

تدبیر حقوق مدیران، ابعاد و آثار آن مبتنی بر سیره حکومتی امیرالمؤمنین  
علی (علیه السلام) (با تأکید بر نامه ۵۳ نهج البلاغه)

فائزه قدردان جوان\* / نعمت الله فیروزی\*\*

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۰۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۱۰

چکیده

نامه ۵۳ نهج البلاغه، یک منشور و الگوی جامع، برای نظام سازمانی و اداری است که می‌شود بر اساس آن برای هر مساله حکومتی، میزانی را مشخص نمود. یکی از مسائل مهم، میزان مشخص شده برای حقوق مدیران می‌باشد که مقدار حقوق و دلایل آن به صورت کامل ذکر شده است. این مقاله با استفاده از توصیف و تحلیل نامه ۵۳ نهج البلاغه، روایات و نیز یادداشت‌برداری کتابخانه‌ای به این یافته رسیده است که منظور از «أَسْبَغَ عَلَيْهِمُ الْأَرْزَاقَ» در پرداخت حقوق مدیران، حقوقی مد نظر هست که مدیر بتواند به راحتی زندگی کند و دغدغه معیشتی نداشته باشد. امام علی (علیه السلام) سه هدف اصلاح مدیر، جلوگیری از خیانت و اطاعت از فرامین را از دلایل حقوق مکفی بیان می‌فرماید و با توصیه‌های مؤکد بر ساده‌زیستی مدیران، آن‌ها را از ساختن یک زندگی اشرافی بر حذر داشته و مساوات با کارمندان زیرمجموعه خود را از ویژگی‌های برتر یک مدیر بر شمرده‌اند. این همدلی و مساوات، نتیجه‌اش ایجاد رابطه قلبی کارمندان با مدیر می‌باشد که سلسله‌وار به رابطه قلبی با رهبر حکومت می‌رسد و این مهم‌ترین ابزار برای پایداری یک حکومت و دولت خواهد بود.

واژگان کلیدی

امام علی (علیه السلام)، بهره‌وری، پایداری حکومت، پاداش و مزایا، حقوق مدیران.

\*. دانشجوی کارشناسی ارشد علوم نهج البلاغه، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بین‌المللی امام رضا (علیه السلام)، مشهد، ایران.  
(نویسنده مسئول).  
[f.gh.javan@gmail.com](mailto:f.gh.javan@gmail.com)

\*\* . استادیار گروه علوم و معارف اسلامی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بین‌المللی امام رضا (علیه السلام)، مشهد، ایران.  
[firoozi@imamreza.ac.ir](mailto:firoozi@imamreza.ac.ir)

## ۱. مقدمه

سازمان‌ها بر گستره زندگی بشر از اولین مرحله تولد تا دوران رشد تحصیل، کار، تفریح و... سایه افکنده‌اند به گونه‌ای که زندگی انسان بدون سازمان‌ها به سختی ممکن است. سازمان‌ها به وسیله مدیران اداره می‌شوند. آنان با برنامه‌ریزی، هدایت و کنترل، سازمان‌ها را به سوی اهداف سوق می‌دهند (منطقی، ۱۳۹۹)؛ اما این مدیران هستند که نقش مؤثری در پیشرفت و سقوط مجموعه زیردست خود دارند. مدیران سازمان‌ها با تصمیم‌گیری‌های خود روند حرکت جامعه را دگرگون می‌کنند (همان)؛ مدیر باید مسئولیت و منصب پذیرفته‌شده را امانتی تلقی کند که بر اساس سلسله مراتب، از خدا به ولی و از ولی به او واگذار شده است و تمام کوشش او در جهت ادای این امانت است (اعرافی، ۱۳۸۰)؛ حاکم، سرپرست، مدیر، امین و نگهبان جامعه است و حکومت عادلانه هم نوعی امانت است که به وی سپرده شده و باید آن را ادا کند (مشتاقی، ۱۳۸۵).

حضرت علی (علیه السلام) در نامه ۵ نهج البلاغه به اشعث بن قیس، کارگزار آذربایجان می‌نویسند: «این فرمانداری برای تو وسیله آب و نان نیست، بلکه امانتی است در گردنت و بدان تو از سوی مافوق خود تحت مراقبت هستی. تو حق نداری درباره رعیت، استبداد به خرج دهی و حق نداری در کارهای مهم و خطیر بدون اطمینان وارد شوی. در دست تو بخشی از اموال خداوند عزوجل می‌باشد و تو یکی از خزانه‌داران او هستی؛ باید آن را حفظ کنی تا به دست من برسانی». بدین ترتیب، مدیران جامعه مسئولیتی سنگین دارند و آن حفظ امانت الهی است. و این در جایی است که روایات زیادی درباره امانت داری وارد شده است. پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) می‌فرمایند: شخصی که در دنیا به امانت خیانت کند و آن را به صاحبش پس ندهد، اگر بمیرد بر دین من نمرده و خدا را در حالی ملاقات خواهد کرد که از او خشمگین است (مجلسی، ۱۴۰۳، ق. ۷۲/ ۱۷۱).

باتوجه به مسئولیت سنگینی که بر عهده مدیران و کارگزاران حکومت می‌باشد توجه به حقوق آن‌ها نیز مهم است زیرا علاوه بر آن که پرداخت حقوق ایشان از بیت‌المال است و نباید ذره‌ای از آن به ناحق پرداخت شود؛ میزان آن نیز اهمیت دارد تا هم باعث سوءاستفاده نگردد و در قالب حقوق‌های نجومی دل جامعه را به درد نیاورد و هم با پرداخت ناعادلانه آن، مدیران لایق و دلسوز، دلسرد و بی‌انگیزه نشوند.

## ۲. بیان مسئله

هدف اصلی یک مدیر مؤمن، کسب رضایت خداوند می‌باشد و همین برای او کافیست. کسی که مسئولیت و کار را امانت بداند و آن را وسیله عزت و شکوفایی خویش بداند از کار کردن لذت می‌برد. از

دیدگاه حضرت علی (علیه السلام) با کارکردن نه تنها نقش اقتصادی و اجتماعی ایفا می‌کند بلکه خود را می‌سازد و رشد می‌دهد. مدیر نه تنها کار را وسیله‌ای برای شکوفایی و بالندگی خود و دیگران، بلکه خدمت به بندگان خدا که عیال او هستند، وسیله تقرب به پروردگار می‌داند (مشتاقی، ۱۳۸۵)؛ ولی هر مدیر، قبل از این که مدیر باشد انسان است و از ویژگی‌های هرانسان، این است که برای کارکردن و رسیدن به اهدافش، انگیزه، تشویق و پاداش می‌خواهد؛ به راستی چه میزان حقوق، فردی را برای پذیرفتن این سمت و با این مسئولیت سنگین ترغیب می‌کند؟ مدیرانی که خودشان را وقف کار و مسئولیت کرده‌اند، از زندگی و از کنار با خانواده بودن گذشتند، مدیرانی که در تمام طول شبانه روز باید پاسخگوی مافوق خود باشند و مسئولیت خطای زیر مجموعه‌شان را بر عهده بگیرند و از همه مهم‌تر، مدیرانی که امانت‌دار هستند. امانت‌دار مسئولیت و منصبی که دارند.

نظام پاداش و رفاه کارگزاران و مدیران ارشد دستگاه‌های دولتی از مسائل اساسی نظام اداری کشور است و جامعه اسلامی ما نیازمند درک روشنی از دیدگاه اسلام در این موضوع است. اهمیت این مسئله در مواردی که با بیت‌المال مسلمانان و حقوق عمومی ارتباط پیدا می‌کند خصوصاً زمانی که دیدگاه‌ها و سلیقه‌های مختلف و گاه متضاد هرکدام به نوعی خود را به اسلام منسوب می‌کنند دو چندان می‌شود (حسینی، ۱۳۷۸)؛ حقوق و دریافتی مدیران، همیشه به عنوان یکی از چالش‌های جدی مطرح بوده و انتشار خبر دریافت حقوق نجومی برخی از مدیران بود که واکنش‌های زیادی را به دنبال داشت. طراحی و تدوین حقوق و دستمزد مدیران ارشد دولتی از حساسیت بسیار زیادی برخوردار است که قطعاً توجه به ابعاد فرهنگی کشور و رابطه آن با نظام حقوق و دستمزد می‌تواند در حل بسیاری از مسائل اقتصادی، اجتماعی و حتی سیاسی راهگشا باشد (پاشایی و همکاران، ۱۳۹۷).

اهمیت این مطلب این‌جا مشخص می‌شود که حضرت علی (علیه السلام)، در مفصل‌ترین منشور اداری - نامه ۵۳ نهج البلاغه - به این نکته اشاره و به مالک اشتر دستور می‌دهند تا حقوق مکفی به کارگزاران خود بدهد. «مَنْ أَسْبَغَ عَلَيْهِمُ الْأَرْزَاقَ»؛ سپس جیره آنان را فراوان ده.

معنای دقیق و کاربردی «أَسْبَغَ عَلَيْهِمُ الْأَرْزَاقَ» و «وَعَفَى لَهُمْ عَن تَنَاوُلِ» چیست؟ و به چه میزان از امکانات تعلق می‌گیرد؟ اگر «أَسْبَغَ» به معنای تمام کردن نعمت و روزی فراخ است، پس چرا امام علی (علیه السلام) به مدیرانش دستور ساده‌زیستی می‌دهند و فرماندارانی را که در مجلس اعیان شرکت کردند را توبیخ می‌کنند؟ (نامه / ۴۵) آیا می‌شود به هر میزانی، حقوق مدیران را پرداخت کرد؟ پرداخت حقوق کمتر و بیشتر از فرمایش حضرت علی (علیه السلام) چه تأثیراتی دارد؟ میزان حقوق مدیران، تطبیق آن با امکانات

روز، تأثیر و ابعاد آن از منظر حضرت علی (علیه السلام) بحثی است که انشاءالله در این مقاله به آن پرداخته می‌شود.

