

ویژگی‌های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص)

بر اساس خطبه غدیر

محمد هاشم شایان^۱

چکیده

خطبه غدیر به مثابه کنش و رفتار مدیریتی، ضمن اشاره به مدلولات مدیریتی نظیر قدرت، نظارت، انتصاب، تعیین رده و جایگاه افراد در سازمان و سلسله‌مراتب سازمانی، منبع ارزشمندی برای تبیین برجسته‌ترین ویژگی‌های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص) مانند ایمان به خداوند، ملائکه، کتب آسمانی و رسولان الهی، عمودیت، ستایشگری خداوند، توجه به توانمندی‌های پیروان، دانش وسیع خدادادی، شفافیت و مستندسازی، حفظ اسرار، نرمی، رفتار کریمانه با پیروان، آینده‌نگری و احتیاط در پذیرش دستور است. اهمیت پژوهش حاضر از این جهت است که تلاش دارد با بهره‌گیری از روش کتابخانه‌ای مبتنی بر توصیف و تحلیل آموزه‌های دینی با تأکید بر تحلیل و فهم نظام‌مند خطبه غدیر، با هدف کشف و ارائه ویژگی‌های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص) سامان یابد. بر ایند پژوهش نشان می‌دهد ویژگی‌های مدیریت و رهبری فراهم‌آمده از خطبه غدیر، به دلیل ارتباط معنادار با نفس رهبری و داشتن کارکردهای شاخص و کاربردی، نتایج همسو، سازگار، فراگیری و شمولیت دارد؛ نتایجی که تفاوت و برجستگی ویژگی‌های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص) نسبت به ویژگی‌های مدیریت و رهبری در ادبیات رایج آشکار می‌سازد.

واژگان کلیدی: پیامبر اعظم، خطبه غدیر، مدیریت، رهبری.

۱. دکتر مدیریت دولتی و استاد دانشگاه بین‌المللی المصطفی (ص) - افغانستان.

مقدمه

مدیریت با هدف‌گذاری و رهبری، با نفوذ بر دیگران معنا و مفهوم می‌یابند؛ یعنی مدیریت با تعیین هدف/اهداف و به‌کارگیری منابع فنی، مالی و انسانی برای رسیدن به آن و رهبری با نفوذ در پیروان و برانگیختن آنان برای دستیابی به اهداف، هویت یافته و تعریف می‌شوند. بنابراین، بستر و ظرف کاربست مدیریت و رهبری، نیاز فرد، گروه و سازمان به هدف‌گذاری و هدایت و رهبری است. برای درک نقش مدیریت و رهبری مجموعه‌های انسانی، درک و تحلیل شرایط و اوضاع محیطی آن‌ها تعیین‌کننده است. هرچند مدیریت و رهبری پیامبراعظم (ص) به دلیل خاتمیت رسالت و جامعیت آیینش همگانی و جاودانه بوده و شعاع درخشانش در پهنای همه اعصار و امصار پرتو می‌افشاند، ولی آغاز آن در میان اعراب پیش از اسلام بوده است؛ اعرابی که در شرایط و اوضاع سیاسی، اقتصادی و اجتماعی خاص، فرهنگ و آداب ویژه‌ای روزگار می‌گذراندند. امیر مؤمنان (ع) ضمن بیان کوتاه، لیکن گویا و فوق‌العاده دقیق، اوضاع اعراب قبل از اسلام را چنین تحلیل می‌کنند:

«انَّ اللهَ بعثَ مُحَمَّدًا صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ وَسَلَّمَ نَذِيرًا لِلْعَالَمِينَ وَآمِينَا عَلَى التَّنْزِيلِ وَأَنْتُمْ مَعْشَرُ الْعَرَبِ عَلَى شَرِّ دِينٍ وَفِي شَرِّ دَارٍ مَنِخُونَ بَيْنَ حِجَارَةِ خَشْنٍ وَحَيَاتِ صَمٍّ، تَشْرَبُونَ الْكُدْرَ وَتَأْكُلُونَ الْجِشْبَ وَتَسْفِكُونَ دِمَاءَكُمْ وَتَقْطَعُونَ أَرْحَامَكُمْ؛ وَالْأَصْنَامَ فَيَكُم مَنصُوبَةٌ، وَالْأَثَامَ بِكُمْ مَعْصُوبَةٌ» (نهج البلاغه، خ ۲۶)؛

خداوند، محمد صلی الله علیه و آله و سلم را بیم‌دهنده جهانیان و امین وحی و کتاب خود، مبعوث کرد و شما گروه عرب در بدترین آیین و بدترین جاها به سر می‌بردید. در میان سنگلاخ‌ها و مارهای کر (که از هیچ صدایی نمی‌رمیدند) اقامت داشتید. آب‌های لجن را می‌آشامیدید و غذاهای خشن (مانند آرد هسته خرما و سوسمار) می‌خوردید و خون یکدیگر را می‌ریختید و از خویشاوندان دوری می‌کردید، بت‌ها در میان شما سر پا بود، از گناهان اجتناب نمی‌کردید.

تحلیل خطبه غدیر، از موضوع‌های برجسته‌ای است که در آثار علمی شیعه امامیه به آن توجه شده و رساله‌های وزین و پژوهش‌های ارزشمندی در مورد آن صورت گرفته است که در این میان کتاب گران‌سنگ و فاخر الغدیر و السنة اثر علامه امینی در مجلدات متعدد تدوین یافته و از زوایای گوناگون به تجزیه و تحلیل آن پرداخته است. همین‌طور، تحقیقات مهم دیگری با رویکرد تألیف کتاب، پایان‌نامه و مقاله‌های علمی در مورد خطبه غدیر سامان یافته است، لیکن با جستجویی که

صورت گرفت، با تحقیقاتی با رویکرد مدیریتی به خطبه غدیر در قالب کتاب، پایان‌نامه، مقاله و... هم‌راستا با پژوهش حاضر مواجه نشدیم. از این‌رو، به نظر می‌رسد پژوهش حاضر اولین رهیافت علمی در زمینه ویژگی‌های مدیریت و رهبری مبتنی بر خطبه غدیر است. طبیعی است که تغییر و یا اصلاح شرایط، اوضاع، فرهنگ و آداب موجود و رسیدن به نقطه مطلوب از طریق تعیین هدف/اهداف (مدیریت) و نفوذ (رهبری)، نیازمند ویژگی‌ها و قابلیت‌های قدرتمند و تأثیرگذار جهت راهنمایی و هدایت پیروان و زیردستان در راستای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است. از این‌رو، پرسش اساسی این است که ویژگی‌های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص) بر اساس خطبه غدیر چیستند؟

۱. مفهوم‌شناسی

۱-۱. مدیریت

یکی از دانشمندان ضمن بیانی مدیریت (Management) را فرایند طرح‌ریزی و حفظ محیطی که افراد، ضمن همکاری با یکدیگر، تلاش نمایند (با کارآیی یا راندمان بالا) به اهداف مشخصی دست یابند (کونتز، ۱۳۸۸: ۱، ۳) تعریف کرده است. در تعریف دیگری می‌خوانیم مدیریت عبارت است از فرایند، فعالیت، یا مطالعه انجام یک وظیفه به منظور حصول اطمینان از اینکه مجموعه فعالیت‌های گوناگون به طریقی صورت گرفته‌اند تا هدف تعریف شده تحقق یابد (هیوز، ۱۳۸۴: ۱۴). صاحب‌نظر دیگری مدیریت را هنر انجام امور به وسیله دیگران توصیف نموده است (الوانی، ۱۳۸۵: ۱۱، به نقل از فالت). برخی در تعریف مدیریت می‌نویسد: فعالیت منظم، در جهت تحقق اهداف معین از طریق ایجاد روابط میان منابع موجود، انجام دادن کار با مشارکت افراد دیگر و شرکت فعال در تصمیم‌گیری (علاقه‌بند، ۱۳۸۵: ۱۲).

با توجه به تعاریف فوق، مدیریت فرایند طرح‌ریزی و حفظ محیطی است که در آن افراد در جهت رسیدن به هدف، اهداف تعیین شده همکاری می‌کنند.

۱-۲. رهبری

در زمینه رهبری (leadership)، همانند مدیریت تعریف واحدی وجود ندارد. از این‌رو، به برخی از تعاریف ارائه‌شده اشاره می‌کنیم: رهبری عبارت است از توانایی در اعمال نفوذ بر گروه، در

جهت تأمین اهداف (رابینز، ۱۳۸۵: ۲، ۶۴۱). صاحب‌نظر دیگری می‌نویسد: رهبری یعنی اعمال نفوذ، یعنی هنر یا فرایند اعمال نفوذ بر افراد تا اینکه آن‌ها در جهت تأمین اهداف گروه، با شور و اشتیاق عمل نمایند (کونتز، همان: ۵، ۵۴۶). ضمن تعریف دیگری چنین بیان شده که رهبری به مثابه یک فرایند، به مفهوم استفاده از نفوذ بدون زور برای هدایت و هماهنگی فعالیت‌های اعضای یک گروه در جهت تحقق اهداف و به مثابه یک صفت به مفهوم مجموعه‌ای از ویژگی‌ها است (مورهد، ۱۳۸۸: ۳۵۰). برخی رهبری را به فراگرد نفوذ اجتماعی که ضمن آن رهبر خواهان مشارکت داوطلبانه کارکنان در تلاش برای کسب اهداف سازمانی می‌باشد (رضائیان، ۱۳۸۴: ۳۷۵)، تعریف کرده است.

با عنایت به تعاریف فوق، رهبری فرایند اعمال نفوذ بر دیگران و بهره‌مندی از مجموعه‌ای از ویژگی‌ها جهت اثرگذاری بر پیروان در راستای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است. هرچند مدیریت و رهبری اغلب دو مفهوم متفاوت از هم در نظر گرفته می‌شوند، لیکن در این پژوهش عنصر رهبری یکی از جنبه‌های بسیار مهم مدیریت پیامبر اعظم^(ص) در عرصه‌های گوناگون مدنظر قرار گرفته است. به بیان دیگر؛ رهبری کار آمد یکی از جنبه‌های مدیریت موفق پیامبر اعظم^(ص) است؛ زیرا ایشان با بهره‌گیری حساب‌شده، بجا و دقیق از جایگاه مقام مدیریت و اختیارات رسمی و بهره‌مندی از ویژگی‌های منحصر به فرد و کامل مدیریت و رهبری، بر پیروان اعمال نفوذ نموده و آنان را در مسیر رسیدن به هدف هدایت کرده‌اند.

۲. مدل‌ولات مدیریتی خطبه غدیر

با مطالعه خطبه غدیر به مدل‌ولات مدیریتی زیر می‌توان دست یافت:

۴-۱. قدرت در مدیریت و رهبری

از دیدگاه پیامبر اعظم^(ص) هر چند قدرت مختص ذات قدسی الهی است «وَفَهَرَ جَمِيعَ الْخَلْقِ بِقُدْرَتِهِ وَبُرْهَانِهِ» (خطبه غدیر) و بر تمامی آفریدگان به قدرت و برهان خود اشراف دارد، «وَالْقُوَّةُ فِي كُلِّ شَيْءٍ وَالْقُدْرَةُ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ» (همان) نیروی آفریدگان از او و توانایی بر هر پدیده ویژه اوست، لیکن از مجرای اعطای خداوند به انسان‌ها، قدرت جایگاه قابل توجهی در مدیریت و رهبری دارد. از این رو، رابطه معنادار قدرت با مدیریت و رهبری قابل انکار نیست؛ زیرا قدرت (اعم از توان

جسمی و نیروی دانش) ابزاری برای دستیابی به اهداف بوده و زمینه نفوذ بر دیگران را فراهم می‌کند و قرآن کریم نسبت به آن تأکید جدی کرده و می‌فرماید «قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكَهُ مَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ» (بقره، ۲۴۷) گفت: «خدا او را بر شما برگزیده و او را در علم و (قدرت) جسم، وسعت بخشیده است. خداوند، ملکش را به هر کس بخواهد، می‌بخشد؛ و احسان خداوند، وسیع است؛ و (از لیاقت افراد برای منصب‌ها) آگاه است.» از زاویه‌ای دیگر می‌توان رابطه قدرت و رهبری را به این صورت تبیین کرد که رهبران رسمی با بهره‌گیری از قدرت مقام اعمال نفوذ کرده و رهبران غیر رسمی برای اعمال نفوذ از قدرت شخصی استفاده می‌کنند (مورهد، همان: ۳۸۷).

