

عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن

محمدحسین شیخی*

چکیده

نظام اداری کشور با وجود همه تلاش‌های صورت گرفته در جهت اصلاح آن همچنان فاقد کارایی و پاسخ‌گویی لازم است. یکی از علل اصلی آن، بی‌توجهی به ارزش‌های اسلامی و نقش بنیادین آن در تحول و سلامت نظام اداری است. از این‌رو، تحقیق حاضر درصدد تبیین عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن با استفاده از آیات قرآن کریم و سیره نظری و عملی معصومان علیهم‌السلام با استفاده از روش توصیفی - تحلیلی است. با تحلیل محتوی منابع اسلامی می‌توان چنین نتیجه گرفت که سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن، از یک‌سو تحت تأثیر مبانی هستی‌شناختی و انسان‌شناختی حاکم بر باورهای افراد سازمانی است و از سوی دیگر تحت تأثیر عوامل سه‌گانه ارزشی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی است. از این‌رو، اعمال سه نوع اصلاحات پیشی و اعتقادی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی ضروری است. کلیدواژه‌ها: سلامت، نظام اداری، سلامت سازمانی، سلامت نظام اداری، ارزش‌های اخلاقی.

* دانش‌آموخته حوزه علمیه و دانشجوی دکتری مدیریت مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه‌السلام

مقدمه

بی‌توجهی به خواسته‌های عمومی و فساد در نظام اداری، مشروعیت و کارآمدی دولت‌ها را در بلندمدت تهدید می‌کند؛ عامل شکست سازمان‌ها در محیط است و ادامه حیات و بقای آنان را با مشکل مواجه می‌سازد. اصلاح نظام اداری یکی از اقدامات اساسی برای تحول و توسعه کشورها به حساب می‌آید و بدون این مهم سایر برنامه‌ها و تلاش‌ها نیز به سرانجام نخواهد رسید. به همین دلیل دولت‌ها اقدامات فراوانی در جهت اصلاح و بهبود ساختار و تشکیلات اداری خود به منظور کارآمدی و پاسخ‌گویی بیشتر و همچنین کاهش فساد اداری انجام داده‌اند، از جمله: تحول در نظام حقوق و دستمزد، جذب و به کارگیری، ساده‌سازی ساختارها، شفاف‌سازی وظایف و اختیارات، کوچک‌سازی و کاهش تصدی‌گری دستگاه‌ها، تحول در نظام مالی، به کارگیری سازوکارهای نظارتی، ارزیابی عملکرد، تشویق کارکنان متعهد و تلاشگر و نیز قدردانی از آنها و ارشاد و تنبیه افراد متخلف.

در کشور ما نیز درباره سلامت نظام اداری تاکنون مقالات و همایش‌های متعددی ارائه و بر پا شده، اما به مبانی و منابع اسلامی و راه‌کارهایی که اسلام برای سلامت نظام اداری ارائه داده کمتر توجه شده است. به همین دلیل این پژوهش با رویکردی اسلامی به این موضوع پرداخته است. هدف این تحقیق تبیین مبانی و عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری بر اساس منابع اسلامی و با تأکید بر سیره مدیریتی امیرمؤمنان علی علیه السلام می‌باشد.

محقق در این نوشتار در پی یافتن پاسخ به این سؤال اساسی است که: عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن از دیدگاه اسلام کدام است؟ برای یافتن پاسخ این پرسش باید دیدگاه اسلام درباره هر یک از مؤلفه‌های ذیل و تأثیر آن بر سلامت نظام اداری تبیین شود:

- عوامل ارزشی مؤثر بر سلامت نظام اداری چیست؟

- عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر سلامت نظام اداری کدام است؟

- عوامل برون‌سازمانی مؤثر بر سلامت نظام اداری چیست؟

در اجرای این مهم، در آغاز مطالعات نظری با استفاده از شیوه کتابخانه‌ای برای گردآوری داده‌ها صورت می‌گیرد و پس از استخراج مؤلفه‌های تحقیق برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیلی استفاده می‌شود.

اکنون به تعریف مفاهیم اصلی مرتبط با موضوع می‌پردازیم.

۱. مفاهیم و اصطلاحات

۱-۱. سلامت

سلامت، در مقابل مفهوم بیماری، به معنی فقدان بیماری و نارسایی در یک ارگانیسم (موجود زنده) است. مفهوم عام از کلمه سلامت در مواردی - مانند بقا و سلامت نفس و نسل، بقا و سلامت عقل و تفکر، بقا و سلامت دین، بقا و سلامت اجتماع، بقا و سلامت محیط - وجود قابلیت و توان فعالیت طبیعی برای تحقق اهداف طبیعی است. مرحله بعد از سلامت، رشد و تکامل یعنی به فعلیت در آوردن قابلیت‌ها و رسیدن به اهداف است. در نگاه اسلامی به سلامت انسان باید نفس و نسل و جامعه را سالم نگه دارد تا به رشد و کمال برسد.^۱

۲-۱. سلامت سازمانی

به عقیده پارسونز همه نظام‌های اجتماعی برای بقا، رشد و توسعه خود به حل چهار مشکل اساسی انطباق، دستیابی به هدف، یکپارچگی و نهفتگی نیازمندند. سلامت سازمانی عبارت است از: توانایی سازمان در حفظ بقا و سازش با محیط و بهبود این توانایی‌ها. برخی سلامت سازمانی را با بهداشت روانی در محیط کار مترادف دانسته و سازمان سالم را سازمانی می‌دانند که میزان افسردگی، ناامیدی، نارضایتی، کم‌تحرکی و فشار روانی کارکنان را به حداقل ممکن برساند. نیوال (۱۹۹۵) سلامت سازمانی را یک موضوع کلی می‌داند که با سه مجموعه فشار روانی، بهداشت روانی و اخلاق در سازمان‌ها در ارتباط است.^۲

برخی از صاحب‌نظران علوم رفتاری مدیریت مانند وارن بنیس، سلامت سازمانی را معیار عملکرد سازمانی شمرده‌اند. شبیه اندام سالم، سازمان سالم، تطبیق‌پذیر و در حال رشد است.^۳ عده‌ای نیز سلامت سازمانی را وضعیتی می‌دانند که کلیه عوامل سازمان قابلیت تأمین اهداف سازمان را به طور مطلوب داشته باشند و بتوانند انحراف از هنجارهای اداری و قانونی و موانع اهداف سازمانی را در اسرع وقت شناسایی و تدابیر لازم و به‌هنگام را برای رفع آنها لحاظ نمایند. برخی نیز سلامت سازمانی را به معنای تبعیت از هنجارهای اخلاقی و قانونی در عملکرد سازمانی و شغلی دانسته‌اند، که در مقابل آن، فساد اداری است و به معنای هنجارشکنی و تخطی از هنجارهای اخلاقی و قانونی و سوء استفاده از موقعیت و جایگاه شغلی و اداری برای مقاصدی غیر از خاستگاه اصلی و قانونی برای منفعت شخصی یا گروهی است.

لاییدن در خصوص سلامت سازمانی می‌نویسد: سلامت سازمانی مفهوم جدیدی نیست که فقط شامل توانایی سازمان برای اجرای وظایف به شکل مؤثر شود، بلکه توانایی‌های نظام را برای رشد، شکوفایی و بالندگی بهبود می‌بخشد. در یک دستگاه سالم، مدیرانی با سواد به تمام معنا و متعهد و کارکنانی وظیفه‌شناس با روحیه بالا وجود دارند که کار خود را دوست دارند و افرادی مؤثر و سودمند هستند که مایه پویایی سازمان می‌شوند. برخی نیز سلامت سازمانی را به توانایی سازمان در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری‌های درست، بجا و مناسب تعریف کرده‌اند. سازمان‌های سالم به عنوان موجودات زنده و پویا در محیط می‌توانند پدید آیند و با فراهم شدن امکانات لازم و کافی رشد کنند، توسعه یابند و از طریق ارائه کالا و خدمات سالم و ارزنده باعث تأمین نیازهای محیطی و تسهیل فرآیند رشد و شکوفایی جامعه شوند.

۳-۱. نظام اداری

نظام اداری به مجموعه سازمان‌ها و نهادهای دولتی و عمومی اطلاق می‌شود که خدمات و کالاهای عمومی را ارائه می‌دهند.

۴-۱. ارزش‌های اخلاقی

مراد از ارزش‌های اخلاقی، اعمال، و افعال و رفتارهایی است که با اختیار از انسان صادر شود یا مبدأ آنها فعل اختیاری باشد یا نتیجه امری ناشی از اختیار انسان باشد.^۴

۵-۱. سلامت سازمانی از دیدگاه اسلام

از دیدگاه اسلام سلامت سازمانی به معنای رعایت قوانین و مقررات و ارزش‌های اسلامی در ادای وظایف و فعالیت‌های اداری، همچنین رعایت موازین ارزشی و اخلاقی اسلام در روابط بین کارکنان و مدیران و ارباب رجوع است.

۶-۱. ارتقای سلامت سازمانی

به هرگونه تلاش برای بهبود توانایی سازمان که موجب شود سازمان به درستی وظایف خود را انجام دهد و به اهداف خود نایل آید و همچنین پیشگیری از عواملی که سازمان را از اجرای وظایف و دستیابی به اهداف باز می‌دارد.

