

تاملی بر منش مدیریتی و رهبری امام علی (ع) به استناد سیره حضرت در نهج البلاغه

خسروپناه عبدالحسین^۱ عباداله بانسی^۲ احسن بیابانی^۳

چکیده:

این پژوهش با هدف بررسی منش مدیریتی و رهبری امام علی(ع) و با روش تحقیق کیفی تحلیل محتوا از طریق تفحص در سیره آن حضرت در نهج البلاغه، صورت پذیرفته است. در این بررسی تعداد ۴۳۰ گزاره متناسب با موضوع پژوهش، انتخاب و مطالعه شده که در نتیجه، تعداد ۲۱۶ شاخص، ۳۴ مفهوم، ۸ مقوله و ۴ بعد کلی شناسایی گردید. نتایج حاصل از این بررسی نشان می دهد که می توان منش مدیریتی امام علی (ع) را متأثر از چهار بعد اصول(نگرشی و حقوقی)، اهداف(واسطه ای وغایی)، ارزش ها(بایدها و نبایدها)، بسترها(راهبردهای ساختاری وانسانی)، به ترتیب با ۳۶ درصد، ۴ درصد، ۲۶درصد و ۳۴ درصد فراوانی و تکرار در مشاهدات، دانست. هم چنین، نتایج نشان میدهد که اصول نگرشی و حقوقی زیر بنای همه رفتارهای حضرت را در بر گرفته و در حکم اعتقادات بنیادین و به مثابه اصولی ثابت ، نزد ایشان همواره مدنظر بوده اند. اهداف رهبری و مدیریت در جامعه، که نمایانگر انگیزه های پذیرش مسئولیت نیز می باشد و هم چنین باید ها و نبایدهای رهبری(ارزش ها) منبث از این اصول می باشند. بر این اساس اهداف و ارزش های رهبری نیز به عنوان چتری بر تدوین راهبردها و بر وضع همه رویه ها، خط مشی ها، سیاست ها و قوانین و مقررات سایه انداخته و حاکمیت می کند، به طوری که اصول زیر بنایی مطروحه به عنوان اصول راهبردی نقش هماهنگ کنندگی در رفتارهای مدیریتی جامعه را ایفا می نماید.

واژگان کلیدی:

منش رهبری، مدیریت، سیره، نهج البلاغه، امام علی(ع)

۱-دانشیار و رئیس پژوهشکده فلسفه و حکمت، استاد حوزه و دانشگاه

۲- استادیار گروه مدیریت بازرگانی دانشگاه هرمزگان، نویسنده مسئول، e.baneshi@gmail.com

۳- استادیار گروه مدیریت بازرگانی دانشگاه هرمزگان

ضرورت تولید دانش بومی با تکیه بر فرهنگ و ارزش های جامعه ایرانی و سیاست گذاری بر مبنای مسائل و مقتضیات خاص آن یکی از مهم ترین دغدغه های موجود در کشور می باشد (صادق زاده قمصری، ۱۳۹۱). اسلام مولفه اصلی این فرهنگ بوده و لذا شناخت آن و بررسی نسبتش با علوم انسانی و از جمله با موضوع هدایت، فرماندهی و رهبری نقش تعیین کننده ای در بومی سازی این علوم ایفا کرده (نجفی و همکاران، ۱۳۸۸:۱۴). لذا، برای تدوین نظریه و مدل های کاربردی در یک جامعه دینی، باید اصالت را به علوم دینی داد؛ یعنی علمی که مبتنی بر متن دینی نظیر قرآن، روایات و اقوال است (خسروپناه، ۱۳۹۰). از طرفی به دلیل نقش حیاتی فرماندهی و رهبری در بالندگی و موفقیت سازمان و جامعه، شاید بتوان ادعا کرد که جوهره مدیریت رهبری بوده و «به کارگیری منابع انسانی» در واقع از طریق نوع تعامل میان رهبر با پیرو محقق می شود. از آن جا که این ارتباط و تعامل به بهترین وجه در منش رفتاری و رهبری حضرت علی (ع) نمود عینی داشته، در این پژوهش، به بررسی مدل رهبری و فرماندهی آن حضرت پرداخته شده است.

۲- ضرورت و اهمیت تحقیق

از یک طرف، محیط سازمانی آشفته و متغیر است و رهبری یک عنصر کلیدی در هدایت و مدیریت این محیط محسوب می شود به طوری که با کمی دقت بر روی شرکت های مختلف می توان فهمید که رهبران بزرگ تفاوت های بزرگی ایجاد می کنند (گلمن، ۲۰۰۰:۷۸) و به اعتقاد هرسی بلانچارد و جانسون (۱۹۹۶)، یکی از نکات روشن معمول در ادبیات رهبری عبارت از این است که رهبری اثربخش مرز میان سازمان های موفق از ناموفق را مشخص می نماید (Cunningham, 2003:4). از سویی دیگر، اهمیت و ضرورت رهبری از آنجا ناشی می شود که مدیر باید نیازمندی های روانی و اجتماعی افراد را با مقاصد سازمان وفق داده و رسالت وی بر دو پایه تعالی و تولید استوار است. لذا اگر بتوان مدیریت را یکی از چالش های اساسی توسعه و موفقیت محسوب کرد، بدون شک رهبری، اساسی ترین چالش حوزه مدیریت سازمان های کشورمان خواهد بود (کیانی، ۱۳۸۸:۱۶). امروزه می توان رهبری را مکمل مدیریت دانست، چراکه مدیریت برای سازمان و روابط رسمی و رهبری برای هدایت روابط غیر رسمی و رفتار (چنان که هست) مورد استفاده قرار می گیرد (افجه ای، ۱۳۹۰). لذا، نظر به اهمیت رهبری در اسلام در سطح کلان یا در سطح سازمان (نجفی و همکاران، ۱۳۸۸:۱۴) ضرورت دارد تا الگوهای رهبری و مدیریت اسلامی که منبعث از تعالیم قرآن و سنت است به منظور هرچه اثربخش تر شدن مدیران سازمان های کشور طراحی و معرفی گردد.

هم چنین، باید دانست هر نظام موفق نیز از الگوی رشد و توسعه متناسب با مبانی فکری خود بهره می گیرد. یکی از بهترین الگوهای رهبری در اسلام نیز رهبری و مدیریت امام علی (ع) می باشد، به طوری که در باب ولایت امام علی (ع) قرآن کریم می فرماید "إِنَّمَا وَلِيُّكُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَالَّذِينَ آمَنُوا الَّذِينَ يُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَهُمْ رَاكِعُونَ؛ فقط سرپرست و ولی شما خداست و رسول خدا و آنان که ایمان آورده اند؛ آنانی که نماز را بر پا می دارند، و در حال رکوع زکات و صدقه می دهند" (سوره مائده، آیه ۵۵). روایات فراوانی از ائمه معصومین (ع) دال بر این است که منظور آیه شریفه؛ شخص حضرت امام علی (ع)، بوده (تفسیر المیزان جلد ۶ صفحه ۱۸ و ۱۹). لذا وجود این آیه شریفه نیز ضرورت مطالعه سبک مدیریتی امام (ع) را دوچندان می نماید. بر همین اساس، این

پژوهش در صدد است الگو و منش رهبری حضرت علی(ع) را در طول دوران خلافت ایشان، به عنوان موفق ترین الگوی اسلامی، مبنای مطالعه قرار دهد.

