

The 1st **اولین همایش ملی علوم انسانی کاربردی و زندگی معاصر**
National Conference On Applied Humanities
And Contemporary Life ۲۸ آذر ماه ۱۴۰۱



دانشگاه آیت الله العظمی بروجردی (ره)

نقش تربیت علوی در کارایی کارکنان

متینه ملکی دوزبذ^۱ و سیده سلیل ضیایی*^۲

دانشگاه فردوسی مشهد

چکیده

در سال‌های گذشته پژوهش‌های گوناگونی به منظور بررسی عوامل مختلف موثر بر تعهد و کاهش کم‌کاری نیروی انسانی صورت گرفته، براساس پژوهش‌ها نشان دادند که «فرهنگ کارگری حاکم بر جامعه»، «بی‌کفایتی مدیران» و «بی‌تعهدی کارمندان» سه مورد از تاثیرگذارترین عوامل در کم‌کاری کارکنان هستند. بنابراین به نظر می‌رسد برای حرکت به سمت رشد و توسعه اقتصادی، حمایت از یک فرهنگ کاری مطلوب مورد نیاز است. منبع اصلی این مقاله نیز تمامی خطبه‌ها و نامه‌های موجود در کتاب نهج‌البلاغه است. در این مقاله پس از بررسی ویژگی‌های مدیران موفق، به عوامل موثر بر گزینش نیرو پرداختیم. سپس حقوق متقابل نیرو و مدیران را نیز بررسی کردیم و همچنین به نحوه برخورد با ارباب‌رجوع نیز پرداختیم. مجموعه مطالعات و بررسی‌ها در روایات نهج‌البلاغه و سیره‌تربیتی تشیع، نشان می‌دهد آموزه‌های موجود در این روایات با سه عامل موثر بر کم‌کاری کارکنان که در پژوهش‌های پیشین به آن اشاره شد، تناسب دارند. نکات تربیتی مطرح شده در نهج‌البلاغه بر افزایش کارایی کارکنان موثر است.

واژگان کلیدی: نهج‌البلاغه؛ تربیت علوی؛ کارایی

^۱ کارشناسی روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد، ایران،

mim.malekii@gmail.com

^۲ متخصص روان‌شناسی بالینی، استادیار گروه تعلیم و تربیت پژوهشکده مطالعات اسلامی در علوم انسانی، دانشگاه

فردوسی مشهد، ایران، نویسنده مسئول، soleilziae@um.ac.ir

The 1st **اولین همایش ملی علوم انسانی کاربردی و زندگی معاصر**
National Conference On Applied Humanities
And Contemporary Life ۲۸ آذر ماه ۱۴۰۱



دانشگاه آیت الله العظمی بروجردی (ره)

مقدمه و بیان مسئله

یکی از مهم ترین عوامل رشد و "پیشرفت هر جامعه، محصول کار و نیروی انسانی است. بنابراین، اکثر کارشناسان توسعه منابع انسانی، کمیت، کیفیت و چگونگی استفاده از آن را به عنوان یکی از مهم ترین عوامل توسعه یک جامعه می دانند. (میرسپاسی، ۱۳۹۱) منابع انسانی گران ترین منبع برای رشد استعداد و دستیابی مستمر به عملکرد عالی است. (دانایی فرد، فانی، شول و شول، ۱۳۹۵) طبق نظر متخصصان اقتصاد اگر جامعه و سازمانی بخواهد به اهداف خود برسد، به نیروی کار قوی و متعهد نیاز دارد. چون افزایش تعهد شغلی تاثیر مستقیمی بر بهره وری سازمان دارد و افزایش بهره وری منجر به توسعه بیشتر جامعه می شود. (کاظمی، ۱۳۹۹) و تاکید متخصصان فرهنگ بر این است که توسعه کشوری اتفاق نمی افتد مگر آن که تحول در فرهنگ کار و ارزش های آن ایجاد گردد (پژمان، ۱۳۸۷).

