



سنتز پژوهی تبیین مدیریت اسلامی از دیدگاه نهج البلاغه با تأکید بر مدیریت شایسته‌سالار

رقیه حاج حسینی^۱، احمد شجاعی^{۲*}، علیرضا عبدالرحیمی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۱/۰۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۶/۰۷
(از ص ۷۹ تا ۹۷)

چکیده

امروزه طرح مباحث دانش مدیریت در محیط‌های علمی و آکادمیک، چالش‌های خاص خودش را دارد؛ برای مثال تبیین مفهوم شایسته‌سالاری در حوزه انتخاب مدیر سازمان و نیل به موفقیت سازمان، محل طرح بحث‌ها و دیدگاه‌های مختلفی گشته است. هدف این پژوهش، ارائه یک فراترکیب از مصادیق و مضامین اصلی مدیریت اسلامی از دیدگاه نهج البلاغه با تحلیل نظام شایسته‌سالاری آن بر اساس مطالعات صورت گرفته است. بر همین مبنا، مطالعه حاضر به لحاظ هدف از نوع کاربردی و رویکرد پژوهش کیفی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل تحقیقات انجام شده در حوزه مدیریت اسلامی از دیدگاه نهج البلاغه است که مجموعاً ۱۹۰ مقاله انتخاب شده و مورد بررسی قرار گرفت و با توجه به ملاک‌های پژوهش، تعداد ۲۱ مقاله به صورت هدفمند گزینش گردیده و مورد تحلیل واقع شد. توجه عمیق به مبانی و تئوری‌های مدیریت غربی و آموزه‌های نهج البلاغه به عنوان نقطه قوت و چگونگی انطباق مدل‌های موفق مدیریت غربی با معیارهای نهج البلاغه و فراتر از آن دلایل عدم تحقق مدیریت شایسته‌سالار علوی در جامعه و فقدان ارائه پیشنهادها علمی و عینی به عنوان نقاط چالش برانگیز، از جمله مهم‌ترین نقاط ضعف این مقالات می‌باشد. یافته‌های مقاله نشان می‌دهد مدیریت اسلامی علوی از حیث ملاک‌های بینشی ۱۲ مصداق و به لحاظ ملاک‌های منشی ۲۴ و از لحاظ کنشی ۲۲ مصداق را در خود جای داده است که حاکی از سازواری برخی از ملاک‌ها با مبانی مدیریت غربی و ناسازواری برخی دیگر از این ملاک‌ها می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: سنتز پژوهی، نهج البلاغه، مدیریت، اسلامی، شایسته‌سالاری، امام علی (ع).

۱. دانشجوی دکتری علوم قرآن و حدیث، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

۲. دانشیار گروه علوم قرآن و حدیث، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

۳. استادیار گروه علوم قرآن و حدیث، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

*: نویسنده مسئول

۱. مقدمه

مدیریت از نظر تاریخی و جامعه‌شناختی یک رفتار پایدار و تاریخمند و در اصطلاح یک نهاد اجتماعی می‌باشد. مدیریت نهادی است که با اعمال سیاست‌ها و روش‌های مختلف، کارکردهای مختلف و متفرق را در جهت اهداف عام و مشترک حیات اجتماعی هماهنگ می‌سازد تا در پرتو آن، اهداف و نیازهای مشترک آحاد جامعه تأمین شود. مدیریت دانش جدیدی است که از اواخر قرن نوزدهم میلادی به صورت آکادمیک در جهان سرمایه‌داری غرب آغاز گردیده است. اهمیت این علم به حدی است که در هنگام بحران مدیریت، مدیران واحدهای اداری و بازرگانی با جذب مدیران توانمند، زمینه را برای آغاز دوره‌ی تکامل بعدی، یعنی رشد از طریق هدایت، فراهم می‌آورند و نظام سیاسی نیز جهت کارآمدی بیشتر، نیازمند توجه ویژه به مسئله مدیریت می‌باشد. از این رو با توجه به جایگاه منابع انسانی کارآمد در توسعه و تعالی سازمانی، یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر هر جامعه نقش رهبران و مدیران آن‌هاست و علم مدیریت با چنین انگاره‌ای ضمن ارائه رویکردهای مدیریتی با بازآفرینی و بازفرآوری مبانی تئوریکال درصدد بهینه‌سازی فراگرد مدیریت می‌باشد. آموزه‌های اسلامی در ساحت مدیریت، سرشار از نقاط نغز بوده و حضرت علی(ع)، هم در عرصه شناخت و دانش و هم در عرصه کنش و عمل، بن‌مایه‌های نوینی از گزاره‌های مدیریت را تبیین نموده و در عمل میزان کارآمدی آن‌ها را اثبات نموده است. با عنایت به این که در زمینه مؤلفه‌های دانش مدیریت و نظام شایسته‌سالاری علوی پژوهش‌های متعددی صورت گرفته است، اما روش سنتزپژوهی به‌عنوان یک روش تحقیق کیفی نوین، به دنبال طراحی مدل جدیدی از این رویکرد می‌باشد، این مقاله جنبه‌های جدیدی از پژوهش را در این زمینه عیان می‌سازد و نشان می‌دهد که مدل مدیریت شایسته‌سالار علوی بر مبنای روش سنتزپژوهی از چه مؤلفه‌هایی برخوردار است؟

۱-۱. بیان مسئله

مفهوم مدیریت اسلامی با توجه به دیدگاه هر یک از نویسندگان و محققان در این حیطه به فراخور ذهنیت‌ها و برداشت‌ها متفاوت است. برخی مدیریت اسلامی را آن بخش از مدیریت و فرایند می‌دانند که مستند به منابع اسلامی باشد و وجه تمایز آن با دیگر مدیریت‌ها را در مبتنی بر وحی بودن آن، نبود نظام بهره‌کشی انسان از انسان، مبتنی بر ارزش‌های متعالی، مطلق، ثابت و استوار بودن بر پایه‌ی تعالی، کرامت و شرافت انسان‌ها می‌دانند و برخی هم مدیریت اسلامی را تئوری‌های متنوع از مجموع تعاملاتی که کارکنان و مدیران در یک بستر فرهنگی، اجتماعی، اسلامی، در رابطه با مسائل سازمانی، با رویکردهای علمی و معطوف به بهره‌وری در چارچوب قیود احترازی فقه اسلامی به وجود می‌آورند، تلقی می‌کنند (حسینی مشهدی و حسین‌زاده، ۱۳۵۹: ۱۲). بنابراین مدیریت اسلامی به «هنر به‌کارگیری صحیح

افراد و امکانات در جهت وصول به اهداف مدیریتی و سازمانی که منطبق با شرع باشد، گفته می‌شود» (رفعت‌نژاد، ۱۳۹۴: ۵۸).

با این وصف حضرت علی(ع) در شرایطی زمام امور را به دست گرفت که ساختارهای مدیریتی جامعه اسلامی آن روز به شدت معیوب و فاسد بود. بدین سبب آن حضرت در خطبه ۱۳۱ می‌فرماید: «خدایا تو می‌دانی آنچه از ما رفت، نه به خاطر رغبت در قدرت بود و نه از دنیای ناچیز زیادت خواستن؛ بلکه می‌خواستیم نشانه‌های دین را به جایی که بود، بنشانیم و صلاح را در شهرهای ظاهر گردانیم». این سخن نغز امام یادآور سختی‌های مدیریت شایسته محور می‌باشد. بنابراین مقاله حاضر با رویکرد سنتز پژوهی به دنبال طراحی مدل مطلوب مدیریت شایسته‌سالار علوی می‌باشد. «سنتز پژوهی معمولاً به نظریه‌های مرتبط توجه دارد؛ به تحلیل انتقادی پژوهش‌های تحت پوشش خود می‌پردازد و برای حل تناقضات در ادبیات و همچنین شناسایی مسائل محوری برای پژوهش‌های آتی تلاش می‌کند» (Cooper & Hedges, 2009: 6). معمول‌ترین نوع سنتز عبارت است از مقایسه و مقابله دیدگاه نویسندگان مختلف در مورد یک موضوع، دسته‌بندی کردن نویسندگان با نتایج مشابه، نقد جنبه‌های روش‌شناسی پژوهش‌ها، توجه به حوزه‌هایی که مورد توافق نویسندگان نیستند، برجسته کردن مطالعات نمونه و شکاف‌های پژوهشی، نشان دادن ارتباط پژوهش با مطالعات دیگر و از نظر محتوا بسیار توصیفی است.

در این مقاله با چنین نگاهی به این مسئله پرداخته می‌شود که از نظر امام علی(ع) ملاک‌های شایستگی مدیران کدامند و تحقیقات صورت گرفته به چه مدلی از نظام وارگی مدیریتی دست یافته‌اند. بنابراین سؤال اساسی این مقاله، سنتز پژوهی مدیریت اسلامی در نهج البلاغه می‌باشد تا با تأملات عمیق و کنکاشی بر فراترکب یافته‌های پژوهشی به مدلی اجمالی و مناسب از نظام شایسته‌سالار مدیریتی دست یافته شود.

