

آموزه هایی از مدیریت در قرآن

با نگرشی بر جزءهای ۱ الی ۳

تیمور محمدی*

چکیده: بی تردید اسلام دینی کامل و دربر دارنده تمامی قوانین و لوازم سعادت بشری بوده و قرآن کریم به عنوان نقشه راه این دین گرانقدر در جهت سعادت بشر بر پیامبر نازل شده است. از جمله مهم ترین عوامل تاثیر گذار بر هر جامعه ای، رهبر و مدیر آن و کیفیت اداره جامعه از طرف وی می باشد و بهترین نوع مدیریت بر طبق معیارهای قرآنی و اسلامی، مدیریتی است که به عناصر و افراد امکان بدهد که خودشان را بر اساس معیارهای اسلامی اداره کنند، بنابراین توجه و تامل در آیات قرآن کریم نمایانگر نکات مهم و برجسته ای در زمینه مدیریت مبتنی بر تعالیم اسلامی است، نکاتی که می تواند راهگشای مشکلات بوده و راه سعادت و خوشبختی انسان ها را فراهم آورد.

بدین ترتیب با توجه به اهمیت و جایگاه مدیریت در نظام اسلامی بر آن شدیم تا از منظر قرآن کریم با نگرش به جزءهای ۱ تا ۳ (تمام سوره بقره و بخشی از سوره آل عمران تا آیه ۹۱) به تشریح مدیریت قرآنی بپردازیم.

واژه های کلیدی: مدیریت قرآنی، رهبری، سازمان، شغل، عملکرد، نظارت.

مقدمه

از جمله مباحث بسیار مهمی که در دین مبین اسلام بسیار حائز اهمیت می باشد، نحوه اداره کردن و مدیریت بر جامعه و انسان هاست. این امر بسیار مهم با استعانت و الهام از منبع عظیم روحانی دین اسلام و مدیریتی از نوع قرآنی تحقق یافته است. در واقع مدیریت قرآنی، مدیریت علمی است، یعنی مدیریت افاضل، مدیریت عالمانه، مقصود از مدیریت علمی اصطلاح رایجی نیست که در غرب بر مدیریت استثمارگرانه اطلاق می شود. مدیریت قرآنی، مدیریت متمرکز است، مقصود از متمرکز بدان شکل نیست که به نوعی از مدیریت هایی گفته شود که روح خودگردانی و مسئولیت پذیری را در افراد از بین می برد، بلکه مقصود از متمرکز، وحدت مرجع تصمیم گیری، انسجام و هماهنگی بین نیروها و برقراری رابطه ارگانیک بین واحدها و بخش های تابعه در حوزه مدیریت است.

زمانی که به اصطلاح مدیریت، پسوند قرآنی اضافه شود دلالت بر این خواهد کرد که منظور، اداره کردن یک جامعه یا سازمان بر اساس اهداف و ارزش ها و اصول و مبادی است که شریعت

* دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، گروه علوم تربیتی، رودهن، ایران.

اسلام مشخص کرده است. به گفته یکی از صاحب نظران اسلام دارای نظام ارزشی عمیق، گسترده و منسجمی است که مدیریت مدیران مسلمان را تحت تاثیر قرار می دهد، در روش های عملی آن ها اثر می گذارد و به حرکت آن ها جهت می دهد. معنای مدیریت اسلامی نیز همین است. بنابراین مدیریت قرآنی یعنی مدیریتی مبتنی بر آموزه های قرآنی، نحوه ای از اداره کردن که تحقق بخش آرمان های قرآن در زمینه هدف از آفرینش انسان باشد. مدیریتی که در وهله اول در اهداف و در مرتبه دوم در راه رسیدن به آن اهداف ارزشمند الهی لحاظ شده باشد. بدین ترتیب در این مقاله سعی شده است تا آیات و مباحثی را که در زمینه مدیریت کردن در قرآن کریم (سوره های بقره و آل عمران تا آیه ۹۱) آمده منعکس شود. امید است با استعانت از این منبع عظیم و بی پایان روحانی، با اعمال مدیریت صحیح، بتوانیم گامی به سوی تقرب خداوند بزرگ برداریم.

«إِنَّ الَّذِينَ كَفَرُوا سَوَاءٌ عَلَيْهِمْ أُنذِرْتَهُمْ أَمْ لَمْ تُنذِرْهُمْ لَا يُؤْمِنُونَ» (بقره، ۶)

انتظار هدایت همه مردم را نباید داشت (قرآنتی، ۱۳۸۸).

«وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ» (بقره، ۳۰)

توجه به عظمت و جایگاه انسان انگیزه ای برای اثرپذیری و اثرگذاری است (قرآنتی، ۱۳۸۸).

لیاقت، ملاک ارتقا

«وَإِذْ قُلْنَا لِلْمَلَائِكَةِ اسْجُدُوا لِآدَمَ فَسَجَدُوا إِلَّا إِبْلِيسَ أَبَىٰ وَاسْتَكْبَرَ وَكَانَ مِنَ الْكَافِرِينَ» (بقره، ۳۴)

به ملائکه امر نمودیم بر آدم سجده کنند (قرآنتی، ۱۳۸۵).

لیاقت از سابقه مهم تر است. (فرشتگان قدیمی که سال ها خداوند را عبادت می کردند، باید برای انسان تازه به دوران رسیده، اما لایق، سجده کنند.) ارتقای سازمانی نیز باید بر مبنای شایستگی و لیاقت باشد و سابقه داشتن، کافی نیست (همان منبع).
برخورداری از خصال و فضایل برجسته فردی به تنهایی نمی تواند محور گزینش باشد، باید در کنار آن توان کاری نیز باشد؛ به دیگر عبارت مجموعه «تعهد» و «تخصص» معیار گزینش است.

«وَإِذِ اسْتَسْقَىٰ مُوسَىٰ لِقَوْمِهِ فَقُلْنَا اضْرِبْ بِعَصَاكَ الْحَجَرَ فَانْفَجَرَتْ مِنْهُ اثْنَا عَشْرَةَ عَيْنًا قَدْ عَلِمَ كُلُّ أُنَاسٍ مَّشْرِبَهُمْ كُلُوا وَاشْرَبُوا مِنْ رِزْقِ اللَّهِ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ» (بقره، ۶۰)

اگر بتوانیم مشکلات مادی مردم را حل کنیم، بستری برای انجام کار فرهنگی خواهد بود (قرآنتی، ۱۳۸۸).

