

## مبانی و اصول عزل و نصب کارگزاران با رویکرد اندیشه سیاسی امام علی(ع) در نهج البلاغه

مصطفی دلشاد تهرانی<sup>۱</sup>، محمدهادی امین ناجی<sup>۲</sup>، \*سید معصوم باقرپور<sup>۳</sup>

۱. استادیار نهج البلاغه، دانشگاه قرآن و حدیث، قم، ایران.

۲. استادیار علوم قرآن و حدیث، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۳. دانشجوی دکتری علوم و معارف نهج البلاغه، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

تاریخ دریافت: (۱۳۹۵/۱/۱۶) تاریخ پذیرش: (۱۳۹۵/۸/۱۳)

### Fundamentals and Principles of Appointment and Dismissal of Officials in the Political Thought of Imam Ali in Nahj Al-Balagha

Mostafa Delshad Tehrani<sup>1</sup>, Mohammad Hadi Aminnaji<sup>2</sup>, \*Seyed Masoum Bagherpor<sup>3</sup>

1. Assistant Professor of Nahj al-balagha, Payame Noor University, Tehran, Iran.
2. Assistant Professor of Quran and Hadith, Payame Noor University, Tehran, Iran.
3. Ph.D Candidate of Nahj al-balagha, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Received: (4/Apr/2016)

Accepted: (13/Nov/2016)

#### Abstract

The purpose of this investigation is to identify the principles of appointment and dismissal of officials in the thoughts of Imam Ali. The method of this study is descriptive in term of developing purposes and the method of gathering data is descriptive- analysis and accordingly the research questions have been answered by the content analysis of the contents of sermons, letters and wisdom of Nahj al-Balagha and relying on family traditions or institutions within a systematic framework of the dismissal and appointment. Then Delphi method was used to validate models and 30 academic and theological experts were participated in the Delphi panel. Finally, the study results were saturated by using Delphi method and research findings indicate that in the Alawite regime the positive principles (privacy, openness and honesty, commitment to quality, vehicle hire, moderation and respect) and negative principles (rejection of totalitarianism, authoritarianism, haste, laziness, denying the lust change) is the red line of officials in the removal and installation that must be fixed as positive principles, or must be avoided as negative principles and must completely be neglected.

#### Keywords

Dismissal and appointment, Negative Principles, Positive Principles, Political Thought, Nahj al-Balagha.

#### چکیده

هدف این نوشتار، شناخت مبانی و اصول عزل و نصب کارگزاران در اندیشه امام علی(ع) است. ضرورت این تحقیق، آسیب‌شناسی عزل و نصب‌های غیرمنطقی و کاربرد نتایج آن براساس موازین دینی و حکومت علوی در جامعه اسلامی است. روش تحقیق، از نظر هدف توسعه‌ای و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی- تحلیلی است و بر همین اساس، با تحلیل محتوای مضامین خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌های نهج البلاغه، با تکیه بر روش خانواده احادیث نهج البلاغه و نظام‌مند کردن آن در چارچوب دستگاه یا نهاد عزل و نصب، به سؤال‌های پژوهش پاسخ داده شده است. در ادامه جهت تأیید مدل از روش دلفی استفاده شد و ۳۰ نفر از خبرگان دانشگاهی و حوزوی در پنل دلفی شرکت داده شدند و پس از دو مرحله انجام فن دلفی نتایج به اشباع رسید. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که در نظام علوی، رعایت اصول ایجابی (حریم داری، صراحت و صداقت، پابندی به کیفیت، استخدام وسیله، اعتدال و میانه‌روی و تکریم) لازمه و اصول سلبی (نفی خودکامگی، قدرت‌طلبی، شتاب‌زدگی، سستی‌گزینی، نفی شهوت‌تغییر) خط قرمز کارگزاران در عزل و نصب است که اصول ایجابی باید ثابت و اصول سلبی باید از آنها پرهیز و به‌طور کلی نفی شوند.

#### واژه‌های کلیدی

عزل و نصب، اصول سلبی، اصول ایجابی، اندیشه سیاسی، نهج البلاغه.

## مقدمه

یکی از مهم‌ترین موضوعاتی که براساس اندیشه و سیره امام علی (ع) در نهج‌البلاغه مطرح هست. نظام عزل و نصب کارگزاران است که در اندیشه علوی دارای خاستگاه الهی است، مفهومی که امام علی (ع) چهارده قرن پیش در خطبه‌ها، نامه‌ها، حکمت‌ها به آن تأکید کرده است. به کارگیری مبانی، اصول و شاخصه‌های عزل و نصب امری است لازم و ضروری که می‌باید برای تحقق جامعه‌ای پویا و موفق، بیش از پیش مورد توجه دولتمردان، کارگزاران و نخبگان نظام اسلامی قرار گیرد و عامل توسعه این روند آگاهی، شناخت، درک صحیح و داشتن تصویری روشن از مبانی، اصول و شاخصه‌های عزل و نصب در قالب یک نظام است.

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

سیره امام علی (ع) در نهج‌البلاغه براساس آنچه به‌عنوان رفتارشناسی و راه و رسم وی نقل شده می‌توان استخراج کرد، زیرا آنچه امام (ع) به آن سفارش کرده اموری است که خود پیش از سفارش به دیگران به آن عمل کرده است و آنچه را که از آن پرهیز داده، اموری است که خود پیش از پرهیز دادن دیگران از آن دوری نموده است. از این رو، این‌گونه سفارش‌ها و آموزه‌ها نیز از سنخ رفتارشناسی و راه و رسم امام (ع) است (دلشاد تهرانی، ۱۳۹۱: ۵۲).

در مدیریت اسلامی، بهترین مرجع برای یافتن معیارهای مناسب سنجش افراد، قرآن کریم و آموزه‌های پیشوایان دینی و مسلمات عقلی و تجربه عملی است و امام علی (ع) نیز الگوی بی‌بدیل برای همه مدیران و کارگزاران تاریخ بوده و هست.

امام علی (ع) با استفاده از خطبه‌ها به صورت اعلان عمومی و در بخش‌نامه با اعلان خصوصی و در حکمت‌ها و کلام قصار به سؤالات پاسخ می‌دهد. البته این اعتقاد وجود

دارد که بین «اهداف» و «مسیر» رسیدن به نظام عزل و نصب کارگزاران در میان نظرات اسلامی و ادبیات آکادمیک رایج اشتراکاتی و تمایزاتی وجود دارد که این تحقیق مبتنی بر وجوه اشتراک نظری میان نظریات نظام عزل و نصب کارگزاران در ادبیات رایج آکادمیک و اسلام است. در این خصوص این تحقیق به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤال‌ها است:

۱) مبانی و اصول عزل و نصب کارگزاران با رویکرد اندیشه و سیره امام علی (ع) در نهج‌البلاغه چیست؟ ۲) چارچوب مناسب تحلیل و مفاهیم اصول عزل و نصب کارگزاران در مبانی نظری مدیریتی کدامند؟

