

مدیریت از دیدگاه امام علی (ع) در نهج البلاغه

پریوش ملکی

کارشناسی ارشد زبان و ادبیات عرب، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ایران

چکیده

ضرورت وجود مدیریت و رهبری در جامعه از بدیهیات اولیه عقلی است. زیرا حرکت جامعه به سوی تکامل و پیشرفت های مختلف آن به دلیل رهبری و مدیریت همه جانبه و دقیق است. حکومت قانونی است که برای تأمین اهداف الهی آفرینش و هستی ضروری است. یکی از مواردی که همه ادیان الهی بر آن تکیه داشته اند و عقل سلیم نیز آن را می پذیرد ایجاد نظم و حفظ آن در جامعه است. در جامعه ای که مدیریت نباشد نه هدایتی وجود دارد و نه می توان زمینه لازم را برای اطاعت از دستورات الهی و عبادی او فراهم ساخت. با دلایل عقلی و منطقی و خرد این مسله روشن تر می شود که از دیدگاه اسلام باید در هر شغل و حرفه ای افرادی با شایستگی و لیاقت جایگاهشان استخدام شوند تا بهتر بتوانند خدمتگزار مردم باشند و از میان شایستگان نیز آن فردی را که شایسته ترین است به مقام مدیریت منصوب کنند. در جامعه ی اسلامی و در مکتب نهج البلاغه مدیران باید شرایطی داشته باشند که مورد تایید اسلام و ارزش های الهی بوده و در کنار آن بسیاری از شایستگی ها و توانمندی ها را داشته تا بتوانند با عدالت با مراجعین و زیردستان برخورد نموده و در بسیاری از امور با مشورت کردن از آنها کمک گرفته و سازمان را به خوبی هدایت و رهبری کنند. بنابراین باید در نحوه انتصاب مدیران با توجه به شایستگی های علمی، اخلاقی، تعهد، تخصص و مهارت و بخصوص صفات پسندیده اسلامی اقدام نمود. لذا در این مقاله سعی شده است هر چند به اختصار به معیارهای مدیریت از دیدگاه حضرت علی (ع) با توجه به کتاب ارزشمند نهج البلاغه پرداخته شده و در پایان راهکارهای لازم را جهت بهتر شدن امور مدیریت از دیدگاه نهج البلاغه ارائه نماید.

کلمات کلیدی: مدیریت، جامعه اسلامی، امام علی (ع)، نهج البلاغه

مقدمه

مدیریت یکی از قدیمیترین پدیده‌های جوامع بشری محسوب می‌شود و چنانچه مدیریت را نوعی هدایت و نفوذ در رفتار دیگران بدانیم، می‌توان گفت از روزی که خداوند بشر و عالم را آفرید، مدیریت و هدایت نیز آشکار گشت. وقتی که خداوند عالمیان، جهان و انسان را آفرید، آن را به حال خود رها نکرد، بلکه زمام هدایت و مدیریت را خود در دست گرفت. امروزه هدایت و رهبری از بحث‌های اساسی در مدیریت به شمار می‌رود؛ زیرا مهمترین وظیفه مدیر آن است که با به کارگیری صحیح نیروهای انسانی با بهترین شکل، سینه حوادث و مشکلات را بشکافد و برنامه‌های سازمان را اجرا و رسیدن به اهداف را آسان نماید (دهکردی، ۱۳۸۶، ص ۲۹۷). مدارک مهمی وجود دارد که رهبری را یک فعالیت با اهمیت در سازمانهای موفق تبیین می‌کند. در واقع مدیریت گوهر مدیریت است و یکی از وظایف اساسی مدیران در دانش مدیریت (مدیریت) است که باید همراه با سایر وظایف به منصف ظهور برسد (سیادت و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۴۸). بازنگری در تئوری‌های رهبری نشان می‌دهد که یک دگرگونی برای همکاری و مشارکت بیشتر به وجود آمده است، دیدگاهی که متکی بر «تیم‌های کاری» است، بدیهی است که این مضامین مشترک، مستقل از یک ناحیه یا سیستم اجتماعی خاص است. از آنجایی هم که رهبری وظیفه عمده مدیریت است، اما تمام کار او نیست. این امر زمانی تحقق می‌یابد که فردی به هر دلیل کوشش کند بر رفتار فرد یا گروهی اثر بگذارد (دهکردی، ۱۳۸۶، ص ۲۹۷). ضرورت وجود حکومت و مدیریت در جامعه‌ی بشری عموماً و در جامعه‌ی اسلامی خصوصاً یکی از اصول مسلم در فلسفه و کلام اسلامی است، آنان بر این اساس بر وجوب نبوت و امامت استدلال کرده‌اند. سید مرتضی (متوفای ۱۴۳۶ ه) درباره‌ی وجوب رهبر و زمامدار در جامعه‌ی بشری گفته است: «هر عاقلی که با مردم معاشرت داشته و با خلق و خوی مردم آشنایی دارد می‌داند که هرگاه در جامعه مدیریت مدبر و با کفایت وجود داشته باشد، ظلم و فساد از جامعه رخت بر می‌بندد، و یا به حداقل ممکن تقلیل می‌یابد، و شرایط زندگی عادلانه برای مردم فراهم‌تر می‌گردد، و هرگاه چنین رهبر و زمامداری وجود نداشته باشد، ظلم و تباهی جامعه را فرا می‌گیرد، یا شرایط زمینه‌ی تحقق آن فراهم‌تر می‌باشد. بر این اساس، مدیریت و زمامداری در جامعه بشری از مصادیق قاعده لطف می‌باشد» (الذخیره فی علم الکلام، ص ۴۱۰). همچنین یکی از جلوه‌های عملی نفوذ اجتماعی، موضوع مدیریت است. جامعه در همه جا به دنبال مدیران بالقوه و افرادی که دارای توان مدیریت و اداره کردن باشند، می‌گردد (کریمی به نقل از سیادت و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۴۸) با توجه به نقش و اهمیت مدیریت و هدایت‌گری مدیران در تولیدات فکری و مادی و ویژگی‌های اساسی جامعه ما، از لحاظ مذهبی و فرهنگی که پس از انقلاب شکوهمند اسلامی و تغییر مدیریت مدیران کشور سبک خاص مدیریت مبتنی بر ایمان و اعتقادات اسلامی برای اولین بار در دنیای امروز مطرح و اجرا شده و لزوم بهره‌برداری بیش از پیش از نهج‌البلایه کاملاً احساس شده است. لذا با توجه به اینکه دیدگاه‌های دانشمندان غربی در قبال مدیریت، دیدگاهی است که براساس آن فردی که عنوان رهبر گروه را دارد به دلیل ویژگی‌های خاص، توانایی نفوذ در دیدگاه‌ها، نگرش‌ها، انتظارات و اهداف دیگر افراد یا گروه‌ها را دارد و نتیجه این نفوذ نیز تحقق اهداف سازمان و یا اهداف گروهی است، ولی در مقابل، دیدگاه امام علی (ع) نسبت به مدیریت، دیدگاهی مردم محور است که اگر نفوذی و فرمانی وجود دارد در جهت اهداف زیردستان و رفاه عامه مردم است و اگر رهبر به دنبال تحقق اهداف سازمان و مجموعه خاص خود است، این اهداف چیزی جز رضایت مردم نیست، بنابراین، این مقاله سعی دارد تا از دیدگاه‌های حضرت حق، امیر کلام، امام علی (ع) در زمینه رهبری و امر هدایت‌گری مردم، که خود پس از حضرت رسول اکرم (ص) بنیان‌گذار مکتب مدیریتی اسلامی بودند و حدود ۵ سال جامعه اسلامی را با این روش اداره کردند بهره گیرد. اما برای ورود به بحث اصلی لازم است ابتدا به تعریف مدیریت، و سپس در ادامه به معیارهای پسندیده رهبری از دیدگاه اسلام و حضرت علی (ع) پرداخته شود.