### ۳. پیشینه پژوهش

اثر تأمین معیشت، رفع نیازهای ضروری و رفاهی مدیران در بازدارندگی از فسادهای اداری، مؤلفه‌ای مهم در نگارش مقالات مدیریتی و اقتصادی می‌باشد و تقریباً در بیشتر آن‌ها به این موضوع اشاره شده است. رضاییان و اسدالله‌زاده (۱۳۹۳): در مقاله‌ای با عنوان «عوامل بازدارنده فساد اداری از نگاه امیرالمؤمنین علی (علیه السلام)» تأمین نیازهای اقتصادی کارگزاران صالح را از عوامل اصلی بازدارنده از فساد بیان می‌کند. عدم یک قانون جامع در نظام پرداخت حقوق که منطبق بر دیدگاه اسلام که هدفش تعالی انسان است در محتوا و مفهوم بسیاری از مقالات یافت می‌شود که در جامع‌ترین آن‌ها مالکی و همکاران (۱۳۹۵) در مقاله‌ای تحت عنوان «نکاتی پیرامون نظام پرداخت حقوق و مزایای مدیران در بخش عمومی» با توصیف دقیق عوامل مؤثر در نظام پرداخت کشور، آن را نظامی ناکارآمد می‌دانند و خلاصه یک قانون فراگیر و فرادست در حوزه پرداخت را هشدار داده‌اند. این مقاله تعیین سقف پرداخت حقوق و مزایا برای همه سطوح و تعیین ضمانت اجرای مناسب و کارآمد را از عناصر اصلی این قانون بیان می‌دارد، اما یکی از دلایل افزایش حقوق و دستمزد مدیران، رابطه مستقیم آن با افزایش بهره‌وری در سازمان می‌باشد. زارعی اسفندآباد و همکاران (۱۳۹۹) در مقاله «بررسی تأثیر حقوق و مزایای مدیران بر عملکرد شرکت با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌گری رضایت کارکنان در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران» با توجه به نتایج رگرسیون<sup>۱</sup> به یافته‌های زیر رسیده‌اند: ۱- حقوق و مزایای مدیران بر عملکرد شرکت تأثیرگذار است ۲- رضایت‌مندی کارکنان بر عملکرد شرکت تأثیرگذار نیست ۳- رضایت‌مندی کارکنان بر رابطه بین حقوق و مزایای مدیران و عملکرد شرکت تأثیر گذار نیست. و نیز ایبلی و جاهد (۱۳۸۸) در مقاله‌ای با عنوان «تعیین عوامل سازمانی مرتبط با بهره‌وری مدیران میانی (مورد: شرکت ایران خودرو)» با استفاده از متغیرهای مرتبط با عوامل سازمانی بهره‌وری مدیران میانی و پرسش‌نامه محقق ساخته و با جامعه آماری ۴۰۵ نفر، با اطمینان ۹۵ درصد نتیجه گرفته‌اند که بین حقوق و مزایای مدیران میانی در شرکت، با بهره‌وری آنان ارتباط معناداری وجود دارد. تفاوت این مقاله با تحقیق‌های مشابه این است که میزان حقوق مکفی مدیران را از دیدگاه حضرت علی (علیه السلام) بررسی می‌کند

۱. Regression: ضریب همبستگی که نشان‌دهنده ارتباط دو متغیر است

و به اهداف والای ایشان در این امر می‌پردازد.

این مقاله به صورت قیاسی و کیفی نوشته شده و با استدلال جزئی از متون نهج البلاغه به یافته‌های خود رسیده است. روش گردآوری اطلاعات به صورت کتابخانه‌ای و فیش‌برداری می‌باشد و تحلیل یافته‌ها به صورت تحلیل توصیفی و در بعضی موارد به صورت مستند، در پایان هر یافته صورت گرفته است.

#### ۴. اهمیت و ضرورت پژوهش

پرداخت حقوق مدیران نیازمند به ارائه الگویی جامع و دقیق دارد که مطابق با احکام و قوانین اسلامی باشد، تا از اشتباهات و چالش‌هایی که درباره پرداخت حقوق نجومی مدیران صورت می‌گیرد، جلوگیری شود که یکی از اثرات آن، بی‌انگیزه‌شدن کارمندان و ناامیدی مردم از مسئولین است و از سوی دیگر با پرداخت ناعادلانه حقوق، جایگاه ارزشمند و حساس مدیران تضعیف نشود که مهم‌ترین اثر آن، بی‌انگیزه‌شدن مدیران و عدم پذیرفتن این مسئولیت سنگین از جانب ایشان خواهد بود.

#### ۵. مفاهیم و اصطلاحات

حقوق: حق یعنی هر کار و سخنی که بر حسب واقع آن‌طور که واجب است و به اندازه‌ای واجب و در زمانی که واجب است انجام می‌شود (راغب اصفهانی، ۱۳۸۳، ۱/۵۲۰). در فرهنگ معین به راستی‌ها، درستی‌ها، وظایف، تکالیف، دستمزد و مجموعه قوانین، قواعد و رسوم لازم الاجرائی که به منظور استقرار نظم در جوامع انسانی وضع یا شناخته شده است تعبیر شده است و نیز مجموعه حقوق فرد در پیوند با اجتماع، بازنشستگی حقوقی که کارمند یا کارگر در دوران بازنشستگی می‌گیرد (معین، ۱۳۸۱). دستمزدی که معمولاً به صورت ماهیانه از سوی کارفرما به کارگر یا کارمند پرداخت می‌شود (عمید، ۱۳۷۱). حقوق. حق‌ها. سزاهای پاداش‌ها. واجبات (دهخدا، ۱۳۳۴). از برآیند معانی، حقوق دستمزد قانونی و واجب است که باید از طرف کارفرما پرداخت شود.

مدیر: گرداننده. آنکه می‌گرداند. دوردهنده. مباشر. رئیس. سرکار. کارگردان (دهخدا، ۱۳۳۴). کسی که کاری را اداره کند. اداره کننده. توانا. لایق (عمید، ۱۳۷۱). اداره کننده کاری یا موسسه‌ای (معین، ۱۳۸۱). از برآیند معانی، مدیر باید فردی لایق و توانا در اداره کردن امور باشد.

#### ۶. ضرورت حفظ و تعالی مدیران

در نگاه توحیدی همه افراد کرامت و منزلت خاص خود را دارند که باید حرمت آن نگه داشته شود. در این میان بی‌شک برخی افراد به دلیل نقش خاصی که در مدیریت فکری و اجتماعی دارند

مراقبت‌های بیشتر نسبت به حفظ حرمت آن‌ها امری مهم تلقی می‌شود. به عنوان مثال ضرورت حفظ جایگاه یک مدیر، معلم یا مبلغ دینی امری است که هم خود فرد باید اقتضائات آن امر مهم را رعایت نماید و هم جامعه نسبت به او با احترام و تکریم تعامل نماید.

یکی از موضوعاتی که همیشه مورد چالش جدی است، میزان حمایت‌های مادی و شغلی گروه‌های هدف است به نحوی که این نوع گروه‌ها بتوانند به صورت مستمر و متمرکز نسبت به رسالت‌ها و مسوولیت‌های خطیر خود تمرکز داشته باشند و هم درگیر برخی انحرافات مالی به دلیل کمبودهای جدی زندگی مادی قرار نگیرند.

#### ۱.۶. توجه به شاخص اقتضائات روز جامعه

در تطبیق حقوق مدیران با معیارهای روز می‌توان به حدیث رسول خدا ﷺ اشاره داشت که می‌فرماید: «کسی که از جانب ما شغلی را می‌پذیرد اگر فاقد همسر است باید ازدواج کند، و کسی که فاقد مسکن است مسکنی تهیه نماید، و کسی که مرکب ندارد مرکبی تهیه کند، و کسی که خادم ندارد خادمی تهیه کند، پس اگر کسی بیش از این مقدار اندوخته‌ای و یا شتری برای خود برداشت نماید خداوند در روز قیامت او را به صورت خیانت‌کار و سارق حاضر می‌کند» (حسینی، ۱۳۷۸). بدین ترتیب با شرایط اقتصادی جامعه کنونی، فراهم کردن مقدمات ازدواج، تهیه مسکن و ماشین و سایر هزینه‌های معیشتی به صورتی که آبرومندان و به دور از هرگونه تجمل‌گرایی و اسراف باشد نیازمند تقریباً ۲ یا ۳ برابر حقوق معمولی کارمندان می‌شود. و البته میزان حقوق، با شرایط زندگی مدیران نیز باید تطابق داشته باشد.

در همین راستا و در موضوع مدیریت پرداخت حقوق مدیران در ساحت بین‌المللی می‌توان به این مطلب اشاره داشت که در جستجو و مقایسه حقوق و پاداش مدیران عامل در دو کشور آمریکا و چین، که دو قطب بزرگ اقتصادی دنیا هستند، در وبسایت دانشگاه کرنل<sup>۱</sup>، دو محقق موسسه مطالعات دستمزد در دانشگاه کرنل، در سال ۲۰۱۱ به این نتیجه رسیده بودند که پاداش مدیران عامل به‌طور مستقیم با عملکرد آن‌ها همبستگی دارد. در این مقاله، دستمزد مدیران عامل آمریکایی ۱۷ برابر، بیشتر از درآمد مدیران عامل چینی ذکر شده است؛ همچنین یکی از راه‌های رسیدن به عملکرد بهتر، استفاده از مشوق‌ها نزد مدیران اجرایی است که در چین نیز مانند آمریکا رعایت می‌شود (اقتصاد، نامه اتاق بازرگانی: ۱۳۹۳).