۳- نقش و اهمیت رهبری

به طور معمول، رهبر در مرکز فعالیت ها و تغییرات گروهی قرار داشته و به عبارتی تجلی اراده گروه می باشد(افجه ای ۱۳۸۵:۴۱۵). معیار واقعی رهبری نفوذ است، نه بیشتر و نه کمتر(مکسول، ۱۹:۱۳۸۷) این مشخصه رهبری، گویای به کارگیری صحیح قدرت و اختیار در سطوح مختلف سازمان به وسیله رهبر است(کریتر و کینیکی، ۴۹۵:۱۳۸۶). اما فقط مسئله اثرگذار بودن نیست، بلکه مهم تر از آن، چگونگی اثرگذاری است (ماکسول، ۱۳۸۶). رهبری نقش مهمی در خلاقیت، بقا، رشد و اضمحلال سازمان ها ایفا می کند به طوری که در نظرسنجی مجله "فورچون" علت شکست برخی مدیران، ضعیف بودن آنان در زمینه مهارت های انسانی معرفی شده است(احمدی، ۲۰۵:۱۳۹۰).

رهبری کارآمد، عامل اصلی و اساسی در ایجاد همفکری و همدلی بوده و رهبران موثر کسانی هستند که بتوانند افراد متفاوت را در زیر چتر فکری خود و نظری واحد گرد آورند و این درک را ایجاد کنند که اختلافات فردی جزئی و کم اهمیت بوده و آن روح جمعی است که واجد ارزش و اعتبار است(ساعتچی و عزیزپور، ۱۳۷:۱۳۸۴). رهبر موثر کسی است که بتواند ۸۰ تا ۹۰ درصد توانایی افراد را بکارگیرد که این امر مستلزم داشتن توانایی های فنی، انسانی، ادراکی، طراحی و حل مسئله است(رضاییان، ۲۴:۱۳۸۰). هم چنین، دراکر(۱۹۶۷)، اثربخشی رهبری را به عنوان کارکرد شایستگی های مدیر برای تسلط شخصی بر مجموعه پیچیده ای از فعالیت ها بیان می کند که شامل مدیریت زمان، تمرکز بر نتایج، تکیه بر قوت ها، تمرکز بر حوزه های مهم اما محدود و اتخاذ تصمیمات اثربخش می شود. دراکر در این تعریف برای دروندادها به منظور حصول بروندادها اهمیت خاصی قائل می باشد(دانایی فرد و همکاران، ۳۴:۱۳۹۳). مبانی نظری مطالعه حاضر، با پذیرش فرض مترادف انگاشتن مدیریت و رهبری و مدیر و رهبر، از ادبیات اثربخشی مدیریتی و اثربخشی رهبری به صورت توأمان بهره می برد و در نتیجه واژه "اثربخشی" را هم در برگزیده اثربخشی "مدیر" یعنی کارایی و بهینه سازی منابع و هم اثربخشی "رهبر" یعنی تحقق اهداف در سازمان به صورت همزمان می داند. با این تعریف از رهبری اثربخش و به استناد سیره امام علی(ع) ، می توان بیان داشت که موثرترین سبک رهبری اثربخش از آن ایشان بوده است.

۴- سیره حضرت علی(ع)

مقصود از سیره در این تحقیق، عبارت از شناخت اصول و ویژگی های شخصیتی (منطق نظری) و رفتاری (منطق عملی) حضرت علی(ع) می باشد. منطق عملی امام(ع)، اصولی است راهنما و قوانینی است برای عمل؛ اصولی که تابع احساسات و عواطف نبوده و با تغییر موقعیت ها نیز تغییر نمی کند. در اوج قدرت همان است که در مظلومیت و محرومیت. این اصول با زر و زور و تزویر و موقعیت های اجتماعی و اقتصادی تغییر نکرده و وابسته به عاطفه و احساسات نیست (مطهری، ۴۵:۱۳۹۲).

سیره امام علی(ع) را باید در نهج البلاغه جستجو کرد. کتابی که در فرهنگ اسلامی، به سان آفتاب نیم روزی می درخشد و هم چون صدفی مشحون به گوهر هایی از حکمت های عالی است(شهرستانی، ۱۹:۱۳۵۹). کتابی که درهای بلاغت و سخنوری را به روی هر بیننده ای گشوده و خواسته هایش را به او نزدیک می سازد. هم دانشمند و دانشجو را بدان نیاز بوده و هم مطلوب سخنور و پارسا در آن وجو دارد(سید رضی، ۳۶:۱۳۶۸). ضمن آن که مستند و مکتوب بودن نهج البلاغه، بر روایی آن به عنوان یکی از شاخص های اساسی در کاشفیت آرای اسلام در حوزه های مختلف می افزاید(اخوان کاظمی، ۹۳:۱۳۹۲). نهج البلاغه حاوی خطبه ها، نامه ها و کلمات قصار حضرت بوده و پس از قرآن کریم، گران قدرترین و ارزشمندترین میراث فرهنگی اسلام و منشوری روشن و متقن برای زندگی با سعادت محسوب می شود. آموزه های نهج البلاغه می تواند در شرایط و فضای سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی حال حاضر کشور، و در بحران های پیش روی به عنوان خطوط راهنمای مدیران در همه حوزه ها قرار گرفته و پاسخگوی خلاء های موجود در سازمان های کشورمان باشد(دلشاد تهرانی، ۳۶:۱۳۹۰) و به تعبیر مولوی:

زان به ظاهر کوشد اندر جاه و حکم
تا امیری را دهد جانی دگر
تا امیران را نماید راه و حکم
تا دهد نخل خلافت را ثمر

موضوع فرماندهی در نهج البلاغه از اهمیت ویژه ای برخوردار بوده به طوری که امیرالمومنین(ع) در شناخت جایگاه مدیر و رهبر در هر تشکیلاتی می فرماید: «همانا موقعیت من همانند قطب وسط آسیاب است» و در جای دیگر می فرماید: «موقعیت رهبر و فرمانده همانند نقش نخ تسبیح است که دانه ها را به هم پیوند می دهد، وقتی رشته پاره شد، دانه ها پراکنده می شوند و بدون نتیجه خواهند ماند و هیچ گاه در کنار یکدیگر جمع نخواهند شد» (نهج البلاغه، خ ۳).

پذیرش رهبری و امامت بر مسلمین و اداره امور آنها از نگاه آن حضرت بر خلاف رویه های امروزی هرگز به صورت یک مقام مطرح نبوده، بلکه تنها به عنوان یک مسئولیت بزرگ در برابر خداوند نسبت به مردم معرفی شده و زمامداری را از ناچیزترین اشیاء به شمار می آورند(نهج البلاغه، خطبه های ۷۴، ۳، ۱۳۱، ۲۰۵، ۳۳). امام به طور صریح رهبری و مسئولیت را امانت دانسته و همواره در ابلاغ احکام مدیریتی خود به سرداران و فرماندهان به این مهم اشاره داشته اند: کاری که در دست توست، طعمه نیست، بلکه امانتی است بر گردن تو (نهج البلاغه، نامه ۵۳)؛ یا: ای رفاعة، بدان که این امارت و مدیریت، امانتی است که هر کس به آن خیانت کند، لعنت خدا تا روز قیامت بر او باشد(محمودی، ۳۶:۱۳۷۶). از نظر ایشان مواردی چون عدالت، نیکوکاری، حلم و بردباری، رافت و مهربانی و ... از مقوله های به شمار می روند که می توانند شایستگی رهبری را موجب شوند(نجات بخش اصفهانی و همکاران، ۲۴۸:۱۳۹۱).

