

مدیریت علوی؛ تلفیق تعهد و تخصص در آموزه‌های نهج‌البلاغه

وحید عباسی^۱

چکیده

مدیریت به‌عنوان یکی از ارکان اساسی هر جامعه، نیازمند الگویی جامع و کارآمد است که بتواند ابعاد گوناگون نظری و عملی را پوشش دهد. در این میان، اندیشه‌های مدیریتی حضرت علی (ع) به‌ویژه در کتاب گران‌سنگ نهج‌البلاغه، می‌تواند الگویی بی‌بدیل برای مدیران جوامع اسلامی باشد. این مقاله با رویکردی تحلیلی-توصیفی، به بررسی مؤلفه‌های مدیریتی در سیره علوی می‌پردازد. یافته‌ها نشان می‌دهد که امیرالمؤمنین علی (ع) با تأکید هم‌زمان بر دو مؤلفه تخصص و تعهد در انتخاب کارگزاران، الگویی جامع از مدیریت ارائه داده‌اند که با نظریه‌های مدیریتی معاصر هم‌خوانی دارد. ایشان ضمن توجه به فرآیندهای مدیریتی همچون برنامه‌ریزی، سازماندهی و نظارت، بر مبانی ارزشی و اعتقادی خاصی تأکید می‌ورزند که وجه تمایز مدیریت اسلامی از سایر مکاتب مدیریتی است. این پژوهش با استناد به نامه‌ها و خطبه‌های نهج‌البلاغه، به ویژه نامه ۵۳ که منشور حکومتی امام علی (ع) به مالک اشتر است، اصول و معیارهای مدیریت علوی را تبیین نموده و نشان می‌دهد که این آموزه‌ها می‌تواند راهگشای مدیران در جوامع امروزی باشد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت علوی، نهج‌البلاغه، تعهد، تخصص، کارگزاران، اصول مدیریت اسلامی، نامه ۵۳.

^۱. کارشناس ارشد دیوان محاسبات کشور، v_h_abbasi@yahoo.com

مقدمه



جامعه به هر وسعتی که باشد - چه جمع چند نفره خانواده و چه یک اجتماع بزرگ مانند کشور - برای سامان‌یابی و پیشرفت در همه ابعاد، نیازمند مدیریتی است که بتواند در هر دو جنبه نظر و عمل، آن را اداره کرده و به سرمنزل مقصود برساند. مدیریت یک مدیر توانمند هم باید در عرصه تئوریک و ایده در سطح بالایی باشد و هم در عرصه اداره عملیاتی جامعه تحت نظارت خود کامل باشد (رضائیان، ۱۳۹۵؛ ۲۳). هر جامعه‌ای متناسب با سطح فرهنگ، توقع افراد و عوامل دیگر، مدیریت خاص خود را می‌طلبد که شاید به دلیل همین تناسب است که در جوامع شرقی و غربی، دین‌مدار و لائیک، نوع و مدل مدیریتی متفاوت است.

اهمیت مدیریت در جوامع بشری به حدی است که برخی صاحب‌نظران، عصر کنونی را «عصر مدیریت» یا «انقلاب مدیریت» نام نهاده‌اند. در این عصر، موفقیت سازمان‌ها و جوامع در گرو بهره‌گیری از مدیران لایق، کارآمد و آشنا به اصول و فنون مدیریت است (میرکمالی، ۱۳۹۴؛ ۱۵). پیتر دراگر، پدر مدیریت نوین، معتقد است که مدیریت عامل تعیین‌کننده در بقا و موفقیت سازمان‌هاست و هیچ جامعه‌ای نمی‌تواند بدون داشتن مدیران کارآمد، به توسعه و پیشرفت دست یابد (دراگر، ۱۳۸۸؛ ۴۵). از سوی دیگر، در جوامع اسلامی، مدیریت نمی‌تواند از ارزش‌های دینی و اخلاقی جدا باشد؛ چراکه دین اسلام برای تمامی شئون فردی و اجتماعی انسان برنامه دارد و مدیریت نیز از این قاعده مستثنی نیست.

بنابراین تحقیقات مدیریتی نباید صرفاً به یک سری کلی‌گویی و بیان فرضیه‌ها اکتفا کنند. حتی به نظر می‌رسد نباید فقط به توصیه‌های اخلاقی و یا صفات و ویژگی‌های فردی یک مدیر اشاره کنند، بلکه باید ارائه الگو نیز داشته باشند. حال که در بحث مدیریتی قائل به مدیریت اسلامی هستیم و آن را برگرفته از آیات قرآنی و گفتار و رفتار معصومین (ع) می‌دانیم، در پی ارائه الگویی تمام‌عیار از این مدل برتر، به شخصیت والای حضرت علی (ع) می‌رسیم که در هر دو جنبه تئوری و عملی، ملاک و معیار مناسبی برای بیان ویژگی‌های مدیریتی باشد (مکارم شیرازی، ۱۳۸۶؛ ج ۱، ۴۵).

نهج‌البلاغه که مجموعه‌ای از خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌های امام علی (ع) است، گنجینه‌ای ارزشمند از معارف اسلامی و انسانی به شمار می‌رود. این کتاب شریف، نه تنها از جنبه دینی و اعتقادی، بلکه از جنبه‌های اجتماعی، سیاسی و مدیریتی نیز حائز اهمیت فراوان است. بسیاری از پژوهشگران، نامه ۵۳ نهج‌البلاغه را که خطاب به مالک اشتر، فرماندار مصر نگاشته شده، «منشور حکومتی» یا «منشور مدیریت اسلامی» نام

نهاده‌اند (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۰؛ ۲۳). این نامه، مجموعه‌ای از اصول و معیارهای مدیریتی است که می‌تواند برای همه زمان‌ها و مکان‌ها راهگشا باشد.

مبانی نظری مدیریت

تعریف و مفهوم مدیریت

با گذری در کتاب‌ها و منابع رشته مدیریت به تعاریف مختلفی از این علم برمی‌خوریم که برآیند مشترک همگی آنها شاید این تقسیم و تعریف هانری فایول باشد که در فرایند مدیریت پنج وظیفه اساسی را می‌توان در نظر گرفت: برنامه‌ریزی، سازماندهی، فرماندهی، هماهنگی، کنترل و نظارت (علاقه‌بند، ۱۳۸۳؛ ۱۷). البته مجموعه عوامل مذکور را می‌توان این‌گونه نیز خلاصه نمود که فرایند مدیریت ترکیبی از دو فاکتور است: تصمیم‌گیری که همان برنامه‌ریزی است، و اجرای تصمیم که شامل سازماندهی، رهبری (فرماندهی و هماهنگی) و کنترل می‌شود.

