

فرا حرفه گرایی در مدیریت علوی

(مطالعه موردی: بررسی نامه‌ها و خطبه‌های حضرت علی(ع) به کارگزاران در نهج البلاغه)

اکرم السادات میرممتاز^۱

عبدالحسین کنگازیان^۲

ماجد نجاریان^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۱۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۲۳، صفحه ۷۹ تا ۱۰۱ (مقاله پژوهشی)

چکیده

در این تحقیق سعی شده تا با استفاده از توصیه‌های حضرت علی علیه‌السلام در نهج‌البلاغه خطاب به کارگزاران مرام نامه اخلاقی مدیران بازخوانی شود و با مقایسه آن با مؤلفه مرام اخلاقی، از مولفه‌های حرفه‌گرایی، تفاوت توصیه‌های اخلاقی حضرت به مدیران با توصیه‌های اخلاقی در حرفه‌گرایی، بر مبنای رفتارهای ارتباطی چهارگانه انسان، تبیین و تحلیل گردد. یافته‌های این جستار نشان می‌دهد که توصیه‌های حضرت به مدیران در رفتار ارتباطی قدسی شامل تعظیم داشتن خداوند و آخرت گرایی از بعد نظری و انجام فرائض و نماز به وقت و امثالهم از بعد عملی است. توصیه‌های حضرت مرتبط با رفتار ارتباطی بین‌شخصی مدیران در دو دسته ارتباط با مردم از یک طرف و ارتباط با سازمان، کارکنان و مسئولان عالی رتبه از طرف دیگر قابل دسته‌بندی است. توصیه‌های کلی حضرت امیر علیه‌السلام در حفظ امانتداری، استفاده مطلوب از نعمتها و پرهیز از فساد در زمین برای تبیین ارتباط برون‌شخصی مدیران است. از تحلیل این یافته‌ها نتیجه می‌شود که توصیه‌های حضرت علی علیه‌السلام در رفتار ارتباطی قدسی کاملاً متفاوت بوده و نقش محوری را برای اجرایی شدن توصیه‌های سه رفتار ارتباطی دیگر ایفا می‌کند. از نگاه ایشان خدامحوری و آخرت‌گرایی که با انجام واجبات الهی و دوری از حرام‌ها و مانند آن حاصل می‌شود می‌تواند ضمانت اجرایی برای ایجاد رفتارهای ارتباطی سازنده و خوب در حوزه‌های درون شخصی، بین شخصی و برون شخصی مدیران باشد.

کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای مدیران، نهج البلاغه، رفتار ارتباطی قدسی، رفتار ارتباطی درون شخصی، رفتار ارتباطی بین شخصی.

^۱ عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فلاورجان، ایران (نویسنده مسئول):

mirmomtaz72@gmail.com

^۲ عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان، ایران: kangazian@khuif.ac.ir

^۳ عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فلاورجان، ایران: majednajarian@gmail.com

درآمد

یکی از عوامل اصلی تعالی یا انحطاط هر جامعه (یا در مقیاس کوچکتر هر سازمانی) مدیران آن جامعه و سازمان و نحوه مدیریت آنهاست. مدیران یک سازمان یا یک جامعه می توانند باعث پیشرفت جامعه و رسیدن سازمان به اهدافش شوند و یا برعکس می توانند منابع مادی و معنوی یک جامعه را ضایع کنند و سازمان خود را دچار ورشکستگی نمایند. علی رغم تفاوتهایی که در تعاریف تخصصی گوناگون از مدیریت وجود دارد، "غالب نظریه پردازان اتفاق نظر دارند که «مدیریت فرآیند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول، صورت میگیرد. و بخش عمده ی دانش این فرآیند -یعنی دانش مدیریت- از تجربیات مدیران و آثار دانشمندانی نشأت گرفته که به مطالعه ی مدیریت پرداخته اند (رضائیان ۱۳۹۲). پیشینه ی مدیریت به زمان شکل گیری سازمانها برمیگردد و از این رو میتوان گفت «سازمان» رکن اساسی تعریف مدیریت است." (حسینی مشهدی و حسین زاده ۱۳۹۵، ص ۹). برخی مدیریت را چنین تعریف کرده‌اند: "مدیریت [یعنی] علم و هنر هماهنگ کردن، رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته‌جمعی، برای نیل به هدف‌های مطلوب، با حداکثر کارایی. شهید مطهری در تعریف مدیریت می‌فرماید: فن بسیج کردن و بهتر سامان دادن و بهتر سازمان دادن و بهتر کنترل کردن نیروهای انسانی و به‌کار بردن آنها." (اقتداری ۱۳۹۲ ص ۶۱). با وجود تعاریف متعدد وجود دو چیز در مدیریت و تعریف آن دخیل است "آنچه در مدیریت مهم است وجود گروه است و این رکن مهم مدیریت است. نکته بعدی ارتباط این گروه است برای رسیدن به یک هدف. منتهی این گروه و ارتباط و هدف که ارکان هستند، با توجه به پارادایم‌های مختلف عناصر مختلفی را هم به میان می‌آورند" (فرامرز قراملکی ۱۳۸۱)

بیان مسأله

در این تحقیق سعی شده تا با استفاده از توصیه های حضرت علی علیه السلام در نهج البلاغه خطاب به کارگزاران در قالب نامه یا خطبه مرام نامه اخلاقی مدیران بازخوانی شود و بر مبنای آن به

سوالات زیر پاسخ داده شود: الف) در کدام نامه ها و خطبه ها حضرت به مدیران خود توصیه های مدیریتی ابراز می دارند؟ و این توصیه ها کدامند؟ ب) در راستای مرام اخلاقی مدیران این توصیه ها را چگونه و به چند دسته می توان تقسیم نمود؟ ج) توصیه های حضرت علی علیه السلام با توصیه هایی که امروزه تحت عنوان تعهد حرفه ای و مرام اخلاقی در مدیریت عنوان می شود چه وجه تمایزی دارد؟

پیشینه پژوهش

فلاح سلوکلابی (۱۳۸۴) در مقاله خود با عنوان سیمای کارگزاران دولت اسلامی از منظر امام علی علیه السلام نتیجه گرفته است که از دیدگاه حضرت علی علیه السلام انتخاب مدیران و کارگزاران باید ملاک و معیار صحیح داشته و حاکم اسلامی باید همواره مراقب رفتار مدیران باشد. حسینی (۱۳۹۰) اخلاق حرفه ای را در منابع اسلامی من جمله نهج البلاغه مورد بررسی قرار داد و به نقش باورهای دینی در اخلاق حرفه ای تاکید نمود. مهدوی راد و غروی (۱۳۹۱) در بررسی ملاک ارزیابی کارگزاران در نهج البلاغه به این نتیجه رسیدند که بارزترین مشخصه مدیریت علوی حق مداری، عدالت محوری و قانون گرایی است. فرامرز قراملکی (۱۳۹۳) در کتاب خود تحت عنوان اخلاق حرفه ای به تبیین مرام اخلاقی در حرفه گرایی پرداخت. فرمehینی فراهینی و اشرفی (۱۳۹۳) با استفاده از روش تحلیل اسنادی، اصول اخلاق حرفه ای را در نهج البلاغه بررسی کرده و نتیجه گرفتند که اصول اخلاقی مطرح در نهج البلاغه، مشتمل بر: اصل احترام، اصل آزادی، اصل انصاف، اصل وفای به عهد، اصل امانت، اصل صداقت، اصل مسئولیت پذیری، اصل نقادی و انتقادپذیری، اصل مدارا و سعه صدر، اصل قانون مداری، اصل اعتدال و اصل رازداری است. پیروز نیا و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی لزوم توجه به تربیت اجتماعی توسط حاکمان و کارگزاران از منظر نهج البلاغه پرداخته و نتیجه گرفتند که حاکم اسلامی به کمک بسترسازی فرهنگی مناسب که با بهره گیری از مبانی و روش های صحیح تربیتی میسر می شود، می تواند فضای جامعه را برای اجرای عدالت آماده سازد. قنبری (۱۳۹۴) در کتاب خود تحت عنوان اخلاق حرفه ای با تاکید بر نهج البلاغه حوزه های مختلف اخلاق حرفه ای را مورد بررسی قرار داده است. خیاط مقدم و طباطبایی نسب (۱۳۹۵) پس از بررسی مولفه های اخلاق حرفه ای در مدیریت به رتبه بندی این مولفه ها در مدیریت پرداختند و مولفه معنویت

را در رتبه اول قرار دادند. اباضری و میرممتاز (۱۳۹۶) ضمن بررسی نامه های امام علی علیه السلام به کارگزاران و مدیران از دیدگاه ادبی نحوه و چرایی به کارگیری اسالیب ادبی در بیان توصیه های مدیریتی را واکاوی کردند... ربیعی (۱۳۹۸) با استفاده از روش توصیفی تحلیلی، مفهوم اخلاق حرفه ای و اهمیت و ابعاد گوناگون آنرا در نهج البلاغه مورد بررسی قرار داد. میرممتاز و کنگازیان (۱۳۹۸) با تحلیل سیاستهای اقتصادی حضرت علی علیه السلام خطاب به کارگزاران در نهج البلاغه به مصادیق آن در بیانیه گام دوم انقلاب رهبری اشاره نموده اند.

