



شاخصه های مدیر کارآمد و مدیریت اسلامی بر مبنای آیات قرآن و نهج البلاغه

سیده سوسن فخرائی

استادیار تاریخ اسلام دانشکده الهیات دانشگاه پیام نور ایران

s_fakhraei@pnu.ac.ir

زینب هدایتی نژاد

دانشجوی کارشناسی ارشد تاریخ تشیع دانشگاه پیام نور ایران

Mehdineykes@gimail.com

چکیده

از روزی که بشر پا به عرصه خاک نهاد و با خانواده و قوم و قبیله، زندگی اجتماعی خود را آغاز نمود، اندیشه مدیریت و چگونگی سرپرستی درست همان مجموعه کوچک، دغدغه اصلی او شد. در جهان امروز که علوم، تکنولوژی و دانش پیشرفت نموده و سازمان های بزرگ صنعتی و تولیدی به وجود آمده است، مهم ترین مسئله، چگونگی اداره ی مجموعه های عظیم انسانی است. از یک سو جهان هر روز به سمت بی عدالتی اداری در سیستم های پیچیده بوروکراسی، پیش می رود و از دیگر سو، مدیریت به فنی پیچیده و تکنیکی تبدیل شده است، لذا لازم است با بهره گیری از کتاب، سنت، فقه پویای اسلامی و علم مفید و به روز، مدیرانی کارآمد و مدیریتی سالم و نظام مند، ارائه شود. هدف اصلی پژوهش، بررسی شاخصه های مدیر کارآمد و مدیریت اسلامی بر مبنای آیات قرآن و نهج البلاغه است و این پژوهش با بهره گیری از ابزار الکترونیکی و مطالعات کتابخانه ای و با روش توصیفی - تحلیلی انجام شده است. بر همین مبنای، سؤال اصلی آن است که؛ ویژگیهای اصلی مدیر کارآمد و مدیریت اسلامی بر مبنای قرآن و نهج البلاغه چیست؟ یافته های این پژوهش نشان می دهد؛ آن مفهوم ذهنی که از مجموع رفتار مدیران درک می کنیم، مدیریت نام دارد و مدیر کارآمد، کسی است که می تواند فعالیت های افراد را برای رسیدن به هدف یا اهداف معینی هماهنگ و به صورت شایسته ای سازمان دهد و به طور خلاصه ویژگی ها و معیارهای مدیر موفق و کارا، از دیدگاه قرآن کریم و نهج البلاغه عبارت از: ایمان و تقوا، تخصص و تعهد با شرایط و ضوابط مشخص و معین، می باشد.

واژگان کلیدی: مدیر کارآمد، تقوا، تعهد، تخصص، مدیریت اسلامی

. مقدمه

قرآن کریم در طول تاریخ اسلام، همواره منبع مهم تحقیق و پژوهش برای اندیشمندان و جامعه اسلامی بوده است. و فرمایشات امام علی(ع)، در نهج البلاغه نیز الهام بخش همه آزادگان عالم در زمینه های مختلف بوده است. وظیفه مسلمانی اقتضا می کند که در برابر فرمان الهی مطیع باشیم و با توجه به دستورالعمل مدیریتی که از سوی مدیران معصوم جامعه اسلامی صادر شده، ضرورت دارد تا با عمل به آن دستورها و الگو قراردادن معصومان، مدیریتی را به کار گیریم که مورد رضایت و خشنودی پروردگار باشد.



تمامی اصولی که در مدیریت عالم بزرگ و نیز جسم و جان یک انسان حاکم است بر کل جوامع انسانی نیز حکم فرما است. این مساله می تواند الهام بخش حل مشکلات زیادی گردد و برای یافتن اصول صحیح مدیریت اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و آموزشی و غیر آن، ما را به دنبال جستجوی اصول مدیریت الله در عالم هستی رهنمون گردد.

ضرورت مدیریت در زندگی اجتماعی از بدیهیات است و هیچ نیازی به استدلال و برهان ندارد. زیرا زندگی اجتماعی هر چند در مجموعه ای بسیار اندک و کوچک، بدون داشتن مدیر و ضوابط خاص، سازمان نیافته و به سرعت از هم پاشیده و متلاشی خواهد شد، لذا همزمان با آغاز زندگی اجتماعی بشر، انسان به اهمیت مدیریت و رهبری پی برد و از همان آغاز شکل گیری هر اجتماعی - هر چند کوچک - برای خود مدیر و رهبری جهت هدایت اجتماعشان، بر می گزیدند و با وجود مدیر کارآمد و پرتلاش بود که اجتماع آنان دچار تزلزل و فروپاشی نشده و به راه خود ادامه می داد. (حیدری تفرشی، ۱۳۸۶)

امروزه رفتار مدیران در جوامع اسلامی بیش از پیش بر رفتار سازمانی کارکنان و رفتار شهروندی مردم تاثیرگذار است؛ زیرا انتظار از یک مدیر موفق مسلمان، آن است که به دور از ریا و تظاهر و شعارزدگی، به ارزش ها و اصول اخلاقی پایبند باشد. بی شک یکی از مهم ترین و موثرترین سازمان ها در ترویج و یا حذف اصول و ارزش های اخلاقی، نظام تعلیم و تربیت است که نقش بسزایی در رشد فردی افراد و نیز رشد اقتصادی و اجتماعی جوامع، ایفا می کند. درستکاری، مسئولیت پذیری، دلسوزی و بخشش از جمله ارزش های والای انسانی- اسلامی هستند که رعایت آن ها از سوی مدیران نظام تعلیم و تربیت، می تواند رفتار اجتماعی و سازمانی نسل کنونی و آینده جامعه را به سمت اسلامی شدن واقعی، آنگونه که مورد تاکید قرآن کریم و سفارش پیامبر اعظم (ص) و ائمه معصومین (ع) است، به پیش ببرد.

از این رو پژوهش حاضر، بر آن است که به بررسی شاخصه های اصلی مدیر کارآمد در مدیریت اسلامی بر مبنای آیات قرآن و نهج البلاغه بپردازد که بنظر می رسد مهمترین آنها: تقوا، تعهد و تخصص، باشد.

۲. پیشینه پژوهش

نادری قمی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «تلازم معنا و روش در مدیریت اسلامی با تاکید بر دیدگاه علامه مصباح»؛ مطرح می کند که روش شناسی تحقیق در مدیریت اسلامی، یکی از مسایل مهم و بحث انگیز در تدوین مدیریت اسلامی است. این مقاله در پی آن است تا نشان دهد یکی از عوامل تاثیرگذار بر روش شناسی تحقیق در مدیریت اسلامی، معنا و تعریفی است که برای آن در نظر گرفته می شود. در این پژوهش، برای گردآوری اطلاعات، از روش کتابخانه ای، و در بررسی آن از روش تحلیل عقلانی و استنتاجی استفاده شده است. یافته های پژوهش بیانگر آن است که متناسب با معنا و تعریفی که برای مدیریت اسلامی در نظر گرفته می شود، روش مطالعه و تحقیق در آن نیز گاهی اجتهادی، گاه تاریخی- تحلیلی، گاه تجربی و گاه نیز ترکیبی از روش های مختلف معتبر خواهد بود. بر این اساس، پیش از آغاز مطالعه و تحقیق برای تدوین دانش مدیریت اسلامی، باید معلوم بداریم که معنا و تعریف مورد نظر ما از مدیریت اسلامی چیست؟ چراکه نمی توان با هر معنا و مفهومی از مدیریت اسلامی، از هر روشی برای مطالعه و تحقیق در آن بهره جست.