۴-۲. نظارت در مدیریت و رهبری

از دیدگاه پیامبر اعظم (ص)، نظارت دارای نقش کلیدی و در عین حال حساس در اعمال مدیریت و رهبری بر زیردستان و پیروان است. ایشان خداوند را ناظر حقیقی و آگاه نسبت به نهان و درون دانسته می‌فرمایند: «قَدْ فَهَمَ السَّرَائِرَ وَ عَلِمَ الضَّمَائِرَ» (خطبه غدیر) بر نهان‌ها آگاه و بر درون‌ها دانا است. بنابراین، هرچند یکی از ویژگی‌های شخصیت بالنده، کنترل شخصی (شعاری نژاد، ۱۳۸۵: ۴۲۵) بوده و خودکنترلی کارکنان و پیروان در پرتو ایمان به این حقیقت که در محضر ذات قدسی خداوند قرار دارند، پدیده ارزشمند در سازمان و مدیریت است، لیکن همه کارکنان و پیروان از این پدیده معنوی و فرهنگی بهره‌مند نیستند (طیب، ۱۳۸۷: ۱۲۳) و لازم است توسط مدیر و رهبر بر کارکنان و پیروان نظارت و کنترل جهت حرکت در مسیر اهداف تعیین شده صورت گیرد.

۴-۳. انتصاب در مدیریت و رهبری

از دیدگاه پیامبر اعظم (ص)، انتصاب افراد صالح و شایسته در جایگاه و پست‌های مدیریتی و رهبری از اهمیت فراوانی بهره‌مند است. از این رو، ایشان از این حقیقت مدیریتی غافل نبوده و به خوبی به آن اشاره فرموده و امام علی (ع) را به جانشینی خویش منصوب می‌کنند و می‌فرمایند: «فَأَعْلِمَ كُلَّ أَبْيَضٍ وَأَسْوَدَ: أَنَّ عَلِيَّ بْنَ أَبِي طَالِبٍ أَخِي وَوَصِيِّي وَخَلِيفَتِي (عَلَى أُمَّتِي) وَالْإِمَامُ مِنْ بَعْدِي» (خطبه غدیر) پس هر سفید و سیاهی بدانید که علی بن ابی طالب برادر، وصی و جانشین من در میان ائمت و امام پس از من است. در دانش سازمان و مدیریت نیز ارتقاء و انتصاب مناسب‌ترین

نیروی انسانی به‌طور دقیق و هدفمند، یکی از پارامترهای اساسی است که موفقیت یک سازمان در پی دارد. تصمیم‌گیری در خصوص انتصاب و ارتقاء کارکنان با توجه به عامل شایستگی به مثابه یک اقدام جدی و مهم در سازمان‌ها مطرح است (طاهری، ۱۳۹۵: ۳).

۴-۴. تعیین رده و جایگاه سازمانی در مدیریت و رهبری

از دیدگاه پیامبر اعظم (ص)، تعیین رده و جایگاه سازمانی افراد در مدیریت و رهبری مهم بوده و لازم است افزون بر انتصاب افراد در پست‌ها، رده مدیریتی آن‌ها نیز به صورت شفاف مشخص گردد. از این رو، ایشان هم به انتصاب امام علی (ع) به جانشینی خویش اشاره فرموده و هم، رده و جایگاه سازمانی او در مدیریت و رهبری را گوشزد نموده و می‌فرمایند: «الَّذِي مَحَلُّهُ مِنِّي مَحَلُّ هَارُونَ مِنْ مُوسَى إِلَّا أَنَّهُ لَا نَبِيَّ بَعْدِي وَهُوَ وَلِيُّكُمْ بَعْدَ اللَّهِ وَرَسُولُهُ» (خطبه غدیر) جایگاه او نسبت به من به سان هارون نسبت به موسی است، لیکن پیامبری پس از من نخواهد بود او (علی)، صاحب اختیاراتان پس از خدا و رسول است.

۴-۵. سلسله‌مراتب در مدیریت و رهبری

از دیدگاه پیامبر اعظم (ص)، اصل سلسله‌مراتب برای تقسیم‌کار و پیش‌بینی میزان قدرت و اختار در رده‌های مختلف سازمانی جهت تعیین اهداف و تدوین و اجرای برنامه‌ها در راستای تأمین اهداف تعیین شده عاقلانه و ضروری است. در منطق پیامبر اعظم (ص)، خداوند در رأس هرم قرار داشته و رسول او و جانشین رسولش در رده‌های بعدی هرم جادارند. از این رو، ایشان در بخشی از خطبه غدیر می‌فرمایند: «مَعَاشِرَ النَّاسِ، إِنَّهُ آخِرُ مَقَامٍ أَقَوْمُهُ فِي هَذَا الْمَشْهَدِ، فَاسْمَعُوا وَأَطِيعُوا وَانْقَادُوا لِأَمْرِ (الله) رَبِّكُمْ، فَإِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ هُوَ مَوْلَاكُمْ وَإِلَاهُكُمْ، ثُمَّ مِنْ دُونِهِ رَسُولُهُ وَنَبِيُّهُ الْمَخَاطَبُ لَكُمْ، ثُمَّ مِنْ بَعْدِي عَلِيٌّ وَوَلِيُّكُمْ بِأَمْرِ اللَّهِ رَبِّكُمْ، ثُمَّ الْإِمَامَةُ فِي ذُرِّيَّتِي مِنْ وُلْدِهِ إِلَى يَوْمِ تَلْقَوْنَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ» هان مردمان! آخرین بار است که در این اجتماع به پا ایستاده‌ام. پس بشنوید و فرمان حق را گردن گذارید؛ چرا که خداوند عزوجل صاحب اختیار و ولی و معبود شماست؛ و پس از خداوند ولی شما، فرستاده و پیامبر اوست که اکنون در برابر شماست و با شما سخن می‌گوید و پس از من به فرمان پروردگار، علی ولی و صاحب اختیار و امام شماست. آن گاه امامت در فرزندان من از نسل علی خواهد بود.

۳. ویژگی‌های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص) بر اساس خطبه غدیر

با مرور به منابع دانش سازمان و مدیریت، با رهیافت‌های گوناگونی در حوزه مطالعه مدیریت و رهبری مواجه می‌شویم که یکی از آن‌ها رهیافت صفات مشخصه یا ویژگی‌های شخصی رهبر است.

در جریان پژوهش‌های ناظر به ویژگی‌های رهبری که نمایانگر تمایز رهبران از دیگران بودند، دانشمندان به ویژگی‌هایی مانند نیاز به کسب موفقیت، انگیزه رهبری، صداقت و وحدت شخصیت، اعتماد به نفس، توان شناختی (انعطاف) و دانش کسب‌وکار (رضائیان، ۱۳۹۰: ۳۸۰) اشاره کرده‌اند.

از آن‌جا که پژوهش‌های مربوط به ویژگی‌های مدیریت و رهبری در دانش سازمان و مدیریت از سوی، نتایج ناسازگاری باهم داشت و ازسوی دیگر، کیفیت و چگونگی ارتباط ویژگی‌های رهبری با نفس رهبری مشخص و ثابت نشده بود (مورهد، همان: ۳۵۳)، جنبه شمولیت و فراگیری آن مورد تردید قرار گرفت.

این در حالی است که ویژگی‌های مدیریت و رهبری مطرح شده در خطبه غدیر، ارتباط معناداری با نفس رهبری داشته، از نتایج همسو و سازگار بهره‌مند بوده و قابلیت فراگیری، شمولیت و حتی ماندگاری و جاودانگی دارند. در ذیل به بخشی از ویژگی‌های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص)، بر اساس خطبه غدیر اشاره می‌شود:

۳-۱. ایمان به خداوند، ملائکه، کتب و فرستادگان الهی

یکی از ویژگی‌های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص)، ایمان به خداوند، ملائکه، کتب آسمانی و رسولان الهی است «أَوْ مِّنْ بِهِ وَبِمَلَائِكَتِهِ وَكُتُبِهِ وَرُسُلِهِ» (خطبه غدیر) به او، فرشتگان، کتب و فرستادگانش ایمان دارم. ایمان، تصدیق و جزم به امری است؛ البته تصدیق به قلب و اگر کسی معتقد به تصدیق به قلب نباشد، منافق بوده و یا جاهل است. در ایمان سه چیز جمع شده است: تحقیق (تصدیق) به قلب، اقرار به زبان و عمل به ارکان (زبیدی، ۱۳۰۶: ۹، ام‌ن).

در لسان العرب ایمان از آمن آمده و ضد آن خوف می‌باشد و نیز اشاره کرده که ضد ایمان کفر نیز است و ایمان به معنای تصدیق و ضد آن تکذیب می‌باشد (ابن منظور، همان: ۸، ۳۸۸). در تعریفی از امام علی^(ع) از ایمان به سه رکن آن اشاره شده است: ایمان عبارت است از اقرار به زبان،

اعتقاد به قلب و عمل به ارکان (آمدی، ۱۳۷۸: ۲، ۵۰۵). به بیان دیگر، ایمان عبارت است از جایگیر شدن اعتقاد در قلب و این کلمه از ماده-م-ن) اشتقاق یافته، کانه شخص با ایمان، به کسی که به درستی و راستی و پاکی وی اعتقاد پیدا کرده، امنیت می‌دهد، یعنی آن چنان دل‌گرمی و اطمینان می‌دهد که هرگز در اعتقاد خودش دچار شک و تردید نمی‌شود، چون آفت اعتقاد و ضد آن شک و تردید است (طباطبایی، همان: ۱، ۴۵).

به عبارت دیگر، ایمان حالتی قلبی و روانی است که در پرتو دانستن یک مفهوم و گرایش به آن کسب می‌شود و ضمن شدت و ضعف هرکدام از این دو مؤلفه، کمال یافته و یا دچار نقص می‌گردد (مصباح یزدی، ۱۳۶۹: ۳، ۱۲۷). از آنجا که ایمان، اعتقاد و اطمینان قلبی کامل و روشن به فکر، شخص، مطلب و یا دین و آیین است (ملک اف، ۱۳۹۰: ۴۷)، پیامبر اعظم^(ص) ضرورت و لزوم (رضوانی، ۱۳۹۲: ۱۵۰) ایمان روشن خویش به وجود خداوند، ملائکه، کتب و فرستادگان الهی را مورد تأکید قرار می‌دهند؛ ایمانی که تنها باور و عقیده نیست و افزون بر آن، نوعی سرسپاری و التزام رفتاری (شاکرین، ۱۳۹۴: ۸۹) را نیز به همراه دارد. ویژگی ایمان کارکردهای فراوانی در حوزه مدیریت و رهبری دارد که در ذیل به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

۳-۱-۱. کارکردهای ایمان

ایمان کارکرد و نقش‌های گوناگون در عرصه مدیریت و رهبری دارد. در ذیل به بخشی از آن‌ها اشاره می‌گردد:

۳-۱-۱-۳. آرامش برای مدیریت و رهبری چالش‌ها

مدیریت و رهبری همراه و همزاد با چالش‌ها، بحران‌ها و مسائلی است که نیازمند سکون، آرامش و اطمینان بوده و لازم است مدیر و رهبر در مواجهه با چنین شرایطی آرامش خود را حفظ نماید تا هم از بحران و چالش پیش‌آمده با کمترین آسیب سازمان را عبور دهند و هم در نگهداری روحیه پیروان موفق باشد. از این رو، یکی از کارکردهای ویژگی ایمان، آرامش و طمأنینه است. پیامبر اعظم^(ص)، با تکیه بر ایمان استوار در برابر هر نوعی از مسائل و ناهمواری‌های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی همانند کوه استوار و پابرجا بوده و سکون و وقار خویش را در مدیریت و رهبری چنین ناهمواری‌ها حفظ کرده است. به بیان دیگر، این‌که در زمینه ایمان گفته شده: مؤمن همانند کوه است که هیچ تندیادی توان حرکت دادن او را ندارد (مطهری، ۱۳۷۹: ۱۶، ۶۹) به همین ویژگی

مدیریت و رهبری ایشان اشاره می‌کند.

