

تبیین الگوی اخلاق مدیریتی اسلام از منظر قرآن و نهج البلاغه

عزت ملا ابراهیمی^۱

چکیده

بدیهی است که موفقیت نهادها و سازمان‌ها تا حد زیادی به کارآیی، اثربخشی و سلامت نظام مدیریتی آن بستگی دارد. منظور از مدیریت اسلامی این است که مدیران روش‌های اسلامی را در فرایند مدیریت خود به کار گیرند و بدین طریق عدالت اجتماعی را بر جامعه حاکم سازند که در نهایت به کسب رضایت الهی می‌انجامد. عوامل استحقاق مدیریت، تنها منحصر به علم، تخصص و مهارت نیست. بلکه اخلاق و شایستگی‌های روحی و معنوی نیز از لوازم توفیق در امر مدیریتی است. تبیین بخشی از قواعد مدیریتی و نحوه برخورد مدیران با اقشار مختلف جامعه در آیات قرآن نهفته است. مدیران جامعه بشری نه تنها نیاز به بصیرت فزاینده و قدرت فکری دارد، بلکه پایبندی به اخلاق مدیریتی و ارزش‌های والای انسانی نیز برای پیشبرد نظام اجتماعی ضروری است. لذا نگارندگان در این پژوهش برآنند تا به روش توصیفی-تحلیلی و با استناد به آیات قرآن کریم و نهج البلاغه، الگوی اخلاقی مناسبی برای مدیران جوامع بشری ارائه کنند. از یافته‌های پژوهش برمی‌آید که قوانین اخلاقی اسلام به عنوان مجموعه ارزش‌ها، بایدها و نبایدها می‌تواند نقش مهمی در سلامت نظام مدیریتی جامعه داشته باشد و میزان تبعیض، نارضایتی، بی‌عدالتی و بی‌اعتمادی را کاهش دهد. در نتیجه جامعه به سمت حفظ ارزش‌های اسلامی مبتنی بر رضایت و خشنودی خداوند گام بر می‌دارد.

کلیدواژه‌ها: اخلاق، مدیریت اسلامی، قرآن، نهج البلاغه، عدالت.

مقدمه

فردی وقتی در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی و سازمان‌ها تسری پیدا می‌کند، به نوعی به اخلاق جمعی بدل می‌شود که در فرهنگ جامعه ریشه می‌دواند و خود وجهی غالب می‌یابد که می‌توان یک جامعه را به وسیله آن شناخت. امروزه پرداختن به اخلاقیات یکی از الزامات مدیریت سازمان‌هاست. به طور کلی اخلاقیات در سازمان‌ها به عنوان سیستمی از ارزش‌ها، باید‌ها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بد سازمان‌ها از یکدیگر تمییز داده می‌شود. انسان‌ها به طور فردی دارای اخلاقیات خاصی هستند. اما هنگامی که در پست یا مقام اداری و سازمانی قرار می‌گیرند، رفتار آنها باعث بروز پیامدهای مثبت و منفی در سطح سازمان می‌گردد. اخلاق مدیریت اسلامی به کارمندان و مدیران، ایمان و تعهد کاری می‌بخشد. در مدیریت اسلامی مدیران جامعه باید خود را به اخلاق و صفات اسلامی متصف گردانند.

نگارندگان در پژوهش حاضر در صدد پاسخ‌گویی به سؤال‌های زیر برآمده‌اند و مبتنی بر آن فرضیه‌های خود را مطرح کرده‌اند که

۱. چه ارتباطی میان مدیریت و دین وجود دارد؟

مدیریت ریشه در روابط انسانی دارد. دینی که از طرف خداوند متعال به وسیله پیامبران الهی بر مردم نازل شده است، رسالت اصلی آن معرفی عقاید صحیح پیرامون اصلی‌ترین مسائل هستی‌شناسی (خدا و جهان ابدی) و ارائه ارزش‌های حقیقی و برنامه‌های عملی مؤثر در سعادت دنیا و آخرت است. هم‌چنین در منابع دینی به مناسبت‌هایی به مسائل طبیعی و شناخت جهان، انسان، جامعه و تاریخ نیز توجه می‌شود. بدین ترتیب بخش‌های مهمی از علوم انسانی ارتباط تنگاتنگی با دین پیدا می‌کند، به‌ویژه دین مبین اسلام که از غنای بیشتری برخوردار است.

امروزه جهان از یک سو به سمت بی‌عدالتی اداری پیش می‌رود و از سوی دیگر نظام مدیریتی نیز به فن پیچیده و تکنیکی تبدیل می‌شود. بنابراین لازم است فقه پویای اسلامی، تصویری از یک مدیریت سالم و کانالیزه اسلامی ارائه دهد. مدیریت اسلامی، مفهومی است که از مفاهیم وحی گرفته شده است؛ یعنی اساس خود را بر پایه آموزه‌های قرآنی و وحیانی می‌داند. بر این مبنا می‌توان مدیریت را به مدیریت الهی و غیرالهی تقسیم کرد؛ یعنی آنچه که از وحی نشأت می‌گیرد، مدیریت اسلامی و آنچه را بیگانه از وحی بوده و با آن در تضاد است، مدیریت غیر اسلامی نامید. در دنیای امروزی مدیریت یک واقعیت مجهول و ناشناخته است و آن‌طور که باید شناسانده نشده است. شاید بتوان گفت که در جامعه امروزی علل عمده شکست‌ها در شؤون خانوادگی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و غیره معلول فقدان مدیریت صحیح است. لذا بر اساس فقدان نیروی انسانی متخصص و عدم آگاهی عمیق در کاربرد مدیریت میزان ضایعات در جامعه فزونی می‌یابد و بی‌توجهی به رعایت اخلاق مدیریتی نیز بر حجم این آسیب‌ها می‌افزاید.

اخلاق را مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده‌اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلیقیات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز پیدا می‌کند. اخلاق از مهم‌ترین مباحث دینی است و مهم‌ترین هدف انبیاء الهی را تشکیل می‌دهد. زیرا بدون اخلاق نه دین برای آنها مفهومی دارد و نه دنیای آنها سامان می‌یابد. زمانی انسان شایسته مقام خلیفه الهی است که دارای اخلاق انسانی باشد. در غیر این صورت تبدیل به حیوانی می‌شود که با استفاده از هوش سرشار و فراوان خود همه چیز را ویران می‌سازد. دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می‌کنند، اما رفتارهای

اخلاق مدیریتی از همان آغاز در دین مبین اسلام مطرح بوده است. از این رو کتاب‌ها و مقالات چندی نیز در این خصوص نوشته شده است. برای نمونه می‌توان به مقاله‌ای با عنوان «اخلاق مدیریت از منظر آیات و روایات»، نوشته دکتر محمدعلی ربی‌پور و منوچهر صمدی‌وند در سال ۱۳۸۹ اشاره کرد. اما نگارندگان در مقاله حاضر برآنند تا با تکیه بر منابع دینی از قبیل قرآن و نهج‌البلاغه الگوی اخلاقی سازنده‌ای را برای مدیران جامعه اسلامی ترسیم کنند تا نظام اسلامی را در جهت اصلاح مدیران و متصف شدن آنان به اخلاق اسلامی، یاری رسانند.