بیان مسأله

از مدیریت تعاریف متعددی ارائه شده است که هر یک با توجه به زمینه‌های کاری از دیدگاه‌های خاصی برخوردار است ولی جامع‌ترین تعاریف و مفاهیم دانشمندان بر این محور خلاصه می‌شود که مدیریت: "هنر انجام دادن امور به وسیله دیگران با هماهنگ سازی و استفاده صحیح از منابع انسانی و مادی در جهت تحقق اهداف است" (علاقه بند، ۱۳۸۵، ص ۱۰). همچنین آیت الله شهید مطهری مدیریت را اینگونه تعریف کرده است: "فن بهتر بسیج کردن و بهتر سامان دادن و بهتر کنترل کردن نیروهای انسانی و به کار بردن آنها" (ابراهیمی، ۱۳۷۵، به نقل از نصیری: ۱۳۸۸، ص ۵۵). و منظور از مدیریت اسلامی عبارت است از: تعالی دادن جمع و فرد از بعد مادی و معنوی به سوی واقع (نصیری، ۱۳۸۸، ص ۴۰).

در تعریف شایستگی، آن را شامل خصوصیات و رفتارهایی می‌دانند که منجر به اثر بخشی فرد در محیط شغلی می‌شود (غفریان، ۱۳۸۱، ص ۷۱). شایستگی به شیوه‌های مختلفی تعریف شده است، اما اغلب مدل‌ها شامل عناصر (مبانی) و دانش، توانایی‌ها، مهارت‌ها، نگرش‌ها و بینش‌ها، ویژگی‌های شخصی و رفتارها و صلاحیت‌هایی است که مرتبط با اهداف سازمانی است و نقش کلیدی در دستیابی به اهداف دارد. اساساً خصوصیت افرادی که می‌توانند به معیارهای اثر بخشی دست یابند، شایستگی آن افراد خوانده می‌شود؛ یعنی افراد شایسته افرادی هستند که الگوهای رفتاری مطلوبی را ارائه می‌دهند. این امر در عملکرد به معیارهای اثر بخشی تعبیر می‌شود (خنفر، ۱۳۸۰، ص

۸۲). سامانه شایستگی به منزله موضوعی بدیع و مجموعه ای پیچیده از ساز و کارهایی است که می بایست طی فرایندی بلند مدت، علمی و سنجیده در ادارات و سازمان ها استقرار یابد. لازمه شایسته سالاری، فراهم آوردن زیر بناهای مربوطه از نظر ساختاری نگرشی، قانونی و سازمانی است. استقرار شایسته سالاری در یک سازمان با شایسته دوستی شروع، با شایسته گزینی و شایسته پروری، تکامل و با شایسته داری تداوم می یابد (موسی زاده، ۱۳۸۸). شایسته سالاری یعنی برخورداری از خصال و فضایل برجسته فردی و تعهد و تخصص همراه با عشق و علاقه و همچنین توانمندی و تجربه کاری.