یکی از چالش‌های مدیریت و رهبری، شرایط جنگی و اوضاع خاص نظامی است. پیامبر اعظم (ص)، با آرامش فراهم آمده از ایمان، چالش جنگ را چنان مدیریت و رهبری می‌کنند که هم فتح نمایان و پیروزی درخشان نصیب مسلمانان شده و هم پیروان ایشان در پرتو آرامش او پناه گرفته و آرامش یابند. امیرالمؤمنین (ع) در این زمینه می‌فرماید: «كُنَّا إِذَا أَحْمَرَ الْبَأْسُ اتَّقَيْنَا بِرَسُولِ اللَّهِ (صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ) فَلَمْ يَكُنْ أَحَدٌ مِّنَّا أَقْرَبَ إِلَى الْعَدُوِّ مِنْهُ» (نهج البلاغه، من غریب کلامه، ح ۹) هرگاه آتش جنگ شعله می‌کشید، ما به رسول (ص) پناه می‌بردیم که در آن لحظه کسی از ما همانند پیامبر (ص) به دشمن نزدیک‌تر نبود.

۳-۱-۱-۲. کاهش اضطراب در مدیریت و رهبری تهدیدات

همانگونه که پیشتر بیان شد، مدیریت و رهبری در خلأ شکل نمی‌گیرد، بلکه همراه با امواجی از مسائل، چالش‌ها و تهدیدات پیش‌بینی شده و نشده بوده و گاهی ناراحتی و اضطراب را به دنبال دارد. در چنین موقعیتی، مدیریت و رهبری در صورت کارا و اثر بخش خواهد بود که بتواند از طریق کاهش اضطراب و احساس رنج آور، نسبت به تصمیم‌سازی و اجرای درست آن اقدام نماید. از آن جهت که اضطراب به مفهوم ناایمنی یا تهدیدی است که فرد به صورت شفاف منبع آن را درک نمی‌کند (دادستان، ۱۳۹۴: ۱، ۶۱)، گاهی تصمیم‌گیری برای رسیدن به اهداف از طریق برانگیختن افراد به مشکل مواجه می‌شود.

از این رو، یکی از بهترین کارکردهای ایمان و باور به خداوند، عوامل غیبی (ملانکه) و خط‌مشی ترسیم‌شده در کتب الهی کاهش اضطراب نسبت به روبرو شدن با ناشناخته‌ها، تهدیدات و احساس عدم امنیت می‌باشد؛ زیرا ایمان به خدا همراه پذیرش ولایت الهی است و اولیاء خدا از اضطراب، نگرانی و خوف مصون‌اند؛ آن‌گونه که قرآن تصریح می‌کند: «أَلَا إِنَّ أَوْلِيَاءَ اللَّهِ لَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَ لَا هُمْ يَحْزَنُونَ» (یونس، ۶۲) آگاه باشید (دوستان و) اولیای خدا، نه ترسی دارند و نه غمگین می‌شوند.

۳-۱-۱-۳. جسارت اقدام و تصمیم‌گیری

ایمان به خداوند و ابزار غیبی از آن جهت که توکل را به همراه دارد، باعث جسارت فرد با ایمان نسبت به اقدام و تصمیم‌گیری می‌گردد. در حقیقت یکی از کارکردهای ایمان، جرئت یافتن برای

تصمیم‌گیری و انتخاب یکی از میان چندین گزینه است؛ گزینه‌هایی که در شرایط معمول و بدون پشتوانه عامل قدرتمندی نظیر ایمان و توکل ناشی از آن، جسارت را از انسان گرفته و او را در حیرت جهت اقدام و نگرانی بعد از آن فرو می‌برد. از این رو، قرآن کریم به اهمیت توکل ناشی از ایمان برای تصمیم‌گیری و اقدام می‌فرماید: «فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ» (آل عمران، ۱۵۹) هنگامی که تصمیم گرفتی، (قاطع باش! و) بر خدا توکل کن! زیرا خداوند متوکلان را دوست دارد. به بیان دیگر، قرآن کریم کسی را که در تصمیم‌گیری به توکل بر آمده از ایمان به خداوند متوسل شده است، نوید کفایت داده و می‌فرماید: «وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ إِنَّ اللَّهَ بَالِغُ أَمْرِهِ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا» (طلاق، ۳) و هر کس بر خدا توکل کند، کفایت امرش را می‌کند؛ خداوند فرمان خود را به انجام می‌رساند؛ و خدا برای هر چیزی اندازه‌ای قرار داده است.

۳-۲. عبودیت و بندگی

یکی از ویژگی‌های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص)، عبودیت و بندگی (وَ أَقْرَبُ لَهُ عَلَى نَفْسِي بِالْعِبُودِيَّةِ) (خطبه غدیر) بوده و به معنای نهایت تذلل در برابر مولی همراه با اطاعت است (مصطفوی، ۱۳۶۸: ۸، ۱۲). بنابراین، (مفهوم بندگی این است که) در نظام تکوین، هر پدیده‌ای بنده پدید آورنده خود بوده، در پیدایش و بقا از او پیروی می‌کند و در ذات و صفت و فعل، فرمان آن را می‌برد (جوادی آملی، ۱۳۸۸: ۲۱)؛ به عبارت دیگر، عبودیت و بندگی اقرار به فقر و جود، خضوع در برابر آفریدگاری است که همیشه با آن‌ها بوده و محیط بر آن‌ها می‌باشد (تحریری، ۱۳۷۹: ۴۲۷) و عبد در برابر مولا، وجودی برای خودش قائل نیست؛ ملازم او بوده و از او فاصله نمی‌گیرد؛ مطیع اوست و به اراده و خواست او رفتار می‌کند (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۵: ۳، ۳۵). پس در صورتی که فردی به مفهوم حقیقی، عبد خداوند شد به جایگاهی خواهد رسید که بالاتر از آن جایگاهی قابل تصور نیست (بحرینی، ۱۳۸۴: ۲، ۳۷).

از این جهت قرآن کریم برای به تصویر کشیدن جایگاه رفیع پیامبر اعظم (ص)، ایشان را با ویژگی عبودیت به جهانیان معرفی می‌نماید: «سُبْحَانَ الَّذِي أَسْرَىٰ بِهِ عَبْدَهُ لَيْلًا مِنَ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ إِلَى الْمَسْجِدِ الْأَقْصَىٰ» (اسراء، ۱) پاک و منزّه است خدایی که بنده‌اش را در یک شب، از مسجد الحرام به مسجد الاقصی برد.

۳-۲-۱. کارکردهای عبودیت

عبودیت و بندگی کارکرد و نقش‌های مهمی در عرصیه مدیریت و رهبری دارد و در ذیل به تبیین بخشی از آن‌ها اشاره می‌شود:

۳-۲-۱-۱. تقرب به مدبر بی‌همتای هستی

یکی از مهم‌ترین کارکردهای عبودیت، فرار گرفتن مدیر و رهبر در جوار قرب الهی است که رهنما و مدبر بی‌مانند عالم و آدم بوده و سیطره مطلق بر کل نظام هستی دارد. با توجه به همین کارکرد عبودیت است که پیامبر اعظم (ص)، از پیروان اقرار می‌گیرند که خداوند و رسولش نسبت به مردم از خود آنان سزاوارتر است «ایها النَّاسُ، مَنْ أَوْلَىٰ بِكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ؟ قَالُوا: اللَّهُ وَرَسُولُهُ» (خطبه غدیر) ای مردمان! کیست سزاوارتر از شما به شما؟ گفتند خداوند و پیامبر او. از این جهت است که قرآن کریم نیز به این حقیقت اشاره کرده و می‌فرماید: «ثُمَّ دَنَا فَتَدَلَّىٰ؛ فَكَانَ قَابَ قَوْسَيْنِ أَوْ أَدْنَىٰ؛ فَأَوْحَىٰ إِلَىٰ عَبْدِهِ مَا أَوْحَىٰ» (نجم، ۱۰-۸) سپس نزدیکتر و نزدیکتر شد؛ تا آنکه فاصله او (با پیامبر) به اندازه فاصله دو کمان یا کمتر بود؛ در اینجا خداوند آنچه را وحی کردنی بود به بنده‌اش وحی نمود. با توجه به آنچه ملاحظه شد، مدیر و رهبر در سایه عبودیت و بندگی در جوار قرب الهی قرار گرفته، از الهامات و فیوضات مسقیم خداوندی بهره برده و سازمان را در راستای اهداف از پیش دیده شده رهبری می‌کند.

۳-۲-۱-۲. بصیرت و روشن بینی

یکی از کارکردهای بسیار مهم و کاربردی عبودیت و بندگی مجهز شدن انسان به تقوای الهی است «يَا أَيُّهَا النَّاسُ اعْبُدُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ وَالَّذِينَ مِنْ قَبْلِكُمْ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ» (بقره، ۲۱) ای مردم! پروردگار خود را پرستش کنید؛ آن کس که شما و کسانی را که پیش از شما بودند آفرید تا پرهیزکار شوید؛ تقوایی که زمینه بصیرت و بینش نافذ در فرایند مدیریت و رهبری فراهم می‌کند «إِنَّ تَتَّقُوا اللَّهَ يَجْعَلْ لَكُمْ فُرْقَانًا» (انفال، ۲۹) اگر از (مخالفت فرمان) خدا پرهیزید، برای شما وسیله‌ای جهت جدا ساختن حق از باطل قرار می‌دهد؛ (روشن بینی خاصی که در پرتو آن، حق را از باطل خواهید شناخت). پس فردی که به تقوای الهی مجهز شد، ملکه تمییز خیر و شر از هم برای او به وجود می‌آید (حسینی شیرازی، ۱۴۲۴ ق: ۲، ۳۱۹). از این رو، تشخیص و از پیش دیدن امور و تحولات پویا که از لوازم و پیامدهای محیط همیشه متلاطم و متغیر می‌باشد، نشانه مدیریت و

رهبری کارا و اثربخش بوده و توان تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری درست را فراهم می‌سازد. از این رو، پیامبر اعظم (ص) با بهره‌مندی از این ویژگی، با تشخیص دقیق موانع و مسائلی که در بستر زمان نمایان شد و اتفاق افتاد، اقدام به تصمیم‌سازی، تصمیم‌گیری و اجرای آن کردند و مسیر مدیریت و رهبری آینده را با معرفی امیرالمؤمنین (ع) به خوبی ترسیم نمودند.

۳-۲-۱-۳. کسب موفقیت و رسیدن به اهداف

از دیدگاه پیامبر اعظم (ص)، موفقیت خواسته رهبر برای رسیدن به هدف خود و انجام کاری مؤثر، تنها در راستای رضایت‌مندی شخصی متناظر به اهداف صرفاً مادی نیست، بلکه رضایت‌مندی شخصی هم‌جهت و در طول رضایت الهی مفهوم می‌یابد «وَأَبَادِرُ إِلَى كُلِّ مَا يَرْضَاهُ» (خطبه غدیر). بنابراین، یکی از کارکردهای مهم ایمان تلاش در جهت کسب موفقیت می‌باشد. پیامبر اعظم (ص)، با بهره‌مندی از ویژگی ایمان برای کسب موفقیت از طریق رسیدن به اهداف، نفوذ بر دیگران و هدایت آنان تلاش پی‌گیر و مضاعف داشتند. البته پیامبر اعظم (ص) کسب رضای خداوند آن هم به مفهوم فنای رضایتش در رضایت حق (جوادی آملی، ۱۳۸۸: ۲۱۴) را حد نهایی موفقیت می‌دانستند؛ همان حقیقتی که فرزند ایشان (سیدالشهدا) به آن اشاره کرده‌اند که: «رضی الله رضانا اهل البیت» (مجلسی، ۱۴۰۳: ۴۴، ۳۶۷). به بیان دیگر، جهت‌گیری همه اهداف ایشان در راستای رضایت و خوشنودی خداوند (قرضاوی، ۱۳۸۸: ۱۷۰) است. از این رو تمامی مورخان اعم از مسلمان و غیر مسلمان ایستادگی فوق‌العاده ایشان را در برابر حوادث، مسائل و مصائب فراوانی که در مسیر دعوت و هدفش پیش می‌آمد ستوده‌اند و به عمق ایمان او به مکتب (مکارم شیرازی، ۱۳۷۰: ۱۴۹) تلاش برای کسب موفقیت، رسیدن به آرمان‌های الهی و انسانی و اهدافش اعتراف کرده‌اند.