با کنکاش در یکی از مهم ترین نامه آن حضرت(نامه ۵۳) می توان به اصول مهمی در حوزه مدیریت و رهبری دست یافت. اصولی چون، ضرورت خودسازی و خودمدیریتی، روش های برخورد و تعامل با مردم، پرهیز از خودپسندی، ضرورت رازداری رهبر، مردم گرا بودن رهبری و مدیر، تبیین جایگاه صحیح مشورت در اسلام، اصول روابط اجتماعی مدیران و رهبران، شناخت اقشار گوناگون اجتماعی و ... از جمله اصول مهمی تلقی می شوند که در این نامه قابل شناسایی و احصاء می باشند(نجات بخش اصفهانی، ۲۹۲، ۲۸۴:۱۳۹۱). در هر حال، سیره علوی، مجموعه رفتارها و کنش هایی است که بر پایه تفکر توحیدی و ارزش های مورد تأیید قرآن و پیامبر اسلام(ص)، شکل گرفته است(بابایی طلائی، ۱۳۹۰). بر این اساس، سیره علوی، بر گرفته از نوعی مبانی فکری و

ارزشی خاصی است که می تواند به رفتارهای خاص مدیریتی و رهبری در حکومت داری و در سطوح پایین تر (سطوح سازمانی)، منجر شود. همان طور که پیش تر نیز گفته شد، تأسی به این فرهنگ و سلوک، منجر به تفاوت در مدیریت ها و رفتار ها می شود.

۴- سوال تحقیق

- منش رهبری امام علی(ع) چگونه منشی بوده است ؟

۵- روش تحقیق و یافته ها

این پژوهش، پژوهشی بنیادی است که در آن عمدتاً از روش های کیفی در فرآیند تحلیل استفاده شده است. تحقیقات کیفی بیشتر بر توصیف نقلی تأکید داشته (دلاور، ۱۳۹۲) و به منظور درک پدیده های اجتماعی انجام می شود. جامعه و نمونه آماری تحقیق بر هم منطبق بوده و شامل مطالعه متن نهج البلاغه می باشد. روش تحلیل داده ها نیز روشی قیاسی و غیرآماري است. هم چنین، در آن از راهبرد تحلیل محتوا استفاده شده است. بر اساس فرآیند این راهبرد، مراحل زیر در این تحقیق انجام شده است.

گام اول (تدبر در متون و استخراج داده ها

در این مرحله با تدبر در روایات و احادیث بسیار غنی موجود در کتاب نهج البلاغه و توجه به محتوای آن ها تعداد ۴۳۰ روایت معتبر و مرتبط با موضوع تحقیق شناسایی، کدگذاری و دسته بندی شده است که بر همین اساس، تعداد ۲۱۶ شاخص مورد شناسایی قرار گرفته و کدگذاری گردید. جدول شماره ۱، نمونه ای از شاخص های مستخرجه در سیره آن حضرت را نشان می دهد.

جدول ۱- نمونه شاخص های مستخرجه در سیره حضرت علی(ع)

ردیف	شماره نامه	شماره خطبه	شماره حکمت	داده / گزاره	شاخص	کدگذاری
۱	۵۳			بی گمان خداوند ، یاری هر کس را که او را یاری نماید ضمانت کرده و ارجمندی هر کس را که او را ارجمند دارد به عهده گرفته است	عزت و ارجمندی خداوند	P. nj-n53
۲	۱۴۷			بی گمان آن که عظمت خدا را داند ، سزاوار نیست خود را بزرگ خواند	عظمت خداوند	P. nj-kh147
۳	۵۳			آفریدگاری که برتر و بزرگترین است عهد کرده که یاری کند دین خود را و حامی کسی باشد که او را ارجمند و عزیز و گرامی می دارد	برتری خداوند	P. nj-n53
۴	۱۸۳			آیا در مخلوق کوچک او(مورچه) دقت نمی کنند؟ چگونه به خلقتش استحکام بخشیده، و ترکیبش را استوار ساخته، به او دستگاه بینایی و شنوایی عطا کرده و استخوان و پوست کامل داده است؟	اعتقاد به توحید خداوندی	P.nj-kh183

ردیف	شماره نامه	شماره خطبه	شماره حکمت	داده / گزاره	شاخص	کدگذاری
۵		۱۵۰		هر چیزی که با وحدت شمرده شود کم است جز او که با این که واحد است با قلت و کمی موصوف نمی شود.		P.nj-kh150
۶		۱		او به همه چیز است ولی نه به این نحو که جفت و قرین چیزی واقع شود و مغایر با همه چیز است ولی نه به این وجه که از اشیاء جدا باشد.	وجود بی حد ذات حق	P.nj-kh1
۷		۱۸۴		او در اشیاء حلول نکرده است، در عین حال از هیچ چیز هم بیرون نیست		P.nj-kh184
۸		۱۸۴		زمان ها او را همراهی نمی کنند و ابزارها او را کمک نمی کنند. هستی او بر زمان ها و وجود او بر نیستی و ازلیت او بر هر آغازی تقدم دارد.	ازلیت خداوند	P.nj-kh184
۹				سپاس خدای را که که آفرینش دلیل بر هستی او و حدوث مخلوقاتش دلیل بر ازلیت او و مانند داشتن مخلوقاتش دلیل بر بی مانندی اوست.		P.nj-kh150
۱۰			۴۲۳	کسی که نهان خود را اصلاح کند ، خدا آشکار او را نیکو گردان و کسی که برای دین خود کار کند ، خدا دنیای او را کفایت فرماید و کسی که میان خود و خدا را نیکو گردان خدا میان او و مردم را اصلاح خواهد کر	اصلاح رابطه خود با خدا	P.nj-h423
۱۱	۵۳			بپرهیز از به نبرد برخاستن با خدا در بزرگی او و همانند دانستن خود با وی در قدرت و عظمت او ، که خداوند هر گردنگشی را خوار می سازد و هر خود بزرگ پنداری را بی مقدار می نماید	نفی خود بزرگ پنداری	P.nj-n53
۱۲			۲۹	فرضا که خداوند برای نافرمانی ها هم کیفری معین نکرده بود، سپاسگزاری ایجاب می کرد که از فرمانش تمرد نشود	عبادت برای سپاسگزاری	P.nj-h290

گام دوم- مفاهیم شناسایی شده در سیره علوی(ع)

در این بخش، با بررسی تعداد ۴۳۰ پیام و ۲۱۶ شاخص از شاخص های استخراجی در مرحله قبل و بازخوانی، ترکیب، تلخیص و ادغام آن ها در مجموع تعداد ۳۴ مفهوم در سیره علوی(ع) شناسایی و کدگذاری گردید که برخی از این مفاهیم در جدول شماره ۲، نشان داده شده است.

