

حکومت اسلامی و نتیجه گرایی در نهج البلاغه

خاستگاه و پایگاه، مناسبات و روابط انسانی، اصول، ساز و کار و آسیب‌شناسی مدیریت منابع انسانی مهم‌ترین محورهای مورد بحث در این نشست بود.



نشست تخصصی «؛ مدیریت منابع انسانی از نگاه نهج‌البلاغه؛ با سخنرانی دکتر مصطفی دلشاد تهرانی، استاد دانشگاه و پژوهشگر نهج‌البلاغه به همت پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات، دوشنبه 22 شهریور سال جاری برگزار شد. این دومین نشست بود که این پژوهشگاه در زمینه بررسی راهکارهای مدیریتی در نهج‌البلاغه برگزار کرد. خاستگاه و پایگاه، مناسبات و روابط انسانی، اصول، ساز و کار و آسیب‌شناسی مدیریت منابع انسانی مهم‌ترین محورهای مورد بحث در این نشست بود.

بحث حکومت و مدیریت در نهج‌البلاغه، بحث بسیار جدی و گسترده‌ای است. دلیل این مطلب این است که غالب مطالب نهج‌البلاغه در دوران حکومت امیرمومنان (ع) مطرح شده است؛ یعنی تقریباً 98 درصد مطالب نهج‌البلاغه مطلبی است که در دوران حکومت ایشان نوشته شده است. از مجموع نامه‌ها فقط یک نامه قبل از عهده‌دار شدن حکومت توسط امیرمومنان (ع) نوشته شده است و از مجموع خطبه‌ها هم 13 خطبه مربوط به دوران قبل از حکومت حضرت است و از بخش حکمت‌ها هم چند حکمت به آن دوران اختصاص دارد. بنابراین بخش عمده و غالب نهج‌البلاغه در دوران حکومت حضرت ارائه شده است و علی‌القاعده قسمت عمده‌ای از آن هم ناظر به تحولات حکومتی و مدیریتی بوده است و امیرمومنان تلاش بسیار زیادی در اصلاح ساختار حکومتی و مدیریتی داشته است. بنابراین علی‌القاعده باید این مباحث در نهج‌البلاغه پررنگ باشد که این گونه هم هست.

دلشاد تهرانی با بیان این مطالب افزود: اگر همه آموزه‌های حضرت را مورد بررسی قرار دهیم، مدل‌هایی را می‌توان استخراج کرد که بنده در این بحث می‌خواهم به یکی از این مدل‌ها بپردازم که در واقع این مدل بر 6 مورد سامان یافته است؛ ابتدا خاستگاه و پایگاه مدیریت منابع انسانی به این معنا که اساساً بنای مدیریت منابع انسانی بر چیست و بر چه تکیه‌گاه‌هایی استوار است؟ دوم این که روابط و مناسبات مدیریت منابع انسانی که خطوط حاکم و جهت‌دهنده مدیریت منابع انسانی را روشن می‌کند و این که در چه چارچوب روابط انسانی، مدیریت باید صورت گیرد. سوم اصول و قواعد است که بیانگر مجموعه اصول و قواعد عملی حاکم بر روابط انسانی است. چهارم سازوکار مدیریت منابع انسانی که در واقع مراحل عمل به مدیریت منابع انسانی در آنجا مطرح شده است. پنجم آسیب‌شناسی مدیریت منابع انسانی مطرح است، یعنی یافتن آسیب‌ها در هر گامی است که برداشته می‌شود و ششم هم مساله اصلاح‌گری است که اگر در هر گامی آسیبی وجود داشت همانجا باید این آسیب اصلاح شود و امیرالمومنین (ع) این گونه عمل کرده است. وی افزود: در نموداری که ملاحظه می‌کنید خاستگاه و پایگاه به صورت بنای قضیه در نظر گرفته شده است و در واقع روابط و مناسبات و اصول و قواعد در کنار هم عمل می‌کنند تا آن روابط و مناسبات به درستی معنا پیدا کند و روی آنها سازوکار مدیریت مطرح است و به دنبال این هستیم که به نتایج برسیم.

