه می گذارد واقعا نمی تواند در ان تریبون به ان عظمت حضور پیدا کند؛ او نباید وارد مجلس شود. ۷۰/۱۲/۰۴	۹	خودش را سپر بلای مشکلات کشور قرار دهد، فانی در خدمات و مصالح و منافع عمومی مردم باشد، کشور را به دشمن نفروشد، مصالح کشور را برای رودرباستی با این و اون زیر پا نگذارد. ۹۴/۱۰/۳۰
کسانی با رای ملت سر کار نیایند که در مقابل دشمنان بخواهند دست تسلیم بالا ببرند و ابروی ملت ایران را ببرند. ۸۸/۰۲/۲۸	۱۰	اولین شرط تقواست. دیگر این که باید طرفدار محرومین باشد؛ بداند که در کشور محرومیت هست و سعی و همت او باشد که رفع محرومیت کند. باید ضد فساد هم باشد و با فساد مالی و اقتصادی به شدت و به جد، از بن دندان و نه به لفظ، مخالف باشد، تا لا فساد مبارزه کند...البته توانمند، با اخلاص و عالم هم باشد. ۸۲/۱۰/۱۸

۱۱	بتواند کشورتان را با همین سرعت، بلکه پیش از این پیش برد؛ هم در عرصه مادی، هم در عرصه ی معنوی ۹۲/۰۲/۲۵	کسانی که این نظام و قانون اساسی را قبول ندارند، آمدنشان به مجلس خطاست و خودشان هم بایستی بدانند مه از نظر این ملت آمدن آنها به مجلس خطاست. معلوم است کسانی که این قانون اساسی و این ملت و کارها و شعارها و راه و اهدافش را قبول ندارد، نباید به مجلس بیایند. ۸۲/۱۰/۱۸
۱۲	رکن اصلی، تدین است؛ یعنی اعتقاد به اسلام و به اصول و پایه های دینی و عامل بودن به این ها، این اساس قضیه است، نماینده ای که متدین باشد، شما خاطراتان جمع است خیانت نخواهد کرد حتی کوتاهی و سستی نخواهد کرد. ۷۱/۰۲/۱۷	مبادا کسانی به مجلس بروند که گیرنده آنها منتظر فرستنده قوی امریکا و غرب باشد! مبادا کسانی وارد مجلس شوند که انتهایشان را به سمت تنظیم کرده باشد؛ هر چه از آن جا می آید بگیرند و در داخل به زبان دیگری منتشر و منعکس کنند! همه نگرانی من از این است. ۷۵/۱/۲۸
۱۳	برای نماینده، آگاهی سیاسی لازم است؛ جرات و جسارت در برخورد با مسائل لازم است؛ آگاهی از مسائل کشور لازم است؛ آگاهی از مسائل جهان لازم است. همه ی این ها لازم است. ۷۱/۰۲/۱۷	اگر کسانی برسر کار بیایند که در مراکز گوناگون سیاسی یا اقتصادی به جای اینکه به فکر ادامه ی راه امام و ارزشها و اصول ترسیم شده ی به وسیله ی امام باشند. به فکر به دست آوردن دل فلان قدرت غربی و فلان مستکبر بین المللی باشند، برای ملت ایران مصیبت خواهد بود. ۸۸/۰۲/۲۸
۱۵	بین همین مهندس ها و دکتر ها، میان همین متخصصها و کارشناسها، بگردید متدینها را انتخاب کنید امتدین که شد، آن وقت انسان احساس خاطر جمعی می کند ۷۵/۰۱/۲۸	کسانی سر کار نیاید که دشمنان ملت ایران طمع بورزند که به وسیله ی آنها بتوانند صفوف ملت را از هم جدا کنند، مردم را از دینشان، از اصولشان، از ارزش انقلابی شان دور کنند. ۸۸/۰۲/۲۸
۱۶	مستقل ازاد و شجاع باشد؛ همان جوری که مردم شعار می دهند. داخل مجلس شعار بدهند؛ همان جور که مردم می خواهند. در داخل مجلس موضع گیری کنند. ۹۴/۱۰/۱۹	آن کسی که واقعا رفتار و اعمال و گفتار آن ها حاکی از این است که برای خاطر هر انگیزه ای یا به انگیزه های سیاسی، یا به انگیزه های شخصی و خصلتی یا نظام مقابله دارند. این ها نباید وارد مجلس بشوند. ۷۰/۱۲/۰۴

ویژگیهای مدیریتی مدیر نمونه در قرآن

یک مدیر در ارتباط با مدیریت باید کسی باشد که از متن جامعه برخاسته و در تمام امور به حقوق و شخصیت دیگران احترام بگذارد و خود عامل دستوراتی باشد که می خواهد به مردم بگوید. پس یک مدیر نمونه باید برای اداره قلمرو مدیریتی خود دارای صفات عالیّه ذیل باشد:

- ۱- قاطعیت
- ۲- خستگی ناپذیری
- ۳- پرهیز از ریاست طلبی
- ۴- اطاعت از مدیران موفق و رعایت سلسله مراتب اداری
- ۵- داشتن علم و آگاهی
- ۶- مصمم بودن
- ۷- پیشگامی در امور مربوط به مکتب خویش
- ۸- مشورت در کارها
- ۹- درک ناراحتی های شخصی زیردستان
- ۱۰- قدرت تشویق و تنبیه
- ۱۱- انتخاب معاونان شایسته و قابل
- ۱۲- دادن آزادی بحث و انتقاد به نیروهای زیردست
- ۱۳- عدالت
- ۱۴- آگاهی از عملکرد افراد
- ۱۵- قدرتمندی.

ابعاد روحیه مدیریت با نگاه اسلامی

۱. ایجاد عدالت اجتماعی و کاهش فاصله طبقاتی میان مسئولان و کارکنان در جامعه (یا سازمان) از طریق شایسته سالاری.
۲. توزیع قدرت و اختیار در سطح جامعه (سازمان).
۳. تاکید بر داشتن تعصب در خصوص صفات پسندیده از جمله: اخلاق نیکو، افعال نیکو، بردبری در هنگام خشم، وفای به عهد، دوری از تکبر و خودپسندی، بخشش و نیکوکاری، مبارزه با ظلم و ستم، انصاف، مبارزه با فساد.
۴. اهمیت دادن به صفات و روش های والای انسانی و دانش و بینش افراد، طبق آموزه های دین اسلام (فروزنده دهکردی و نوایی نژاد، ۱۳۹۰).