۳-۳. ستایش‌گری خداوند

حمد به مفهوم ثنا، تعظیم، خشوع و ستایش‌گری (بستانی، ۱۳۷۵: ۲۵؛ راغب اصفهانی، ۱۴۱۲: ۲۵۶؛ فیومی، ۱۴۱۴: ۲، ۱۴۹؛ قرشی بنایی، ۱۴۱۲: ۲، ۱۷۲) نسبت به خداوند است. آغاز خطبه با حمد و ستایش خداوند، نمایانگر یکی از برجسته‌ترین ویژگی‌های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص) می‌باشد «الْحَمْدُ لِلَّهِ...» ستایش‌گرایی را سزااست. بنابراین، حمد در واقع، حمد در برابر نعمت (فخررازی، ۱۴۲۰: ۱، ۲۳؛ فیض کاشانی، ۱۴۱۵: ۱، ۸۳) بوده و در باور پیامبر اعظم (ص) عهده‌دار شدن مدیریت و رهبری جامعه در حقیقت نعمتی است که دهنده آن را

شایسته ستایش و ثنا می‌نماید. به بیان دیگر، بدان جهت که ستایش در برابر بخشش کمال و جمال است و این نیز در انحصار خداست، پس حمد مخصوص اوست (جوادی آملی، ۱۳۸۸: ۱، ۳۲۶). بدین جهت، از آنجا که ثنا و ستایش در برابر عمل جمیلی است که ثنا شونده به اختیار خود انجام می‌دهد (طباطبایی، ۱۴۱۷ ق: ۱، ۱۹؛ بیضاوی، ۱۴۱۸ ق: ۱، ۲۷)، پیامبر اعظم (ص) رهبری و مدیریت جامعه را به مثابه یک عطیه گران‌بهای اعطا شده از ناحیه خداوند دانسته و در برابر این هدیه الهی خویش را ملزم به ستایشگری و ثناگویی می‌داند.

۳-۳-۱. کارکردهای ستایش‌گری

ستایشگری به مثابه یکی از ویژگی‌های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص)، کارکردهای فراوانی در حوزه مدیریت و رهبری دارد و به بخشی از برجسته‌ترین آن اشاره می‌شود:

۳-۳-۱-۱. نهادینه شدن روحیه قدردانی و بهینه شدن روابط درون‌سازمانی

هرچند این ویژگی نمایانگر قدردانی و ابراز سپاس اعضای سازمان در برابر اقدامات و کنش‌های مثبت مدیران ارشد و رهبران نسبت به آنان است، لیکن می‌توان از طریق الغای خصویت، روحیه قدردانی را در سراسر سازمان و نسبت به همه افراد تسری داده و نهادینه کرد. بنابراین، قدردانی از تصمیمات درست مدیر و رهبر از ناحیه کارکنان و پیروان و قدردانی مدیر و رهبر از اجراکنندگان، یکی از کارکردهای ارزشمند ستایشگری بوده، روابط درون‌سازمانی را بهبود بخشیده و احساس رضایت طرفینی را افزایش می‌دهد. از این رو، قرآن کریم برای افرادی که روحیه قدردانی و سپاس‌گزاری دارند، وعده پاداش داده و می‌فرماید: «وَسَيَجْزِي اللَّهُ الشَّاكِرِينَ» (آل عمران، ۱۴۴) و خداوند به زودی شاکران (و استقامت‌کنندگان) را پاداش خواهد داد.

در مورد اهمیت قدردانی که جنبه عمومی داشته و برای همه در هر پست، جایگاه و رده سازمانی، نمایگر ویژگی ستایشگری او است، امام سجاد^(ع) می‌فرمایند: روز قیامت خداوند متعال به بعضی از بندگانش می‌گوید: آیا شکر فلان کس را به جای آوردی عرض می‌کند: پروردگارا! من شکر تو را به جای آوردم، خداوند می‌فرماید: چون شکر او را به جا نیآوردی شکر مرا هم به جا نیآوردی! سپس افزود «أَشْكُرُكُمْ اللَّهُ أَشْكُرُكُمْ لِلنَّاسِ» (کلینی، همان: ۲، ۹۹) شکرگزارترین شما در پیشگاه خدا کسی است که از نعمت‌ها و زحمات مردم بیشترین قدردانی و شکرگزاری را به عمل آورد.

۳-۳-۱-۲. افزایش انگیزه و تلاش

یکی از کارکردهای برجسته و کاربردی، ستایشگری، افزایش انگیزه و تلاش برای تأمین اهداف سازمانی است. گاهی به دلیل محیط خسته‌کننده و شرایط تکراری فعالیت‌ها و اقدامات سازمانی، انگیزه کار و تلاش از کارکنان گرفته شده و فضای سازمان فاقد گیرایی و جذابیت لازم می‌گردد. از این رو، برای رهایی از چنین وضعیت کسل‌کننده، بی‌روح و بدون نشاط، افزون بر مشوق‌های مادی که به مثابه راهی برای ایجاد و بهبود انگیزه در همه سازمان‌ها یک رویه معمول و شناخته شده است، مشوق‌های غیر مادی از جمله ستایش و تمجید از کارکنان می‌تواند انگیزه رفتار مثبت و تلاش آنان در جهت افزایش راندمان سازمان را افزایش دهد.

قرآن کریم برای زدودن آثار رنج‌های فراوانی که بر پیامبر اعظم (ص) در راستای انجام وظیفه رسالت و انکار از طرف معاندان، تحمیل می‌شد، ایشان را می‌ستاید تا در راه ابلاغ رسالت و رساندن پیام انگیزه مضاعف یابد و می‌فرماید: «وَإِنَّ لَكَ لَأَجْرًا غَيْرَ مَمْنُونٍ* وَ أَنْكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ» (قلم، ۴-۵) و برای تو پاداشی عظیم و همیشگی است! و تو اخلاق عظیم و برجسته‌ای داری!

۳-۳-۱-۳. افزایش و بهبود تعهد سازمانی

افزایش و بهبود تعهد سازمانی یکی دیگر از کارکردهای شاخص و مهم ستایش‌گری است. تعهد سازمانی به مثابه متغیر وابسته نمایانگر نیروی است که فرد را الزام می‌نماید که در سازمان بماند و با تعلق خاطر برای تأمین اهداف سازمانی تلاش نکند. یکی از آثار برجسته تعهد سازمانی توجه کارکنان به کارایی و اثربخشی است تا بهروری افزایش یابد و کارها آنچنان که شایسته است انجام پذیرد. قرآن کریم در مورد تعهد که یکی از کارکردهای ستایش‌گری می‌باشد می‌فرماید: «أَنْ أَعْمَلَ سَابِغَاتٍ وَقَدَّرَ فِي السَّرْدِ وَ أَعْمَلُوا صَالِحاً إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ» (سباء، ۱۱) (و به او گفتیم): زره‌های کامل و فراخ بساز و حلقه‌ها را به اندازه و متناسب کن! و عمل صالح بجا آورید که من به آنچه انجام می‌دهید بینا هستم!

پیامبر اعظم (ص)، نیز به تعهد و مسئولیت‌پذیری اشاره نموده و می‌فرماید: «كُلُّكُمْ رَاعٍ وَ كُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَ الْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَ هُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَ ... أَلَا فِكُلُّكُمْ رَاعٍ وَ كُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ» (دیلمی، ۱۴۱۲ ق: ۱، ۱۸۴) همه شما مسئول و متعهد در برابر هم هستید،

حاکمی بر مردم حکومت می‌کند نسبت به آنان متعهد و مسئول است... آگاه باشید همه شما مسئول و معهد در برابر یک دیگری. جای تردید نیست که اعضای سازمان در رده‌های مختلف هم در برابر اهداف سازمان و هم در برابر یک دیگر متعهد و مسئول‌اند و لازم است این حس تعهد و مسئولیت در آنان تقویت شده و بهبود یابد. از این جهت، ستایشگری به‌جا و به‌مورد، در بهبود و افزایش تعهد سازمانی نقش محوری دارد.

۳-۴. اهمیت دادن به توانمندی‌های پیروان و کارگزاران

یکی از ویژگی‌های منحصربه‌فرد مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص)، توجه و اهمیت دادن به توانمندی‌های پیروان است. از دیدگاه ایشان پیروان بهره‌مند از مجموعه توانمندی‌های ارزشمندی است که باید به آن توجه شده در راستای کمال آنان استفاده گردد. از این رو است که ۵۷ بار با عبارت «مَعَاشِرَ النَّاسِ» پیروان را مورد خطاب قرار داده و او را صاحب قدرت تشخیص از راه بیان و شفاف‌سازی «مَعَاشِرَ النَّاسِ، مَا قَصَرْتُ فِي تَبْلِيغِ مَا أَنْزَلَ اللَّهُ تَعَالَى إِلَيَّ، وَ أَنَا أُبَيِّنُ لَكُمْ سَبَبَ هَذِهِ الْآيَةِ»، قدرت علم و معرفت «فَاعَلِّمُوا مَعَاشِرَ النَّاسِ»، بهره‌مند از ابزار شناخت «مَعَاشِرَ النَّاسِ، إِنَّهُ آخِرُ مَقَامٍ أَقْوَمُهُ فِي هَذَا الْمَشْهَدِ، فَاسْمَعُوا»، قدرت تدبیر در قرآن کریم و فهم آن «مَعَاشِرَ النَّاسِ، تَدَبَّرُوا الْقُرْآنَ وَ افْهَمُوا آيَاتِهِ»، قابلیت آگاهی از چالش‌های محیطی «مَعَاشِرَ النَّاسِ، إِنَّ إِبْلِيسَ أَخْرَجَ آدَمَ مِنَ الْجَنَّةِ بِالْحَسَدِ، فَلَا تَحْسُدُوهُ فَتَحْبِطَ أَعْمَالُكُمْ وَ تَزَلَّ أَقْدَامُكُمْ» و... معرفی می‌نماید.

۳-۴-۱. کارکردهای اهمیت دادن به توانمندی‌های پیروان

این ویژگی مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص)، کارکردهای مهمی در حوزه سازمان و مدیریت دارد و در ذیل، به بخشی از شاخص‌ترین آن‌ها اشاره می‌شود:

۳-۴-۱-۱. تشخیص دقیق مهارت‌های منابع انسانی

تشخیص میزان مهارت و توانمندی‌های تخصصی منابع انسانی سازمان، یکی از کارکردهای کاربردی این ویژگی مدیریت و رهبری است. از این رو، هر چند نباید از لحاظ ماهیت مانند علوم بشری انسان (پیروان) را به حیوان ناطق، تعریف نموده (جوادی آملی، ۱۳۸۴: ۱۵) و بیشتر از لحاظ زیستی و کمتر از جنبه روانی (مصباح یزدی، ۱۳۸۵: ۱۷) مورد توجه قرار داد؛ لیکن ضروری است ابعاد روحی، فکری و مهارتی او را نیز مطالعه کرده و تشخیص داد. بدین جهت، قرآن کریم از زبان

حضرت یوسف^(ع)، اصل تخصص و مهارت را برای منابع انسانی ضروری می‌داند می‌فرماید: «قالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ» (یوسف، ۵۵) (یوسف) گفت: مرا سرپرست خزانن سرزمین (مصر) قرار ده که نگهدارنده و آگاهم (تخصص دارم)؛ یعنی ایشان می‌دانست یکی از ریشه‌های مهم نابسامانی در آن جامعه مملو از ظلم و ستم (عدم تخصص) در مسائل اقتصادی است (مکارم شیرای، ۱۳۷۴: ۱۰، ۵).

