

شرایط احراز مدیریت از منظر حضرت علی (ع)

اکرم سلامی^۱؛ فاطمه محمد^۲

چکیده

انتخاب و انتصاب مدیران و تشخیص برگزیدن شایسته‌ترین افراد نیاز به معیارهایی دارد تا افراد واجد شرایط مسئولیت‌ها را بر عهده گیرند. شرایط و ملاک‌های انتخاب مدیران لایق و شایسته در جوامع مختلف متفاوت است. بهترین منبع برای شناخت معیارها و شرایط انتخاب مدیران بعد از مراجعه به قرآن کریم، فرمایشات امامان معصوم (ع) بالاخص حضرت علی (ع) می‌باشد که با تأمل و تدبّر در نهج البلاغه می‌توان به سازوکارهایی برای شناسایی فرآیند تعیین اشخاص ذی‌صلاح به‌عنوان مدیر اقدام نمود و جامعه را با مدیریت علوی به سمت تعالی و کمال قرب إلى الله هدایت کرد. خودسازی، هوشیاری، تجربه کاری، راستگویی و راست‌کرداری، نظم و وجدان کاری، قاطعیت توأم با مدارا، انتقادپذیری، آینده‌نگری و دوراندیشی، ساده‌زیستی و سعه صدر از جمله شرایط احراز مدیریت می‌باشد که در فرمایشات حضرت (ع) در نهج البلاغه مورد اشاره قرار گرفته است و در این نوشتار بدانها پرداخته شده است.

کلیدواژگان: مدیر، مدیریت اسلامی، سیره علوی، نهج البلاغه

۱. دانش آموخته سطح ۳ رشته تفسیر و علوم قرآن (نویسنده مسئول)؛ A.salami1364@gmail.com

۲. دکتری فلسفه؛ fmohammad90@gmail.com

مقدمه

از زمانی که آدمی زندگی جمعی و گروهی را آغاز کرد، اندیشه سرپرستی و مدیریت شکل گرفت و پرورش یافت تا جایی که امروزه تحقق اهداف هر سازمانی وابسته به مدیریت آن سازمان و چگونگی اداره آن به وسیله افراد شایسته و مجرب می‌باشد.

در اندیشه حضرت علی (ع) هیچ خطری برای جامعه اسلامی همچون خطر بر سر کار آمدن افراد فاقد اهلیت یا کم‌صلاحیت نیست؛ چنانکه ایشان در نامه‌ای به مصریان که با مالک اشتر فرستاد چنین هشدار داده است: 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.

انتخاب و انتصاب مدیران و تشخیص و برگزیدن شایسته‌ترین افراد نیاز به معیارهایی دارد تا افراد واجد شرایط مسئولیت‌ها را بر عهده گیرند. شرایط احراز مدیریت لایق و کارآمد در جوامع مختلف متفاوت است. در دین مبین اسلام برای هر شغل و حرفه‌ای، افرادی با اهلیت و شایستگی می‌بایست به کار گرفته شوند و لایق‌ترین‌ها در مقام مدیریت منصوب شوند تا بتوانند خدمتگزاری شایسته برای مردم باشند، لذا باید در نحوه انتصاب آنان شایستگی‌های علمی اخلاقی، تعهد، تخصص و مهارت و به خصوص صفات پسندیده اسلامی مورد توجه قرار گیرد. بهترین منبع برای شناخت ملاک و معیارهای مناسب انتخاب مدیران بعد از مراجعه به قرآن کریم فرمایشات امامان معصوم (ع) بالاخص امیرالمومنین علی (ع) است که با تأمل و تدبّر در

نهج البلاغه می‌توان به سازوکارهایی برای شناسایی فرآیند تعیین اشخاص ذی‌صلاح به عنوان مدیر اقدام نمود و جامعه را با مدیریت علوی به سمت تعالی و کمال قرب الی الله هدایت کرد. لذا در نوشتار حاضر با هدف معرفی و تبیین شرایط احراز مدیریت و انتخاب مدیر شایسته و کارآمد از منظر حضرت علی (ع) به منابع مکتوب و غیرمکتوب مراجعه شده و مطالب لازم جمع‌آوری و تدوین گردیده است. خودسازی، هوشیاری، تجربه کاری، راستگویی و راست‌کرداری، نظم و وجدان کاری، قاطعیت توأم با مدارا، انتقادپذیری، آینده‌نگری و دوراندیشی، ساده‌زیستی و سعه صدر برخی از شرایط احراز مدیریت است که در ادامه به توضیح و تبیین آنها پرداخته شده است:

۱. خودسازی

علی (ع) معتقد است که مدیر باید چنان خودساخته باشد تا زمانی که به مقام و موقعیت می‌رسد، شیفته آن جاه و مقام نگردد و موقعیت برتر او را تحت تأثیر قرار ندهد و شخصیتش تغییر نکند. حضرت علی (ع) طی نامه‌ای به فرماندهان سپاه خود می‌نویسد: «من عبدالله علی بن ابیطالب امیرالمؤمنین الی اصحاب المسالِح» (نهج البلاغه، نامه ۵۰). چنانکه می‌بینیم در این نامه حضرت (ع) خود را «عبدالله» نامیده است و آن همه مقام و عزت در ایشان غروری ایجاد نکرده و افتخارش این است که بنده خداست (مکارم شیرازی، ۱۳۶۲: ۱۰۴). حضرت (ع) در ادامه می‌فرماید: «فان حقا علی الوالی ان لا یغیره علی رعیتة فضل ناله و لا طول خص به و ان یزید ما قسم الله له من نعمة دنوا من عباده و عطفاً علی اخوانه؛ همانا بر مدیر واجب است که اگر اموالی به‌دست آورده یا نعمتی

مخصوص او شد، دچار دگرگونی نشود و با آن اموال و نعمت‌ها بیشتر به بندگان خدا نزدیک گردد و به برادرانش مهربانی بیشتری روا دارد» (نهج البلاغه، نامه ۵۰)؛ یعنی باید نسبت مستقیم میان قدرت و محبت به مردم باشد و شخصی که می‌خواهد مسئولیت مردم را قبول کند، باید آنقدر خود ساخته باشد که خودش را گم نکند.