در سال های گذشته پژوهش های گوناگونی به منظور بررسی عوامل مختلف موثر بر تعهد و کاهش کم کاری نیروی انسانی صورت گرفته، براساس پژوهش (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۵) ملاحظه شد که «فرهنگ کارگری حاکم بر جامعه»، «بی کفایتی مدیران» و «بی تعهدی کارمندان» سه مورد از تاثیرگذار ترین عوامل در کم کاری کارکنان هستند. برای حرکت به سمت رشد و توسعه اقتصادی، حمایت از یک فرهنگ کاری مطلوب مورد نیاز است (کاظمی، ۱۳۹۹).

اداره نیروی انسانی و برنامه ریزی در امور انسان ها، پیشینه طولانی دارد که در جنبه دینی از زمان حضرت نوح شروع شده و در دوران پیامبران بعدی چون حضرت ابراهیم، حضرت موسی و حضرت عیسی ادامه دار شده است. با این همه، فقط در دین اسلام برای اداره جامعه بشری برنامه کامل و جامع در نظر گرفته شده است. علاوه بر این، به گواهی تاریخ ایران باستان، برای اداره جوامع انسانی متون راهنمایی در مورد چگونگی برقراری روابط بین فردی صحیح، رعایت عدالت در کار، آشنا کردن کارکنان به وظایف خود و استفاده صحیح از زمان وجود داشته است (مهرابی، ۱۳۸۰) ما در این پژوهش به نکات و تعالیم موجود در سخنان امیرالمومنین علی علیه السلام، به عنوان ویژگی های لازم و مطلوب نیروی انسانی مشغول در اجتماع، وظایف افراد در اجتماع نسبت به کارفرما، مافوق و سایر افراد جامعه می پردازیم. در این پژوهش هدف ما بررسی اثر بخشی تربیت علوی (آموزه های موجود در سخنان حضرت امیرالمومنین علی علیه السلام) به عنوان یکی از عوامل موثر بر فرهنگ کاری در کم کاری کارکنان است. فرض اصلی این پژوهش نیز، اثر بخشی تربیت علوی بر کاهش عوامل موثر در کم کاری کارکنان است.

The 1st **اولین همایش ملی علوم انسانی کاربردی و زندگی معاصر**
National Conference On Applied Humanities
And Contemporary Life ۲۸ آذر ماه ۱۴۰۱



دانشگاه آیت الله العظمی بروجردی (ره)

روش شناسی

این پژوهش به صورت مطالعه مروری تهیه شده و منبع اصلی این مقاله، خطبه ها و نامه های موجود در کتاب نهج البلاغه می باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در سیره حضرت می توان دو دسته نظام را از یکدیگر جدا کرد، اول نظام تربیت عمومی که هر انسانی که مومن است برای تربیت شدن باید قواعد آن را رعایت کند. نظام دوم خاص تر است و به نظام تربیتی کارگزاران حکومت اسلامی مربوط می شود. (احمدی، امینی، رجیبی دوانی، عرب اسدی . ۱۳۹۵) در این مقاله به بررسی برخی از نکات و دستورات نامه ها و خطبه های نهج البلاغه می پردازیم که همه آن ها در چند محور کلی جا می گیرند.

الف) ویژگی های مدیران موفق:

در کلام امیرالمومنین، توصیه هایی به مدیران مشاهده می شود که با اصول مدیریت نمونه مطابقت دارد. یعنی با مطالعه، آموزش و به کار بستن آموزه های نهج البلاغه می توان به سیمای یک مدیر کاربرد دست یافت.