جدول ۲- مفاهیم مستخرجه و فراوانی هریک در سیره حضرت علی (ع)

عنوان مفهوم	کد	شاخص ها	کد	فراوانی	
				تعداد	درصد
نگرش به خدا (برتری خداوند)	C1	عزت و ارجمندی خداوند	P. nj-n53	۱۲	/۰۲۷
		عظمت خداوند	P. nj-kh147		
		برتری خداوند	P.nj-kh216:P. nj-n53		
		توحید خداوندی	P.nj-:P.nj-kh63:P.nj-kh184:P.nj-kh183 kh150		
		وجود بی حد ذات حق	P.nj-kh184:P.nj-kh1		
		ازلیت خداوند	P.nj-kh150:P.nj-kh184		
نگرش به خود (بندگی و عبودیت)	C2	اصلاح رابطه خود با خدا	P.nj-h423	۵۵	/۱۳
		نفی خود بزرگ پنداری	P.nj-n53		
		عبادت برای سپاسگزاری	P.nj-h237:P.nj-h290		
		ماهیت بشری رهبری	P.nj-kh216		
		بندگی و اخلاص در برابر خدا	P.nj-:P.nj-kh216:P.nj-n53:P.nj-n53 P.nj- :P.nj-kh35:P.nj-kh2:kh147 .kh151 :P.nj:P.nj-kh114:P.nj-kh100:kh83 P.nj-:P.nj-kh190:P.nj-kh185:P.nj-kh178 P.nj-h252:P.nj-kh195:P.nj-kh194:kh191		
		یاد حق و غیر از او را از یاد بردن	P.nj-kh220:P.nj-kh200		
		حرکت در مسیر خداوند	P.nj-kh216 : P.nj-n53:P.nj-n53		
		نفی بزرگ بینی	P.nj-h252:P.nj-kh216		
		خدا ترسی	P.nj-:P.nj-kh183 : P.nj-n53:P.nj-n53 kh324 :P.nj-kh203		
		تهذیب نفس	P.nj-n53		
		اصلاح باطن و نفوذ در مردم	P.nj-h423		
		تواضع	P.nj-kh147:P.nj-n53		
		نفی وابستگی به غیر	P.nj-h237		
		یکتا پرستی	P.nj-kh167		
		آزادی گرایی	P. nj-kh147:P.nj-n31		
		نفی جاه طلبی	P. nj-n53		
		نفی تملق و ستایش پروری	P. nj-kh226:P. nj-n53:P. nj-n53		
		نفی غرور و تکبر	P. nj-n53		
		نفی خودخواهی	P. nj-h161:P. nj-h113:P. nj-n53		
		نفی برتری جویی	P. nj-k30:P. nj-n27:P. nj-n53		
آخرت گرایی	P. nj-n32:P. nj-kh224:P. nj-n53				
نگرش به کار (مسئولیت و امنت)	C3	پاسخگویی و امانتداری	P. nj-n5	۱۵	/۰۳۲
		حفظ تعادل و میانه روی در امور	P. nj-:P. nj-h437 :P. nj-h70:P. nj-kh16 h108		
			P. nj-n53:P. nj-h268:P. nj-h109		

عنوان مفهوم	کد	شاخص ها	کد	فراوانی	
				تعداد	درصد
		P. nj-h179:P. nj-h31:P. nj-h363	نفی شتاب ورزی و سست ورزی		
		P. nj-kh126	میانہ روی در بخشش		
		P. nj-n53	اهمیت میانہ روی		
		P. nj-h73:P. nj-kh175	پیشگامی رهبری		
نگرش به کارکنان (صاحب حق)	C4	P. nj-n53:P. nj-n53	مثبت اندیشی		۵
		P. nj-n51	رهبر فقط نمایده کارکنان		
		P. nj-kh214	شنیدن سخن حق کارکنان		
		P. nj-n50	محترم شمردن حقوق کارکنان		
نگرش به مافوق (نقادی و خیرخواهی)	C5	P. nj-kh216	عدم دشواری شنیدن حق		۷
		P. nj-kh34	پذیرش خیرخواهی دیگران		
		P. nj-kh216	نفی خود بزرگ بینی رهبری		
		P. nj-n53	عزیز بودن منتقدین		
		P. nj-n53	تحمل صدای مخالف		
		P. nj-kh216	عدم برتری رهبر بر کارکنان		
P. nj-kh216	گشودن فضای اعتراض				
نگرش به سازمان و جامعه (عدالت خواهی)	C6	P. nj-n53	نفی تبعیض		۲۶
		P. nj-n41:P. nj-n53:P. nj-n45:P. nj-n51	رعایت انصاف		
		P. nj-n53:P. nj-n53	ظلم ستیزی		
		P. nj-n20:P. nj-n5:P. nj-kh224	حفظ بیت المال		
		P. nj-h437	برتری عدالت بر جود		
		P. nj-kh124	عدم فدای عدالت به پای مصلحت		
		P. nj-kh224:P. nj-n53:P. nj-n53	نفی سوء استفاده نزدیکان		
		P. nj-n53:P. nj-n53	پاداش بر اساس عملکرد		
		P. nj-n53	قاطعیت در برخورد		
		P. nj-n53	عدم تحقیر افراد		
		P. nj-h78	ارزش انسانی، احسان (رفتار شهروندی)		
		P. nj-kh94:P. nj-kh125	عمل به حق		
		P. nj-n53	کمک به ناتوان		
		P. nj-kh33	بی ارزشی مسئولیت در مقابل حق		
P. nj-kh216:P. nj-kh216	حقوق متقابل				
حقوق خداوندی	C7	P. nj-h244	عدم کوتاهی در راه خدا		۳
		P. nj-h165:P. nj-n26	حرکت در مسیر حق		
حقوق خود (خود کنترلی)	C8	P. nj-kh103:P. nj-n53:P. nj-n31	قدرشناسی از خود (اعتماد به خود)		۵
		P. nj-h211:P. nj-n50	عدم پیروی از هوای نفس		
حقوق کار و مسئولیت (کیفیت)	C9	P. nj-kh183:P. nj-n53:P. nj-n31	کیفیت در کار		۵
		P. nj-n53	انضباط کاری		
		P. nj-h127	عدم کوتاهی در امور		
حقوق کارکنان (تکریم)	C10	P. nj-h164	ادای حق کارکنان بدون چشم داشت		۹
		P. nj-n53	تناسب رفتاری با کارکنان		
		P. nj-kh34	توانمند سازی کارکنان		
		P. nj-h425	گذشت و بخشش کارکنان		

عنوان مفهوم	کد	شاخص ها	کد	فراوانی	
				تعداد	درصد
		خیرخواهی کارکنان پند و نصیحت کارکنان مساوات در حق کارکنان عدم خشونت رفتاری و کلامی برتری حق کارکنان بر حق خدا		P. nj-kh34	
				P. nj-kh216	
				P. nj-n59	
				P. nj-kh167	
				P. nj-n53	
حقوق مافوق (تعهد و وفاداری	C11	تعهد به رهبر تبعیت و پیروی		P. nj-kh216:P. nj-kh34	۱۵
				P. nj-kh161:P. nj-kh156	
	C12	قانون مداری امانتداری مسئولیت مسئولیت کفایت امور پاسخگویی و تعهد مدیر آزمون بودن مسئولیت عدم مسئولیت پذیری به منزله جنگ با خدا عدم مدیریت پشت پرده		P. nj-kh224:P. nj-n53	
				P. nj-n53:P. nj-n51:P. nj-n5	
				P. nj-k131:P. nj-n27	
				P. nj-n:P. nj-kh84.P. nj-kh173:P. nj-kh164 P. nj-k224:kh70	
				P. nj-n55	
				P. nj-h188	
P. nj-h16					
آگاهی بخشی	C13	عدم پوشش حقیقت از کارکنان آموزش کارکنان		P. nj-kh51	۲
				P. nj-kh34	
پاسدداشت آزادی	C14	پیروی داوطلبانه کارکنان رهایی کارکنان از ستم و خواری عدم ترس کارکنان در بیان حق		P. nj-k208:P. nj-n1:P. nj-n54	۵
				P. nj-kh159	
				P. nj-n53	
دادگستری	C15			P. nj-n53	۱
برقراری امنیت	C16	رحمت و دوستی بر کارکنان عدم درنده خویی رهبر تساوی کارکنان در امنیت شغلی		P. nj-k131 : P. nj-n53	۴
				P. nj-n1	
				P. nj-k40	
بهبود مادی	C17	زیان رسانی فقر به دین ارتقاء دستمزد کارکنان آبادانی سازمان		P. nj-h319	۴
				P. nj-kh34:P. nj-n53	
				P. nj-k131	
حقوق گزایی	C18			P. nj-kh216	۱
کمال فرد و سازمان	C19	پرواداری شرط تحقق کمال رشد فردی بالا بودن ارزش انسان		P. nj-kh161.P. nj-kh156	۴
				P. nj-k136	
				P. nj-h456	
نامطلوب های شخصیتی	C20	خودکامگی امتیازجویی خود شیفتگی تملق و ستایش پروری انحصارطلبی قدرت طلبی		P. nj-n5 : P. nj-kh69:P. nj-n5.P. nj-n53 :nj-kh216 P. nj-h161:P. nj-kh87:P. nj-kh88	۲۵
				P. nj-k30:P. nj-n53	
				P. nj-h167:P. nj-n31	
				P. nj-kh216	
				P. nj-h160:P. nj-kh93	
				P. nj- : P. nj-h216:P. nj-h216:P. nj-n53 P. nj-:P. nj-h476:P. nj-h160 :h211	