عدم انهدام منابع

«قَالَ إِنَّهُ يَقُولُ إِنَّهَا بَقْرَةٌ لَا ذَلُولٌ تُثِيرُ الْأَرْضَ وَلَا تَسْقِي الْحَرْثَ مُسَلِّمَةٌ لَا شِيَةَ فِيهَا قَالُوا الْآنَ جِئْتَ بِالْحَقِّ فَذَبِّحُوهَا وَمَا كَادُوا يَفْعَلُونَ» (بقره، ۷۱)

پس از آن که قوم بنی اسرائیل خطایی مرتکب شدند، خداوند فرمود: باید گاو را ذبح کنند که مشخصات آن گاو را این گونه بیان فرمود: گاو که نه زمین را شخم بزند و نه آن را آبیاری کند (قرآنتی، ۱۳۸۵).

در اجرای طرح‌ها، منابع و عناصر فعال تولیدی و اقتصادی نباید منهدم شود (همان منبع).

«وَمِنْهُمْ أُمِّيُونَ لَا يَعْلَمُونَ الْكِتَابَ إِلَّا أَمَانِي وَإِنَّهُمْ إِلَّا يَطْنُونَ» (بقره، ۷۸)

ناباید پایه فکر و عمل ما، حدس و گمان باشد (قرآنتی، ۱۳۸۸).

پیگیری کارها

«وَلَقَدْ آتَيْنَا مُوسَى الْكِتَابَ وَقَفَّيْنَا مِنْ بَعْدِهِ بِالرُّسُلِ وَآتَيْنَا عِيسَى ابْنَ مَرْيَمَ الْبَيِّنَاتِ وَأَيَّدْنَاهُ بِرُوحِ الْقُدُسِ أَفَكُلَّمَا جَاءَكُمْ رَسُولٌ بِمَا لَا تَهْوَىٰ أَنْفُسُكُمْ اسْتَكْبَرْتُمْ فَفَرِيقًا كَذَّبْتُمْ وَفَرِيقًا تَقْتُلُونَ» (بقره، ۸۷)

خداوند به موسی، کتاب تورات عطا فرمود و پس از آن پیامبرانی پشت سر هم فرستاد تا دین الهی را تبلیغ کنند (قرآنتی، ۱۳۸۵).

یکی از نکات لازم در راه رسیدن به موفقیت، پیگیری و تداوم برنامه‌ها برای حصول نتیجه نهایی است (همچنان که خداوند، پیامبران را پشت سر هم برای دعوت مردم فرستاده است) (همان منبع).

«وَأَنبَعُوا مَا تَتْلُوا الشَّيَاطِينُ عَلَىٰ مُلْكِ سُلَيْمَانَ وَمَا كَفَرَ سُلَيْمَانُ وَلَكِنَّ الشَّيَاطِينَ كَفَرُوا يُعَلِّمُونَ النَّاسَ السِّحْرَ وَمَا أُنزِلَ عَلَى الْمَلَكَيْنِ بِبَابِلَ هَارُوتَ وَمَارُوتَ وَمَا يُعَلِّمَانِ مِنْ أَحَدٍ حَتَّى يَقُولَا إِنَّمَا نَحْنُ فِتْنَةٌ فَلَا تَكْفُرْ فَيَعْلَمُونَ مِنْهُمَا مَا يُفَرِّقُونَ بِهِ بَيْنَ الْمَرْءِ وَزَوْجِهِ وَمَا هُمْ بِضَارِّينَ بِهِ مِنْ أَحَدٍ إِلَّا يَأْذِنُ اللَّهُ وَيَعْلَمُونَ

مَا يَضُرُّهُمْ وَلَا يَنْفَعُهُمْ وَلَقَدْ عَلِمُوا لَمَنِ اشْتَرَاهُ مَا لَهُ فِي الْآخِرَةِ مِنْ خَلَقٍ وَلَيْسَ مَا شَرَوْا بِهِ أَنْفُسَهُمْ لَوْ كَانُوا يَعْلَمُونَ» (بقره، ۱۰۲)

شعار «دانستن هر چیز بهتر از ندانستن آن است»، غلط است (قرآنتی، ۱۳۸۸).

«يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَقُولُوا رَاعِنَا وَقُولُوا انظُرْنَا وَاسْمَعُوا وَلِلْكَافِرِينَ عَذَابٌ أَلِيمٌ» (بقره، ۱۰۴)

از کلماتی استفاده کنیم که دشمن آن را دستاویز قرار ندهد (قرآنتی، ۱۳۸۸).

از دیدگاه امام علی (ع) اگر دشمنان جامعه اسلامی از کاستی ها و ضعف ها، از تزلزل ها و سستی های موجود در جامعه باخبر شوند، و از وضعیتی داخلی امت اسلامی مطلع باشند، راه های تهاجم و نفوذ را شناخته و آنگاه ضربه های خطرناکی را به کشور اسلامی وارد خواهند آورد.

«وَقَالُوا لَنْ يَدْخُلَ الْجَنَّةَ إِلَّا مَنْ كَانَ هُودًا أَوْ نَصَارَى تِلْكَ أَمَانِيُّهُمْ قُلْ هَاتُوا بُرْهَانَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ» (بقره، ۱۱۱)

باید با مخاطبان، منطقی و استدلالی گفت و گو کنیم (قرآنتی، ۱۳۸۸).

برخورد با متخلفان

«وَلَنْ تَرْضَى عَنْكَ الْيَهُودُ وَلَا النَّصَارَى حَتَّى تَتَّبِعَ مِلَّتَهُمْ قُلْ إِنْ هَدَى اللَّهُ هُوَ الْهَادِيَ وَلَنْ اتَّبِعَ أَهْوَاءَهُمْ بَعْدَ الَّذِي جَاءَكَ مِنَ الْعِلْمِ مَا لَكَ مِنَ اللَّهِ مِنْ وَلِيٍّ وَلَا نَصِيرٍ» (بقره، ۱۲۰)

خداوند خطاب به پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله می فرماید: اگر از آن ها (یهودیان و مسیحیان) پیروی کنی، در حالی که راه درست را به تو نشان داده ایم، رابطات با خداوند قطع خواهد شد (قرآنتی، ۱۳۸۵).