درزبان و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «مدیریت اسلامی از دیدگاه قرآن کریم و روایات» آورده است: از آنجایی که مساله مدیریت یکی از مسائل پر اهمیت عصر حاضر می باشد، دانستن این نکته که مدیر شایسته چه کسی است و باید چه ویژگی هایی داشته باشد، اهمیتی دو چندان پیدا کرده است و رعایت اهلیت در انتخاب افراد و واگذاری کارها، از مهمترین مسائل مدیریت است، یعنی فردی که قرار است مدیریت گروهی را بر عهده بگیرد، باید شایستگی های لازم را جهت احراز آن مسئولیت دارا بوده و به اصطلاح اهلیت داشته باشد. مطالعه ی آیات قرآن کریم و تأمل در سیره و شیوه رهبری و هدایت انبیاء الهی از آدم (ع) تا خاتم پیامبران حضرت محمد (ص)، ما را به این نتیجه می رساند که سنت الهی چنین است که خداوند هیچ



کس را جز بر اساس شایستگی‌ها و اهلیت‌های لازم، مسئولیتی نمی‌دهد و ما با الگوگیری از اصول و ویژگی‌هایی که قرآن کریم برای رهبر، و مدیر برشمرده است می‌توانیم مدیرانی شایسته برای جامعه‌ای شایسته انتخاب کنیم. حسینی زاده و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «شاخصه‌های مدیریت اسلامی از منظر قرآن» آورده است: مدیریت اسلامی بر مبنای ارزشهای الهی اسلام، زمینه‌های تعالی انسان را فراهم می‌آورد. این امر چه در سطح جامعه (مدیریت و رهبری در جامعه اسلامی) و چه در سطح سازمان (مدیریت و رهبری سازمانی) مصداق دارد. قرآن کریم ضرورت وجودی مدیریت را در موارد گوناگون و با روش‌ها و شیوه‌های خاصی بیان می‌دارد تا جامعه بشری را به این اصل اساسی متوجه سازد که هدف از آفرینش انسان را عبادت و نیل به کمالات و پیروی خدا برشمرده است.

۳. تعاریف نظری پژوهش

۱-۳. تعریف لغوی و اصطلاحی مدیر

در بررسی لغوی «مدیر» بدین معانی برمی‌خوریم: ۱- «مدیر نعت فاعلی از مصدر اداره می‌باشد و در لغت به معنای گرداننده، آن که می‌گرداند، دوردهنده و از حروف اصلی «دور» می‌باشد» (دهخدا، ۱۳۷۳: ۱۸۱۵۵). ۲- «مدیر: رئیس و فرماندار» (معلوف، ۱۳۷۷: ۵۸۸). ۳- «بعضی گفته‌اند: رهبر یا مدیر، اصطلاحاً به کسی گفته می‌شود که می‌تواند کوشش و فعالیت‌های افراد را برای رسیدن به هدف یا اهداف معینی هماهنگ و به طرز شایسته‌ای سازمان دهد» (ابراهیمی، ۱۳۷۹: ۳۲).

۲-۳. تعریف مدیریت

در بیشتر تعاریف مدیریت، به انسان و کار کردن با انسان‌ها اشاره شده است. یک تعریف مدیریت را «کار کردن با افراد و به وسیله افراد و گروه‌ها برای تحقق اهداف سازمانی» معرفی می‌کند و صاحب نظر دیگری می‌گوید: مدیریت یعنی هنر انجام دادن کارها به وسیله دیگران، عده‌ای مدیریت را فراهم کردن محیط مناسب برای افراد عده‌ای آن را فراگرد تصمیم‌گیری، سازماندهی، برنامه‌ریزی، کنترل، هدایت و بالاخره گروهی نیز آن را به کار بردن قدرت در سازمان معرفی کرده‌اند. (ابراهیمی، ۱۳۷۹: ۱۶۵)

مدیریت، فرایند به کارگیری موثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و هدایت و کنترل است. (حیدری تفرشی، ۱۳۸۶، ص ۱۹)

۳-۳. تعریف مدیریت اسلامی

صاحب نظران بسیاری نیز از مدیریت اسلامی تعاریف متعددی به شرح زیر آورده‌اند:

ابراهیمی مدیریت اسلامی را این چنین بیان کرده است:

مدیریت اسلامی، یعنی کار کردن با مردم، میان مردم، برای مردم و به خاطر خدا، همراهی و هماهنگی داشتن، عضویت داشتن، خادم بودن و هدف الهی داشتن. (ابراهیمی، ۱۳۷۹: ۶۶)

و در جایی دیگر حیدری تفرشی (۱۳۸۶) مدیریت اسلامی را این چنین تعریف می‌کند:

مدیریت اسلامی عبارت است از علم، هنر و فن و فرایند به کارگیری منابع انسانی، مالی، فناوری، اطلاعاتی، ارزشی و زمان از طریق برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل در یک محیط متغیر در جهت تحقیق اهداف سازمان در چارچوب فرهنگ اسلام ناب محمدی (ص). (حیدری تفرشی، ۱۳۸۶، ص ۲۰)

مدیریتی که زمینه رشد انسان به سوی الله را فراهم نماید و مطابق کتاب، سنت، سیره و روش پیامبر (ص) و امامان معصوم (ع)، علوم و فنون و تجارب بشری، جهت رسیدن به اهداف یک نظام در ابعاد مختلف، همانند یک محور و مدار و قطب عمل کند، مدیریت اسلامی نامبرده می‌شود. (سازمان امور اداری و استخدامی کشور، ۱۳۶۴، ص ۱۲)



۴. شاخصه های تقوا، تعهد و تخصص در مدیریت از دیدگاه قرآن

در فرآیند اموری که مدیر برای اعمال مدیریت بدان نیاز دارد، ابزاری است که به سبب آن قادر باشد عوامل انسانی، منابع، امکانات و تجهیزات را به کنترل و فرمانبرداری خود وادار نماید. از نظر الطاف الهی، برخی از انسانها دارای استعداد ذاتی هستند و اینان هستند که با تربیت اسلامی اندیشه‌های والایی کسب می‌کنند و با فراگیری معارف الهی می‌توانند بر امور تحت فرماندهی خود تسلط یابند و فارغ از هر نتیجه‌ای که از عملکردشان حاصل می‌گردد، با قلبی سلیم به سوی پروردگارشان رهسپار و رستگار گردند.