مدیریت هنر و فنی است که می‌تواند سلايق و قابلیت‌های فردی جدا از هم را با یک سازماندهی و از پی آن کنترل و نظارت دقیق و حساب‌شده به یک همکاری برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین‌شده و به منظور پیشرفت یک جامعه تبدیل کند و شاید بزرگ‌ترین درماندگی انسان، ناتوانی در دستیابی به همکاری و تفاهم با دیگران باشد (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۶؛ ۱۱). از دیدگاه استیفن رابینز، مدیریت عبارت است از «هماهنگی منابع انسانی و مادی برای تحقق اهداف سازمانی» که این هماهنگی از طریق انجام وظایف برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل صورت می‌گیرد (رابینز و کولتر، ۱۳۹۴؛ ۲۸).

تعریف مدیریت اسلامی

مدیریت اسلامی را می‌توان «هنر و علم به کارگیری مؤثر و بهینه منابع مادی و انسانی بر اساس ارزش‌ها و آموزه‌های اسلامی برای نیل به اهداف فردی و اجتماعی در جهت رضایت الهی» تعریف کرد (نخعی، ۱۳۹۰؛ ۶۷). در این تعریف، علاوه بر تأکید بر کارایی و اثربخشی، توجه به ارزش‌های دینی و الهی نیز مد نظر است. برخی دیگر از صاحب‌نظران، مدیریت اسلامی را «فرایند هماهنگی فعالیت‌های فردی و گروهی در پرتو تعالیم قرآن و سنت برای دستیابی به اهداف مادی و معنوی» تعریف کرده‌اند (طباطبایی، ۱۳۸۷؛ ۵۴).

آیا ویژگی‌های مدیریت در اسلام با آنچه که در قبل اشاره شد متفاوت است؟ به نظر می‌رسد که کلیات مدیریت چه در جوامع اسلامی و چه در جوامع غیراسلامی یکسان باشد و شاکله اصلی آن، همان عوامل یعنی برنامه‌ریزی تا کنترل و نظارت است؛ اما از آنجا که مبانی عقیدتی و ارزش‌های هر جامعه با جامعه دیگر متفاوت است، پس بنابراین باید مدیریت اسلامی، مبانی خاص خود را هم دارا باشد (قرائی، ۱۳۸۸؛ ۳۲). به عبارت دیگر، تفاوت مدیریت اسلامی با سایر مکاتب مدیریتی، نه در اصول فنی و تخصصی، بلکه در مبانی ارزشی، اهداف غایی و نوع نگاه به انسان و جامعه است.

پیشینه پژوهش درباره مدیریت علوی

پژوهش‌های متعددی درباره مدیریت علوی در نهج‌البلاغه انجام شده است. دلشاد تهرانی (۱۳۸۰) در کتاب «دولت آفتاب» به تفصیل به اصول و معیارهای مدیریتی در سیره امام علی (ع) پرداخته است. وی در این کتاب، با بررسی خطبه‌ها و نامه‌های نهج‌البلاغه، بیش از ۵۰ ویژگی برای مدیران از منظر امام علی (ع) استخراج کرده است. قوچانی (۱۳۷۴) نیز در «فرمان حکومتی پیرامون مدیریت» نامه ۵۳ نهج‌البلاغه را از منظر مدیریتی تحلیل کرده و آن را به عنوان یک سند جامع مدیریتی معرفی نموده است.

همچنین پژوهش‌های جدیدتری مانند تحقیق جباری و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی تطبیقی مؤلفه‌های مدیریت علوی با نظریه‌های نوین مدیریت پرداخته‌اند. این پژوهش نشان می‌دهد که بسیاری از اصول مطرح شده در مدیریت علوی، مانند مشورت، نظارت، عدالت محوری و شایسته‌سالاری، با نظریه‌های معاصر مدیریت مانند نظریه رهبری تحول‌آفرین، مدیریت مشارکتی و مدیریت مبتنی بر ارزش‌ها همخوانی دارد. پژوهش فروهر و همکاران (۱۳۹۶) نیز با عنوان «الگوی مدیریتی امام علی (ع) در نامه ۵۳ نهج‌البلاغه» به استخراج مؤلفه‌های مدیریتی از این نامه پرداخته و آن را با مدل‌های مدیریتی رایج مقایسه کرده است.

علی (ع) الگوی مدیریت اسلامی

آنچه در نهج‌البلاغه با عنوان مدیریتی به آن پرداخته شده است، شامل موضوعات متنوعی از جمله: ضرورت‌ها در مدیریت، ملاک‌های انتخاب مدیران، مدیریت خانوادگی، نظامی و سیاسی، سوءمدیریت، راه‌های ارزیابی مدیران، اخلاق و حالات معنوی مدیران، و روابط اجتماعی مدیران می‌باشد. امام علی (ع)

که در همه زمینه‌ها، الگویی کامل برای بشریت و مسلمانان به حساب می‌آید، در زمینه مدیریت جامعه به عنوان حاکم اسلامی نیز اسوه می‌باشند.

امام علی (ع) در مدت کوتاه حکومت خود (حدود پنج سال)، الگویی بی‌نظیر از حکومت داری و مدیریت اسلامی ارائه دادند. ایشان با تأکید بر عدالت محوری، شایسته‌سالاری، نظارت همگانی و پاسخگویی، نظامی را پایه‌ریزی کردند که می‌تواند برای همه اعصار الهام‌بخش باشد. با نگاهی به تاریخ و سیره زندگانی ایشان به‌خصوص در مدتی که مدیر و حاکم جامعه مسلمانان بودند و با غور در کتاب نهج‌البلاغه و گفتار حکمت‌آمیز حضرت، مبانی مدیریتی را می‌توان دریافت. حدود پنج سال حکومت حکیمانه امام، بهترین الگوی مدیریت اسلامی است، در کنار سخنان و نامه‌های ایشان که سرشار از مفاهیم دقیق و عالی انسانی و مدیریتی برای اداره جامعه اسلامی است (دشتی، ۱۳۸۴؛ ۲۵).

توجه هم‌زمان و توأمان حضرت علی (ع) به دو مقوله کارآمدی و صلاحیت و سلامت اخلاقی در انتخاب کارگزاران و مدیران حکومتی که منجر به دوام و ثبات نظام اسلامی و جامعه خواهد بود، از نکات اصلی در مدیریت علوی می‌باشد؛ چرا که در سایه مدیریت ناصالح و ناکارآمد است که عدالت زوال یافته و نظام دچار فروپاشی خواهد شد (نامه‌های ۵ و ۵۳ نهج‌البلاغه). امام علی (ع) در نامه ۵ به یکی از فرمانداران خود می‌نویسند: «به خدا سوگند، من از حاکم شدن تو بر مردم خوشحال نیستم، ولی چاره‌ای جز این نمی‌بینم. پس خدا را در نظر داشته باش و با مردم به نرمی رفتار کن». این عبارت نشان‌دهنده نگاه مسئولیت‌محور امام به مقوله مدیریت است.