به عنوان مثال، در بخشی از خطبه ۱۱۶، به بیان ویژگی های پیامبر اسلام پرداخته و می فرماید: « خداوند پیامبر را فرستاد تا مردم را به سوی حق بخواند و گواه بر حق باشد. بدون سستی و یا کوتاهی رسالت پروردگارش را به مردم رساند و بی هیچ ضعف و عذر تراشی در راه خدا با دشمنان او جنگید. او پیشوای پارسایان و چشم بینای هدایت یافتگان است. » که بیانگر اهمیت مسئولیت دعوت به حق و مسیر درست، مخالفت با هر نوع مسیر اشتباه و باطل و نکوهش ضعف و سستی و عذر تراشی در مقام مدیریتی است و برای ما روشن می سازد که هر فردی در هر جایگاه اجتماعی و مدیریتی باید به دور از سستی و تن پروری و با کوشش به سمت اهداف از پیش مشخص شده حرکت کند و از هر آن چه که وی را از این مسیر مشخص دور منحرف می کند، دوری جوید.

The 1st **اولین همایش ملی علوم انسانی کاربردی و زندگی معاصر**
National Conference On Applied Humanities
And Contemporary Life ۲۸ آذر ماه ۱۴۰۱



دانشگاه آیت الله العظمی بروجردی (ره)

همچنین در خطبه های ۱۳۳ و ۷۴۲ نیز به بیان ویژگی های حضرت امیر پرداخته که عبارات «نه ناتوان شدم و نه ترسیدم» و «و در آن جز بر من ستم نشود، و من این ستم را تحمل می کنم تا پاداش و فصل آن را بجویم و از زر و زیور دنیا که شما در تصاحب آن به رقابت افتاده اید دوری کنم.» بیانگر اهمیت پایداری و عدم سستی در مقام و منصب اجتماعی و مدیریتی می باشد. حجت را بر ما تمام می کند که در صورت پذیرش هر نوع مسئولیت ولو اگر جمعی بر علیه ما باشند و در مسیر رسیدن به غایت شغلی و اجتماعی سختی های بسیار باشد، بایستی مصمم به سمت حق پیش رویم و از کار خود دست نکشیم و وسوسه های جانبی را نادیده انگاریم.

این موضوع را در خطبه های دیگری چون خطبه ۲۶۸ که امیرالمومنین به ستودن حاکم مصر می پردازند و علت گزینش وی را به حاکمیت، خالی نکردن عرصه برای دشمنان، بیان می کنند می توان مشاهده کرد.

در خطبه ۴۴۰ نیز به ضرورت حکومت پرداخته و در این میان پارسایی ملاک مدیریت انسان درست کار و مشغولیت به امور دنیا و بی توجهی به اصل مسئولیت ملاک مدیریت انسان شقاوتمند بیان شده، که تاکید دارد بر بی توجهی به هرگونه وسوسه دنیایی که ما را از حق دور می کند.

آن چه از این روایات مشخص می شود اهمیت درست کرداری و پایداری به هدف مشخص و مقابله با هر نوع کج روی از اهداف شغلی است.

ب) عوامل موثر بر گزینش نیرو:

۱ « به خدا سوگند من در میان این سپاه بودم که به لشکر کفر تاخت و آنان را به هزیمت وا داشت. نه ناتوان شدم و نه ترسیدم. اکنون نیز بر همان حال هستم، قطعا پرده ی باطل را می شکافم تا حق از پهلوی آن خارج شود. »
۲ « شما می دانید که من سزاوارترین شخص برای خلافت هستم. به خدا قسم گردن می نهم تا وقتی که امور مسلمانان به سامان باشد. و در آن جز بر من ستم نشود، و من این ستم را تحمل می کنم تا پاداش و فصل آن را بجویم و از زر و زیور دنیا که شما در تصاحب آن به رقابت افتاده اید دوری کنم. »
۳ « میخواستم حکومت مصر را به هاشم بن عتبه بسپارم و اگر او را فرماندار مصر کرده بودم عرصه را برای دشمنان خالی نمی کرد، و به آنان فرصت شورش نمی داد. همان کوهی بر محمد بن ابی بکر نیست محبوب من و پرورده دست من بود. »

۴ « و فرمود: اما در حکومت انسان درستکار پارسا به کار خود پردازد، و اما در حکومت انسان بد کردار، رابط مند از متاع دنیا برخوردار می شود، تانک به کار هر کدام به سر آید و مرگش فرا رسد. »

The 1st **اولین همایش ملی علوم انسانی کاربردی و زندگی معاصر**
National Conference On Applied Humanities
And Contemporary Life ۲۸ آذر ماه ۱۴۰۱



دانشگاه آیت الله العظمی بروجردی (ره)

در بخش هایی از خطبه ها و نامه های موجود در کتاب ارزشمند نهج البلاغه ویژگی هایی برای انتخاب کارگزار بیان شده که هر یک از این موارد می تواند الگوی مناسبی برای انتخاب و گزینش نیروی انسانی مناسب باشد.