امام علی (ع) در جای دیگری پیش شرط هرگونه اصلاح اجتماعی را اصلاح فردی دانسته و می‌فرماید: «در شگفتم از آنکه دست‌اندرکار اصلاح مردم است و حال آنکه خود، گرفتار فساد است» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۰: ۳/۳۲۷).

امیرالمؤمنین (ع) در فرمان مبارک خود به مالک اشتر نیز او را به تقوا و جهاد با شهوات نفس‌آماره و پرهیز از کبر و غرور دستور می‌دهد و در این فرمان، مخصوصاً در مقدمه آن، ساختن شخصیت مالک به‌وسیله تقوی برای آماده ساختن او و برخورداری از وجدان کاری در مدیریت جامعه، شدیداً مورد توجه و اهمیت امیرالمؤمنین (ع) است (جعفری، ۱۳۶۹: ۱۲۳).

دستورات امام (ع) برای خودسازی به مالک اشتر که مجری فرمان اوست، بهترین دلیل اثبات این مدعاست که می‌گوید: برای اداره صحیح اجتماع و سعادت زندگی اجتماعی، صلاحیت و شایستگی مجریان قوانین مؤثرتر و بااهمیت‌تر از خود آن قوانین است، اگرچه قوانین الهی با مجریان الهی همه از عوامل سعادت است، با نظر دقیق به سرگذشت زندگی اجتماعی بشر می‌توان به این نتیجه رسید که در جوامع بشری چنین نبوده که اگر بهترین قوانین برای زندگی مردم وجود داشته، مردم آن جوامع قطعاً از بهترین زندگی برخوردار بوده باشند، زیرا مسئله اجراکنندگان قوانین از جهت شایستگی و

ناشایستگی تأثیر و اهمیتی بالاتر از خود قوانین دارد (همان، ۱۲۴). به همین دلیل امام علی (ع) می‌فرماید: «چگونه شخص ناصالح می‌خواهد دیگران را اصلاح کند؟» (همان، ۵۵۵). لذا آن حضرت (ع) درباره خود می‌فرماید: «ای مردم! به خدا قسم من شما را بر طاعتی تشویق نمی‌کنم مگر اینکه خود در آن طاعت از شما سبقت می‌گیرم و شما را از معصیتی نهی نمی‌کنم، مگر آنکه خود پیش از شما از آن دست می‌کشم» (نهج البلاغه، ۱۷۵).

در ضرورت خودسازی رهبران و مدیران به کلامی دیگر از امیرالمؤمنین (ع) اشاره می‌کنیم که فرمود: «کسی که خود را پیشوای مردم قرار داد، باید پیش از آنکه به تعلیم دیگران بپردازد، خود را بسازد و پیش از آنکه به گفتار تربیت کند، با کردار تعلیم دهد، زیرا آن کس که خود را تعلیم دهد و ادب کند، سزاوارتر به تعظیم است از آنکه دیگری را تعلیم دهد و ادب بیاموزد» (همان، حکمت ۷۳).

خودسازی چنان در دیدگاه امام (ع) حائز اهمیت است که در دو نامه طولانی ایشان - یکی به امام حسن (ع) و دیگری به مالک اشتر - سفارشات لازم برای ساختن یک فرد کامل و مؤمن و صالح آمده است؛ چنانکه اگر در کلام امام (ع) بیش از این دو نامه وجود نمی‌داشت، این دو به تنهایی کافی بودند که اهتمام ایشان را به امر خودسازی برسانند.

۲. هوشیاری

از دیدگاه امام علی (ع) یک فرد برای قبول مسئولیت مدیریت باید هوشیار باشد؛ چرا که اگر هوشیار نباشد و قبول مسئولیت کند، توان شناسایی دشمنان و خطرات را ندارد. امام علی (ع) در کنار تأکید بر سیاست

تشنج‌زدایی و حرکت به‌سوی حیاتی مسالمت‌آمیز و مصالحه با دشمن، به هوشیاری و حزم‌اندیشی در برابر دشمن نیز معتقد بوده و تأکید فراوان بر آن داشت. امام (ع) بر این نکته پا می‌فشرد که مؤمنان نباید دشمن را خرد بشمارند و به‌ویژه در برابر دشمنانی که خود اظهار نمی‌کنند باید نهایت هوشیاری را به‌کار برند و آمادگی لازم را برای برخورد و رویارویی در زمان مناسب و هنگام بروز و ظهور حوادث هرگز از دست ندهند و بدانند که اگر آنها در خواب فراموشی فرو روند، دشمن هرگز غافل نخواهد ماند (محمدی ری شهری، ۱۳۷۹: ۷۵).

