


تحلیل اقدامات امام علی علیه السلام برای بهبود روابط فرادست و فرودست در محیط‌های کاری با تأکید بر «فاصله قدرت»

سیدروح‌اله طباطبائی ندوشن / دکتری علوم و معارف نهج‌البلاغه دانشگاه مبین

tabatabaei.seyed@yahoo.com

 orcid.org/0000-0003-2224-7277

دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۲۱ - پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۳۰

چکیده

رفتارهای امام علی علیه السلام منبع اطمینان‌بخشی از سبک زندگی اسلامی است؛ رفتارهایی برآمده از آموزه‌های وحیانی که اخلاق نبوی را نشان می‌دهد. در این میان، آن دست رفتارهایی که در تنظیم روابط بین‌افردی و اجتماعی کاربرد دارد، از اهمیتی مضاعف برخوردار است؛ زیرا بسیاری از مشکلات تابعی از رفتارهای ناصحیح و چالش‌برانگیز است که در رویارویی افراد با یکدیگر در سوبه‌های «همگرایانه» و «واگرایانه» رخ می‌نماید. ذیل سوبه همگرایانه دربارهٔ مناسبات کاری، باید گفت: زندگی امیرالمؤمنین علیه السلام در بردارندهٔ رهنمودهای کاربردی در زمینهٔ فرهنگ کار و نحوهٔ تنظیم روابط شغلی است؛ آموزه‌هایی که بر پایهٔ کرامت انسانی و بایسته‌های اخلاقی، طریقهٔ صحیح تعاملات بین عوامل انسانی فرادست و فرودست را نشان می‌دهد. بر پایهٔ مقالهٔ حاضر که با روش «توصیفی - تحلیلی» مبتنی بر منابع کتابخانه‌ای سامان یافته، امام علی علیه السلام قائل به فاصلهٔ قدرت نبودند و روابط عوامل انسانی در محیط کار را معطوف به اخلاق و کرامت انسانی می‌خواستند. آن حضرت در این باره، به اقداماتی دست زدند که پنداره‌شکنی برای کاستن از ارج فاصلهٔ قدرت از طریق پرهیز دادن از غلو در برابر صاحب‌منصبان و دوری از فره‌مند نمایی از مهم‌ترین این اقدامات بود. همچنین آن حضرت از رهگذر اقداماتی نظیر تعیین نکردن مدت مسؤلیت، عزل متخلفان و دوری از مناسبات سیاسی و خویشاوندی در مرادوات کاری، سیاست حذف حاشیهٔ امن را در پیش گرفتند. در تفصیل اقدام دیگر حضرت علی علیه السلام این مطلب ضروری است که آن حضرت با توجه به شایستگی‌های اخلاقی و شغلی، الگویی از رفتار حرفه‌ای در شایسته‌گزینی را به یادگار گذاشتند؛ الگویی که در آن توانایی و تخصص افراد در انتصابات، نقشی مهم داشت و دون‌پایگان بر شایستگان مقدم نبودند.

کلیدواژه‌ها: امام علی علیه السلام، روابط کار، مدیریت اسلامی، فاصلهٔ قدرت.

پژوهشگران در تحلیل متناظر جوامع کاری و سازمان‌ها، شاخصه‌هایی را به‌عنوان معیار مشترک در نظر گرفته‌اند تا شباهت و تفاوت فرهنگ‌های سازمانی را به نمایش بگذارند.

یکی از شناخته‌شده‌ترین و پر استنادترین نظریات در این دست تحلیل‌ها، نظریه «ابعاد فرهنگی» است که توسط جرارد هافستد (۲۰۲۰م) مطرح شد. نظریه او بر این اصل استوار بود که تفاوت فرهنگ‌های سازمانی را باید در شاخصه‌های اطمینان/عدم اطمینان به همکاران، مردسالاری - زن‌سالاری، فردگرایی - جمع‌گرایی، کوتاه‌مدت یا بلندمدت بودن جهت‌گیری، سهل‌گیری - سخت‌گیری و فاصله قدرت جست (ر.ک: رایبیز، ۱۳۸۶، ص ۴۵۸-۴۶۰). بر این پایه، هر سازمان و یا جامعه‌ای که جمع‌گراتر و سهل‌گیرتر باشد، رهبرش به همکاران با دیده اطمینان بنگرد، بر جنسیتی خاص اصرار نکند، در برنامه‌ریزی‌ها جهت‌گیری بلندمدت داشته باشد و فاصله قدرت بین عوامل انسانی فرودست و فرادست آن کمتر باشد، از فرهنگ کار متعالی و مترقی‌تری برخوردار است (ر.ک: هافستد و مینکوف، ۲۰۲۰، ص ۱۱۶).

بیان مسئله

به باور هافستد، فاصله قدرت به این موضوع اشاره دارد که تا چه میزان سازمان کاری می‌پذیرد که قدرت و مناصب به شکل نابرابر توزیع شود (کیم و لیونگ، ۲۰۰۷، ص ۸۶) و تنها در اختیار اشخاص معدودی قرار گیرد (هافستد، ۱۹۹۱، ص ۳۴-۳۷). بنابراین فاصله قدرت نوعی محک پذیرش توزیع نابرابر قدرت و امکانات توسط اعضای سازمان کاری است (خیرالله، ۲۰۱۳، ص ۱-۱۲). بر این اساس، سازمان‌های کاری در دو الگوی کم‌فاصله و پرفاصله جای می‌گیرند.

ذکر این نکته ضروری است که در سازمان‌های با فاصله زیاد، چون ریاست و کسب مناصب دربردارنده منافع متعددی است، آن سازمان جلوه‌گاه هیمنه قدرت و خودکامگی خواهد شد (بیستس و پلاگ، ۱۳۸۷، ص ۳۲۲-۳۲۳). در این جوامع و سازمان‌ها، از میان هوس‌های بی‌پایان انسان، هوس قدرت و شکوه از همه نیرومندتر است (ر.ک: برل، ۱۳۶۱، ص ۱۱). از این‌رو رهبران احساس بزرگی می‌کنند؛ زیرا رهبری و فرماندهی به‌مثابه قله کوه است. هوایی که آنجا استنشاق می‌شود فرق می‌کند و چشم‌اندازهایش متفاوت با مناظری است که دیگران در وادی فرمانبری می‌بینند (ر.ک: جوونل، ۱۹۴۹، ص ۱۱۶).

در نقطه مقابل، در سازمان‌های کاری با فاصله کم، برابری‌گرایی وجود دارد و مظاهر بیشتری از مردم‌سالاری به چشم می‌خورد؛ زیرا فاصله قدرت با عدالت توزیعی و رویه‌ای در مناسبات سازمانی رابطه مستقیم دارد (ر.ک: لی و پی‌لوتا، ۲۰۰۰، ص ۶۸۵-۷۰۴).