نظر به اینکه هر یک از ابعاد شخصیتی مدیر باید برگرفته از مفاهیم و تعالیم اسلامی باشد، از این روی، ویژگی‌های برجسته‌ای که مدیران برای تصمیم‌گیری و پیشبرد اهداف خود نیاز دارند، در قالب گفتارهایی مستقل که مکمل یکدیگرند، بررسی و ارائه گردیده است. این ویژگی‌ها با تاکید بر سه ویژگی تقوا، تعهد و تخصص صورت پذیرفته است.

۴-۱ تقوا

کلمه تقوا از نظر لغوی به معنای صیانت و حفاظت است و از نظر اصطلاحی، یعنی حفاظت و نگهداری نفس از آنچه به آن ضرر می‌رساند (ر.ک؛ میرتاج‌الدینی، ۱۳۶۹: ۳۶). هنگامی که باورهای ایمانی یک انسان شکل می‌گیرد و وحدانیت و رسالت و معاد را تصدیق می‌نماید، زیربنای تقوا شکل گرفته، پرهیزگاری پیشه می‌کند. بنابراین، تقوی مرحله کاربردی ایمان است که در بسیاری از متون و عبارات ائمه معصوم (ع) به «تقوی‌الله» یاد شده است، چراکه تقوا بدون پشتوانه الهی می‌تواند در هر جامعه‌ای به شکل‌های مختلف ظهور و بروز کند، اما ارزشی نخواهد داشت؛ مانند رفتار مرتاضان هندی، بوداییان و دیرنشینان: (وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا * وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ إِنَّ اللَّهَ بَالِغُ أَمْرِهِ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا؛ و هر کس تقوای الهی پیشه کند، خداوند راه نجاتی برای او فراهم می‌کند* و او را از جایی که گمان ندارد، روزی می‌دهد و هر کس بر خدا توکل کند، کفایت امر او را می‌کند؛ خداوند فرمان خود را به انجام می‌رساند و خدا برای هر چیزی اندازه‌ای قرار داده است) (الطلاق / ۲-۴).

اگر پرهیزگاران و به‌ویژه مدیران پرهیزگار، به درجاتی رسیده‌اند که تقوا را عامل اصلی تصمیم‌های خود قرار داده‌اند، معلول اسباب و عللی است که یا در وجود آنها فراهم شده است و یا خود آن را کسب کرده‌اند. برخی از پاکیزگی‌ها و نیات خالص و ناب، از پدران و مادران درستکار برای انسان ساخته و پرداخته می‌شود و آنچه را که با شناخت، دانش و مطالعه در احوال گذشتگان و افراد و جوامع به دست مدیران رسیده تا سرمایه کار خود قرار دهند، دو رکن اصلی و اساسی تقوا و پرهیزگاری در مدیران می‌باشد.

۴-۲ تعهد

در رده‌های میانی مدیران و کارگزاران، بر اثر برخی از بی‌تقوایی‌ها که بعضاً مشاهده می‌گردد، برای حذف رقبا و در دست گرفتن مناصب مدیریتی، عیوب افراد که تعداد انگشت‌شماری از آن مطلع هستند، در سطح جامعه پراکنده می‌شود که با درستکاری و درست‌اندیشی منافات دارد و موجب ناخشنودی خداوند می‌گردد. این در صورتی است که حکومت و امارت در دست مدیران جامعه، اگر با شایستگی‌های آنان توازن و تقارن نداشته باشد، به معنای این است که آن مدیر برای تصدی این پست صلاحیت و وجاهت ندارد: (إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا...: خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبان آنها بدهید...) (النساء / ۵۸).

مسئولیت‌ها و جایگاه مدیران هر قدر وسیع‌تر و دارای گستردگی بیشتری باشد، مفاسد پیش رو و وسوسه‌های اغواکننده در این پهنه بیشتر ظهور و خودنمایی خواهد کرد. توانایی در اداره هر مجموعه کلانی، مدیران را در این چالش‌ها که گاهی عمیق و ژرف است و گاهی سطحی و کم‌عمق، فرومی‌برد که مواظبت از سقوط و ماندن در جایگاه خدمت‌رسانی تنها با اتکال به خداوند

مَنان، ایمان، تقوا و امانت‌داری قابل تحقق است و شیطان در این فضا نمی‌تواند هنرنمایی و اغواگری نماید. وظیفه‌شناسی و تعهد به انجام درست تکالیف و مطابقت رفتار مدیران با اصول و موازین علمی، شرعی و قانونی و مواظبت بر وفای به عهد، لازمه کارآمدی و موفقیت در سطوح مختلف مدیریتی است.

۳-۴ تخصص

احاطه هر فرد بر علمی از علوم مختلف در زمینه‌های علوم فنی، طبیعی، انسانی و یا متافیزیک را می‌توان تخصص آن فرد در علمی که بدان دست یافته، اطلاق کرد. هر علمی بدون علل و اسباب لزوماً برای کسب‌کننده آن تخصص نمی‌آورد، بلکه در کنار آن توانایی‌های ذهنی و فردی شخص با القاء و الهام‌های الهی و خواست خداوند می‌تواند برای عرضه در جامعه و رسیدن منفعت آن به مردم مؤثر و مفید واقع گردد. گواه این مطلب، سبب انتخاب طالوت برای فرمانروایی قوم از جانب خداوند است: (وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِّنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكَهُ مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ: و پیامبرشان به آنها گفت: خداوند طالوت را برای زمامداری شما مبعوث (و انتخاب) کرده است. گفتند: چگونه او بر ما حکومت کند، با اینکه ما از او شایسته‌تریم و او ثروت زیادی ندارد؟! گفت: خداوند او را بر شما برگزیده است و او را در علم و جسم (قدرت)، وسعت بخشیده است. خدا ملک خود را به هر کس بخواهد، می‌بخشد و احسان خدا وسیع است و (از لیاقت افراد برای منصب‌ها) آگاه است. (البقره/ ۲۴۷)

5

از تأمل در تفاسیر چنین برمی‌آید که یکی از شایستگی‌های افراد برای رهبری، اصطفاء و گزینش الهی بوده است و خداوند کسانی را برمی‌گزیند که پاکدل باشند. طالوت فردی شایسته و از صفای باطن و ملکات اخلاقی برخوردار بوده است. همچنین بیان شده که نداشتن امکانات فراوان مالی، مایه نداشتن قدرت فرماندهی نمی‌تواند باشد؛ زیرا فرمانده باید همراه تقوای الهی، دو ویژگی تخصص علمی و توان بدنی را داشته باشد و خداوند هر دو را به طالوت مرحمت کرده بود. پس فرمانده باید دارای گوهری طاهر، استعداد ممتاز، برگزیده خدا و متعهد باشد و در مسائل علمی نیز فردی متخصص و کارآمد و آگاه به مسائل جنگ و در هدایت عملیات نیز از نیروی بدنی مناسبی برخوردار و از همه زیردستان نیرومندتر باشد (ر.ک؛ جوادی آملی، ۱۳۸۵، ج ۱۱: ۶۴۰). بنابراین، تفسیر نیز دلالت بر این دارد که تخصص بسیار لازم است اما کافی نیست و به تنهایی مفید فایده نخواهد بود.

