

عنوان تاثیر اخلاق در مدیریت از منظر نهج البلاغه

آصفه گیاه چین^۱، ناهید واثقیان فرد^۲

^۱ کارشناسی ارشد، روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی ارسنجان، ایران

^۲ سطح سه حوزه، تفسیر قرآن، حوزه علمیه نجس خاتون

چکیده

با مطالعه جملات گران‌بهای امام علی (ع)، با کمی تأمل می‌توان خصوصیات مدیران، معاونین و مشاوران را برداشت کرد که در این میان نهج‌البلاغه یکی از منابع مطالعه درست مبانی مدیریت در برخورد با زیردستان و افراد تحت امر مدیران است. آن حضرت در قسمتی از نامه‌اش به مالک اشتر می‌فرماید: «من بیم آن دارم که نابخردان و نابکاران 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»

واژگان کلیدی: مدیریت، اخلاق، نهج‌البلاغه، امام علی (ع)

مقدمه

برای اینکه جامعه‌ای سالم داشته باشیم شایستگی و جامع‌الشرایط بودن مدیران و کارگزاران آن جامعه ضرورت اساسی دارد. در سازمان‌ها نیز موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف و مأموریت‌های سازمانی منوط به مدیرانی کاردان و لایق می‌باشد؛ بنابراین انتخاب کارگزاران و مدیران اصلح سزاوار توجه و بررسی فراوان است و باید معیارهایی برای سنجش افراد و انتخاب ایشان در نظر گرفته شود. مسلماً معیارهای سنجش در هر جامعه باید متناسب با ارزش‌ها و جهان‌بینی آن جامعه تعریف شود. جهان‌بینی مادی منحصر به جهان ماده می‌باشد ولی در جهان‌بینی اسلامی، هم این جهان و هم آخرت مورد توجه است. در جهان‌بینی اسلامی هدف صرفاً تولید بیشتر نیست بلکه هدف نهایی تعالی انسان و رسیدن او به جایگاه خلیفه خدا بر روی زمین می‌باشد. این تفاوت در جهان‌بینی از تمایزات مدیریت اسلامی با مدیریت غربی می‌باشد که هر یک از این دو دیدگاه معیارهای سنجش خاص خود را دارند.

در مدیریت اسلامی، بهترین مرجع برای یافتن معیارهای مناسب سنجش افراد، قطعاً سخن معصومین (ع) می‌باشد. سخنان امیرالمومنین (ع)، منبع ارزشمندی برای این منظور است زیرا سخن آن حضرت به دلیل معصوم بودن ایشان خالی از خطا و لغزش است. همچنین آن حضرت خود تجارب گرانقدری در زمینه خلافت مسلمین و همچنین فرماندهی در جنگ‌ها داشته‌اند و بر سرزمین گسترده اسلامی آن زمان حکومت نموده‌اند؛ اما آنچه از اهمیت بیشتری برخوردار است علم لدنی آن حضرت می‌باشد که از امتیازهای خاص ائمه معصومین (ع) می‌باشد. در این مقاله سعی شده است معیارهای مدیران جامعه اسلامی از نظر حضرت علی (ع) که از کتاب شریف نهج‌البلاغه استخراج شده است ارائه گردد. معیارهای به دست آمده، در سه دسته معیارهای تخصصی، ارزشی و مکتبی دسته بندی شده است. گرچه این تلاش ناچیز، قطره‌ای از اقیانوس بی‌انتهای معارف اهل بیت (ع) می‌باشد.

اگر حساسیت مردم نسبت به صفات و شروط لازم برای زمامداران کاسته شود یا بی‌رنگ گردد، آنگاه هر بی‌صلاحیت و فاقد اهلیتی می‌تواند در رده‌های مدیریتی قرار گیرد و تباهی‌ها به بار آورد. امام علی (ع) چنین هشدار داده‌اند: «بی‌گمان مردمان هلاک شدند آن‌گاه که پیشوایان هدایت و پیشوایان کفر را یکسان شمردند و گفتند: هر که به جای پیامبر (ص) نشست، چه نیکوکار باشد و چه بدکار اطاعت او واجب است پس بدین سبب هلاک شدند»

خصوصیات و معیارهای مدیران در نهج‌البلاغه را می‌توان به سه دسته زیر تقسیم کرد:

الف) معیارهای تخصصی: این دسته از معیارها، برای انجام موفقیت آمیز شغل لازم است. این معیارها معمولاً بین مدیریت اسلامی و مدیریت غربی مشترک است. معیارهایی نظیر تحصیلات، تجربه، سابقه کاری، . . .

ب) معیارهای ارزشی: این دسته از معیارها شامل مجموعه‌ای از رفتارهای قابل قبول جوامع انسانی می‌باشد که در اکثر جوامع ممکن است قابل قبول باشد و به نام ارزش‌های جهانی نیز شناخته می‌شوند؛ مانند رعایت حقوق دیگران، گشاده رویی و . . .

ج) معیارهای مکتبی: معیارهای مکتبی ریشه در مکتب اسلام و مدیریت اسلامی دارد. جایگاه و مفهوم انسان در دو مکتب الهی و مادی، معیارها و ملاک‌های انتخاب افراد در مناصب و مدیریت‌ها را نیز شکل می‌دهد به طوری که در مکتب تیئوریسم به انسان به عنوان (گوریل باهوش) و در مکتب اسلامی به عنوان (خلیفه الله) نگریسته می‌شود. در مدیریت اسلامی هدف صرف تولید

نیست و غایت، تعالی انسان می‌باشد. همان تفاوت‌هایی که بین مدیریت اسلامی و مدیریت علمی وجود دارد، به تفاوت‌هایی در معیارهای انتخاب و انتصاب افراد منجر می‌شود لذا در اسلام معیارهای ارزشی و مکتبی اهمیت و گستردگی فراوانی پیدا می‌کند.

برخی از اصول مدیریت و رهبری از دیدگاه نهج‌البلاغه

۱- اصل حاکمیت قانون (اجرای ضابطه و مروری از رابطه):

مولای متقیان حضرت علی (ع) خطاب به مالک اشتر می‌فرمایند: پس در کارهای کارمندان بنگر و چون آنان را آزمایش نمودی، به کار بگمار، نه از راه بخشش و خودکامگی و به طور دلخواه، زیرا این گونه روش نوعی ستم و خیانت است و ایشان را از میان اهل تجربه و شرم و حیا و از خانواده آن‌ها پاک‌تر و نیز طمعشان کمتر و در سنجش عواقب کارها بیناترند (لنکرانی، ۱۳۷۶، ص ۱۵۷). امیر مؤمنان علی (ع) در فرمان‌های خود به نمایندگانش بارها تذکر داده است که حرکت‌های خویش را، در مسند مدیریت بر محور قانون شکل بخشند و به آنان این توصیه را داشت که در جامعه اسلامی، هرگز نباید ضابطه‌ها در برابر رابطه‌ها رنگ ببازد و اگر چنین شد صاحبان نام و نان، قانون را اسیر خواسته‌های نفسانی خود خواهند کرد و ضعفا و محرومین حقوقشان پایمال می‌شود (نهج‌البلاغه، خطبه ۱۹۶).