ضرورت و اهمیت مدیریت در اسلام:

مدیریت یکی از ارکان زندگی اجتماعی است؛ زیرا در اجتماع، منافع و مقاصد افراد و سرنوشت اشخاص با یکدیگر ارتباط و اشتراک پیدا می کنند. ضرورت مدیریت در زندگی اجتماعی تا آنجاست که حتی بسیاری از حیوانات که بصورت اجتماعی زندگی می کنند براساس فرمان غریزه، مدیری را برمی گزینند. حال انسانها که بصورت اجتماعی زندگی می کنند، بطریق اولی نیازمند سازماندهی، برنامه ریزی و سیستمی هستند که بتواند آنها را به اهدافشان رهنمون سازد. مدیریت و راهکارهای آن و تربیت مدیران لایق از اهم مبانی فکری دینی محسوب می شود. انسان نمی تواند به گونه ای ناموزون و همچون وصله ای ناهم رنگ در جهان هستی زندگی کند. او به همان اندازه که از نظام، تشکیلات و مدیریت فاصله گیرد با شکست و ناکامی روبرو خواهد شد و محکوم به فناست. (مدیریت فرماندهی در اسلام، ص ۲۰-۲۱)

تشیع و ضرورت مدیریت:

در تفکر شیعی، ضرورت مدیریت را باید در امامت جستجو کرد؛ زیرا امامت از نظر شیعه، به عنوان یک اصل اعتقادی، چیزی جز مدیریت جامع و کامل نیست: «الامامة ریاسة عامة فی امور الدین و الدنیا؛ «امامت، ریاستی عمومی در امور دین و دنیا است.» (الحیاء، حکیمی، ج ۲، ص ۳۶۵)

شجره طیبه امامت، ریشه در زمین وحی دارد و با آب عصمت و طهارت سیراب می گردد و از نور وجودی نبوت تغذیه می کند و شاخه های سرسبز بر سر امت اسلامی و جامعه بشری سایه می افکند؛ مدیریت یکی از شاخه های این درخت تناور است. امیر مؤمنان علیه السلام می فرماید: «فبعث فیهم رسلا و اتر الیهم انبیاءه... لیثیروا لهم فوائد العقول» «خداوند پیامبران خود را در میان مردم برانگیخت تا با مدیریت خویش ذخایر پنهان استعدادها را استخراج کنند» (نهج البلاغه، خطبه ۱)

در نظام اداری و اجتماعی اسلامی، مدیریتها از امامت ریشه می گیرند؛ در واقع باید گفت: مشروعیت مدیریت در جامعه دینی ناشی از پیوندی است که با امامت دارد. هرگاه این رابطه قطع گردد، کلیه حرکتها مشروعیت و خاصیت خود را از دست می دهند. آنچه که باید بدان اشاره کرد، این است که مشکل جامعه ما مشکل «کمبودها» نیست، بلکه مشکل «ضعف بعضی از مدیریتها» است که هرگاه با الهام از مبانی معنوی اسلام اصلاح گردد، بسرعت می توان بر مشکلات فایق آمد.

وجه تمایز مدیریت اسلامی با سایر مکاتب مدیریت:

مدیریت اسلامی پیش از آنکه علم باشد، یک مکتب است؛ از این رو وظیفه مکتب، ارائه راه حلهایی است که با مفهوم عدالت خواهی سازگار باشد. اگر علم نیز خواهان خدمت به مکتب یا تعالی انسانها باشد، باید با سیر مطالعاتی مکتبی که در یک سیر اکتشافی است بدین نتیجه رسید که جهان بینی حاکم بر کاربرد این «علم» در حیطه «تولید»، یک جهان بینی الهی و نشأت گرفته از وحی است. لذا سیر مطالعاتی مکتبی پیرامون مدیریت اسلامی یک سیر اکتشافی است. و باید از «روبا» به طرف «زیربا» باشد که با روش مطالعه «علمی» که یک سیر تکوینی و از «زیربا» به «روبا» است، متفاوت است.

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

این مکتب اکتشافی است نه تکوینی؛ بدین معنا که هر لحظه باید مطلب تازه ای از متن مکتب و از دریای زلال و عمیق معانی قرآن برداشت شود؛ لذا بدنبال نزول قرآن، رسول اکرم صلی الله علیه و آله و امامان معصوم علیهم السلام تبیین کننده این مفاهیم بوده اند؛ پس هرگونه سیر تکوینی بر افکار الهی ممنوع است و مدیران باید تابع و حافظ ارزشهای تبیین شده توسط رهبران حکومت اسلامی باشند؛ حکومتی که سیاست و دیانت آن جدای از هم نیست و سیاست آن متکی و مبتنی بر فرامین الهی است.

وجه تمایز دیگر مدیریت اسلامی این است که مدیریت اسلامی همانگونه که قبلا ذکر شده است مبتنی بر دو اصل تعالی و تولید است تعالی انسان و تولید کالا. این کالا زمانی ارزشمند است که در خدمت تعالی انسان باشد، ولی در مکاتب شرق و غرب اصول مدیریت مبتنی بر محور تولید است؛ نه افزایش مکارم اخلاقی و اعتقادات.

اخلاق مدیر اسلامی در نهج البلاغه

با واکاوی متون زرین نهج البلاغه به عباراتی برمی خوریم که مشعل روشنگر مسیر اداره امور و مدیریت را به دستان پویندگان رستگاری و عدالت می دهد و بایدها و نبایدهای مدیریت را بیان می کند. صفات مدیر صالح را از زبان الگوی مدیران دریابیم.