## مبانی نظری

عزل و نصب کارگزاران از موضوعات مهمی است که در اسلام و به‌ویژه آموزه‌های امام علی (ع) مورد توجه قرار گرفته است و در اندیشه علوی از اهمیت و جایگاه مهمی برخوردار بوده است. مفهومی که امام علی (ع) چهارده قرن پیش در خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌ها به آن تأکید کرده است. استفاده از مبانی، اصول، شاخصه‌ها و روش‌های عزل و نصب امری لازم و ضروری است که می‌باید برای تحقق جامعه‌ای پویا و موفق، بیش از پیش مورد توجه دولتمردان، کارگزاران و نخبگان نظام اسلامی قرار گیرد. آنچه این روند را توسعه می‌بخشد. آگاهی، شناخت، درک صحیح و داشتن تصویری روشن از مبانی، شاخصه‌ها و روش‌های عزل و نصب در قالب یک نظام است. که اندیشه‌ها و آموزه‌های امام علی (ع) بیش از هر زمان دیگری باید مورد توجه قرار گیرد. بنابراین، توجه به اهمیت عزل و نصب کارگزاران و تأثیر آن در توسعه و تقویت نظام اسلامی مبتنی بر اندیشه علوی از جایگاه مهمی برخوردار است و بسیار فراتر از یک قرارداد اجتماعی میان مردم و زمامداران است. مبانی اساسی نظام عزل و نصب از دیدگاه امام علی (ع)، اعلائی کلمه حق و اعتلای همه‌جانبه امت است، این ارزشی است که ضرورت تحقق آن را می‌توان باور داشت و رویکرد اصلی و غالب در منطق سیاسی امیر مؤمنان علی (ع)، بایدها و نبایدهایی است که در نظام عزل و نصب کارگزاران، به آن توجه باید داشت.

لذا بررسی دیدگاه‌های حکومتی حضرت علی (ع) در صدر اسلام به نظام عزل و نصب کارگزاران و تحلیل محتوای سخنان و نامه‌های ایشان با توجه به این مفهوم به ما نشان می‌دهد که در مؤلفه‌های حکومتی حضرت علی (ع)، چه نوع - مبانی و شاخصه‌هایی درخصوص نظام عزل و نصب کارگزاران

نظام عزل و نصب کارگزاران و مدیران طبق منطق پیشوای حق‌گرایان عمل کنند در حق مداری با بخل، نادانی و جهالت، ظلم و ستم، بی‌عدالتی، رشوه‌خواری، نفی سنت رسول اله (ص) مبارزه و ستیز می‌شود و حرمت و عزت انسانی حفظ خواهد شد. همچنین شرط دوم در مقوله حق‌شناسی صراحت و صداقت در اعلام مواضع است یعنی امام علی (ع) آشکارا و صادقانه<sup>۴</sup> با مردم سخن می‌گفت. «آنچه می‌گویم در عهده خویش می‌دانم و خود ضامن آنم. به خدا سوگند هرگز حقیقتی را پنهان نداشتم و دروغی نگفتم»<sup>۵</sup> (خطبه ۵۶) در خصوص این پژوهش، محققان در گذشته مطالعاتی را انجام داده‌اند که به برخی از آنها اشاره می‌شود.

آقاجانی (۱۳۸۵)، در پژوهشی به «تبیین ویژگی‌های مدیران از دیدگاه امام علی (ع) در نهج‌البلاغه» پرداخت. در این پژوهش معیارهای مدیران جامعه اسلامی از نظر حضرت علی (ع) در سه دسته معیارهای تخصصی، ارزشی و مکتبی طبقه‌بندی شدند. معیارهای تخصصی بر انجام موفقیت‌آمیز شغل دلالت داشتند. معیارهای ارزشی به ابعاد هنجاری عملکرد مدیران مربوط می‌شد و معیارهای مکتبی بر ضوابط خاص اسلام برای مدیریت اشاره داشت.

ربیع‌پور و صمدی‌وند (۱۳۸۸)، به مطالعه «سیاست مدیریتی و ویژگی مدیران در نهج‌البلاغه» پرداخته‌اند. این پژوهش که متأثر از دیدگاه امیرمؤمنان علی (ع) می‌باشد به بررسی صفات مدیران و تعامل آنها با مردم و همکاران پرداخته و مهم‌ترین ویژگی مدیریتی از جمله تقوی، عدالت اجتماعی، وفاداری، سعه‌صدر، شایستگی مدیریتی را از دیدگاه نهج‌البلاغه بیان می‌دارد.

موسی‌زاده و عدلی (۱۳۸۸)، به «بررسی معیارهای انتخاب مدیران براساس نهج‌البلاغه» پرداختند. این پژوهش تلاش کرد تا ضمن روشن ساختن مفهوم شایستگی و فرایند شایسته‌سالاری، با استفاده از روش تحلیل محتوا به بررسی معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران شایسته با عنایت به کلام گهربار مولای متقیان در کتاب نهج‌البلاغه پرداخته شده که معیارهایی چون ایمان تقوا، اعتقاد به آخرت، حسن سابقه، صلاحیت خانوادگی و تجربه کاری شناسایی شد.

پورطهماسبی و تاجور (۱۳۸۹)، در تحقیقی تحت عنوان «ویژگی‌ها و وظایف کارگزاران در نهج‌البلاغه» نشان داده

مورد توجه قرار گرفته است. بر همین اساس مبانی عزل و نصب به دو اصل کلی ایجابی (خطوط حاکم) و سلبی (خطوط قرمز) منشعب می‌شود.

مهم‌ترین مبنا در سامان‌دهی عزل و نصب کارگزاران، مدیریت کردن نوع نگرش آنان به خود، مردم و مسئولان است. مادامی‌که نوع نگرش و بینش انسان به خود، مردم و کارگزاران تصحیح شد و با نگاهی اعتقادی و مبتنی بر معرفت‌شناسی لحاظ گردد خدمت‌کردن توأم با عملی خالص و با ارزش خواهد شد. زیرا اساساً نگاه شناسی مصدر افعال و اعمال انسان در تمام مراحل زندگی است و می‌تواند پایه و مایه کمال انسان در حیات اجتماعی، سیاسی، مادی و معنوی باشد و این امر لازمه‌اش در این است که اصلاح رفتارها و عملکردهای افراد منوط به اصلاح نگرشی آنها می‌باشد. زیرا نوع نگاه و نگرش می‌تواند در ساختار شکل‌گیری و نظام‌مند کردن عزل و نصب کارگزاران نقش بارز و مهمتر را ایفا نماید. امام علی (ع) می‌فرماید: «بهای هر انسان به چیزی است که آن را خوب می‌بیند»<sup>۱</sup> (حکمت ۸۱) یعنی رسیدن به نگاه توحیدی و حق‌مدار و بر همین اساس عمل نمودن و دارای بینش کریمانه، سخاوتمندانه و عزتمندانه توأم با خدمت بی‌منت کردن. حکمت امام علی (ع) حرمت نهادن به انسان و پاس‌داشتن کرامت آنها بود و استخفاف و تحقیر مردم از شاخصه‌های حکومت‌های فرعون<sup>۲</sup> محسوب می‌شود.

از دیگر مبانی مهم در نظام عزل و نصب کارگزاران شناخت حقوق و توجه به آن توسط مردم به کارگزاران و بالعکس می‌باشد که منشأ بروز عدالت اجتماعی و تقویت موازین اخلاقی در جامعه می‌شود. در اندیشه سیاسی امام علی (ع)، یک کارگزار نباید از حق مداری عدول کند زیرا می‌فرماید: که همانا خداوند بر شما برای من حقی قرار داده چون ولایت بر شما را بر عهده من نهاده است<sup>۳</sup> (خطبه ۲۱۶).

