

ویژگی‌های اخلاق مدیریت از منظر قرآن کریم

سید حسین تقوی^۱

چکیده

قرآن کریم کتاب اخلاق و هدایت بشر در همه عرصه هاست . از آنجا که مدیران در پیشرفت کشور نقش موثری دارند، حال سوال این است که ویژگی های مهم اخلاق مدیریت چیست؟ مدیر چگونه می تواند موفق باشد؟ مدیر در سایه منابع انسانی کارآمد، ماهر، متعهد، با انگیزه و با استعداد می تواند به اهداف خویش نائل شود؛ زیرا منابع انسانی دارای اهمیت راهبردی و حساس هستند، مهارت، رفتار و تعاملات کارکنان، توان بالقوه ای را جهت تهیه و تدوین راهبردی و ابزاری برای اجرای اهداف ایجاد می کند. از سوی دیگر تعامل مدیر با آنان چگونه باید باشد؟ دیدگاه قرآن در بکارگیری نیروها چیست؟ مدیر در شرایط پیچیده و بحرانی چگونه باید با نیروها تعامل داشته باشد تا استفاده و کارایی لازم را داشته باشند؟ دیدگاه قرآن کریم چیست؟ در پژوهش پیش رو با مراجعه به قرآن کریم و با شیوه کتابخانه‌ای و توصیفی^۲ تحلیلی به ابهامات موجود در این زمینه پاسخ داده شده است.

کلید واژه ها

قرآن کریم، اخلاق، مدیریت، منابع انسانی، بحران.

طرح مسأله

امروزه اخلاق مدیریت از پدیده‌ای مهم محسوب می‌گردد و نقش مؤثری در پیشرفت مادی و معنوی کشورها ایفا می‌کند؛ برای اینکه مدیران سرمایه هر سازمان هستند، از این رو مدیریت اخلاقی از ضرورت‌های هر نظام اجتماعی است. پیروزی و شکست تشکیلات بستگی تام به مدیر دارد و گفته اند، عضو حیات بخش هر سازمان، مدیر با اخلاق است.

به ویژه اگر این اخلاق مدیریت مدلی برگرفته از قرآن و سنت پیامبر اسلام (ص) باشد، زیرا دین وی بردین‌ها و حکومت‌های زمان خود در مدتی کوتاه در سایه اخلاق پیامبر (ص) چیره شد و به سرعت در جهان پیش رفت و ملتی واحد و فرمان بردار از ملت پراکنده و پریشان عرب پدید آورد. در اهمیت مدیر همین بس که امام علی (ع) مدیر را بسان نخی می‌داند که از وسط دانه‌های تسبیح می‌گذرد. (امام علی، خطبه ۳) مدیر مانند نخی که مهره‌ها را به هم متصل می‌کند، اجزای مدیریت را در یک محور گرد می‌آورد و به یکدیگر پیوند می‌زند امام علی (ع) می‌فرماید: تدبیر و مدیریت خوب، سرمایه اندک را افزون می‌کند و مدیریت و تدبیر نادرست، سرمایه انبوه را نابود می‌کند. (آمدی، ۱۳۷۷: ۳۵۴)

از آنجا که قرآن کریم، کتاب اخلاق و هدایت و راهنمای بشریت در همه امور زندگی است، بدین جهت برای آشنایی با اخلاق مدیریتی قرآن، تلاشی در حد بضاعت خویش انجام داده ام و با بهره گیری از تفاسیر قرآن کریم و برخی احادیث و کتب دیگر به دسته بندی مطالب فوق در قالب ویژگی‌های اخلاق مدیریت از منظر قرآن کریم پرداخته‌ام.

تعریف اخلاق

صورت خلقی ما همین شکل ظاهری ماست که در اختیار ما نبوده، بلکه به همان شکلی که خداوند ما را تصویر کرده - از زشت و زیبا، کوتاه و بلند- متصور شده ایم و تا آخر عمر، به همان صورت خواهیم بود.

{او همان کسی است که شما را در رحم (مادران) به هر صورتی که بخواهد تصویر می‌کند.} (سوره آل عمران، آیه ۶)

اما خدای حکیم، صورتگری صورت خلقی ما، که شکل درونی و روحی ماست، را در اختیار ما قرار داده که با اعمال نیک و بد، شکل زیبا یا زشت به آن دهیم.

