



Features of Management and Leadership of the Great Prophet Based on Ghadir's Sermon

Amir Ali Lotfi¹

Mohammad Hashem Shayan²

Received: 03/10/2022

Accepted: 03/10/2022

Abstract

Ghadir's sermon as a managerial action and behavior, while pointing to the basics of management and leadership such as praise of God, theoretical and practical monotheism, belief in divine sovereignty and special attention to man and his capabilities, and managerial implications such as power, supervision, appointment, determination of the rank and position of people in the organization and organizational hierarchy is a rich and valuable source for explaining the features of the management and leadership of the Great Prophet including faith in God, angels, holy books and divine messengers and servitude, vast knowledge given by God, transparency and documentation and keeping secrets is gentleness, tolerance and generous behavior with followers. The importance of the present study is that it has been organized through using the library method based on the description and analysis of religious teachings with the emphasis on the text analysis and systematic understanding of Ghadir's sermon, aiming at discovering and

1. PhD in Quran and Sciences (Management), Al-Mustafa International University, Quran and Hadith Higher Education Institute, Qom, Iran (corresponding author). Lotfi_46aal@yahoo.com.

2. PhD in Quran and Sciences (Management), Al-Mustafa International University, Quran and Hadith Higher Education Institute, Qom, Iran. shayan115729@gmail.com.

* Lotfi, A. A., & Shayan, M. H. (2022). Features of Management and Leadership of the Great Prophet Based on Ghadir's Sermon. *Journal of Al-Tarikh va Al-Hadarah al-Islamiyah; Ruyat al-Mu'asirah*, 2(3), pp. 59-94. DOI: 10.22081/IHC.2022.64994.1017

presenting the management and leadership characteristics of the great prophet. The findings of the study suggest that the characteristics of management and leadership provided by Ghadir's sermon, due to the meaningful connection with the spirit of leadership and having significant, outstanding, and practical functions, have consistent, compatible results and they are comprehensible and inclusive. The results that reveal the differences, distinctions, and prominences of the management and leadership characteristics of the Great Prophet compared to the management and leadership characteristics in popular literature.

Keywords

The Great Prophet, Ghadir's sermon, management, leadership.

خصائص الإدارة والقيادة عند النبي الأعظم ﷺ **استنادًا إلى خطبة الغدير**

أمير علي لطفى^١ محمد هاشم شايان^٢

تاريخ الاستلام: ٢٠٢٢/١٠/٠٣ تاريخ القبول: ٢٠٢٢/١٠/٠٣

ملخص

تستحضر خطبة الغدير، كفعل وسلوك قيادي، أسس الإدارة والقيادة نظير: حمد الله والثناء عليه، والتوحيد النظري والعملي، والاعتقاد بالحاكمة الإلهية وعنايته الخاصة بالإنسان وقدراته، وتسدعي مداليل القيادة من قبيل: السلطة، والإشراف، والتنصيب، وتعيين مراتب الأفراد ومواقعهم على صعيد المنظومة وسلسلتها التراتبية، وتشكل مصدرًا ثرا وقيماً لترسيم خصائص الإدارة والقيادة عند النبي الأكرم ﷺ مثل: الإيمان بالله والملائكة والكتب السماوية وأنبياء الله، والعبودية لله، والعلم اللدني الواسع، والشفافية والتوثيق، وكنم الأسرار، والصفاء، والمداراة والسماحة في التعامل مع الأتباع. أهمية البحث الراهن نابعة من كونه يسعى بأسلوب مكثبي يعتمد وصف وتحليل التعاليم الدينية والتأكيد على دراسة النص والفهم المنتظم لخطبة الغدير إلى إضاءة خصائص الإدارة والقيادة عند النبي الأكرم ﷺ. يوضح مسار البحث أنّ خصائص الإدارة والقيادة التي تفرزها خطبة الغدير تتطوي على نتائج منسجمة قابلة للتعميم وذلك لوجود ارتباط ذي مغزى بالقيادة نفسها وامتلاك وظائف محددة وبارزة وعملائية؛ وهي نتائج تظهر التباين والتميز ونقاط القوة في مواصفات الإدارة والقيادة عند النبي الأكرم ﷺ مقارنة بخصائص الإدارة كما تعودنا عليها في الأدبيات المتداولة.

الكلمات المفتاحية

النبي الأكرم ﷺ، خطبة الغدير، الإدارة، القيادة.

١. دكتوراه علوم قرآنية (فرع الإدارة)، جامعة المصطفى العالمية، المجمع التعليمي العالي للقرآن والحديث، قم، إيران (الكتب المسؤول).
Lotfi_46aal@yahoo.com

٢. دكتوراه علوم قرآنية (فرع الإدارة)، جامعة المصطفى العالمية، المجمع التعليمي العالي للقرآن والحديث، قم، إيران.
shayan115729@gmail.com

* لطفى، أمير علي، شايان، محمد هاشم. (٢٠٢٢م). خصائص الإدارة والقيادة عند النبي الأعظم ﷺ. استنادًا إلى خطبة الغدير. مجلة تاريخ والحضارة الإسلامية؛ رؤية معاصرة، مجلة نصف سنوية ٢ (٣)، صص ٥٩-٩٤.
DOI: 10.22081/IHC.2022.64994.1017

مقدمة

الإدارة بتحديد الهدف والقيادة بممارسة النفوذ على الآخرين، أعني، إنّ الإدارة تكتسب معناها من خلال تحديد الهدف/الأهداف وتوظيف الموارد الفنية والمالية والبشرية لتحقيقها، ومفهوم القيادة يرتسم عبر ممارسة النفوذ والكاريزما على الأتباع وتحفيزهم على تحقيق الأهداف. وبناءً على هذا، تمثل ظروف ممارسة الإدارة والقيادة حاجة الفرد والجماعة والمنظومة إلى وضع الأهداف والتوجيه والقيادة. لذا، فإنّ فهم الظروف والأوضاع السائدة بمثابة العنصر الحاسم في فهم دور الإدارة والقيادة للجامع البشرية. وبسبب خاتمية الرسالة المحمدية وجامعية الدين الإسلامي فقد كانت إدارة النبي الأكرم ﷺ وقيادته قيادة شمولية وخالدة أضاءت بنورها جميع الأعصار والأمصار، غير أنّ بداياتها انبثقت في أوساط عرب ما قبل الإسلام، الذين كانوا يعيشون في ظلّ ظروف وأوضاع سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية وعادات وتقاليد خاصة بعصرهم. فالإمام أمير المؤمنين عليه السلام يصف بدقة بالغة ووضوح كبير في بضع كلمات أوضاع العرب قبل الإسلام على النحو التالي:

«إنّ الله بعث محمداً ﷺ نذيراً للعالمين، وأميناً على التنزيل، وأتم معشر العرب على شرّ دين و في شرّ دار، منيخون بين حجارة خشن و حيات صم، تشربون الكدر و تأكلون الجشب، و تسفكون دماءكم و تقطعون أرحامكم، والأصنام فيكم منصوبة، والآثام بكم معصوبة» (نهج البلاغة، خ ٢٦).

لذا، فمن الطبيعي أن يكون تغيير الأوضاع وإصلاح الظروف والعادات والتقاليد القائمة والوصول إلى النقطة المنشودة عبر تحديد الهدف/الأهداف (الإدارة) والنفوذ والكاريزما (القيادة) بحاجة إلى خصائص واستعدادات قوية ومقتدرة وذات تأثير بغية هداية الأتباع وقيادتهم في إطار الوصول إلى الأهداف الموضوعة مسبقاً.

من هنا، فإنَّ السؤال الرئيسي والمحوري الذي يبرز أمامنا هو: ما هي خصائص الإدارة والقيادة عند النبي الأكرم ﷺ استلهاماً من خطبة الغدير الغراء؟

١. بيان المفاهيم

١-١. الإدارة

أحد المفكرين عرّف كلمة الإدارة (Management) بأنها عملية وضع الخطط والمحافظة على بيئة يتعاون من خلالها الأفراد فيما بينهم لتحقيق أهداف محدّدة بكفاءة عالية وبالتعاون فيما بينهم (كونتز، ١٣٨٨ش، ج ١، ص ٣). ونقرأ في تعريف آخر للكلمة: مسار أو نشاط أو دراسة للقيام بواجب معين بغية التأكد من أنّ مجموعة الفعاليات المختلفة قد أُنجزت بأسلوب يتيح تحقيق الهدف الموضوع (هيوز، ١٣٨٤ش، ص ١٤). مفكّر آخر اعتبر الإدارة فنّ إنجاز الأمور بواسطة الآخرين (ألواني، ١٣٨٥ش، ص ١١، نقلاً عن فالت). ووصف صاحب رأي آخر الإدارة بأنها: نشاط منظّم لتحقيق أهداف محدّدة عبر خلق علاقات بين مصادر متاحة، وإنجاز العمل بمشاركة الآخرين والمساهمة في اتّخاذ القرارات (علاقه بند، ١٣٨٥ش، ص ١٢).

في ضوء التعاريف المذكورة أعلاه، فإنّ الإدارة هي: عملية وضع الخطط والمحافظة على بيئة يتعاون من خلالها الأفراد فيما بينهم لتحقيق هدف/أهداف محدّدة.

٢-١. القيادة

لا يوجد وصف أو تعريف واحد للقيادة (leadership)، كما هو الحال مع الإدارة. ولذلك نستعرض هنا بعض التعاريف المطروحة: القيادة هي القدرة على ممارسة النفوذ والكاريزما على جماعة بغية تحقيق الأهداف (روبينز، ١٣٨٥ش، ج ٢، ص ٦٤١). مفكّر آخر قال في القيادة: إنّها ممارسة النفوذ أو فنّ أو عملية ممارسة

النفوذ على الأفراد ليعملوا برغبة وحماس على تحقيق أهداف الجماعة (كوتنر، ١٣٨٨ش، ج٥، ص٥٤٦). وهناك تعريف آخر يقول: القيادة عبارة عن عملية مفادها توظيف النفوذ بعيداً عن أساليب القهر لتوجيه نشاطات أعضاء الجماعة وتنسيقها من أجل تحقيق أهدافها، وهي تمثل صفة تكتنه مجموعة من الخصائص (مورهد، ١٣٨٨ش، ص٣٥٠). البعض يعتقد أنّ القيادة عملية نفوذ اجتماعي يمارسه القائد ليستحث مخاطبيه على المشاركة الطوعية سعياً لتحقيق أهداف المنظومة (رضائيان، ١٣٨٤ش، ص٣٧٥ نقلاً عن شريزهايم).

إذن تصل بنا التعاريف المذكورة آنفاً إلى أنّ القيادة عملية ممارسة النفوذ على الآخرين والإفادة من مجموعة من الخصائص للتأثير على الأتباع في إطار بلوغ الأهداف الموضوعية مسبقاً.

صحيح أنّه يُنظر إلى الإدارة والقيادة كمفهومين متباينين، لكننا في بحثنا الحالي ننظر إلى عنصر القيادة بوصفه أحد أهم أبعاد الإدارة عند النبي الأكرم ﷺ في الميادين المختلفة. بعبارة أخرى، القيادة الفاعلة إحدى أبعاد الإدارة الناجحة للنبي الأكرم ﷺ، لأنّه من خلال التوظيف المدروس والمناسب والدقيق لموقعه (موقع الإدارة والصلاحيات) الرسمي، والإفادة من الخصائص، الفريدة والتامة للإدارة والقيادة، مارس نفوذاً أو كاريزماً على أصحابه، وساقهم في طريق تحقيق الهدف.

