



مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای اثربخشی نظام اداری

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۸/۰۸ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۹/۱۲ محمد معرفت

چکیده

امروزه، تبیین قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت یکی از مسائل اساسی در نظام اداری به شمار می‌رود. هدف پژوهش، مروری تبیینی و نظام‌مند بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای اثربخشی نظام اداری است. در این مقاله با روش توصیفی و تحلیلی و به کمک اسناد نوشتاری و تحقیق کاربردی، قواعد مدیریت از منظر قرآن کریم مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است. برای انجام پژوهش پس از انتخاب واژه‌های کلیدی توسط خبرگان و کاوش منابع گوناگون، ۸۱۳ مقاله شناسایی شد که پس از غربالگری و با توجه به هدف مطالعه، ۲۶ مقاله جهت بررسی نهایی انتخاب شد. بر اساس این پژوهش، قرآن شاخصه‌هایی در دو بُعد ایجابی و سلبی برای مدیر لایق و توانمند مشخص می‌کند. با توجه به یافته‌های تحقیق، ۱۳ مقاله بر تبیین شاخصه‌های ایجابی تأکید داشتند. ۱۰ مقاله بر تبیین شاخصه‌های ایجابی و سلبی، و ۳ مقاله بر تبیین شاخصه‌های سلبی تمرکز داشتند. مقاله حاضر ضمن تبیین این شاخصه‌ها، با الهام از آیات قرآن کریم به نقش آن‌ها بر اثربخشی نظام اداری پرداخته است و به عنوان یک رویکرد مهم می‌تواند به ارتقای اثربخشی نظام اداری و بهبود عملکرد مدیریت سازمانی کمک کند.

کلمات کلیدی

قواعد کاربردی، نظام اداری، قرآن کریم، شاخصه ایجابی، شاخصه سلبی

مقدمه

یکی از مهم‌ترین اهداف اساسی حکومت‌ها ایجاد ساختار اداری کارا و توانمند است. به طور یقین وجود تباهی و ظلم و مدیران بی‌کفایت و سوءاستفاده از جایگاه و منزلت سازمانی تهدیدی خطرناک برای حکومت به‌شمار می‌رود؛ به همین دلیل، جهت اثربخشی نظام اداری و مقابله با تخلفات اداری و ارتکاب جرائم مربوط، باید سراغ قواعد مدیریت و نهادینه‌سازی آن‌ها رفت.

قرآن کریم فقط مشتمل بر دستورات عبادی، اعتقادی و معارف نیست؛ بلکه کتابی است جامع و کامل که مسائل مرتبط با علم روز را نیز دربرمی‌گیرد. قواعد مدیریت از جمله علوم روز هستند که می‌توان آن‌ها را از نظر تئوری، رفتار و روابط سازمانی و حکومتی مورد بررسی و تحلیل قرار داد.

در قرآن مجید قواعد و ضوابط بینشی، گرایشی و کنشی بسیاری آمده که مدیران سازمان‌ها و ادارات باید آن‌ها را سرمشق قرار داده و در امور روزانه سازمانی و اداری بکار گیرند؛ چراکه ابعاد وجودی انسان عبارتند از: بینش (شناخت)، گرایش (خلقیات و روحیات) و کنش (رفتار و عملکرد). پیروی از غیرمسلمانان رفته‌رفته لایه بینشی را عوض کرده و مطابق با آنان می‌کند. همین لایه بینشی لایه گرایشی را تغییر داده، و لایه گرایشی نیز باعث تغییر رفتارها می‌شود (جلالی، ۱۳۸۰، ۴۵-۵۵)؛ از این‌رو پیروی از قواعد قرآنی و پرهیز از ضوابط غربی خصوصاً برای مدیران امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است.

قرآن کریم شاخصه‌هایی برای مدیر لایق و توانمند مشخص می‌کند چنانچه فردی دارای این شاخصه‌ها باشد می‌تواند به عنوان یک الگو برای دیگران مطرح باشد. در این مقاله به بررسی و تبیین قواعد کاربردی مدیریت از منظر قرآن مجید و نقش آن بر اثربخشی نظام اداری از دو بُعد سلبی و ایجابی می‌پردازیم. شایسته است که مدیر موفق در هر دو بُعد توانمند باشد.

لازم است توضیح داده شود که در قرآن کریم صدها آیه وجود دارد که از آن‌ها استنباط‌های مدیریتی می‌شود که در این مقاله مجال ارائه همگی آن‌ها نیست؛ از این‌رو مختصراً به تعدادی از آن‌ها به عنوان نمونه اشاره می‌شود.

مبانی نظری

مدیریت

مدیریت، به معنای برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت، کنترل و انجام عملیات متنوع در یک اداره یا سازمان است. شامل مدیریت منابع مالی، فنی، انسانی و عملیاتی است و هدف نهایی آن ارتقاء عملکرد

مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای.../معرفت

و بهبود وضعیت و دستیابی به اهداف طراحی شده می‌باشد (الوانی، ۱۳۸۸). همچنین، مدیریت به معنای کارآیی، بهره‌وری و اثربخشی در بهره‌گیری از منابع مختلف برای رسیدن به اهداف است و به مهارت‌های گوناگون مثل مهارت‌های مدیریت زمان، تصمیم‌گیری، ارتباطات و حل مسائل نیاز دارد (رضائیان، ۱۳۸۷).

نظام اداری

نظام اداری به عنوان یک دستگاه حاکمیتی مرتبط با بدنه مردمی کشور محسوب می‌شود که از تأثیرگذاری و نفوذ بسیار عمیق و گسترده برخوردار است. مهم‌ترین کارکرد نظام اداری، تنظیم تمام فعالیت‌ها و اقدامات برای تحقق اهداف طراحی شده دولت‌ها می‌باشد. در واقع، همه برنامه‌ها و تصمیم‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی نظام سیاسی حاکم بدون کمک و حمایت نظام اداری محقق نمی‌شود. امروزه ویژگی‌های نظام اداری و مدیریتی، یکی از مهم‌ترین وجوه تمایز کشورهای توسعه‌یافته یا در حال توسعه است؛ بنابراین، بخش عمده‌ای از توسعه و پیشرفت هر کشور، مرهون کارآیی و اثربخشی نظام اداری آن می‌باشد (باقیان، ۱۳۹۸).

شاخصه ایجابی

«شاخصه» در لغت به معنای علامت، ممیزه و صفت است (دهخدا، ۱۳۸۵) و «ایجابی» منسوب به ایجاب، و در معانی مثبت، اثباتی و پذیرفتنی بکار رفته است (معین، ۱۳۶۳). در این مطالعه، منظور از «شاخصه ایجابی»، صفتی است که مطلوب و پسندیده به شمار رفته و باید مدیران از آن برخوردار باشند؛ به تعبیر دیگر، این صفت بیان می‌کند که مدیر موفق باید از این کمال بهره‌مند باشد.

شاخصه سلبی

«سلبی» در لغت منسوب به سلب، و در معانی منفی، نفیی و جدا کردنی بکار رفته است (دهخدا، ۱۳۸۵). در این پژوهش، منظور از «شاخصه سلبی»، صفتی است که نقص یا محدودیت به شمار رفته و باید از ساحت مدیران سلب و نفی شود؛ به تعبیر دیگر، این صفت بیان می‌کند که مدیر موفق باید از این نقص مبرا باشد.

جدول ۱ - شاخصه‌های ایجابی مدیران از منظر قرآن کریم در راستای اثربخشی نظام اداری

ردیف	عنوان شاخصه	سوره	آیه
۱	آمادگی برای پاسخگویی	اعراف	۶
		توبه	۶۱

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

ردیف	عنوان شاخصه	سوره	آیه
۲	بررسی و تحقیق جهت درستی اخبار	نساء	۸۳
		حجرات	۶
		جن	۲۶-۲۷
۳	برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری سالم	نساء	۹۴
		کهف	۹۴
۴	بکارگیری مشوق‌ها	حجرات	۳
		نساء	۱۶۵
		آل عمران	۱۳۹
۵	تحمل در مقابله با سختی‌ها	شرح	۱ و ۶
		نساء	۱۹
		بقره	۴۵
		احقاف	۳۵
۶	تدبیر و تقسیم امور	نازعات	۵
		ذاریات	۴
		سجده	۵
		نمل	۳۴
		طه	۲۹-۳۲
۷	رعایت صداقت	حجرات	۱۵
۸	رعایت عدالت	نساء	۵۸
		حجرات	۹
۹	شنیدن صحبت‌ها و پیروی از بهترین آن‌ها	زمر	۱۸
۱۰	قانون‌مداری و حفظ سلسله مراتب	نساء	۶۵ و ۱۰۵
		نور	۴۸-۴۹
۱۱	کادرسازی و حفظ انسجام سازمانی	اعراف	۱۴۲
		طه	۹۴
۱۲	گزینش صحیح و شایسته‌سالاری	مجادله	۱۱
		یوسف	۵۵
		قصص	۲۶
۱۳	مدیریت بحران	اعراف	۹۶
		نحل	۱۱۲

مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای.../معرفت

ردیف	عنوان شاخصه	سوره	آیه
۱۴	ملاک و معیار درست	آل عمران	۱۴
		یوسف	۴۷
		حجرات	۱۳

جدول ۲ - شاخصه‌های سلبی مدیران از منظر قرآن کریم در راستای اثربخشی نظام اداری

ردیف	عنوان شاخصه	سوره	آیه
۱	استبداد و خودرأیی	غافر	۲۹
۲	برتری جویی و تفرقه‌اندازی	آل عمران	۱۰۲ و ۱۰۳
		قصص	۴
۳	تبعید منتقدان	نمل	۵۶
		اعراف	۱۲۹
۴	تکبر و طغیانگری	نحل	۲۳ و ۲۹
		زمر	۶۰ و ۷۲
		غافر	۷۶
		نساء	۱۷۳
		فرقان	۲۱
۵	تمسخر و تحقیر	حجرات	۱۱ و ۱۳
		منافقون	۸
۶	تهمت زدن به مردان و زنان حق	نساء	۱۱۲
		احزاب	۵۸
۷	جوزدگی و خیال‌پردازی	نمل	۴۴
۸	دنبال کردن شایعات	إسراء	۳۶
۹	سوءاستفاده از مقام و موقعیت سازمانی	آل عمران	۷۹
۱۰	گمان بد	حجرات	۱۲
		نمل	۴۰
۱۱	منت گذاشتن	حجرات	۱۷ و ۱۸
		بقره	۲۶۴
۱۲	همکاری در کارهای بد	مائده	۲

روش پژوهش

پژوهش حاضر یک مطالعه مروری از نوع روایتی است که جهت تبیین قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای اثربخشی نظام اداری انجام شد. بررسی این پژوهش در چهار مرحله انجام شده است. در مرحله اول، کاوش رایانه‌ای مقاله‌های منتشر شده بدون در نظر گرفتن محدودیت زمانی از پایگاه‌های اطلاعات مختلف با کلمات کلیدی «قواعد کاربردی مدیریت و شاخصه‌های مدیران در قرآن کریم در راستای اثربخشی نظام اداری» انجام گرفت. کاوش عبارات بر اساس عملگرهای «یا» و «و» محقق شد. در این مرحله کاوش، تعداد ۸۱۳ مقاله بدست آمد. در مرحله دوم، آن مقالات مورد بررسی و مطالعه قرار گرفت و با توجه به تکراری بودن عناوین و عدم ارتباط با عنوان، چکیده و کلمات کلیدی ۶۰۲ مقاله از مطالعه خارج شد و تعداد ۲۱۱ مقاله باقی ماند. در مرحله سوم، متون مقالات از نظر ارتباط با موضوع بررسی شدند و بر اساس موجود بودن متن کامل مقاله تعداد ۱۰۷ مقاله از موضوع بررسی خارج و تعداد ۱۰۴ مقاله باقی ماند. در مرحله چهارم، بر اساس روش تحقیق و معیارهای ورود و خروج مقالات از ۱۰۴ مقاله باقی مانده تعداد ۷۸ مقاله حذف و نهایتاً تعداد ۲۶ مقاله برای بررسی نهایی انتخاب شد. نتایج بررسی در شکل ۱ قابل رؤیت است.

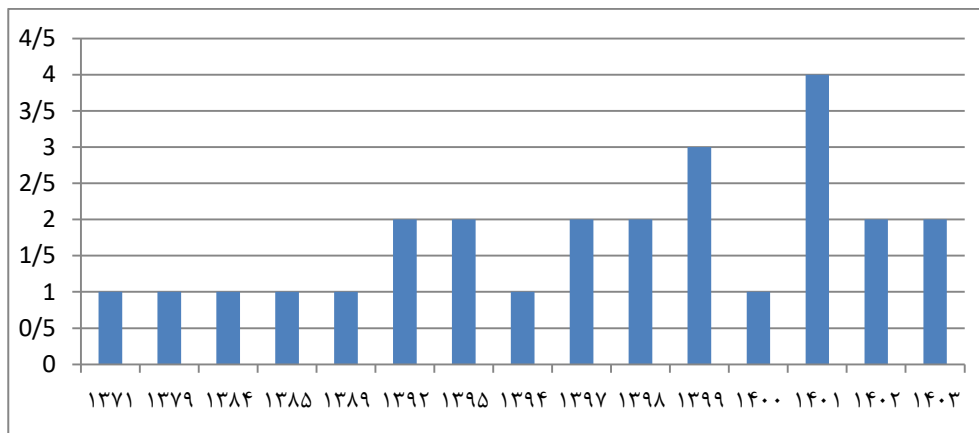


شکل ۱- مراحل پژوهش

مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای.../معرفت

یافته‌های پژوهش

از ۲۶ مقاله مورد بررسی، در شکل ۲ تعداد مقالات در هر سال نمایش داده شده است. بیشترین تعداد مقاله منتشر شده مربوط به سال ۱۴۰۱ می‌باشد.