از این‌رو باید گفت هوشمندی فردی که می‌خواهد مدیر شود در برابر فتنه‌انگیزی‌ها همچون آبی بر آتش است که تمام توطئه‌ها و نیرنگ‌های افراد سودجو را نقش بر آب خواهد نمود. امام علی (ع) در این خصوص به ابوموسی اشعری می‌فرماید: آنچه بدان یقین و علم نداری رها کن، زیرا انسان‌های بدسیرت و سودجو با گفتارهای نادرست و خلاف واقع خویش به‌سوی تو می‌شتابند تا تو را از مسیر حقیقی و اصولی خارج کنند (نهج البلاغه، نامه ۷۸). همچنین می‌فرماید: از نشانه‌های [پایداری] دولت بیداری برای مراقبت از کارهاست. و نیز می‌فرماید: از فطانت (زیرکی) است بیداری برای ادای حقوق شهروندان و تغافل از ستم آنان بر تو و نیز از نشانه‌های پایداری (دولت) کمی غفلت از کارهاست (محمدی ری شهری، ۱۳۷۹: ۶۳۷).

از این‌روست که کارمندان و مدیران باید با هوشیاری کامل بر سر مسئولیت‌ها و وظایف خویش حاضر شوند تا سودجویان از غفلت و بی‌توجهی آنان سوءاستفاده نکنند و هوشیاری آنان را باید مسئولین قبل از انتصاب ایشان به عنوان مدیر تحت نظر داشته باشند.

۳. تجربه کاری

یک فرد قبل از اینکه مدیر شود باید تجربه کافی به دست آورده باشد تا بتواند از آن در جهت مطلوب استفاده کند، نه آنکه در زمان مدیریت تازه به کسب تجربه پردازد. زیرا تجربه کاری از مهمترین عناصر موفقیت مدیران و کارکنان در امور است و کسانی که تجربه کافی کسب می‌کنند و از آن بدرستی بهره می‌گیرند، به راحتی می‌توانند بر بسیاری از مشکلات و نابسامانی‌ها چیره گردند و برعکس کسانی که فاقد تجربه‌اند در رویارویی با مشکلات و نابسامانی‌ها، دچار تزلزل و آشفتگی می‌شوند. علی (ع) نیز به صراحت تجربه را بخشی از راز موفقیت معرفی کرده و می‌فرماید: «و من التوفیق حفظ التجربة؛ نگهداری تجربه بخشی از موفقیت است» (نهج البلاغه، حکمت ۲۱۱). همچنین می‌فرماید: «ثمرة التجربة حسن الاختيار؛ نتیجه تجربه، نیکویی اختیار است» (همان، حکمت ۱۸۱) و می‌فرماید: «من كثرت تجرّبة قلت غرّة؛ هر که تجربه‌اش بسیار باشد، فریب خوردن او اندک شود» (همان، ۲۴۵). میزان تجربه بر میزان قوت و پختگی تصمیم‌گیری و عمل درست تأثیری به سزا دارد. علی (ع) می‌فرماید: «رأى الرجل على قدر تجرّبة؛ رأی و اندیشه انسان به قدر تجربه اوست» (همان، حکمت ۴۷).

امیرالمؤمنان (ع) پس از خاتمه جریان حکمیت و شنیدن ماجرای حکمین در خطبه‌ای یادآور شد کسانی که نظر دانایان باتجربه را نمی‌پذیرند جز ندامت و پشیمانی نتیجه نمی‌گیرند: «أما بعد فانّ معصية الناصح الشفيق العالم المجرب تورث الحسرة و تعقيب الندامة و قد كنت امرتكم في هذه الحكومة امری و نخلت لكم

محزون رأیی لو کان یطاع لقصیرامة؛ اما بعد نافرمانی از دستور نصیحت‌کننده مهربان دانا و باتجربه باعث حسرت می‌شود و پشیمانی به دنبال دارد. من در داوری حکمین فرمان خود را ابلاغ کردم و شیره حق و جان مطلب را عرضه کردم. اگر اطاعت می‌کردید به این روز گرفتار نمی‌شدید» (همان، خطبه ۳۵). در میان سخنان امام علی (ع) آثار و برکات متعددی برای به‌کارگیری درست و بجا از تجارب و دستاوردهای گران‌قیمت برای صاحبان تجربه مطرح گردیده که عبارتند از:

- ادب و نزاکت «برای ادب و وقار آدمی تجربه کافی است» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۰: ۴/۵۷۰).
 - انتخاب دقیق «محصول تجربه، انتخاب درست و نیکوست» (همان، ۳/۳۲۷).
 - گول نخوردن «کسی که تجربه‌اش اندک است، گول خواهد خورد» (همان، ۵/۱۸۵).
 - دوراندیشی «کسی که تجربه می‌اندوزد، دوراندیشی وی افزون می‌گردد» (همان، ۵/۲۰۳).
 - رأی استوار «انسان با تجربه دارای استوارترین دیدگاه در میان مردم است» (همان، ۲/۴۰۸).
 - ارزش و اعتبار «تجربه، اعتبار و منزلت برای انسان پدید می‌آورد» (همان، ۱/۲۷۸).
- پس شایسته است فردی که می‌خواهد مدیریت را بدست گیرد، دارای تجربه کافی برای اداره امور باشد.

۴. راستگویی و راست‌کرداری

در سیره مدیریتی امیرالمؤمنین علی (ع)، صراحت و صداقت از جمله برجسته‌ترین ویژگی‌هایی است که مدیران باید دارا باشند. بر اساس همین اخلاق سیاسی بود که چون آن حضرت (ع) زمام امور را به دست گرفت، در نخستین خطبه خود با مردم چنین گفت: «ذمّتی بما اقول رهینه و انا به زعیّم؛ پیمان من بدانچه می‌گویم در گرو است و به درستی گفتارم متعهد و متکلفم» (همان، خطبه ۱۶).