مدیریت شغل یا حرفه

"دو واژه حرفه و شغل گاهی به صورت مترادف و به معنای پیشه به کار می رود اما در رویکرد دقیق این دو واژه دارای دو مفهوم متمایز و البته مرتبط هستند." (فرامرز قراملکی ۱۳۹۹ ص ۳۲). حرفه در واقع علاوه بر مزایای شغل ویژگیهایی دیگری نیز دارد که آن را در قالب مولفه های حرفه گرایی بیان می کنند. "حرفه علاوه بر مولفه های شغل (کار تمام وقت مفید همراه با جبران خدمت) حداقل از شش مولفه دیگر برخوردار است که عبارتند از دانش تخصصی، تجربه شغلی، مهارت، توانایی، نگرش متمایز (ژرف نگری، دوراندیشی، نگرش سیستمی، جامع نگری و نگرش انتقادی) و تعهد حرفه ای یا مرام اخلاقی (فرامرز قراملکی، ۱۳۹۳ ص ۶۸). از بین مولفه های ذکر شده مرام اخلاقی و تعهد حرفه ای در مدیریت از جایگاه ویژه و متمایزی برخوردار است.

روش شناسی

در این جستار ابتدا با استفاده از نهج البلاغه دشتی (۱۳۷۹) نامه ها و خطبه هایی که خطاب آنها به کارگزاران حکومت علوی بوده شناسایی گردیدند. سپس با بررسی آنها فرازهایی از نامه ها یا خطبه ها که توصیه های مدیریتی در آن ذکر شده مورد واکاوی قرار گرفتند. سپس بر مبنای مفاهیم رفتاری چهار گانه انسانی توصیه های گردآوری شده دسته بندی گردید و این توصیه ها با مفاهیم اخلاق حرفه ای مقایسه شد و نتایج مقایسه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها

یافته های این تحقیق نشان می دهد که توصیه های مدیریتی حضرت علی علیه السلام در نهج البلاغه را می توان در نامه های ۵، ۱۸، ۱۹، ۲۱، ۲۲، ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۳۱، ۳۲، ۳۳، ۳۴، ۴۱، ۴۲، ۴۳، ۴۵،

۴۶، ۵۱، ۵۳، ۵۶، ۵۹، ۶۶، ۶۹، ۷۶ و خطبه های ۱۷۶ و ۱۹۲ پیدا نمود. از آنجا که رفتار ارتباطی انسان را بر مبنای مقصد به رفتارهای ارتباطی قدسی، درون شخصی، بین شخصی و برون شخصی دسته بندی می نمایند (ر.ک. کاویانی ۱۳۹۱، ص، ۱۲۱؛ معتمدی ۱۳۹۲، ص ۱۲۶؛ معتمدی ۱۳۹۴، ص ۵۳؛ قرا ملکی و همکاران ۱۳۹۹، ص ۶۴) توصیه های حضرت امیرالمومنین علیه السلام به مدیران نیز بر همین مبنا به شرح زیر دسته بندی گردید

رفتار ارتباطی قدسی

رفتار ارتباطی قدسی را ارتباط فرد با خدا می دانند (قرا ملکی و همکاران ۱۳۹۹ ص ۶۴). ارتباط با خداوند در ابعاد شناختی، عاطفی و رفتاری می تواند متجلی شود (معتمدی ۱۳۹۴، ص ۵۷). در این جستار رفتار ارتباط قدسی، ارتباط مدیر با خداوند متعال و با آخرت و دنیای پس از مرگ در نظر گرفته شده است.

توصیه های حضرت علی علیه السلام جهت ایجاد و تقویت این ارتباط را می توان به توصیه های نظری (شناختی) برای افزایش شناخت مدیر از خداوند و عملی (رفتاری) برای افزایش اعتقاد و ایمان او به خداوند و آخرت تقسیم نمود. توصیه های نظری که حضرت به مدیران خود فرموده اند عبارتند از:

-تعظیم داشتن نام خدا (...عَظَمَ اسْمَ اللَّهِ أَنْ تَذْكُرَهُ إِلَّا عَلَى حَقٍّ... نامه ۶۹)

-سبک نشمردن حق خداوند (... فَلَا تَسْتَهِنُ بِحَقِّ رَبِّكَ ... نامه ۴۳)

توصیه های عملی که حضرت به کارگزاران و مدیران در تقویت این ارتباط ارائه داده اند عبارتند

از:

-اداء نماز به وقت (...صَلِّ الصَّلَاةَ لَوْ قَتَلَتْهَا الْمُؤَقَّتِ لَهَا... نامه ۲۷)

-انجام واجبات الهی (...وَأَبْلُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ مَا اسْتَوَجَبَ عَلَيْكُمْ... نامه ۵۱)

-دفاع از دین (...وَأَنْ تُنَافِحَ عَنْ دِينِكَ... نامه ۲۷)

-تلاش شایسته در راه خدا (... وَ جَاهِدْ فِي اللَّهِ حَقَّ جِهَادِهِ... نامه ۳۱)

-تقویت دین خدا (... وَ لَا تَدْخِرُوا أَنْفُسَكُمْ نَصِيحَةً وَ وَ لَا دِينَ اللَّهِ قُوَّةً وَ أَنْ نُنْصِرَهُ... نامه

-ادای امانت الهی (...فَقَدْ أَدَى الْأَمَانَةَ ... نامه ۲۶)

-خاموش کردن باطل و زنده کردن حق (...فَلَا يَكُنْ أَفْضَلَ مَا نِلْتَ فِي نَفْسِكَ مِنْ ذُنُوبِكَ بُلُوعُ لَذَّةٍ أَوْ شِفَاءً غَيْظٍ وَ لَكِنْ إِطْفَاءً بَاطِلٍ أَوْ إِحْيَاءً حَقٍّ نامه ۶۶)
-دوری از غضب الهی به خاطر راضی نگه داشتن مردم (...وَلَا تُسْخِطِ اللَّهَ بِرِضَا أَحَدٍ مِنْ خَلْقِهِ ... نامه ۲۷)

-تقوا در اسرار پنهانی و اعمال مخفی (...أَمْرَهُ بِتَقْوَى اللَّهِ فِي سَرَائِرِ أَمْرِهِ وَ خَفِيَّاتِ عَمَلِهِ ... نامه ۲۶)
-خلوص در عبادت (...وَأَخْلَصَ الْعِبَادَةَ ... نامه ۲۶) و خالصانه خدا را خواندن (...وَأَخْلَصَ فِي الْمَسْأَلَةِ لِرَبِّكَ نامه ۳۱)

-کمال شناخت از دین (...وَتَفَقَّهَ فِي الدِّينِ نامه ۳۱)
-چنگ زدن به ریسمان الهی و نصیحت پذیری از قرآن (وَ تَمَسَّكَ بِحَبْلِ الْقُرْآنِ وَ اسْتَنْصَحَهُ ... نامه ۶۹)

-یاری جستن از خدا (...فَاسْتَعِينْ بِاللَّهِ عَلَى مَا أَهَمَّكَ نامه ۴۶)
-سفارش به آخرت گرایی (...فَلْيَكُنْ سُرُورَكَ بِمَا نِلْتَ مِنْ آخِرَتِكَ وَ لِيَكُنْ أَسْفُكَ عَلَى مَا فَاتَكَ مِنْهَا ... نامه ۲۲)

رفتار ارتباط درون شخصی

رفتار ارتباط درون شخصی را فرامرز قراملکی و همکاران (۱۳۹۹، ص ۶۴) تعامل فرد با خود دانسته اند. اهمیت ارتباطی که فرد می تواند با خود برقرار کند از جهات مختلف در فرهنگ اسلامی مورد توجه فرار گرفته است (معتمدی ۱۳۹۲ ص ۱۲۷). خود مدیریتی، حفظ عزت نفس و مواردی از این قبیل رفتار ارتباطی درون شخصی شناخته می شوند. این رفتار ارتباطی می تواند سازنده یا مخرب، خوب یا بد باشد. توصیه های حضرت علی علیه السلام برای ایجاد رفتارهای ارتباطی درون شخصی خوب و سازنده به خصوص در حوزه خود مدیریتی به شرح زیر است:

-مخالفت با خواسته دل (...فَأَنْتَ مَحْقُوقٌ أَنْ تُخَالَفَ عَلَى نَفْسِكَ وَ أَنْ تُنَافِحَ عَنْ دِينِكَ ... نامه ۲۷)
و تسلط بر هوای نفس (... فَأَمْلِكْ هَوَاكَ ... نامه ۵۳۹)

