

خودارزیمانی علمی

گردآوری و تألیف:

مهندس حبیب‌الله خواص

مهندس عباس‌محمدزاده نراقی

الذوالقاسعة الصدر

وسيلة ریاست و سروری بزرگهاری است مکتب ۱۷۶

۱۳۸۸

حبیب ... خواص ، ۱۳۴۵

خود ارزیابی علوی / گردآوری و تالیف : حبیب الله خواص، عباس مهدیزاده نراقی

- تهران: اندیشه ظهور، ۱۳۸۸، ۴۵۶ ص. جدول

ISBN 978-964- 6131-04-0

وضعیت فهرست‌نویسی : فیبا.

یادداشت : کتابنامه بصورت زیر نویس

موضوع : علی بن ابیطالب (ع) ، امام اول ، ۲۳ قبل از هجرت - ۴۰ ق.

موضوع : مدیریت (اسلام) - جنبه های قرآنی - احادیث

نویسندگان : حبیب الله خواص، عباس مهدیزاده نراقی

رده بندی کنگره: ۱۳۸۸ خ ۹ خ ۸۶ / BP ۲۳۲/۷۷

رده بندی دیوئی: ۲۹۷/۶۵۸

کتابشناسی ملی ایران : ۱۷۵۸۷۶۱



andishezohorpublishing@yahoo.com

خود ارزیابی علوی

- نویسندگان: مهندس حبیب الله خواص، مهندس عباس مهدیزاده نراقی

- ناشر: اندیشه ظهور (۰۹۱۲۴۰۸۸۲۲۳)

- چاپ و صحافی: مرکز فرهنگی مطهر

- ویراستاری و صفحه‌آرایی: ز- فرضی

- طرح جلد: مجید کریمی

- نوبت چاپ: اول/۱۳۸۸

- لیتوگرافی: به آفرین

- تیراژ: ۵۰۰ جلد

- قیمت: ۱۴۰۰۰۰ ریال

شابک : ۹۷۸-۹۶۴-۶۱۳۱-۰۴-۰

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

۱	پیش گفتار
۷	مقدمه
۱۱	الف: معنای مدیریت
۱۲	ب: نقش مدیریت در یک سازمان
۱۲	۱- نقش تربیتی
۱۳	۲- نقش محوری مدیر
۱۳	۳- نقش بنیادی مدیر
۱۴	ج: ماهیت مدیریت در آینده
۱۵	د: ابزارها و الگوهای مدیریت
۱۵	۱- سیستمهای اطلاعات
۱۶	۲- الگوها
۱۶	ع: مشکلات پیش روی مدیریت
۱۸	ق: اسلوب و روش مدیریت
۲۱	مدخل
۲۱	غربت نهج البلاغه
۲۲	پیوستگی موضوع در نهج البلاغه
۲۵	دعوت همگانی به صلح و دوستی
۲۵	ابعاد نهج البلاغه
۲۶	نهج البلاغه گزیده‌ای از خطب و سخنان حضرت
۲۷	اسمی شایسته
۲۷	عدم انحصار گردآوری سخنان حضرت به سید رضی
۲۸	امتیازات و عجائب کلمات حضرت
۳۷	علت فاصله جامعه با نهج البلاغه
۳۷	معیارهای مدل
۴۰	ارتباط مناصب با بندگی

.....	وظایف اصلی حاکم	۴۰
.....	۳-۱- معیار اول: پرهیزگاری	۴۳
.....	معنای تقوا	۴۳
.....	معانی تقوای در حوزه‌های مختلف	۴۳
.....	مدل تعالی EFQM	۴۴
.....	شرایط تصدی مشاغل	۴۷
.....	محسنات حضور اخلاق اداری	۴۹
.....	تبعات زوال اخلاقی (بداخلاقی) اداری	۵۰
.....	۳-۲- معیار دوم: ایثار	۵۳
.....	ایثار و استنثار	۵۳
.....	۱- ایثار اقتصادی و آخرت گرایی	۵۳
.....	۲- صدقه دادن	۵۳
.....	۳- اندوخته برای آینده	۵۳
.....	۴- در نکوهش افراد بخیل	۵۳
.....	۳-۳- معیار سوم: پیروی از دستورات (مقلد نه مقلد)	۵۹
.....	سعادت انسانها	۵۹
.....	۳-۴- معیار چهارم: یاور دین	۶۳
.....	۳-۵- معیار پنجم: تواضع	۶۵
.....	اصالت در نزد مدیر اسلامی	۶۵
.....	عمل صالح	۶۶
.....	بخل ورزیدن بجا	۶۶
.....	شح نفس	۶۷
.....	انواع عمل صالح	۶۷
.....	مطلق هوای نفس	۶۷
.....	ذکر خدا	۶۸
.....	برکات تواضع در حوزه مدیریت	۶۹
.....	معیار ششم: عمل صالح	۷۳