ملاک‌های انتخاب مدیران در نگاه امام علی(ع)

بر اساس آموزه‌های نهج‌البلاغه، ملاک‌های انتخاب مدیران را می‌توان به دو دسته کلی تقسیم کرد: ملاک‌های تخصصی (کاردانی) و ملاک‌های ارزشی (تعهد). این تقسیم‌بندی که امروزه در دانش مدیریت تحت عنوان «شایستگی دوگانه» یا «دوگانگی شایستگی» شناخته می‌شود، نشان از عمق و جامعیت نگاه علوی به مقوله مدیریت دارد (جباری و همکاران، ۱۳۹۵؛ ۱۱۲). در ادامه، به تفصیل به بررسی هر یک از این ملاک‌ها می‌پردازیم.

ملاک‌های تخصصی و کاردانی در مدیریت علوی

مشورت و بهره‌گیری از خرد جمعی

یکی از مهمترین ملاک‌های تخصصی در مدیریت علوی، مشورت و بهره‌گیری از خرد جمعی است. امام علی (ع) در نامه ۵۳ نهج‌البلاغه به مالک اشتر می‌فرماید: «وَلَا تُدْخِلَنَّ فِي مَشُورَتِكَ بَخِيلًا يَعْدِلُ بِكَ عَنِ الْفَضْلِ وَ يَعِدُكَ الْفَقْرَ، وَلَا جَبَانًا يُضْعِفُكَ عَنِ الْأُمُورِ، وَلَا حَرِيصًا يُزَيِّنُ لَكَ الشَّرَّ بِالْجَوْرِ»؛ هرگز بخیل را در مشورت خود دخالت مده، که تو را از بخشش باز می‌دارد و از فقر می‌ترساند، و نه ترسو را که روحیه تو را برای انجام کارها تضعیف می‌کند، و نه حریص را که حرص و آز را با ستمکاری در نظرت زینت می‌دهد.

این بیان نورانی نشان می‌دهد که مشورت باید با افرادی صورت گیرد که از سلامت نفس و قدرت تشخیص برخوردارند. امام در این فراز، سه گروه را از مشورت استثنا می‌کند: بخیل، ترسو و حریص. هر یک از این گروه‌ها به دلیل ویژگی‌های شخصیتی خود، نمی‌توانند مشاوران مناسبی باشند. بخیل به دلیل تنگ‌نظری، ترسو به دلیل ضعف روحیه و حریص به دلیل زیاده‌خواهی، قادر به ارائه مشورت صحیح نیستند. در دانش مدیریت امروزی نیز مشورت به‌عنوان یکی از ابزارهای مهم تصمیم‌گیری و افزایش کیفیت تصمیمات شناخته می‌شود (استیفن رابینز، ۱۳۹۴؛ ۲۱۵). نظریه «مدیریت مشارکتی» که در دهه‌های اخیر مطرح شده، بر همین اصل تأکید دارد که مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، کیفیت تصمیمات و تعهد به اجرای آنها را افزایش می‌دهد.

توجه به حسن سابقه و شایسته‌سالاری

امام علی (ع) بر لزوم توجه به حسن سابقه و عدم به‌کارگیری مدیرانی که پیشتر با بدکاران همکاری داشته‌اند تأکید می‌کنند. در همان نامه می‌فرماید: «ثُمَّ انْظُرْ فِي أُمُورِ عُمَّالِكَ فَاسْتَعْمِلْهُمْ اخْتِبَارًا، وَلَا تَوَلَّهِمْ مُحَابَاةً وَ آثَرَةً... وَلَا تَقْبَلَنَّ فِي اسْتِعْمَالِ عُمَّالِكَ وَ أَمَنَاتِكَ شَفَاعَةَ أَحَدٍ إِلَّا شَفَاعَةَ الْأَمَانَةِ وَ الصَّلَاحِ»؛ در امور کارگزارانت بیندیش و آنان را پس از آزمایش به کار گمار، و از روی علاقه شخصی و بدون مشورت آنان را به کار مگیر... و در به کار گماشتن کارگزاران و امینان خود، شفاعت کسی را نپذیر جز شفاعت امانتداری و شایستگی.

این رویکرد با نظریه «شایسته‌سالاری» در مدیریت نوین همخوانی کامل دارد که تأکید می‌کند انتخاب مدیران باید بر اساس شایستگی‌های آنان صورت گیرد، نه روابط شخصی یا جناحی (مورهد و گریفین،

۱۳۹۳؛ ۱۸۷). شایسته‌سالاری به معنای گماردن افراد در مشاغل متناسب با توانمندی‌ها و شایستگی‌های آنهاست. امروزه بسیاری از سازمان‌ها برای اجرای شایسته‌سالاری، سیستم‌های ارزیابی و گزینش پیچیده‌ای طراحی کرده‌اند. امام علی (ع) قرن‌ها پیش بر این اصل تأکید کرده و آن را از مصادیق عدالت در مدیریت دانسته‌اند.

شناخت اقشار گوناگون اجتماعی

امام علی (ع) در نامه ۵۳ به لزوم شناخت اقشار مختلف جامعه تأکید می‌کند: «وَاعْلَمْ أَنَّ الرَّعِيَّةَ طَبَقَاتٌ لَا يَصْلَحُ بَعْضُهَا إِلَّا بِبَعْضٍ، وَلَا غِنَى بِبَعْضِهَا عَنْ بَعْضٍ»: بدان که مردم طبقات مختلفی هستند که هر یک فقط با دیگری اصلاح شود و هیچ‌یک از دیگری بی‌نیاز نیست. امام سپس به معرفی این طبقات می‌پردازد: سپاهیان، نویسندگان، قاضیان، کارگزاران، جزیه‌دهندگان (اهل ذمه)، بازرگانان و صنعتگران، و طبقه فرودست جامعه یعنی نیازمندان و تهیدستان.

این نگاه سیستمی به جامعه، یکی از اصول اساسی مدیریت در عصر حاضر است که بر شناخت ذی‌نفعان و توجه به نیازهای همه اقشار تأکید دارد (پارسیان و اعرابی، ۱۳۹۲؛ ج ۱، ۱۵۶). امام علی (ع) با این تقسیم‌بندی، نشان می‌دهند که مدیر باید شناخت کاملی از ساختار اجتماعی و نیازهای هر گروه داشته باشد و متناسب با آن، سیاست‌های خود را تنظیم کند. در مدیریت نوین، این اصل تحت عنوان «تحلیل ذی‌نفعان» شناخته می‌شود که یکی از ابزارهای مهم در برنامه‌ریزی استراتژیک به شمار می‌رود.

شجاعت و دلیری

امام در نامه ۵۳ درباره انتخاب فرماندهان نظامی می‌فرماید: «وَاصْطَفِ لِلْحَرْبِ مِنْ أَهْلِ الشَّجَاعَةِ وَالْبَأْسِ»: برای جنگ (و امور نظامی) از میان افراد شجاع و دلیر برگزین. قوچانی (۱۳۷۴، ص ۱۳۷) در تحلیل این ویژگی می‌نویسد: «شجاعت در مدیریت به معنای جرأت تصمیم‌گیری در شرایط بحرانی و توانایی ایستادگی در برابر مشکلات است که از صفات ضروری برای مدیران به‌ویژه در پست‌های حساس می‌باشد».