٢. سابقة البحث

للإدارة والقيادة، كإحدى الإجراءات أو النشاطات الاجتماعية للبشر، سابقة عريقة، لكنّها لم تبلور كفرع علمي إلى جانب بقية الفروع العلمية إلّا في بداية القرن العشرين؛ وذلك عندما طرح ماكس فيبر موضوع البيروقراطية، ودافع تيلور عن الإدارة العلمية، وطرح فايول قواعد الإدارة، بعد ذلك ظهرت حركة العلاقات الإنسانية وإدارة السلوك التنظيمي في عقد الثلاثينات، حتى استقرّ

الأمر في نهاية المطاف عند تأسيس مدرسة النظريتين التنظيمية والاقتضائية (ألواني، ١٣٨٥ش، ص ١٥-١٦). بدأت البحوث ذات الصلة بالقيادة منذ عام ١٩٤٠م مع التشديد على صفات القائد الشخصية وخصوصياته مثل: الذكاء، التكيف، الحساسية، الذكورة، الانفتاح، والهيمنة، واستمرت هذه البحوث في بدايات عقد الستينات في موضوع القيادة مركزة على دراسة النماذج السلوكية المؤثرة (رضايان، ١٣٨٤ش، صص ٣٧٩-٣٨١). وتواصلت مع تلك البحوث بذل العلماء الغربيون والشرقيون محاولات لتقديم إجابات مناسبة للسؤال: ما هو الشخص الذي يمتلك القدرة على القيادة المؤثرة؟ أو بعبارة أخرى، ما هي الخصوصيات التي تجعل القائد ذا تأثير؟ يشمل المسار التطوري لهذه النظريات سبع مقاربات هي كالتالي:

٦٣

التأخر والخصائص الإسلامية
مروية محمد بن عبد الله

١. المقاربة الكلاسيكية (الصفات الشخصية للقيادة)؛
٢. مقارنة السلوك القيادي؛
٣. مقارنة الموقع والاقتضاء؛
٤. مقارنة البحث عن خليفة للقائد؛
٥. مقارنة تفسير التعلم الاجتماعي؛
٦. مقارنة الخصوصيات الشخصية؛
٧. مقارنة القيادة الأصيلة (دانائي فرد ومؤمني، ١٣٨٧ش، ص ٧٥).

من هنا نسلّم بأن استنتاجات العلماء (الغربيين والشرقيين) حتى اليوم قد أدت إلى وضع نظرية القيادة الأصيلة، هذه النظرية التي اجتهد واضعوها على تدارك نقائص ونغرات النظريات السابقة (دانائي فرد ومؤمني، ١٣٨٧ش، ص ٧٥). تؤكد نظرية القيادة الأصيلة على الانضباط الذاتي (النظم الذاتي) ووعي القائد وأتباعه، والثروة النفسية الإيجابية والدور التنظيمي التصحيحي الإيجابي (دانائي فرد ومؤمني، ١٣٨٧ش، ص ٧٥، نقلًا عن أوفليف وآخرين، ٢٠٠٥م، ص ٣٢٩؛ فرأي وآخرون، ٢٠٠٨م، ص ٤٥٩؛ سبارو، ٢٠٠٥م، ص ٤٢١).

وحيث أنّ النظريات المطروحة في حقل خصوصيات الإدارة والقيادة كلّها تبتني على نظريات وآراء من صنع البشر، وبالتالي فهي عرضة للتقيد بمرور الوقت أو ربما الرفض أحياناً، أو قد يصمد بعضها كنظريات، يمكن القول أنه لم تظهر بعد نظرية جامعة وتامة للقيادة تحوز على قبول علمي من لدن العلماء. لا سيما إذا عرفنا أنّ الآراء والنظريات المطروحة حول خصوصيات الإدارة والقيادة لا تتناسب مع الثقافة والقيم الإسلامية والمحلية، لأنّها مصنوعة في بيئة وثقافة غير إسلامية. ولذلك يتطلّب الأمر بذل جهود حثيثة لاستنباط خصوصيات للإدارة والقيادة منبثقة من واقع النصوص والمصادر الإسلامية والمحلية، والعمل على تنظيرها. على الرغم من أننا شهدنا في الآونة الأخيرة مقاربات ودراسات قيمة تشرح خصوصيات الإدارة والقيادة للنبي الأعظم ﷺ لكنّها لم تستند إلى خطبة الغدير. وبناءً عليه، فإنّ البحث الحالي يعدّ أول جهد علمي يبحث في خصوصيات النبي الأكرم ﷺ استناداً إلى خطبة الغدير.

٣. أسلوب البحث

أسلوب البحث في هذا المقال مكثبي اعتمد الوصف وتحليل التعاليم الدينية، مع التأكيد على خطبة الغدير. وأفاد هذا الأسلوب من طريقة «فهم النص»، وانطلقت مسيرة البحث من الأسس والمدلولات الإدارية لتنتمي عند خصوصيات الإدارة والقيادة للنبي الأعظم ﷺ استناداً إلى خطبة الغدير.

٤. أسس الإدارة والقيادة عند النبي الأكرم

تعود جميع النظريات الخاصة بالمنظومة والإدارة إلى فلسفة (فرضيات) للعلم ونظريات للمجتمع (بوريل و مورغان، ١٣٨٣ش، ص ١٦٥). بعبارة أخرى، إنّ الأسس الفكرية والفلسفية هي الأساس الفكري الذي اعتمده المنظرون (ميرزائي اهرنجاني، ١٣٨٦ش، ص ٣) في حقل المنظومة والإدارة؛ بمعنى، أنه باعتراف المفكرين فإنّ

البنية التحتية لنظريات العلوم الاجتماعية عبارة فرضيات أساسية مثل: «علم الوجود»، و«علم المعرفة»، و«علم الإنسان»، و«علم المناهج» (خسرو پناه وآخرون، ١٣٩٣ش، ص ٤٤٠). لذا، فإنّ علم المنظومة والإدارة السائد في ضوء طبيعة نظرتهم إلى الإنسان يبتني على أسس مثل: علم الوجود بمعنى الاعتقاد بأصالة ظهور قوانين الطبيعة وحاكمتها (سايمون، ١٣٧٣ش، ص ٧٦)، وعلم المعرفة بمعنى إثبات ظواهر العالم الاجتماعية وشرحها والتنبؤ بها (بوريل ومورغان، ١٣٨٣ش، ص ١٥)، وعلم المناهج القائم على مقارنة قانون المؤسسة، أي، أن يكون علمياً وقائماً على العقل والتجربة الإنسانية (بوريل ومورغان، ١٣٨٣ش، ص ١٨) وعلم الإنسان بمعنى أن يكون الإنسان خاضعاً للبيئة والمحيط (رضائيان، ١٣٨٧ش، ص ١١٨) بوصفه موجوداً مادياً ويستثار بالعوامل المادية فقط. من هنا، يسعى أفراد المنظومة وراء المزايا المادية (هرسي وبلانچارد، ١٣٧٨ش، ص ٤٨) ويحظى نيل المقام والجاه والشهرة عندهم بأهمية كبيرة (قلي پور، ١٣٩١ش، ص ٧٩).

على هذا، فمن الطبيعي أن تكون نتيجة هذه النظرة للإنسان تحقيق أهداف مادية فحسب، وأن يكون إنسان المنظومة شأنه شأن سائر عناصر المنظومة المادية مجرد أداة، ويتمّ توظيف مهاراته وقدراته وخبراته من أجل خدمة المنظومة، ليشكل ذلك جزءاً مهماً من نجاح المنظومة ومصدراً ثميناً للتنافس في حلبة السباق (أرمسترونغ، ١٣٨٦ش، ص ١٣).

بيد أنه من منظور رؤية النبي الأكرم ﷺ، وفعله لم تكن النظرة إلى الإنسان تدور حول جني أرباح أكبر والإنتاج والتطور المادي، ولا لتصدر الانتفاع من منابع والإمكانات والثروات كأولوية، ولا لتقليل النفقات (الإدارة) كهدف ولا أن تتم ممارسة النفوذ (القيادة) على الأتباع والمرؤوسين عبر تأمين احتياجاتهم المادية فقط، بل إنّ رؤيته ﷺ وفعله يقومان على أنّ للإنسان بداية ونهاية «إِنَّا لِلّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ» (البقرة، ١٦٥) «وَمَبْدِئًا وَمَعِيدًا وَكُلُّ أَمْرٍ إِلَيْهِ

يُعوذُ» (خطبة الغدير). فيما يلي نستعرض بعض مبادئ وقواعد الإدارة والقيادة عند النبي الأكرم ﷺ استلهاماً من خطبة الغدير:

٤-١. الحمد والثناء على الله

الحمد والثناء على الله كتعظيم وخشوع وشكر لله (بستاني، ١٣٧٥ ش، ص ٢٥؛ الراغب الأصفهاني، ١٤١٢ هـ، ص ٢٥٦؛ الفيومي، ١٤١٤ هـ، ج ٢، ص ١٤٩؛ قرشي بنائي، ١٤١٢ هـ، ج ٢، ص ١٧٢) من الأصول والمفروضات الأساسية في النهج الإداري والقيادي للنبي الأعظم ﷺ. فاستهلال خطبة الغدير بالحمد والثناء على الله يشير إلى موقع الحمد ودوره الرئيسي في الإدارة والقيادة النبوية «الْحَمْدُ لِلَّهِ...». وبناءً عليه، فالحمد، هو في الحقيقة، حمد وشكر على النعم (الفخر الرازي، ١٤٢٠ هـ، ج ١، ص ٢٣؛ الفيض الكاشاني، ١٤١٥ هـ، ج ١، ص ٨٣) فالنبي الأكرم ﷺ يؤمن بأن إدارة المجتمع وقيادته نعمة يستحقّ واهبها الشكر والثناء عليها. بعبارة أخرى، حيث أن الحمد في مقابل العطاء كمال وجمال، وهذا أيضاً حكرٌ على الله تعالى، فيكون الحمد إذاً خاصاً به سبحانه (جواد آملی، ١٣٨٨ ش، ج ١، ص ٣٢٦). بمعنى، لما كان الحمد والثناء في مقابل عمل جميل يقوم به المحمود مختاراً (الطباطبائي، ١٤١٧ هـ، ج ١، ص ١٩؛ البيضاءوي، ١٤١٨ هـ، ج ١، ص ٢٧)، فإن النبي الأكرم ﷺ يرى في قيادة المجتمع وإدارته نعمة أنعم الله تعالى بها عليه، ويجد لزاماً عليه أن يشكره سبحانه على هذه الهدية السنية ويحمده عليها.