پس از ابلاغ وظایف هر فرد، در برخورد با تخلف نباید هیچ تسامح و تساهلی به خرج داد. همان طور که خداوند حتی نسبت به پیامبرش بدون ملاحظه و با کمال قاطعیت برخورد می کند (همان منبع).

نباید در فکر راضی کردن همه باشیم (همان منبع).

«الَّذِينَ آتَيْنَاهُمُ الْكِتَابَ يَتْلُونَهُ حَقَّ تِلَاوَتِهِ أُولَئِكَ يُؤْمِنُونَ بِهِ وَمَنْ يَكْفُرْ بِهِ فَأُولَئِكَ هُمُ الْخَاسِرُونَ» (بقره، ۱۲۱)

«يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ حَقَّ تُقَاتِهِ وَلَا تَمُوتُنَّ إِلَّا وَأَنْتُمْ مُسْلِمُونَ» (آل عمران، ۱۰۲)

در انجام هر کاری نهایت درجه عنایت را داشته باشیم و اگر حق آن را نمی‌توانیم انجام دهیم، لاقلاً از آنچه در توان داریم کوتاهی نکنیم (قرآنتی، ۱۳۸۸).

تناسب شغل^۱ و شاغل، ارتقای پلکانی

«وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ» (بقره، ۱۲۴)

خداوند، حضرت ابراهیم را مورد آزمایش قرار داد و او همه آزمون‌ها را با موفقیت گذراند (قرآنتی، ۱۳۸۵).

برای منصوب کردن افراد به مقامات، گزینش و آزمایش لازم است. (چنان که خداوند برای انتصاب حضرت ابراهیم به امامت، او را آزمود) (همان منبع).

پست‌ها و مسئولیت‌ها باید تدریجاً و پس از موفقیت در مراحل مختلف به افراد واگذار شود. (چنان که حضرت ابراهیم پس از گذراندن مرحله نبوت و موفقیت در آزمایش‌ها به مقام امامت رسید) (همان منبع).

سازش و هماهنگی بین نوع شخصیت و نوع محیط باعث سازگاری بیشتر با شغل و حرفه می‌گردد که به نوبه خود به رضایت منجر می‌شود (شفیع آبادی، ۱۳۷۶: ۸۰).

«رَبَّنَا وَابْعَثْ فِيهِمْ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِكَ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُزَكِّيهِمْ إِنَّكَ أَنْتَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ» (بقره، ۱۲۹)

زندگی و مسکن و مرکب مسئولان فرهنگی باید طبیعی باشد، نه سلطنتی و از این که ممکن است تحقیر شویم، نترسیم (قرآنتی، ۱۳۸۸).

«أَمْ كُنْتُمْ شُهَدَاءَ إِذْ حَضَرَ يَعْقُوبَ الْمَوْتُ إِذْ قَالَ لِنَبِيِّهِ مَا تُعْبُدُونَ مِن بَعْدِي قَالُوا نَعْبُدُ إِلَهَكَ وَإِلَهَ آبَائِكَ إِبْرَاهِيمَ وَإِسْمَاعِيلَ وَإِسْحَاقَ إِلَهًا وَاحِدًا وَنَحْنُ لَهُ مُسْلِمُونَ» (بقره، ۱۲۳)

حتی در آستانه مرگ نباید از کار فرهنگی دست کشید (قرآنتی، ۱۳۸۸).

ارزش و تلاش

«تِلْكَ أُمَّةٌ قَدْ خَلَتْ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَلكُمْ مَّا كَسَبْتُمْ وَلَا تُسْأَلُونَ عَمَّا كَانُوا يَعْمَلُونَ» (بقره، ۱۳۴)

آن‌ها امتی بودند که درگذشتند و دستاورد آن‌ها مربوط به تلاش خودشان می‌باشد و دستاورد شما نیز مربوط به تلاش خودتان است (قرآتی، ۱۳۸۵).

معیار ارزش‌گذاری در موفقیت افراد، میزان تلاش آنان است (همان منبع).

«سَيَقُولُ السُّفَهَاءُ مِنَ النَّاسِ مَا وَلَاهُمْ عَن قِبَلِهِمُ الَّذِي كَانُوا عَلَيْهَا قُلْ لِلَّهِ الْمَشْرِقُ وَالْمَغْرِبُ يَهْدِي مَنْ يَشَاءُ إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ» (بقره، ۱۴۲)

باید قبل از طرح شبهه از سوی مخالفان، ما جواب را آماده داشته باشیم (قرآتی، ۱۳۸۸).

نظارت^۱

«وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ وَيَكُونَ الرَّسُولُ عَلَيْكُمْ شَهِيدًا وَمَا جَعَلْنَا الْقِبْلَةَ الَّتِي كُنْتَ عَلَيْهَا إِلَّا لِنَعْلَمَ مَنْ يَتَّبِعَ الرَّسُولَ مِمَّنْ يَنْقَلِبُ عَلَى عَقْبَيْهِ وَإِنْ كَانَتْ لَكَبِيرَةً إِلَّا عَلَى الَّذِينَ هَدَى اللَّهُ وَمَا كَانَ اللَّهُ لِيُضِيعَ إِيمَانَكُمْ إِنَّ اللَّهَ بِالنَّاسِ لَرُؤُوفٌ رَحِيمٌ» (بقره، ۱۴۳)

خداوند، خطاب به پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله می‌فرماید: و بدین سان شما را امتی میان‌ه‌رو قرار دادیم تا ناظر بر اعمال مردم باشید (قرآتی، ۱۳۸۵).

مدیران و رهبران باید بر کارها و عملکرد زیردستان خود نظارت داشته باشند (همان منبع).

قاطعیت

«الْحَقُّ مِنْ رَبِّكَ فَلَا تَكُونَنَّ مِنَ الْمُمْتَرِينَ» (بقره، ۱۴۷)

خداوند، پس از نزول آیه تغییر قبله به پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله می‌فرماید: حق، آن چیزی است که از سوی پروردگار تو آمده است، پس هرگز به خود تردید راه مده (قرآتی، ۱۳۸۵).