لذا، حکومت برای امام علی (ع) هدف نیست بلکه وسیله‌ای جهت تحقق عدالت، اقامه حق و ازاله باطل است و اگر خداوند از عالمان پیمانی سخت نگرفته بود هرگز حکومت را نمی‌پذیرفت (فیض الاسلام، ۱۳۳۰ش)، زیرا در نگاه ایشان حکومت ارزشی ندارد و به تعبیری به‌مثابه آب بینی بز می‌ماند و ارزش کهنه پاره از آن بیشتر است (خطبه ۲۳) اما اگر در

۱. قیمة کل امری مایحسنة.

۲. فاستخف قومه فاطاعوه انهم كانوا قوماً فاسقین. فرعون قومش را خوار و خفیف نمود و آنان نیز از او فرمان بردند، زیرا که مردمی فاسق و بیرون از فرمان خدای بودند. زخرف/۵۴

۳. جعل الله سبحانه لی علیکم حقاً بولایتہ امرکم.

۴. ویصدق رائد اهلہ (نهج‌البلاغه، خطبه ۱۰۸، ۱۵۴)

۵. ذمتی بما أقول رهینه و أنا به زعیم ... والله ما کتمت و شمه و لا کذبت کذبه.

از آموخته‌ها در مجموعه گران سنگ نهج البلاغه، می‌توان نتیجه گرفت که پژوهش حاضر در هدف از نوع توصیفی و در نتیجه از نوع کاربردی است.

فرایند روش تحقیق در شکل شماره ۱ نشان داده شده است:



شکل ۱. فرایند انجام پژوهش

### تحلیل یافته‌ها

در عزل و نصب کارگزاران اسلامی دو نوع اصل حاکم است. مراد از اصول در این بحث قواعد و قوانین کلی هستند که در وجوه مختلف زندگی، نقش راهبردی دارند و خطوط اصلی حرکت را در زندگی مشخص می‌کنند این اصول براساس مبانی سامان می‌یابند که صورتی عملی و ثابت دارند و به تناسب اشخاص، مراتب افراد، شرایط، اوضاع و احوال و زمان و مکان تغییر نمی‌کنند. با توجه به آموزه‌های علوی و استنباط از اندیشه و سیره امام علی (ع) اصول و شاخصه‌های عزل و نصب کارگزاران در نهج البلاغه به دو اصل کلی ایجابی (خطوط حاکم) و سلبی (خطوط قرمز) تقسیم می‌گردد و الگو و مدل مناسبی برای کاربست در روابط و مناسبات سیاسی واداری در همه زمینه‌ها می‌باشند.

**سؤال اول:** مبانی و اصول عزل و نصب کارگزاران با رویکرد اندیشه و سیره امام علی (ع) در نهج البلاغه چیست؟

شده‌اند که حضرت علی (ع) پس از انتخاب کارگزاران خود، مستقیم و بدون واسطه بر آنها نظارت می‌کردند و آنان را از هرگونه کوتاهی در انجام وظایف محوله بر حذر می‌داشتند. قربان‌نژاد و عیسی‌خانی (۱۳۹۲)، با مطالعه «الگوی شایستگی مدیران براساس نهج البلاغه امام علی (ع)» به این نتایج رسیده‌اند که بر مبنای نهج البلاغه، الگوی شایستگی مدیران در قالب پنج شایستگی تقوی مداری، امانت‌داری، عدالت‌ورزی و انصاف، تصمیم‌گیری و رفتاری- اخلاقی قابل ارائه است.

زیدی (۱۳۹۴) به پژوهشی با عنوان «علل و عوامل عزل و نصب کارگزاران در نهج البلاغه» پرداخته است. این پژوهش در سه بخش، به ملاک‌های عزل و نصب کارگزاران حکومتی براساس کلمات امام علی علیه‌السلام در نهج البلاغه پرداخته است.

بررسی پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد که هیچ‌یک از پژوهش‌های انجام شده به مقوله عزل و نصب مدیران از دیدگاه نهج البلاغه امام علی (ع) نپرداخته‌اند و رویکرد پژوهش جاری به عزل و نصب مدیران یک نوآوری پژوهشی قلمداد می‌شود. بدیهی است یافته‌های پژوهش جاری در مقایسه با ترکیب نتایج پژوهش‌های پیشین می‌تواند به گسترش دامنه و عمق پژوهش‌های موجود بیفزاید و از این نگاه به عنوان مبنایی برای اقدامات مدیریت در سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرد.

### روش‌شناسی تحقیق

روش تحقیق حاضر، به صورت کیفی و با استراتژی تحقیق تحلیل محتوا از طریق مصاحبه و بررسی ادبیات موضوع و نیز به صورت روش کتابخانه‌ای (اسنادی) عبارت‌اند از کلیه کتاب‌های علمی و تخصصی در زمینه پژوهش، مقالات علمی و پژوهشی، اسناد و مدارک دست اول، آرشیو سازمان‌های رسمی، سایت‌های اینترنتی آکادمیک. در این مقاله، از کتب، نشریات علمی- پژوهشی، رساله‌ها و تحقیقات دانشگاهی مرتبط با موضوع و هم چنین روش سندکاوی فیش‌برداری شده است. با توجه به فعالیت‌های پیش‌بینی‌شده در این پژوهش، که شامل تعیین و طراحی مدلی برای تبیین مبانی و اصول عزل و نصب براساس اندیشه‌های امام علی (ع) است و نیز با توجه به نیت استفاده