اهمیت مدیریت از دیدگاه قرآن و نهج‌البلاغه

واژه "مدیر"، "مدیریت" و "اداره" واژگانی عربی هستند و ریشه در کلمه "دوران" دارند که مصدر فعل "دور" است (معلوف، ۱۳۶۲: ۲۲۸). مدیر به معنای اداره‌کننده کاری یا مؤسسه‌ای آمده است و مدیریت مصدر جعلی آن است، به معنی مدیربودن. در قرآن‌کریم به جای کلمه مدیر از مدبّر (نازعات / ۵) استفاده شده است. مدبّر یعنی تدبیر کننده و عاقبت‌اندیش و شاید وجه تسمیه آن این است که فردی که عهده‌دار هدایت و رهبری سازمان یا مجموعه‌ای است، باید اهل اندیشه و آینده‌نگر باشد (عناقه، ۱۳۸۱: ۲۳). پس می‌توان مدیریت را این‌گونه تعریف کرد: «مدیریت انسان‌ها و رهبری آنها عبارت است از فنّ بهتر بسیج کردن و بهتر سازمان‌دادن و بهتر کنترل کردن نیروهای انسانی و به‌کار بردن آنها» (تقوی‌دامغانی، ۱۳۷۸: ۱۹).

در قرآن‌کریم افزون بر کاربرد واژه "مدبّر"، از کلماتی چون "رسول"، "امام" و "خلیفه" برای مدیر استفاده شده است. خداوند متعال در رأس همه امور به عنوان اولین مدبّر، تدبیر نظام جهان هستی را به دست

۲. میزان اهمیت اخلاق در نظام مدیریتی تا چه اندازه است که بایستی بخش عمده‌ای از آموزش مدیران را به اخلاق مدیریتی اختصاص داد؟
برای نزدیک شدن به جواب بهتر این سؤال، ابتدا باید به اهداف رسالت پیامبر(ص) توجه کرد که فرموده‌اند «برای اکمال مکارم اخلاقی برگزیده شده‌ام». از سوی دیگر قرآن‌کریم نیز تأکید دارد که پیامبر «به یقین بر خلقی بس عظیم استوار است». بدین ترتیب مدیر جامعه اسلامی بایستی از اخلاق محمدی برخوردار باشد تا بتواند الگویی مناسب برای ارائه این مکتب انسان‌ساز در گستره گیتی بدست دهد.

۳. مهم‌ترین منابع اخلاق اسلامی کدام است؟

منابع اخلاق اسلامی مبتنی بر قرآن‌کریم، سنت پیامبر(ص) و ائمه هدی(ع) است. قرآن‌کریم اخلاق بارز حدود ۲۵ پیامبر الهی را با ذکر نام و خصوصیات آنها و گاه بدون صراحت اسمشان را نقل کرده است. پیامبر اکرم(ص) یکی از مدیران موفق تاریخ است که توانست نظام و تفکر جاهلی آن زمان را به بهترین شکل ممکن هدایت کند. وی انسان‌هایی وارسته تربیت کرد و زیباترین الگوی مدیریتی را برای بشریت ارائه داد. قطعاً استفاده از فرامین و دستورهای قرآن‌کریم پیامبر را در تحقق اهداف خود به موفقیت رسانده است. یکی دیگر از دیدگاه‌های مدیریتی در نظام مدیریت اسلامی، آموزه‌های علوی در نهج‌البلاغه است که افزون بر دستورات قرآن‌کریم، از دیدگاه‌های پیامبر(ص) نیز بهره برده بودند.

۴. با توجه به معیارهای اخلاق اسلامی، ویژگی‌های

اخلاقی یک مدیر اسلامی چیست؟

مدیر موفق اسلامی بایستی از سعه‌صدر، تواضع، راست‌گویی، وفای به عهد، صبر، تغافل، چشم‌پوشی، نظم، انضباط و... برخوردار باشد و جز رضایت پروردگار هدف دیگری نداشته باشد.

دارد «يُدَبِّرُ الْأُمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ...» (سجده / ۵).
[همه امور از آسمان تا زمين را تدبير مي‌کند.]

خداوند متعال در آيه «فَالْمُدَبِّرَاتِ أَمْرًا» [سوگند به فرشتگاني که به اذن خدا امور آفرينش را تدبير مي‌کنند] (نازعات / ۵)، بر ضرورت نظام مديريتي تاکيد دارد. اصولاً سوگند در موارد مهم به کار مي‌رود. در اين آيه خداوند به تدبيرکنندگان امور سوگند ياد کرده است. مي‌توان از اين سوگند چنين استنباط کرد که مديريت صحيح داراي اهميت و قداست خاصي است. در جاي ديگر نيز خداوند مي‌فرمايد: «لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِنْ أَنْفُسِهِمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَ يُزَكِّيهِمْ وَ يُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَ الْحِكْمَةَ وَ إِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ» [يقيناً خدا بر مؤمنان منت نهاد، آن هنگام که در ميان آنان پيامبري از خودشان برانگيخت تا آيات خدا را بر آنان بخواند و از آلودگي‌هاي فکري و روحي پاکشان کند و کتاب و حکمت به آنان بياموزند. به راستي که آنان پيش از اين در گمراهي آشکاري بودند] (آل عمران / ۱۶۴). خداوند از ميان نعمت‌هاي بي‌شماري که به انسان عطا نموده، تنها به خاطر نعمت مديريت و رهبري صحيح بر انسان‌ها منت مي‌گذارد. سخني که از حضرت علي(ع) در نهج‌البلابه آمده بر بيان ضرورت مديريت تاکيد دارد، آنجا که مي‌فرمايد: «لَا بَدَّ لِلنَّاسِ مِنْ أَمِيرٍ، بَرٌّ أَوْ فَاجِرٌ» [براي مردم حاکمي لازم است، چه نیکوکار باشد و چه بدکار] (خطبه / ۴۰).

در مديريت غيراسلامي، مديران جامعه شيوه اسلامي را در مديريت پيشه نمي‌کنند و عدالت اجتماعي را مد نظر قرار نمي‌دهند. تنها هدفشان از مديريت، سود و منفعت شخصي يا اطاعت از مافوق است؛ حتي اگر متضمن ظلم و تعدی به ديگران باشد. شايد مديريت نظام صنعتي و سرمايه‌داري غربي و

مديريت‌هايي که جهان سوم را از پيشرفت باز داشته است، بهترين نمونه براي اين‌گونه مديريت‌ها باشد (ابراهيمی، ۱۳۷۵: ۲۷).