۷۳بهترین ذخیره
۷۴ارزشیابی عملکرد خود
۷۵زیبائی اعمال در اسلام
۷۵مراحل رسیدن به مقام صالحین
۷۵۱- آماده سازی زمینه
۷۵۲- دور کردن موانع
۷۵۲-۱- قناعت به جهل
۷۶۲-۲- حرص به دنیا
۷۹معیار هفتم: خوش رفتاری
۷۹رفتار کارکنان
۸۰بنیان گذار مدیریت مبتنی بر روابط انسانی
۸۳معیار هشتم: مهرورزی و محبت
۸۳محبت پل کارگزاران و مردم
۸۴حقوق دوستان
۸۴محبت زعیم و زمامدار نسبت به مردم و بالعکس
۸۷معیار نهم: لطف و دلجوئی
۸۷تأثیر رابطه در موفقیت افراد
۸۹معیار دهم: نیکی و نیکوکاری
۸۹تحقق نیکی با همکاری مردم
۸۹سخن نیک بگو و کار نیک انجام بده
۸۹تقویت نیروهای نیکی
۹۱جذب مردم با برخورد نیک
۹۱فضایل انسانهای نیکوکار
۹۳معیاریازدهم: بردباری و چشم پوشی
۹۳آثار چشم پوشی های بجا و بزرگوارانه
۹۴بردباری مبنای مسئولیت پذیری
۹۵ایجاد بردباری بالتقاء و تمرین

.....	معیار دوازدهم: دادورزی	۹۹
.....	قوام نظام اداری بارعایت حقوق دیگران	۹۹
.....	مشکلات مولود رفتار انسانها	۹۹
.....	عفو و گذشت در قرآن	۱۰۲
.....	معیارسیزدهم: نفی خودکامگی و خودرایی	۱۰۵
.....	موفقیت در گروکار تیمی	۱۰۵
.....	ستیزه با خدا	۱۰۷
.....	عذر بدتر از گناه	۱۰۷
.....	معیار چهاردهم: ابهام زدائی	۱۱۱
.....	ترویج حرکات محبت آمیز	۱۱۱
.....	شفاف کردن امور	۱۱۲
.....	تأثیر همنشینی	۱۱۲
.....	معیار پانزدهم: از خود راضی بودن	۱۱۵
.....	مدیریت وسیله خدمت	۱۱۵
.....	خودپسندی	۱۱۵
.....	معیار شانزدهم: پرهیز از بزرگمنائی	۱۱۹
.....	نمره امتیاز طلبی	۱۱۹
.....	تبعات عُجب	۱۱۹
.....	راه تسلط شیطان	۱۲۰
.....	شیوه‌های بزرگمنائی	۱۲۰
.....	معیار هفدهم: پرهیز از امتیاز طلبی	۱۲۳
.....	قابلیت انطباق اخلاق باشرائط	۱۲۳
.....	امتیاز خواهی ستمگران در مقابل خدمات	۱۲۳
.....	معیار هجدهم: وفاداری به تعهدات	۱۲۵
.....	خصلت زیبای انسانی	۱۲۵
.....	امانت‌داری شرط اصلی انتخاب مدیران	۱۲۹
.....	آثار و پیامدهای عدم رعایت امانت‌داری و حفظ بیت المال در محیط اداری	۱۳۰

۱۳۳	وعده‌های فریبده
۱۳۴	نشانه متافق
۱۳۴	آثار سوء پیمان شکنی
۱۳۹	معیار نوزدهم: مشورت
۱۳۹	سیره پیامبر
۱۳۹	صداقت رمز موفقیت مدیران
۱۴۲	الف- فوائد مشورت
۱۴۲	الف: مشورت در قرآن، سنت پیامبر(ص) و انمه اطهار(ع)
۱۴۴	ب: فوائد مشورت در مدیریت که امروزه به عنوان مدیریت مشارکتی بیان می‌گردد
۱۴۵	ج - فواید اسلامی مشارکت
۱۴۵	د- فواید علمی مشارکت
۱۴۶	ز: مخاطبین مشورت
۱۴۷	د- شرائط مخاطبین مشورت
۱۴۸	س: مشکل جامعه
۱۴۹	ص: شرح وظایف مدیران
۱۵۳	معیار بیستم: اعتماد سازی از طریق حسن ظن به مردم
۱۵۳	احسان به مردم
۱۵۳	بهترین حاکمان
۱۵۵	معیار بیست و یکم: احترام به ستهای نیک اجتماعی
۱۵۵	فرهنگ عمومی
۱۵۵	فرهنگ اسلامی
۱۵۶	فرهنگ ایرانیان
۱۵۷	جریان تاریخ در بستر زمان
۱۵۷	بهره‌گیری از تجربه دیگران
۱۶۱	معیار بیست و دوم: استفاده از نظرات کارشناسان (ارتباط با علما)
۱۶۱	مشاوره با کارشناسان
۱۶۱	الف: وظیفه علما

ب: گفتگو با متخصصین و دانشمندان.....	۱۶۳
معیار بیست و سوم: ارتباط با مردم اصیل.....	۱۶۷
تأثیر معاشرت در شخصیت.....	۱۶۷
معیار بیست و چهارم: پرداخت حق و حقوق مردم ر از موفقیت حاکم اسلامی.....	۱۷۱
خدمتگزاری به مردم.....	۱۷۱
تداوم حکومتها.....	۱۷۱
شنیدن صدای مردم.....	۱۷۲
انحراف از شاخص.....	۱۷۴
الفث متقابل.....	۱۷۵
۱-۹- صبر در کنار حق گرایی.....	۱۷۶
معیار بیست و پنجم: حضور در انظار عمومی.....	۱۷۹
ملاقات عمومی.....	۱۷۹
شرایط ملاقات عمومی.....	۱۷۹
سیره بزرگان دین.....	۱۸۱
معیار بیست و ششم: وظیفه شناسی مدیر.....	۱۸۳
قبول مسئولیت در نظام اسلامی.....	۱۸۳
شناخت وظایف.....	۱۸۳
ارتباط حقوق کارکنان و سیستم اداری.....	۱۹۱
مدیران و جامعه.....	۱۹۲
وظایف اصلی مدیران.....	۱۹۴
روشهای برخورد با مسائل از طرف مدیران.....	۱۹۶
نقش تصمیم سازی و تصمیم گیری مدیران.....	۱۹۶
استواری دین و دنیا.....	۱۹۷
رفتار با مافوق.....	۱۹۸
شماری از نکات ارتباط با مافوق.....	۱۹۹
معیار بیست و هفتم: انضباط کاری.....	۲۰۳
ارتباط اخلاق و نظم.....	۲۰۳