ویژگی های مثبت مدیران اسلامی

قاطعیت و پرهیز از شک و تردید

قاطعیت و پرهیز از شک و تردید، از لوازم و شرایط اصلی موفقیت مدیر است. این نکته نقش مهمی در حل و فصل امور و موفقیت سازمان، در انجام دادن وظایف و مأموریت های خود و دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده دارد. درست است که مدیر قبل از تصمیم گیری و اقدام عملی، بویژه در مسائل مهم و حیاتی، باید تأمل کند، و به دقت تمام زوایای آن را سنجیده و جوانب مختلف آن را مورد بررسی دقیق قرار دهد، ولی بعد از بررسی جوانب گوناگون قضیه و مشورت با صاحب نظران قاطعیت در اتخاذ تصمیم و اجرای آن نیز ضرورت دارد (خدمتی و همکاران، ۱۳۸۱). تعبد و تقید استاد مطهری به اعتقادات و احکام اسلامی موجب شد که با تمام وجود در برابر اندیشه های التقاطی بایستد. یک روز در منزل خودش، در جمع دوستان فرمود:

من با اینها (منافقین) مقابله می کنم، ممکن است مرا بکشند، اما من حرف خودم را می زنم، چون می دانم که اینها برای دین خطرناکند (باقی نصرآبادی، نگارش، ۱۳۸۶).

خدمت گزاری به مردم

امام خمینی (ره) می فرمایند: وظیفه ی ما و همه ی دست اندرکاران است که به این مردم خدمت کنیم و در غم و شادی و مشکلات آنان شریک باشیم که گمان نمی کنم عبادتی بالاتر از خدمت به محرومین وجود داشته باشد. (صحیفه امام، ج ۲۰، ص ۳۴۲). شما که برای رضای خدا خدمت می کنید سعی کنید در مقابل تمامی مشکلات بایستید و مبارزه کنید. (صحیفه امام، ج ۱۸، ص ۴۹) اسلام با تخصص، با علم، کمال موافقت را دارد، لکن تخصص و علمی که به خدمت ملت باشد؛ در خدمت مصالح مسلمین باشد. ۳

امانت داری

امانت نگری به خویش، طبیعت و همه نعمتهای الهی و خود را امین خداوند دانستن، جهان بینی خاصی است که امانت داری فراگیر میوه ی آن است. این جهان بینی امانت داری را در رفتار ارتباطی درون شخصی بسیار راسخ می کند و بر بنیان آن، امانت داری را در همه ی ابعاد زندگی اجتماعی استوار می سازد (فرامرزی قراملکی، ۱۳۹۵).

تدبیر مستمر و توکل دائمی

از ویژگی مهم رهبر سالم، مهارت او در تدبیر امور است. در روایت است که از امام علی (ع) پرسیدند که چگونه بر حریفان خود پیروز می شوی و ایشان چنین پاسخ داد (نهج البلاغه، حکمت ۳۱۸): کسی را ندیدم، جز آن که مرا در شکست خود یاری می داد! (ترجمه دشتی، ۵۰۵). بنابراین، باید حریف را شناخت و از نقاط ضعف او علیه خودش بهره برد و قدرت او را برخلاف منافع خودش به کار گرفت. البته این کار به سادگی انجام نمی شود و مستلزم هوشیاری و توکل مستمر است؛ زیرا پذیرش مسئولیت تدبیر امور، کاری بس خطیر و دشوار است و برای اداره صحیح و مدبرانه، ضروری است که رهبر بر کلیه امور مملکت، اشراف و نظارت داشته باشد (پورعزت، ۱۳۹۴).

خودسازی و تهذیب نفس در معارف دین

تزکیه را پالایش نفس از رذایل اخلاقی و آراستگی به فضائل اخلاقی دانست. عالمان علم اخلاق می گویند: برای خودسازی ابتدا باید رذائل اخلاقی و اخلاق بد را از خود دور کرد، سپس درخت پاکی نشانید. بدیهی است با وجود صفاتی مانند حسد و کبر و خودپسندی و خودخواهی و شهوترانی، دسترسی به صفات پسندیده و انجام اعمال خیر بسیار مشکل خواهد بود.

مرحوم نراقی می گوید: «زنهار ای جان برادر! تا حدیث بیماری روح را سهل نگیری و معالجه آن را بازیچه شماری و مفاصد اخلاق را اندک ندانی... مسامحه در معالجه آنها آدمی را به هلاکت دائم و شقاوت ابدی می رساند و صحت روح و اتصاف آن به محاسن اخلاق باعث زندگانی ابدی و حیات حقیقی می شود و بعد از آن که ساحت نفس از اخلاق ناپسند پاک و آراسته گردد، مستعد قبول فیض های الهی می گردد»^۴.

امام محمدباقر (ع) فرمودند: «خود را اصلاح کنید، و لغزش های مردم را جست وجو مکنید؛ زیرا اگر شما خود صالح باشید، گمراهی مردم به شما آسیبی نمی رساند» (قمی، ۱۳۶۷، ج ۱، ص ۱۸۸). امام علی (ع) در حدیثی می فرمایند: «الاشتغال بتهذیب النفس اصلاح» - پرداختن به تهذیب نفس شایسته تر است.^۵

۳. مؤسسه فرهنگی هنری قدر ولایت، (۱۳۹۰)، سیره سیاسی حضرت امام خمینی (ره) (۱۲)، تهران: قدر ولایت، چاپ اول

۴. معراج السعاده/ص ۱۳

۵. تصنیف غررالحکم و دررالكلم ص ۲۳۹، ح ۴۸۳۹

در جای دیگر می فرماید: «ذروه الغایات لا ینالها الا ذوو التّهذیب و المجاهدات» - به اوج اهداف نرسند مگر کسانی که در راه تهذیب نفس خود بسیار تلاش می کنند. (شرح آقا جمال الدین خوانساری ج ۴، ص ۳۴، ح ۵۱۹۰).