شکل ۲ - تعداد انتشار مقاله در هر سال

جدول ۳ - مشخصات نشر

نام مجله	سال چاپ	پژوهشگر
رهیافت‌های نوین در مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی	۱۴۰۳	الله‌مرادی
رهیافت‌های نوین در مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی	۱۴۰۳	عبداللهی و رستم‌زاده
مطالعات مدیریت ورزشی	۱۴۰۲	معصومی و همکاران
مجموعه مقالات سیزدهمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران	۱۴۰۲	پلنگی و همکاران
مجموعه مقالات چهارمین همایش ملی تحقیقات میان رشته‌ای در مدیریت و علوم انسانی	۱۴۰۱	رضایی و جهانبانی
مشرق موعود	۱۴۰۱	زهراپور
رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری	۱۴۰۱	ارجمند
مجموعه مقالات چهارمین همایش ملی تحقیقات میان رشته‌ای در مدیریت و علوم انسانی	۱۴۰۱	مقدسی و قاسم‌زاده
اسلام و پژوهش‌های مدیریتی	۱۴۰۰	شرفی و دنیادیده
پژوهش‌های مدیریت در جهان اسلام	۱۳۹۹	نیرپور
مدیریت تبلیغات و فروش	۱۳۹۹	قادرزاده

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

نام مجله	سال چاپ	پژوهشگر
مطالعات ادبیات تطبیقی	۱۳۹۹	طاهرلو
جهان نوین	۱۳۹۸	مجیدی
پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی	۱۳۹۸	کریمی و همکاران
پژوهشنامه انقلاب اسلامی	۱۳۹۷	پورجعفری و همکاران
تفسیر و تحلیل متون زبان و ادبیات فارسی (دهخدا)	۱۳۹۷	طاهرلو و همکاران
مدیریت اسلامی	۱۳۹۵	لطیفی و همکاران
پژوهش‌نامه علوی	۱۳۹۵	علائی
مدیریت اسلامی	۱۳۹۴	معینی و همکاران
بصیرت و تربیت اسلامی	۱۳۹۲	معارف و خلیلی
روش‌شناسی علوم انسانی	۱۳۹۲	مطهری و نجاتبخش
روش‌شناسی علوم انسانی	۱۳۸۹	فقهی فرهمند
مدیریت فردا	۱۳۸۵	شیدفر و محمدزاده
مدیریت فرهنگ سازمانی	۱۳۸۴	طاهری
نامه علوم انسانی	۱۳۷۹	نبوی
فرآیند مدیریت و توسعه	۱۳۷۱	برنجی

جدول ۴ - یافته‌های پژوهش

نتایج پژوهش	روش	موضوع	پژوهشگر
در بخش آمار توصیفی، توصیف داده‌ها در دو بخش متغیرهای زمینه‌ای و متغیرهای اصلی ارائه گردیده و در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون پیرسون استفاده شده است. با توجه به داده‌های آماری می‌توان گفت مدیریت جهادی و اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی تأثیر مثبت دارند.	کمی و توصیفی تحلیلی	تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنج	الله‌مرادی (۱۴۰۳)
در هرکدام از مطالعات نوآوری در رفتار اخلاقی فردی، شفافیت در ایجاد کدهای اخلاقی، اخلاق درمانی، کنترل‌های اخلاقی و آموزش‌های اخلاقی در سازمان‌ها یک مطالعه انجام گرفته است. این تحقیق به عنوان یک رویکرد مهم می‌تواند به ارتقاء ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌ها و بهبود عملکرد اجتماعی و حرفه‌ای کمک کند.	مروری و کتابخانه‌ای	مروری سیستماتیک بر مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر آموزه‌های اسلام در راستای ارزش‌های سازمانی	عبداللهی و رستم‌زاده (۱۴۰۳)
یافته‌ها تحت تأثیر شرایط علی، زمینه‌ساز و مداخله‌گر پاسخگویی از دو جنبه اداری و غیراداری قابل پیگیری است. همچنین در تقابل با این وضعیت راهبردهای سطح کلان و سطح خرد در نظر گرفته می‌شود که نتیجه آن در قالب شفاف‌سازی و رفع ابهام، بهبود عملکرد، افزایش ضریب اعتماد، اقناع‌سازی، ممانعت از سوء استفاده و اتلاف منابع، افزایش همدلی، توانمندسازی مدیران و اثربخشی اقدامات پدیدار می‌شود.	کیفی رویکرد اشتراوس و کوربین	درک پیامدهای پاسخگویی مدیران در سازمان‌های ورزشی با استفاده از نظریه داده بنیاد	معصومی و همکاران (۱۴۰۲)

مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای.../معرفت

پژوهشگر	موضوع	روش	نتایج پژوهش
پلنگی و همکاران (۱۴۰۲)	اهمیت نظارت و کنترل در مدیریت اداری سازمان‌ها	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	برنامه‌ریزی و نظارت با یکدیگر پیوند نزدیک دارند. پاره‌ای نویسندگان مدیریت می‌اندیشند که این وظایف را نمی‌توان از یکدیگر جدا کرد. با این همه برنامه‌ریزی و نظارت مانند دو تیغهٔ قیچی است. با نبودن هدف‌ها و برنامه‌ها، نظارت ممکن نیست؛ زیرا هرگونه کارکرد باید با نظارت و ضابطه‌های معین سنجیده شود.
رضایی و جهانبانی (۱۴۰۱)	اصول مدیریت از منظر اسلام	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	نتایج این مقاله نشان می‌دهد اصول مدیریت همواره مورد توجه بوده است و در اسلام به طرق مختلف همچون آیات، روایات و احادیث به ضرورت و اهمیت اجرای این اصول پرداخته شده است و راهکارهای متعددی برای جامعه عمل پوشاندن اصول مطرح شده است.
زهرپور (۱۴۰۱)	اصول کلی مدیریت اسلامی نیروها	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	با توجه به خطوط و اصول کلی دین در بحث مدیریت که در این نوشتار به اصول مدیریت تعبیر شده به اصل رفعت و ارتقاء وجودی نیروها در قسمت آرمان مدیریت و اصل بینات و روشنگری در قسمت زمینه‌های مدیریت اسلامی و فهمیدن و کار کردن نیروها در پیوند مدیریت با نیروها و مسئولیت همگانی در قسمت مسئولیت‌ها دست یافته‌ایم؛ البته با مقایسهٔ جزئی این چهار اصل با مدیریت بشری، تفاوت مدیریت اسلامی با سایر مدیریت‌ها روشن‌تر می‌شود.
ارجمند (۱۴۰۱)	نوشتاری بر اصول مدیریت پروژه و ساخت	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	مدیریت پروژه ساختمانی به طور قابل توجهی تأخیرات و هزینه‌های احتمالی مازاد را کاهش می‌دهد. درحقیقت، کدام کارفرمایی دوست دارد پروژه او به جای یک سال، طی دو سال تمام شود؟ تأخیر در برنامه زمانی و مقدار بودجه به معنای از رفتن سود و افزایش بار مالی اضافی است.
مقدسی و قاسم‌زاده (۱۴۰۱)	اصول و ویژگی‌های مدیریت و فرماندهی در سیره پیامبر اسلام(ص)	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	برای دستیابی به اهداف و آرمان‌های متعالی در مدیریت مناسب جامعه اسلامی و تحقق اهداف نظام اسلامی باید از اندیشه‌های پیامبر(ص) در زمینه مدیریت و ویژگی‌های مدیران آگاهی کامل داشته باشیم. در این مقاله اصول و ویژگی‌های عمده مدیریت و مدیران و مسئولیت‌های ده‌گانه مدیریت و مدیر در سیره پیامبر اکرم(ص) تبیین شده است.
شرفی و دنیادیده (۱۴۰۰)	بررسی تطبیقی مدیریت سنتی و اسلامی؛ با تأکید بر نامهٔ امیرالمؤمنین(ع) به مالک اشتر	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	اسلام به تمام ابعاد وجودی و نیازهای انسان در سازمان، عنایت خاص داشته است و مؤلفه‌هایی از جمله محوریت قرار دادن اخلاق، توجه به ابعاد گوناگون نظارت، تعیین شاخص‌های ارزیابی، اجتناب از عصیان در سلسله مراتب سازمانی، اجتناب از خودشیفتگی و فزونی خواهی، اجتناب از رفتارهای مذموم، پرهیز از ویژه‌خواری و رعایت انصاف، رهیافت اسلامی را به‌عنوان کامل‌ترین و مناسب‌ترین رویکرد به مدیریت برمی‌گزیند.
نیرپور (۱۳۹۹)	اصول و مبانی نظری حاکم بر مدیریت	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	یکی از پیامدهای مهم در هم ریخته شدن نظام ارزشی غرب، حاکم شدن مکتب اصالت نفع بر روند فعالیت‌های اقتصادی و تولید است. معتقدین به این مکتب یک عمل را تا آن‌جا درست قلمداد می‌کنند که برای فرد یا افرادی بیشترین خوشی و آسایش را به بوجود آورد؛ به بیان دیگر ملاک درستی یک عمل نتایج آن است نه شیوه انجام آن عمل.
قادرزاده (۱۳۹۹)	بررسی تطبیقی فرایند برنامه‌ریزی سازمانی در قرآن و ادب فارسی	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای با رویکرد تطبیق	برنامه‌ریزی به عنوان اصلی از اصول مدیریت مورد توجه ویژه قرآن قرار گرفته و همگام با قرآن، ادبای پارسی نیز با قلم خود به آن توجه ویژه‌ای داشته‌اند و در بیشتر آثار اندیشمندان ایرانی حتی قبل از اسلام نیز اهمیت برنامه‌ریزی و ضرورت آن به منظور سعادت بشری به چشم می‌خورد.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

پژوهشگر	موضوع	روش	نتایج پژوهش
طاهرلو و همکاران (۱۳۹۹)	اصول مدیریت زمان و آسیب‌شناسی آن در دیوان بهار	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	آنچه در این مقاله بازبایی و بررسی می‌شود روش بهینه استفاده از زمان و عوامل آسیب‌رسان به آن در اشعار بهار است. اشعاری که بر گذرا بودن عمر و غنیمت شمردن لحظه و زیستن در حال تأکید دارد و همین امر، میزان اهمیت این موضوع و ضرورت بررسی آن را نشان می‌دهد.
مجیدی (۱۳۹۸)	بررسی تطبیقی اصول مدیریت در قرآن و ادب فارسی	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای با رویکرد تطبیق	نتایج پژوهش نشان داد که در قرآن و متون فارسی اشارات فراوانی به اصول مدیریت شده است. اصولی که اندیشمندان غربی تازه به آن دست یافته‌اند؛ در حالی که در قرآن و در نوشته‌های اندیشمندان، ادبا و شاعران ایرانی، از قرن‌ها پیش به آن اشاره شده است.
کریمی و همکاران (۱۳۹۸)	بررسی تطبیقی اصول مدیریت از دیدگاه اسلام و ژاپن	کیفی با استفاده از روش تحلیل محتوا	با مقایسه اصول و ارزش‌های مدیریت در اسلام با اصول مدیریت ژاپنی درمی‌یابیم مدیریت ژاپنی در هر یک از اصول مدیریتی یعنی برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، سازماندهی، هماهنگی، نظارت و ارتباطات و روابط انسانی با وجود توجه ویژه به انسان و ارزش‌های انسانی از هدف اصلی که همان سعادت اخروی، حیات طیبه و نیل به مقام قرب الهی است، غافل می‌ماند.
پورجعفری و همکاران (۱۳۹۷)	اصول مدیریتی آیت‌الله مهدوی کنی (ره) در کمیته‌های انقلاب اسلامی	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	نتایج تحقیق نشان می‌دهد آیت‌الله مهدوی کنی برای هدایت و رهبری کمیته، دو رسالت عمده را برای خود مشخص کرده‌اند؛ اول با بکارگیری روش‌های درست مدیریتی همراه با خلاقیت و تدبیر در چارچوب مبانی فقه اسلامی، وظایفی که برای ایشان معین شده است را اجرا نماید و ثانیاً از ظرفیت نهاد کمیته انقلاب اسلامی در جهت کادرسازی نیروهای انقلابی و مؤمن مبادرت ورزد.
طاهرلو (۱۳۹۷)	اصول مدیریت زمان و آسیب‌شناسی آن در دیوان اعتصامی	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	آنچه در این مقاله بازبایی و بررسی می‌شود روش بهینه از زمان و عوامل آسیب‌رسان در دیوان پروین است که مضمون اشعار پروین بر گذرا بودن عمر و غنیمت شمردن لحظه و زیستن حال تأکید دارد و همین امر، میزان اهمیت این موضوع و ضرورت بررسی آن را نشان می‌دهد. وی خواننده را به عبرت‌آموزی از مرگ و آخرت خویش، داشتن هدف و برنامه در زندگی دعوت می‌کند.
لطیفی و همکاران (۱۳۹۵)	شناسایی و تبیین اصول مدیریت در سیره امام حسین (ع) و دلالت‌های آن برای دانش مدیریت	کیفی با رویکرد استقرایی و روش تحلیل مضمون	مضمون‌های سازمان‌دهنده از سیره امام حسین (ع) استخراج شد و ذیل چهار مضمون فراگیر قرار گرفت: اصول ناظر به ویژگی‌های مدیر و رهبر، اصول ناظر به مدیریت افراد و همکاری، اصول ناظر به هدف، راهبرد و برنامه‌ریزی و اصول ناظر به رویارویی با محیط. همچنین راهبردهایی استخراج شد همچون شهادت‌طلبی، مبارزه کلامی، خلق فرصت، دفاع، افشاگری، ارشاد، حضور مؤثر و هجرت که هر یک در مقاطع گوناگون قیام، اهمیت متفاوتی دارد.
علائی (۱۳۹۵)	مطالعه تطبیقی اصول مدیریت اسلامی و مدیریت با بررسی سیره امام علی (ع)	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	رعایت و التزام عملی به نکات دقیق مدیریتی توسط رهبران الهی که در متون و منابع اسلامی منعکس شده است، بررسی بیشتر آن‌ها را با هدف کشف سایر اصول و رموز پنهان مدیریت اسلامی ضروری می‌نماید. نمونه‌هایی از اصول مدیریت علمی در سیره امام علی (ع) عبارتند از: هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی سیاسی و اقتصادی برای فرماندهان، سازماندهی منابع مالی و انسانی، تعیین سلسله مراتب اداری، گزینش نیروی انسانی، هماهنگی میان نیروها، هدایت و نظارت و کنترل و غیره.
معینی و همکاران (۱۳۹۴)	اصول مدیریت بر اساس الگوی اسلامی ایرانی با تکیه بر نظریات خواجه نظام‌الملک طوسی	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	برخی از موضوعاتی که خواجه نظام‌الملک مطرح نموده و آن‌ها را لازمه مدیریت موفق دانسته عبارتند از: انصاف، آشنایی با دانش دینی، نظارت و ارزیابی، مشورت، انگیزش بجا و بی‌تأخیر، تذکر لغزش‌ها در نهان، صبر و تأمل در تصمیم‌گیری و توزیع مناسب مسئولیت‌ها بین افراد دیندار و با تجربه

مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای.../معرفت

پژوهشگر	موضوع	روش	نتایج پژوهش
معارف و خلیلی (۱۳۹۲)	اصول مدیریت زمان و آسیب‌شناسی آن از منظر امام علی(ع)	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	پیشوایان دین شاخصه‌هایی را با توجه به نگاه چند بعدی به انسان و هدف والای وی از زندگی ارائه کرده‌اند. در این دیدگاه افراد به تعیین و اولویت‌بندی اهداف، تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی عملیاتی شایسته توصیه شده و نیز از سستی، شتابزدگی و هرگونه اقدامی که انجام به موقع و شایسته امور را تهدید می‌کند، باز داشته شده‌اند.
مطهری و نجاتبخش (۱۳۹۲)	آموزه‌های پارادایم پیچیدگی در دانش مدیریت	کیفی با روش توصیفی تحلیلی	نتایج این مطالعه نشان داد پارادایم پیچیدگی در مهارت‌های مدیریت از جمله: برنامه‌ریزی، سازماندهی، کنترل و نظارت، هدایت و رهبری، و تصمیم‌گیری از قابلیت‌های تحلیلی برخوردار است. ارزش پارادایم پیچیدگی، تبیین زندگی سازمانی در چشم‌اندازی نوین است که عدم قطعیت، استقبال از تغییر و خودسازمانی انطباقی از خصوصیات اصلی این چشم‌انداز است.
فقهی فرهمند (۱۳۸۹)	بررسی عوامل مؤثر اصول مدیریت سازمانی در ارتقاء عملکرد مدیران و کارکنان به تفکیک زن و مرد در سازمان‌های خدماتی	کاربردی توصیفی	ویژگی‌های اصول مدیریت سازمانی شامل قانون، رفا، شغل، زندگی، روابط، عدالت، مسئولیت‌پذیری و ترفیع به طور کامل تشریح شد تا نتایج به دست آمده پس از چالش‌های مباحثه‌ای و حضوری از سطح اطمینان بالاتری برخوردار باشد که بتوان به نتایج قابل قبولی دست پیدا کرد. اعمال اصول مدیریت به ترتیب اولویت به تفکیک برای هر سازمان بر اساس نوع فعالیت به ارتقاء عملکرد نیروی انسانی با محوریت رضایت و انگیزه اجتماعی سازمانی تأثیرگذار است.
شیدفر و محمدزاده (۱۳۸۵)	بررسی تطبیقی اصول مدیریت کیفیت	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	از دیدگاه دکتر دمنینگ کیفیت انطباق با نیازهای مشتری در حال و آینده است و دکتر جوران انطباق با اهداف را به عنوان کیفیت مطرح می‌کند و آقای کرازی انطباق آن با نیازها را تعریف کیفیت می‌داند. در مجموع هدف نهایی کیفیت تأمین نیازهای مشتری است.
طاهری (۱۳۸۴)	نظارت (اصولی از اصول مدیریت) از دیدگاه قرآن و سنت	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	نظارت به مفهوم عام آن، به اتفاق آراء، یکی از اصول مدیریت است که در اسلام نیز به آن توجه کافی شده است. سیره امام علی(ع) در حکومت چندساله او شاهد این مدعا است. در این پژوهش کوشش شده که از آیات و روایات، نظام نظارتی دینی و الهی استفاده شود تا مدیران در جامعه اسلامی به آن پایبند شوند و به آن عمل نمایند.
نبوی (۱۳۷۹)	نقد و بررسی کتاب اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	همه مطالبی که از داستان‌های پیامبران(ع) برای پیامبر اسلام(ص) نقل شده است، مطالب مدیریتی نیست؛ بلکه مطالب زیادی راجع به امور فردی، عبادی و ... هستند
برنجی (۱۳۷۱)	اصول مدیریت برگرفته از نامه حضرت علی(ع) به مالک بن حارث اشتر نخعی	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	رسیدگی به حال محرومان و مظلومان، بررسی انتظارات از مدیر، توجه به عملکرد مدیران پیشین، رضایتمندی رعیت، رعایت انصاف، عدالت، پرهیز از تحمیل سختی به مردم

شاخصه‌های ایجابی مدیران

مهم‌ترین شاخصه‌های مطلوب و پسندیده که مدیران موفق جهت اثربخشی نظام اداری باید از آن برخوردار باشند، از منظر قرآن کریم عبارتند از:

آمادگی برای پاسخگویی

خدای متعال در آیه «فَلَنَسْأَلَنَّ الَّذِينَ أُرْسِلَ إِلَيْهِمْ وَلَنَسْأَلَنَّ الْمُرْسَلِينَ» (اعراف، ۶) می‌فرماید: به یقین، هم از کسانی که پیامبران به سوی آن‌ها فرستاده شدند و هم از پیامبران سؤال خواهیم کرد. پیامبر اسلام (ص) در روایت «كُلُّكُمْ رَاعٍ وَ كُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ» (ورام، ۱۴۱۰، ۱، ۶) فرمود: همه شما مسؤول زبردستان خود هستید و باید پاسخگو باشید. همچنین فرمود: خداوند از من نیز سؤال می‌کند که آیا ابلاغ رسالت کردم یا نه؟ (سیوطی، ۱۴۰۴، ۳، ۶۸)

قطع نکردن رشته کلام و نپریدن وسط حرف کارکنان از ویژگی‌های خوب مدیر موفق است. در هنگام صحبت کردن باید بگذارد طرف مقابل حرفش را به طور کامل بزند. زمانی که صحبتش را قطع کند وی را عصبانی می‌کند و به او این احساس را می‌دهد که کسی حرف او را گوش نمی‌کند و برای آن ارزشی قائل نیست. قرآن کریم مهارت گوش دادن و آمادگی برای پاسخگویی را از ویژگی‌های رسول خدا (ص) برمی‌شمرد؛ آن‌جا که در آیه «وَمِنْهُمْ الَّذِينَ يُؤْذُونَ النَّبِيَّ وَيَقُولُونَ هُوَ أَدْنُ خَيْرٍ لَّكُمْ» (توبه، ۶۱) می‌فرماید: از آنان افرادی‌اند که رسول خدا را اذیت می‌کنند و می‌گویند: او گوش است (کلام همه را می‌شنود)! بگو: وی گوش نیکویی برای شما می‌باشد؛ یعنی سراپا گوش بودن او به سود شما است!

بررسی و تحقیق جهت درستی اخبار

قرآن کریم از کسانی که هر خبری را می‌شنوند و نسنجیده آن را نشر می‌دهند، به شدت انتقاد کرده و می‌فرماید: خبر را به اهل استنباط عرضه کنید و اگر درستی آن ثابت شد، آن را نشر دهید (نساء، ۸۳).

خداوند متعال در آیه «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِن جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَن تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهَالَةٍ فَتُصْبِحُوا عَلَىٰ مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ» (حجرات، ۶) می‌فرماید: چنانچه فردی فاسق خبری برای شما آورد، درباره آن بررسی و تفحص کنید، تا از روی جهل و بی‌اطلاعی به عده‌ای از مردم ضرر بزنید و از عمل خود نادم و شرمگین شوید.

مخاطب این آیه را می‌توان مدیران ادارات و سازمان‌ها دانست. مدیر لایق و توانمند نباید هر خبری را از سایرین بدون بررسی و کنکاش بپذیرد؛ شاید آن افراد کم‌ایمان و نادان باشند که برای آسیب به جایگاه مدیر یا سازمان، اخبار و اطلاعات خلاف حقیقت را بیان می‌کنند؛ از این‌رو، مدیر شایسته هر خبری را بعد از جست‌وجو و تفحص و سنجیدن همه ابعاد آن باید مورد قبول قرار دهد و با کسانی که

مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای.../معرفت

اطلاعات دروغ را منتشر می‌کنند برخورد نماید؛ البته بایسته است این برخورد نیز محترمانه و از روی ادب و مطابق با شخصیت و شأنیت فرد باشد.

در مجموع، نکات مدیریتی که از این آیه استخراج می‌شوند عبارتند از: مدیر مؤمن باید اهل تحقیق و بررسی باشند، نه فردی زودباور و سطحی‌نگر؛ افشاگری و رسوا کردن افرادی که کارشان سبب فتنه است، مانعی ندارد؛ ایمان، با خوش‌باوری سازگار نیست؛ گاهی حرف شخص فاسق راست است؛ بنابراین، نباید همیشه خبر و کلام او را انکار و رد کرد؛ بلکه باید بررسی نمود؛ در مدیریت، پیش از وقوع باید به فکر چاره و درمان حادثه بود. ابتدا بررسی و سپس عمل کنیم؛ اقدام عجولانه و بدون بررسی و تحقیق، نوعی جهالت و نادانی است؛ عمل به دستورات الهی، مانع پشیمانی است. تحقیق کنیم تا مبادا پشیمان شویم (قرائتی، ۱۳۸۸، ۹، ۱۷۱-۱۷۲).

موضوع مهم دیگر درباره اخبار و اطلاعات، طبقه‌بندی اطلاعات است. طبقه‌بندی اطلاعات یک مفهوم ساده است. طرحی است که توسط آن، سازمان به هر بخشی از اطلاعاتی که متعلق به خود است و از آن نگهداری می‌کند، یک سطح از حساسیت و یک مالک را اختصاص می‌دهد. در تجارت، سازمان‌ها برای تعیین سطوح محرمانه بودن هر یک از اطلاعات ایجاد شده یا نگهداری شده توسط سازمان، طرح‌های طبقه‌بندی داده را اتخاذ می‌کنند. آیه «عَالِمُ الْغَيْبِ فَلَا يُظْهِرُ عَلَىٰ غَيْبِهِ أَحَدًا * إِلَّا مَنِ ارْتَضَىٰ...» (جن، ۲۶-۲۷) به این موضوع تأکید دارند.

برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری سالم

هدف، وضعیت مطلوبی است که می‌خواهیم به آن برسیم و هدف‌گذاری، طراحی مسیری است که بین ما و هدف وجود دارد؛ یعنی با هدف‌گذاری قرار است مسیری را طراحی کنیم که در صورت طی کردن آن مسیر به اهدافمان خواهیم رسید؛ بنابراین، یکی از خصوصیات هدف‌گذاری زمان‌دار بودن است.

وقتی قدم اول را انجام دادیم، باید اهل عمل باشیم و قدم بعدی را برداریم. کسی که اهل عمل باشد، قطعاً به مطلوبش (هدف) خواهد رسید و مجموعه‌ای این رسیدن‌ها موفقیت را شکل می‌دهند.

برخی از مدیران نمی‌توانند به اهدافشان و خواسته‌هایشان برسند؛ چراکه درگیر عوامل و موانعی می‌باشند؛ از قبیل بی‌هدف‌بودن، پراکندگی امور، نداشتن مدیریت زمان، ننوشتن کارها، و ناتوانی در حل مسأله؛ بنابراین، مدیران برای تحقق اهداف، به طرح و برنامه‌ای مشخص نیاز دارند که طبق آن

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

بتوانند عمل کنند و بدانند در کجای راه هستند. چقدر از مسیر را طی کرده‌اند؟ چقدر از راه مانده است. با داشتن برنامه‌ای مؤثر می‌توان به این سؤالات به خوبی پاسخ داد.

خداوند متعال در خصوص برنامه‌ریزی و بررسی قبل از اجرا در آیه «إِذَا ضَرَبْتُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَتَبَيَّنُوا» (نساء، ۹۴) می‌فرماید: هنگامی که در راه خدا گام می‌زنید و به سفری برای جهاد می‌روید، خوب آن را مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار دهید؛ همچنین نیازسنجی امور و سرمایه‌گذاری مناسب از مهم‌ترین قواعد مدیریتی از دیدگاه قرآن است؛ از همین رو است که در آیه «فَهَلْ نَجْعَلُ لَكَ خَرْجًا عَلَىٰ أَنْ تَجْعَلَ بَيْنَنَا وَبَيْنَهُمْ سَدًّا» (کهف، ۹۴) می‌فرماید: آیا ممکن است ما هزینه‌ای برای تو قرار دهیم، که میان ما و آن‌ها سدّی ایجاد کنی؟!

بکارگیری مشوق‌ها

مدیران باید در نظر داشته باشند نسبت به افراد با اخلاق و کسانی که از کار خوب برخوردارند، امتیازات و مشوق‌هایی را در نظر بگیرند. این کار هم موجب تشویق آن کارمندان و هم موجب رغبت دیگران به عملکرد بهتر خواهد شد. در همین راستا آیه «إِنَّ الَّذِينَ يَغُضُّونَ أَصْوَاتَهُمْ عِنْدَ رَسُولِ اللَّهِ أُولَٰئِكَ الَّذِينَ امْتَحَنَ اللَّهُ قُلُوبَهُمْ لِتَتَّقُوا اللَّهَ وَلِتَقْوَىٰ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ وَأَجْرٌ عَظِيمٌ» (حجرات، ۳) می‌فرماید: آنان که نزد رسول خدا از روی احترام صدای خود را آرام می‌کنند کسانی هستند که خداوند دل‌هایشان را برای تقوا آزموده است و برای آنان آموزش و اجر عظیم خواهد بود.