۲۰۳	انضباط کاری و سستی.....
۲۰۴	تجربه یک ایرانی از نظم یک اروپائی.....
۲۰۷	معیار بیست و هشتم: پیگیری.....
۲۰۷	تحقق اهداف با پیگیری.....
۲۱۱	معیار بیست و نهم: تشویق و تنبیه (یا رفتار حاکم با خوبکاران و بدکاران).....
۲۱۱	تشویق و تنبیه بستر دعوت انبیاء.....
۲۱۱	ارزیابی کارکنان.....
۲۱۲	برخورد اصلاحی.....
۲۱۲	سازمانهای سرآمد.....
۲۱۳	اقدام اثربخش.....
۲۱۷	۱-۶- سیستم ارزشیابی.....
۲۱۸	۲-۶- نگاه مبنای اخلاق اداری.....
۲۱۹	۱- کار و مسئولیت امانت است.....
۲۲۰	۲- پاداش امانت‌داری.....
۲۲۱	۳-۶- احترام به شخصیت مردم.....
۲۲۵	معیار سی ام: منبع قانون در حکومت اسلامی.....
۲۲۵	تعریف قانون.....
۲۲۵	قانون و قانونگذار.....
۲۲۷	۱-۲-۳- در شروع خلافت.....
۲۲۷	۲-۲-۳- خطاب به مالک.....
۲۲۸	۳-۲-۳- خطاب به مردم مصر.....
۲۲۹	اجرای قانون.....
۲۲۹	تأمین اجتماعی.....
۲۳۰	انعطاف پذیری.....
۲۳۱	تضاد اخلاق اداری با امتیاز بخشی.....
۲۳۵	معیار سی و یکم: چارت سازمانی (سازماندهی).....
۲۳۵	نخستین واحد سازمانی.....

۲۳۶ فرهنگ سازمانی
۲۳۶ انتساب افراد
۲۳۷ چارت سازمانی
۲۳۸ شایسته سالاری
۲۳۹ نقش مهارت‌های روابط انسانی در سازمان
۲۴۰ نقش ارتباطات در سازمان
۲۴۰ اقسام سازمانها
۲۴۵ معیار سی و دوم: برنامه‌ریزی
۲۴۵ برنامه‌ریزی در زندگی
۲۴۷ برنامه‌ریزی زمان
۲۴۸ برنامه‌ریزی مدیر مدینه فاضله
۲۴۹ اروپای آهسته
۲۵۰ زمانی که واقعاً وجود دارد
۲۵۱ کاهش زمان‌های از دست رفته
۲۵۱ عجله مذموم و ممدوح
۲۵۴ انطباق برنامه‌ریزی جامع با ارزشها
۲۵۷ معیار سی و سوم: وظایف ارتش
۲۵۷ ارتش پشوانه ملت
۲۵۸ یادی از شهدای جنگ تحمیلی
۲۶۱ معیار سی و چهارم: عدالت
۲۶۱ بنای هستی
۲۶۴ ثمرات اجرای عدالت
۲۶۴ جامعه منهای فقر
۲۶۹ ارتباط بین اقسام عدالت
۲۷۰ ویژگیهای مجریان عدالت
۲۷۲ ظهور دوستداری بین مردم
۲۷۵ پیروزی بردشمن

۲۷۶	طبیعت جهان هستی دادگر	۲۷۶
۲۷۶	فرجام جهان	۲۷۶
۲۷۸	موارد تحقق عملی عدالت در جامعه	۲۷۸
۲۸۳	معیار سی و پنجم: صلح و آرامش	۲۸۳
۲۸۳	طبیعت انسان	۲۸۳
۲۸۳	ساکنان زمین	۲۸۳
۲۸۳	فریضه با اهمیت	۲۸۳
۲۸۴	خواسته اولیه بشر	۲۸۴
۲۸۹	معیار سی و ششم: ویژگیهای فرمانده در سپاه اسلامی	۲۸۹
۲۸۹	اعتدال در رفتار	۲۸۹
۲۸۹	ویژگیهای فرمانده	۲۸۹
۲۹۳	معیار سی و هفتم: موقعیت اجتماعی مدیر	۲۹۳
۲۹۳	مدیریت نخستین ضرورت اجتماعی	۲۹۳
۲۹۴	مدیر شایسته	۲۹۴
۲۹۵	رفتار مدیر	۲۹۵
۲۹۶	خدمتگزاری	۲۹۶
۲۹۸	مدیران موفق	۲۹۸
۳۰۱	معیار سی و هشتم: انتخاب مدیر ارشد	۳۰۱
۳۰۱	شرایط گزینش مدیر ارشد	۳۰۱
۳۰۲	سیره پیامبر (ص) در انتخاب مدیر	۳۰۲
۳۰۳	ویژگیهای مدیر (وزیر یا جانشین) موفق	۳۰۳
۳۰۴	مسیر کامیابی	۳۰۴
۳۰۷	معیار سی و نهم: ملاک و معیار گزینش کارگزاران حکومتی	۳۰۷
۳۰۷	ویژگیهای کارکنان	۳۰۷
۳۰۸	کرامت حقیقی انسان با بندگی خدا	۳۰۸
۳۰۹	مشخصات افراد لایق	۳۰۹
۳۱۰	رستگاری کارکنان دولت	۳۱۰