۱-۲. پیشینه پژوهش

با توجه به محتوای عمیق کتاب نهج البلاغه، تاکنون پژوهش‌های بسیاری در ابعاد و زوایای مختلف در نهج البلاغه صورت گرفته است و مسئله مدیریت یکی از پرسامدترین موضوعات کنکاش شده در این کتاب می‌باشد. سعید صیادی و محمد زند و کیلی در مقاله‌ای با عنوان «بررسی دیدگاه امام علی(ع) پیرامون وظایف مدیران»، پنج وظیفه و یا کارکرد مدیریت شامل برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، رهبری، هماهنگی، هدایت، کنترل و نظارت را از نهج البلاغه استخراج نموده است. مجید معارف و میثم کهن ترابی در نوشته‌ای با عنوان «نقش اصلاح ساختارهای مدیریتی در عملکرد مطلوب کارگزاران از منظر نهج البلاغه» اهمیت اصلاح ساختارهای مدیریتی در حوزه‌های مختلف را برشمرده‌اند. اصلاح نگرش نسبت به مسئولیت و مدیریت، وسیله بودن حکومت، اصلاح در به‌کارگیری نیروی انسانی و معیارهای

مربوط به تخصص افراد، از آن جمله است. در مقاله آقایان مهدی اسماعیل پور و مصطفی دلشاد تهرانی با عنوان «شاخصه دانایی در مدیریت موفق بر پایه آموزه‌های نهج البلاغه»، سه شاخصه دانایی، توانایی و پارسایی به‌عنوان مبانی اصیل مدیریت موفق معرفی شده است. پریسا قربان نژاد و احمد عیسی خانی در مقاله‌ای تحت عنوان «الگوی شایستگی مدیران براساس نهج البلاغه» پنج مؤلفه اصلی تقوادماری، امانت‌داری، عدالت ورزی و انصاف، تصمیم‌گیری و رعایت مباحث اخلاقی، رفتاری را شاخص‌های مدیریت مطلوب علوی دانسته‌اند. حسن عابدی جعفری و الهام بزرگ حداد با نگارش مقاله‌ای با عنوان «مروری بر مقاله‌های مدیریت اسلامی و مدل‌های آن»، مقاله‌های مدیریت اسلامی را در فاصله سال‌های ۱۳۷۹ تا ۱۳۹۴ بررسی کرده و ضمن تقسیم‌بندی آن‌ها در هفت محور تلاش نموده‌اند، محورهای موردنظر را به‌صورت مستند استخراج نمایند. نویسندگان این مقالات با توجه به شرایط حاکم بر جامعه به ابعادی از مسئله مدیریت علوی پرداخته‌اند. نقطه قوت این مقاله، دسته‌بندی مقالات در هفت محور می‌باشد و بزرگ‌ترین ضعف آن تحلیلی ساده و سطحی از مقالات نگارش یافته می‌باشد که در آن از روش سنتزپژوهی استفاده نشده است. جواد لطفی و همکارانش در مقاله «کشف قواعد مدیریتی در کلام علوی»، بهره‌گیری از مدیریت دانش، دوری از پراکنده‌کاری و تخصص‌گرایی را لازمه قواعد مدیریتی جامعه می‌دانند.

پژوهش‌های صورت گرفته تبلور و تجلی استخراج و اکتشاف زوایا و ابعاد پنج‌گانه دانش مدیریت در گفتمان حضرت علی(ع) می‌باشد و با توجه به‌غایت مدیریت شایسته‌سالار مبتنی بر عدالت، به‌عنوان گفتمان مرکزی حضرت علی(ع) و جامعه توحیدی صورت گرفته است؛ این پژوهش‌ها عمدتاً با تأمل در عناصر دانش مدیریت خاص غربی و اکتشاف و استخراج مبانی مدیریت شایسته‌سالار علوی، به تبیین بخشی از ابعاد و عناصر علم مدیریت پرداخته‌اند و به تناسب فضای ذهنی حاکم بر جامعه، برخی از ابعاد مدیریتی حضرت علی(ع) در برهه‌های زمانی مختلف پر رنگ گردیده است. آنچه نقطه‌ضعف این مقالات می‌باشد، غفلت از ورود جدی به دو چالش اساسی مدیریت در جامعه امروزی می‌باشد: سبب‌شناسی علل فاصله افتادن مدیریت جامعه امروزی با مبانی مدیریت خاص غربی و عدم نگاه جدی به کارآمدی و چگونگی کاربست مدیریت شایسته‌سالار علوی در عرصه نظام مدیریتی کشور. مطالعه وضعیت مدیریت امروزی جامعه با گفتمان مدیریت شایسته‌سالار علوی، حاکی از عمق شکاف میان این دو می‌باشد و نمود آن وضعیت ناهمگون نظام مدیریتی در جامعه ما می‌باشد. طرح تئوریک مباحث مدیریتی بدون شناسایی وضعیت و بسترهای اثرگذار در مدیریت جامعه و ارائه پیشنهادها انتزاعی محض و کلی از دیگر نقاط قابل نقد این مقالات است. با این حال، این مقاله با استفاده از روش تحقیق سنتزپژوهی به‌عنوان روش نوین تحلیل کیفی به‌دنبال فراترکیب تحقیقات پیشین و ارائه مدل جدید می‌باشد که در پژوهش‌های پیشین مغفول مانده است. بنابراین شایسته است عبارات کلیدی این مقاله تعریف شود:

سنتز پژوهی^۱: سنتز پژوهی و یا فراتحلیل ترکیب مشخصه‌های خاص مجموعه ادبیات تحقیق است. سنتز پژوهی این است که تحقیقات نظری و تجربی را به منظور خلق تعمیم‌ها، ترکیب کند. **مدیریت^۲**: مدیریت، هنر انجام امور با و به وسیله دیگران و فرایندی است که طی آن تصمیم‌گیری در سازمان‌ها صورت می‌پذیرد؛ انجام وظایف برنامه‌ریزی^۳، سازمان‌دهی^۴، رهبری^۵، هماهنگی^۶ و کنترل^۷ علم و هنر؛ هماهنگی کوشش‌ها و مساعی اعضای سازمان و استفاده از منابع برای نیل به اهداف سازمانی؛ بازی کردن نقش رهبر، منبع اطلاعاتی، تصمیم‌گیرنده و رابط برای اعضای سازمان نیز از جمله موارد مؤکد در تعریف مدیریت می‌باشد.

شایسته‌سالاری^۸: شایسته‌سالاری از دو واژه «مریت» به مفهوم استحقاق داشتن و «کراسی» به معنای روش اداره امور اخذ شده است و نظامی است که در آن توانایی، شایستگی و استعداد، مبنای تعیین منزلت و جایگاه افراد است (عبدصبور، ۱۳۹۵: ۲).

۱-۳. ضرورت و اهمیت پژوهش

در اوایل هزاره سوم میلادی و در دنیای پرتنش و پرتلاطم کنونی، سازمان‌ها، شرکت‌ها، تراست‌ها و حکومت‌ها در تلاش و رقابت هستند تا «شایسته‌ترین مدیران را به‌عنوان یک مزیت رقابتی، شناسایی، جذب و حفظ کنند» (اثنی‌عشری، ۱۳۸۷: ۹۳) و برای انتخاب و انتصاب مدیران و برگزیدن شایسته‌ترین افراد، معیارهایی را مشخص نموده‌اند (تصدیقی، ۱۳۸۴: ۳۴۲). اصطلاح شایسته‌سالاری برای اولین بار توسط مایکل یانگ، در سال ۱۹۵۸ در کتاب *طلوع شایسته‌سالاری* مطرح شد. وی در کتاب خود، «موقعیت اجتماعی افراد را در آینده ترکیبی از بهره هوشی و تلاش و کوشش فراوان دانسته بود» (اثنی‌عشری، ۱۳۸۷: ۹۳). بدین سبب شایستگی را شامل خصوصیات و رفتارهایی می‌دانند که منجر به اثربخشی فرد در محیط شغلی می‌شود و افراد شایسته افرادی هستند که الگوهای رفتاری مطلوبی را ارائه می‌دهند و این امر در عملکرد، به معیاری اثربخش تعبیر می‌شود (خنیفر، ۱۳۸۲: ۸۲).

فهرست شایستگی‌ها در هر سازمان و به تبع آن در هر فرهنگی دارای فصل‌های مشترکی است و در عین حال متناسب با فرهنگ سازمانی و بومی می‌تواند رنگ متفاوتی به خود بگیرد. برخی‌ها معتقدند «شایسته‌سالاری در یک بستر شایسته‌محور، تجلی پیدا می‌کند و شایسته‌محوری را مفهومی گسترده‌تر از شایسته‌سالاری می‌دانند و شمول آن را به همه افراد جامعه نسبت می‌دهند و برخی‌ها برای تحقق

1. research synthesis
2. management
3. planning
4. organizing
5. commanding
6. coordinating
7. control
8. meritocracy

شایسته‌سالاری به هشت مرحله پای‌بند می‌شوند» (موسی‌زاده، ۱۳۸۸: ۱۰۸): شایسته‌پذیری، شایسته-خواهی، شایسته‌شناسی، شایسته‌سنجی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گماری، شایسته‌پروری و شایسته‌داری.