وجه تمایز مديريت اسلامي با ساير مديريت‌ها
عمده تفاوت ميان مديريت مکتب اسلام با مکاتب ديگر، ديده‌گاه آنها به جايگاه انسان و ارزش‌هاي انساني است. مديريت در اسلام با در نظر گرفتن ارزش‌هاي والای الهي و انساني پي‌ريزي شده است. پست و مقام در واقع امانت الهي در دست مديران جامعه است و مديران بايد هم‌چون امانت‌داراني صادق در حفظ آن از ابتلا به هرگونه آلودگي کوشا باشند. مديريت مکاتب غيراسلامي بر پايه سود و زيان است و هدفی جز کسب مال و رفاه بيشتري ندارد. بنابر اين ارزش‌هاي انساني مي‌تواند ابزاري حاشيه‌اي قلمداد شود. وجه تمایز مديريت اسلامي با اشکال ديگر مديريت‌ها در جوامع ديگر، که اداره امور مردم در دست سردمداران حکومتی است، در اين نيست که نظام‌هاي مديريت غيراسلامي صاحب مکتب يا ايدئولوژي يا روش خاص در اداره نظام اجتماعي خود نباشند، بلکه وجه تمایز مديريت اسلامي، در مبتني بودن اين نظام بر پايه اصول لامتغير وحياني است که توسط خداوند متعال به پيامبر اکرم(ص) ابلاغ شده است. اما مکاتب غيراسلامي عمدتاً مادي يا الحادي هستند (افجه‌اي، ۱۳۷۳: ۱۵). از اين‌رو اسلام دست‌نشاندي، حکومت مردم بر مردم، حکومت فرد بر مردم يا استعمار و استعمار انسان را کاملاً منتفی مي‌داند.

وجه تمایز ديگر نظام اسلامي و غيراسلامي در اين است که مديريت در نظام و جامعه اسلامي متکی بر پايه اصل "تعالی انسان" و "توليد کالا" است. توليد تا زماني ارزش دارد که در جهت تعالی انسان باشد. از سوي ديگر اصول ارزشي و ضدارزشي اسلام لامتغير

بوده و برای همه زمان‌ها و مکان‌هاست.

یکی دیگر از تفاوت‌ها تأثیرگذار بودن مدیریت اسلامی بر اعتقادات مردم است. از آنجا که مدیریت اسلامی آمیخته با اصول دین است، اگر نظام مدیریتی صحیح اعمال شود، سبب جذب افراد می‌شود. اما در مکاتب دیگر این تأثیرگذاری وجود ندارد و اصول مدیریتی بر پایه اعتقادات مردم نیست. مدیران جامعه نگاه شخصی به مقوله مدیریت دارند. لذا عقاید آنها بر عقاید جامعه تأثیری ندارد و در واقع نوعی بی‌تفاوتی در قبال مدیران و عملکردشان در میان مردم وجود دارد. تنها نگرش و کنترل سطحی از سوی جامعه بر رفتار مدیران حاکم است.

شاخصه‌های اخلاق مدیریت اسلامی

مدیریت اسلامی عبارت است از هنر هماهنگ نمودن منابع انسانی و مادی بر پایه جهان بینی اسلام در جهت رسیدن به هدف (عناقه، ۱۳۸۱: ۵۰). این سبک مدیریتی دارای اصول و ویژگی‌های اخلاقی خاصی است که برخی از آنها با استفاده از آیات قرآن و نیز سیره نظری و عملی حضرت علی (ع) و دیگر روایات ائمه اطهار (ع) به اختصار ذکر می‌شود:

۱. سعه صدر

یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های مدیر داشتن سعه صدر است که در قرآن از آن با عنوان "شرح صدر" یاد شده است. سعه صدر به معنای داشتن ظرفیت کافی فکری و روحی در برخورد با مسائل مختلف است. اگر کسی دارای ظرفیت بالا، وسعت نظر، گشادگی دل، قدرت تحمل و حوصله بسیار باشد، می‌توان گفت که این فرد از سعه صدر برخوردار است (پیروز، ۱۳۸۳: ۲۵۰). امام علی (ع) در این راستا می‌فرماید: «آلَةُ الرَّأْسَةِ سَعَةُ الصَّدْرِ» [بزار ریاست فراخی سینه و تحمل سختی‌ها

و فشارهاست] (کلمات قصار / ۱۷۶).

نمود این صفت در مواقع بحرانی بیشتر می‌شود، آن‌گاه که مشکلات هم‌چون سیلی خروشنده بر انسان هجوم می‌آورد، مدیر باید سینه‌ای فراخ داشته باشد تا با صبر و حوصله و فکری گسترده و افق دیدی وسیع، بتواند در مقام حل مشکل برآید. مجموعه این خصلت‌ها را "سعه صدر" می‌نامند. اهمیت این صفت ویژه را مانند هر صفت دیگری از نقطه مقابل آن باید شناخت. نقطه مقابل "سعه صدر" همان تنگ‌نظری، دستپاچه‌گی، سخت‌گیری و کینه‌توزی است که تأثیر فوق‌العاده مخرب آن در امر مدیریت بر کسی پوشیده نیست.

بنابراین کسی که می‌خواهد مدیریت یک مجموعه یا سازمان را بر عهده گیرد، نخست باید از ظرفیت فکری و روحی بالایی برخوردار باشد تا بتواند ناملايمات را در خود هضم کند. به همین علت است که می‌بینیم وقتی حضرت موسی (ع) به پیامبری مبعوث شد، اولین چیزی که از خدا طلب کرد، شرح صدر بود: «قَالَ رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي وَيَسِّرْ لِي أَمْرِي وَاحْلُلْ عُقْدَةً مِنْ لِسَانِي يَفْقَهُوا قَوْلِي» [گفت: پروردگارا! سینه‌ام را برای تحمل این وظیفه سنگین فراخ گردان، و کارها را برایم آسان ساز، و گره از زبانم بگشای تا سخنم را بفهمند] (طه / ۲۸-۲۵).

حضرت محمد (ص) نیز برای رهبری جامعه جاهلی آن روزگار نیاز مبرم به سعه صدر و فراخی سینه داشت؛ تا بتواند از یک طرف مشکلات طاقت‌فرسای دوران رسالت را تحمل کند و از طرف دیگر اندیشه و قلب اعراب جاهلی را تحت تأثیر خود قرار دهد. در نتیجه خداوند متعال نیز این موهبت الهی را به خاتم پیامبران عنایت کرد و خطاب به او فرمود: «أَلَمْ نَشْرَحْ لَكَ صَدْرَكَ وَوَضَعْنَا عَنكَ وِزْرَكَ الَّذِي أَنْقَضَ ظَهْرَكَ» [آیا سینه‌ات را گشاده نگردانیدیم؟ و بار

گران تو را فرو نهدايم؟ همان بارى كه پشتت را شكست] (انشراف/ ۳-۱).