۵. شاخصه‌های تقوا، تعهد و تخصص در مدیریت از دیدگاه نهج البلاغه

انتخاب مدیران و کارگزاران اصلح چه در بخش دولتی و چه در سازمان‌های خصوصی دارای اهمیت بسیار می‌باشد. به منظور انتخاب اصلح، باید معیارهایی وجود داشته باشد تا مدیران و کارگزاران با آن معیارها سنجیده و ارزیابی شوند. با توجه به حجیت کلام معصوم (ع)، در این بخش سعی شده است معیارهای مدیران جامعه اسلامی از نظر حضرت علی (ع) که از کتاب شریف نهج البلاغه استخراج شده است ارائه گردد. معیارهای به دست آمده، با تأکید بر سه ویژگی تقوا، تعهد و تخصص، دسته بندی شده است.

۱-۵ تقوا

تصمیم‌گیری در اینکه کدام عمل و گفتار ما انسان‌ها با پاکی و صداقت همراه است، بسیار مشکل به نظر می‌رسد، چراکه در شرایط گوناگون و نداشتن آگاهی از تمام جوانب، شیوه اتخاذ شده مدیریتی، می‌تواند انسان را با تمایلاتی همراه نماید که نفس بر او چیره گشته است و منفعت‌طلبی او توجیه‌پذیر گردد و آنگاه عوامل بیرونی ناسازگار با تقوای شخصی در جامعه، تبدیل به بروز و ظهور بی‌تقوایی و اشتباهاتی در اداره صحیح جامعه گردد: «وَاعْلَمُوا عِبَادَ اللَّهِ أَنَّ الْمُتَّقِينَ دَهَبُوا بِعَاجِلِ الدُّنْيَا وَ آجِلِ



الْآخِرَةَ فَشَارِكُوا أَهْلَ الدُّنْيَا فِي دُنْيَاهُمْ وَ لَمْ يُشَارِكُوا أَهْلَ الدُّنْيَا فِي آخِرَتِهِمْ سَكَنُوا الدُّنْيَا بِأَفْضَلِ مَا سَكِنَتْ وَ أَكَلُوهَا بِأَفْضَلِ مَا أَكَلْتُمْ فَحَظُّوا مِنَ الدُّنْيَا بِمَا حَظَّيَ بِهِ الْمُتَرَفُّونَ وَ أَخَذُوا مِنْهَا مَا أَخَذَهُ الْجَبَابِرَةُ الْمُتَكَبِّرُونَ ثُمَّ انْقَلَبُوا عَنْهَا بِالزَّادِ الْمُبْلَغِ وَ الْمُتَجَرِّبِ الرَّابِحِ أَصَابُوا لَذَّةَ زُهْدِ الدُّنْيَا فِي دُنْيَاهُمْ وَ تَيَقَّنُوا أَنَّهُمْ جِيرَانُ اللَّهِ عَدَا فِي آخِرَتِهِمْ لَا تُرَدُّ لَهُمْ دَعْوَةٌ وَ لَا يَنْقُصُ لَهُمْ نَصِيبٌ مِنْ لَذَّةِ» (نهج البلاغه/ ن ۲۷)؛ یعنی: «آگاه باشید ای بندگان خدا! پرهیزگاران از دنیای زودگذر به سلامت گذشتند و آخرت جاودانه را گرفتند. با مردم دنیا در دنیای ایشان شریک گشتند، اما مردم دنیا در آخرت آنها شرکت نکردند. پرهیزگاران در بهترین خانه‌های دنیا سکونت کردند و بهترین خوراکی‌های دنیا را خوردند و همان لذت‌هایی را چشیدند که دنیا داران چشیده بودند و از دنیا بهره گرفتند، آنگونه که سرکشان و متکبران دنیا بهره‌مند بودند. سپس از این جهان با زاد و توشه فراوان و تجارت پرسود به سوی آخرت شتافتند. لذت پارسایی را در ترک حرام دنیا چشیدند و یقین داشتند در روز قیامت از همسایگان خدایند؛ جایگاهی که هر چه درخواست کنند، داده می‌شود و هر گونه لذت در اختیارشان قرار دارد» (دشتی، ۱۳۷۹: ۵۱۰).

لذتی که اهل تقوا از زهد در دنیا احساس می‌کنند، بزرگترین لذت و سبب ایجاد شادمانی عظیم است؛ زیرا هنگامی که اهل زهد و تقوا قلاذه محبت دنیا را از گردن روح خود بیرون آوردند و دور انداختند و به کمال‌های عالی نفسانی و معنوی رسیدند، آن چنان بهجت و سروری برای آنها حاصل می‌شود که بسیار پُرازش‌تر و با عظمت‌تر از شادی‌ها و لذت‌های پیدا شده برای متکبران و جباران می‌باشد. اینجاست که سزوار است پرهیزگاران و زاهدان بر متکبران ستمگر، تکبر و فخر و مباهات کنند؛ زیرا کمالی که اهل دنیا به آن می‌نازند، در مقایسه با مقامات معنوی و لذت‌هایی که اینها احساس می‌کنند، بی‌ارزش و توخالی می‌باشد.

حضرت علی(ع) در نامه ۱۲ نهج البلاغه فرموده اند: «از خدایی بترس که ناچار او را ملاقات خواهی کرد و سرانجامی جز حاضر شدن در پیشگاه او نداری» (احمدخانی، ۱۳۷۹، ص ۱۵۰).

تقوی یعنی حفظ و نگهداری نفس از آنچه به آن ضرر می‌رساند و «تقوالله» معنای کاملش این نیست که از خدا بترسید بلکه به این معناست که از خشم و عذاب خداوند، خود را حفظ کنید و متقی به معنای «خود نگه دار و پرهیزگار» است. هر فردی برای پذیرفتن مسئولیت به دو گونه تقوی نیاز دارد و شرط پذیرش مسئولیت، داشتن این دو نوع تقواست:

الف) تقوای شخصی (تقوا در امور شخصی)

ب) تقوای سیاسی (تقوا در امور اجتماعی و سیاسی)

الف) تقوای شخصی: آدمی خواسته‌ها و تمایلات خودخواهانه زیادی دارد که بدون هیچ قیدی، اشباع شدن آنها را می‌خواهد و از طرف دیگر تحقق بی‌قید و شرط این تمایلات خودخواهانه با کمال ذات وی و کمال جامعه در تضاد است. مهار کردن این خواسته‌ها و تمایلات خودخواهانه با دو نیروی حق و عدالت و برطرف نمودن موانع کمال انسان، «تقوا» است. به عبارت دیگر و مختصرتر «تقوا» صیانت ذات تکاملی انسان است. تقوای شخصی که همان حفظ و صیانت ذات تکاملی زمامدار و دیگر مقامات سیاسی است، وی را از افتادن به دام خواهش‌های نفسانی و تمایلات خودخواهانه نگه می‌دارد. مدیر یا مسئولی که نفس خود را با تقوی حفظ نکند، مقام و مسئولیتش برای او نوعی آفت به حساب می‌آید. زیرا نفس آنگاه که به وسیله تقوی مهار نشود، قطعاً در خدمت هوی و هوس قرار می‌گیرد و چنین انسانی اگر به مقامی برسد، آتش هوی در او شعله ور می‌شود و با سرکشی و طغیان بر گناهان و خطاهای او می‌افزاید.