همواره در طول تاریخ می‌بینیم که بسیاری از سیاستمداران برای رسیدن به قدرت و در دست گرفتن زمام امور به مردم وعده‌های دروغ داده و از این راه آنان را فریفته‌اند؛ همانند عثمان که در شورای شش نفره وعده داده بود به سنت پیامبر (ص) و سیره شیخین عمل کند، اما بعد از آنکه به خلافت رسید همه وعده‌های خویش را زیر پا گذاشت و نه تنها به سنت پیامبر (ص) عمل نکرد که به سیره ابوبکر و عمر نیز وفادار نماند. لیکن امام علی (ع) هیچ‌گاه وعده‌های دروغ نداد و حتی در همان شورای شش نفره با قاطعیت گفت: من به سنت پیامبر (ص) و سیره خود عمل می‌کنم. او نیز همچو عثمان می‌توانست وعده‌های کاذب بدهد و بعد عمل نکند، ولی چنین نکرد. حتی در زمان بیعت مردم با او نیز با صراحت بیان داشت که برای رسیدن به خلافت دروغ نخواهد گفت و از صراط حق منحرف نخواهد شد و در همان روزی که قرار بود با ایشان بیعت کنند، فرمود: به خدا سوگند به اندازه سر سوزنی حقیقت را پنهان نکردم و هیچ نوع دروغی نگفتم.

حضرت (ع) با شجاعت تمام همه اموری را که قطعاً مخالفت‌های بسیاری را برمی‌انگیخت، در همان آغاز بیعت مردم با خود، بیان داشت و برای رسیدن به خلافت و به‌دست آوردن دل مخالفان خویش حتی دروغ مصلحت‌آمیز نگفت (رشاد، ۱۳۸۰: ۵۵/۱۰).

علی (ع) که در کوره حوادث و جنگ‌ها پخته شده بود، به خوبی می‌دانست که اگر به نیرنگ متوسل شود به ظاهر می‌تواند جهان اسلام را مطیع خویش سازد و با سابقه‌ای که داشت هیچ مخالفی نمی‌توانست در برابرش قد علم کند، اما به این کار تن نداد و می‌فرمود: «لو لا التقی لکنت ادهی العرب؛ اگر تقوای الهی مانع نبود از همه اعراب زیرک‌تر و سیاستمدارتر بودم» (ارفع، ۱۳۷۰: ۸۸). همچنین می‌فرماید: «یا ایها الناس لو لا کراهیة الغدر من ادهی الناس؛ ای مردم اگر زشتی نیرنگ نبود من از همه مردم زیرک‌تر بودم» (سبحانی، ۱۳۶۶: ۲۰۱) و درباره تفاوت خود با معاویه می‌فرماید: «به خدا سوگند معاویه زیرک‌تر از من نیست، اما او فریبکاری و زشت‌کاری می‌کند و اگر زشتی مکر و نیرنگ نبود من از همه مردم زیرک‌تر بودم» (رشاد، ۱۳۸۰: ۵۶/۱۰).

از این‌رو امام علی (ع) در کلام و سیره خود به ما می‌آموزد که کسی که می‌خواهد مدیر شود باید در گرو پیمان خویش با مردم بماند و بدان چه گفته پایبند باشد و هرگز از صداقت و صراحت دور نگردد.

۵. نظم و وجدان کاری

یکی از ویژگی‌هایی که امام علی (ع) از شرایط احراز مدیریت می‌داند، نظم و انضباط نیرومند است (ابن حنبل، ۱۴۰۳ق: ۲/۶۸۳). ایشان خود بسیار دقیق و منظم بود و به همگان به‌ویژه فرمانداران و مأموران خویش دستور می‌داد که

کارهای خویش را به موقع انجام دهند و برنامه دقیق و منظم برای انجام کارهایشان داشته باشند. امام علی (ع) برای اینکه از وقت موجود بیشترین استفاده را برده و لحظه‌ای را تلف نکند، کارهای خود را براساس برنامه‌ای دقیق انجام می‌داد. امام باقر (ع) در بیان برنامه کاری ایشان می‌فرماید: برنامه‌ی کاری علی (ع) چنین بود که هنگامی که نماز صبح را به‌جا می‌آورد، پیوسته مشغول تعقیبات نماز بود تا اینکه خورشید طلوع کند. زمانی که خورشید طلوع می‌کرد، فقیران و بینوایان و سایر مردم نزد وی جمع می‌شدند و به آنها فقه و قرآن می‌آموخت و برای او وقت مشخصی بود که از این جلسه برمی‌خاست (ابن ابی الحدید، ۱۳۸۷ق: ۴/۱۰۹).

امام (ع) در عهدنامه مالک اشتر برای حفظ نظم و انجام کارها در وقتش سفارش می‌کند: کار هر روز را در همان روز انجام ده، زیرا هر روز کار ویژه خود را دارد و از شتاب در مورد کارهایی که زمانشان نرسیده یا سستی در کارهایی که امکان انجام آنها فراهم است یا لجاجت در اموری که مبهم است یا سستی در کارها هنگامی که آشکار است، برحذر باش و هر کاری را در جای خود و به موقع انجام بده. همچنین در نامه‌ای به مأموران مالیات می‌فرماید: از تأخیر در کار و دور ساختن خیر بپرهیزید، زیرا موجب پشیمانی خواهد شد. در وصیت مبارک خود به امام حسن (ع) و امام حسین (ع) نیز پس از ضربت خوردن می‌فرماید: شما و تمام فرزندان و خانواده‌ام و کسانی که پیام من به آنان می‌رسد را به پروای الهی و نظم در کارهایتان توصیه می‌کنم» (رشاد، ۱۳۸۰: ۱۰/۵۹).