عبدالرحيم عناقه نشانه‌هاى سعه‌صدر را در حلم، عدم غرور و مستى، مقاومت در برابر مشكلات و تحمل افكار مخالف مى‌داند (همان، ۱۳۸۱: ۱۳۱). حضرت على (ع) نيز درباره تحمل سختى‌ها مى‌فرمايد: «لَا تَكُنْ عِنْدَ النَّعْمَاءِ بَطْرًا وَلَا عِنْدَ الْبِئْسَاءِ فَشِلًّا» [در هنگام نعمت‌ها سرمست و مغرور مباش و به گاه شدايد سست و ضعيف نباش] (نامه/ ۳۳). قرآن نيز درباره تحمل افكار منتقدان اين گونه مى‌فرمايد: «وَلَوْ شَاءَ رَبُّكَ لَجَعَلَ النَّاسَ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَا يَزَالُونَ مُخْتَلِفِينَ» [اگر پروردگارت مى‌خواست يقيناً تمام مردم را امت واحدی قرار می‌داد، ولی مردم همواره در امر دین با یکدیگر اختلاف دارند (هود/ ۱۱۸)].

از خشم بپرهیز که نشانه سبکی مغز است و شیطان آن را راهبری می‌کند (نامه/ ۵۶).

وی هم‌چنین در عهدنامه محمدبن‌ابی‌بکر فرموده است که: با مردمان فروتن، نرم‌خو و مهربان، گشاده‌رو و خندان باش، در نگاه‌هایت به مردم با تساوی رفتار کن (نامه/ ۲۷). مردم‌داری، مهربانی و خوش‌رفتاری با مردم همگی نکاتی است که در سیره عملی آن حضرت از برجستگی خاصی برخوردار است. آنچه که امروز تحت عنوان مدیریت مبتنی بر روابط انسانی مطرح است، حضرت به شیوه‌های مختلف و در قالب مفاهیم گوناگون آنها را به مالک اشتر گوشزد می‌کند: مهربانی، خوش‌رفتاری و نیکویی با رعیت را در دل خود جای بده (نامه/ ۵۳).

۳. صبر و شکیبایی

یکی دیگر از صفاتی که مدیر شایسته باید آن را دارا باشد صبر و استقامت است. آنچه که مدیران را در حل مشكلات و رویارویی با آنها یاری می‌رساند، شکیبایی و بردباری است. مدیر در پرتو این خصیصه اخلاقی، برای حل مشكلات جامعه و مقابله با آنها قدرت تفکر بیشتری پیدا می‌کند. بدیهی است اگر مدیر در برخورد با سختی‌ها، آرامش خود را از دست دهد و هیجان‌زده عمل کند، به موفقیتی دست پیدا نخواهد کرد. چه، نخستین نشانه شتاب‌زدگی تحت تأثیر احساسات و عواطف قرار گرفتن است. پر واضح است که مدیر هیجان‌زده، هیچ‌گاه قدرت تفکر و مدیریت صحیح را ندارد (رشیدپور، ۱۳۶۵: ۱۳۳).

قرآن کریم در این راستا خطاب به پیامبر (ص) می‌فرماید: «فَاصْبِرْ كَمَا صَبَرَ أُولُو الْعَزْمِ مِنَ الرُّسُلِ وَلَا تَسْتَعْجِلْ لَهُمْ» [پس پایداری کن همان‌گونه که پیامبران اولوالعزم استقامت کردند] (احقاف/ ۳۵).

۲. خوش‌رفتاری و گشاده‌رویی

آداب معاشرت و حسن برخورد با مردم در اخلاق اسلامی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است که با بررسی آیات قرآن و روایات، اهمیت آن کاملاً روشن می‌شود. قرآن کریم از عوامل موفقیت پیامبر اسلام (ص) را در مدیریت، اخلاق نیک می‌داند: «فِيمَا رَحِمَهُ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ» [ای پیامبر! پس به مهر و رحمتی از سوی خدا با آنان نرم‌خوی شدی و اگر درشت‌خوی و سخت‌دل بودی از پیرامونت پراکنده می‌شدند] (آل عمران/ ۱۵۹).

آنچه بیش از هر چیز دیگر در دیده و دل مردم تأثیر می‌گذارد، رفتار صحیح مدیران جامعه است. حضرت علی (ع) در ابتدای حکومت زمانی که عبدالله بن عباس را در بصره جانشین خود قرار داد، فرمود: با مردم گشاده‌رو باش، آن‌گاه که آنان را ببینی یا درباره آنان حکمی دهی، یا در مجلس ایشان بنشینی،

هم‌چنین این نکته حائز اهمیت است که میان شرح صدر و صبر پیوند بسیار عمیق و ناگسستنی وجود دارد (محمدی‌شهری، بی‌تا: ۱۱۳).

مدیران نظام اسلامی بایستی در قبال افراد جامعه خویشتن‌دار و صبور باشند. امروزه که عصر ارتباطات و تکنولوژی است و کارگزاران جوامع بشری با آسیب‌های اجتماعی بیشتری مواجه‌اند، تمسک به نیروی صبر و بردباری بیش از گذشته احساس می‌شود.

۴. تغافل و چشم‌پوشی

تغافل به معنی نادیده گرفتن، چشم‌پوشی و خویش را به غفلت زدن است. تغافل ضمن اینکه از روش‌های مفید تربیتی است و در بخش‌های مختلف زندگی از اهمیت خاصی برخوردار است، از مهم‌ترین عوامل جذب و حفظ نیروها به شمار می‌آید و حریمی که میان مدیر و زیر دستان وجود دارد را حفظ می‌کند (واثقی، ۱۳۷۹: ۱۷۹). بی‌گمان انسان‌های شاغل در یک سازمان از روحیات یکسان برخوردار نیستند و بنابر اصل تفاوت‌های فردی از نظر روحیه، استعداد و توانایی‌های جسمی و فکری با یکدیگر متفاوتند. کمبودهای تربیتی و نارسایی‌های فرهنگی و فکری، کاستی‌های بی‌شماری را در افراد به وجود می‌آورد که جبران خسارت‌های ناشی از آن چه بسا به سادگی امکان‌پذیر نمی‌باشد. نکته مهم در این زمینه، شیوه برخورد مدیر با عیب‌ها و نارسایی‌های کارکنان خود است. مدیر باید از آشکارکردن عیب همکاران خود که زمینه تخریب روحیه و شخصیت آنان را فراهم می‌سازد، پرهیزد. زیرا افشای عیب‌های دیگران نه تنها دردی را دوا نمی‌کند، بلکه در موارد بسیاری باعث از بین رفتن حریم میان مدیران و کارمندان می‌شود.

قرآن کریم در موارد متعددی به مؤمنان دستور داده که این روش پسندیده را برای خود برگزینند و اگر

هم‌چنین در سوره یونس (آیه ۱۰۹) نیز بر صبر تأکید دارد: «وَأَتَّبِعْ مَا يُوحَىٰ إِلَيْكَ وَاصْبِرْ حَتَّىٰ يَحْكُمَ اللَّهُ وَهُوَ خَيْرُ الْحَاكِمِينَ» [ای پیغمبر! از آن‌چه به سوی تو وحی می‌شود، پیروی کن. صبر پیشه کن تا خداوند میان تو و دشمنانت حکم کند که خدا بهترین حکم‌کنندگان است]. همین مضامین در سوره معارج (آیه ۵) نیز تکرار شده است: «فَاصْبِرْ صَبْرًا جَمِيلًا». چه، پیامبر بدون تکیه به نیروی صبر، استقامت و چشیدن طعم تلخ مشکلات، نمی‌تواند رسالت خود را در مدیریت جامعه و تحقق اهداف و آرمان‌های الهی به انجام رساند.