مقصود از «عدالت توزیعی» همان توزیع منافع و وظایف میان افراد (ر.ک: هوفه، ۱۹۸۷، ص ۲۲۲-۲۲۸) و مراد از «عدالت رویه‌ای» میزانی است که نشان می‌دهد مقررات و رویه‌های مشخص شده توسط افراد و خط مشی‌ها در همه موارد کاربردشان، به‌صورت یکسان پیروی می‌شوند (شرمرهون و دیگران، ۲۰۰۲، ص ۱۳).

«فاصله قدرت» از سنجه‌های مهمی است که برخی از سازمان‌های جهانی بر اساس آن، کشورها را با هم مقایسه می‌کنند تا بستری برای تطبیق فرهنگ ملل باشد. نکته اینجاست که تاکنون از این معیار، در زمینه مقایسه فرهنگ ملل در جوامع معاصر بهره گرفته شده و از آن در زمینه مطالعه ابعاد گوناگون فرهنگ (از جمله فرهنگ کار در جوامع تاریخی) استفاده نشده است. این درحالی که بررسی عمیق این دست مفاهیم نیازمند مطالعات هم‌زمانی است؛ مطالعاتی که تاریخ را به‌مثابه زنجیره‌ای پیوسته و گسترش یافته در طیف زمان در نظر می‌گیرد و سبب می‌شود بازخوانی دقیق‌تر مفاهیم پدیدار یافته در دل تاریخ ممکن گردد.

مقاله حاضر پژوهشی تاریخمند است که دغدغه پی‌جویی فاصله قدرت در حیات نخستین پیشوای شیعیان حضرت علی^{علیه السلام} دارد. سؤال اصلی درباره «نگرش امیرالمؤمنین^{علیه السلام} به فاصله قدرت» است. امام^{علیه السلام} درباره فاصله قدرت چه دیدگاهی داشتند؟ و برای تقویت یا تضعیف فاصله قدرت در فرهنگ کار و روابط عوامل انسانی (کارفرما - کارگر/ امیر - مأمور) چه اقداماتی کردند؟

پیشینه

با بررسی به‌عمل آمده مشخص شد روابط عوامل انسانی در هندسه فرهنگ سازمانی و کار بر اساس کلام امام علی^{علیه السلام} از برخی جنبه‌ها بررسی شده که موارد ذیل از این دسته است:

- «تحلیل رفتار مدیریتی امام علی^{علیه السلام} بر پایه فاصله قدرت»، نوشته طباطبائی ندوشن و همکاران، (۱۴۰۱).
- «رهنمودهای حاصل از عهدنامه مالک اشتر برای تنظیم خطمشی ارتباطی حکومت‌ها با شهروندان»، نوشته جبارلوی شبستری و افخمی، (۱۳۸۴).
- «شناسایی عوامل و مؤلفه‌های مؤثر بر همسویی اهداف فردی کارکنان و سازمان در نهج‌البلاغه»، نوشته فروزنده دهکردی و همکاران، (۱۳۹۴).

با توجه به پیشینه ذکر شده و بررسی‌های صورت گرفته، می‌توان گفت: تاکنون پژوهشی که مشخصاً اقدامات امام علی^{علیه السلام} برای بهبود روابط کاری را بر اساس فاصله قدرت کاویده باشد، منتشر نشده است. از این رو مقاله حاضر از نوآوری برخوردار است.

ضرورت پژوهش

کاستن از فاصله قدرت در سازمان، می‌تواند به تقویت الفت و روحیه همکاری در سازمان و موفقیت رهبران و مدیران در تملک اندیشه و احساس عوامل انسانی فرودست بینجامد. از این رو شناخت راه‌های تقلیل فاصله قدرت، ضرورتی انکارناپذیر برای مدیران است. تجربه زیسته مولا علی^{علیه السلام} از منابع اطمینان‌بخشی است که این فرصت را فراروی پژوهشگران قرار می‌دهد تا راه‌های رفته در زمینه کاهش فاصله قدرت در قالب حکومتی سر به تاریخ نهاده را بکاوند و در اختیار مدیران و رهبران سازمان‌های کاری بگذارند.

روشن پژوهش

اگرچه در مطالعات مربوط به فرهنگ سازمانی و مدیریت جوامع کاری معاصر، مفهوم «فاصله قدرت» مد نظر پژوهشگران قرار گرفته، اما درباره جوامع گذشته که دسترسی میدانی بدان میسر نیست، کار چندانی صورت نگرفته؛ زیرا چنین مفهومی در همین بافت تاریخی قابل درک است. از این رو استفاده از روش توصیفی - تحلیلی می‌تواند در این زمینه راهگشا باشد. این روش در حقیقت کاوشی منظم است در منابع کتابخانه‌ای که در زمینه مرتبط با پرسش پژوهشگر، حقایق را دربر دارد. بنابراین پژوهشگر در این زمینه با وقایعی سروکار دارد که قبل از تصمیم به مطالعه آن‌ها، به وقوع پیوسته است.

در مرحله بعدی، پژوهشگر از طریق توجه به کلمات و مفاهیم کلیدی نظیر «امانت»، «مدح و ثنا»، «شایستگی» و «مقدم داشتن افراد»، همچنین تحلیل رابطه‌ها از طریق تفسیر روایات و در بخشی از پژوهش، همسنجی حکومت امام علی علیه السلام با حکومت عثمان، نتیجه پژوهش را پیش روی خوانندگان قرار داده است.

۱. فاصله قدرت

همان‌گونه که ذکر شد، «فاصله قدرت» از شاخصه‌های مقایسه سازمان‌های کاری است، اعم از سازمان‌های کاری خصوصی و آنجا که دولت در هیئت کارفرما ظاهر می‌شود. در گذر از این بحث نظری و پیش از ورود به بحث اصلی، باید به این نکته اشاره کرد که امام علی علیه السلام در شرایطی عهده‌دار خلافت شد که جامعه اسلامی در مقوله «عامل انسانی فرادست»، از «رحمة للعالمین» بودن پیامبر (انبیا: ۱۰۷) به مقطعی عزیمت کرد که خلافت با خشونت هم‌عرض شد. امام علی علیه السلام در این باره می‌فرماید: «فَصَبِّرْهَا فِي حَوْزَةِ حَسَنَاءَ يَغْلُظُ كَلِمَهَا وَيَخْشَنُ مَسْئَهَا» (نهج البلاغه، خطبه ۳)؛ بویگر امر حکومت را به روحیه خشنی سپرد که سخنش درشت و همراهی با او دشوار بود.

همچنین جامعه اسلامی از نقطه رجحان شایستگی بر مسائلی نظیر شیخوخیت (ر.ک: مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۲۱، ص ۱۲۳) با چرخش فرادستان جامعه به سمت ذات مراودات قبیله‌ای و قومی‌نگری، به نقطه‌ای رسید که خلیفه خویشاوندان خود را بر غیرخویشان و عرب را بر غیرعرب ترجیح می‌داد؛ زیرا در شبه‌جزیره تعهدهای اخلاقی نسبت به گروه‌های خویشاوندی - و نه نسبت به کل جامعه - معنا پیدا می‌کرد (هارمن، ۱۳۸۶، ص ۱۶۱).

