

معیارهای توانمندساز و نقش آن در تربیت نظامیان با تأکید بر نهج البلاغه

سیدرضا درویشی^۱

چکیده

با پیشرفت علم و افزایش آگاهی بشر در استفاده از امکانات و توانایی‌های خود، تأثیر نیروهای مسلح در پیشرفت کشورها نیز فزونی یافت و همراه با آن، نظریه‌های مختلف و متفاوتی که از منظرهای گوناگون به تربیت انسان نگاه می‌کردند نیز ارائه گردید. ملاک‌ها و معیارهای تربیت نظامیان به شکل‌های مختلف و متفاوت در همه مکاتب وجود داشته و نیروهای مسلح به‌صورت‌های گوناگون زمینه پایداری و دوام و قوام تمدن‌ها و حکومت‌ها را فراهم نموده است. لذا برای رسیدن به امنیت پایدار می‌بایست برای تربیت نظامیان اصلح شاخص‌ها و معیارهایی توانمندساز تبیین نمود. هدف از این پژوهش بررسی، شناسایی و ارائه بهترین شاخص‌ها و معیارهای توانمندساز در تربیت نظامیان با اتکاء بر نهج البلاغه می‌باشد.

این پژوهش به لحاظ روش تحقیق توصیفی و ماهیتاً کیفی و کاربردی است و تلاش گردید موارد مرتبط با موضوع از نهج البلاغه استخراج و با بهره‌گیری از روش تحلیلی-توصیفی در یک بررسی جامع معیارهای ارزشی تربیت نظامیان را کشف و مورد تجزیه و تحلیل قرار دهیم.

یکی از معیارهای به‌دست‌آمده در تربیت نظامیان، معیارهای توانمندساز و تخصصی است که برای انجام موفقیت‌آمیز شغل لازم و معمولاً بین آموزه‌های اسلامی و غربی مشترک می‌باشند. معیارهایی نظیر علم و دانش، تجربه کاری، حسن تدبیر، شایستگی و کفایت، نظم و انضباط حسن سابقه، قدرت تجزیه و تحلیل، آینده‌نگری و... می‌باشد.

واژگان کلیدی: معیارهای توانمندساز، تربیت، نظامیان، نهج البلاغه.

۱. استادیار گروه الهیات و معارف، دانشگاه افسری امام علی(ع)، تهران، ایران.

ایمیل: reza.darvishi.sey@ut.ac.ir

مقدمه

آنچه در امنیت جامعه نقش اساسی دارد، شایستگی و جامع‌الشرایط بودن فرماندهان و کارگزاران نظامی آن جامعه است. در سازمان‌های نظامی موفقیت نیروهای مسلح در رسیدن به اهداف و مأموریت‌های سازمانی منوط به داشتن نظامیانی کاردان و لایق می‌باشد. بنابراین انتخاب کارگزاران اصلح سزاوار توجه و بررسی فراوان است و باید شاخص‌ها و معیارهایی برای تربیت ایشان در نظر گرفته شود. مسلماً معیارهای تربیتی در هر جامعه باید متناسب با ارزش‌ها و جهان‌بینی آن جامعه تعریف شود. جهان‌بینی مادی منحصر به جهان مادی می‌باشد ولی در جهان‌بینی اسلامی، هم دنیا و هم آخرت مورد توجه است. در جهان‌بینی اسلامی هدف صرفاً تولید و مصرف بیشتر نیست بلکه هدف نهایی تعالی انسان و رسیدن او به جایگاه جانشینی خداوند بر روی زمین می‌باشد. این تفاوت در جهان‌بینی از تمایزات تربیت اسلامی با تربیت غربی است که هریک از این دو دیدگاه معیارهای سنجش خاص خود را دارند.

یکی از مسئولیت‌ها و وظایف انبیاء و اولیاء الهی در جوامع بشری تربیت جامعه است. از این رو واژه امامت و ولایت در حوزه مسئولیت‌های پیامبران بارها به کار رفته است، چراکه پیشوایی و سرپرستی جامعه، همان تربیت جامعه برای رسیدن به اهداف متعالی است. انتخاب و انتصاب و شایسته‌گزینی نظامیان اصلح در جامعه اسلامی دارای اهمیت بسیار می‌باشد، لذا برای انتخاب فرد اصلح می‌بایست معیارهایی وجود داشته باشد تا فرماندهان و کارگزاران با آن معیارها سنجیده و ارزیابی شوند. رویکردهای جدید رهبری به ارزش‌های انسانی و اخلاقی توجه روزافزونی یافته و سهم آن را در افزایش اثربخشی، پیش‌ازپیش مهم و تعیین‌کننده یافته‌اند. مواردی مانند صداقت و راست‌گویی، تعهد، وفاداری، تواضع، عدالت و مواردی از این قبیل که در دیدگاه اسلام مبانی اساسی در روابط رهبران و پیروان (در هر سطح) به شمار رفته و از آغاز ظهور اسلام، به وسیله پیامبر اسلام (ص) سپس امیرالمؤمنین (ع) مورد توجه اکید قرار گرفته و به شکل‌های گوناگون و متفاوت توصیه شده‌اند و نیز رهنمودهای ولیّ فقیه در این زمینه به تازگی مورد توجه صاحب‌نظران علوم تربیتی در غرب قرار گرفته‌اند.

در تربیت اسلامی، بهترین مرجع برای یافتن معیارهای مناسب تربیتی، قطعاً آیات قرآن کریم و کلمات گوهر بار معصومین (ع) می باشد. سخنان امیرالمؤمنین (ع)، منبع ارزشمندی برای این منظور است زیرا فرمایشات آن حضرت به دلیل مقام عصمت خالی از خطا و لغزش است. همچنین آن حضرت خود تجارب گران قدری در زمینه خلافت مسلمین و همچنین فرماندهی در جنگها داشته اند و بر سرزمین گسترده اسلامی آن زمان حکومت نموده اند؛ اما آنچه از اهمیت بیشتری برخوردار است علم لدنی آن حضرت می باشد که از امتیازات خاص ائمه معصومین (ع) می باشد. در این مقاله سعی شده است معیارهای تربیتی نظامیان از نظر حضرت علی (ع) که از کتاب شریف نهج البلاغه استخراج شده است ارائه گردد. معیارهای ارزشی به شرح ذیل می باشد.