۲. مبانی نظری تحقیق

پیش از ورود به بحث اصلی مباحث ناظر به اداره امور دولتی در هر دوره مرور می‌شود،

سپس عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری تبیین می‌گردد. اداره امور دولتی با پیدایش دولت‌ها از دوران کهن همواره وجود داشته، و دارای ویژگی‌هایی به شرح ذیل است:

۱. شخصی بودن؛ یعنی به جای اینکه بر قانونی بودن و وفادار بودن به سازمان و حکومت استوار باشند، به فردی خاص مانند پادشاه یا وزیر وفادار بودند.
۲. اقدامات اغلب با فساد و سوء استفاده از اداره برای عواید شخصی همراه بود.
۳. یگانه راه استخدام شدن، توسل به حامیان و خویشان و دوستانی بود که در صدر امور قرار داشتند، خرید مشاغل و مناصب مانند خرید حق جمع‌آوری عوارض گمرکی و مالیات‌ها بود و هیچ تضمینی برای شایستگی اشخاص استخدام شده وجود نداشت.^۵

۱-۲. نظام تاراج اداره

در قرن ۱۹ نظام اداره با استنتاج از گفته «غنائم به طرف پیروز تعلق دارد» در ایالت متحده آمریکا متداول بود. بعد از برگزاری هر انتخاباتی از پایین‌ترین سطح تا سطح ریاست جمهوری، همه شغل‌های اداری به اعضا و طرفداران حزب برنده واگذار می‌شد و مزایای اداره امور دولتی، مانند حمایت و مزایای مستقیم، قانوناً به حزب برنده انتخابات تعلق داشت. چنین نظامی فاقد کارایی و اثربخشی بود؛ چراکه شهروندان هنگامی که می‌دیدند اداره امور متعلق به دولت به صورت یک کسب و کار خصوصی درآمده که در آن، تصمیمات دولتی، پول و آرای آنها کالای قابل مذاکره محسوب می‌شوند، نمی‌دانستند چه جایگاهی در داخل نظام دارند. مشکلات ذاتی اداره به سبک قدیم که به شکل بوروکراسی‌های شخصی، سنتی، تفکیک‌شده، منطقه‌ای و مرامی بودند، به ایجاد تغییراتی در اواخر قرن نوزدهم و اصلاحاتی متناسب با الگوی سنتی اداره امور دولتی انجامید.

۲-۲. الگوی سنتی اداره امور دولتی

الگوی سنتی اداره امور دولتی در اواسط قرن نوزدهم در انگلستان آغاز شد. مباحث قابل طرح در این الگو عبارت‌اند از: حذف حمایت خانوادگی و فامیلی در گزینش و ملاک قرار دادن گزینش بر مبنای شایستگی. این الگو تحت تأثیر تئوری «بوروکراسی وبر» قرار گرفت که بر موارد ذیل تأکید داشت: خدمات عمومی مجزا و حرفه‌ای، استخدام و انتصاب بر اساس شایستگی، بی‌طرفی سیاسی، و حق ادامه خدمت با وجود تغییر دولت.^۶

۲-۳. مدیریت دولتی جدید

در دهه ۱۹۸۰ و اوایل دهه ۱۹۹۰ در پاسخ به نارسایی‌های الگوی سنتی اداره امور دولتی رویکرد جدید مدیریتی در بخش دولتی ظهور کرد.^۷

۲-۴. رویکرد اسلامی

همان‌گونه که یادآور شدیم با همه تلاش‌هایی که برای اصلاح نواقص در اداره امور دولتی صورت گرفته، هنوز انتقادات فراوانی به آن وارد است که بیشتر کشورها از عملکرد سوء این سازمان‌ها رنج می‌برند. از این‌رو، به نظر می‌رسد یگانه راه در جامعه اسلامی برای دستیابی به سلامت نظام اداری، مدیریت مبتنی بر ارزش‌های اسلامی است که می‌توان آن را رویکردی نو در اداره مسائل دولتی به شمار آورد.

یکی از دلایل عمده ناکامی‌ها در سلامت نظام اداری تاکنون نبود نگاه نظام‌مند به اداره امور و منشأ آن، قطع ارتباط بشر با آموزه‌های وحیانی اسلامی و اجرای امور با شیوه آزمون و خطا بوده است. از این‌رو، راه‌کارهای ارائه شده به دلیل جامع نبودن و لحاظ نکردن تمام جوانب امور، در دستیابی به سلامت نظام اداری به معنای حقیقی خود ناکام مانده است. در حالی که سلامت نظام اداری را می‌توان معلول عوامل متعددی همچون عوامل فرهنگی، ساختاری، اقتصادی، سیاسی، و اجتماعی دانست که برای تحقق آن باید راه‌کارهای چندبعدی ارائه شود. اسلام سلامت نظام اداری را مشروط به سلامت کارکنان به ویژه مدیران عالی و رهبران جامعه، توجه به نیازهای مادی و معنوی کارکنان دولت، رعایت اهلیت‌ها در واگذاری امور، اعمال نظارت چندگانه بر فعالیت‌ها و عملکرد مدیران، اعمال رویه‌های عادلانه در روابط متقابل شخصی و جبران خدمات، تحول در ارزش‌ها و باورها، تحول در برنامه‌های آموزش و پرورش نیروی انسانی، مشارکت مردم در اداره امور، برخورد قاطع با متخلفان و امثال اینها. در این زمینه می‌توان به منشور مدیریتی امیرمؤمنان علی علیه السلام به مالک اشتر اشاره کرد که مبتنی بر باورها و ارزش‌های اسلامی است و با نگاهی نظام‌مند، بایدها و نبایدهای مدیریت را برای دستیابی به سلامت و رشد و بقای نظام اداری و نیروی انسانی شاغل در آن بیان می‌کند.

مرووری اجمالی بر سیره مدیریتی امام علی علیه السلام ما را به این نکته مهم رهنمون می‌سازد که آن حضرت برای حفظ سلامت نظام اداری تدابیر و سیاست‌های جامع و نظام‌مند را در کانون توجه قرار می‌دادند.

۳. عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری

سلامت نظام اداری معلول عوامل متعددی است که برخی ریشه در ارزش‌ها و باورهای اعضای سازمانی دارد که اگر اصلاح و تقویت شود بسیاری از معضلات و ناهنجاری‌های اخلاقی سازمان‌ها رفع خواهد شد. برخی از مسائل نیز به داخل سازمان مرتبط است که یا ناشی از ساختارهای نامناسب موجود است یا ناشی از رفتارهای نادرست در ارتباط بین مدیران و کارکنان می‌باشد. برخی عوامل هم جنبه برون سازمانی دارد که شامل عوامل سیاسی و قضایی می‌شود.

۳-۱. عوامل ارزشی

۳-۱-۱. وجوب کفایی تأمین نیازهای اساسی جامعه

اسلام بر تولید کالاها و خدمات اساسی و مورد نیاز جامعه تأکید و تولید آن را در حد کفایت جامعه بر عموم افراد واجب کرده است: «ان الصناعات التي يتوقف النظام عليها تجب كفاية لوجوب اقامة النظام بل قد يتعين بعضها على بعض المكلفين عند انحصار المكلف القادر...»^۱؛ همانا صناعاتی که نظام بر آنها متوقف است واجب کفایی است؛ زیرا حفظ نظام و استوار داشتن آن واجب است، بلکه گاهی این‌گونه اعمال بر بعضی از مکلفین که چنین قدرتی دارند واجب عینی می‌شود.

بنابراین، می‌توان گفت از دید اسلام هدف مقدماتی از تشکیل سازمان‌ها، به‌ویژه سازمان‌های عمومی و دولتی، تأمین نیازهای عمومی است. اگر سازمان‌ها وظایف خود را در این زمینه انجام دهند به بخشی از رسالتی که بر عهده آنان گذارده شده عمل نموده‌اند و در غیر این صورت به هر اندازه که دستیابی به منافع شخصی و گروهی سازمان‌ها، در رفتارهای سازمان‌ها ملاک باشد، سلامت عملکرد آنان زیر سؤال رفته و باید پاسخ‌گو باشند.

۳-۱-۲. پیشگیری از فعالیت‌های ناسالم سازمانی

در اسلام بسیاری از فعالیت‌های سازمان‌ها مانند تولید کالاها و خدماتی که به سلامت جامعه زیان می‌رسانند ممنوع شده و در برخی از کتاب‌های شیعه با عنوان «مکاسب محرمة» از آنها بحث شده است. از این‌رو اسلام با تحریم مواردی از قبیل معاملات و قراردادهای زیان‌آور، سودآوری از راه ربا، احتکار، نیرنگ و غش در معامله، از ورود سازمان‌ها به فعالیت‌های ناسالم پیشگیری و سلامت سازمانی را تأمین می‌کند.

۳-۱-۳. منع بخشش اموال عمومی

اموال عمومی امانتی است که در اختیار کارگزاران قرار گرفته است. بنابراین، آنان حق بذل و بخشش اموال عمومی را ندارند؛ چنان‌که حضرت علی علیه السلام می‌فرماید: «جود الولاية بفسء المسلمین جور و ختر»^۹؛ بخشش حاکمان از بیت‌المال مسلمانان، ستم و خیانت است.