ب) تقوای سیاسی: تقوای سیاسی عبارتست از: آمادگی کامل سیاستمداران برای بدست آوردن و به کار بستن کامل معلومات و تجارب و بهره برداری از استعدادهای موجود، برای رساندن جامعه به کمال مطلوب با رعایت تقوای الهی در همه مراحل فکری و اجرایی. چنین تقوایی موجب می‌شود که فرد همه استعدادهای و تجارب و تمام هم و تلاش خویش را برای اصلاح امور در



جامعه به کار گیرد و از هر فکر و تصمیم و کاری که بر ضرر جامعه اسلامی تمام بشود، پرهیز نماید (خسروی، ۱۳۷۸، صص ۳۳-۳۴).

۲-۵ تعهد

وفاداری و تعهد یکی از فضائل اخلاقی است که عموم افراد باید این ویژگی را در خود تقویت نمایند. به ویژه لازم است مدیران و کارکنان در مقابل سازمان متعهد شوند و تمام تلاش خود را برای دستیابی به اهداف سازمان به کار گیرند. امام علی(ع) در نامه ۵۳ به مالک اشتر فرموده است: «سپس با فرستادن مأموران مخفی راستگو و وفادار، کارهای آنان را زیر نظر بگیر» (خدمتی، ۱۳۸۱، صص ۱۳۳-۱۳۴).

هر کس در هر جایگاه و مرتبه مدیریتی، امانتدار مردمان است و باید اموال و حیثیت و شرافت ایشان را پاسداری کند. امام علی(ع) به مالک اشتر در این باره سفارش می کند که درباره اشخاصی که می خواهد برگزیند بدین امر توجه نماید و با بررسی سوابق و عملکرد گذشته شان ببیند آیا اهل امانتداری بوده اند یا خیر. امیرالمؤمنین(ع) در نامه ای که به برخی کارگزاران خود نوشته، چنین فرموده اند: «کسی که امانت را خوار شمارد و دست به خیانت آلود و خویشتن و دینش را از آن منزه نسازد، درهای خواری و رسوایی را در دنیا به روی خود گشوده است و در آخرت خوارتر و رسواتر خواهد بود. و بزرگترین خیانت، خیانت به امت است و رسواترین تقلب، تقلب نسبت به پیشوایان مسلمان است» (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۷، ص ۲۷۹).

هنگامی که امانت با کلماتی همچون راستگویی و راست کرداری، ایمان و تقوای عملی و صداقت همراه و قرین می شود، ذهن و تفکر انسان به سوی امانت در مال، در مرحله اول و امانت در امارت و در اسرار مردم، در مراحل بعدی بروز و ظهور پیدا می کند. اما اگر به گستردگی امانت در جنبه های مختلف آن توجه نماییم، انگشت حیرت به دندان گرفته، در حفظ امانت هایی که در نزد انسان به ودیعه گذاشته شده است، راه را بسی دشوار می بینیم. از مظاهر امانت داری، امانات خلقیات و نحوه زندگی افراد است که به نحوی بعضی از آن مطلع می گردند و افشای آن موجب برملا شدن عیوب و یا اسرار نهان افراد خواهد گردید که در این صورت حفظ آبروی مردم در جامعه، عبادت و امانتی بزرگ است: «فَإِنَّ فِي النَّاسِ غُيُوبًا أَلْوَالِي أَحَقُّ مَنْ سَتَرَهَا فَلَا تَكْشِفَنَّ عَمَّا غَابَ عَنْكَ مِنْهَا فَإِنَّمَا عَلَيْكَ تَطْهِيرُ مَا ظَهَرَ لَكَ وَاللَّهُ يَحْكُمُ عَلَى مَا غَابَ عَنْكَ فَاسْتُرِ الْعُورَةَ مَا اسْتَطَعْتَ يَسْتُرِ اللَّهُ مِنْكَ مَا تُحِبُّ سِتْرَهُ مِنْ رَعِيَّتِكَ» (نهج البلاغه/ ن ۵۳)؛ یعنی، «مردم عیوبی دارند که رهبر امت در پنهان داشتن آن از همه سزاوارتر است. پس مبدا آنچه بر تو پنهان است، آشکار گردانی و آنچه که هویداست، بپوشانی که داوری در آنچه از تو پنهان است، با خدای جهان می باشد. پس چندان که می توانی زشتی ها را بپوشان تا آن را که دوست داری بر رعیت پوشیده ماند، خدا بر تو ببوشاند» (دستی، ۱۳۷۹: ۵۷۱).

رازداری و سرپوش گذاشتن بر اسرار مردم و عیوب انسان ها، یکی از وظائف حاکم و از اصول حیاتی و انسان ساز اسلام است. امیرالمؤمنین علی(ع) برای بیان این اصل اسلامی در عهدنامه، مالک را به رازداری و سرپوش گذاشتن بر خطاها و عیوب مردمان تحت حکومتش فرمان می دهد و از تحقیق و تجسس از اسرار پنهانی مردم بر حذر می دارد و می فرماید: «همچنان که خود نمی خواهی و حاضر نیستی که اسرار تو را کسی بداند، تو نیز حاضر به افشای اسرار پنهانی مردم نباش» (موحدی لنگرانی، ۱۳۸۲: ۴۵).

یکی از کارکردهای عملی ایمان و تقوا، امانت داری است که با نگاهی بر افعال و رفتار مردمان، به ویژه در افعالی که با منافع آنان در تضاد است، می توان بر میزان تعهد ایمانی آنان آگاهی یافت، چراکه با توجهات و نادیده گرفتن برخی از قواعد امانت داری، دست اندازی و تغییر در مفهوم و انگیزه مورد امانت، خیانت در امانت رخ می دهد و به گونه ای رفتار می شود که در اصل امانت های گذاشته شده خدشه وارد می گردد و به نوعی، مورد امانت لوٹ گردیده که عموماً با قیاس های به نفس، گریبان اکثریت آحاد مدیران جامعه را گرفته و خواهد گرفت: «وَإِنَّ عَمَلَكَ لَيْسَ لَكَ بِطَعْمَةٍ وَ لَكِنَّهُ فِي غُنْفِكَ أَمَانَةٌ وَ أَنْتَ مُسْتَرْعَى



لِمَنْ فَوْقَكَ» (نهج البلاغه/ ن ۵)؛ یعنی، «فرمانداری برای تو وسیلهٔ آب و نان نیست، بلکه امانتی در گردن توست و تو تحت نظر مافوق خود می‌باشی» (بحرانی، ۱۳۷۵: ۵۹۴).