رهبر باید از قاطعیت و یقین برخوردار باشد، به خصوص وقتی که قانونی را تغییر داده و سنتی را می‌شکند (همان منبع).

قاطعیت روابط مثبت میان کارکنان و احترام آن‌ها به یکدیگر را تشویق می‌کند.

تشویق و تنبیه

«إِنَّ الَّذِينَ يَكْتُمُونَ مَا أَنْزَلْنَا مِنَ الْبَيِّنَاتِ وَالْهُدَىٰ مِنْ بَعْدِ مَا بَيَّنَّاهُ لِلنَّاسِ فِي الْكِتَابِ أُولَٰئِكَ يَلْعَنُهُمُ اللَّهُ وَيَلْعَنُهُمُ اللَّاعِنُونَ (بقره، ۱۵۹) إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَبَيَّنَّاهُ فَأُولَٰئِكَ أَتُوبُ عَلَيْهِمْ وَأَنَا التَّوَّابُ الرَّحِيمُ» (بقره، ۱۶۰)

خداوند می‌فرماید: کسانی که حقایق هدایت را کتمان کنند، مورد لعنت خدا قرار می‌گیرند، مگر آن که توبه کنند و کارهای خود را اصلاح کنند که در این صورت ایشان را می‌بخشم؛ زیرا من توبه‌پذیر و مهربانم (قرآنتی، ۱۳۸۵).

توبیخ بدکاران و پاداش به نیکوکاران، دو رکن اساسی در زمینه سازی رشد و اصلاح نادرستی‌ها در سازمان است (همان منبع).

نوع تشویق و تنبیه متناسب با رفتار انجام گرفته شده باشد. اعمال تنبیه‌ها تشویق‌های بسیار بزرگ برای یک عمل کوچک و یا برعکس، چندان مفید فایده نخواهد بود.

رویه‌های سازمانی

«وَإِذَا قِيلَ لَهُمُ اتَّبِعُوا مَا أَنْزَلَ اللَّهُ قَالُوا بَلْ نَتَّبِعُ مَا أَلْفَيْنَا عَلَيْهِ آبَاءَنَا أَوْ لَوْ كَانَ آبَاؤُهُمْ لَا يَعْقِلُونَ شَيْئًا وَلَا يَهْتَدُونَ» (بقره، ۱۷۰)

«هنگامی که به آن‌ها گفته می‌شود: از راه خدا پیروی کنید، می‌گویند: ما از آن راهی که نیاکانمان پیروی کردند، دست بر نمی‌داریم؛ در حالی که ممکن است گذشتگان‌شان چیزی نمی‌فهمیدند و به خطا رفته باشند» (قرآنتی، ۱۳۸۵).

رویه‌های سابق سازمانی ممکن است نادرست باشد، بنابراین پیروی از راه و روش و منش مدیران سابق اگر همراه با استدلال و تعقل نباشد، قابل پذیرش نیست (همان منبع).

«لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُوَلُّوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ وَآتَى الْمَالَ عَلَىٰ حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَآتَى الزَّكَاةَ وَالْمُوفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالصَّرَاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ أُولَٰئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ» (بقره، ۱۷۷)

مستولان فرهنگی هم روی نقاط مثبت تأکید کنند و هم نقاط منفی را مطرح کنند (قرآنتی، ۱۳۸۸).

جامعه را باید از مباحث روزمره بی‌نتیجه بازداشت (همان منبع).

«شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ هُدًى لِّلنَّاسِ وَبَيِّنَاتٍ مِّنَ الْهُدَىٰ وَالْفُرْقَانِ فَمَن شَهِدَ مِنْكُمُ الشَّهْرَ فَلْيَصُمْهُ وَمَن كَانَ مَرِيضًا أَوْ عَلَىٰ سَفَرٍ فَعِدَّةٌ مِّنْ أَيَّامٍ أُخَرَ يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمُ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمُ الْعُسْرَ وَلِتُكْمِلُوا الْعِدَّةَ وَلِتُكَبِّرُوا اللَّهَ عَلَىٰ مَا هَدَاكُم وَلَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ» (بقره، ۱۸۵)

خداوند دین را برای انسان آسان خواسته است (قرآنتی، ۱۳۸۸).

«ثُمَّ أَفِيضُوا مِنْ حَيْثُ أَفَاضَ النَّاسُ وَاسْتَغْفِرُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَّحِيمٌ» (بقره، ۱۹۹)

از مردم جدا نشویم و راه و خط ویژه‌ای برای خودمان باز نکنیم (قرآنتی، ۱۳۸۸).

پیتر دراگر معتقد است که برای دستیابی به اهداف سازمان باید هدف های سازمان را به اهداف کارکنان آن تبدیل کرد.

«يَسْأَلُونَكَ عَنِ الْخَمْرِ وَالْمَيْسِرِ قُلْ فِيهِمَا إِثْمٌ كَبِيرٌ وَمَنَافِعُ لِلنَّاسِ وَإِنَّهُمْ أَكْبَرُ مِنْ نَّفْعِهِمَا وَيَسْأَلُونَكَ مَاذَا يُنفِقُونَ قُلِ الْعَفْوَ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمُ الْآيَاتِ لَعَلَّكُمْ تَتَفَكَّرُونَ» (بقره، ۲۱۹)

ابتدا باید منافع و مفسد یک عادت فرهنگی را با هم مقایسه کرد و سپس حکم نمود (قرآنتی، ۱۳۸۸).

تفویض مسئولیت

«وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنِمَّ الرِّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بَوْلِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَلَدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِّنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ» (بقره، ۲۳۳)

همه به اندازه توانشان مکلف هستند (قرآنتی، ۱۳۸۵).

تفویض مسئولیت به زیردستان باید بر اساس توانایی‌هایشان باشد و به همان مقدار از ایشان انتظار داشت (همان منبع).

تناسب بین اختیار و مسئولیت باید حفظ شود؛ زیرا نمی توان کسی را مسئول نتایج عملی دانست که اختیارات کافی برای انجام آن نداشته باشد.

