

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، نهج‌البلاغه، عدالت.

مقدمه

فردی وقتی در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی و سازمانها تسری پیدا می کند، به نوعی به اخلاق جمعی بدل می شود که در فرهنگ جامعه ریشه می دواند و خود وجهی غالب می یابد که می توان 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 می شود که بر اساس آن نیک و بد سازمانها از یکدیگر تمییز داده می شود. انسانها به طور فردی دارای اخلاقیات خاصی هستند. اما هنگامی که در پست یا مقام اداری و سازمانی قرار می گیرند، رفتار آنها باعث بروز پیامدهای مثبت و منفی در سطح سازمان می گردد. اخلاق مدیریت اسلامی به کارمندان و مدیران، ایمان و تعهد کاری می بخشد. در مدیریت اسلامی مدیران جامعه باید خود را به اخلاق و صفات اسلامی متصف گردانند.

نگارندگان در پژوهش حاضر در صدد پاسخگویی به سؤالات زیر برآمده اند و مبتنی بر آن فرضیه های خود را مطرح کرده اند که:

۱- چه ارتباطی میان مدیریت و دین وجود دارد؟
مدیریت ریشه در روابط انسانی دارد. دینی که از طرف خداوند متعال بوسیله پیامبران الهی بر مردم نازل شده است، رسالت اصلی آن معرفی عقاید صحیح پیرامون اصلی ترین مسائل هستی شناسی (خدا و جهان ابدی) و ارائه ارزشهای حقیقی و برنامه های 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 می شود. بدین ترتیب بخشهای مهمی از علوم انسانی ارتباط تنگاتنگی با دین پیدا می کند، به ویژه دین مبین اسلام که از غنای بیشتری برخوردار است.

امروزه جهان از یک سو به سمت بی عدالتی اداری پیش می رود و از سوی دیگر نظام مدیریتی نیز به فن پیچیده و تکنیکی تبدیل می شود. بنابر این 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 آموزه های قرآنی و وحیانی می داند. بر این مبنا می توان مدیریت را به مدیریت الهی و غیر الهی تقسیم کرد؛ یعنی آنچه که از وحی نشأت می گیرد، 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 گفته که در جامعه امروزی علل عمده شکستها در شئون 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 می یابد و بی توجهی به رعایت اخلاق مدیریتی نیز بر حجم این آسیبها می افزاید.

اخلاق را مجموعه ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلیقات درونی انسان ناشی می شود، بروز پیدا می کند. اخلاق از مهمترین مباحث دینی است و مهمترین هدف انبیای الهی را تشکیل می دهد. زیرا بدون اخلاق نه دین برای آنها مفهومی دارد و نه دنیای آنها سامان می یابد. زمانی انسان شایسته مقام خلیفه الهی است که دارای اخلاق انسانی باشد. در غیر این صورت تبدیل به حیوانی می شود که با استفاده از هوش سرشار و فراوان خود همه چیز را ویران می سازد. دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می کنند، اما رفتارهای

نظم، انضباط و... برخوردار باشد و جز رضایت پروردگار هدف دیگری نداشته باشد.

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 نهج البلاغه 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 نهج البلاغه

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 اداره کننده کاری یا موسسه‌ای آمده است و مدیریت مصدر جعلی آن است به معنی مدیر بودن. در قرآن کریم به جای کلمه مدیر از مدبّر (نازعات/۵) استفاده شده است. مدبّر یعنی تدبیر کننده و عاقبت اندیش و شاید وجه تسمیه آن این است که فردی که عهده‌دار هدایت و رهبری سازمان یا مجموعه‌ای است، باید اهل اندیشه و آینده نگر باشد (عناقه، ۱۳۸۱، ۲۳). پس می‌توان مدیریت را اینگونه تعریف کرد: «مدیریت انسانها و رهبری آنها عبارت است از فن بهتر بسیج کردن و بهتر سازمان دادن و بهتر کنترل کردن نیروهای انسانی و بکار بردن آنها» (تقوی دامغانی، ۱۳۷۸، ص ۱۹).

در قرآن کریم افزون بر کاربرد واژه "مدبّر"، از کلماتی چون "رسول"، "امام" و "خلیفه" برای مدیر

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 قرآن کریم نیز تاکید دارد که پیامبر «به یقین بر خُلُقِ بس عظیم استوار است». بدین ترتیب مدیر جامعه اسلامی بایستی از اخلاق محمدی برخوردار باشد تا بتواند الگویی مناسبی برای ارائه این مکتب انسان ساز در گستره گیتی بدست دهد.

