

مدیریت در نگاه قرآن با نگرشی بر جزءهای ۲۹ الی ۳۰ قرآن کریم

دکتر رضا یوسفی سعید آبادی*

چکیده: مدیریت فرایندی است چند بعدی و متشکل از مولفه هایی متنوع و ترکیب ساز که هر یک به جای خود می تواند پازل مدیریت قرآنی را تکمیل کند. مولفه ها و مقوله هایی چون جرمه خطاکار، تنوع جرمه های خطاکار، مبارزه با تملق اطرافیان، جبران اشتباه، تخصیص منابع، هشپاری درباره خطر جاسوسان، اصالت خانوادگی مدیران، ارائه الگو، حفظ وحدت و یکپارچگی، تبلیغات، سنخیت با ماهیت کار، ویژگی های مدیران، طبقه بندی اطلاعات، رابطه با خدا، بایکوت برخی از گروه ها، زندگی پاکیزه مدیران، نشاط در محیط کار، تفویض تصمیم گیری، پشتیبانی و حمایت از مدیران، معیارهای ارزشیابی از عملکرد، درد آشنایی، سعه صدر، خوش نامی، اذن و اجازه، فناوری و روش های ابتکاری، دلگرمی دادن به مدیر و خطر حسادت هر یک قطعاتی از پازل مدیریت هستند که در جایگاه شایسته و بایسته خود می توانند در ارائه الگویی موفق از مدیریت قرآنی را در عرصه جهانی به نمایش بگذارند. در این مقال همه مقوله های مدیریتی که در سه جزء پایانی قرآن کریم آمده، به ترتیب سوره ها استخراج و بررسی شده است. کوشیده ایم تا در ذیل هر آیه با توضیح مختصری اشارات مدیریتی آن را تبیین کنیم. پایان بخش مقاله ما جمع بندی و نتیجه گیری است.

واژه های کلیدی: مدیریت، مدیریت قرآنی، ویژگی های مدیران

مقدمه

پویش هر راه ناهموار و کوشش در پیش روی به سوی هدف های دشوار، جز با شناخت فراز و نشیب های راه و چالش های گاه و بی گاه ممکن نیست. مدیرانی می توانند راه های نرفته و سنگلاخ های نکوفته را با کامیابی بپیمایند که پیش از گام نهادن در راه، زیر و بم، بیش و کم، و نوش و الم راه را شناسایی کنند، و آن گاه صعود به قله رفیع رفعت و نیل به اهداف مدیریت را بیاغازند.

امام صادق (ع) بر شناخت زمان و مکان مدیریت بسیار پای می فشرود و می فرماید «العالم بزمانه لا تهجم علیه اللوابس»

* عضو هیات علمی و مدیر گروه کارشناسی ارشد علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، گروه علوم تربیتی، ساری، ایران

عالمی که زمان شناس باشد، اشتباهات [در موضع گیری ها، برخوردها، تربیت ها، و هدایت ها] بر او هجوم نمی آورد.» (الکافی، ج ۱، ص ۲۶ و بحارالانوار، ج ۶۸: ۳۰۷)

مدیریت فرآیندی سه بعدی است که ابعاد آن عبارتند از: علم، هنر و فن. یک مدیر توانمند باید این هر سه بعد را داشته باشد تا بتواند در این عرصه با مشکلات هم‌آوردی کند و پیروزی را دریابد.

خداوند منان و مدیر با قلم تدبیر و تدبیر، سرنوشت هستی را می نگارد و با نگاه حکمت و رافت همه کائنات را می نگرد. همو در کتاب فرازمان و فرازمین وحیانی خویش- قرآن کریم- بشر را به نیابت از خود به مدیریت عقلانی جهان هستی فرا می خواند.

برای تجلی بخشیدن آموزه های اسلامی و وحیانی در رفتارهای اجتماعی شهروندان جامعه اسلامی نخست باید محتوای متن های وحیانی و روایی را با نگاهی نوآندیشانه بازخوانی کرد و سپس کوشید تا در قالب شیوه نامه هایی اجرایی آن‌ها را چونان خونی حیات بخش در رگ‌های نهادها و سازمان‌های اداری و اجتماعی ساری و جاری ساخت.

در راستای واکاوی آیات آسمانی و آموزه های وحیانی تاکنون ۲۷ جزء قرآن کریم را به بررسی و بازنگری نشستیم. اکنون در این واپسین بخش سه جزء باقی مانده را بر همان پایه و پیمان پی می گیریم.

مقاله ذیل شامل نکات مدیریتی جزء های ۲۸، ۲۹ و ۳۰ قرآن مجید است که از سوره مجادله آغاز می شود و تا پایان قرآن سوره ناس ادامه دارد.