مدیریت نتیجه‌گرا

دلشاد تهرانی گفت: مدیریت منابع انسانی و حکومت‌داری نزد امیرالمومنین (ع) تکلیف‌گرا نیست، بلکه نتیجه‌گراست، برخلاف تصویری که بعضی‌ها دارند، امیرالمومنین (ع) بشدت به دنبال این است که به یک اهدافی دست یابد و صرفاً عمل به تکلیف مدنظر حضرت نیست، چنان که حضرت علی (ع) در پایان‌نامه به مالک اشتر به صراحت این مساله را بیان کردند که تمامی حرف‌ها، آموزه‌ها و اعمال ما برای این است که به یک هدف دست پیدا کنیم. ما نتیجه‌گرا هستیم و در این حوزه تکلیف‌گرا نیستیم. تعبیر حضرت در اینجا این است که «؛... ان یوفقنی و ایاک؛ ما در مدیریت می‌خواهیم توفیق پیدا کنیم و به نتایجی برسیم. امیر مومنان در مدیریت و حکومت تکلیف‌گرا نیست، بلکه نتیجه‌گرا است و به دنبال اهداف مشخص و هدف‌های معین است. در این ساختار مدام باید آسیب‌شناسی صورت گیرد و هر جا که آسیبی مشاهده شد کار اصلاح می‌شود؛ برگشت می‌کند و داخل سیستم اصلاح صورت می‌گیرد و کار درست می‌شود. سیستم اصلاح‌گری مورد نظر امام علی (ع) خیلی سریع و دقیق عمل می‌کند، یعنی اگر کارگزاری در یک مجلس مهمانی عملی انجام می‌داد که خلاف مدیریت روابط انسانی بود که حضرت تعریف کرده بود بلافاصله تذکر داده می‌شد تا اصلاح صورت گیرد. چنانچه که نامه 45 نهج‌البلاغه که خطاب به عثمان بن حنیف است در واقع بیانگر همین مساله است یا موارد متعدد دیگری که در نهج‌البلاغه شریف رضی نقل کرده است.

این استاد دانشگاه افزود: امیرالمومنین (ع) هدف و نتیجه‌گایی در مدیریت و حکومت را رضای الهی بیان کردند «؛لما فیه رضا؛ چون رضایت الهی امری کلی است برای آن 5 شاخصه مطرح و بیان کردند که هدف ما در حکومت و مدیریت این 5 شاخصه کلی است که عبارتند از: بر پا داشتن عذر و دلیل آشکار در برابر خداوند و خلق خداوند (هر عملی در ساز و کار مدیریت باید قابل دفاع باشد و هیچ کار و عملی بدون ضابطه، حساب، بررسی و دقت‌هایی لازم نباید صورت گیرد و باید به گونه‌ای باشد که در محکمه الهی و مردمی پذیرفته باشد)، راضی بودن مردم (مردمان و بندگان خوب بگویند و راضی باشند، مهم رضایت مشتری و ارباب رجوع است)، آثار نیکو به جا گذاشتن در بلاد (یعنی ثمره درست، بهره‌وری، بالندگی، معنویت، عمران و آبادی ثمره کار باشد و خودش را نشان دهد)، تمام شدن نعمت‌های مادی و معنوی در آن مجموعه‌ای که اداره می‌شود و مضاعف شدن کرامت و حرمت‌های انسانی

است. این 5 مورد هدف‌های کلی است و امیرالمومنین در هر حوزه مدیریتی و حکومتی به دنبال این بوده که این موارد به عنوان اهداف کلی محقق شوند.