۳- مهم‌ترین منابع اخلاق اسلامی کدام است؟

منابع اخلاق اسلامی مبتنی بر قرآن کریم، سنت پیامبر (ص) و ائمه هدی (ع) است. قرآن کریم اخلاق بارز حدود ۲۵ پیامبر الهی را با ذکر نام و خصوصیات آنها و گاه بدون صراحت اسمشان 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 قرآن کریم پیامبر را در تحقق اهداف خود به موفقیت رسانده است. یکی دیگر از دیدگاه‌های مدیریتی در نظام مدیریت اسلامی، آموزه‌های علوی در نهج البلاغه است که افزون بر دستورات قرآن کریم، 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 سعه صدر، تواضع، راستگویی، وفای به عهد، صبر، تغافل، چشم پوشی،

مدیریت، سود و منفعت شخصی یا اطاعت از مافوق است؛ حتی اگر متضمن ظلم و تعدی به دیگران باشد. شاید مدیریت نظام صنعتی و سرمایه‌داری غربی و مدیریتهایی که جهان سوم را از پیشرفت باز داشته است، بهترین نمونه برای اینگونه مدیریتها باشد (ابراهیمی، ۱۳۷۵، ۲۷).

امام در سخن دیگری می‌فرماید: «النَّاسُ بِأَمْرَائِهِمْ أَشْبَهُ مِنْهُمْ بِأَبَائِهِمْ» [مشابهت مردم به فرمانروایانشان بیشتر از شباهتی است که به پدران خود دارند]. از این کلام چنین دریافت می‌شود که تأثیر مدیریتها و رفتار مدیران و فرمانروایان بر مردم بیشتر از شباهتی است که به پدران خود دارند. پس رفتار و اخلاق مدیران بسیار مهم و تأثیرگذار است.

وجه تمایز مدیریت اسلامی با سایر مدیریتها

عمده تفاوت میان مدیریت مکتب اسلام با مکاتب دیگر، دیدگاه آنها به جایگاه انسان و ارزشهای انسانی است. مدیریت در اسلام با در نظر گرفتن ارزشهای والای الهی و انسانی پی‌ریزی شده است. پست و مقام در واقع مانت الهی در دست مدیران جامعه است و مدیران باید همچون امانتدارانی صادق در حفظ آن از ابتلا به هرگونه آلودگی کوشا باشند. مدیریت مکاتب غیر اسلامی بر پایه سود و زیان است و هدفی جز کسب مال و رفاه بیشتر ندارد. بنابراین ارزشهای انسانی می‌تواند ابزاری حاشیه‌ای قلمداد شود. وجه تمایز مدیریت اسلامی با اشکال دیگر مدیریتها در جوامع دیگر، که اداره امور مردم در دست سردمداران حکومتی است، در این نیست که نظامهای مدیریت غیر اسلامی صاحب مکتب یا ایدئولوژی یا روش خاص در اداره نظام اجتماعی خود نباشند، بلکه وجه تمایز مدیریت اسلامی، در مبتنی بودن این نظام بر پایه اصول

استفاده شده است. خداوند متعال در رأس همه امور به عنوان اولین مدبر، تدبیر نظام جهان هستی را به دست دارد «يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ...» (سجده/۵). [همه امور از آسمان تا زمین را تدبیر می‌کند].

خداوند متعال در آیه «فَالْمُدَبِّرَاتِ أَمْرًا» [سوگند به فرشتگانی که به اذن خدا امور آفرینش را تدبیر می‌کنند] (نازعات/۵)، بر ضرورت نظام مدیریتی تأکید دارد. اصولاً سوگند در موارد مهم به کار می‌رود. در این آیه خداوند به تدبیر کنندگان امور سوگند یاد کرده است. می‌توان از این سوگند چنین استنباط کرد که مدیریت صحیح دارای اهمیت و قداست خاصی است. در جای دیگر نیز خداوند می‌فرماید: «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» [یقیناً خدا بر مؤمنان منت نهاد، آن هنگام که در میان آنان پیامبری از خودشان برانگیخت تا آیات خدا را بر آنان بخواند و از آلودگی‌های فکری و روحی پاکشان کند و کتاب و حکمت به آنان بیاموزد. به راستی که آنان پیش از این در گمراهی آشکاری بودند] (آل عمران/۱۶۴). خداوند از میان نعمتهای بیشماری که به انسان عطا نموده، تنها به خاطر نعمت مدیریت و رهبری صحیح بر انسانها منت می‌گذارد. سخنی که از حضرت علی (ع) در نهج البلاغه آمده بر بیان ضرورت مدیریت تأکید دارد، آن جا که می‌فرماید: «لَا بَدَّ لِلنَّاسِ مِنْ أَمِيرٍ، بَرٌّ أَوْ فَاجِرٍ» [برای مردم حاکمی لازم است، چه نیکوکار باشد و چه بدکار] (خطبه ۴۰).