مقوله ها و مولفه های مدیریت

مولفه های مدیریت در آیات شریفه قرآن در این سه جزء پایانی قرآن عبارتند از:

جریمه خطاکار

«وَالَّذِينَ يَظَاهِرُونَ مِنْ نِسَائِهِمْ... فَتَحْرِيرُ رَقَبَةٍ مِنْ قَبْلِ أَنْ يَتَمَاسَا...» (مجادله، ۳)

کسانی که نسبت به همسران خود ظهار می کنند ... کفارہ آن، قبل از آن که با هم تماس گیرند، آزاد کردن برده است.

جریمه یکی از راه‌های کنترل است و باعث پیشگیری از اشتباهات فاحش می‌گردد.

تنوع جریمه های خطاکار

«فَمَنْ لَمْ يَجِدْ فَصِيَامَ شَهْرَيْنِ مُتَتَابِعِينَ... فَمَنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فِإِطْعَامُ سِتِّينَ مِسْكِينًا ...» (مجادله، ۴)
 برای کفاره دادن، کسی که برده ای برای آزاد کردن نیافت، باید دو ماه پی در پی روزه بگیرد و اگر نمی تواند شصت مسکین را طعام دهد.
 جریمه باید متنوع باشد و به نسبت توان جسمی و مالی فرد خاطی، متفاوت گردد.

مبارزه با تملق اطرافیان

«وَ إِذَا جَاؤُكَ حَيُّوْكَ بِمَا لَمْ يَحِيْكَ بِهِ اللّٰهُ...» (مجادله، ۸)
 و هنگامی که به سوی تو می آیند، کلماتی را برای سلام کردن به کار می برند که حتی خدا آن گونه تو را تحیت و سلام نگفته است.
 مدیران باید توجه کنند هر احترام و تکریمی قابل اعتماد نیست و باید مراقب آفت چاپلوسان و متملقان باشند.
 از آیه: «وَ إِذَا قِيلَ انشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا مِنْكُمْ وَ الَّذِيْنَ اٰوْتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ» (مجادله، ۱۱)
 می فهمیم: صاحبان علم دارای درجاتی هستند که باید به احترام آنها دیگران برپا خیزند.

جبران اشتباه

«ءَاَشْفَقْتُمْ... فَاِذْ لَمْ تَفْعَلُوْا وَ تَابَ اللّٰهُ عَلَيْكُمْ فَاَقِيْمُوا الصَّلَاةَ...» (مجادله، ۱۳)
 خداوند دستور داد که برای گفتگوی خصوصی با پیامبر صدقه ای بدهید، همه اصحاب جز حضرت علی علیه السلام کناره گیری کردند و در این آزمایش شکست خوردند و فهمیدند که ارزش مال دنیا نزد آنان از ملاقات خصوصی با پیامبر بیشتر است. سپس فرمان صدقه برداشته شد و دستور اقامه نماز برای جبران شرمندگی مطرح گردید.
 شایسته است در توبیخ زبردستان راه جبران را برای ایشان باز گذاشت.
 از آیات: «يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا اَلْقُوا اَنْفُسَكُمْ فِيْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُوْنَ» (اعراف، ۳۰) «يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا اَلْقُوا اَنْفُسَكُمْ فِيْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُوْنَ» (مجادله، ۱۸) «يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا اَلْقُوا اَنْفُسَكُمْ فِيْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُوْنَ» (کهف، ۱۰۴)
 می فهمیم: بسیاری از کارهای ما در دنیای خیال کار است و در واقع سرگرمی است.

تخصیص منابع

«كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ...» (حشر، ۷)

ای پیامبر! اموال را بین فقرا و یتیمان و در راه ماندگان و نیازمندان تقسیم کن... تا این اموال تنها میان ثروتمندان در گردش نباشد. عدم تمرکز امکانات در یک قسمت و تخصیص عادلانه آن به بخش‌های مختلف سازمان، از جمله مواردی است که مدیران باید در بودجه ریزی و تخصیص منابع مورد توجه قرار دهند.

هشیاری درباره خطر جاسوسان

«أَلَمْ تَرَ إِلَى الَّذِينَ نَافَقُوا يَقُولُونَ...» (حشر، ۱۱)

ای پیامبر! آیا منافقان را در اطراف خود نمی‌بینی. مدیران باید توجه داشته باشند که همواره افرادی نقشه‌ها و طرح‌ها و استراتژی‌های سازمان را به گوش رقیبان می‌رسانند.

اصالت دینی و خانوادگی مدیران

«كَمْثَلِ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ...» (حشر، ۱۵)

این یهودیان نیز مانند کسانی هستند که چندی قبل از آنان بودند (اینان نیز فرزندان سلف نیاکان خود هستند و مثل پدران خود، بدی را در پیش گرفته‌اند). مدیران باید به اصالت دین و خانوادگی کارکنان خود توجه داشته باشند و تنها به کسانی که سابقه درخشان و خوبی دارند اعتماد کنند.