برای مثال؛ در بخشی از نامه ۵۳ نهج البلاغه آمده: «برای هر یک از مشاغل و امور خود، فردی را بگمار که کارهای سنگین و زیاد، او را درمانده نسازد و کثرت کارها او را پریشان و خسته نکند.» و همچنین در بخشی از نامه ۳۴ که حضرت امیر در دلجویی از فرمانده برکنار شده می فرماید: «اگر من حکومت مصر را از تو گرفتم تو را به حکومت منطقه ای میگذارم که اداره آن برای تو آسان تر به حکومتش برایت خوشایند تر است.»

از این روایت به خوبی مشخص می شود که بایستی در انتخاب نیروی انسانی مناسب برای هر سمت و جایگاه شغلی واجتماعی، به توانمندی های فرد، الزامات شغل و تطابق بین این دو توجه خاص و ویژه ای داشت. بدیهی است با در نظر گرفتن توانمندی های هر فرد و شرایط خاص و مورد نیاز یک شغل و انتخاب مناسب می توان از اتلاف وقت و انرژی و توان نیروی انسانی جلوگیری کرده و بازدهی شغلی و میزان رضایت نیروی انسانی، کارفرما و ارباب رجوع را بالا برد و در غیر این باید انتظار کاهش کیفیت کار، خستگی و افت انرژی، همچنین ناراضیاتی نیروی انسانی از خود و ارباب رجوع از کارگزار را داشت.

علاوه بر این؛ نامه ۱۴۰ و نامه ۲۲۰ با تاکید بر امانت داری و عدم خیانت بر بیت المال، امانت داری را به عنوان ویژگی مهم یک کارگزار بیان می کند. بدیهی است که این ویژگی نه تنها برای یک مقام مدیریتی بلکه برای نیروی انسانی مشغول به کار در هر گوشه از اجتماع الزامی است و در صورتی که اصل امانت داری در بین نیروی کار یک جامعه و هر مجموعه شغلی رواج نداشته باشد، موج بی اعتمادی در بین مردم باعث زوال و فروپاشی جامعه خواهد شد.

همچنین طبق آنچه در نامه چهارم توصیه شده «تو با یاری کسانی که از تو فرمان می برند با عصیانگران پیکار کن و با کسی که مطیع توست، از کسی که یاریت نمیدهد بی نیازی جو» گوش به فرمان مدیر و مافوق بودن از الزامات انتخاب کارگزار است که خود مانع از هر نوع تفرقه و نابسامانی در مسیر شغلی خواهد شد. بر همگان

۱ « ما بعد از تو خبری به من رسید. اگر چنان کرده باشی پروردگار را به خشم آورده و امام خویش را نافرمانی کرده و در امانت خیانت نموده ای.»

۲ «به خدا سوگند می خورم، سوگندی راست که اگر به من خبر رسد که در غنایم مسلمانان به اندک و یا بسیار، خیانت کرده ای، چنان بر تو سخت گیرم که تهیدست شوی و هزینه ی زندگی بر دوشت سنگینی کند و خوار گردی! والسلام.»

The 1st **اولین همایش ملی علوم انسانی کاربردی و زندگی معاصر**
National Conference On Applied Humanities
And Contemporary Life ۲۸ آذر ماه ۱۴۰۱



دانشگاه آیت الله العظمی بروجردی (ره)

روشن است که در صورتی که افراد گوش به فرمان مافوق خود باشند و هماهنگی و اتحاد در یک جمع وجود داشته باشد، موفقیت و وصول به اهداف برای این جمع راحت تر به وقوع می پیوندد.