ابزارهای بسیاری برای تشویق کارکنان وجود دارد که در هر سازمان با توجه به شرایط و وظایف کارمندان انتخاب می‌شوند و مورد استفاده قرار می‌گیرند. پاداش، قدردانی، ارائه مزایای مادی و غیرمادی از جمله ابزارهای تشویق کارکنان به شمار می‌روند. بعضی از سازمان‌ها برای ایجاد انگیزه در کارکنانشان از همه این روش‌ها به صورت ترکیبی استفاده می‌کنند.

تشویق و تنبیه از شیوه‌های پیامبران الهی برای ایجاد انگیزه یا منع از انحرافات بوده است؛ آن‌جا که می‌فرماید: «رُسُلًا مُّبَشِّرِينَ وَ مُنذِرِينَ لِنَلَّا يَكُونَ لِلنَّاسِ عَلَى اللَّهِ حُجَّةً بَعْدَ الرُّسُلِ وَ كَانَ اللَّهُ عَزِيزًا حَكِيمًا» (نساء، ۱۶۵)؛ پیامبرانی که بشارت‌دهنده و بیم‌دهنده بودند، تا بعد از آن پیامبران، بر همه اتمام حجت شود.

شناخت و استفاده هوشمندانه از ابزارهای تشویق کارکنان، به مدیر کمک می‌کند کارمندی سرزنده و پویا داشته باشد که برای دستیابی به اهداف سازمانی تلاش خواهند کرد. قدردانی، یکی از

مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای.../معرفت

ساده‌ترین ابزارهای تشویق کارکنان به شمار می‌رود؛ اما قدردانی نکردن اولین دلیلی است که کارمندان به خاطر آن محیط کار را ترک می‌کنند!

خداوند متعال در آیه «وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ» (آل عمران، ۱۳۹) می‌فرماید: سست نشوید و غمگین نگردید! شما برترید! بر اساس این آیه، رهبر و مدیر باید روحیه‌ها را تقویت کند (قرائتی، ۱۳۸۸، ۱، ۶۱۴)، و تشویق، یکی از بهترین روش‌ها برای تقویت روحیه کارکنان است.

تحمل در مقابله با سختی‌ها

انسان در طول حیات با سختی‌ها و مشکلات زیادی روبرو می‌شود. گذر از آن‌ها چالشی بزرگ برای بشر است. بسیاری از انسان‌ها در مقابل آن‌ها پریشان و ناامید می‌شوند. بر اساس آیه «إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا» (شرح، ۶) خداوند متعال زندگی بشر را با رنج و سختی همراه ساخت تا او را تربیت و استعداددهایش را شکوفا کند. سختی‌ها و حوادث دشوار برای انسان باعث سازندگی می‌شود. بسیاری از رویش‌ها و کمالات، جز در مواجهه با سختی‌ها و گرفتاری‌ها، و جز در میدان نبرد و پیکار با ناملایمات به دست نمی‌آیند.

چه بسا اتفاق ناگواری در سازمان‌ها و ادارات رخ دهد، ولی در آن خیر و مصلحتی باشد؛ از همین‌رو است که می‌فرماید: «فَعَسَىٰ أَنْ تَكْرَهُوا شَيْئًا وَ يَجْعَلَ اللَّهُ فِيهِ خَيْرًا كَثِيرًا» (نساء، ۱۹)؛ چه بسا چیزی خوشایند شما نباشد، ولی خداوند خیر فراوانی در آن قرار داده است!

قرآن کریم ما را دعوت به کسب مهارت تحمل می‌کند؛ آن‌جا که می‌فرماید: «وَاسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ» (بقره، ۴۵)؛ بنابراین، هرچه بیشتر در محضر پروردگار اظهار بندگی و کوچکی کنیم، کمک‌ها و عنایات او را بیشتر دریافت کرده و بر گرفتاری‌ها و سختی‌ها چیره خواهیم گشت (قرائتی، ۱۳۸۸، ۱، ۱۰۸).

خداوند سبحان درباره بالا بردن تحمل و توسعه ظرفیت و سعه صدر به رسولش در آیه «أَلَمْ نَشْرَحْ لَكَ صَدْرَكَ» (شرح، ۱) می‌فرماید: آیا ما صبر و حوصله زیاد به تو عطا نکردیم که آمادگی دریافت وحی از عالم بالا و ابلاغ آن به مردم را پیدا کنی و ریاست ملت و مقام پدری امت بر دوش تو نهاده شود؟! آن‌قدر صبر و بردباری در برابر ناملایمات و دشواری‌هایی که در مسیر پیشبرد اهداف اصلاحی وجود دارد از اهمیت برخوردار است که افزون بر موهبت شرح صدر مذکور در آیه قبل، باز هم به رسول خدا(ص) در آیه «فَاصْبِرْ كَمَا صَبَرَ أُولُوا الْعِزْمِ مِنَ الرُّسُلِ وَلَا تَسْتَعْجِلْ لَهُمْ» (احقاف، ۳۵)، توصیه می‌شود مانند پیامبران الوالعزم صبور باشد و برای عذاب امت شتاب نکند.

تدبیر و تقسیم امور

تدبیر و تقسیم امور فرایندی است که به وسیله آن روند تولید به مراحل تقسیم می‌شود و انجام هر مرحله به افرادی واگذار می‌شود. در آموزه‌های اسلامی سفارش‌های زیادی درباره تدبیر، برنامه‌ریزی و تقسیم امور وارد شده است. در قرآن مجید خداوند متعال قسم به تدبیرکنندگان و تقسیم‌کنندگان در امور می‌خورد؛ «فَالْمُدْبِرَاتِ أُمَّرًا» (نازعات، ۵) و «فَالْمُقَسَّمَاتِ أُمَّرًا» (ذاریات، ۴)؛ قسم به تدبیرکنندگان و تقسیم‌کنندگان در امور؛ همچنین درباره جامعیت تدبیر الاهی می‌خوانیم «يُدَبِّرُ الْأُمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ» (سجده، ۵)؛ یعنی تدبیر الاهی از آسمان‌ها تا زمین را فرا گرفته است.

از این دست آیات در قرآن کریم بسیارند؛ همچون آیه «قَالَتْ إِنَّ الْمُلُوكَ إِذَا دَخَلُوا قَرْيَةً أَفْسَدُوهَا وَجَعَلُوا أَعِزَّةً أَهْلِهَا أَذِلَّةً وَكَذَلِكَ يَفْعَلُونَ» (نمل، ۳۴) که به تدبیر و آینده‌نگری اشاره دارد، و آیه «وَ اجْعَلْ لِي وَزِيرًا مِنْ أَهْلِي * هَارُونَ أَخِي * اشْدُدْ بِهِ أَزْرِي * وَ اشْرِكْهُ فِي أُمْرِي» (طه، ۲۹-۳۲) که به کسب مهارت تقسیم کار تأکید دارد؛ چراکه تقسیم کار یکی از اصول زیربنایی تئوری‌های مدیریت است و هنوز خواسته یا ناخواسته مورد استفاده قرار می‌گیرد. اصل تقسیم کار، سنگ بنای ساختار و سازماندهی است و یکی از ملزومات تجارت و منبع وابستگی اقتصادی به شمار می‌رود.

رعایت صداقت

اهمیت صداقت بر کسی پوشیده نیست. صداقت به ایجاد اعتماد، بهبود روابط و توسعه جوامع کمک می‌کند. مدیران صادق، یکی از دلایل اصلی توسعه در هر سازمان هستند؛ از این رو مدیران باید همیشه صداقت را رعایت کنند؛ یعنی میان افکار مدیر و صحبت‌ها و رفتارهایش تناسب و هماهنگی وجود داشته باشد؛ به تعبیر دیگر، صحبت‌ها با رفتار و افکار تفاوت نکند. برای این که اداره و سازمان موفقی داشته باشیم و آرامش حکمفرما باشد صداقت مدیران لازم و ضروری است.

هرچه مدیر در کار و حرف خود صادق‌تر باشد اعتماد زیردستان به او بیشتر می‌شود. در آیه «إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ آمَنُوا بِاللَّهِ وَ رَسُولِهِ ثُمَّ لَمْ يَرْتَابُوا وَ جَاهَدُوا بِأَمْوَالِهِمْ وَ أَنْفُسِهِمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ أُولَئِكَ هُمُ الصَّادِقُونَ» (حجرات، ۱۵) خداوند متعال می‌فرماید: افراد مؤمن کسانی‌اند که به پروردگار و پیامبرش ایمان آورده، سپس در ایمان خویش شک نکرده و با جان و مال خود در راه خداوند متعال جهاد کرده‌اند. اینان صادقان هستند.

مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای.../معرفت

بر اساس این آیه، از اوصاف مدیر اسلامی نفوذ ایمان به قلب و جهاد و صداقت است. اگر انسان در دل، به پروردگار سبحان ایمان بیاورد، در جهاد در راه خداوند هم سستی نخواهد کرد و حرف دروغ نیز نخواهد زد.

رعایت عدالت

در هر سازمان و اداره امکان تنش و درگیری بین کارکنان وجود دارد. مدیر کارکنان اولین کاری که باید انجام دهد آن است که به عدل بین آنان دوستی و صلح ایجاد کند؛ بر اساس آیه «وَ إِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ» (نساء، ۵۸)، زمان داوری بین مردم باید به عدالت رفتار کرد؛ ولی چنانچه شخصی دست از تخلف برداشت بایسته است از راهکارهای شدیدتر و تأثیرگذار مثل توبیخ یا اخراج استفاده کرد.

همچنین طبق آیه «وَ أَفْسِطُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُفْسِطِينَ» (حجرات، ۹) بایست در حرف و عمل سراغ عدالت رفت؛ حتی در روایت آمده که در تقسیم نگاه و نظر به کارکنان نیز باید عدالت داشت (شریف‌الرضی، ۱۴۱۴، ۳۸۳). آن‌جا که امام علی(ع) در توصیه به فرماندار مصر درباره رعایت عدالت در بین مردم می‌فرماید: «أَسْ بَيْنَهُمْ فِي اللَّحْظَةِ وَالنَّظَرَةِ حَتَّى لَا يَطْمَعَ الْعُظَمَاءُ فِي حَيْفِكَ لَهُمْ وَ لَا يَبْأَسَ الضُّعَفَاءُ مِنْ عَدْلِكَ عَلَيْهِمْ» (شریف‌الرضی، ۱۴۱۴، ۳۸۳)؛ یعنی مساوات را در میان مردم حتی در نگاه‌ها و مشاهده با گوشه چشم رعایت کن تا بزرگان و زورمندان کشور در نقض عدالت به نفع آن‌ها طمع نورزند و ضعفا از عدالت تو مأیوس نشوند.

شنیدن صحبت‌ها و پیروی از بهترین آن‌ها

خداوند منان در آیه «فَبَشِّرْ عِبَادِ * الَّذِينَ يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ أُولَئِكَ الَّذِينَ هَدَاهُمُ اللَّهُ وَ أُولَئِكَ هُمْ أُولُوا الْأَلْبَابِ» (زمر، ۱۸) می‌فرماید: بندگان من را بشارت بده؛ همان افرادی را که کلام و اقوال مختلف می‌شنوند و از بهترین و برترین آن‌ها تبعیت و تمکین می‌کنند؛ آن‌ها را پروردگار متعال هدایت کرده، و همان خردمندانند.

در این آیه نکات ژرفی درباره این قاعده کاربردی مدیریت نهفته است؛ برای نمونه، کلمه «بَشِّرْ» مطلق است و شامل انواع بشارت می‌شود؛ بنابراین، برکات انتخاب احسن نامحدود است. عبارت «يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ» می‌فهماند که نباید از طرح کلام دیگران دلپره‌ای داشته باشیم و مدیر بایست تحمّل شنیدن قول کارکنان را دارا باشد و از سعه صدر برخوردار باشد. عبارت «فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ» می‌فهماند که تقلید کورکورانه جایز نیست و عقل و اندیشه، حجت باطنی است و انتخاب احسن مورد

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

توجه قرآن است؛ همچنین حرف و خبری که واجد نیکویی نیست، شایستگی شنیدن را ندارد و به نیکو بودن اکتفا نکنیم، بلکه دنبال برتر و نیکوتر باشیم. عبارت «**أُولَئِكَ الَّذِينَ هَدَاهُمُ اللَّهُ**» شاهدی است بر این که گزینش بهترین بدون توفیق الاهی غیرممکن است و هدایت الاهی تنها شامل حال کسانی می‌شود که برای رسیدن به حق و واقعیت از نظر وقت سرمایه‌گذاری کنند و کلام و مطالب را با دقت بشنوند. همچنین عبارت «**أُولُوا أَلْبَابٍ**» یادآور می‌شود که کسانی که چشم‌وگوش‌بسته زیر پرچم مکتب و فرقه‌ای می‌روند، در واقع عاقل نمی‌باشند (قرائتی، ۱۳۸۸، ۸، ۱۵۶-۱۵۷).

قانون‌مداری و حفظ سلسله مراتب

قانون‌مداری از مهم‌ترین ملزومات در هر اداره و سازمان است. در دین اسلام قانون‌مداری مورد تأکید بوده و در آیات بسیاری به آن پرداخته شده است. خداوند متعال هدف از فرستادن پیامبران را اجرای حق و قانون بیان کرده است: «**إِنَّا أَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ لِتَحْكُمَ بَيْنَ النَّاسِ بِمَا أَرَاكَ اللَّهُ**» (نساء، ۱۰۵)؛ ما این کتاب آسمانی را به هدفی والا و حق بر تو فرو فرستادیم تا به آنچه پروردگار به تو یاد داده در بین مردم به قضاوت بپردازی.