حضرت علی (ع) نیز دستورالعمل‌هایی برای کارگزاران حکومتی دارد و توصیه‌های اخلاقی به مسئولان جامعه اسلامی می‌فرماید: «پس کسی را به گمار که خیرخواهی او برای خدا و رسولش بیش‌تر، دامنش پاک‌تر و بردباری‌اش برتر باشد، دیر به خشم آید و زود پوزش پذیرد» (نامه / ۵۳). «در برآوردن حاجت‌های مردمان شکیبایی ورزد» (نامه / ۵۱). «بردباری پرده‌ای است پوشاننده و خرد شمشیری است برآن.

پس نقصان‌های خلقت را با بردباری بپوشان و با خرد خویش هوای نفست را بمیران» (حکمت / ۴۲۴) سیره عملی حضرت علی (ع) در دوران خلافت پس از پیامبر اسلام نیز نمونه عالی از پایبندی به این اصول بود، توجه او به حفظ وحدت جامعه تا بدان‌جاست که می‌فرماید: «فَصَبَّرْتُ وَفِي الْعَيْنِ قَدَىٰ وَفِي الْأَلْقَىٰ شَجَىٰ» [صبر کردم در حالی که خاری در چشم و استخوانی در گلوئی داشتم] (خطبه / ۳).

اصولاً تحقق سایر صفاتی که برای مدیر و امر مدیریت ضروری است، نیاز به صبر و بردباری دارد. از این نظر می‌توان صبر را زیربنای سایر صفات دانست.

دائماً به خاطر آوردن آن است که شما را ناراحت می‌کند (صدرالمآلهین، ۱۳۷۸: ۹/۵۶).

۵. انتقادپذیری و پرهیز از تملق‌خواهی

انتقاد از واژه "نقد" گرفته شده است. "نقد" به معنای تشخیص سره از ناسره است. نقاد به کسی گفته می‌شود که بتواند درهم‌های سالم را از درهم‌های معیوب و تقلبی تشخیص دهد. انتقاد نیز باید جهت بیان مطالب درست و تشخیص آن از نادرست باشد، نه برای انتقام‌جویی و تخریب انسان‌ها (ذاکری، ۱۳۸۴: ۵۳).

عیب و نقص در هر انسانی وجود دارد. هر مدیری ممکن است اشتباهاتی داشته باشد. از نظر اسلام مدیر باید به افراد زیر دست خود اجازه انتقاد بدهد و این انتقادات را با دقت بررسی کند. اگر کار اشتباهی از او سر زد، به آن اعتراف کند و در صدد اصلاح و جبران آن برآید. البته باید توجه داشت که انتقادپذیری کار ساده‌ای نیست و هر کسی ظرفیت پذیرش آن را ندارد. همان‌طور که قرآن کریم تصریح می‌کند، پذیرش حرف حق برای بیشتر مردم خوشایند نیست: «وَأَكْثَرُهُمْ لِلْحَقِّ كَارِهُونَ» (مؤمنون/ ۷۰). به گفته پیامبر اسلام حق سنگین و تلخ است و باطل سبک و شیرین.

البته ذکر این نکته ضروری است که هر سخن انتقادآمیزی بر حق نیست؛ انتقاد، گاهی حق است و گاهی باطل. شیوه‌ای که در ارائه انتقاد به کار می‌رود نیز گاه سازنده است و گاه ویرانگر. میان عیب‌جویی و عیب‌جویی فاصله بسیار است (محمدی‌شهری، بی‌تا: ۸۸). انتقاد در موارد بسیاری ممکن است بر ارگان مدیریتی وارد باشد؛ اما انتخاب زمان آن و کیفیت بیان آن مهم و قابل توجه است. گاهی در موقعیت‌های حساس که مسئولی نیاز به همکاری دارد، با انتقاد شدید و غیرمنصفانه مورد هجوم قرار می‌گیرد که نتیجه آن

لغزشی از برادران دینی خویش دیدند، از خطای آنان درگذرند. از این رو می‌فرماید: «خُذِ الْعَفْوَ وَ أْمُرْ بِالْمَعْرُوفِ وَ أَعْرِضْ عَنِ الْجَاهِلِينَ» [عفو و گذشت را پیشه خودساز، به کار پسندیده فرمان ده و از نادانان روی بگردان] (اعراف/ ۱۹۹). یا «وَلْيَعْفُوا وَ لِيَصْفَحُوا. أَلَا تُحِبُّونَ أَنْ يَغْفِرَ اللَّهُ لَكُمْ. وَ اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ» [باید عفو کنید و چشم پوشید؛ آیا دوست نمی‌دارید خدا شما را ببامرزد؟ خدا بسیار آمرزنده و مهربان است] (نور/ ۲۲). به گفته راغب‌اصفهانی واژه "صفح" علاوه بر مفهوم گذشت، روی گرداندن و گناه طرف را نادیده گرفتن نیز می‌باشد. اگر مجرم در مقام عذرخواهی برآمد طوری با او برخورد کنی که گویی اصلاً از او گناهی سر نزده است. در عفو، با فرض گناه، روی آن سرپوش می‌گذارند، اما در "صفح" به طور کلی گناه را نادیده می‌انگارند (به نقل از مهدوی‌کنی، ۱۳۷۳: ۵۹۲). حضرت علی (ع) نیز می‌فرماید: «با مردم در مورد چیزهای کوچک حساب‌گری نکنید و با تغافل و چشم‌پوشی از امور پست بر ارزش و منزلت خود بیافزایید». آثار و تبعات مثبت چشم‌پوشی و تغافل را این‌گونه می‌توان برشمرد:

الف) از عوامل اصلاح فرد و جامعه است.

ب) بیان‌گر شخصیت والا و بزرگواری متغافل است.
ج) شخص خطاکار، با احساس احترام و اعتمادی که از سوی مدیر دارد، برای جبران لغزش‌ها می‌کوشد و در صدد برمی‌آید تا اعتماد و حسن نظر مدیر را نسبت به خویش، جلب کند (واتقی، ۱۳۷۹: ۱۸۰).