۳-۱-۴. صرفه‌جویی در اموال عمومی

معیار دیگر سلامت نظام اداری، میزان صرفه‌جویی آن در اموال عمومی است؛ هر سازمانی که در استفاده از اموال عمومی صرفه‌جویی بیشتر و از اموال عمومی استفاده بهینه‌تری کند سالم‌تر است؛ چنان‌که حضرت علی علیه السلام از کارگزاران خود خواست حتی در نوشتن نامه به او صرفه‌جویی کنند:

قلم‌هایتان را تیز و نازک کنید و سطرها را به هم نزدیک کنید و حرف‌های غیر ضروری را حذف کنید و به معانی بپردازید و مبادا که زیاده بنویسید که اموال مسلمانان تحمل ضرر ندارد.^{۱۰}

۳-۱-۵. اثرگذاری فرهیختگان و کارگزاران

یکی از عوامل مهم بسیاری از تحولات اجتماعی، بزرگان و افراد برجسته‌اند که با رهبری‌های خردمندانه و موفق خود دگرگونی‌های اجتماعی را ایجاد یا تسریع و هدایت می‌کنند.^{۱۱} از این‌رو، اسلام سلامت و فساد سازمان و جامعه را به سلامت و فساد دو گروه یعنی فرهیختگان و کارگزاران آن پیوند زده است؛ چنان‌که رسول گرامی صلی الله علیه و آله می‌فرماید:

دو گروه اند که اگر صالح باشند، امت صالح می‌ماند و اگر فاسد باشند امت فاسد می‌شود. پرسیدند ای رسول خدا آنان چه کسانی هستند؟ در پاسخ فرمودند: عالمان [فرهیختگان] و امرا [کارگزاران کشوری و لشکری].^{۱۲}

از دید اسلام کیفیت زندگی و رفتار مدیران عالی، رهبران جامعه و نزدیکان آنها تأثیر زیادی بر سلامت رفتار و عمل سایر افراد جامعه دارد. به همین دلیل در مورد صفات رهبر و مدیران جامعه قرآن تصریح می‌کند که فقط پیامبر خدا و مسئولان جامعه نیستند که ملزم به رعایت زهد و ساده‌زیستی‌اند، بلکه همسر و فرزندان آنها هم باید این‌گونه باشند. قرآن کریم درباره زنان پیامبر که سهمی از غنائم جنگی خواستند، می‌فرماید شما در مقام همسر پیامبر و رهبر جامعه اسلامی نباید به دنیا روی بیاورید.^{۱۳}

«یا نساءَ النَّبِيِّ لَسْتُنَّ كَأَحَدٍ مِنَ النِّسَاءِ...؛ ای همسران پیامبر شما همچون یکی از زنان

معمولی نیستید...» (احزاب: ۳۲)

بنابراین، رهبران جامعه اسلامی و مدیران ارشد و عالی نظام اداری و نیز نزدیکان آنها دارای مسئولیت سنگین تری هستند و سمت سازمانی بالاتر آنان به معنای بهره‌مندی بیشتر از امکانات و منابع عمومی نیست. از این رو، در سیره مدیریتی علی علیه السلام نیز دیده می‌شود که ایشان ضمن ساده‌زیستی، به دقت به زندگی نزدیکان و کارگزاران خود نیز توجه و نظارت می‌کردند.^{۱۴} آن حضرت در نامه به عثمان بن حنیف کارگزارشان در بصره، چنین فرمودند:

من اگر می‌خواستم، می‌توانستم از عسل پاک و مغز گندم و بافته‌های ابریشم، برای خود غذا و لباس فراهم آورم، اما هیهات که هوای نفس بر من چیره گردد، و حرص و طمع مرا وا دارد که طعام‌های لذیذ برگزینم، در حالی که در «حجاز» یا «یمامه» کسی باشد که به قرص نانی نرسد، یا هرگز شکمی سیر نخورد، یا من سیر بخوابم و پیرامونم شکم‌هایی از گرسنگی به پشت چسبیده، و جگرهای سوخته وجود داشته باشد، یا چنان باشم که شاعر گفت: «این درد تو را بس که شب را با شکم سیر بخوابی و در اطراف تو شکم‌هایی گرسنه و به پشت چسبیده باشند» آیا به همین رضایت دهم که مرا امیرمؤمنان خوانند و در تلخی‌های روزگار با مردم شریک نباشم و در سختی‌های زندگی الگوی آنان نگردم؟^{۱۵}

۳-۱-۶. برخورد قاطع با نزدیکان متخلف

همان‌گونه که یادآوری شد اهتمام اسلام به سلامت رهبران، مدیران ارشد و نزدیکان آنان از آن جهت است که رفتار آنها، چه مثبت و چه منفی، تأثیر فراوانی بر رفتار سایر افراد در نظام اداری و اجتماعی خواهد داشت. از این‌روست که تخلفات کم هم در مورد آنها پذیرفته شده نیست و به شدت با آن برخورد می‌شود: برخورد شدید علی علیه السلام با دختر خود که گردن‌بندی را از خزانه بیت‌المال عاریه گرفته بود، بیانگر اهتمام آن حضرت به حفظ سلامت دستگاه اداری و بازداشتن آن از تخلفات است.^{۱۶}

علی علیه السلام هیچ‌یک از نزدیکان و خویشاوندان خود را بر دیگران برتری نمی‌دادند و امتیازی برای آنان قائل نمی‌شدند و با هرگونه بی‌انصافی و امتیازخواهی و سوء استفاده آنان به شدت برخورد می‌کردند. زمانی که یکی از پسر عموها و کارگزاران آن حضرت دست تعدی گشود، و در امانت حکومت خیانت کرد و اموالی را به خود اختصاص داد، در نامه‌ای به او فرمودند:

پس، از خدا بترس، و اموال آنان را باز گردان، و اگر چنین نکنی و خدا مرا فرصت دهد تا بر تو دست یابم، تو را کیفر خواهم کرد، که نزد خدا عذرخواه من باشد، و با شمشیری تو را می‌زنم که به هر کس زدم وارد دوزخ گردید. سوگند به خدا اگر حسن و حسین چنان

می‌کردند که تو انجام دادی، از من روی خوش نمی‌دیدند و به آرزو نمی‌رسیدند تا آنکه حق را از آنان بازپس ستانم، و باطلی را که به ستم پدید آمده نابود سازم.^{۱۷}

آن بزرگوار دارایی را از آن همگان می‌دانستند، و برای ایشان هیچ‌کس در بهره‌بردن از دارایی بر دیگری برتری نداشت، نه پیرو و یار و نه فرزند و خویش و تبار. امیرمؤمنان در برداشت از دارایی همگان، با حسن و حسین همان رفتار سختگیرانه را دارند که با دیگران. ایشان می‌خواهند امکانات موجود در اختیارشان، به یک اندازه و برابر میان همهٔ بندگان خدا تقسیم شود، تا رحمت خدا نیز بر همگان به یکسان بیارد.

۳-۲. عوامل درون‌سازمانی

عوامل درون‌سازمانی به دو دسته تقسیم می‌شوند. الف) عوامل ساختاری که بیان‌کنندهٔ ویژگی‌های درونی یک سازمان هستند و مبنایی به دست می‌دهند که می‌توان بدان وسیله سازمان‌ها را اندازه‌گیری و با هم مقایسه کرد،^{۱۸} ب) عوامل رفتاری که حاکی از نوع تعامل میان کارکنان و مدیران در یک سازمان می‌باشد.

۳-۲-۱. عوامل ساختاری

۳-۲-۱-۱. تصمیم‌گیری مشورتی

منظور از تمرکز اداری این است که قدرت تصمیم‌گیری در اختیار افرادی محدود در بالاترین سطح اداری یا سازمانی قرار گیرد؛ اگر این قدرت در سطوح مختلف سازمانی توزیع شود، تمرکز تحقق نخواهد یافت. سازمان‌های متمرکز از آنجا که قائم به شخص هستند بسیار شکننده و آسیب‌پذیرند و با اندک تحولی فرو می‌پاشند. منطبق قرآن نیز این است که حتی اگر رهبری جامعه بر عهدهٔ بالاترین انسان، یعنی وجود شریف پیامبر اکرم ﷺ باشد، باز جامعهٔ اسلامی نباید قائم به شخص او باشد، به گونه‌ای که با فقدان آن حضرت، شالودهٔ جامعه به هم ریزد.^{۱۹} بنابراین، از آنجا که تمرکز در سازمان‌ها سبب کاهش خلاقیت و رشد و تعالی نیروی انسانی می‌شود و این با سرشت و فطرت او که حرکت به سمت تعالی و پیشرفت و نیل به کمال نهایی است و با روح تعالیم اسلامی منافات دارد، مدیران باید با تفویض اختیار به کارکنان و زیر مجموعهٔ خود زمینهٔ رشد و بالندگی آنها را فراهم آورند.

تصمیم‌گیری‌های فردی غالباً به استبداد رأی منتهی شده و ناکارآمدی سازمان را به دنبال دارد به همین دلیل و به منظور ادارهٔ امور به شیوه‌ای صحیح در اسلام بر مشورت و نظرخواهی از دیگران در انجام امور تأکید شده است و این مهم را عامل اساسی جهت حفظ سلامت سازمان معرفی نموده است که مدیران باید به آن توجه نمایند.

امیرمؤمنان علی علیه السلام می‌فرماید: «آن کس که رایزنی کند، هلاک و نابود نمی‌شود.»^{۲۰} - «هر کس با خردمندان مشورت نماید، به راه درست رهنمون می‌شود.»^{۲۱}

در این شیوه از نظرهای متخصصان استفاده می‌شود، اما تصمیم‌گیری نهایی با یک نفر است. ویژگی این نوع از تصمیم‌گیری آن است که از مزیت تصمیم‌گیری گروهی که تنوع دیدگاه‌هاست استفاده و از معایب آن که اجتناب از مسئولیت‌گریزی افراد و همچنین وقت‌گیر بودن آن، اجتناب می‌شود.