رازداری

مدیر مسلمان باید فردی رازدار باشد و در عین حال، باید در رفتار خود با سایر افراد، در سطوح هم تراز، پایین تر و بالاتر، کاملاً صادق بماند؛ بنابراین، راز داری نباید مدیران مسلمان را به دروغ متوسل سازد. این افراد هنگامی می توانند در عین حال که رازدارند، صادق نیز باشند که از صلابت شخصیت و اعتماد به نفس و روحیه توکل قوی برخوردار باشند (پورعزت، ۱۳۹۴).

دانش و یقین

در واقع، دانش موجب افزایش قاطعیت می شود و شک و سستی را از میان بر می دارد. مدیر مسلمان باید مترصد نیل به یقین باشد؛ وی موظف است که براساس یقین عمل کند؛ یقینی که سستی ها را بزدايد (پورعزت، ۱۳۹۴). امام علی (ع) می فرماید: «إِنَّ الْمُؤْمِنَ مَنْ يُرَى يَقِينُهُ فِي عَمَلِهِ، وَ الْمُنَافِقُ مَنْ يُرَى شَكُّهُ فِي عَمَلِهِ»؛ در عمل مؤمن یقین دیده می شود و در عمل منافق شک. (عیون الحکم والمواعظ، ص ۱۵۲). در حدیثی امام صادق (ع) می فرماید: «إِنَّ الْعَمَلَ الْقَلِيلَ الدَّائِمَ عَلَى الْيَقِينِ أَفْضَلُ عِنْدَ اللَّهِ مِنَ الْعَمَلِ الْكَثِيرِ عَلَى غَيْرِ يَقِينٍ»؛ عمل اندک و بادوام که بر پایه یقین باشد و در نزد خداوند از عمل زیاد که بدون یقین باشد برتر است.^۶ امام صادق (ع) درباره دانش در حدیثی می فرماید: «مَنْ تَعَلَّمَ الْعِلْمَ وَ عَمِلَ بِهِ وَ عَلَّمَ لِلَّهِ دُعَى فِي مَلَكُوتِ السَّمَاوَاتِ عَظِيمًا فَقِيلَ: تَعَلَّمَ لِلَّهِ وَ عَمِلَ لِلَّهِ وَ عَلَّمَ لِلَّهِ» - هر کس برای خدا دانش بیاموزد و به آن عمل کند و به دیگران آموزش دهد، در ملکوت آسمانها به بزرگی یاد شود و گویند: برای خدا آموخت و برای خدا عمل کرد و برای خدا آموزش داد.^۷

رحیم و مهربان

یکی دیگر از صفات یک مدیر رحیم بودن است، رحیم؛ یعنی اینکه نسبت به مومنین مهربان باشد. همان طوری که پیامبر نسبت به مومنین و کسانی که به او و خداوند ایمان آورده بودند مهربان و رؤوف بودند (مکارم شیرازی و همکاران، ۱۳۸۴).

مسئولیت و پاسخگویی

حضرت علی (ع) مسئولیت و منصب دولتی را امانتی از جانب خدا می دانند و می فرمایند: "مسئولیت یک حرفه نیست، بلکه امانتی است از جانب خدا" (نهج البلاغه، ترجمه جعفری: ۳۷۵) و در امتداد همین طرز تلقی است که پاسخگویی مسئولان در مقابل پروردگار متعال مورد تأکید قرار می گیرد. این پاسخگویی باید به تمام ارکان جامعه تسری یابد؛ به گونه ای که تمام افراد جامعه، خود را در مقابل خداوند مسئول بدانند و در محضر او و برای رضای او فعالیت کنند. این چنین تعهدی به مسئولیت، پیشرفت و تعالی را محقق خواهد کرد (پورعزت و سعدآبادی، ۱۳۹۱). پاسخگویی ادای دینی است در قبال مجموعه ای از فعالیت های مبتنی بر ارزش ها و اصول از پیش تعیین شده. پاسخگویی عبارت است از جوابگویی از مسئولیت ها و تعهداتی که تعدادی از بازیگران در مقابل دیگران دارند. پاسخگویی بطور معمول نیازمند برخی توافقات در اهداف عمومی استاندارد های قابل قبول و اجراء راه های جمع آوری و تفسیر اطلاعات جهت تعیین نقش ها، سازوکارهایی برای دسترسی به آن نقش ها، فرامین و دستوراتی که بطور معمول به وسیله ذینفعان جهت پاسخگویی صادر می شود، می باشد (الوانی و قشقایی، ۱۳۸۵).

اعتماد سازی

مزیت پاسخگویی این است که اگر مدیران تصمیماتی خارج از اصول کلی گرفته باشند، در حضور مردم مطرح کرده، عذر می خواهند و می کوشند آن را جبران کنند. بدین وسیله اعتماد اعتماد مردم به کارگزاران بیشتر می گردد (میرمحمدی، ۱۳۹۳). ... ان ظنت الرعیه بک حیفا فاصحر لهم بعذرک و اعدل عنک ظنونهم باصحا رک... «هرگاه رعیت به تو بدگمان گردد، عذر خویش را آشکارا با آنان در میان بگذار و با این دفاع از خود گمان شان را برطرف ساز (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

شجاعت

شجاعت فضیلت مهم برای رهبری و مدیریت است. به گونه ای که قرآن شریف آن را اساس حکومت الهی دانسته و آن را مورد محبت و عنایت خاص قرار داده است (افجه ای، ۱۳۸۸): «ان الله اصطفاه علیکم و زاده بسطه فی العلم و الجسم...» (بقره، آیه ۲۴۷). به درستی که خدا او را بر شما برگزید و در دانش و توانایی او را فزونی بخشید... به علاوه خداوند شجاعت را از صفات مومنین دانسته است: «محمد رسوا الله والذین معه اشداء علی الکرا رحماء بینهم...» (فتح، آیه ۲۹). محمد فرستاده خداست و یاران و همراهانش بر کافران بسیار سخت و با یکدیگر بسیار مفق و مهربان هستند...