۲- اصل تغافل:

حضرت علی (ع) در ۵۳ و در فرمان خود به مالک اشتر، نسبت به زیردستان سفارش‌هایی فرمودند از جمله: «و از آنچه برای روشن نیست تغافل نما» (امامی و آشتیانی، ۱۳۷۵، ص ۱۴۷)؛ و در بخش دیگر از همین نامه چنین می‌فرمایند: «گاه از آن‌ها (زیردستان) لغزش و خطا سر می‌زند. ناراحتی‌هایی به آنان عارض می‌گردد به دست آنان عمداً یا به طور اشتباه کارهایی انجام می‌شود (در این مورد) از عفو و گذشت خود آن مقدار به آن‌ها عطا کن که دوست داری خداوند از چشم‌پوشی و عفو به تو عنایت کند (همان، ص ۱۴۵). مدیری که می‌خواهد مدیریت توأم با رهبری داشته باشد لازم است در نظارت‌های خود این اصل را مورد توجه قرار دهد. وقتی کارمندی تغافل و بزرگواری مدیر خود را مشاهده می‌کند سعی می‌نماید تا دیگر مرتکب اشتباه و خطا هر چند کوچک نشود (اصلی‌پور، ۱۳۷۷، ص ۴۴).

۳- اصل سخت‌کوشی: حضرت امیر (ع) در بخشی از خطبه ۱۷۷ می‌فرمایند: «به هر حال آنچه بر عهده من است، سخت‌کوشی است است» (عبدالمجید معادیخواه، ۱۳۷۳، ص ۲۶۰). همچنین در قسمتی از خطبه شانزدهم می‌فرمایند «سخت‌کوشی که رستگار است» (شهیدی، ۱۳۷۳، ص ۲۲۸). مدیران باید نسبت به کارکنانشان سخت‌کوش‌تر باشند، چرا که مدیر در رأس سازمان و تشکیلات قرار دارد و بقیه از او الگو برداری کرده و اثر می‌پذیرند. مدیری که برای رسیدن به اهداف سازمانی خویش سخت‌تلاش و کوشش می‌کند محیط کاری را بالنده و پویا می‌سازد، نشاط و بالندگی موجب پویایی گروهی و بروز خلاقیت‌ها می‌گردد. حضرت امیر (ع) در قسمت پایانی آخرین خطبه خویش - خطبه ۲۴۱ - چنین می‌فرمایند: «کمربندها را محکم ببندید و آماده شوید و دامن‌ها را به کمر زنید- تا دست و پایتان را نگیرد و مانع تلاش شما نشود- به مقام‌های بلند نرسیدن با هوسرانی و لذت‌سازگار نیست. بسا خواب‌های شب است که تصمیم‌های روز را از بین برده و تاریکی‌ها است که یاد همت‌های بلند را از خاطره‌ها محو کرده است (نهج‌البلاغه، خطبه ۲۴۱، به نقل از محمد تقی جعفری، ۱۳۶۸، ص ۱۹).

۴- اصل پیش‌بینی: حضرت علی (ع) در خطبه ۱۶ می‌فرمایند: «من از پیش، به موقعیت کنونی و وضعی که امروز جامعه را در بر گرفته است خبر داده شده‌ام (نهج‌البلاغه، ۱۶، همان منبع، ص ۲۴۶). مدیر دارای روحیه رهبری به منظور نیل به اهداف سازمانی، همواره باید با استفاده از تجربیات گذشته و بررسی نقاط ضعف و قوت برنامه‌های اجرا شده از استعدادهای انسانی و مادی برای انجام فعالیت‌های لازم در آینده را پیش‌بینی نماید (امامی و آشتیانی، ۱۳۷۵، ص ۱۹۳). به هر حال مدیران باید برای رسیدن به

هدف‌های مورد نظر با تأمل و تفکر نسبت به همه زوایا و ابعاد کاری، پیش‌بینی‌های لازم را در زمینه‌های مربوط داشته باشند. حضرت علی (ع) می‌فرماید: «هیچ دانشی مانند تفکر و پیش‌بینی نیست.

۵- اصل کارایی و اثربخشی: حضرت علی (ع) در حکمت ۱۰۶ می‌فرماید: «علم را با عمل همراه باید ساخت و آن‌که آموخت به کار بآیدش پرداخت و علم عمل را خواند، اگر پاسخ داد و گرنه روی از او بگرداند» (شهیدی، ۱۳۷۳، ص ۴۲۵) همچنین حضرت امیر (ع) در حکمت ۸۸ می‌فرماید: «پست‌ترین دانش‌ها آن است که به گفت و شنودی بسنده شود و برترین دانش‌ها همان که آن را در قلمرو درون و برون کاربردی باشد» (معادیخواه، ۱۳۷۳، ص ۴۱۱). کارایی و اثربخشی مفاهیمی مرتبط و در عین حال مستقل هستند و یکی از این دو عامل بر دیگری تأثیر نمی‌گذارد، یعنی مدیران می‌توانند کاملاً کارآمد و اثربخش باشند.

۶- اصل روشننگری: حضرت علی (ع) در بخشی از خطبه ۴ می‌فرماید: «من امروز واقعیاتی را که در ظاهر خاموش، ولی در معنی گویا و آشکار کننده و روشنگر حقایقند، به سخن درمی‌آورم (شهیدی، ۱۳۷۳، ص ۳۹).

۷- اصل تمهید مقدمات و زمینه‌سازی: حضرت علی (ع) در بخشی از خطبه ۵ چنین می‌فرماید: «...کسی که دست به چیدن میوه نارس ببرد، چونان کشاورز است که در غیر زمین خود بکارد» (جعفری، ۱۳۶۸، ص ۱۱۴).

۸- اصل تفویض اختیار: حضرت علی (ع) در بخشی از نامه معروف ۵۳ خطاب به مالک اشتر می‌فرماید: «باید برای هر نوعی از کارها یک رئیس انتخاب کنی، رئیسی که کارهای مهم، وی را مغلوب و درمانده نسازد و کثرت کارها او را پریشان و خسته نکند و به خوبی باید بدانی اگر عیبی در همنشیان تو یافت شود- که تو از آن بی‌خبر باشی- شخصاً مسئول آن خواهی بود» (امامی و آشتیانی، ۱۳۷۳، ص ۱۶۲).

۹- اصل نگرش سیستمی: حضرت امیر (ع) در نامه پنجاه و سه خطاب به مالک اشتر می‌فرماید: «ای مالک! بدان! مردم از گروه-های مختلف تشکیل یافته‌اند که هر کدام جز به وسیله دیگری اصلاح و تکمیل نمی‌شوند و هیچ کدام از دیگری بی‌نیاز نیستند» (همان منبع، ص ۱۵۰).