ارائه الگو

«قَدْ كَانَتْ لَكُمْ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ فِي إِبْرَاهِيمَ...» (ممتحنه، ۴)

ای مؤمنان! ابراهیم برای شما الگویی نیکوست. در هدایت کارکنان به سوی اهداف، ارائه نمونه‌هایی عینی و عملی که الگوی پویایی برای رسیدن به هدف باشند، لازم است. از آیه: «لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ» (صف، ۲)

می‌فهمیم: مسئولان فرهنگی باید خود به آنچه می‌گویند و می‌نویسند، عمل کنند وگرنه عالم بی‌عمل، درختی بی‌ثمر خواهد بود.

حفظ وحدت و یکپارچگی

«إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُورٌ» (صف، ۴)

خداوند کسانی را دوست دارد که در راه او صف بسته، پیکار می‌کنند، چنان که گویی بنیانی از آهن به پا شده است.

باید از هر نوع اختلاف و نابسامانی در سازمان جلوگیری نمود، تا کارکنان و مدیران متحد و نفوذ ناپذیر به انجام وظایف بپردازند.

از آیاتی که می‌فرماید: «وَمَنْ أَظْلَمُ مِمَّنِ افْتَرَى» (انعام، ۲۱) (انعام، ۹۳) (هود، ۱۸) (عنکبوت، ۶۸) (صف، ۷)

می‌فهمیم: انحراف در مسائل فرهنگی مصداق بالاترین ظلم‌هاست.

تبلیغات

«يُرِيدُونَ لِيُطْفَؤُا نُورَ اللَّهِ بِأَفْوَاهِهِمْ...» (صف، ۸)

آنان تصمیم دارند که نور حق را با گفتار و سخنانشان خاموش کنند.

مهم‌ترین وسیله رقا برای مقابله، تبلیغات است. البته مصادیق و متدهای تبلیغاتی که در هر عصر متفاوت است، باید شناسایی شود تا اولاً از آن ناحیه ضرری متوجه سازمان نشود و ثانیاً از آن به نفع خود بهره جست.

از آیه: «لِيُظْهِرَهُ عَلَى الدِّينِ كُلِّهِ» (توبه، ۳۳)، (فتح، ۲۸)، (صف، ۹)

می‌فهمیم: چشم انداز ما به تاریخ امیدبخش است.

از آیات: «حَقُّ نِلاوْتِهِ» (بقره، ۱۲۱)؛ «حَقُّ جِهَادِهِ» (حج، ۷۸)؛ «حَقُّ ثِقَاتِهِ» (آل عمران، ۱۰۲)

می‌فهمیم: 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. «فَاتَّقُوا اللَّهَ مَا اسْتَطَعْتُمْ» (تغابن، ۱۶)

از آیه: «تَبَتَّغِي مَرْضَاتِ أَزْوَاجِكَ» (تحریم، ۱)

می‌فهمیم: رهبران فکری نباید تحت تأثیر خواسته‌های نابجای همسر خود قرار بگیرند.

از آیه: «قُوا أَنْفُسَكُمْ وَ أَهْلِيكُمْ» (تحریم، ۶)

می‌فهمیم: خود مسئول فرهنگی و بستگان او در اولویت‌اند.

سنخیت با ماهیت کار

«يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ...»
(تحریم، ۶)

ای کسانی که ایمان آورده‌اید، خود و خانواده خود را از آتشی که هیزم آن بدن مردم و سنگ‌ها هستند، بیم دهید، آتشی که بر آن فرشتگانی سخت‌گیر و درشت‌خو نگهبانند.

در واگذاری مسئولیت‌ها، متصدی هر کار باید با ماهیت آن کار سنخیت داشته باشد. اگر مسئول جهنم سخت‌گیر و نامهربان نباشد، نمی‌تواند به وظیفه‌اش خوب عمل کند.
از آیات: «ضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا لِلَّذِينَ كَفَرُوا امْرَأَتَ نُوحٍ» (تحریم، ۱۰) و «وَضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا لِلَّذِينَ آمَنُوا امْرَأَتَ فِرْعَوْنَ» (تحریم، ۱۱)

می‌فهمیم: در کار فرهنگی باید الگوهای مثبت و منفی را با هم مقایسه کرد.

از آیه: «ن وَالْقَلَمِ وَمَا يَسْطُرُونَ» (قلم، ۱)

می‌فهمیم: ابزار کار فرهنگی قداست دارد.

از آیه: «وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ» (قلم، ۴) و آیه: «لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ» (احزاب، ۲۱)
می‌فهمیم: کسی که در فکر ارشاد مردم است، باید از کمالات اخلاقی برخوردار باشد، تا برای دیگران الگو قرار گیرد.