-تسلط بر خشم (...فَكُنْ لِنَفْسِكَ مَانِعًا رَادِعًا وَ لِنَزْوَتِكَ عِنْدَ الْحَفِیْظَةِ وَاقِمًا قَامِعًا ... نامه ۵۶)

- پند دادن نفس (نامه ... وَ لَا تَدَّخِرُوا أَنْفُسَكُمْ نَصِيحَةً... (۵۱)
- امانت و حفظ امانتداری (...إِنَّ عَمَلَكَ لَيْسَ لَكَ بِطُعْمَةٍ وَ لَكِنَّهُ فِي عُنُقِكَ أَمَانَةٌ وَ أَنْتَ مِنْ خَزَائِنِهِ حَتَّى تُسَلِّمَهُ إِلَيَّ نامه ۵)
- عدم تند خویی (...وَ أَمْرُهُ أَلَّا يَجْبَهُهُمْ وَ لَا يَعْضَهُهُمْ ... نامه ۲۶)
- تلاش برای دوری از بدیها (...بَابِنَ مَنْ فَعَلَهُ بِجُهْدِكَ ... نامه ۳۱)
- پرهیز از خود پسندی (...إِيَّاكَ وَ مُسَامَاةَ اللَّهِ فِي عَظَمَتِهِ ... نامه ۵۳)
- پایداری بر کتاب و استقامت بر روشهای صحیح (...فَاسْتَقِيمُوا عَلَي كِتَابِهِ وَ عَلَي مِنْهَاجِ أَمْرِهِ وَ عَلَي الطَّرِيقَةِ الصَّالِحَةِ مِنْ عِبَادَتِهِ ... خطبه ۱۷۶)
- ثبات رای و اندیشه (...فَإِنَّ الْوَالِيَّ إِذَا اخْتَلَفَ هَوَاهُ مَنَعَهُ ذَلِكَ كَثِيرًا مِنَ الْعَدْلِ فَلْيَكُنْ أَمْرُ النَّاسِ عِنْدَكَ فِي الْحَقِّ سَوَاءً ... نامه ۵۹)
- عدم سرپیچی از فرامین الهی و عدم بدعت گذاری (...لَا تَمْرُقُوا مِنْهَا ... خطبه ۱۷۶)
- عدم انحراف از دستورات الهی (خطبه ... وَ لَا تُخَالِفُوا عَنْهَا..... (۱۷۶)
- ضرورت ساده زیستی (أَمَّا بَعْدُ يَا ابْنَ خُنَيْفٍ فَنَلِّ مِنْهُ ... نامه ۴۵)

رفتار ارتباط بین شخصی

رفتار ارتباط بین شخصی ناظر به ارتباط شخص با دیگر انسانها در زندگی خانوادگی، محیط زندگی شغلی، محیط زندگی شهروندی و مانند آنهاست. " (فرامرز قراملکی و همکاران ۱۳۹۹ ص ۶۴). "ارتباط با دیگران یا بودن با دیگران به جنبه ای از بودن در دنیا اشاره دارد که توسط ارتباط و تعاملات فرد با دیگران تداوم مییابد. به عبارت دیگر، این نوع ارتباط به دنیای اجتماعی افراد برمیگردد. " (رهبری و همکاران ۱۳۹۹ ص ۳۳۷). توصیه هایی که حضرت علی علیه السلام به مدیران در این زمینه داشته اند بیشترین حجم توصیه هایی است که در کتاب شریف نهج البلاغه به مدیران شده است. این توصیه ها بیشتر در محدوده محیط زندگی شغلی مدیران می باشد. به طور کلی این توصیه را می توان بر مبنای مخاطبین رفتار به الف) توصیه رفتار ارتباطی بین شخصی مدیر در ارتباط با مردم و ب) رفتار ارتباطی بین شخصی مدیر در ارتباط با سازمان، کارکنان و مقامات عالی رتبه سازمان گروه بندی نمود.

۱-۳-۴- رفتار ارتباطی بین شخصی مدیران در ارتباط با مردم:

توصیه های حضرت به مدیران در رابطه آنان با مردم هم در زمینه گفتار، هم در زمینه کردار و هم در زمینه رفتار یا شیوه ارتباط می باشد:

توصیه های گفتاری حضرت عبارتند از توصیه به:

-عدم کوتاهی در سلام، تعارف و مهربانی (.....فُتْسَلِّمَ عَلَيْهِمْ وَ لَا تُخْرِجُ بِالتَّحِيَّةِ لَهُمْ..... نامه ۲۵)

-عدم بازگو کردن شنیده ها (...وَ لَا تُحَدِّثِ النَّاسَ بِكُلِّ مَا سَمِعْتَ بِهِ نامه ۶۹)

-ضرورت رازداری (...فَإِنَّ فِي النَّاسِ غُيُوبًا أَلْوَالِي أَحَقُّ مَنْ سَتَرَهَا..... نامه ۵۳)

-امر به نیکی ها (...وَ أَمْرٌ بِالْمَعْرُوفِ ... نامه ۳۱)

-نهی از بدیها (...وَ أَنْكِرِ الْمُنْكَرَ بِيَدِكَ وَ لِسَانِكَ... نامه ۳۱)

-عدم منت گذاری (...وَ إِيَّاكَ وَ الْمَنْ عَلَى رِعْيَتِكَ بِإِحْسَانِكَ أَوْ التَّزْيِيدِ فِيمَا كَانَ مِنْ فِعْلِكَ... نامه ۵۳)

۲-۱-۳-۴- توصیه های کرداری به مدیران در ارتباط با مردم عبارتند از توصیه به:

-قاطعیت در مدیریت (...فَأَقِمْ عَلَى مَا فِي يَدَيْكَ قِيَامَ الْحَازِمِ الصَّلِيبِ نامه ۳۳)

-تساوی حقوق مسلمانان در تقسیم بیت المال (...أَلَا وَ إِنَّ حَقَّ مَنْ قَبْلَكَ وَ قَبْلَنَا مِنَ الْمُسْلِمِينَ فِي

قِسْمَتِهِ هَذَا الْقِيَاءِ سَوَاءٌ نامه ۴۳)

-عدم استبداد نسبت به رعیت (...لَيْسَ لَكَ أَنْ تَفْتَتَ فِي رِعْيَةٍ نامه ۵)

-سلب نکردن حق انتخاب از دیگران (...وَ اصْدَعْ أَمْوَالَ صَدْعَيْنِ ثُمَّ خَيْرُهُ فَإِذَا اخْتَارَ فَلَا تَعْرِضَنَّ لِمَا

اخْتَارَهُ نامه ۲۵)

-عدم سلطه گری و سخت گیری در رفتار (...فَلَا تَدْخُلْ عَلَيْهَا دُخُولَ مُتَسَلِّطٍ عَلَيْهِ وَ لَا عَنِيفٍ بِهِ
نامه ۲۵)

-عدم محرومیت مردم از خواسته های مشروع (...وَ لَا تُحْشِمُوا أَحَدًا عَنْ حَاجَتِهِ وَ لَا تَحْبِسُوهُ عَنْ

طَلِبَتِهِ نامه ۵۱)

-حرکت با آرامش و وقار به سوی مسلمانان (...امْضِ إِلَيْهِمْ بِالسَّكِينَةِ وَ الْوَقَارِ ... نامه ۲۵)

-پرهیز از اعمال ناخوشایند برای عموم مردم (...وَ اخْذِرْ كُلَّ عَمَلٍ يَرْضَاةً صَاحِبِهِ نامه ۶۹)

-مدارا و درشتی در جای خود و به موقع (...وَأَرْفُقْ مَا كَانَ الرَّفْقُ أَرْفَقَ وَاعْتَزِمِ بِالشدَّةِ حِينَ لَا تُغْنِي عَنْكَ إِلَّا الشَّدَّةُ ... نامه ۴۶)

-جلب اعتماد رعیت، نیکوکاری به مردم، تخفیف مالیات، عدم اجبار مردم در امور (...وَأَعْلَمُ أَنَّهُ لَيْسَ شَيْءٌ بِأَدْعَى إِلَى حُسْنِ ظَنِّ رَاعٍ بِرَعِيَّتِهِ مِنْ إِحْسَانِهِ إِلَيْهِمْ وَتَخْفِيفِهِ الْمُتُونَاتِ عَلَيْهِمْ وَتَرَكَ اسْتِكْرَاهِهِ إِيَّاهُمْ عَلَى مَا لَيْسَ لَهُ قِبَالَهُمْ ... نامه ۵۳)

-بخشیدن به هنگام قدرت (...وَأَعْلَمُ أَنَّهُ لَيْسَ شَيْءٌ بِأَدْعَى إِلَى حُسْنِ ظَنِّ رَاعٍ بِرَعِيَّتِهِ مِنْ إِحْسَانِهِ إِلَيْهِمْ وَتَخْفِيفِهِ الْمُتُونَاتِ عَلَيْهِمْ وَتَرَكَ اسْتِكْرَاهِهِ إِيَّاهُمْ عَلَى مَا لَيْسَ لَهُ قِبَالَهُمْ ... نامه ۶۹)