به گفته دیل کارنگی ما صاحب خلق سلیم و روح پاک پیامبران نیستیم که بتوانیم دشمن خود را دوست بداریم. اما برای سلامت و خوشی خود باید آنها را ببخشیم و فراموششان کنیم. اگر کسی بدی کند یا مال شما را بریاید، اهمیتی ندارد. بلکه فراموش نکردن و

«کسی که شنیدن سخن حق و عدالت برایش دشوار باشد، عمل کردن به حق و عدل برای او دشوارتر است». از این سخنان امام چنین می‌توان نتیجه گرفت که مردم نباید از مشورت با یکدیگر و گفتن حرف حق خودداری کنند. نمی‌توان مدیری را پیدا کرد که از امام علی(ع) در امر مدیریت قوی‌تر باشد. با توجه به اینکه امام معصوم است و صحت اقدامات و تصمیمات او را خداوند تضمین کرده است، ولی در عین حال به آحاد جامعه توصیه می‌کند که عیوبش را به او گوشزد کنند. در واقع امام از مردم می‌خواهد تا در صورت تشخیص خطای او، بی‌پروا زبان به انتقاد وی بگشایند و شخصیت معنوی و معصوم او مانع از انتقاد مردم نشود. امام با این اقدام روحیه نقدپذیری و ژرف‌نگری در اقدامات مسئولان نظام اسلامی را در مسلمانان بیدار می‌کند و عملاً انتقادپذیری را در مدیریت اسلامی رایج می‌گرداند (محمدی‌شهری، بی‌تا: ۸۵). پیامبر(ص) نیز در این راستا می‌فرماید که «به چشم مداحان خاک پاشید». زیرا تملق و چاپلوسی حداقل دو نتیجه نامطلوب در پی دارد:

اولاً اینکه چاپلوسی‌کننده، کاری را که باید در برابر خدا انجام دهد، در برابر بنده خدا انجام می‌دهد. ثانیاً مدیر کم‌کم این تصور برایش پیش می‌آید که فرد خارق‌العاده‌ای است و به تدریج شخصیت واقعی خویش را فراموش می‌کند (عناقه، ۱۳۸۱: ۱۳۰). ممکن است در ابتدا چاپلوسی تأثیر بر وی نداشته باشد، ولی به مرور جملات احترام‌آمیز او تبدیل به امر، نهی و جملات اهانت‌آمیز می‌شود. انتقاد صحیح و به‌جا چنانچه مورد پذیرش قرار بگیرد فوائد عظیمی به دنبال دارد. از جمله فوائد آن، این است که باعث فزونی عقل، تکامل فکر، نجات‌یافتن از سرزنش، پذیرش، دوستی، سعه‌صدر، انصاف، پیشرفت در کارها و توانایی

تضعیف نظام است. بدیهی است چنین انتقادی نه تنها در جهت مصالح کشور و جامعه نیست، بلکه به ضرر مملکت نیز تمام می‌شود (ذاکری، ۱۳۸۴: ۵۲).

رؤسای نظام باید بدانند که معصوم نیستند و گاهی ممکن است در کارهای آنان نقصی وجود داشته باشد که خود به آن توجه نداشته باشند. وی برای اینکه اصلاح شود و در اداره امور راه درستی را طی کند، دو امر را باید مد نظر قرار دهد: ۱. انتقادپذیر باشد و ریاست مانع از پذیرش حق از سوی وی نگردد. ۲. برخوردش با کارگزاران خود به گونه‌ای باشد که آنان جرأت پیدا کنند و کاستی‌های مدیر خود را متذکر شوند (امین‌زاده، ۱۳۷۶: ۱۱۲).

عده‌ای از مدیران و زمام‌داران وقتی به قدرت می‌رسند از اینکه مردم در برابر آنها اظهار زبونی کنند و به تملق‌گویی آنان بپردازند، خرسند می‌شوند. گویی عزت و جبروت خود را در ذلت و زبونی زیردستان می‌بینند. در این باره حضرت علی(ع) که در دوره حکومتش همواره از مسیر حق و عدالت و اعمال رویه الهی و انسانی خارج نشد، در فرازی از خطبه ۲۱۶ می‌فرماید: «با من به گونه‌ای که با جباران و گردن‌کشان سخن می‌گویند، صحبت نکنید و انتقاداتی را که از افراد عصبانی پنهان می‌کنند، از من پنهان نسازید. با من با تملق و چاپلوسی رفتار نکنید و نپندارید که اگر انتقاد درستی به من داشته باشید، پذیرفتن آن بر من دشوار است، گمان مبرید که من از شما درخواست بزرگ نمودن خود را دارم».

ملاحظه می‌کنید که در این جملات امام چگونه با اصرار از مردم می‌خواهد تا از تملق و چاپلوسی که عادت عامه مردم در مدیریت‌های استکباری است، بپرهیزند و در صورت مشاهده خطایی از مدیران خود، بی‌پروا از او انتقاد کنند. حضرت در ادامه می‌فرماید:

می‌شود و تخطی از آن در حکم بی‌دینی و بی‌ایمانی است (لنکرانی، ۱۳۷۳: ۱۹۰). قرآن کریم این اوصاف را از نشانه‌های مؤمنان می‌داند و در این باره می‌فرماید: «وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ» [آنان که امانت‌ها و پیمان‌های خود را رعایت می‌کنند] (مؤمنون/ ۸).

در جای دیگر وفای به عهد را از ویژگی‌های نیکوکار بر می‌شمارد: «وَالْمُؤْمِنُونَ بَعْدَهُمْ إِذَا عَاهَدُوا» [چون پیمان ببندند، به عهد خویش وفادارند] (بقره/ ۱۷۷).

در اهمیت وفای به عهد و پیمان همین بس که خدای متعال آن‌گاه که می‌خواهد از حضرت اسماعیل به عظمت نام ببرد، وفای به عهد را به عنوان یکی از اوصاف برجسته ایشان یاد می‌کند و می‌فرماید: «وَإِذْ كُرِّهُ فِي الْكِتَابِ إِسْمَاعِيلَ إِنَّهُ كَانَ صَادِقَ الْوَعْدِ وَإِنَّهُ كَانَ صَادِقَ الْوَعْدِ وَكَانَ رَسُولًا نَبِيًّا» [و در این کتاب سرگذشت اسماعیل را یاد کن که او وفا کننده به عهد و فرستاده‌ای پیامبر بود] (مریم/ ۵۴).

به استناد آیات قرآن خلف وعده خشم خدای سبحان را به دنبال دارد: «كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ» [موجب خشم الهی است اینکه چیزی را بگویید که خود بدان عمل نمی‌کنید] (صف/ ۳). امیرالمؤمنین حضرت علی (ع) نیز بر این مضمون صحه می‌گذارد: «وَالْخُلْفُ يُوجِبُ الْمَقْتَّ عِنْدَ اللَّهِ وَالنَّاسِ» [خلف وعده موجب خشم خدا و خلق او می‌گردد] (نامه/ ۵۳).

همان‌گونه که از آیات و روایات استنباط می‌گردد، وفای به عهد از مسائل مهمی است که در دین اسلام بسیار مورد توجه قرار گرفته است. اگر انسان‌ها در روابط اجتماعی به آن توجه نکنند، موجبات هرج و مرج و سلب اعتماد افراد از یکدیگر فراهم خواهد شد. در نتیجه روابط اجتماعی سست و متلاشی می‌گردد.

بر اطاعت و فرمان‌بردن از خداوند متعال می‌شود (امین‌زاده، ۱۳۷۶: ۱۱۳).