۳-۲-۱-۲. قانون‌گرایی

مهم‌ترین اصل در اداره امور، پایبندی همگان به قانون است. رعایت قانون از جانب همگان در هر مرتبه‌ای که باشند و نبودن تبعیض و عمل به مساوات در اجرای قانون، برترین چیزی است که سلامت دولت‌ها را حفظ می‌کند و پشتوانه مردمی آنها را تضمین می‌نماید. امیرمؤمنان در روزگاری که از حکومت محروم شده بود، این حقیقت را به زمامداران یادآور می‌شد تا آنان از مسیر درست خارج نشوند؛ چنان‌که به عمر بن خطاب یادآور شد:

سه چیز است که اگر آنها را پاس داری و بدانها عمل کنی از سایر امور بی‌نیاز باشی و اگر آنها را ترک کنی چیزی جز آنها سودت نبخشد. [پرسید: آنها چیست؟ فرمود:] اجرای حدود [قانون به طور یکسان] نسبت به نزدیک و دور [خویش و بیگانه] و حکم به کتاب خدا در خشنودی و خشم، و تقسیم [بیت‌المال] به عدالت میان سفید و سیاه.^{۲۲}

۳-۲-۱-۳. شفافیت در امور

یکی از عواملی که از بی‌عدالتی‌ها و فسادهای بالقوه نظام و نیز اصول نسنجیده‌کارایی و صرفه‌جویی خالص در فرآیندهای مدیریت و اداره جلوگیری می‌کند، شفافیت است. شفاف بودن امور و مسائل در حکومت و مدیریت از جمله کلیدی‌ترین سیاست‌هاست؛ زیرا به طور عمده تباهی و خلاف‌کاری آنجا پیدا می‌شود و رشد می‌کند و برپا می‌ماند که امور و موضوعات از دید مردمان و اداره‌شوندگان پنهان بماند. مدیریت‌های پشت‌پرده‌بستر ساز نادرستی، خلاف‌کاری و ستمگری است. اگر همه چیز شفاف صورت بگیرد، اقدامات خلاف قانون و بیرون از آن، روابط پنهان قدرت‌طلبانه و منفعت‌جویانه، معاملات سایه‌ای که قابل حسابرسی و پیگرد قانونی نیست، معنی نمی‌یابد یا به شدت کم می‌شود. چنانچه ساز و کار اداره امور به گونه‌ای تنظیم شود که همه چیز - به جز اسرار نظامی در چارچوب حق - شفاف باشد، و به محض ظهور خلاف و تباهی آشکارسازی شود و حتی در صورت گمان

ستمی، مسائل آشکار و بی‌پرده در میان گذاشته شود، امور زمامداری و مدیریت به سامان می‌گردد: ^{۲۳} اگر شهروندان درباره‌ی تو ستم روا داشتنی را گمان بردند، دلیل خود را برایشان شفاف آشکار کن، و با این شفاف‌سازی‌ات، گمان‌های [بد] ایشان را از خویش بگردان. ^{۲۴}

امیرمؤمنان بنای حکومت را بر صراحت و روشنی و شفاف‌سازی می‌داند، چنان‌که در آغاز حکومت خویش در سخنی با مردم، روش حکومت‌داری و مدیریت خود را چنین بیان می‌فرماید: «به خدا سوگند هرگز به اندازه‌ی سرسوزنی حقیقت را پنهان نداشته‌ام، و هیچ‌گونه دروغی نگفته‌ام.» ^{۲۵}

حکومت و مدیریت امام علی این‌گونه بود، شفاف و به دور از هرگونه ناراستی، پنهان‌کاری، دروغ‌گویی و فریب‌کاری. آن حضرت می‌فرمود: «هان بدانید که حق شما در نزد من آن است که هیچ رازی را - جز در جنگ - از شما پنهان ندارم.» ^{۲۶}

شفاف‌سازی از جهات گوناگون موجب کارایی حکومت و مدیریت می‌شود، از جمله درستکاری مدیران، اداره‌ی سالم امور، مشارکت یافتن مردمان و اداره‌شوندگان، مشخص شدن سریع تباهی‌ها و خلاف‌کاری‌ها، اصلاح به موقع امور، دستیابی بهینه به اهداف، توجیه مردم و اداره‌شوندگان و راه بردن مردم بر حق:

که در این کار، گونه‌ای پرورش دادن نفست است، و همراهی و نرمشی با شهروندان، و دلیل آوردنی است که با برپا داشتن و بردن آنان به راه حق به خواست خودت هم رسیده‌ای. ^{۲۷}

شفافیت امور سبب می‌شود تا از رانت‌ها و ویژه‌خواری‌ها جلوگیری شود و اعتماد شهروندان به کارگزاران و رهبران جامعه افزایش یابد، همچنین موجب می‌شود کارگزاران نظام مراقب رفتار و اعمال خود باشند؛ چراکه باید در برابر مردم پاسخ‌گو باشند. در ضمن، نخبگان جامعه با اطلاع از روند امور به نقد برنامه‌ها پرداخته، در اصلاح آنها ایفای نقش می‌نمایند.

۴-۱-۲-۳. پاسخ‌گویی

همه‌ی مدیران واحدهای سازمانی، چه در سطح خرد و چه در سطح کلان نظام اداری، مسئولیتی مشترک دارند که به سوی اهداف حرکت کنند. مدیران ارشد با مسئولان پایین‌تر کاملاً در اشتراک و همسویی قرار دارند و ماهیت سرپرستی، مسئولانه است؛ ^{۲۸} چنان‌که در حدیث مشهور نبوی آمده است:

بدانید که همه شما سرپرستید و همه شما درباره اداره‌شوندگانتان بازخواست می‌شوید. آن زمامداری که بر مردم فرمان می‌راند، سرپرست است و درباره شهروندان بازخواست می‌شود.^{۲۹}

لازمه مدیریت، تلقی مسئولیت مشترک است؛ یعنی هر کس به تناسب نقش خود مسئول و پاسخ‌گوست، و نیز مجموعه سازمان مسئول و پاسخ‌گویند. امیرمؤمنان علیه السلام فرموده است: شما را درباره عمل به چیزی که از آن بازخواست می‌شوید به پروا داشتن از خدا سفارش می‌کنم، که شما در گرو آن هستید و به سوی آن رهسپارید. خدای عزوجل می‌فرماید: «هر کس در گرو دستاورد خویش است» و می‌فرماید: «و خداوند شما را از [عقوبت] خود بر حذر می‌دارد، و بازگشت [همه] به سوی خدا است» و می‌فرماید: «پس سوگند به پروردگارت که از همه آنان درباره آنچه می‌کرده‌اند، پرسش می‌کنم» بدانید ای بندگان خدا، که خداوند شما را از اعمالتان بازخواست خواهد کرد.^{۳۰}

تفویض اختیار و مسئولیت‌خواهی لازمه اداره امور است؛ و با انتقال اختیارات از سوی مدیران ارشد و کارگزاران تفویض‌کننده، سلب مسئولیت نمی‌شود، بلکه در صورت انحراف، کجی و بروز خلاف و نادرستی در حیطه نظارت وی چه در بین مدیران یا کارگزاران، همواره مسئول و پاسخ‌گو می‌باشد.

۵-۱-۲-۳. نظارت سازمانی

نظارت بر عملکرد کارگزاران به منظور پیشگیری از کوتاهی در ادای وظایف و تجاوز به حقوق مردم و نیز حفظ سلامت نظام اداری، ضروری است. دستور حضرت به کعب بن مالک مبنی بر مسافرت به منطقه کوره‌السواد و تحقیق و بررسی عملکرد کارگزاران در آن منطقه و ارسال گزارش به آن حضرت بیانگر این مهم در حفظ سلامت نظام اداری است.

نیز امیرمؤمنان علیه السلام در نامه‌ای به یکی از مدیران خود می‌فرماید:

به من خبر رسیده که تو زمین‌های آباد را ویران کرده‌ای و آنچه توانسته‌ای تصاحب نموده‌ای و از بیت‌المال که زیر دست بوده است، به خیانت خورده‌ای؛ بی‌درنگ حساب خویش را برایم بفرست.^{۳۱}

۶-۱-۲-۳. نهادینه‌سازی فرهنگ نقد و نقدپذیری

یکی از آفت‌های گریبانگیر سازمان‌ها، تملق‌گویی و چاپلوسی از مدیران عالی است. معمولاً افراد فرصت‌طلب برای منافع خود و نزدیک شدن به مدیران چنین می‌کنند. چنان‌که امیرمؤمنان علی علیه السلام به کارگزاران خود توصیه می‌نمودند کسانی را که در حق‌گویی صراحت

بیشتری دارند و به جای مدح و تعریف از کارها و برنامه‌های آنان انتقادات سازنده و خیرخواهانه دارند به خود نزدیک نمایند.^{۳۲}

ایجاد فضای باز و ترویج فرهنگ نقد از مدیران و دستگاه‌ها سبب می‌شود کاستی‌ها و مفاسد احتمالی آشکار و زمینه اصلاح آنها فراهم شود. در سیره مدیریت علی علیه السلام با اینکه آن حضرت معصوم بودند و به انتقاد و نصیحت نیازی نداشتند، برای تربیت فرهنگی مردم از آنان می‌خواستند انتقادات خود را بی‌هیچ پروایی بیان کنند: «پس مرا با نصیحت خالصانه و سالم از هرگونه شک و ناراستی یاری کنید.»^{۳۳}

فضای نقد و انتقاد در جامعه زمینه پرورش افکار را فراهم می‌آورد و بهترین راه‌حل‌ها را در اختیار مدیران نظام قرار داده، آنها را از نقاط ضعف خویش آشنا می‌کند.