در مدیریت غیر اسلامی، مدیران جامعه شیوه اسلامی را در مدیریت پیشه نمی‌کنند و عدالت اجتماعی را مد نظر قرار نمی‌دهند. تنها هدفشان از

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: «أَلَةُ الرَّئِيسَةِ سَعَةُ الصَّدْرِ» [ابزار 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، دستپاچگی، 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 وَ اِخْلُلْ عُقْدَةً مِنْ لِسَانِي يَفْقَهُوا قَوْلِي» [گفت: پروردگارا! سینه‌ام را برای تحمل این وظیفه سنگین

لامتغیر و حیانی است که توسط خداوند متعال به پیامبر اکرم (ص) ابلاغ شده است. اما مکاتب غیر اسلامی عمدتاً مادی یا الحادی هستند (افجه‌ای، ۱۳۷۳، ۱۵). از این رو اسلام دست‌نشانده‌گی، حکومت مردم بر مردم، حکومت فرد بر مردم یا استثمار و استعمار انسان را کاملاً منتفی می‌داند.

وجه تمایز دیگر نظام اسلامی و غیر اسلامی در این است که مدیریت در نظام و جامعه اسلامی متکی بر پایه اصل "تعالی انسان" و "تولید کالا" است. تولید تا زمانی ارزش دارد که در جهت تعالی انسان باشد. از سوی دیگر اصول ارزشی و ضد ارزشی اسلام لامتغیر بوده و برای همه زمانها و مکانهاست.

یکی دیگر از تفاوتها تاثیرگذار 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:

لَهُمْ وَ لَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظًا لَفُضِّصُوا مِنْ حَوْلِكَ [ای پیامبر! پس به مهر و رحمتی از سوی خدا با آنان نرم خوی شدی و اگر درشت خوی و سخت دل 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، آن گاه که آنان را ببینی یا درباره آنان حکمی دهی، یا در مجلس ایشان بنشین، از خشم بپرهیز که نشانه سبکی مغز است و شیطان آن را راهبری می‌کند (نامه ۵۶).

وی همچنین در عهدنامه محمدبن ابی بکر 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 مشکلات و رویارویی با آنها یاری می‌رساند، شکیبایی و بردباری است. مدیر در پرتو این خصیصه اخلاقی، برای حل مشکلات جامعه و مقابله با آنها قدرت تفکر بیشتری پیدا می‌کند. بدیهی است اگر مدیر در برخورد

فراخ گردان، و کارها را برایم آسان ساز، و گره از زبانم بگشای، تا سخنم را بفهمند] (طه/۲۵-۲۸).

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 طاقت فرسای 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 وَ وَضَعْنَا عَنكَ وَزْرَكَ
الَّذِي أَنْقَضَ ظَهْرَكَ» [آیا سینه‌ات را گشاده نگردانیدیم؟
و بار گران ترا فرو ننهادیم؟ همان باری که پشتت را شکست] (انشراح/۱-۳).

عبدالرحیم عناقه نشانه‌های سعه صدر را در حلم، عدم غرور و مستی، مقاومت در برابر مشکلات و تحمل افکار مخالف می‌داند (۱۳۸۱، ۱۳۱). حضرت علی (ع) نیز درباره تحمل سختیها می‌فرماید: «لَا تَكُنْ عِنْدَ النَّعْمَاءِ بَطْرًا وَلَا عِنْدَ الْبُؤْسَاءِ قَسِيلاً» [در هنگام نعمتها سرمست و مغرور مباش و به گاه شداید سست و ضعیف نباش] (نامه ۳۳). قرآن نیز درباره تحمل افکار منتقدان اینگونه می‌فرماید: «وَلَوْ شَاءَ رَبُّكَ لَجَعَلَ النَّاسَ أُمَّةً وَاحِدَةً وَ لَا يَزَالُونَ مُخْتَلِفِينَ» [اگر پروردگارت می‌خواست یقیناً تمام مردم را امت واحدی قرار می‌داد، ولی مردم همواره درامردین با یکدیگر اختلاف دارند (هود/۱۱۸)].