ج) حقوق متقابل مدیران و نیروها:

در میان آموزه های نهج البلاغه و سخنان حضرت امیر، در رابطه با حقوق متقابل مدیران و کارگزاران نیز نکات مهمی به چشم می خورد که هرکدام به تنهایی می تواند نقش مهمی در تربیت و آموزش نیروی انسانی متعهد موثر باشد.

در خطبه ۱۳۴ حضرت به بیان حقوق متقابل مردم و رهبری می پردازند؛ خیرخواه بودن، غنیمت مردم را تماما به آنها دادن، آموزش دادن و رفع ناآگاهی را از حقوق رهبر و مدیر بر مردم شمرده و وفاداری و فرمانبرداری را از وظایف مردم بر مدیر بر شمرده اند.

و در نامه ۲۵۰، آگاه ساختن نظامیان نسبت به همه امور مرتبط مگر اسرار جنگ، مشورت با نظامیان مگر در حکم خدا، مساوی بودن حقوق همه نظامیان در نزد خود را وظایف رهبری و مجددا اطاعت از رهبر و استواری در پیروی از فرمان وی از حقوق نظامیان بر رهبر بیان می کند.

^۱ ای مردم من بر شما حقی دارم و شما نیز بر من حقی دارید. اما حق شما بر من آن است که خیرخواهتان باشم، و غنیمت شما را تماما به شما بدهم، شما را آموزش دهم تا ناگاه نباشید، و تربیت کنم تا بدانید. اما حق من بر شما آن است که به بیعت خود وفادار باشید و در بودونبودم خیرخواه من باشید هرگاه شما را می خوانم اجابت کنید هر گاه فرمان می دهم اطاعت نمایید.

^۲ « آگاه باشید حق شما بر من آن است که جز اسرار جنگ چیزی را از شما پنهان نسازم، و جز در حکم خدا بدون مشورت با شما کاری نکنم. و حقی را که از آن شماست از موردش به تاخیر می اندازم و تا آن را به انجام نرسانم باز نایستم، و همه شما نزد من درباره حق مساوی باشید.» « بر شما لازم می شود که از من اطاعت کنید و از دستور من تخلف نکنید و در انجام کاری که به صلاح شماست کوتاهی نورزید.»

The 1st **اولین همایش ملی علوم انسانی کاربردی و زندگی معاصر**
National Conference On Applied Humanities
And Contemporary Life ۲۸ آذر ماه ۱۴۰۱



دانشگاه آیت الله العظمی بروجردی (ره)

در نامه ۱۳^۱، فرمانبرداری از فرمانده و اطاعت از مافوق را از حقوق مردم نسبت به مدیر و رهبر بیان کرده و در نامه پنجم^۲ نیز به لزوم پیروی از مافوق پرداخته شده و پیروی از فرمان و امر مافوق را امانتی بر گردن کارگزار بیان کرده.

از این روایات مشخص است که مدیران موظفاند به خیرخواه مردم و نیروهای خود بودن، آگاه سازی و آموزش نیروی انسانی خود جهت افزایش توانمند سازی نیروی کار، پنهان نکردن مسائل کاری از کارمندان مگر مواردی حیاطی و مشورت با نیروی انسانی، روشن سازی مردم نسبت به امور مرتبط به آن ها، ادا کردن حق مردم و نیروی کار، رعایت عدالت بین همه نیروهای خود.

همچنین نیروی انسانی در مقابل مدیر و مافوق خود وظایفی دارد من جمله، وفاداری، پیروی و فرمانبرداری از مافوق که از روایات بالا بر می آید.

د) نحوه برخورد با ارباب رجوع:

در ادامه نیز به نکات و ویژگی هایی در میان آموزه های نهج البلاغه می رسیم که به تفصیل الگوی برخورد مناسب با ارباب رجوع را برای نیروی انسانی ترسیم می کند.