1. Cornell University

این گزارشی در مورد مقایسه حقوق مدیران آمریکا با دیگر کشورها بود. اما میزان حقوق مدیران آمریکا نسبت به کارمندان خودش چقدر است؟ میلر<sup>۱</sup> (۱۳۸۵) در مقاله‌ای با عنوان «نابرابری اقتصادی» که بیشتر هدفش بیان و اثبات بی‌عدالتی در ایالات متحده هست که خود را سرزمین عدالت، آزادی و فرصت‌های برابر اقتصادی معرفی می‌کند، میزان حقوق مدیران عامل در سال ۱۹۸۰ میلادی را، ۴۲ برابر میانگین حقوق کارمندان آمریکایی بیان کرده است با ذکر این نکته که این نسبت در سال ۲۰۰۳ میلادی به ۴۱۱ برابر افزایش یافته است، در حالی که در ژاپن، که به یکی از حامیان اصلی نظام‌های سرمایه‌داری تبدیل شده است، مدیران عامل فقط حقوقی ۱۱ برابر کارمندانشان دریافت می‌کنند. پاشایی و همکاران (۱۳۹۷) در مقاله‌ای جامع به بررسی رابطه فرهنگ ملی و حقوق مدیران ارشد دولتی در کشورهای ج.ا.ایران، ترکیه و مالزی پرداخته‌اند و با استفاده از الگوی هافستد<sup>۲</sup>، شش بعد فرهنگی معیارهای پرداخت را در سه کشور بررسی کرده است و با نتایج به دست آمده استفاده از نقاط قوت، نظام پرداخت مالی در مالزی را به عنوان یک نظام منسجم و هماهنگ پیشنهاد کرده‌اند؛ در حالی که در همین مقاله میانگین حقوق مدیران مالزی بر اساس مستندات ۲۰ برابر حقوق کارکنان و در ایران نسبت حداکثر حقوق مدیران ارشد دولتی به حداقل حقوق پایین‌ترین سطح کارکنان دولتی، ۷ برابر بیان شده است.

#### ۲.۶. آسیب شناسی حقوق‌های نامتعارف

حقوق بالای مدیران عامل در آمریکا نارضایتی بیشتر مردم را به دنبال داشته است؛ نظرسنجی که روزنامه‌های لس‌آنجلس تایمز<sup>۳</sup> و شبکه بلومبرگ<sup>۴</sup> سال گذشته انجام داده‌اند نشان می‌دهد، ۸۰ درصد آمریکایی‌ها حقوق مدیران ارشد شرکت‌ها را بسیار بالا و هنگفت می‌دانند. حتی طرفداران تجارت آزاد و اقتصاد مبتنی بر بازار هم نسبت به این موضوع و افزایش حقوق مدیران بدبین هستند. حتی دانشجویان رشته اقتصاد و بازرگانی دانشگاه هاروارد<sup>۵</sup> هم در نظرسنجی اعلام کرده‌اند که این میزان حقوق و دستمزد را بالا می‌دانند. بررسی دیگری نشان می‌دهد، ۹۰ درصد سرمایه‌گذاران که مالکان حقیقی

1. Jason Miller
2. Hofstede
3. Los Angeles Times
4. Bloomberg TV
5. Harvard University



شرکت‌ها هستند بر این باورند که حقوق و دستمزد مدیران بالاست (مدیریت حقوق و دستمزد: ۸۳). این سطح از دریافت حقوق برای یک انسان، اگر تقوای لازم را نداشته باشد و فقط بعد مادی زندگی برایش مهم باشد، او را به اجرای هر نوع فرمانی که از مافوقش رسیده باشد وادار می‌کند. حال این فرمان می‌تواند، دستوری برای تحریم واردات غذا و دارو به یک کشور باشد، یا اجرای بمباران مردمان بی‌گناه و بی‌دفاع و یا دستور برای انتشار ویروسی که بتواند دنیا را فلج کند. بدین ترتیب می‌شود به یکی از معایب حقوق‌های نجومی اشاره کرد که وقتی حقوق، بیشتر از میزان مشخص شده باشد، باعث تحریک فرد برای اجرای هر دستوری می‌شود که ممکن است این فرمان صرفاً جهت حفظ منافع شخصی بعضی از مسئولین باشد و در پی آن، حتی به منافع مردم نیز آسیب وارد شود. نارضایتی مردم، عدم اعتماد به مسئولین و نیز بی‌انگیزه شدن کارمندان از اثرات زیان‌بار حقوق‌های نجومی می‌باشد.

#### ۷. ضرورت توجه راهبردی به جایگاه خطیر مدیران

پست و مقام یکی از بارزترین مظاهر حیات دنیوی به شمار می‌آید و کشش و جاذبه قوی آن همگان را به سوی خویش کشانده و مجذوب خویش نموده است؛ از شاخص‌های برجسته انسان مؤمن و خداشناس دوری از تمامی نشانه‌های تعلق به دنیا است تا جایی که اگر برای زندگی اخروی هم تلاش نماید ولی هم‌چنان به دنیا، عشق و ولع بورزد عمل او پذیرفته نیست (عطاران طوسی، ۱۳۸۴: ۴۸). امام علی (علیه السلام) می‌فرماید: «عمل کردن برای آخرت اگر با میل و رغبت به مظاهر دنیوی همراه باشد سودی نخواهد داشت» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶، ۱/ ۱۴۱).

پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) می‌فرماید: هیچ‌کس نیست که بر ده نفر یا بیشتر، ریاست و امارت داشته باشد مگر این که او را روز قیامت در حالی می‌آورند که دستش به گردنش بسته است؛ پس اگر چنانچه آدم درستکاری بود و تقصیری متوجه او نبود او را رها می‌کنند و اگر چنانچه بدکار و گناهکار بود غل و زنجیرش افزایش پیدا می‌کند (طوسی، ۱۳۸۸، مجلس دهم: ۲۴۶).

مقام معظم رهبری در ابتدای یکی از دروس خارج فقه با بیان این حدیث پیامبر (صلی الله علیه و آله) رحمت حضرت محمد (صلی الله علیه و آله) درباره «اثرات و تبعات اخروی ریاست»، به لزوم پرهیز انسان از تلاش برای دستیابی به «ریاست» مگر در مواقع تکلیف می‌پردازند. رهبر معظم انقلاب در شرح این حدیث به نکته‌ای مهم و قابل تأمل اشاره می‌کنند و می‌فرمایند: تبعات اخروی ریاست چنان سنگین است که آدم عاقل نه‌تنها به دنبال آن نمی‌رود، بلکه از آن فرار نیز می‌کند! ایشان در این مورد فرمودند:



«اگر ماها عقل داشته باشیم، باید دنبال ریاست ندویم؛ واقعاً این جوری است، باید دنبال ریاست نرویم؛ چون ریاست این تبعات را دارد. بعضی می‌دوند دنبال ریاست، نمی‌فهمند که نفس این آمریت و ریاست، این خطرات را دارد که روز قیامت وقتی او را بیاورند، مغلولاً (دست بسته) می‌آورند؛ این چیز خیلی مهمی است. مغلولاً می‌آورند او را در پای محاسبه الهی... این‌ها را باید ما بفهمیم؛ این‌ها را باید بفهمیم. دنبال کرسی‌های ریاست [بودن] چه ریاست اجرائی، چه ریاست تقنینی. می‌بینید برای نمایندگی مجلس بعضی خودشان را می‌کشند، اگر چنانچه راه پیدا نکنند به هر دلیلی یا مثلاً فرض کنید صلاحیتش را تأیید نکنند یا رأی نیاورد و غیره، خودش را به آب و آتش و در و دیوار می‌زند که چرا نشد، عقل نیست، تدبیر نیست. ملاحظه کردید؟ اگر چنانچه این ریاست، مایه یک چنین دغدغه‌ای است، خب انسان رها کند؛ مگر این‌که واقعاً متوجه انسان بشود و واجب باشد برای انسان؛ آن‌جا بله لازم است» (بیانات رهبری، خارج فقه، ۲۷/۹/۱۳۹۷).

پس فرار از ریاست بر اساس عقل و شرع، یک اصل است مگر آن‌که مسئولیت بصورت تکلیف درآید و پذیرش آن از سرناچاری باشد که دیگر این‌جا باید با قدرت و قوت و به نحو احسن تکلیف را به انجام رساند. نگاهی به احادیث ائمه معصومین (علیهم‌السلام) نشان می‌دهد که قدرت و ریاست از منظر دین و بزرگان آن امری بسیار خطرناک و خطیر است که با محاسبه و احتیاط بسیار باید پای در این وادی بگذارند. مدیریت و حکومت در اندیشه و سیره امام علی (علیه السلام) چیزی جز هدایت، مشارکت، محبت و خدمت نیست و این مفهوم در سخن و عمل امام جلوه یافته است. حضرت کوشید تا برداشت کهن و بدی را که از حکومت در اذهان وجود داشت از بین ببرد و مفهوم درست و حقیقی آن را محقق سازد (جمعی از نویسندگان، ۱۳۸۰: ۵۸-۶۰).