**جدول ۱. مقایسه اصول ایجابی عزل و نصب کارگزاران**

اصول ایجابی	تعریف	منابع
اصل حریم داری	مقصود از این اصل توجه به حدود و ثغور انسانی در همه حوزه‌های زندگی و مناسبات اداری و سازمانی است به گونه‌ای که انسان در شرایط مختلف زندگی خویش حریم‌ها و حرمت‌ها را نگه دارد و باعث شکستن حریم خود و دیگران نشود	نامه ۳۱-۵۳ خطبه ۱۶-۱۰۳-۲۳۳ حکمت ۲۱۶
اصل پایبندی به کیفیت استخدام وسیله	مقصود از این اصل آن است که مدیران و کارگزاران در عرصه مدیریتی و حکومتی، جهت رسیدن به اهداف منطقی از وسایل و ابزار نادرست و راه‌های منحرف استفاده نکنند. ابزاری چون ریاکاری، تزویر، دروغ‌گویی، سازش کاری سیاسی، تهمت و افتراء، دنیازدگی و غیره و با ابزار قبیح به فعل حسن و زیبا نرسند	نامه ۱۰-۷۵ خطبه ۲۰۰-۲۰۸ حکمت ۳۲۷
اصل اعتدال و میانه‌روی	مراد از این اصل مفهومی روشن است بدین معنا که هر چیزی یک حد میانه و وسط دارد و دو طرف افراط و تفریط و اعتدال و میانه‌روی پاسداشت حد میانه و وسط در همه امور است و این معنا مورد تأیید هر انسان است و ملاک پاسداشت عمل است.	نامه ۱۹-۵۳ خطبه ۱۶-۱۰۳-۱۹۵-۲۳۳-۱۶۷ حکمت ۹۰-۱۰۸-۱۰۹-۲۶۸-۲۹۸-۳۴۷-۴۴۹-۱۵۷ کلام ۲۲۲
اصل تکریم	مقصود از این اصل در زبان لغت شناسان احترام کردن، بزرگ شمردن، گرامی داشتن است. (ابن منظور، ۱۴۰۸ق، ۱/۱۲، ۷۶، ۷۷) و در اصطلاح، معنای نفسی است که انسان بر اثر آن به‌طور ذاتی و تکوینی دارای شرف و کرامت است.	نامه ۵-۲۶-۵۳-۲۷-۶۲-۴۶-۵۰ خطبه ۱۶۷-۲۳۷-۱۴۷-۸۶ حکمت ۲۱۵-۴۴۹-۱۵۷-۳۹۶ دعای ۲۱۵
اصل صراحت و صداقت	آنچه مدیران و کارگزاران نیز باید به آن توجه نمایند، صراحت و صداقت در همه امور مدیریتی و عزل و نصب‌هایی است که اتفاق می‌افتد و این امر می‌تواند مدیریت‌ها را از هرگونه کژی و انحراف مصون بدارد و آنان را در جهت نیل به اهداف و کمالات انسانی رهنمون سازد.	نامه ۵۳-۵۰ خطبه ۱۷۸-۱۰۸-۱۷۵ حکمت ۳۳۶

براساس این اصول می‌توان نظامی را ترسیم کرد که به مقتضای ضرورت افراد نالایق از جهت، صلاحیت، اصالت خانوادگی، تجربه، حیا، اخلاق فردی و اجتماعی را انتخاب ننموده یا کارگزارانی که دارای عملکرد مثبت و مطلوب نیستند عزل کرد. این اصول سلبی گاهی به شکل اوصاف ردیله در افراد وجود داشته و مانع خدمت‌رسانی به مردم می‌شوند. زیرا سیاست و قدرت فطرتاً آفت‌زا است و کارگزاران در مقام عزل و نصب در معرض خطا و نافرمانی خدا قرار دارند. این اصول عبارت‌اند از: اصل نفی خودکامگی، اصل نفی قدرت‌طلبی، اصل نفی شتاب‌ورزی و سستی‌ورزیدن، اصل نفی شهوت‌تغییر. همان‌طور که در اصول ایجابی گذشت در اصول سلبی نیز هر اصل در دو حوزه شخصیتی و مدیریتی مورد بررسی قرار می‌گیرد که مقایسه آن در جدول شماره ۲ احصا شده است:

مقصود از اصول ایجابی، اصولی است که با تأسی از شاخصه‌های مثبت و معنوی جنبه اثباتی، مطلوب و تعیین‌کننده دارند و شناخت براساس این الگوبرداری از آموزه‌های علوی، جامعه اسلامی می‌تواند در گزینش کارگزاران و مدیران و یا برکناری آنها به مؤلفه‌های عملی روشن دست پیدا کنند و این اصول عبارت‌اند از: اصل حریم داری، اصل پایبندی به کیفیت استخدام وسیله، اصل اعتدال و میانه‌روی، اصل تکریم و اصل صراحت و صداقت. جدول ۱ با استفاده از نتایج مطالعه مبانی نظری عزل و نصب کارگزاران و نیز تحلیل مضامین در نهج‌البلاغه، به مقایسه ابعاد مختلف اصول ایجابی پرداخته است:

اصول سلبی: مقصود اصولی هستند که باید به صورت خطوط قرمز در حوزه کارگزاری و مدیریتی کارگزاران در عزل و نصب دیده شود و از آنها پرهیز و به‌طور کلی نفی گردد و

## جدول ۲. مقایسه اصول سلبی عزل و نصب کارگزاران

منابع	تعریف	اصول سلبی
نامه ۵۳-۵ حکمت ۱۶۱- خطبه ۹۳-۲۱۶ ۱۹۲-۸۸-۱۹۱-۳۴	یکی از اصول سلبی استبداد و خودکامگی است که اگر به موقع مدیریت نشود انسان را اسیر امیال و غرایز شهوانی می‌کند و در روش و رفتار او اثر می‌گذارد به گونه‌ای که حتی در حوزه مدیریتی باعث تسلط بر زیردستان و عزل و نصب خودکامه می‌گردد. اگر در حوزه شخصیتی بروز کند سبب ظهور عواملی چون خودبینی، تجاوز به حقوق و حرمت دیگران، فساد در سیستم اخلاقی اداری، خودپسندی، تکبر می‌شود و نفی مردم‌سالاری می‌شود و چنین شخصی به سبب وجود آفات و رذایل اخلاقی از حرمت و کرامت انسانی دور خواهد شد	اصل نفی خودکامگی
نامه ۵۳ حکمت ۱۶۰-۴۷۶-۲۱۱-۲۱۶- کلام ۹۸-۲۰۰	مراد از اصل نفی قدرت‌طلبی، نفی قدرتی است که از خط قرمز مدیران در مناسبات سازمانی و مدیریتی عدول نماید. اساساً قدرت زمانی شروع و استفاده از آن معقول است که اهداف والای انسانی و رسیدن به مقاصد پاک از آن استنتاج شود.	اصل نفی قدرت‌طلبی
کلام ۱۴۰ خطبه ۵- ۱۷۳ حکمت ۲۱-۳۱- ۳۱-۳۶۳-۱۷۱-۱۷۱-۵۳-۳۱	شتاب‌زدگی و سستی سبب افراط و تفریط می‌گردد و این دو صفت از صفات مذموم هستند که دوری از آنها سفارش شده است زیرا بروز نتیجه مطلوب از فعل بی‌مقدمه محال است	اصل نفی شتاب‌زدگی و سستی
نامه ۵۳-۵ خطبه ۱۶۱-۱۴۵ حکمت ۳۷-۳۱	این اصل یکی از شاخصه‌ها و اصول سلبی عزل و نصب کارگزاران محسوب می‌شود. میل به تغییر در خصوص عملکرد کارگزاران و مدیران گذشته بوده که در واقع همان شهوت تغییر می‌تواند از آسیب‌ها و آفت‌های جدی حکومت و مدیریت به شمار آید. شهوت تغییر با صحت و سقم در تغییر، روش‌ها و سنت‌ها ارتباطی ندارد، بلکه نفس تغییر مورد نظر بوده و این امر به منظور توجیه رفتار و اقدامات در جهت عزل و نصب کارگزاران تحت عنوان نگاه اصلاحی و بازسازی کردن ساختار با تغییر اشخاص و سیستم حکومتی و مدیریتی صورت می‌گیرد.	اصل نفی شهوت تغییر

اثربخشی و کارایی سازمان خواهد شد (اکلوف<sup>۱</sup> و دیگران، ۲۰۱۲). مدیران امروز ما باید علاوه بر مهارت‌های فنی، اداری و انسانی به مهارت اداره امور اجتماعی و پاسخ‌گویی نیز مجهز بوده و مسائل جامعه را جزء اهداف سازمانی خود بیان کنند. مدیران باید از جزء‌نگری و شیفتگی صرف نسبت به اهداف سازمانی خود دست بردارند و اهداف جامعه و کشور را به‌عنوان راهنمای خود در تلاش‌هایشان فرا راه قرار دهند. باید بین سازمان‌ها و اهدافشان با جامعه پیوند زده شود و در منشور هر سازمانی اهداف اجتماعی نیز سرلوحه امور قرار گیرد. سازمان‌ها باید این مسئولیت را حس کنند که مشکلات جامعه بخشی از مشکلات آنان به شمار می‌آید و باید به حل و فصل آنها همت گمارند و بخشی از امکانات مالی و انسانی خود را در این راه به کار گیرند (الوانی، ۱۳۸۴: ۳۱۵).