در این رابطه، گمارده شدن بسیاری از افراد دودمان اموی در مناصب حکومتی در روزگار خلیفه سوم و رفتارها و سیاست‌های تبعیض‌آمیز او با تازیان و حتی افراد قبایل کم‌بینه، نمایه‌ای دیگر از حاکمیت فاصله قدرت در روابط فرادستان و فرودستان در عصر خلفاست (ر.ک: حلبی، ۱۴۰۴ق، ص ۲۲۹-۲۳۳).

۱-۱. اقدامات امام علی علیه السلام برای کاستن از فاصله قدرت

امام علی علیه السلام پس از پذیرش خلافت، برای کاستن از فاصله قدرت، تلاش گسترده‌ای از خود نشان داد؛ اقداماتی که در سه محور خواهد آمد:

۱-۱-۱. پنداره‌شکنی درباره فاصله قدرت

یکی از اقدامات مؤثر در زمینه فرهنگ کاری در دوران حکومت حضرت امیر مؤمنان علی علیه السلام، پنداره‌شکنی و کاستن از ارج فاصله قدرت در اذهان افرادی بود که امکان داشت در یکی از دو موقعیت «مأمور/کارگر» یا «امیر/کارفرما» نقش آفرین باشند. در منظومه فکری امام علیه السلام، بین کارفرما و کارگر و بین رئیس و کارکنان دولت، باید تناسب رفتاری وجود داشته باشد. کارفرمایان آن چنان که قدرت‌گرایان به بزرگ‌نمایی و فرهنگندی علاقه دارند (ر.ک: مهربان، ۱۳۹۷، ص ۵۵-۵۴) نباید از در فرهمند نمایی وارد شوند؛ همان خصیصه‌ای که هافستد برای رؤسای سازمان‌های با فاصله قدرت زیاد برمی‌شمرد (هافستد، ۱۹۹۱، ص ۴۰).

امام علی علیه السلام به‌عنوان الگوی جامعه، هرگز به‌دنبال فرهنگندی و مهم جلوه دادن خود نبود. او درس‌آموخته ممتاز مکتبی بود که پیامبرش نسبت به فرهنگندی بی‌ربط بود و همواره خود را با دیگران برابر می‌شمرد (ر.ک: ابن‌عساکر، ۱۴۱۵ق، ج ۳، ص ۳۵۰؛ فیض کاشانی، ۱۴۱۷ق، ج ۴، ص ۱۶۱؛ طبرسی، ۱۳۶۵، ج ۱، ص ۳۰). برای نمونه، از تکیه دادن هنگام تناول غذا که منس شاهان است، پرهیز می‌کرد؛ همان‌گونه که پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله چنین می‌کردند: «مَا أَكَلَ نَبِيُّ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ وَهُوَ مُتَّكِيٌّ مُنْذُ بَعَثَهُ اللَّهُ، وَكَانَ يَكْرَهُ أَنْ يَتَشَبَّهَ بِالْمَلُوكِ» (ابولحیه، ۱۴۴۱ق، ج ۱، ص ۲۲۳).

چنین رفتاری در سیره امام علی علیه السلام نیز دیده می‌شود. برای نمونه، در بازگشت از صفین، حضرت سواره بر تیرهای از قبیله‌ای می‌گذشتند که شربحیل شبامی پیاده در رکاب ایشان راه می‌رفت. امام علیه السلام که چنین رفتاری را خوش نمی‌داشتند فرمودند: «بازگرد که چنین راه‌سپردنی برای حکمران، فتنه‌انگیز و برای مؤمنان، حقارت‌آمیز است» (ابن‌مزاحم، ۱۳۷۰، ص ۳۶). نمونه دیگر این مطلب در گفت‌وگو میان امیر مؤمنان علیه السلام و عده‌ای از مردم شهر انبار آمده است که امام علیه السلام در برابر چنین رفتاری، جویای علت شدند؛ پاسخ دادند: رسمی است که با آن، امیرانمان را گرامی می‌داریم (ابن‌شهر آشوب، ۱۳۷۹، ج ۱، ص ۱۴۸). امام علیه السلام نیز درستی این کار را زیر سؤال بردند (ر.ک: نهج‌البلاغه، حکمت ۳۷).

نمونه دیگری از مؤیدات بی‌علاقگی امام علیه السلام به فاصله قدرت و استفاده از جایگاهش برای فرهنگندنامی را باید در ماجرای خرید امام علیه السلام از بازار مسلمانان دید. صاحب کتاب *الصفوه* از ابومطرف روایت کرده است که حضرت علی علیه السلام را دیدم که مانند یک اعرابی بدوی در بازار کرباس‌فروشان به بزازی فرمودند: «آیا پیراهن داری تا از تو خریداری کنم؟» عرض کرد: «بله، یا امیرالمؤمنین!» آن حضرت از او نخریدند و به نزد دیگری رفتند. او نیز آن حضرت را شناخت. ایشان از او هم نخریدند. سپس به نزد جوانی رفتند که آن حضرت را نمی‌شناخت. پیراهنی از او به سه درهم خریدند. وقتی پدر جوان آمد. جوان به او خبر داد. او دانست که خریدارش امیرالمؤمنین علیه السلام بوده است. یک درهم برداشت و خدمت حضرت آمد و عرض کرد: «یا امیرالمؤمنین، بهای پیراهن دو درهم است». حضرت فرمود: «پسرت پیراهن را با رضایت خودم به من فروخت» (قندوزی، ۱۴۱۶ق، ج ۲، ص ۱۹۶).

یکی از مهم‌ترین فقره‌های نهج‌البلاغه که دوری امام علیه السلام از خودبزرگ‌نمایی به‌مثابه یکی از شاخصه‌های فاصله قدرت را نشان می‌دهد، جمله «وَلَا التَّمَاسَّاتِ لِغَطَامٍ لِنَفْسِي» است (نهج‌البلاغه، خطبه ۲۱۶). از این رو امام علیه السلام از مردم می‌خواستند ایشان را مدح نکنند: «فَلَا تُثَنُّوا عَلَيَّ بِجَمِيلِ ثَنَاءٍ» (همان) و به سبکی که با شاهان ظالم سخن می‌گویند، با ایشان سخن نگویند: «فَلَا تُكَلِّمُونِي بِمَا تُكَلِّمُ بِهِ الْجَبَابِرَةَ» (همان). شارحان مراد امیر مؤمنان علیه السلام از سبک شاه‌پسندی را که از آن سخن گفته شده، تعریف و تمجید دانسته‌اند (نواب لاهیجی، بی تا، ص ۱۹۴؛ مغنیه، ۱۹۷۹، ج ۳، ص ۲۷۶).

به‌همین مناسبت، پرهیز دادن امام علیه السلام از «غلو» و مذمت افراطیان (ر.ک: نهج‌البلاغه، حکمت‌های ۱۱۷ و ۴۶۹) و پرداختن به مقوله «حُبِّ الإِطْرَاءِ» (همان، نامه ۵۳) به معنای لذت مدح زیاد (ر.ک: صبحی صالح، ۱۳۹۰، ص ۲۰۵؛ هاشمی خویی، ۱۴۰۰، ج ۱۴، ص ۱۵۴) از دیدگاه فاصله قدرت قابل تحلیل است.