تبیین معیارهای توانمندساز و تخصصی نظامیان از دیدگاه حضرت امام علی (ع)

یکی از معیارهای به دست آمده در تربیت نظامیان، معیارهای توانمندساز و تخصصی است که برای انجام موفقیت آمیز شغل لازم و معمولاً بین آموزه های اسلامی و غربی مشترک می باشند. معیارهایی نظیر علم و دانش، تجربه کاری، حسن تدبیر، شایستگی و کفایت، نظم و انضباط حسن سابقه، قدرت تجزیه و تحلیل، آینده نگری و ... می باشد.

در اندیشه حضرت علی (ع) هیچ خطری برای جامعه اسلامی، همچون خطر بر سرکار آمدن افراد فاقد اهلیت یا کم صلاحیت نیست. آن حضرت در نامه ای به مصریان که به مالک اشتر فرستاد، هنگامی که او را به حکومت آن سرزمین گمارد، چنین هشدار داده است: «من بیم آن دارم که نابخردان و نابکاران زمام امور این ملت را به دست آرند و مال خدا را دست به دست گردانند و بندگان او را بردگان خود گیرند و با صالحان به دشمنی برخیزند و فاسقان را حزب خود قرار دهند.» (نهج البلاغه، نامه ۶۲)

اگر حساسیت مسئولین نسبت به صفات و شروط لازم برای انتصاب نظامیان کاسته شود یا بی رنگ گردد، آنگاه هر بی صلاحیت و فاقد اهلیتی می تواند در رده های مختلف قرار گیرد و بالطبع خیانت و شکست جبهه اسلام دور از انتظار نخواهد بود.

امام علی (ع) چنین هشدار داده‌اند: «بی‌گمان مردمان هلاک شدند آنگاه که پیشوایان کفر را یکسان شمردند و گفتند: هر که به جای پیامبر (ص) نشست، چه نیکوکار باشد و چه بدکار اطاعت او واجب است پس به این سبب هلاک شدند.» (دل شادتهرانی، ۱۳۷۷: ۹۹)

بیان مسأله و ضرورت تحقیق

یکی از دلایل مهم درهم‌ریخته شدن نظام ارزشی غرب، حاکم شدن مکتب اصالت نفع بر روند فعالیت‌های اقتصادی و تولید است، بدیهی است در این مکتب میزان درستی نتیجه بستگی به میزان سوددهی آن دارد در نتیجه زندگی بشر در غرب، صحنه رقابت تمام‌عیار سودمحوری شده است. آنچه در بحث تربیت و مدیریت اسلامی مطرح است حاکم بودن ارزش‌های اسلامی و معیارهای الهی بر همه ارکان جامعه در کنار بهره‌مندی از چارچوب‌ها و ساختارهای علمی و مدیریتی می‌باشد. (رضاییان، ۱۳۸۲: ۱۲۳)

از ویژگی‌های هزاره سوم اهتمام بیشتر به پویایی و بالندگی جوامع بشری است و غالب دانشمندان تحقق آن را از طریق جامعه دانایی محور و اندیشمند ممکن می‌دانند، در چنین جامعه‌ای توجه به کیفیت ظهور و بروز، تداوم و بهره‌وری سازمان‌های عظیم و چندملیتی، یک ضرورت عقلانی محسوب می‌شود و دستیابی به چنین آرمانی را با بهبود تعالی و نوسازی مدیریت آن سازمان‌ها امکان‌پذیر تلقی می‌کنند، لذا بر آن نیز قابل طرح است. خداوند در قرآن کریم می‌فرماید: «كَانَ النَّاسُ أُمَّةً وَاحِدَةً فَبَعَثَ اللَّهُ النَّبِيِّينَ مُبَشِّرِينَ وَمُنْذِرِينَ وَأَنْزَلَ مَعَهُمُ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ لِيَحْكُمَ بَيْنَ النَّاسِ فِي مَا اخْتَلَفُوا فِيهِ» مردم قبل از بعثت انبیاء همه یک امت بودند خداوند به خاطر اختلافی که در میان آنان پدید آمد انبیایی به بشارت و انداز برگزید و با آنان کتاب را به حق نازل فرمود تا طبق آن در میان مردم و در آنچه اختلاف کرده‌اند حکم کنند. (بقره: ۲۱۳)

علامه طباطبایی (ره) در تفسیر این آیه می‌نویسد: این آیه سبب تشریع اصل دین را بیان می‌کند، که چرا اصلاً دینی تشریع شده و مردم مکلف به پیروی آن دین شوند؟ و در نتیجه بینشان اختلاف بیفتد، یک دسته به دین خدا بگروند، دسته‌ای دیگر کافر شوند و این معنا را این‌طور بیان کرده: که انسان، این موجودی که به حسب فطرتش اجتماعی و تعاونی است، در اولین اجتماعی که تشکیل

داد یک امت بود، آنگاه همان فطرتش وادارش کرد تا برای اختصاص دادن منافع به خود با یکدیگر اختلاف کنند، از اینجا احتیاج به وضع قوانین که اختلافات پدید آمده را برطرف سازد پیدا شد و این قوانین لباس دین به خود گرفت و مستلزم بشارت و انذار و ثواب و عقاب گردید و برای اصلاح و تکمیلش لازم شد عباداتی در آن تشریع شود تا مردم از آن راه تهذیب گردند و به منظور این کار پیامبرانی مبعوث شدند و رفته رفته آن اختلافها در دین راه یافت، بر سر معارف دین و مبدأ و معادش اختلاف کردند و در نتیجه به وحدت دینی هم خلل وارد شد، شعبه ها و حزب ها پیدا شد و به تبع اختلاف در دین اختلاف هایی دیگر نیز در گرفت و این اختلاف ها بعد از تشریع دین به جز دشمنی از خود مردم دین دار هیچ علت دیگری نداشت، چون دین برای حل اختلاف آمده بود، ولی یک عده از در ظلم و طغیان خود دین را هم با اینکه اصول و معارفش روشن بود و حجت را بر آنان تمام کرده بود مایه اختلاف کردند. (علامه طباطبائی، ۱۳۶۳: ۱۶۸)