چنان که در نامه ۲۶ در وصف اخلاق کارگزاران آمده است، «او را فرمان می دهم که مردم را نرنجاند، آنان را دروغگو نداند، و به خاطر اینکه امیر آنان است روی از ایشان نگرداند زیرا آنان برادران دینی و یاران او در گرفتن حقوق خداوند هستند.» و در بخشی از نامه ۳۱ نیز آمده است که «آنچه را برای خود می پسندی برای دیگران نیز پسند و آنچه را برای خود نمی پسندی برای دیگران نیز پسند.»

از این روایات بر می آید که کارگزار مردم برتری ذاتی نسبت به مردم ندارد و نباید خود را بالاتر از مردم بداند، باید دلسوزانه نسبت به هموعان خود رفتار کرده و آنچه که بر گردن او نهاده شده انجام دهد، بدیهی است که این نگاه برابر به ارباب رجوع باعث رونق گرفتن کارها و کاهش فرهنگ کم کاری خواهد شد چون کارگزار رفع

^۱ « مالک بن حارث اشتر را فرمانده شما و همه کسانی که در فرمان شما هستند قرار دادم، زمانش را بشنوید و اطاعت کنید و او را زره و سپر خویش قرار دهید.»

^۲ « کاری که به عهده توست طعمه تو نیست، بلکه امانتی بر گردنت است، و از تو خواسته شده تا فرمانبردار مافوق خود باشی. تو حق نداری که در امور رعیت به دلخواه خویش عمل نمایی و یا به کاری خطیر اقدام کنی، مگر با استناد به فرمانی که به تو میرسد.»

The 1st **اولین همایش ملی علوم انسانی کاربردی و زندگی معاصر**
National Conference On Applied Humanities
And Contemporary Life ۲۸ آذر ماه ۱۴۰۱



دانشگاه آیت الله العظمی بروجردی (ره)

مشکل هم‌نوع و برابر خود را وظیفه خود دانسته و با تمام توان برای انجام وظیفه تلاش می‌کند. چنان که در گوشه ای از همین روایات آمده که «خودپسندی خلاف راه صواب و آفت خرد آدمی است.» باید از غرور بی جا و خود برتر بینی نسبت به ارباب رجوع جلوگیری کرد.

همچنین در نامه ۲۷^۱ کارگزاران را به فروتنی و عدالت نصیحت می‌کند. لزوم فروتنی و بالاتر ندیدن خود از مردم در بالا ذکر شد؛ اما در توصیه به عدالت به این نکته اشاره می‌شود که مردم ناتوان و توانمند باید در چشم کارگزار یکی باشند و موارد مختلفی که گویای اختلاف بین طبقات مختلف است، باعث بی عدالتی و رسیدگی به کار عده ای و کنار گذاشتن گروهی دیگر نشود.

در نامه ۲۱۹ از نهج البلاغه نیز کارگزاران را از رفتار بد با مردم نهی کرده و این روایت بر ما روشن می‌دارد که در برخورد با دشمن خود، جانب اعتدال را رعایت کرده، نه چندان دوست و نزدیک و صمیمی باید بود و نه تند خو و خشن چنان که کاری که از آن‌ها برگردن ماست انجام داده نشود.

حضرت امیر در نامه ۳۳۱ نیز کارگزاران را به انجام کار و صحبت و عمل در محدوده اختیارات و توانمندی های خویش توصیه می‌کنند.

چه بسیار افرادی که در جامعه دیده می‌شوند که بی‌جا سخن از توانمندی های نداشته ی خود گفته، عده ای را امیدوار به حل مشکل خود از راه باطل کرده و از مسیر درست و حق دور می‌کنند.

^۱ «با مردم فروتن، نرم خوی و گشاده روی باش. همه را به یک چشم و یکسان بنگر، تا بزرگان بر تو طمع ستم بر ناتوانان نبندند و ناتوانان از عدالتت نومید نگردند.»