زیربناهای پایگاه مدیریت منابع انسانی

دلشاد تهرانی در ادامه سخنانش گفت: در مورد بحث اول ما که خاستگاه و پایگاه مدیریت منابع انسانی است، 8 مطلب در نهج‌البلاغه پررنگ است. مطلب اول این است که مدیریت منابع انسانی براساس خاستگاهی مردمی است؛ یعنی اداره سازمان یا جامعه بزرگ انسانی باید با میل، رضایت و خواست مردم باشد. هنگامی که شما وارد یک سازمان می‌شوید و مجموعه سازمان نسبت به شما عدم تمایل دارند نمی‌توانید روابط انسانی درستی را برقرار کنید. همچنین وقتی شما می‌خواهید جامعه‌ای را اداره کنید و مردم راضی و خواهان شما نیستند مشکل پیدا می‌کنید. در حکمت 22 نهج‌البلاغه عبارتی داریم که حضرت می‌فرماید: «لنا حق فان اوتینا؛ برای ما حقی است، اگر مردم به ما بدهند، آن را انجام می‌دهیم و اگر مردم ما را نخواهند بر ترک شتر می‌نشینیم و راه خود را می‌رویم، هرچند شب‌رویی به درازا بکشد.» در خطبه سوم نهج‌البلاغه امیرالمومنین (ع) می‌فرماید که دلیل پذیرفتن حکومت این است که مردم ما را خواستند، اگر مردم نمی‌خواستند و اصرار نمی‌کردند من خود را اصلاً در جایگاه حکومت قرار نمی‌دادم. «لولا حضور الحاضر و قیام الحجه بوجود الناصر و ما اخذ الله علی العلماء ان لا یقاروا؛ اگر مردم در صحنه حاضر نمی‌شدند و حجت را تمام نمی‌کردند و اگر خداوند از عالمان پیمان نگرفته بود که بر سیری ظالم و گرسنگی مظلوم تحمل نیاورند حکومت را قبول نمی‌کردم و ریسمان شتر خلافت را بر گردنش می‌افکنم و پایان آن را مانند ابتدای آن می‌انگاشتم.» یعنی همان طور که 25 سال قبل خود را به کناری کشیدم، اکنون هم خود را به کناری می‌کشیدم. 25 سال قبل مردم به من اقبال نکردند و پشت کردند و من خود را به کناری کشیدم، امروز اصرار کردند من پذیرفتم، حتی حضرت در نامه ششم نهج‌البلاغه تعبیری دارند که اگر مردم و نمایندگان مردم کسی را پذیرفتند رضایت خداوند هم همین است. خداوند تعیین سرنوشت سیاسی و مدیریتی مردم را به خودشان سپرده است. وی افزود: امام (ع) خود می‌فرماید: «اگر نمایندگان مردم و کسانی که مردم آنها را قبول دارند یا خود مردم بر کسی اجتماع کردند و او را مدیر و پیشوای خود خواندند، خداوند هم به همین راضی است، رضایت خداوند در این است.» سرنوشت مدیریتی و سیاسی و حکومتی مردم را به خود آنها سپرده است، حتی در کلام 205 نهج‌البلاغه امیرالمومنان بیانی دارند به این مضمون که: شما مردم سرپرستی خود را بر عهده من گذاشتید، من به زمامداری رغبتی نداشتم. دنبال این نبودم که سرپرستی را به دست بگیرم و مشتاق این نبودم، شما مرا دعوت کردید و مسوولیت را بر عهده من گذاشتید.

مؤلف کتاب حکومت حکمت افزود: امیرالمومنین (ع) حاضر نبودند که در مناسبات و روابط انسانی در مدیریت چیزی را تحمیل کنند، در کلام 208 نهج‌البلاغه وارد شده است که حضرت فرمودند: «من حاضر نیستم، چیزی را که شما نمی‌خواهید به شما تحمیل کنم.» بنابراین خاستگاه مدیریت منابع انسانی باید مردمی باشد، حتی اگر مدیر یک سازمان کوچک هم باشید باید سازمان نسبت به شما پذیرش داشته باشد، وقتی سازمان نسبت به شما پذیرش نداشته باشد نمی‌توانید از یک پایگاه درست برخوردار باشید. مدیریت منابع انسانی از پایگاه بندگی خداوند و برای رضایت خداوند است. امیرمومنان مکرر بیان کردند که از پایگاه بندگی خداوند می‌خواهند مدیریت کنند. در ابتدای بیشتر نامه‌های مدیریتی و حکومتی حضرت این عبارت آمده است که «این نامه و فرمانی است از جانب بنده خدا، علی سرپرست مومنان»؛ بنابراین مشخص است که امیرمومنان از این پایگاه می‌خواهند مدیریت کنند یا در خطبه 216 بیانی دارند که «جز این نیست که من و شما همگی بندگان و مملوکان پروردگاری هستیم که جز او پروردگاری نیست»؛ یعنی مدیریت از پایگاه بندگی خداوند، اگر در این موضوع یک لحظه غفلتی صورت گیرد، روابط به هم خواهد خورد یا تعبیر دیگری که در پایان عهدنامه مالک اشتر حضرت می‌فرماید که مطلوب غایبی ما رضایت خداوند است. در مدیریت انسانی نباید یک لحظه این عقیده فراموش شود و رضایت خداوند مدام باید جلوی چشم ما باشد، اگر هدف غایبی فراموش شود روابط و مناسبات به هم می‌خورد.