**سؤال دوم:** چارچوب مناسب تحلیل و مفاهیم اصول عزل و نصب کارگزاران در مبانی نظری مدیریتی کدامند؟

در این بخش، به تحلیل و مفاهیم اصول عزل و نصب کارگزاران در مبانی نظری مدیریتی اختصاص دارد. یافته‌ها نشانگر آن است که امام علی (ع) در نهج‌البلاغه با اشراف بر مفاهیم و اصول عزل و نصب کارگزاران، با توجه به شرایط و ویژگی‌های کشور، در برخی موارد، ضمن تأکید بر بعضی مفاهیم مطرح در مبانی نظری مدیریتی، به برخی از مفاهیم با رویکردی متفاوت اشاره دارند که در طراحی نظام مدیریتی در سازمان‌های مختلف باید مورد توجه قرار گیرد.

مدیریت فرایند برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و نظارت بر اجتماعی اعضای سازمان و کاربرد کلیه منابع قابل دسترسی برای رسیدن به هدف‌های تعیین شده سازمان است و در این راستا اصول مدیریت یعنی راهی که مدیران با آن بتوانند در نیل به اهداف تعیین شده سازمان را یاری رسانند (فقهی فرهمند، ۱۳۹۰: ۲۱۴). اصول مدیریت در هدایت صحیح کارکنان در جهت اهداف سازمانی مؤثر است و استفاده از بهترین اصول مدیریت منجر به منجر به افزایش

جدول ۳. مقایسه اصول عزل و نصب کارگزاران در مدیریت

اصول	تعریف	منابع
نظریه سلسله‌مراتب نیازهای مازلو متناظر با حریم‌داری	سطح چهارم نظریه سلسله‌مراتب نیازهای مازلو: نیاز به حرمت و مقام و موقعیت	سلسله‌مراتب نیازهای مازلو (رضاییان، ۱۳۹۰)
مسیر ترقی مبتنی بر شایستگی متناظر با اصل پایداری به کیفیت استخدام وسیله	انتخاب و ارتقای کارکنان بر مبنای توانایی و عملکرد آنان	نظریه بوروکراسی وبر (رضاییان، ۱۳۹۰)
نیازهای تعلق و رشد متناظر با اصل اعتدال و میانه‌روی	نیازهای تعلق که به ارضای ارتباطات میان فردی مربوط می‌شود و شامل نیاز روابط رضایت‌بخش با دیگران می‌شود. نیازهای رشد یعنی نیاز انسان به تداوم رشد و پیشرفت شخصی، شناخت توانایی بالقوه و نیل به شایستگی افراد	نظریه ERG آلدرفر <sup>۱</sup> (۱۹۷۲)
توجه به نیازهای اجتماعی افراد متناظر با اصل تکریم	مدیران باید فضایی ایجاد کنند که کارکنان بتوانند قابلیت‌هایشان را توسعه دهند و از آنها استفاده کنند. آنها باید کارکنان را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت دهند به گونه‌ای که نظرات آنها در تصمیم‌گیری نقش داشته باشند.	نظریه X و Y داگلاس مک‌گریگور <sup>۲</sup> (۱۹۶۰)
عدالت مراوده‌ای متناظر با اصل صراحت و صداقت	افراد زمانی که به اندازه کافی با واقعیت‌ها آشنا شوند، بسیار با گذشت تر هستند تا در زمان عدم بیان واقعیت‌ها. افراد حق ندارند در مسیر رسیدن به اهداف عادلانه، مراوداتی غیرعادلانه را بین خود و دیگران رقم بزنند.	عدالت مراوده‌ای رگو و همکاران <sup>۳</sup> (۲۰۰۶)
مشارکت کارکنان متناظر با اصل تکریم	اگر چنانچه افراد را در مالکیت سازمان سهیم نماییم در آنها احساس تعهد و مسئولیت جمعی ایجاد می‌شود.	مری پارکر فالت <sup>۴</sup> (۱۹۴۹)
قانون موقعیت متناظر با اصل نفی قدرت‌طلبی	هیچ فردی نمی‌تواند به فرد دیگری دستور دهد مگر اینکه هر دو موقعیت را درک کنند و دستور را ناشی از آن بدانند.	مری پارکر فالت (۱۸۹۸)
سیستم‌های پویا متناظر با اصل نفی شتاب کردن و سستی ورزیدن	بعضی مسائل و موضوعات صنعتی، اجتماعی و مدیریتی پیچیدگی دارند و با فرضیات ساده بیش‌تری و مدیریتی قابل حل نیستند. نظریه سیستم‌های پویا روشی برای مدل‌سازی و بررسی عوامل یک سیستم و در نهایت پیدا کردن راه حل مناسب است.	سیستم‌های پویای فارستر <sup>۵</sup> (۱۹۷۱)
اصل ثبات متناظر با اصل نفی شهوت تغییر	کاهش میزان جابجایی‌های و تغییر اندک افراد در سازمان باعث افزایش کارایی و بهره‌وری افراد می‌شود. همچنین باعث ایجاد احساس امنیت در کارکنان می‌شود.	هنری فایول <sup>۶</sup> (۱۹۱۶)

1. Alderfer
2. McGregor
3. Rego,
4. Follett
5. Forrester
6. Fayol

با بررسی منابع آرشویی شامل مقالات، کتاب‌ها و پژوهش‌ها با تأکید بر اصل منبع پژوهش یعنی نهج‌البلاغه به جمع‌آوری اطلاعات، متغیرها و اقدامات مربوطه درخصوصی عزل و نصب کارگزاران در اندیشه سیاسی امام علی (ع) به دست خواهد آمد و مدل مفهومی اولیه تدوین شد. جهت اطمینان از روایی پژوهش، از نظرات و رهنمودهای نخبگان دانشگاهی، در مراحل جمع‌بندی و طراحی مدل اولیه استفاده می‌شود؛ سپس طی چند مصاحبه، به جمع‌آوری و اعمال نظر خبرگان دانشگاهی و حوزه‌ی مبادرت شد و درنهایت با استفاده از روش دلفی که پانل آن، متشکل از خبرگان مربوطه در سازمان‌های پژوهش دینی و تنی چند از اساتید دانشگاهی در جامعه آماری مربوطه و نخبگان دانشگاهی بود، به جرح و تعدیل مدل مفهومی اولیه، اقدام می‌گردد. با عنایت به موارد فوق، در این تحقیق روش دلفی در دو مرحله اجرا شد: در مرحله اول و پس از تبیین کامل مسئله و اهداف تحقیق اقدام به تشکیل