٤-٢. التوحيد النظري والعملي

التوحيد يعني الوحدانية الخالدة لله؛ وحدانية لا يشاركه فيها أحد (الحسيني الزبيدي، ١٤١٤ هـ، ج ٤، ص ٣٢٩؛ الطريحي، ١٣٧٥، ج ٣، ص ٥). جميع الرؤى (والأفعال) الأصيلة والأفكار المتقنة رهن الاتصال بالفكر التوحيدي والتواصل معه (جواد آملی، ١٣٨٣، ص ١٩) وهو أحد أسس الإدارة والقيادة عند النبي الأكرم ﷺ. لذا،

فالحمد والثناء على الله يشير إلى هذا المبدأ، وهو مختص بالذات الإلهية الواحدة المقدسة حيث يقول ﷺ: «أحمدُ لله الذي علا في توحده ودنا في تفرده؛ فهو الله الذي لا إله إلا هو؛ ألا له الحمد مني أبد الأبدين ودهر الداهرين وعلى كل حال» (خطبة الغدير). لم يخلق الله كلمة أعلى من التوحيد، ولا كلام بعظمة وجلال عبارة «لا إله إلا الله» حتى قال رسول الله ﷺ: «ما قلتُ ولا قال القائلون قبلي مثل لا إله إلا الله» (الصدوق، ١٣٩٨هـ، ج ١، ص ١٨).

عبارة أوضح، جميع الصفات النفسية للإنسان وأفعاله وحركاته تنتظم على وقع التوحيد الإلهي، والله سبحانه وتعالى ألقى أعلى مراتب الاعتقاد بالتوحيد في القلب النوراني للنبي الأكرم ﷺ. في الآيات التي تبدأ بكلمة «قل» فإن الله تعالى ألقى عين المقول ومضمون الآية في قلب رسوله الأكرم ﷺ: (قُلْ لَنْ يُصِيبَنَا إِلَّا مَا كَتَبَ اللَّهُ لَنَا هُوَ مَوْلَانَا وَعَلَى اللَّهِ فَلْيَتَوَكَّلِ الْمُؤْمِنُونَ) (التوبة، ٥١). وعلى هذا النحو ترسخ مفهوم الرؤية التوحيدية والفعل التوحيدي في نفس النبي الأكرم ﷺ (جوادي أملي، ١٣٨٨ش، صص ٢٠٨-٢٠٧). في الحقيقة، إن الولاية ومصائر أمورنا بيد الله وحده ولا أحد سواه، فصائرنا ليست بأيدينا ولا رهن بأي من هذه الأسباب الظاهرية، وإنما حقيقة الولاية هي لله وحده (الطباطبائي، ١٤١٧هـ، ج ٩، ص ٣٠٦) وأن أساس إدارة النبي الأكرم ﷺ وقيادته هي عقيدته التوحيدية.

٣-٤. الاعتقاد الراسخ بجلال الله وسلطنته

الجلال هو العظمة (ابن منظور، ١٤١٤هـ، ج ١١، ص ١١٦؛ الفراهيدي، ١٤٠٩هـ، ج ٥، ص ٣٤١) أو العظمة المعنوية، والسلطان هو القدرة والبرهان (الصاحب بن عباد، ١٤١٤هـ، ج ٨، ص ٢٦٨) أو القوة والقهر (الغلبة) الإلهي (ابن فارس، ١٤٠٤هـ، ج ٣، ص ٩٥). أحد مبادئ الإدارة والقيادة للنبي الأكرم ﷺ الاعتقاد بعظمة الله وقدرته التي لا نظير لها. حيث يصفها ﷺ بالقول: «وَجَلَّ فِي سُلْطَانِهِ وَعَظُمَ فِي أَرْكَانِهِ» (خطبة

الغدِير). يشير هذا المبدأ إلى حقيقة أن العظمة والقدرة في الإدارة والقيادة لا بد أن تستظلّ بقدرة الله وعظمته؛ بمعنى أن لا يرى المدير والقائد عظمته وقدرته مستقلة عن عظمة الله وقدرته أو بموازاتها بل في طولها واستمراراً لها.

٥. عناية خاصة بالإنسان وقدراته

قبل أن نبين نظرة النبي الأكرم ﷺ للإنسان وقدراته، ينبغي الإشارة إلى ملاحظة وهي هناك خطابان اثنان جادان على الأقل إزاء الإنسان، الخطاب الأول ينظر إلى الإنسان ككائن مادي محض وميكانيكي يتبع قوانين الحركة، ولا يتمتع بأي عنصر تفوق اسمه الروح، ومن ناحية أخرى، فإن الإنسان نتاج بيئته ومحيطه، بمعنى أن سلوك الإنسان تصنعه المحددات الاجتماعية والمحيطية (حلي، ١٣٧٤ش، ص ١٦١). إذ، ما فتأت العلوم الإنسانية تسمي الإنسان الحيوان الناطق، بمعنى، أنه يشترك مع سائر الحيوانات والكائنات الأخرى في الحياة، ولا يتميز عنها إلا بالنطق. (جوادي آمل، ١٣٨٤ش، ص ١٥) ولا شيء آخر يميز الإنسان عن الحيوان ويتبنى المنظرون الغربيون هذا الرأي، بما يفسر تركيزهم على الجانب الحياتي البيولوجي في الإنسان وإهمال الجانب النفسي (مصباح يزدي، ١٣٨٥ش، ص ١٧). مما يعني أن سعي أفراد المنظومة ينصب على تحقيق مزايا مادية من قبيل: تحقيق نجاح شخصي من خلال الالتذاذ بالفوز أو حلّ معضلة معقدة في المنظومة ولذلك يصبح المال ذا قيمة لكونه الأداة التي تقاس بها النشاطات (هرسي، بلانچارد، ١٣٧٨ش، ص ٤٨).

أمّا الخطاب الثاني فينظر إلى الإنسان ككائن مرّكب من مادة ومعنى، ويلعب دوراً خلاقاً وفعالاً. وهو «كائن ذو إرادة» (خسرو پناه، ١٣٩٣ش، ص ٤٤٠). والإنسان وفقاً لهذا الخطاب يتمتع بجمال ذاتي طبيعي (التين، ٤)، وبمقدوره أن يصبح خليفة الله (البقرة، ٣٠) وأشرف المخلوقات حتى أن وصف الله تعالى لنفسه

بأحسن الخالقين هو خلقه الإنسان: (فَتَبَارَكَ اللَّهُ أَحْسَنُ الْخَالِقِينَ) (المؤمنون، ١٤).
 الإنسان من منظور هذا الخطاب مركب من جسم مادي وروح مجردة (جوادي
 أملي، ١٣٨٤ش، ص ٢٧)؛ بمعنى، أنه مخلوق ثنائي الأبعاد روح وجسم (إبراهيميان،
 ١٣٨١ش، ص ١٢٣). إذن، الإنسان كائن ذو بعدين تتقوم إنسانيته بالروح، والجسم
 هو الأداة الوحيدة التي تتكامل عن طريقها الروح (بيروز وآخرون، ١٣٨٦ش،
 ص ١٤٦).

للإنسان مكانة رفيعة وسامية عند النبي الأكرم ﷺ وذو قدرات متعددة،
 ولهذا تكررت عبارة «معاشر الناس» في الخطبة الغديرية ٥٧ مرة، مرة
 بتأكيده ﷺ على قدرة الإنسان على الفهم والتشخيص من خلال التعبير والتبيين
 (معاشر الناس، ما قصرت في تبليغ ما أنزل الله تعالى إليّ، وأنا أبين لكم سبب
 هذه الآية)، ومرة ثانية على امتلاك القدرة على العلم والمعرفة (فاعلموا معاشر
 الناس)، وثالثة على امتلاكه أداة المعرفة (معاشر الناس، إنه آخر مقام أقومه في
 هذا المشهد، فاسمعوا)، ورابعة قدرته على التدبر في القرآن الكريم وفهمه
 (معاشر الناس، تدبروا القرآن وأفهموا آياته)، وخامسة قدرته على الاستيعاء (من
 الوعي) من التحديات المحيطة (معاشر الناس، إن إبليس أخرج آدم من الجنة
 بالحسد، فلا تحسدوه فتحبط أعمالكم وتزل أقدامكم) ... وغير ذلك.

٦. المدلولات الإدارية في خطبة الغدير

إذا ما تأملنا خطبة الغدير سنقف على المدلولات الإدارية التالية:

٦-١. القدرة على الإدارة والقيادة

صحيح أنّ القدرة خاصة بالذات الإلهية المقدسة كما قال النبي الأكرم ﷺ في
 خطبته: «وقهر جميع الخلق بقدرته وبرهانه» (خطبة الغدير) و«القوة في كل شيء
 والقدرة على كل شيء» (خطبة الغدير)، لكنه عز وجل يفوض الإنسان هذه القدرة

فتحتلّ موقعاً متميّزاً في الإدارة والقيادة. لذا، ثمة علاقة ذات مغزى تربط القدرة بالإدارة والقيادة؛ لما تشكل (القدرة) من أداة في تحقيق الأهداف (روبيز، ١٣٨٥ش، ص ٧٢١) وتوفّر الظروف المناسبة لممارسة النفوذ على الآخرين. من زاوية ثانية، يمكن توضيح العلاقة بين القدرة والقيادة من خلال القول بأنّ القادة الرسميين يوظفون سلطتهم لممارسة النفوذ، والزعماء غير الرسميين يوظفون قدراتهم وسلطتهم الشخصية لممارسة هذا النفوذ (مورهد، ١٣٨٨ش، ص ٣٨٧).

٦-٢. الإدارة والقيادة والمراقبة

للمراقبة من المنظور النبوي دور مفتاحي وحساس في آن معاً في ممارسة الإدارة والقيادة على المرؤوسين والأتباع. فالنبي الأكرم ﷺ يؤمن بأنّ الله هو الناظر والمراقب الحقيقي والعالم بالسرائر والبواطن، لذا يقول ﷺ: «قَدْ فَهِمَ السَّرَائِرَ وَعَلِمَ الضَّمَائِرَ» (خطبة الغدير). ولعلّ إحدى الخصائص الشخصية المتعالية الانضباط الشخصي (شعاري نجاد، ١٣٨٥ش، ص ٤٢٥) وأنّ الانضباط الشخصي للموظفين والمرؤوسين في ظلّ الإيمان بحقيقة أنّهم في عين الله تعالى تمثل ظاهرة قيمة في المنظومة والإدارة، إلّا أنّه ليس كل الموظفين والمرؤوسين يتمتّعون بهذه الظاهرة المعنوية والثقافية (طيب، ١٣٨٧ش، ص ١٢٣) ما يقتضي أن يمارس المدير والقائد رقابة على موظفيه ومرؤوسيه للسير في طريق تحقيق الأهداف.

٦-٣. الإدارة والقيادة والتعيين والتنصيب

تعيين الأفراد الصالحين والجديرين في المواقع والمناصب الإدارية والقيادية يحظى بأهمية كبيرة عند النبي الأكرم ﷺ، ولذلك حظيت هذه الحقيقة بعنايته واهتمامه فأشار إليها في خطبتها الغديرية فنصّب الإمام علي عليه السلام خليفته من بعده قائلاً: «فَاعْلَمْ كُلُّ أَيْبُضٍ وَأَسْوَدٍ: أَنَّ عَلِيَّ بْنَ أَبِي طَالِبٍ أَخِي وَوَصِيِّي وَخَلِيفَتِي

(عَلَى أُمَّتِي) وَالْإِمَامُ مِنْ بَعْدِي» (خطبة الغدير). في علم المنظومة والإدارة أيضاً تعدّ ترقية وتنصيب العناصر الإنسانية الكفوءة على نحوٍ دقيقٍ وهادفٍ أحد المحددات الأساسية التي تؤمّن نجاح منظومة معينة. فالتخاذ القرار فيما يتعلق بتعيين وترقية الموظفين في ضوء ما يتمتعون به من جدارة تشكّل خطوة جادة ومهمة في المنظومات (طاهري، ١٣٩٥ ش، ص ٣).