^۶. وسائل الشیعه، ج ۱۵، ص ۲۰۲

^۷. الذریعه الی حافظ الشریعه (شرح اصول کافی)، ج ۱

طراحی مقاله حاضر براساس ساختار نظام شجره طایفه صالحین بنا نهاده شده است بنابراین در این قسمت به شرحی از تعاریف و مفاهیم و آشنایی با این نظام می پردازیم.

تعریف طایفه صالحین

شجره طایفه صالحین به دنبال ایجاد یک نظام تربیتی، آموزشی، معرفتی و بصیرتی در سطوح مختلف بسیجیان سازمان بسیج مستضعفان است که با استفاده از ظرفیت های علمی و معنوی نظام اسلامی، زمینه های ارتقای آحاد بسیجیان را در ابعاد مختلف فراهم می نماید. با توجه به اینکه طرح حلقه صالحین توجه زیادی به موضوعات سبک زندگی پیامبر اکرم و ائمه اطهار و همچنین زندگی به سبک شهدا دارد. بنابراین مدیران جوامع اسلامی با الگوبرگشتن از این سبک و روش زندگی اسلامی باید در خدمت رسانی به جامعه گام بردارند.

دلایل نشستن حلقه ای در طرح صالحین^۸

پیشینه تاریخی اجرای شجره طایفه صالحین، یا همان تشکیل حلقه های تربیتی معرفتی، بیش از همه به صدر اسلام در مسجد النبی، مسجد قبا و سایر مساجد مکه و مدینه بر می گردد.

چنانچه روش تربیتی و معرفت افزایی در جریان صالحین نیز به تمام و کمال، به مشی عملی اهل بیت عصمت و طهارت (علیهم السلام) و سیره اولیاء خدا و بزرگان دین بر می گردد. توجه به بیانات حضرت امام (ره) و فرمایش رهبر انقلاب درباره تداوم فرهنگ بسیجی به عنوان یک فرهنگ کامل و بدیع و در مورد بسیج به عنوان محلی مطمئن برای شکوفایی استعدادها هر دردمند دلسوخته ای که درد دین و انقلاب را چشیده است مصمم می کند تا سعی کند با برنامه ریزی دقیق و حساب شده نوجوانان و جوانان را با این فرهنگ آشنا نموده و با جذب آنها به بسیج آینده سازانی متعهد و متخصص تربیت نماید. این طرح در قالب مصوبه ای در سال ۸۸ به عنوان طرح صالحین توسط گروه فرهنگی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی به نیروی مقاومت ابلاغ شده است.^۹

هدف و منظور از طرح صالحین

۱ - تعالی معنوی توأم با رشد ایمان آگاهانه و بصیرت بسیجیان.

۲ - تعلیم و تربیت مدیران و مربیان شایسته و کارآمد در عرصه های مختلف تربیتی، فرهنگی و ...

۳ - تقویت باورهای دینی و توسعه اخلاق و رفتارهای اسلامی در میان آحاد بسیجیان و ...^{۱۰}

تربیت انسان مومن، بصیر، مجاهد، فعال، انقلابی و دارای موضع از اهداف اصلی و اساسی شجره طایفه صالحین است. صالحین در واقع، بمنزله هموار کردن مسیر ظهور امام عصر (عج)، کادرسازی دوباره برای انقلاب و نیز جریان سازی فرهنگی در کشور، با هدف غالب شدن رویکرد فرهنگی در تشکل های فرهنگی، دینی است. شجره طایفه صالحین، به معنای اخص، در صدد راه اندازی حلقه های تربیتی، با هدف ایجاد یا تغییر رفتار در مخاطبان، مبتنی بر مکتب تربیتی اهل بیت عصمت و طهارت (علیهم السلام) می باشد.

حجت الاسلام احمد درخشان هدف از ایجاد حلقه های تربیتی صالحین جلوگیری از انحراف در جامعه، تربیت بسیجیان متدین، بصیر، توانمند و تعالی معنوی کارکنان بسیجی در عرصه های معرفت دینی، تربیت اسلامی، بصیرت سیاسی و مهارت تشکیلاتی در جامعه می باشد. حجت الاسلام عباس دشتی، مسئول نمایندگی نهاد رهبری هدف از برگزاری دوره های حلقه های صالحین ایجاد توانمندی های اولیه و ارتقاء دانش در حوزه های معرفتی و بصیرتی در اقشار مختلف جامعه است. وی با بیان اینکه بسیج و حلقه های صالحین تاثیر بسزایی در عرصه فرهنگی دارند، گفت: به طور یقین حضور فعال حلقه های صالحین در جامعه، ضامن حفظ نظام اسلامی است. سازماندهی بسیجیان در حلقه های صالحین باعث شور و نشاط، مطالعه، هم اندیشی و حل مشکلات فرهنگی اجتماعی می شود که خود مقدمه ای برای کارهای تاثیر گذار و بزرگ بسیج در جهاد فرهنگی است.

مسئول نمایندگی نهاد رهبری در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر با اشاره به اینکه باید برای کیفی سازی این حلقه ها تلاش های بیشتری صورت گیرد، گفت: یکی از مهمترین اثرات حلقه های صالحین بصیرت افزایی به مردم جامعه است.