اخلاق در لغت، جمع «خلق» به معنای خوی، طبع و سرشت است. (فرهنگ عمید) اما در اصطلاح، از واژه خلق یا اخلاق، معانی متفاوتی قصد می‌شود که معروفترین آنها عبارت اند از:

- ۱- مجموعه ملکات نفسانی و صفات و خصایص روحی.
- ۲- سیمای باطنی و صفت راسخ‌نفسانی که به موجب آن، افعال نیک و بد اختیاری، بی‌درنگ

از انسان صادر می‌شود؛ مثلاً کسی که شجاع است، در رویارویی با دشمن، تردید نمی‌کند.
 ۳- عملی است که از ملکات انسانی - که به قوای نباتی، حیوانی و انسانی مربوط است - بحث می‌کند و او را به فضایل و رذایل اخلاقی آشنا می‌سازد تا بتواند صفات فاضله را کسب کرده و از رذایل بپرهیزد و بدین وسیله، سعادت علمی خود را تکمیل نموده و اعمالی از او سرزند که موجب ستایش در اجتماع گردد.

۴- اخلاق، علم «چه بودن» و «چگونه بودن» است؛ هم چیستی و هم عمل انسان را مشخص می‌کند، و به تعبیر امام خمینی (ره) «اخلاق، علم انسان سازی است».

۵- خُلق ملکه‌ای بُود که نفس را مقتضای سهولت صدور فعل نماید، بی احتیاج تفکری.

۶- اخلاق رفتار و صفت نفسانی پایدار است.

۷- اخلاق، شاکله یا شخصیت آدمی است. قرآن می‌فرماید:

ای پیامبر! هر کس بر حسب شاکله ذات و طبیعت خود عمل می‌کند. (سوره اسراء، آیه ۸۴)
 شاکله به معنای خلق و خوبی است که انسان را مقید می‌کند و نمی‌گذارد در آنچه می‌خواهد آزاد باشد، بلکه او را وادار می‌سازد که به مقتضای اخلاقی که شکل گرفته عمل کند. شاکله به معنای هیأت، ریخت، شکل، نیت و طریقت نیز آمده است.

اما نگارنده با توجه به مطالب فوق، اخلاق را این گونه تعریف می‌کند:

دانشی است که از صفات ثابت نفسانی و راه دست‌یابی به خوبی‌ها و ترک بدی‌ها بحث می‌کند.

تعریف مدیریت

واژه «اداره» در قرآن و روایات نیامده است. واژه‌های «تدبیر»، «امارت»، «قدرت»، «سیادت»، «سیاست»، «رشد» و «زاعی» (رهبری) که در ارتباط با معنای «مدیریت» است، در متون اسلامی آمده است. (دری ۱۳۹۱: ۸؛ سیدی: ۱۳۸۹: ۳۸)

واژه‌های «مدیر» و «مدیریت» عربی‌اند. واژه‌های «مدیر»، «مدیریت» و «اداره» در اصل از مادهٔ دور گرفته شده‌اند که به معنای گردیدن و گرداندن است. در فارسی «مدیریت»، به معنای مدیر بودن است و مدیر به اداره‌کنندهٔ کار یا مؤسسه گفته می‌شود. معادل واژه «مدیریت» در انگلیسی کلمهٔ «Management» است. معنای مدیریت عبارت است از: مهارت، کنترل، تدبیر، چاره، هدایت، مواظبت، تربیت، مهار، نگاه‌داشتن، متقاعد کردن، موفقیت در مقصود، دست‌یابی به نهایت هر چیزی، همراهی کردن، با دقت رفتار کردن و با ظرافت انجام دادن است. (نجاری، ۱۳۸۵: ۱۷۵)

واژهٔ administer شامل دو جزء (ad+ministrave) به معنای خدمت کردن است. خدمتی که شخصی برای شخص دیگر ارائه می‌کند، می‌تواند یکی از معانی مدیریت باشد. این

معنا کاملاً منطبق با این حدیث از پیامبر اسلام (ص) است: «سَيِّدُ الْقَوْمِ خَادِمُهُمْ»؛ رئیس گروه، خادم آن است» (هندی، ۱۹۷۹، ج ۶: ۷۱۰؛ طبرسی، ۱۴۱۲: ۲۵۱؛ مجلسی، ۱۴۰۴: ۷۶) تعریف‌های متعددی از مدیریت ارائه گردیده است؛ از جمله به چند مورد اشاره می‌کنم:

۱. گلاددن، مدیریت را چنین تعریف کرده است؛ سازماندهی امور مردم و توجه کردن به کارهای آنها. (گلاددن، 18: 1952) وی معنای ساده‌ای از مدیریت را در نظر گرفته است.
۲. فیفنر^۲ به ارتباط بین مدیریت به مثابه یک فعالیت اجتماعی و اهداف گروه معتقد است: مدیریت فعالیت یا عملیاتی است که به ابزار رسیدن به اهداف مشخصی وابسته است و هدف آن یک سو کردن رفتار سنجیده و مناسب با اعضای گروه است. (فیفر، ۱۹۶۱: ۳۹)
۳. مدیریت، هنر انجام دادن کارها از طریق دیگران است. (ماری فالت، به نقل از: الوانی، ۱۳۶۸: ۹)

۴. مدیریت، علم و هنر هماهنگ کردن رهبری و کنترل فعالیت های دسته جمعی برای نیل به هدف‌های مطلوب با حداکثر کارایی است. (اقتداری، ۱۳۶۸: ۶۱)

علم، دانش‌هایی است که تحت نظم و قاعده درآیند و قابل اثبات باشند.

هنر، مهارت در انجام کاری است که به وسیله تجربه، تکرار و مشاهده به دست آمده باشد. (مقدس و کاشفی، ۱۳۷۰: ۷)

با توجه به تعریف‌های ارائه شده، تعریف زیر از مقبولیت بیشتری نزد صاحب‌نظران مدیریت برخوردار است:

۵. مدیریت، فرایند به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی صورت می‌گیرد. (رضائیان، ۱۳۶۹: ۶)

آنچه در پی می‌آید اقسام مدیریت از نظر قرآن است.

موضوعاتی که در این مجموعه به آنها پرداخته شده است عبارتند از:

۱- مدیریت منابع انسانی (Human Resources Management)

مدیریت منابع انسانی را شناسایی، انتخاب، استخدام و تربیت و پرورش نیروی انسانی به منظور نیل به اهداف سازمان تعریف کرده اند. (مجموعه مقالات مدیریت منابع انسانی، اعرابی، ص ۱۵۶)

منظور از مدیریت منابع انسانی، تضمین این نکته که سازمان از کارکنان توانمند و ماهر و

1. Gladden

2. Fifner

متعهد و با انگیزه برای تلاش در راستای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار برخوردار است. (مجموعه مقالات مدیریت منابع انسانی، اعرابی، ص ۱۵۴)

اگر افراد مناسب استخدام شوند، و در جای مناسب به کار گمارده شوند همه چیز به خوبی پیش خواهد رفت .

۱-۱- ضرورت واگذاری مدیریت به افراد لایق

(إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا...)^۱

خداوند فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبانشان بدهید.

ملاک عزل و نصب‌ها، باید اهلیت و صلاحیت افراد باشد. کلید خوشبختی جامعه، ریاست افراد لایق و رفتار عادلانه است. و منشأ نابسامانی‌ها، ریاست ناهلان است.

امام علی (ع) می‌فرماید: هر کس خود را در جامعه بر دیگران مقدم بدارد، در حالی که بداند افراد لایق‌تر از او هستند، قطعاً به خدا و پیامبر (ص) و مؤمنان خیانت کرده است.

۱-۲- شایسته‌سالاری حتی در مورد زبردستان

(إِنَّ وَلِيَّ اللَّهِ الَّذِي نَزَلَ الْكِتَابَ وَ هُوَ يَتَوَلَّى الصَّالِحِينَ)^۲

پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: سرپرست من خدایی است که این کتاب آسمانی را نازل کرده است و او همه صالحان را سرپرستی و هدایت می‌کند.

رعایت اصل شایسته‌سالاری در مورد زبردستان نیز لازم است. خداوند کسانی را که شایسته هستند، سرپرستی می‌کند.

۱-۳- برتری در سازمان براساس شایستگی

(إِذْ قَالُوا لِيُوسُفُ وَأَخُوهُ أَحَبُّ إِلَيْنَا مِنَّا وَ نَحْنُ عُصْبَةٌ...)^۳

برادران گفتند: یوسف و برادرش بنیامین نزد پدرمان از ما محبوب‌ترند، در حالی که ما گروهی نیرومند هستیم.