این رفتار حضرت نیز برگرفته از سنت نبوی صلی الله علیه و آله بود؛ آنجا که پیامبر صلی الله علیه و آله از ثنا گفتن نهی کردند و به خاک پاشیدن بر صورت مدح‌کنندگان امر فرمودند (صدوق، ۱۴۱۳ق، ج ۴، ص ۱۱؛ ورام، ۱۴۱۰ق، ج ۲، ص ۲۵۹). گرچه برخی شارحان، خاک‌پاشی را مجاز دانسته‌اند (مکارم شیرازی، ۱۳۹۰، ج ۱۲، ص ۴۹۹)، اما دست‌کم برخی افراد در صدر اول، برداشتی کاملاً حقیقی از آن داشتند. برای نمونه، مقلاد مشتی خاک به صورت مدح‌کننده خلیفه سوم پاشید. وقتی علت را جویا شدند، در پاسخ به حدیث فوق اشاره نمود (ابن‌اثیر، ۱۳۶۷، ج ۱، ص ۱۸۴).

در منظومه فکری امام علیه السلام رابطه میان رئیس دولت با آنان که به‌عنوان فرودست در بدنه دولت اشتغال دارند باید همچون رابطه پدر با فرزندش باشد. ایشان توصیه می‌کردند: رفتار رئیس با کارکنان خود، همچون تفقد پدر از فرزندش باشد: «تَفَقَّدُ مِنْ أُمُورِهِمْ مَا يَتَفَقَّدُهُ الْوَالِدُ مِنْ وُلْدِهِ» (قاضی نعمان، ۱۳۸۵، ج ۱، ص ۳۵۸).

اقدامات امام علی علیه السلام برای پنداره‌شکنی درباره فاصله قدرت، بُعد دیگری هم داشت. ایشان در نقطه مقابل جریان‌های که حکومت را ابزار رسیدن به اهداف و مطامح خود می‌پنداشت و به اموال عمومی - همچون شتری که گیاه بهاری را می‌خورد - دست‌درازی می‌کرد (ر.ک: نهج‌البلاغه، خطبه ۳)، تعریفی از حکومت ارائه نمودند تا از یک‌سو مردم با معنای حقیقی «مسئولیت» آشنا شوند و پاکدستی مسؤلان را مطالبه کنند و از سوی دیگر، امر بر صاحب‌منصبان مشتبه نشود و مالکانه به اموال عمومی و افراد زیرمجموعه ننگرند.

تعریف امام علیه السلام از «حکومت» مبتنی بر اخلاق است. ایشان در نامه‌ای به یکی از کارگزاران خود، حکومت را امانت می‌دانند و می‌فرمایند: «فَإِنِّي كُنْتُ أَشْرَكَكَ فِي أَمَانَتِي» (همان، نامه ۴۱)؛ من تو را در امانت خود (حکومت) شریک کردم. در نامه‌ای هم به عمر بن ابی‌سلمه پس از تشکر و قدردانی از زحماتش در مدت استانداری بحرین، مرقوم داشتند: «نَزَعْتُ يَدَكَ بِلَا ذَمٍّ لَكَ وَلَا تَثْرِيْبٍ عَلَيْكَ؛ فَلَقَدْ أَحْسَنْتَ الْوِلَايَةَ وَأَدَّبْتَ الْأَمَانَةَ» (همان، نامه ۴۲)؛ تو را بی آنکه نکوهش و سرزنشی برایت باشد، فراخواندم. تو خوب حکومت و ادای امانت کردی.

همچنین خطاب به اشعث بن قیس، استاندار آذربایجان نوشتند: «وَإِنَّ عَمَلَكَ لَيْسَ لَكَ بِطُعْمَةٍ وَلَكِنَّهُ فِي عُنُقِكَ أَمَانَةٌ» (همان، نامه ۵)؛ حکمرانی برای تو طعمه نیست، بلکه این حکومت بر دوش تو امانت است. گزاره‌های پیش گفته می‌تواند به مثابه مبادی اخلاق حرفه‌ای برای رهبران سازمان‌ها درس آموز باشد. مراد از «سازمان» در اینجا، اتحاد تعدادی شخص یا گروه برای هدف یا کاری خاص (گالبرایت، ۱۳۶۶، ص ۵۲) است که می‌تواند در هیئت یک حزب سیاسی، شرکت سهامی بزرگ و یا حکومت بروز یابد (رک: همان، ص ۵۴). برای جمع‌بندی این بخش از مقاله، مهم‌ترین اقدامات امیر مؤمنان علیه السلام در زمینه پنداره‌شکنی درباره فاصله قدرت، در جدول ذیل آمده است:

جدول ۱: مهم‌ترین اقدامات امیر مؤمنان علیه السلام در زمینه پنداره‌شکنی از فاصله قدرت

اقدام	راهبرد		
دوری از فرهمندنمایی	ارائه الگوی عملی	راه ارائه تفهیمه راه	ظهور
پرهیز دادن از غلو و مدح مسؤلان	عموم مردم و عوامل انسانی فرودست		
نگاه مشفقانه و پدر - فرزندی به نیروهای زیرمجموعه	عوامل انسانی فرادست		
ارائه تعریف جدیدی از حکومت	عوامل انسانی فرادست و فرودست		

۱-۲-۱. توجه به شایستگی‌های کاری

ضابطه‌مند نبودن فرایند استخدام از مهم‌ترین عوامل ایجاد فاصله قدرت زیاد در محیط‌های کاری است؛ زیرا افرادی که این چنین در یک موقعیت شغلی قرار می‌گیرند خیال ترفیع بر اساس روابط را در سر می‌پروراندند. هافستد معتقد است: پدیداری کانون قدرت حول گروه‌های دوستی و خانوادگی، نشانه فاصله زیاد قدرت است (هافستد، ۱۹۹۱، ص ۴۰). این در حالی است که در جوامع با فاصله کم، بنیان قدرت بر شایستگی‌های کاری استوار می‌یابد.