۱۰- اصل پویایی گروهی و تشکل: حضرت علی (ع) در بخشی از خطبه ۱۲۷ می‌فرماید: «... و همواره همراه بزرگترین جمعیت‌ها - اکثریت‌های طرفدار حق - باشید که دست خدا با جمعیت است» (همان منبع، ص ۱۰۲).

۱۱- اصل خشنودی شغلی: حضرت امیر (ع) در بخشی از نامه پنجاه و سه خطاب به مالک اشتر در خصوص کارمندان فرموده‌اند: «... سپس در کارهای کارمندان بنگر و آن‌ها را با آزمایش و امتحان به کار وادار و از روی میل و استبداد آن‌ها را به کار وادار؛ زیرا استبداد و تسلیم تمایل شدن، کانونی از شعبه‌های جور و خیانت است ... حقوق کافی به آن‌ها بده، زیرا انجام این کار آن‌ها را در اصلاح خویش تقویت می‌کند» (همان منبع، ص ۱۵۸).

۱۲- اصل احسان و نیکویی: حضرت مولی‌الموحدين امیرالمؤمنین علی (ع) در نامه معروف خود خطاب به مالک اشتر می‌فرماید: «به کارهای آن‌ها رسیدگی کن چون پدر و مادری که به فرزندشان رسیدگی می‌نمایند و باید نیکویی که درباره آنان نموده و آن‌ها را با آن توانا ساخته‌ای، نزد تو بزرگ نباید» (بهرنگی، ۱۳۸۱، ص ۲۵۰).

۱۳- اصل رحمت و محبت: حضرت علی (ع) در دستور مؤکد خویش به خودسازی مالک اشتر می‌فرماید: «رحمت بر رعیت و محبت و لطف به آنان راه، به قلبت قابل دریافت ساز» (جعفری، ۱۳۷۳، ص ۱۹۷).

- ۱۴- اصل هم نیروزایی: حضرت علی (ع) در حکمت ۱۹۸ می‌فرماید: «کم پیش می‌آید کسی خود را همسان قومی سازد و به آستانه یگانگی با آن قوم درنیاید» (معادیکخواه، ۱۳۷۳، ص ۴۴۴).
- ۱۵- اصل انتقادپذیری: حضرت علی (ع) در بخشی از فرمان معروف خود به مالک اشتر می‌فرماید: «و آن کس را بر دیگران ترجیح ده که سخن تلخ حق را به تو بیشتر گوید» (شهیدی، ۱۳۷۳، ص ۳۲۸).
- ۱۶- اصل امانت‌داری: حضرت امیر (ع) در نامه پنجم خطاب به اشعث بن قیس فرماندار آذربایجان می‌فرماید: «فرمانداری برای تو وسیله آب و نان نیست بلکه امانتی است در گردن تو» (اسرار مصطفی، ۱۳۸۴، ص ۱۲۸).
- ۱۷- اصل خودباوری و اعتماد به نفس: حضرت علی (ع) در حکمت ۲۷۴ چنین می‌فرماید: «دانش خود را نادانی میانگارید و یقین خویش را گمان میندارید و چون دانستید دست به کار آرید و چون تعیین کردید پای پیش گذارید» (شهیدی، ۱۳۷۳، ص ۴۱۲).
- ۱۸- اصل الگوپذیری: حضرت علی (ع) در بخشی از نامه معروف ۵۳ خطاب به مالک اشتر می‌فرماید: «به خطوطی از حکومت که در روش من مشاهده کرده‌ای، اقتدا کن و برای پیروی از این عهدنامه که با آن حجت خود را بر تو تمام ساخته‌ام تلاش و کوشش نما» (امامی و آشتیانی، ۱۳۷۵، ص ۱۸۴).
- ۱۹- اصل خطرپذیری و شجاعت: حضرت علی (ع) در بخشی از خطبه ۳۲ می‌فرماید: «و از هیچ رویداد خطرناکی که ضربه مهلک می‌آورد بیمی نداریم تا بر سر ما فرود آید» (شهیدی، ۱۳۷۳، ص ۲۶۶).
- ۲۰- اصل گزارش دهی و گزارش‌گیری: حضرت علی (ع) برای آگاه کردن مردم در خصوص مسایل گوناگون، به صورت نوشتاری و گفتاری، جریان‌ها و وقایع را بازگو می‌کردند از جمله آن‌ها نوشتاری است خطاب به مردم کوفه، هنگام سفر از مدینه به بصره که فرموده‌اند:

از: بنده خدا امیر مؤمنان

به: اهالی کوفه، برجستگان انصار و مهتران عرب

«اما بعد، این که من از جریان عثمان، چنان آگاهتان کنم که شنیدن و دیدنش همانند باشد.

گزارش‌گیری:

حضرت امیر (ع) در نامه ۳۳ خطاب به یکی از فرماندارانش می‌فرماید:

«مأمور اطلاعات من در مغرب (شام) برایم نوشته و مرا آگاه ساخته که ...» (امامی و آشتیانی، ۱۳۷۵، ص ۱۰۰).

۲۱- اصل اخلاص: حضرت علی (ع) می‌فرماید: «قطعی است که برای هیچ بنده‌ای که خود را به تلاش و کوشش بیندازد و عملش را خالص نماید، سودی نخواهد داشت» (صبحی، خطبه ۱۵۳).

۲۲- اصل انعطاف‌پذیری: حضرت علی (ع) در بخشی از نامه معروف ۵۳ خطاب به مالک اشتر در خصوص ویژگی‌های فرمانده (مدیر و رهبر) می‌فرماید: «از کسانی که دیر خشم می‌گیرند و عذر پذیرند، نسبت به ضعفا رثوف و مهربان و در مقابل زورمندان قوی و

پر قدرت، از کسانی که مشکلات آن‌ها را از جای به در نمی‌برد و ضعفا بر منش آن‌ها را از کار بر نمی‌دارد...» (امامی و آشتیانی، ۱۳۷۵، ص ۱۵۴).

۲۳- اصل قاطعیت: حضرت علی (ع) در نامه معروف خویش خطاب به مالک اشتر در خصوص یکی از شرایط واگذاری داوری- مسئولیت و مدیریت- چنین می‌فرمایند: «و چون حکم روشن باشد در داوری قاطع تر» (معادیخواه، ۱۳۷۳، ص ۳۲).

۲۴- اصل پاسخگویی و اعتذار: حضرت علی (ع) خطاب به یکی از فرماندارانش در نامه ۶۷ می‌فرمایند: «به کسانی که پرسشی دارند پاسخ ده» (امامی و آشتیانی، ۱۳۷۵، ص ۲۰۳).