عنوان مفهوم	کد	شاخص ها	کد	فراوانی		
				تعداد	درصد	
					P. nj-k98:h212	
نامطلوب های رفتاری	C	بزرگ نمایی		۳۰	/۰۶۸	P. nj- ; P. nj-kh16:P. nj-kh41:P. nj-kh200 kh108
		تزویر و ریاکاری				P. nj-kh108:P. nj-n26
		کوتهای در امور				P. nj-h31
		سبزه جویی و لجبازی				P. nj-h179:P. nj-n31
		شتاب ورزی				P. nj-h363
		دوری از مردم				P. nj-n67
		تغییر در سنت های گذشته				P. nj-n53
		سوءاستفاده نزدیکان				P. nj-n53
		خیانت و پیمان شکنی				P. nj-h336:P. nj-kh41:P. nj-n26
		خشونت ورزی				P. nj-h476:P. nj-kh3
		دنیازدگی				P. nj-h385 ; P. nj-n53:P. nj-n39:P. nj-n32 ; P. nj-kh151:P. nj-kh201:P. nj-kh221
سازشکاری	P. nj- ; P. nj-h110:P. nj-kh24:P. nj-n53 h219					
مطلوب های شخصیتی	C22	تقوا و پرواداری		۲۲	/۰۵۰	P. nj- ; P. nj-kh228:P. nj-kh157:P. nj-n45 P. nj-h450:P. nj-kh191:kh189
		زهد و عزت				P. nj-kh439:P. nj-kh79:P. nj-n45 P. nj-h371:P. nj-kh207:P. nj-kh207
		پایبندی به کیفیت استخدام وسیله				P. nj- ; P. nj-kh200:P. nj-kh126:P. nj-n53 h327
		کفایت مندی				P. nj-n53
		امانتداری				P. nj-n5:P. nj-n26
		مساوات در حقوق				P. nj-n50:P. nj-n46
(مطلوب های رفتاری)	C23	سعه صدر		۴۰	/۰۹	P. nj-h176
		اغماض و چشم پوشی				P. nj-h222
		مدارا و ملایمت				P. nj-n19:P. nj-n31:P. nj-n46
		دادگری و انصاف				P. nj- ; P. nj-kh15:P. nj-n53:P. nj-n53 h437
		نقد و نصیحت				P. nj-h59:P. nj-kh216
		آینده نگری				P. nj-kh61
		زمانه شناسی (موقعیت سنجی)				P. nj-kh32
		میانہ روی				P. nj-kh16:P. nj-kh150:P. nj-n53 P. nj-h108:P. nj-h437:P. nj-h70 P. nj-h268:P. nj-h109
		قانون گرایی				P. nj-kh224:P. nj-n53
		مشورت و رایزنی				P. nj-h161:P. nj-n50:P. nj-n53 P. nj-h113
		خدمتگزاری				P. NJ-h101:P. nj-h204:P. nj-h372 P. nj-h204
		صداقت و صراحت				P. nj-n53:P. nj-n53:P. nj-n50 P. nj-kh154:P. nj-kh108:P. nj-kh76

عنوان مفهوم	کد	شاخص ها	کد	فراوانی	
				تعداد	درصد
					P. nj-k16:P. nj-kh175:P. nj-kh192
تصمیم گیری	C24	مشورت با دانایان	P. nj-n53	۲۱	/۰۴۸
		شفافیت کلام	P. nj-k216		
		عدم مشورت با ترسویان	P. nj-n53		
		عدم مشورت با حریص و بخیل	P. nj- ; P. nj-h113.P. nj-n53:P. nj-n53 h161		
		اهمیت مشورت	P. nj-n53		
		نفی شتاب ورزی	P. nj-n53		
		عدم خلف وعده	P. nj-n53		
		لزوم کار تیمی	P. nj-n53		
		توکل به خد در امور	P. nj-kh90		
		تجربه اندوزی و عبرت	P. nj-h211		
		قاطعیت در کارها و تصمیمات	P. nj-h274:P. nj-kh192		
		تحقیق و گزینه یابی	P. nj-h235:P. nj-kh172:P. nj-n53		
		حرکت مبتنی بر علم	P. nj-n53		
اجرای تصمیمات	P. nj-h274				
تصمیم گیری فردی	P. nj-h221				
برنامه ریزی در امور	C25	هدف گذاری	P. nj-n53	۱۳	/۰۳۰
		زمان بندی امور	P. nj-n53:P. nj-n53:P. nj-n53		
		برنامه ریزی سازمان تابعی از برنامه ریزی درونی	P. nj-h423		
		نفی شتاب ورزی و سست ورزی	P. nj-h179:P. nj-h31:P. nj-h363		
		فرصت شناسی	P.nj-k5:P. nj-h437:P. nj-h21		
		موقعیت سنجی	P. nj-n51		
		اهمیت طرح و برنامه	P. nj-kh27		
رعایت کفایت محوری	C26	عدم استخدام کارکنان نالایق	P. nj-n53	۱۳	/۰۳۰
		تعهد گرایی	P. nj-n53		
		شایسته سالاری	P. nj-kh173:P. nj-n53		
		استخدام آزمایشی	P. nj- ;P. nj-n53:P. nj-n53:P. nj-n53 P. nj-h384:n53		
		گزینش همکاران شایسته	P. nj-h110		
		معیار گزینش: عدم شیفتگی	P. nj-h371		
		معیار گزینش: صداقت و راستی	P. nj-k16		
		تخصص گرایی	P. nj-n53		
سازماندهی در امور	C27	تفویض اختیار	P. nj-n53	۲۰	/۰۴۵
		وحدت فرماندهی	P. nj-n53		
		انضباط در امور	P. nj-n53:P. nj-n47		
		شدت عمل در رفتار	P. nj- ;P. nj-n19:P. nj-n31:P. nj-n46 P. nj-h350:n20		
		اعتماد به زبردستان	P. nj-h114		
		همراهی اختیار و مسئولیت	P. nj-kh216		
		مسئولیت مشترک در سازمان	P. nj-n18		