در فرمان معروف امیر مؤمنان علی علیه‌السلام به مالک اشتر نیز آمده است: «مأمورانی برای نظارت بر کارمندان خود بگمار، از کسانی که راستگو و باوفا باشند، تا حقایق را دقیقاً به تو اطلاع دهند. زیرا بازرسی مداوم و پنهانی سبب می‌شود که به امانت داری و مدارا کردن ترغیب شوند.»

در معیارهای اسلامی این شرط به ضمیمه قدرت برای همه کارکنان و کارمندان قید شده است و مدیر و فرمانده به حکم این که از رده‌های بالای کارکنان و کارمندان هستند، نه تنها نمی‌توانند از آن فرمان مستثنا باشند، بلکه باید هر دو را در حد عالی دارا باشند. لذا «امانت» نیز منحصر به امین بودن در حفظ اموال نیست، بلکه هر پست و مقامی نیز مصداقی از مفهوم وسیع امانت است و اسرار هر تشکیلات نیز امانت آن تشکیلات است که باید در حفظ آن کوشید.

تعبیر به امانت درباره‌ی پستهای مهم سیاسی و مدیریتهای در کلام معروف حضرت علی علیه‌السلام نیز آمده است، که در نامه‌ای به فرماندار آذربایجان نوشت:

«پست و مقامی که به دست تو افتاده، شکاری در چنگال تو نیست. بلکه امانتی است که بر گردنت سنگینی می‌کند.» فرماندهان و مدیران نیز باید از چنان قدرت و امانتی برخوردار باشند، که از یک سو برنامه‌های کاری خود را با قاطعیت پیش برند و هم از سوی دیگر اسرار و اموال آن تشکیلات را حفظ و پاسداری کنند.

مدیر خائن از دریچه چشم رسول خدا صلی الله علیه و آله چنان است که در حدیث ذیل منعکس شده است: «اگر فردی را در پستی گماردیم و او یک نخ یا بالاتر از آن را از ما پنهان کند، او خائن است و مالی را که خیانت کرده است، غلی در گردن او در قیامت خواهد بود.»

امانت از نظر اسلام حتی مفهومی از این گسترده‌تر دارد و تمام مسؤولیتها و تکالیف را شامل می‌شود. به این ترتیب چگونه ممکن است کسی را که از امانت او مطمئن نیستیم، به مدیریت برگزینیم. خواه در یک امر اقتصادی باشد، یا فرهنگی، یا سیاسی.

مجرای اطلاع رسانی دستورات و ابلاغها و آیین نامه‌ها (مدیریت اداری سازمان‌ها) باید صادق و امانت دار باشد تا در فرایند ابلاغ دستورات، انحراف و نقصی پیش نیاید و محتوای آن تغییر نکند.

روابط از مدیر به کارکنان می‌بایست از حالت مدیریت استبدادی، به سمت مدیریت مشارکتی تغییر پیدا کند چرا که منجر به موفقیت هر چه بیشتر سازمان می‌گردد. سبک ابلاغ دستورات و سبک مدیریت که منجر به مشارکت گروهی کارکنان و تشکیل گروه‌های کاری می‌گردد. موجب انسجام اثربخش، کارآمد، نظم و هماهنگی کارها می‌گردد.

پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله به مردم می‌فرماید: «من برای شما پیامبری امین بوده و کلام خدا را بدون کم و زیاد به شما رسانده‌ام.» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۷۱: ۱۹۹)

یکی از عوامل تضعیف‌کننده ارتباط و پیوند بین کارکنان و مدیر، تأمین نشدن وعده‌هایی است که مدیر می‌دهد. همچنین در روابط با سایر نهادها و سازمان‌ها، وفای به عهد، اصلی خدشه‌ناپذیر می‌باشد و باعث جلب اعتماد می‌گردد. حضرت علی(ع) در خطبه ۴۱ نهج البلاغه فرموده اند: «ای مردم، وفا همراه راستی است، که سپری محکمتر و نگهدارنده‌تر از آن سراغ ندارم، آن کس که از بازگشت خود به قیامت آگاه باشد خیانت و نیرنگ ندارد.» (نهج البلاغه، خطبه ۴۱)

۳-۵ تخصص

در احادیث اسلامی همواره تأکید شده است که در انتخاب افراد به صلاحیت علمی و توانایی آنها دقت و توجه بیشتری شود و هرگز کسانی را که از نظر علمی ضعیفند و آگاهیهای لازم را ندارند بر کاری نگمارند زیرا که چنین کاری بزرگترین خیانت به

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

یکی از مؤثرترین عوامل موفقیت کارگزار و مدیر در تشکیلات و سازمان، تجربه و سابقه کاری وی می باشد. مدیر و مسئول باتجربه، بسیاری از نابسامانی های سازمان خود را سامان می دهد و بالعکس مدیر و مسئول بی تجربه و بدون سابقه، تشکیلات سازمان یافته را متلاشی و پراکنده خواهد نمود. امام علی(ع) در نامه به مالک اشتر می فرماید: «افراد با تجربه را به عنوان کارگزار انتخاب نما» (قوچانی، ۱۳۷۴، ص ۸۲).

حسن تدبیر، معیاری ضروری برای زمامداران و مدیران می باشد. هیچ مدیریتی نمی تواند بدون تدبیر درست، راه به جایی ببرد و هر جا که نابسامانی و تباهی مشاهده می شود، باید در جستجوی نوعی بی تدبیری در آنجا برآمد و اساساً از مهمترین عوامل فروپاشی سازمان ها و دولت ها، سوءتدبیر است. به بیان امیرالمؤمنین(ع): «چهار چیز دلیل برگشت (روزگار و احوال دولت ها و حکومت هاست)، بدی تدبیر و زشتی تبذیر و کمی عبرت گرفتن و بسیاری مغرور شدن» (غرالحکم) همچنین آن حضرت فرموده اند: «صلاح و سازمان زندگی در تدبیر است» (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۷، صص ۲۵۵-۲۵۶).

در عصر حاضر، علوم از نظر تخصصی شدن به شاخه‌های متعددی تقسیم گردیده که در هر زمینه‌ای از چندین تخصص تشکیل یافته است و به جرأت می توان علوم کلی و عمومی را برای فهم، درک و شناخت هر یک از تخصص‌های زیرمجموعه علوم به کار بست: «وَ أَكْثَرُ مَدَارِسَ الْعُلَمَاءِ وَ مَنَاقِشَةَ الْحُكَمَاءِ فِي تَثْبِيتِ مَا صَلَحَ عَلَيْهِ أَمْرٌ بِلَادِكِ وَ إِقَامَةِ مَا اسْتَقَامَ بِهِ النَّاسُ قَبْلَكَ» (نهج البلاغه/ ن ۵۳)؛ یعنی، «فراوان با دانشمندان گفتگو کن و فراوان با حکیمان بحث کن که مایه آبادانی و اصلاح شهرها و برقراری نظم و قانونی است که در گذشته نیز وجود داشت» (دشتی، ۱۳۷۹: ۵۷۳).