شجاعت در مدیریت تنها به معنای دلیری فیزیکی نیست، بلکه شامل شجاعت در تصمیم‌گیری، شجاعت در پذیرش مسئولیت، شجاعت در اعتراف به اشتباهات و شجاعت در برابر فشارهای سیاسی و اجتماعی نیز می‌شود. مدیران برای موفقیت در شرایط پیچیده و بحرانی، نیازمند این نوع شجاعت هستند. ماکس وبر، جامعه‌شناس آلمانی، نیز شجاعت را یکی از ویژگی‌های رهبران کاریزماتیک برشمرده است.

سعه صدر و تحمل مخالف

امام برای انتخاب قضات و مدیران قضایی، سعه صدر را شرط می‌دانند: «ثُمَّ اخْتَرْتُ لِلْحُكْمِ بَيْنَ النَّاسِ أَرْضَاهُمْ فِي نَفْسِكَ... مِمَّنْ لَا يَضِيقُ بِهِ مَا وَرَدَ عَلَيْهِ مِنَ الْخُصُومِ»: سپس برای داوری میان مردم کسی را برگزین که در نزد خود از همه آنان پسندیده‌تر می‌دانی... کسی که بسیار مراجعه کنندگان (و اصحاب دعوا) او را به ستوه نیاورد. این ویژگی در دانش مدیریت امروز به «تحمل ابهام» و «ظرفیت تحمل فشار کاری» تعبیر می‌شود که از مؤلفه‌های مهم اثربخشی مدیران است (الوانی، ۱۳۹۵؛ ۲۴۸).

سعه صدر به معنای گشاده‌دلی، تحمل شنیدن نظرات مخالف و توانایی مدیریت در شرایط پرتنش است. مدیرانی که از سعه صدر برخوردارند، می‌توانند بدون خشم و عصبانیت، به نظرات مخالف گوش دهند و بهترین تصمیم را اتخاذ کنند. این ویژگی به‌ویژه در مدیریت سازمان‌های بزرگ و پیچیده که با تنوع فرهنگی و فکری مواجه هستند، اهمیت دوچندان می‌یابد.

قدرت تشخیص و تجزیه و تحلیل

امام در ادامه می‌فرمایند: «وَلَا يَنْقُضُ عَلَيْهِ الْحَكْمُ بَعْدَ النَّظَرِ وَلَا يَنْقُضُ بِهِ الْمِرَاءُ»: کسی که پس از بررسی (و رسیدگی کامل) رأی خود را نقض نکند و مجادله مخالفان او را خشمگین نسازد. این ویژگی با مفهوم «تفکر انتقادی» و «تحلیل‌گری» در مدیریت معاصر مطابقت دارد (گیسون و همکاران، ۱۳۹۲؛ ج ۲، ۷۶).

قدرت تشخیص به مدیر کمک می‌کند تا مسائل را به درستی تحلیل کند، علل ریشه‌ای مشکلات را شناسایی نماید و بهترین راه‌حل‌ها را انتخاب کند. در عصر اطلاعات که مدیران با حجم انبوهی از داده‌ها مواجه هستند، این توانایی برای تشخیص اطلاعات معتبر از نامعتبر و تصمیم‌گیری صحیح، حیاتی است. امام علی (ع) با تأکید بر این ویژگی، بر اهمیت تفکر مستقل و اجتناب از شتاب‌زدگی در تصمیم‌گیری تأکید می‌کند.

تجربه کاری

امام علی (ع) به تجربه مدیران توجه ویژه دارند: «وَلَوْ تَقَفَّدَ أَمْرَهُمْ تَقَفَّدَ الْحَادِي الْمَاهِرِ»: کار آنان را با دقت و مهارت یک شتریان ماهر رسیدگی کن. همچنین در حکمت ۴۴۱ می‌فرمایند: «عَجِبْتُ لِمَنْ يَشْتَرِي الْخُدَامَ بِمَالِهِ وَلَا يَشْتَرِي الْأَحْرَارَ بِمَعْرُوفِهِ»: شگفتا از کسی که با مال خود خدمتکار بخرد، ولی با نیکی خود آزادمردان را (برای خدمت) به دست نیاورد.

قوچانی (۱۳۷۴، ص ۸۲) در تفسیر این ویژگی می‌گوید: «تجربه عملی، گنجینه‌ای است که مدیر را در تصمیم‌گیری‌های دشوار یاری می‌دهد و از تکرار اشتباهات گذشته جلوگیری می‌کند». در مدیریت نوین، اهمیت تجربه به عنوان یکی از معیارهای انتخاب مدیران پذیرفته شده است. با این حال، آنچه در مدیریت علوی برجسته است، توجه به تجربه همراه با تعهد و اخلاق است. مدیران با تجربه، به دلیل آشنایی با پیچیدگی‌های کاری، بهتر می‌توانند از عهده مسئولیت‌های خطیر برآیند.

آینده‌نگری و عاقبت‌اندیشی

امام در خطبه ۱۵۴ می‌فرماید: «أَيُّهَا النَّاسُ، إِنِّي وَاللَّهِ مَا أَحْتَكُمُ عَلَى طَاعَةٍ إِلَّا وَاسْفُكُمُ إِلَيْهَا، وَلَا أَنْهَاكُمُ عَنْ مَعْصِيَةٍ إِلَّا وَآتَاهَا قَبْلَكُمْ عَنْهَا»: ای مردم، به خدا سوگند شما را به طاعتی ترغیب نمی‌کنم مگر اینکه خود پیش از شما به آن عمل می‌کنم و از گناهی بازتان نمی‌دارم مگر اینکه خود پیش از شما از آن باز می‌ایستم. این رویکرد نشان‌دهنده آینده‌نگری و پیشگامی مدیر در امور است که در نامه ۵۳ نیز به آن اشاره شده است.

آینده‌نگری در مدیریت به معنای توانایی پیش‌بینی رویدادهای آینده و آماده شدن برای مواجهه با آنهاست. این ویژگی در برنامه‌ریزی استراتژیک و مدیریت تغییر نقش کلیدی دارد. امام علی (ع) با تأکید بر این ویژگی، نشان می‌دهند که مدیر باید فراتر از زمان حال بیندیشد و برای آینده برنامه‌ریزی کند. همچنین عاقبت‌اندیشی به معنای توجه به پیامدهای تصمیمات و اقدامات است که از شتاب‌زدگی و تصمیمات عجولانه جلوگیری می‌کند.