علم و توانایی، شفاف‌سازی

«وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَلَيْسَ إِنَّهُ يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مُلْكَهُ مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ» (بقره، ۲۴۷)

تفسیر: قوم بنی اسرائیل به پیامبرشان گفتند: فرمانده ای برای ما مشخص کن تا به جنگ حاکم ستمگر برویم. پیامبرشان گفت: خداوند، طالوت را به فرماندهی شما برگزید؛ زیرا توان علمی و جسمی لازم برای این مسئولیت را دارد (قرآنی، ۱۳۸۵).

قدرت علمی و توانایی جسمی برای انجام مأموریت، دو شرط لازم برای مدیران است.

داشتن توانایی علمی مهم‌تر از توانایی جسمی است (ابتدا کلمه علم آمده سپس جسم).

اعلم بودن در گزینش مدیران یک اولویت مهم است.

رهبر و مدیر باید زیردستان خود را توجیه کند و ابهامات را برطرف سازد (چنانچه پیامبر بنی اسرائیل دلیل انتخاب طالوت به فرماندهی را به وضوح بیان کرد) (همان منبع).

حضرت علی (ع) در نهج البلاغه خطبه ۱۷۲ می‌فرماید: ای مردم همانا سزاوارترین مردم در امر خلافت و زمامداری کسی است که تواناترین آن‌ها بر اجرای امور و داناترین به فرمان خداوند در فهم مسائل باشد (خسروی، ۱۳۷۸: ۳۹-۴۰).

داشتن علم و دانش شرط لازم و ضروری حاکمان جامعه الهی است (قرآنی، ۱۳۸۵).

ارزیابی عملکرد^۱

«فَلَمَّا فَصَلَ طَالُوتُ بِالْجُنُودِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ مُبْتَلِيكُمْ بِنَهَرٍ فَمَن شَرِبَ مِنْهُ فَلَيْسَ مِنِّي وَمَن لَّمْ يَطْعَمْهُ فَإِنَّهُ مِنِّي إِلَّا مَنِ اغْتَرَفَ غُرْفَةً بِيَدِهِ فَشَرِبُوا مِنْهُ إِلَّا قَلِيلًا مِّنْهُمْ فَلَمَّا جَاوَزَهُ هُوَ وَالَّذِينَ آمَنُوا مَعَهُ قَالُوا لَا طَاقَةَ لَنَا الْيَوْمَ بِجَالُوتَ وَجُنُودِهِ قَالَ الَّذِينَ يَظُنُّونَ أَنَّهُمْ مُلَاقُوا اللَّهِ كَمْ مِّن فِتْنَةٍ قَلِيلَةٍ غَلَبَتْ فِتْنَةٌ كَثِيرَةٌ يَأْذِنُ اللَّهُ وَاللَّهُ مَعَ الصَّابِرِينَ» (بقره، ۲۴۹)

هنگامی که لشکر بنی اسرائیل حرکت کرد، (طالوت) به سربازان خود گفت: رودخانه‌ای در بین راه است که هرکس از آن آب بنوشد، دیگر در سپاه من جایی ندارد (قرآنی، ۱۳۸۵).

مدیر باید نیروهای کارآمد را از نیروهای ناکارآمد جدا نماید تا بتواند نیروهای غیر مفید را از مجموعه طرد کند، زیرا حضور آنها باعث سست شدن سایر نیروها می‌گردد.

اگر خدا بخواهد کار به ظاهر کوچک، اثرات بزرگی خواهد گذاشت (همان منبع).
 « فَهَزَمُوهُمْ بِإِذْنِ اللَّهِ وَقَتَلَ دَاوُدُ جَالُوتَ وَآتَاهُ اللَّهُ الْمُلْكَ وَالْحِكْمَةَ وَعَلَّمَهُ مِمَّا يَشَاءُ وَلَوْلَا دَفْعُ اللَّهِ النَّاسَ بَعْضَهُمْ بِبَعْضٍ لَفَسَدَتِ الْأَرْضُ وَلَكِنَّ اللَّهَ ذُو فَضْلٍ عَلَى الْعَالَمِينَ » (بقره، ۲۵۱)
 الطاف الهی حکیمانه به افراد داده می‌شود (قرآنتی، ۱۳۸۸).

«لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ فَمَنْ يَكْفُرْ بِالطَّاغُوتِ وَيُؤْمِن بِاللَّهِ فَقَدِ اسْتَمْسَكَ بِالْعُرْوَةِ الْوُثْقَى لَا انْفِصَامَ لَهَا وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ » (بقره، ۲۵۶)
 تغییر فرهنگ و فکر مردم باید با آزادی و انتخاب و آگاهانه و عاشقانه باشد، نه با زور و استبداد. این فرعون بود که به پیروان موسی می‌گفت: «چرا بدون اجازه من به او ایمان آوردید (قرآنتی، ۱۳۸۸).

«أَلَمْ تَرَ إِلَى الَّذِي حَاجَّ إِبْرَاهِيمَ فِي رَبِّهِ أَنْ آتَاهُ اللَّهُ الْمُلْكَ إِذْ قَالَ إِبْرَاهِيمُ رَبِّيَ الَّذِي يُحْيِي وَيُمِيتُ قَالَ أَنَا أَحْيِي وَأُمِيتُ قَالَ إِبْرَاهِيمُ فَإِنَّ اللَّهَ يَأْتِي بِالشَّمْسِ مِنَ الْمَشْرِقِ فَأْتِ بِهَا مِنَ الْمَغْرِبِ فَبُهِتَ الَّذِي كَفَرَ وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الظَّالِمِينَ » (بقره، ۲۵۸)

منطق و استدلال باید به گونه‌ای قوی باشد که مخالف ضربه فنی شود (قرآنتی، ۱۳۸۸).
 «أَوْ كَالَّذِي مَرَّ عَلَى قَرْيَةٍ وَهِيَ خَاوِيَةٌ عَلَى عُرُوشِهَا قَالَ أَنَّى يُحْيِي هَذِهِ اللَّهُ بَعْدَ مَوْتِهَا فَأَمَاتَهُ اللَّهُ مِثَّةَ عَامٍ تَمَّ بَعْتُهُ قَالَ كَمْ لَبِثْتَ يَوْمًا أَوْ بَعْضَ يَوْمٍ قَالَ بَلْ لَبِثْتُ مِثَّةَ عَامٍ فَنَظَرُ إِلَى طَعَامِكَ وَشَرَابِكَ لَمْ يَسْتَنْهْ وَانظُرْ إِلَى حِمَارِكَ وَلِتَجْعَلَ آيَةً لِلنَّاسِ وَانظُرْ إِلَى الْعِظَامِ كَيْفَ نُنشِزُهَا ثُمَّ نَكْسُوهَا لَحْمًا فَلَمَّا تَبَيَّنَ لَهُ قَالَ أَعْلَمُ أَنَّ اللَّهَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ » (بقره، ۲۵۹)

رسیدن به یک حقیقت، آن قدر ارزش دارد که باید یک پیامبر صد سال بمیرد و زنده شود، تا نکته‌ای بفهمد (قرآنتی، ۱۳۸۸).