با عنایت به آیه فوق انسان ها در ابتدا یک امت بودند، به بسیاری از علوم امروزی که در نتیجه توسعه زندگی و فناوری به وجود آمده بود نیازی احساس نمی کردند ولیکن با توسعه جوامع بشری از نظر کمی و کیفی کم کم اختلافات شکل گرفت و بشر مجبور شد برای ادامه حیات جمعی زندگی خود را اندیشه کند. از موضوعاتی که در حوزه تربیتی در سازمان های نظامی کمتر مورد امعان نظر قرار گرفته است و تحقیق در خصوص آن ضرورت دارد بررسی معیارهای توانمندساز و تخصصی در زندگی و خط مشی پیامبران بزرگ الهی است، زیرا پیامبران مدیران جوامع بشری محسوب می شوند؛ و قطعاً در شیوه اداره جامعه خویش متکی به ارزش های والایی بوده اند. این ارزش ها در زمینه های متنوعی از ارتباط با مردم به عنوان بدنه هرم مدیریتی گرفته تا ارتباط با خدا و تأثیر آن در کیفیت اثربخشی مدیر و نیز ویژگی های اخلاقی و نظارتی و مهارت های ارتباطی دیگر را شامل می شود. همچنین از موضوعاتی که در حوزه مدیریت سازمان ها مغفول مانده و تحقیق در خصوص آن ضرورت دارد بررسی و شناخت معیارهای سنجش و ارزیابی مدیران و کارگزاران اصلح و برتر است تا این که همه سازمان ها اعم از نظامی و غیر نظامی در همه ادوار از راه سعادت و سلامت و پیشرفت و راه مستقیم گمراه نگردند.

سوالات و اهداف پژوهش

هدف از این پژوهش بررسی، شناسایی و ارائه بهترین شاخص‌ها و معیارهای تربیتی فرماندهان، مدیران و کارگزاران نظامی مبتنی بر کلام معصوم(ع) که همان کلام وحی الهی است، می‌باشد. این مقاله بر اساس دیدگاه امیرمؤمنان حضرت امام علی(ع) و بر پایه سؤالی به‌دست‌آمده است، اینکه شاخص‌ها و معیارهای ارزشی تربیت فرماندهان و نظامیان اصلح جامعه اسلامی کدام‌اند؟ برای ما مسلمانان آموزهای تربیتی نبوی و علوی می‌بایست سرلوحه کارهایمان باشد. بر اساس اعتقادات شیعه که مبتنی بر اصل امامت و اتصال معصوم(ع) به وحی است و سیره معصوم(ع) را دارای حجیت شرعی و عقلی می‌داند، لذا با توجه به حجیت کلام معصوم(ع) و با استناد به آن، معیارهای ارزشی دسته‌بندی و بررسی شده است.

فرضیه پژوهش

- ۱- عدم توانایی در دستیابی تمدن و فرهنگ غربی به معیارهای کافی برای تربیت نظامیان اصلح.
- ۲- شاخص‌ها و معیارهای تربیتی فرماندهان، مدیران و کارگزاران نظامی در شرع مقدس اسلام و سنت و سیره معصومین(ع) خصوصاً در کتاب شریف نهج البلاغه تبیین شده است.

روش تحقیق

این پژوهش به لحاظ روش تحقیق توصیفی و ماهیتاً کیفی است لذا کوشش گردید با استفاده از کلام امیرمؤمنان حضرت امام علی(ع) مندرج در کتاب شریف نهج البلاغه موارد مرتبط با موضوع استخراج و با بهره‌گیری از روش تحلیلی-توصیفی در یک بررسی جامع معیارهای توانمندساز و تخصصی نظامیان را کشف و مورد تجزیه و تحلیل قرار دهیم.

۱- خصوصیات و معیارهای توانمندساز و تخصصی

۱-۱- علم و دانش

در احادیث اسلامی همواره تأکید شده است که در انتخاب افراد به صلاحیت علمی و توانایی آنها دقت و توجه بیشتری شود و هرگز کسانی را که از نظر علمی ضعیف می‌باشند و آگاهی‌های لازم را ندارند بر کاری نگمارند زیرا که چنین کاری بزرگ‌ترین خیانت به جامعه اسلامی است. (خسروی، ۱۳۷۸: ۳۹)

حضرت علی(ع) می‌فرماید: «ای مردم همانا سزاوارترین مردم به این امر (خلافت و زمامداری) کسی است که تواناترین آنها بر اجرای امور و داناترین به فرمان خداوند در فهم مسائل باشد». (نهج‌البلاغه، خطبه ۱۷۲)

۱-۲- تجربه کاری

یکی از مؤثرترین عوامل موفقیت کارگزار و مدیر در تشکیلات و سازمان، تجربه و سابقه کاری وی می‌باشد. مدیر و مسئول باتجربه، بسیاری از نابسامانی‌های سازمان خود را سامان می‌دهد و بالعکس مدیر و مسئول بی‌تجربه و بدون سابقه، تشکیلات سازمان یافته را متلاشی و پراکنده خواهد نمود. (قوچانی، ۱۳۷۴: ۸۲)

امام علی(ع) در نامه به مالک اشتر می‌فرماید: «افراد باتجربه را به‌عنوان کارگزار انتخاب نما». (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳)

۱-۳- حسن تدبیر

حسن تدبیر معیاری ضروری برای فرماندهان و مدیران می‌باشد. هیچ مدیریتی نمی‌تواند بدون تدبیر درست راه به‌جایی ببرد و هر جا که نابسامانی و تباهی مشاهده می‌شود باید در جست‌وجوی نوعی بی‌تدبیری در آنجا برآمد و اساساً از مهم‌ترین عوامل فروپاشی سازمان‌ها و دولت‌ها سوء تدبیر است. به بیان امیرالمؤمنین(ع): «چهار چیز دلیل برگشت (روزگار و اوضاع و احوال دولت‌ها و

حکومت‌هاست)، بدی تدبیر و زشتی تبذیر و کمی عبرت گرفتن و بسیاری مغرور شدن.»
(غررالْحکَم، ۱۳۷۸: ۴۴۴)

همچنین آن حضرت فرموده‌اند: «صلاح و سازمان‌زدگی تدبیر است.» (غررالْحکَم، ۱۳۷۸: ۴۴۵)