۳۱۱	انتخاب مدیر
۳۱۱	راه‌های تکریم کارکنان
۳۱۵	آموزش کلید موفقیت ارائه خدمات
۳۱۹	معیار چهلیم: انتخاب کتاب و نویسندگان حکومتی (دارائی)
۳۱۹	نیروهای اداری
۳۱۹	ویژگیهای مسئولین دفاتر
۳۲۰	سیستم اداری یا اتوبوس
۳۲۰	اهمیت کتابت
۳۲۵	معیار چهل و یکم: وجود طبقات
۳۲۵	نیاز گروهها به همدیگر
۳۲۶	تشبیه جامعه به بدن انسان
۳۲۷	انواع حکومتها از نظر ابن‌سینا
۳۲۹	معیار چهل و دوم: حقوق بشر
۳۲۹	بومی کردن دستورالعملها
۳۳۰	روابط انسانها
۳۳۳	معیار چهل و سوم: حقوق اجتماعی مردم
۳۳۳	حق حاکم بر مردم
۳۳۳	عوامل نارضایتی مردم
۳۳۴	آیات و احادیث درباره حقوق اجتماعی
۳۳۵	وظیفه افراد در مقابل سخن چینان
۳۳۵	عواقب سخن چینی
۳۳۵	تجسس و خبررسانی ممدوح
۳۳۷	معیار چهل و چهارم: حقوق حیوانات
۳۳۷	مسئولیت در قبال زمین و حیوانات
۳۳۹	معیار چهل و پنجم: اقتصاد، تجار و صنعتگران
۳۳۹	تلاش عمومی جهت تأمین نیاز بشر
۳۴۰	وضعیت بازرگانی در ادیان

۳۴۰	وظیفه تجار و صنعتگران مومن
۳۴۳	وظیفه سرمایه‌داران
۳۴۴	علل نابسامانی جامعه
۳۴۴	خدمات مطلوب
۳۴۵	احترام به مشتری
۳۴۷	معیار چهل و هشتم: مستضعفین (توجه به مساکین و محرومان)
۳۴۷	سطح زندگی مسئولین
۳۴۹	فیلتر دینداری
۳۵۰	مصلحان و فقر
۳۵۱	ره‌آورد شوم تهیدستی
۳۵۲	وظیفه دولت
۳۵۵	معیار چهل و هفتم: تولید (کشاورزی)
۳۵۵	اداره جهان با علت و معلول
۳۵۵	بقاء حکومت با تولید
۳۵۶	پیامبران و ارزش کار و تولید
۳۵۷	نمونه‌هایی از کارهای حضرت
۳۵۷	افزایش تولید و درآمد
۳۵۹	مزایای ارائه خدمات
۳۵۹	عوامل ویرانی و کشاورزی
۳۶۰	وظیفه افراد
۳۶۳	معیار چهل و هشتم: بازار سالم اسلامی یا حقوق مصرف‌کنندگان
۳۶۳	تدبیر امور معیشت
۳۶۴	توسعه رزق
۳۶۵	افراط و تفریط اقتصادی و معیشتی
۳۶۶	نکاتی درباره افراط و تفریط
۳۶۶	حقوق مصرف‌کنندگان

۳۷۲ معیار چهل و نهم: مالیات
۳۷۳ نقش اقتصاد در زندگی بشر
۳۷۳ مراعات مودیان مالیاتی
۳۷۴ مزایای تحفیف مالیات به مودیان
۳۷۴ تحکیم حکومت با ساماندهی اقتصاد
۳۷۵ اجرای دستورالعمل
۳۷۷ معیار پنجاهم: اطلاعات و امنیت
۳۷۷ نقش امنیت در زندگی
۳۷۷ فرهنگ امنیت
۳۷۹ جمع‌آوری گزارشات
۳۸۰ ایجاد سیستم اطلاعات
۳۸۳ مشکلات خلاء سیستم اطلاعات
۳۸۴ احتیاط و هوشیاری
۳۸۴ بصیرت و آگاهی
۳۸۵ حفاظت گفتار
۳۸۶ ضرورت حفاظت از اطلاعات
۳۸۹ ره توشه‌ای از قرآن
۳۹۰ حسن ختام بحث
۳۹۳ معیار پنجاه و یکم: نظارت و بازرسی (بازرسان حکومتی)
۳۹۳ نظارت عامل قوام سازمان و حامی کارکنان
۳۹۴ روشهای بازرسی
۳۹۶ اثرات بازرسی
۳۹۹ معیار پنجاه و دوم: اهمیت قضا (امنیت جامعه در کلیه سطوح تابع قضاوت است)
۳۹۹ ویژگیهای قاضی
۴۰۰ نظارت بر کار قاضی
۴۰۱ معیار پنجاه و سوم: آفت و چالشهای پیش روی حاکم
۴۰۱ بیان کاری