۲۵- اصل موقعیت شناسی: حضرت امیر (ع) در بخشی از نامه ۵۳ خطاب به مالک اشتر فرموده‌اند «هر امری را در جای خویش و هر کاری را به موقع خود انجام ده» (امامی و آشتیانی، ۱۳۷۳، ص ۱۷۷).

۲۶- اصل خودارزیابی یا خودسنجی: حضرت امیر (ع) در بخشی از خطبه ۹۰ می‌فرمایند: «ای بندگان خدا، پیش از آن که مورد سنجش قرار گیرید، خود را بسنجید و قبل از آن که شما را به پای حساب ببرند، حساب خود را برسید» (همان منبع، ص ۲۲۴).

۲۷- اصل پرخاشگری: حضرت امیر علی (ع) در بخشی از خطبه ۲۰۲ می‌فرمایند: «و من چنان بودم که هر آن چه را بر من می‌گذشت می‌پرسیدم و به خاطر می‌سپردم» (معادیخواه، ۱۳۷۳، ص ۲۴۰).

۲۸- اصل مشارکت و همیاری: حضرت علی (ع) در بخشی از خطبه یک ۱۳۸ می‌فرمایند: «ای مردم، مرا برای اصلاح خود، یاری نمایید».

۱۹- اصل هماهنگی و ارتباطات: حضرت امیرالمؤمنین علی (ع) در بخشی از خطبه ۱۴۶ می‌فرمایند:

«کسی که سرپرستی نظامی را بر عهده دار است، درست همانند رشته ای است که مهره ها را نظام می‌بخشد و تا رشته بگسلد، تمامی مهره ها پراکنده شوند و چه بسا که دیگر هرگز فراهم نیاید» (معادیخواه، ۱۳۷۳، ص ۱۴۶).

۳۰- اصل اعتماد: حضرت علی (ع) در حکمت ۲۰۴ می‌فرمایند: «چون کسی به تو اعتماد کند، بکوش گمانش راست باشد» (همان منبع، ص ۴۵۴).

۳۱- اصل بهره‌وری: حضرت امیر (ع) در بخشی از نامه ۶۹ فرمودند: «فکرت را به چیزی مشغول دار که از آن بهره می‌بری» (امامی و آشتیانی، ۱۳۷۵، ص ۲۰۹).

۳۲- اصل دانش پژوهش: حضرت علی (ع) در بخشی از خطبه ۱۰۵ می‌فرمایند: «در فرا گرفتن دانش بکوشید، پیش از آن که درخت آن بخشکد و پیش از آن که به خود مشغول گردید از معدن علوم، دانش استخراج کنید» (همان منبع، ص ۳۸).

۳۳- اصل تعادل در ضابطه و عاطفه: حضرت علی (ع) در نامه ۳۴ خطاب به «محمد بن ابی بکر» هنگامی که به خاطر عزلش از فرمانداری «مصر» و قرار دادن «مالک اشتر» به جای او ناراحت شده بود چنین می‌فرمایند: «اما بعد! به من خبر رسیده که از فرستادن «اشتر» به سوی فرمانداریت ناراحت شده‌ای، ولی این کار را من نه به این جهت انجام دادم که تو در تلاش و کوششت کندی ورزیده‌ای و یا برای این باشد که جدیت بیشتری به خرج دهی اگر آن چه در اختیارت قرار بود از تو گرفتم، تو را والی جایی قرار دادم که هزینه آن بر تو آسان تر و حکومت آن را برایت جالب تر است» (امامی و آشتیانی، ۱۳۷۵، ص ۱۰۳).

۳۴- اصل آینده نگری: حضرت امیر (ع) در نامه ۲۱ می‌فرمایند: «اقتصاد را پاس دار و اسراف را واگذار و هم امروز، فردا را به یاد آر» (معادیخواه، ۱۳۷۳، ص ۳۰۹).

۳۵- اصل تجربه اندوزی: امیر مؤمنان علی (ع) خطاب به مالک اشتر فرمودند: «از میان آنان (کارگزاران) کسانی را انتخاب کن که اهل تجربه و ... باشند» (جعفری، ۱۳۷۳، ص ۴۶۳).

۳۶- اصل مسئولیت پذیری: حضرت علی (ع) در بخشی از خطبه ۳۴ می‌فرمایند: «به خدا سوگند هر مسئولیت گریز بی تفاوت، محکوم به شکست است» (معادیخواه، ۱۳۷۳، ص ۵۰).

۳۷- اصل حفظ سنت‌های شایسته: حضرت علی (ع) خطاب به مالک اشتر می‌فرمایند: «هیچ سنت شایسته ای را که موردعمل بزرگان این امت بوده و به سبب آن، الفت و همبستگی پیدا شده و کارهای ملت به وسیله آن اصلاح میگردد نقض مکن! روش جدیدی را ایجاد مکن که به چیزی از سنت‌های گذشته آسیب رساند» (لنکرانی، ۱۳۷۶، ص ۱۳۰).

۳۸- اصل تجزیه و تحلیل و ریشه‌یابی: حضرت علی (ع) در حکمت ۱۲۰ می‌فرمایند: «اسلام را چنان تحلیل و ریشه‌یابی کنم که پیش از من کسی چنان‌ش ریشه‌یابی نکرده باشد» (معادیخواه، ۱۳۷۳، ص ۴۲۲).

۳۹- اصل سعه صدر: حضرت امیر (ع) در حکمت ۱۷۶ می‌فرمایند: «وسیله ریاست سعه صدر است» (امامی و آشتیانی، ۱۳۷۵، ص ۲۸۹). مدیری که «سعه صدر» این ابزار مهم و ضروری مدیریت و رهبری را دارد همواره در تقسیم‌سازی‌ها، تصمیم‌گیری‌ها، ارزیابی‌ها و سایر وظایف واقع‌گرا بوده، دچار اشتباه نشده و به همه ابعاد موضوع و متغیرهای تاثیرگذار آن توجه و دقت دارد.

مدیریت اخلاق

از آنجایی که مدیریت، فن اداره یک تشکیلات و سازمان است و اداره و هدایت امکانات مادی و انسانی، ریزه کاریها و لطافت‌های بسیاری را می‌طلبد، نقش اخلاقی مدیر در گرو نگاهداشتن شورها و برانگیختن انگیزه‌ها و در انسجام واحدها و سرعت بخشیدن به امور سازمانی جهت رسیدن به نتایج مطلوب امری انکارناپذیر و حائز اهمیت فراوان در اداره بهینه سازمان است. قرآن کریم یکی از عوامل موفقیت پیامبر اکرم (ص) را در مدیریت، اخلاق نیک می‌داند و در سوره آل عمران آیه ۱۵۹ می‌فرماید: «حسن اخلاق و مهربانی تو با مردم رحمتی است از جانب خداوند و اگر تندخو و سخت دل بودی مردم از اطراف تو پراکنده می‌شدند.» چه بسیارند مدیرانی که با داشتن خصوصیات همانند قاطعیت، تخصص، قدرت و آگاهی‌های لازم در سطحی بالا قرار داشته‌اند ولی به خاطر عدم رعایت مسائل اخلاقی در حوزه مدیریت موفقیت مطلوب را کسب نکرده و در نتیجه با ناکامی روبرو شده‌اند. پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمانها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری توجه مدیران و صاحب‌نظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است.