٤-٦. الإدارة والقيادة وتعيين الطبقات والمواقع التنظيمية

تعيين الطبقات والمواقع التنظيمية ينطوي على أهمية كبيرة في النهج النبوي الخالد، فبعد تنصيب الأفراد في المناصب المختلفة، لا بدّ من تحديد طبقاتهم وصفوفهم بصورة واضحة وشفافة. من هنا جاء إعلانه ﷺ تعيين الإمام علي عليه السلام خليفة له، وفي نفس الوقت ذكّر المسلمين طبقاته وموقعه التنظيمي في الإدارة والقيادة بقوله: «الَّذِي مَحَلُّهُ مِنِّي مَحَلُّ هَارُونَ مِنْ مُوسَى إِلَّا أَنَّهُ لَا نَبِيَّ بَعْدِي وَهُوَ وَليُّكُمْ بَعْدَ اللَّهِ وَرَسُولُهُ» (خطبة الغدير).

٥-٦. الإدارة والقيادة والتسلسل الهرمي

يحتل مبدأ التسلسل الهرمي بوصفه مبدأً عقلاًياً وضرورياً موقعاً في السيرة النبوية العظيمة، وذلك من أجل توزيع الأدوار وتحميل موازين السلطات والصلاحيات في المواقع التنظيمية المختلفة بغية تحديد الأهداف المناسبة وتدوين وتطبيق الخطط والبرامج على طريق تحقيق الطموحات الكبرى. فالله تعالى على رأس هذا التسلسل الهرمي بحسب النهج النبوي الشريف، ثم يليه رسوله الأكرم ﷺ فالخليفة المعين من قبل رسوله في المواقع اللاحقة في التسلسل. وفي هذا السياق جاء قوله ﷺ في خطبة الغدير: «مَعَاشِرَ النَّاسِ، إِنَّهُ آخِرُ مَقَامِ أَقْوَمِهِ فِي هَذَا الْمَشْهَدِ، فَاسْمَعُوا وَأَطِيعُوا وَأَنْقَادُوا لِأَمْرِ (اللَّهِ) رَبِّكُمْ، فَإِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ هُوَ

مَوْلَاكُمْ وَالْأَهْلَكُمْ، ثُمَّ مِنْ دُونِهِ رَسُولُهُ وَنَبِيِّهِ الْمُخَاطَبُ لَكُمْ، ثُمَّ مِنْ بَعْدِي عَلِيٌّ
وَلِيكُمْ وَإِمَامُكُمْ بِأَمْرِ اللَّهِ رَبِّكُمْ، ثُمَّ الْإِمَامَةُ فِي ذُرِّيَّتِي مِنْ وُلْدِهِ إِلَى يَوْمِ تَلْقَوْنَ
اللَّهَ وَرَسُولَهُ».

٦-٦. سمات الإدارة والقيادة

من خلال مطالعة سريعة لمصادر علم المنظومة والإدارة، ستواجهنا مجموعة من المقاربات المختلفة في حقل دراسات الإدارة والقيادة، من بينها مقارنة الموصفات الشخصية أو السمات الشخصية للقائد.

في البحوث والدراسات التي تعنى بموصفات القيادة والخصائص التي تظهر تميز القائد عن الآخرين وقف المفكرون عند بعض تلك الخصائص من قبيل: الحاجة إلى تحقيق النجاح، حافز القيادة، الصدق ووحدة الشخصية، الثقة بالنفس، القدرة على المعرفة (المرونة)، وعلم الاشتغال (رضائيان، ١٣٩٠ش، ص ٣٨٠).

نظراً لاختلاف النتائج التي خرجت بها الدراسات التي تبحث في خصائص الإدارة والقيادة في علم المنظومة والإدارة، ومن ناحية ثانية، عدم تحديد أو ثبوت كيفية ارتباط خصائص القيادة بالقائد نفسه (مورهد، ١٣٨٨، ص ٣٥٣)، فإن ثمة شكوك تحفّ بشمولية تلك الدراسات وعموميّتها.

هذا في حين أنّ خصائص الإدارة والقيادة المطروحة في خطبة الغدير تجد لها ارتباطاً وثيقاً بالقائد نفسه، ما يعني أنّها تقدّم نتائج منسجمة ومتناغمة، تسمح بتعميمها بل وديمومتها وخلودها. فيما يلي نتناول جانباً من خصائص الإدارة والقيادة للنبي الأكرم ﷺ استناداً إلى خطبة الغدير:

٦-٦-١. الإيمان بالله وملائكته وكتبه ورسله

إحدى خصائص الإدارة والقيادة التي تميز النبي الأكرم ﷺ هي إيمانه بالله

وملائكته وكتبه ورسله «أَوْمِنُ بِهِ وَبِمَلَائِكَتِهِ وَكُتُبِهِ وَرُسُلِهِ» (خطبة الغدير). الإيمان التصديق والجزم بأمر؛ طبعاً التصديق بالقلب، وإذا لم يكن المرء يعتقد بالتصديق القلبي كان منافقاً أو جاهلاً. ثلاثة أشياء اجتمعت في الإيمان هي: التصديق بالقلب، الإقرار باللسان، والعمل بالأركان (الزيدي، ١٣٠٦ش، ٩/ أم ن). جاء في قاموس لسان العرب أنّ الإيمان من الأمن وضدّ الخوف. وكذلك الإشارة إلى أنّ ضدّ الإيمان يعني الكفر، والإيمان بمعنى التصديق هو ضدّ التكذيب (ابن منظور، ١٤١٤ق، ج ٨، ص ٣٨٨). وقد شرح الإمام أمير المؤمنين عليه السلام الإيمان بأركانه الثلاثة التالية: الإيمان معرفة بالقلب، وإقرار باللسان، وعمل بالأركان (الأمدي، ١٣٧٨ش، ج ٢، ص ٥٠٥). بعبارة أخرى، إنّ الإيمان هو استقرار الاعتقاد في القلب، والكلمة مشتقة من مادة (ء- م- ن) وكأنّ الشخص المؤمن يمنح الإيمان لمن يعتقد بصحة إيمانه وصدقه ونقائه، أي يمنحه الدفء والطمأنينة بحيث لا يساوره الشكّ بمعتقداته أبداً، ذلك أنّ الشكّ هو آفة الإيمان والقيض له (الطباطبائي، ١٤١٧هـ، ج ١، ص ٤٥).

بعبارة ثانية، الإيمان عبارة عن حالة قلبية ونفسية يمثّلها الإنسان بفضل معرفته مفهوماً معيناً والنزوع نحوه، وهو يتكامل أو يتآكل تبعاً لاشتداد وضعف أحد هذه العنصرين (مصباح يزدي، ١٣٦٩ش، ج ٣، ص ١٢٧). وحيث أنّ الإيمان والاعتقاد والطمأنينة القلبية الكاملة والواضحة ترتبط بالفكر والشخص والموضوع أو الدين والشريعة (ملكوف، ١٣٩٠ش، ص ٤٧)، فإنّ النبي الأكرم صلى الله عليه وآله يؤكّد في خطبته على ضرورة ووجوب (رضواني، ١٣٩٢ش، ص ١٥٠) إيمانه الرائق والواضح بوجود الله سبحانه وملائكته وكتبه ورسله؛ وإيمانه صلى الله عليه وآله لا يقتصر على العقيدة، بل يقترن بنوع من التوليّ والتمسك السلوكي (شاكين، ١٣٩٤ش، ص ٨٩). وللايمان خصوصية تتمثّل في التطبيقات العديدة في مجال الإدارة والقيادة والتي نشير إلى بعضها فيما يلي:

للإيمان تطبيقات وأدوار متعدّدة وكثيرة في مجال الإدارة والقيادة، من بينها
نشير هنا إلى:

• السكينة في الإدارة وقيادة التحديات

تفتقر الإدارة والقيادة بالتحديات وهي تولد مع الأزمات والقضايا التي
تحتاج إلى السكينة والهدوء والطمأنينة، ومن الضروري على المدير والقائد أن
يحافظ على رباطة الجأش والانضباط والسكينة في الأوقات العصيبة، ليتجاوز
الأزمات والتحديات بسلام بأقل الخسائر، وفي نفس الوقت ليحافظ على معنويات
أتباعه عالية ومرتفعة. من هنا، فإن إحدى الخصائص القيمة والمؤثرة للغاية في
إدارة النبي الأكرم ﷺ وقيادته هي سكينته ورباطة جأشه، فقد كان ﷺ يتكئ
إلى إيمانه الراسخ كالطود الشاخ ليتجاوز الأزمات والمضائق السياسية والاجتماعية
والاقتصادية، ويحافظ على سكينته ووقاره وهو يقود المؤمنين في هذه المسالك
الوعرة. وإلى هذه الخصوصية أعني الإدارة والقيادة يشير الحديث النبوي الشريف:
إنّ المؤمن كالجبل الراسخ لا تحركه العواصف (مطهري، ١٣٧٩ش، ج١٦، ص٦٩).

من بين التحديات التي تقف بوجه الإدارة والقيادة ظروف الحرب
والأوضاع العسكرية الخاصة التي تفرزها. وقد استطاع النبي الأكرم ﷺ برباطة
جأشه وسكينته النابعة من إيمانه العميق أن يقود تحديات الحروب نحو خواتمها
السعيدة من فتح مبين ونصر متألئ للمسلمين، وسكينة واستقرار لأتباعه. يقول
الإمام أمير المؤمنين عليه السلام في وصف هذه الحالة: «كَمَا إِذَا أَحْمَرَ الْبَأْسُ أَتَقِينَا بِرَسُولِ
اللَّهِ ﷺ فَلَمْ يَكُنْ أَحَدٌ مِّنَّا أَقْرَبَ إِلَى الْعَدُوِّ مِنْهُ» (نهج البلاغة، من غريب كلامه، ح ٩).

• التقليل من الاضطراب في الإدارة وقيادة التحديات

كما أوضحنا سابقاً، فإن الإدارة أو القيادة لا تُخلق من فراغ بل هي وليدة

عواصف البلاء وأمواج التحديات والتهديدات المتوقعة وغير المتوقعة، ويكون ذلك أحياناً مصحوباً بالشدة والضييق والاضطراب. في مثل هذه الظروف، يبرز المدير والقائد الفاعل والمؤثر ليتمكن من تقليل مشاعر الحيرة والاضطراب والألم من خلال اتخاذ القرارات الصائبة وتطبيقها بصورة سليمة. وحيث أنّ الاضطراب يعبر عن عدم الأمان أو تهديد لا يستطيع الفرد أن يكتشف مصدره أو منشأه بشكل واضح (دادستان، ١٣٩٤ش، ج١، ص ٦١)، ولذلك فإنّ عملية اتخاذ القرارات الصائبة لبلوغ الأهداف المنشودة عبر اختيار الأشخاص تكتنفها في بعض الأحيان صعوبات جمّة.