۱-۴- سعه‌صدر

از ویژگی‌های مهم مدیران و مسئولان سعه‌صدر است، کسی دارای سعه‌صدر است که از گشادگی روح و همتی عالی و اندیشه‌ای بلند برخوردار باشد. سعه‌صدر موجب دوراندیشی و واقع‌نگری کارگزاران و مدیران می‌شود و اگر دولتمردان فاقد این خصلت باشند از عهده بسیاری از مشکلات و نارسایی‌ها برنخواهند آمد. یک مدیر اسلامی باید بداند که در مصدر امور با فراز و نشیب‌های گوناگونی مواجه بوده و برای دستیابی به اهداف تشکیلات، سختی‌های فراوان در پیش دارد و اگر حوصله، بردباری و بلندهمتی را سلاح خود نسازد در اثر فشارهای جانبی و پیشامدهای ناگوار حرکات غیرمترقبه‌ای از خود نشان می‌دهد که بعضاً اعتبار مدیریت و مسئولیت او را زیر سؤال می‌برد. (احمدخانی، ۱۳۷۹: ۱۳۲)

سعه‌ی صدر یکی از مهمترین ابزارهای مدیریت است. وجود مجموعه‌ای از انسان‌ها که هر یک دارای نگرش‌ها و سلیقه‌های خاص خود هستند و مسائل و شرائط را گاه صرفاً از دیدگاه خود می‌نگرند ایجاب می‌کند که مدیر ظرفیت و توان تحمل عقاید و افکار مختلف و گاه متضاد را داشته باشد. در مواضع بسیاری در قرآن کریم، از صفات زشت و ناپسندی همچون ساحر، شاعر، کذاب و... که به پیامبران داده می‌شد نام برده شده است. پیامبران و رهبران الهی نیز تقریباً بدون استثناء در معرض چنین تهمت‌ها و سخنان ناگواری قرار داشتند اما هیچ‌یک عنان تحمل از کف نداده و آن برخوردها و بیانات ناروا را جز در قعر ژرفای سینه دریاوش خود پنهان نساختند. فراخ‌سینگی یعنی قدرت تحمل شرایط ناهنجار و شداید ناگوار و رخدادهای غیرمنتظره و سخنان نامطلوب دشمنان دانا و دوستان نادان. (رضاییان، ۱۳۸۲: ۱۶۰)

سعه‌صدر آن‌قدر مهم است که حضرت علی (ع) آن را ابزار حکومت می‌دانند. (غررالْحکَم، ۱۳۷۸: ۴۴۷)

«آلَهُ الرَّئَاسَةُ سِعَةُ الصَّدْرِ» سعه صدر، ابزار ریاست است. (نهج البلاغه، حکمت ۱۷۶)

۱-۵- شایستگی و کفایت

در آیین اسلام مسند فرماندهی و مدیریت شایسته‌ی کسی است که قدرت استفاده از ایمان و تخصص را در مقام اجرا داشته باشد. امیرالمؤمنین(ع) در نامه به مالک اشتر، یکی از شرایط واگذاری مسئولیت را «کفایت» می‌داند و می‌فرماید: «ای مالک در به‌کارگیری کارمندان و کارگزارانی که باید زیر نظر تو کار کنند هیچ‌گونه واسطه و شفاعتی را نپذیر مگر شفاعت کفایت و امانت را». (نهج البلاغه، نامه ۵۳)

۱-۶- نظم و انضباط

نظم، برنامه‌ریزی و زمان‌بندی یکی از عوامل مؤثر در موفقیت مدیر است، چرا که مدیر سازمان از سویی کارها و وظایف متعددی بر عهده دارد و از سوی دیگر وقت او محدود است. امام علی(ع) در بخشی از عهدنامه خود به مالک اشتر می‌فرماید: «کار هرروز را همان روز انجام بده، زیرا هر روز کاری مخصوص به خود را دارد». (خدمتی، ۱۳۸۱: ۳۳)

همچنین آن حضرت در وصیت خود قبل از شهادتش می‌فرماید: «سفارش می‌کنم شما را به تقوا و نظم در امور». (نهج البلاغه، نامه ۴۷)

۱-۷- حسن سابقه

امام علی(ع) سوابق کاری افراد را در گزینش فرماندهان و مدیران دقیقاً موردتوجه قرار می‌داد. همچنین آن حضرت، کسانی را که قبلاً در حکومت ظلم و طاغوت دارای منصبی بوده‌اند و در گناهکاری شریک بوده‌اند، جهت جایگاه‌های مدیریتی شایسته نمی‌دانند و به مالک اشتر فرموده‌اند: «بدترین وزیران تو کسانی هستند که وزیران والیان بدکار پیش از تو بوده‌اند و با آنان در گناهان همکاری کرده‌اند مبدا اینان صاحبان اسرار تو باشند زیرا که یاران گنه‌کاران و برادران ستم‌کاران‌اند، تو می‌توانی به‌جای آنان بهتر از آن‌ها را بیابی، کسانی که نظریات و نفوذ آن‌ها را دارند ولی وزر و وبال آن‌ها را ندارند و با ستم‌کاران و گنه‌کاران همکاری نکرده‌اند. این مردان پاک‌دامن هزینه

کمتری بر تو تحمیل می‌کنند و نسبت به تو مهربان‌ترند و با بیگانه کم‌الفت‌ترند، آن‌ها را مخصوص جلسه‌های سرّی و انجمن‌های علنی خود قرار ده.» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳)

۸-۱- داشتن پشتکار و دوری از تنبلی

سستی در انجام دادن امور موجب زیر پا گذاشتن حق و عدم اجرای به‌موقع کارها و تضییع حقوق مردمان است. کندی در کارها فرصت‌های خیر و غیرقابل‌بازگشت را از بین می‌برد و به‌هیچ‌وجه نباید در گردش امور سستی و کندی و کاهلی راه یابد و این امر باید با دقت‌های لازم عجین و همراه شود. (دل‌شادتهرانی، ۱۳۷۷: ۳۷۵)

امیرالمؤمنین علی(ع) چنین سفارش کرده‌اند: «درکارهای خود بر افراد سست و تنبل تکیه مکن.» (غرالحکم، ۱۳۷۸: ۴۶۵)