از آیه: «وَدُّوا لَوْ تُدْهِنُ فَيُدْهِنُونَ» (قلم، ۹)

می‌فهمیم: دیگران علاقه‌مندند ما را به سازش بکشند.

ویژگی‌های مدیران

«فَلَا تَطْعِ الْمُكَذِّبِينَ» (۸) «وَدُّوا لَوْ تُدْهِنُ فَيُدْهِنُونَ» (۹) «وَلَا تَطْعِ كُلَّ حَلِافٍ مَهِينٍ» (۱۰) «هَمَّازٍ مَشَاءٍ بِنَمِيمٍ» (۱۱) «مَتَاعٍ لِلْخَيْرِ مُعْتَدٍ أَتَمِّمٍ» (۱۲) «عُتُلُّ بَعْدَ ذَلِكَ زَنِيمٍ» (قلم، ۱۳)

ای پیامبر! از دروغگویان پیروی نکن. تو اهل سازش نیستی، ولی آنان دوست دارند که سازش کنی و آنان نیز به نفاق با تو سازش کنند. از فرومایگان که بسیار سوگند می‌خورند، پیروی نکن و نیز آنان که بسیار عیب‌جو و برای سخن‌چینی پرجنب و جوش هستند، آنان که مانع کار خیر می‌شوند، متجاوز و گنه‌پیشه‌اند و خشن و بی‌ریشه‌اند.

رهبران و مدیران، باید سرچشمهٔ نشاط، امید، وحدت و تقوی باشند و صفاتی همچون عیب‌جویی، سخن‌چینی، بخل و خشونت که هر یک عامل دل‌سردی و تفرقه است، در آنان نباشد، زیرا در این آیات، فرمانبری از صاحبان این خصلت‌ها نهی شده است.

از آیه: «قَالَ أَوْسَطُهُمْ أَلَمْ أَقُلْ لَكُمْ» (قلم، ۲۸)

می‌فهمیم: برای ارشاد باید از همه فرصت‌ها بهره گرفت.

از آیه: «لَيْلًا وَ نَهَارًا» (نوح، ۵)

استفاده می‌شود: کار فرهنگی باید دائمی باشد.

از آیه: «فَلَمَّ يَزِدْهُمْ دُعَائِي إِلَّا فِرَارًا» (نوح، ۶)

می‌فهمیم: در بعضی افراد زمینه پذیرش وجود ندارد، بیش از تکلیف خود را خسته نکنیم.

از آیه: «قُلْ إِنْ أَدْرَى» (جن، ۲۵)

استفاده می‌شود: در مواردی که چیزی را نمی‌دانیم، با کمال شجاعت و صراحت اعلام کنیم که من این را نمی‌دانم.

طبقه‌بندی اطلاعات

عَالِمِ الْغَيْبِ فَلَا يظْهَرُ عَلَى غَيْبِهِ أَحَدًا (۲۶) إِلَّا مَنْ ارْتَضَى ... (جن، ۲۷)

خداوند از تمام غیب آگاه است، ولی غیب را برای هیچ کسی آشکار نمی‌کند مگر آن که از او راضی باشد.

اطلاعات سازمانی باید طبقه‌بندی شود و دسترسی به آن منوط به شرایط خاصی باشد. این آیه می‌فرماید: اطلاعات باید محرمانه، تنها در اختیار شایستگان باشد.

از آیه: «قُمِ اللَّيْلَ إِلَّا قَلِيلًا» (مزل، ۲)

می‌فهمیم: رهبران فکری باید مناجات‌های شبانه داشته باشند و از دو منبع قرآن و نماز انرژی بگیرند.

رابطه با خدا

يَا أَيُّهَا الْمَرْءُ (۱) قُمِ اللَّيْلَ إِلَّا قَلِيلًا (مزل، ۲)

ای پیامبر! ای کسی که جامه خواب به خود پیچیده‌ای، به هنگام شب، جز اندکی که به استراحت نیاز داری، شب‌زنده‌داری کن.

رهبران و مدیران به دلیل سنگینی مسئولیت، باید رابطه قوی‌تری با پروردگار هستی داشته باشند تا در سختی‌ها و مشکلات، امدادهای الهی شامل حالشان گردد. نماز شب که وسیله تقرب به خداست، بر پیامبر واجب بوده و بر دیگر پیروان آن بزرگوار مستحباً اکید است.

بایکوت برخی از گروه‌ها

وَ اصْبِرْ عَلَىٰ مَا يَقُولُونَ وَ اهْجُرْهُمْ ... (مزمّل، ۱۰)

ای پیامبر! بر آنچه می‌گویند صبر کن و از آنان کناره بگیر.