همچنین وجدان کاری امام علی (ع) به گونه‌ای بود که از لحظه لحظه اوقات خود بهره می‌گرفت و هیچ فرصتی ولو اندک را برای ارائه یک کار مفید از دست نمی‌داد؛ مانند آنچه که از ایشان در طی جریان جنگ خیبر شاهدیم. ایشان در مقطعی از این جنگ، بدلیل بیماری شدید چشم قادر به حضور در میدان نبرد نبود، ولی وجدان کاری در چنین حالتی هم اجازه بیکاری و آسایش را به ایشان نداد. وقتی که اصحاب در جستجوی امام (ع) برآمدند، ایشان را مشاهده کردند که با همان چشم درد، به آسیاب رفته و مشغول آسیاب کردن شده است (ابن حنبل، ۱۴۰۳ق: ۲/۶۸۳).

۶. قاطعیت توأم با مدارا

یکی دیگر از شرایطی که مدیر قبل از قبول مسئولیت باید دارا باشد، وجود قاطعیت در نفسش است؛ چرا که انسان پیوسته میان دو حد افراط و تفریط در نوسان است و آسیب‌هایی که در مسیر زندگی می‌بیند عمدتاً از عدم اعتدال ناشی می‌شود. سیاست‌ها، رفتارها و عملکردها در صورتی شخص را به سوی اهداف فطری هدایت می‌کند که تابع اعتدال باشد و به افراط و تفریط کشیده نشود. پس بهترین مدیر، فردی معتدل است که در او سختی و نرمی بیش از اندازه نباشد؛ چنانکه امام علی (ع) نیز دارای چنین خصوصیتی بود و دیگران را نیز به مسیر اعتدال هدایت می‌کرد. رفتار ایشان نمونه والای قاطعیت و مدارا بود. از دیدگاه امام (ع) کسی که می‌خواهد کارگزار شود باید در عین قاطعیت از مدارا و رفق نیز برخوردار باشد. ایشان خشونت مطلق را آفت مدیریت می‌داند، همان‌گونه که نرمش بی‌حساب و سهل‌انگاری در حق-گزاری در اداره امور مردم را زیانبار تلقی می‌کند. از نگاه امام (ع) مدیری

موفق است که میان قاطعیت و رأفت و نرمش و شدت جمع کند و هر جا که نیاز به قاطعیت و شدت شد آن را اعمال کند و کوتاه نیاید و اگر موقعیت نرمش طلبید و کارساز بود از به کارگیری آن سر باز نزند (محمدی ری شهری، ۱۳۷۹: ۴۴).

البته چنان نیست که نرمی بیش از حد ستودنی باشد، بلکه همان‌گونه که تندی و سخت‌گیری بر ارباب رجوع نادرست تلقی می‌گردد، نرمی‌های نامتعادل و برخوردهای مهربانانه بیش از حد متعارف آفت‌بار و مورد مذمت آموزه‌های دینی است (عطاران طوسی، ۱۳۸۶: ۱۱۰). قاطعیت در عین مدارا و شدت در عین نرمش، سیاست علوی است تا سرکشان، سرکش‌تر نشوند و امیدواران مبتلا به یأس نگردند (محمدی ری شهری، ۱۳۷۹: ۴۴).

امام علی (ع) در مورد اهمیت این مسأله در نامه‌ای خطاب به عبدالله بن عباس، استاندار بصره، چنین می‌فرماید: «میان‌ه‌رو باش و از زیاده‌روی دست بردار» (نهج البلاغه، نامه ۲۱). همچنین امام صادق (ع) در منشور مدیریتی خویش به عبدالله نجاشی، والی اهواز، می‌نویسد: با مردم مدارا کن و در برابر آنها تانی و خویشان‌داری به خرج ده و خوش برخورد باش و در مسیر تحقق این هدف از خویش نرمی نشان ده، ولی به دور از ضعف و خودباختگی و شدت و قاطعیت داشته باش، لیکن فارغ از خشونت و تندی مفرط. بنابراین کمال آدمی در این است که نه تندخو باشد و نه بسیار نرم‌خو، بلکه معتدل و میان‌ه‌رو باشد (عطاران طوسی، ۱۳۸۹: ۱۱۰).

۷. انتقادپذیری

از دیگر شرایطی که یک مدیر قبل از رسیدن به مدیریت باید دارا باشد، این است که فردی انتقادپذیر باشد؛ زیرا مطمئن‌ترین و مؤثرترین عامل برای کنترل قدرت مدیران، حضور پویا و آگاهانه همراه با احساس مسئولیت و دلسوزی و مراقبت دائمی و نقد و ارزیابی همیشگی و پیگیرانه اعمال و رفتار مدیران و مسئولان توسط مردم و زیردستان است. آدمی چه بسا در اثر حبّ نفس، از توجه و انتقاد دیگران به خود رنجیده‌خاطر شود، چراکه آن را نشانه نوعی شکست می‌پندارد، حال آنکه اگر خردمندانه و واقع‌بینانه بنگرد، خواهد یافت که همان «حب ذات» او را به نقدهایی دعوت می‌کند که از روی خیرخواهی و نیکاندیشی بر وی وارد می‌شود. حضرت علی (ع) با آنکه معصوم بود، اما همواره مردم را به انتقاد از عملکرد خویش، فرا می‌خواند و تشویق می‌کرد و با باز گذاشتن راه انتقاد در مدیریت خویش به همگان نشان می‌داد که گمان نکنند امام آنان دوست دارد که از او تعریف و ستایش بشود و تصوّر نکنند هر که چاپلوسی و تملق بیشتر نمود، نزد او مقرب‌تر است.