دلشاد تهرانی تاکید کرد: مدیریت منابع انسانی بر اساس خودسازی و خودمهاری است، یعنی کسی که می‌خواهد در جایگاه مدیریت نیروی انسانی قرار گیرد، باید انسان خودساخته و خودمهارشده‌ای باشد. در اوایل عهدنامه مالک اشتر حضرت به مالک فرمان دادند که «بشدت نفس خود را مهار کند و هنگام سرکشی نفس او را از سرکشی باز دارد. هر انسانی در معرض سرکشی است، چون نفس این خاصیت را دارد، مگر این‌که خداوند به انسان رحمت آرد.» وقتی که انسان در جایگاه مدیریت منابع انسانی که قرار می‌گیرد کارهایی که برای دیگران مباح و آزاد است برای او ممنوع می‌شود. به همین دلیل امام علی (ع) عثمان بن حنیف را توبیخ می‌کند، چون او به مجلس مهمانی رفته که در جایگاه استاندار نایستی به آنجا می‌رفته است. برای دیگران آزاد است، اما او نباید می‌رفته است. هر سخنی را و هر نوع ادبیاتی را نمی‌توان در موقعیت مدیریت به کار گرفت، باید بشدت انسان مهار شود و خودسازی داشته باشد.

مدیریت عقلانی

مؤلف کتاب سیره نبوی گفت: مدیریت منابع انسانی، یک مدیریت کاملاً عقلانی است، بدون عقلانیت راه روشن نخواهد بود، در خطبه 154 در حکمت 421 امیرالمومنان بیانی دارند «آن چیزی که راه درست و غلط را از هم جدا و روشن می‌کند، عقل است.» بنابراین مدیریت باید با عقلانیت صورت گیرد. در خطبه 154 نهج‌البلاغه هم بیان خیلی زیبایی دارند «سرپرست و مسوول باید با مردم صادق باشد و باید عقلانی عمل کند.» نباید یک لحظه از عقلانیت غفلت صورت گیرد. همچنین در حکمت 113 بیانی دارند که «هیچ چیز مثل عقل تدبیرآور نیست»؛ لذا مهم‌ترین تکیه‌گاه مدیریت

عقل و عقلانیت است.

وی گفت: مدیریت منابع انسانی بر مبنای امانتداری و کفایت امور است، کسی که در جایگاه مدیریت قرار می‌گیرد، تکیه‌گاهی که از او خواسته می‌شود و خاستگاه مدیریتش امانتداری و کفایت امور است. در نامه پنجم نهج‌البلاغه حضرت فرمودند که مسوولیت امانت است و در نامه 53 هم فرمودند که اگر فردی در جایگاه مدیریت منابع انسانی قرار می‌گیرد، باید به گونه‌ای از او کار خواسته شود که به سمت امانتداری و مردماری (ملایمت و نرمی با شهروندان) کشیده شود.

دلشاد تهرانی افزود: ششمین خاستگاه و پایگاه در مورد مدیریت منابع انسانی این است که مدیریت منابع انسانی براساس بهترین اندوخته است، یعنی کسی که مدیریت منابع انسانی می‌کند باید بر بهترین اندوخته در مدیریت که عمل صالح است تکیه داشته باشد. عمل صالح هم یعنی عمل مدبرانه و چنین عملی است که بالنده است. حضرت در غررالحکم می‌فرمایند: «اگر امکانات کم باشد، اما حسن تدبیر و عمل صالح باشد آن را افزایش می‌دهد و اگر امکانات مدیریتی بسیار زیاد باشد و حسن تدبیر و عمل صالح نباشد به باد فنا می‌رود.«

سید حسین امامی / جام‌جم