وفي ظلّ هذه الظروف، فإنّ أفضل مخرج وربما الوحيد للخلاص من حالة الخطر وضيق الفرص هو الإيمان بالله وعناصر الغيب (الملائكة) والطريق الذي رسمته الكتب السماوية والذي يمنح المدير والقائد القدرة على المبادرة والعمل، ويزيده اندفاعاً وقوة على مواجهة المجهول والتهديدات، ويقلّل من مشاعر الاضطراب وعدم الأمان؛ ذلك أنّ الإيمان بالله تعالى يقترن بالتسليم بولايته، و أولياء الله في حرز وأمان من الاضطراب والقلق والخوف؛ كما يصرّح بذلك القرآن الكريم: (أَلَا إِنَّ أَوْلِيَاءَ اللَّهِ لَا خَوْفَ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ) (يونس، ٦٢).

• الجراة على الإقدام واتخاذ القرارات

اتخاذ القرارات عبارة عن عملية يتم فيها انتخاب الخيار الأفضل من بين عدّة خيارات متاحة؛ وهي عملية تمتد عبر ثمان مراحل تبدأ بالتعرّف على المشكلة، وتنتهي بانتخاب الخيار الأنسب الكفيل بحلّ المشكلة (روينز، ١٣٨٧ش، ص ١٢٨). ولكن ثمة ملاحظة جديرة بالذكر وهي أنّ اتخاذ القرارات قد تتم في ظروف مختلفة: تارة يطلع صاحب القرار مسبقاً على النتائج الحاصلة في ضوء المعلومات والبيانات المتاحة، فيختار في ظروف وأجواء آمنة تماماً أنسب الخيارات (ألواني، ١٣٧٧ش، ص ٥٦)، وتارة أخرى لا يعلم صاحب القرار النتائج الحاصلة من

الفرضيات الممكنة، فيلجأ إلى خيارات في ظروف غير آمنة (ويبي، ١٣٩٤ش، ص ٥٢) وثالثة قد يشكّل اتّخاذ القرار في ضوء المعلومات المتوفرة مخاطرة، فيتعيّن على صاحب القرار أن يتّخذ القرارات بناءً على التقييمات المحتملة المترتبة على نتيجة كل قرار (حميدي زاده، ١٣٨٧ش، ص ١٦).

إذن، استناداً إلى ما تقدّم، فإنّ اتّخاذ القرار في ظروف الأمن والطمأنينة عبر جمع المعلومات الوافية يشكّل المستوى المثالي لاتخاذ القرار مع الأخذ بالاعتبار ديناميكية المحيط وتغيّر عناصره باستمرار، ووجود منافسين جادّين في حلبة المنافسة، من ناحية ثانية، فإنّ المبادرة إلى اختيار أحد الخيارات في ظروف انعدام الأمن والطمأنينة هو خطوة محفوفة بالمخاطر وغير ناضجة وأحياناً تكون محكومة بالفشل. ولكن أحياناً يتم اتّخاذ القرار في ظروف المخاطرة وتطرح النتائج المحتملة المترتبة على كل حلّ. في هذه الأنواع الثلاثة من الظروف يعدّ الإيمان بالله هو الفيصل في اتّخاذ القرار، حيث يمنح المدير والقائد القدرة والجرأة على المبادرة والعمل.

• العبودية

العبودية من سمات الإدارة والقيادة النبوية «وَأَقْرُّ لَهُ عَلَى نَفْسِي بِالْعُبُودِيَّةِ» (خطبة الغدير) وتعني أقصى درجات التذلّل في مقابل المولى المقرون بالطاعة والخضوع. إذ إنّ (مفهوم العبودية) هو أنّ كل ظاهرة في نظام التكوين خاضعة لمظهرها، وتبع أوامره في نشوئها وبقائها، وتنقاد له ذاتاً وصفةً وفعلاً (جوادي آملي، ١٣٨٨ش، ص ٢١). بعبارة أخرى، إنّ العبودية إقرار بالفقر الوجودي والخضوع أمام الخالق المحيط بعبده والموجود معه دائماً (تحريري، ١٣٧٩ش، ص ٤٢٧) فالعبد لا وجود له أمام مولاه، فهو ملازم لمولاه ولا ينفصل عنه، مطيع له ويتصرّف بإرادته ومشيتته (دلشاد طهراني، ١٣٨٥ش، ص ٣٥). وعليه، متى ما أدرك العبد المفهوم الحقيقي لعبودية الله، حينئذ سوف يبلغ مقاماً لا يتصوّر مقام أشرف منه

(بحريني، ١٣٨٤ش، ج ٢، ص ٣٧). لهذا نجد القرآن الكريم يرسم ملامح المقام الرفيع للنبي الأكرم ﷺ عبر خصوصية العبودية الخالصة التي تميّز بها: (سُبْحَانَ الَّذِي أَسْرَى بِعَبْدِهِ لَيْلًا مِّنَ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ إِلَى الْمَسْجِدِ الْأَقْصَى) (الإسراء، ١).

٧. تطبيقات العبودية في مجال الإدارة والقيادة

للعبودية تطبيقات وأدوار مهمة في حقل الإدارة والقيادة، وفيما يلي نسّط الضوء على بعض هذه التطبيقات:

٧-١. التقرب إلى المدبّر الأوحّد للكون

أحد أهمّ تطبيقات العبودية رفع المدير أو القائد إلى مقام القرب الإلهي، المدبّر الأوحّد للوجود والبشرية، والمسيطر المطلق على نظام الكون. ومن خلال هذا التطبيق للعبودية يأخذ النبي الأكرم ﷺ من أتباعه إقراراً بأنّ الله ورسوله أولى بهم من أنفسهم «أَيُّهَا النَّاسُ، مَنْ أَوْلَىٰ بِكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ؟» قالوا: الله ورسوله. (خطبة الغدير). وفي نفس السياق تشير الآية القرآنية الكريمة إلى هذه الحقيقة: (ثُمَّ دَنَا فَتَدَلَّىٰ * فَكَانَ قَابَ قَوْسَيْنِ أَوْ أَدْنَىٰ *؛ فَأَوْحَىٰ إِلَىٰ عَبْدِهِ مَا أَوْحَىٰ) « (النجم، ٨-١٠)؛ وفي هذا المقام قد أوحى الله تعالى إلى عبده بكل ما يوحى. وبناءً على ما تقدّم، فإنّ المدير والقائد يرقى إلى درجة العبودية في مقام القرب الإلهي، وينهل من الإلهامات والفيوضات الإلهية المباشرة، فيهدي منظومته على طريق الأهداف المنشودة مسبقاً.

٧-٢. البصيرة

إحدى التطبيقات العملية والمهمة جدّاً للعبودية شحن الإنسان بالتقوى الإلهية (يا أَيُّهَا النَّاسُ اعْبُدُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ وَالَّذِينَ مِنْ قَبْلِكُمْ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ) (البقرة، ٢١)؛ هي من نمط التقوى التي توفر أرضية البصيرة والوعي الثاقب في

عملية الإدارة والقيادة (إِنَّ تَتَّقُوا اللَّهَ يَجْعَلْ لَكُمْ فُرْقَانًا) (الأَنْفَال، ٢٩)؛ (البصيرة الخاصة التي تنطوي عليها التقوى تمييز الحق من الباطل). إذن، فالتقوى الإلهية تخلق في الإنسان ملكة تمييز الخير من الشر (حسيني شيرازي، ١٤٢٤هـ، ج ٢، ص ٣١٩). من هنا نقول، بأنّ تشخيص الأمور واستشراف التحولات الديناميكية التي تعدّ سمة ملازمة للبيئات المتلاطمة والمتغيرة هي من علائم الإدارة والقيادة الفاعلة والمؤثرة، وتبيئ أجواء صنع القرار الصائب وتنفيذه. وبالمثل، فإنّ النبي الأكرم ﷺ بامتلاكه هذه الخصوصية الخاصة، استطاع أن يشخص بدقة العوائق والقضايا التي تجلّت على مرور الزمن فتمكّن من اتّخاذ القرارات المصيرية الصائبة وتنفيذها، فرسم بذلك ملامح الإدارة والقيادة المستقبلية على أتم وجه من خلال إعلان الإمام أمير المؤمنين عليه السلام خليفته.

٧-٣. نيل النجاحات والوصول إلى الأهداف

دأب المفكرون في حقل الإدارة والقيادة على القول بأنّ النجاح هو ضالة الإنسان للوصول إلى الهدف المنشود وتحقيق إنجازات أشدّ وقعاً وتأثيراً من قبل (ألواني، ١٣٨٥ش، ص ١٦٠). وعلى هذا، فإنّ أحد التطبيقات المهمة للإيمان السعي من أجل تحقيق النجاح. والنبي الأكرم ﷺ سعى حثيثاً عبر امتلاكه خصوصية الإيمان إلى تحقيق النجاح المتمثل بالوصول إلى الأهداف المرسومة، من أجل ممارسة النفوذ على الآخرين وهدايتهم. طبعاً، كان نيل رضا الله وتماهي رضا النبي مع رضا الحق منتهى النجاح وأقصى التوفيق بالنسبة له ﷺ (جوادي آملي، ١٣٨٨ش، ص ٢١٤)؛ وهي نفس الحقيقة التي أشار إليها سبطه الكريم الإمام سيد الشهداء: «رضى الله رضانا أهل البيت» (المجلسي، ١٤٠٣هـ، ج ٤٤، ص ٣٦٧). أو بعبارة أوضح، من أجل توجيه أهداف النبي الأكرم ﷺ في مسير تحقيق رضا الله (القرضاوي، ١٣٨٨ش، ص ١٧٠). وبناءً على هذا، جاء تثنى جميع المؤرخين، مسلمين وغير مسلمين، لصموده الإعجازي أمام الخطوب والكوارث التي اعترضت مسير دعوته

وهدفه، مدعنين بعمق إيمانه ﷺ بالدين (مكارم شيرازي، ١٣٧٠، ص ١٤٩) وجهاده
الدؤوب لتحقيق النجاح في الوصول إلى الأهداف الإلهية والإنسانية.

٨. العلم والبصيرة الإلهية العميقة

من بين الخصوصيات المهمة والتطبيقية في النهج الإداري والقيادي للرسول
الأعظم ﷺ علمه الواسع وبصيرته النافذة العميقة التي حباها الله تعالى بها إزاء
الحقائق والتحديات والعوامل المؤثرة في محيطه «ما من علمٍ إلاَّ وقد أحصاهُ اللهُ
فيِّ» (خطبة الغدير)؛ بمعنى، لقد أحطت علماً بكل الأمور، أي إنَّ العلم بما هو إدراك
الشيء بحقيقته (الراغب الأصفهاني، ١٤١٢هـ، ص ٥٨٠) له تطبيقات واسعة ومهمة
وجدية في الإدارة والقيادة.

٧٩

التأخر والخضرة الإسلامية
مروية من خطبة الغدير

٩. تطبيقات العلم في حقل الإدارة والقيادة

العلم بالقضايا والمباحث المختلفة ذات الصلة بالمحيط الداخلي والخارجي للمنظمة
والإدارة له تطبيقات واسعة نشير فيما يلي إلى بعضها.