تبعیض با تفاوت یکسان نیست. تبعیض، برتری دادن بدون دلیل است و تفاوت، برتری بر اساس لیاقت. برتری دادن افراد بر اساس لیاقت‌هایشان در رده‌های مدیریتی، اصلی معقول و تأیید شده است.

گروه‌گرایی، اگر بدون رهبری صحیح باشد و جهت‌گیری منفی و مخرب پیدا کند باید شدیداً کنترل شود؛ زیرا عوامل سقوط را سریع‌تر فراهم می‌کند. برادران حضرت یوسف به همین

۱. نساء، آیه ۵۸.

۲. اعراف، آیه ۱۹۶.

۳. یوسف، آیه ۸.

دلیل دچار انحراف شدند و هنگامی که تحت نظارت و هدایت یوسف قرار گرفتند از اشتباهات خود بازگشتند.

۴-۱- اعمال نظر شخصی مدیر در انتصاب‌های مهم
(وَ إِذْ عَدَوْتَ مِنْ أَهْلِكَ تُبَوِّئُ الْمُؤْمِنِينَ مَقَاعِدَ لِلْقِتَالِ ...)^۱
خداوند در یادآوری جنگ احد به پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: آن صبحی که از خانه‌ات خارج شدی و مؤمنان را برای جنگ در جایگاه خودشان قرار دادی.
انتصاب افراد برای جایگاه‌های استراتژیک و حساس بر عهده مدیر است. مدیر باید مستقیماً در انتخاب آنان، اعمال نظر کند.

۵-۱- ارتقای سازمانی و اعطای پست براساس عملکرد
(وَ لِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا ...)^۲
در قیامت، برای هر کس به میزان عمل، رتبه و درجه قرار داده شده است
ارتقای سازمانی و اعطای پست‌ها و مناصب باید بر اساس میزان عملکرد مثبت و نتیجه ارزیابی عملکرد افراد صورت گیرد.

۶-۱- ملاک ارتقا، تلاش و لیاقت است
(تِلْكَ أُمَّةٌ قَدْ خَلَتْ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَ لَكُمْ مَا كَسَبْتُمْ ...)^۳
آنها امتی بودند که درگذشتند و دستاورد آنها مربوط به تلاش خودشان است و دستاورد شما نیز مربوط به تلاش خودتان است.

معیار ارزش گذاری در موفقیت افراد، میزان تلاش آنان است.
(وَ إِذْ قُلْنَا لِلْمَلَائِكَةِ اسْجُدُوا لِآدَمَ ...)^۴
به فرشتگان دستور دادیم بر آدم سجده کنند.
لیاقت از سابقه مهم‌تر است. فرشتگان که سال‌ها خداوند را عبادت می‌کردند، باید برای انسان تازه به دوران رسیده، اما لایق، سجده کنند. ارتقای سازمانی نیز باید بر مبنای شایستگی و لیاقت باشد و سابقه داشتن، کافی نیست.

۷-۱- ترفیع به موقع و تدریجی
(وَ لَمَّا بَلَغَ أَشُدَّهُ آتَيْنَاهُ حُكْمًا وَ عِلْمًا وَ كَذَلِكَ نَجْزِي الْمُحْسِنِينَ)^۱

۱. آل عمران، آیه ۱۲۱.

۲. احقاف، آیه ۱۹.

۳. بقره، آیه ۱۳۴.

۴. بقره، آیه ۳۴.

و چون یوسف به رشد و قوت رسید، به او حکم (نبوت) و علم دادیم و این گونه پاداش نیکوکاران را می‌دهیم.

ترفیع افراد باید در وقت خود صورت پذیرد؛ چون اگر زودتر باشد فرد به صلاحیت لازم نرسیده است و اگر دیرتر باشد انگیزش افراد را کاهش می‌دهد.

(عَسَىٰ أَنْ يَنْفَعَنَا أَوْ نَتَّخِذَهُ وَلَدًا...)^۲؛

عزیز مصر به همسرش گفت: یوسف را به چشم برده نگاه نکن، امید است در آینده به ما سود برساند (در امور خانه، ما را کمک کند) یا او را به فرزند بی‌گیریم.

هیچ گاه زیردستان را نباید دست کم گرفت، چون ممکن است توانایی رشد و طی مدارج عالی را داشته باشند. یوسف برده، پادشاه شد.