امام علی علیه السلام در گام اول در نخستین روزهای پذیرش خلافت، موضع خود را درباره واسپاری مسئولیت‌ها و توجه به توانایی و تخصص افراد اعلام کردند. آن حضرت شایسته‌گزینی را در جهت بازگشت به سنت نبوی صلی الله علیه و آله دانستند و فرمودند:

أَلَا وَإِنَّ بَلْبَتَكُمْ قَدْ عَادَتْ كَهَيْئَتِهَا يَوْمَ بَعَثَ اللَّهُ نَبِيَّهُ. وَالَّذِي بَعَثَهُ بِالْحَقِّ لَتَبْلِبَنَّ بَلْبَةً وَلَتَغْرِبَنَّ غَرْبَةً وَلَتَسْأَطَنَّ سَوْطَ الْقَدْرِ حَتَّى يَعُودَ أَسْفَلُكُمْ أَعْلَاكُمْ وَأَعْلَاكُمْ أَسْفَلَكُمْ وَيَسْبِقَنَّ سَابِقُونَ كَانُوا قَصْرًا وَيَلْقَصِرُونَ سَابِقُونَ كَانُوا سَبْقًا (نهج البلاغه، خطبه ۱۶)؛

بدانید! آزمایش شما به همان شکل که هنگام بعثت پیامبر صلی الله علیه و آله صورت گرفت، تکرار شده است. سوگند به خدایی که پیامبرش را به حق برانگیخت، شما در هم آمیخته شده، غربال می‌گردید و مانند حیواناتی که در دیگ جوشان است، بالا و پایین می‌شوید، تا آنجا که فرودستان بالا آیند و فرادستان به زیر کشیده شوند و عقب‌افتاده‌ها که کوتاهی کرده بودند جلو افتند و کسانی که قبلاً جلو افتاده بودند، عقب بمانند.

اشاره این سخن امام علیه السلام به نحوه انتصاب افراد در دوران خلفای پیشین، به‌ویژه عثمان بود؛ زیرا خلیفه سوم روشی را در پیش گرفته بود که می‌توانست نتیجه آن تحقق آرزوی ابوسفیان باشد. ابوسفیان در آغاز خلافت عثمان آرزو کرده بود

که حکومت پیوسته برای بنی‌امیه و میراث فرزندان آنان باشد: «مَا زَلَتْ أَرْجُوهَا لَكُمْ وَلَتَصِيرَنَّ إِلَيَّ صَبِيَانِكُمْ وَرَأْتَهُ» (مسعودی، ۱۴۰۹ق، ج ۲، ص ۳۴۳). این خطر را خلیفه دوم نیز پیش‌بینی کرد و عثمان را چنین پند داد: «فَإِنَّ وَايَتَ هَذَا الْأَمْرِ فَاتَّقِ اللَّهَ وَلَا تَحْمَلْ أَلْ أَيْ مَعِيَطَ عَلَيَّ رِقَابِ النَّاسِ» (بلادری، ۱۹۵۹، ج ۵، ص ۵۰۱)؛ ای عثمان، اگر به خلافت رسیدی، از خدا بترس و خاندان ابی‌معیط را بر گردۀ مردم سوار نکن!

امام علیه السلام مقدم‌داشتن دون‌پایگان بر نخبگان را از عوامل چهارگانه تباهی حکومت‌ها می‌دانستند (ر.ک: تمیمی آمدی، ۱۳۶۶، ص ۳۴۲). از این رو در گام دوم، اقدام به پاک‌سازی بدنه دولت و عزل افراد ناشایست کردند (یعقوبی، ۱۳۷۹، ج ۲، ص ۷۷).

در مرحله بعدی، حضرت علی علیه السلام در نهایت دقت و به دور از مسائل حاشیه‌ای، مناصب را به افراد معتمد و توانمند سپردند. به بیان دقیق‌تر، مسئولیت‌سپاری در حکومت علوی، فراگردی بود که هرگز تابعی از روابط حلقه‌وار نشد و از ملاحظات سیاسی، مناسبات قومی و سفارش بزرگان اثر نمی‌پذیرفت. برای نمونه، امام علیه السلام در مواجهه با درخواست طلحه و زبیر مبنی بر مشارکت در حکومت، دست رد به سینه آنان زدند (ر.ک: نهج‌البلاغه، حکمت ۲۰۲؛ خطبه ۲۰۵). ایشان از نقش آن دو در شورش‌های مدینه خبر داشتند و از رویکرد زبیر در ماجرای شورای شش نفره مطلع بودند و یقین داشتند که در صورت کم‌توجهی به درخواست ایشان، مشکلاتی به وجود خواهد آمد (ر.ک: مفید، ۱۳۷۲، ص ۱۵؛ همو، ۱۴۱۳ق، ص ۴۳۷). اما بی‌اعتنا به خویشاوندی زبیر، ثروت و پایگاه اجتماعی این دو و فارغ از مصلحت‌اندیشی، آنان را شایسته کاری ندانستند که برای آن گردن کشیدند (نهج‌البلاغه، خطبه ۲۱۹) و موضع خود را شفاف اعلام فرمودند: «من در امانت خود، از یارانم، کسی را شریک نمی‌کنم، مگر اینکه دین و امانت او را بپسندم» (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۳۲، ص ۶).

در این زمینه، توجه به سخنان زبیر در جمع قریشیان خالی از لطف نیست؛ جایی که می‌گوید: این پادشاه ماست از سوی علی علیه السلام! ما در کار عثمان به نفع او قیام کردیم و گناهکاری او (عثمان) را ثابت نمودیم و اسباب قتل او را فراهم ساختیم، درحالی که علی علیه السلام در خانه خود نشسته بود. ما مشکل را حل کردیم، اما هنگامی که به‌وسیله ما به مقصودش رسید، دیگران را بر ما مقدم داشت (ابن‌قتیبه، ۱۹۹۰، ج ۱، ص ۷۱).

این جملات بر این حقیقت صحه می‌گذارد که امام علیه السلام در انتصاب افراد، مقهور روابط و مناسبات نمی‌شدند. نمونه دیگر واکنش ایشان به پیشنهاد مغیره و ابن‌عباس مبنی بر ابقای موقت معاویه با توجه به نفوذ سیاسی وی در شام و عموزادگی با عثمان است که نشان می‌دهد امام علیه السلام در انتصاب و ابقای افراد اهل مماشات نبودند و حضور افراد فاقد صلاحیت در مناصب را عرصه مصلحت‌اندیشی و محاسبات سیاسی قرار نمی‌دادند (ر.ک: طبری، بی‌تا، ص ۴۵۹-۴۶۱). از نظر امام علی علیه السلام، قبل از سپردن هرگونه مسئولیتی، باید از شایستگی افراد برای انتصاب، اطمینان حاصل کرد. ایشان همواره برای گماردن افراد در مناصب مهم، حساسیت به خرج می‌دادند و بر رعایت ملاک‌های شایستگی در مسئولیت‌سپاری (از جمله: حیا، سابقه دینداری و تجربه کاری) تأکید می‌کردند (ر.ک: نهج‌البلاغه، نامه ۵۳).

علی بن ابی طالب علیه السلام همچنان که قرآن کریم حکومت را «امانت» توصیف کرده (نساء: ۵۸)، منصب را ودیعه‌ای بزرگ می‌دانستند که باید پاس داشته شود و به دست کسانی سپرده شود که در منظومه فکری ایشان، از واژه «اهل» برای بیان شایستگی‌شان استفاده می‌شد (برای نمونه، ر.ک: نهج البلاغه، خطبه ۱۷۳).

از نظر امام علی علیه السلام، کسی شایسته قرار گرفتن در هرم قدرت است که توانایی حفظ این امانت را داشته باشد، خواه این انسان متعهد شایسته و دارای توانایی، از خویشان و حلقه نخست یاران و خواه از قبیله‌ای کمترشناخته شده از جنوب شبه جزیره باشد.