٩-١. اتخاذ القرارات الدقيقة وتنفيذها المؤثر

من بين التطبيقات المهمة للعلم دوره في اتخاذ القرارات وتنفيذها بشكل
دقيق وصحيح على صعيدي المنظمة والإدارة. ومن هنا فإنَّ تأثير العلم والمعلومات
على مسار صنع القرار التنظيمي كان موضع بحث ودراسة على مدى سنوات
عديدة (أخوان، ١٣٩١ش، ص ٨٦). ممَّا يعني أنَّ المدير والقائد في إطار تسهيل مهمته في
عملية اتخاذ القرار يحتاج إلى علم ومعلومات مدروسة عقلية وعينية من داخل
المنظمة وخارجها عبر توضيحها وتنظيمها وفلترتها وانتقائها (رودينغ، ص ٢٠). أو
لنقل بعبارة ثانية، القائد أو مدير المنظمة يكون قادراً على اتخاذ القرارات

الصائبة وتنفيذها بصورة سليمة فقط إذا توفر له العلم والمعلومات المحيطة اللازمة، والقدرة على تخمين النتائج التي سوف تترتب على تلك القرارات (ويسي، ١٣٩٤ش، ص ٥٢). لذا، على الرغم من أنه لا يمكن الزعم بوجود طريقة خاصة تضمن الخروج بقرارات صائبة ودقيقة وتنفيذها بصورة صحيحة (رضائيان، ١٣٩٥ش، ص ٧٠)، إلا أن العلم الذي يمن الله تعالى به على عباده الخواص مثل النبي الأكرم ﷺ سوف يجعلهم قادرين على اتخاذ القرارات المنبثقة عن اليقين، وعدم التردد أو الشك في تنفيذها. بعبارة ثانية، من أبرز خصوصيات علم النبي الأكرم ﷺ أن الله تعالى أنزل على قلبه الطاهر علم القرآن الكريم وحقيقته (جوادي آملی، ١٣٨٥ش، ج ٨، ص ٤١)، ومثل هذا العلم لا ينفذ إليه السهو أو النسيان.

٢-٩. المعرفة الدقيقة بالفرص والقيود

من التطبيقات المهمة للعلم معرفة الفرص والتحديات المحيطة للمنظومة والإدارة. أي، إن الشرط اللازم للتخطيط الدقيق وتحديد الأهداف الواضحة والشفافة والخطوات التالية اللازمة لتحقيقها تتطلب الوعي بالفرص والتحديات الخارجية التي تحف بالمنظومة. لذا، فالإحاطة بالقضايا والمشاكل والمعرفة الدقيقة بالفرص المتاحة (والتعرّف على التهديدات المحيطة)، هي نقطة البداية في أيّ عملية تخطيط (رضائيان، ١٣٩٠ش، ص ٢١٨). فيما يتعلّق بوجود امتلاك العلم للتعرف على الانفراجات (الفرص) والانسدادات (التهديدات) بغية الشروع بالتخطيط الدقيق والعلبي، يقول النبي الأكرم ﷺ: «يا ابن مسعود إذا عملت عملاً فأعمل بعلم وعقل وإياك وأن تعمل عملاً بغير تدبير وعلم فإنه جل جلاله يقول: (ولا تكونوا كآتي نقضت غزلها من بعد قوة أنكاثاً)» (المجلسي، ١٤٠٣هـ، ج ٧٤، ص ١١٠). لذا، فلا يساورن أحداً الشك في ضرورة وأهمية وفاعلية العلم كشرط للتخطيط والبرمجة (نبي، ١٣٧٦ش، ص ٤١).

الجانِب الأكثر فاعلية في العلم هو قدرة القائد على توظيفه كأداة للنفوذ في أعماق محبيه. أو بعبارة أوضح، إنَّ القدرة على التخصص وامتلاك المعلومات تشكّل إحدى الأدوات والقنوات التي يوظّفها المدير أو القائد للنفوذ من خلالها إلى قلوب مرؤوسيه وموظفيه، ودفعهم إلى طاعة أوامره وكل ما يطلبه منهم (شفيعي، ١٣٨٥ش، ص ١٧٥). أو بعبارة ثانية، إنَّ القدرة المنبثقة عن امتلاك المعلومات المفيدة (رضائان، ١٣٨٤ش، ص ٤٨١) والعلوم المهمة عبارة عن أداة لا يمكن التغاضي عن تأثيرها الفاعل للنفوذ في الآخرين وحفزهم على السير في طريق الأهداف المحددة والمرسومة. ولا ريب في أنّ حديث النبي الأكرم ﷺ: «أَنَا مَدِينَةُ الْعِلْمِ وَعَلِيٌّ بَابُهَا» (المجلسي، ١٤٠٣هـ، ج ٢٤، ص ١٠٧) يشير إلى هذه الحقيقة وهي أنّ العلم أداة للنفوذ في الأتباع من أجل تغيير مسارات أوعائهم [جمع وعي] وسلوكهم في الواجهة المنشودة (بيروز، ١٣٨٦ش، ص ٢٣٣).

٩-٤. الشفافية والتوثيق

الشفافية والتوثيق من الخصوصيات البارزة والمهمة التي تميّزت بها الإدارة والقيادة النبوية حيث يقول ﷺ: «فَأَوْحَى إِلَيَّ: (بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ، يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ - فِي عَلِيٍّ يَعْنِي فِي الْخِلَافَةِ لِعَلِيٍّ بْنِ أَبِي طَالِبٍ - وَإِنْ لَمْ تَفْعَلْ فَمَا بَلَّغْتَ رِسَالَتَهُ وَاللَّهُ يَعْصِمُكَ مِنَ النَّاسِ). معاشر الناس، ما قصرت في تبليغ ما أنزل الله تعالى إليّ، وأنا آبين لكم سبب هذه الآية: إنَّ جبرئيل هبط إليّ مراراً ثلاثاً يأمرني عن السلام ربي - وهو السلام - أن أقوم في هذا المشهد فأعلم كل أبيض وأسود: أنّ عليّ بن أبي طالب أخي ووصيي وخيفتي (على أمّتي) والإمام من بعدي، الذي محله مني محلّ هارون من موسى إلاّ أنّه لا نبي بعدي وهو وليكم بعد الله ورسوله» (خطبة الغدير). فني

هذه الخطبة يشرح ﷺ بصورة واضحة لا لبس فيها سبب نزول آية التبليغ لثلاث تبقى شبهة عالقة في أذهان الناس. وكلمة الشفافية هنا تشمل مفاهيم عريضة وواسعة؛ وربما يمكن التعبير عنها بالشفافية في مقابل الإخفاء أو كما يقال العمل من تحت الطاولة (كريميان، ١٣٩٤ش، ص ٨٥). أي، الشفافية كأداة لاختبار المشروعية (كريميان، ١٣٩٤ش، ص ٨٥، نقلاً عن عمانوئيل كانت).

١٠. تطبيقات الشفافية في حقل الإدارة والقيادة

نظراً للدور الحاسم والموقع الفريد الذي تحظى به مسألة الشفافية وعدم الغموض في تقديم المعلومات، فإن لهذه الصفة تطبيقات جمة في حقل الإدارة والقيادة نستعرض بعضاً منها فيما يلي:

١-١٠. ضمان السلامة والانسجام

من بين التطبيقات البارزة والمهمة للشفافية في حقل المنظومة والإدارة التأثير الذي تتركه على سلامة المنظومة وانسجامها. فالانسجام بين عناصر المنظومة يعني أن يكون لكل جزء في تلك المنظومة ارتباط وتواصل مع سائر أجزائها الأخرى، وبفضل هذا الانسجام والترابط فإنه إذا اشتكى جزء من مشكلة معينة، عانى بقية الأجزاء من تلك المشكلة (رضائيان، ١٣٨٤ش، ص ١٦). لذلك فإن عدم تبادل المعلومات الشفافة بين الأجزاء والعناصر يقطع التسلسل والترابط بينها ويجعلها كعناصر مستقلة غير متصلة فتفقد خصوصية تشكيل المنظومة (سكودريك، ١٣٨٥ش، ص ١٥). المقصود بأجزاء المنظومة جميع الخطوات والنشاطات التي تتصافر فيما بينها لتحقيق أهداف المنظومة (رضائيان، ١٣٨٤ش، ص ١٦). إذن، فالشفافية في مجال تقديم المعلومات تلعب دوراً جد خطيراً في سلامة المنظومة وانسجامها (صمدي وعباسي، ١٣٩١ش، ص ٨٦)

١٠-٢. بناء الثقة في المنظومة

التطبيق البارز الآخر للشفافية بناء الثقة على صعيد العلاقات الاجتماعية والمشاركة الجديدة لأعضاء المنظومة وتضافر الجهود على طريق تحقيق الأهداف الموضوعية. بمعنى، إنّ الشفافية المعلوماتية في النشاطات التنظيمية والإدارة تفضي إلى الارتقاء بمستوى الثقة بين الأتباع وزيادة وتيرة المشاركة العامة (ديبم پور، ١٣٩٧ش، ص ٩٥) والتعاطف الجماعي. أو بعبارة أكثر وضوحاً، في الظروف الراهنة تكتسب مسألة الثقة في العلاقات الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية عناية واهتماماً متزايدين، حتى صارت المنظومات تبحث عن أدوات للارتقاء بمستوى الثقة على جميع الصُّعد، وإحدى هذه الأدوات الشفافية المعلوماتية التي تعدّ أداة على درجة كبيرة من الأهمية لغرض بناء الثقة (كاشف، ١٣٩٧ش، ص ١٢٦).

٨٣

التأخر والخضرة الإسلامية
مروة محمد الخيري

١٠-٣. الاتصالات المؤثرة

مدّ الجسور والاتصالات المؤثرة بين المدير أو القائد من جهة وبين الموظفين والأتباع من جهة ثانية، هو من بين التطبيقات البارزة في موضوع الشفافية. ففي مجال الاتصالات المؤثرة يتلقّى المستلم رسالة تحمل مفهوماً هو عين ما يقصده المرسل، لذا، لا مكان هنا للتشويه أو التحريف أو التبرير. ففي الاتصال المؤثر يكون مقصود المرسل هو عين الشيء الذي فهمه المتلقي وأدركه. هذا، في حين أنّ حالات سوء الفهم التي تحصل في الرسائل المتبادلة بين المرسل والمتلقي ليست قليلة، فيكون البون شاسعاً بين مقصود المرسل من رسالته وفهم المتلقي لهذا المقصود (روبيز، ١٣٨٥ش، ج ٢، ص ٦٠٤). وعليه، ولأجل إقامة اتصال مؤثر ينفذ إلى عقل وروح المتلقي والعاملين، لا بدّ للقائد أو المدير أن يتمتّع بخصوصية الشفافية لا سيما على صعيد مدّ جسور التواصل التنظيمي.

١١. المحافظة على الأسرار والمرونة وسماحة الأخلاق مع الأتباع

من أبرز خصوصيات الإدارة والقيادة عند النبي الأكرم ﷺ جهاده العظيم وتأكيد الشدائد على مسألة المحافظة على الأسرار وعدم إفشائها وتكريم الإنسان والتعامل بمرونة وسماحة مع الأتباع فيما يخص القضايا الشخصية. فقد صرح ﷺ بهذه الخصوصية بوضوح قائلاً: «وَلَوْ شِئْتُ أَنْ أُسَمِّيَ الْقَائِلِينَ بِذَلِكَ بِأَسْمَائِهِمْ لَسَمَّيْتُ وَأَنْ أُؤَمِّيَ إِلَيْهِمْ بِأَعْيَانِهِمْ لَأَوْمَأْتُ وَأَنْ أُدَلِّ عَلَيْهِمْ لَدَلْتُ، وَلَكِنِّي وَاللَّهِ فِي أُمُورِهِمْ قَدْ تَكْرَمْتُ» (خطبة الغدير).