کنترل و نظارت مستمر

یکی از مهمترین اصول مدیریت علوی، کنترل و نظارت بر عملکرد کارگزاران است. امام در نامه ۵۳ به مالک اشتر می‌فرماید: «ثُمَّ تَفَقَّدْ أَعْمَالَهُمْ وَابْعَثِ الْعِيُونَ مِنْ أَهْلِ الصِّدْقِ وَالْوَفَاءِ عَلَيْهِمْ، فَإِنْ تَعَاهَدَكَ فِي السِّرِّ لِأُمُورِهِمْ حَدُّوهُ لَهُمْ عَلَى اسْتِعْمَالِ الْأَمَانَةِ وَالرَّقْفِ بِالرَّعِيَّةِ»: سپس کارهای آنان را بررسی کن و مراقبان مخفی از اهل صدق و وفا بر آنان بگمار، زیرا بازرسی پنهانی تو از کار آنان سبب واداشتن آنان به امانتداری و مدارا با مردم است.

این تأکید بر کنترل و نظارت، با یکی از مهمترین وظایف مدیریتی یعنی «کنترل» مطابقت کامل دارد. در مدیریت نوین، کنترل به عنوان فرایندی تعریف می‌شود که تضمین می‌کند فعالیت‌ها مطابق با برنامه‌ها انجام

می‌شود (علاقه‌بند، ۱۳۸۳؛ ۲۱۵). نکته جالب توجه در بیان امام، تأکید بر نظارت مخفیانه و استفاده از افراد صادق و وفادار برای این منظور است. این نوع نظارت، امروزه تحت عنوان «نظارت نامحسوس» یا «کنترل ضمنی» شناخته می‌شود که می‌تواند اثربخشی بیشتری نسبت به نظارت آشکار داشته باشد.

امام علی (ع) در جای دیگری از همین نامه، بر لزوم حسابرسی و ارزشیابی مستمر تأکید می‌کند: «و تَفَقَّدْ أَعْمَالَهُمْ تَفَقَّدَ الْحَادِيَ الْمَاهِرِ»: کارهای آنان را با دقت یک شتربان ماهر بررسی کن. این عبارت نشان‌دهنده اهمیت ارزشیابی دقیق و مستمر عملکرد کارگزاران است. در مدیریت نوین، سیستم‌های ارزیابی عملکرد برای سنجش میزان اثربخشی و کارایی کارکنان طراحی می‌شوند و بازخورد لازم برای بهبود عملکرد را فراهم می‌آورند.

توجه به توانایی و قدرت افراد

امام علی (ع) در نامه‌های مختلف بر لزوم توجه به توانایی و قدرت افراد تأکید دارند. در نامه ۳۴ می‌فرمایند: «فَإِنْ لِكُلِّ أَمْرٍ مَا قَدَّمَ، وَ عَلَيْهِ مَا احْتَسَبَ»: هر کس آنچه از پیش فرستاده برای اوست، و آنچه را به حساب آورده بر عهده اوست. و در نامه ۶۱ می‌فرمایند: «وَ لِيَكُنْ أَحَبَّ الْأُمُورِ إِلَيْكَ أَوْسَطُهَا فِي الْحَقِّ، وَ أَعْمَهَا بِالْعَدْلِ»: باید محبوب‌ترین کارها نزد تو میانه‌روی در حق و گسترده‌ترین آنها در عدالت باشد.

این بیانات نشان‌دهنده آن است که مدیر باید شناخت کافی از توانایی‌های افراد داشته باشد و مسئولیت‌ها را متناسب با این توانایی‌ها واگذار کند. در مدیریت نوین، این اصل تحت عنوان «تناسب شغل و شاغل» شناخته می‌شود که یکی از اصول اساسی مدیریت منابع انسانی است. واگذاری مسئولیت به افراد ناتوان، هم به سازمان آسیب می‌زند و هم به فرد.

قاطعیت در تصمیم‌گیری

امام علی (ع) در موارد متعدد بر لزوم قاطعیت در تصمیم‌گیری تأکید دارند. در نامه ۳۶ می‌فرمایند: «فَقَاتِلْهُمْ حَتَّى يَتُوبُوا وَ يَرْجِعُوا إِلَى الْحَقِّ»: با آنان پیکار کن تا توبه کنند و به حق بازگردند. و در حکمت ۲۷۴ می‌فرمایند: «الرَّفْقُ يَتِيمُ الْعَقْلِ»: مدارا یتیم عقل است (یعنی جایی که عقل کامل باشد، مدارا معنا ندارد).

این عبارات نشان‌دهنده قاطعیت امام در برابر متجاوزان و منحرفان است. قاطعیت در مدیریت به معنای توانایی تصمیم‌گیری به موقع و ایستادگی در برابر اجرای آن است. مدیران قاطع، با وجود فشارها و

مخالفت‌ها، بر سر اصول خود می‌ایستند و از تصمیمات خود دفاع می‌کنند. این ویژگی به‌ویژه در شرایط بحرانی که نیاز به تصمیم‌گیری سریع و قاطع است، اهمیت می‌یابد.

امانتداری و صداقت

امام در نامه‌های متعدد بر امانتداری تأکید دارند. در نامه ۲۶ می‌فرمایند: «وَاسْتَعْمِلْ عَلَيْهِمْ خِيَارَكَ، فَإِنْ اسْتَعْمَلَ الْأَخْيَارَ نِظَامٌ لِلدِّينِ»؛ بهترین افراد خود را بر آنان بگمار، زیرا به کار گرفتن نیکان باعث استواری دین است. در نامه ۵۳ نیز می‌فرمایند: «ثُمَّ انْظُرْ فِي حَالِ كُتَابِكَ، فَقُلْ عَلَى أُمُورِكَ خَيْرَهُمْ، وَ اخْصُصْ رَسَائِلَكَ الَّتِي فِيهَا مَكِيدَتُكَ وَ سِرُّكَ بِأَجْمَعِهِمْ لِرُجُوءِ صَالِحِ الْأَخْلَاقِ»؛ سپس در احوال نویسندگان (دبیران) خود بنگر و بهترین آنان را بر امور خود بگمار و نامه‌های محرمانه خود را که حاوی سیاست‌ها و اسرار توست به کسانی واگذار کن که از همه از نظر اخلاق شایسته‌ترند.

امانتداری در مدیریت به معنای حفاظت از منابع سازمانی، رعایت مصالح عمومی و پرهیز از سوءاستفاده از موقعیت شغلی است. این ویژگی در مدیریت اسلامی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است و مدیران در قبال اموال و منابعی که در اختیار دارند، مسئولیت سنگینی بر عهده دارند. امام علی (ع) با تأکید بر این ویژگی، نشان می‌دهند که انتخاب افراد امین، یکی از مهمترین وظایف مدیران ارشد است.

پرهیز از شتابزدگی و اهمال‌کاری

امام در نامه ۱۳ می‌فرمایند: «إِيَّاكَ وَ الْعَجَلَةَ بِالْأُمُورِ قَبْلَ أَوَانِهَا»؛ از شتاب در کارها پیش از زمان آن پرهیز. و در نامه ۵۳ نیز تأکید می‌کنند: «وَلَا تُؤَخِّرْ عَمَلَ الْيَوْمِ إِلَى الْغَدِ»؛ کار امروز را به فردا میفکن. این بیان با دو اصل مهم مدیریتی یعنی «مدیریت زمان» و «اولویت‌بندی وظایف» مرتبط است (کاویانی، ۱۳۹۱؛ ۹۴).