۲- خوش رفتاری و گشاده رویی

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: فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ

اصول بود، توجه او به حفظ وحدت جامعه تا بدانجاست که می‌فرماید: «فَصَبَّرْتُ وَ فِي الْعَيْنِ قَدَىٰ وَ فِي الْحَلْقِ شَجَىٰ» [صبر کردم در حالیکه خاری در چشم و استخوانی در گلوی 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. همچنین این نکته حائز اهمیت است که میان شرح صدر و صبر پیوند بسیار عمیق و ناگسستنی وجود دارد (محمدی ری شهری، بی تا، ۱۱۳).

مدیران نظام اسلامی بایستی در قبال افراد جامعه خویشتن دار 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 چشم پوشی

تغافل به معنی نادیده گرفتن، چشم پوشی 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 آشکار

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 أَوْلُو الْعَزْمِ مِنَ الرُّسُلِ وَ لَا تَسْتَعْجِلْ لَهُمْ» [پس پایداری کن همانگونه که پیامبران اولوالعزم استقامت کردند] (احقاف/۳۵). همچنین در سوره یونس (آیه ۱۰۹) نیز بر صبر تاکید دارد: «وَ اتَّبِعْ مَا يُوحَىٰ إِيَّاكَ وَ اصْبِرْ حَتَّىٰ يَحْكُمَ اللَّهُ وَ هُوَ 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 حکم کنندگان 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 بگمار 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 بران. 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 پابندی به این

صدد برمی آید تا اعتماد و حسن نظر مدیر را نسبت به خویش، جلب کند (وائقی، 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 بر باید، اهمیتی ندارد. بلکه فراموش نکردن و دائماً به خاطر آوردن آن است که شما را ناراحت می کند (صدرالمتألهین، ۱۳۷۸، ۵۶/۹).

۵- انتقاد پذیری و پرهیز از تملق خواهی

انتقاد از واژه "نقد" گرفته شده است. "نقد" به معنای تشخیص سره از ناسره است. نقاد به کسی گفته می شود که بتواند درهم های سالم را از درهم های 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 انتقادها 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 ساده ای نیست و هر کسی ظرفیت پذیرش آن را ندارد. همانطور که قرآن کریم تصریح می کند، پذیرش حرف حق برای بیشتر مردم خوشایند نیست: «وَ أَكْثَرُهُمْ لَلْحَقِّ كَارِهُونَ» (مومنون/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. شیوه ای که در ارائه انتقاد به کار می رود نیز گاه سازنده است و گاه ویرانگر. میان عیبگویی و عیب

کردن عیب همکاران خود که زمینه تخریب روحیه و شخصیت آنان را فراهم می سازد، پرهیزد. زیرا افشای عیب های دیگران نه تنها دردی را دوا نمی کند، بلکه در موارد بسیاری باعث از بین رفتن حریم میان مدیران و کارمندان می شود.

قرآن کریم در موارد متعددی به مؤمنان دستور داده که این روش پسندیده را برای خود برگزینند و اگر لغزشی از برادران دینی خویش دیدند، از خطای آنان درگذرند. از این رو می فرماید: «خُذِ الْعَفْوَ وَ أْمُرْ بِالْمَعْرُوفِ وَ أَعْرِضْ عَنِ الْجَاهِلِينَ» [عفو و گذشت را پیشه خود ساز، به کار پسندیده فرمان ده و از نادانان روی بگردان] (اعراف/۱۹۹). یا «وَ لِيَعْفُوا وَ لِيَصْفَحُوا. أَلَا تُحِبُّونَ أَنْ يَغْفِرَ اللَّهُ لَكُمْ. وَ اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ» [باید عفو کنید و چشم پوشید؛ آیا دوست نمی دارید خدا شما را بیامرزد؟ خدا بسیار آمرزنده و مهربان است] (نور/۲۲).