وهنا ينبغي الالتفات إلى ملاحظة مهمة وهي أن المقصود بسماحة خلق النبي الأكرم ﷺ كقائد للأمة الإسلامية (ولكل الأمم) هو في القضايا الشخصية والفردية، لا في القضايا الجوهرية والعامّة (مطهري، ١٣٧٩ ش، ج ١٦، ص ١٧٤).

التلخيص والحضارة الإسلامية
مؤسسة مجتهدية

٨٤

١٢. تطبيقات المرونة والمدارة والسلوك السّيح في مجال الإدارة والقيادة

المحافظة على الأسرار والمدارة والمرونة وسماحة الأخلاق على صعيد الإدارة والقيادة لها تطبيقات عديدة، نذكر هنا عدداً منها على سبيل المثال:

١-١٢. الأداة الأقل تكلفة للنفوذ

يلزم الإدارة والقيادة أدوات ضرورية من دونها لا تتحقق تلك الإدارة والقيادة عياناً على أرض الواقع. بعبارة ثانية، الظهور الخارجي والعيني للإدارة والقيادة يتجلى في الحُصّ على العمل وخلق الحوافز لدى الآخرين من أجل تحقيق الأهداف المرسومة، ولا يتيسر ذلك إلا عبر الاستخدام الأداتي. ومن المعلوم أن الاستخدام الأداتي وأليات ممارسة النفوذ على الآخرين لها تكاليفها الباهضة، قد لا يكون في مقدور المنظومة أو الإدارة أو القيادة تأمينها. ولهذا، يلزم اللجوء إلى أدوات أقل تكلفة، منها، على سبيل المثال، المحافظة على الأسرار وعدم

إفشائها والمداراة، وهي أقلّ أواليات ممارسة النفوذ تكلفة. أو بعبارة ثانية، المداراة والسلوك السّمح والذي إحدى تجلياته المحافظة على أسرار الأتباع في المعاملات الاجتماعية والعلاقات الإنسانية هي من أكثر الأدوات نجاعةً وأفضل الأساليب في ممارسة النفوذ والكاريزما وخلق الرغبة القلبية لدى الآخرين وأقلّها تكلفة (شفيعي، ١٣٨٥ش، ص ١٨٥). إذن، بالإضافة إلى جاذبية القرآن والشخصية الفذة للنبي الأكرم وخلق العظيم ﷺ، فإنّ طبيعة سياسته وتعامله ومداراته ونمط قيادته السمحة الكريمة شكّلت العامل الآخر لتوسّع نفوذ الإسلام وانتشاره (مطهري، ١٣٧٩ش، ص ١٧٣).

٨٥

١٢-٢. التغلب على التهديدات عبر المقبولية العامة

لما كانت الإدارة والقيادة لا تأتي من فراغ، بل تتبلور دائماً في قلب الأجواء المشحونة بالتهديدات والمخاطر، وفي هذا الخضم يحتاج القائد إلى المقبولية العامة أو حدّها الأقصى من أجل التغلب على التهديدات المحيطة. ولهذا السبب، فإنّ من بين التطبيقات الخاصة بالسلوك الكريم المقترن بالمداراة هو أنّه يمهد أمام المدير أو القائد المقبولية العامة على صعيد مرؤوسيه وأتباعه، ويهيئ الأرضية للغلبة على تهديدات الظروف المحيطة. بعبارة أخرى، حيث أنّ الإدارة والقيادة في تماس مع العلاقات الاجتماعية، فهي تواجه على طول الخط المشاكل والتهديدات الخاصة التي يفرزها المحيط؛ ولا يتسنى للمدير أو القائد اجتياز تلك التهديدات والتغلب عليها والإيفاء بمسؤولياته فيما يتعلّق بموظفيه وأتباعه على أتمّ وجه إلاّ من خلال المداراة (بيروز، ١٣٨٦ش، ص ٢٤١) والمحافظة على أسرارهم. من هنا، فإنّ أحد وجوه الدعم للمدير (القائد) هو دعم المرؤوسين (سبحاني، ١٣٧١ش، ص ٢٠٦) والذي يحفّزه على التغلب على التهديدات، وهذا أحد أهم آثار المداراة والسلوك الكريم السّمح.

التأخّر والخضوع الإسلاميّة
مرّة بعد مرّة

خصائص الإدارة والقيادة عند النبي الأعظم ﷺ استناداً إلى خطبة الغدير

١٢-٣. تسهيل تشكيل العلاقات الإنسانية وتعزيزها

أثر آخر بارز ومهم للسلوك الكريم والمدارة هو تسهيل تشكيل العلاقات الإنسانية وتعزيزها والارتقاء بها. فالموارد البشرية هي من بين الموارد البارزة والمحورية في المنظومة والإدارة، وهي العنصر الذي يحوز على العناية في موضوع التوجيه والقيادة. فمن حيث أنّ الإنسان مركّب من جسم مادي وروح مجردة (جوادى آملي، ١٣٨٤ش، ص ٢٧)؛ أيّ إنّهُ مخلوق مؤلف من بعدين: روح وجسم (إبراهيميان، المصدر نفسه: ١٢٣)، فالارتقاء بالعلاقات الإنسانية في داخل المنظومة بغية السير على طريق تحقيق الأهداف أمر مهم وحيوي. وبناءً عليه، فالسماحة والسلوك الكريم والسعي في المحافظة على الأسرار مدعاة لتسهيل العلاقات الإنسانية - الاجتماعية وتعزيزها، وعامل فاعل ومؤثّر في حلّ المشاكل الداخلية والخارجية للمنظومة (شفيعي، ١٣٨٥ش، ص ١٨٨) ويساعد على رفع مستوى الفهم الاجتماعي لدى الناس (الأتباع) (عابدي جعفري، ١٣٩٢ش، ص ٨٠).

نتيجة البحث

في ضوء ما تقدّم في هذا البحث، يمكن تلخيص النتائج التي خرجنا بها في عدّة نقاط هي كالتالي:

١. تحفّ بشمولية البحوث التي تعنى بخصوصيات الإدارة والقيادة في مجال علم المنظومة والإدارة الشكوك والغموض وذلك بسبب الاضطراب وعدم إثبات علاقة الخصوصيات بالقيادة نفسها؛
٢. من حيث أنّ خصوصيات الإدارة والقيادة التي تطرحها خطبة الغدير تتصل بعلاقة ذات مغزى مع القيادة نفسها، ولذلك فالنتائج التي تفرزها هي منسجمة وذات قابلية للتعميم بل والديمومة والخلود؛
٣. الإيمان بالله وملائكته وكتبه ورسله من أبرز خصوصيات الإدارة والقيادة عند النبي الأكرم ﷺ، وتترتب على هذه الخصوصية تطبيقات

تنظيمية عديدة من قبيل: السكينة من أجل إدارة وقيادة التحديات،
وتقليص الاضطراب بغية إدارة وقيادة التهديدات، والجرأة والشجاعة على
المبادرة واتخاذ القرارات؛

٤. خصوصية أخرى بارزة في إدارة النبي الأكرم ﷺ وقيادته ألا وهي
العبودية لله، والمفاهيم القيمة التي تفرزها هذه الخصوصية هي: مقام
القرب من مدبر الكون الذي لا نظير له، البصيرة، تحقيق النجاحات
والوصول إلى الأهداف؛

٥. العلم الواسع الذي من به الله على رسوله يعدّ خصوصية فريدة أخرى
ميّزت إدارة النبي الأكرم ﷺ وقيادته، ومن بين الآثار المترتبة عليها نذكر:
اتخاذ القرارات الدقيقة والصائبة وتنفيذها على نحو مؤثر، الإحاطة الدقيقة
بالفرص والقيود، أداة النفوذ؛

٦. من أبرز خصوصيات الإدارة والقيادة النبوية الشفافية والتوثيق، ويمكن
القول بأنّ من تطبيقاتها العديدة ضمان السلامة والانسجام، وبناء الثقة
التنظيمية، والاتصالات المؤثرة؛

٧. المحافظة على الأسرار، والمرونة، والمداراة، والسلوك السّمح الكريم من بين
الخصوصيات الفاعلة للإدارة والقيادة النبوية، أمّا عن تطبيقاتها المؤثرة
فذكر عناصر من قبيل: أنّها الأداة الأقل تكلفة لممارسة النفوذ، التغلّب
على التهديدات عبر تحقيق المقبولية العامة، وتعزيز العلاقات الإنسانية
وتقويتها.

المصادر

* القرآن الكريم

* نهج البلاغة

١. ابراهيميان، حسين. (١٣٨١ش). انسان شناسی. طهران: مكتب نشر معارف.
٢. ابن بابويه، محمد بن علي. (١٣٩٨هـ). التوحيد (تحقيق: هاشم حسيني). قم: رابطة المدرسين.
٣. ابن فارس، أحمد بن فارس. (١٤٠٤هـ). معجم مقاييس اللغة (تحقيق: عبدالسلام محمد هارون). قم: مكتب الإعلام الإسلامي.
٤. ابن منظور، محمد بن مكرم. (١٤١٤هـ). لسان العرب (تحقيق: جمال الدين ميردامادي). بيروت: دار الفكر للطباعة والنشر.
٥. اخوان، پیمان؛ باقري، روح الله. (١٣٩١ش). مدیریت دانش از ایده تا عمل (ط. الخامسة). طهران: آتی نگر.
٦. أرمسترونغ، مايل. (١٣٨٦ش). مدیریت منابع انسانی در عمل (المترجم: أبو الفضل بهرامي). قم: نوای دانش.
٧. ألواني، مهدي. (١٣٧٧ش). تصميم گیری و خط مشی گذاری (ط. السادسة). طهران: سمت.
٨. ألواني، مهدي. (١٣٨٥ش). مدیریت عمومی (ط. السابعة والعشرون). طهران: نشر فی.
٩. الأمدي، عبد الواحد. (١٤٠٧هـ). غرر الحكم ودرر الكلم (ج ٢). بيروت: مؤسسة الأعلبي للطبوعات.