تشخیص و شناخت میزان تخصص و مهارت منابع انسانی به حدی مهم است که حضرت امیرالمؤمنین^(ع)، آن را معیاری برای به کارگیری منابع انسانی دانسته و ضروت آن را مورد تأکید قرار می‌دهند و می‌فرمایند: «وَلَا تَقْبَلَنَّ فِي إِسْتِعْمَالِ عَمَالِكَ وَامْرَانِكَ شَفَاعَةَ إِلَّا شَفَاعَةَ الْكِفَاةِ وَالْأَمَانَةِ» (نهج البلاغه، نامه ۵۳) در به کارگیری و استخدام عاملان و مسئولین هیچ شفاعتی (معیاری) غیر از شفاعت کردانی، تخصص و امانت داری آنها را نپذیر.

۳-۴-۱-۲. تعیین رده و جایگاه سازمانی بر اساس شایستگی

یکی از کارکردهای برجسته اهمیت دادن به توانمندی‌های پیروان و کار گزاران، امکان تعیین رده و جایگاه سازمانی افراد بر مبنای شایستگی و لیاقت آنان است. شایسته‌سالاری و تخصص محوری جهت تعیین پست‌های سازمانی در رده‌های مختلف سازمان یک اصل عقلایی و منطقی بوده و ضرورت آن غیر قابل تردید می‌باشد. از این رو، پیامبر اعظم^(ص) امیرالمؤمنین^(ع) را جانشین خود و رهبر جامعه انسانی معرفی نموده و می‌فرماید: «فَأُعَلِّمُ كُلَّ أَبْيَضٍ وَأَسْوَدٍ: أَنْ عَلِيَ بْنِ أَبِي طَالِبٍ أَخِي وَوَصِيِّي وَخَلِيفَتِي (عَلَى أُمَّتِي) وَالْإِمَامُ مِنْ بَعْدِي، الَّذِي مَحَلُّهُ مِنِّي مَحَلُّ هَارُونَ مِنْ مُوسَى إِلَّا أَنَّهُ لَا نَبِيَّ بَعْدِي وَهُوَ وَلِيُّكُمْ بَعْدَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ» (خطبه غدیر) همه؛ هر سفید و سیاهی آگاه باشید که علی بن ابی طالب برادر، وصی و جانشین من در میان امت و امام پس از من بوده. جایگاه او نسبت به من به سان هارون نسبت به موسی است، لیکن پیامبری پس از من نخواهد بود او (علی)، صاحب اختیاران پس از خدا و رسول است؛ و منطبق این انتصاب را آگاهی، تخصص و شایستگی جایگاه رهبری می‌دانند و می‌فرمایند: «مَعَاشِرَ النَّاسِ، فَضَلُّوهُ مَا مِنْ عِلْمٍ إِلَّا وَقَدْ أَحْصَاهُ اللَّهُ فِي، وَكُلُّ عِلْمٍ عَلَّمْتُ فَقَدْ أَحْصَيْتُهُ فِي إِمَامِ الْمُتَّقِينَ، وَمَا مِنْ عِلْمٍ إِلَّا وَقَدْ عَلَّمْتُهُ عَلِيًّا، وَهُوَ الْإِمَامُ الْمُبِينُ (الَّذِي ذَكَرَهُ اللَّهُ فِي سُورَةِ يَس): وَكُلُّ شَيْءٍ أَحْصَيْنَاهُ فِي إِمَامِ مُبِينٍ» (خطبه غدیر) هان مردمان! او را برتر بدانید. چرا که هیچ دانشی نیست مگر اینکه خداوند آن را در نهاد من نهاده

و من نیز آن را در جان پیشوای پرهیزکاران، علی، ضبط کرده‌ام. او (علی) پیشوای روشنگر است که خداوند او را در سوری یاسین یاد کرده که: «و دانش هر چیز را در امام روشنگر برشمرده‌ایم».

۳-۴-۱-۳. برنامه‌ریزی برای آموزش منابع انسانی

برنامه‌ریزی جهت توانمندسازی و آموزش منابع انسانی، یکی از کارکردهای بی‌نظیر این ویژگی مدیریت و رهبری است. منابع انسانی به کار گرفته شده در سازمان، از لحاظ توانایی و تخصص هم‌سطح نبوده و برای مدیران و رهبران لازم است برای آمادگی در شرایط کاملاً رقابتی و محیط‌های پویای معاصر جهت توانمندسازی منابع انسانی سازمان، اقدام به آموزش آنان نمایند تا در صورت لزوم، به موقع و سنجیده از آن‌ها در حوزه‌ها و رده‌های گوناگون سازمانی بهره‌گیرند. از این جهت، پیامبر اعظم (ص) با شناسایی و اهمیت دادن به توانمندی‌های پیروان، از طریق دستور دادن به تفکر در قرآن و فهم آیات آن کتاب هدایت و معرفت برای آن مجموعه از افرادی که نیاز به آموزش و کسب آگاهی و دانش دارند، بر نامه‌ریزی آموزش را از طریق تدبیر در قرآن «مَعَاشِرَ النَّاسِ، تَدَبَّرُوا الْقُرْآنَ وَ أَفْهَمُوا آيَاتِهِ» و شناخت چالش‌ها و تهدیدات محیطی معاشره الناس، إِنَّ إِبْلِيسَ أَخْرَجَ آدَمَ مِنَ الْجَنَّةِ بِالْحَسَدِ. فَلَا تَحْسُدُوهُ فَتَحْبِطَ أَعْمَالُكُمْ وَ تَزَلَّ أَقْدَامُكُمْ (همان) در دستور کار قرار می‌دهند.

۳-۵-۵. علم و آگاهی وسیع خدا دادی

یکی از ویژگی‌های مهم و کاربردی مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص)، علم فراگیر، آگاهی وسیع و دانش همه جانبه خدا دادی نسبت به حقایق، چالش‌ها و عوامل تأثیرگذار محیطی است «مَامِنْ عِلْمٍ إِلَّا وَقَدْ أَحْصَاهُ اللَّهُ فِيَّ» (خطبه غدیر) دانشی نیست مگر این که خداوند آن را در نهاد من قرار داده؛ یعنی علم و معرفت من نسبت به امور احاطه داشته و همه زوایای آن برایم آشکار و هویدا است. بنا بر این، علم که به معنای ادراک حقیقت یک پدیده (راغب اصفهانی، همان: ۵۸۰) می‌باشد، کارکردهای فراوان، مهم و جدی در مدیریت و رهبری دارد.

۱-۵-۳. کارکردهای علم و آگاهی

علم و آگاهی نسبت به مسائل و مباحث گوناگون محیط درونی و بیرونی سازمان و مدیریت، کاردهای فراوانی دارد و در ذیل به بخشی از آن‌ها اشاره می‌شود:

۱-۱-۵-۳. تصمیم‌گیری دقیق و اجرای مؤثر

یکی از کارکردهای مهم علم و آگاهی، نقش آن در تصمیم‌گیری و اجرای دقیق و درست آن در سازمان و مدیریت است. تأثیر و نقش دانش و اطلاعات کافی در تصمیم‌گیری دقیق و گرفتار نشدن در دام چالش‌های گوناگون محیطی که دائماً سازمان، مدیران و رهبران را تهدید می‌نماید تا اندازه‌ای مهم است که قرآن کریم از تصمیم‌گیری، اقدام و دست به کار شدن برای اجرای آن بدون آگاهی و دانش کافی منع نموده و می‌فرماید: «وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ» (اسراء، ۳۶) از آنچه به او آگاهی نداری پیروی مکن. از این جهت، آیه نسبت به هر گفتار، کنش و تصمیمی که از روی علم نباشد، عمومیت دارد. گویی چنین می‌گوید: جز آنچه را که علم به درستی آن داری نگو و جز آنچه را که به درستی آن یقین داری، انجام نده و جز آنچه را که به صحت آن اطمینان داری، معتقد نباشد (طبرسی، ۱۳۷۲: ۶، ۶۴۱).

در زمینه کاربرد برجسته دانش و آگاهی در تصمیم‌گیری امام صادق^(ع) می‌فرماید: «الْعَالِمُ بِهِ زَمَانَةٌ لَا تَهْجُمُ عَلَيْهِ اللَّوَابِسُ» (کلینی، ۱۴۰۷ ق: ۱، ۲۷) کسی که به اوضاع زمانش آگاه باشد اشتباهات بر او هجوم نیاورد. پس مدیران و رهبران برای تسهیل در فرایند تصمیم‌گیری دقیق، سنجیده و منطقی، نیازمند دانش و اطلاعات مهندسی شده هستند. بدین جهت است که پیامبر اعظم^(ص) به داشتن دانش الهی خویش اشاره فرموده‌اند؛ به عبارت دیگر، از برجسته‌ترین مزایای علمی رسول اکرم^(ص) آن است که خدای سبحان قرآن را به ایشان آموخته و حقیقت آن را در قلب مطهر او القا کرده (جوادی آملی، ۱۳۸۵: ۸، ۴۱) است و چنین علم و دانشی خطاناپذیر بوده و نقش فوق‌العاده در اتخاذ تصمیم دقیق و سنجیده دارد.

۱-۲-۵-۳. شناخت دقیق فرصت‌ها و محدودیت‌ها

شناخت فرصت‌ها و تهدیدات محیطی سازمان و مدیریت، یکی دیگر از کارکردهای قابل توجه دانش و آگاهی است؛ به عبارت دیگر، پیش‌نیاز برنامه‌ریزی دقیق، تعیین اهداف شفاف و اقدامات لازم برای رسیدن به اهداف مشخص شده، آگاهی از فرصت‌ها و تهدیدات برون‌سازمانی می‌باشد. پس آشنایی با مسائل و مشکلات، شناخت دقیق فرصت‌های موجود (و شناسایی تهدیدات محیطی)، در مدیریت و رهبری سازمان نقش جدی دارد. از این رو است که ضمن فرمایش دیگری از پیامبر اعظم^(ص) در زمینه لزوم علم و دانش برای آگاهی از گشایش‌ها (فرصت‌ها) و

تنگناها (تهدیدات) جهت هدف‌گذاری و تأمین دقیق و کارشناسانه آن می‌خوانیم: «يَا أَيُّهَا الْمَسْجُودُ إِذَا عَمِلْتَ عَمَلًا فَأَعْمَلْ بِعِلْمٍ وَعَقْلٍ وَإِيَّاكَ وَ أَنْ تَعْمَلَ عَمَلًا بِهِ غَيْرَ تَدْبِيرٍ وَعِلْمٍ فَإِنَّهُ جَلَّ جَلَالُهُ يَقُولُ - وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ نَقَصَتْ غَزْلُهُمْ مِنْ بَعْدِ قُوَّةِ أَنْكَاثًا» (مجلسی، ۱۴۰۳ ق: ۷۴، ۱۱۰) هر گاه کاری را انجام دادی، از روی علم و عقل انجام بده، از این که کاری را بدون تدبیر و علم انجام دهی بر خذر باش که خداوند -جلّ جلاله- می‌فرماید: «همانند زنی که بافته‌اش را بعد از این که محکم نموده بود، جاهلانه باز کرد، نباش. بدین جهت، کسی در ضرورت و اهمیت (و کارکرد) علم و دانش به مثابه پیش شرط برنامه ریزی (نبوی، ۱۳۷۶: ۴۱) و شناخت درست فرصت‌ها و تهدیدات ندارد.