۱-۴. روش پژوهش

مطالعه حاضر از لحاظ هدف از نوع مروری، رویکرد پژوهش از نوع کیفی و راهبرد مورد استفاده بر اساس فراترکیب چارچوب‌های نظری و مطالعات مرتبط پیشین بوده است. «سنترپژوهی به نظریه‌های مربوط توجه دارد، تحقیقی را که پوشش می‌دهد، به‌طور منتقدانه تحلیل می‌کند و سعی دارد موضوعات اصلی را برای تحقیقات آینده مشخص نماید» (Cooper, Hedges, 2009: 6). در این پژوهش، محققان با جستجو در میان تحقیقاتی که در ارتباط با مدیریت اسلامی از دیدگاه نهج‌البلاغه انجام شده است، به استخراج مؤلفه‌ها و روش‌های به کار برده شده در این تحقیقات در قالب یک جدول پرداختند و با تحلیل موارد مذکور به تعمیم‌هایی دست یافتند تا به تبیین درستی از موضوع در قالب یک مدل مفهومی برآیند. بر همین مبنای، در فرایند تحلیل داده‌های حاصل از نتایج مؤلفه‌های به‌دست‌آمده در تحقیقات مرتبط، روش کدگذاری مورد استفاده در تحلیل محتوای استقرائی مورد تحلیل قرار گرفت.

جامعه آماری پژوهش شامل تحقیقات انجام شده در حوزه مدیریت اسلامی از دیدگاه نهج‌البلاغه می‌باشد. در این پژوهش صرفاً از تحقیقات داخل کشور به زبان فارسی استفاده شده است. کلیدواژه‌های به کار برده شده نیز شامل مدیریت، مدیریت اسلامی، نهج‌البلاغه، حکومت، حکمرانی و برخی کلیدواژه‌های مشابه دیگر است که مجموعاً ۱۹۰ مقاله انتخاب شده و چکیده و متون آن‌ها مورد بررسی قرار گرفته است و با توجه به ملاک‌های پژوهش، از این میان تعداد ۲۱ مقاله به‌صورت هدفمند انتخاب گردیده و مورد تحلیل سنترپژوهانه واقع شده است.

۲. بحث

مؤلفه‌های مؤثر بر شایستگی مدیران در عصر حاضر از دیدگاه صاحب‌نظران و پژوهشگران، همواره مورد کنکاش و محمل چالش و مناظره علمی بوده است. مریسون (۱۹۸۴) پاسخ‌گویی به تغییر اجتماعی، ارزیابی فرایندها، تصمیم‌گیری‌های مؤثر و آماده ساختن سازمان برای پاسخ مقتضی را لازمه مدیریت شایسته می‌داند. اسکوردرا (۱۹۸۵) پنج خصوصیت دانایی، توانایی، انگیزش، ارزش و سبک مدیریت را به‌عنوان ملاک‌های شایستگی اعلام می‌دارد (عبدصبور، ۱۳۹۵: ۴). آنچه هویداست، افتراقات ملاک‌های مطمح نظر اندیشمندان غربی بر مبنای نوع جهان‌بینی و پارادیم‌های فکری ماتریالیستی، با آموزه‌های

اسلامی و با نگرش ژرف و جامع امام علی(ع)، از سویی و اشتراکات در برخی ساحتها از سوی دیگر است که در پژوهش حاضر به آنها توجه شده است.

۲-۱. ملاک‌های شایسته‌سالاری در مدیریت اسلامی از منظر نهج‌البلاغه

معیارها و ملاک‌های شایسته‌سالاری از نگاه نهج‌البلاغه را می‌توان از سه منظر ملاک‌های دینی و معنوی، تخصصی و زمینه‌ای موردبررسی قرار داد:

۲-۱-۱. ملاک‌های ارزشی و معنوی

ملاک‌های ارزشی و معنوی، آن دسته از باورها و نگرش‌هایی هستند که از لحاظ معرفت‌شناسی و هستی‌شناسی، غایت خداشناسی و خداباوری را در عرصه نظر و در میدان کنش تبیین می‌نمایند. بر این اساس، تقوای پرهیز و تقوای حضور، اولین شرط یک مدیر می‌باشد و تبلور عینی تقوا در امور دنیوی و اخروی، نمود رفتاری و کنشی آن می‌باشد:

- تقوا

اولین شرط لازم برای مدیر شایسته از دیدگاه نهج‌البلاغه تقوا می‌باشد. تقوا ملکه‌ای نفسانی است که بر اثر آن، انسان از خود در برابر خداوند به‌شدت مراقبت می‌کند تا دچار لغزش رفتاری نشود. امام علی(ع) شیوه برخورد و اصول مدیریت را در نامه خود به مالک اشتر از تقوا و خداگرایی آغاز می‌کند و او را به ترس از خداوند فرمان می‌دهد (نامه/۵۳). به فرمایش حضرت علی (ع) در خطبه ۱۵۶ تقوا خانه‌ای است، چون دژ محکم و استوار که در خطبه ۲۲۱ هم آن را کلید هدایت و رستگاری و اندوخته روز قیامت معرفی نموده است. ایشان اوصاف متقین را برای یکی از پیروان خود چنین معرفی می‌کند (موسی‌زاده، ۱۳۸۸: ۱۲۰): تقوای پیشگان، فضیلتی خاص دارند؛ گفتارشان از روی صدق و راستی است؛ در لباس و پوشاک و زندگی میان‌روی دارند؛ راه رفتنشان تواضع و فروتنی است و از آنچه خداوند برایشان حرام دانسته است، چشم می‌پوشند. ایشان هم‌چنین در آخرین فرمایشات خود به فرزندانشان، فرمودند: اوصیکم بتقوی الله... (نامه/۴۷). بنابراین ترویج، حمایت و پرورش کارآمدی در یک سازمان با فضایی هم چون انسانیت، صداقت و بخشش، ویژگی یک مدیر متقی است؛ چرا که میان تقوای مدیران و فضیلت محوری سازمان رابطه معناداری وجود دارد (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۶: ۷۷).

- ایمان

حضرت علی(ع)، در حکمت ۲۱۸ ایمان را معرفت و شناختن به دل، اعتراف به زبان و انجام دادن به اعضا معرفی می‌کند و در حکمت ۲۵۲ ایمان را چون نقطه سفیدی می‌داند که در دل به وجود می‌آید و هر چه ایمان قوی‌تر شود، آن نقطه سفید در دل دامنه بیشتری احاطه می‌نماید. هم‌چنین آن حضرت ایمان را همانند چراغ نورانی می‌داند که آدمی را به کردارهای شایسته راهنمایی می‌کند (کمالی و معارف، ۱۳۹۵: ۷۵) و برای مدیر شایسته اسلامی دارا بودن ایمان قلبی امری استلزامی است.

– یاد خدا

سراسر کتاب نهج البلاغه تدوam نام و یاد خدا را کلید واژه رستگاری و فلاح انسان‌ها معرفی نموده است. آن حضرت در نامه ۵۳ می‌فرماید: «در همه کارها نفس خود را به خدای خویش واگذار؛ زیرا تو در این صورت آن را واگذار می‌کنی»؛ بنابراین مدیر شایسته علوی می‌بایست با خودکنترلی، تمرکز بر وجدان فردی، احساس مسئولیت اجتماعی و در نظر گرفتن اصول و شیوه‌های خودکنترلی، به‌مثابه چتر نظری از دانش مدیریت، برای تعالی جامعه تلاش کند (حسینی مشهدی و حسین‌زاده، ۱۳۹۵: ۱۲).

– اندیشیدن به مرگ

تفکر به مرگ و نیستی در فراگرد سیر ابدیت، بارها در کلام و اندیشه حضرت علی(ع) تبلور یافته است: «... که شما رانده‌های مرگ هستید؛ اگر بایستی شما را می‌گیرد و اگر از آن بگریزی شما را می‌یابد». این کلام گهربار حضرت در نامه ۲۷ برای مدیران یادآور این نکته است که یک مدیر موفق باید هر لحظه بمیرد و زنده شود؛ مرگ از تغافل، قصور، اشتباهات و زنده برای بازگشت به موقعیت‌ها و خلق فرصت‌های بهتر.

– حسابرسی اخروی

مدیر ارزشی و معنوی گرا، خود را بی‌نیاز از چنگ‌اندازی به اموال عمومی می‌داند؛ چرا که با خودکنترلی و رای نهادهای نظارتی و مالی، خود را در پیشگاه خالق مسئول می‌داند. در اندیشه حضرت علی(ع) تمامی اقوال و افعال انسانی در الواح محفوظ، ثبت و ضبط می‌گردد و بالطبع همه مدیران باید با بازاندیشی کارنامه و عملکرد خود و پاسخ‌گویی به خود و خلق، برای پاسخ‌گویی به خالق در روز جزا نیز آماده باشند. ایشان در نامه به معاویه می‌فرماید: «از ادعای حکومت که لایق آن نیستی، دست‌بردار و خود را برای روز حساب و بازپرسی آماده‌ساز». چنین انگاره‌ای علاوه بر پاکی مدیر، فضای سازمانی را نیز میرا از هر گونه خطاهای مالی می‌کند. مسئله‌ای که نیاز مدیریتی جامعه امروز می‌باشد و تحلیل علمی آن مجال دیگری می‌طلبد.