عنوان مفهوم	کد	شاخص ها	کد	فراوانی	
				تعداد	درصد
		تقسیم کار(شرح شغل) عدم سلب مسئولیت از واگذارنده اختیار تفویض اختیار پس از استخدام آزمایشی تبعیت و حرف شنوی از رییس اهمیت هماهنگی عدم تفرقه در سازمان	P. nj-n53 ؛P. nj-n31 P. nj-n53 P. nj-h384؛P. nj-n53 P. nj-kh147 P. nj-kh146 P. nj-kh127؛P. nj-n53		
نظارت بر امور	C28	انتخاب بازرسان امین انتخاب بازرسان خداترس اعتماد به بازرسان امین بازرسی مداوم و پنهانی نظارت عمومی(همگانی) نظارت کارکنان بر مدیران دقت در امور کارگزاران توجه به گزارش بازرسان پاسخگویی و ارزیابی بازرسان با وفا برخورد با متخلف بازخورد به کارکنان خودکنترلی نفی تجسس در امور دیگران	P. nj-n53 P. nj-n53 P. nj-n53 P. nj-n53؛P. nj-n53؛P. nj-n53 P. nj-h374 P. nj-kh34 P. nj-n53 P. nj-n45 P. nj-n71 ؛P. nj-n40 P. nj-n53 P. nj-n53؛P. nj-n40؛P. nj-n71؛P. nj-n20 P. nj-n61 P. nj-kh224؛P. nj-n53؛P. nj-n53 P. nj-n53	/۰۵۰	۲۲
برقراری ثبات و امنیت	C29	تشویق و تنبیه تناسب تشویق و تنبیه تامین مالی کارکنان امنیت شغلی کارکنان قدردانی و تشویق کارکنان	P. nj-h177؛P. nj-h368؛P. nj-n53؛P. nj-n53 ؛P. nj-h479؛P. nj-n21؛P. nj-n46 ؛P. nj-n53 P. nj-h177 P. nj-n53 ؛P. nj-n53؛P. nj-n53؛P. nj-n53 P. nj-n3 P. nj-n53؛P. nj-n53	/۰۳۶	۱۶
رحمت	C30	باور به مهرورزی با کارکنان خیرخواهی نسبت به کارکنان احسان به کارکنان الفت ورزی مهربانی باکارکنان همدردی با کارکنان حفظ آبروی کارکنان	P. nj-h50 P. nj-n53؛P. nj-n53 P. nj-n53 P. nj-h50 P. nj-n53 P. nj-kh207؛P. nj-kh207؛P. nj-n45 P. nj-n53؛P. nj-n53	/۰۲۵	۱۱
سماحت	C31	گذشت و بخشندگی پرهیز از حریم شکنی کارکنان عیب پوشی کارکنان مدارا با کارکنان نفی منت گذاری بر کارکنان	P. nj-h176؛P. nj-n53 P. nj-kh108 P. nj-n53 P. nj-n53 P. nj-n53	/۰۱۴	۶
نزاهت	C32	اصلاح مراتب قدرت(نفی خودمداری) نفی مطلق گرایی در قدرت	P. ،P. nj-n31 ؛P. nj-n88؛P. nj-n38؛P. nj-n5 nj-kh216 P. ،P. nj-n53؛ ،P. nj-n38؛P. nj-n2؛P. nj-n1 nj-n51	/۰۴	۱۸

عنوان مفهوم	کد	شاخص ها	کد	فراوانی		
				تعداد	درصد	
عدم دوری از کارکنان		عدم تحقیر کارکنان		P. nj-n75:P. nj-n60:P. nj-n63:P. nj-n50		
						P. nj-n53:P. nj-n67:P. nj-n53
						P. nj-h228
پای بندی به تعهدات	C33	پاسدداشت حقوق کارکنان		P. nj-n60:P. nj-n59	۸	
						P. nj-n53
						P. nj- :P. nj-kh53:P. nj-kh216:P. nj-kh34 kh216
						P. nj-n53
تلقی انسانی به کارکنان	C34	توجه به کارکنان		P. nj-k208	۲	
						P. nj-n25
جمع					۴۳۹	۱۰۰

گام سوم - مقوله های شناسایی شده در سیره علوی(ع)

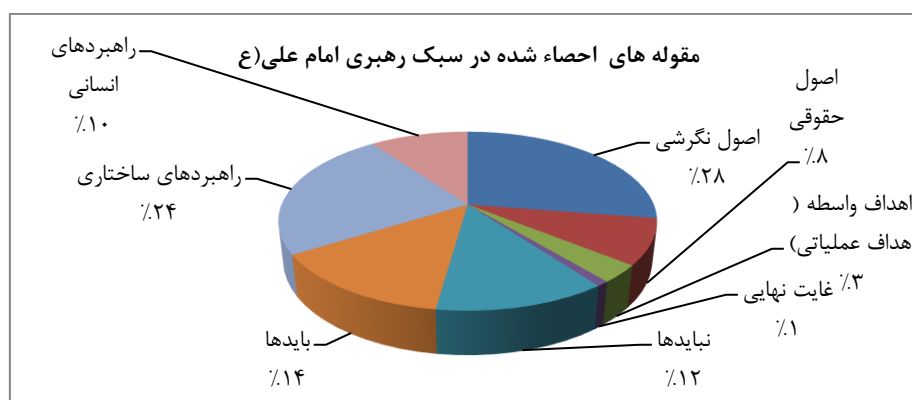
در این مرحله، با بررسی تعداد ۳۴ مفهوم شناسایی شده در مرحله قبل و بازخوانی، ترکیب، تلخیص و ادغام آن ها در مجموع تعداد ۸ مقوله در سیره علوی شناسایی و کدگذاری گردید که تفصیل آن در جدول شماره ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳- مقوله های شناسایی شده در سیره حضرت علی (ع)

عنوان مقوله	کد	مفاهیم	کد	فراوانی	
				تعداد	درصد
اصول نگرشی	V1	نگاه به خدا(برتری خداوند)	C1	۶	۱۲۷۶
		نگاه به خود(بندگی محض)	C2		
		نگاه به کار(امانت)	C3		
		نگاه به کارکنان (صاحب حق)	C4		
		نگاه به مافوق (نقادی)	C5		
		نگاه به سازمان و جامعه (عدالت خواهی)	C6		
اصول حقوقی	V2	حقوق خداوند	C7	۶	۱۰۸۳
		حقوق خود (خود کنترلی)	C8		
		حقوق کار و مسئولیت (کیفیت)	C9		
		حقوق کارکنان (تکریم)	C10		
		حقوق مافوق (تعهد و وفاداری)	C11		
		حقوق سازمان (امانتداری و پاسخگویی)	C12		
اهداف واسطه (اهداف	V3	آگاهی بخشی	C13	۶	۱۰۳۲

عنوان مقوله	کد	مفاهیم	کد	فراوانی	
				تعداد	درصد
عملیاتی)		پاسداشت آزادی	C14		
		دادگستری	C15		
		برقراری امنیت	C16		
		بهبود مادی	C17		
		حقوق گزایی	C18		
غایت نهایی	V4	کمال فرد و سازمان	C19	۱	۰.۰۹
نامطلوب ها	V5	شخصیتی	C20	۲	۱.۲۵
		رفتاری	C21		
مطلوب ها	V6	شخصیتی	C22	۲	۰.۱۴
		رفتاری	C23		
راهبردهای ساختاری	V7	تصمیم گیری	C24	۶	۲.۳۹
		برنامه ریزی	C25		
		شایسته سالاری	C26		
		سازماندهی	C27		
		نظارت	C28		
		ثبات و امنیت	C29		
راهبردهای انسانی	V8	تلقی انسانی	C30	۵	۱.۰۱
		رحمت	C31		
		سماحت	C32		
		نزاهت	C33		
		پای بندی به تعهدات	C34		