^۸.loyal bases

^۹. رضا عسکری و رامین ابراهیمی (۱۳۹۱)، طرح صالحین چیست؟

^{۱۰}. ثبت شده در ستاد ساماندهی پایگاههای اینترنتی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

فوائد این طرح

- ۱- ایجاد میدان رقابت با گروه همسالان و هم سطح
- ۲- کشف استعدادها و قابلیت‌های افراد
- ۳- رفتار سازی محسوس
- ۴- پاسخ به شبهات در اسرع وقت
- ۵- شناخت عمیق نسبت به آحاد مخاطبین
- ۶- همدردی و همدلی در مشکلات فردی و خانوادگی
- ۷- نظارت و کنترل فردی نیروها
- ۸- اصلاح ارتباطات و رقابت‌های برونی
- ۹- بستر سالم دوست یابی
- ۱۰- تقسیم کار و تقویت حس مسئولیت پذیری
- ۱۱- پاسخگویی مسئول گروه در مقابل مشکلات افراد

چرا سبک زندگی؟

در شرایط حساس کنونی منطقه و جهان و علیرغم همه تهدیدها و تحریم‌های تحمیلی علیه ملت ایران و شرایط اقتصادی و... چرا رهبر انقلاب این موضوع مهم را متن تمدن سازی نوین اسلامی می دانند؟ چرا ایشان دغدغه ی سبک زندگی را بیان می کنند؟ برای یافتن پاسخ، لازم است که دو وجه این سخنان را بررسی کنیم:

وجه ایجابی

در جمع دانشجویان کرمانشاهی بود که رهبر انقلاب هدف اصلی و میانه انقلاب اسلامی ایران را «تشکیل جامعه ی اسلامی با همه خصوصیات و شاخص هایش» عنوان کردند؛ جامعه ای که قرار است الگویش را سر دست بگیرد و در این آشفته بازار بین المللی و منطقه ای به همگان نشان دهد. به نظر می رسد که در عمر بیش از سی سال انقلاب اسلامی ایران وبا وجود همه سختی ها و فشارها، ایران اسلامی توانسته است ساختار و چهارچوب خوبی را برای پیشرفت خود بسازد. در زمینه سیاسی ما اکنون به ثبات و اقتدار سیاسی در داخل و اعتبار اثرگذار در عرصه ی بین الملل رسیده ایم. پروژه ی «مهار ایران» که با وقوع بیداری اسلامی رنگ و بوی جدیدی یافته، حاکی از این امر دارد. در عرصه ی علم به استناد پایگاه استنادی اسکوپوس در سال ۲۰۱۲ میلادی، حائز رتبه ی نخست در منطقه و شانزدهم در دنیا هستیم. همچنین با توجه به ظرفیت های طبیعی، زیربنایی و انسانی کشورمان، ابزار مناسبی را با توجه به ساخت و اسكلت محكم نظام در اختیار داریم. حال نوبت به طراحی و ساخت بنای مورد نظر است، اما چه بنایی و چه معماری باید برای این اسكلت طراحی نمود؟ «این بنا، آن چیزی است که متن زندگی ما را تشکیل می دهد؛ که همان سبک زندگی است.»

اگر ما سبک زندگی را تنها بحثی ذیل فرهنگ ندانیم و نقش آن را در تمدن سازی فهم کنیم، با توجه به ظرفیت های فوق به موقعیتی رسیده ایم که باید برای طراحی بنای تمدن خود برنامه ریزی کنیم. حال که باید راه نوینی را برای خود و همگان باز کنیم، آیا می توانیم از چگونه زندگی کردن مردم بگذریم و تنها به انتقال گفتمان ها و آرمان های خود بسنده کنیم؟ (سایت رهبری)

وجه سلبی

الف- ساموئل مانینگتون در کتاب «چالش های هویت در آمریکا» موفقیت نظام سیاسی آمریکا را در هویت سازی علی رغم حضور افراد متعدد خارجی با رسوم، اعتقادات و فرهنگ های متفاوت و بعضا متضاد با تمامی جان، خاکی و در یک کلمه «آمریکایی کردن» آنها می داند. به این معنا که ما با دین شما، مذهب شما، رنگ و پوست و موی شما کاری نداریم؛ فقط آمریکایی زندگی کنید، حتی اگر مسلمان هستید. هانتینگتون معتقد است که تداوم جامعه آمریکا در پرتو فرآیند آمریکایی کردن ممکن می شود. تفکیک سبک زندگی از اعتقادات و دین- به عبارتی سکولاریزه کردن سبک زندگی- مهم ترین دستاورد نظام سلسله بوده که مرزهای آن به جامعه ی آمریکایی محدود نمی شود. با این منطق بوده که «فرهنگ مهاجم» غرب خود را تبدیل به «فرهنگ غالب» کرده است. وقتی انسان های بسیاری در خارج از مرزهای آمریکا، آمریکایی زندگی می کنند، ایالات متحده می تواند به عنوان عمق استراتژیک خود روی آن ها حساب کند. جوزف نای، نظریه پرداز «قدرت نرم» معتقد است که آمریکا در دیپلماسی عمومی خود با دو بازوی رسانه ای و آموزشی، رویاها و انتخاب های جهانیان را می سازد. بنابراین چه ما به دنبال تمدن سازی باشیم و چه نباشیم، حداقل برای حفظ هویت خود باید روش زندگی مناسب با اعتقاداتمان را ارائه دهیم و گر نه آمریکایی شدن دیر یا زود سرنوشت ما هم خواهد بود.

ب- نگاه آسیب شناسانه به وضعیت فرهنگی و به خصوص سبک زندگی ایرانیان، ما را و می دارد تا مشکلات خود را تنها ناشی از تهاجم فرهنگی نظام سلطه نبینیم. مشکلات جامعه را باید به درستی شناسایی کرد و مجرای اصلاح آن را نیز روشن نمود. اغلب گمان می کنند همه چیز باید بالا به پایین و دستوری باشد. در حالی که جنس فرهنگ و فرهنگ سازی به خصوص در جامعه ایرانی که از ظرفیت های شبکه سازی نظیر مساجد و حسینیه ها و برخوردار است، باید از پایین به بالا باشد. بنابراین می توان سبک زندگی را با کمک مردم و به دست ایشان ایجاد کرد و رواج داد و ثمرات آن را دید.

اساسا مهمترین نکته در بیانات فوق اشاره به این موضوع دارد که می توان با باور ها و اعتقادات دینی خود سبک زندگی اسلامی را ترویج داد و بر همه واجب است که در این امر خطیر با هم همکاری داشته باشند و همین طور برای داشتن محیطی سالم باید همه مدیران در سازمانها با مدد گرفتن و مشارکت کارکنان سبک زندگی مناسب را انتخاب کنند (کتاب حلقه صالحین، ۱۳۹۵).