امیرالمؤمنین امام علی (علیه السلام) در بخشی از خطبه خود درباره خلافت می‌فرماید: «به خدایی که دانه را کفید و جان را آفرید، اگر این بیعت کنندگان نبودند، و یاران، حجت بر من تمام نمی‌نمودند، و خدا علما را نفرموده بود تا ستمکار شکمباره را برنتابند و به یاری گرسنگان ستمدیده بشتابند، رشته این کار را از دست می‌گذاشتم و پایانش را چون آغازش می‌انگاشتم و چون گذشته، خود را به کناری می‌داشتم، و می‌دیدید که دنیای شما را به چیزی نمی‌شمارم و حکومت را پیشیزی ارزش نمی‌گذارم» (خطبه/۳). از همین رو امام صادق (علیه السلام) می‌فرماید: ملعون است هر کس ریاست طلب باشد. ملعون است هر کس قصد ریاست طلبی داشته باشد. ملعون است هر کس با خود درباره ریاست بیندیشد (کلینی رازی، ۱۴۰۱، ق، ۲/۲۹۸).



مهم‌ترین هدف حضرت علی (علیه السلام) از حکومت‌داری کسب رضای الهی و خدمت به خلق و رفع گرفتاری‌ها از آن‌ها و سامان دادن به امور و برپا کردن حدود خداوند بود؛ نگرش حضرت به قدرت و حکومت نگرشی زاهدانه و عارفانه است به طوری که امام (علیه السلام) حکومت را از آب بینی بز کم ارزش‌تر می‌پندارد و ارزش یک جفت کفش کهنه را از حکومت بر مردم بالاتر می‌داند مگر آن که بتواند انگیزه‌ها و اهداف والای خود را با آن عملی کند (علیخانی، ۱۳۷۹: ۲۳۴).

همان‌طور که در مقدمه اشاره شد حکومت امانتی الهی است. نگرش امانتی بودن حکومت برداشتی از جهان بینی قرآنی و نگاه قرآن به حکومت است، زیرا قرآن حاکم و سرپرست اجتماع را امین و نگهبان جامعه می‌شناسد و حکومت عادلانه را نوعی امانت تلقی می‌کند و برداشت امیرمؤمنان علی (علیه السلام) از حکومت عیناً همان چیزی است که از قرآن استنباط می‌شود (مطهری، ۱۳۷۰: ۱۳).

بدین ترتیب جایگاه مدیریت آن قدر حساس هست و مسئولیت سنگینی در برابر خداوند دارد که از نگاه دنیایی ارزش پذیرفتن ندارد ولی اگر در جهت رضایت خداوند باشد نوعی جهاد در راه خدا محسوب می‌شود.

#### ۸. راهبرد پرداخت حقوق متناسب به مدیران در آموزه‌های امام علی (علیه السلام)

اهمیت دستمزد و حقوق مدیران با توجه به نوع مسئولیتشان از حساسیت زیادی برخوردار می‌باشد. حضرت علی (علیه السلام) این مهم را با بیانی جامع و زیبا و در عین فصاحت و بلاغت به مالک اشتر فرمان دادند:

«ثُمَّ أَسْبَغْ عَلَيْهِمُ الْأَرْزَاقَ فَإِنَّ ذَلِكَ قُوَّةٌ لَهُمْ عَلَى اسْتِصْلَاحِ أَنْفُسِهِمْ وَغَنَى لَهُمْ عَنْ تَنَاوُلِ مَا مَحْتَأُ إِدْيِهِمْ وَحُجَّةٌ عَلَيْهِمْ إِنْ خَالَفُوا أَمْرَكَ أَوْ تَلَمَّوْا أَمَانَتَكَ» (نامه ۵۳/۵۳)؛

به عبارتی این‌طور به مالک گفتند که دست مدیران را پر کن، چون آن‌ها دسترسی مستقیم به بیت‌المال دارند و با دراختیار داشتن امضای طلایی اگر تأمین نباشند دچار لغزش می‌شوند یا آن قدر آن‌ها را سیر کن که دشمن نتواند ایشان را به طمع بخرد و به تخیانت کنند و اگر فرمانی سخت به آن‌ها دادی خود را مدیون بدانند و اطاعت کنند.

اما یکی از نکاتی که در این کلام حائز اهمیت می‌باشد تشخیص میزان حقوق است که نیازمند به واکاوی ریشه لغات «أسبغ»، «الأرزاق»، «غنى» و «تناول» دارد.

أسبغ در لغت یعنی چیزی فراخ و بلند گردانید. جامه را گشاد دوخت. نعمت را بر او کامل و بسیار گردانید. هزینه زندگی او را تأمین کرد و بر او فراخ گرفت. زره بلند و فراخ پوشید، جامه گشاد به تن کرد (مسعود، ۱۳۷۶). به نعمت گسترده و فراوان نیز اطلاق شده است. نعمت‌های ظاهری و باطنی خویش

را بر شما فراوان بخشید و تمام کرد. در نهج البلاغه خطبه ۱۸۰ آمده «وَأَسْبَغَ عَلَيْكُمُ الْمَعِاشَ» در وسایل زندگی بر شما وسعت داده (دانشنامه اسلامی). فراوان بخشیدن نعمت. (راغب اصفهانی، ۱۳۸۳، ۱۸۰/۲)

معنای لغت آرزاق هم به معنای روزی، نعمت، باران، جیره و معاش هست (مسعود، ۱۳۷۶). و هم به معنای عطایی که از آن منتفع می‌شوند خواه طعام باشد یا علم و یا غیر آن (قرشی بنابی، بی‌تا، ۸۲/۳). و نیز بخشش مدام و پیوسته که گاهی دنیوی و زمانی اخروی است (راغب اصفهانی، ۱۳۸۳، ۶۸/۲). معنای ریشه لغوی غنی، توانگری و بی‌نیازی است (مسعود، ۱۳۷۶). راغب اصفهانی در مفردات آن را به بی‌نیازی واقعی، عزت نفس و بی‌نیازی روحی و نفسانی تعبیر کرده است (راغب اصفهانی، ۱۳۸۳، ۷۱۸/۲) در لغت‌نامه دهخدا به بسیاری و فراوانی مال نیز تعبیر شده است. وقتی «غنی» به معنای کفایت باشد با «عن» و «من» همراه می‌شود (قرشی بنابی، بی‌تا، ۱۲۵/۵) و تَنَاوُلُ یعنی آن چیز را گرفت، میل کرد (مسعود، ۱۳۷۶). به معنای دریافت بخشش و انعام نیز می‌باشد (دهخدا، ۱۳۳۴). از برآیند معانی، «أَسْبَغَ عَلَيْهِمُ الْأَرْزَاقَ» روزی و جیره‌ای است که تمام مایحتاج معیشت فرد- مادی و معنوی- را تأمین می‌کند به صورتی که خیلی راحت می‌تواند زندگی کند و چون این جیره، گسترده و فراخ هست از مایحتاج او نیز بیشتر است. همچنین در مورد «غَنَى لَهُمْ عَنِ تَنَاوُلِ» یعنی فرد آن قدر توانگر و بی‌نیاز هست که نیازی به بخشش و انعام دیگران ندارد و در کار اداری این‌گونه معنا می‌شود که بی‌نیازتر از آن هست که بخواهد رشوه بگیرد و خیانت کند. مهم‌ترین علت تأمین مالی، رفع فقر و گرسنگی از زندگی فرد است. انسان تا وقتی گرسنه باشد نمی‌تواند به خوبی تصمیم بگیرد. جالب این که امام (علیه السلام) این فرمان را هم در مورد قضات بیان فرموده و هم فرماندهان لشکر و هم کارگزاران کشور اسلام. دستور می‌دهد آن‌ها را سیر کن، چرا که شکم گرسنه به اصطلاح ایمان ندارد (مکارم شیرازی، ۱۳۹۰، ۲۱/۱۱).

امام علی (علیه السلام) پس از فرمان به پرداخت حقوق مکفی به مدیران، سه علت را بر آن ذکر می‌فرماید:

#### ۸. ۱. ایجاد آرامش در خود و خانواده

دلیل اول اصلاح خویشتن است؛ زیرا انسان نیازمند نمی‌تواند به اصلاح اخلاق خود بپردازد و غالباً حالت پرخاش‌گری در برابر ارباب رجوع پیدا می‌کند ولی اگر زندگی او در حد معقول اداره شود آرامش لازم را می‌یابد. (همان: ۲۲). در این مورد داستانی از سفیان ثوری که به متصوف معروف می‌باشد آمده که زمانی او نزد امام صادق (علیه السلام) می‌رسد امام در نفی کارهای سفیان به او می‌فرماید: «سپس بعد از رسول خدا (صلی الله علیه و آله) از فضل و زهد سلمان و ابوذر (رضی الله عنهما) شنیده‌اید؛ اما سلمان هنگامی که سهمیه خود را از بیت‌المال

می‌گرفت قوت سال خود را (به صورت زاهدانه) از آن برمی‌داشت تا سال دیگر فرا رسد. کسی به او گفت: ای سلمان تو با این که زاهدی چنین می‌کنی با این که نمی‌دانی شاید مرگ تو امروز یا فردا فرا رسد؟ جواب سلمان این بود: چرا همان‌گونه که درباره مرگ من می‌ترسید درباره بقای من امیدوار نیستید؟ آیا شما جاهلان نمی‌دانید که نفس آدمی گاه بر صاحبش می‌پیچد (و او را در فشار قرار می‌دهد) هرگاه وسیله زندگی قابل اعتمادی نداشته باشد، اما هنگامی که معیشت خود را فراهم ساخت آرامش پیدا می‌کند؟» (کلینی رازی، ۱۴۰۱ق، ۵ / ۶۸)؛ سلمان در واقع این سخن را از کلام پیغمبر ﷺ گرفته بود که می‌فرمود:

«إِنَّ النَّفْسَ إِذَا أَحْرَزَتْ قوتَهَا اسْتَقْرَتْ» (همان: ۸۹۲)؛

نفس آدمی هنگامی که قوت خود را به دست آورد آرامش می‌یابد.