۳-۱-۵-۳. ابزار نفوذ

کاربردی ترین کارکرد علم و دانش، ابزار بودن آن برای نفوذ رهبر در پیرو است. به بیان دیگر، قدرت تخصص و اطلاعات یکی از ابزارها و کانال‌هایی است که مدیران (و رهبران) قادرند برای نفوذ در زیردستان و کارکنان خود از آن بهره برده و آن‌ها را تسلیم خواسته‌های خویش کنند و انجام فعالیت خاصی را از آنان بخواهند (شفیعی، ۱۳۸۵: ۱۷۵). به عبارت دیگر، توانایی فراهم آمده از داشتن اطلاعات مفید (رضائیان، همان: ۴۸۱) و دانش قابل توجه، ابزار غیر قابل انکار برای نفوذ در دیگران در جهت حرکت به سوی اهداف تعیین شده است. بنابراین، به نظر می‌رسد پیامبر اعظم (ص)، آنجا که می‌فرماید: «أَنَا مَدِينَةُ الْعِلْمِ وَعَلِيٌّ بَابُهَا» (مجلسی، همان: ۲۴، ۱۰۷) من شهر دانشم و علی دروازه آن است، اشاره به این حقیقت دارد که دانایی و آگاهی را ابزاری برای اعمال نفوذ دانسته تا بینش، کنش و رفتار پیروان را در جهت مورد نظر خود تغییر دهند (پیروز، همان: ۲۳۳).

۳-۶. شفافیت و مستند سازی

یکی از ویژگی‌های شاخص و مهم مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص)، شفافیت و مستندسازی است و در این مورد می‌فرماید: «فَأَوْحَى إِلَيَّ: بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ، يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ - فِي عِلْمِي وَعَلِيٌّ فِي الْخِلَافَةِ لِعَلِيٍّ بْنِ أَبِي طَالِبٍ - وَإِنْ لَمْ تَفْعَلْ فَمَا بَلَّغْتَ رَسُولَتَهُ وَ اللَّهُ يَعْصِمُكَ مِنَ النَّاسِ. مَعَاشِرَ النَّاسِ، مَا قَصَّرْتُ فِي تَبْلِيغِ مَا أَنْزَلَ اللَّهُ تَعَالَى إِلَيَّ، وَ أَنَا أَتَيْنُ لَكُمْ سَبَبَ هَذِهِ الْآيَةِ: إِنَّ جَبْرَيْلَ هَبَطَ إِلَيَّ مِرَارًا ثَلَاثًا يَأْمُرُنِي عَنِ السَّلَامِ رَبِّي - وَ هُوَ السَّلَامُ - أَنْ أَقُومَ فِي

هَذَا الْمَشْهَدِ فَأُعْلِمُ كُلَّ أَيْبَضٍ وَأَسْوَدٍ: أَنَّ عَلِيَّ بْنَ أَبِي طَالِبٍ أَخِي وَوَصِيِّي وَخَلِيفَتِي (عَلَى أُمَّتِي) وَالْإِمَامُ مِنْ بَعْدِي، الَّذِي مَحَلُّهُ مِنِّي مَحَلُّ هَارُونَ مِنْ مُوسَى إِلَّا أَنَّهُ لَا نَبِيَّ بَعْدِي وَهُوَ وَلِيُّكُمْ بَعْدَ اللَّهِ وَرَسُولُهُ» (خطبه غدیر).

ایشان در این فراز به صورت شفاف علت نزول آیه تبلیغ را بیان فرمودند تا کوچک‌ترین شبهه‌ای برای مردم وجود نداشته باشد. شفافیت مفاهیم وسیع را در برمی‌گیرد؛ لیکن شاید بتوان گفت: شفافیت در برابر پنهان بودن و پنهان‌کاری استفاده می‌شود (کریمیان، ۱۳۹۴: ۸۵)؛ به عبارت دیگر، شفافیت ابزاری است برای محک زدن مشروعیت (همان، به نقل از امانوئل کانت) و جلوگیری از برداشته‌ای پسندی، لوث شدن اهداف و برنامه‌های سازمان و مدیریت و عدم الزام به پاسخگویی افراد سازمانی به بهانه شفاف نبودن وظایف و مسئولیت‌ها.

۳-۶-۱. کارکردهای شفافیت و مستندسازی

با توجه به نقش تعیین‌کننده و جایگاه کم‌نظیر شفافیت و عدم ابهام در اطلاعات ارائه شده، این ویژگی کارکردهای فراوانی در حوزه سازمان و مدیریت دارد که در ذیل به بخشی از آن‌ها اشاره می‌شود:

۳-۶-۱-۱ جریان اطلاعات اطمینان‌آور و آرامش‌بخش

یکی از کارکردهای برجسته و مهم شفافیت در حوزه سازمان و مدیریت، تأثیر آن بر جریان سالم و دقیق اطلاعات، مشخص بودن حوزه مسئولیت و اختیار، تأمین منطقی بودجه و صرف دقیق هزینه‌های تخصیص داده شده در پروژه‌های تعیین شده است. از این رو، امیر المؤمنین^(ع) جریان شفاف اطلاعات از ناحیه رهبر را حق پیروان می‌دانند و می‌فرمایند: «الَا وَإِنَّ لَكُمْ عِنْدِي أَلَا أَحْتَجِرَ دُونَكُمْ سِرًّا أَلَا فِي حَرْبٍ» (نهج البلاغه، نامه ۵۰) آگاه باشید حق شما بر من آن است که جز اسرار جنگی هیچ رازی را از شما پنهان ندارم.

بنابراین، شفافیت یکی از مؤلفه‌های اخلاقی در حوزه سازمان و مدیریت بوده و نقش اطمینان‌دهند و آرامش‌بخشی دارد (سید فاطمی، ۱۳۸۰: ۶۵-۸۰). پس شفافیت در صورتی به وجود می‌آید که محتوای اطلاعات داده‌شده از ناحیه مدیر و رهبر سازمان از قابلیت رؤیت شدن بهره‌مند باشد (به ولو، اسماعیل‌زاده، ۱۳۸۳: ۲۳)، در چنین حالتی است جریان اطلاعات در سازمان کاملاً اطمینان‌آور و آرامش‌دهنده خواهد بود.

۳-۶-۱-۲. اعتمادسازی سازمانی

کارکرد دیگر شفافیت، اعتمادسازی در روابط اجتماعی و مشارکت جدی اعضای سازمان در جهت تأمین اهداف از پیش دیده شده است. به بیان دیگر، از آن جهت که شفافیت به صداقت در ارائه اطلاعات و فعالیت‌های سازمان و مدیریت منتهی می‌شود، بالا رفتن سطح اعتماد پیروان، فزونی سطح مشارکت عمومی و هم‌نوایی جمعی را در پی دارد. در اهمیت صداقت فراهم آمده از شفافیت همین بس که امیرالمؤمنین (ع) می‌فرماید: «يَكْتَسِبُ الصَّادِقُ بِصِدْقِهِ ثَلَاثًا حُسْنَ الثَّقَةِ بِهِ وَالْمُحِبَّةَ لَهُ وَالْمَهَابَةَ عَنْهُ» (آمدی، ۱۳۶۶: ۲۱۹) راستگو به سبب راستگویی خود سه چیز را به دست می‌آورد: نیکویی اعتماد به او، دوستی نسبت به او و ترس داشتن از او. به بیان دیگر، اعتماد سازی به معنای وثوق و اطمینان میان مردم و حکومت (پیروان و رهبر) بوده (نکونام، ۱۳۹۰، ۷۴) و یکی از برجسته‌ترین کارکردهای شفافیت و مستند سازی است.

بنابراین، صداقت و راستگویی که یکی از آثار شاخص شفافیت است، اطمینان قلبی (کریمیان، ندا و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۵۹)، ارتباط معنا دار و تعامل سازنده‌ای را میان افراد سازمانی و مدیران و رهبران آن ایجاد کرده و اعتماد همه اعضای (رهبران و پیروان) را در پی دارد. از این جهت است که در شرایط کنونی اهمیت اعتماد در روابط اجتماعی، اقتصادی و سازمانی به‌طور فزاینده‌ای مورد توجه قرار گرفته و سازمان‌ها به دنبال ابزاری برای بهبود اعتماد در همه سطوح هستند و شفافیت، یکی از ابزارهای مهم در جهت اعتماد سازی است (کاشف، ۱۳۹۷: ۱۲۶).

۳-۶-۱-۳. ارتباطات مؤثر

برقراری ارتباطات مؤثر میان مدیر و رهبر با کارکنان و پیروان، یکی دیگر از کارکردهای برجسته شفافیت است. در ارتباطات اثر بخش گیرنده پیام مفهومی در یافت می‌کند که مورد نظر فرستنده پیام است و جایی برای تحریف و یا توجیه وجود نخواهد داشت. به بیان دیگر، ارتباط اثر بخش در مورد ارتباطی به کار می‌رود که منظور ارسال کننده پیام آن چیزی باشد که دریافت کننده آن را درک کرده و فهمیده است. از این جهت، ارتباطات در صورتی اثر بخش است که اولاً: گفتار و کردار رهبر هم خوانی داشته باشد؛ آن گونه که قرآن می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ *كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ» (صف، ۳-۲) ای کسانی که ایمان آورده‌اید! چرا سخنی می‌گویید که عمل نمی‌کنید؟! نزد خدا بسیار موجب خشم است که سخنی بگویید که

عمل نمی‌کنید و ثانیاً خیر خواهانه باشد تا دوستی میان رهبر و پیروان در پی داشته باشد «الْتَّصِيحَةُ تَمْرُ الْوَدِّ» (آمدی، همان: ۲۲۴).

۳-۷. حفظ اسرار، نرمی و رفتار کریمانه با پیروان

یکی از شاخص‌ترین ویژگی‌های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص)، تلاش مضاعف و تأکید جدی نسبت به حفظ اسرار، تکریم انسان‌ها، نرمی و گذشت نسبت با پیروان نسبت به مسال شخصی است. ایشان به صراحت به این ویژگی اشاره نموده و می‌فرمایند: «وَلَوْ شِئْتُ أَنْ أُسَمِّيَ الْقَائِلِينَ بِذَلِكَ بِأَسْمَائِهِمْ لَسَمَّيْتُ وَأَنْ أُؤْمِيَ إِلَيْهِمْ بِأَعْيَانِهِمْ لَأُؤْمِئْتُ وَأَنْ أُدَلَّ عَلَيْهِمْ لَدَلْتُ، وَ لَكِنِّي وَاللَّهِ فِي أُمُورِهِمْ قَدْ تَكْرَمْتُ» (خطبه غدیر) و اگر می‌خواستم نام گویندگان چنین سخنی را بر زبان آورم و یا به آنان اشارت کنم و یا مردمان را به سویشان هدایت کنم [که آنان را شناسایی کنند] می‌توانستم. لیکن سوگند به خدا در کارشان کرامت پیشه کرده و لب فروبستم.

توجه به این نکته ضروری است که ملایم بودن پیامبر اعظم (ص) به مثابه رهبر جامعه اسلامی (حتی همه جوامع)، در مسائل فردی و شخصی مد نظر است نه مسائل اصولی و کلی (مطهری، ۱۳۷۹: ۱۶، ۱۷۴).

۳-۷-۱. کارکردهای نرمی، مدارا و رفتار کریمانه

حفظ اسرار، مدارا، نرمی، رفتار کریمانه در حوزه مدیریت و رهبری، کارکردهای فراوانی دارد که در ذیل به بخشی از آن‌ها اشاره می‌شود:

۳-۷-۱-۱. کم هزینه‌ترین ابزار برای نفوذ

مدیریت و رهبری بدون ابزارهای ضروری و لازم قابل تحقق نبوده و امکان بروز عینی ندارد. به عبارت دیگر، ظهور برونی و تحقق خاجی مدیریت و رهبری با واداشتن به کار و ایجاد انگیزه برای دیگران در جهت تأمین اهداف از پیش هک‌نایده است و این مهم، جز از طریق به‌کارگیری ابزاری شدن نیست. بدیهی است که به کاری ابزار و سازوکارهای اعمال نفوذ بر دیگران مستلزم صرف هزینه‌های قابل توجهی است که گاهی تأمین چنان هزینه‌هایی در توانایی سازمان، مدیریت و رهبری آن نیست. پس لازم است ابزاری به کار گرفته شود که هزینه کمتری داشته باشد و یکی از کارکردهای حفظ اسرار و مدارا این است که کم هزینه‌ترین راه‌های اعمال نفوذ می‌باشد (شفیعی،

همان: ۱۸۵). از این رو، گذشته از جاذبه قرآن، شخصیت و خلق و خوی پیامبر اعظم (ص)، چگونگی رفتار، مدارا و نوع رهبری (کریمانه) ایشان عامل دوم نفوذ و توسعه اسلام است (مطهری، همان: ۱۷۳).