مدیریت اخلاق در محیط کار منافع بسیار زیادی برای رهبران و مدیران دارد؛ اعم از منافع عملکردی و منافع اخلاقی. این مطلب بخصوص در عصر حاضر که مدیران با ارزشهای بسیار متنوعی در محیط کار سروکار دارند صادق است. اخلاق، به طور ساده و خلاصه، شامل شناخت صحیح از ناصحیح و آنگاه انجام صحیح و ترک ناصحیح است. تشخیص درست از غلط همیشه ساده نیست. بسیاری از دانشمندان علم اخلاق ادعا می‌کنند که باتوجه به اصول اخلاقی در مقام عمل همیشه یک راهکار درست وجود دارد و برخی دیگر معتقدند که راهکار درست بستگی به موقعیت و شرایط دارد و تشخیص اینکه کدام راهکار درست است درنهایت به

عهده خود فرد است. اخلاق کار (BUSINESS ETHICS) نیز از دیدگاه افراد مختلف معانی متفاوتی دارد؛ اما عموماً آن را شناخت درست از نادرست در محیط کار و آنگاه انجام درست و ترک نادرست می دانند.

سازوکارهای عملی ساختن منشور اخلاقیات در سازمان

به منظور تشویق رفتارهای اخلاقی در سازمان و ممانعت از رفتارهای غیر اخلاقی باید از محرکهای موجود ترغیب، تقویت و تنبیه در سازمان استفاده کرد. لازم به ذکر است که سازمانها با استفاده از بیانیه ماموریت می توانند ارزشهای اخلاقی مورد انتظار از کارکنان را تعریف و مشخص کنند.

سازمانها باید سازوکارهایی را پیش بینی کنند که از طریق آن کارکنان بتوانند رفتارهای غیر اخلاقی را افشا کنند. بنابراین سازمانها با به رسمیت شناختن افشاگری در سازمان و تشویق آن می توانند گام موثری را در جهت کاهش رفتارهای غیر اخلاقی بردارند. در این حالت فرد افشا کننده خواهد توانست از طریق رویه های رسمی در سازمان، رفتارهای غیر اخلاقی را به گوش مقامات عالی سازمان برساند یا از طریق ارتباط با رسانه های خبری این کار را انجام دهد. هم چنین ایجاد کمیته رسمی اخلاقیات در سازمان نیز می تواند یکی از سازوکارهای عملی ساختن منشور اخلاقیات در سازمانها محسوب می شود.

رویکردهای ساختاری و هنجاری و استفاده از هر کدام در جای خود می تواند نقش مهمی را در اجرای اخلاقیات در سازمانها ایفا نماید. لازم به ذکر است که رویکرد ساختاری به منظور حمایت از هنجارهای اخلاقی بر قوانین و مقررات تاکید می کند. در حالی که رویکرد هنجاری در صدد ایجاد یک نظام اخلاقی در سازمان است و می کوشد تا با فراتر رفتن از محدودیت های رویکرد ساختاری، فرهنگی را ایجاد کند که مشوق رفتار اخلاقی در سازمان باشد. بنابراین رویکرد ساختاری با ایجاد ضمانتهای اجرایی و رویکرد هنجاری با نهادینه کردن نظام اخلاقی در فرهنگ سازمان می تواند نقش قابل توجهی در اجرا و عملی ساختن اخلاقیات ایفا کند.

دیدگاه اسلامی

اخلاقیات و اصول اخلاقی از جمله مباحثی است که به کارگیری آن در جامعه مورد تاکید اسلام است به طوری که پیامبر اسلام (ص) هدف از رسالت خویش را به کمال رساندن مکارم اخلاقی معرفی کرده اند. از این رو اخلاقیات به عنوان مجموعه ای از ارزشها، باید ها و نیایدها می تواند نقش مهمی را در مدیریت اثر بخش سازمانها ایفا کند. انضباط کاری، مهرورزی، دادورزی، معاشرت سازنده، مشاورت، تواضع، وفای به عهد، خدمتگزاری، مدارا از جمله شیوه های مطلوب اخلاقی مورد تاکید اسلام در مدیریت سازمانها محسوب می شود که جهت تحقق آنها تدوین منشور اخلاقیات و عملی ساختن آن در سازمانها ضروری است. در این راستا با ایجاد ضمانتهای اجرایی و نهادینه کردن رفتار اخلاقی در سازمان می توان اخلاقیات و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد که در صورت تحقق این امر کاهش تبعیض، بی عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه سازمانی و تعهد کارکنان از یکسو، رشد و تعالی انسانها، بالندگی سازمانها و پیشرفت جامعه را از سوی دیگر موجب خواهد شد.

مدیران و سلوک معنوی

مقام و قدرت دنیوی فانی است و آنچه می ماند، اعمال خیر یا شر آدمی می باشد. از منظر قرآن کریم، خداوند متعال صاحب ملک و شوکت بوده و آن را به هر کس که بخواهد، برای مدت زمانی مقرر واگذارند. پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله در دعایی که از سوی خداوند می آموزد، این کریمه قرآنی را قرائت می نماید:

قُلِ اللّٰهُمَّ مٰلِكَ الْمُلْكِ تُؤْتِي الْمُلْكَ مَنْ تَشَاءُ وَ تَنْزِعُ الْمُلْكَ مِمَّنْ تَشَاءُ وَ تُعِزُّ مَنْ تَشَاءُ وَ تُدَلِّلُ مَنْ تَشَاءُ بِيَدِكَ الْخَيْرُ اِنَّكَ عَلٰى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيْرٌ. (آل عمران: ۲۶)

بگو: بار خدایا، تویی که فرمان فرمایی، هر آن کس را که خواهی، فرمان روایی بخشی و از هر کس که خواهی، فرمان روایی را بازستانی و هر که را خواهی عزت بخشی و هر کس را خواهی خوار گردانی. همه خوبی ها را به دست توست و تو بر هر چیز توانایی.