بنابراین آنچه امروزه به عنوان «تعهد» و «تخصص» در واسپاری مسئولیت‌ها بدان توجه می‌شود، مورد التفات حضرت علی علیه السلام بود. اشاره هم‌زمان به «تعهد» و «تخصص» در واگذاری مسئولیت، در این جمله حضرت نمایان است: «در استفاده از کارگزاران، واسطه و شفاعتی جز کفایت و امانت را پذیرا نباش» (ابن ابی‌الحدید، ۱۴۰۴ق، ج ۲۰، ص ۲۷۶). این نکته قابل ذکر است که در این جمله «کفایت» را باید معادل «تخصص» و «امانت» را هم‌مفهوم «تعهد» در نظر گرفت.

نکته شایان ذکر دیگر تفتن به واژه «امانت» در اشاره به حکومت است که بسامد فراوانی دارد (ر.ک: نهج البلاغه، نامه‌های ۵، ۴۱، ۴۲؛ حسینی جلالی، ۱۳۹۳، ص ۸۸). این مهم تأکیدی است بر این اندیشه که قدرت باید در دستان شایستگان باشد و در این میان، تعلق داشتن به یک دودمان اهمیتی ندارد؛ چنان که عملاً در دوران حکومت امام علی علیه السلام چنین شد. ایشان پس از انتخاب کوفه به‌عنوان مرکز خلافت، ترکیب هفت‌گانه قبیله‌ای موجود در این شهر را به‌گونه‌ای تغییر دادند که در مقابله با معاویه، به‌جای دوقطبی عراق - شام، تقابل اسلام اصیل و نفاق مطرح شود. از این رو گروه‌های یمنی جایگزین اعراب شمالی یا نزاری شدند و در نتیجه «رهبری اسلامی» به‌جای «رهبری قبیله‌ای» که در زمان حکومت عثمان تبلور داشت، مستقر شد (جعفری، ۱۹۷۹، ص ۱۱۷-۱۲۳).

در منظومه فکری امام علیه السلام، توده مردم «ستون دین» و «مایه قدرت مسلمانان» هستند. از این رو توجه مسئول دولت اسلامی باید به عموم مسلمانان معطوف باشد و از برگزیدن خشنودی خانواده، آشنایان و خواص، بدون در نظر گرفتن منافع و مصالح توده مردم برحذر باشد (ر.ک: نهج البلاغه، نامه ۵۳).

اندیشه امام دقیقاً بازتاب افکار پیامبر صلی الله علیه و آله است. در روایتی از رسول خدا صلی الله علیه و آله آمده است: «هرکس از میان گروهی، مردی را به کار گمارد که در میان آن گروه، خداسنتر از او وجود داشته باشد، به خدا و پیامبرش و مؤمنان خیانت کرده است» (حاکم نیشابوری، ۱۳۴۲ق، ج ۴، ص ۹۲؛ نیز ر.ک: کراچی، ۱۴۲۱ق، ج ۲، ص ۲۸۳).

به همین منوال، امام علیه السلام از «استثنا» کارگزاران و قرار دادن بی دلیل امکاناتی همچون زمین در اختیار نزدیکان و خواص نهی می‌کردند: «وَلَا تُقْطِعَنَّ لِأَخَدٍ مِنْ خَاشِيَتِكَ وَحَامِيَتِكَ قَطِيعَةً» (نهج البلاغه، نامه ۵۳). و از این رهگذر در حکومت ایشان فاصله قدرت از روابط عوامل حکومتی و مردم و نیز از مناسبات میان عوامل فرودست و فرادست رخت بریست.

مجموعه اقدامات امیر مؤمنان علیه السلام در این زمینه در شکل ذیل آمده است:

شکل ۱: اقدامات امیرالمؤمنین علیه السلام در زمینه کاستن از فاصله قدرت



در بازگشت به چهارچوب کلی مقاله، توجه به این نکته ضروری است که امام علی علیه السلام با شایسته‌گزینی و معرفی شاخصه‌های نیروی انسانی کارآمد، دست مدیران میانی در استخدام‌های بی‌ضابطه را بستند. از این رهگذر، آن حضرت عملاً فاصله قدرت در روابط کاری را که منجر به استخدام‌های بی‌قاعده و نادیده‌انگاری عدالت رویه‌ای می‌شد، به رسمیت نشناختند.

۳-۱. حذف حاشیه امن در مناسبات کاری

از دیگر اقدامات امام علی علیه السلام که در کاستن از فاصله قدرت اثر داشت، حذف حاشیه امن در مناسبات اداری بود. مراد از «حاشیه امن» (Comfort Zone) وضعیتی است که در آن، انسان می‌کوشد تا شرایط ثابت خود را حفظ کند (ر.ک: باردویک، ۱۹۹۵، ص ۱۲)؛ وضعیتی که ممکن است به منصوبان دولتی، در خصوص مصونیت در برابر پیامدهای تعقیبی، اطمینان خاطر دهد و سبب شود تا آنان به اقداماتی تبعیض آمیز، منفعت طلبانه و مغایر با قوانین دست بزنند.

امام علی علیه السلام با حذف حاشیه امن در مناسبات کاری، حجت را بر همگان تمام کردند که در هندسه مدیریت علوی، هیچ کس، حتی اگر از نزدیکان و خویشاوندان ایشان باشد، از عواقب کارش دور نیست و نمی‌تواند خود را از تعقیب و جزا مصون بداند. جمله امام علیه السلام که فرمودند: «أَلَا، مَنْ دَعَا إِلَى هَذَا الشُّعَارِ فَاقْتُلُوهُ وَلَوْ كَانَ تَحْتَ عِمَامَتِي هَذِهِ» (نهج البلاغه، خطبه ۱۲۷) اگرچه درباره موضع‌گیری افراد در خصوص وحدت و دوری از تفرقه است، اما - دست کم - تصدیق می‌کند که امام علیه السلام برای هیچ کس، حاشیه امن قائل نبودند.

ماجرای عاریه مضمونه (ر.ک: حکیمی، ۱۳۸۰، ج ۲، ص ۴۱۲) اگرچه روایتی در خصوص یکی از دختران امام علی علیه السلام است، اما نشان‌دهنده این حقیقت است که امیر مؤمنان علیه السلام درباره فرزندان خود، حاشیه امن تصور نمی‌کردند و بنا نداشتند برای افراد زیرمجموعه حکومت خود، چنین امکانی را در نظر بگیرند.

نکته مرتبط با بحث این است که امام علیه السلام حاشیه امن را از صاحب‌منصبان عالی‌رتبه تا فرودست‌ترین عوامل انسانی سلب می‌کردند و در این زمینه هیچ استثنایی را نمی‌پذیرفتند؛ موضوعی که می‌تواند شاخصه‌ای برای عدالت رویه‌ای به‌شمار آید. مراد از «عدالت رویه‌ای» میزانی است که نشان می‌دهد مقررات و رویه‌های مشخص‌شده، توسط خط‌مشی‌ها در همه موارد کاربردشان، به‌صورت یکسان پیروی می‌شوند (شرمهورن و دیگران، ۲۰۰۲، ص ۱۳).