۸-۱- آزمایش برای انتصاب به مقام

(وَ إِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا...)^۳؛

خداوند، حضرت ابراهیم را مورد آزمایش قرار داد و او همهٔ آزمون‌ها را با موفقیت گذراند. برای منصوب کردن افراد به مقامات، گزینش و آزمایش لازم است؛ چنان که خداوند برای انتصاب حضرت ابراهیم به امامت او را آزمود.

پست‌ها و مسئولیت‌ها باید تدریجاً و پس از موفقیت در مراحل مختلف به افراد واگذار شود؛ چنان که حضرت ابراهیم پس از گذراندن مرحله نبوت و موفقیت در آزمایش‌ها، به مقام امامت رسید.

۹-۱- انتخاب و معرفی افراد شایسته برای واگذاری مسئولیت

(وَ يٰضِيقُ صُدْرِيْ وَ لَا يَنْطَلِقُ لِسَانِيْ فَأَرْسِلْ إِلَىٰ هَارُونَ... فَأَذْهَبَا بِآيَاتِنَا إِنَّا مَعَكُمْ مُّسْتَمِعُونَ)^۴؛

موسی به خداوند گفت: سینه‌ام تنگ می‌گردد و زبانم باز نمی‌شود، پس هارون را نیز رسالت بده تا مرا یاری کند. خداوند فرمود: تو و هارون همراه با معجزات حرکت کنید و به سراغ فرعون بروید که ما با شما هستیم و به گفت‌وگوهای شما شنوا و آگاهیم.

مدیران باید انسان‌های شایسته را برای تصدی مسئولیت‌ها معرفی کنند.

(وَ اخْتَارَ مُوسَىٰ قَوْمَهُ سَبْعِينَ رَجُلًا...)^۵؛

۱. یوسف، آیه ۲۲.

۲. یوسف، آیه ۲۱.

۳. بقره، آیه ۱۲۴.

۴. شعراء، آیه ۱۳-۱۵.

۵. اعراف، آیه ۱۵۵.

حضرت موسی برای رفتن به میعادگاه خداوند، هفتاد نفر را انتخاب کرد. افرادی که به پست‌های حساس و اصلی منصوب می‌شوند، باید حتماً گزینش شوند تا صلاحیت‌های لازم را داشته باشند. هر کسی در هر سطحی نمی‌تواند در جایگاه تصمیم‌گیری قرار گیرد.

(لَا تُكَلِّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا)؛^۱

همه به اندازه توانشان مکلف هستند.

تفویض مسئولیت به زیردستان باید بر اساس توانایی‌هایشان باشد و به همان مقدار از ایشان انتظار داشت.

۱۰-۱- شایستگی، شرط واگذاری مسئولیت

(وَ كَانُوا أَحَقَّ بِهَا وَ أَهْلَهَا)؛^۲

خداوند، آرامش خود را بر دل‌های مؤمنان فرو فرستاد، زیرا آنان به رعایت تقوا سزاوارتر و اهل آن بودند.

اهلیت یعنی دارا بودن شرایط احراز مسئولیت. اولویت یعنی داشتن امتیاز ویژه.

(قَالَ يَا أَيُّهَا الْمَلَأُوْا أَيْكُمُ يَأْتِنِي بَعْرُشِهَا قَبْلَ أَنْ يَأْتُونِي مُسْلِمَانًا قَالَ عَفْرَيْتُ مِنَ الْجِنِّ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ تَقُومَ مِنْ مَقَامِكَ وَإِنِّي عَلَيْهِ لَقَوِي أَمِينٌ قَالَ الَّذِي عِنْدَهُ عِلْمٌ مِنَ الْكِتَابِ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ يَرْتَدَّ إِلَيْكَ طَرْفُكَ)؛^۳

حضرت سلیمان به نیروهای خود گفت: کدام یک از شما می‌تواند تخت پادشاهی ملکه سبا را قبل از آمدن او، در این مکان حاضر کند؟

یکی از جنیان پیش آمد و گفت: من این کار را انجام می‌دهم پیش از این که از جای بلند شوی و من قطعاً در انجام این کار هم قدرت دارم و هم مورد اعتمادم. یکی از کسانی که از علم الهی بهره‌ای داشت گفت: من آن را قبل از آن که پلک بر هم بزنی می‌آورم.