۹-۱- تندذهنی و داشتن حافظه قوی

فرمانده و مدیر باید دارای حافظه قوی و ذهنی توانمند باشد تا پرداختن به یک مسأله او را از سایر مسائل غافل نکند و پیچیدگی و حجم کارها، او را به فراموشی و اشتباه نیندازد. حضرت علی(ع) در نامه به مالک اشتر چنین فرموده است: «کسی را برگزین که در رساندن نامه کارگزارانت به تو یا رساندن پاسخ‌های تو به آنان کوتاهی نکند و در آنچه برای تو می‌ستاند یا از طرف تو به آنان تحویل می‌دهد، فراموش کار نباشد.» (غرالحکم، ۱۳۷۸: ۴۶۶)

مردی از امیرالمؤمنین(ع) خواست پرسید (معنی) ایمان چیست؟ پس آن حضرت (درباره رمندگی سخن) فرمود: ۱- چون فردا شود نزد من بیا تا جائیکه همه بشنوند به تو خبر دهم که اگر گفتار مرا فراموش نمودی دیگری آن را حفظ کرده از بر نماید، زیرا سخن مانند شکار رمنده است، شخصی (با حافظه) آن را می‌رباید و دیگری (بر اثر خنگی) آن را از دست می‌دهد. (فیض‌الاسلام، ۱۳۷۹: ۱۲۱۶)

۱-۱۰- پاکي و صلاحيت خانوادگي

پاکي و اصالت و صلاحيت خانوادگي فرماندهان از جمله امور کلي است که حضرت علي (ع) درگزينش و انتخاب بر آن تاکيد فرموده و آن را به عنوان ميزاني در کنار ساير موازين مطرح نموده است. آن حضرت به مالک اشتر توصيه مي نمايد: «و از آنان که گوهری نیک دارند و از خاندانی پارسا و صالح اند و از سابقه ای نیکو برخوردارند، فرماندهان را برگزیند.» (نهج البلاغه، نامه ۵۳)

پیامبر گرامی اسلام (ص) خطاب به امیرالمؤمنین (ع) فرمودند: ای علی! هیچ فقری سخت تر از نادانی، هیچ ثروتی سودمندتر از عقل، هیچ تنهایی دهشت زاتر از خودپسندی، هیچ عملی چون اندیشیدن، هیچ پارسایی چون خویشتن داری و هیچ اصالت خانوادگی چون خوش اخلاقی نیست. به راستی دروغ آفت سخن، فراموشی آفت دانستن و منت نهادن آفت بخشش است. (ابن شعبه حرانی، ۱۳۸۲: ۱۵۵)

۱-۱۱- داشتن قدرت تشخیص و تجزیه و تحلیل

امام علي (ع) در انتخاب فرماندهان و مدیران کشور، به مهارت ادراکی و تشخیص و تجزیه و تحلیل مسائل آنان توجه کامل داشت و افرادی را برمیگزید که در بحران های پیش آمده خود راه حل مناسب را بیابند. لذا در معرفی مالک اشتر به دیگر فرماندهان نظامی به مهارت ادراکی و تشخیص و تجربه و تحلیل مسائل توسط مالک اشتر، اشاره دارد.

آنجا که می فرماید: «من مالک اشتر پسر حارث را بر شما و سپاهيانی که تحت امر شما هستند فرماندهی دادم، گفته او را بشنوید و از فرمان او اطاعت کنید او را مانند زره و سپر نگهبان خود برگزینید زیرا که مالک نه سستی به خرج داده و نه دچار لغزش می شود، نه در آنجایی که شتاب لازم است کندی دارد و نه آنجا که کندی پسندیده است، شتاب می گیرد.» (نهج البلاغه، نامه ۵۳)

تصمیم گیری اساسی ترین جنبه فرماندهی و مدیریت است. شاید بتوان تصمیم گیری و مدیریت را مترادف دانست. در حقیقت مدیر یک تصمیم گیرنده است که باید در شرایط مختلف، با استناد به اطلاعات و آگاهی های لازم و ضمن در اختیار داشتن عقاید و مشارکت دادن افراد، با درایت و

منطق، تصمیم نهایی را اتخاذ کند و از شتاب واهی در تصمیم‌گیری بر حذر باشد. بدیهی است اگر تصمیم فرمانده و مدیر به اطلاعات لازم و کافی متکی نباشد و بدون شناخت دقیق از اطراف قضیه اتخاذ شود تصمیمی نادرست بوده و تبعات مخرب به دنبال خواهد داشت. در چنین حالتی فرمانده و مدیر پشیمان و مجبور به عذرخواهی خواهد شد و چون تصمیم‌گیری در سطح مدیریت فرآیندی مستمر است، تصمیم‌گیری اشتباه و عذرخواهی مکرر، صلابت فرمانده را خدشه‌دار می‌کند و از منزلت او در چشم زیردستان می‌کاهد. تبیین و تحقیق اخبار و اطلاعات در یک موضوع، اساس تصمیم‌گیری صواب و پرهیز از در افتادن در وادی پشیمانی است. (رضائیان، ۱۳۸۲: ۱۳۶)

۱-۱۲- آینده‌نگری

«آینده‌نگری» و «دوراندیشی» یکی از شرایط مدیریت خردمندانه و منطقی است و مدیریت بدون توجه به این نکته مهم نمی‌تواند سازمان را به سرمنزل مقصود برساند. قبل از اقدام به هر کار باید جوانب و زوایای مختلف آن موردبررسی قرار گرفته و پیامدهای احتمالی آن پیش‌بینی شود. مدیرانی که قبل از اقدام‌های عملی، با آینده‌نگری زوایای مختلف مسأله را بررسی کرده و امکانات و مقدمات لازم را پیش‌بینی می‌کنند، تصمیم‌های استوارتری می‌گیرند و میزان موفقیت و اثربخشی خود را افزایش می‌دهند. (خدمتی، ۱۳۸۱: ۳۰)

آن حضرت فرمودند: «بینادل خردمند، پایان خویش می‌بیند و پست و بلند و نشیب و فراز خود را می‌شناسد». (نهج‌البلاغه، خطبه ۱۵۴)

۱-۱۳- بلندی همت

هرچه انسان از همت والاتری برخوردار باشد، فعالیت و کارهای بیشتر و چشم‌گیرتری انجام می‌دهد و کارگزار بلندهمت در کارها و مسئولیت‌هایی که برعهده گرفته است، بسیار موفق‌تر از دون‌همتان می‌باشد و اصولاً ارزش انسان بسته به همت اوست. حضرت علی(ع) خطاب به مالک اشتر می‌فرماید: «با بلندهمتان بییوند». (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳)

۱-۱۴- قدرت و توانایی

یکی از ویژگی‌های فرمانده و مدیر شایسته، داشتن قدرت و توانایی است. زیرا فرمانده و مدیر قدرتمند و توانمند می‌تواند در جهت رسیدن به اهداف سازمان حرکت نماید و هرگونه مانع را از جا بردارد.