در این جا می‌توان از خانواده مدیران، نیز سخن گفت. مدیران معمولاً مدت زمان بیشتری را در بیرون از منزل هستند و نمی‌توانند به مسائل خانواده رسیدگی کنند؛ اگر آن‌ها از تأمین معاش ضروری خانواده و نیازهای رفاهی که باعث پرکردن جای خالی آن‌ها می‌شود و خانواده را خوشحال می‌کند آسوده خاطر باشند با آرامش و تمرکز بیشتری به مسئولیت خود می‌پردازند.

اکبرزاده و همکاران (۱۳۸۷) در مقاله‌ای با عنوان «اثر پرکاری مدیران و خانواده ایشان» به وجود رابطه معنی‌دار، بین عنصر پرکاری مدیران و عوارض جسمی آن نظیر استرس، فرسودگی و عوارض اجتماعی آن، نظیر نارضایتی همسر و عدم رسیدگی به فرزندان رسیده‌اند. همچنین در این مقاله آمده است فرضیه‌های مرتبط با زندگی خانوادگی مدیران، ناظر به سه اصل اساسی حقوق فرزندان، حقوق خانواده و حقوق همسر است، نتایج حاصل از پاسخ‌های پرسشنامه همسران مدیران نشان می‌دهد که همسران از اصل سوم که مربوط به حقوق خود است صرف نظر کرده‌اند، اما نسبت به دو اصل اول همچنان حساس و نگران هستند.

#### ۲.۸. جلوگیری از خیانت

دلیل دوم این که شخص، هنگامی که مستغنی شد کمتر گرد خیانت می‌گردد و در حفظ آن چه به او سپرده‌اند امانت را رعایت می‌کند (مکارم شیرازی، ۱۳۹۰، ۱۱ / ۲۲). مدیران به دلیل موقعیت حساس شغلی و دسترسی مستقیم به بیت‌المال، بیشتر با پیشنهاد رشوه مواجه می‌شوند. اگر مدیر در تأمین نیازهایش غنی باشد این پیشنهادها را نمی‌پذیرد و با اقتدار بیشتری از بیت‌المال محافظت می‌کند. محبی و همکاران (۱۳۹۸) در مقاله‌ای با عنوان «جرائم سازمان یافته اداری ناشی از نفوذ مدیران ارشد

دولتی در حقوق ایران»، مسائل و مشکلات معیشتی و همچنین متناسب نبودن سطح زندگی کارکنان با موقعیت اجتماعی‌شان را باعث احتمال سوءاستفاده از موقعیت شغلی و ارتکاب تخلف می‌دانند.

#### ۳.۸. اطاعت از دستورات مافوق

دلیل سوم این که اگر در امانت خیانتی کنند یا بر خلاف فرمان رفتار نمایند مجرم بودن آن‌ها به آسانی اثبات می‌شود، زیرا مستغنی بودند و حتی دلیل ظاهری بر خیانت در دست نداشتند. (مکارم شیرازی، ۱۳۹۰، ۲۲/۱۱) فرمان‌برداری مدیر از اجرای دستورات مافوق، مساله‌ای مهم در امور سازمانی و اداری می‌باشد، اطاعت از دستورات برابر است با افزایش مسئولیت و حجم کار بیشتر؛ وقتی مدیر حقوقش مکفی باشد خود را مدیون می‌داند و با نهایت دقت فرامین را اجرا می‌کند و هیچ بهانه‌ای برای سرکشی از دستور ندارد، ولی زمانی که حقوقش با کارمندان دیگر یکی باشد و شاید کمتر، از زیر بار مسئولیت شانه خالی می‌کند و چون انگیزه‌ای ندارد آن‌طور که شایسته است به مسئولیت خود بها نمی‌دهد.

امام علی علیه السلام به اشعث بن قیس که از زمان عثمان به حکومت آذربایجان گمارده شده و در زمان خلافت امام علی علیه السلام نیز بر پست خویش باقی مانده بود در جهت فرمان‌برداری او از مافوقش می‌نویسند: «آن‌که تو را بدان کار گمارده، نگهداری امانت را به عهده‌ات گذارده، تو را نرسد که آنچه خواهی به رعیت فرمایی و بی دستوری به کاری دشوار درآیی در دست تو مالی از مال‌های خداست عزوجل، و تو آن را خزانه‌داری تا آن‌را به من بسپاری امیدوارم برای تو بدترین والیان نباشم، والسلام» (نامه / ۵).

#### ۴.۸. توجه به شاخص‌های نظام تشویق و تنبیه

پس از تبیین سه علت قبلی، از اقدامات مهم و اثرگذار حاکم پس از وصول اخبار و اطلاعات صحیح، استفاده از ابزار تشویق و تنبیه است. موضوعی که حضرت علی علیه السلام در دوران زمامداری خود به آن توجه خاصی داشتند. قرآن کریم فراوان بر این حقیقت تأکید کرده است که نباید کور و بینا<sup>۱</sup> پاک و ناپاک<sup>۲</sup> بهشتیان و جهنمیان<sup>۳</sup> مجاهدان و درخانه نشستگان<sup>۴</sup> و همچنین عالمان و جاهلان<sup>۵</sup> را برابر دانست (کهن‌ترابی، ۱۳۹۳: ۱۴۱). به دلیل حساسیت موضوع تشویق و تنبیه در بین مدیران که ممکن است

۴. (انعام/ ۱۰۰)

۵. (مائده/ ۱۰۰)

۶. (حشر/ ۲۰)

۷. (نساء/ ۹۵)

۸. (زمر/ ۹۸)

کوچک‌ترین اشتباه در آن باعث شکافی عمیق در بین کارگزاران نظام شود، توجه به چند نکته در این باره حائز اهمیت می‌باشد.

#### ۸. ۴. ۱. دقت در ارزیابی

تشویق و تنبیه نباید یکسان و برای همه مساوی باشد. باید تلاش و رنج هر مسئول سنجیده شود و به اندازه سختی و رنجی که در آن راه متحمل شده است تشویق گردد (کهن‌ترابی، ۱۳۹۳: ۱۴۴).

«مُاعْرِفَ لِكُلِّ امْرِئٍ مِنْهُمْ مَا أَلْبَى» (نامه / ۵۳)؛ نیز مقدار رنج هر یک را در نظر دار.

امام (علیه السلام) در ادامه می‌فرماید:

«وَلَا تُضْمَنَنَّ بَلَاءَ امْرِئٍ إِلَى غَيْرِهِ وَلَا تُقَصِّرَنَّ بِهِ دُونَ غَايَةِ بَلَاءِهِ» (نامه / ۵۳)؛

و رنج یکی را به حساب دیگری مگذار، و در پاداش او به اندازه رنجی که دیده و زحمتی که کشیده تقصیر میار.

امام علی (علیه السلام) در این سه جمله که هر یک به نکته خاصی اشاره دارد و در عین حال مکمل یکدیگر است تأکید می‌کند که مالک کاملاً مراقب باشد و ارزش زحمات نفرات زیر دست را بشناسد و اگر کسی انجام دهنده اصلی کار مهمی بوده آن را به حساب او بگذارند به علاوه نه تنها خادم اصلی را بشناسند بلکه دقیقاً میزان خدمت او نیز ارزیابی شود (مکارم شیرازی، ۱۳۹۰، ۱۰ / ۴۷۸).

#### ۸. ۴. ۲. رعایت عدالت و دوری از تبعیض

در تشویق و تنبیه هیچ‌گونه رابطه‌ای نباید در آن تاثیرگذار باشد زیرا اثر واقعی خود را از دست می‌دهد و به عملی ظاهری و فرمایشی تبدیل می‌شود.

«وَلَا يَذُوعُونَكَ شَرَفُ امْرِئٍ إِلَى أَنْ تُعْظِمَ مِنْ بَلَاءِهِ مَكَانَ صَغِيرٍ أَوْ لَاصَعَةُ امْرِئٍ إِلَى أَنْ تَسْتَصْغِرَ

مِنْ بَلَاءِهِ مَكَانَ عَظِيمٍ» (نامه / ۵۳)؛

و مبادا بزرگی کسی موجب شود که رنج اندک او را بزرگ شماری، و فرودی رتبه مردی سبب شود، کوشش سترگ وی را خوار به حساب آری.

به تعبیر دیگر نخست به عمل نگاه کن سپس به شخص عامل. به عکس آن چه در میان اکثر مردم معمول است که نخست به عمل کننده نگاه می‌کنند آن‌گاه به عمل و همین امر سبب می‌شود در ارزیابی اعمال اشخاص گرفتار اشتباه و خطا شوند (مکارم شیرازی، ۱۳۹۰، ۱۰ / ۴۷۸).

#### ۸. ۴. ۳. افراط و تفریط نکردن در تشویق و تنبیه

زیاده‌روی در تشویق و تنبیه باعث دور ماندن از هدف اصلی آن می‌شود و مردم جامعه نیز احساس خوب خود را نسبت به نظام حکومتیشان از دست می‌دهند. حضرت علی (علیه السلام) می‌فرمایند:

«أَكْبَرُ الْحَقِّ الْإِعْرَاقُ فِي الْمَدْحِ وَالذَّمِّ» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶، ۱/۷۷)؛

بالاترین بی‌خردی، زیاده‌روی در ستایش یا مذمت است.