قانون‌مداری به قدری اهمیت دارد که خداوند در قرآن اطاعت و تسلیم در برابر قانون را شرط تحقق ایمان دانسته است؛ خداوند متعال در آیه «**فَلَا وَرَبِّكَ لَا يُؤْمِنُونَ حَتَّىٰ يُحَكِّمُوكَ فِيمَا شَجَرَ بَيْنَهُمْ ثُمَّ لَا يَجِدُوا فِي أَنْفُسِهِمْ حَرَجًا مِمَّا قَضَيْتَ وَيُسَلِّمُوا تَسْلِيمًا**» (نساء، ۶۵) می‌فرماید: آنان مؤمن نیستند؛ مگر این که در کشمکش‌ها و مشاجراتشان تو را داور قرار دهند، و از قضاوت و حکم تو، ناراحت نباشند، و به طور کامل تسلیم و مطیع باشند.

همچنین قرآن کریم کسانی را که اگر قانون به صلاح و نفعشان باشد از آن پیروی می‌کنند و در موارد دیگر با آن مخالفت می‌کنند به شدت مورد مذمت و سرزنش قرار داده است؛ آن‌جا که می‌فرماید: «**وَإِذَا دُعُوا إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ لِيَحْكُمَ بَيْنَهُمْ إِذَا قَرِيبٌ مِنْهُمْ مُعْرِضُونَ** * **وَإِنْ يَكُنْ لَهُمُ الْحَقُّ يَأْتُوا إِلَيْهِ مُدْعِينَ**» (نور، ۴۸-۴۹)؛ یعنی وقتی که از آن‌ها خواسته شود که به درگاه خدا و پیامبرش بیایند تا در بین آن‌ها قضاوت و داوری کند، گروهی نمی‌پذیرند؛ ولی چنانچه قضاوت به سودشان باشد سریع به جانب او می‌روند.

کادرسازی و حفظ انسجام سازمانی

یکی از وظایف اصلی مدیران کادرسازی است. در آیه «**وَ قَالَ مُوسَىٰ لِأَخِيهِ هَارُونَ اخْلُفْنِي فِي قَوْمِي**» (اعراف، ۱۴۲) حضرت موسی(ع) به برادرش هارون(ع) گفت: در غیاب من جانشین من در میان

مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای.../معرفت

قوم باش؛ از این رو باید فردی توانمند به عنوان جانشین (معاون مدیر) در کنار مدیر، در فراز و نشیب‌ها باشد تا ضمن کسب تجربه، او را یاری دهد و در غیاب مدیر، سازمان بدون رهبر نماند؛ به دیگر سخن، مدیر بعدی باید در فراز و نشیب‌های سازمان، در کنار مدیر قبلی تجربه کسب کرده باشد و سازمان و اداره هرگز نباید بی‌مدیر یا جانشین او باشد. این فرایند به حفظ انسجام سازمانی کمک می‌کند.

به دلیل اهمیت انسجام سازمانی در قرآن کریم است که در آیه «إِنِّي خَشِيتُ أَنْ تَقُولَ فَرَّقْتَ بَيْنَ بَنِي إِسْرَائِيلَ» (طه، ۹۴)، هارون(ع) به حضرت موسی(ع) گفت: من ترسیدم بگویی تو میان بنی اسرائیل تفرقه انداختی! چراکه امروزه انسجام سازمانی یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت و پیشرفت سازمان‌ها شناخته می‌شود و تأثیر زیادی بر عملکرد سازمانی دارد؛ آن‌گونه که می‌توان آن را ابزاری برای توانمندسازی سازمان برای پاسخگویی مناسب به شرایط و اقتضات محیطی دانست؛ در حقیقت، انسجام سازمانی از طریق ایجاد احساس تعلق به سازمان و تقویت روح همکاری و احساس مسئولیت در بین کارکنان زمینه هماهنگی‌های لازم را برای تحقق اهداف و وظایف سازمانی فراهم می‌آورد. از آنجا که وجود انسجام سازمانی نشان‌دهنده توانایی یک سازمان در برنامه‌ریزی و شروع تغییر است، می‌توان با استفاده از ساز و کارهای ایجاد و تداوم انسجام سازمانی بستر لازم را برای ایجاد تغییرات مناسب سازمانی فراهم کرد.

گزینش صحیح و شایسته‌سالاری

شایسته‌سالاری و شایسته‌گزینی قاعده‌ای در مدیریت است که در آن مدیران و مسؤولان بر اساس توانایی و شایستگی انتخاب شوند؛ نه بر اساس جایگاه اجتماعی و خویشاوندی یا قدرت مالی. در آیه «يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ» (مجادله، ۱۱) آمده پروردگار متعال افرادی را که اهل ایمان هستند و افرادی را که علم و دانش به آن‌ها عطا شده درجات و مقام والا می‌دهد؛ یعنی از نظر قرآن کریم، دو معیار کلی «ایمان» و «علم» باید در استخدام، ارتقا و نظیر آن مورد توجه قرار بگیرد.

هنگامی که حضرت یوسف(ع) سربلند از زندان رها شد و عزیز مصر درصدد واگذاری مسئولیتی به او شد او گفت: «قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ» (یوسف، ۵۵)؛ مرا سرپرست خزائن مصر قرار بده؛ همانا مرا کاردان مطمئن در خواهی یافت. حضرت یوسف(ع) مسئولیت اقتصادی کشور مصر را می‌پذیرد به دلیل آن‌که توانایی اداره امور در این زمینه را دارد. او هم امانتدار (حفیظ) است و هم «علیم» است؛ بنابراین، آگاهی و تخصص کافی در این زمینه دارد.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

نیز در قرآن می‌خوانیم هنگامی که حضرت موسی(ع) از مصر گریخت و به مدین رو آورد و خدمتی شایسته به دختران حضرت شعیب(ع) صورت داد یکی از دختران شعیب پیشنهاد کرد که: «يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ» (قصص، ۲۶)؛ ای پدر! او را استخدام کن؛ زیرا کسی را که می‌خواهید استخدام کنید باید قوی و امین باشد». دختر فهمیده شعیب(ع) در این گزینش بر شایستگی حضرت موسی(ع) برای استخدام شدن تأکید می‌کند؛ زیرا دو ویژگی دارد: اولاً: توانایی جسمی؛ زیرا او به تنهایی دلو سنگین را یک تنه از چاه کشید؛ ثانیاً: امانتداری؛ زیرا راضی نشد دختر جوانی جلوی او راه رود؛ چراکه ممکن بود باد لباس او را جابجا کند؛ از این رو به دختر شعیب(ع) گفت: من جلو حرکت می‌کنم و تو پشت سر من حرکت کن.

این صفت در آیات دیگر نیز مطرح شده است که به همین مقدار اکتفا می‌کنیم. این‌ها نمونه‌هایی مبنی بر لزوم قاعده شایسته‌سالاری و شایسته‌گزینی در مدیریت از دیدگاه قرآن کریم است.

مدیریت بحران

بحران، حقیقتی اجتناب‌ناپذیر در زندگی بشر است. بحران‌ها اصولاً زمینه تحقق تهدیدهایی هستند که می‌توانند مدیران سازمان‌ها و ادارات را در شرایط پر خطر و دشوار قرار دهند. آنچه که در این شرایط از اهمیت زیاد برخوردار است، مدیریت شرایط بحرانی است. مدیریتی که بتواند با خردمندی و فراست، با بحران‌های موجود و آثار ناشی از آن مقابله کند. مدیریت بحران شامل یک سری عملیات و اقدامات پیوسته و پویاست که دربرگیرنده برنامه‌ریزی، سازماندهی، تشکیلات و رهبری و مهار و کنترل بحران است.

در قرآن کریم مصادیق گوناگونی مرتبط با موضوع مدیریت بحران وجود دارد. خداوند متعال برای جلوگیری از بروز بحران‌ها که به دو شکل بلای کیفی و ابتلای امتحانی محقق می‌شوند، از مؤمنان می‌خواهد که خدا را یاد کنند، استغفار نمایند، حقوق مالی خود را بپردازند و تقوا پیشه کنند تا گرفتار بلائی به ظاهر طبیعی مثل زلزله و سیل، یا گرفتاری‌هایی مثل جنگ‌ها، فقدان امنیت، نقص در اموال و جان‌ها نشوند (اعراف، ۹۶؛ نحل، ۱۱۲؛ آل عمران، ۱۴).

بنا بر آیه «قَالَ تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَأْبًا فَمَا حَصَدْتُمْ فَذَرُوهُ فِي سُنْبُلِهِ إِلَّا قَلِيلًا مِمَّا تَأْكُلُونَ» (یوسف، ۴۷) حضرت یوسف(ع) گفت: «هفت سال با جدیت کشاورزی کنید و آنچه را درو کردید، جز کمی که می‌خورید، در خوشه‌های خود باقی بگذارید و ذخیره نمایید؛ بر اساس این آیه، مدیران باید بحران‌ها را پیش‌بینی کنند و در ایام فراخی با تدبیر از فشار مشکلات بکاهند؛ برای مثال، در مواقعی که

مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای.../معرفت

بحرانی در پیش است باید بر ظرفیت تولید و کار بیفزایند؛ همچنین باید برای رفاه مردم تدبیر کنند و طرح‌های دراز مدت و کوتاه مدت داشته باشند؛ نیز می‌توانند با برنامه‌ریزی، خود را برای مقابله با بحران‌های مختلف همچون قحطی، زلزله و سیل آماده کنند (قرائتی، ۱۳۸۸، ۴، ۲۱۶-۲۱۷).

ملاک و معیار درست

باید توجه داشت که در محیط کار هیچ‌گاه نباید مادیات همچون نژاد، قدرت، آشنایی، قوم و خویشاوندی را ملاک تفاوت افراد یا معیار افضلیت آن‌ها قرار داد؛ بلکه گرمی‌ترین افراد نزد خداوند باتقواترین آن‌ها هستند (حجرات، ۱۳)؛ در واقع، برتری جویی، در فطرت انسان است و اسلام مسیر این خواسته فطری را تقوا قرار داده است. آن‌جا که فرمود: «يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ» (حجرات، ۱۳)؛ شما را مرد و زن خلق کردیم و گروه گروه قرار دادیم تا از همدیگر شناخته شوید؛ یعنی این‌ها ملاک امتیاز و برتری شما نیست؛ به تعبیر دیگر، میان شما برتری‌هایی همچون برتری نژادی وجود ندارد؛ بلکه گرمی‌ترین شما نزد خداوند متعال باتقواترین شما هستند.

بر اساس این آیه، مرد یا زن بودن، یا از فلان قبیله و قوم بودن، ملاک افتخار نیست؛ چراکه اختلاف‌ها و فرقه‌هایی که در قیافه و ظاهر و نژاد بشر وجود دارد، هوشمندانه و برای تشخیص انسان‌ها از یک‌دیگر است، نه برای فخر فروشی و خودبرتربینی (قرائتی، ۱۳۸۸، ۹، ۱۹۵). مدیران نیز باید کارکنان را بر اساس تقوایشان بسنجند. معیار تقوای انسان‌ها نیز صرفاً ادای فرایض مانند نماز، روزه و حج نیست؛ بلکه انجام تکالیف و اگذار شده به بهترین شکل، ادای امانت الهی و گفتار و منش و افعال و روابط اشخاص ملاک و معیار است.

شاخصه‌های سلبی مدیران

مهم‌ترین شاخصه‌های نامطلوب و ناپسند که نقص یا محدودیت به شمار رفته و مدیران موفق جهت اثربخشی نظام اداری باید آن‌ها را از خود سلب و نفی کنند، از منظر قرآن کریم عبارتند از:

استبداد و خودرأیی

یکی از لغزش‌های خطرناک اندیشه، استبداد رأی و اکتفا به نظر خویش است؛ چنان‌که در قرآن کریم از قول فرعون چنین حکایت شده است: «قَالَ فِرْعَوْنُ مَا أُرِيكُمْ إِلَّا مَا أَرَىٰ وَمَا أَهْدِيكُمْ إِلَّا سَبِيلَ الرَّشَادِ» (غافر، ۲۹)؛ یعنی جز آنچه رأی دادم [به قتل موسی] رأی دیگری نمی‌دهم (جز این را صلاح نمی‌دانم) و شما را جز به راه راست هدایت نمی‌کنم.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

در قرآن کریم به نفی استبداد توجه ویژه‌ای شده است؛ به طوری که با بررسی این کتاب گران‌بها، ناسازگاری آموزه‌های آن با استبداد و خودسری و خودکامگی به روشنی قابل برداشت است. پرهیز از خودرایی و استفاده از نظر دیگران، به مدیران کمک می‌کند که به اندیشه صحیح دست یابند و دیدگاه‌های غلط را تشخیص دهند (کلینی، ۱۳۶۳، ۸، ۲۲).

برتری جویی و تفرقه‌اندازی

مدیران باید آگاه باشند که کاری نکنند که زمینه تفرقه در اداره یا سازمان ایجاد شود. یکی از این امور، برتری جویی است. آیات ۱۰۲ و ۱۰۳ سوره آل عمران بر ایجاد تفرقه و اختلاف در جامعه اسلامی به دست خود مسلمانان اشاره دارد که ناشی از هوس‌ها، غفلت‌ها و برتری جویی آن‌ها است؛ همچنین بر اساس آیه «إِنَّ فِرْعَوْنَ عَلَا فِي الْأَرْضِ وَ جَعَلَ أَهْلَهَا شِيَعًا» (قصص، ۴)، فرعون در زمین برتری جویی و گردن‌کشی کرد و در میان اهل آن تفرقه و اختلاف افکند.