-عدم پنهان بودن از مردم به صورت طولانی (...فَلَا تُطَوِّنْ احْتِجَابَكَ عَنْ رَعِيَّتِكَ ... نامه ۵۳)

-برآورده کردن نیاز مردم (نامه... إِصْدَارُ حَاجَاتِ النَّاسِ يَوْمَ وُرُودِهَا عَلَيْكَ ... ۵۳)

-مدارا در حکومت (...وَأَصْفَحْ مَعَ الدَّوْلَةِ تَكُنْ لَكَ الْعَاقِبَةُ ... نامه ۶۹)

۳-۱-۳-۴- توصیه های رفتاری حضرت به مدیران عبارتند از توصیه به:

-نرم خویی و مهربانی با مردم (...أَلِنْ لَهُمْ جَانِبَكَ ... نامه ۲۷) (...وَأَشْعِرْ قَلْبَكَ الرَّحْمَةَ لِلرَّعِيَّةِ وَالْمَحَبَّةَ لَهُمْ وَاللُّطْفَ بِهِمْ ... نامه ۵۳)

-فروتنی با مردم (اخْفِضْ لَهُمْ جَنَاحَكَ ... نامه ۲۷) (...وَأَلِنْ لَهُمْ جَانِبَكَ ... نامه ۴۶)

-گشاده رو و خندان بودن (...وَأَبْسُطْ لَهُمْ وَجْهَكَ ... نامه ۲۷) (...وَأَبْسُطْ لَهُمْ وَجْهَكَ ... نامه ۴۶)

-گشاده رویی و عدم خشم با مردم در مقام داوری، دیدار و مجالس رسمی (...سَعَ النَّاسِ بِوَجْهِكَ وَ مَجْلِسِكَ وَ حُكْمِكَ ... نامه ۷۶)

-تعديل در رفتار با مردم (...وَدَاوِلْ لَهُمْ بَيْنَ الْقَسْوَةِ وَالرَّأْفَةِ وَ امْرُجْ لَهُمْ بَيْنَ التَّقْرِيبِ وَالْإِدْنَاءِ وَالْإِبْعَادِ وَالْإِفْصَاءِ ... نامه ۱۹)

-میانه روی و اعتدال (...فَدَعْ الْإِسْرَافَ مُقْتَصِدًا ... نامه ۲۱)

-رفتار نیک و مدارا کردن با مردم (...فَخَادِثْ أَهْلَهَا بِالْإِحْسَانِ إِلَيْهِمْ وَ احْلُلْ عُقْدَةَ الْخَوْفِ عَنْ قُلُوبِهِمْ ... نامه ۱۸)

-تساوی رفتار در نگاه (...وَأَسِ بَيْنَهُمْ فِي اللَّحْظَةِ وَالنَّظَرَةِ ... نامه ۲۷)

-رفتار عادلانه (...وَأَسِ بَيْنَهُمْ فِي اللَّحْظَةِ وَالنَّظَرَةِ وَالْإِشَارَةِ وَ التَّحِيَّةِ ... نامه ۴۶)

-انصاف ورزیدن (...الْأَنْصَافُ مِنْهَا فِيمَا أَحَبَّتْ أَوْ كَرِهَتْ... نامه ۵۳)
-دوری از غضب الهی به خاطر راضی نگه داشتن مردم (...وَلَا تُسَخِّطِ اللَّهَ بِرِضَا أَحَدٍ مِنْ خَلْقِهِ...
نامه ۲۷)

-درهم آمیختن درشتی و نرمی (... اَخْلَطِ الشَّدَّةَ بِضِعْفٍ مِنَ اللَّيْنِ وَ... نامه ۴۶)
-خیرخواهی و سخت گیری (...إِنَّ الرَّجُلَ الَّذِي كُنْتَ وَلَيْتَهُ أَمْرٌ مِصْرٌ كَانَ رَجُلًا لَنَا نَاصِحًا وَعَلَى عَدُوِّنَا
شَدِيدًا نَاقِمًا... نامه ۳۴)

-رفتار لین با مردم (...اَخْفِضْ لِلرَّعِيَّةِ جَنَاحَكَ... نامه ۴۶)
-عدم تند خویی (...وَأَمْرَهُ أَلَّا يَجْبَهُهُمْ وَلَا يَعْضَهُهُمْ... نامه ۲۶)
-کظم غیظ (...اَكْظِمِ الْغَيْظَ... نامه ۶۹) (...وَأَلْكَظِمِ الْغَيْظَ... خطبه ۱۹۲)
-فروتنی به هنگام خشم (...وَأَحْلَمْ عِنْدَ الْغَضَبِ... نامه ۶۹)
-آسان گیری و مدارا با مردم (...فَأَعْطِهِمْ مِنْ عَفْوِكَ وَصَفْحِكَ مِثْلَ الَّذِي تُحِبُّ وَتَرْضَى أَنْ يُعْطِيكَ
اللَّهُ مِنْ عَفْوِهِ وَصَفْحِهِ... نامه ۵۳)

-انصاف در روابط با مردم (...فَأَنْصِفُوا النَّاسَ مِنْ أَنْفُسِكُمْ... نامه ۵۱) (...وَالْأَنْصَافُ لِلْخَلْقِ... خطبه
۱۹۲)

-شکیبایی در نیازهای مردم (...وَاصْبِرُوا لِحَوَائِجِهِمْ... نامه ۵۱)
-کمک به رعایا (...وَلَا تَلْجُرُوا أَنْفُسَكُمْ نَصِيحَةً... وَا لَّ الرَّعِيَّةَ مَعُونَةً... نامه ۵۱)
-مردم گرایی و حق گرایی (...وَلْيَكُنْ أَحَبَّ الْأُمُورِ إِلَيْكَ أَوْسَطُهَا فِي الْحَقِّ وَ أَعْمُهَا فِي الْعَدْلِ وَ
أَجْمَعُهَا لِرِضَى الرَّعِيَّةِ... نامه ۵۳)

-پرهیز از شتابزدگی (...وَإِيَّاكَ وَالْعَجَلَةَ بِالْأُمُورِ قَبْلَ أَوَانِهَا أَوْ التَّسْفُطَ فِيهَا عِنْدَ إِمْكَانِهَا أَوْ اللَّجَاجَةَ فِيهَا
... نامه ۵۳)

-شناخت اقشار گوناگون اجتماعی (...وَاعْلَمْ أَنَّ الرَّعِيَّةَ طَبَقَاتٌ لَا يَصْلُحُ بَعْضُهَا إِلَّا بِبَعْضٍ وَ لَا غِنَى
بِبَعْضِهَا عَنْ بَعْضٍ... نامه ۵۳)

۲-۳-۴-رفتار ارتباطی بین شخصی مدیران در ارتباط با سازمان، کارکنان و مسئولان عالی رتبه

توصیه هایی که حضرت علی علیه السلام به مدیران در این زمینه فرموده اند را می توان به توصیه های رفتار ارتباطی بین شخصی با سازمان، رفتار ارتباط بین شخصی با فرو دستان و رفتار ارتباط بین شخصی با فرا دستان دسته بندی کرد:

۱-۲-۳-۴- رفتار ارتباطی بین شخصی مدیران در ارتباط با سازمان:

حضرت به مدیران خود در ارتباط با حکومت (سازمان) توصیه های زیر را ابراز داشته اند
توصیه به:

- پیروی از حکومت (...التَّابِعِ لِسُلْطَانِهِ ... نامه ۳۳)

- رعایت موازین و ضوابط حکومتی (...لَا تُخَاطِرَ إِلَّا بِوَيْفِهِ ... نامه ۵)

- امر به نیکی ها (...وَأْمُرْ بِالْمَعْرُوفِ ... نامه ۳۱)

- نهی از بدیها (...وَأَنْكِرِ الْمُنْكَرَ بِيَدِكَ وَلِسَانِكَ ... نامه ۳۱)

- عدم سوء استفاده از اموال بیت المال (...فَسُبْحَانَ اللَّهِ أَمَا تُؤْمِنُ بِالْمَعَادِ وَ أَنْتَ تَعْلَمُ أَنَّكَ تَأْكُلُ حَرَامًا وَ تَشْرَبُ حَرَامًا وَ تَتَّبَعُ الْإِمَاءَ وَ تَنْكِحُ النِّسَاءَ مِنْ أَمْوَالِ الْيَتَامَى وَ الْمَسَاكِينِ وَ الْمُؤْمِنِينَ وَ الْمُجَاهِدِينَ ... نامه ۴۱)