۲-۲. ملاک‌های تخصصی

منظور از ملاک‌های تخصصی، معیارهایی هستند که لازمه موفقیت هر مدیری می‌باشند و معمولاً وجه اشتراک دانش مدیریت در جهان غرب با مدیریت اسلامی در معیارهای تخصصی می‌باشد:

۲-۲-۱. علم و دانش

کسی که بدون دانش لازم بخواهد مدیریت را به پیش ببرد، دچار افراط و تفریط خواهد شد. به بیان امام علی(ع) «لَا تَرَى الْجَاهِلَ إِلَّا مُفْرَطًا أَوْ مُفْرَطًا». جاهل را نمی‌بینی مگر این که یا افراط می‌کند و یا تفریط. به نظر می‌رسد مراد امام علی(ع) از جاهل کسی است که قدرت تحمل مخالف خود را ندارد؛ تک‌بعدی به مسئله می‌نگرد و دچار تغافل شده است. بدین‌سان امام علی(ع) آگاهی را لازمه مدیریت دانسته و

می‌فرماید (خطبه/۱۷۳): «سزاوارترین مردمان به زمامداری، داناترین آن‌ها به فرامین خداست». در فرازی دیگر حضرت می‌فرماید: «ای مردم، همانا سزاوارترین مردم به این امر (زمامداری) کسی است که تواناترین آن‌ها بر اجرای امور و داناترین به فرمان خداوند در فهم مسائل باشد» (خطبه/۱۷۲).

۲-۲-۲. استفاده از تجارب بشری

در عصر گذر از دوران خطا و آزمایش، گنجینه گران‌بهای تجارب زیسته، تحصیلی و دانشی بشری، راهنمای تدبیر و برنامه‌ریزی برای مدیران شایسته می‌باشد. آن‌گونه که امام علی(ع) در نامه ۵۳ می‌فرماید: «ای مالک در انتخاب مدیر و کارگزاران خود، باتجربه‌ها را انتخاب کن و در خطبه‌ای دیگر، آنان را به عبرت‌گیری از پیشینیان دعوت می‌کند» (خطبه/۸۲ و ۹۸).

۲-۳. ملاک‌های زمینه‌ای

زمینه و یا بافت، به آن دسته از عواملی اطلاق می‌شود که زمینه‌های موقعیتی و بیرونی گزینه‌های موجود را به فرایند تصمیم‌گیری تحمیل می‌کند و عوامل زمینه‌ای عواملی هستند که در بطن عوامل درونی و بیرونی قرار دارند و بر تصمیم‌گیری‌ها و تصمیم‌سازی‌ها اثرگذار می‌باشند (صفرزاده، ۱۳۹۰: ۶۹). بنابراین، ملاک‌های زمینه‌ای شامل آن دسته از معیارها و رفتارهای قابل‌قبول جوامع انسانی می‌باشند که جوهره وجودی آن در هر مدیری بر اساس کارنامه عملکردی ایشان قابلیت نمود دارد.

۲-۳-۱. حسن سابقه

از منظر حضرت امیر(ع) لایق‌ترین افراد برای مدیریت شایسته جامعه اسلامی کسانی هستند که توانمندی و حقانیت، درایت، فراست و کفایت خود را به اثبات رسانده‌اند. ایشان پس از تصدی حکومت، والیانی را که سابقه سوئی داشتند و به مردم ستم روا داشته بودند، برکنار کرد. به‌عنوان نمونه معاویه را از زمامداری شام عزل نمودند (ناظمیان فرد و حاتم‌الابراهیمی، ۱۳۹۵: ۲۲۰) و در نامه ۵۳ به مالک توصیه نمودند که با کسی همنشین باش که از خانواده ای شریف، خوشنام و دارای سابقه نیکو باشد. امام علی(ع) حسن شهرت را در عهد نامه مالک اشتر به‌عنوان یکی از ملاک‌های گزینش افراد معرفی می‌کند. «کارگزاران حکومتی را از میان مردمی با تجربه که در مسلمانی سابقه درخشانی دارند، انتخاب کن» (نامه/۵۳).

۲-۳-۲. سعه صدر

سعه صدر و فراخ اندیشه آن چنان مهم است که حضرت آن را در حکمت ۱۷۶ ابزار حکومت می‌داند: «أَلَةُ الرَّأْسَةِ سَعَةُ الصَّدْرِ»، یکی از نمودهای سعه صدر، حلم و تدبیر امور است و به‌طور کلی «کسی که مدیریت را در دست می‌گیرد، باید بتواند در برابر رفتارهای گوناگون افراد، واکنش‌های مناسب داشته باشد و با حلم و بردباری، رفتارها و گفتارهای نامطلوب آنان را در حد متعارف تحمل کند» (رفعت‌نژاد، ۱۳۹۴: ۶۴). در این مسیر حزم و دوراندیشی چراغ راه مدیریت می‌باشد: «فَخُذْ بِالْحَزْمِ...» (نامه/۵۳). امام علی(ع) در بخشی از توصیه خود به فرزندان محمد حنفیه و در خطبه ۱۱ می‌فرماید: «تا دورترین عرصه‌های

میدان نبرد را زیر نظر بگیر». اگرچه این فرمان، یک دستور نظامی است، اما نشانگر جامعیت کنش ایشان در تصمیم‌گیری‌ها می‌باشد. ایشان در کلامی دیگر می‌فرماید: «تَمَرَةُ التَّفْرِيطِ لَلدَّامَةِ وَ تَمَرَةُ الْحَزْمِ لَسَلَامَةِ» (حکمت/۱۸۱). حاصل کوتاهی، پشیمانی و حاصل دوراندیشی، سلامتی است و لازمه پیروزی در دوراندیشی را در به‌کارگیری صحیح اندیشه و رعایت رازداری و توجه به مراعات سلسله مراتب اداری می‌داند: «الظَّفَرُ بِالْحَزْمِ وَ الْحَزْمُ بِإِحَالَةِ الرَّأْيِ وَ الرَّأْيُ بِتَخَصُّصِ الْأَسْرَارِ» (حکمت/۴۸).

۲-۳-۳. امانت‌داری

امام علی(ع) حکومت را امانتی می‌داند که خداوند در اختیار مدیران و یکایک کارکنان آن قرار داده است. از این رو در انتخاب افراد می‌بایست میزان امانت‌داری افراد مورد سنجش قرار بگیرد و به‌عنوان یکی از شرایط استخدام و به‌کارگیری نیروی انسانی در دستگاه حکومتی مورد توجه قرار گیرد (کمالی و معارف، ۱۳۹۴). ایشان در نامه ۴۱ می‌فرماید: «أَمَّا بَعْدُ، فَإِنِّي كُنْتُ أُشْرِكُكَ كَفِّي أَمَانَتِي». اما بعد من تو را شریک در امانتم (حکومت و زمامداری) قرار می‌دهم.

در نگاه امام علی(ع)، مسئولیت، امانتی در جهت خدمت به خلق و برای رضای خالق می‌باشد. به همین جهت ایشان پاسخگویی به داور اعظم و مالک روز جزا را به‌صورت مدام به کارگزاران خود متذکر شده و آنان را از عواقب امور بیم و هشدار داده اند (پورطهماسبی و تاجور، ۱۳۸۹: ۲۳). ایشان در نامه ای به حاکم آذربایجان می‌فرمایند: «امارت و زمامداری یک طعمه و لقمه چربی در دست تو نیست که بتوانی آن را بیلعی؛ بلکه آن یک امانتی است که بر گردن تو آویخته شده است و تو نسبت به آن مسئول و پاسخگو هستی (نامه/۵) و در جایی دیگر برترین ایمان را امانت‌داری می‌داند» (نامه/۵۳).

۳. تحقیقات انجام یافته در خصوص مدیریت اسلامی از دیدگاه نهج البلاغه

پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه مدیریت اسلامی از منظر نهج البلاغه را می‌توان بر اساس برجستگی مقالات و جدید بودن آن‌ها در جدول زیر و براساس مقوله اکتشافی به تصویر کشید.