۱ - مردم داری:

یعنی اخلاق اجتماعی داشتن. حضرت علی (ع) در این مورد می فرمایند: «با مردم فروتن باش، نرمخو و مهربان باش، گشاده رو و خندان باش. در نگاه هایت و در نیم نگاه و خیره شدن به مردم، به تساوی رفتار کن، تا بزرگان در ستمکاری تو طمع نکنند، و ناتوان ها در عدالت تو مایوس نگردند، زیرا خداوند از شما بندگان درباره اعمال کوچک و بزرگ، آشکار و پنهان خواهند پرسید، اگر کیفر دهد شما استحقاق بیش از آن را دارید، و اگر ببخشد از بزرگواری اوست.» (نهج البلاغه، نامه ۲۷)

۲ - اخلاق مدیریتی:

حضرت علی (ع) می فرمایند: «با مردم، به هنگام دیدار و در مجالس رسمی و در مقام داوری، گشاده رو باش و از خشم بپرهیز، که سبک مغزی، به تحریک شیطان است، و بدان! آنچه تو را به خدا نزدیک می سازد، از آتش جهنم دور، و آنچه تو را از خدا دور می سازد، به جهنم نزدیک می کند.» (نهج البلاغه، نامه ۷۶)

۳ - اجرای عدالت:

مدیر اسلامی اگر عدالت را در جامعه اجرا نماید. نگاه مردم به نظام خوش بین شده و باعث بقای نظام خواهد شد هر چند این عدالت برای عده ای ناخوشایند است، اما برای عموم مردم مطلوب و خوشایند می باشد. حضرت در نهج البلاغه می فرمایند: در اجرای عدالت گشایش است و اگر کسی از عدل به تنگ آید، ستم را سختتر باید. (نهج البلاغه، خطبه ۱۵)

و در بیانی دیگر می فرمایند: آنچه بیشتر، دیده والیان بدان روشن است، برقراری عدالت در شهرها و روستاهاست. (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

۴ - ساده زیستی و زهد:

رهبری و مدیریت نظام اسلامی، در مصرف امکانات، مسئولیت سنگینی دارد. نوع و چگونگی مدیریت در استفاده امکاناتی که در اختیار مدیر می باشد، اولین شاخصه نظام اسلامی است و محکی روشن در اینکه ببینیم چه میزان در مسیر آرمان های اسلامی حرکت می کنیم؟ و چقدر با مشکل مواجه ایم؟!

حضرت علی (ع) «زهد و ساده زیستی» را اینگونه تعریف می کنند: «ای مردم، زهد یعنی کوتاه کردن آرزو، و شکرگزاری برابر نعمت ها و پرهیز در برابر محرمات. پس اگر نتوانستید همه این صفات را فراهم سازید، تلاش کنید که حرام بر صبر شما غلبه نکند و در برابر نعمت ها، شکر یادتان نرود. چه اینکه خداوند با دلائل روشن و آشکار، عذرها را قطع، و با کتاب های آسمانی روشنتر، بهانه ها را از بین برده است.» (نهج البلاغه، خطبه ۸۱).

مدیر اسلامی اگر عدالت را در جامعه اجرا نماید. نگاه مردم به نظام، خوش بین شده و باعث بقای نظام خواهد شد هر چند این عدالت برای عده ای ناخوشایند است، اما برای عموم مردم مطلوب و خوشایند می باشد.

۵ - رعایت حال محرومان:

طبقه محروم جامعه در اولویت گذاری مورد توجه مدیران باشند. حضرت علی (ع) می فرمایند: در طبقه کم درآمد جامعه، خدا را در نظر بگیرید، آنان که راه چاره ندارند و از درویشان و نیازمندان و بینوایان و از بیماری بر جای ماندگانند. (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

۶ - عفو و گذشت و مدارا با عموم جامعه:

رعایت این امر باعث اعتماد جامعه به نظام مدیریتی و الگوپذیری از مدیران اسلامی جامعه خواهد بود. در این خصوص امام علی (ع) می فرمایند: «ای مالک از گناهان مردم درگذر، چنانچه دوست داری خدا گناهانت را بر تو ببخشد و عفو فرماید، چه تو برتر آئی و آن که بر تو ولایت دارد از تو برتر است و خدا از آن که تو را ولایت دارد، بالاتر...» (نهج البلاغه، نامه ۵۳)

۷ - ارتباط نزدیک با مردم:

یعنی مردم بتوانند به راحتی با مدیر خود ملاقات کنند. بنابراین مدیر اسلامی باید در دسترس همگان باشد نه عده ای خاص تا از آنچه که در جامعه می گذرد آگاه گردد. حضرت علی (ع) در این مورد به مالک اشتر توصیه می فرمایند: ای مالک، خود را زیاد از رعیت پنهان مکن که پنهان شدن والیان از رعیت، نمونه ای است از تنگ خویی و کم اطلاعی در کارها، چون پنهان شدن از رعیت، والیان را از دانستن آنچه بر آنان پوشیده است، باز می دارد. (نهج البلاغه، نامه ۵۳)

۸ - اولویت بندی اشتغالات:

یعنی نباید زیادی کارها یک مدیر اسلامی را سردرگم سازد و این امر از طریق برنامه ریزی و تقسیم کار امکان پذیر می شود و در مواردی، کادرسازی و پرورش نیرو لازم دارد. در این باره حضرت امیرالمومنین علی (ع) به مالک اشتر این چنین می فرماید: «بر سر هر یک از کارهای مهتری از آنان بگمار که نه بزرگی کار، او را ناتوان سازد و نه بسیاری آن، وی را پریشان. (نهج البلاغه، نامه ۵۳)»
۹- اطاعت الهی:

یعنی مدیر غضب خداوند را پیش از همه غضب ها مدنظر داشته و طاعت او را بر همه طاعت ها مقدم بدارد. مدیر برای باقیماندن بر سر منصب خویش نباید دست به معصیت بزند حتی اگر مافوق او بخواهد که وی خطایی مرتکب شود، او نباید به چنین کاری تن در دهد؛ حضرت علی (ع) در این مورد میفرماید: «مطيع مافوق بودن نباید منجر به معصیت خداوند گردد. (نهج البلاغه، قصارالحکم، شماره ۱۶۵)»
۱۰- عدم ترس از برکناری:

یعنی اگر مدیر اسلامی روزی از سمت خود به هر دلیلی به سمتی پایین تر تنزل پیدا کرد وظیفه دارد که این وضع موجود را بپذیرد و در خطی قرار نگیرد که مخالف مصالح جاری جامعه باشد. چرا که هدف یک مدیر اسلامی جلب رضای الهی و پیشبرد آرمان های اسلام و انقلاب است، نه چیز دیگر. حضرت علی (ع) در این خصوص می فرماید: نباید بر آنچه از دست داده اید تاسف بخورید.
۱۱- حفظ و حراست از بیت المال و ارزشهای اسلامی:

یک مدیر اسلامی نباید در مصارف بیرون از حیطه کاری اش از امکانات بیت المال استفاده نماید؛ یعنی نباید اموال بیت المال را در راه نفع شخصی به کار ببرد. در این مورد حضرت امیرالمومنین علی (ع) می فرماید: «به خدا سوگند، اگر ببینم آن بیت المال به مهر زنان یا بهای کنیزکان رفته باشد، آن را باز می گردانم، که در عدالت گشایش است و آن که عدالت را تحمل نکند، ستم را هرگز تحمل نخواهد کرد.»
امام علی (ع) که تربیت یافته مکتب قرآن و پیامبر اکرم صلی علی علیه و آله است به شایسته سالاری در نظام مدیریتی تاکید فراوان دارد و در سخنان زیادی به وضوح این موضوع را بیان می دارند. چنانچه در خطبه ۱۷۲ می فرماید: «ایها الناس ان احق الناس بهذا الامر اقوام علیه و اعلمهم بامر الله فيه» ای مردم همانا سزاوارترین مردم به امر خلافت و رهبری امت، توانا ترین بر اداره آن و دانا به فرمان خداوند در فهم مسائل است. از جستجو در نهج البلاغه و تفاسیر آن و تحقیقات انجام شده، می توان ملاک های شایسته سالاری مدیران را به چهار حیطه طبقه بندی نمود: ۱- معیارهای ایدئولوژیکی: معیارهایی که ریشه در جهان بینی اسلامی دارند و بارزترین وجه تمایز مدیریت اسلامی از مدیریت غربی هستند مثل: تقوا، ایمان... ۲- معیارهای زمینه ساز: عوامل سنجشی که به عنوان پیش زمینه معیارهای ارزشی و تخصصی به شمار می روند، مثل حسن سابقه، ... ۳- معیارهای تخصصی: دانش و فتنونی که مدیر در امر مدیریت نیازمند آنهاست مثل: تجربه کاری و توانمندی ۴- معیارهای ارزشی اخلاقی: معیارهایی که شامل مجموعه ای از رفتارهایی است که در جوامع انسانی مورد پذیرش است و به نام ارزشهای جهانی نیز شناخته می شوند (موسی زاده، ۱۳۸۸).

۱۲- حسن خلق و گشاده رویی

خوش اخلاقی یکی از عوامل جلب محبت نیروها و کارکنان و مایه ایجاد صلح و دوستی بین افراد می باشد. گشاده رویی و صمیمیت مدیران در محیط کار جاذبه ای بسیار قوی برای شان بوجود می آورد و همگان را به انجام وظیفه، مشتاق تر و مصمم تر می سازد. مدیر اسلامی می تواند با داشتن فرح حسن، و خوش برخورد بودن در بین افراد جاذبه ایجاد کند. همانطور که کج خلقی جاذبه را از مدیر سلب می کند و او را در نظر افراد فاقد ارزش و اعتبار می سازد، با گشاده رویی مدیر می تواند جاذبه ایجاد کند. امام علی (ع) در نامه ۴۶ به یکی از کارگزاران سیاسی خود می فرماید: پر و بالت را برابر رعیت بگستران، با مردم گشاده روی و فروتن باش و در نگاه و اشاره ی چشم، در سلام کردن و اشاره نمودن با همگان یکسان باش تا زورمندان در ستم تو طمع نکنند و ناتوانان از عدالت تو مایوس نگردند. و در جای دیگر می فرماید: کسی که درخت شخصیت او نرم و بی عیب باشد، شاخ و برگ او فراوان است (نهج البلاغه، حکمت ۲۱۴، ص ۶۷۵).

۱۳- انتقاد پذیری

مدیر نظام اسلامی باید به همکاران و افراد مجموعه تحت اداره ی خویش اجازه انتقاد و اظهار نظر بدهد و به انتقاداتی که به شیوه مدیریت و اقدامات او می شود با دقت و انصاف و حوصله گوش فرا دهد و اگر متوجه شد انتقادی وارد است به اشتباه خود اعتراف کرده و تصمیماتش را اصلاح نماید. حضرت امیرالمومنین علی (ع) مردم کوفه را چنین مورد خطاب قرار می دهند: «با من به گونه ای که با جباران و گردنکشان سخن می گویند سخن نگویند و انتقاداتی را که از افراد عصبانی پنهان می کنید از من پنهان نکنید و نپندارید که اگر انتقاد درستی بر من داشته باشید آن را نخواهم پذیرفت زیرا کسی که شنیدن سخن عدل بر او دشوار و سنگین می آید، عمل کردن به عدل و حق بر او دشوارتر است (نهج البلاغه، فیض الاسلام، خطبه ۲۰۷، ص ۶۷۱).

۱۴- وفای به عهد

تعهد در برابر وعده ها و وفای به قرار دادهای یکی از عالی ترین خصلت های زیبای انسان به شمار می آید، ارزش و وفای به عهد آن اندازه است که حضرت امیرالمومنین (ع) در فرمان به مالک اشتر می فرماید: مالکا! به هر چیز وعده کردی، در موعد مقرر وفا کن، زیرا خداوند خلف وعده را سخت دشمن می دارد، آنجا که در قرآن می فرماید: این که بگویند و نکنند، سخت مرا به خشم می آورد (نهج البلاغه، ترجمه فاضل، ص ۲۷۸).