- سخت گیری در مصرف بیت المال (...فَلَا تَسْتَهِنُ بِحَقِّ رَبِّكَ وَ لَا تُصْلِحْ ذُنُوبَكَ بِمَحْوِ دِينِكَ فَتَكُونَ مِنَ الْآخْسَرِينَ أَعْمَالًا ... نامه ۴۳)

- تساوی در تقسیم بیت المال (...أَلَا وَ إِنَّ حَقَّ مَنْ قَبْلَكَ وَ قَبْلَنَا مِنَ الْمُسْلِمِينَ فِي قِسْمِهِ هَذَا الْفَيْءِ سَوَاءٌ ... نامه ۴۳)

۱-۲-۳-۴- رفتار ارتباطی بین شخصی مدیران در ارتباط با فرادستان:

توصیه های که حضرت به مدیران در ارتباط با مسئولان فرادست خود نمودند در اطاعت از مسئولان صالح (امام) و عدم امتیاز خواهی از آنان است این توصیه ها عبارتند از:

- مطیع امر امام زمان بودن (...الْمُطِيعِ لِإِمَامِهِ ... نامه ۳۳)

- اطاعت از امام و مسئول مافوق (نامه... وَ أَنْتَ مُسْتَرْعَى لِمَنْ فَوْقَكَ ... ۵)

- عدم امتیاز خواهی (...وَ إِيَّاكَ وَ الْإِسْتِثْنَاءَ بِمَا لِلنَّاسِ فِيهِ أَسْوَةٌ وَ التَّغَابِي عَمَّا تُعْنَى بِهِ مِمَّا قَدْ وَضَحَ لِلْعُيُونِ ... نامه ۵۳)

۳-۲-۳-۴- رفتار ارتباطی بین شخصی مدیران درارتباط با فرودستان:

توصیه هایی که حضرت امیرالمومنین علیه السلام در ارتباط بین شخصی مدیران با زیردستان و کارکنان خود فرموده اند عبارتند از:

-دلجویی در عزل و نصب ها (...وَأَلَّا تَتْرِبَ عَلَيْكَ فَلَقَدْ أَحْسَنْتَ الْوَلَايَةَ وَ أَدَيْتَ الْأَمَانَةَ ... نامه ۴۲)
-عدم مشورت با بخیل، ترسو و حریص (...وَأَلَّا تُدْخِلَنَّ فِي مَشُورَتِكَ بَخِيلًا يَغْدِلُ بِكَ عَنِ الْفَضْلِ وَ يَعِدُّكَ الْفَقْرَ وَ لَا جَبَانًا يُضْعِفُكَ عَنِ الْأُمُورِ وَ لَا حَرِيصًا يُزَيِّنُ لَكَ الشَّرَّ بِالْجَوْرِ فَإِنَّ الْبُخْلَ وَ الْجُبْنَ وَ الْحِرْصَ عَرَائِزُ شَتَّى يَجْمَعُهَا سُوءُ الظَّنِّ بِاللَّهِ ... نامه ۵۳)

-حسن انتخاب در وزیران (...إِنَّ شَرَّ وُزَرَائِكَ مَنْ كَانَ لِلْأَشْرَارِ قَبْلَكَ وَزِيْرًا وَ أَنْتَ وَاجِدٌ مِنْهُمْ خَيْرَ الْخَلْفِ مِمَّنْ لَهُ مِثْلُ آرَائِهِمْ وَ نَفَادِهِمْ ... نامه ۵۳)

-ارتباط با پرهیزگاران و راستگویان (...وَأَلَّا تُصِقَّ بِأَهْلِ الْوَرَعِ وَ الصِّدْقِ ... نامه ۵۳)

-پاسخ دادن به کارگزاران دولتی (...إِجَابَةُ عُمَّالِكَ بِمَا يَعْنِي عَنْهُ كُنَّا بَكَ ... نامه ۵۳)

-عدم غفلت از خوشرفتاری با سپاهیان (... وَ لَا تَدْخِرُوا وَ لَا الْجُنْدَ حُسْنَ سِيرَةٍ ... نامه ۵۱)
-برخورد قاطع با خیانتکار (...فَاتَّقِ اللَّهَ وَ ارْذُدْ إِلَى هَؤُلَاءِ الْقَوْمِ أَمْوَالَهُمْ فَإِنَّكَ إِنْ لَمْ تَفْعَلْ نَمَّ أَمْكِنِي اللَّهُ مِنْكَ لَأَغْذِرَنَّ إِلَى اللَّهِ فِيكَ وَ لَأَضْرِبَنَّكَ بِسَيْفِي ... نامه ۴۱)

رفتار ارتباطی برون شخصی:

رفتار ارتباطی برون شخصی را تعامل فرد با عناصر مختلف محیط زیست طبیعی، حیوانی و انسانی دانسته اند (فرامرز قراملکی و همکاران ۱۳۹۹ ص ۶۴). ارتباط با طبیعت یا بودن در طبیعت به ارتباط افراد با جنبه های زیستی و مادی دنیا اشاره میکند (رهبری ۱۳۹۹ ص ۳۳۷). توصیه هایی که حضرت در این ارتباط داشته اند عبارتند از:

-امانت و حفظ امانتداری (...وَ إِنْ عَمَلَكَ لَيْسَ لَكَ بِطُعْمَةٍ وَ لَكِنَّهُ فِي عُقْبِكَ أَمَانَةٌ ... وَ أَنْتَ مِنْ خُرَائِهِ حَتَّى تُسَلِّمَهُ إِلَيَّ ... نامه ۵)

-استفاده مطلوب از نعمتها (...وَ اسْتَصْلِحْ كُلَّ نِعْمَةٍ أَنْعَمَهَا اللَّهُ عَلَيْكَ ... نامه ۶۹)

-پرهیز از فساد در زمین (...وَ اجْتَنِبِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ... خطبه ۱۹۲)

بحث و بررسی

هر چند امروزه اخلاق حرفه ای و رسیدن به مولفه های آن برای سازمان ها و نهادها در دنیا کارگشا بوده و صاحبان و مدیران شرکتها و سازمانها درصدد پیاده سازی اصول اخلاق حرفه ای در زمینه کاری خود می باشند(ر.ک. صالح نیا ۱۳۸۸ ص ۶۶ و جوزفسون ۱۳۷۹ ص ۱۸)، اما به نظر می رسد از دیدگاه نهج البلاغه مدیریت نه تنها فراتر از شغل که فراتر از حرفه و حرفه ای گرای می باشد. شاهد این بیان، تفاوتی است که در نوع ارتباطات تعریف شده برای مدیر (بخصوص مدیران حکومتی) از دیدگاه علوی در نهج البلاغه تعریف شده است .

در تبیین این موضوع ابتدا باید به سفارشهای حضرت در ارتباط مدیران با خداوند متعال یا همان رابطه قدسی دقت نمود. چنانچه عنوان شد یکی از مهمترین وظایفی که حضرت برای کارگزاران خود تعیین نموده اند (و حتما در انتخاب آنان به عنوان کارگزار به این نکات عنایت داشته اند) تقویت ایمان به خداوند هم از جنبه نظری و هم از جنبه عملی است. سفارش به "تعظیم داشتن نام خداوند" (نامه ۶۹)، از جمله سفارشات است که از جنبه نظری و اعتقادی (شناختی) مدیر را تقویت می کند. وقتی خداوند در دل یک مدیر عظمت پیدا کرد آنگاه یک ضمانت اجرایی قوی برای ایجاد ارتباط صحیح درون شخصی، بین شخصی و برون شخصی ایجاد می شود. توصیه حضرت در سبک نشمردن حق خداوند (نامه ۴۳) نیز در همین راستاست. توصیه های حضرت به داشتن خلوص (نامه های ۲۶ و ۳۱)، اداء نماز به وقت (نامه ۲۷)، اداء واجبات و امانات الهی (نامه های ۵۱ و ۲۶) ، داشتن تلاش شایسته در راه خدا (نامه ۳۱) و دیگر توصیه ها که در بخش ۴-۱ به آنها اشاره شده از جنبه های عملی است که ایمان مدیر به خداوند را افزایش می دهد و هر لحظه زنگار فراموشی را از روح و قوه عاقله وی بخصوص در هنگام ایجاد تعارض منافع در مواجهات درون شخصی و روابط بین شخصی و نیز روابط برون شخصی می زداید.

مسلم است که چنین توصیه هایی در حرفه گرایی مورد اهمیت قرار داده نشده است. زیرا مدیران در حرفه گرایی برای رسیدن به اهداف سازمان که اصولا جذب حداکثری منابع مادی است تربیت می شوند و رعایت ارتباط صحیح بین شخصی، درون شخصی و برون شخصی برای آن است که فرد به نهایت منفعت خود یا سازمانش دست یابد و مزیتی رقابتی برای سازمانش ایجاد نماید

(ر.ک. مغنی زاده اشکوری ۱۳۸۵). البته این بدین معنا نیست که مدیریت در تراز نهج البلاغه امتیازات فردی یا سازمانی ایجاد نمی نماید بلکه اتفاقا درست برعکس نه تنها امتیازات مادی و فردی را برای او به ارمغان می آورد بلکه باعث می شود که او به عنوان مدیر و افراد سازمان تحت مدیریتش و نیز استفاده کنندگان از خدمات آن سازمان در راستای فطرت الهی خود کار کنند و منتفع شوند (ر.ک. جعفری، ۱۳۸۲). و نیز باعث می شود اجرای توصیه هایی که به عنوان توصیه های اخلاقی در منشور اخلاقی سازمانها آورده می شود ضمانت اجرایی بیابد.