به طوری که در جدول هم ملاحظه می شود از ترکیب، ادغام و تلخیص مفاهیم احصاء شده می توان به هشت مقوله اصلی تحت عناوین، اصول نگرشی، اصول حقوقی، اهداف واسطه ای، اهداف نهایی، بایدها و نبایدها های رهبری، راهبردهای ساختاری و انسانی دست یافت. در این جدول هم چنین میزان فراوانی هر یک از این مقوله ها از حیث شاخص ها و پیام های مشاهده شده در روایات و احادیث موجود در نهج البلاغه ملاحظه می شود. نمودار شماره ۱ رتبه بندی این مقوله ها را از حیث تعداد مشاهده در گزاره ها نشان می دهد:



نمودار ۱- مقوله های شناسایی شده و ترکیب هر یک بر اساس مفاهیم آن ها در سیره حضرت علی (ع)

همان طور که مشاهده می شود اصول نگرشی که بیانگر نوع نگاه حضرت به خالق و مخلوق بوده دارای بیشترین درصد تکرار (۲۸ درصد) در میان شاخص ها است. این اصول در برگیرنده معیارهای ثابت و لایتغیری می باشند که در همه شرایط، حضرت از آن ها پیروی می کردند و اساس و بنیان سایر رفتارهای ایشان را تشکیل می داده اند. نوع نگاه به خدا، به خود، به زیردست، به مافوق، به کار و به سازمان و جامعه؛ از جمله نگرش های مهمی هستند که می توان در این حوزه از آن ها یاد کرد. راهبردهای عملیاتی مشتمل بر راهبرد های انسانی و ساختاری با ۳۴ درصد از جمله اهرم های مهم و کلیدی حضرت در مواجهه با مسائل متعدد سازمانی است. هم چنین باید ها و نبایدهای رهبری که در مجموع تشکیل دهنده ارزش هایی است که حضرت در سیره رفتاری و رهبری، همواره خود را ملزم به رعایت آن ها می دانسته اند، حدود ۲۶ درصد شاخص های احصاء شده را به خود اختصاص می دهند.

گام چهارم- ابعاد شناسایی شده در سیره علوی(ع)

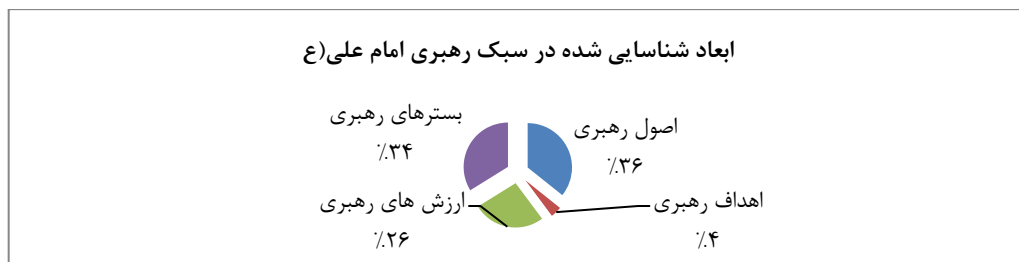
در این بخش، با بررسی تعداد ۸ مقوله شناسایی شده در مرحله قبل و بازخوانی، ترکیب، تلخیص و ادغام آن ها در مجموع تعداد ۴ بعد در سیره علوی(ع) شناسایی و کدگذاری گردید که تفصیل آن در جدول شماره ۴، نشان داده شده است.

جدول ۴- ابعاد شناسایی شده در سیره حضرت علی (ع)

عنوان بعد	کد	مقوله ها	کد	فراوانی	
				تعداد	درصد
اصول رهبری	D1	اصول نگرشی	V1	۲	۳۶
		اصول حقوقی	V2		
اهداف رهبری	D2	اهداف واسطه (اهداف عملیاتی)	V3	۲	۴
		غایت نهایی	V4		
ارزش های رهبری	D3	بایدهای رهبری	V5	۴	۲۶
		نبایدهای رهبری	V6		
بسترهای رهبری	D4	راهبردهای ساختاری	V7	۲	۳۴
		راهبردهای انسانی	V8		

رتبه بندی این ابعاد از حیث تکرار مشاهدات آن ها در گزاره ها و روایات مورد بررسی در نهج البلاغه در شکل شماره ۲ مشاهده

می شود:



نمودار ۲- ابعاد شناسایی شده و ترکیب هر یک بر اساس مقوله های آن ها در سیره حضرت علی (ع)

مفاهیم و مقوله‌ها و ابعاد بدست آمده از مرحله ترکیب و ادغام، که از آن‌ها می‌توان به ابعاد مطلوب سیره علوی تعبیر کرد، ابعاد و مقوله‌هایی هستند که بایسته تعریف هدف بوده و می‌توان نگرش‌های موجود در باره آن‌ها را مورد سنجش قرار داده و در صورت لزوم ایجاد تغییر در وضعیت مورد بررسی را وجهه همت قرار داد.

به طوری که در این نمودار هم ملاحظه می‌گردد، در مجموع ۴ بعد اساسی در سبک حکومت داری و مدیریتی حضرت علی(ع)، می‌توان احصاء نام برد که عبارتند از: اصول رهبری که در برگیرنده مجموعه معیارها و قوائدی است که در نزد ایشان از اهمیت خاصی برخوردار بوده و مشتمل بر دو دسته اصول نگرشی و اصول حقوقی بوده و زیربنای رفتاری ایشان را در همه عرصه‌های زندگی فردی و اجتماعی تشکیل می‌دهند. اصولی که ایشان در هر شرایطی خود را ملزم به رعایت از آن‌ها دانسته اند چه در زمان خلافت و چه در زمانی که به دور از حکومت بوده‌اند. اهداف رهبری با ۴ درصد و ارزش‌های رهبری نیز با ۲۶ درصد از کل شاخص‌ها از جمله ابعادی هستند که تحت الشعاع اصول زیربنایی رهبری ایشان شکل گرفته‌اند و در نهایت بعد بسترهای رهبری (در مجموع با اختصاص ۳۴ درصد از کل شاخص‌ها به خود) نیز مشتمل بر دو دسته راهبردهای انسانی و ساختاری، از جمله ابزارهای رهبری محسوب می‌شوند که حضرت در برخورد با مسائل جامعه از آن‌ها بهره برده‌اند که این ابزارها و نحوه استفاده از آن‌ها نیز خود تابعی از اصول، اهداف و ارزش‌های ایشان در حوزه رهبری و حکومتداری بوده است.

۶- نتیجه‌گیری و بحث

از آن‌جا که هدف این تحقیق، بررسی منش مدیریتی امام علی(ع) بوده و جزء تحقیقات بنیادی و کیفی محسوب می‌شود، لذا با روش تحلیل محتوا و از طریق بررسی منبع متقن نهج البلاغه نسبت به استخراج پیام‌ها، شاخص‌ها، مفاهیم، مقوله‌ها و ابعاد اصلی مدیریت از دیدگاه ایشان با این رویکرد اقدام گردید. نتایج حاکی از آن است که منش رهبری و مدیریت (سبک حکومت داری) امام علی(ع) متأثر از چهار بعد اصول (نگرشی و حقوقی)، اهداف (واسطه‌ای و غایی)، ارزش‌ها (بایدها و نبایدها)، بسترها (راهبردهای ساختاری و انسانی) است. اصول رهبری که مشتمل بر دو دسته اصول نگرشی و اصول حقوقی و زیر بنای همه رفتارهای حضرت را تشکیل داده، در واقع همان اعتقادات ریشه‌ای بوده که نزد ایشان به مثابه اصولی ثابت، همواره مدنظر بوده‌اند. اهداف رهبری در جامعه، که نمایانگر انگیزه‌های پذیرش مسئولیت نیز می‌باشد و هم‌چنین همه بایدها و نبایدهای رهبری (ارزش‌ها) منبعث از این اصول می‌باشند. بر این اساس اهداف و ارزش‌های رهبری نیز به عنوان چتری بر تدوین راهبردها بر وضع همه رویه‌ها، خط مشی‌ها، سیاست‌ها و قوانین و مقررات سایه انداخته و حاکمیت می‌کنند. بر اساس نتایج این تحقیق، اصول زیر بنایی مطروحه به عنوان اصول راهبردی نقش هماهنگ‌کنندگی در رفتارهای رهبری سازمان را ایفا می‌کند.