گاهی لازم است مدیران، افراد یا گروه‌هایی را بایکوت کنند و از آن‌ها کناره‌گیری نمایند.

از آیه: «فَافْرُوا مَا تَيَسَّرَ» (مزمّل، ۲۰)

می‌فهمیم: باید میزان آمادگی مخاطب را در نظر گرفت.

از آیه: «وَ ثِيَابَكَ فَطَهِّرْ» (مدثر، ۴)

می‌فهمیم: مسئولان فرهنگی باید از پاکیزگی و آراستگی لازم برخوردار باشد.

از آیه: «وَ لَا تَمَنَّ تَسْتَكْبِرُ» (مدثر، ۶)

استفاده می‌شود: مسئول فرهنگی باید خود را از منت گذاردن و فزون طلبی دور کند.

از آیه: «لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ» (حدید، ۲۵)

می‌فهمیم: کارهای فرهنگی باید موجب حرکت و قیام جامعه شود، نه رکود و جمود. باید ثمره‌ی «أَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَ الْمِيزَانَ» قیام مردم باشد. در سیمای دین قیام و حرکت نهفته است.

نگاه کنید به این آیات:

- «فَمُ قَانْدِرُ» (مدثر، ۲) - «قِيَامًا لِلنَّاسِ» (مائده، ۹۷) - «أَقِيمُوا»

از آیه: «فَمُ قَانْدِرُ» (مدثر، ۲)

می‌فهمیم: با گوشه‌گیری و انزوا کاری از پیش برده نمی‌شود.

زندگی پاکیزه مدیران

«وَ الرَّجْزَ فَاهْجُرْ» (مدثر، ۵)

ای پیامبر! از پلیدی دوری کن.

مدیران باید زندگی پاکیزه و به دور از آلودگی‌های روحی و مادی داشته باشند، تا بتوانند نقش الگو بودن خود را به نحو احسن ایفا نمایند.

نشاط در محیط کار

«وَ التَّاشِطَاتِ نَشِطًا» (نازعات، ۲)

قسم به فرشتگانی که ماموریت خود را با نشاط انجام می‌دهند.

نشاط در انجام ماموریت یک ارزش است و از انگیزش درونی افراد نشأت می‌گیرد، لذا باید مدیران کاری کنند که انگیزش درونی افراد تقویت شود تا در انجام ماموریت‌ها و وظایف با نشاط باشند و با علاقه به آن بپردازند.

حفظ نشاط در سازمان و محیط کار، یکی از وظایف اصلی مدیران است، که با حضور شاداب مدیران میسر می‌گردد.

تفویض تصمیم‌گیری

«فَالْمُدَبِّرَاتِ أَمْرًا» (نازعات، ۵)

با این که تدبیر هستی به دست خداوند است، لکن در بعضی موارد، خداوند متعال این مهم را به فرشتگان تفویض می‌نماید.

تفویض تصمیم‌گیری‌ها به مدیران زیردست، یکی از روش‌های آماده‌سازی و تجربه‌اندوزی آنان است.

پشتیبانی و حمایت از مدیران

از آیه: «فَأَنْتَ لَهُ تَصَدَّى» (عبس، ۶) و آیه: «فَأَنْتَ عَنْهُ تَلَهَّى» (عبس، ۱۰)

می‌فهمیم: برخورد دوگانه با افراد سرشناس و گمنام جامعه ممنوع.

«وَ يُسِّرْكَ لَيْسَرِي» (اعلی، ۸)

ای پیامبر! ما مسیر را برای تبلیغ تو آسان و هموار می‌کنیم.

در مدیریت نظام اسلامی، اگر به کسی ماموریتی داده می‌شود، باید با پشتیبانی‌های مادی و معنوی و رفع موانع، مسیر را برای او هموار نمود تا بتواند با فراغ بال و توجه بیشتری به آن ماموریت بپردازد.

معیارهای ارزیابی عملکرد، پاداش

از آیه: «عَامِلَةٌ نَّاصِبَةٌ تَصْلَىٰ نَارًا حَامِيَةً» (غاشیه، ۴۳)

می‌فهمیم: چه بسا تلاش‌ها و زحماتی که پایشان دوزخ است، زیرا گرفتار ریا و سمعه و عجب و غرور و منت می‌شود.

از آیه: «أَسْتَعْظِمُ عَلَيْهِمْ بِمُصِيطِرٍ» (غاشیه، ۲۲) و آیه: «لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ» (بقره، ۲۵۶)

می‌فهمیم: 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.» «آمَنْتُمْ بِهِ قَبْلَ أَنْ آذَنَ لَكُمْ» (اعراف، ۱۲۳)

«إِنَّ سَعْيَكُمْ لَشَتَّىٰ» (لیل، ۴)

خداوند در بیان فلسفه تفاوت پاداش‌ها می‌فرماید: چون کوشش‌های شما متفاوت است، پس پاداش هم باید متفاوت باشد.