«أَمَّنَ الرَّسُولُ بَمَا أَنْزَلَ إِلَيْهِ مِنْ رَبِّهِ وَالْمُؤْمِنُونَ كُلٌّ آمَنَ بِاللَّهِ وَمَلَائِكَتِهِ وَكُتُبِهِ وَرُسُلِهِ لَا تَفْرَقُ بَيْنَ أَحَدٍ مِّنْ رُّسُلِهِ وَقَالُوا سَمِعْنَا وَأَطَعْنَا غُفْرَانَكَ رَبَّنَا وَإِلَيْكَ الْمَصِيرُ » (بقره، ۲۸۵)

مسئولان فرهنگی باید خودشان به آنچه مردم را به آن دعوت می‌کنند، ایمان داشته باشند (قرآنتی، ۱۳۸۸).

توجه به کارکنان

«فَإِنْ حَاجُّوكَ فَقُلْ أَسَلَمْتُ وَجْهِي لِلَّهِ وَمَنِ اتَّبَعَنِ وَقُلْ لِلَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ وَالْأُمِّيِّينَ أَسَلَمْتُمْ فَإِنْ أَسَلَمُوا فَقَدِ اهْتَدَوْا وَإِنْ تَوَلَّوْا فَإِنَّمَا عَلَيْكَ الْبَلَاغُ وَاللَّهُ بَصِيرٌ بِالْعِبَادِ» (آل عمران، ۲۰)

خداوند به پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله می‌فرماید: به اهل کتاب (دانشمندانها) و عوام مردم بگو: مدیر باید به تمام افراد سازمان توجه داشته باشد، هم به سطوح مدیریتی و هم به عامه کارکنان. کارکنان باید بدانند که مهم هستند و نقش تعیین کننده ای در سازمان دارند و این اهمیت را در توجه و عنایت مدیر، احساس کنند (قرآتی، ۱۳۸۵).

وظیفه مدیر، در مدیریت اسلامی تنها افزایش تولید نیست و توجه به انسان به عنوان اشرف مخلوقات (که خداوند آسمان‌ها و زمین را مسخر او کرده است) و تعالی وی در اولویت بالاتری از تولید قرار دارد.

ایمان

«لَا يَتَّخِذِ الْمُؤْمِنُونَ الْكَافِرِينَ أَوْلِيَاءَ مِنْ دُونِ الْمُؤْمِنِينَ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ فَلَيْسَ مِنَ اللَّهِ فِي شَيْءٍ إِلَّا أَنْ تَتَّقُوا مِنْهُمْ تُقَاةً وَيُحَذِّرُكُمُ اللَّهُ نَفْسَهُ وَإِلَى اللَّهِ الْمَصِيرُ» (آل عمران، ۲۸)

نباید سرپرست مؤمنان از غیر خودشان باشد (قرآتی، ۱۳۸۵).

در جامعه اسلامی، ایمان داشتن شرط اصلی برای انتخاب مدیر و سرپرست است و اصولاً پست‌های کلیدی (همچون مدیریت)، نباید به افراد بی ایمان واگذار شود، چون امکان سوء استفاده در این سمت‌ها فراوان است (همان منبع).

دکتر میرکمالی معتقد است: کسی که بتواند از منابع و امکانات سازمان به طور منطقی و درست استفاده کند و از زیاده روی و اسراف بپرهیزد، مدیر باتقوایی است.

آگاهی از گذشته

«وَيُعَلِّمُهُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَالتَّوْرَةَ وَالْإِنْجِيلَ» (آل عمران، ۴۸)

خداوند به حضرت عیسی کتاب و حکمت و تورات و انجیل آموخت (قرآتی، ۱۳۸۵).

مدیران هر برهه از زمان باید از حوادث و قوانین گذشته آگاه باشند و بدانند در گذشته چه اتفاقاتی در سازمان رخ داده و چه مقرراتی وضع گردیده است (چنان که خداوند به حضرت عیسی، تورات را که قوانین گذشته بود، آموخت) (همان منبع).

شناخت تهدیدها

«فَلَمَّا أَحَسَّ عَيْسَىٰ مِنْهُمْ الْكُفْرَ قَالَ مَنْ أَنْصَارِي إِلَى اللَّهِ قَالَ الْحَوَارِيُّونَ نَحْنُ أَنْصَارُ اللَّهِ آمَنَّا بِاللَّهِ وَآشْهَدُ بِأَنَّا مُسْلِمُونَ» (آل عمران، ۵۲)

هنگامی که عیسی احساس کرد اطرافیانش کفر می‌ورزند، گفت: چه کسانی مرا در راه خدا یاری می‌کنند (قرآتی، ۱۳۸۵).

هوشیاری در شناخت افکار و عقاید و تهدیدها، یکی از شروط اساسی رهبری است. شناخت نیروهای وفادار و سازمان دهی و تمرکز آنان، برای اداره جامعه و ادامه حرکت ضروری است (همان منبع).