جدول ۱: تحقیقات انجام یافته در خصوص مدیریت اسلامی از دیدگاه نهج البلاغه منبع: نگارندگان

ردیف	پژوهشگر(ان)	رویکرد پژوهشی	عنوان پژوهش	مقوله‌های اکتشافی
۱	آقاچانی، آرش (۱۳۸۵)	توصیفی- تحلیلی	تبیین ویژگی‌های مدیران از دیدگاه حضرت‌علی(ع) در نهج البلاغه	معیارهای تخصصی (علم، تجربه و... ۱۷۰۰ معیار)، معیارهای ارزشی (سخاوت و... ۲۴۰۰ معیار) و معیارهای مکتبی (ایمان و... ۱۸۰۰ معیار)
۲	اسماعیل پور، مهدی و دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۹۵)	توصیفی- تحلیلی	شاخصه‌های دانایی در مدیریت موفق بر پایه آموزه‌های نهج البلاغه	اصل‌همنشینی، گفتگو با عالمان، مشورت، تجربه، شناخت، علم‌به سنت‌های الهی، تدبیر، آینده‌گرایی و تقسیم کار

۳	ایزدی فرد، علی اکبر و - کاویار، حسین (۱۳۸۹)	توصیفی - تحلیلی	مسئولیت پذیری کارگزاران و مدیران از دیدگاه امام علی با تأکید بر مؤلفه های اخلاق حرفه ای	مسئولیت پذیری، پاسخگویی، وفاداری، خیرخواهی در آشکار و نهان، اجابت و اطاعت دستورات
۴	پورطهماسی، سیاوش و تاجور، آذر (۱۳۸۹)	توصیفی - تحلیلی	ویژگی ها و وظایف کارگزاران در نهج البلاغه	اصل تجربه، نجات داشتن، برتری اخلاقی، آبرومندی، صداقت، اصالت خانوادگی، نظم، تجربه، اطاعت پذیری
۵	خسروآبادی، حمید رضا و رضایی منش، بهرروز (۱۳۹۴)	داده بنیادمتن دینی	طراحی الگوی تصمیم گیری اخلاقمدیران، مبتنی بر آموزه های نهج البلاغه	التزام به حق، عدالت، حسن تدبیر، فهم و ادراک صحیح، محوریت منافع و مصالح عامه، صداقت و امانت داری
۶	درزی، قاسم و صدریه، پیام (۱۳۹۴)	تحلیلی - توصیفی	نگرشی میان رشته ای به حکمرانی خوب	کنترل فساد، حاکمیت قانون، پاسخگویی
۷	جعفری، سید ابراهیم و موسوی، ستاره (۱۳۹۲)	روش تحقیق کیفی	نگاهی اجمالی به مدیریت تعارض در سیره عملی حضرت علی (ع)	مدیریت ذهنی تعارض، مدیریت نرم تعارض، مدیریت سخت تعارض، خودنظارتی، دقت در گزینش کارگزاران، عطف و مهریابی نسبت به مردم، خودسازی، شایسته سالاری، پرهیز از گرایش های حزبی
۸	دین پرور، سید جمال الدین (۱۳۹۴)	توصیفی - تحلیلی	مدیریت و حکومت علوی؛ فرازمانی و فرامکانی	نظام شایسته سالار (آماده سازی تعریف شایسته، شایسته شناسی، شایسته پروری، شایسته گماری، ارزیابی
۹	ذاکری، محمد و همکاران (۱۳۹۰)	روش تحلیل محتوا از نوع تحلیل تم	تبیین الگوی پاسخگویی و نظارت در حکومت علوی	مدیریت علوی، انتصابات علوی، رفتار علوی، کنترل و ارزیابی نیروها، تشویق و تنبیه، مشورت
۱۰	رفعت نژاد، محمد تقی (۱۳۹۴)	توصیفی - تحلیلی	آشنایی با مدیریت لازم در مدیریت علوی	انتخاب شایسته کارگزاران، مشورت در امور، مردمی بودن، رعایت اخلاق اسلامی، پاداش و تنبیه، تقسیم کار، رعایت اعتدال، علم و شناخت، آگاهی نسبت به امور، کنترل و نظارت
۱۱	سید نقوی، میر علی و فرهادی، علی (۱۳۹۵)	تحلیل محتوای کیفی و نگاشت شناختی	آشنایی با مدیریت لازم در مدیریت علوی	رعایت اصول حکومت علوی؛ بستر ساز تحقق اهداف حکومت اسلامی
۱۲	شاه آبادی، ابوالفضل و زرین لعل، زینب (۱۳۹۴)	توصیفی - تحلیلی	رعایت اصول حکومت علوی؛ بستر ساز تحقق اهداف حکومت اسلامی	توجه به رفتار و منابع انسانی، توجه به منابع مالی و اقتصادی،
۱۳	عابدی جعفری، حسن و بزرگ حداد، الهام (۱۳۹۴)	فرا تحلیل و تحلیل مضمون	مروری بر مقاله های مدیریت اسلامی و مدل های آن	توجه به رفتار و منابع انسانی، توجه به منابع مالی و اقتصادی،
۱۴	عزیز آبادی و همکاران (۱۳۹۵)	تحلیل مضمون	مدخلی بر ویژگی های رهبری اخلاقی در نهج البلاغه	آگاهی بخشی غفلت زده، توجه به دنیا در کنار آخرت، توجه به هدایت انسان ها، امانت داری، آزمون الهی
۱۵	قربان نژاد، پریسا و عیسی خانی، احمد (۱۳۹۲)	کدگذاری داده بنیاد	الگوی شایستگی مدیران بر اساس نهج البلاغه	تقوآمداری، امانت داری، عدالت ورزی، انصاف، تصمیم گیری
۱۶	لطفی، جواد و همکاران	توصیفی -	کشف قواعد مدیریتی از کلام علوی،	اولویت بندی امور، تخصص گرایی،

		تحلیلی	(۱۳۹۶)	
تدبیرگرایی، دوری از پراکندگی کارها، بهره‌گیری از مدیریت دانش				
مردم‌داری، ارتباط مستقیم، شفافیت و پاسخگویی، عدالت‌محوری، نظام قضایی مستقل	شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های سیاسی مؤثر بر مدیریت سالم از نهج‌البلاغه	توصیفی - تحلیلی	محمدی قراسویی، ابراهیم (۱۳۹۴)	۱۷
توجه به ویژگی‌های فردی کارگزاران، تعامل با رهبری، مردم و نجیبان، ساختارسازی، اصلاح ساختار اقتصادی، قضایی و نیروی انسانی	نقش اصلاح ساختارهای مدیریتی در عملکرد مطلوب کارگزاران از منظر نهج‌البلاغه	توصیفی - تحلیلی	معارف، مجید و کهن ترابی، میثم (۱۳۹۴)	۱۸
معیارهای ایدئولوژیک، زمینه‌ساز، تخصصی، ارزشی، اخلاقی	معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج‌البلاغه	تحلیل محتوا	موسی زاده، زهره و عدلی، مریم (۱۳۸۸)	۱۹
تقوا، حسن سابقه، دانایی و توانایی، صلاحیت اخلاقی، داشتن ظرفیت روحی و کاری، ضابطه‌گرایی، پرهیزگاری، صداقت، بزرگ‌منشی، آینده‌نگری	شایسته‌سالاری در مدیریت جامعه با تأکید بر اندیشه‌های سیاسی امام علی(ع)	روش تحلیل محتوا	نصراصفهانی، مهدی و نصراصفهانی، علی (۱۳۸۹)	۲۰
سامان‌دهی منابع مالی و انسانی، تعیین سلسله مراتب‌اداری، گزینش نیروی انسانی، هماهنگی میان نیروها، برنامه‌ریزی سیاسی و اقتصادی برای فرماندهان	مطالعه تطبیقی اصول مدیریت اسلامی و مدیریت با بررسی سیره امام علی(ع)	توصیفی - تحلیلی	علایی، سوسن (۱۳۹۵)	۲۱

۳-۱. کدگذاری تحقیقات انجام یافته در خصوص مدیریت اسلامی از دیدگاه امام علی(ع)

جهت درک بهتر محتوای مقالات مورد بررسی و کدگذاری‌های صورت گرفته، سه مضمون در حوزه‌های بینشی، منشی و کنشی را بر مبنای فراوانی آن‌ها در اختیار نویسندگان قرار می‌دهد. ملاک‌های بینشی مربوط به جنبه‌های نگرشی است؛ ادراک خیالی و ادراک عقلی انسان‌ها را شامل می‌شود و به لحاظ هستی‌شناسی و معرفت‌شناسی در بر گیرنده باورهای اعتقادی انسان‌ها می‌باشد. ملاک‌های منشی مربوط به جنبه درونی انسان‌هاست و همان ویژگی‌هایی است که به واسطه آن فضايل و رذایلی نظیر عدالت و ظلم درک می‌شود و ملاک‌های کنشی، مجموعه اقدامات فردی و اجتماعی می‌باشد (ترکزاده و محمدی، ۱۳۹۴: ۴۱).