سیستم پاداش باید بر مبنای ارزیابی عملکرد صورت گیرد.

ارزیابی عملکرد باید دارای معیارهایی ملموس باشد تا تفاوت‌ها برای کارکنان قابل فهم و ادراک باشد.

معیارهای ارزیابی باید به وضوح بیان شود تا کارکنان خود را با آن معیارها هماهنگ نمایند و به پاداش‌های مربوطه دست یابند.

درد آشنایی

«أَلَمْ يَجِدْكَ يَتِيمًا فَآوَىٰ» (ضحی، ۶)

ای پیامبر! آیا یتیم نبودى و خداوند تو را مأوى داد؟

مدیران و رهبران، اگر درد آشنا باشند، درد دیگران را بهتر می‌فهمند و درصد درمان آن برمی‌آیند.

سعه صدر

«أَلَمْ نَشْرَحْ لَكَ صَدْرَكَ» (انشراح، ۱)

ای پیامبر! آیا به تو سعه صدر عطا نکردیم؟

آراستگی به سعه صدر (صبر و تحمل در برابر ناملازمات و انتقادات) شرط پذیرش مسؤولیت‌های مدیریتی است.

خوش نامی

«رَفَعْنَا لَكَ ذِكْرَكَ» (انشراح، ۴)

نامت را به نیکویی، بلند آوازه کردیم.

در مناصب حساس و پست‌های کلیدی که با افراد بسیار سروکار دارد، خوش نامی، امری ضروری است.

از آیه: «فَإِذَا فَرَعْتَ فَإُنْصَبْ» (شرح، ۷)

می‌فهمیم: در کار فرهنگی بازنشستگی نداریم.

از آیه: «كَرَّمْنَا» «فَضَّلْنَا» «نَفَخْتُ فِيهِ مِنْ رُوحِي» (حجر، ۲۹ و ص، ۷۲) «أَحْسَنَ تَقْوِيمٍ» (تین، ۴)

«إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً» (بقره، ۳۰)

می‌فهمیم: توجه به عظمت و جایگاه انسان انگیزه‌ای برای اثرپذیری و اثرگذاری است.

از آیه: «اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ» (علق، ۱)

می‌فهمیم: کار فرهنگی باید با نام خدا و برای خدا باشد.

از آیه «مَا عَزَّكَ بِرَبِّكَ الْكَرِيمِ» (انفطار، ۶) و آیه «اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ» (علق، ۳)

می‌فهمیم: خلقت انسان با صفت کریم الهی همراه است، ولی فرهنگ او با صفت اکرم.

از تقدم: «عَلَّمَ الْإِنْسَانَ» (علق، ۵) بر «خَلَقَ الْإِنْسَانَ»

می‌فهمیم: ارزش کار فرهنگی و آموزش مکتب و شریعت، بیش از کارهای غیرفرهنگی است.

از آیه: «كَلَّا إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنَّا» (علق، ۶ و ۷)

می‌فهمیم: انسان نباید هیچ‌گاه خود را مستغنی ببیند و گرنه گرفتار طغیان می‌شود.

از آیه: «إِنَّا أَنْزَلْنَاهُ فِي لَيْلَةِ الْقَدْرِ» (قدر، ۱)

می‌فهمیم: انتخاب زمان مناسب در کارهای فرهنگی مهم است، نزول قرآن در شب قدر بوده که به قول قرآن «لَیْلَةٌ مَبَارَكَةٌ» و «خَيْرٌ مِنَ الْفِ شَهْرِ» است. حضرت موسی نیز زمان مناظره با ساحران را روز عید «یوم الزینة» قرار داد تا مردم هم شاد باشند و هم بیدار!

اذن و اجازه

«تَنْزَلُ الْمَلَائِكَةُ وَ الرُّوحُ فِيهَا يَأْذَنُ رَبِّهِمْ...» (قدر، ۴)

در شب قدر، فرشتگان و روح با اذن پروردگارشان برای انجام کارها فرود می‌آیند. انجام امور باید با اجازه و اذن مدیر ارشد باشد، مگر آن که کار تفویض شده باشد.

- «قَوَّامِينَ» - «قَائِمًا» - «الْقِيَامَةَ»

- «قِيَمَةَ» (بینه، ۳) - «لِيُقُومَ» (حدید، ۲۵) - «اسْتَقَامُوا»

که در همه این‌ها مسئله قیام و پایداری نهفته است.

از آیه: «حَتَّىٰ زُرْتُمُ الْمَقَابِرَ» (تکواثر، ۲)

می‌فهمیم: خطر آمار زدگی به حدی است که گاهی مردگان را هم شمارش می‌کنند.