پیگیری تا حصول نتیجه

«وَمِنَ أَهْلِ الْكِتَابِ مَنْ إِنْ تَأْمَنَهُ بِقِنطَارٍ يُودِّهِ إِلَيْكَ وَمِنْهُمْ مَنْ إِنْ تَأْمَنَهُ بَدِينَارٍ لَا يُؤَدِّهِ إِلَيْكَ إِلَّا مَا ذُمْتَ عَلَيْهِ فَإِذَا دَلَكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا لَيْسَ عَلَيْنَا فِي الْأُمِّيْنَ سَبِيلٌ وَيَقُولُونَ عَلَى اللَّهِ الْكُذِبَ وَهُمْ يَعْلَمُونَ» (آل عمران، ۷۵)

بعضی از اهل کتاب (یهودیان) کسانی هستند که اگر به او دیناری بدهی آن را به تو برنمی‌گرداند، مگر آن‌که برای مطالبه آن دائماً بالای سر او بایستی (قرآتی، ۱۳۸۵). پیگیری برای رسیدن به نتیجه، اصلی مهم در مدیریت است، چنان‌که خداوند وصول مطالبات را به پیگیری مستمر منوط می‌داند (همان منبع).

سوءاستفاده از مقام

«مَا كَانَ لِشَيْءٍ أَنْ يُؤْتِيَهُ اللَّهُ الْكِتَابَ وَالْحُكْمَ وَالنُّبُوَّةَ ثُمَّ يَقُولَ لِلنَّاسِ كُونُوا عِبَادًا لِي مِنْ دُونِ اللَّهِ وَلَكِنْ كُونُوا رَبَّانِيِّينَ بِمَا كُنْتُمْ تُعَلِّمُونَ الْكِتَابَ وَبِمَا كُنْتُمْ تَدْرُسُونَ» (آل عمران، ۷۹)

هیچ انسانی که خداوند به او کتاب و حکمت و نبوت و حکومت داده است، حق ندارد به مردم بگوید: بندگان من باشید (قرآتی، ۱۳۸۵).

سوء استفاده از موقعیت و مسئولیت، برای هیچ کس مجاز نیست و باید با آن به شدت برخورد نمود (همان منبع).

هرگاه به آبادی ای رسیدی، در کنار آب فرود آی! وارد خانه های آنان مشو! سپس با آرامش و وقار، به سوی آنان حرکت کن تا در میان آنان قرار گیری! آنگاه، به آنان سلام کن! در سلام و تعارف و مهربانی، کوتاهی مکن.

پیمان و پشتیبانی از مدیران^۱

«وَإِذْ أَخَذَ اللَّهُ مِيثَاقَ النَّبِيِّينَ لَمَا آتَيْنَكُمْ مِنْ كِتَابٍ وَحِكْمَةٍ ثُمَّ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مُصَدِّقٌ لِمَا مَعَكُمْ لَتُؤْمِنُنَّ بِهِ وَلَتَنْصُرُنَّهُ قَالَ أَأَقْرَرْتُمْ وَأَخَذْتُمْ عَلَىٰ ذَلِكُمْ إِصْرِي قَالُوا أَقْرَرْنَا قَالَ فَاشْهَدُوا وَأَنَا مَعَكُمْ مِنَ الشَّاهِدِينَ» (آل عمران، ۸۱)

خداوند از پیامبران پیشین پیمان گرفت که هرگاه علم و حکمت به شما دادم و سپس پیامبری آمد که آن مطالب را تصدیق می‌کرد، به او ایمان آورید و او را یاری کنید (قرآنتی، ۱۳۸۵). در مدیریت اسلامی، لازمه سپردن مسئولیت‌ها گرفتن پیمان است که بر طبق موازین و اصول، انجام تکلیف شود.

مدیران قدیمی باید از مدیران جدید پشتیبانی کنند و مدیران جدید هم باید از مدیران قدیمی تجلیل کنند (همان منبع).

«إِنَّ الَّذِينَ يَكْفُرُونَ بِآيَاتِ اللَّهِ وَيَقْتُلُونَ النَّبِيَّ بِغَيْرِ حَقٍّ وَيَقْتُلُونَ الَّذِينَ يَأْمُرُونَ بِالْقِسْطِ مِنَ النَّاسِ فَبَشِّرْهُمْ بِعَذَابٍ أَلِيمٍ» (آل عمران، ۲۱)

«وَإِذْ قُلْنَا يَا مُوسَىٰ لَنْ نُصِبرَ عَلَىٰ طَعَامٍ وَاحِدٍ فَادْعُ لَنَا رَبَّكَ يُخْرِجْ لَنَا مِمَّا تُنبتُ الْأَرْضُ مِنْ بَقْلِهَا وَقِثَّائِهَا وَفُومِهَا وَعَدَسِيهَا وَبَصَلِهَا قَالَ أَتَسْتَبْدِلُونَ الَّذِي هُوَ أَدْنَىٰ بِالَّذِي هُوَ خَيْرٌ اهْبِطُوا مِصْرًا فَإِنَّ لَكُمْ مَّا سَأَلْتُمْ وَضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الذَّلَّةُ وَالْمَسْكَنَةُ وَبَاءُوا بِغَضَبٍ مِّنَ اللَّهِ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ كَانُوا يَكْفُرُونَ بِآيَاتِ اللَّهِ وَيَقْتُلُونَ النَّبِيَّ بِغَيْرِ الْحَقِّ ذَلِكَ بِمَا عَصَوْا وَكَانُوا يَعْتَدُونَ» (بقره، ۶۱)

انبیایی برای ارشاد تا مرز شهادت پیش رفته‌اند (قرآنتی، ۱۳۸۸).

«وَقَالَتْ طَائِفَةٌ مِّنْ أَهْلِ الْكِتَابِ آمَنُوا بِالَّذِي أُنزِلَ عَلَيَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَجَهَ النَّهَارِ وَكَفَرُوا آخِرَهُ لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ» (آل عمران، ۷۲)

از تاکتیک‌های فرهنگی دشمن، غافل نشویم (قرآنتی، ۱۳۸۸).

امیر مؤمنان علی (علیه السلام) در کلام خود در این باره می‌فرماید: «من نام عن عدوه انبهته المکاید» کسی که در برابر دشمنش به خواب رود (از او غافل بماند) حيله‌های (غافلگیرانه دشمن) او را از خواب بیدار می‌کند.