۸. ۴. ۴. عدم تحمیل هزینه‌های سنگین پاداش‌ها به بیت‌المال

کارگزاران و مدیران خدمتگزار و صادق باید تشویق شوند اما این بدان معنا نیست که برای تشویق وی حق مردم ضایع شود یا جامعه در تنگنا قرار بگیرد (کهن‌ترابی، ۱۳۹۳: ۱۴۷). در واقع نیازی نیست که از بیت‌المال مبالغه‌های هنگفتی را صرف مجالس پرخرج تقدیر و تشکر کرد. مهم این است که کارگزار شایسته و دیگر افراد درک کنند که نظام، ارزش کار خوب را می‌داند و بدان ارج می‌نهد (مزینانی، ۱۳۸۰).

۸. ۴. ۵. رفع نیازهای ضروری و رفاهی

حضرت علی (علیه السلام) در فرمان خود به مالک اشتر به چگونگی تشویق‌های مادی و روانی مدیران و کارگزاران پرداخته‌اند. امام (علیه السلام) در مورد تشویق‌های مادی می‌فرمایند: بنابراین میدان آرزوها را (برای زندگی) در برابر سپاهت وسعت بخش (و نیازهای آن‌ها را از این نظر تأمین کن)؛ «فَأَفْسَحْ فِي آمَالِهِمْ» (آمال (آرزوها) مفهوم وسیعی دارد که شامل تمام نیازهای ضروری و رفاهی می‌شود. بدیهی است اگر فرماندهان لشکر و سپاهیان فکرشان از ناحیه تأمین زندگی راحت نباشد کارایی آن‌ها در میدان نبرد کم می‌شود (مکارم شیرازی، ۱۳۹۰، ۱۰ / ۴۷۶). در ادبیات اداری امروز این پاداش‌ها به کارانه‌های اداری تعبیر می‌شود که متأسفانه تقریباً به‌طور مساوی در بین مدیران و کارمندان پخش می‌شود؛ در حالی که ممکن است سهم یک نفر در بهره‌وری سازمان بیشتر باشد و دیگری حتی کوچک‌ترین نقشی را هم نداشته باشد.

۸. ۴. ۶. معرفی مدیران برتر به جامعه

«وَاصِلٌ فِي حُسْنِ الثَّنَاءِ عَلَيْهِمْ، وَتَعْدِيدِ مَا أَبْلَى ذُؤُوبَ الْبَلَاءِ مِنْهُمْ فَإِنَّ كَثْرَةَ الذِّكْرِ لِحُسْنِ أَعْمَالِهِمْ تَهْتِزُّ الشُّجَاعَ وَتُحَرِّضُ النَّاسِكِ إِنْ شَاءَ اللَّهُ» (نامه ۵۳)؛

و ستودنشان را به نیکی پیوسته دار، و رنج کسانی را که کوششی کرده‌اند بر زبان آر، که فراوان کار نیکوی آنان را یاد کردن، دلیر را برانگیزاند، و ترسان بد دل را به کوشش مایل گرداند، ان‌شاءالله.

به یقین مسأله تشویق افراد لایق و پرکار همیشه برای پیشرفت کارهای اجتماعی مؤثر بوده و هست و مخصوصاً در دنیای امروز بسیار به آن اهمیت داده می‌شود. انتخاب استاد نمونه، صنعتگر نمونه، کشاورز نمونه و فرماندهان نمونه و دادن لوح سپاس و جایزه‌های بزرگ و عنوان کردن نام آن‌ها در رسانه‌ها در همین راستا صورت می‌گیرد (مکارم شیرازی، ۱۳۹۰، ۱۰ / ۴۷۶). همچنین حضرت در حکمت ۱۷۷ نهج البلاغه نیز می‌فرماید:

«از جُرِّ الْمَسِيءِ بِبَوَابِ الْحُسْنِ»؛ با پادش دادن به نیکوکار، بدکار را از بدکرداری بازدار.

امام علی (علیه السلام) در راستای اهتمام به این مهم در مقام عمل در نامه‌ای به یکی از فرماندهان خویش می‌نویسند:

«أَمَّا بَعْدُ فَإِنَّكَ مِمَّنْ اسْتَظْهَرِ بِهِ عَلِيَّ إِقَامَةَ الدِّينِ وَأَقْمَعُ بِهِ مَخْوَةَ الْأَثِيمِ وَأَسْدُبُهُ لَهَاةِ النَّعْرِ الْمُخُوفِ» (نامه / ۴۶)

اما بعد، تو از آنانی که در یاری دین پشتیبانی‌شان را خواهیم، و یاد خودستایی گنه‌کار را به آنان می‌خواهیم، و رخنه مرزی را که بیمی از آن است بدان‌ها بستن توانم.

به کار بردن چنین تعابیر والایی از سوی مسؤل مافوق باعث مباهات و انگیزه‌مند شدن نیرو خواهدگردید. (عطاران طوسی، ۱۳۸۴: ۲۳۲)

۸. ۴. ۷. تشویق با اهدای ترفیع مقام در نزد خداوند و امام معصوم (علیه السلام)

حضرت علی (علیه السلام) در نامه‌ای به سعد بن مسعود ثقفی از فرماندار مدائن این گونه تقدیر می‌کنند: تو به شیوه مردان پرهیزگار و نجیب و نیکوکار در تأمین منابع مالی دولت اسلامی کوشیده‌ای و از پروردگارت اطاعت نموده و امام (علیه السلام) خود را خشنود ساخته‌ای، پس خدا گناهانت را بخشیده و تلاشت را قبول و عاقبتت را ختم بخیر نماید. (یعقوبی، بی‌تا، ۲ / ۲۰۱)

۸. ۵. دعوت به ساده‌زیستی مدیران

از یک سو حضرت علی (علیه السلام) بر حقوق مکفی مدیران تاکید، و از سوی دیگر آن‌ها را به ساده‌زیستی دعوت می‌نماید و به شدت با کارگزارانی که روی به اشرافی‌گری آوردند، برخورد می‌کنند از جمله در نامه ۴۵ نهج البلاغه به عثمان بن حنیف کارگزار بصره، که در یک مهمانی اشرافی شرکت می‌کند. قسمتی از شرح این نامه، توسط رهبر معظم انقلاب (علیه السلام)، دلیل بر این توبیخ حضرت علی (علیه السلام) را نشان می‌دهد.



«حضرت در این نامه، وی را به خاطر شرکت در یک میهمانی اشرافی به شدت سرزنش می‌کند. مهم‌ترین اشکال امیرالمؤمنین (علیه السلام) به عثمان بن حنیف این بود که مجلس مذکور، یک مجلس کاملاً اشرافی بوده نه یک مجلس مردمی. مجلسی که روحیه اشرافی را ترویج می‌کند نه روحیه مردمی را. دلیل این ناراحتی نیز صرف حضور در چنین مجلسی نیست. بلکه دلیل اصلی این است که اصحاب قدرت و ثروت توانسته‌اند در -نماینده و کارگزار امام- نفوذ کنند و او را به چنین مجلسی بکشانند. یک شخصیت علمی و سیاسی بزرگی مانند عثمان بن حنیف، بهترین هدف برای نفوذ و رانت خواری از حکومت است.» (بیانات رهبری در دیدار ائمه جمعه، ۲۵ / ۰۴ / ۱۳۹۸)

و یا نامه ۳ نهج البلاغه که حضرت علی (علیه السلام) آن را برای قاضی شریح بن الحارث نوشتند و او را برای خریدن خانه‌ای به نسبت، گران قیمت که هشتاد دینار بوده است توییح می‌کنند. روایت شده است که شریح بن الحارث، قاضی حکومت خانه‌ای بزرگ و اشرافی خرید و خبر آن به امام (علیه السلام) رسید. حضرت او را احضار کرده فرمودند: «من خبر داده‌اند خانه‌ای به هشتاد دینار خریده‌ای و سندی برای آن نوشته‌ای، و گواهانی بر آن گرفته‌ای؟ شریح گفت: آری، امیرمؤمنان (علیه السلام) چنین بوده است: امام (علیه السلام) نگاهی خشمگین بدو کرد، سپس فرمود: شریح! به زودی کسی به سر وقت می‌آید که به نوشته‌ات نمی‌نگرد و از گواهی نمی‌پرسد، تا آن‌که تو را از آن خانه بیرون کند و بردارد و تهی دست به گورت سپارد» (نامه / ۳).

سیره عملی پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) و امیر المؤمنین (علیه السلام) و سایر پیشوایان دین (علیهم السلام)، در تنظیم معیشت و مخارج زندگی، الگویی کامل برای زندگی مسئولان و مدیران نظام اسلامی است. اگر قناعت و ساده‌زیستی برای مردم عادی، امری پسندیده است بدون شک برای مدیران جامعه اسلامی پسندیده‌تر است. چرا که رفتار ایشان علاوه بر آثار شخصی الگویی برای رفتار عموم مردم و مدیران سایر بخش‌ها نیز خواهد بود و درست به همین جهت بود که امیر المؤمنین (علیه السلام) فرمودند: بدرستی که خداوند مرا پیشوای خلقش قرار داده و بر من واجب کرده است که معیشت و خوراک و پوشاک خود را مانند ضعیف‌ترین مردمان تنظیم نمایم. تا این‌که فقیر به فقر من اقتدا کند و توانگر را ثروتش به طغیان نکشاند (حسینی، ۱۳۷۸).