شتابزدگی و اهمال‌کاری، دو آفت بزرگ مدیریت هستند. شتابزدگی باعث تصمیم‌گیری نسنجیده و اشتباه می‌شود و اهمال‌کاری موجب عقب‌افتادن کارها و انباشت وظایف می‌گردد. امام علی (ع) با این توصیه، مدیران را به تعادل در انجام کارها دعوت می‌کنند: نه آنقدر شتاب کنند که دقت را فدای سرعت کنند و نه آنقدر تأخیر کنند که کارها بر زمین بماند.



ملاک‌های ارزشی و تعهد در مدیریت علوی

در کنار ملاک‌های تخصصی، امام علی (ع) تأکید ویژه‌ای بر ملاک‌های ارزشی و معنوی دارند. این ملاک‌ها که جنبه تعهدی مدیران را تشکیل می‌دهد، از دیدگاه امام اهمیت بیشتری نسبت به ملاک‌های تخصصی دارد.

خودسازی و تقوای الهی

نخستین و مهمترین ویژگی ارزشی مدیران از منظر امام علی (ع)، خودسازی و تقوای الهی است. در نامه ۲۵ می‌فرماید: «أَوْصِيكَ بِتَقْوَى اللَّهِ، وَ أَنْ تُؤْثِرَ طَاعَتَهُ، وَ أَنْ تَتَّبِعَ مَا أَمَرَ بِهِ»: تو را به ترس از خدا سفارش می‌کنم و اینکه اطاعت خدا را بر دیگر کارها مقدم داری و آنچه را فرمان داده پیروی کنی. و در نامه ۲۷ می‌فرماید: «وَ أَمَرَهُمْ أَنْ يَكْسِرُوا مِنْ أَنْفُسِهِمْ عِنْدَ اللَّهِ»: به آنان فرمان داد تا از هواهای نفسانی خود در برابر خدا بکاهند. دلشاد تهرانی (۱۳۸۰، ص ۱۵۶) در این باره می‌نویسد: «خودسازی و تهذیب نفس، نخستین گام در مسیر مدیریت اسلامی است؛ زیرا مدیر تا بر نفس خویش مسلط نباشد، نمی‌تواند دیگران را به درستی رهبری کند». تقوای الهی به معنای خودکنترلی درونی است که مدیر را از لغزش‌ها و انحرافات بازمی‌دارد. مدیری که تقوای الهی دارد، حتی در غیاب ناظران بیرونی نیز مراقب رفتار خود است و از سوءاستفاده از قدرت و موقعیت خود پرهیز می‌کند.

مهربانی و محبت نسبت به مردم

یکی از بارزترین ویژگی‌های مدیریت علوی، مهربانی و محبت نسبت به مردم است. امام در نامه ۱۸ می‌فرماید: «أَشْعِرْ قَلْبَكَ الرَّحْمَةَ لِلرَّعِيَّةِ»: دل خود را از مهربانی با مردم سرشار ساز. و در نامه ۵۳ می‌فرماید: «وَ أَخْفِضْ لِلرَّعِيَّةِ جَنَاحَكَ، وَ ابْسُطْ لَهُمْ وَجْهَكَ، وَ أَلِنْ لَهُمْ جَانِبَكَ»: با مردم فروتن باش، گشاده‌رو و نرم‌خو. این تأکید بر مهربانی و محبت، نشان‌دهنده نگاه انسان‌محور امام علی (ع) به مدیریت است. در دیدگاه ایشان، مدیر باید نسبت به مردم احساس مسئولیت و عشق بورزد و آنان را مانند اعضای خانواده خود بداند. در نامه ۵۳ می‌فرماید: «وَ لَا تَكُونَنَّ عَلَيْهِمْ سَبْعًا ضَارِيًا تَغْتَنِمُ أَكْلَهُمْ، فَإِنَّهُمْ صِنْفَانِ: إِمَّا أَخُ لَكَ فِي الدِّينِ، وَ إِمَّا نَظِيرُ لَكَ فِي الْخَلْقِ»: بر مردم چون حیوان درنده‌ای مباش که خوردن آنان را غنیمت شماری، زیرا آنان دو دسته‌اند: یا برادر دینی تواند و یا در آفرینش همانند تو.

عدالت و انصاف

۳۱

عدالت محوری، از اصول بنیادین مدیریت علوی است. امام در نامه ۲۷ می‌فرماید: «أَنْصِفِ اللَّهَ وَ أَنْصِفِ النَّاسَ مِنْ نَفْسِكَ»: در راه خدا و در حق مردم از خود انصاف بده. و در نامه ۵۳ می‌فرماید: «وَأَشْرِكْهُمْ فِي عَمَلِكَ»: آنان (مردم) را در کارهایت شریک ساز. در حکمت ۴۷۶ نیز می‌فرماید: «الْعَدْلُ يَضَعُ الْأُمُورَ مَوَاضِعَهَا»: عدالت هر چیزی را در جای خود می‌نهد. عدالت در مدیریت به معنای رعایت حقوق همه ذی‌نفعان، پرهیز از تبعیض و رفتار برابر با همه افراد است. امام علی (ع) خود الگوی کامل عدالت بودند و در دوران حکومت خود، حتی با مخالفان نیز با عدالت رفتار می‌کردند. این ویژگی در مدیریت نوین تحت عنوان «انصاف سازمانی» مورد توجه قرار گرفته و پژوهش‌ها نشان داده است که ادراک کارکنان از وجود عدالت در سازمان، بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنان تأثیر مثبت دارد.

تواضع و فروتنی

یکی دیگر از ویژگی‌های ارزشی مدیران از منظر امام علی (ع)، تواضع و فروتنی است. امام در نامه ۲۷ می‌فرماید: «وَأَخْفِضْ لَهُمْ جَنَاحَكَ»: در برابر آنان (مردم) فروتن باش. و در نامه ۵۳ می‌فرماید: «وَلَا تَقُولَنَّ إِنِّي مُؤَمَّرٌ أَمْرٌ فَأَطَاعُ»: مگو من فرماندارم، هرچه گویم باید اطاعت شود. تواضع به معنای پرهیز از خودبزرگ‌بینی و تکبر است. مدیری که متواضع است، خود را بالاتر از دیگران نمی‌بیند، به نظرات دیگران احترام می‌گذارد و از انتقادپذیری برخوردار است. امام علی (ع) با نهی از گفتن «من فرماندارم، هرچه گویم باید اطاعت شود»، بر این نکته تأکید می‌کنند که مدیر نباید از قدرت خود برای تحمیل نظر خود استفاده کند، بلکه باید با استدلال و اقناع، دیگران را همراه سازد.