^۲ «اما بعد، دهقانان شهرتو از رفتار خشن و سخت دلی تو شکایت کردند که آنان را خوار شمرده و برآنان ستم کرده ای، نگریستم و دیدم که چون مشرکند سزاوار آن نیستند که به خود نزدیک شان سازی و چون با ما پیمان بستند نشاید که آنان را دور سازی یا بر ایشان جفا نمایی، پس برای آنان جامه ای از مدارا با اندک درشتی بر تن کن و با آنان رفتاری آمیخته از نرمی و شدت داشته باش گاهی آنان را به خود نزدیک سازد و گاهی از خود دور دار، اگر خدا خواهد.»

^۳ «از آنچه نمی دانی سخن مگو، از آنچه در عهدهت نیست دم نزن. از حرکت در راهی که بیم گمراهی در آن هست باز ایست، به خودداری از کاری که سبب سرگردانی و ضلالت است بهتر از افتادن در ورطه ای خطرناک است.»

The 1st **اولین همایش ملی علوم انسانی کاربردی و زندگی معاصر**
National Conference On Applied Humanities
And Contemporary Life ۲۸ آذر ماه ۱۴۰۱



دانشگاه آیت الله العظمی بروجردی (ره)

نتیجه گیری

ما برای حرکت جامعه به سمت رشد و مقابله با کم کاری کارکنان، نیازمند ایجاد فرهنگ کاری مطلوب هستیم. مطالعات و بررسی ها در روایات نهج البلاغه و سیره تربیتی دینی ما، مارا متوجه این موضوع می کند که آموزه های موجود در این روایات با عوامل موثر بر کم کاری کارکنان که طبق پژوهش های پیشین، «فرهنگ کارگری حاکم بر جامعه»، «بی کفایتی مدیران» و «بی تعهدی کارمندان» معرفی شدند، تناسب دارند. ما در این مقاله در چهار محور به بررسی ویژگی های مربوط به نظام تربیتی کارگزاران حکومت اسلامی پرداختیم. ویژگی های مطرح شده در این محورها باعث کاهش عوامل موثر بر کم کاری می شود. در صورتیکه اصول مطرح شده در محور «نحوه برخورد با ارباب رجوع» در آموزش و تربیت نیروی انسانی به کار گرفته شود، با عامل «فرهنگ کارگری حاکم بر جامعه» مقابله و اگر آنچه در محور های " «ویژگی های مدیران موفق» و «حقوق متقابل» مطرح شد، در مسیر تربیتی مردم نهادینه شده و به آنها آموزش داده شود، با عامل «بی کفایتی مدیران» و در صورت آموزش و استفاده از اصول موجود در محور «عوامل موثر بر گزینش نیرو» با عامل «بی تعهدی کارمندان» مقابله خواهد شد.

طبق گفته های پیشین در صورتیکه بتوانیم آموزه های موجود در نهج البلاغه و سیره تربیت حضرت امیر را تحت عنوان، تربیت علوی، در بین مردم جامعه که نیروی کار جامعه را تشکیل می دهند نهادینه کنیم، در مسیر شکل دهی به فرهنگ مطلوب کاری قرار گرفته و گامی در جهت رفع کم کاری کارکنان بر می داریم.

منابع

- امیرالمومنین علی علیه السلام. کلام امیر نهج البلاغه. ترجمه علی شیروانی
- احمدی، ع؛ امینی، م؛ رجیبی دوانی، م؛ عرب اسدی، ح. (۱۳۹۵). طراحی الگوی مدیریت علوی برای تربیت مدیران ارشد نظام جمهوری اسلامی ایران. پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، ۳۲، ۷۷-۱۰۷
- پژمان، ن. (۱۳۸۷). آسیب شناسی فرهنگ کم کاری در ایران. نشریه گزارش، سال هفدهم، شماره ۲۰۰
- دانایی فرد، ح؛ شول، ح؛ شول، ص؛ فانی، ع. (۱۳۹۵). واکاوی پیش آیند های کم کاری کارکنان در بخش دولتی: پژوهش ترکیبی. فصلنامه مطالعات اسلامی، ۴، ۱-۲۰
- مهرابی، ا. (۱۳۸۰). مدیریت منابع انسانی از دیدگاه امام علی علیه السلام. مجله پاسدار اسلام، ۲۴۲