چرا باید به «سبک زندگی» اهمیت داد؟

یکی از ابعاد پیشرفت با مفهوم اسلامی عبارت است از سبک زندگی کردن، رفتار اجتماعی، شیوهی زیستن - اینها عبارةً اخراى یکدیگر است - این یک بُعد مهم است؛ این موضوع را میخواهیم امروز یک قدری بحث کنیم. ما اگر از منظر معنویت نگاه کنیم - که هدف انسان، رستگاری و فلاح و نجات است - باید به سبک زندگی اهمیت دهیم؛ اگر به معنویت و رستگاری معنوی اعتقادی هم نداشته باشیم، برای زندگی راحت، زندگی برخوردار از امنیت روانی و اخلاقی، باز پرداختن به سبک زندگی مهم است. بنابراین مسئله، مسئلهای اساسی و مهمی است (بیانات مقام معظم رهبری، ۱۳۹۱).

با توجه به بیانات فوق، سوالی که مطرح می شود این است که مدیران اسلامی دارای چگونه سبکی می باشند؟

سبکهای مدیریتی براساس نظام حلقه شجره صالحین

۱) **سبک متواضع**^{۱۱}: اول آنکه در نظام حلقه ای برای هیچ کس، صدر و ذیل و بالا و پایین قائل نمی شویم و تمامی اعضاء گروه را در مقام تعلیم و تربیت و نیز در مرتبه پرورش و تزکیه، تقریباً هم رتبه یکدیگر فرض می کنیم که به این ترتیب، همه اعضای گروه به یک اندازه برای آموختن و تعالی و رشد و کمال و معرفت در خود احساس نیاز خواهند کرد.

چنانچه در این باره، در آموزه های دینی می خوانیم که در صدر اسلام نیز، گاهی وقتی فردی به دنبال رسول خدا (صلی الله علیه و آله) در مسجد می آمد، قبل از اینکه اصحاب، ایشان را معرفی کنند، خودش از ترتیب نشستن افراد نمی توانست حضرت را بشناسد، که این امر، حاکی از نشستن حلقه ای افراد در آن جلسات می باشد. این ویژگی شخصی مدیران اشاره به سبک متواضع دارد اینگونه رهبران به دنبال محیط آرام و با ثباتی در سازمان هستند.

رسول اکرم صلی الله علیه و آله می فرمایند:

«إِنَّ اللَّهَ أَوْحَى إِلَيَّ أَنْ تَوَاضَعُوا حَتَّى لَا يَفْخَرُ أَحَدٌ عَلَى أَحَدٍ وَلَا يَبْغِيَ أَحَدٌ عَلَى أَحَدٍ.»

خدای متعال به من وحی فرمود که متواضع باشید، تا هیچ کس بر دیگری فخر نفروشد و احدی به دیگری زورگویی و تجاوز نکند.^{۱۲}

۲) **سبک مشارکتی**^{۱۳}: دوم آنکه در نظام حلقه ای و دایره وار، همه اعضای گروه در مباحث شرکت داده می شوند و ترس و واهمه احتمالی افراد خجالتی و کم رو برای سخن گفتن و ابراز عقیده، در فضای صمیمی و بدور از هر گونه تکلف حلقه تربیتی، از بین خواهد رفت و بر این اساس تمامی حاضران فرصت حضور در حلقه را به منظور رشد و ارتقاء دانش و بصیرت خود مغتنم می شمارند. این نوع نظام به سبک مشارکتی اشاره دارد که در آن تمام افراد می توانند نظرات و پیشنهادات خود را بیان کنند. امروزه مدل فرماندهی و کنترل سنتی مدیریت، کارآمدی خود را از دست داده است. این بدان معناست که مدیریت باید به سمت پارادایمی از تئوری رهبری حرکت کند که سبک مدیریت خودکامه به سبک رهبری مشارکتی تغییر یابد (مقیم، ۱۳۹۳).

پیامبر صلی الله علیه و آله :

«لَا يَزَالُ النَّاسُ بِخَيْرٍ مَا أَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَ نَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ وَ تَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَ التَّقْوَى.»

مردم همیشه در خیر خواهند بود تا وقتی که امر به معروف و نهی از منکر می کنند، و در نیکی و پرهیزکاری یکدیگر را یاری می رسانند.^{۱۴}

امام علی علیه السلام می فرماید:

^{۱۱}.Humble

^{۱۲}.نهج لفصاحه/۲۹۰

^{۱۳}.Participatory

^{۱۴}. تهذیب الأحکام، ج ۶، ص ۱۸۱

«طَلَبُ التَّعَاوُنِ عَلَى إِقَامَةِ الْحَقِّ دِيَانَةً وَ أَمَانَةً»

درخواست همکاری برای برپا کردن حق، نشانه دیانت و امانت [اداری] است.^{۱۵}

۳) سبک مراوده ای^{۱۶}: و بالاخره سوم آنکه در نظام حلقه ای، برای سرگروه که نقش مبلغ یا همان پیام رسان دینی را ایفا می کند، امکان بهره برداری از اثرگذارترین شیوه ی تبلیغ و آموزش، یعنی همان تبلیغ چهره به چهره، سینه به سینه یا به تعبیر روایات اسلامی بالمشافه فراهم می گردد. این امر اشاره به این دارد که مدیران در ارتباط با زیردستان خود باید با آنان ارتباط چهره به چهره داشته باشند تا از نیازهای روحی روانی و مادی آنان آگاه شوند اگر زیردستان مشکلی داشته باشند مدیران با صبوری در پی حل آن مشکل برآیند. از سوی دیگر مدیری که از شرایط اقتصادی خود رنج می برد یا از جهت خانوادگی مشکل دارد، نمی تواند مدیر موفق باشد، لذا باید وضع زندگی و خانوادگی و اقتصادی او هم رسیدگی شود تا اینکه او در محیط کار جز مدیریت فکر دیگری نداشته باشد. (مصباح، ۱۳۸۱).

قال أَبودَرٍّ: «سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَ آلِهِ يَقُولُ: إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ، فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيُكْسِهِ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا يَكْلَفُهُ مَا يَغْلِبُهُ فَإِنْ كَلَّفَهُ مَا يَغْلِبُهُ فَلْيَعْنَهُ».