۴۰۱	نفی تعلق و چاپلوسی
۴۰۲	پرداختن به امور بنیادین
۴۰۲	آفات پیش روی مدیریت
۴۰۳	احتراز از منت گذاری
۴۰۴	چالشهای امروز
۴۰۷	معیار پنجاه و چهارم: رانت حکومتی
۴۰۷	معاونان مدیریت
۴۰۸	برخورد با آفازاده‌ها
۴۱۰	راه فرا روی مدیران
۴۱۳	معیار پنجاه و پنجم: آداب عبادات جمعی یا مراسم مذهبی
۴۱۳	انجام تکالیف دینی
۴۱۴	اشکالات گویندگان
۴۱۶	غناى حادثه کربلا از نظر نقلهای معتبر
۴۱۸	هم خواص مسئولند و هم عوام
۴۱۹	دو مسئولیت بزرگ مردم
۴۲۰	آمادگی برای سخنرانی
۴۲۳	معیار پنجاه و ششم: آداب دعا و نیایش
۴۲۳	مقدمه‌ای بر شناخت دعا
۴۲۳	نشانه‌های رحمت الهی
۴۲۴	شرایط خواندن دعا
۴۲۵	شرایط اجابت دعا
۴۲۵	مکان دعا
۴۲۶	حال دعا
۴۲۶	دعا به عنوان وظیفه
۴۲۶	ارتباط دعا با وظیفه بندگی هر انسان
۴۲۷	دعای سفر
۴۳۱	دعا و سرنوشت انسان

۴۳۳	پایان
۴۳۳	راه شناخت دین
۴۳۳	اقدامات قابل انجام
۴۳۳	۱- پرهیز از طفیلی‌گری
۴۳۴	۲- عقیده به ظهور
۴۳۵	۳- جهانی بودن اسلام
۴۳۹	جداول

پیش گفتار

لَا بُدَّ لِلنَّاسِ مِنْ أَمِيرٍ بَرٍّ أَوْ فَاجِرٍ

بدون تردید برای جامعه امیر و مدیری لازم است خواه نیکوکار باشد، خواه بدکار.

حضرت امیر(ع)

امروزه در جامعه ما مدل‌های مختلفی طرح، بحث، آموزش و اجرا می‌گردند که پایه‌گذاران و مبدیان آنها افرادی در غرب و شرق می‌باشند. این الگوها بدون اینکه بومی گردند با الفاظ، جداول و رنگ و لعاب طرح می‌شوند. قصد تألیف بیان مدلی است که از قدیم ایام در دسترس تمامی دست‌اندرکاران و حتی عموم مردم نیز بوده است، فقط به عنوان یادآوری و تذکر ارائه می‌گردد تا مخصوصاً مدیران و برنامه‌ریزان کلان در سطح خود و مدیران، مسئولین زیر مجموعه‌ها و کارکنان عملکرد خود را بر مبنای آن بسنجند و به خود امتیاز بدهند.

مبنای مدل همانطور که از نامش پیداست نام انسان کامل و بزرگ مرد تاریخ بشریت حضرت علی(ع) می‌باشد و علم ایشان به سرچشمه علوم هستی متصل است. برای خود ارزیابی، هر فردی می‌تواند جدول متناسب با موقعیت اجتماعی خود تهیه و سطوح امتیازی



با سلیقه خود تعریف، و متناسب با آن به خود نمره بدهد. متأسفانه با عملکردی که در جامعه اسلامی ما شاهد آن هستیم قطعاً خیلی از مسئولین امتیاز خوبی نخواهند آورد. باز هم تأکید می‌گردد تألیف فقط یادآوری موضوعی که سالها در دسترس ما بوده می‌باشد و اگر مسئولین نظام فقط به معیارهای همین نامه عمل می‌کردند نیازی به طرح مدلهای غربی و شرقی نبود زیرا به قول مرحوم سیدجمال‌الدین اسدآبادی "به اسلام در غرب عمل می‌گردد بدون اینکه نامی از مسلمانی باشد ولی در کشورهای اسلامی به اسلام عمل نمی‌گردد و نام مسلمانی یدک می‌باشد". اگر مسئولین جامعه به متون خودمان مراجعه کنند دیگر نیازی به طرح مدلهای غربی و شرقی نمی‌باشد. البته قصد نگارنده از بیان این موضوع نفی کارها و رفتارهای خوب و حسنه دیگران در عالم نمی‌باشد و فقط تذکر وجود آنها در متون خودی است، به قول حافظ:

سالها دل طلب جام جم از ما می‌کرد آنچه خود داشت زیگانه تمنا می‌کرد

ما همه دستورالعملها را داریم و باید هوشیاران و خواص مدیریت جامعه آنها را بصورت الگوهای رفتاری متناسب با هر حوزه تهیه و در اختیار متصدیان قرار دهند که این کار متأسفانه نشده است. مبنای این تألیف بخشهایی از نامه ۵۳ نهج البلاغه می‌باشد. نامه‌ای از مولی الموحدین به جناب مالک اشتر نخعی که از لحاظی مهم و قابل توجه است و بلندترین و جامع ترین نامه حضرت است که در امور مختلف نگارش شده است.^۱

۱- جناب مالک در یمن متولد شد و از قبیله مزحج و پدرشان حارث است و کلمه اشتر بمعنی کسانی که پلک پائین چشمشان افتاده و مژه نداشته باشد و یا لب پائین شکاف داشته باشد و نخعی هم که پسوند قبیله شان بود و در احوالات جناب مالک گفته‌اند که هم امیر لشکر بوده و هم مرد شجاعی بوده و در عظمت ایشان همین بس که حضرت فرموده‌اند: اشتر برای من مثل من برای پیغمبر است. یعنی همان جایگاهی که من در نزد پیامبر دارم همان جایگاه را مالک در نزد من دارد. این تعریف بی‌نظیر را حضرت در مورد کسی دیگر ندارند و این جایگاه عظیم و بلند جناب مالک را نشان می‌دهد. مالک در بسیاری از جنگ ها حضور داشت و بعد از فرمان حضرت برای فرمانداری بومصر، خبر به معاویه رسید و او