The ^{1st} **اولین همایش ملی علوم انسانی کاربردی و زندگی معاصر**
National Conference On Applied Humanities
And Contemporary Life ۲۸ آذر ماه ۱۴۰۱



دانشگاه آیت الله العظمی بروجردی (ره)

میرسپاسی، ن. (۱۳۹۱). مدیریت منابع انسانی (نگرش نظام گرا). تهران، دهخدا، ۱۵۳

کاظمی، ح؛ (۱۳۹۹). شناسایی عوامل سازمانی موثر بر کم کاری (مطالعه موردی: سازمان آموزش و پرورش استان قم). رساله کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه غیر انتفاعی موسسه آموزش عالی طلوع مهر.

The 1st **اولین همایش ملی علوم انسانی کاربردی و زندگی معاصر**
National Conference On Applied Humanities
And Contemporary Life ۲۸ آذر ماه ۱۴۰۱



دانشگاه آیت الله العظمی بروجردی (ره)

Alavi Education and the Staff's efficacy

Matine Maleki Dozyazd¹
Seyedeh Soleil Ziaee*²

One of the most important factors in the growth and development of any society is the product of labor and human power. Therefore, most human resource development experts consider quantity, quality and how to use it as one of the most important factors in the development of a society. Manpower management and planning in human affairs has a long history, which started in the religious aspect from the time of Prophet Noah and continued during the era of later prophets such as Prophet Abraham, Prophet Moses and Prophet Jesus. However, only in the religion of Islam, a complete and comprehensive program has been considered for the management of human society. In addition, as evidenced by the history of ancient Iran, there have been guidance texts for managing human societies on how to establish correct interpersonal relationships, observe justice at work, familiarize employees with their duties, and use time correctly. In this research, we focus on the points and teachings contained in the words of Amir al-Mominin Ali, peace be upon him, as the necessary and desirable characteristics of human resources engaged in society, the duties of people in society towards employers, superiors, and other members of society. In this research, our aim is to investigate the effectiveness of Alavi education (teachings contained in the words of Hazrat Amir al-Mu'minin Ali, peace be upon him) as one of the factors affecting work culture in the underemployment of employees. The main assumption of this research is the effectiveness of Alavi training on reducing the effective factors in employees' lack of work.

In recent years, several studies have investigated the factors affecting the Staff's commitment and effectiveness. The most important factors includes first, "the

¹ BSc in Psychology, Department of Educational Sciences and Psychology, Ferdowsi University of Mashhad

² Assistant Professor of Clinical Psychology, Department of Islamic Education, Ferdowsi University of Mashhad, Corresponding Author, soleilziaee@um.ac.ir

The 1st **اولین همایش ملی علوم انسانی کاربردی و زندگی معاصر**
National Conference On Applied Humanities
And Contemporary Life ۲۸ آذر ماه ۱۴۰۱



دانشگاه آیت الله العظمی بروجردی (ره)

habit of being idle," Second, "The managers' incompetence," and third "the Staff's non-commitment. "Hence, it seems to move toward economic growth and development; supporting a good work culture is necessary. The primary source of this article is all the sermons and letters in the book of Nahj al-Balaghah. After examining the characteristics of successful managers, we deal with the factors affecting staff selection. We then looked at the reciprocal rights of Staff and managers and how to deal with the client. The studies in the narrations of Nahj al-Balaghah and the Islamic teachings show that the educational points in these narrations are appropriate to the three factors affecting the inactivity of employees mentioned in previous research. The educational issues presented in Nahj al-Balaghah effectively increase employees' efficiency.

Keywords: Nahj al-Balaghah, Alavi Education, efficacy