پانل دلفی و شناسایی افراد مرتبط شد. سپس فرم دعوت‌نامه برای تمامی افراد ارسال و درنهایت پانل دلفی متشکل از ۳۰ نفر از اعضای هیئت‌علمی و خبرگان دینی و موضوعی تشکیل شد. سپس پرسشنامه‌ای با ۲ بعد که از ابعاد اصلی عزل و نصب کارگزاران در اندیشه سیاسی امام علی (ع) هستند و از روی ادبیات موضوع و تحقیق‌های پیشین استخراج شده‌اند تهیه می‌گردد. این پرسشنامه در اولین مرحله اجرا برای اعضای پانل ارسال و از آنها خواسته شد درخصوص میزان اهمیت هر یک از این عوامل نظرات خود را اعلان نمایند. نتایج دلفی مرحله دوم که نظرات خبرگان به اشباع رسیده است؛ در این بخش ارائه شده است. در مرحله اول ۴ نفر از خبرگان اصل مبارزه با اشرافی‌گری را به مدل اضافه نمودند که در مرحله دوم این متغیر از دیدگاه خبرگان امتیاز لازم را نیاورد و حذف شد.

جدول ۴. نتایج دلفی مرحله اول؛ ابعاد عزل و نصب کارگزاران در اندیشه سیاسی امام علی (ع)

اهمیت براساس میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد پاسخ‌ها	ابعاد
۱	۰.۶۵۲	۴.۹۰	۳۰	اصل حریم داری
۵	۰.۸۱۲	۴.۵۰	۳۰	اصل پابندی به کیفیت استخدام وسیله
۳	۰.۷۰۲	۴.۸۵	۳۰	اصل اعتدال و میانه‌روی
۶	۰.۶۷۳	۴.۲۳	۳۰	اصل تکریم
۴	۰.۶۶۹	۴.۸۱	۳۰	اصل صداقت و صراحت
۲	۰.۷۱۱	۴.۸۹	۳۰	اصل نفی خودکامگی
۷	۰.۶۷۰	۴.۱۸	۳۰	اصل نفی قدرت‌طلبی
۸	۰.۶۷۱	۴.۰۶	۳۰	اصل نفی شتاب کردن و سستی ورزیدن
۹	۰.۶۶۱	۴.۰۱	۳۰	اصل نفی شهوت تغییر
۴ نفر این بعد را اضافه نمودند.				اصل مبارزه با اشرافی‌گری

عزل و نصب کارگزاران

به‌عنوان بعد جدید اضافه شد تا در مرحله دوم مورد بررسی قرار گیرد. همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود تمامی ابعاد براساس میانگین به‌دست آمده رتبه‌بندی شده‌اند. کلیه ابعاد ۹ گانه دارای بالاترین تأثیر بر عزل و نصب کارگزاران در اندیشه سیاسی امام علی (ع) هستند.

براساس پرسشنامه دلفی مرحله اول، تمامی ابعاد مدل عزل و نصب کارگزاران در اندیشه سیاسی امام علی (ع) تحقیق که مبتنی بر ادبیات و مبانی نظری تحقیق بود مورد تأیید کامل اعضای پانل دلفی قرار گرفت. در این مرحله چهار تن از خبرگان بعد مبارزه با اشرافی‌گری را به صورت یک بعد جداگانه پیشنهاد داده بودند. که این بعد در دلفی مرحله دوم



**جدول ۵.** نتایج آماری دور اول دلفی

N	۳۰
Kendall's W(a)	۰/۷۲
Chi-Square	۱۶/۶۴۵
df	۸
Asymp. Sig.	۰/۱۲۶

پانل وجود دارد. به علاوه، ضریب کندال در جدول شماره ۵ از ۰/۵ بالاتر است و به ۱ بیشتر میل می‌کند لذا با توجه به طبقه‌بندی مندرج در جدول شماره ۲، ضریب توافق در حد نسبتاً قوی ارزیابی می‌شود. در مرحله دوم می‌باید بعد جدید مبارزه با اشرافی‌گری را اضافه نمود.

نتایج آزمون رتبه‌های دلیو کندال (ضریب توافق W) در جدول ۵ آمده است. با توجه به آنکه مقدار آزمون خی دو در سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۱ معنی‌دار نیست لذا با اطمینان ۹۹٪ می‌توان بیان داشت که تفاوت میانگین رتبه‌ها به دلیل آنکه  $p < 0.05$  نیست معنی‌دار نیست و اتفاق نظر میان اعضای

**جدول ۶.** نتایج دلفی مرحله دوم؛ ابعاد عزل و نصب کارگزاران در اندیشه سیاسی امام علی(ع)

اهمیت براساس میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد پاسخ‌ها	ابعاد
۱	۰.۶۵۲	۴.۹۰	۳۰	اصل حریم داری
۵	۰.۸۱۲	۴.۵۰	۳۰	اصل پابندی به کیفیت استخدام وسیله
۳	۰.۷۰۲	۴.۸۵	۳۰	اصل اعتدال و میانه‌روی
۶	۰.۶۷۳	۴.۲۳	۳۰	اصل تکریم
۴	۰.۶۶۹	۴.۸۱	۳۰	اصل صداقت و صراحت
۲	۰.۷۱۱	۴.۸۹	۳۰	اصل نفی خودکامگی
۷	۰.۶۷۰	۴.۱۸	۳۰	اصل نفی قدرت‌طلبی
۸	۰.۶۷۱	۴.۰۶	۳۰	اصل نفی شتاب کردن و سستی ورزیدن
۹	۰.۶۶۱	۴.۰۱	۳۰	اصل نفی شهوت تغییر
۷	۱.۸۶	۲.۳۴	۳۰	اصل مبارزه با اشرافی‌گری

مدل و نصب کارگزاران

به‌عنوان بعد جدید اضافه نشد و در این مرحله این بُعد حذف شد. همان‌گونه که در جدول ۶ مشاهده می‌شود تمامی ابعاد براساس میانگین به‌دست آمده رتبه‌بندی شده‌اند. کلیه ابعاد به‌جز بعد نفی شرافتی‌گری دارای بالاترین تأثیر بر مدل عزل و نصب کارگزاران در اندیشه سیاسی امام علی(ع) هستند.

براساس پرسشنامه دلفی مرحله دوم، تمامی ابعاد مدل عزل و نصب کارگزاران که مبتنی بر ادبیات و مبانی نظری تحقیق بود مورد تأیید کامل اعضای پانل دلفی قرار گرفت. در این مرحله چهار تن از خبرگان بعد مبارزه با اشرافی‌گری را به صورت یک بعد جداگانه اضافه کردند. که این بعد در دلفی مرحله دوم

**جدول ۷.** نتایج آماری دور دوم دلفی

N	۳۰
Kendall's W(a)	۰/۹۱
Chi-Square	۱۶/۹۷۲
df	۹
Asymp. Sig.	۰/۱۳۸

یک سنت معمول و متداول معقول در جامعه و سازمان برای احیای ارزش‌ها و باورهای دینی به کار گیرند. در هر جامعه‌ای کارگزاران باید دقت کنند که به جای تغییر منطقی و درست سیاست‌ها و برنامه‌ها و سوق دادن در مسیر اصلاحی، از روش‌ها و سنت‌هایی استفاده نمایند تا موجب لطمه به ارزش‌ها و قوانین نظام‌مند جامعه شد زیرا که تغییر ساختار مناسب، آیین‌ها، سنت‌ها، قوانین درست و نیروهای انسانی کارآمد به منظور توجیه سیاست‌ها و برنامه‌ها و نشان دادن نوآوری در مدیریت و نمایش اقتدار در تصمیم‌گیری‌ها، یک اقدام ضد ارزشی و سنت‌شکنی در مدیریت محسوب می‌گردد که با منطق امیرمؤمنان (ع) و آموزه‌های دینی مغایرت دارد.