این نامه ترسیم یک حاکم غیر معصوم است. یعنی حاکم اسلامی حداقل باید دارای چنین صفاتی باشد والا در اسلامی بودنش باید شک کرد. این نامه منشور تئوری و نظری حکومت سیاسی و دینی است که یک نفر غیر معصوم در رأس آن می‌باشد. متناسب با معیار مطروحه در نامه معیارهای مدل ارزیابی "بنیاد اروپائی مدیریت کیفیت" که به اختصار EFQM^۱ نامیده می‌شود و امروزه در دنیا و کشور ما با استقبال قابل توجهی مواجه شده است، برای تأکید بر وجود آنها در فرهنگ و متون خودی که به همت و سلیقه برادر گرامی مهندس مهدی‌زاده تهیه و تدوین شده بیان می‌گردد، بعضاً مباحثی از عقلای عالم نیز برای روشن شدن موضوع بیان شده است. مقصود دیگر اینست که ملاکها برای تنویر اذهان ارائه می‌گردد تا جوانان عزیز با آنها آشنا شوند و قدرت بهتر تشخیص حق از باطل را داشته باشند تا ملاک حق و باطل افراد نباشند که در صورت انحراف افراد نسبت به کل دین و اعتقادات خود بدبین و یا

می‌دانست که اگر مالک به مصر برسد او مصر را از دست داده و به همین دلیل دسیسه کرد و یکی از دهقانان مسیر را خواست و گفت: اگر مالک را بکشی از دادن مالیات تا آخر عمرت معاف خواهی شد. از طرف دیگر مردم شام را تحریک و درخواست کرد که برای کشته شدن مالک که به سمت مصر عازم بود دعا کنند. این دسیسه عجیبی بود زیرا اگر مالک از بین برود تبلیغات به راه می‌اندازند که دعای مردم اجابت شده، از طرف دیگر وقتی جناب مالک به نزدیک مصر رسید ایشان را دعوت و ظرف عسلی به او تعارف کردند که حاوی سم کشنده‌ای بود. ایشان مسموم و به شهادت رسیده و اصلاً به حکومت نرسیدند که فرامین حضرت امیر را اجرا کنند. البته اینکه حضرت، مالک را برای کشوری پر آشوب فرستاد معلوم می‌شود که ایشان دارای قابلیت‌های بسیاری بوده و فقط در عبادت یا در شهامت و یا در مدیریت منحصر نمی‌شده و جامعیت داشته‌اند. اما در مورد سندیت این نامه قبل از اینکه جناب سید رضی کتاب را جمع‌آوری کنند جناب ابن شعبه حرانی صاحب کتاب تحفه العقول که در سال ۳۳۲ از دنیا رفته‌اند در کتاب خودشان آورده‌اند و از اهل سنت هم نویری در نهایه العرب در جلد ششم صفحه ۱۹ آورده‌اند.

- گردآوری شده توسط آقای احمد آزاد از کلاسهای نهج البلاغه روزهای جمعه حاج مهدی قاسمی منفرد در مسجد همت تجریش تهران

خدای ناکرده از دین برگردند. نکته مهم و قابل تأکید اینست که دین اسلام دین زندگی است نه دین هفته‌ای. چون زندگی پیوسته در جریان است پس دستورالعملها و وظایف نیز جاری می‌باشند و در تمامی لحظات. در ساعات کار، خطابه و سخن گفتن، استراحت و تفریح، خلوت‌های خصوصی، معاشرت و مسافرت، معاملات و اقتصاد و... همراه افراد و همگام با آنهاست و نمی‌توان دین را از زندگی و سیاست جدا کرد. اگر در جامعه بین زندگی و دین افتراق باشد معنای آن اینست که زندگی تعطیل شده است و چون زندگی در بستر زمان در حرکت می‌باشد پس دین همراه و ملازم آن است.

مشکلاتی که در جامعه ما به وفور مشاهده می‌گردد بیانگر عدول از اصول لایتغیر دین است. زیرا دین اسلام برای تمامی لحظات زندگی انسان دارای مقررات و دستورالعملهای جامع، سهل و بدون دست و پاگیر می‌باشد. مشکلات اقتصادی، کار، روابط و تعاملات بین افراد، زناشویی، آموزش و پرورش فرزندان، فاصله طبقاتی، حجاب زنان همه و همه گویای برخورد گزینشی با دستورالعملهای دین می‌باشد و گرنه عمل به دستورالعملهای دین (که حتی برای امور بدیهی و ابتدائی در زندگی انسانها دارای دستورالعمل است) قطعاً باعث رشد و تعالی افراد و جامعه می‌گردد. مسئولین و مدیران ارشد جامعه باید بستر ایجاد دولت دینی را به جای دین دولتی فراهم کنند تا هم کارگزاران که بخشی از افراد جامعه می‌باشند و هم تمامی مردم جامعه در سایه پرمهر دولت دینی بتوانند هم از مادیات و هم از معنویات بسته به ظرفیت خود بهره ببرند. آنچه که امروزه در جریان است با نهج البلاغه فاصله زیادی دارد و باید مدیران ارشد جامعه که قطعاً مسلمان هستند در شیوه مدیریت خود تجدید نظر نمایند تا امکان استفاده بیشتر تنفس از فضای جامعه اسلامی که با زحمات بسیار زیاد و ایثار جان شهداء ایجاد شده برای مردم فراهم گردد.