«وَإِنَّ مِنْهُمْ لَفَرِيقًا يَلُودُونَ بِأَلْسِنَتِهِمْ بِالْكِتَابِ لِتَحْسَبُوهُ مِنَ الْكِتَابِ وَمَا هُوَ مِنَ الْكِتَابِ وَيَقُولُونَ هُوَ مِنْ عِنْدِ اللَّهِ وَمَا هُوَ مِنْ عِنْدِ اللَّهِ وَيَقُولُونَ عَلَىٰ اللَّهِ الْكُذِبَ وَهُمْ يَعْلَمُونَ» (آل عمران، ۷۸)

دشمنان با آگاهی و برنامه ضربه می‌زنند (قرآنتی، ۱۳۸۸).

«يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّخِذُوا بَطَانَةً مِّن دُونِكُمْ لَا يَأْلُونَكُمْ خِيَالًا وَدُّوْا مَا عَسْتُمُ قَدْ بَدَتِ الْبُغْضَاءُ مِن أَقْوَاهِهِمْ وَمَا تُخْفِي صُدُورُهُمْ أَكْبَرُ قَدْ بَيَّنَّا لَكُمُ الْآيَاتِ إِن كُنْتُمْ تُعْقِلُونَ» (آل عمران، ۱۱۸)

اولین تهاجم دشمن، ضربه فکری است (قرآنتی، ۱۳۸۸).

«أَيُّسَ لَكَ مِنَ الْأَمْرِ شَيْءٌ أَوْ يَتُوبَ عَلَيْهِمْ أَوْ يُعَذِّبُهُمْ فَإِنَّهُمْ ظَالِمُونَ» (آل عمران، ۱۲۸)

باید با صداقت بود و بیش از جایگاه و توان خود چیزی را ادعا نکرد (قرآنتی، ۱۳۸۸).

نتیجه گیری

قرآن کریم، کتابی که از سوی پروردگار عالم و خالق و پرورش دهنده تمام موجودات از جمله انسان، نازل گردیده و بیان کننده نیازهای زندگی بشری برای رشد و تعالی و تکامل است، چنان که در آیات گهربار آن کتاب فرمود: «تَبَيَّنَّا لَكُلِّ شَيْءٍ» از طرفی آیات این سلسله هدایت، بر مدیر جامعه اسلامی، پیامبر اعظم صلی الله علیه و آله، نازل گردیده که خود اقدام به تشکیل حکومت و اداره آن به مدت ده سال نموده و در تمام آنات و لحظات و مشکلات، عنایات و راهنمایی‌های و حیانی راه گشای وی بوده است.

در بینش قرآنی و تعالیم اسلامی از یک سو سایه توحید الهی بر جامعه انسانی افتاده و همه را با هر زبان و نژاد در یک مجموعه قرار داده است و اصولاً در اسلام جامعه انسانی جدا از مجموعه عالم هستی نیست و جزئی از عالم بزرگ است.

از سوی دیگر در جهان بینی اسلامی، انسان دنیای کوچکی است که تمام عالم بزرگ را در خود خلاصه کرده و جای داده است چنان که در بیان پیشوای بزرگ ما امام علی (ع) آمده است: «تو گمان می کنی موجود کوچکی هستی در حالی که عالمی بزرگ در تو خلاصه شده است».

بر این اساس، تمام اصولی که در مدیریت عالم بزرگ و در مدیریت جسم و جان یک انسان حاکم است، بر جوامع انسانی حکم فرماست. این مسئله می تواند الهام بخش مسائل زیادی گردد و برای یافتن اصول مدیریت اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و آموزشی و غیر آن، ما را به دنبال جستجوی اصول مدیریت الله در عالم هستی رهنمون گردد.

در مدیریتی که بر اساس کلام حق شکل گرفته آنچه مدیران را با کارکنان یک مجموعه پیوند می دهد، همان پیوند دوستی، صفا، صمیمیت و محبت است که یک مجموعه را با قدرت و توانایی تمام به پیش می برد.

در واقع مدیریت صحیح تنها در پرتو توجه و عمل به مفاهیم قرآنی امکان پذیر بوده و اگر مدیری بخواهد راه موفقیت را بپیماید بهترین راه، تمسک جستن به آیات قرآنی است. همچنین در مدیریت الهی، اصل ساخته شدن انسان هاست و هرگونه دگرگونی را با دگرگونی انسان مرتبط می‌سازد، آیات کتاب آسمانی ما، شاهد زنده‌ای بر این مدعاست پروردگار جهان در سوره رعد، آیه ۱۱ می‌فرماید: «خداوند سرنوشت هیچ ملتی را تغییر نمی‌دهد مگر این‌که خودشان بخواهند.»

منابع

- قرآن کریم
- نهج البلاغه
- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۷۸). **راهنمایی و مشاوره تحصیلی و شغلی**، چاپ اول، تهران: انتشارات سمت.
- قرآنتی، محسن. (۱۳۸۵). **۳۰۰ نکته در مدیریت اسلامی**. تهران: انتشارات مرکز درس‌هایی از قرآن.
- قرآنتی، محسن. (۱۳۸۸). **اصول مدیریت فرهنگی**. تهران: انتشارات مرکز درس‌هایی از قرآن.
- خسروی، محمود. (۱۳۷۸). **ملاک‌های انتخاب و انتصاب نیروی انسانی در مدیریت اسلامی با تأکید بر نهج البلاغه**، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته معارف اسلامی و مدیریت، تهران: دانشگاه امام صادق(ع).

- <http://dr300psychology.parsiblog.com> (Date:2011/5/3 – 9:32).
- <http://www.mgtsolution.com/olib/265235641.aspx> (Date:2011/5/3 – 11:12).
- <http://www.lailatolgadr.ir/tarikh-siasi-eslam/asr-tavil-doreh-kholafaeh-nokhostin/olgohaeh>(Date:2011/5/4 – 8:43).
- [http://www.parsigold.com/bm01%20\(12\).htm](http://www.parsigold.com/bm01%20(12).htm) (Date:2011/5/4– 8:25).
- <http://www.modiryar.com/index-management/ethic/islamic/762-1387-10-12-10-03-35.html> (Date:2011/5/3 – 8:12).
- <http://forum.bidari-andishe.ir/thread-34.html> (Date:2011/5/5 – 7:6).

-http://www.majlesekhabregan.ir/fa/publications/mags/is_gv/magazines/017/12.htm#t26(Date:2011/5/5 – 7:16).