از آیه: «وَ تَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَ تَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ» (عصر، ۳)

می‌فهمیم: راه نجات از خسارت در کنار ایمان و عمل، کار فرهنگی است.

فن‌آوری و روش‌های ابتکاری

«أَلَمْ تَرَ كَيْفَ فَعَلَ رَبُّكَ بِأَصْحَابِ الْفِيلِ (۱)... وَأَرْسَلَ عَلَيْهِمْ طَيْرًا أَبَابِيلَ» (فیل، ۳)

هنگامی که ابرهه با سپاهی فیل سوار به مکه حمله کرد، خداوند پرندگانی را فرستاد که هر یک سنگی به منقار داشتند و آن سنگ‌ها را بر سپاه ابرهه فرو ریختند و همه آن‌ها را هلاک کردند. هنگامی که رقبا از وسایل و امکانات و تجهیزات جدید استفاده می‌کنند، باید از امکانات جدید

استفاده کرد. (استفاده از فیل، ابتکار دشمن بود و استفاده از پرندگان، ابتکار خداوند).

روش‌های صنعتی و جدید را نمی‌توان به روش‌های سنتی پاسخ داد، بلکه باید با متدها و روش‌های ابتکاری به جنگ رقبا رفت.

از آیه: «فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَٰذَا الْآيَةِ الَّذِي أَعْطَاهُم مِّنْ جُوعٍ» (قریش، ۴)

می‌فهمیم: تأمین نیازهای جدی مردم بستری برای دعوت آن‌هاست.

دلگرمی دادن به مدیر

«إِنَّا أَعْطَيْنَاكَ الْكُوْثَرَ» (کوثر، ۱)

عده‌ای از منافقان و مشرکان از جمله (پدر عمر و عاص) پس از آن که پسران پیامبر صلی الله علیه و آله در سنّ کودکی مردند، خطاب به آن حضرت گفتند: تو ابتر هستی و نسلت ادامه نخواهد داشت.

خداوند به پیامبر صلی الله علیه و آله فرمود: ما به تو کوثر (فاطمه زهرا سلام الله علیها) عطا کردیم.

هرگاه به هر دلیل در ذهن و روح مدیر خللی وارد شود، باید آن را جبران نمود. چون واژه ابتر جسارت به رهبر مکتب بود، خداوند با لفظ کوثر، آن را جبران فرمود.

توجه و عنایت به کارکنان و زیردستان، لازمه مدیریت بهتر آن هاست. (چنان که خداوند به حضرت رسول صلی الله علیه و آله کوثر را عطا فرمود).

از آیه: «لَا أَعْبُدُ مَا تَعْبُدُونَ» (کافرون، ۲)

می‌فهمیم: باید در برابر دعوت به سازش با قاطعیت برخورد کنیم.

از آیه: «لَكُمْ دِينُكُمْ وَلِيَ دِينِ» (کافرون، ۶)

می‌فهمیم: نباید در برابر درخواست‌های نابجای مخالفان سازش کنیم.

خطر حسادت

«وَمِنْ شَرِّ حَاسِدٍ إِذَا حَسَدَ» (فلق، ۵)

خداوند به پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله می‌فرماید: از شرّ حسود به خدا پناه ببر. اعطای مسئولیت‌ها و تشویق‌ها و توجهات سازمانی، باید با ظرافت و تدبیر خاصی انجام شود تا به موجب ایجاد حسادت در بین هم ردیفان نشود.

نتیجه‌گیری

برای شناخت هر پدیده نخست باید اجزای متشکله آن پدیده شناخت. همان گونه که گفتیم مدیریت فرآیندی سه بعدی است که ابعاد آن عبارتند از: علم، هنر و فن. یک مدیر توانمند باید این هر سه بعد را داشته باشد تا بتواند در این عرصه با مشکلات هم‌اوردی کند و پیروزی را دریابد.

به نظر نگارنده، مدیریت عبارت است از علم، هنر و فن فرایند به کارگیری منابع (انسانی، مالی، فناوری، اطلاعاتی، ارزشی، و زمان) از طریق برنامه ریزی، سازمان دهی، هدایت و کنترل در یک محیط متغیر در جهت تحقق اهداف سازمان در چارچوب فرهنگ حاکم بر جامعه.

اجزای متشکله و مولفه های مدیریت را بنا به رهنمودهای جزء های ۲۸، ۲۹ و ۳۰ قرآن، در این مقال به بررسی نشستیم.

برای بالفعل درآوردن نیروهای بالقوه و پتانسیل های کشور باید نگرش به مدیریت را تصحیح کرد و راهکارهای علمی آن را شناخت. عده ای بر این پندارند که مشکلات بزرگ جامعه ما کمبود امکانات و اعتبارات است، در حالی که مشکل اصلی ما ضعف مدیریت هاست. به دیگر سخن با مدیریت درست می توان از ملت های ضعیف و بدون ذخائر زیرزمینی، ملت های توانمند و قوی ساخت.