این صفت که برای زمامداران ستمگر از زبان قرآن مجید بیان شد، سرمشق و دستورالعملی نه فقط برای مدیران کلان کشور بلکه برای مدیران سازمان‌ها و نهادها صادق است و باید همه مسؤولان و مدیران آن را مدنظر قرار دهند.

تبعید منتقدان

گاهی افراد ضعیف در پاسخ به انتقادات، اقدام به تبعید و سرکوب منتقدان می‌کنند؛ همچون قوم لوط که در پاسخ دعوت او گفتند: «أَخْرِجُوا آلَ لُوطٍ مِنْ قَرْيَتِكُمْ إِنَّهُمْ أَنَاسٌ يَتَطَهَّرُونَ» (نمل، ۵۶)؛ یعنی لوط را با همه خاندانش که از این کار (همجنس‌طلبی) دوری و پاکیزگی می‌جویند، از شهر خود بیرون کنید.

یکی از مهارت‌های مهم در زندگی که برای هر فردی لازم است و منجر به پیشرفت و موفقیت مدیران می‌شود، مهارت انتقادپذیری است. در آیه «قَالُوا أُوذِينَا مِنْ قَبْلِ أَنْ تَأْتِيَنَا وَ مِنْ بَعْدِ مَا جِئْتَنَا قَالَ عَسَى رَبُّكُمْ أَنْ يُهْلِكَ عَدُوُّكُمْ» (اعراف، ۱۲۹)، بنی‌اسرائیل به حضرت موسی (ع) گفتند: پیش از آن که این‌جا بیایی آزار و اذیت دیدیم؛ بعد از آمدنت نیز اذیت می‌شویم! چه زمانی این آزار و اذیت‌ها تمام می‌شود؟ حضرت موسی (ع) گفت: امید است خداوند دشمنان را هلاک و نابود سازد. بر اساس این آیه، حضرت موسی (ع) با انتقادپذیری کامل به مدیریت بحران اجتماعی می‌پردازد.

مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای.../معرفت

تکبر و طغیانگری

در قرآن کریم تکبر از صفات بسیار نکوهیده بشر شمرده شده است. در برخی آیات به کلمه متکبر تصریح شده است (نحل، ۲۹؛ زمر، ۶۰ و ۷۲؛ غافر، ۷۶). در برخی آیات نیز با کلمات مستکبر (نحل، ۲۳) و استکبار (نساء، ۱۷۳) به این معنا اشاره شده است. در آیه ۷۲ سوره زمر، فرشتگان عذاب از میان تمام رذایل انسان بر تکبر دوزخیان تأکید دارند؛ از این نکته می‌توان دریافت که سرچشمه اصلی گناهان، تکبر و تسلیم نشدن به حق است.

یکی از عوامل طغیان، حس خود برترینی و تکبر در انسان است؛ خوی ناپسندی که اگر به موقع درمان نشود انسان را به طغیانگری می‌کشانند که شاهد این امر آیه ۲۱ سوره فرقان است؛ «وَقَالَ الَّذِينَ لَا يَرْجُونَ لِقَاءَنَا لَوْلَا أُنزِلَ عَلَيْنَا الْمَلَائِكَةُ أَوْ نَرَى رَبَّنَا لَقَدِ اسْتَكْبَرُوا فِي أَنْفُسِهِمْ وَعَتَوْا عُتُوًّا كَبِيرًا (فرقان، ۲۱)؛ یعنی کسانی که معاد را منکرند گفتند: چرا فرشتگان بر ما نازل نشدند یا پروردگاران را با چشم خود نمی‌بینیم؟! آن‌ها درباره خود تکبر ورزیدند و طغیان بزرگی کردند.

تمسخر و تحقیر

یکی از محرّمات، تمسخر و تحقیر است و بدون شک از عواملی هستند که بسیاری از اوقات انسان‌های سست ایمان را وادار به غیبت می‌کنند. هستند کسانی که به منظور بی‌اعتبار کردن دیگران از عامل تمسخر بهره می‌گیرند و برای مجلس آرایبی و خنداندن حاضران از آبرو و حیثیت دیگران مایه می‌گذارند و از این راه حس خودپسندی و انتقامجویی خویش را اشباع می‌کنند؛ بدین جهت است که قرآن کریم از این عمل به شدت نهی کرده و آن را به عنوان ظلم و ستم مورد توبیخ و تهدید قرار داده است (حجرات، ۱۱)؛ به تعبیر دیگر، هرکس مؤمنان را مسخره کند یا با القاب زشت از آن‌ها یاد کند، در زمره ستمکاران محسوب می‌شود.

بنده مؤمن نزد خداوند بسیار عزیز و محترم است. خداوند بندگان مؤمن را دوست دارد و عزت و سربلندی را از آن مؤمنان می‌داند؛ چنان‌که در آیه «وَلِلَّهِ الْعِزَّةُ وَلِرَسُولِهِ وَلِلْمُؤْمِنِينَ» (منافقون، ۸) می‌فرماید: عزت و سرفرازی تنها از آن خدا و پیامبر(ص) و مؤمنان است؛ از همین رو در آیه «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا يَسْخَرُ قَوْمٌ مِنْ قَوْمٍ عَسَىٰ أَنْ يَكُونُوا خَيْرًا مِنْهُمْ» (حجرات، ۱۱) فرمود: ای کسانی که ایمان آورده‌اید! هیچ‌گاه نباید مردمی مردم دیگر را مسخره کنند؛ چه بسا آن‌ها از این‌ها بهتر باشند.

مدیر هیچ‌گاه نباید زیردستان را به عللی همچون بی‌دقتی یا تأخیر در انجام امور تحقیر نماید یا مورد تمسخر قرار دهد. ممکن است همین کارکنان که مسخره می‌شوند از خود مدیر شایسته‌تر باشند؛

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

زیرا بر اساس آیه «إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَنْتَأَمُّكُمْ» (حجرات، ۱۳)، گرامی‌ترین اشخاص نزد پروردگار متعال باتقواترین آن‌ها هستند، و برتری انسان‌ها تنها به دقت و سرعت عمل نیست؛ بلکه معیار بزرگی افراد در اصل تقوی است. این اعمال، منزلت و اعتماد مدیر را نزد زیردستان کم می‌کند.

تهمت زدن به مردان و زنان حق

اگر مدیر در حق دیگری به چیزی که راضی نیست دروغ بگوید، به او تهمت زده است؛ به تعبیر دیگر، چیزی را به دروغ به دیگری نسبت دهد و شخصی را که مرتکب گناه و عمل زشتی نشده به انجام آن متهم کند یا عیب و نقصی را که در او نیست به او نسبت دهد. فرقی ندارد که این نسبت دروغ در حضور یا عدم حضور او باشد. تهمت زدن از زشت‌ترین کارهایی است که در اسلام حرام (حرّ عاملی، ۱۴۰۹، ۱۲، ۳۰۲) و از گناهان کبیره به‌شمار رفته است (نجفی، ۱۴۰۴، ۴۱، ۵۹) و در قرآن مجید به شدت از آن نهی، و عذاب شدیدی برای آن ذکر شده است. در آیه «وَمَنْ يَكْسِبْ خَطِيئَةً أَوْ إِثْمًا ثُمَّ يَرْمِ بِهِ بَرِيئًا فَقَدِ احْتَمَلَ بُهْتَانًا وَإِثْمًا مُّبِينًا» (نساء، ۱۱۲) می‌فرماید: کسی که مرتکب جرم یا معصیتی شود، سپس آن را به انسان بی‌گناهی نسبت دهد و او را متهم کند، بدون تردید متحمل بار تهمت و گناه روشن و سنگینی شده است.

همچنین در آیه «وَالَّذِينَ يُؤْذُونَ الْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ بَغْيٍ مَا اكْتَسَبُوا فَقَدِ احْتَمَلُوا بُهْتَانًا وَإِثْمًا مُّبِينًا» (احزاب، ۵۸) می‌فرماید: آنان که مردان و زنان باایمان را بی‌آنکه مرتکب عمل زشتی شده باشند آزار می‌دهند، قطعاً بار بهتان و گناه آشکاری را به گردن گرفته‌اند.

نتیجه تهمت و افترای مدیر این است که عدالت اجتماعی از بین می‌رود و نظام اداری و سازمانی دیر یا زود از هم می‌پاشد. حق، باطل و باطل، حق جلوه می‌کند و اعتماد عمومی کارمندان از یکدیگر سلب می‌شود و زمینه هرج و مرج فراهم می‌گردد. دوستی و صمیمیت جایش را به کینه و عداوت می‌دهد. بدون شک چنین مجموعه‌ای نمی‌تواند دوام و بقا داشته باشد؛ بلکه بزودی سقوط خواهد کرد و افراد آن گرفتار انواع مشکلات و بلاها خواهند شد. امام صادق (ع) در روایت «إِذَا اتَّهَمَ الْمُؤْمِنُ أَخَاهُ أَنْمَاتُ الْإِيْمَانُ مِنْ قَلْبِهِ كَمَا يَنْمَاتُ الْمَلْحُ فِي الْمَاءِ» (کلینی، ۱۳۶۳، ۲، ۳۶۱) می‌فرماید: هرگاه مؤمنی برادر مؤمن خویش را متهم سازد و به او تهمت بزند، ایمان از قلب او محو می‌شود همچنان که نمک در آب ذوب می‌گردد.

جوزدگی و خیال پردازی

خیال پردازی یکی از مکانیسم‌های هیجان مدار و دفاعی بدن است که اگر بجا و درست استفاده شود مفید و کارآمد خواهد بود؛ در غیر این صورت، اگر نادرست استفاده شود و با عملکرد عادی زندگی تداخل پیدا کند می‌تواند مخرب باشد؛ به تعبیر دیگر، خیال پردازی فرایندی طبیعی، حتی نشانه ثبات و سلامت روانی است. جنبه‌های بیمارگونه خیال پردازی اصولاً محدود به مواردی است که در آن‌ها کیفیت هدیانی پیدا کرده یا زندگی روانی شخص را تحت تسلط در می‌آورد (پورافکاری، ۱۳۸۶، ۵۶۳).

در حقیقت، خیال پردازی حد و اندازه‌ای دارد و نباید تبدیل به جوزدگی شود. مدیرانی که بتوانند در اداره خود آن را درست و تحت کنترل به کار گیرند، موفق خواهند بود. قرآن کریم در آیه «قَبِلَ لَهَا ادْخُلِيَ الصَّرْحَ فَلَمَّا رَأَتْهُ حَسِبَتْهُ لُجَّةً وَ كَشَفَتْ عَنْ سَاقِيهَا قَالَتْ إِنَّهُ صَرْحٌ مُّمَرَّدٌ مِّن قَوَارِيرَ قَالَتْ رَبِّ إِنِّي ظَلَمْتُ نَفْسِي وَ أَسْلَمْتُ مَعَ سُلَيْمَانَ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ» (نمل، ۴۴) می‌فرماید: به ملکه سبا گفته شد: به حیاط قصر داخل شو؛ پس چون حیاط قصر را دید خیال کرد آب زیادی است؛ پس لباس خود را از ساق‌های خود بالا زد تا از آب بگذرد. حضرت سلیمان(ع) گفت: این که می‌بینی آب نیست؛ حیاط صاف و ساده‌ای از شیشه است. گفت: پروردگارا! من تا به حال به خود ستم کرده‌ام و اینک در برابر پروردگار جهانیان همراه سلیمان اسلام آوردم. در حقیقت، آن خیال و گمان منجر به درک عظمت جایگاه سلیمان(ع) و در نهایت سبب هدایت و اسلام آوردن او شد؛ از این رو می‌توان گفت پرهیز از جوزدگی و داشتن نگاه واقع‌گرایانه از اوصاف مهمی است که باید در مدیران سازمان‌ها و ادارات شاهد آن باشیم.

دنبال کردن شایعات

دین مبین اسلام همواره سفارش می‌کند تا درباره آنچه به آن یقین و علم نداریم، صحبت نکنیم؛ همچنان که در آیه «وَ لَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَ الْبَصَرَ وَ الْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولاً» (إسراء، ۳۶) می‌فرماید: به چیزی که علم و اطمینان نداری اعتماد نکن و آن را بر زبان نیاور؛ چراکه گوش و چشم و دل همگی مسؤولند. امام زین‌العابدین(ع) به فردی فرمود: «لَيْسَ لَكَ أَنْ تَتَكَلَّمَ بِمَا شِئْتَ» (حرّ عاملی، ۱۴۰۹، ۱۵، ۱۷۲)؛ هرگونه که دلت خواست، نمی‌توانی سخن بگویی. بر اساس این آیه و روایت، هر یک از ابزار ادراکی، اعم از حس ظاهر مثل سمع و بصر، و حس باطن مثل عقل و اندیشه حجت خدا هستند و انسان با در اختیار داشتن چنین ابزاری مسؤول است و باید در مسیر درست قدم بردارد (طباطبایی، ۱۴۲۲، ۱۳، ۹۴).

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

گاهی حتی اخباری را که به آن یقین و اطمینان داریم نیز نباید برای دیگران بازگو کنیم؛ بلکه باید عاقبت و نتیجه آن را نیز بررسی کنیم. چنان‌که در روایت «لَا تَقُلْ مَا لَا تَعْلَمُ بَلْ لَا تَقُلْ كُلَّ مَا تَعْلَمُ» (صدوق، ۱۴۱۳، ۲، ۶۲۶) امام علی (ع) به فرزندش محمد بن حنفیه چنین سفارش می‌کند: نه تنها چیزی را که علم نداری بازگو نکن، بلکه همه آنچه را که می‌دانی نیز نگو.

سوءاستفاده از مقام و موقعیت سازمانی

سوءاستفاده از مقام و موقعیت سازمانی، به معنای بکارگیری اختیارات سازمانی توسط مسؤول واجد آن اختیارات، در جهتی خارج از اهداف سازمان است.