جلوه دیگری از عدالت رویه‌ای امام علی علیه السلام را که سبب فرو کاستن از فاصله قدرت می‌شد، می‌توان در واکنش ایشان به اختلاس یکی از کارگزاران خویش که از اقوام امام علیه السلام نیز بود، یافت. امام علیه السلام خطاب به آن کارگزار مرقوم داشتند:

فَاتَّقِ اللَّهَ وَارْزُقْ إِلَى هَؤُلَاءِ الْقَوْمِ أَمْوَالَهُمْ؛ فَإِنَّكَ إِنْ لَمْ تَفْعَلْ ثُمَّ أَمْكَنِي اللَّهُ مِنْكَ لَأَعْذِرَنَّ إِلَيَّ اللَّهُ فَيْكِ، وَلَا ضَرْبَتِكَ بِسَيْفِي أَلْذَى مَا ضَرْبَتُ بِهِ أَحَدًا إِلَّا دَخَلَ النَّارَ! (نهج البلاغه، نامه ۴۱)؛ از خدا بترس و اموال ملت را به خودشان بازگردان و اگر چنین نکنی و خداوند مرا یاری رساند و به تو دست یابم، با همان شمشیری که به هرکس زده‌ام راه جهنم را پیش گرفته است، ضربتی بر تو خواهم نواخت.

نکته اینکه مخاطب این عبارات علاوه بر آنکه از اقوام امام علیه السلام بود، موقعیت علمی هم داشت؛ زیرا امام علیه السلام برایش نوشتند: ما تو را از خردمندان می‌شمردیم: «أَيُّهَا الْمَعْدُودُ كَانَتْ عِنْدَنَا مِنْ أَوْلَى الْأَلْبَابِ» (همان). امام علیه السلام چنین تهدیدش کردند و هرگز در نادیده انگاشتن فاصله قدرت میان او و دیگر کارگزاران، در معذوریت جایگاه اجتماعی و یا رابطه نسبی قرار نگرفتند.

ماجرای عزل ابوالاسود دثلی از منصب قضاوت گواه دیگری از حذف حاشیه امن در دوران حکومت امام علی علیه السلام است. درباره این ماجرا در برخی از منابع آمده است: ابوالاسود بی‌آنکه جنایت و خیانتی مرتکب شده باشد، در مدت کوتاهی پس از انتصاب، از مقام خود برکنار شد. وقتی وی علت عزل را جویا شد، چنین شنید: برای آنکه دیدم بلندتر از طرف دعوا سخن می‌گویی: «إِنِّي رَأَيْتُ كَلَامَكَ يَلُوعُ كَلَامَ خَصْمِكَ» (ر.ک: ابن ابی‌جمهور، ۱۴۰۵ق، ج ۲، ص ۳۴۳؛ نوری، ۱۴۰۸ق، ج ۱۷، ص ۳۶۱).

دقت در ماجرای پیش‌گفته این حقیقت را برملا می‌کند که تعیین مدت برای انجام مسؤلیت در هندسه رفتار مدیریتی امام علی علیه السلام جایگاهی نداشت. اگر غیر از این بود، در متن احکام انتصاب کارگزاران علوی ردی از زمان‌بندی مناصب یافت می‌شد.

بر اساس آنچه ذکر شد، حضرت علی علیه السلام با حذف حاشیه امن در محیط‌های کاری، عوامل حکومت را از رفتارهایی که متأثر از فاصله قدرت، رنگی از ظلم و بی‌عدالتی داشت و آمیخته با خودسری ناشی از دور شدن از ضوابط بود، پرهیز می‌دادند. بر پایه این اقدام، هرکس ضوابط مقرر را مراعات نمی‌کرد با مجموعه گسترده‌ای از واکنش‌ها - از توبیخ و عزل گرفته تا حبس و تعزیر - روبه‌رو می‌شد.

نتیجه‌گیری

در علم مدیریت، از نوع رابطه کارفرمایان و سطح فرودست جامعه کاری - به‌ویژه آنکه مناسبات و تعامل آن دو با یکدیگر در چه سطحی قرار دارد - به «فاصله قدرت» یاد می‌شود. همین مؤلفه یکی از ابعادی است که می‌توان بر پایه آن، جایگاه فرهنگ کار در دولت علوی را مطالعه و بررسی کرد.

به بیان دقیق‌تر از زاویه دید فاصله قدرت، می‌توان از یک‌سو بسیاری از رفتارهای حضرت علی علیه السلام را تحلیل کرد و از دیگرسو، تعداد پرشماری از حوادث آن دوران را با همین سنجه واکاوی نمود.

مروری بر نهج‌البلاغه نشان می‌دهد که امیرالمؤمنین علیه السلام باوری به فاصله قدرت نداشتند و در گفتمان مدیریتی ایشان، اثری از فاصله زیاد بین رئیس دولت و کارکنان مشاهده نمی‌شود. از همین رهگذر، کارفرمایان مجاز به نمایش قدرت و فرهمندنمایی نبودند.

از سوی دیگر و بر همین پایه، «تعهد» و «توانایی» دو ملاک اصلی جای‌گیری افراد در محیط کار بودند و در این زمینه، قرار گرفتن در حلقه خویشاوندان و دوستان فایده‌بخش نبود.

امام علیه السلام همچنین اقدام به حذف حاشیه‌های امن در مناسبات سیاسی کردند تا با کاستن از فاصله قدرت، پیشگیرانه عوامل انسانی دولت علوی را از فساد دور سازند.

منابع

نهج البلاغه.