۱۵- اعتقاد به آخرت و روز حساب

مدیری که معتقد به روز حساب و قیامت است کوشش و تلاش می کند تا هوای نفسانی خود را به اعتدال کشاند و در مسیر قرآن و اسلام حرکت نماید و خود را برای آن روز آماده می نماید زیرا که فردا راه برگشت و جبرانی وجود ندارد. امام علی (ع) هم در سخنان خود تاکید برآماده نمودن خود برای روز بازپرسی و روز حساب و پرهیز از هوا و هوس های نفسانی تاکید می کنند و می فرماید: آگاه باشید امروز روز مضمار و روز مهیا شدن است و فردا روز پیشی گرفتن؛ پس نتیجه پیشی گرفتن، بهشت و نهایت کار (عقب مانده) آتش است (فیض الاسلام، خطبه ۲۸). همچنین در نامه ی ۴۸ خطاب به یکی از کارگزارانش می فرمایند: و آن روز مکر و حيله به کار نمی آید و آرزوها از بین می روند و از ترس عذاب دل ها افسرده و غمگین می باشند و صداها با خشوع و فروتنی و آهسته می باشند و دهان پر از عرق می شود و ترس از کیفر گناهان، بی اندازه است و از هیبت صدای منادی برای تمیز حق از باطل و جزای خیر و شر و عقاب و کیفر بخشیدن ثواب و پاداش، گوش ها به لرزه درآید. روزی است که دیگر جای بازگشت و جبرانی وجود ندارد و پشیمانی دیگر سودی ندارد (فیض الاسلام خطبه ۸۲).

۱۶- رعایت عدل و انصاف

یکی از راه های اثر بخشی و نفوذ مدیران در درون زیردستان، عملکرد عادلانه ی آنان می باشد. کسانی که بر اساس عدالت در بین مردم عمل می کنند، اگر هر زمان دستوری صادر نمایند همگان با میل و رغبت درونی جهت اجرای اوامر آنان حرکت می کنند. چنانچه امیرالمومنین (ع) می فرماید: کسی که عادل باشد، حکمش نفوذ خواهد کرد (غررالحکم، ج ۲، ص ۱۵۹). اجرای عدالت برای همه لازم و پسندیده است، ولی برای مدیران و کسانی که با دیگران ارتباط گسترده تری دارند و قدرت اجرایی شان بیشتر است ضروری تر و ارزشمندتر خواهد بود. مدیران باید عدالت و مساوات را حتی در نگاه کردن، سلام و احوالپرسی و... رعایت کنند. در این مورد نیز حضرت علی (ع) در نامه ۲۷ نهج البلاغه می فرماید: «از این رو مدیر مسلمان باید همیشه حرکات، برخوردها و رفتار خود را زیر نظر داشته باشد، تا اینگونه نباشد که عده ای را با آغوش باز بپذیرد و با آنان خلوت کند، اما عده ای دیگر را با بی میلی و بی مهری نابجا از خود دور و مایوس نماید. همچنین امام علی (ع) در نامه ۵۳ خطاب به مالک اشتر فرموده اند: دوست داشتنی ترین چیزها در نزد تو، در حق میانه ترین، و در عدل فراگیرترین، و در جلب خشنودی مردم گسترده ترین باشد که همانا خشم عمومی مردم خشنودی خواص را از بین می برد، اما خشم خواص را خشنودی همگان بی اثر کند.

۱۷- عدم تعلق به دنیا

همانطور که می دانیم هدف از آفرینش انسان، زندگی در این دنیا نیست، بلکه زندگی دنیایی، مقدمه ای بر زندگی جاوید اخروی است و دنیا سرای گذر است و آخرت جای ماندن، پس مدیر در جامعه اسلامی نباید به عزت و ارجمندی و فخر کردن در دنیا دل ببندد و به زیور و نعمت آن فریفته شود، زیرا دنیا شیرین و به شهوت ها خواسته های بیهوده پیچیده شده است. حضرت امام علی (ع) در نامه ای به امام حسن در این رابطه می فرماید: بدان ای پسر، جز این نیست که تو برای آخرت آفریده شده ای نه برای دنیا، و برای فنا به عالم هستی گام گذاشته ای نه برای ابدیت، و برای مرگ نه برای زندگی، و قطعی است که تو در این دنیا در جایگاهی قرار گرفته ای که، باید کوچ کنی و به قدر کفایت از آن برخوردار شوی، چون تو در مسیر آخرت هستی (فیض الاسلام، نامه ۳۱). همچنین امام علی (ع) دل بستن به دنیا را منشأ همه خطاها می دانند (بحارالانوار، ج ۵۱، ص ۲۵۸) و در خطبه ۲۲۱ به پرهیز و دوری از دنیایی سفارش می کند که بسیار مکر کننده و فریب دهنده و بازی دهنده است.

۱۸- امانتداری

وظیفه امانتداری از دستور موكد دین مقدس اسلام و از وظایف عقلی و انسانی می باشد و بهترین فرد برای سپردن کار و مسئولیت، کسی است که در کار توانا و امین باشد، اگر کسی بنده ی حقیقی خدا نباشد برای یک مدیر نیز همکار خوبی نخواهد بود. حضرت علی (ع) در نامه ای که به اشعث بن قیس فرستاده چنین می فرماید: مدیریت و حکمرانی برای تو طمع نیست، ولی آن مسئولیت در گردن تو امانت است و کسی که از تو بالاتر است از تو خواسته که نگهبان آن باشی (فیض الاسلام، نامه ۵، ص ۸۳۹). همچنین حضرت در نامه ی خود می فرماید: کسی که امانت را خوار شمارد و دست به خیانت آلود و خویشتن و دینش را از آن منزه نسازد، درهای خواری و رسوایی را در دنیا به روی خود گشوده است و در آخرت خوارتر و رسواتر خواهد شد (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۷، ص ۱۵۶). مسئولیت های دولتی و حکومتی امانتی است که اگر به دست مدیران سپرده شود باید جز مقداری که شرع و قانون اجازه می دهد از آن امکانات بهره برداری نکنند بنابراین باید در انتخاب

مدیران دقت لازم به عمل آید تا از افرادی مطمئن و امانتدار باشند چنانچه حضرت علی (ع) می فرمایند: ای مالک فردی را به همکاری بپذیر که در امانتداری چهره موجه و شناخته شده باشد (نهج البلاغه، نامه ۵۳، فیض الاسلام).