انتقادپذیری اگرچه پسندیده به نظر می‌رسد و نشان‌دهنده قدرت روحی مدیر است، اما پسندیده‌تر از آن تشویق و ترغیب دیگران به ارائه نظرات سازنده و اصلاح‌طلبانه است. به عبارت دیگر انفعال و انعطاف در مقابل نصایح دیگران، اگرچه نیکو است، ولی نیکوتر از آن برخورد سازنده مدیر است.

۶. وفای به عهد و پیمان

عامل مؤثری که در ایجاد اعتماد و آرامش جامعه، نقش به‌سزایی دارد، وفای به عهد و پیمان است. می‌توان گفت هیچ عاملی در اضمحلال شخصیت مدیران و بی‌اعتمادی به آنان هم‌چون خلف وعده و نقض پیمان مؤثر نیست. این مدیران بذری بی‌اعتمادی، نفاق و دروغ‌گویی را در محیط کار خود می‌پراکنند و افزون بر هتک حرمت، حیثیت و اعتبار خود، پایه‌های سازمان را متزلزل می‌سازند.

انسان فطرتاً از وفاداری لذت می‌برد و در مقابل پیمان‌شکنی و بی‌اعتنایی به تعهدات را منفور می‌داند. وفای به عهد و پیمان دارای آثار مثبت اجتماعی است و برعکس عهدشکنی پیامدهای ناخوشایندی بر اعتقادات جامعه می‌گذارد. از یک سو جلوی شکوفایی استعدادها و کسب موفقیت‌ها را می‌گیرد و از سوی دیگر بستر رشد ناهنجاری‌های اجتماعی چون خیانت، تقلب، تزویر، دروغ، زشتی و تباهی را فراهم می‌سازد. در نتیجه بذری بی‌اعتمادی نسبت به یکدیگر در میان افراد جامعه پراکنده می‌شود.

وفای به عهد و پیمان از نظر اسلام از والاترین ارزش‌های انسانی به شمار می‌آید. قرآن کریم و کردار و سخنان ائمه معصومین (ع) نشان‌دهنده این معناست که وفای به عهد از شرایط اساسی ایمان محسوب

و جزئی با یکدیگر مشورت کنند. حضرت علی (ع) در این باره می‌فرماید: «مَنْ اسْتَبَدَّ بِرَأْيِهِ هَلَكَ، وَمَنْ شَاوَرَ الرَّجَالَ شَارَكَهَا فِي عَقُولِهَا» [کسی که خودکامه باشد، هلاک می‌گردد و آنکه با بزرگان مشورت کند، در عقل آنان شریک شده است] (کلمات قصار / ۱۶۱). البته با هر کسی نباید مشورت کرد. امام علی (ع) در خطاب به مالک اشتر افرادی را که نباید با آنان مشورت کرد، این‌گونه بر می‌شمارد:

الف) افراد بخیل: «وَلَا تَدْخُلَنَّ فِي مَشُورَتِكَ بَخِيلاً يَعْذِلُ بِكَ عَنِ الْفَضْلِ، وَيَعِدُكَ الْفَقْرَ» [در امور خود با انسانهای بخیل مشورت نکن که مانع بخشش تو می‌گردند و تو را از تهیدستی می‌ترسانند] (نامه/۵۳).

ب) افراد ترسو: «وَلَا جَبَاناً يُضْعِفُكَ عَنِ الْأُمُورِ» [هم‌چنین با انسان‌های بزدل و ترسو که اراده تو را به هنگام اجرای برنامه‌هایت سست می‌نمایند، مشورت نکن]. چه، آدم‌های ترسو مانع ابتکار مدیر و رشد سرمایه‌های وجودی او می‌شوند.

ج) آدم حریص: «وَلَا حَرِيصاً يُزِينُ لَكَ الشَّرَّ بِالْجَوْرِ» [اگر با انسان حریص مشورت کنی، تو را به فزون‌طلبی در ظلم وا می‌دارد]. مدیران باید بستر مناسبی را برای مشورت فراهم آورند تا تصمیمیت میان آنها و زیر دستانشان بیشتر شود. افزون‌بر آن ضمن حفظ احترام میان خود و آنها، از ایده‌ها و افکار آنها نیز بهره می‌برد تا تصمیماتی که اخذ می‌کنند درصد خطای کمتری داشته باشد.

۸ نظم

نظم در لغت به معنای آراستن، برپاداشتن، ترتیب‌دادن کار و... است و انضباط نیز به معنای نظم و انتظام، ترتیب و درستی، عدم هرج و مرج، سامان‌پذیری و آراستگی آمده است. خداوند متعال در قرآن کریم

البته رعایت این اصل تنها به روابط داخلی مسلمانان محدود نمی‌شود، بلکه مسلمانان مؤظفند در برابر بیگانگان و کفار نیز آن را رعایت کنند.

۷. مشورت

در متون اسلامی، مشورت از جایگاه والایی برخوردار است تا بدان‌جا که سوره‌ای به نام "شوری" در قرآن کریم وجود دارد. مشورت از روش‌های عاقلانه و متناسب با فطرت آدمی است که نقطه مقابل خودکامگی و خودرأیی به شمار می‌رود. نه تنها در دین اسلام بلکه در سایر ادیان الهی و جوامع پیشرفته بر ضرورت مشاوره تأکید شده است. مشورت برای رشد سطوح مدیریتی ضروری به نظر می‌رسد. هر مدیری وقتی طرح‌ها و ایده‌های خود را به شور بگذارد، از آرای مختلف بهره خواهد برد. نتیجه دیگر مشورت، زدودن خطاهای ذهنی دیگران است. به عبارت دیگر چنانچه در اندیشه، مقدمات و نتیجه‌گیری اشتباهی رخ دهد، در فرایند مشاوره اصلاح و هدایت می‌گردد و موجب باروری افکار می‌شود (سازمان امور اداری و استخدامی کشور، ۱۳۶۵: ۵).

به‌رغم اینکه پیامبر (ص) و دیگر معصومین (ع) از طریق وحی با منبع لایزال علم و قدرت الهی ارتباط داشتند و نیازی به راهنمایی دیگران نداشتند، اما مأمور به مشورت با مسلمانان شدند. اهمیت مشاوره در اسلام به اندازه‌ای است که خداوند آن را به پیامبرش امر می‌کند: «وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ» [با مردم مشورت کن] (آل عمران/ ۱۵۹). هم‌چنین درباره خصوصیات مؤمنان آمده است که: «وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ» [کارشان بر پایه مشورت استوار است] (شوری/ ۳۸).

در روایات اسلامی نیز مشاوره مورد سفارش بسیار قرار گرفته و از مردم خواسته شده است تا در امور کلی

می‌فرماید: «إِنَّا خَلَقْنَاهُ بِقَدَرٍ» [ما هر چیزی را به اندازه آفریدیم] (قمر / ۴۹).