پس اصل انتقادپذیری یکی از شرایط احراز مدیریت در سیره سیاسی علوی است؛ چرا که انتقاد از رفتار و شیوه مدیریتی مدیران باعث رشد سازمانی و بهبود کیفیت عملکرد آنان می‌گردد. امام علی (ع) در این مورد می‌فرماید: هرگز گمان مبرید درباره سخن حقی که به من پیشنهاد داده و گفته‌اید، کندی می‌ورزم (یا ناراحت می‌شوم)، و نه اینکه خیال کنید در پی بزرگ ساختن خویشتم، زیرا کسی که شنیدن حق یا عرضه داشتن عدالت به او برایش مشکل باشد، عمل به آن برای وی مشکل‌تر است. از گفتن سخن حق یا مشورت عدالت‌آمیز خودداری نکنید، زیرا من خویشتم را مافوق آنکه

اشتباه کنم، نمی‌دانم و از آن در کارهایم ایمن نیستم، مگر خداوند مرا حفظ کند. حضرت (ع) با توجه به اینکه نقد سازنده می‌تواند بسیاری از انحراف‌های مدیران را اصلاح کند و جامعه را به سوی ترقی و تکامل پیش ببرد، تأکید فراوانی بر انتقاد سازنده داشته و به مالک اشتر می‌فرماید: از میان رعیت‌ها افرادی را که در گفتن حق از همه صریح‌ترند و به آنچه خداوند برای اولیایش دوست نمی‌دارد به تو کمتر کمک می‌کنند، مقدم بدار، خواه موافق میل تو باشند یا نه. همچنین در سفارش به کارگزاران خویش می‌فرماید: برگزیده‌ترین مردم نزد تو باید کسی باشد که عیب تو را به تو هدیه و تو را به نفست یاری کند (رشاد، ۱۳۸۰: ۱۰ / ۷۱).

همچنین می‌فرماید: دوست‌داشتنی‌ترین مردم نزد تو باید کسی باشد که تو را به کاری راه برد که استوارت سازد و عیب‌هایت را بر تو آشکار سازد (حکیمی، ۱۳۷۹: ۴۸) و در مقابل می‌فرماید: باید بدترین و خطاکارترین افراد نزد تو کسی باشد که بیشتر با تو مماشات می‌کند و عیب تو را می‌پوشاند (عمادزاده، ۱۴۰۱ق: ۱۰۸). در سیره علوی همواره راه نصیحت و انتقاد باز بود و حضرت (ع) در دوران ۲۵ ساله زمامداری خلفای سه‌گانه بارها به آنها پند می‌داد و به کارهای خلافشان به شدت انتقاد می‌کرد و راه خیر و صلاح را به آنان نشان می‌داد.

حضرت (ع) انتقاد خیرخواهانه را سازنده می‌دانست، اما هشدار می‌داد که این انتقاد و عیب‌نمایی مدیران نباید به مخالفت و تمرد و عدم اطاعت از مدیران حق و عادل منجر گردد، زیرا نتیجه مخالفت بی‌اساس و انتقاد مغرضانه، فساد جامعه و عدم توانایی مدیر عادل بر مدیریت صحیح و رشد جامعه است و خود آفتی اجتماعی خواهد بود؛ از این رو می‌فرماید: «آفة الرعیة خالفة القادة»؛ آفت جامعه مخالفت با مدیران است (محمدی ری شهری، ۵۰). بسیاری از ناکامی‌های مدیریت‌های عادل و صالح نتیجه مخالفت‌های بی‌اساس و خلاف حق است، زیرا اگر دستورها و قوانین و رهنمودهای مدیران اجرا نشود یا توجیه

و تأویل گردد و هر کس به دلخواه و تشخیص خویش عمل کند، هیچ چیز ثبات نخواهد داشت و تواناترین مدیران نیز در اداره امور به بن بست می‌رسند. همچنین ملاحظه سیره علوی در برخورد هوشمندانه با انتقادات و اعتراضات سه جریان عمده سیاسی مخالف خود «ناکثین»، «فاسطین» و «مارقین» نشان می‌دهد که اگر حضرت (ع) به صورت رسمی و عملی از مردم می‌خواست تا انتقاد خود را با صراحت بیان کنند، لیکن به افراد قدرت طلب و کینه‌توز و توطئه‌گر اجازه نمی‌داد برای رسیدن به مقاصد سیاسی خود به بهانه انتقاد هر آنچه می‌خواهند انجام دهند.