۱۹- مشورت کردن

مشورت از روش های عاقلانه و هماهنگ با فطرت اولیه انسانی بوده و در مقابل آن، خودکامگی و خودرأیی، از اخلاق زشت و منکر شمرده شده است. برای مدیر، مشورت امری لازم است و برای آنان که مسئولیت بالاتری دارند، لازم تر است. در واقع از اصول اساسی مدیریت توانا و شایسته اسلامی مشورت کردن با افراد آگاه و متخصص است. حضرت علی (ع) در این باره می فرمایند: کسی که استبداد رأی داشته باشد، هلاک گردد و کسی که با بزرگان مشورت کند در عقل آنان شریک می گردد (نهج البلاغه، حکمت ۱۶۱، ص ۶۶۵). در سازمان ها اگر مدیران سعی کنند که افراد را در امور، شرکت داده و از نظرات آنان در تصمیمات استفاده کنند مطمئناً می توان موافقت آنها را در تصمیمات بهتر جلب کرد و از مقاومت آنها در برابر تغییرات و تصمیم گیری های جدید بکاهد. در این باره باز حضرت علی (ع) می فرمایند: (ای مالک) جلسات خود را با دانشمندان و حکیمان بیشتر کن و از آنها زیاد نظر خواهی کن، در آنچه که صلاح کار و صلاح مملکت تو در آن است و در آنچه که زندگی مردم در گذشته بدان استوار بود. (نهج البلاغه، صبحی صالح، نامه ۵۳) و در جای دیگر نیز می فرمایند: در گفتن سخن حق و در مشورت با اهل فن برای اعتدال، خودتان را بی نیاز تصور نکنید.

۲۰- داشتن حسن شهرت و نداشتن سوء پیشینه

از معیارهای مهم دیگر که در نهج البلاغه حضرت علی (ع) در انتخاب مدیران از آن نام می برند سابقه نیکو داشتن است. به طوری که آن حضرت پس از تصدی حکومت والیان، و فرماندارانی را که دارای سابقه سوء بودند و نسبت به مردم ظلم و ستم نموده بودند را عزل نمودند. همچنین آن حضرت در نهج البلاغه در عهد نامه مالک اشتر، حسن شهرت و سوابق خوب افراد را یکی از ملاک های گزینش معرفی می کنند و می فرمایند: کارگزاران دولتی را از میان مردمی با تجربه و... که در مسلمانی سابقه درخشانی دارند ... و آینده نگری آنان بیشتر است، انتخاب کن، در نامه ۵۳ نیز به مالک توصیه می نمایند که « با کسانی همنشین باش که از خانواده های شریف و خوش نام و کسانی که دارای سابقه نیکو باشند. بدترین وزیران تو کسی است که پیش از تو، وزیر بدکاران بوده و در گناهان آنان شرکت داشته باشد. پس مباد چنین افرادی محرم راز تو باشند! زیرا که آنان، یاوران گناهکاران و یاری دهندگان ستم کارانند. تو باید جانشینانی بهتر از آنان داشته باشی که قدرت فکری امثال آنان را داشته، اما گناهان و کردار زشت آنان را نداشته باشند. پس خوش سابقه ترین افراد را برای امور مردم تعیین و منصوب کن تا در توده ی مردم اثر مثبت داشته باشد (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

نتیجه گیری

مدیران حکومت و دولتمردان جامعه اسلامی مجریان قانون الهی می باشند به لحاظ تقدس این مقام، یک عمل ناشایست آنان می تواند ضایعه ای جبران ناپذیر بر روند اجرای احکام در جامعه وارد آورد و از سوی دیگر هرگاه مردم از مدیران جامعه، تقوا، عدالت، صداقت، امانت، و... را مشاهده کنند به اساس حکومت معتقد خواهند شد و با جان و دل، خود را موظف به همکاری با دولت و دولتمردان خواهند داشت (نصیری، ۱۳۸۸، ص ۴۵). از اینرو انتخاب و انتصاب مدیران شایسته از مهم ترین و حساس ترین مسائل در فرایند کار هر سازمانی خواهد بود. که برای آن معیارها و ملاک هایی است تا افراد واجد شرایط و با لیاقت، تصدی امور را به دست گیرند (تصدیقی، ۱۳۸۴، ص ۳۴۲).