منابع و ماخذ

- احمدی، مسعود (۱۳۹۰) مدیریت اسلامی، انتشارات پژوهش های فرهنگی، چاپ ششم.
- افجه ای، سیدعلی اکبر (۱۳۸۵) مبانی فلسفی و تئوری های رهبری و رفتار سازمانی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت)، چاپ پنجم، تهران.
- افجه ای، سید علی اکبر (۱۳۹۰) رهبری سازمانی، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، چاپ اول، تهران.
- اقتداری، علی محمد (۱۳۴۹)، سازمان و مدیریت، تهران، انتشارات دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران.
- باقریان، محمد (۱۳۷۹)، مفاهیم و چارچوب مدیریت راهبردی با نگرش بومی، تهران، انتشارات مرکز مدیریت دولتی، چاپ اول
- خسروپناه، عبدالحسین (۱۳۹۰)، در جست و جوی علوم انسانی بومی، تهران، کیهان فرهنگی شماره ۳۰۰.
- دانایی فرد، حسن؛ مرتضوی، لیلیا؛ فانی، علی اصغر؛ آذر، عادل (۱۳۹۳) سازه پردازی اثربخشی مدیریتی: کاربرد روش پژوهشی شبکه خراشه در عمل، تهران، انتشارات صفار، چاپ اول.
- دراکر، پیتر (۱۳۹۱) مدیر اثربخش، ترجمه فضل اله امینی، نشر فرا، تهران، چاپ اول
- دلاور، علی (۱۳۹۲) روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی، تهران، انتشارات ویرایش.
- دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۸۸)، سیره نبوی: منطق عملی - دفتر اول، سیره فردی؛ تهران، انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلام، چاپ چهارم.
- دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۸۷)، سیره نبوی: منطق عملی - دفتر سوم، سیره مدیریتی؛ تهران، انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلام، چاپ چهارم
- رضائیان، علی (۱۳۷۹) مدیریت رفتار سازمانی، سمت، تهران
- ساعتچی، محمود و علی اکبر عزیزپور پویی (۱۳۸۴) «طراحی الگوی رهبری اثربخش دانشگاهی»، دو ماهنامه مجله دانشور رفتار، سال دوازدهم، شماره ۱۱.
- صادق زاده قمصری، علیرضا (۱۳۹۱) الگوهای نظری با سبغه ایرانی اسلامی: مروری روش شناختی بر تدوین سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، نخستین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت: نقشه راه طراحی و تدوین الگو، ۱۰-۱۱ خرداد، کتابخانه ملی، تهران.
- قرآن کریم
- کریتیز، رابرت؛ کینیکی، آنجلو (۱۳۸۶) مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه دکتر علی اکبر فرهنگی، حسین صفرزاده، تهران، انتشارات پیام پویا، چاپ دوم

- کیانی ، غلامرضا(۱۳۸۸) رهبری اثربخش، انتشارات فرا ، چاپ اول، تهران.
- لطیفی ،میثم (۱۳۸۸) باز پردازی مفهوم نظم وانضباط در سازمان با رویکرد اسلامی ،رساله دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه تربیت مدرس ، استاد راهنما دکتر حسن دانائی فرد.
- لونارد، دنیس ؛ رادنی ، مک آدام (۱۳۸۸) رهبری سیستمی : اخلاقی و اثربخشی ، ترجمه رسول خوانساری و محمد سجاد سیاهکارزاده ، دوفصلنامه علمی تخصصی دانشکده معارف اسلامی دانشگاه امام صادق (ع)، شماره ۲۸.
- ماکسول ، جان (۱۳۸۶) رهبری ، ترجمه فضل اله امینی ، نشر فرا ، تهران ، چاپ سوم.
- محامد،علی(۱۳۸۹)، درآمدی بر نبوت و شخصیت پیامبر اعظم، قم ، انتشارات زائر، چاپ اول.
- مصباح یزدی،محمد تقی(۱۳۹۰)، سیمای پیامبر اعظم در آیینه نهج البلاغه،قم،انتشارات موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، چاپ اول.
- ماکسول، جان(۱۳۸۷) ، ۲۱ قانون انکارناپذیر رهبری، ترجمه مهدی قراچه داغی، نشر پیکان، تهران.
- مطهری، مرتضی(۱۳۸۹) یادداشت های استاد مطهری ،انتشارات صدرا، تهران ، چاپ چهارم.
- مطهری ، مرتضی(۱۳۹۲) سیری در سیره نبوی ،انتشارات صدرا، چاپ شصت و یکم.
- نجفی، محمد ؛ حکیم شفایی، هادی؛ یارمحمد زاده ،پیمان (۱۳۸۸) رهبری ومدیریت سازمان از دیدگاه اسلام ،دانشگاه علوم پزشکی اصفهان.
- Cunningham, Alann Dawn(2003) Leadership development in catholic :A study on several leadership, (Doctoral Dissertation ,SAINT LOUIS University (UMI NO AAT 3102886.
- Hersey, P. and Blanchard, H. K, (1977), "Management of organizational Behavior", Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- Kassem, M.S. and Moursim, M.A.(1971).Managerial effectiveness. The Academy of Management journal.14(3): 381-388.
- Reddin, J. William, (1970), "Managerial Effectiveness", New York: McGraw – Hill

تاملی بر منش مدیریتی امام علی (ع) به استناد سیره حضرت در نهج البلاغه

Abstract:**A Reflection upon Imam Ali's Management and Leadership Behavior based on his Assertions in Nahj-al-Balagheh**

This study intends to explore Imam Ali's management and leadership behaviors by conducting a qualitative content analysis of his assertions in Nahj-al-Balagheh. In this analysis, 430 propositions in line with the objectives of the study were selected and explored. Totally, 216 indexes, 34 concepts, 8 variables and four aspects were identified. The results of this analysis indicated that Imam Ali's managerial conduct is influenced by four main aspects: Principles (attitudinal and legislative), Objectives (mediational and optimal), Values (dos and don'ts) Frameworks/Grounds (human resources and structural strategies) with a frequency of 36%, 4%, 26% and 34%, respectively. In addition, the findings revealed that attitudinal and legislative principles form the basis of all his behaviors and he has always considered them as fundamental beliefs and fixed guidelines. Leadership and management objectives in the society, which are indicative of motivations for accepting responsibility, and also the dos and don'ts of leadership (values) are the results of these principles. Accordingly, the objectives and values of the management (similar to an umbrella) overshadow and govern the development of strategies and determination of methods, policies, laws and regulations to the extent that the aforementioned fundamental principles, which are considered as strategic principles, regulate the management behaviors in the society.

Key words: leadership conduct, management, assertions, Nahj-al-Balagheh, Imam Ali (PBUH)