برای تجلی بخشیدن آموزه های اسلامی و وحیانی در رفتارهای اجتماعی شهروندان جامعه اسلامی نخست باید محتوای متن های وحیانی و روایی را با نگاهی نواندیشانه بازخوانی کرد و سپس کوشید تا در قالب شیوه نامه هایی اجرایی آن ها را چونان خونی حیات بخش در رگ های نهادها و سازمان های اداری و اجتماعی ساری و جاری ساخت.

با بازبینی و بازشماری همه مقوله ها و مولفه های مدیریتی در آیات شریفه قرآن کریم به این نتیجه می رسیم که آنچه در مقال و مقام مهم است عملیاتی کردن این مولفه ها و یافته هاست. مدیران هر جامعه اسلامی باید بکوشند تا این ارزش های اخلاق و مدیریتی را در درجه نخست در رفتار و کردار خود تبلور بخشند و سپس با ارائه یک الگوی موفق مدیریتی از خود با تاسی از امام صادق (ع) که می فرماید: «کونوا دعاه للناس بغير السننکم»، دیگران را با اعمال - و نه تنها با زبان - خود - به تجلی بخشین این ارزش ها در رفتارهای اجتماعی فراخوانند.

منابع

- قرآن کریم
- نهج البلاغه
- ابطحی، سیدحسین. (۱۳۸۲). اخلاق در مدیریت، نامه پژوهش، شماره ۵، تهران.
- ابن منظور، محمدبن مکرّم. (۱۳۸۱). لسان العرب، بیروت، دار صادر.

- ابو داود، سلیمان بن اشعث. بی تا، سنن ابوداود، دارالفکر.
- ازهری، محمدبن احمد. (۱۹۶۷). **الجامع الاحکام القرآن**، قاهره.
- اقتداری، علی محمد. (۱۳۸۴). **سازمان و مدیریت**، تهران، انتشارات مولوی.
- جوهری، اسماعیل. (۱۲۷۰) ق. **الصحاح الغة**، لبنان، دارالکتب العربی.
- حرانی، ابن شعبه. (۱۴۰۴). **تحف العقول**، قم.
- حرعاملی، محمدبن الحسن. (۱۴۰۳). **وسایل الشیعه**، بیروت، داراحیاء التراث العربی.
- حمیری، عبدا... بن جعفر. (۱۴۱۳). **قرب الاسناد**، بی جا.
- حویزی، علی بن جمعه. (۱۳۸۳). **نورالثقلین**، قم، چاپ هاشم رسولی محلاتی.
- خوانساری، جمال الدین محمد. (۱۳۷۸). **شرح دررالحکم و دررالکلم**، قم، نشر معارف اهل بیت(ع).
- دکتر حیدری و دیگران، غلام حسین. (۱۳۸۵) **مبانی سازمان و مدیریت**، موسسه فرازاندیش سبز،
- راغب اصفهانی، حسین بن محمد. (۱۳۸۹). **المفردات**، تهران، انتشارات نوید.
- رواس قلعه جی، محمد. (۱۴۲۱). **الموسوعة الفقهیه المیسرة**، کویت.
- سبحانی، جعفر. (۱۴۱۳). **مفاهیم القرآن**، بی جا.
- صدوق، ابوجعفر محمدبن علی. (۱۳۸۸). **من لایحضره الفقیه**، قم، جامعه مدرسین.
- فضل ...، سید محمدحسین. (۱۴۱۹). **من وحی القرآن**، بیروت، دارالملاک.
- قرائتی، محسن. (۱۳۷۵). **تفسیر نور**، موسسه در راه حق، قم، زمستان ۱۳۷۵.
- قرطبی، محمدبن احمد. (۱۹۶۷). **الجامع الاحکام القرآن**، قاهره.
- کلینی، **اصول الکافی**، ج ۱، ص ۲۶
- متقی هندی، علاء الدین علی بن حسام. (۱۳۹۱). **کنز العمال**، حیدرآباد.
- مجلسی، **بحارالانوار**، ج ۶۸، ص ۳۰۷.
- مجلسی، محمدباقر. (۱۴۰۳). **بحارالانوار**، بیروت، داراحیاء التراث العربی.
- مرکز مطالعات و پژوهش های اداری. (۱۳۶۵). **مدیریت اداری**، تهران، سازمان امور اداری و استخدامی کشور.

- محمودی، محمدباقر. (۱۳۸۷). نهج السعادة فی مستدرک نهج البلاغه، بیروت.
- مطهری، مرتضی. (۱۳۸۷). بیست گفتار، تهران، کوثر.