۲-۳. عوامل رفتاری

۱-۲-۳ عدالت در برخورد با کارکنان

انسان‌ها بیشتر عمر خود را در نهادهای اجتماعی به سر می‌برند و در ازای آن، نهادهای اجتماعی به افراد مزایای گوناگونی ارائه می‌دهند. این مزایا به دو دسته اقتصادی و احساسی - اجتماعی طبقه‌بندی می‌شود. مزایای اقتصادی، مزایایی است که با رفاه مادی، آسایش و سطح زندگی افراد ارتباط دارد و مزایای احساسی - اجتماعی به جایگاه فرد و هویت وی در گروه برمی‌گردد. چگونگی توزیع این مزایا، اهمیت زیادی برای افراد سازمان دارد. اعضای نهادها، روشی که مزایا توزیع می‌شوند و همچنین ماهیت مزایای توزیع شده را ارزیابی می‌کنند و ادراکاتی را از عادلانه یا ناعادلانه بودن آنها شکل می‌دهند.^{۳۴} به طور کلی چنانچه جنبه‌های خوب و بد زندگی اجتماعی به یک روش منصفانه توزیع شود، افراد متعهدتر شده، تمایل بیشتری به فداکاری برای جمع نشان خواهند داد. در مقابل، هنگامی که رخدادهای ناعادلانه دیده شود، افراد به وفاداری و تلاش کمتر تمایل نشان می‌دهند و حتی ممکن است به دزدی، تهاجم و شورش دست بزنند.^{۳۵} طبق نظریه عدالت رویه‌ای هنگامی که افراد رویه‌های جاری تصمیم‌گیری در زمینه توزیع درآمدها را عادلانه بدانند انگیزه بیشتری برای عملکرد بهتر خواهند داشت؛ چراکه می‌دانند در این صورت عملکردشان به دقت ارزیابی می‌شود.^{۳۶} همچنین عدالت رویه‌ای می‌تواند عامل مهمی برای شناخت انگیزش افراد و جلب همکاری آنان باشد و تأثیر عمیقی بر نگرش‌های کاری انسان‌ها و خلق و خوی خوب آنان در محیط کار خواهد داشت.^{۳۷}

اگر عدالت نباشد، جامعه و دستگاه‌های اداری آن عرصه جولان زور و ستم و غارت و چپاول می‌شود.

امام علی علیه السلام به مالک / شتر می‌فرماید: «من از رسول خدا صلی الله علیه و آله بارها شنیدم که می‌فرمود: ملّتی که حق ناتوانان را از زورمندان، بی‌اضطراب و بهانه‌ای باز نستاند، رستگار نخواهد شد.»^{۳۸}

از مهم‌ترین اصول اداره امور در اندیشه و سیره مدیریتی امام علی علیه السلام اصل عدالت است که معیار همه چیز است و جز بدان نمی‌توان به اهداف دولت اسلامی و فراهم کردن زمینه تعالی فرد و جامعه دست یافت. عدالت تنها یک امر پسندیده اخلاقی نیست، بلکه مهم‌ترین اصل مدیریت اجتماعی است تا جایی که علی بن ابی طالب علیه السلام شهید راه عدالت شد و پایبندی او به اصل عدالت در مدیریت و حکومت، اسباب آن همه مخالفت با وی و دولت‌ش شد.^{۳۹}

اهمیت عدالت در اجرای امور در نگاه علی علیه السلام از اهمیت خاصی برخوردار است؛ چنان‌که می‌فرماید: «ملاک السیاسة العدل»؛^{۴۰} معیار سیاست عدالت است.»

معیار بودن عدالت در مدیریت بدین معناست که برای همه، امکانات مساوی برای پیشرفت و تعالی فراهم شود و هر کس بدانچه استحقاق دارد دست یابد و در وضع قانون و اجرای آن رعایت مساوات بشود و تبعیضی بر کسی نرود و تفاوت‌ها و امتیازات بر مبنای صلاحیت و استحقاق باشد.^{۴۱}

پیوند دولت و مردم، و همدلی و همراهی آن دو، جز در سایه عدالتی فراگیر در مدیریت حاصل نمی‌شود. امیرمؤمنان علی علیه السلام فرموده است: «عدالت نظام بخش حکومت است.»^{۴۲}

در سیره مدیریتی حضرت محور قرار دادن عدالت سلامت و نشاط لازم و پویایی درست جامعه را به سوی تعالی فراهم می‌کند.^{۴۳}

و همانا برترین روشنی چشم زمامداران، برقراری عدل در شهرها و آشکار شدن محبت مردم نسبت به رهبر است، که محبت دل‌های رعیت جز با پاکی قلب‌ها پدید نمی‌آید، و خیرخواهی آنان زمانی است که با رغبت و شوق پیرامون رهبر را بگیرند، و حکومت بار سنگینی را بر دوش رعیت نگذاشته باشد، و طولانی شدن مدت زمامداری بر ملت ناگوار نباشد.^{۴۴}

همچنین افراد به کیفیت برخورد با آنان در روابط متقابل شخصی و همچنین جنبه‌های ساختاری فراگرد تصمیم‌گیری حساس‌اند. این نوع از عدالت بر نگرش‌ها و رفتارهای گوناگون کارکنان اثر می‌گذارند.^{۴۵}

امیرمؤمنان علی علیه السلام کارگزاران خود را پیوسته به رعایت عدالت در اداره امور سفارش می‌کرد؛ چنان‌که وقتی محمد بن ابی‌بکر را والی مصر قرار داد، در فرمانی به او یادآور شد: «و به او فرمان داد تا با مردمان به نرمی رفتار کند و همه را به یک چشم بنگرد و خویش و بیگانه را در حق برابر شمارد.»^{۴۶}

همچنین آن حضرت در نامه‌ای که پس از رفتن محمد بن ابی‌بکر به مصر به او و اهل مصر نوشته است، به محمد بن ابی‌بکر سفارش می‌کند که بر اساس عدالت امور را اداره کند و پیامدهای آن را یادآور می‌شود تا محمد بن ابی‌بکر بداند که این امر از چه اهمیتی برخوردار است: «و همه را به یک چشم نگاه کن [در میان آنان مساوات را رعایت کن] تا بزرگان در تبعیض تو طمع ستم بر ناتوانان نبندند و ناتوانان از عدالت مأیوس نگردند.»^{۴۷}

مشخص است که اگر زمامداران و کارگزاران در عمل پایبند اصل مساوات نباشند و همه را به یک چشم ننگردند و تبعیض روا دارند، بهترین زمینه تجاوز و تعدی زورمندان و ستمگران را فراهم خواهند کرد و اسباب یأس و نومیدی ستمدیدگان را؛ و این امر مهم‌ترین علت تباهی و سقوط حکومت‌ها و دولت‌هاست و هیچ دولتی نمی‌تواند در چنین اوضاع و احوالی به مقاصد اصلاحی دست یابد.^{۴۸}

۲-۲-۳. بهبود وضع معیشتی کارکنان

با توجه به اهتمام اسلام به بعد مادی انسان می‌توان فقر مادی را زمینه بسیاری از مفاسد اجتماعی و سازمانی تلقی کرد. به همین دلیل یکی از راه‌های جلوگیری از فساد اداری که در منابع دینی فراوان بر آن تأکید شده، تأمین معیشت کارکنان و مدیران دولتی است. در سیره مدیریتی علی علیه السلام نیز به این مهم توجه شده است. آن حضرت به مالک می‌فرماید:

آن‌گاه حقوق کافی به آنان بده؛ زیرا این کار آنها را در اصلاح خویشان تقویت می‌کند و از خیانت در اموالی که زیر دست آنهاست، بی‌نیاز می‌سازد و حجتی بر آنهاست، اگر از دستورهای تو سرپیچی یا در امانت تو خیانت کنند.^{۴۹}

۳-۲-۲. آموزش و پرورش

برخی بر این باورند که مهم‌ترین عامل دگرگونی فرایندهای اجتماعی و رفتار افراد، تحولات اقتصادی است، اما نظر صحیح این است که مهم‌ترین عامل تحولات اجتماعی تحول در آموزش و پرورش است، و سایر تحولات مانند تحولات اقتصادی با بعد انسانی حیات بشر ارتباط مستقیم ندارند و از اهمیت درجه اول برخوردار نیستند. اما تحول در آموزش و پرورش یک جامعه کمابیش سبب تبدل هویت روحی و معنوی افراد می‌شود و آرا و عقاید، اخلاق، و رفتار و سلوک آنان را دگرگون می‌سازد.^{۵۰} بنابراین، آموزش و پرورش تأثیر فراوانی دارد در آگاه شدن مردم از بدی اوضاع و احوال موجود، نادرستی ارزش‌ها و آرمان‌های حاکم، سوء نیت قدرتمندان و زمامداران و سوء استفاده آنان از قدرت و حاکمیت خود، و نیز اوضاع و احوال مطلوب و ارزش‌ها و آرمان‌های صحیح. بدین ترتیب، آموزش و پرورش، هم بر دانش مردم می‌افزاید و هم بر اقبال و گرایش آنان به اوضاع و احوال و ارزش‌ها و آرمان‌های مطلوب و صحیح.^{۵۱}

امیرمؤمنان علی علیه السلام نیز منشأ همه خوبی‌های مادی و معنوی را علم و یکی از علل اساسی فساد در هر محیط اجتماعی را جهل معرفی می‌فرمایند: «علم اصل هر خیری است»؛^{۵۲} «جهل ریشه هر بدی است».^{۵۳}

پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله نیز می‌فرمایند: «کسی که بدون علم و آگاهی دست به عملی بزند، فساد و تباهی او بیشتر است از کارهای سالم او»؛^{۵۴} «نیاز مردم به اخلاق خوب بیشتر از نیاز آنها به امور اقتصادی است».^{۵۵}

بنابراین، آموزش به مردم و کارکنان و مدیران سازمان‌ها و تربیت و پرورش آنها به کسب اخلاق شایسته نقش اساسی در تحول نظام اداری و ارتقای سلامت آن دارد.