۳-۷-۱-۲. غلبه بر تهدیدات از طریق پذیرش عمومی

از آنجا که مدیریت و رهبری در خلاء اتفاق نمی‌افتد و همواره در درون محیط مملو از تهدیدات شکل می‌گیرد، نیازمند بهره‌مندی از اقبال و پذیرش عمومی و یا حداکثری برای غلبه بر تهدیدات محیطی است. بدین سبب، یکی از کارکردهای رفتار کریمانه و همراه با مدارا این است که زمینه پذیرش جمعی مدیر و رهبر از ناحیه زیر دستان و پیروان را فراهم نموده و زمینه غلبه و فائق آمدن بر تهدیدات محیطی را مساعد می‌سازد. (پیروز، همان: ۲۴۱) و به حفظ اسرار آنان همت گمارند. از این رو، یکی از پشتوانه‌های مدیران (ورهبان)، حمایت‌های زیردستان (سبحانی، ۱۳۷۱: ۲۰۶) بوده و موجب غلبه آنان بر تهدیدات می‌گردد و این، یکی از مهم‌ترین کارکردهای مدارا و رفتار کریمانه است.

۳-۷-۱-۳. تسهیل و تقویت روابط انسانی

یکی از کارکردهای برجسته رفتار کریمانه و مدارا، تسهیل، تقویت و بهبود روابط انسانی است. منابع انسانی، منبع شاخص و محوری در سازمان و مدیریت بوده و عنصر قابل توجه در بحث هدایت و رهبری می‌باشد. از آنجا که مرکب از بدن مادی و روح مجرد است (جوادی آملی، ۱۳۸۴: ۲۷)؛ یعنی او موجود دو بعدی و مرکب از روح و جسم می‌باشد (ابراهیمیان، همان: ۱۲۳)، بهبود روابط انسانی در درون سازمان برای حرکت در مسیر اهداف مشخص شده مهم و حیاتی است. پس مدارا، رفتار کریمانه و تلاش در جهت حفظ اسرار، باعث تسهیل و تقویت مناسبات و روابط انسانی - اجتماعی شده، عامل کارا و مؤثر در راستای حل مشکلات درون و برون سازمانی بوده (شفیعی، همان: ۱۸۸) و به افزایش درک اجتماعی مردم (پیروان) کمک می‌کند (عابدی، جعفری، ۱۳۹۲: ۸۰).

۳-۸. احتیاط (آینده‌نگری) در پذیرش دستور

یکی از ویژگی‌های منحصر به فرد مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص)، احتیاط و آینده‌نگری نسبت

به پذیرش دستور است. به بیان دیگر، از یک سو از آن جهت که پذیرش دستور همراه با مسئولیت و پاسخگویی بوده و از سوی دیگر، شاید مسئولیت (وظیفه برای پی‌گیری دستور ابلاغ شده) به نتیجه‌ای نشان می‌دهد منتهی نشود، لازم است با هوشیاری تمام و دقت بالایی جوانب گوناگون پیامدهای پذیرش دستوراتی که از ناحیه مدیران ارشد و رأس هرم (رهبران) سازمانی ابلاغ می‌شود، اقدام به پذیرش آن کرد. از این جهت، ایشان با زیبایی به این ویژگی تصریح نموده و می‌فرمایند: «وَسَأَلْتُ جَبْرِيْلَ أَنْ يَسْتَعْفِيَ لِي (السَّلَام) عَنْ تَبْلِيغِ ذَالِكَ إِلَيْكُمْ - أَيُّهَا النَّاسُ - لِعِلْمِي بِقِلَّةِ الْمُتَّقِينَ وَكَثْرَةِ الْمُنَافِقِينَ وَإِدْغَالِ اللَّائِمِينَ وَحِيلِ الْمُسْتَهْزِئِينَ بِالْإِسْلَامِ، الَّذِينَ وَصَفَهُمُ اللَّهُ فِي كِتَابِهِ بِأَنَّهُمْ يَقُولُونَ بِالسِّتِّهِمْ مَا لَيْسَ فِي قُلُوبِهِمْ، وَيَحْسَبُونَهُ هَيْئًا وَهُوَ عِنْدَ اللَّهِ عَظِيمٌ» (خطبه غدیر) و من از جبرئیل خواستم که از خداوند سلام اجازه کند و مرا از این مأموریت معاف فرماید؛ زیرا کمی پرهیزگاران و فزونی منافقان و دسیسه‌ملامت‌گران و مکر مسخره‌کنندگان اسلام را می‌دانم؛ آنانی که خداوند در کتاب خود در وصفشان فرموده: «به زبان آن را می‌گویند که در دل‌هایشان نیست و آن را اندک و آسان می‌شمارند حال آن که نزد خداوند بس بزرگ است.

۳-۸-۱. کارکردهای آینده‌نگری در پذیرش دستور

ویژگی آینده‌نگری مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص)، کارکردهای فراوانی در حوزه مدیریت و سازمان دارد و در ذیل، به بخشی از آن‌ها اشاره می‌گردد:

۳-۸-۱-۱. نهادینه کردن وظیفه‌مداری

یکی از کارکردهای برجسته این ویژگی مدیریت و رهبری ایشان، نهادینه کردن وظیفه‌مداری در پذیرش دستور ابلاغی از سوی مقام بالادستی است. از این رو، با آنکه می‌دانستند در آینده مجموعه اندکی نسبت به آنچه ایشان وظیفه اعلام آن را از ناحیه خداوند دارند، وفا دار خواهند ماند و نتیجه مورد انتظار آنچنان که باید حاصل نمی‌شود، اقدام به پذیرش دستور کردند تا نشان دهند که هدف نهادینه نمودن وظیفه‌مداری است، نتیجه هر چه می‌خواهد بشود. به عبارت دیگر، هدف این بود تا نمایان سازند حسن فاعلی که در قامت وظیفه‌مداری ظهور می‌کند همان قدر ارزشمند است که حسن فعلی؛ همان چیزی که نتیجه دلخواه از آن حکایت می‌کند، مطلوب و مرغوب است. بدین جهت، با آن که نسبت به نتیجه کار خوش‌بین نبودند و فرمودند: «لِعِلْمِي بِقِلَّةِ الْمُتَّقِينَ وَكَثْرَةِ الْمُنَافِقِينَ وَإِدْغَالِ اللَّائِمِينَ وَحِيلِ الْمُسْتَهْزِئِينَ بِالْإِسْلَامِ» (همان) زیرا کمی پرهیزگاران و فزونی

منافقان و دسیسه‌ملا مت‌گران و مکر مسخره‌کنندگان اسلام را می‌دانم لیکن به وظیفه ابلاغ دستور اقدام نمودند تا نشان دهند که اقدام به وظیفه بدون توجه به نتیجه دلخواه، ارزشمند بوده و لازم است در سازمان اسلامی نهادینه شود.

۳-۸-۱-۲. مستندسازی مخالفت فرصت‌طلبان

مستندسازی مخالفت فرصت‌طلبان، یکی دیگر از کارکردهای ویژگی آینده‌نگری در پذیرش دستور مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص) است. کم نیستند فرصت‌طلبانی که از سویی، همواره در سازمان به دنبال کارشکنی و مخالفت بوده و از سوی دیگر، در تلاش‌اند تا با استفاده از خالاهای قانونی و سازکارهای غیررسمی این نیت‌شان را عملی نمایند تا هم به مقاصدشان (ضربه به سازمان و اهداف آن) برسند و هم مدرکی از مخالفت‌شان بجا نگذارند. از این‌رو، پیامبر اعظم (ص)، ضمن احتیاط و آینده‌نگری در پذیرش دستور، هوشمندانه و زیرکانه مخالفت و کارشکنی آن‌ها را مستند کردند تا فرصت انکار و یا مخفی نمودن اقدامات هنجارشکنانه‌شان را نیابند. بدین جهت، حضرت به مستند کردن مخالفت فرصت‌طلبان اقدام فرموده و تصریح نمودند: «الَّذِينَ وَصَفَهُمُ اللَّهُ فِي كِتَابِهِ بِأَنَّهُمْ يَقُولُونَ بِالْأَسْتِثْمِ مَالِيسَ فِي قُلُوبِهِمْ، وَيَحْسَبُونَ هَيئًا وَهُوَ عِنْدَ اللَّهِ عَظِيمٌ» (همان) همانان که خداوند در کتاب خود در وصفشان فرموده: «به زبان آن را می‌گویند که در دل‌هایشان نیست و آن را اندک و آسان می‌شمارند حال آن‌که نزد خداوند بس بزرگ است.

۵-۸-۱-۳. اقدام خردمندانه همراه با تحلیل هزینه-فایده

تحلیل هزینه-فایده، یکی از کارکردهای کاربردی ویژگی آینده‌نگری و احتیاط در پذیرش مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص) است. از این‌رو، ایشان به مثابه انسان کامل، مؤید عقل کل و خردمند، با تحلیل هزینه-فایده اقدام مدیریتی خویش، با آینده‌نگری و خردورزی، دستور ابلاغی خداوند را پذیرفتند؛ زیرا در صورت عدم پذیرش دستور به دلیل مخالفت مجموعه قابل توجه از پیروان، باید هزینه هنگفت و سنگینی را پرداخت می‌کرد؛ هزینه که معادل بود با عدم انجام رسالت و پیامبری چنانکه ایشان تصریح می‌فرمایند: «لَآئِنَّهُ قَدْ أَعْلَمَى أَنِّي إِنْ لَمْ أَبْلُغْ مَا أَنْزَلَ إِلَيَّ (فِي حَقِّ عَلِيٍّ) فَمَا بَلَّغْتُ رِسَالَتَهُ، وَقَدْ ضَمِنَ لِي تَبَارَكَ وَتَعَالَى الْعِصْمَةَ (مِنَ النَّاسِ) وَهُوَ اللَّهُ الْكَافِي الْكَرِيمُ» (همان) چرا که اعلام فرموده که اگر آن چه (در باره علی) نازل کرده به مردم نرسانم، وظیفه رسالتش را انجام نداده‌ام؛ و خداوند تبارک و تعالی امنیت از (آزار) مردم را برایم تضمین کرده و البته که او بسنده و بخشنده است.