- ابن ابی جمهور، محمد بن زین الدین (۱۴۰۵ق). *عوالی اللئالی العزیزیه فی الأحادیث الدینیہ*. تحقیق: مجتبی عراقی، قم: دار سیدالشهداء.
- ابن ابی الحدید، عبدالحمید (۱۴۰۴ق). *شرح نهج البلاغه*. تصحیح: محمدابوالفضل ابراهیم، قم: مکتبه آیه الله مرعشی نجفی.
- ابن اثیر، محمد بن مبارک (۱۳۶۷). *النهاية فی غریب الحدیث و الأثر*. قم: اسماعیلیان.
- ابن حیون، قاضی نعمان (۱۳۸۵). *دعائم الاسلام*. قم: مؤسسه آل البيت علیهم السلام.
- ابن شهر آشوب، محمد بن علی (۱۳۷۹ق). *مناقب آل أبی طالب*. قم: مؤسسه انتشارات علامه.
- ابن عساکر، ابوالقاسم علی بن حسن (۱۴۱۵ق). *تاریخ مدینه دمشق*. تحقیق: علی شیری. بیروت: دارالفکر.
- ابن قتیبه (۱۹۹۰). *الإمامة و السیاسة المعروف بتاریخ الخلفاء*. تحقیق: علی شیری. بیروت: دارالأضواء.
- ابن مزاحم، نصر بن مزاحم منقری (۱۳۷۰). *بیکار صفین*. ترجمه پرویز اتابکی. تهران: آموزش انقلاب اسلامی.
- ابولحیه، نورالدین (۱۴۴۱ق). *شمائل النبوة و مکارمها*. دمشق: دارالانوار للنشر و التوزیع.
- برل، آدولف (۱۳۶۱). *قدرت*. ترجمه نجف دریابندری. تهران: خوارزمی.
- بلادزی، احمد بن یحیی (۱۹۵۹). *انساب الأشراف*. تحقیق: محمد حمیدالله. قاهره: دارالمعارف.
- بیتس، دانیل و پلاگ، فرد (۱۳۸۷). *انسان شناسی فرهنگی*. ترجمه محسن ثلاثی. تهران: علمی.
- تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد (۱۳۶۶). *تصنیف غررالحکم و دررالكلم*. تحقیق: مصطفی درایتی. قم: دفتر تبلیغات.
- حاکم نیشابوری، محمد بن عبدالله (۱۳۴۲ق). *من المستدرک علی الصحیحین فی الحدیث*. تلخیص: محمد بن احمد الذهبی. حیدرآباد: مجلس دائرة المعارف النظامیه.
- حسینی جلالی، سیدمحمدرضا (۱۳۹۳). *کتاب سیدالوصیین و امیرالمؤمنین الی قاضی الاھواز*. قم: دانشگاه مفید.
- حکیمی، محمدرضا، محمد و علی (۱۳۸۰). *الحیة*. ترجمه احمد آرام. تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- حلی، تقی بن نجم (۱۴۰۴ق). *تقریب المعارف*. تحقیق: فارس تبریزیان و الحسون. قم: الهادی.
- راینز، استیفن (۱۳۸۶). *مبانی رفتار سازمانی*. ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- صالح، صبحی (۱۳۹۰). *فرهنگ لغات نهج البلاغه*. ترجمه مصطفی رحیمی نیا. تهران: اندیشه اسلامی.
- صدوق، محمد بن علی (۱۴۱۳ق). *من لا یحضره الفقیه*. قم: دفتر انتشارات اسلامی.
- طباطبائی نوشن، سیدروح اله و همکاران (۱۴۰۱). *تحلیل رفتار مدیریتی امام علی علیه السلام بر پایه فاصله قدرت*. پژوهشنامه نهج البلاغه، ۱۰، ۴۷-۷۱.
- طبرسی، حسن بن فضل (۱۳۶۵). *مکارم الاخلاق*. ترجمه ابراهیم میرباقری. تهران: فراهانی.
- طبری، محمد بن جریر (بی تا). *تاریخ الطبری*. تحقیق: محمدابوالفضل ابراهیم. قاهره: دارالمعارف.
- فیض کاشانی، ملاحسن (۱۴۱۷ق). *محجة البیضاء فی تهذیب الاحیاء*. تحقیق: علی اکبر غفاری. قم: دفتر انتشارات اسلامی.
- قندوزی، سلیمان (۱۴۱۶ق). *یابیع المودة لنوی القریبی*. تحقیق: سیدعلی جمال اشرف. قم: اسوه.
- کراچکی، محمد بن علی (۱۴۲۱ق). *التعجب من أغلاط العامة فی مسألة الإمامة*. تحقیق: کریم فارس حسون. قم: دارالغدیر.
- گالبرایت، جان کنت (۱۳۶۶). *کالبدشناسی قدرت*. ترجمه احمد شهسا. تهران: شهسا.
- مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳ق). *بحار الانوار الجامعة لدرر اخبار الائمة الاطهار*. بیروت: مؤسسه الوفاء.

مسعودی، علی (١٤٠٩ق). *مروج الذهب و معادن الجواهر*. تحقیق: اسعد داغر. قم: دارالهجرة.

مکارم شیرازی، ناصر (١٣٩٠). *پیام امام امیرالمؤمنین* ﷺ: شرح تازه و جامعی بر نهج البلاغه. قم: امام علی بن ابی طالب ﷺ.

مغنیه، محمدجواد (١٩٧٩). *فی ظلال نهج البلاغه*. بیروت: دارالعلم للملایین.

مفید، محمد بن محمد (١٣٧٢). *الکافئه فی ابطال توبه الخاطئه*. تحقیق: علی اکبر زمانی نژاد. قم: کنگره جهانی هزاره شیخ مفید.

_____ (١٤١٣ق). *الجمال و النصره لسید العتره فی حرب البصره*. تحقیق: سیدعلی میرشریفی. قم: مکتب الاعلام الاسلامی.

مهریان، مجتبی (١٣٩٧). *روان‌شناسی انسان قدرت‌گرا*. تهران: جوانه رشد.

نواب لاهیجی، محمدباقر (بی تا). *شرح نهج البلاغه*. تهران: اخوان کتابچی.

نوری، میرزاحسین (١٤٠٨ق). *مستدرک الوسائل و مستنبط المسائل*. بیروت: مؤسسه آل البيت لاحیاء التراث.

ورام، مسعود بن عیسی (١٤١٠ق). *مجموعه ورام*. قم: مکتبه فقیه.

هارمن، کریس (١٣٨٦). *تاریخ جهان*. ترجمه پرویز بابایی و جمشید نوابی. تهران: نگاه.

هاشمی خویی، میرزاحسین‌الله (١٤٠٠ق). *منهاج البراعه فی شرح نهج البلاغه*. تحقیق: ابراهیم میانجی. تهران: مکتبه الاسلامیه.

یعقوبی، احمد (١٣٧٩). *تاریخ یعقوبی*. قم: مؤسسه نشر فرهنگ اهل بیت ﷺ.

Bardwick, Judith M (١٩٩٥). *Danger in the Comfort Zone: From Boardroom to Mailroom--how to Break the Entitlement Habit That's Killing American Business*. New York: Amacom, American Management Association.

Jouvenel, Bertrand (1949). *On Power: The Natural History of Its Growth*. New York: Viking Press.

Lee, Cynthia, Madan Pillutla, Kenneth S Law (2000). "Power-distance, gender and organizational justice", *Journal of Management*, Volume 26, Issue 4, pp 685-704.

Höffe, Otfried (1987). *Politische Gerechtigkeit: Grundlegung einer kritischen Philosophie von Recht und Staat*, Frankfurt am Mein: Suhrkamp.

Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London: McGraw-Hill Book Company.

Hofstede, G., Hofstede, G. J., Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. 3rd Edition. USA: McGraw-Hill.

Jafri, S. Husain. M (1979). *Origins and Early Development Of Shia Islam*. London. Oxford.

Khairullah, D. H. Z., Khairullah, Z. Y. (2013). "Cultural Values and Decision-Making in China", *International Journal of Business, Humanities and Technology*, Vol 3 (2), pp40-35

Kim, T. Y., & Leung, K., (2007) "Forming and Reacting to Overall Fairness: A Cross Cultural Comparison", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 104: 83-95.

Schermerhorn, Jr. John & Others (2002). *Organizational Behavior*. John Wiley & Sons, Inc, Seventh Edition.