۴-۲-۲. رعایت شایسته سалاری

برای تحقق اهداف سازمان باید مدیران و کارکنان از توانایی و شرایط لازم برای انجام دادن کارها برخوردار باشند. این شرایط و ویژگی‌ها شامل مهارت‌ها، دانش، و اعتقادات و باورهای کارکنان می‌شود. اگر افراد نالایق اداره امور را به دست بگیرند، اهداف سازمان محقق نمی‌شود و سلامت و کارایی سازمان نیز تهدید خواهد شد. از دیدگاه اسلام زمامداران امانت‌داران مردم اند و از مصادیق مهم امانت‌داری این است که کارها به کاردانان

و شایستگان سپرده شود که در غیر این صورت باب همه ستم‌ها گشوده می‌شود. خدای متعال فرمان داده است که امانت‌ها به اهلش سپرده شود: «خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبانش بدهید و هنگامی که میان مردم داوری می‌کنید، به عدالت داوری کنید.» (نساء: ۵۸)

از ظاهر آیه برمی‌آید که مفهوم امانات در اینجا عام است و همه امانات را در بر می‌گیرد؛ و البته از مهم‌ترین امانات، رهبری و پیشوایی و کارگزاری خلق است. مدیریت مردم امانتی است سنگین که باید به اهلش سپرده شود.^{۵۶}

سیره عملی پیامبر اکرم ﷺ و امیرمؤمنان علی ﷺ رعایت شایستگی و اهلیت در واگذاری و مسئولیت بوده است. امیرالمؤمنین ﷺ به کارگماری و انتصاب افراد فاقد صلاحیت برای اداره امور را موجب شکست و هلاکت می‌دانند: «زوال و سقوط دولت‌ها به سبب به کار گرفتن افراد پست است.»^{۵۷}

آن حضرت به قاضی منصوب خود نوشت:

بدان ای رفاعة! که این حکومت امانتی است که هر کس به آن خیانت کند، لعنت خدا تا روز قیامت بر او باشد و هر کس خائنی را استخدام کند و بر سر کار نهد محمد ﷺ از او در دنیا و آخرت بیزار است.^{۵۸}

۵-۲-۲. تشویق و تنبیه

ارزشیابی از عملکرد کارکنان و قدردانی شایسته از آنان و همچنین تنبیه افراد متخلف عامل تشویق افراد متعهد و وظیفه‌شناس در سازمان و اصلاح رفتار متخلفان می‌شود. تحقق این مهم سلامت نظام اداری را به دنبال دارد. امیرمؤمنان علی ﷺ می‌فرمایند:

و در یک ارزشیابی دقیق، رنج و زحمات هریک از آنان را شناسایی کن، و هرگز تلاش و رنج کسی را به حساب دیگری نگذار. ارزش خدمت او را ناچیز مشمار، تا شرافت و بزرگی کسی باعث نشود که کار کوچکش را بزرگ بشماری، یا گمنامی کسی باعث شود که کار بزرگ او را ناچیز بدانی.^{۵۹}

نیز در بخش دیگری علی ﷺ می‌فرماید: «هرگز نیکوکار و بدکار در نظرت یکسان نباشند؛ زیرا نیکوکاران در نیکوکاری بی‌رغبت، و بدکاران در بدکاری تشویق می‌شوند، پس هریک از آنان را بر اساس کردارشان پاداش ده.»^{۶۰}

۳-۳. عوامل برون سازمانی

۳-۳-۱. عوامل سیاسی

نظام‌های سیاسی استبدادی که برخاسته از رأی مردم نباشند و خود را در مقابل مردم پاسخ‌گو نبینند، مهم‌ترین عامل برای فساد در جوامع و نظام‌های اداری‌اند. از این‌رو، در الگوهای سنتی اداره امور دولتی برای آلوده نشدن نظام اداری به فساد، نظریه جدایی نظام سیاسی از نظام اداری را طرح کردند. بر اساس این نظریه مدیران و کارکنان اداری در برابر محیط جامعه و مردم پاسخ‌گو نبودند. اما در نظام اسلامی با الهام از آموزه‌های وحیانی، نظام سیاسی مبنای نظام اداری به شمار می‌آید، به گونه‌ای که سلامت و فساد در نظام اداری متأثر از سلامت و فساد نظام سیاسی است. در این زمینه می‌توان گفت: همان‌گونه که خواست و نظارت مردم در شکل‌گیری و ماندگاری نظام سیاسی الهی مؤثر است، در تصمیم‌گیری‌ها و چگونگی اجرای نظام اداری الهی اثر می‌گذارد و برای ماندگاری سالم آن باید بر عملکرد دستگاه اداری نظارت کنند.

۳-۳-۱-۱. اثرگذاری مردم در سلامت و بقای نظام اداری

از دید اسلام نقش اصلی در اداره امور از آن مردم در سطح عموم جامعه و از آن مشتریان و کارکنان در سطح خاص سازمان‌هاست؛ به این معنی که مدیریت، چه در نظام سیاسی و چه در نظام اداری، بدون آنان تحقق نمی‌یابد و بدون اقبال و رأی مردم مقبولیت و فعلیت پیدا نمی‌کند و بدون حضور و مشارکت همه‌جانبه مردم به درستی اداره و سلامت آن تضمین نمی‌شود. بنابراین، مردم، اعم از شهروندان و ارباب رجوع، نقشی ایجاد، ابقایی و اصلاحی دارند و تحقق اداره اسلامی، صلاح، سامان و پابرجایی و سیر به سوی اهداف آن به مردم بسته است.^{۶۱}

امیرمؤمنان نه تنها در شکل‌گیری زمامداری امور برای مردم چنین جایگاهی قائل بود، بلکه سامان یافتن اداره امور را به استقامت و سلامت مردم می‌دانست: «و والیان به صلاح و سامان نیابند، مگر به راستی و درستی مردمان.»^{۶۲}

حکومت اسلامی جز با راستی و درستی و پایداری مردمان و حضور و مشارکت همه‌جانبه مردمان به سامان نمی‌آید؛ و امیرمؤمنان می‌کوشید مردمان حکومت را این‌گونه بفهمند و از مناسبات سلطه‌گرایانه و سلطه‌پذیرانه بیرون آیند و در همه عرصه‌ها حضوری واقعی داشته باشند؛ چنان‌که خطاب به آنان فرمود:^{۶۳}

پس با من چنان‌که با پادشاهان سرکش سخن می‌گویند، حرف نزنید، و چنان‌که از آدم‌های خشمگین کناره می‌گیرند دوری نجوید، و با ظاهرسازی با من رفتار نکنید، و گمان برید اگر حقی به من پیشنهاد دهید بر من گران آید، یا در پی بزرگ نشان دادن خویشم؛ زیرا کسی که شنیدن حق، یا عرضه شدن عدالت بر او مشکل باشد، عمل کردن به آن، برای او دشوارتر خواهد بود. پس، از گفتن حق، یا مشورت در عدالت خودداری نکنید؛ زیرا خود را برتر از آنکه اشتباه کنم و از آن ایمن باشم نمی‌دانم، مگر آنکه خداوند مرا حفظ فرماید.^{۶۴}

برای اینکه مردم نقشی جدی و اساسی در حکومت داشته باشند، باید زمینه و بستر مناسب آن فراهم آید. امام علی علیه السلام می‌کوشید با فراهم ساختن مناسباتی سالم، به دور از خودکامگی و خودکامگی‌پذیری، مردم را به صحنه حکومت بکشاند؛ و آنان را این‌گونه مخاطب قرار داده است و هرگونه رابطه جبارانه و مستبدانه را زیر پا گذاشته است تا مردمش با صراحت و صداقت، و از سر احساس مسئولیت به مشارکت در امور حکومت برخیزند و حق را به پا دارند و عدالت را پاسداری کنند و میان خود و والیان فاصله‌ای نینند و زمامداران را نصیحت و خیرخواهی نمایند.^{۶۵}

۲-۱-۳-۳. تکریم ارباب رجوع

یکی از شاخص‌های سلامت نظام اداری احترام و رفتار محبت‌آمیز با ارباب رجوع است؛ از این‌رو، امیرمؤمنان به یکی از کارگزاران خود می‌فرماید: «پر و بالت را برای رعیت فرود آور و چهره‌ات را گشاده و رفتارت را نرم و ملایم گردان.»^{۶۶}

۳-۱-۳-۳. ارتباط چهره به چهره با مردم

مدیران دستگاه‌ها و سازمان‌ها در نظام اسلامی موظف‌اند با مردم از نزدیک در ارتباط باشند و مستقیماً به بررسی مشکلات آنها بپردازند. این کار سبب می‌شود تا هم مدیران اطلاع درستی از مشکلات جاری مردم داشته باشند و هم مردم با دیدن مدیران در جامعه، با آنان احساس همدلی و نزدیکی کنند و بدین ترتیب روابط سالمی بین مردم و دستگاه‌های اداری صورت می‌گیرد.