به گفته راغب اصفهانی واژه "صفح" علاوه بر مفهوم گذشت، روی گرداندن و گناه طرف را نادیده گرفتن نیز می باشد. اگر مجرم در مقام عذرخواهی برآمد طوری با او برخورد کنی که گویی اصلاً از او گناهی سر نزرده است. در عفو، با فرض گناه روی آن سرپوش می گذارند، اما در "صفح" به طور کلی گناه را نادیده می انگارند (به نقل از مهدوی کنی، ۱۳۷۳، ص ۵۹۲). حضرت علی (ع) نیز می فرماید: «با مردم در مورد چیزهای کوچک حسابگری نکنید و با تغافل و چشم پوشی از امور پست بر ارزش و منزلت خود بیافزایید». آثار و تبعات مثبت چشم پوشی و تغافل را اینگونه می توان 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 می کوشد و در

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، بی پروا از او انتقاد کنند. حضرت در ادامه می‌فرماید: «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، بی پروا زبان به انتقاد وی بگشایند و شخصیت معنوی و معصوم او مانع از انتقاد مردم نشود. امام با این اقدام روحیه نقدپذیری و ژرف نگری در اقدامات مسئولان نظام اسلامی را در مسلمانان بیدار می‌کند و عملاً انتقادپذیری را در مدیریت اسلامی رایج می‌گرداند (محمدی ری شهری، بی‌تا، ۸۵). پیامبر (ص) نیز در این راستا می‌فرماید که «به چشم مداحان خاک بپاشید». زیرا تملق و چاپلوسی حداقل دو نتیجه نامطلوب در پی دارد:

اولاً اینکه چاپلوسی کننده، کاری را که باید در برابر خدا انجام دهد، در برابر بنده خدا انجام می‌دهد. ثانیاً مدیر کم کم 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 تاثیر بر وی نداشته باشد، ولی به مرور جملات احترام آمیز او تبدیل به امر، نهی و جملات اهانت آمیز می‌شود. انتقاد صحیح و بجا

جویی فاصله بسیار است (محمدی ری شهری، 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 غیر منصفانه مورد هجوم قرار می‌گیرد که نتیجه آن 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 (امین زاده، 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 زیر دستان 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 گردن کشان 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».

نتیجه بذریعۀ اعتمادی 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 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: «وَالْمُؤْتُونَ بِعَهْدِهِمْ 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 كُنَّا فِي الْكِتَابِ إِسْمَاعِيلَ. إِنَّهُ 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). امیر المؤمنین 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).

چنانچه مورد پذیرش قرار بگیرد فوایدی عظیمی به دنبال دارد. از جمله فواید آن این است که باعث: فزونی عقل، تکامل فکر، نجات یافتن از سرزنش، پذیرش، دوستی، سعه صدر، انصاف، پیشرفت در کارها و توانایی بر اطاعت و فرمان بردن از خداوند متعال می‌شود (امین زاده، ۱۳۷۶، ۱۱۳).

انتقاد پذیری اگر چه پسندیده به نظر می‌رسد و نشان دهنده قدرت روحی مدیر است، اما پسندیده‌تر از آن تشویق و ترغیب دیگران به ارائه نظرات سازنده و اصلاح طلبانه 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 بسزایی 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 بذریعۀ اعتمادی، نفاق و دروغ-گویی 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 پیمان شکنی و بی‌اعتنایی به تعهدات را منفور می‌داند. وفای به عهد و پیمان دارای آثار مثبت اجتماعی است و بر عکس 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

می‌کند: «وَ شَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ» [با مردم مشورت کن] (آل عمران/۱۵۹). همچنین درباره خصوصیات مؤمنان آمده است که: «وَ أَمْرُهُمْ 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 و جزئی با یکدیگر مشورت کنند. حضرت علی (ع) در این باره می‌فرمایند: «مَنْ اسْتَبَدَّ بِرَأْيِهِ هَلَكَ، وَمَنْ شَاوَرَ الرَّجَالَ شَارَكَهَا فِي عُقُولِهَا» [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: «وَ لَا تُدْخِلَنَّ فِي مَشُورَتِكَ بَخِيلاً يَعْدِلُ بِكَ عَنِ الْفَضْلِ، وَ يَعِدُكَ 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: «وَ لَا 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: «وَ لَا حَرِيصاً يُزَيِّنُ لَكَ الشَّرَّ بِالْجَوْرِ» [اگر با انسان حریص مشورت کنی، تو را به فزون طلبی در ظلم وادار می‌دارد]. مدیران باید بستر مناسبی را برای مشورت فراهم آورند تا صمیمیت میان آنها و زیر دستانشان بیشتر شود. افزون بر 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.