۸. آینده‌نگری و دوراندیشی

یکی دیگر از شرایط مدیر آینده‌نگری و دوراندیشی است و فردی که می‌خواهد بر مسند مدیریت بنشیند، نباید هرگز از نگرش به آینده غفلت ورزد؛ زیرا او زمانی می‌تواند در مسیر حرکت، با شتاب بیشتر و اشتباه کمتر، روح آرام‌تر و امید بیشتر به موفقیت دست یابد که آینده را لحاظ کرده و برای آن برنامه‌ریزی مناسب داشته باشد. حضرت علی (ع) در این خصوص می‌فرماید: «فانما البصیر من سمع فتفکر و نظر فابصر؛ چشم دل انسان خردمند (آینده‌نگر) پایان کارش را می‌بیند و نشیب و فراز خویش را می‌شناسد» (نهج البلاغه، خطبه ۱۵۳). فردی که آینده‌نگر و دوراندیش نباشد بدون دید وسیع و در نظر گرفتن آینده برنامه‌ریزی می‌کند و همین باعث ایجاد مشکلاتی می‌شود که برایش قابل پیش‌بینی نیست، در نتیجه ناکام از دستیابی به اهدافش خواهد بود.

۹. ساده‌زیستی و عدم رفاه‌طلبی

یکی دیگر از شرایطی که فرد برای رسیدن به مدیریت باید دارا باشد، عدم رفاه‌طلبی و ساده‌زیستی می‌باشد؛ چنانکه با بررسی تحلیلی زندگی پیامبران و اولیای الهی می‌بینیم که آنان نیز در حداقل زندگی و معیشت به سر می‌بردند

و هرگز چشم‌داشتی به مال دنیا و تنعم آن نداشتند و از این‌رو توانستند رهبری و مدیریت جامعه را با همدلی با عموم جامعه به‌درستی در دست گیرند. علی (ع) نیز چه در گفتار و چه در کردار الگوی کامل فرهنگ ساده‌زیستی بود. اگرچه نمی‌توان همه زیبایی‌هایی را که در ساده‌زیستی ایشان نهفته بود به تصویر کشید ولی ساده‌زیستی حضرت علی(ع) را در مواردی چون ازدواج نمونه ایشان با یگانه دخت پیامبر (ص)، استفاده از غذای ساده، پرهیز از سکونت در خانه‌های مجلل، استفاده از فرش‌های ساده، ساده‌پوشی و ... می‌توان مشاهده نمود. ساده‌زیستی و ساده‌پوشی امام علی (ع) از سویی نوعی همدردی با فقیران محسوب می‌شد و از سوی دیگر سرمشقی بود برای اصلاح روحیه اشرافی‌گری و خوشگذرانی که طبقه ثروتمند در سالیان دراز گذشته بدان خو کرده بود (کلینی، ۱۴۰۱ق: ۵/۶۵).

«زهد» همان کوتاهی آرزو و شکر و سپاس در برابر نعمت و پارسایی در برابر گناه است (نهج البلاغه، نامه ۸۱) و به معنای فقر و ناداری نیست، بلکه به معنای دل‌نبستن به دنیاست و به کسی زاهد گفته می‌شود که با امکان استفاده از نعمت‌های دنیایی و بهره‌مند شدن از آنها، زهد بورزد. کارگزاری قدرت و بیت‌المال را در اختیار دارد، زهدش باارزش و سازنده است. کارگزار زاهد می‌تواند با زندگی ساده برای دیگران الگو باشد؛ چنانکه حضرت (ع) با آنکه در رأس مدیریت بود، زندگی زاهدانه‌ای داشت و هدایایی که برایش می‌آوردند به مردم می‌داد و می‌گفت: «من از دنیای شما دو جامه و دو قرص نان بسنده کردم، در حالی که می‌توانستم غذای خود را از عسل مصفی و مغز گندم قرار دهم و از پارچه ابریشم استفاده کنم» (همان، نامه ۴۵). ایشان هیچگاه زهد را به معنای ترک زندگی و گوشه‌نشینی نمی‌دانست و زمانی که عاصم بن زیاد زن و فرزند خود را رها کرد و به عبادت پرداخت و مدعی شد که به امیرالمؤمنین (ع) اقتدا کرده است، حضرت (ع) به او فرمود: «وای بر تو،

من چون تو نیستم، چرا که خداوند بر رهبران حق واجب کرده خود را با مردم تهیدست برابر نهند تا تهیدست را اندوه و فقرش به هیجان نیاورد و هلاک نسازد» (محمدی ری شهری، ۱۳۷۹: ۸۵).

همچنین روایت شده است که امام علی (ع) عثمان بن حنیف را به خاطر رفتن به میهمانی یکی از اشراف سخت توبیخ کرد و ضمن گلایه از او که کارگزار خویش است فرمود: «... گمان نمی‌کردم مهمانی مردمی را بپذیری که نیازمندان آنها با ستم محروم شده و ثروتمندان بر سر سفره دعوت شده‌اند. اندیشه کن در کجایی و بر سر کدام سفره می‌خوری، پس از آن غذایی که حلال و حرام بودنش را نمی‌دانی دور بیفکن» (نهج البلاغه، خطبه ۲۰۹).

از دیدگاه امام علی (ع) کسی که می‌خواهد زمام امور را بدست گیرد، حتی از مال حلال هم نباید ثروت بیاندوزد. حکمت این مسئله در بیان امیرالمؤمنین (ع) بهتر روشن می‌شود که فرمود: «ان الله فرض علی ائمه العدل ان یقدروا انفسهم بضعفه الناس، کیلا یتبیغ بالفقیر فقره؛ خداوند بر پیشوایان حق واجب کرده که خود را با مردم ناتوان همسو کنند تا فقر و نداری، تنگدست را به هیجان نیاورد و به طغیان نکشانند» (همان).