حکمت خداوندی در هر چیزی تجلی یافته است و موجودات عالم نیز از روی حساب و نظم دقیق و نیز بر اساس هدف معینی قدم به عرصه هستی نهاده‌اند. این امور همگی معلول تدبیر خداوند حکیم، مدبر و تواناست که نظم را در دستگاه پهناور و عظیم خلقت قرار داده است، از این‌رو حاکمیت نظم را در زندگی انسان‌ها و روابط اجتماعی آنها می‌پسندد. اسلام نیز به عنوان یک دین جهانی و کامل به نظم در زندگی بسیار اهمیت داده و در روایات اسلامی نیز مورد تأکید قرار گرفته است. به عنوان نمونه، حضرت امیرمؤمنان(ع) که بارها نتایج زیان‌بار بی‌نظمی و تَشْتُّت فکری و عملی مسلمانان را دیده بودند، در بستر شهادت و در آخرین پیامش، فرزندان خود و سایر مسلمانان را به تقوای الهی و نظم در کارها فرا می‌خوانند و می‌فرمایند: «شما، همه خانواده و فرزندانم را و هر کسی که نوشته من به او می‌رسد، به تقوای الهی و نظم در کارهایتان سفارش می‌کنم (ترجمه فیض‌الاسلام، نامه ۴۷: ۹۷۷).

ایشان در عهدنامه مالک‌اکثر درباره رعایت نظم این‌چنین سفارش کرده‌اند: «از عجله درباره کارهایی که وقتشان نرسیده، یا سستی در کارهایی که امکان عمل آنها فراهم شده و یا لجاجت در اموری که مبهم است، یا سستی در کارها هنگامی که واضح و روشن است، بر حذر باش و هر امری را در جای خودش و هر کاری را به موقع انجام بده» (همان، نامه ۵۳: ۱۰۳۱).

بحث و نتیجه‌گیری

از آن‌چه گذشت دریافتیم که بی‌تردید اسلام دینی کامل و دربردارنده تمامی قوانین و لوازم سعادت بشری بوده و قرآن‌کریم به عنوان نقشه راه این دین گران‌قدر در جهت سعادت بشر بر پیامبر نازل شده است. از

مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر هر جامعه‌ای، رهبر و مدیر آن و کیفیت اداره جامعه است. چندان که مسیر سعادت یا شقاوت مردم و جامعه به دست او رقم می‌خورد. بهترین نوع مدیریت بر طبق معیارهای ی و الگوی اسلامی، مدیریتی است که به افراد امکان بدهد تا جامعه خود را بر اساس معیارهای اسلامی اداره کنند. بنابراین توجه و تأمل در آیات قرآن‌کریم نمایان‌گر نکات مهم و برجسته‌ای در زمینه مدیریت مبتنی بر تعالیم اسلامی است؛ نکاتی که می‌تواند راه‌گشای مشکلات بوده و راه سعادت و خوشبختی انسان‌ها را فراهم آورد. در این صورت ویژگی‌های لازم برای مدیران شایسته در سایه تعالیم اسلامی بهتر تأمین می‌شود. مدیر متعهدی که در سایه معیارها و الگوهای اخلاق اسلامی تربیت یافته باشد، به هنگام بروز خطر و بحران خود را نمی‌بازد و با آرامش و متانت، عاقلانه تصمیم می‌گیرد. در نتیجه بازده کار افزایش می‌یابد و به‌هنگام بروز مشکلات بر پایه عمل می‌کند.

خداوند که خود آفریدگار عالم هستی است و این جهان را بسیار حساب شده اداره می‌کند، قطعاً بهترین کسی است که می‌تواند الگوی مدیریتی مناسبی را برای انسان معرفی کند. پس ما را در این زمینه نیز بدون راهنمایی نگذاشته و در کتاب مقدس خود به شرح مؤلفه‌های اخلاق مدیریتی پرداخته است. هم‌چنین حضرت علی(ع) که خود عالی‌ترین نمونه مدیر موفق است، این ویژگی‌های اخلاقی را در اداره جامعه اسلامی در سیره عملی و نظری خود به تصویر می‌کشد. بنابراین توفیق در امر مدیریت، مستلزم متصف بودن به صفات اخلاقی خاصی است که در این مقاله به اهم آنها اشاره شد. با عمل به آنها و توکل به خدای متعال می‌توان بسیاری از مشکلات را در اداره جامعه اسلامی از میان برداشت. چه، مدیران و کارگزاران جامعه هر چند از لحاظ تخصص، مهارت و

ذاکری، علی اکبر (۱۳۸۴). *اخلاق مسئولان نظام اسلامی*. تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (س).

رشیدپور، عبدالمجید (۱۳۶۵). *دیباچه‌ای بر مدیریت اسلامی*. مؤسسه دین و دانش. صدرالمتألهین (۱۳۷۸ق). *الأسفار الأربعة*. قم: مکتب‌المصطفوی.

عناقه، عبدالرحیم (۱۳۸۱). *درآمدی بر مدیریت اسلامی*. اصفهان: نشر غزل.

فیض‌الاسلام، سیدعلی نقی (۱۳۷۰). *ترجمه و شرح نهج البلاغه*. انتشارات فیض‌الاسلام.

لنکرانی، محمدفاضل (۱۳۷۳). *آئین کشورداری از دیدگاه امام علی (ع)*. دفتر نشر فرهنگ اسلامی.

محمدی‌ری‌شهری، محمد (بی‌تا). *اخلاق مدیریت در اسلام*. مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های سیاسی.

معلوف، لویس (۱۳۶۲). *المنجد فی اللغة*. تهران: اسماعیلیان.

مهدوی‌کنی، محمدرضا (۱۳۷۳). *نقطه‌های آغاز در اخلاق عملی*. دفتر نشر فرهنگ اسلامی.

واثقی، قاسم (۱۳۷۹). *درس‌هایی از اخلاق مدیریت*. تهران: انتشارات امیر.

کاردانی در سطح بالایی قرار داشته باشند، اما بدون رعایت اخلاق اسلامی نمی‌توانند به موفقیتی دست یابند. از این‌رو اخلاقیات به عنوان مجموعه ارزش‌ها، بایدها و نبایدها می‌تواند نقش به‌سزایی در مدیریت اثربخش سازمان‌ها ایفا کند و تبعیض و بی‌عدالتی را کاهش دهد.

منابع

قرآن کریم

ابراهیمی، محمدحسین (۱۳۷۵). *مدیریت اسلامی*. قم: دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه.

افجه‌ای، سیدعلی اکبر (۱۳۷۳). *مدیریت اسلامی*. تهران: مؤسسه انتشارات جهاد دانشگاهی.

امین‌زاده، محمدرضا (۱۳۷۶). *اخلاق کارگزاران*. قم: مؤسسه در راه حق.

پیروز، علی و دیگران (۱۳۸۳). *مدیریت در اسلام*. قم: پژوهشکده حوزه و دانشگاه.

تقوی‌دامغانی، رضا (۱۳۷۸). *نگرشی بر مدیریت اسلامی*. تهران: انتشارات امیر کبیر.

سازمان امور اداری و استخدامی کشور (۱۳۶۵)، *اخلاق کارگزاران*. مرکز آموزش مدیریت دولتی.