ابودر می فرماید: از رسول خدا صلی الله علیه و آله شنیدم که فرمود: خداوند بعضی از برادران شما را زیر دست شما قرار داده هر کس برادر و هم نوعش را زیر دست دارد باید از آنچه خود می خورد به او بخوراند، و از آنچه می پوشد به او هم بپوشاند، و هیچ وقت کاری که خارج از قدرت اوست به او نسپارد و اگر کار دشواری را به او سپرد او را کمک کند.^{۱۷}

باتوجه به اینکه انواع مختلفی سبک رهبری وجود دارد، نگارندگان به برخی از انواع آن با توجه به سبک زندگی علما و شهدا می پردازند.

زندگی به سبک علما

استاد (علامه حسن زاده آملی) می فرمود:

«آن زمان که در تهران بودم، به دلیل مشکلاتی ماهها در انباری کوچکی از پشت بام خانه ای، با همسر و فرزندانم به اجاره نشسته بودم اما در آن مدت حتی یک ساعت از درسم را تعطیل نکردم...» رفتار این بزرگوار نشان دهنده این مطلب می باشد که با وجود سختی های زندگی، همه تلاش و مجاهدت خودشان را در راه رسیدن به علم و کسب معارف انجام می دادند و فرصت ها را غنیمت می شمرد. شخصیت مردان بزرگ الهی تک بعدی نیست و وجوه گوناگون دارد. آنان با تهذیب نفس توانسته اند، اضداد را در خود جمع کنند. برای مثال؛ امام خمینی با پشت سر گذاشتن مدارج عالی تعالی انسانی، ظرفیت وجودی خویش را چنان وسیع ساخت که توانست، مفاهیمی چون عرفان، ساده زیستی، جهاد، زهد، سیاست، مدیریت، قاطعیت، عاطفه، سازش ناپذیری، انعطاف، فروتنی، عزت طلبی و... را یکجا در شخصیت خویش جمع آورد. ایشان با وجود قاطعیت و سازش ناپذیری، روحی لطیف و عواطفی عالی داشت که به اشکال گوناگون، جلوه گر می شد. امام خمینی (ره) برای کارهای روزانه شان جدولی داشتند که خود ایشان آنرا تهیه کرده بودند. در آن جدول کارهای همه ساعات شبانه روز امام درج شده بود، به جز ساعتی از شب که برای نماز و راز نیاز با خدا از خواب بر می خاستند.

زندگی به سبک شهدا

شهید حاج سید کمال فاضل معروف به سردار فضائل علاقه ی وافر به معصومین (ع) به ویژه حضرت زهرا (س) داشت تا جایی که نام «یا زهرا» را برای گردان تحت امر خود انتخاب کرد.

همسر سردار شهید اسماعیل دقایقی:

فقط تا پشت در فرمانده بود. هیچ وقت نشد بخواهد به زور حرفش را به من تحمیل کند. توی همه زندگیمان فقط یک بار صدایش را سرم بلند کرد.

همسر شهید بزرگوار، مصطفی چمران درباره اهتمام وی به تهجد و راز و نیاز با خداوند می گوید: «نیمه های شب که مصطفی برای نماز شب بیدار می شد، من طاقت نمی آوردم و به او اصرار می کردم که کمی استراحت کند، وگرنه بیمار می شود؛ چون در طول روز فعالیتش زیاد بوده و فرصت استراحت کردن نداشت، ولی او در جواب من می گفت: «تاجر اگر از سرمایه اش خرج کند، بالاخره ورشکست می شود، باید سود در بیاورد تا زندگی اش بگذرد. ما اگر قرار باشد نماز شب نخوانیم، ورشکست می شویم.» (کتاب حلقه صالحین، ۱۳۹۵).

^{۱۵}. عیون الحکم والمواعظ، ح ۵۵۶۳

^{۱۶}. intercourse.

^{۱۷}. بحار الأنوار، ۱۴۱/۷۴

نتیجه گیری

امروزه سازمانها برای بقای خود علاوه بر دانش و حکمت نیازمند مدیران شایسته و ممتازی هستند که فراتر از نقش خود در سازمان باعث سالم سازی حیات سازمان خود شوند. این مدیران در مدیریت اسلامی نقش الگو دارد لذا داشتن یکسری خصوصیات و ویژگی ها که بیانگر کفایت و شایستگی آنان برای مدیریت است از نیازهای سازمان های امروزی می باشد. آنان باید از طریق آیات نورانی قران و نهج البلاغه چراغ هدایت در دل های خود را روشن نمایند تا بتوانند با تربیت و آموزش کارکنان با اخلاص مسیر رسیدن به کمالات خود و جامعه را بیابند. مدیران با الهام گرفتن از سبک زندگی اسلامی می توانند تغییرات مثبتی را در راستای پویایی و کارایی نظام حکومت اسلامی و مدیریتی ایجاد کنند و با نهادینه ساختن این فرهنگ اصیل و با ارزش، نیروی انسانی کارآمدی برای پیشبرد اهداف و برنامه های حیات طیبه سازمانی تربیت نمایند تا اینان بتوانند خدمتگزار مردم جامعه اسلامی باشند. مدیران باید از همه توان و استعداد خود برای بسیج کردن نیرو های شایسته در جهت اصلاح کردن ساختارها و برنامه های سازمانی استفاده کنند تا حقی از حقوق کسی ضایع نشود و منابع و امکانات سازمان هدر نرود. همان طور که مقام معظم رهبری می فرمایند: «کشور ما، ملت ما، انقلاب ما و تاریخ ما به بسیج نیازمند است و بسیج به کیفیت بخشیدن روز افزون به خود نیازمند است... بخش مساله ی مربوط به (صالحین) و این (حلقات صالحین) از کارهای بسیار خوب و برجسته است و در طریق همین تکمیل بسیج قرار دارد که انشاء الله روز به روز باید آن را کامل تر کرد... امروز دنیای اسلام محتاج این حرکت بسیجی است (دیدار با بسیجیان طرح صالحین، ۱۳۹۱). بنابراین باتوجه به این بیانات می توان از این طرح حلقه صالحین در سازمان های اسلامی استفاده کرد که هدف آن ترویج سبک اسلامی می باشد. امروزه از این طرح در بعضی از سازمانها از جمله دانشگاه ها تا حدودی استفاده می شود بنابراین لازم است که از این نظام با توجه به بیانات مقام معظم رهبری استقبال روز افزونی شود چه بسا که باعث رشد فرهنگی می شود و همچنین با همفکری مدیران و کارکنان می توان در مواجهه با مسائلی مادی و معنوی که در سازمان پیش میاد، راه حل های مفیدی ارائه داد و سلامت سازمانی خود را حفظ کرد. همانطور که در این نظام افراد با هر رتبه و منزلتی می توانند آزادانه نظرات خود را ابراز کنند و با هم ارتباط چهره به چهره داشته باشند و از احوال هم باخبر شوند و با یکدیگر در موضوعات مختلف مشورت و تصمیم گیری نمایند و دانش خود را در اختیار یکدیگر قرار دهند و از مشکلات همدیگر باخبر می شوند بهتر است این طرح بصورت ماهانه در سازمان های اداری برگزار شود تا همه از آن بهره مند شوند. پس لازم است که در نظام اسلامی چنین الگوهایی در مسیر زندگی افراد قرار گیرد.