امام علی(ع) در نامه‌ای با کارگزار نالایق خود، عدم قدرت و توانایی او را تذکر می‌دهد و مورد ملالت قرار می‌دهد. (نهج البلاغه، نامه ۶۱)

۱-۱۵- استقامت در برابر مشکلات

مدیر و مسئول مشاغل کلیدی باید در برابر فشار کار و دشواری‌ها و فراز و نشیب‌های شغلی و تلخی‌ها و سختی‌های آن چون کوه استوار و با استقامت و دارای عزم و اراده پولادین باشد. (قوچانی، ۱۳۷۴: ۱۳۶)

حضرت علی(ع) در این مورد در نامه‌ای به مالک اشتر فرموده‌اند: «پس برای مشاغل کلیدی از سپاهیان و لشکریان خود کسی را انتخاب و مسئول بنما که در برابر دشواری‌ها و پیشامدهای سخت و تلخ استوار باشد و مصیبت‌های بزرگ او را از پا نشانند. فردی باشد که هنگام ناتوانی و ضعف دیگران بر او ضعف و ناتوانی غالب نشود و بر اثر بی‌خیالی دیگران بی‌تفاوت نگردد.» (نهج البلاغه، نامه ۵۳)

«عمرو عاص با معاویه بیعت نکرد مگر آن که شرط کرد تا برای بیعت، بهایی (حکومت مصر) دریافت دارد، که در این معامله شوم، دست فروشنده هرگز به پیروزی نرسد و سرمایه خریدار به رسوایی کشانده شود. ای مردم کوفه! آماده پیکار شوید و ساز و برگ جنگ فراهم آورید، زیرا که آتش جنگ زبانه کشیده و شعله‌های آن بالا گرفته است، صبر و استقامت را شعار خویش سازید که پیروزی می‌آورد.» (نهج البلاغه، خطبه ۲۶)

«مادام که افکار شما پراکنده است فراوانی تعداد شما سودی ندارد، من شما را به راه روشنی بردم که جز هلاک خواهان، هلاک نگردند، آن کس که استقامت کرد به سوی بهشت شتافت و آن کس که لغزید در آتش سرنگون شد.» (نهج البلاغه، خطبه ۱۱۹)

۱- ۱۶- قاطعیت

خداوند در قرآن کریم می‌فرماید: «محمد(ص) فرستاده خداست و کسانی که با او هستند بر کافران سخت گیر و با همدیگر مهربانند.» (حجرات: ۲۹) این آیه صریحاً اشاره به قاطعیت در نحوه برخورد رسول اکرم(ص) با افراد معارض و نحوه برخورد و یک نوع روش خاص و روشن با هر دو گروه مؤمنان و کافران حربی که در جنگ و ستیز با ایشان بودند توسط خداوند باری تعالی تبیین و روشن گردیده است. خداوند در قرآن کریم می‌فرماید: «و یاد کن بنده ما داود قدرتمند و توبه کار را.» (ص: ۱۷) این آیه نیز اشاره به قدرت فرماندهی حضرت داود(ع) دارد.

قاطعیت و پرهیز از شک و تردید از لوازم و شرایط اصلی موفقیت مدیر است و پس از بررسی جوانب مختلف قضیه و مشورت با صاحب نظران، قاطعیت در اجرای تصمیم و اجرای آن ضرورت دارد. دودلی و عدم قاطعیت مدیر باعث می‌شود که تردید و ابهام و سردرگمی در همه بدنه سازمان سرایت کرده و کارها در زمان مناسب به انجام نرسد و سازمان به اهداف مورد نظر نرسد. (خدمتی، ۱۳۸۱: ۳۲)

امام علی(ع)، از شک و تردید بی‌مورد نهی کرده و می‌فرماید: «علم خود را به جهل و یقین خویش را به شک تبدیل نکنید، وقتی دانستید عمل کنید و زمانی که یقین کردید، اقدام نمایید.» (نهج البلاغه، حکمت ۲۷۴)

۱- ۱۷- شجاعت

شجاع: دلاوری است که به پیشواز مرگ می‌رود، یعنی خون خود را به رایگان می‌دهد. (راغب اصفهانی، ۱۳۷۴: ۲۸۱)

آدم شجاع را نیز از نظر تشبیه، سنگ سخت گویند و به هر چیز محسوسی که به سختی احساس شود و هر چیز قابل تعقلی که برای فهم و عقل، درکش مشکل باشد آن‌ها را نیز مبهم گویند. (راغب اصفهانی، ۱۳۷۴: ۳۱۸)

واژه «شیعه» برای تشبیه و مفرد و مذکر و جمع به همین صورت بکار می‌رود؛ و از این معنی است واژه «مشیع» یعنی شجاع و دلیر. «شِيعَه و شِيع و أَشْيَاع» هر سه به یک معنی است. در آیات «وَإِنْ مِنْ شِيعَتِهِ لِبِرَاهِيمَ؛ ابراهیم از شیعیان و پیروان نوح است.» (صافات: ۸۳)^۱ «هَذَا مِنْ شِيعَتِهِ وَ هَذَا مِنْ عَدُوِّهِ؛ این از پیروان او و این از دشمنان اوست.» (قصص: ۱۵) «وَ جَعَلَ أَهْلَهَا شِيعًا؛ درباره فرعون است که با علو و برتری جویی در زمین، اهل زمین را دسته‌دسته کرد تا حکومت کنند.» (قصص: ۴) و آیات: «فِي شِيعِ الْأَوَّلِينَ؛ در امت‌های پیشین.» (حجر: ۱۰) «وَ لَقَدْ أَهْلَكْنَا أَشْيَاعَكُمْ؛ و قطعاً هم مسلمانان شمارا هلاک کردیم.» (قمر: ۵۱) همگی در همان معنی است. (راغب اصفهانی، ۱۳۷۴: ۳۶۳)