توجه به محرومان و مستضعفان

توجه به محرومان و مستضعفان، از ویژگی‌های برجسته مدیریت علوی است. امام در نامه ۲۶ می‌فرماید: «اللَّهُ اللَّهُ فِي الْأَوْسَاطِ مِنَ الرَّعِيَّةِ، الَّذِينَ لَا يَجِدُونَ حِيلَةً إِلَّا إِلَى نَائِلٍ»: خدا را، خدا را، درباره طبقات میانه مردم، آنان که به توانگری دسترسی ندارند. و در نامه ۵۳ می‌فرماید: «ثُمَّ اللَّهُ اللَّهُ فِي الطَّبَقَةِ السُّفْلَى مِنَ الَّذِينَ لَا حِيلَةَ لَهُمْ، مِنَ الْمَسَاكِينِ وَالْمُحْتَاجِينَ»: خدا را، خدا را، درباره طبقه پایین جامعه که راه چاره ندارند، از تهیدستان و نیازمندان. این تأکید بر توجه به محرومان، نشان‌دهنده نگاه عدالت‌محور و حمایتگر امام از اقشار آسیب‌پذیر جامعه است. در مدیریت نوین، مفهوم «مسئولیت اجتماعی سازمان» به این موضوع اشاره

دارد که سازمان‌ها و مدیران باید نسبت به جامعه و به‌ویژه اقشار محروم، احساس مسئولیت کنند و در جهت بهبود وضعیت آنان گام بردارند.

پرهیز از خودبزرگ‌بینی و غرور

امام در نامه ۵۳ می‌فرماید: «إِيَّاكَ وَالْإِعْجَابَ بِنَفْسِكَ، وَالثِّقَّةَ بِمَا يُعْجِبُكَ مِنْهَا، وَحُبَّ الْإِطْنَاءِ فِي الْقَوْلِ، فَإِنَّ ذَلِكَ مُحَقَّقُهُ لِمُحِبِّهِ الْأَشْرَارُ»: از خودپسندی و اعتماد به آنچه مورد پسند توست و دوستداری ستایش شدن بهره‌یز، که اینها از همراهی با اشرار (و بدان) سرچشمه می‌گیرد. خودبزرگ‌بینی و غرور، آفتی بزرگ برای مدیران است. مدیر مغرور، خود را بی‌نیاز از مشورت دیگران می‌بیند، انتقادپذیر نیست و به تدریج از واقعیت‌ها دور می‌شود. امام علی (ع) با هشدار نسبت به این آفت، مدیران را به تواضع و فروتنی دعوت می‌کند.

وفای به عهد و پیمان

یکی از اصول اخلاقی مهم در مدیریت علوی، وفای به عهد و پیمان است. امام در نامه ۵۳ می‌فرماید: «وَإِنْ عَقَدْتَ بَيْنَكَ وَبَيْنَ عَدُوٍّ لَكَ عَقْدَةً، أَوْ أَلْبَسْتَهُ مِنْكَ ذِمَّةً، فَحُطَّ عَهْدُكَ بِالْوَفَاءِ»: اگر میان تو و دشمن پیمانی بستی یا او را در پناه خود قرار دادی، به عهد خود وفا کن. وفای به عهد، از مهمترین اصول اخلاقی در اسلام است و در مدیریت نیز اهمیت فراوان دارد. مدیری که به وعده‌های خود عمل نمی‌کند، اعتماد دیگران را از دست می‌دهد و کارآیی خود را کاهش می‌دهد. امام علی (ع) حتی به عهد و پیمان با دشمن نیز توصیه به وفاداری می‌کند و این نشان‌دهنده اهمیت این اصل در دیدگاه ایشان است.

عیب‌پوشی و رازداری

امام در نامه ۵۳ می‌فرماید: «وَلَا تَكُونَنَّ عَلَيْهِمْ سَبْعًا ضَارِيًا تَغْتَنِمُ أَكْلَهُمْ، فَإِنَّهُمْ صِنْفَانِ: إِمَّا أَخُ لَكَ فِي الدِّينِ، وَإِمَّا نَظِيرُ لَكَ فِي الْخَلْقِ»: بر مردم چون حیوان درنده‌ای مباش که خوردن آنان را غنیمت شماری، زیرا آنان دو دسته‌اند: یا برادر دینی تواند و یا در آفرینش همانند تو. عیب‌پوشی به معنای نادیده گرفتن خطاهای سهوی و غیرعمدی دیگران و تلاش برای حفظ آبروی آنان است. این ویژگی در مدیریت اسلامی اهمیت زیادی دارد و باعث ایجاد اعتماد و صمیمیت در سازمان می‌شود. همچنین رازداری به معنای حفظ اسرار سازمانی و شخصی دیگران است که برای حفظ اعتماد و امنیت روانی در سازمان ضروری است.



پرهیز از منت‌گذاری

امام در نامه ۵۳ می‌فرماید: «إِيَّاكَ وَالْمَنْ عَلَى رَعِيَّتِكَ بِإِحْسَانِكَ»: مبدا هرگز با خدمت‌هایی که انجام دادی بر مردم منت گذاری. منت‌گذاری، از آفات بزرگ مدیریت است. مدیری که بر دیگران منت می‌گذارد، در واقع ارزش کار خود را از بین می‌برد و دیگران را از خود می‌رنجاند. امام علی (ع) با تأکید بر پرهیز از منت‌گذاری، بر انجام وظایف مدیریتی به عنوان یک تکلیف و مسئولیت تأکید می‌کند، نه به عنوان لطف و منت.

صبر و بردباری

امام در خطبه ۱۹۰ می‌فرماید: «الصَّبْرُ مِفْتَاحُ الْفَرَجِ»: صبر کلید گشایش است. و در حکمت ۱۷۶ می‌فرماید: «الْحِلْمُ غِطَاءُ الْعَيْبِ، وَالرَّأْفَةُ قُرْبَةٌ مِنَ الرَّحِيمِ»: بردباری پوشاننده عیب است و مهربانی مایه تقرب به خدای مهربان. صبر و بردباری از ویژگی‌های ضروری برای مدیران است. مدیران در طول فعالیت خود با مشکلات، فشارها و موانع متعددی مواجه می‌شوند که بدون صبر و بردباری نمی‌توانند از آنها عبور کنند. صبر به معنای استقامت و پایداری در برابر مشکلات و پرهیز از شتاب‌زدگی و تصمیم‌گیری عجولانه است.

تحلیل جامع از معیارهای مدیریت علوی

با نگاهی کلی به معیارهای تخصص و تعهد در گفتار حکمت‌آمیز امام علی (ع) می‌توان دریافت که امام هم افرادی را برای پذیرش مدیریت و کارگزاری حکومت اسلامی تربیت نمودند و هم در طی سیره مدیریتی به آنها برنامه و رهنمود ارائه می‌فرمودند و هم نظارت و کنترل بر امور آنها می‌کردند. در اعطای مسئولیت به کارگزاران، توجه توأمان به تعهد و تخصص افراد داشتند. کرامت انسانی و توجه به خداوند را یکجا جمع کرده و صلابت و قاطعیت در مسائل اصولی و نرمش و مدارا در مسائل شخصی را با هم داشتند و احترام به عقول و مشورت کارگزاران از یک‌سو و کنترل و نظارت بر آنها از سوی دیگر را همزمان در ایشان مشاهده می‌کنیم.