«یک نکته شگفت‌انگیز در جملات مورد تفسیر این است که امیرالمؤمنین، علی (ع) می فرماید با دو گروه ارتباط دائمی داشته باش:

۱- گروه دانشمندان که واقعیت‌ها را از دیدگاه علمی محض می نگرند و آنها را با اصول و قواعدی مستند به تجربیات و مشاهدات توصیف و مورد تصرف و تغییر برای نیازهای مادی و معنوی قرار می دهند.

۲- گروه حکما که همان واقعیت‌ها را با کلی‌نگری و دریافت وحدت‌های عالی تر در هستی مورد کاوش، تحقیق و تفسیر قرار می دهند.

بنابراین، برای آگاهی و اطلاع از مردم جامعه، چنان که هستند و چنان که باید باشند، از هر دو نوع معرفت دانشی (علمی) و حکمی، به ویژه بدان روی که سر و کار تو با انسان هاست و مدیریت آنان را پذیرفته‌ای، ضرورت قطعی دارد» (جعفری تبریزی، ۱۳۸۶: ۲۰۸).

معلوم می شود که مدیران جامعه باید بر علوم عقلی و توانایی‌های ذهنی و فکری والایی دست یافته باشند و از تخصص‌های مختلف افراد جامعه بهره‌مند گردند تا تصمیم‌های بدون نقص و درخور توجهی اتخاذ نمایند. مطلب دوم اینکه هر مدیر عالمی باید با کاربردی کردن علم خود و علوم متخصصان دیگر در اجرایی کردن آنچه که بدان دست می یابد و صواب تشخیص می دهد، توانا باشد.

در آئین اسلام مسند مدیریت شایسته کسی است که قدرت استفاده از ایمان و تخصص را در مقام اجرا داشته باشد. امیرالمؤمنین در نامه به مالک اشتر، یکی از شرایط واگذاری مسئولیت ها را «کفایت» می داند و می فرماید: «ای مالک در به کارگیری کارمندان و کارگزاری که باید زیر نظر تو کار کنند هیچ گونه واسطه و شفاعتی را نپذیر مگر شفاعت «کفایت» و امانت را» (خسروی، ۱۳۷۸، صص ۴۱-۴۲).



امام علی(ع) سوابق کاری افراد را در گزینش مدیران دقیقاً مورد توجه قرار می داد. همچنین آن حضرت، کسانی را که قبلاً در حکومت ظلم و طاغوت دارای منصبی بوده اند و در گناهکاری شریک بوده اند، جهت تصدی جایگاه های مدیریتی شایسته نمی دانند و در نامه ۵۳ به مالک اشتر فرموده اند:

«بدترین وزیران تو کسانی اند که وزیران والیان بدکار پیش از تو بوده اند و با آنان در گناهان همکاری کرده اند مبادا اینان صاحبان اسرار تو باشند زیرا که یاران گنهکاران و برادران ستمکارانند، تو می توانی به جای آنان بهتر از آنها را بیابی، کسانی که نظریات و نفوذ آنها را دارند ولی وزر و وبال آنها را ندارند و با ستمکاران و گنهکاران همکاری نکرده اند. این مردان پاکدامن، هزینه کمتری بر تو تحمیل می کنند و نسبت به تو مهربان ترند و با بیگانه کم الفت ترند، آنها را مخصوصاً در جلسه های سرّی و انجمن های علنی خود قرار ده.»

مدیر و مسئول، باید دارای حافظه قوی و ذهنی توانمند باشد تا پرداختن به یک مسئله او را از سایر مسائل غافل نکند و پیچیدگی و حجم کارها، او را به فراموشی و اشتباه نیندازد. حضرت علی (ع) در نامه به مالک اشتر چنین فرموده است: «کسی را برگزین که در رساندن نامه کارگزارانت به تو یا رساندن پاسخ های تو به آنان کوتاهی نکند و در آنچه برای تو می ستاند یا از طرف تو به آنان تحویل می دهد، فراموشکار نباشد.»

امام علی(ع) در انتخاب مدیران کشور، به مهارت ادراکی و تشخیص و تجزیه و تحلیل مسائل آنان توجه کامل داشت و مدیرانی را بر می گزید که در بحران های پیش آمده، بتوانند راه حل مناسب را بیابند. لذا در معرفی مالک اشتر به دیگر فرماندهان نظامی، به مهارت ادراکی و تشخیص و تجربه و تحلیل مسائل توسط مالک اشتر، اشاره می فرماید: «من مالک اشتر پسر حارث را بر شما و سپاهییانی که تحت امر شما هستند فرماندهی دادم، گفته او را بشنوید و از فرمان او اطاعت کنید او را مانند زره و سپر نگهبان خود برگزینید زیرا که مالک نه سستی به خرج داده و نه دچار لغزش می شود، نه در آنجایی که شتاب لازم است کندی دارد و نه آنجا که کندی پسندیده است، شتاب می گیرد» (نهج البلاغه: نامه ۵۳) (خسروی، ۱۳۷۸، ص ۱۰۸).

یکی از ویژگی های مدیر شایسته، داشتن قدرت و توانایی است. زیرا مدیر قدرتمند و توانمند می تواند در جهت رسیدن به اهداف سازمان حرکت نماید و هر گونه مانع را از جا بردارد. امام علی(ع) در نامه ۶۱ به کارگزار نالائق خود، عدم قدرت و توانایی او را تذکر می دهد و مورد ملالت قرار می دهد.

در متون اسلامی، برای اعمال قدرت، هدایت مردم به سوی حق و پیروی از آن راهکارهایی آمده است. برای مثال در جایی که برخی از یاران امیرالمؤمنین، علی (ع) به منظور آرام کردن فتنه طلحه و زبیر و جلوگیری از آشوبی که از ناحیه معاویه و بروز اختلال در امور شام انتظار می رفت، از آن حضرت درخواست کردند که کشندگان عثمان قصاص شوند، آن بزرگوار در پاسخ فرموده است: «فَاهْدُوا عَنِّي وَ أَنْظِرُوا مَا دَا يَأْتِيكُمْ بِهِ أُخْرَى وَ لَا تَفْعَلُوا فَعْلَةً تُضَعِّعُ قُوَّةً وَ تُسْقِطُ مَنَّةً وَ تُورِثُ وَهْنًا وَ ذِلَّةً وَ سَأْمِيكَ الْأَمْرَ مَا اسْتَمْسَكَ وَ إِذَا لَمْ أَجِدْ بُدْأً فَأَخِرُ الدَّوَاءِ الْكَيُّ» (نهج البلاغه/ خ ۱۶۸)؛ یعنی، «پس شتاب نکنید و بنگرید به شما چه فرمان می دهم و کاری نکنید که نیروی ما ضعیف شود، قدرت ما از میان برود و سستی و زبونی به بار آید. من درباره این امر تا آنجا که ممکن است خویشتنداری خواهم کرد و اگر چاره ای نیابم، آخرین دارو داغ کردن (جنگ کردن) است» (بحرانی، ۱۳۷۰: ۵۸۵).