منابع و مراجع

قرآن

نهج البلاغه

فرهنگ فارسی معین

افجه ای، سید علی اکبر (۱۳۹۰)، مدیریت اسلامی، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی واحد علامه طباطبائی، چاپ نهم.

اقتداری، علی محمد (۱۳۹۲)، سازمان و مدیریت: سیستم و رفتار سازمانی، تهران، مولوی.

امام خمینی (۱۳۷۹)، صحیفه امام (۲۲ جلد)، تهران، موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).

الوانی، سید مهدی و قشقایی، فرشته (۱۳۸۵)، «سازمان های غیر دولتی و چالش های پاسخگویی»، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۴۹.

باقی نصرآبادی، علی و حمید، نگارش (۱۳۸۶)، رمز موفقیت استاد مطهری، قم، موسسه فرهنگی انتشاراتی امام عصر ع.

پورعزت، علی اصغر و سعد آبادی (۱۳۹۱)، «ویژگیهای پیشرفت و تعالی در پرتو رهنمودهای امام علی علیه السلام»، دو فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت اسلامی، شماره ۱.

پورعزت، علی اصغر (۱۳۹۴)، مدیریت ما، مدیریت اسلامی در پرتو نهج البلاغه امام علی (ع)، تهران، انتشارات بنیاد نهج البلاغه با مشارکت موسسه نگاه دانش، چاپ چهارم.

چراغی، ابراهیم (۱۳۹۰)، «مدیر شایسته از منظر قرآن»، مجله تدبیر.

خدمتی، ابوطالب و آقا پیروز، علی و شفیعی، عباس (۱۳۸۱)، مدیریت علوی، قم، پژوهشکده حوزه و دانشگاه.

خلعتبری، حسام الدین و صدرات، فریبا (۱۳۹۳)، ویژگی های شخصیتی مدیر از منظر قرآن و نهج البلاغه، سراج منیر، شماره ۱۶.

خوانساری، آقا جمال الدین (قرن دوازدهم)، شرح آقا جمال الدین خوانساری بر غرر الحکم، ج چهارم.

دلشاد تهرانی، مصطفی و امین ناجی، محمد هادی و باقر پور، سید معصوم (۱۳۹۵)، «مبانی و اصول عزل و نصب کارگزاران با رویکرد اندیشه سیاسی امام علی (ع) در نهج البلاغه»، فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت سازمان های دولتی، شماره ۱.

ستوده، سجاد (۱۳۹۴)، «ویژگی های سلبی و ایجابی نماینده اصلح از منظر رهبر معظم انقلاب»، پایگاه خبری تحلیلی لرستان خبر.

شیرازی، صدر الدین محمد (ملاصدرا) (م ۱۰۵۰ ق)، شرح اصول الکافی، مؤسسه مطالعات و تحقیقات فرهنگی، سه جلد.

فرامرز قراملکی، احد (۱۳۹۵)، سازمان های اخلاقی در کسب و کار، قم، نشر مجنون، چاپ هفتم.

فروزنده دهکردی، لطف الله و جوکار، علی اکبر (۱۳۹۲)، مدیریت اسلامی و الگوهای آن (رشته مدیریت بازرگانی)، تهران، انتشارات دانشگاه پیام نور،

فروزنده دهکردی، لطف الله و نوابی نژاد، افتخار السادات (۱۳۹۰)، گزیده نکات مدیریتی در نهج البلاغه، تهران، انتشارات دانشگاه پیام نور، چاپ چهارم.

قمی، علی بن ابراهیم (۱۳۶۷)، تفسیر قمی، محقق طبیب موسوی جزایری، ج چهارم، قم، دارالکتاب.

کتاب سال صالحین ویژه سرگروه های شجره طیبه صالحین (۱۳۹۵)، تهران، معاونت تعلیم و تربیت سازمان بسیج مستضعفین.

مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۱)، پیش نیازهای مدیریت اسلامی، تحقیق و نگارش غلامرضا متقی فر، قم، موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (قدس سره).

مطهری، مرتضی (۱۳۹۲)، امدادهای غیبی در زندگی بشر، تهران، انتشارات صدرا.

مقیمی، سید محمد (۱۳۹۳)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، انتشارات راه دان، چاپ اول.

مکارم شیرازی و همکاران (۱۳۸۴)، برگزیده تفسیر نمونه، تهران، انتشارات دارالکتب الاسلامیه.

مولوی (جلال الدین محمد بلخی)، مثنوی معنوی، تصحیح ر. ا. نیکلسون، به اهتمام: نصرالله پور جوادی، تهران، ۱۳۶۳، دفتر اول، بیت ۹۹-۱۰۰.

میرمحمدی، سید محمد (۱۳۹۳)، مفاهیم کلیدی نظام اداری، تهران، نگاه دانش، چاپ دوم.

نجاری، رضا (۱۳۸۶)، مبانی مدیریت اسلامی (رشته مدیریت دولتی)، تهران، انتشارات دانشگاه پیام نور، چاپ سوم.