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. البته رعایت این اصل تنها به روابط داخلی مسلمانان محدود نمی‌شود، بلکه مسلمانان موظفند 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 تاکید 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 نتیجه گیری 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

۸- نظم:

نظم در لغت به معنای آراستن، برپا داشتن، ترتیب دادن کار و ... است و انضباط نیز به معنای نظم و انتظام، ترتیب و درستی، عدم هرج و مرج، سامان پذیری و آراستگی آمده است. خداوند متعال در قرآن کریم می‌فرماید: «إِنَّا خَلَقْنَا بَقَدْرٍ» [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 این رو 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 تاکید قرار گرفته است. به عنوان نمونه، حضرت امیر مؤمنان (ع) که بارها نتایج زیانبار بی‌نظمی و تشتت 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 فیض الاسلام، نامه ۴۷، ص ۹۷۷).

ایشان در عهدنامه مالک اشتر درباره رعایت نظم اینچنین سفارش کرده‌اند: «از عجله در باره 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، ص ۱۰۳۱).

نتیجه

از آنچه گذشت دریافتیم که بی‌تردید اسلام دینی کامل و دربردارنده تمامی قوانین و لوازم سعادت بشری بوده و قرآن کریم به عنوان نقشه راه این دین گرانقدر در جهت سعادت بشر بر پیامبر نازل شده است. از مهمترین عوامل تاثیرگذار بر هر جامعه‌ای، رهبر و مدیر آن و کیفیت اداره جامعه است. چندانکه مسیر سعادت یا شقاوت مردم و جامعه به دست او رقم می‌خورد. بهترین نوع مدیریت بر طبق معیارهای قرآنی و الگوی اسلامی، مدیریتی است که به افراد امکان بدهد تا جامعه خود را بر اساس معیارهای اسلامی اداره کنند. بنابر این توجه و تأمل در آیات قرآن کریم 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 به هنگام بروز مشکلات بر پایه قرآن 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 می‌کشید. بنابر این 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 کاردانی در سطح بالایی قرار داشته باشند، اما بدون رعایت اخلاق اسلامی نمی‌توانند به موفقیتی دست یابند. از این رو اخلاقیات به عنوان مجموعه ارزشها، بایدها و نبایدها می‌تواند نقش به‌سزایی در مدیریت اثربخش سازمانها ایفا کند و تبعیض و بی‌عدالتی را کاهش دهد.
- صاحب‌مآخذ
- قرآن کریم
- ابراهیمی، محمد حسین، (۱۳۷۵)، «مدیریت اسلامی»، قم: دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه.
- افجه‌ای، سید علی اکبر، (۱۳۷۳)، «مدیریت اسلامی»، تهران: مؤسسه انتشارات جهاد دانشگاهی.
- امین زاده، محمدرضا، (۱۳۷۶)، «اخلاق کارگزاران»، قم: مؤسسه در راه حق.
- پیروز، علی و دیگران (۱۳۸۳)، «مدیریت در اسلام»، قم: پژوهشکده حوزه و دانشگاه.
- تقوی دامغانی، رضا، (۱۳۷۸)، «نگرشی بر مدیریت اسلامی»، تهران: انتشارات امیرکبیر.
- سازمان امور اداری و استخدامی کشور، (۱۳۶۵)، «اخلاق کارگزاران»، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ذاکری، علی اکبر، (۱۳۸۴)، «اخلاق مسئولان نظام اسلامی»، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (س).
- رشیدپور، عبدالمجید، (۱۳۶۵)، «دیباجه‌ای بر مدیریت اسلامی»، موسسه دین و دانش.
- صدرالمتألهین، (۱۳۷۸ق)، «الأسفار الأربعة»، قم: مکتبه المصطفوی.
- عناقه، عبدالرحیم، (۱۳۸۱)، «درآمدی بر مدیریت اسلامی»، اصفهان: نشر غزل.
- فیض الاسلام، سید علی نقی، (۱۳۷۰)، «ترجمه و شرح نهج البلاغه»، انتشارات فیض الاسلام.
- لنگرانی، محمد فاضل، (۱۳۷۳)، «آئین کشورداری از دیدگاه امام علی (ع)»، دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- محمدی ری شهری، محمد، (بی‌تا)، «اخلاق مدیریت در اسلام»، مؤسسه مطالعات و پژوهشهای سیاسی.
- معلوف، لوئیس، (۱۳۶۲)، «المنجد فی اللغة»، تهران: اسماعیلیان.

- مهدي كني، محمدرضا، (۱۳۷۳)، «نقطه‌های آغاز در اخلاق عملي»، دفتر نشر فرهنگ اسلامي.
- وائقي، قاسم، (۱۳۷۹)، «درس‌های اخلاق عملي»، تهران: انتشارات اميرکبير.