حضرت در خصوص آثار مثبت ارتباط با مردم می‌فرماید:

مباد که دوری تو از چشم مردم طولانی شود؛ زیرا پنهان بودن زمامداران از نگاه مردم سرچشمه تنگدلی مردم و کم‌آگاهی زمامداران از جریان‌ها می‌شود. غیبت و دوری از مردم پیوندشان را از علم به آنچه در پس پرده است می‌گسلد، و در نتیجه مسائل بزرگ در

چشم‌شان کوچک جلوه می‌کند؛ زیبایی‌ها زشت، و زشتی‌ها زیبا جلوه می‌کند و حق و باطل در هم می‌آمیزد.^{۶۷}

۴-۱-۳- رعایت آزادی مشروع مردم

تحقق عدالت و احترام به حقوق مردم بدون حق آزادی بیان و وجود رسانه‌های همگانی و اطلاع‌رسانی دقیق ممکن نیست. یکی از راه‌های حفظ سلامت نظام اداری، اطلاع‌رسانی صحیح در زمینه مفاسد اداری و اقتصادی است. اطلاع‌رسانی به موقع سبب افزایش آگاهی آحاد جامعه می‌شود و این امر موجب گسترش خواست عمومی برای مبارزه با مفاسد می‌گردد، که تحقق این امر، تنها با آزادی صورت می‌گیرد.

در اسلام برای دسترسی به آزادی و استقلال، انسان باید ابتدا اسارت درونی و بردگی باطنی را با ارتباط با خدا و بندگی او از بین ببرد تا بتواند از بردگی و بندگی و اسارت حکومت‌ها خارج شود. بنابراین، در اسلام ارتباط با خدا و بندگی سبب آزادی و استقلال انسان و جامعه می‌شود و این آزادی باعث افزایش آگاهی عمومی و ارزیابی صحیح از شرایط موجود اجتماعی می‌شود زمینه نظارت همگانی را پدید می‌آورد. امام علی علیه السلام فلسفه بعثت پیامبران را خارج ساختن بندگان از بندگی و ولایت بندگان به بندگی و ولایت خدا برمی‌شمرد.^{۶۸}

۵-۱-۳- نظارت همگانی

یکی از عوامل اساسی در نهادینه‌سازی سلامت سازمانی، نظارت عموم افراد جامعه بر عملکرد دستگاه‌هاست. هرگاه همه اجزای یک نظام با دیدن خطاها و انحرافات تذکر دهند، این تذکرات تأثیر بسیار تعیین‌کننده‌ای بر اصلاح رفتار مجموعه خواهد داشت. در قرآن کریم امر کردن به کارهای خیر و نهی از فعالیت‌های نامطلوب، تکلیف همگانی به شمار می‌آید: «باید از شما مسلمانان برخی خلق را به خیر و صلاح فراخوانند و مردم را به نیکوکاری امر، و از بدکاری نهی کنند...» (آل عمران: ۱۰۴)

۲-۳-۳- عوامل قضایی

داوری صحیح و عادلانه عامل بازدارنده از آلوده شدن کارکنان و کارگزاران دولتی به انواع تخلفات است و سلامت دستگاه‌ها را تضمین می‌نماید، تأکید ویژه اسلام بر تأمین حقوق قضات و نظارت بر عملکرد آنان به دلیل اهمیت سلامت دستگاه قضایی بر سلامت

کارگزاران و دستگاه‌های اداری است. برخورد با متخلفان نیازمند دستگاه قضایی مقتدر با نیروهای انسانی شجاع و بی‌باک است که نه طمع دنیا آنها را از حکم عادلانه باز دارد و نه ترس از قدرت متخلفان. خدای متعال فرموده است: «خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبانش بدهید و هنگامی که میان مردم داوری می‌کنید، به عدالت داوری کنید.» (نساء: ۵۸) «خداوند خطاب به داود فرموده است: «ای داود! ما تو را خلیفه و [نماینده خود] در زمین قرار دادیم؛ پس در میان مردم بحق داوری کن، و از هوای نفس پیروی مکن که تو را از راه خدا منحرف سازد.» (ص: ۳۸)

عدالت حقوقی و قضایی نزد امیرمؤمنان علیه السلام منزلتی ویژه داشت؛ چنان‌که آن حضرت از ابتدای حکومت خود به آشنا کردن مردمان با حقوق خویش اهتمام ورزید و در امور قضا سخت بر عدالت پای فشرد. آن بزرگوار می‌فرماید: «هر که در مقام قضاوت قرار گیرد باید در اشاره و نگاه و جای نشستن میان مردمان به مساوات رفتار کند.»^{۶۹}

۱-۲-۳-۳. پاکسازی نظام اداری

یکی از وظایف مهم دستگاه قضایی برای سالم‌سازی دستگاه‌های اداری و حفظ منافع عمومی، شناسایی عناصر و کارگزاران فاسد و محاکمه و برکناری آنان از سیمت‌های اداری است. به همین دلیل یکی از سیاست‌های مدیریتی امام علی علیه السلام در اصلاح نظام اداری، برکناری عناصر فاسد و نهادن نیروهای متعهد و وظیفه‌شناس به جای او بود. آن حضرت هنگام بیعت مردم با خود می‌فرماید:

بدانید که روزگار دگرباره شما را به بوتۀ آزمایش ریخت؛ مانند روزی که خدا پیامبر شما را برانگیخت. به خدایی که او را به راستی مبعوث فرمود، به هم درخواهید آمیخت، و چون دانه که در غربال ریزند، یا دیگ‌افزار که در دیگ ریزند، روی هم خواهید ریخت، تا آن که در زیر است زبر شود، و آن که بر زیر است به زیر در شود؛ و آنان که واپس مانده‌اند، پیش برانند، و آنان که پیش افتاده‌اند، واپس مانند.^{۷۰}

۲-۲-۳-۳. بازگرداندن اموال عمومی

پس از برکناری مدیران و کارگزاران متخلف، باید با دقت اموال عمومی را که به تصرف خود درآورده‌اند به بیت‌المال برگرداند. در این زمینه نباید به اخراج مدیران متخلف و جریمه نقدی ناچیز بسنده کرد، بلکه باید تمام اموال به تاراج رفته به خزانه عمومی برگشت داده شود. یکی از اصلاحاتی که در دوران حکومت امام علی علیه السلام با جدیت پی گرفته شد همین بود. امام در این زمینه می‌فرماید:

به خدا سوگند بیت المال تاراج شده را هر جا که بیابم به صاحبان اصلی آن باز می‌گردانم، گرچه با آن ازدواج کرده یا کنیزانی خریده باشند؛ زیرا در عدالت گشایش برای عموم است، و آن کس که عدالت بر او گران آید، تحمل ستم برای او سخت‌تر است.^{۷۱}

نتیجه‌گیری

از آنجا که از دیدگاه اسلام و بسیاری از صاحب‌نظران رفتار سازمانی مدیریت رفتارهای افراد تحت تأثیر باورها و ارزش‌های آنها شکل می‌گیرد، برای اصلاح رفتارهای آنان و سلامت نظام اداری در گام اول باید نگرش‌ها و باورهای دینی، از جمله خدامحوری، آخرت‌گرایی، مسئولیت‌پذیری، صداقت، و امانت‌داری را در آنها تقویت کرد. همچنین با توجه به نقش فراوان نیروی انسانی بر سلامت سازمانی و نگرش دو بعدی اسلام به انسان، ضروری است اولاً با اصلاح نظام حقوق و دستمزد نیازهای مادی و معیشتی کارکنان را برطرف ساخت؛ ثانیاً با برنامه‌های آموزشی - تربیتی زمینه‌های تحول درونی و پیشرفت معنوی کارکنان را فراهم آورد. با اعمال رویه‌های عادلانه در توزیع جبران خدمات و برخورد عادلانه در روابط متقابل شخصی و احترام به کارکنان، می‌توان زمینه بهبود عملکرد و ارتقای خلق و خوی کاری کارکنان در محیط کار را فراهم آورد. در اسلام مناصب اداری و حکومتی امانت‌های الهی‌اند؛ بنابراین، در انتخاب و واگذاری امور اداری به اشخاص باید صلاحیت و شایستگی آنها برای تصدی مشاغل، رعایت گردد. یکی از عوامل مؤثر بر اصلاح رفتار کارکنان، روش زندگی مدیران عالی سازمان‌ها و رهبران جامعه است. به همین دلیل اسلام بر ساده‌زیستی مسئولان و خانواده آنها تأکید می‌ورزد. با توجه به نقش محوری مردم در سلامت نظام اداری باید زمینه‌های مشارکت آنان در سیاست‌گذاری و اداره امور جامعه فراهم آید. در اسلام حتی پس از انتخاب افراد متخصص و متعهد به منظور پیش‌گیری و حفظ سلامت دستگاه‌های اداری، از سازوکارهای نظارتی چندگانه شامل نظارت مدیران بر عملکرد کارکنان، نظارت کارکنان بر مدیران، نظارت مدیران عالی بر مدیران سطوح پایین‌تر نظارت همگانی افراد، احزاب و گروه‌ها بر عملکرد دستگاه‌ها، استفاده می‌شود. همچنین ضروری است با ترویج فرهنگ نقد و انتقادپذیری مدیران و ایجاد فضای آزاد رسانه‌ای و اطلاع‌رسانی زمینه‌های عملکرد شفاف سازمان‌ها و نهادهای دولتی را فراهم آورد.