در این راستا حضرت فقط به توصیه به خدانشناسی و انجام فرائض و واجبات الهی بسنده ننموده اند بلکه از مدیران خود می خواهند خلوص را سر لوحه خود در روابط چهارگانه قرار دهند خالصانه خدا را خواندن (نامه ۳۱) و خلوص در عبادت (نامه ۲۶) از تاکیداتی است که حضرت به کارگزاران خود داشته اند.

سفارش دیگری که حضرت در ایجاد ارتباط مدیر با خداوند موثر می دانند و بدان توصیه می نمایند سفارش ایشان به آخرت گرایی (نامه ۲۲) است. مسلم است که در حرفه گرایی چنین سفارشی به مدیران و حرفه ایها نشده و نمی شود و ارتباطی بین آن با منافع سازمان نمی یابند. در حالیکه واضح است مدیری که اعتقاد راسخ به آخرت یافته و آخرت گرایی در جان او نهادینه شده است نه تنها به تمامی اصول اخلاقی حرفه گرایی رایج پایبند خواهد بود بلکه فراتر از آن نیز عمل می نماید. این مسئله وقتی خود را آشکار می نماید که تعارض منافع بین منافع مدیر یا سازمان او با منافع جامعه و انسان به ما هو انسان پیش می آید. در این مواقع تنها مدیری که آخرت گراست حاضر به فداکاری شخصی و سازمانی خواهد شد. نمونه های چنین مدیرانی فرماندهان دوران دفاع مقدس و اسطوره هایی چون سردار سلیمانی هستند که در لحظات سخت که بالاترین تعارض بین جان آنها و افراد تحت مدیریت شان و نجات انسانها پیش آمد از جان خود و حفظ سازمان خود گذشته و خدا و آخرت خود و افراد سازمان خود را مد نظر قرار دادند.

حضرت با توصیه کارگزاران خود به ادای امانت الهی (نامه ۲۶) بنیان فکری آنان را از بنیان فکری مدیران حرفه ای فراتر برده و از آنان می خواهند که سازمان تحت مدیریت، مردم و حتی

نفس خود را امانتی از سوی پروردگار بدانند که باید آن را ادا کنند. مسلم است که این طرز تفکر نحوه استفاده از امانت و حفظ آن را نزد مدیر متفاوت خواهد نمود.

از سفارشات دیگر حضرت علی علیه السلام که در راستای تقویت ارتباط قدسی یک مدیر می باشد سفارش ایشان به رجوع مجدد به قرآن و چنگ زدن به ریسمان الهی (نامه ۶۹) است. این سفارش راه ایجاد ارتباط قدسی و دیگر ارتباطات فرد مدیر (درون شخصی، بین شخصی و برون شخصی) را قرآن کریم بیان نموده است. بدین طریق مدیران را از عرفان های انحرافی و بدعت ها پرهیز می دهد.

ارتباط قدسی، جهت دهنده ارتباط درون شخصی:

چنانچه ذکر شد محور رفتارهای ارتباطی یک مدیر در سفارشات حضرت علی علیه السلام در نامه های ایشان به کارگزاران و نیز در خطبه های مرتبط، شیوه ارتباط قدسی آنهاست. ارتباطهای دیگر نیز هم راستا با ارتباط قدسی مشخص شده است. هر چند در حرفه گرایی ارتباط درون شخصی و رفتار شخص با خود، محور جهت دهنده به ارتباطات دیگر شناخته شده است (ر.ک. فرامرز قراملکی و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۶۹) اما آنچه که از سفارشات و توصیه های حضرت علی علیه السلام قابل استنباط است این است که تمامی ارتباطات افراد بالاعم و یک مدیر بالاصح از ارتباط قدسی او نشأت می گیرد. به عنوان مثال، یک مدیر از دیدگاه حضرت علی علیه السلام باید در ارتباط درون شخصی خود ملکه مخالفت با هوای نفس (نامه ۳۱) و خواسته دل (نامه ۲۷) را ایجاد نماید. این سفارشات در ارتباط درون شخصی در مباحث حرفه ای گرایی مطرح نمی شود. حتی ممکن است برعکس کسی که نتواند خواسته های خود را تامین کند ناتوان در تامین خواسته های دیگران و روابط بین شخصی قلمداد شود. در حالیکه مسلم است سفارش حضرت، ایجاد ناتوانی در تامین نیازهای فطری فردی نیست بلکه حضرت از مدیران خواسته اند که خواسته ها و تمناهای درونی خود را با محوریت خداجویی و آخرت گرایی سامان دهی کنند و خواسته ها و تمناهایی را برای خود برآورده نمایند که در راستای ارتباط قدسی توصیه شده است. بنابراین فردی که در ارتباط با خود و خواسته های خود بر مبنای ارتباط قدسی، اولویت بندی قائل شده و خواسته هایی را برای خود لازم می داند و خواسته های دیگر را مورد مخالفت قرار میدهد در ارتباط بین شخصی و برون

شخصی نیز بر همین مبنا عمل خواهد کرد. از دیدگاه حضرت علی علیه السلام یک فرد مدیر باید موعظه گر خود باشد و به خود پند (نامه ۵۱) دهد تا دائماً در محور خداجویی و آخرت گرایی و حق مداری مستدام باشد بسیاری از ارتباط های درون شخصی که مد نظر حضرت است بدون این محور قابل برقراری نیست مانند پرهیز از غرور و خودپسندی (نامه ۳۱)، امانت داری (نامه ۵)، تسلط برخشم (نامه ۵۶) و عدم تندخویی (نامه ۲۶) با خود؛ ساده زیستی (نامه ۴۵) و عدم انحراف از دستورات الهی (خطبه ۱۷۶) و پایداری بر کتاب خدا و ایجاد استقامت درونی بر اجرای روشهای صحیح (خطبه ۱۷۶).

ارتباط قدسی جهت دهنده ارتباط بین شخصی:

چنانچه در بخش ۴-۳-۱ این پژوهش عنوان شد بیشتر سفارشات که حضرت علی علیه السلام به کارگزاران و مدیران خود نموده اند مربوط به رفتار ارتباط بین شخصی است. چنانکه ذکر شد، ارتباط بین شخصی یا ارتباط مدیر با اشخاص دیگر را می توان در دو زیرمجموعه ارتباط با مردم و ارتباط با سازمان، مسئولان و کارکنان دسته بندی نمود. در حرفه ای گرایی نیز به این جنبه از ارتباط یک فرد حرفه ای بسیار توجه شده است و توصیه های ارزشمندی در این چارچوب تعریف گشته است مانند امانتداری، مواجهه اخلاقی، اقتدار همراه با صمیمیت، مدیریت زبان و ... (ر.ک. فرامرز قراملکی و همکاران ۱۳۹۹)

ارتباط با مردم: توصیه های حضرت علی علیه السلام برای ارتباط کلامی مدیران با مردم در اخلاق حرفه ای با مدیریت زبان مطرح شده است (بخش ۴-۳-۱). حضرت علیه السلام هم در محتوای گفتار و هم در شیوه ی گفتار با مردم، توصیه هایی کاربردی نموده اند. عمل به این توصیه ها زمانی میسر است و زمانی این گفتارها ی پر محتوا و با شیوه صحیح ادا شده تاثیر گذار خواهد بود که خالصانه باشد. میزان خلوص را نیز میزان ارتباط قدسی فرد مدیر تعیین می نماید.

در ارتباط مدیر با مردم، رفتار (یعنی شیوه کردار و گفتار) او بسیار حساس و نقش آفرین است. سفارشات که حضرت در این رابطه به کارگزاران و مدیران نموده اند در بخش ۴-۳-۱-۳ بیان شد. مهمترین این توصیه ها توصیه به اظهار فروتنی (نامه های ۲۷ و ۴۶)، فرو خوردن خشم (نامه ۶۹ و خطبه ۱۹۲)، گشاده رویی (نامه های ۲۷، ۴۶ و ۷۶)، مهربانی (نامه ۲۷)؛ شکیبایی (نامه ۵۱) و می

باشد. مدیران کسانی هستند که دائماً با درخواستهای به حق یا نابجای افراد مواجه هستند. این خواسته ها ممکن است به روشهای گوناگون مطرح گردد. خواسته ها ممکن است خشمگینانه و حتی بی ادبانه مطرح شود به ویژه از سوی کسانی که مشکلات عدیده، ذهن آنها را مشوش نموده است در این لحظات مدیری قادر است خشم خود را فرو خورد و فروتنانه به درخواستها، بدون کوچکترین عکس العملی، گوش فراداده و واقعا با مهربانی و گشاده رویی درصدد رفع مشکلات مردم باشد که ارتباط مستحکمی با خدای خود پیدا نموده و این درخواستها را حق مردم بداند و ایمان داشته باشد که فروتنی و کظم غیظ او رضایت خداوند را در پی خواهد داشت و آینده آن جهانی او نیز در گرو همین رفتارها است .