جدول ۲: کدگذاری تحقیقات انجام یافته در خصوص مدیریت اسلامی از دیدگاه امام علی(ع)

تعداد	مضامین	مؤلفه‌ها (مصادیق)
۱۲	ملاک‌های بینشی	ایمان به خدا، تقوا، مرگ‌اندیشی، قیامت‌اندیشی، خداترسی، معرفت‌افزایی، اخلاص، کرامت انسانی، مخالفت با هوای نفس، ایمان به روز جزا، یقین به پاداش الهی، توکل بر خدا
۲۴	ملاک‌های منشی	تواضع، تدبیر، تجربه، بصیرت، مشورت‌پذیری، عفوبخشش، شرح صدر، انصاف، التزام به حق، تقدم اصلاح خویش بر دیگران، خود مراقبتی و خود نظارتی، مردمی بودن، تقسیم کار، آگاهی‌بخشی غفلت‌زدا، هدف‌مداری، شایسته‌گرایی، سخاوت، محوریت منافع و مصالح عامه، اخلاق دینی، حسن سابقه، بزرگ‌منشی، درایت، قدرت، سلامت
۲۲	ملاک‌های کنشی	امانت‌داری، مسئولیت‌پذیری، خیرخواهی، قانون‌گرایی، علم‌گرایی، تجربه‌گرایی، گشاده‌رویی، وفای به عهد، عمل‌گرایی، فرو خوردن خشم، آینده‌نگری و آینده‌اندیشی، دقت و ریزبینی، پویایی، انعطاف‌پذیری، پاداش دادن و تنبیه، برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی منابع مالی و انسانی، تعیین سلسله مراتب اداری، گزینش نیروی انسانی کارآمد، هماهنگی میان نیروها، راست‌گویی، داشتن ظرفیت روحی

۳-۲. مدل مفهومی حاصل از تحلیل اکتشافی

بر مبنای روش تحقیق کیفی سنتز پژوهی و داده‌های مستخرج از جداول، مدل مفهومی حاصل از تحلیل اکتشافی پژوهش‌های صورت گرفته را می‌توان در جدول زیر ترسیم نمود. آنچه از مدل مفهومی برآمده از سنتز پژوهی (جدول ۳) قابل درک است، این است که مدیریت اسلامی به لحاظ تأسیس معیارها و ملاک‌های بینشی، منشی، گرایشی، کنشی و رفتاری بهتر می‌تواند برای مخاطبان درک شود. مدیریت شایسته‌سالار علوی زمینه‌های تعالی انسان‌ها را فراهم می‌آورد. این امر چه در سطح جامعه (مدیریت جامعه اسلامی) و چه در سطح سازمان (رهبری سازمانی) مصداق دارد. تحقق آرمان مدیریت علوی، مسیر استعلایی و استکمالی انسان‌ها را با در نظر گرفتن ملاک‌های سه‌گانه امری محتوم می‌داند؛ اگر چه تلاش‌های صورت گرفته جهت تحقق مدیریت شایسته‌سالارانه در جامعه کنونی با موانع و چالش‌های بسیاری روبروست. حضرت علی(ع) هیچ‌گاه در عزل و نصب‌های خود، مسئله رفاقت و خویشاوندی را مد نظر قرار نمی‌دادند و روش سیاستمداران دنیاپرست را، مذموم می‌شمردند (پورطهماسی و تاجور، ۱۳۸۹: ۴۰)؛ چرا که یکی از بزرگ‌ترین آفات مدیریت، گروه‌گرایی و باند بازی است (لطفی و همکاران، ۱۳۹۶: ۲۳)؛ اگرچه هنوز تغییرات بنیادینی در ساختارهای مدیریتی جامعه صورت نگرفته است و از برتری عشیره‌ای، قومی و گروهی به شایسته‌سالاری علوی فاصله محسوسی وجود دارد (ذاکری و همکاران، ۱۳۹۵: ۷۴). اعطای مسئولیت به افراد نالایق و یا واگذاری آنان به حال خود و عدم نظارت بر عملکرد آنان از جمله مسائل جدی و چالشی دوران اخیر در سیستم گزینش مدیران می‌باشد. از آن جا که در واگذاری مسئولیت

ها به جهت ملازمت با قدرت و ثروت، شرایط انحراف و فساد مهیاتر است، لازم است ساختارها و قوانین به گونه ای تنظیم شوند که تا حد امکان بستر لازم برای تخطی و انحراف از آن را کور سازند (معارف و کهن ترابی، ۱۳۹۴: ۳۴).

اگر تأملات بایسته ای در اصول هفت گانه دانایی در مدیریت علوی که مشتمل بر اصل هم نشینی با صاحب‌نظران، استفاده از خرد جمعی، تجربه، دانش لازم، تدبیر، تقسیم کار و پرهیز از تمرکزگرایی و آموزش داشته باشیم (اسماعیل‌پور و دلشاد تهرانی، ۱۳۹۵: ۴۸)، فضای ذهنی حاکم بر بافتار فرهنگی و ساختار سیاسی جامعه، نوعی قائم به فرد بودن در مدیریت را در اذهان جامعه تداعی می‌کند که خروجی آن تجاهل در تصمیم‌گیری‌ها، تغافل در تدبیرها و تزلزل در فرایندهای مدیریتی می‌باشد. در چنین شرایطی است که زمینه تزویر و ریا در جامعه و سیستم مدیریتی، فراهم می‌شود و افراد تلاش می‌کنند با چاپلوسی برای رسیدن به مال و مقام در گرداگرد مدیران حضور داشته باشند و اگر مدیر فرد خود ساخته و متعهد نباشد، فریب خورده و مدیریت تعالی گرا را به مدیریت دنیاگرایی صرف تبدیل می‌کند. مدیریت تعالی گرا، خود را در برابر مردم خادم می‌داند؛ زیرا خدمت رسانی را وظیفه و رسالت الهی تلقی می‌کند و نیازی به بزرگ جلوه دادن کارهای خود و فضاسازی‌های کاذب ندارد. این امر در نهج‌البلاغه نیز مورد تأکید می‌باشد (نامه/۵۳). مدیر در جامعه اسلامی نباید به ارجمندی و فخر کردن در دنیا دل ببندد و به زیور و نعمت آن فریفته شود؛ زیرا دنیا شیرین و خواسته‌های آن بیهوده است و اگر کسی به مقام مدیریت برسد، بداند که در معرض آزمایش قرار گرفته است (موسی‌زاده و عدلی، ۱۳۸۸). آیا چنین نگرشی در جامعه امروز ما وجود دارد؟

در اندیشه امام علی(ع) کسانی که از امکانات، اموال و اختیارات حکومتی برخوردار می‌شدند و مناصب مدیریتی را تصاحب می‌کردند، می‌بایست صفات و شایستگی‌هایی هم داشته باشند (پورطهماسبی و تاجور، ۱۳۸۹: ۴۰): دوری از پراکنده‌کاری و هدفمند عمل نمودن، برنامه‌ریزی قاعده‌مند و پای بندی به آن، تخصص گرایی و تخصصی‌شدن کارها (لطفی و همکاران، ۱۳۹۶: ۲۴)، توجه به گردش نخبگان، عزل مدیران منحرف بدون اغماض (ذاکری و همکاران، ۱۳۹۵: ۷۴)، حساب پس دهی، انتقادپذیری و حاکمیت قانون (محمدی قراسویی، ۱۳۹۴: ۱۴۱) والتزام به حق (خسروآبادی و رضایی‌منش، ۱۳۹۴: ۹۱) از جمله موارد بسیار مهم در یک مدیریت علوی است. چنین مؤلفه‌هایی در کنشگری سیستم مدیریت امروزی به روشنی محسوس نیست و ناشی از لغزش‌ها و خطاهای سیستم مدیریتی در جامعه است.

از سوی دیگر، میزان تأکید امام علی(ع)، در مبحث برنامه‌ریزی با رعایت اولویت، پیش‌بینی و آینده‌نگری است؛ همان‌گونه که امام می‌فرمایند: هر کس پیش آمدها را پیش بینی کند، بینا شود (زندوکیلی، ۱۳۹۰: ۱۳۲)، در مدیریت امروزی جامعه، روز مرگی و در افتادن در انجام کارها به صورت تصمیمات مقطعی بدون در نظر گرفتن جوانب امر، آفتی است که گریبان گیر سیستم مدیریت شده است. با وجود نگارش و تدوین برنامه‌های میان مدت و بلند مدت و اسناد بالا دستی و ادعای حرکت

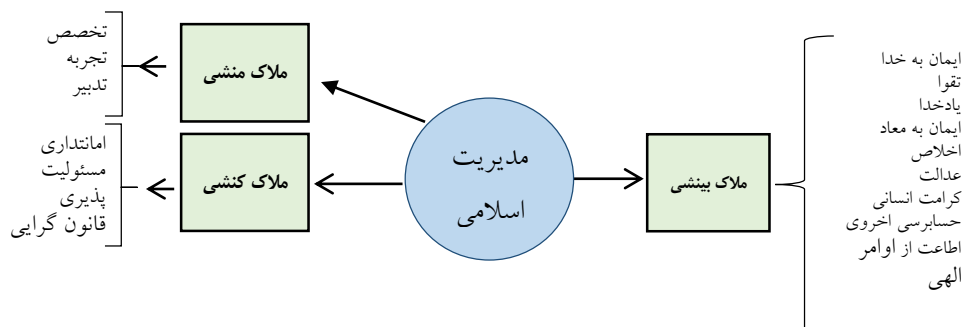
سیستماتیک در اداره کشور بر مبنای افق‌های تنظیمی و تقنینی، کماکان رنج مدیریتی جامعه ما در انجام امور روزمره چنان فضای ابهامی از آینده را در پیش‌روی مدیران قرار داده است که مدیریت شایسته‌سالار علوی به فراموشی سپرده شده است. حضرت علی(ع) در کارش برای نظارت بر عملکرد مدیران، ورای تأکید عمده بر نظارت درونی و خود نظارتی، بر شیوه نظارت بیرونی مستقیم و غیر مستقیم به صورت رسمی و غیررسمی از طریق عیون و مأموران ویژه و گزارش‌های مردمی، نگاهی جدی داشتند و استمرار در پیگیری، عدم تساهل و تسامح در برخورد با متخلفین و تقدیر از عملکرد مثبت مدیران را به‌عنوان یک اصل بدیهی در سیستم مدیریتی خود اعمال می‌نمودند (موحدی محب و جهانگیری، ۱۳۹۵: ۵۵).