نتیجه گیری

نظام تشکیلاتی اسلام با توجه به معیارهای اعتقادی و جهان بینی این مکتب تنظیم می شود و مدیر اسلامی کلیه حرکتها و فعالیت های خود را با ملاک های مکتبی و اعتقادی هماهنگ می کند و بنابر وظیفه دینی و تکلیف شرعی، اصول و معیارهای ارزش یابی را از این مکتب می گیرد. همچنین با توجه به ضرورت اداره جوامع توسط افراد شایسته، می بایست در این راستا گام



های اساسی برداشته شود. با توجه به پژوهش انجام شده می توان گفت: اگر مدیران با بینش قرآنی اداره امور، کار و زندگی خود را به دست گیرند؛ بهترین تصمیمات و راه حل ها اتخاذ می شود. در بررسی آیات قرآن و کلام امام علی(ع)، مهمترین شاخصه های مدیر کارآمد موفق و مدیریت اسلامی، تقوا، تعهد و تخصص، به دور از شعارزدگی و ریا و تظاهر است که می تواند جامعه را به سمت هدایت و رستگاری و پرهیز از فساد و تباهی سوق دهد. با پیشرفت علوم انسانی و دانش تجربی که در تخصص های نظری و عملی در هم تنیده اند، جداسازی و ارجح دانستن یکی بر دیگری امکان پذیر نیست و در سطحی قرار گرفته اند که برای انسان متحیر و آسیب پذیر، چاره ای جز کنار آمدن و بهره برداری بهینه از آن باقی نمانده است. از این روی، بایستی مدیریتی با شاخصه ها و ویژگی های برگرفته از قرآن و نهج البلاغه را چراغ راه نمود تا با اجرایی کردن مفاهیم و دستورهای مندرج در آن، از آسیب ها و آفات اجتماعی دور مانند و راه رستگاری را به شرط اخلاص در نیات، پیش روی بشریت قرار دهند.

کلام و سیره معصومین (ع)، درس زندگی سعادت مند در این دنیا و رستگاری آخرت برای انسان است. همان طور که در معیارهای استخراج شده از نهج البلاغه مشاهده شد، معارف اهل بیت فقط به یک بعد انسان نمی پردازد و انسان را در تمام ابعاد وجودی رشد می دهد. براین اساس می توان چنین نتیجه گیری نمود که در رویکرد اسلامی، نظامی جامع و همه جانبه در مقام تعریف ویژگی های مدیران مدنظر است که ابعاد درونی، ساختاری و رفتاری را بصورت همزمان پوشش می دهد.

فهرست منابع

قرآن کریم

نهج البلاغه

ابراهیمی، محمدحسین. (۱۳۷۹). مدیریت اسلامی. چاپ دوم. قم: بوستان کتاب.

احمد خانی، مسعود (۱۳۷۹)، الگوسازی رفتار مدیران با توجه به نامه های حضرت امیر(ع) در نهج البلاغه، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته معارف اسلامی و مدیریت، تهران: دانشگاه امام صادق (ع).

بحرانی، میثم بن علی. (۱۳۷۵). شرح نهج البلاغه. حبیب الله روحانی. ج ۴. چاپ اول. مشهد: بنیاد پژوهش های آستان قدس.

جعفری تبریزی، محمدتقی. (۱۳۸۶). حکمت اصول سیاسی اسلام. چاپ اول. تهران: به نشر؛ آستان قدس رضوی.

جوادی آملی، عبدالله. (۱۳۸۵). تسنیم. چاپ اول. قم: نشر اسراء.

حیدری تفرشی، غلامحسین، ۱۳۸۶، مدیریت اسلامی، اراک: نشر نویسنده.

خدمتی، ابوطالب و دیگران (۱۳۸۱)، مدیریت علوی، قم: پژوهشکده حوزه و دانشگاه.

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)

دشتی، محمد. (۱۳۷۹). ترجمه نهج البلاغه. چاپ اول. قم: مؤسسه انتشارات مشهور.

دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۷۷)، دولت آفتاب، اندیشه سیاسی و سیره حکومتی علی(ع)، تهران: خانه اندیشه جوان.

دهخدا، علی اکبر. (۱۳۷۳). لغت نامه. چاپ اول. تهران: مؤسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران.

قوچانی، محمود (۱۳۷۴)، فرمان حکومتی پیرامون مدیریت، شرح عهدنامه امیرالمؤمنین علی بن ابیطالب(ع) به مالک اشتر، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

مجلسی، محمد باقر، ۱۴۱۴ق، بحار الانوار، بیروت: دارالتراث.

معلوف، لویس. (۱۳۷۷). المنجد. احمد سیاح. چاپ بیست و دوم. تهران: انتشارات اسلام.

موحدی لنکرانی، محمدفاضل. (۱۳۸۲). آیین کشورداری از دیدگاه امام علی(ع). حسین کریمی زنجانی. چاپ اول. تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.



میرتاج الدینی، سید محمدرضا. (۱۳۷۴). اخلاق کارگزاران حکومت از دیدگاه اسلام. چاپ اول.

The characteristics of an efficient manager and Islamic management based on the verses of the Qur'an and Nahj al-Balaghah

Seyedeh Soosan Fakhraie,

Assistant Professor of Islamic History, Faculty of Theology, Payame Noor University, Iran
s_fakhraei@pnu.ac.ir

Zainab Hedayatinejad,

master's student of Shiite history, Payame Noor University, Iran
Mehdineykesheh@gmail.com

Abstract

From the day when mankind stepped into the soil and started his social life with his family, nation and tribe, the idea of management and how to take care of the small complex became his main concern. In today's world where science, technology and knowledge have advanced and large industrial and production organizations have been created, the most important issue is how to manage huge human groups. On the one hand, the world is moving towards administrative injustice in complex bureaucracy systems every day, and on the other hand, management has become complex and technical, so it is necessary to use the book, tradition, dynamic Islamic jurisprudence and useful science. And up-to-date, efficient managers and healthy and systematic management should be provided. The main purpose of the research is to investigate the characteristics of an efficient manager and Islamic management based on the verses of the Qur'an and Nahj al-Balaghah, and this research was conducted using electronic tools and library studies and with a descriptive-analytical method. Based on this, the main question is that; What are the main characteristics of an efficient manager and Islamic management based on the Qur'an and Nahj al-Balaghah? The findings of this research show; The mental concept that we understand from the total behavior of managers is called management, and an efficient manager is someone who can organize the activities of people in a coordinated and competent manner to achieve a certain goal or goals, and in short, the characteristics and criteria of a successful manager and Kara, from the point of view of the Holy Quran and Nahj al-Balaghah, means: faith and piety, expertise and commitment with specific and definite terms and conditions.

Key words: efficient manager, piety, commitment, expertise, Islamic management.

12th National Conference on Management & Humanistic Science Research in Iran

14 September 2022 - University of Tehran

دوازدهمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران

محل برگزاری: دانشگاه تهران

۲۳ شهریور - ۱۴۰۱