در اندیشه سیاسی امام علی (ع) هیچ خطری برای جامعه اسلامی همچون خطر بر سرکار آمدن افراد فاقد اهلیت یا کم‌صلاحیت نیست (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۰؛ ۱۲۷) و این نتیجه‌ای جز خودسری و تباهگری ندارد که به زوال حکومت می‌انجامد. مشاهده می‌شود که در اندیشه سیاسی امام علی (ع) صفات و شروط زمامداران و کارگزاران جایگاهی ویژه دارد، به گونه‌ای که هدایت و هلاکت جامعه بدان بسته است. از مجموعه سخنان

پیش گفته می‌توان مهمترین صفات کارگزاران و زمامداران را چنین برشمرد: درایت و عقل، علم و دانش، عدالت، قدرت و صلابت، و آلوده نبودن به خصلت‌های نادرست. همچنین مردمی بودن زمامداران و کارگزاران با تأکید بر فروتنی در برابر مردم، پرهیز از امتیاز نسبت به مردم، پرهیز از فاصله گرفتن از مردم، پرهیز از تشریفات، و شریک بودن در سختیهای مردم مورد توجه است (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۰؛ ۱۷۳).

نتیجه‌گیری

بررسی سیره مدیریتی امام علی (ع) نشان می‌دهد که ایشان در دوران حکومت خود، الگویی جامع و تمام‌عیار از مدیریت اسلامی را به نمایش گذاشتند که برآمده از اندیشه ناب الهی و مبانی ارزشی اسلام است. ایشان ضمن توجه کامل به فرآیندهای مدیریتی همچون برنامه‌ریزی، سازماندهی و نظارت، بر دو اصل بنیادین تخصص و تعهد در انتخاب مدیران تأکید ویژه داشتند. از نگاه حضرت، خطر اصلی برای جامعه اسلامی، به کار گماشتن افراد فاقد اهلیت یا کم‌صلاحیت است که نتیجه آن جز خودسری و تباهی نخواهد بود. در مدیریت علوی، مجموعه‌ای از معیارهای کاردانی (شامل مشورت، تجربه، آینده‌نگری، شجاعت، قدرت تشخیص، سعه صدر، کنترل و نظارت و...) در کنار معیارهای تعهد (شامل خودسازی، عدالت، تواضع، عیب‌پوشی، وفای به عهد، مهربانی با مردم، پرهیز از خودبزرگ‌بینی و...) قرار می‌گیرد تا مدیری کارآمد و صالح تربیت شود. اصول دوازده‌گانه‌ای که امام برای اداره امور جامعه ترسیم می‌کنند و همچنین تأکید بر کنترل و نظارت مستمر بر عملکرد کارگزاران، نشان‌دهنده نگاه سیستمی و پیشروی ایشان به مقوله مدیریت است. نامه ۵۳ نهج‌البلاغه که به عنوان منشور حکومتی امام علی (ع) شناخته می‌شود، مجموعه‌ای از آموزه‌های مدیریتی است که می‌تواند برای همه زمان‌ها و مکان‌ها راهگشا باشد. این نامه شامل اصول و معیارهایی است که اگر در جوامع امروزی نیز به کار گرفته شود، می‌تواند بسیاری از مشکلات مدیریتی را حل کند و به پیشرفت و تعالی جوامع کمک نماید. در نهایت، سیره علوی ثابت می‌کند که یک مدیر اسلامی موفق باید ضمن برخورداری از کرامت انسانی و توجه به خداوند، صلابت و قاطعیت در اصول را با نرمش و مدارا در مسائل شخصی و اجتماعی توأمان داشته باشد تا بتواند جامعه را به سرمنزل مقصود برساند. امروزه جوامع بشری بیش از هر زمان دیگری به چنین الگوی مدیریتی نیاز دارند؛ الگویی که در عین توجه به کارایی و اثربخشی، به ارزش‌های انسانی و اخلاقی نیز پایبند باشد و کرامت انسان‌ها را حفظ کند.

منابع و مأخذ

۱. سیدرضی، نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی، قم، دفتر مطالعات تاریخ و معارف اسلامی، ۱۳۸۴
۲. دلشاد تهرانی، مصطفی، دولت آفتاب، تهران، دریا، ۱۳۸۰
۳. قوچانی، محمود، فرمان حکومتی پیرامون مدیریت، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۴
۴. هرسی، پال و بلانچارد، کنث، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی علاقه‌بند، تهران، امیرکبیر، ۱۳۸۶
۵. علاقه‌بند، علی، مدیریت عمومی، تهران، روان، ۱۳۸۳
۶. رضائیان، علی، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، سمت، ۱۳۹۵
۷. میرکمالی، سیدمحمد، رهبری و مدیریت آموزشی، تهران، یسطرون، ۱۳۹۴
۸. مکارم شیرازی، ناصر، پیام امام امیرالمؤمنین (ع)، تهران، دارالکتب الاسلامیه، ۱۳۸۶
۹. قرائتی، محسن، مدیریت اسلامی، قم، مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن، ۱۳۸۸
۱۰. نخعی، محمدحسین، مدیریت در اسلام، مشهد، دانشگاه فردوسی، ۱۳۹۰
۱۱. جباری، کریم و همکاران، «بررسی تطبیقی مؤلفه‌های مدیریت علوی با نظریه‌های نوین مدیریت»، فصلنامه مدیریت اسلامی، سال ۲۳، شماره ۲، ۱۳۹۵
۱۲. الوانی، سیدمهدی، مدیریت عمومی، تهران، نی، ۱۳۹۵
۱۳. رایینز، استیفن و کولتر، مری، مدیریت، ترجمه سیدمحمد اعرابی و دیگران، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۹۴
۱۴. دراگر، پیتر، مدیریت در جامعه آینده، ترجمه عبدالرضا رضایی‌نژاد، تهران، رسا، ۱۳۸۸
۱۵. طباطبایی، سیدمحمدکاظم، مدیریت اسلامی، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۳۸۷
۱۶. پارسائیان، علی و اعرابی، سیدمحمد، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۹۲
۱۷. مورهد، گریگوری و گریفین، ریکی، رفتار سازمانی، ترجمه سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران، مروارید، ۱۳۹۳
۱۸. گیسون، جیمز و همکاران، سازمان‌ها: رفتار، ساختار، فرایندها، ترجمه سیدمهدی الوانی و دیگران، تهران، میلغان، ۱۳۹۲
۱۹. کاویانی، محمد، مدیریت در نهج البلاغه، قم، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، ۱۳۹۱
۲۰. فروهر، مجید و همکاران، «الگوی مدیریتی امام علی (ع) در نامه ۵۳ نهج البلاغه»، فصلنامه پژوهشنامه نهج البلاغه، سال ۵، شماره ۱۸، ۱۳۹۶