مدیری که به موقع به امور رسیدگی نمی‌کند، پای بند به نظم و قانون نیست، در امانت خیانت می‌کند، راه‌های تجاوز به حقوق دیگران و بیت‌المال را به روی خود، خویشان و دوستانش می‌گشاید، هر چند به زعم خود پندارد که این دست‌درازی به بیت‌المال، حق مشروع خویش است، شایسته مدیریت نیست (کمالی و معارف، ۱۳۹۵: ۸۶). اصولاً چنین مدیری مسئولیت‌گریز است؛ چرا که مسئولیت‌پذیری کارگزاران و مدیران حکومتی، به معنای پاسخ‌گویی در برابر وظایفی است که بر عهده دارد و اساسی‌ترین نتیجه مسئولیت‌پذیری زمامداران اعتماد آفرینی است. طرح مشکلات مردم، بدون دغدغه، ترس و پاسخ مناسب به آنان، صداقت و صراحت در پاسخ‌گویی، از جمله ویژگی‌های مدیران شایسته است (ایزدی‌فرد و کاویار، ۱۳۸۹).

از سوی دیگر، تحقق عدالت به‌عنوان اساسی‌ترین سلوک مدیریت علوی، مستلزم وفای به عهد، کنترل و ارزیابی دقیق نیروها، حفظ تجربیات (رفعت‌نژاد، ۱۳۹۴: ۶۷)، پای مردی در تقوا، مجاهدت بی‌شائبه و تمرکز در انجام امور خالصانه است. نفاق، بدعت، فتنه، رفاه زدگی و خیانت کارگزاران در خدمت صادقانه به مردم از جمله آسیب‌های جدی مدیریت می‌باشد (سالاری، ۱۳۹۵: ۳۱۸). به نظر می‌رسد فاصله میان ویژگی‌های مدیران شایسته علوی با صفات مدیران امروزی شکاف بزرگی را در انطباق مدیریت شایسته‌سالار علوی با مدیریت حاکم بر جامعه ایجاد نموده است.

یافته‌های پژوهشی برآمده از ۲۱ مقاله علمی مرتبط به‌صورت مستقیم و کدگذاری شده و ۱۹۰ مقاله، کتب و پایان‌نامه‌های دیگر در این حوزه به‌صورت غیر مستقیم، نشانگر یک نقطه قوت و دو نقطه ضعف بسیار بزرگ می‌باشد: توجه عمیق به مبانی و تئوری‌های کلاسیک و مدرن مدیریت خاص غربی و آموزه‌های نهج‌البلاغه به‌عنوان نقطه قوت و چگونگی کاربست و انطباق مدل‌های موفق مدیریت غربی با عناصر مورد اشاره در نهج‌البلاغه و فراتر از آن دلایل عدم تحقق مدیریت شایسته‌سالار علوی در جامعه و فقدان ارائه پیشنهادی علمی و عینی مبنی بر الزام نهادها و دستگاه‌های حاکمیتی به‌عنوان نقاط چالش‌برانگیز، از جمله مهم‌ترین نقاط ضعف این مقالات می‌باشد. نظام مدیریت غربی توانسته است با احصاء اجزای مدیریت اثربخش و کارآمد و تمرکز بر هدف‌گذاری در بستر مکان، زمان و زمینه، با به‌کار

بردن مجموعه‌ای از تکنیک‌ها و روشهای ابزاری و فرایندسازی سیر تحقق اهداف سازمانی، گام‌های مرحله‌ای مدیریت موفقیت سازمانی را جامه عمل بپوشاند.



جدول ۳: مدل برآمده از سنترپژوهی

۳. نتیجه‌گیری

مقاله حاضر با هدف استخراج و تبیین مدل مدیریت شایسته‌سالار علوی بر مبنای رویکرد سنترپژوهی، نگارش یافت. برای پاسخ به پرسش بنیادین مقاله، یافته‌های حاصل از مرور پژوهش‌های انجام شده در خصوص مدیریت اسلامی از دیدگاه نهج‌البلاغه افق‌های جدیدی را بر روی پژوهشگران این حوزه می‌گشاید.

۱. نتایج حاصل از تحلیل مقالات، مبین اشتراکات و افتراقات پژوهشگران در زمینه مؤلفه‌های مدیریت شایسته‌سالار از دیدگاه حضرت علی(ع) می‌باشد.
۲. پنج مؤلفه مدیریت عصر حاضر، مشتمل بر برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، رهبری، هدایت، کنترل و نظارت، وجه مشترک و بنیادین عناصر مدیریت در تمامی مقالات می‌باشد و نقطه تمییز آن‌ها پرداختن به یک و یا چند بعد از عناصر مدیریت به لحاظ عنوان مقاله و به تناسب شرایط موجود در جامعه می‌باشد.
۳. یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد که در مقالات تحلیل شده، بررسی تطبیقی جامعی با مؤلفه‌های دانش مدیریت از منظر صاحب‌نظران غربی صورت نگرفته است. از سوی دیگر بیشتر نویسندگان، به دلیل عدم اشرافیت کامل بر هر دو بعد علم مدیریت و محتوای نهج‌البلاغه، در تبیین و تطبیق مسئله چندان موفق نبوده‌اند، در ضمن برای ما چندان روشن و مشخص نشد که در حقیقت کدام بخش از سیستم‌های جامعه از این نوع تحقیقات بهره برده‌اند. حتی احتمال قوی مطرح است که چندان مراجعه و استنادی به این نوع تحقیقات در حوزه سیاست‌گذاری‌های کلان جامعه رخ نداده است. این عیب و ایراد بزرگی است که متأسفانه در تحقیقات علمی به آن چندان توجه نمی‌شود. علت این امر هم آن است که رابطه محققان حوزه‌های مختلف علمی با واقعیات نهادها و سازمان‌های موجود، یک رابطه یکطرفه است، این گونه

نیست که تحقیقات علمی بر اساس نیازهای سازمانی و نهادی صورت گیرد. افراد بنا بر نیاز شخصی خود تحقیق می‌کنند؛ چه بسا مسائل و موضوعات خوبی هم مطرح می‌کنند اما بلا استفاده می‌مانند. مگر همین موضوع مدیریت شایسته‌سالار، موضوع کم‌اهمیتی است. چرا نباید رویکرد غالب در حوزه مدیریت، با ابتنا بر جنبه‌های نظری و عینی دانش مدیریت و مدیریت شایسته‌سالار علوی نباشد.

۴. با توجه به مبانی حاکمیت نظام جمهوری اسلامی ایران و تأثیر پایه‌های فکری آن از مدیریت علوی و شکاف ایجاد شده از اندیشه و منش علوی در مدیریت فعلی جامعه، ضرورت آگاهی و اعتلای دانایی جامعه از قواعد و ضوابط مدیریت علوی، امری بسیار ضروری می‌نماید تا مردم با فهم آثار و برکات مدیریت علوی، برای اعمال مدیریت علوی، اهتمام نموده و حاکمیت در راه اصلاح وضع موجود، بازاندیشی دقیقی داشته باشد.

۵. بررسی تطبیقی مقالات مدیریت شایسته‌سالار، مطابق استانداردهای جهانی، حاکی از هم‌پوشانی نسبی در برخی از عناصر مهم مدیریت، هم‌چون الزامی بودن ملاک‌های تخصصی در کسب مدیریت با رویکرد دانشی و زمینه‌ای و فراتر از آن ناهم‌پوشانی در برخی دیگر از این مؤلفه‌ها و به ویژه ساخت نگرشی و بینشی می‌باشد که این سطح از تفاوت، یک امر طبیعی و اجتناب‌ناپذیر است؛ زیرا عواملی از قبیل فرهنگ و باورها، نوع آموزش و سبک زندگی در بروز این تفاوت‌ها نقش و تأثیر دارند، اما این تفاوت‌ها نباید به معنای دوری و فاصله جامعه ما از تجارب ارزنده و مفید سایر جوامع تلقی گردد که در غیر این صورت نیل به مدیریت شایسته‌سالار رؤیایی بیش نخواهد بود. حتی هر گونه ادعای عرضه الگوهای کارآمد در زمینه مدیریت شایسته‌سالار و استراتژیک از طریق داشتن تأملات و تحقیقات علمی در منابع دینی و میراث غنی فرهنگی به‌طور خاص و براساس اهداف این پژوهش در نهج‌البلاغه توخالی و گراف خواهد بود.