عمل و کردار مدیران و کارگزاران مهمترین بخش ارتباط بین شخصی آنان با مردم محسوب می شود . مدیری که در ارتباط خود با خداوند به جد و جهد کوشش کرده و نه تنها به خدا معتقد است بلکه هر لحظه، خود را در محضر او می یابد می تواند به خوبی به سفارشات حضرت علی علیه السلام در زمینه وظایف عملی مدیر با مردم (بخش ۴-۳-۱-۲) عمل نماید. به مساوات عمل کردن (نامه ۴۳)، برای رفع نیاز مردم گام برداشتن (نامه ۵۳)، در میان آنان بودن (نامه ۵۳)، دوری کردن از اعمال مستبدانه (نامه ۵) و سلب نکردن آزادی مردم (نامه های ۲۵ و ۵۱) و دیگر توصیه ها در این راستا تنها و تنها از عهده صاحبان قدرتی بر می آید که رفتار ارتباطی قدسی قوی آنها انجام این اعمال و پرهیز از اعمال نهی شده را در رفتار ارتباطی درون شخصی او ملکه کرده است.

ارتباط با سازمان، مسئولان و کارکنان: چنانچه ذکر شد توصیه هایی که حضرت به مدیرانشان در نحوه ارتباط آنان با سازمان (حکومت) کارکنان و مسئولان عالی رتبه کرده اند را می توان به سه موضوع ارتباط با سازمان، ارتباط با مقامات فرادست و ارتباط با مقامات فرودست و کارکنان تفکیک نمود. در ارتباط با سازمان توصیه های حضرت به رعایت قانون و پیروی از قوانین حکومتی است که در قالب پیرو حکومت بودن (نامه ۳۳)، رعایت موازین و ضوابط حکومتی (نامه ۵) و امر به نیکی ها (نامه ۳۱) و نهی از بدیها (نامه ۳۱) سفارش شده است. طبعاً مدیری که فاقد ارتباط قدسی سالم باشد و به خدا ایمان ندارد و از روز معاد و حساب و کتاب و کتاب آخرت غافل است قوانین و ضوابط حکومتی را تا جایی رعایت می کند که منافع مادی او و سازمان او را حمایت می کند و اگر چنین نباشد تا

آنجا که بتواند دنبال راه هایی خواهد بود که آن قانون دور زده شود. امروزه نیز در مباحث حرفه ای گرایی، مدیر حرفه ای را مدیری می دانند که به ضوابط و قوانین سازمان خود پایبند باشد اما هیچ ضمانت عملی برای آن نشده است. در حالیکه در این زمینه نیز مشخص می شود که عمل به توصیه های حضرت در بهبود ارتباط قدسی مدیر (برای ایجاد باور و انگیزه او) ضامن عمل به توصیه های حضرت در زمینه رعایت و حفظ قوانین سازمانی، و حکومت اسلامی است. چنانچه ملاحظه شد (بخش ۴-۳-۲-۱) مهمترین توصیه های حضرت در ارتباط سازمانی سفارشات ایشان در مورد بیت المال است (نامه های ۴۱ و ۴۳) که به صورت ویژه بدان توصیه نموده اند. چگونگی مصرف مال و ثروتی که اختیار آن در دست یک مدیر قرار می گیرد از کلیدی ترین اختیاراتی است که اگر یک مدیر، خدامحور و آخرت باور نباشد می تواند با سوء استفاده سازمان خود را با فساد مواجه و همه چیز آن را به خطر بیندازد. در طول تاریخ و در عصر ما کم نیستند مدیران خرد و کلانی که از این ناحیه نه تنها خود را به ورطه هلاکت انداخته اند بلکه یک جامعه، سازمان و حکومت را دچار چالش نموده اند. به همین خاطر است که از دیدگاه علوی در صدر همه توصیه ها توصیه به ایجاد خدا باوری و آخرت محوری برای مدیران قرار گرفته است.

خواسته حضرت علی علیه السلام از مدیران آن است که در ارتباط با مقامات بالادست خود (امام زمان خود) مطیع او باشند (نامه های ۵ و ۳۳) نه اینکه تا وقتی که می توانند از او امتیاز (نامه ۵۳) بگیرند تابع او شده ولی در زمانی که انجام فرامین او با منافع شخصی یا حتی منطقه ای و سازمانی آنها تضاد پیدا کرد سعی در نافرمانی و عدم پذیرش نمایند. مدیرانی که تبعیت از مقام مافوق خود را به عنوان اطاعت از اولوالامر (در نظام اسلامی) بدانند فقط و فقط مدیرانی هستند که در ارتباط قدسی خود موفق عمل کرده و می نمایند.

توصیه هایی که حضرت در نحوه ارتباط یک مدیر با زیردستان سازمانی خود دارد نیز امروزه در مباحث حرفه ای گرایی به اهمیت آن اشاره شده است. رعایت حق فرودستان حتی در رفتار و حتی در زمان عزل و نصب آنها (نامه ۴۲) و موارد مشروحه دیگر (بخش ۴-۳-۲-۱) وقتی تحقق واقعی می یابد که یک مدیر (حرفه ای) در رفتار قدسی خود به حد مطلوب رسیده باشد. هرچه وی

خداباوری و آخرت محوری را در جان خود بیشتر پرورانده باشد امکان رعایت توصیه های حضرت در امر ارتباط با فرودستان نه تنها بیشتر خواهد شد بلکه از آن نیز لذت خواهد برد.

ارتباط قدسی جهت دهنده ارتباط برون شخصی: هر چند تعداد توصیه های موجود در نامه های حضرت به کارگزاران و خطبه ها در ارتباط با رابطه یک مدیر با محیط خود (ارتباط برون شخصی) نسبت به توصیه های دیگر کمتر است (بخش ۴-۴) و کلی تر بیان شده اما دقت در این توصیه ها (امانتداری (نامه ۵)، استفاده مطلوب از نعمت ها (نامه ۶۹) و پرهیز از فساد در زمین (خطبه ۱۹۲)) نیز به خوبی نشان می دهد که مدیری محیط زیست خود، اعم از سازمانی، شهری و ... و مخلوقات دیگر را امانتی در اختیار خود می داند و به چشم نعمتی که باید از آن به طور صحیح استفاده نمود نه منفعت طلبانه بدان نگاه می کند که خدا باوری و آخرت محوری تا عمق جان او نفوذ نموده باشد. در مباحث حرفه ای گرایشی به طور عام و مدیر حرفه ای به صورت خاص نیز به داشتن ارتباط صحیح با محیط زیست، شهروند مسئول بودن و اهمیت داده شده است اما در این زمینه نیز چون توصیه های دیگر حرفه ای گرایشی علی رغم درست بودن آنها به ضمانت اجرایی آنها توجهی نشده است. شاید وضع قوانین و جریمه ها یا پاداش ها فرد را به طور عام و مدیر را به صورت ویژه به داشتن رابطه صحیح برون شخصی ترغیب نماید اما در جایی که تضاد منافع ایجاد شود و امکان دور زدن قانون یا خلاف آن عمل کردن وجود داشته باشد این قوانین، جرایم و پاداشها کارکرد خود را از دست می دهند. از طرف دیگر نحوه عملکرد فرد یا مدیری که از سر اجبار قانون یا طمع پاداش به مسئولیت شهروندی خود عمل می نماید یا به محیط زیست خود احترام می گذارد با عملکرد فرد یا مدیر خداباور و آخرت محوری که از سر شوق و لذت معنوی و با طیب خاطر در این راه گام برمی دارد قابل مقایسه نخواهد بود.