بر اساس آیه «مَا كَانَ لِبَشَرٍ أَنْ يُؤْتِيَهُ اللَّهُ الْكِتَابَ وَالْحُكْمَ وَالنَّبُوءَةَ ثُمَّ يَقُولَ لِلنَّاسِ كُونُوا عِبَادًا لِي مِنْ دُونِ اللَّهِ» (آل عمران، ۷۹)، هیچ کسی که پروردگار سبحان به او کتاب آسمانی و حکمت و نبوت داده، نمی‌تواند به مردم بگوید: به جای خداوند، من را بپرستید و بنده من باشید. در حقیقت، مزیت پیامبران بر سایرین آن است که هر اندازه تعداد اصحاب و پیروان و میزان قدرتشان بیشتر شود، انسان‌ها را بیشتر به بندگی و عبادت خداوند عالم فرا می‌خوانند، و هرگز از موقعیت و مقامشان سوءاستفاده نمی‌کنند؛ اما افراد فرصت‌طلب و دنیاپرست، نخست با چهره و ظاهری عوامفریبانه و مقدس‌نما دعوت را آغاز می‌کنند؛ ولی بعد از به قدرت و مقام رسیدن، به دنبال استبداد و خودمحوری می‌روند.

امام علی (ع) در روایت «لَا تَرْفَعُونِي فَوْقَ حَقِّي فَإِنَّ اللَّهَ تَعَالَى اتَّخَذَنِي عَبْدًا قَبْلَ أَنْ يَتَّخِذَنِي نَبِيًّا» (راوندی، ۱۴۱۸، ۱۶) از پیامبر اکرم (ص) نقل فرموده است: من را بیشتر از آنچه هستم بالاتر نبرید؛ به درستی پروردگار متعال قبل از آن‌که من را به پیغمبری تعیین کند، مرا بنده و عبد آفرید. سپس حضرت این آیه را تلاوت فرمود (الحویزی، ۱۴۱۵، ۱، ۳۵۷).

یکی از پیام‌های این آیه این است که کتاب و حکمت و نبوت، انسان را از بشر بودن خارج نمی‌کند، و سوءاستفاده از موقعیت، محبوبیت و مسؤولیت، ممنوع است (قرائتی، ۱۳۸۸، ۱، ۵۴۸)؛ از این‌رو سوءاستفاده از موقعیت و مسؤولیت، برای هیچ‌کس مجاز نیست و باید با آن به شدت برخورد کرد.

گمان بد

مدیر نباید به کارکنان خود گمان بد داشته باشد؛ همچنین نباید نسبت به آنان کنجکاوی نماید؛ چه‌بسا برخی از کارکنان گرفتار مشکلاتی هستند که تمایل ندارند سایر افراد از آن مطلع باشند و چنانچه فردی در آن کنجکاوی و تفحص نماید از او ناراحت و دلگیر می‌شوند؛ نیز مدیر نباید عیب‌جویی

مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای.../معرفت

کارکنان کند؛ زیرا عیب‌جویی از آن‌ها موجب بی‌انگیزگی و عدم اعتماد به مدیر سازمان یا اداره می‌شود؛ همچنین بایست از غیبت پشت سر اشخاص اجتناب کند و عادتِ گمان‌های بد و بی‌جا درباره همکاران را در سازمان یا اداره از میان بردارد.

خداوند متعال در آیه «اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ وَ لَا تَجَسَّسُوا وَ لَا يَغْتَبِ بَعْضُكُم بَعْضًا أ يُحِبُّ أَحَدُكُمْ أَنْ يَأْكُلَ لَحْمَ أَخِيهِ مَيْتًا فَكَرِهْتُمُوهُ» (حجرات، ۱۲) می‌فرماید: از بسیاری گمان‌های بد دوری کنید؛ چراکه بعضی از گمان‌های بد معصیت است، و درباره هم کنجکاوی و پشت سر یک‌دیگر عیب‌جویی نکنید. آیا کسی از شما دوست دارد گوشت مرده برادرش را بخورد؟ حتماً از آن تنفر دارید!

آیه «هَذَا مِنْ فَضْلِ رَبِّي» (نمل، ۴۰) به ما یادآور می‌شود که باید در تمام امور نگاه توحیدی داشته باشیم؛ چنین نگاهی باعث مثبت‌اندیشی در کار دیگران خواهد شد؛ از همین‌رو امام علی (ع) در روایت «ضَعُ أَمْرَ أَخِيكَ عَلَى أَحْسَنِهِ حَتَّى يَأْتِيكَ مِنْهُ مَا يَغْلِبُكَ وَ لَا تَطُنَّنْ بِكَلِمَةٍ خَرَجَتْ مِنْ أَحِيكَ سُوءًا وَ أَنْتَ تَجِدُ لَهَا فِي الْخَيْرِ مَحْمِلًا» (صدوق، ۱۳۷۶، ۳۰۴) می‌فرماید: اعمال برادر دینی‌ات را بر نیکوترین وجه تفسیر و توجیه کن؛ مگر این‌که دلیلی بر خلاف آن بیایی، و هیچ‌گاه به سخنی که از دهان برادرت بیرون آمده، تا وقتی که برای آن توجیه خوبی داشته باشی، گمان بد نبر.

منت گذاشتن

بر اساس آیات ۱۷ و ۱۸ سوره حجرات، مدیر نبایست برای عملی که انجام داده، برای هر کس که باشد، منت بگذارد. چنانچه مسلمان است بایسته است برای رضایت و خشنودی خداوند متعال آن کار را انجام دهد؛ زیرا پروردگار عالم بر اسرار زمین و آسمان‌ها و بر همه اعمال انسان‌ها آگاه است.

همچنین قرآن کریم در آیه «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تُبْطِلُوا صَدَقَاتِكُمْ بِالْمَنِّ وَ الْاَذَى» (بقره، ۲۶۴) به مؤمنان سفارش می‌کند اجر و پاداش صدقات را با منت گذاشتن و آزار رساندن از بین نبرید.

واژه «صدقه» گاهی به معنای زکات و گاهی اعم از آن، به معنای هر چیزی که به دیگران بخشیده شود، بکار می‌رود. این حکم در این آیه شامل هر نوع احسانی می‌شود؛ به این شرط که مقصود و هدف از آن اجر و ثواب باشد (آقاجمال خوانساری، ۱۳۶۶، ۳، ۱۰۰)؛ بنابراین، لازم نیست این حکم محدود به دادن مال باشد؛ بلکه هر نوع کمکی حتی کمک‌های غیرمالی را نیز شامل می‌شود.

بنا بر تعریف واژه‌شناسان، کلمه «الْمَنِّ» یعنی کاری را که برای دیگری انجام داده‌ای، آن را بشماري و یادآوری کنی؛ مانند این‌که به او بگویی من آن را به تو داده‌ام؛ من آن کار را برای تو انجام داده‌ام

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

(فیومی، ۱۴۱۴، ۲، ۵۸۱)؛ در حقیقت، این منت گذاشتن حاصل تکبر و غرور انسان است و باید ریشه آن را در خودبینی و خودخواهی یافت (طبرسی، ۱۳۸۵، ۳۱۲).

همکاری در کارهای بد

برای رشد و توسعه همه‌جانبه مناقب و فضیلت‌ها باید زمینه‌سازی کرد و برای تحقق هدف تعاون داشت (فرائتی، ۱۳۸۸، ۲، ۲۳۴). تعاون، یکی از اصول مهم اخلاقی است که در قرآن کریم با فعل امر به آن اشاره شده که نشانگر ارزشمندی و اهمیت آن است. در آیه «وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ» (مائده، ۲)، خداوند متعال می‌فرماید: در راه نیکی و پرهیزکاری با هم تعاون کنید! و هرگز در راه گناه و تعدی همکاری نکنید.

در این آیه، هم جنبه ایجابی تعاون و هم جنبه سلبی آن بیان شده است و این اشاره به آن دارد که تعاون و همکاری باید هم در دعوت به نیکی‌ها و هم در مبارزه با بدی‌ها انجام گیرد. همکاری نکردن در گناه یعنی اگر کسی کار ناپسند انجام می‌دهد مدیر او را تشویق نکند یا طوری رفتار نکند که انگار با او موافق است.

کلام آخر

بر اساس قواعد مدیریتی قرآن کریم کارکنان نیز باید اموری را نسبت به مدیران مراعات کنند که عبارتند از:

پیروی از مدیران

خداوند متعال در آیه «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَقَدَّمُوا بَيْنَ يَدَيْ اللَّهِ وَرَسُولِهِ» (حجرات، ۱) می‌فرماید: ای کسانی که ایمان آورده‌اید! بر خدا و فرستاده او پیشی نگیرید؛ به تعبیر دیگر، در احکام دینی پیش از شنیدن از آن‌ها رأی ندهید و در امور ولایی و قضایی جلوتر از آن‌ها حکم نکنید.

در یک مؤسسه یا سازمان، زیردستان کاری را که خود بهتر می‌دانند انجام ندهند؛ بلکه آنچه را که مدیر به آن امر می‌کند در نظر داشته باشند و انجام دهند؛ چون خودسری در کارها باعث هرج و مرج می‌شود و در نهایت تولید و پیشرفت را کم می‌کند؛ از این‌رو پیروی از مدیران مؤسسه ضروری است.

در جای دیگر قرآن مجید می‌خوانیم «النَّبِيُّ أَوْلَىٰ بِالْمُؤْمِنِينَ مِنْ أَنفُسِهِمْ» (احزاب، ۶)؛ پیامبر نسبت به مؤمنان از خودشان سزاوارتر است؛ یعنی اراده پیامبر درباره تصرف در جان و مال آن‌ها بر اراده خودشان مقدم است.

مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای.../معرفت

احترام به مدیران

احترام، یکی از اساسی‌ترین اصول در محیط کار است. همه کارکنان می‌بایست احساس کنند کرامت و احترام آنان در محیط کار حفظ می‌شود. این‌که مدیر باشید یا کارمند ساده اهمیتی ندارد؛ آنچه اهمیت دارد آن است که بتوانید احترام گذاشتن را همواره و به شکل‌های مختلف به همکاران خود تقدیم کنید. پروردگار متعال در آیه «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَرْفَعُوا أَصْوَاتَكُمْ فَوْقَ صَوْتِ النَّبِيِّ وَ لَا تَجْهَرُوا لَهُ بِالْقَوْلِ» (حجرات، ۲) می‌فرماید: ای کسانی که ایمان آورده‌اید! برای رعایت احترام و ادب و مقام پیامبر، هنگام سخن گفتن صدای خود را بلندتر از صدای پیامبر نکنید و با او به درستی سخن نگویید.

زیردستان هیچ‌گاه نباید نسبت به مدیر خود بلند صحبت کرده و همان‌طور که با دیگران صحبت می‌کنند با او نیز صحبت کنند؛ چون این‌گونه صحبت کردن، بی‌ادبی بوده و کارهای شایسته انسان را نزد مدیر کم‌رنگ می‌سازد؛ به تعبیر دیگر، برای شخص امتیاز منفی نزد مدیر به شمار می‌رود که امکان دارد در ارتباطات بعدی در نظر گرفته شود.

ایجاد محیطی سرشار از احترام و ادب در محل کار نه تنها ارزش نهادن به شخصیت اشخاص محسوب می‌شود، بلکه موجب ترقی فرهنگ احترام در یک سازمان یا اداره است. وقتی که فرهنگ احترام در اداره رشد کند افراد خود را متعلق به آن اداره می‌دانند و اهداف خویش را موافق با اهداف سازمان ترسیم می‌کنند. این موضوع سبب افزایش و بهبود بهره‌وری و کارایی کارکنان و تحقق نتایج بهتر برای سازمان خواهد شد.

نتیجه‌گیری

آنچه از این پژوهش نتیجه می‌گیریم آن است که قرآن کریم افزون بر مسائل اعتقادی، معارف و احکام، سرشار از دستورات اخلاقی، رفتاری و اداره امور از جمله قواعد کاربردی مدیریت است. یک مدیر موفق باید در دو بُعد ایجابی و سلبی توانمند باشد. بر اساس آموزه‌های اسلامی، تقویت اوصافی همچون آمادگی برای پاسخگویی، برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری سالم، بکارگیری مشوق‌ها، تدبیر و تقسیم امور، رعایت صداقت و عدالت، قانون‌مداری و حفظ سلسله مراتب، کادرسازی و حفظ انسجام سازمانی، گزینش صحیح و شایسته سالاری، و در مقابل، اجتناب از مواردی همچون استبداد و خودرأیی، برتری‌جویی و تفرقه‌اندازی، تکبر و طغیانگری، جوزدگی و خیال‌پردازی، سوءاستفاده از موقعیت سازمانی، می‌تواند چراغ راه زندگی انسان‌ها به‌خصوص مدیران ادارات و سازمان‌ها جهت اثربخشی نظام

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

اداری باشد؛ بنابراین، قرآن کریم کتاب هدایت و رهبری و مدیریت دنیا و آخرت آدمی است که پیروی از آن سعادت دنیایی و آخرتی را به دنبال خواهد داشت.

پیشنهادها

از آن‌جا که بیشتر مطالعات مرور شده در این مقاله بر شناسایی و تبیین قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت تأکید داشتند و کمتر به تبیین موضوع و آموزش شاخصه‌های ایجابی و سلبی در میان مدیران و کارکنان ادارات و سازمان‌ها پرداخته بودند، پیشنهاد می‌گردد در مطالعات بعدی به چگونگی آموزش و نحوه نهادینه‌سازی نوآوری‌های مدیریتی و ایجاد توسعه شاخصه‌های مدیران موفق در راستای اثربخشی نظامات اداری توجه ویژه‌ای بعمل آید. بدین ترتیب می‌توان امیدوار بود شفافیت و فهم عمیق‌تری نسبت به چرایی و چگونگی توسعه و رشد قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت مبتنی بر آیات قرآن کریم در بخش‌های مختلف اداره و سازمان و تأثیر آن که هدف اصلی حوزه مدیریت است حاصل گردد. برگزاری کارگاه‌های آموزشی توان‌افزایی و توانمندسازی ویژه مدیران و معاونان و گنجاندن این قواعد در برنامه‌های درسی دانشگاه‌ها و مراکز علمی می‌تواند مفید باشد. همچنین پیشنهاد می‌گردد در راستای رعایت ارزش‌های اسلامی و ترویج قواعد اثربخش مدیریت و تشویق و تکریم افراد، دولت باید با اجرای سیاست نظارتی و کنترلی دقیق و ارزیابی و ارزشیابی سازمان‌ها و ادارات، مدیران موفق را به عنوان الگوی تحول و تعالی جامعه معرفی نماید.

مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای.../معرفت

منابع

- ۱) قرآن کریم
- ۲) آقاجمال خوانساری، محمد (۱۳۶۶) شرح غرر الحکم و درر الکلم، تحقیق: حسینی ارموی محدث، جلال‌الدین، تهران، دانشگاه تهران.
- ۳) ارجمند، نورالدین (۱۴۰۱) «نوشتاری بر اصول مدیریت پروژه و ساخت»، رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، شماره ۸۶، پاییز، ص ۵۷۲-۵۹۳.
- ۴) الوانی، مهدی (۱۳۸۸) مدیریت عمومی، تهران، نشر نی.
- ۵) باقیان، مرتضی (۱۳۹۸) «نظام اداری کشور؛ چالش‌ها و راهکارهای تحول»، نامه اتاق بازرگانی، سال هشتاد و نهم، شماره ۱۲۲، فروردین، ص ۶۱-۶۳.
- ۶) برنجی، محمدرضا (۱۳۷۱) «اصول مدیریت برگرفته از نامه حضرت علی(ع) به مالک بن حارث اشتر نخعی»، فرآیند مدیریت و توسعه، شماره ۱۸، پاییز، ص ۶۰-۷۷.
- ۷) پلنگی، مرتضی؛ یاقوتی، محمد؛ سعادت‌فر، مهدی (۱۴۰۲) «اهمیت نظارت و کنترل در مدیریت اداری سازمان‌ها»، همایش پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، مجموعه مقالات سیزدهمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، ص ۳۷۲-۳۷۳.
- ۸) پورافکاری، نصرت‌الله (۱۳۸۶) فرهنگ جامع روان‌شناسی - روان‌پزشکی، تهران، فرهنگ معاصر.
- ۹) پورجعفری صدرآباد، مهدی؛ زارع‌زاده مهریزی، محمدحسین؛ افتخاری، اصغر (۱۳۹۷) «اصول مدیریتی آیت‌الله مهدوی کنی(ره) در کمیته‌های انقلاب اسلامی»، پژوهشنامه انقلاب اسلامی، سال هشتم، شماره ۴، ص ۱۱۳-۱۳۸.
- ۱۰) تمیمی آمدی، ابوالفتح (۱۴۱۰) غرر الحکم و درر الکلم، تحقیق: رجائی، سیدمهدی، قم، دار الکتاب الإسلامی.
- ۱۱) جلالی، حسین (۱۳۸۰) «درآمدی بر بحث بینش، گرایش، کنش و آثار متقابل آن‌ها»، فصلنامه معرفت، سال دهم، شماره ۵۰، بهمن، ص ۴۵-۵۵.
- ۱۲) حرّ عاملی، محمد بن حسن (۱۴۰۹) وسائل الشیعة، قم، مؤسسه آل‌البیت(ع).
- ۱۳) حرانی، الحسن بن علی بن الحسین بن شعبه (۱۴۰۴) تحف‌العقول عن آل‌الرسول(ص)، تصحیح علی‌اکبر غفاری، قم، مؤسسه النشر الاسلامی.
- ۱۴) الحویزی، عبد علی بن جمعه (۱۴۱۵) تفسیر نور الثقلین، تحقیق: رسولی محلاتی، سیدهاشم، قم، اسماعیلیان.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

- ۱۵) دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۸۵) لغتنامه دهخدا، تهران، دانشگاه تهران.
- ۱۶) راوندی کاشانی، فضل‌الله بن علی (۱۴۱۸) النوادر، قم، دارالکتاب.
- ۱۷) رضائیان، علی (۱۳۸۷) مبانی سازمان و مدیریت، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها.
- ۱۸) رضایی چندانی، محبوبه؛ جهانبانی وشاره، فریبا (۱۴۰۱) «اصول مدیریت از منظر اسلام»، همایش ملی تحقیقات میان رشته‌ای در مدیریت و علوم انسانی، مجموعه مقالات چهارمین همایش ملی تحقیقات میان رشته‌ای در مدیریت و علوم انسانی، ص ۴۸۸-۴۹۶.
- ۱۹) زهراپور، سیدجواد (۱۴۰۱) «اصول کلی مدیریت اسلامی نیروها»، مشرق موعود، شماره ۶۵، زمستان، ص ۸۳-۹۷.
- ۲۰) سیوطی، عبدالرحمن بن ابی‌بکر (۱۴۰۴) الدر المنثور فی التفسیر بالمأثور، قم، کتابخانه آیت‌الله‌العظمی مرعشی نجفی (ره).
- ۲۱) شرفی، نرجس؛ حاجی‌حسن دنیادیده، هادی (۱۴۰۰) «بررسی تطبیقی مدیریت سنتی و اسلامی؛ با تأکید بر نامه امیرالمؤمنین (ع) به مالک اشتر»، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، شماره ۲۲، بهار و تابستان، ص ۷-۲۴.
- ۲۲) شریف‌الرضی، محمد بن حسین (۱۴۱۴) نهج‌البلاغه، تحقیق: صالح، صبحی، قم، هجرت.
- ۲۳) شیدفر، مریم؛ محمدزاده، علی‌رضا (۱۳۸۵) «بررسی تطبیقی اصول مدیریت کیفیت»، مدیریت فردا، شماره ۱۳ و ۱۴، بهار و تابستان، ص ۵۵-۶۰.
- ۲۴) صدوق، محمد بن علی بن بابویه (۱۳۷۶) الأمالی، تهران، کتابچی.
- ۲۵) صدوق، محمد بن علی بن بابویه (۱۴۱۳) من لا یحضره الفقیه، تحقیق: غفاری، علی‌اکبر، قم، جامعه مدرسین حوزه علمیه.
- ۲۶) طاهرلو، هانیه؛ پاشایی فخری، کامران؛ عادل‌زاده، پروانه (۱۳۹۹) «اصول مدیریت زمان و آسیب‌شناسی آن در دیوان بهار»، مطالعات ادبیات تطبیقی، شماره ۵۳، بهار، ص ۲۵۹-۲۸۵.
- ۲۷) طاهرلو، هانیه؛ عادل‌زاده، پروانه؛ پاشایی فخری، کامران (۱۳۹۷) «اصول مدیریت زمان و آسیب‌شناسی آن در دیوان اعتصامی»، تفسیر و تحلیل متون زبان و ادبیات فارسی (دهخدا)، شماره ۳۸، زمستان، ص ۵۹-۸۲.
- ۲۸) طاهری، حبیب‌الله (۱۳۸۴) «نظارت (اصولی از اصول مدیریت) از دیدگاه قرآن و سنت»، مدیریت فرهنگ سازمانی، شماره ۱۰، پاییز، ص ۸۷-۱۰۲.

مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای.../معرفت

- ۲۹) طباطبایی، سیدمحمدحسین (۱۴۲۲) المیزان فی تفسیر القرآن، قم، جامعه مدرسین حوزه علمیه.
- ۳۰) طبرسی، علی بن حسن (۱۳۸۵) مشکاة الأنوار فی غرر الأخبار، نجف، المكتبة الحیدریة.
- ۳۱) علائی، سوسن (۱۳۹۵) «مطالعه تطبیقی اصول مدیریت اسلامی و مدیریت با بررسی سیره امام علی(ع)»، پژوهش‌نامه علوی، سال هفتم، شماره ۲، پاییز و زمستان، ص ۷۳-۱۰۲.
- ۳۲) فقهی فرهنگد، ناصر (۱۳۸۹) «بررسی عوامل مؤثر اصول مدیریت سازمانی در ارتقاء عملکرد مدیران و کارکنان به تفکیک زن و مرد در سازمان‌های خدماتی»، روش‌شناسی علوم انسانی، شماره ۱۰، زمستان، ص ۹۳-۱۱۰.
- ۳۳) فیومی، احمد بن محمد (۱۴۱۴) المصباح المنیر، قم، دار الرضی.
- ۳۴) قادرزاده، داوود (۱۳۹۹) «بررسی تطبیقی فرایند برنامه‌ریزی سازمانی در قرآن و ادب فارسی»، مدیریت تبلیغات و فروش، شماره ۲، تابستان، ص ۹۰۵-۹۱۶.
- ۳۵) قرائتی، محسن (۱۳۸۸) تفسیر نور، تهران، مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن.
- ۳۶) کریمی، میلاد؛ خنیفر، حسین؛ خمویی، فرشید؛ گرجی، عاطفه (۱۳۹۸) «بررسی تطبیقی اصول مدیریت از دیدگاه اسلام و ژاپن»، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، شماره ۲، تابستان، ص ۱۱۹-۱۳۶.
- ۳۷) کلینی، محمد بن یعقوب (۱۳۶۳) الکافی، تحقیق: غفاری، علی‌اکبر، تهران، دارالکتب الاسلامیه.
- ۳۸) لطیفی، میثم؛ منصوری، بهارک؛ عبدالحسین‌زاده، محمد (۱۳۹۵) «شناسایی و تبیین اصول مدیریت در سیره امام حسین(ع) و دلالت‌های آن برای دانش مدیریت»، مدیریت اسلامی، شماره ۹۶، پاییز، ص ۱۳-۴۱.
- ۳۹) مجیدی، علی (۱۳۹۸) «بررسی تطبیقی اصول مدیریت در قرآن و ادب فارسی»، جهان نوین، شماره ۷، پاییز، ص ۱-۱۷.
- ۴۰) مشکینی، علی (۱۳۸۱) ترجمه قرآن کریم، قم، الهادی.
- ۴۱) مطهری، عبدالهادی؛ نجاتبخش اصفهانی، علی (۱۳۹۲) «آموزه‌های پارادایم پیچیدگی در دانش مدیریت»، روش‌شناسی علوم انسانی، شماره ۷۶، پاییز، ص ۱۷۱-۱۸۲.
- ۴۲) معارف، مجید؛ خلیلی، رقیه (۱۳۹۲) «اصول مدیریت زمان و آسیب‌شناسی آن از منظر امام علی(ع)»، بصیرت و تربیت اسلامی، شماره ۲۶، پاییز، ص ۱-۳۰.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

- ۴۳) معصومی جدید، زینب؛ نیک‌بخش، رضا؛ باقریان، محسن (۱۴۰۲) «درک پیامدهای پاسخگویی مدیران در سازمان‌های ورزشی با استفاده از نظریه داده بنیاد»، مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۸۰، مهر و آبان، ص ۷۸-۱۰۳.
- ۴۴) معین، محمد (۱۳۶۳) فرهنگ فارسی معین، تهران، امیرکبیر.
- ۴۵) معینی، منصوره؛ کلاه‌دوزان، اکبر؛ فردوسی، مسعود؛ اسدی، ثریا (۱۳۹۴) «اصول مدیریت بر اساس الگوی اسلامی ایرانی با تکیه بر نظریات خواجه نظام‌الملک طوسی»، مدیریت اسلامی، شماره ۹۰، بهار، ص ۸۷-۱۰۴.
- ۴۶) مقدسی، علیرضا؛ قاسم‌زاده شهری، سیدشهرام (۱۴۰۱) «اصول و ویژگی‌های مدیریت و فرماندهی در سیره پیامبر اسلام(ص)»، همایش ملی تحقیقات میان رشته‌ای در مدیریت و علوم انسانی، مجموعه مقالات چهارمین همایش ملی تحقیقات میان رشته‌ای در مدیریت و علوم انسانی، ص ۱۰-۱۸.
- ۴۷) مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۸۰) ترجمه قرآن کریم، تهران، دفتر مطالعات تاریخ و معارف اسلامی.
- ۴۸) نبوی، محمدحسن (۱۳۷۹) «نقد و بررسی کتاب اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن»، نامه علوم انسانی، شماره ۲، تابستان، ص ۱۶۵-۱۷۲.
- ۴۹) نجفی، محمدحسن (۱۴۰۴) جواهر الکلام فی شرح شرایع الإسلام، بیروت، دار إحياء التراث العربی.
- ۵۰) نیریور، احسان (۱۳۹۹) «اصول و مبانی نظری حاکم بر مدیریت»، پژوهش‌های مدیریت در جهان اسلام، دوره دوم، شماره ۵، زمستان، ص ۹-۲۰.
- ۵۱) ورام بن ابی‌فراس (۱۴۱۰) مجموعه ورام، قم، مکتبه الفقیه.

An explanatory review of the practical and effective rules of management from the perspective of the Holy Quran in the direction of the effectiveness of the administrative system

Receipt: 29/10/2024 Acceptance: 02/12/2024

Mohammad Marefat

Abstract

Today, explaining the practical and effective rules of management is one of the basic issues in the administrative system. The purpose of the research is an explanatory review of practical and effective rules of management from the perspective of the Quran in line with the effectiveness of the administrative system. In this article, with descriptive and analytical method and with the help of written documents and applied research, the rules of management from the perspective of the Quran have been examined. To conduct the research, after selecting the keywords by experts and reviewing various sources, 813 articles were identified and after screening and according to the purpose of the research, 26 articles were selected for the final review. Based on this research, the Quran specifies indicators in two dimensions, positive and negative, for a capable manager. Based on the findings of the research, 13 articles emphasized the explanation of positive indicators. 10 articles explain positive and negative indicators and 3 articles explain negative indicators. This article, inspired by the verses of the Quran, deals with their role in the effectiveness of the administrative system, And as an important approach, it can help improve the effectiveness of the administrative system.

Keywords

Applied rules, administrative system, Holy Quran, positive index, negative index.