۶. هر چند یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد که سنتز پژوهی صورت گرفته به مدل جدیدی از مدیریت علوی بر مبنای نهج‌البلاغه دست یافت؛ با این حال، می‌توان چنین استنتاج نمود که ملاک‌های سه‌گانه پژوهش حاضر، در مدیریت از منظر صاحب‌نظران غربی به توسعه عقلانیت، پیشرفت و امنیت می‌انجامد؛ اگر چه مفاهیم عدالت رویه‌ای، توزیعی و تعاملی در کنار معنویت در مدیریت سازمان‌ها نیز مطمح نظر سیستم مدیریتی جامعه می‌باشد؛ اما در اندیشه مدیریت شایسته‌سالار علوی، غایت جامعه بر مبنای هسته مرکزی ملاک بینشی، علاوه بر سه هدف عقلانیت، پیشرفت و امنیت، به معنویت و عدالت از نوع نگاه تعالی‌گرایانه تأکید ویژه‌ای دارد.

۷. پیشنهاد می‌گردد جامعه علمی و دانشگاهی و ساختار حاکمیت با استفاده از روش‌های نوین تحقیقاتی و بهره‌مندی از مؤلفه‌های علم مدیریت و استخراج آرا و نظرات حضرت علی(ع) و بررسی تطبیقی این دو، چگونگی کاربردی مبانی دانش مدیریت علوی را مطمح نظر قرار داده و برای علل گسست رویکردهای مدیریت شایسته‌سالار علوی در جامعه، متالمانه اندیشیده و راهکارهای علمی و عینی ارائه دهد.

منابع

- قرآن کریم.
- آقاجانی، آر.ش. (۱۳۸۵). «تبیین ویژگی‌های مدیران از دیدگاه حضرت علی(ع) در نهج‌البلاغه». **فصلنامه اندیشه صادق**، شماره ۲۴، ۳۵-۲.
- اسماعیل‌پور، مهدی و دلشاد تهرانی، مصطفی. (۱۳۹۵). «شاخصه‌های دانایی در مدیریت موفق بر پایه آموزه‌های نهج‌البلاغه»، **فصلنامه نهج**، دوره ۱۵، شماره ۵۳، ۴۹-۲۹.
- اثنی‌عشری، ابوالقاسم. (۱۳۸۷). **مدیریت عصر دانش**، تهران: انتشارات نور علم.
- ایزدی‌فرد، علی‌اکبر و کاویار، حسین. (۱۳۸۹). «مسئولیت‌پذیری کارگزاران و مدیران از دیدگاه امام علی با تأکید بر مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای»، **فصلنامه پژوهشنامه علوی**، سال اول، شماره ۲، ۱-۲۰.
- پورطهماسی، سیاوش و تاجور، آذر. (۱۳۸۹). «ویژگی‌ها و وظایف کارگزاران در نهج‌البلاغه». **فصلنامه پژوهشنامه علوی**، دوره ۱، شماره ۲، ۲۱-۴۲.
- جعفری، سید ابراهیم و موسوی، ستاره. (۱۳۹۲). «نگاهی اجمالی به مدیریت تعارض در سیره عملی حضرت علی(ع)»، **فصلنامه اسلام و مدیریت**، سال دوم، شماره ۳، ۹۶-۱۲۱.
- حسینی مشهدی، سید صدرالدین و حسین‌زاده، محمدمهدی. (۱۳۹۵). «تبیین طرح کلی دانش مدیریت اسلامی»، **فصلنامه اسلام و مدیریت**، شماره ۸ و ۹، ۵-۲۸.
- خسروآبادی، حمیدرضا و رضایی‌منش، بهروز. (۱۳۹۴). «طراحی الگوی تصمیم‌گیری اخلاق مدیران مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه»، **فصلنامه پژوهشنامه علوی**، شماره ۱۱، ۶۸-۹۴.
- خنیفر، حسین. (۱۳۸۰). **ارائه مدل کاربردی در مدیریت آموزش و پرورش کشور با الهام از آرای مدیریتی امام علی(ع)**، رساله دکتری مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات.
- درزی، قاسم و صدریه، پیام. (۱۳۹۴). «نگرشی میان رشته‌ای به حکمرانی خوب»، **فصلنامه نهج**، شماره ۴۶، پاییز، ۱۲۶-۱۰۳.
- دین‌پرور، سید جمال‌الدین. (۱۳۹۴). «مدیریت و حکومت علوی؛ فرازمانی و فرامکانی»، **فصلنامه نهج**، شماره ۴۶، ۷-۱۹.
- ذاکری، محمد، اسدی، اسماعیل و لطفی، هادی. (۱۳۹۰). «تبیین الگوی پاسخگویی و نظارت در حکومت علوی»، **فصلنامه رسالت مدیریت علوی**، شماره ۴، ۵۹-۷۸.
- رفعت‌نژاد، محمدتقی. (۱۳۹۴). «آشنایی با مدیریت لازم در مدیریت علوی»، **فصلنامه آموزه‌های نهج‌البلاغه**، شماره ۱، ۵۷-۷۳.
- سید رضی، محمدبن حسین. (۱۴۱۵ ق). **نهج‌البلاغه**، تصحیح صبحی صالح، تهران: دارالاسوه.
- سالاری، حسین. (۱۳۹۵). **مدیریت استراتژیک در اسلام؛ تدوین استراتژی حکومت علوی از منظر نهج‌البلاغه**، تهران: انتشارات بنیاد نهج‌البلاغه.

- شاه‌آبادی، ابوالفضل و زرین‌لعل، زینب. (۱۳۹۴). «رعایت اصول حکومت علوی»، فصلنامه پژوهشنامه نهج البلاغه، دوره ۳، شماره ۱۰، ۱-۲۲
- عابدی جعفری، حسن و بزرگ حداد، الهام. (۱۳۹۴). «مروری بر مقاله‌های مدیریت اسلامی و مدل‌های آن»، فصلنامه نهج، شماره ۴۷، ۶۱-۷۸.
- عبدصبور، فریدون. (۱۳۹۵). الگوی جامع برای مفهوم سازی شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی ایران، مجموعه مقالات پنجمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت.
- عزیزآبادی، ابوالفضل؛ مرتضوی، سعید؛ انصاری، محمد علی و رحیم‌نیا، فریبرز. (۱۳۹۵). «مدخلی بر ویژگی‌های رهبری اخلاقی در نهج البلاغه»، فصلنامه مدیریت اسلامی، شماره ۴، ۱۱-۴۱
- علایی، سوسن. (۱۳۹۵). «مطالعه تطبیقی اصول مدیریت اسلامی و مدیریت با بررسی سیره امام علی(ع)»، فصلنامه پژوهشنامه علوی، شماره ۲، ۷۳-۱۰۲
- قاسمی، حمیدرضا؛ ایمانی مقدم، مهدی و سرپریناه، حسین. (۱۳۹۶). «مفهوم‌سازی تقوای سازمانی از دیدگاه اسلام»، فصلنامه مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی، دوره ۲۱، شماره ۸۰، ۶۳-۷۰
- لطفی، جواد؛ نقی‌زاده، حسن و رحیم‌نیا، فریبرز. (۱۳۹۶). «کشف قواعد مدیریتی از کلام علوی»، فصلنامه پژوهش‌های نهج البلاغه، شماره ۵۳، ۱۱-۲۷.
- محمدی قراسویی، ابراهیم. (۱۳۹۴). «شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های سیاسی مؤثر بر مدیریت سالم از منظر نهج البلاغه»، فصلنامه نهج، دوره ۱۴، شماره ۴۶، ۱۲۷-۱۴۳.
- مساعد، علی. (۱۳۹۴). «نقش تقوا در خود کنترل شدن کارکنان»، فصلنامه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال ۴، شماره ۱۰، ۶۸-۴۹.
- معارف، مجید و کهن ترابی، میثم. (۱۳۹۴). «نقش اصلاح ساختارهای مدیریتی در عملکرد مطلوب کارگزاران از منظر نهج البلاغه»، فصلنامه نهج، دوره ۴، شماره ۴۷، ۳۵-۹.
- موسی‌زاده، زهره و عدلی، مریم. (۱۳۸۸). «معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج البلاغه»، فصلنامه اندیشه مدیریت، دوره ۳، شماره ۱، ۱۰۳-۱۳۲.
- ناظمیان فرد، علی و حاتم‌الابراهیمی، یاسمین. (۱۳۹۵). «پیمان راهبردی معاویه و عمروبن عاص»، فصلنامه تاریخ اسلام و ایران، شماره ۲۹، شماره پیاپی ۲۳۹، ۱۱۹-۲۱۷.
- Cooper, H. & Hedges, L. V. (2009). Research Synthesis as a Scientific Process. A chapter on: The Handbook of Research Synthesis and Meta-A.