اساساً هر کس در هر موقعیت اجتماعی و سیاسی که باشد، در حقیقت امانت دار مردم است و باید از این موقعیت در راه خشنودی خدا و خلق استفاده کند. مدیران و کارگزارانی که خداوند را عزت بخش و خوار کننده می دانند، همراه می کوشند که رضای حق را جلب کنند و نفس اماره را به تسلیم شدن در برابر حقیقت وادارند. مدیریت در اسلام همراه با سلوک معنوی است، مدیران مسلمان عناصر متعهد، کوشا و مسئولیت پذیرند و در مجموعه اجرایی و مدیریتی خویش به عنوان یک الگوی اخلاقی شناخته می شوند. چنین کسی بر مملکت وجودی خود سلطنت دارد و قوای باطنی اش را زیر فرمان عقل و شرع قرار می دهد و نیک می داند که مراقبت از نفس، او را از گزند تمایلات نفسانی باز می دارد و سلوک معنوی و توحیدی، بستر عارفانه ترین نوع و خدمت به خلق را ممکن می سازد. بی تردید مشاهده ویژگی های نیکو و انسانی مدیران، سبب می شود که کارمندان و ارباب رجوع نیز معیارهای الهی را مبنای عمل و برخورد خود قرار دهند و دلبستگی به مال و مقام را از دل بیرون کنند؛ بنابراین مدیران و کارگزاران بیش از هر کس به سفر درونی و بیداری باطنی احتیاج دارند. از مطالب فوق این پیام را نتیجه می گیریم که:

مدیران شایسته در تزکیه روحی و رفتاری خود کوشا هستند و مقام و منصب دنیوی را توفیقی جهت خدمت، فرصتی فانی و زوال پذیر و امانتی الهی، ولایی و مردمی می دانند

مدیران، خیرخواهی و توجه به کارهای خیر

فطرت توحیدی بشر اقتضاء دارد که او پیوسته در جهت خیر و خدمتگزاری برای خویشان، نزدیکان و فرودستان خود گام بردارد و در این راه دلش مملو از عشق و خیرخواهی و نصیحت باشد. هر چه مدیران از نظر فکری و ایمانی در سطح بالاتری باشند، نوع دوستی و خیرخواهی آنان نیز بیشتر می باشد و اساساً مدیریت فعال و موفق، بدون اقدام های خیرخواهانه، شکل نمی گیرد، تشویق و تنبیه های خیرخواهانه مدیران محیط کار را فعال و با نشاط می سازد. برخی از انسان ها، خیر را در چارچوب منافع شخصی یا گروهی دنبال می کنند و در حقیقت به این وسیله خودخواهی خویش را ارضاء می کنند در حالی که حضرت امیر علیه السلام درباره خیر چنین می آموزد.

لَيْسَ الْخَيْرُ أَنْ يَكْثُرَ مَالُكَ وَوَلَدُكَ وَلَكِنَّ الْخَيْرَ أَنْ يَكْثَرَ عِلْمُكَ وَ يَعْظُمَ جِلْمُكَ وَ أَنْ تُبَاهِيَ النَّاسَ بِعِبَادَةِ رَبِّكَ فَإِنْ أَحْسَنْتَ حِمْدَتَ اللَّهِ وَ إِنْ أَسَأْتَ اسْتَعْفَرْتَ اللَّهَ.

خیر آن نیست که مال و فرزندان بسیار شود بلکه خیر آن است که دانش فراوان گردد و بردباریت بزرگ مقدار و بر مردمان سرافرازی کنی به پرستش پروردگار. پس اگر کاری نیک کردی خدا را سپاس گویی و اگر گناه ورزیدی از او آمرزش جویی.

مدیران شایسته کسانی هستند که به دنبال منفعت، ریاست و برتری موقعیت خود نباشند و مدیریت و نظام و مردم را فدای تمایلات نفسانی و زودگذر خود نسازند. مدیریت صالح، سعی در افزایش دانش ها و مهارت ها و بهینه سازی جریان کارها و جلب اعتماد و جذب نیروهای کارآمد و توانمند و سالم دارد

افزون بر آن یک مدیر موفق به هنگام مشاهده ناهنجاری ها، گذشت و آرامش و اصلاح ساختار اداری را مورد توجه قرار می دهد و با خشم و تنبیه های نابجا آبروی دیگران را به خطر نمی اندازد، او هیچ ارزشی را به اندازه ایمان و فضیلت بندگی مهم نمی شمارد و خدامحوری را شعار و پیشه خود می سازد، رضایت حق را بیش از حفظ موقعیت ها و قدرت ظاهری می خواهد و راه را بر

ستایش های چاپلوسان بی هنر و مسئولیت گریز می بندد. لذا می توان این پیام را نتیجه گرفت که: مدیران صالح، الگوهای خدمتگزاری و خیررسانی هستند. با این رویه، فرودستان نیز متمایل به خیر و خدمت شده و در کنار مدیران خواهند بود.

مدیران و محاسبه نفس

مدیران واقعی در کنار عمل صالح، همواره به حساب خود و اعمال روزانه شان، رسیدگی کنند و مراقب اند که مبادا نفس و شیطان بر روح آنان چیره گردد. محاسبه نفسانی سبب می شود که انحراف های هر کس در هر موقعیت، در ادارات و سازمانها کاسته شود و امور به سمت اصلاح و بهبود پیش برود. باید به این حقیقت توجه داشت که روز رستاخیر در قرآن کریم، روز حساب خوانده شده و خداوند سریع الحساب خواهد بود. این توجه و هوشیاری انسان را وامی دارد که در حساب گری خود، نسبت به اعمال و گفتارها و برخوردها همت بگمارد و خود را پای میزان عدالت الهی بکشاند و در نتیجه رفتار خود را به سوی اصلاح بکشاند.

حضرت امیر علیه السلام در این رابطه می فرماید: «حَاسِبُوهَا قَبْلَ أَنْ تُحَاسِبُوهَا...» به حساب نفس تان رسیدگی کنید، پیش از آن که مورد محاسبه قرار گیرید. بر این اساس، بایست است که مدیر، کارنامه روزانه اش را در ترازوی عدل قرار دهد و کارهای خیر و شرش را شمارش کند؛ و بایسته است ببیند کدام کفه بر کفه دیگر می چربد؟! آیا حقوق برادران مسلمان را رعایت کرده و مدیریتش آمیخته به خشنودی خداوند و رضایت مراجعه کنندگان بوده است یا خیر؟ محاسبه نفس و بیم از عدالت الهی، مدیر را در صراط ایمان و بندگی و رعایت تقوا و امانت داری نگاه می دارد. مدیران ترسان از مقام رب، در پنهان نیز مراقب اند که مبادا بر خلاف دین و تکلیف، کاری انجام دهند. حراست حقیقی هر مدیر از خویش در پرتو خوف الهی شکل می گیرد. قرآن کریم هم تأثیر خوف از خداوند را ارج نهاده و آن را سبب پیراستگی خائف از هوس پرستی می داند. پیام فوق را می توان نتیجه گرفت که: محاسبه نفس و بررسی اعمال روزانه به وسیله مدیران آنان را از نقاط قوت و ضعف خویش آگاه می سازد و بدین گونه در صدد اصلاح و تهذیب نفس بر می آیند.