این معیارها با توجه به ارزش حاکم و جهان بینی جوامع متفاوت می باشد، ولی در اسلام، چون جایگاه انسان بسیار بالاست و به تعبیری اشرف مخلوقات است، بنابراین هدف، تعالی و تکامل انسان برای رسیدن به چنین مقامی می باشد. پس با توجه به دیدگاه های مختلف در جوامع مختلف نسبت به انسان و تبع آن گزینش مدیران در سازمان ها، می توان گفت که ملاک های انتخاب مدیران لایق و شایسته در جوامع متفاوت خواهد بود. در جوامع اسلامی به دلیل وجود منابع غنی دینی از جمله قرآن کریم و رهنمودهای اهل بیت عصمت و طهارت (ع) در تعیین معیارهای شایستگی مدیران، بهره گیری از این منابع ضروری می باشد. یکی از شخصیت های موثر در جهت تبیین معیارهای شایستگی انتخاب کارگزاران حکومتی، شخصیت والای امام علی (ع) است (زهره موسی زاده، ۱۳۸۸). نهج البلاغه سرشار از اندیشه های مدیریتی و سیاسی و فنون است. این کتاب مهم بعد از قرآن و حدیث پیامبر (ص) از مهمترین منابع اندیشه اسلامی به شمار می رود. نامه ۵۳ نهج البلاغه که یک فرمان حکومتی از جانب آن حضرت به مالک اشتر، است مصداق عینی این موضوع می باشد که به گونه مستقیم به معیارهای گزینش بسیاری از مقامهای مدیریتی جامعه می پردازد. هرگاه در رأس سازمانها مدیرانی شایسته، بالیاقت، ماهر و آگاه به اصول و فنون مدیریت قرار گیرند، موفقیت سازمانی در رسیدن به اهداف سازمانی تضمین خواهد شد. به همین دلیل مدیران شایسته یک سرمایه استراتژیک محسوب می شوند. مدیران در سازمان ها وظیفه دارند با برقراری روابط انسانی قوی، منابع انسانی را در راستای اهداف انسانی و مأموریت های سازمانی راهنمایی و هدایت نمایند. توفیق در ایفای نقش و انجام این مسئولیت سنگین نیازمند آن است که انتخاب و

انتصاب مدیران بر اساس شایستگی و نظام شایسته سالاری صورت پذیرد. از دیدگاه امیرمومنان حضرت علی (ع) اگر در انتخاب مدیران به نحو احسن دقت شود و کسانی که از هر لحاظ شایستگی دینی و اخلاقی و ویژگی مثبت فردی را دارا هستند به منصب مدیریت برسند، تردیدی نیست که اعضای سازمان برای اجرای قوانین و مقررات در جهت رسیدن به اهداف سازمان و جلوگیری از فساد و ظلم و ستم به دیگران، تلاش خود را می نمایند و بی شک مشکلات ناشی از کم کاری و مسامحه به صورت چشمگیری کاهش خواهد یافت و فرد مراقب کارهای خویش خواهد بود. به خصوص اگر افراد سازمان ببینند که مدیر آنان از شایسته ترین انتخاب شده و با این وجود خود را در خدمت مردم و افراد قرار می دهد، آنان نیز از تمام توان خود در جهت کار و کوشش و همکاری با مدیر دریغ نمی کنند

منابع و مراجع

- آمری، عبدالواحد تمیمی (۱۳۸۶) غررالحکم و دررالکلم، مترجم محمد علی انصاری قمی، تهران: نوبت چاپ هشتم، جلد دوم.
- ابراهیمی، محمد حسین (۱۳۷۵)، مدیریت اسلامی، انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.
- احمدخانی، مسعود (۱۳۷۹)، الگو سازی رفتار مدیران با توجه به نامه های حضرت امیر (ع) در نهج البلاغه، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته معارف اسلامی و مدیریت، تهران دانشگاه امام صادق (ع).
- تصدیقی، محمد علی (۱۳۸۵)، موانع توسعه شایسته سالاری در سازمان های دولتی ایران و راهکارهای آن، مجموعه مقالات اولین همایش توسعه شایسته سالاری و سازمان ها، تهران: شیوه.
- تقوی دامغانی، سید رضا (۱۳۸۳)، نگرشی بر مدیریت اسلامی، ویرایش دوم، تهران: موسسه امیر کبیر، شرکت چاپ و نشر بین المللی.
- خدمتی، ابوطالب و دیگران (۱۳۸۱)، مدیریت علوی، قم، پژوهشکده حوزه و دانشگاه.
- خنیفر، حسین (۱۳۸۰)، ارائه مدل کاربردی در مدیریت آموزش و پرورش کشور با الهام از آراء مدیریتی حضرت امام علی (ع)، رساله دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات.
- درایتی، مصطفی (۱۳۷۸)، تصنیف غررالحکم، ص ۴۶۴.
- دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۷۷)، دولت آفتاب، اندیشه سیاسی و سیره حکومتی علی (ع) تهران: خانه اندیشه جوان.
- علاقه بند، علی، (۱۳۸۵)، مدیریت عمومی، انتشارات روان، ص ۱۰.
- علامه مجلسی (۱۳۶۴)، بحارالانوار، ترجمه علی دورانی، تهران: انتشارات دارالکتب اسلامیه.
- غفاریان، وفا (۱۳۸۱)، شایستگی های مدیریتی، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- فاضل، جواد (بی تا)، ترجمه نهج البلاغه، ص ۲۷۲.
- فیض الاسلام، علی نقی (۱۳۷۴)، ترجمه و شرح نهج البلاغه، تهران: انتشارات فیض الاسلام.
- قوچانی، محمود (۱۳۷۴)، فرمان حکومتی پیرامون مدیریت، شرح عهد نامه امیر المومنین علی بن ابیطالب (ع) به مالک اشتر، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- موسی زاده زهره، مریم عدلی (۱۳۸۸)، معیارهای انتخاب مدیران با رویکرد شایسته گزینی در نهج البلاغه، فصلنامه اندیشه مدیریت، سال سوم، شماره اول، ص ۱۰۳-۲۲.
- نصیری (۱۳۸۸)، نگاهی به مدیریت اسلامی، همدان، انتشارات نشر روز اندیش، ص ۱۰۱.

- حسین زاده، محمد علی(۱۳۸۶)، مدیران و اخلاق اسلامی، قم: موسسه بوستان کتاب.

- نبوی،محمد حسن(۱۳۸۶)، مدیریت اسلامی، قم: موسسه بوستان کتاب.

- فروزنده دهکردی، لطف الله، علی اکبر جوکار (۱۳۸۶)، مدیریت اسلامی و الگوهای آن، تهران: انتشارات پیام نور.