برای نهادینه ساختن فرهنگ اصیل و ارزشی و الگوسازی در جهت تعالی باورها و اعتقادات مردم، عزل و نصب مدیران باید با اتخاذ تدابیر لازم مبتنی بر آموزه‌های اخلاقی، دوری از افراط و تفریط، نفی هرگونه میل و شهوت تغییر، تنگ‌نظری، استبداد و قدرت خواهی صورت گیرد و به موجب آن سنت‌ها و آیین‌های نادرست نفی گردد و آیین‌ها، آداب و سنت‌های درست، جایگزین آن شود و بدین ترتیب، آرامش و امنیت روحی و روانی برای مدیران و احساس رضایت‌مندی حاصله از آن در جامعه پدید آید، اما اگر عزل و نصب مدیران و کارگزاران بر پایه خودخواهی، انحصارطلبی، حسادت و ورزی، سلیقه‌ای، جناحی و میل و شهوت زیاد و کینه‌توزی صورت گیرد. آفت‌های جدی در مدیریت رخ می‌دهد و باعث بی‌انگیزگی و سلب اعتماد مردم می‌شود حتی باعث سستی و ورزیدن به اعتقادات دینی می‌گردد، زیرا که مردم، مدیران و کارگزاران را الگوهای جامعه تلقی نموده و آنها را در عمل به مبانی دینی پیش‌تاز فرض می‌کنند و چنان‌که آنان براساس شاخصه‌های سلبی در عزل و نصب‌ها اهتمام ورزند، موجبات ظن و گمان سوء، به اعتقادات و باورها پیدا می‌کنند و این خود خطری است که جامعه و آرمان‌های دینی را تهدید می‌کند.

امام علی (ع) در مدیریت خود، با گزینش افراد شایسته به آنها مسئولیت واگذار نمودند، البته تنها به انتخاب و انتصاب بسنده نمی‌کردند بلکه برای شایسته ماندن آنان سازوکارهایی را به کار می‌گرفتند که قدرت عقلانی آنان را رشد می‌داد. از سوی دیگر، نیز سبب نظارت بیشتر آنها بر خویش‌شان می‌گردید. لذا، استفاده از مبانی و اصول انتصاب کارگزاران، می‌تواند در سلامت جامعه اثرات مهمی داشته باشد و مدیران و کارگزاران

نتایج آزمون رتبه‌های دلیو کندال (ضریب توافق W) در جدول شماره ۷ آمده است. با توجه به آن که مقدار آزمون خی دو در سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۱/۰۱ معنی‌دار نیست لذا با اطمینان ۹۹٪ می‌توان بیان داشت که تفاوت میانگین رتبه‌ها به دلیل آنکه  $p < 0.05$  نمی‌باشد معنی‌دار نیست و اتفاق نظر میان اعضای پانل وجود دارد. به علاوه ضریب کندال در جدول شماره ۶ از ۰/۵ بالاتر است و به ۱ بیشتر میل می‌کند لذا با توجه به طبقه‌بندی مندرج در جدول شماره ۶ ضریب توافق در حد نسبتاً قوی ارزیابی می‌شود پس می‌توان نظرسنجی را متوقف کرد.

### بحث و نتیجه‌گیری

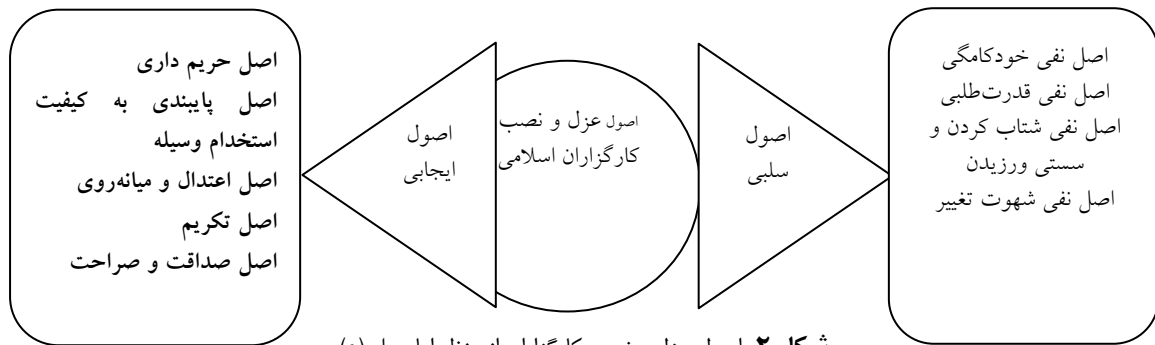
براساس اندیشه و سیره حکومتی امام علی (ع)، عزل و نصب کارگزاران مبتنی بر مبانی و اصول بوده که می‌تواند موجب پویایی در نظام حکومتی و مدیریتی شد و مدیران و کارگزاران در مناصب مدیریتی خود، با استفاده از چنین الگوهایی به گزینش و یا برکناری کارکنان اقدام نمایند. از این رو، این امر می‌تواند الگوی صحیح و مطلوب برای مدیران در جامعه اسلامی باشد تا به واسطه آنها همواره زمینه سلامت و کارایی در دستگاه‌ها و سازمان‌های اجرایی فراهم گردد.

از این رو، با فهم از آموزه‌های امام علی (ع)، اساساً تغییر در جهت مثبت، باعث پویایی و کارایی در نظام حکومتی و مدیریتی می‌شود و مدیران و کارگزاران در مناصب مدیریتی و عزل و نصب‌های خود، می‌توانند با استفاده از معیارها و شاخصه‌های مطلوب و ایده‌آل نسبت به گزینش کارکنان اقدام نمایند. هم‌چنین، براساس نگرش‌ها و عملکردهای نامطلوب و نادرست افراد، پس از بررسی‌های لازم به برکناری آنان مبادرت ورزند.