آنچه که لازم است تأکید نمایم اینست که سطح مطالب بسیار گسترده، وسیع و جهان شمول است و در وسع نگارنده نبوده و نیست. مطالب رونویسی از جملات یگانه عالم و بزرگ سخنور و حاکم عادل جهان حضرت علی (ع) است. آنچه که مد نظر اینجانب بوده بیان این حقیقت "آب در کوزه و ما گرد جهان می‌گردیم" است. راه علاج جریان عقب‌ماندگیها، کاستیها و مشکلات براحتی در منابع



خودمان موجود است و نیازی به ترجمه سطحی و بدون ایجاد فرهنگ کاری دیگران نمی‌باشد. مسلم است که اینجانب به هیچ عنوان نتوانستم حق مطلب را ادا کنم.

مولانا:

هر که نقص خویش را دید و شناخت اندر استکمال خود دو اسبه تاخت

مقدمه

ستایش خداوندی را سزااست که کسی از رحمت او مأیوس نگردد، و از نعمت‌های فراوان او بیرون نتوان رفت، خداوندی که از آمرزش او هیچ گناهکاری ناامید نگردد و از پرستش او نباید سرپیچی کرد. خدایی که رحمتش قطع نمی‌گردد و نعمت‌های او پایان نمی‌پذیرد^۱. جامعه همانند پیکر انسان، دارای اعضاء و جوارح مختلف می‌باشد که هر کدام از این اعضاء دارای وظیفه‌ای خاص و نقشی ویژه را بر عهده دارند. ایفای نقش اعضاء در حرکت کلی مکمل یکدیگر و دارای جهت معین می‌باشد. بعضی از اعضاء مانند مغز و قلب دارای حساسیت بیشتر و برخی مانند دست و پا و دندان از موقعیت کمتری برخوردار می‌باشند. نقش انسانها نیز در جامعه بر اساس موقعیت‌های شغلی و حساسیت‌های مسئولیتی و از لحاظ اثر بخشی و تأثیر و تأثرات با یکدیگر تفاوت فراوان دارند که جامعه نیز بر پایه همین حساسیت‌ها برای هر فرد به تناسب موقعیت او انتظاراتی را متوقع می‌باشد. البته این بدان معنی نیست که شغل و مراتب ظاهری اجتماعی از معیارهای برتری انسان می‌باشد. چه بسا انسانهایی که دارای موقعیت پائین‌تر اجتماعی می‌باشند ولی از لحاظ انسانی و معنوی در سطوح بسیار بالاتری قرار دارند. در مکتب دینی مبنای ارزیابی مقام و موقعیت افراد تقوی می‌باشد و نه شغل. از طرفی شغل‌های مجاز و حلال نیز متناسب با خدمت و کارگشایی و

تأثیرات مثبت آن بر جامعه دارای تقدس بوده و علاوه بر پاداش مادی دارای پاداش معنوی نیز می‌باشد.

موضوع دیگری که قابل انکار نیست حساسیت بعضی از مشاغل در ابعاد سیاسی، فرهنگی و اقتصادی می‌باشد. قطعاً افرادی که در مسند رهبری و مدیریت اجتماع نشسته‌اند با افرادی که به کار انفرادی و ساده‌ای اشتغال دارند از لحاظ تأثیر بر فکر و زندگی دیگران تفاوت دارند.

بحث مدیریت موضوع جدیدی نیست. شاید بتوان گفت که مدیریت از مباحث خیلی کهن بشر است. اندیشه مدیریت و رهبری در بشر از زمان تشکیل خانواده و قبیله همراه بوده است. واحدهای کوچک انسانی اعم از خانواده و قبیله، هرچند ساده و بدون پیچیدگی‌های جوامع امروزی بودند. تسلیم مدیریت و سرپرستی فردی که از لحاظ خصوصیات فکری، جسمی، سنی، نظامی و... از برتری نسبی به دیگران برخوردار بود می‌شدند. می‌توان گفت قدمت مدیریت ملازم حیات بشری است، اولین نیازمندیهای بشر پرداختن به اصولی بود که بتواند با استفاده از آنها بهتر زندگی کند، اصولی که امروزه تحت عنوان تئوریهای مدیریتی از آنها یاد می‌شود. از آنجایی که انسان طبعاً اجتماعی خلق شده است و در زندگی اجتماعی تحت تأثیر طبیعت و فطرت خود می‌باشد یکی از ارکان زندگی اجتماعی مدیریت است. در اجتماع منافع، مقاصد و سرنوشت اشخاص با یکدیگر ارتباط و اشتراک پیدا می‌کند. لذا از ابتکارهای انسانهای نخستین و تجارب ارزنده‌ای که بشر اولیه بدان دست یافت این بود که اگر می‌خواهد بهتر زندگی کند باید به کار جمعی بپردازد.

این اصل اجتناب ناپذیر به یک اسلوب و ساختاری نیاز داشت که در آن تقسیم کار، سلسله مراتب، سازماندهی، نظارت و کنترل و... را به راحتی تعریف و هر کسی وظایف خود را به خوبی بشناسد. تجربه ارزشمندی که تقریباً در بین همه ملل و اقوام آن زمان پدیدار شد. تا این که قدرتهایی در یونان، مصر، روم، چین، ایران باستان به شکلی سازمان یافته پایه عرصه وجود گذاشتند فرماندهان و حاکمانی که قدرت جذب افراد و سازماندهی گروهی را داشتند به تناسب به توسعه و بسط قلمرو حاکمیت خود اقدام کردند.