پی‌نوشت‌ها

۱. عبدالحمید واسطی، نگرش سیستمی به دین بررسی هویت استراتژیک دین، ص ۹.
۲. عباس عباسپور، مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها و کارکردها)، ص ۲۵۳.
۳. مهدی الوانی و دانائی فرد، گفتارهایی در فلسفه تئوری‌های سازمان دولتی، ص ۳۵.
۴. محمدتقی مصباح، پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، ص ۱۴۲.
۵. اون هیوز، مدیریت دولتی نوین: نگرشی راهبردی (استراتژیک) سیراندیشه‌ها، مفاهیم و نظریه‌ها، ترجمه مهدی الوانی و دیگران، ص ۳۷.
۶. همان، ص ۴۰-۳۹.
۷. همان، ۷۶-۷۵.
۸. شیخ مرتضی انصاری، مکاسب، ج ۱، ص ۶۳.
۹. ر.ک: عبدالواحد آمدی تمیمی، غررالحکم و درر الکلم.
۱۰. محمدبن حسن حر عاملی، وسائل الشیعه، ج ۱۷، ص ۴۰۴.
۱۱. محمدتقی مصباح، جامعه و تاریخ از دیدگاه قرآن، ص ۳۴۵.
۱۲. شیخ صدوق، خصال، ج ۱، ص ۳۶.
۱۳. ولی‌الله نقی‌پورفر، مجموعه مباحثی از مدیریت در اسلام، ص ۳۹.
۱۴. ر.ک: مصطفی دلشاد تهرانی، دلالت دولت: آیین‌نامه‌ی حکومت و مدیریت در عهدنامه مالک اشتر.
۱۵. نهج‌البلاغه، نامه ۴۵.
۱۶. ولی‌الله نقی‌پورفر، مجموعه مباحثی از مدیریت در اسلام، ص ۳۶.
۱۷. نهج‌البلاغه، نامه ۴۱.
۱۸. ریچارد ال. دفت، مبانی تئوری و طراحی سازمان، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ص ۱۸.
۱۹. علی آقا پیروز و دیگران، مدیریت در اسلام، ص ۱۱۶.
۲۰. محمدباقر مجلسی، بحارالانوار، ج ۷۵، ص ۱۰۵.
۲۱. نهج‌البلاغه، حکمت ۱۷۳.
۲۲. التهذیب، ج ۶، ص ۲۲۷.
۲۳. ر.ک: مصطفی دلشاد تهرانی، دلالت دولت: آیین‌نامه‌ی حکومت و مدیریت در عهدنامه مالک اشتر.
۲۴. نهج‌البلاغه، نامه ۵۳.
۲۵. همان، خطبه ۱۶.
۲۶. همان، نامه ۵۰.
۲۷. ر.ک: مصطفی دلشاد تهرانی، دلالت دولت: آیین‌نامه‌ی حکومت و مدیریت در عهدنامه مالک اشتر.
۲۸. همان.
۲۹. حسن بن محمد دیلمی، ارشاد القلوب، ص ۱۸۴.
۳۰. محمدباقر مجلسی، بحارالانوار، ج ۳۳، ص ۵۴۳.

۳۱. نهج البلاغه، نامه ۴۰.
۳۲. محمد محمدی‌ری‌شهری، اصلاحات علوی، ص ۴۳-۴۲.
۳۳. ابن ابی الحدید، شرح نهج البلاغه، تحقیق محمد ابوالفضل ابراهیم، ج ۷، ص ۲۸۴.
۳۴. علی رضائیان، انتظار عدالت در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)، ص ۴۲.
۳۵. همان، ص ۴۳.
۳۶. همان، ص ۴۹.
۳۷. همان، ص ۵۳ و ۵۵.
۳۸. نهج البلاغه، نامه ۵۳.
۳۹. مصطفی دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، اب، ص ۲۴۶.
۴۰. عبدالواحدین محمد تمیمی آمدی، همان، ج ۱، ص ۱۱۶.
۴۱. مصطفی دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، اب، ص ۲۴۷.
۴۲. عبدالواحد ابن محمد آمدی تمیمی، همان، ص ۲۸.
۴۳. مصطفی دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، اب، ص ۲۵۳.
۴۴. همان.
۴۵. علی رضائیان، انتظار عدالت در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)، ص ۵۹.
۴۶. ابن‌شعبه حسن‌بن علی، تحف العقول، ص ۱۷۶.
۴۷. نهج البلاغه، نامه ۲۷.
۴۸. مصطفی دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، اب، ص ۲۲۸.
۴۹. نهج البلاغه، نامه ۵۳.
۵۰. محمدتقی مصباح، جامعه و تاریخ از دیدگاه قرآن، ص ۳۳۷.
۵۱. همان، ص ۶۴.
۵۲. احمد آرام و دیگران، الحیة، ج ۱، ص ۹۶.
۵۳. همان، ص ۶۴.
۵۴. محمدبن یعقوب کلینی، اصول کافی، ج ۱، ص ۵۵.
۵۵. عبدالواحدین محمد آمدی تمیمی، همان، ص ۲۴۷.
۵۶. مصطفی دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، اب، ص ۳۷۱.
۵۷. عبدالواحدین محمد آمدی تمیمی، همان، ج ۵، ص ۳۶.
۵۸. محمدباقر محمودی، نهج السعادة فی مستدرک نهج البلاغه، ج ۵، ص ۳۶.
۵۹. نهج البلاغه، نامه ۵۳.
۶۰. همان، نامه ۵۳.
۶۱. مصطفی دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، اب، ص ۱۱۱.

۶۲. نهج البلاغه، خطبه ۲۱۶.
۶۳. مصطفی دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹ الف، ص ۱۱۱.
۶۴. نهج البلاغه، خطبه ۲۱۶.
۶۵. مصطفی دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹ الف، ص ۱۱۷.
۶۶. نهج البلاغه، نامه، ۴۵.
۶۷. همان، نامه ۵۳.
۶۸. محمدبن یعقوب کلینی، کافی، ج ۸، ص ۳۸۶، ح ۵۸۶.
۶۹. همان، ج ۷، ص ۴۱۳.
۷۰. نهج البلاغه، خطبه ۳۹.
۷۱. همان، خطبه ۱۵.

منابع

- نهج‌البلاغه، شرح ابن ابی الحدید، تحقیق محمد ابوالفضل ابراهیم، بی‌جا، دار احیاء الکتب العربیه، ۱۳۸۷ق.
- ابن شعبه، الحرانی، *تحف العقول*، تحقیق علی‌اکبر غفاری، قم، مؤسسه النشر الاسلامی للجماعه المدرسین، ۱۴۰۴ق.
- انصاری، مرتضی، *المکاسب*، چ دوم، قم، مجمع الفکر الاسلامی، ۱۴۱۵ق.
- اون، هیوز، *مدیریت دولتی نوین: نگرشی راهبردی (استراتژیک) سیر اندیشه‌ها، مفاهیم و نظریه‌ها*، ترجمه مهدی الوانی و دیگران، تهران، مروارید ۱۳۷۷.
- آرام، احمد و دیگران، *الحیاه*، تهران، چاپ مکرر، ۱۳۸۰.
- آمدی تمیمی، عبدالواحد، *غرر الحکم و درر الکلم*، قم، دفتر تبلیغات، ۱۳۶۶.
- پیروز، علی آقا و دیگران، *مدیریت در اسلام*، چ ششم، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۳۸۸.
- حر عاملی، محمد، *وسائل الشیعه*، مؤسسه بی‌جا، آل‌البیت، ۱۴۰۹ق.
- دلشاد تهرانی، مصطفی، *حکومت حکمت: حکومت در نهج‌البلاغه*، تهران دریا، ۱۳۷۹ الف.
- _____، *دالات دولت: آیین‌نامه‌ی حکومت و مدیریت در عهدنامه مالک اشتر*، تهران دریا، ۱۳۸۰.
- _____، *دولت آفتاب: اندیشه‌ی سیاسی و سیره‌ی حکومتی علی*، تهران، دریا، ۱۳۷۹ ب.
- رضائیان، علی، *انتظار عدالت در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)*، تهران، سمت، ۱۳۸۴.
- ری شهری، محمد، *التنمیة الاقتصادية فی الكتاب و السنه*، قم، دار الحدیث، ۱۳۸۰.
- شیخ مفید، *الارشاد فی معرفه حجج الله علی العباد*، تحقیق مؤسسه آل‌البیت، قم، دارالمفید، ۱۴۱۳ق.
- صدوق، *خصال*، تحقیق علی‌اکبر غفاری، قم، جامعه المدرسین، بی‌تا.
- عباسپور، عباس، *مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها و کارکردها)*، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، ۱۳۸۴.
- کلبینی، محمدبن یعقوب، *اصول کافی*، ط.الثالثه، تهران، دارالکتب الاسلامیه، ۱۳۸۸ ق.
- مجلسی، محمدباقر، *بحارالانوار*، ط.الثانیه بیروت، مؤسسه الوفاء، ۱۴۰۳ق.
- محمدی‌ری شهری، محمد، «اصلاحات علوی»، *کتاب نقد*، سال، چهارم، ش ۱۶.
- محمودی، محمدباقر، *نهج‌السعاده فی مستدرک نهج‌البلاغه*، بیروت، دارالتعارف للمطبوعات، ۱۳۹۶ق.
- مصباح، محمدتقی، *جامعه و تاریخ از دیدگاه قرآن*، چ پنجم، بی‌جا، سازمان تبلیغات اسلامی، ۱۳۸۰.
- _____، *پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی*، چ دوم، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، ۱۳۸۸.
- _____، *فلسفه اخلاق*، چ دوم، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، ۱۳۷۳.
- مکارم شیرازی، ناصر و دیگران، *تفسیر نمونه*، چ یازدهم، تهران، دارالکتب‌الاسلامیه، ۱۳۷۳.
- نقی‌پورفر، ولی‌الله، *مجموعه مباحثی از مدیریت در اسلام*، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات، ۱۳۸۲.

نمازی، حسین، *نظام‌های اقتصادی*، تهران، دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۷۴.

واسطی، عبدالحمید، «نگرش سیستمی به دین بررسی هویت استراتژیک دین»، *اندیشه نور*، ۱۴۲۴.

الوانی، سیدمهدی، حسن، *داناتی فرد، گفتارهایی در فلسفه تنوری‌های سازمان دولتی*، چ هفتم، تهران، صفار، ۱۳۸۸.