اصول و شاخصه‌های عزل و نصب کارگزاران براساس اندیشه و سیره امام علی (ع) در نهج‌البلاغه در دو حوزه مدیریتی و شخصیتی عبارت است از: الف) اصول سلبی ب) اصول ایجابی. در واقع امام علی (ع) به مدیران و کارگزاران دستور می‌دهد تا معیارها و شاخصه‌های ارزشی را به کار گیرند که موجب شناخت سنت نیکو می‌شود و آنها را در عزل و نصب‌های خود مورد توجه قرار دهند تا این شاخصه‌ها و الگوهای منطقی را که بزرگان امت بدان رفتار نمودند و باعث انس و الفت میان مردم گردید و نیز معیشت شهروندان براساس آن سامان‌دهی شد در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و عزل و نصب آنان مورد استفاده قرار دهند و بتوانند در قالب

گذشته و پیشین وارد گرداند که در این صورت پاداش و ثواب دنیوی و اخروی از آن کسی است که آن سنت را بر پا نموده و زر و بال دنیوی و اخروی از آن کسی است که آن سنت را پامال نموده است. با توجه به مبانی نظری و یافته‌های پژوهش، مدل مفهومی برای عزل و نصب کارگزاران در شکل شماره ۲ ارائه می‌شود:

با بهره‌مندی از آنها می‌توانند برای حفظ و صیانت جامعه از آفت‌ها و آسیب‌های سوء مدیریتی، مسیر روشنی را بیابند تا مردم جامعه از هرگونه خطرات در امان بمانند. علاوه بر آن که هیچ مدیر و کارگزاری بلکه هیچ انسانی حق ندارد سنت‌های نیک برپا شده را محو کند و یا سنتی را ایجاد کند که احیاناً با گوشه‌ای از سنت بر پا شده سابق منافات داشته باشد و احداث سنت جدید لطمه‌ای بر سنت



شکل ۲. اصول عزل و نصب کارگزاران از منظر امام علی(ع)

۳. سند الگوی پیشرفت اسلامی و ایرانی مبتنی بر مؤلفه‌های عزل و نصب کارگزاران تدوین شد.  
 ۴. تبیین کارکردهای عزل و نصب کارگزاران در جامعه اسلامی با تأکید بر آموزه‌های نهج البلاغه؛  
 ۵. کاربردی نمودن مؤلفه‌ها و اصول ایجابی و سلبی عزل و نصب کارگزاران در جامعه اسلامی.  
 ۶. پرهیز از عزل و نصب‌های سیاسی و شتاب‌زده و تأکید بر رویکرد آموزه‌های علوی.

در نهایت، با توجه به نتایج تحقیق، پیشنهادها کلی برای دیگر سازمان‌های اجرایی و همچنین پیشنهادها کاربردی برای ارتقا و بهبود وضعیت عزل و نصب مدیران ارائه می‌شود:  
 ۱. با توجه به اهمیت عزل و نصب کارگزاران و به‌منظور پیشبرد صحیح و مطلوب امور سازمانی، توصیه می‌شود با به‌کارگیری مبانی و اصول عزل و نصب مدیران، زمینه پویایی و ایجاد سلامت نظام اداری در جامعه فراهم گردد.  
 ۲. عزل و نصب کارگزاران نظام اسلامی با نظام غرب مورد بررسی تطبیقی قرار گیرد.

## منابع

دلشادتهرانی، مصطفی (۱۳۸۸). *دلالت دولت*. تهران: انتشارات دریا.  
 دلشادتهرانی، مصطفی (۱۳۹۱). *رخساره خورشید*. تهران: دریا.  
 ربیعی‌پور، محمدعلی و صمدی‌وند، منوچهر (۱۳۸۸). «سیاست مدیریتی و ویژگی مدیران در نهج البلاغه». *مجله فراسوی مدیریت*، سال دوم، شماره هشتم، بهار.  
 رشاد، علیاکبر (۱۳۸۰). *دانشنامه امام علی(ع)*. تهران: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.  
 رضاییان، علی (۱۳۹۰). *مبانی سازمان و مدیریت*. تهران: سمت.  
 رضی، شریف (۱۳۸۵). *نهج البلاغه، ترجمه سید جعفر شهیدی*. تهران: شرکت انتشارات علمی و فرهنگی.  
 ری شهری محمدی، محمد، (۱۳۸۱). *سیاست‌نامه امام علی(ع)*. ترجمه مهریزی، مهدی. تهران: انتشارات

آقاجانی، آرش (۱۳۸۵). «تبیین ویژگی‌های مدیران از دیدگاه امام علی (ع) در نهج البلاغه». *فصلنامه اندیشه صادق*، شماره ۲۴، ۶۰-۲۷.  
 الوانی، سید مهدی (۱۳۸۴). *تصمیم‌گیری و تعیین خطمشی دولتی*. تهران: سمت.  
 انصاریان، حسین (۱۳۹۴). *قرآن کریم، تهران: نور هدایت*.  
 پورطهماسی، سیاوش و تاجور، آذر (۱۳۸۹). «ویژگی‌ها و وظایف کارگزاران در نهج البلاغه». *پژوهشنامه علوی*، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال اول، شماره دوم.  
 جعفری، محمدتقی (۱۳۷۳). *حکمت اصول سیاسی اسلام*. بنیاد نهج البلاغه.  
 دلشادتهرانی، مصطفی (۱۳۷۹). *حکومت حکمت*. تهران: دریا.

- دارالحديث.
- زیدی، سیدتنویر حسین (۱۳۹۴). *علل و عوامل عزل و نصب کارگزاران در نهج البلاغه*. قم: مرکز اطلاعات و مدارک اسلامی، جامعه المصطفی العالمیه.
- شهیدی، جعفر (۱۳۸۵). *نهج البلاغه*. تهران: انتشارات علمی و فرهنگی.
- طباطبایی، محمد حسین (۱۳۹۳ق). *المیزان فی تفسیر القرآن*. قم: دارالکتب الاسلامیه.
- فقهی فرهنگمند، ناصر (۱۳۹۰). *مدیریت پویای سازمان*. تبریز: فروزش.
- فیض الاسلام، علی نقی (۱۳۳۰). *شرح و ترجمه نهج البلاغه*. تهران: حیدری.
- قربان‌نژاد، پریسا و عیسی‌خانی، احمد (۱۳۹۲). «الگوی شایستگی مدیران براساس نهج البلاغه امام علی(ع)». *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، شماره ۱۵، ۲۲-۱۷.
- موسی‌زاده، زهره و عدلی، مریم (۱۳۸۸). «معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج البلاغه». *اندیشه مدیریت*، دوره سوم، شماره اول.
- هاشمی خوبی، حبیب‌الله (۱۳۷۹). *منهاج البراعه فی شرح نهج البلاغه*. قم: موسسه دارالعلم.
- Alderfer, C. P. (1967). "Convergent and Discriminant Validation of Satisfaction and Desire Measures by Interviews and Questionnaires". *Journal of Applied Psychology*, 51(6), 509-20.
- Fayol, H. (1916). *Administration industrielle et générale; prévoyance, organization, commandement, coordination, controle*. (in French), Paris, H. Dunod et E. Pinat.
- Follett, M.P. (1949). *Freedom and Co-ordination: Lectures in business organization (reprint 1987)*. New York: Management Publications Trust Limited.
- Forrester, J. W. (1971) *World Dynamics*. Wright-Allen Press.
- Eklof, J. A., Hackl, P. & Westlund, A. (2012). "On measuring interactions between customer satisfaction and financial results". *Total Quality Management*, 10(4-5).
- McGregor, D. M. (1967). "The Professional Manager, McGraw-Hill, New York, NY.
- Rego, A. & Cunha, M.P. (2010). "Organizational justice and citizenship behaviors: a study in the Portuguese cultural context". *Applied Psychology: An International Review*, 59(3), 404-430.