#### ۶.۸. پایداری و تحقق عینی حکومت الهی

حضرت علی (علیه السلام) با تاکید بر پرداخت حقوق مکفی به مدیران، آن‌ها را از داشتن یک زندگی مرفه باز می‌دارند پس چه هدف والایی در این کلام گهربار نهفته است؟ مدیرانی که با ویژگی‌ها و معیارهای خاص برگزیده شده‌اند. مدیران با تجربه، دقیق، باتقوا، کریم و با حیا که دارای اصالت خانوادگی در ایمان هستند.

«وَوَعَّخَ مِنْهُمْ أَهْلَ التَّجْرِيبَةِ وَالْحَيَاءِ، مِنْ أَهْلِ الْبُيُوتَاتِ الصَّالِحَةِ وَالْقَدَمِ فِي الْأَسْلَامِ الْمُتَقَدِّمَةِ، فَانْتَهَمَ أَكْرَمَ أَخْلَاقًا، وَأَصْحَ أَعْرَاضًا، وَأَقْلُ فِي الْمَطَامِعِ إِشْرَافًا، وَأَبْلَغُ فِي عَوَاقِبِ الْأُمُورِ نَظْرًا» (نامه / ۵۳)؛  
و عاملانی این چنین را در میان کسانی جو که تجربت دارند و حیا، از خاندان‌های پارسا که در مسلمانی قدمی پیش‌تر دارند، -و دلبستگی بیشتر- اخلاق آنان گرامی‌تر است و آبروشان محفوظ‌تر و طمعشان کمتر، و عاقبت نگریشان فزون‌تر.

چنین مدیری با این خصوصیات مسلم است که اهدافش برای قبول مسئولیت خیلی والاتر از ظواهر مادی می‌باشد و بیشتر به اجر معنوی کار رضایت دارد؛ پس او با این همه مزایا چه کاری انجام دهد؟ این جاست که امام علی (علیه السلام) به هدف نهایی که بقای دولت است اشاره می‌کند و آن را در برقراری عدالت و محبت آشکارا به رعیت می‌داند.

«وَإِنَّ أَفْضَلَ قُوَّةٍ عَيْنِ الْوُلَاةِ اسْتِقَامَةُ الْعَدْلِ فِي الْبِلَادِ، وَظُهُورُ مَوَدَّةِ الرَّعِيَّةِ» (نامه / ۵۳)؛  
و آنچه بیشتر دیده‌ و الیان بدان روشن است، برقراری عدالت در شهرها و میان رعیت دوستی پدید شدن است.

امام (علیه السلام) عوامل ظهور این محبت را سلامت قلب‌ها بیان می‌کنند که در گرو رابطه عاطفی مردم با مدیران است.

«وَإِنَّهُ لَا تَظْهَرُ مَوَدَّةٌ مِنْهُمْ إِلَّا بِسَلَامَةِ صُدُورِهِمْ» (نامه / ۵۳)؛  
و دوستی آنان آشکارا نگردد جز آنگاه که دل ایشان بی‌گزند شود.

سلامت صدور، اشاره به خوش‌بینی و نفی هر گونه کینه و عداوت است. بدیهی است که اگر رعایا به اعمال زمامداران خوش‌بین باشند و هیچ‌گونه کینه و عداوتی از آنان به دل نگیرند محبت و وفاداری آنان به حکومت آشکار می‌گردد؛ خیرخواهی آن‌ها در صورتی کاملاً مفید واقع می‌شود که با میل خود گرداگرد زمامداران جمع شوند و حکومت آن‌ها بر ایشان سنگین نباشد و انتظار پایان گرفتن مدت حکومتشان را نکشند؛ جالب این که امام (علیه السلام) برای دوام و بقای حکومت‌ها روی مسأله قدرت ظاهری و تسلط لشکر و نیروی انتظامی و اطلاعاتی بر مردم تکیه نمی‌کنند بلکه تمام تکیه‌اش بر دل‌های مردم و جنبه‌های عاطفی آنان است و راه جلب محبت آنان را نیز به خوبی نشان می‌دهند (مکارم‌شیرازی، ۱۳۹۰، ۴۷۴/۱۰).  
وقتی یک نفر به قدرت می‌رسد ابزار قدرتش را باید تنها در مسیر رضای خداوند متعال استفاده کند.  
امام علی (علیه السلام) می‌فرمایند:

«وَإِذَا قُوَّتْ فَأَقْوَمَتْ عَلَى طَاعَةِ اللَّهِ» (حکمت / ۳۸۳)؛

پس اگر نیرومند شدی نیرویت را در طاعت خدا بگمار.

همه مدیران باید بدانند این موقعیت و منصبی که دارند توفیق الهی بوده است و اگر لطف و عنایت پروردگار شامل حال آن‌ها نمی‌شد به این قدرت دست پیدا نمی‌کردند؛ همان‌طور که حضرت سلیمان دست یافتن به یک قدرت جهانی را از فضل و پروردگار خود می‌دانست.

فَلَمَّا رَأَتْهُ مُسْتَقَرًّا عَيْنًا قَالَتْ هَذَا مِنْ فِضْلِ رَبِّي (نمل / ۴۰)؛

و هنگامی که [سلیمان] آن [تخت] را نزد خود ثابت و پابرجا دید گفت: این از فضل پروردگار من است.

و یا ذوالقرنین در سوره کهف قدرتش را از عطای خداوند می‌داند و لطف و رحمتی که از جانب پروردگار به او عنایت شده است.

قَالَ هَذَا رَحْمَةٌ مِنْ رَبِّي فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ رَبِّي جَعَلَهُ دَكَّاءَ وَكَانَ وَعْدُ رَبِّي حَقًّا (کهف / ۹۸)؛

[آنگاه] گفت: این رحمتی از جانب پروردگار من است؛ و هنگامی که وعده پروردگارم فرا رسد، آن را درهم می‌کوبد؛ و وعده پروردگارم حق است.

«وَلْيَكُنْ أَنْزُرُهُمْ جُنْدِكَ عِنْدَكَ مَنْ وَاَسَاهُمْ فِي مَعُونَتِهِ، وَأَفْضَلَ عَلَيْهِمْ مِنْ جِدَّتِهِ، بِمَا يَسْغُهُمْ وَيَسْعُ مَنْ وِرَاءَهُمْ مِنْ خُلُوفِ أَهْلِهِمْ، حَتَّى يَكُونَ هُمْ مِمَّا وَاحِدَانِي جِهَادِ الْعَدُوِّ» (نامه / ۵۳)؛

و باید گزیده‌ترین سران سپاه نزد تو آن بود که با سپاهیان یار باشد و آنان را کمک کار، و از آنچه دارد بر آنان بیخشاید چندان که خود و کسانشان را که به جای نهاده‌اند شاید، تا عزم همگی‌شان در جهاد با دشمن فراهم آید. زیرا محبت و مهربانی تو به آنان قلب‌هایشان را به تو متوجه می‌سازد، هنگامی که تو از طریق فرماندهان لشکر به لشکر محبت کنی، لشکریان از صمیم دل تو را دوست می‌دارند و وفادار خواهند بود (مکارم شیرازی، ۱۳۹۰، ۱۰/ ۴۷۴).

حضرت علی (علیه السلام) بهترین مدیران را کسانی معرفی می‌کنند که از همه بیشتر و با حقوق خودشان، مشکلات مادی و روحی نیروهای زیر مجموعه‌شان را رفع نمایند و این‌گونه قلب‌ها را تسخیر خود نمایند. وقتی کارمندان جزء، شیفته مدیر خود باشند سلسله وار شیفته مافوق مدیرشان هم می‌شوند و این‌گونه است که یک ملت، وفادار و آماده اجرای فرامین رهبرش می‌شود.

## نتیجه‌گیری

امام علی (علیه السلام) در نامه ۵۳ نهج البلاغه با تشریح کامل و جامع یک نظام اداری، میزان را برای هر مساله اداری بیان فرموده‌اند که یکی از مسائل مهم بحث انتخاب مدیران شایسته و میزان حقوق آن‌ها می‌باشد. افزایش میزان حقوق مدیران با بهره‌وری سازمان‌ها رابطه مستقیم دارد و در کشورهای دیگر این افزایش حقوق تا ده‌ها برابر میانگین حقوق کارمندان اجرایی شده است. امام (علیه السلام) مالک اشتر را به پرداخت حقوقی مکفی به کارگزاران فرمان می‌دهند به صورتی که یک مدیر بتواند بدون هیچ‌گونه دغدغه معیشتی به کار خود بپردازد. اصلاح مدیر و آرامش در زندگی، عدم خیانت و دست‌درازی به بیت المال و نیز فرمان برداری از دستورات سه دلیلی هستند که امام علی (علیه السلام) برای این امر بیان می‌فرمایند؛ امام علی (علیه السلام) نیز به میزان پاداش و مزایا با توجه به تأثیر و کارایی عملی که انجام شده تأکید دارند و می‌فرمایند: باید مسئول به اندازه سختی و رنجی که در آن راه متحمل شده است تشویق گردد و برای پرداخت پاداش یا همان کارانه، نباید تفاوتی باشد به این که چه کسی کار را انجام داده است. ایشان با عبارت «فَأَسْخُ فِي أَمَالِهِمْ» به تشویق مادی کارگزاران اشاره می‌کنند که باید در حدی باشد که نیازهای ضروری و رفاهی آنان را برطرف کند و همچنین به معرفی مدیران نمونه در جامعه به عنوان تشویق معنوی تأکید دارند زیرا باعث تشویق دیگران نیز می‌شود. ضمن آنکه حضرت علی (علیه السلام) با دستور ساده زیستی به مدیران هدف والایی را در این فرمان دنبال می‌کنند و با معرفی ویژگی برترین مدیر، هدف والای خود را در افزایش حقوق مدیران این‌گونه مطرح می‌کنند: برترین مدیران کسانی هستند که از اموال خودشان به نیروی زیرمجموعه‌شان کمک می‌کنند و می‌تواند آن‌ها را رفع می‌نمایند؛ به عبارتی با کارمندان خود مساوات دارند. زیرا این کار باعث پیوند قلبی بین مدیر و کارمند می‌شود و همین رابطه قلبی سلسله‌وار به سران حکومت می‌رسد و نتیجه آن پایداری دولت و حکومت می‌باشد. بدین ترتیب حضرت علی (علیه السلام) با بیان معیارهای انتخاب کارگزار، مالک اشتر را به انتخاب باتقواترین و شایسته‌ترین انسان‌ها برای مدیرانش سفارش می‌کنند و بعد برای این مدیران با عبارت شگرف «أَسْبَغْ عَلَيْهِمُ الْأَرْزَاقَ» نه تنها نیاز مدیر را رفع می‌کنند و او را برای مسئولیتش انگیزه‌مند می‌سازند، بلکه با اعتماد به این مردان الهی، امکانات را در اختیار ایشان قرار می‌دهند تا آن‌ها بتوانند هر جا که حکومت اسلامی و مسلمانان نیاز به کمک داشتند خدمت بیشتری را ارائه دهند و این‌گونه به بقای حکومت استحکام بخشند.