نتیجه

یافته های بدست آمده و تحلیل و بررسی سفارشات حضرت علی علیه السلام به مدیران و کارگزاران خود در نامه ها و خطبه های نهج البلاغه نشان می دهد که:

- توصیه های حضرت به مدیران را می توان بر اساس رفتار چهارگانه انسان به توصیه های مربوط به ارتباط قدسی، ارتباط درون شخصی، ارتباط بین شخصی و ارتباط برون شخصی دسته بندی نمود.
- محوری ترین و اصلی ترین توصیه های حضرت از دیدگاه نگارندگان توصیه هایی است که ایشان در قالب ایجاد ارتباط صحیح و قوی مدیر با خدا و جهان دیگر بیان می دارند. عمل به این توصیه نه تنها باعث ایجاد ارتباط قدسی صحیح مدیر با خالق خود و دنیای دیگر می شود بلکه سامان دهنده ارتباط های سه گانه دیگر او نیز می شود .
- توصیه های حضرت به مدیران در مخالفت با هوای نفس، ایجاد تقوا، پرهیز از خود پسندی، عدم تند خویی، تقویت روحیه استقامت و پایداری و از توصیه هایی است که ارتباط درون شخصی مدیر را بر محور ارتباط قدسی سامان می دهد. عمل به این توصیه ها انگاره های مدیر از خود را در ظل رفتار قدسی صحیح بازسازی می کند.
- توصیه های بین شخصی که حضرت امیر علیه السلام به مدیران خود فرموده اند در دو دسته ارتباط با مردم و ارتباط با سازمان، کارکنان و مسئولان عالی رتبه قابل دسته بندی است.
- توصیه هایی که حضرت علی علیه السلام در زمینه گفتار شامل: پیشی در سلام و تعارف، رازداری و ، کردار شامل نرم خویی، مهربانی، مساوات، بخشش و و رفتار مدیر شامل گشاده رویی، میانه روی، خیرخواهی و ... با مردم نموده از عهده مدیری بر میآید که رفتار قدسی خود را بر مبنای خدامحوری و آخرت طلبی سامان داده و رفتار درون شخصی او نیز متأثر از رفتار قدسی نظام مند شده است.
- حضرت امیرالمومنین علی علیه السلام از مدیران خود خواسته است تا با پیروی از قوانین به صورت عملی و ارزش گذاشتن به آنها به صورت نظری ارتباط درستی را با حکومت (و سازمان) ایجاد نمایند همچنین در راستای مقامات سازمانی پیرو و مطیع مقام فرا دست خود باشند البته نه به خاطر گرفتن امتیاز و بهره مندی شخصی. از طرف دیگر به آنان برای ایجاد رابطه ای درست با فرو دستان خود توصیه هایی چون دلجویی حتی در

عزله‌ها، پاسخگویی کارکنان بودن و عدم غفلت از آنان و نموده اند. اجرایی نمودن این توصیه از عهده مدیری بر می آید که ارتباطش با خداوند محکم بوده و آخرت گرا باشد و در پرتو آنان ارتباط درون شخصی صحیحی برای خود ایجاد نموده باشد.

- توصیه های کلی حضرت امیر علیه السلام در حفظ امانتداری، استفاده مطلوب از نعمتها و پرهیز از فساد در زمین برای تبیین ارتباط برون شخصی مدیران است. واضح است که این ارتباط و عمل به این توصیه ها در ظل عمل به توصیه های ارتباطی قدسی محقق می شود.

منابع

۱. اقتداری، ع. م. (۱۳۹۲). *سازمان و مدیریت: سیستم و رفتار سازمانی*، انتشارات مولوی.
۲. اباذری جزی، ن.، میرممتاز، ا. (۱۳۹۶). *نامه های امام علی علیه السلام به کارگزاران با تکیه بر اسالیب بلاغی*، انتشارات کتابنامه نجف.
۳. بیگ زاد، ج.، حسین پور سنبلی، ع.، صادقی، م. (۱۳۸۱). *اخلاق حرفه ای. ماهنامه کار و جامعه*، شماره ۱۲۶، صفحات ۱۰-۴.
۴. پیروزنیا، ز.، محمدی، ن.، رسولی شریبانی، ر. (۱۳۹۴). *لزوم توجه به تربیت اجتماعی توسط حاکمان و کارگزاران (از منظر نهج البلاغه)*. *کنفرانس جامعه شناسی و اخلاق دوره دوم*، شرکت زانیس آریا رایان و انجمن علمی هم اندیشان مبتکر ایران زمین.
۵. جعفری، م. ت. (۱۳۸۲). *مدیریت علمی و مدیریت ارزشی. فصلنامه مصباح*، دوره ۵، شماره ۱۹، صفحات ۲۳-۱۵.
۶. جوزفسون، م (۱۳۷۹). *اصول اخلاق حرفه ای*، نام مترجم، ا.، پوریا نسب، مجله حسابدار، شماره ۱۳۷.
۷. حسینی، ل.، (۱۳۹۰). *اخلاق حرفه ای در آموزه های اسلامی، ماهنامه کار و جامعه*، شماره ۱۳۶، صفحات ۹۱-۸۱.
۸. حسینی مشهدی، س. ص.، حسین زاده، م. م. (۱۳۹۵). *تبیین طرح کلی دانش مدیریت اسلامی، دو فصلنامه علمی تخصصی اسلام و مدیریت*، دوره ۵، شماره ۹، صفحات ۲۸-۵.

۹. خیاط مقدم، س.، طباطبای نسب، س.م. (۱۳۹۵). مؤلفه های اخلاق حرفه ای در مدیریت. *فصلنامه اخلاق در علوم و فنآوری*، دوره ۱۱، شماره ۱، صفحات ۱۳۶-۱۲۷.
۱۰. دشتی، م. (۱۳۷۹). *نهج البلاغه*، نام مترجم، م.، دشتی، موسسه انتشاراتی الهادی.
۱۱. ربیعی، ح. (۱۳۹۸). اخلاق حرفه ای در نهج البلاغه. *کنگره بازخوانی ابعاد شخصیتی امیر المومنین علیه السلام* به کوشش م.ع. رضایی اصفهانی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان).
۱۲. رهبری، ش.، اسماعیلی، م.، محمود پور، ع. (۱۳۹۹). مطالعه کیفی نقش گذار هویتی زنان میان سال در ارتباط با خود، دیگران و محیط. *فصلنامه زن در توسعه و سیاست*، دوره ۱۸، شماره ۳، صفحات ۳۳۵-۳۵۶.
۱۳. صالح نیا، م.، اله توکلی، ز. (۱۳۸۸). اخلاق سازمانی با تاکید بر منشور اخلاقی، *فصلنامه اخلاق در علوم و فنآوری*، شماره های ۳ و ۴.
۱۴. فرامرز قراملکی، ا. (۱۳۸۱). اخلاق حرفه ای در مدیریت علوی، *پژوهشهای اجتماعی اسلامی (اندیشه حوزه سابق)*، شماره های ۳۲ و ۳۳.
۱۵. فرامرز قراملکی، ا. (۱۳۹۳). *اخلاق حرفه ای*، انتشارات مجنون.
۱۶. فرامرز قراملکی، ا.، برخوردار، ز.، موحدی، ف. (۱۳۹۹). *اخلاق حرفه ای در مدرسه*. موسسه آموزشی و فرهنگی شهید مهدوی
۱۷. فرمهبینی فراهانی، م.، اشرفی، ف. (۱۳۹۳). اصول اخلاق حرفه ای در نهج البلاغه. *پژوهشنامه علوی*، دوره ۵، شماره ۱، صفحات ۸۶-۶۷.
۱۸. فلاح سلوکلابی، م. (۱۳۸۴). سیمای کارگزاران دولت اسلامی از منظر امام علی علیه السلام. *نشریه معرفت*، شماره ۳، صفحات ۱۱۰-۱۰۲.
۱۹. قنبری، ل. (۱۳۹۴). *اخلاق حرفه ای با تاکید بر نهج البلاغه*، انتشارات جهاد دانشگاه.
۲۰. کاویانی، م. (۱۳۹۱). *سبک زندگی اسلامی و ابزار سنجش آن*، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

۲۱. کاویانی، م. (۱۳۹۴). احساس و ادراک از سیمای قرآن. *دوفصلنامه انسان پژوهی دینی، سال ۱۲، شماره ۳۴، صفحات ۷۱-۹۵*.
۲۲. معتمدی، ع. (۱۳۹۲). سبک زندگی مطلوب بر اساس دیدگاه ارتباطی (ارتباط انسان با خود، خداوند، دیگران و طبیعت)، *فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان درمانی، دوره چهارم، شماره ۱۳، صفحات ۱۴۲-۱۲۵*.
۲۳. معتمدی، ع. (۱۳۹۴). دیدگاه ارتباطی شخصیت با تکیه بر منابع اسلامی، *دوفصلنامه انسان پژوهی دینی، شماره ۳۴، صفحات ۵۱-۶۹*.
۲۴. مهدوی راد، م.ع.، غروی، س. (۱۳۹۱). ملاک ارزیابی کارگزاران در نهج البلاغه، *نشریه علوم حدیث، شماره ۶۳، صفحات ۸۶-۱۱۰*.
۲۵. میرممتاز، ا.، کنگازیان، ع. (۱۳۹۸). تحلیل سیاستهای اقتصادی حضرت علی علیه السلام خطاب به کارگزاران و مصادیق آن در بیانیه گام دوم انقلاب رهبری. *کنگره بازخوانی ابعاد شخصیتی امیر المومنین علیه السلام به کوشش م.ع. رضایی اصفهانی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)*.