فرماندهان و حاکمان زیادی در تاریخ برای رسیدن به اهداف خود از دیگران استفاده کردند که نام و نشان آنها در کتاب تاریخ ثبت می‌باشد. تاریخ تحول مدیریت و نقش آن در زندگی بشری بیانگر این واقعیت است که رهبری و مدیریت از دیرباز در جوامع مختلف وجود داشته و افراد هر جامعه با بهره‌گیری از فرهنگ‌ها و سنت‌ها و گرایش‌های خود از نظام و قوانین خاصی پیروی می‌کردند.

به خاطر هرچه مطلوبتر شدن تعاملات و رعایت حقوق افراد، تعریف و تدوین وظایف ضرورت می‌یابد تا حق از باطل و راستی از ناراستی مشخص گردد. جهت هماهنگی هرچه بیشتر و بهتر بین افراد و واحدها در سطح اجتماع، هدایت هدفمند به سوی تعالی، نظارت بر ضوابط و ارزشیابی کارها و ضرورت مدیریت هویدا می‌گردد.

اهمیت ضرورت مدیریت در اجتماع تا آنجاست که حتی در حیواناتی مثل زنبور عسل و مورچه که جمعی زندگی می‌کنند بر اساس غریزه، مدیری برای اداره جمعی وجود دارد. باگذر زمان شیوه‌های مدیریت نیز تغییر می‌کرد تا در اواخر قرن ۱۹ و اوایل قرن ۲۰ جهان شاهد تحولی شگرف در عرصه علم مدیریت شد و به سرعت تئوریهای مدیریت علمی جای خود را در بین سایر علوم پیدا کرد.

مفاهیم و تئوریهای مدیریت را می‌توان براساس موضوع دسته‌بندی کرد. در این بین انسان موضوعی است که در کانون توجه نگرش روابط انسانی در مدیریت قرار می‌گیرد. این نگرش باعث ایجاد مدیریت منابع انسانی گردید.

مدیریت منابع انسانی به علت تغییر در روندهای سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و افزایش رقابت در سطح ملی و جهانی با چالشهای جدیدی رو به رو است. افزایش بهره‌وری نیروی کار، افزایش خلاقیت و نوآوری نیروی کار، ایجاد و افزایش تعهد کارکنان، افزایش خدمات مناسبتر از دیدگاه مشتریان، افزایش نقش نیروی کار در تدوین و اجرای استراتژی‌های سازمانی، بخشی از نقشهای در حال تغییر مدیریت استراتژیک منابع انسانی است. برای امکان رقابت در سطح جهانی و تحقق اهداف، باید مدیرانی تربیت شوند که بتوانند متناسب با نیازهای حال و آتی جامعه برنامه‌ریزی نمایند. مدیران باید طوری انتخاب و تربیت شوند که

از هوش و ذکاوت ویژه برخوردار باشند. حضرت رسول (ص) می‌فرماید "کسیکه متولی امور دو نفر می‌شود باید اندیشه چهل نفر را داشته باشد و کسیکه مسئولیت اداره چهل نفر را بر عهده می‌گیرد باید عقل و اندیشه چهارصد نفر را دارا باشد".^۱

حضرت امیر(ع) هم جمله‌ای دارند که متناسب با موضوع می‌باشد، ایشان می‌فرماید: "پرچم مدیریت و فرماندهی را بدوش نمی‌کشد مگر کسیکه صاحب بصیرت و مقاومت و آگاه به مواضع و مسائل حق باشد".^۲

مدیریت کارا و اثر بخش محدود به هیچ یک از جنبه‌های زندگی اجتماعی انسان نمی‌گردد بلکه آن عاملی بنیادی و تأثیرگذار در تمام بنگاهها و بخشها اعم از خدمات، مالی، اعتباری، سیاسی، صنعتی، بازرگانی، بهداشتی، ورزشی، مذهبی، نظامی و... به حساب می‌آید. رهبری توانایی ایجاد و اشاعه بینش و رسالت در قالب تدوین استراتژی‌های بلند مدت و استفاده از توشه قدرت در سازمان و به جریان انداختن آن به کمک خلق نیروی مثبت است.

رهبری و مدیریت ارشد سازمان فرایند معماری و پیاده سازی استراتژی تمامی عناصر و عوامل را بسیج می‌کند. مهم است که ببینیم همه آحاد سازمان دارای انگیزه و اهداف مشترک هستند و در تمامی لحظات عمر خدمتی خود، تحقق مأموریت و اهداف سازمان را یک تکلیف می‌دانند.

مدیریت و رهبری در هر نوعی که باشد، از پیشوایی یک ملت تا فرماندهی لشکر، مسئول اداره، سرپرست خانواده و... در کار سازمان مربوطه و تحقق اهداف نقشی موثر دارد. متاهی باید از هر نظر توجه داشت که مدیر در تشکیلات، تنها تأثیر اجرایی ندارد بلکه هر حرکتی از حرکات او آثار مختلفی را برجای خواهد گذاشت. در همین موارد است که میزان هنروری و هنرنمایی مدیر مشخص می‌گردد. مدیریت دارای ابعاد مختلف می‌باشد که به بخشهایی از آن اشاره می‌گردد.

۱- نهج الفصاحه، ص ۵۷۳

۲- نهج البلاغه فیض، خطبه ۱۷۲