در روایات آمده است که رسول خدا (ص) فرمود: «خداوند از میان انبیاء چهار تن را به شمشیر برگزیده است: حضرت ابراهیم، داود، موسی و من.» در قصص الانبیاء درباره شجاعت داود در میدان‌های کارزار چنین می‌خوانیم: از ویژگی‌های داود (ع) این بود که جنگجویی شجاع و باصلابت بود، هرگز از صحنه نبرد نگریخت و با دشمن سازش نکرد. سید قطب با اشاره به نبرد طالوت و جالوت می‌گوید: داود در آن زمان نوجوانی بیش نبود و جالوت پادشاهی نیرومند و گردنکش؛ اما خدا خواست که کار بر مجرای ظواهر قدرت و حشمت دنیوی نچرخد، بلکه حقیقت امور آشکار

۱. صافات، ۸۳. مربوط به حضرت نوح (ع) است، یعنی ابراهیم از شیعیان و پیروان نوح است و پیامبر اسلام هم به نص «وَ اتَّبَعَ مِلَّةَ إِبْرَاهِيمَ حَنِيفًا؛ (نساء: ۱۲۵) شیعه ابراهیم است» و تمام مسلمانان هم شیعه پیامبر (ص) هستند و به‌راستی اگر این نام‌گذاری الهی و قرآنی با حفظ مفاهیم آن تعمیم یابد دیگر چه اختلافی خواهد بود جز اینکه دشمنان اسلام از حمیت‌های غلط سوء استفاده نموده و در میان مسلمین بذر اختلاف و مشاجرات اسمی و لفظی افشاندند، امروز بایستی کلیه علمای مسلمین در تمام کشورها به مردم بفهمانند که نام یک فرد مسلمان واقعی به نص قرآن «شیعه» است و شیعه نام تمام مسلمانانی است که پیرو حقیقی پیامبر می‌باشند و به سنت‌های او عمل می‌کنند چنانکه فرمود: سُنَّةٌ مَنْ قَدْ أَرْسَلْنَا قَبْلَكَ مِنْ رُسُلِنَا وَلَا تَجِدُ لِسُنَّتِنَا تَحْوِيلًا (اسراء: ۷۷) بنابراین تمام پیروان پیامبر (ص) و امامان (ع) که علم ایشان مستقیماً از پیامبر (ص) است و آن را بدون استاد و معلم، دریافته‌اند و عمل می‌کنند، شیعیان پیامبر (ص) هستند لذا امت اسلامی افتخار می‌کند که یک پیامبر (ص) یک کتاب، یک قبله، یک سنت و یک نام برای همه مسلمین هست و با مؤمن بودن به آن در اصول همه برادر هستند.

شود. بر این اساس، هر کس موظف است به وظیفه خود عمل کند اما آنچه خدای تعالی اراده کند تحقق خواهد یافت. (رسولی محلاتی، ۱۳۷۴: ۵۶)

شجاعت یکی از صفات مهم برای فرماندهان و مدیران می باشد تا بتوانند از حق دفاع نمایند و علیه خلاف و ناحقی مبارزه نمایند. حضرت علی(ع) در نامه به مالک اشتر، می فرماید: «ثُمَّ اَلْصِّقْ بِذَوِي ... الشَّجَاعَةِ» به اهل شجاعت پیوند و آن ها را به عنوان کارگزار انتخاب نما. (نهج البلاغه، نامه ۵۳)

جدول نامه ها، خطبه ها و حکمت های مندرج در نهج البلاغه که شامل معیارهای توانمندساز و تخصصی نظامیان است.

ردیف	شماره نامه	شماره خطبه	شماره حکمت	موضوع مرتبط و اشاره شده در نهج البلاغه
۱	-	۱۷۲	۶۹- ۱۴۷	علم و دانش
۲	۵۳	۱۷۶	۸۶- ۴۴۱	تجربه کاری
۳	-	۹۱	۱۱۳	حسن تدبیر
۴	۶۹	۲۰۵	۱۵۳	سعه صدر
۵	۵۳-۵۰	-	-	شایستگی و کفایت
۶	۷۸-۴۷	۹۱-۱۸۵	۲۵۲	نظم و انضباط
۷	۵۳-۵۶	-	-	حسن سابقه
۸	۴۵	۹۳	۱۷۱	داشتن پشتکار و دوری از تنبلی
۹	۵۳	-	-	تندذهنی و داشتن حافظه قوی
۱۰	۵۳	۲۵۷	۳۵۲	پاکی و صلاحیت خانوادگی
۱۱	۵۳	-	۷۶-۲۶۲	داشتن قدرت تشخیص و تجزیه و تحلیل
۱۲	۳۱	۱۵۴	۱۵۱-۲۰۹	آینده نگری
۱۳	۳۱-۵۳	-	۴۷-۲۱۱	بلندی همت
۱۴	۶۱	-	۵۱-۳۳۹	قدرت و توانایی
۱۵	۵۳	۷۶-۲۰۵	۳۱-۱۴۴	استقامت در برابر مشکلات
۱۶	-	۱۹۲	۳۲۱-۲۷۴	قاطعیت
۱۷	۴۵-۵۳	۶۲	۴۷۱	شجاعت

بحث و نتیجه گیری

رویکردهای جدید رهبری و فرماندهی به معیارهای توانمندساز و تخصصی توجه روزافزونی یافته و سهم آن در افزایش اثربخشی، بیش از پیش مهم و تعیین کننده می باشد. مواردی مانند علم و دانش، تجربه کاری، حسن تدبیر، شایستگی و کفایت، نظم و انضباط حسن سابقه، قدرت تجزیه و تحلیل، آینده نگری و مواردی از این قبیل که در دیدگاه اسلام مبانی اساسی در روابط رهبران و پیروان (در هر سطح) به شمار رفته و از آغاز ظهور اسلام، به وسیله پیامبر اسلام (ص) و سپس ائمه معصومین (ع) مورد توجه اکید قرار گرفته و به شکل های گوناگون و متفاوت (ولی با محتوای مشابه و در راستای هم) توصیه شده اند و نیز رهنمودهای ولی فقیه در زمینه های متفاوت اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و ... به تازگی مورد توجه صاحب نظران علوم نظامی در غرب قرار گرفته اند.