پاسخ گو بودن مدیران به مراجعه کنندگان

تمام کارکنان دولت اعم از مدیران، معاونان و دیگر حقوق بگیران، در برابر حقوقی که از بیت المال می گیرند، وظیفه و مسئولیتی دارند که باید بدان عمل کنند. در حقیقت چند حق عمده بر گردن آنان است. حق النفس و آن اینکه هیچ کس حق ندارد ضرر یا ضربه ای به خود وارد کند. هر چند زندگی امروزه همراه با سختی و مشکلات اقتصادی است اما این سبب نمی شود که مدیر با اضافه کاری بیش از حد یا کار چند شیفته و مانند آن، افزون از حد طاقت بر نفس خود فشار آورد و بر آن ستم روا دارد.

حق دیگر، حق الله است، استعداد و توفیقی که خداوند به انسان می دهد تا در سایه آن برای کسب علم و روزی تلاش کند، موجب شکر الهی می گردد. از سوی دیگر حق الناس نیز از اهمیت ویژه ای برخوردار است، رعایت حق دیگران بسیار مورد تأکید دستورات دینی قرار گرفته است. کسانی که برای حل مشکل خود به اداره ای مراجعه می کنند دارای حقوقی مانند پی گیری پرونده یا کار، سرعت و دقت در انجام کار، راهنمایی و ارشاد می باشند. از این رو، باید مدیران و کارکنان نسبت به انجام بی منت کار و پی گیری پرونده ارباب رجوع احساس مسئولیت کنند. اگر کسی به خاطر غرض شخصی یا خستگی و مانند آن در انجام این مسئولیت سهل انگاری کند یا خدای ناکرده مراجعه کنندگان را سرگردان نماید، مدیون او خواهد بود چرا که از بیت المال عمومی حقوق می گیرد تا کاری را که به او واگذار شده است به طور صحیح انجام دهند، بی گمان اگر شخصی کار خود را به درستی انجام ندهد و از زیر بار آن شانه خالی کند و یا کارش همراه باغش و کم کاری و بدکاری و مانند آن باشد، حقوقش حرام و یا دست کم شبهه ناک

خواهد بود. در هر حال مدیران و کارمندان باید توجه داشته باشند که رعایت حقوق مردم و دولت، نوعی عبادت و دارای اجر و ثواب اخروی خواهد بود و روزی به دست آمده از این راه نیز پاک ترین و حلال ترین روزی ها خواهد بود.

نتیج اینکه مدیران باید با نهایت میل و رغبت به مراجعه کنندگان پاسخ گفته و در حل و فصل مشکلات آنان تلاش کنند، با این وسیله لقمه حلال را چاشنی زندگی خویش خواهند ساخت.

نظارت و قاطعیت مدیران و مهربانی آنان با زیردستان

بایسته است مدیران کشور امام علی (ع) را الگوی مدیریت خویش قرار دهند. آن حضرت در نصب و عزل وزیران، فرماندهان، کارمندان و دیگر حقوق بگیران دولتی، طبق ضوابط عمل می کرد. هیچ گاه ضوابط را با روابط عوض نمی کرد. بلکه شایستگی و لیاقت فرد را در نظر می گرفت. دو شاخص تعهد و تخصص می تواند میزان شایستگی ها را تا حدود زیادی تعیین نماید.

آنچه برای امیرالمؤمنین اهمیت داشت کارآیی و کارگشایی اشخاص بود. هرگاه مدیری تخلف می کرد به او تذکر می داد و در صورت تکرار، بدون هیچ ملاحظه ای او را عزل می نمود.

از سوی دیگر یکی از ویژگی های مدیریت حضرت علی علیه السلام نظارت دقیق و مستمر بر اعمال وزیران و معاونان حکومتی خود بود. اگر کسی از اموال عمومی استفاده ناروایی می کرد، صریحاً به او تذکر می داد، بارها پیش می آمد که استاندار شهری را به سبب عدم لیاقت یا کم کاری، عزل می کرد و فرد شایسته تری را به جایش نصب می نمود. بر حساب و کتاب های بیت المال، نظارت کامل داشت و هیچ گاه اجازه نمی داد سهمی را بی حساب به کسی پرداخت یا از کسی کسر کنند. از این رو مدیران محترم نیز باید توجه داشته باشند که کارمندان اداره چه مقدار در کار خود و ارتباط با دیگران موفقند؟ آیا مسئولیتی که به آنان محول شده است را به طور شایسته به انجام می رسانند؟ آیا در برخورد با مراجعه کنندگان، شئون انسانی و اسلامی را رعایت می کنند؟

امام علی علیه السلام در نامه اش به مالک اشتر وظایف دیگر مدیران را خاطر نشان می سازد:

بخشی از وقت خود را خاص کسانی کن که به تو نیاز دارند، خود را برای کار آنان فارغ دار و در مجلس عمومی بنشین و در آن مجلس برابر خدایی که تو را آفرید فروتن باش و سپاهیان و یارانت را که نهبانانند یا تو را پاسبانان، از آنان بازدار، تا سخن گوی آن مردم با تو گفت و گو کند. بی درماندگی در گفتار که من از رسول خدا صلی الله علیه و آله بارها شنیدم که می فرمود: هرگز امتی را پاک از گناه نخوانند که در آن امت بی آن که بترسند و در گفتار در مانند حق ناتوان را از توانا نستانند.

قداست مدیران در حق گرایی و جانب داری از ناتوان هاست و مردم در پرتو اخلاق نیکوی مدیران، به خصوص زهد و فروتنی و مهربانی آنان، گرایش به دینداری پیدا می کنند. لذا قاطعیت در عمل و حفاظت از بیت المال، نظارت بر کارگزاران و کارمندان و مهربانی با زیردستان از روش های قابل پیروی مدیران در سیره علوی است.

مهرورزی و مسئولیت پذیری مدیران

در نامه حضرت امیر علیه السلام به مالک اشتر آمده است که مردم دو دسته اند، برخی هم کیش تو و بعضی هم نوع تواند و تکلیف تو در برابر آنان، گذشت و مهرورزیدن است، چون گناهی از ایشان سر می زند یا علت هایی بر آنان عارض می شود یا خواسته و ناخواسته خطایی بر دستشان رود. به خطاهایشان منگر و از گناهشان در گذر، چنان که دوست داری خدا بر تو ببخشد و گناهت

را غفو فرماید. چه تو برتر آنانی و آنکه بر تو ولایت دارد از تو برتر است و خدا از آن که تو را ولایت داد بالاتر؛ و مگو مرا گمارده اند و من امر می کنم، پس باید اطلاعات شود.

مدیران و کارگزاران، با تواضع، محبت، گذشت به موقع و حمایت از ناتوانان و همراهی با فرودستان می‌توانند بستر اصلاح کشور و احیای ارزش‌های اخلاقی را فراهم آورند. همه کارگزاران در هر رتبه و موقعیت مسئولیت الهی دارند و قانون، حد و مرز کارها را مشخص کرده و هیچ کس حق ندارد در خارج از چارچوب قوانین حرکت کنند.