نتیجه‌گیری

با توجه به جستار صورت گرفته و تجزیه و تحلیل یافته‌ها، براینده و نتایج پژوهش را می‌توان به صورت ذیل فهرست کرد:

۱. فراگیری و شمولیت پژوهش‌های متناظر به ویژگی‌های مدیریت رهبری در دانش سازمان و مدیریت به دلیل ناسازگاری و عدم اثبات ارتباط ویژگی‌ها با نفس رهبری، مورد تردید و ابهام قرار دارد؛

۲. ویژگی‌های مدیریت و رهبری فراهم آمده از خطبه غدیر، از آنجاکه ارتباط معناداری با نفس رهبری دارد، نتایج همسو، سازگار، قابلیت فراگیری، شمولیت و حتی ماندگاری و جاودانگی دارند؛

۳. ایمان به خداوند، ملائکه، کتب آسمانی و فرستادگان الهی، شاخص‌ترین ویژگی مدیریت و رهبری پیامبر اعظم^(ص) بوده، گزاره‌های مانند آرامش جهت مدیریت و رهبری چالش‌ها، کاهش اضطراب برای مدیریت و رهبری تهدیدات، جسارت اقدام و تصمیم‌گیری، کارکردهای سازمانی این ویژگی است؛

۴. ویژگی برجسته دیگر مدیریت و رهبری پیامبر اعظم^(ص)، عبودیت و بندگی است و مفاهیم ارزشمندی چون: تقرب به مدبر بی‌همتای هستی، بصیرت و روشن بینی، کسب موفقیت و رسیدن به اهداف، کارکردهای این ویژگی می‌باشد؛

۵. ستایشگری خداوند، ویژگی مهم مدیریت و رهبری پیامبر اعظم^(ص) بوده و نهادینه شدن روحیه قدردانی در سازمان، افزایش انگیزه و تلاش و افزایش و بهبود تعهد سازمانی، کارکردهای این ویژگی است؛

۶. یکی دیگر از ویژگی‌های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم^(ص) است و تشخیص دقیق مهارت‌های منابع انسانی، تعیین رده سازمانی مبتنی بر شایستگی و برنامه‌ریزی برای آموزش منابع انسانی، کارکردهای این ویژگی است؛

۷. علم و آگاهی وسیع خدادادی، ویژگی بی‌نظیر دیگر مدیریت و رهبری پیامبر اعظم^(ص) است و فاکتورهای نظیر تصمیم‌گیری دقیق و اجرای مؤثر آن، شناخت دقیق فرصت‌ها و محدودیت‌ها، ابزار نفوذ، کارکردهای این ویژگی است؛

۸. شفافیت و مستندسازی، یکی از برجسته‌ترین و برجسته‌ترین ویژگی‌های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم بوده و می‌توان از تأمین‌کننده سلامت و انسجام، اعتمادسازی سازمانی، ارتباطات مؤثر، به مثابه کارکردهای این ویژگی نام برد؛
۹. حفظ اسرار، نرمی، مدارا و رفتار کریمانه یکی دیگر از کاربردی‌ترین ویژگی‌های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص) است و عناصری مانند کم‌هزینه‌ترین ابزار برای نفوذ، غلبه بر تهدیدات از طریق پذیرش عمومی، تسهیل، تقویت و بهبود روابط انسانی، کارکردهای این ویژگی است؛
۱۰. احتیاط و آینده‌نگری در پذیرش دستور، یکی دیگر از ویژگی‌های مدیریت و رهبری ایشان است و مفاهیمی نظیر نهادینه کردن وظیفه‌مداری، مستندسازی مخالفت فرصت‌طلبان و تحلیل هزینه-فایده، کارکردهای این ویژگی است.

منابع

قرآن کریم

نهج البلاغه

۱. آمدی، عبدالواحد (۱۴۰۷ ق)، غررالحکم و دررالکلم، بیروت: مؤسسه الاعلمی للمطبوعات.
۲. _____ (۱۳۶۶) تصنیف غرر الحکم و درر الکلم، محقق: درایتی، مصطفی، قم: انتشارات دفتر تبلیغات.
۳. ابن بابویه، محمد بن علی (۱۳۹۸ ق)، التوحید، محقق: هاشم، حسینی، قم: جامعه مدرسین.
۴. اسکودربک، پیتر و دیگران (۱۳۸۵)، سیستم‌های مدیریت، ترجمه: زهرا برومند، جنگل، تهران.
۵. الوانی، سید مهدی (۱۳۸۵)، مدیریت عمومی، تهران: نشر نی، چاپ بیست و هفتم.
۶. بستانی، فؤاد (۱۳۷۵)، فرهنگ ابجدی، تهران: انتشارات اسلامی، چاپ دوم.
۷. بحرینی، سید مجتبی (۱۳۸۴)، شرح زیارت آل یاسین، تهران: مرکز فرهنگی انتشاراتی منیر.
۸. به لو، قاسم و علی اسماعیل زاده (۱۳۸۳)، نقش پاسخگویی شفافیت و درستکاری در مبارزه با فساد، نشریه حسابداری، سال ۱۸، ش ۱۵۹.
۹. بهجت‌پور، عبدالکریم (۱۳۹۲)، تفسیر تنزیلی مبانی، قواعد و فوائد، تهران: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه.
۱۰. بیضاوی، عبدالله بن عمر (۱۴۱۸ ق)، انوار التنزیل و اسرار التأویل، بیروت: دار احیاء التراث العربی.
۱۱. پیروز، علی آقا و همکاران (۱۳۸۶)، مدیریت در اسلام، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چاپ پنجم.
۱۲. تحریری، محمود (۱۳۷۹)، سیمای محبتین، تهران: مشکات.
۱۳. جعفری، محمدتقی (۱۳۸۶)، ترجمه و تفسیر نهج البلاغه، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی، چاپ دهم.
۱۴. _____ (۱۳۸۸)، حکمت عبادت، محقق: حسین، شفیعی، قم: اسراء، چاپ پانزدهم.

۱۵. _____ (۱۳۸۴)، حیات حقیقی انسان در قرآن، محقق: غلامرضا، امین دین، قم: اسراء، چاپ دوم.
۱۶. _____ (۱۳۸۵)، سیره رسول اکرم (ص) در قرآن، محقق: حسین، شفیعی، قم: اسراء، چاپ پنجم.
۱۷. حسینی شیرازی، سید محمد (۱۴۲۴ ق)، تقریب القرآن الی الازدهان، بیروت: دارالعلوم.
۱۸. دادستان، پریدخت (۱۳۹۴)، روان‌شناسی مرضی تحولی، تهران: سمت، چاپ پانزدهم.
۱۹. دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۸۵)، سیره نبوی، تهران: دریا، چاپ سوم.
۲۰. دیهیم پور، مهدی و همکاران (۱۳۹۷)، طراحی مدل افزایش شفافیت با رویکرد داده بنیاد در سازمان‌های دولتی، فصلنامه علمی- پژوهشی آموزش علوم دریایی، ۱۲، ۹۵-۱۱۰.
۲۱. رایبیز، استیفن پی (۱۳۸۵) رفتار سازمانی، ترجمه: علی، پارسائیان و محمد، اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ نهم.
۲۲. راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۴۱۲ ق)، مفردات الفاظ القرآن، محقق: داودی، صفوان عدنان، بیروت- دمشق.
۲۳. _____ (۱۳۸۴)، تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم، سمت، تهران: چاپ سوم.
۲۴. _____ (۱۳۸۷)، مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران: سمت، چاپ ششم.
۲۵. _____ (۱۳۹۰)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: سمت، چاپ یازدهم.
۲۶. رضوانی، علی اصغر (۱۳۹۲)، پیام‌ها و هدایت‌ها در خطبه غدیر، قم: صبح امید.
۲۷. زبیدی، سید محمد (۱۳۰۶ ق)، تاج العروس، مصر.
۲۸. دیلمی، حسن بن محمد (۱۴۱۲ ق)، ارشاد القلوب الی الصواب، قم: الشریف الرضی.
۲۹. سبحانی، جعفر و جمعی از علماء و دانشمندان (۱۳۷۱)، نگرشی بر مدیریت، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۳۰. سید فاطمی، محمدقاری (۱۳۸۰) اخلاق در پژوهش: پیش‌درآمدی بر تدوین پرسشنامه

بررسی جنبه‌های اخلاقی و حقوقی و شرعی طرح‌های «پژوهشی»، فصلنامه باروری و ناباروری.

۳۱. شاکری، حمید رضا (۱۳۹۴)، روش‌شناسی عقاید دینی، تهران: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.

۳۲. شعاری‌نژاد، علی اکبر (۱۳۸۵)، نگاهی نو به روان‌شناسی انسان سالم، تهران: اطلاعات.

۳۳. شفیعی، عباس و همکاران (۱۳۸۵)، رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

۳۴. صمدی، عباس، عباسی، مهرناز (۱۳۹۱)، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار رقابتی شرکت‌ها. مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۰ (۲)، ۱۰۸-۸۵.

۳۵. طاهری، صادق و همکاران (۱۳۹۵)، تدوین مدل ساختاری جهت ارتقاء و انتصاب کارکنان به سطح مدیریتی پایه، فصل‌نامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال هفتم، شماره

۳۶. ۳۰. طبرسی، فضل بن حسن (۱۳۷۲)، مجمع البیان، تهران: دارالکتب الاسلامیه.

۳۷. طیب، مهدی (۱۳۸۷)، مدیریت اسلامی، تهران: نشر سفینه، چاپ دوم.

۳۸. عابدی جعفری، حسن، حمید رضا معصومی مهر (۱۳۹۱)، مدیریت اسلامی - مدل‌ها و موانع تحقق آن در جامعه و سازمان‌ها، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

۳۹. علاقه‌بند، علی (۱۳۸۵)، مدیریت عمومی، تهران: نشر روان، چاپ چهاردهم.

۴۰. فخر رازی، محمد بن عمر (۱۴۲۰ ق)، تفسیر کبیر، بیروت: دار احیاء التراث العربی.

۴۱. فیومی، احمد بن محمد (۱۴۱۴ ق)، مصباح المنیر، قم: دارالهجره.

۴۲. قرائتی، محسن (۱۳۹۱)، ۳۰۰ نکته در مدیریت اسلامی، تهران: مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن، چاپ پنجم.

۴۳. قرضاوی، یوسف (۱۳۸۸)، نقش ایمان در زندگی، ترجمه: فرزانه غفاری - محسن، ناصری، تهران: احسان، چاپ پنجم.

۴۴. قرشی، علی اکبر (۱۴۱۲ ق)، قاموس قرآن، تهران: دارالکتب السلامیه.
۴۵. کریمیان، محمد وزین و همکاران (۱۳۹۴)، شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر شفافیت نظام اداری ایران (ناظر بر بند ۱۸ سیاست‌های کلی نظام اداری)، فصل‌نامه علمی پژوهشی چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۸، ۱۰۵-.
۴۶. ۸۳. کریمیان، ندا و همکاران (۱۳۹۵)، شناسایی عوامل اعتمادسازی در سازمان با تأکید بر آموزه‌ای اسلامی، فصل‌نامه علمی- پژوهشی مدیریت اسلامی، س ۲۴، ش ۲.
۴۷. کلینی، محمد یعقوب (۱۴۰۷ ق)، اصول کافی، تهران: انتشارات ناصر خسرو.
۴۸. کونتز، هرولد (۱۳۸۸)، اصول مدیریت (چشم‌انداز جهانی)، ترجمه: علی، پارسائیان، تهران: ترمه، چاپ دوم.
۴۹. مجلسی، محمد باقر (۱۴۰۳ ق)، بحارالانوار، بیروت: دار احیاء التراث العربی.
۵۰. محمدی ری‌شهری، محمد (۱۳۷۵)، اخلاق مدیریت در اسلام، دارالحدیث.
۵۱. مصباح یزدی، محمد تقی (۱۳۶۹)، آموزش عقاید، تهران: سازمان تبلیغات اسلامی.
۵۲. _____ (۱۳۸۵)، پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
۵۳. مطهری، متضی (۱۳۷۹)، مجموعه آثار، تهران: انتشارات صدرا، چاپ سوم.
۵۴. ملک اف، علاء الدین (۱۳۹۰)، عقل و ایمان از دیدگاه ابن رشد، صدر المتألهین شیرازی و ایمانوئل کانت، قم: مرکز بین‌المللی ترجمه و نشر المصطفی.
۵۵. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۴)، تفسیر نمونه، تهران: دارالکتب الاسلامیه.
۵۶. _____ (۱۳۷۰)، مدیریت و فرماندهی در اسلام، قم: مدرسه امیرالمؤمنین (ع).
۵۷. مورهد، گریفین (۱۳۸۸)، رفتار سازمانی، ترجمه: مهدی، الوانی - غلامرضا، معمارزاده، تهران: مروارید، چاپ دوازدهم.
۵۸. نبوی، محمد حسن (۱۳۷۶)، مدیریت اسلامی، قم: دفتر تبلیغات حوزه علمیه قم، چاپ سوم.

۵۹. نکونام، علی (۱۳۹۰)، روش‌های اعتمادسازی در نظام حکومتی حضرت محمد (ص)، فصلنامه

آفاق دین، سال ۲، ش ۷.

۶۰. هیوز، آون (۱۳۸۴)، مدیریت دولتی نوین، ترجمه: سید مهدی، الوانی و همکاران، تهران:

انتشارات مروارید، چاپ ششم.