آنچه در سعادت جامعه نقش اساسی دارد، شایستگی و جامع الشرایط بودن مدیران و کارگزاران آن جامعه است. در سازمان های نظامی و حتی غیرنظامی نیز موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف و مأموریت های سازمانی منوط به فرماندهان و مدیرانی توانمند، متخصص، کاردان و لایق می باشد. بنابراین انتخاب فرماندهان و نظامیان اصلح سزاوار توجه و بررسی فراوان است و باید شاخص ها و معیارهایی برای سنجش افراد و انتخاب ایشان در نظر گرفته شود. طبیعی است معیارهای سنجش در هر جامعه باید متناسب با ارزش ها و جهان بینی آن جامعه تعریف شود. جهان بینی مادی منحصر به جهان مادی است ولی در جهان بینی اسلامی، هم دنیا و هم آخرت مورد توجه می باشد. در جهان بینی اسلامی هدف صرفاً تولید و مصرف بیشتر نیست بلکه هدف نهایی، تعالی انسان و رسیدن او به جایگاه خلیفه الهی بر روی زمین می باشد. این تفاوت در جهان بینی از تمایزات تربیت اسلامی با آموزه های غربی می باشد که هریک از این دو دیدگاه معیارهای سنجش خاص خود را دارند.

در تربیت اسلامی، بهترین مرجع برای یافتن شاخص ها و معیارهای مناسب تربیت نظامیان، قطعاً سنت و سیره معصومین (ع) می باشد. فرمایشات امیرالمؤمنین (ع)، منبع بسیار ارزشمندی برای این منظور است زیرا سخن آن حضرت به دلیل معصوم بودن ایشان و اتصال به وحی خالی از خطا و

لغزش است. همچنین آن حضرت خود تجارب گران‌قدری در زمینه خلافت مسلمین و همچنین فرماندهی در جنگ‌ها داشته‌اند و بر سرزمین گسترده اسلامی آن زمان حکومت نموده‌اند. کلام و سیره معصومین(ع)، درس زندگی برای سعادت‌مندی در این دنیا و رستگاری آخرت برای انسان است. همان‌طور که در معیارهای استخراج‌شده از نهج‌البلاغه مشاهده شد، معارف اهل‌بیت(ع) فقط به یک بُعد انسان نمی‌پردازد و انسان را در تمام ابعاد وجودی رشد می‌دهد.

با عنایت به مفاد مقاله پیشنهاد می‌گردد با تکیه بر بُعد انسانی از یک سو و با توجه به هدف الهی از سوی دیگر در پی تربیتی توحیدمحور باشیم و نظامیانی متخصص، لایق و شایسته که به دنبال کار کردن با مردم، میان مردم، برای امنیت مردم و به خاطر خدا باشند، تربیت نماییم، چراکه هیچ نهاد اجتماعی بدون در نظر گرفتن انسان‌ها و نیازهای مشروع آن‌ها پابرجا نمی‌ماند. امید است با بهره‌گیری از این معارف و مدنظر قرار دادن آن‌ها در تمام اعمال خود، به رستگاری حقیقی دست یابیم.

فهرست منابع

۱. قرآن کریم، ترجمه‌ی ابوالفضل بهرام پور (۱۳۸۶ش). تهران: انتشارات آوای قرآن.
۲. نهج‌البلاغه، ترجمه‌ی محمد دشتی (۱۳۷۹ش). قم: انتشارات پارسیان.
۳. نهج‌البلاغه، ترجمه‌ی اسداله مبشری (۱۳۸۲ش). تهران: انتشارات دفتر نشر فرهنگ اسلامی، چاپ پنجم.
۴. ابوالفتح آمدی، عبدالواحد بن محمد تمیمی (۱۳۷۸ش). غررالحکم و دررالکلم، ترجمه: سیدهاشم رسولی محلاتی، مجموعه کلمات قصار امام علی(ع) تهران: انتشارات دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
۵. ابن شعبه حرانی، حسن بن علی (۱۳۸۲ش). تحف العقول، ترجمه: حسن زاده، قم: چاپ اول.
۶. اجرایی، عبدالستار (۱۳۸۰ش). منشور علوی(ع) در فرمان به مالک اشتر نخعی، قم: انتشارات دفتر نشر نوید اسلام.

۷. احمدخانی، مسعود (۱۳۷۹ش). الگوسازی رفتار مدیران با توجه به نامه‌های حضرت امیر(ع) در نهج‌البلاغه؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد معارف اسلامی و مدیریت، تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (ع).
۸. خدمتی، ابوطالب و دیگران (۱۳۸۱ش). مدیریت علوی، قم: انتشارات پژوهشکده و حوزه و دانشگاه.
۹. خسروی، محمود (۱۳۷۸ش). ملاک‌های انتخاب و انتصاب نیروی انسانی در مدیریت اسلامی با تأکید بر نهج‌البلاغه؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته معارف اسلامی و مدیریت، تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق(ع).
۱۰. دل شادتهرانی، مصطفی (۱۳۷۷ش). دولت آفتاب، اندیشه سیاسی و سیره حکومتی علی(ع)، تهران: انتشاراتخانه اندیشه جوان.
۱۱. رسولی محلاتی، هاشم (۱۳۷۴ش). قصص الانبیاء، قم: انتشارات قم.
۱۲. رضایان، علی (۱۳۸۵ش). اصول مدیریت، تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۱۳. راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۳۷۴ش). مفردات الفاظ قرآن، تهران: المکتبه المرتضویه لاحیاء آثارالجعفریه.
۱۴. شریف الرضی، محمد بن حسین (۱۳۷۹ش). ترجمه و شرح نهج البلاغه (فیض الإسلام)، تهران: چاپ پنجم.
۱۵. طباطبایی، علامه سید محمدحسین (۱۳۶۳ش). تفسیرالمیزان ترجمه: سید محمدباقر موسوی همدانی، قم: دفتر انتشارات اسلامی جامعه‌ی مدرسین حوزه علمیه قم، چاپ پنجم.
۱۶. قوچانی، محمود (۱۳۷۴ش). فرمان حکومتی پیرامون مدیریت، شرح عهدنامه امیرالمؤمنین علی بن ابیطالب(ع) به مالک اشتر، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۷. قرشی، سید علی اکبر (۱۴۱۲ق). قاموس قرآن، ۷ جلد، تهران: انتشارات دارالکتب الإسلامیه