در این نظام مدیریتی، مردم ولی نعمتند و باید حقوقشان را مراعات کرد. مسئولیت داشتن در نظام اسلامی به این معنا نیست که مدیران از آزادی بی حد و حصر برخوردار باشند و خودسرانه عمل کنند.

امیرالمؤمنین علیه السلام در کلامی در باب مسئولیت کارگزاران نظام اسلامی می‌فرمایند: خدایا تو می‌دانی آنچه از ما رفت نه به خاطر رغبت در قدرت بود و نه از دنیای ناچیز، خواستن زیادت. بلکه می‌خواستیم نشانه‌های دین را به جایی که بود، بنشانیم و اصلاح را در شهرهایت ظاهر گردانیم، تا بندگان ستم دیده ات را ایمنی فراهم آید و حدود ضایع مانده اجرا گردد. اساساً حکومت و قدرت در منظر اسلام، وسیله‌ای برای اصلاح و آبادانی و آماده ساختن رفاه و امنیت برای عامه مردم است و کوتاهی در انجام این وظایف، همه نظام را با ناکامی مواجه خواهد ساخت.

نتیجه گیری

در مدیریت منظور از رهبری، فراگرد اثرگذاری بر رفتار زیردستان به منظور تحقق اهداف گروه کار یا سازمان است. مدیر در نظام رهبر، به سرپرستی زیردستان می‌پردازد، با آن‌ها ارتباط متقابل برقرار می‌کند، انگیزه کار و فعالیت در آن‌ها به وجود می‌آورد، به حل مشکلات و کشمکش‌های آن‌ها می‌پردازد، و به اقتضاء تغییراتی در شرایط کار پدید می‌آورد. تمام این کوشش‌ها ناظر بدان است که نیازها و هدف‌های سازمان و اعضای سازمان، توأمأً تحقق پیدا کنند؛ بنابراین رهبری و هدایت‌گری مدیران حائز اهمیت زیادی است توفیق در ایفای نقش و انجام این مسئولیت سنگین نیازمند استفاده از مبانی اسلامی و مشروعیت است و مدیران برای رهبری و هدایت‌گری نیازمند یک سری ویژگی‌های فردی هستند که این ویژگی‌ها در هر جامعه و مکتبی با توجه به جهان‌بینی و نگرش آن مکتب به انسان متفاوت می‌باشد. در این مقاله به رهبری، ضرورت رهبری، هدایت‌گری و ویژگی‌های فردی رهبر پرداخته شده است و در آخر به ۳۹ مورد از اصول مدیریت و رهبری از دیدگاه نهج‌البلاغه پرداخته شده است که می‌توان این اصول را در مقابل اصل تفکرات ماکیاوولی و تلورانسی که یک تئوری پذیرفته شده در مبانی فکری جوامع غربی بوده است (یعنی زر و تزویر) قرار داد. مدیران در جامعه ما باید سعی کنند تا رهبری خود را با اعتقاد و باور قلبی به خدا و پیامبر و اهل بیت (ع) و خصوصاً سخنان امام علی (ع) در نهج‌البلاغه خود را آراسته به سبک و سلوک آن‌ها در برقراری روابط انسانی با اعضای سازمان نمایند. از آنجایی که نفوذ و تاثیر مدیر و رهبر بر مردم از دیدگاه دانشمندان مدیریتی در ابتدا و به طور اولی رسیدن به اهداف سازمان است که اکثر اوقات این اهداف سازمانی گروه خاصی را در برمی‌گیرد، درحالی که امام علی (ع) رهبری را امتیاز و منتهی برای مردم می‌داند و مسئولیتی سنگین برای رهبر؛ بنابراین، پذیرش رهبری در دیدگاه امام تنها منحصر به پذیرش حکومت بر مردم نیست بلکه پذیرش مسئولیت کمک به مردم، احقاق حق، برقراری عدالت و گرفتن حق مظلوم از ظالم است. لذا امام در پذیرش زمامداری خود آن را واجب بر خود می‌داند، نه از آن جهت که توسط پیامبر (ص) در غدیرخم به این سمت انتخاب شده بلکه به دلیل عهد و پیمان خداوند با دانشمندان آگاه و ربانی. اگر رهبری و هدایت‌گری مدیران ما این گونه باشد علاوه بر افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی، باعث هدایت و ارشاد منابع انسانی در جهت رسیدن به کمال انسانی می‌شود. جستجو و تفحص در نهج‌البلاغه و منابع تاریخی، ما را به این نتیجه می‌رساند که حضرت علی (ع) از طرفی، به دلیل وظیفه و تکلیف هیچ

مصلحت‌اندیشی، اهمال و سستی را نمی‌پذیرفتند و از طرف دیگر، ارتباط انسانی، اخلاقی و صمیمی را در کانون توجه خود قرار می‌دادند؛ به طوری که امام (ع) به نیکوکاران نیکی می‌کردند، نسبت به آدمهای مشکوک، مغرض و متکبر، سرسخت بودند، و توجه به خدا و کسب رضای الهی، شعار همیشگی ایشان در همه شرایط و موقعیتها بود؛ بنابراین، از دیدگاه امام اول شیعیان، علی (ع)، بنیانهای رهبری، بر چهار پایه اساسی: خدا، کار، کارمند و موقعیت قرار می‌گیرد که بی‌توجهی به هر کدام از آنها، موجب موفق نبودن در امر رهبری ایده‌آل می‌شود.

منابع

۱. ابراهیمی، سیداحمد (۱۳۸۱)، مطالعه تطبیقی سبک رهبری امام علی (ع) با سبکهای رهبری موجود فصلنامه اندیشه صادق، مرکز تحقیقات دانشگاه امام صادق (ع)، شماره ۱.
۲. اسماعیلی، رضا، مجموعه مقالات برگزیده مسابقه مقاله نویسی به مناسبت سال اول امام علی (ع).
۳. افجه ای، سید علی اکبر، (۱۳۸۵)، مدیریت اسلامی، انتشارات جهاد دانشگاهی - واحد علامه طباطبایی، تهران، چاپ هفتم.
۴. امامی، محمد جعفر، آشتیانی، محمدرضا، (۱۳۷۵)، ترجمه گویا و شرح فشرده نهج‌البلاغه، نشر مدرسه امام علی بن ابی طالب (ع).
۵. بهرنگی، محمد رضا، (۱۳۸۱)، مدیریت آموزشی و آموزشگاهی، ناشر مولف.
۶. (بی نام)، (۱۳۸۵) رهبری در نهج‌البلاغه، ماهنامه تدبیر ۱۲ مرداد.
۷. جعفری، محمد تقی، (۱۳۵۸)، ترجمه و تفسیر نهج‌البلاغه، جلد سوم، انتشارات دفتر فرهنگ اسلامی، چاپ اول.