## قرآن کریم

- نهج البلاغه، ۱۳۸۴ ش، سیدرضی، ترجمه: سید جعفر شهیدی. تهران: انتشارات علمی و فرهنگی.
۱. تمیمی آمدی، عبدالواحد، ۱۳۶۶ ش، *تصنیف غررالحکم و درر الکلم*. محقق: مصطفی درایتی، قم: انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی.
  ۲. جمعی از نویسندگان، ۱۳۸۰ ش، *حکومت و سیاست از دیدگاه امام علی (علیه السلام)*. مشهد: انتشارات امام محمد باقر (علیه السلام).
  ۳. دهخدا، علی اکبر، ۱۳۳۴ ش، *لغتنامه*. تهران: دانشگاه تهران.
  ۴. راغب اصفهانی، حسین بن محمد، ۱۳۸۳ ش، *المفردات فی غریب القرآن (ترجمه و تحقیق مفردات الفاظ القرآن)*. تحقیق و ترجمه: غلامرضا خسروی حسینی. طهران: المکتبه المرتضویه لاحیاء آثار الجعفریه.
  ۵. طوسی، محمد بن حسن، ۱۳۸۸ ش، *امالی شیخ طوسی*. مترجم: صادق حسن زاده، قم: اندیشه هادی.
  ۶. عطاران طوسی، علی اصغر، ۱۳۸۴ ش، *نقش و حقوق کارکنان در سازمان ها از دیدگاه امام علی (علیه السلام)*. چاپ هفتم، قم: موسسه بوستان کتاب مرکز چاپ و نشر دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.
  ۷. علیخانی، علی اکبر، ۱۳۷۹ ش، *توسعه سیاسی در نهج البلاغه*. تهران: سازمان تبلیغات اسلامی.
  ۸. عمید، حسن، ۱۳۷۱ ش، *فرهنگ عمید*. تهران: انتشارات امیرکبیر.
  ۹. قرشی بنابی، علی اکبر، (بی تا). *قاموس قرآن*. تهران: دارالکتب الاسلامیه.
  ۱۰. کلینی رازی، محمد بن یعقوب، ۱۴۰۱ ق، *الکافی*. تحقیق: علی اکبر الغفاری، بیروت: دار صعب و دارالتعارف.
  ۱۱. کهن ترابی، میثم، ۱۳۹۳ ش، *آسیب شناسی رفتار کارگزاران با مردم از دیدگاه نهج البلاغه*. مشهد: بنیاد پژوهش های اسلامی آستان قدس رضوی.
  ۱۲. مجلسی، محمد باقر بن محمد تقی، ۱۴۰۳ ق، *بحار الأنوار*. بیروت: دار احیاء التراث.
  ۱۳. *مدیریت حقوق و دستمزد*، ۱۳۹۱ ش، اصفهان: مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان.
  ۱۴. مسعود، جبران، ۱۳۷۶ ش، *فرهنگ الفبایی الرائد عربی-فارسی*. مترجم: رضا انزابی نژاد، مشهد، آستان قدس رضوی.
  ۱۵. مطهری، مرتضی، ۱۳۷۰ ش، *سیری در نهج البلاغه*. چاپ هشتم، تهران: انتشارات صدرا.

۱۶. معین، محمد، ۱۳۸۱ش، *فرهنگ فارسی*، تهران: انتشارات سرایش.
۱۷. مکارم شیرازی، ناصر، با همکاری جمعی از فضلا و دانشمندان، ۱۳۹۰ش، پیام امام امیرالمؤمنین (علیه السلام): *شرح تازه و جامعی بر نهج البلاغه*، قم: مدرسه الامام علی بن ابی طالب (علیه السلام).
۱۸. یعقوبی، احمد بن ابی یعقوب، (بی تا)، *تاریخ یعقوبی*. دارصادر، بیروت.  
مقالات
۱۹. ایلی، خدایار؛ جاهد، حسین علی. ۱۳۸۸ش، تعیین عوامل سازمانی مرتبط با بهره‌وری مدیران میانی (مورد: شرکت ایران خودرو). *مجله روانشناسی و علوم تربیتی*، سال سی و نهم، شماره ۱، ۱۰۵ - ۸۳.
۲۰. اعرافی، علی رضا، ۱۳۸۰ش، نگرش به حکومت و مدیریت از منظر امام علی (علیه السلام). *فصلنامه روش شناسی علوم انسانی*، بهار، شماره ۲۶، ۴۵ - ۲۲.
۲۱. اقتصاد. ۱۳۹۳ش، مقایسه حقوق و پاداش مدیران عامل در دو اقتصاد برتر جهان دستمزد مدیران آمریکایی ۱۷ برابر مدیران چینی است. *نامه اتاق بازرگانی*. آذر، شماره ۹۵، ۶۶ - ۶۰.
۲۲. اکبرزاده، محمد؛ گل، محمدرضا، ۱۳۸۷ش، آثار پرکاری بر مدیران و خانواده ایشان (مدیران استان گیلان)، *فصلنامه مدیرساز*، ۱۰۷ - ۱۰۵.
۲۳. پاشایی، منصور؛ اخوان علوی، سید حسین، ۱۳۹۷ش، بررسی رابطه فرهنگ ملی و حقوق مدیران ارشد دولتی در کشورهای ج.ا. ایران، ترکیه و مالزی. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره ۱۶، شماره ۳، ۵۶۷ - ۵۴۵.
۲۴. حسینی، سیدرضا، ۱۳۷۸ش، بیت المال و رفاه کارگزاران، *ماهنامه توسعه مدیریت*، مرداد، شماره ۴، ۳۳ - ۳۱.
۲۵. رضاییان، علی؛ اسدالله‌زاده، حامد، ۱۳۹۳ش، عوامل بازدارنده فساد اداری از نگاه امیرالمؤمنین علی (علیه السلام). *مجله اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*. سال چهارم پاییز و زمستان ۱۳۹۳ شماره ۱ (پیاپی ۹).
۲۶. زارعی اسفندآباد، مریم؛ بهروزنیا، علیرضا؛ محمدی، سیدمرتضی، ۱۳۹۹ش، بررسی تأثیر حقوق و مزایای مدیران بر عملکرد شرکت با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌گری رضایت کارکنان در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، *فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*. شماره ۵، جلد پنجم، ۱۱ - ۱.
۲۷. مالکی، محمدرضا؛ زمانی، رضا؛ ناظمی، حامد؛ شکوهی، اکبر؛ درویش‌وند، ابوالفضل؛ آتش‌بار، توحید؛ حسینی‌پور، سید مجتبی، ۱۳۹۵ش، نکاتی پیرامون نظام پرداخت حقوق و مزایای مدیران در



بخش عمومی. ماهنامه گزارش‌های کارشناسی (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی). شماره ۷۳،  
۲۹۸ - ۲۶۲.

۲۸. محبی، داوود؛ مجیدی، علیرضا و شفیعی، امین، ۱۳۹۸ش، جرایم سازمان یافته اداری ناشی از  
نفوذ مدیران ارشد دولتی در حقوق ایران. فصلنامه علمی تخصصی پژوهشنامه حقوق فارس. بهار، شماره ۲،  
۴۵ - ۶۱.

۲۹. مزینانی، محمدصادق، ۱۳۸۰ش، روش‌های تربیت سیاسی کارگزاران از منظر امیرالمؤمنین  
علی (علیه السلام). حکومت اسلامی، شماره ۲۲، قم.

۳۰. مشتاق، زینب، ۱۳۸۵ش، خصوصیات یک مدیر لایق و شایسته از دیدگاه اسلام. ماهنامه توسعه  
مدیریت، مهر، شماره ۷۲، ۲۴ - ۲۲.

۳۱. منطقی، محسن، ۱۳۹۹ش، رویارویی با فساد اخلاقی مدیران از منظر امیرالمؤمنین (علیه السلام). فصلنامه  
اسلام و پژوهش‌های مدیریتی. پاییز و زمستان، شماره ۲۱، ۸۵ - ۱۰۰.

۳۲. میلر، جیسون، ۱۳۸۵ش، نابرابری اقتصادی. سیاحت غرب. مرداد، شماره ۳۷، ۸۰ - ۶۷.  
سایت

۳۳. [wiki.holbait.com](http://wiki.holbait.com) (دانشنامه اسلامی)

۳۴.KHAMENEI.IR.