۱۰. بحرینی، مجتبی. (۱۳۸۴ش). شرح زیارت آل یاسین (ج ۲). طهران: مرکز منیر للنشر الثقافي.
۱۱. بستانی، فؤاد (۱۳۷۵ش). فرهنگ ابجدی (ط. الثانية). طهران: منشورات اسلامی.
۱۲. بهجت پور، عبد الکریم. (۱۳۹۲ش). تفسیر تنزیلی مبانی، قواعد و فوائد. طهران: المجمع العلمي للثقافة والفکر الإسلامی.
۱۳. بوریل، غیبسون؛ مورغان، غارت. (۱۳۸۳ش). نظریه های کلان جامعه شناسی و تجزیه و تحلیل سازمانی (المترجم: محمد تقی نوروزی). طهران: سمت؛ قم: مؤسسه الإمام الخميني ﷺ للتعليم والبحوث.
۱۴. البیضاوی، عبد الله بن عمر. (۱۴۱۸هـ). أنوار التنزیل وأسرار التأویل. بیروت: دار إحياء التراث العربي.
۱۵. پیروز، علی آقا وآخرون. (۱۳۸۶ش). مدیریت در اسلام (ط. الخامسة). قم: معهد دراسات الحوزة والجامعة.
۱۶. تحریری، محمود. (۱۳۷۹ش). سیمای محبتین. طهران: مشکات.
۱۷. جعفری، محمد تقی. (۱۳۸۶ش). ترجمه و تفسیر نهج البلاغه (ط. العاشرة). طهران: مكتب نشر الثقافة الإسلامية.
۱۸. جوادی آملي، عبد الله. (۱۳۸۳ش). توحید در قرآن. قم: إسرائ.
۱۹. جوادی آملي، عبد الله. (۱۳۸۴ش). حیات حقیقی انسان در قرآن (تحقیق: غلام رضا أمين دين ط. الثانية). قم: إسرائ.
۲۰. جوادی آملي، عبد الله. (۱۳۸۵ش). سیره رسول اکرم ﷺ در قرآن (تحقیق: حسین شفیعی، ط. الخامسة). قم: إسرائ.
۲۱. جوادی آملي، عبد الله. (۱۳۸۸ش). پیامبر رحمت (تحقیق: محمد کاظم بادپا، ط. الثانية). قم: إسرائ.

۲۲. جوادى آملى، عبد الله. (۱۳۸۸ش). تسنیم (تحقیق: على إسلامی، ط. الثامنة). قم: إسرائ.
۲۳. جوادى آملى، عبد الله. (۱۳۸۸ش). حکمت عبادت (تحقیق: حسین شفیعی، ط. الخامسة عشرة). قم: إسرائ.
۲۴. الحسنى الزبيدي، محمد مرتضى. (۱۴۱۴ق). تاج العروس (تحقیق: علي الهلالي). بيروت: دار الفكر.
۲۵. حسینی شیرازی، محمد. (۱۴۲۴هـ). تقرب القرآن إلى الأذهان (ج ۲). بيروت: دار العلوم.
۲۶. حلي، أصغر. (۱۳۷۴ش). انسان در مكتب اسلام و مكاتب غربی. طهران: أساطیر.
۲۷. حمیدی زاده، محمد رضا. (۱۳۸۷ش). تصميم گیری نوین. طهران: منشورات جامعة الدفاع الوطني العليا.
۲۸. خسروپناه، عبد الحسين. (۱۳۹۲ش). در جست و جوی علوم انسانی اسلامی. قم: مكتب نشر معارف.
۲۹. دادستان، پریدخت. (۱۳۹۴ش). روانشناسی مرضی تحولی (ج ۱، ط. الخامسة عشرة). طهران: سمت.
۳۰. دلشاد طهرانی، مصطفی. (۱۳۸۵ش). سیره نبوی (ط. الثالثة). طهران: دریا.
۳۱. دیهم پور، مهدی وآخرون. (۱۳۹۷ش). طراحی مدل افزایش شفافیت با رویکرد داده بنیاد در سازمان های دولتی. مجلة آموزش علوم دریایی، العدد ۱۲، صص ۹۵-۱۱۰.
۳۲. الراغب الأصفهانی، حسین بن محمد. (۱۴۱۲هـ). مفردات ألفاظ القرآن (تحقیق: صفوان عدنان داوودی). بیروت- دمشق.
۳۳. رضائیان، علی. (۱۳۸۴ش). تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم (ط. الثالثة). طهران: سمت.

٣٤. رضائیان، علی. (١٣٨٧ش). مبانی مدیریت رفتار سازمانی (ط. السادسة). طهران: سمت.
٣٥. رضائیان، علی. (١٣٩٠ش). مبانی سازمان و مدیریت (ط. الحادية عشرة). طهران: سمت.
٣٦. رضائیان، علی. (١٣٩٥ش). اصول مدیریت (ط. السابعة والعشرون). طهران: سمت.
٣٧. رضوانی، علی أصغر. (١٣٩٢ش). پیامها و هدیاتها در خطبه غدیر. قم: صبح امید.
٣٨. روینز، ستیفن پی. (١٣٨٥ش). رفتار سازمانی (ج ٢، المترجمان: علی پارسائیان، محمد أعرابي، ط. التاسعة). طهران: مكتب البحوث الثقافية.
٣٩. روینز، ستیفن پی. (١٣٨٧ش). مبانی مدیریت (المترجم: محمد أعرابي، ط. السابعة). طهران: مكتب البحوث الثقافية.
٤٠. رودینغ، آلن. (١٣٩٣ش). مدیریت دانش (المترجم: محمد حسین لطیفی، ط. السادسة). طهران: سمت.
٤١. الزیدی، محمد. (١٣٠٦هـ). تاج العروس. مصر.
٤٢. سایمون، هربرت الکساندر. (١٣٧٣ش). رفتار اداری (المترجم: محمد علی طوسی). طهران: مركز تعليم الإدارة الحكومية.
٤٣. سبحانی، جعفر ومجموعة من العلماء. (١٣٧١ش). نگرشی بر مدیریت. طهران: مركز تعليم الإدارة الحكومية.
٤٤. سکودربک، پیتر وآخرون. (١٣٨٥ش). سیستم های مدیریت (المترجمة: زهرا برومند) طهران: جنگل.
٤٥. شاکری، حمید رضا. (١٣٩٤ش). روش شناسی عقاید دینی طهران: المجمع العلمي للثقافة والفکر الإسلامی.

٤٦. شعاري نجاد، علي أكبر. (١٣٨٥ش). نگاهی نو به روانشناسی انسان سالم.
طهران: اطلاعات.
٤٧. شفیعی، عباس وآخرون. (١٣٨٥ش). رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی. قم:
معهد دراسات الحوزة والجامعة.
٤٨. صاحب بن عباد، إسماعیل بن عباد. (١٤١٤هـ). المحيط في اللغة (تحقیق: محمد
حسین آل یاسین) بیروت: عالم الکتاب.
٤٩. صمدی، عباس؛ عباسی، مهرانز. (١٣٩١ش). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر
رفتار رقابتی شرکتها. مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، العدد ١٠ (٢)، صص
٨٥-١٠٨.
٥٠. طاهری، صادق وآخرون. (١٣٩٥ش). تدوین مدل ساختاری جهت ارتقاء و
انتصاب کارکنان به سطح مدیریتی پایه. مجله مدیریت منابع انسانی در صنعت
نفت، السنة السابعة. العدد ٣٠.
٥١. الطریحی، نقر الدین. (١٤١٦هـ). مجمع البحرين (تحقیق: أحمد حسینی إشکوری،
ط. الثالثة). طهران: مكتبة مرتضوي.
٥٢. طیب، مهدی. (١٣٨٧ش). مدیریت اسلامی (ط. الثانية). طهران: نشر سفینه.
٥٣. عابدي جعفري، حسن؛ معصومي مهر، حميد رضا. (١٣٩١ش). مدیریت
اسلامی - مدلها و موانع تحقق آن در جامعه و سازمانها. قم: معهد دراسات
الحوزة والجامعة.
٥٤. علاقه بند، علي (١٣٨٥ش). مدیریت عمومی (ط. الرابعة عشرة). طهران: نشر
روان.
٥٥. الفخر الرازي، محمد بن عمر. (١٤٢٠هـ). التفسير الكبير. بيروت: دار إحياء
التراث العربي.
٥٦. الفيومي، أحمد بن محمد. (١٤١٤هـ). المصباح المنير. قم: دار الهجرة.

۵۷. قرشی، علی اکبر. (۱۴۱۲هـ). قاموس قرآن. طهران: دار الکتب الإسلامية.
۵۸. القرضاوی، یوسف. (۱۳۸۸ش). نقش ایمان در زندگی (المترجمة: فرزانه غفاری ومحسن ناصری، ط. الخامسة). طهران: احسان.
۵۹. قلی پور، آرین. (۱۳۹۱ش). مدیریت رفتار سازمانی (ط. الثانية). طهران: سمت.
۶۰. کاشف، حسن وآخرون. (۱۳۹۷ش). ارائه مدل شفافیت سازمانی در ارتباط با توانمند سازی جهت استقرار اعتماد سازمانی مدیران. مجله پژوهش در نظام آموزشی، ربیع ۱۳۹۷ش. صص ۱۱۱-۱۳۰.
۶۱. کریمیان، محمد وزین وآخرون. (۱۳۹۴ش). شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر شفافیت نظام اداری ایران (ناظر بر بند ۱۸ سیاست‌های کلی نظام اداری). مجله چشم انداز مدیریت دولتی، العدد ۸. صص ۸۳-۱۰۵.
۶۲. کوتز، هارولد. (۱۳۸۸ش). اصول مدیریت (چشم انداز جهانی) (المترجم: علی پارسائیان، ط. الثانية). طهران: ترمه.
۶۳. المجلسي، محمد باقر (۱۴۰۳هـ). بحار الأنوار (ج ۲۴، ۴۴ و ۷۴). بیروت: دار إحياء التراث العربي.
۶۴. مصباح یزدی، محمد تقی. (۱۳۶۹ش). آموزش عقاید (ج ۳). طهران: منظمة الإعلام الإسلامي.
۶۵. مصباح یزدی، محمد تقی. (۱۳۸۵ش). پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی. قم: مؤسسه الإمام الخميني علیه السلام للتعليم والبحوث.
۶۶. مطهری، مرتضی. (۱۳۷۹ش). مجموعه آثار (ج ۱۶، ط. الثالثة). طهران: منشورات صدرا.
۶۷. مکارم شیرازی، ناصر. (۱۳۷۰ش). مدیریت و فرماندهی در اسلام. قم: مدرسة أمير المؤمنين علیه السلام.

٦٨. ملكوف، علاء الدين. (١٣٩٠ش). عقل و ايمان از ديدگاه ابن رشد، صدرالمتهلين شيرازى و ايمانوئل. قم: مركز المصطفى الدولي للترجمة والنشر.
٦٩. مورهد، گريفين. (١٣٨٨ش). رفتار سازمانى (المترجمان: مهدي ألوانى و غلام رضا معمار زاده، ط. الثانية عشرة). طهران: مرواريد.
٧٠. ميرزائى اهرنجائين، حسن. (١٣٨٦ش). مباني فلسفى تئورى سازمان (ط. الثانية). طهران: سمت.
٧١. نبوي، محمد حسن. (١٣٧٦ش). مديريت اسلامى (ط. الثالثة). قم: مكتب الإعلام الإسلامى فى الحوزة العلمية بقم.
٧٢. هرسى، پاول؛ كنت، بلانچارد. (١٣٧٨ش). مديريت رفتار سازمانى (المترجم: قاسم كبيرى). طهران: الجهاد الجامعى.
٧٣. هيوز، آون. (١٣٨٤ش). مديريت دولتى نوبن (المترجمان: مهدي ألوانى وآخرون، ط. السادسة). طهران: منشورات مرواريد.
٧٤. ويسى، غلام رضا. (١٣٩٤ش). تصميم گيرى و خط مشى گذارى. قم: مركز المصطفى الدولي للترجمة والنشر.