۱۰. سعه صدر

یکی دیگر از شرایط مهم برای قبول مسئولیت، داشتن سعه صدر است. کسی که دارای سعه صدر است از گشادگی روح و همتی عالی و اندیشه‌ای بلند برخوردار است. سعه صدر موجب دوراندیشی و واقع‌نگری مسئولان و مدیران می‌شود و اگر مدیری فاقد این خصلت باشد از عهده بسیاری از مشکلات و نارسایی‌ها برنمی‌آید و شایستگی رهبری و مدیریت افراد را ندارد. سعه صدر به قدری مهم است که حضرت علی (ع) آن را ابزار حکومت و مدیریت دانسته و می‌فرماید: ابزار ریاست سعه صدر است (همان، حکمت ۱۷۶). همچنین خطاب به کمیل به زیاد می‌فرماید: به‌درستی که این دل‌ها

ظرف‌هایی هستند که بهترین آنها دلی است که ظرفیت و گنجایش آن برای خوبی‌ها بیشتر است.

بصیرت نورانی است که اندیشه انسان در نتیجه شرح صدر پیدا می‌کند و نقش اساسی در تصحیح برخوردهای اجتماعی او دارد. یکی از نشانه‌های سعه صدر، حلم و بردباری است. امام علی (ع) می‌فرماید: انسان صبور پیروزی را از دست نمی‌دهد، هرچند زمان آن طولانی شود (همان، حکمت ۱۵۳). یکی دیگر از نمودهای سعه صدر، مقاومت در برابر ناملایمات و سختی‌هاست. حضرت علی (ع) در این خصوص در نامه ۵۳ خطاب به ماک اشتر می‌فرماید: پس برای مشاغل کلیدی از میان افراد خود کسی را انتخاب و مسئول بنما که در برابر دشواری‌ها و پیش‌آمدهای سخت و تلخ استوار باشد و مصیبت‌های بزرگ وی را از پا نشانند. فردی باشد که بر اثر ضعف و ناتوانی دیگران بر او ضعف و ناتوانی غالب نگردد و بر اثر بی‌خیالی دیگران بی‌تفاوت نگردد. یکی دیگر از علائم سعه صدر، قدرت و توان تحمل افکار مخالف است. هر که دارای این ویژگی باشد در جان نیروها نفوذ کرده و به قدرت والایی دست می‌یابد. از این‌رو هر کس که قرار است رهبری گروهی را به عهده بگیرد باید خود را برای رویارویی و تحمل اندیشه‌ها و افکار گوناگون مهیا کند.

نتیجه‌گیری

با توجه به کلام و سیره علوی می‌توان نتیجه گرفت که خودسازی، هوشیاری، تجربه کاری، راست‌گویی و راست‌کرداری، نظم و وجدان کاری، قاطعیت توأم با مدارا، انتقادپذیری، آینده‌نگری و دوراندیشی، ساده‌زیستی و سعه صدر از اهم شرایط و ویژگی‌های یک مدیر موفق و کارآمد است، چنانکه بتواند به‌درستی به نقش و وظایف خویش عمل نماید و سازمانی پویا و موفق تشکیل داده و دچار آفات و مشکلات و چالش‌ها نگردد.

فهرست منابع

۱. نهج البلاغه
۲. آمدی تمیمی، عبدالواحد، غرر الحکم و درر الکلم، جلال الدین محدث اموری، تهران، جامعه، ۱۳۶۰.
۳. ابن ابی الحدید معتزلی، عبدالحمید بن محمد، شرح نهج البلاغه، محمد ابوالفضل ابراهیم، بیروت، دارالاحیاء التراث، ج ۱۳، ۱۳۸۷ق.
۴. ابن حنبل، احمد بن محمد، فضائل الصحابه، محمد عباس، مکه، ام القری، ۱۴۰۳ق.
۵. ارفع، کاظم، سیره عملی اهل بیت حضرت علی (ع)، تهران، فیض کاشانی، ۱۳۷۰.
۶. جعفری، محمد تقی، حکمت اصول سیاسی، تهران، بنیاد نهج البلاغه، ۱۳۶۹.
۷. حکیمی، محمود، امام علی (ع) انسان کامل، تهران، فرهنگ اسلامی، ۱۳۷۹.
۸. رشاد، علی اکبر، دانش نامه امام علی (ع)، ج ۱۰، تهران، پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی، ۱۳۸۰.
۹. سبحانی، جعفر، پژوهشی عمیق پیرامون زندگی علی (ع)، تهران: جان آرا، ۱۳۶۶.
۱۰. عطاران طوسی، علی اصغر، نقش و حقوق کارکنان در سازمان ها از دیدگاه امام علی (ع)، قم: بوستان کتاب، ۱۳۸۶.
۱۱. عمادزاده، حسین، زندگانی امیرالمؤمنین (علیه السلام)، ج ۱، تهران: مکتب القرآن، ۱۴۰۱ق.
۱۲. کلینی رازی، یعقوب بن اسحاق، الکافی، اکبر غفاری، بیروت: تعارف، ۱۴۰۱ق.
۱۳. محمدی ری شهری، محمد، سیاست نامه امام علی (ع)، مهدی مهریزی، قم: دارالحدیث، ۱۳۷۹.
۱۴. مکارم شیرازی، ناصر، «حقوق متقابل امام و مردم در نهج البلاغه در کاوشی در نهج البلاغه»، کنگره نهج البلاغه، دوره ۳، ۱۳۶۲.