یکی از وظایف مدیران در راستای حفظ نشاط اجتماعی سازمان و زمینه‌سازی برای شکوفایی استعداد‌های کارکنان، فراهم‌سازی میدان رقابت سالم بین کارکنان است.

سرعت در انجام مأموریت، قدرت و توانایی بر انجام کامل مأموریت و امین بودن در به‌کارگیری روش صحیح و درست در انجام مأموریت، سه شرط اساسی برای واگذاری مأموریت‌ها

۱. بقره، آیه ۲۳۳.

۲. فتح، آیه ۲۶.

۳. نمل، آیه ۳۸-۴۰.

است.

بیان توانایی‌ها، در صورتی که موجب فخرفروشی نباشد، لازم است، تا بهترها از خوبها بازشناخته شوند و کارها به دست متخصصان واگذار گردد.

(وَ اذْكُرْ عِبَادَنَا اِبْرَاهِيمَ وَ اسْحَاقَ وَ يَعْقُوبَ اُولَى الْاَيْدِى وَ الْاَبْصَارِ)؛^۱

از پیامبران پیشین، ابراهیم و یعقوب و اسحاق، یادکن که دارای قدرت و بصیرت بودند. رهبران و مدیران باید دارای قدرت (برای انجام مسئولیت) و بصیرت (برای شناخت مسئولیت) باشند.

(قَالَ اِنَّ اللّٰهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَ زَادَهُ بِسُطَّةً فِى الْعِلْمِ وَ الْجِسْمِ...)^۲

پیامبرشان گفت: خداوند، طالوت را به فرماندهی شما برگزید، زیرا توان علمی و جسمی لازم برای این مسئولیت را دارد.

قدرت علمی و توانایی جسمی برای انجام مأموریت، دو شرط لازم برای مدیران است.

(اِنَّ رَبَّكَ حَكِيْمٌ عَلِيْمٌ)^۳

پروردگارت حکیم و داناست.

علم و حکمت، دو شرط لازم برای تدبیر و مدیریت امور است. کلمه «رب» در لغت به معنای مربی آمده است.

(رَفَعْنَا لَكَ ذِكْرَكَ)^۴؛

نامت را به نیکویی، بلند آوازه کردیم.

در مسئولیت‌های حساس و کلیدی، خوش‌نامی، ضروری است.

(وَ اَخِي هَارُونَ هُوَ اَفْصَحُ مِنِّي لِسَانًا فَاَرْسَلْنَاهُ مَعِيَ...)^۵؛

موسی گفت: خدایا، برادرم هارون را که بیانش از من شیواتر است، همراه من بفرست. لازم نیست مدیران در همه جهات و تخصص‌ها برترین باشند، بلکه باید من حیث المجموع لایق باشند، با این که موسی پیامبر اولوالعزم است ولی سخنوری هارون از او بهتر است.

(وَ اِذْ اَخَذَ اللّٰهُ مِيثَاقَ النَّبِيِّينَ لَمَا آتَيْتُكُمْ مِنْ كِتَابٍ وَ حِكْمَةٍ ثُمَّ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مُّصَدِّقٌ لِمَا

۱. ص، آیه ۴۵.

۲. بقره، آیه ۲۴۷.

۳. انعام، آیه ۸۳.

۴. انشراح، آیه ۴.

۵. قصص، آیه ۳۴.

مَعَكُمْ لَتُؤْمِنَنَّ بِهِ وَ لَتَنْصُرُنَّهُ...^۱؛

خداوند از پیامبران پیشین پیمان گرفت که هرگاه علم و حکمت به شما دادم و سپس پیامبری آمد که آن مطالب را تصدیق می‌کرد، به او ایمان آورید و او را یاری کنید.

در مدیریت اسلامی، لازمه سپردن مسئولیت‌ها، پیمان گرفتن است.

۱۱-۱- اعلام توانایی‌ها و نقاط ضعف خود برای پذیرش مسئولیت

(إِنِّي عَلَيْهِ لَقَوِي أَمِينٌ قَالَ الَّذِي عِنْدَهُ عِلْمٌ مِنَ الْكِتَابِ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ يَرْتَدَّ إِلَيْكَ طَرْفُكَ...)^۲؛

یکی از جنیان در جواب سلیمان برای احضار تخت ملکه سبأ پیش آمد و گفت: من این کار را انجام می‌دهم پیش از این که از جای بلند شوی و من قطعاً در انجام این کار هم قدرت دارم و هم مورد اعتمادم.

یکی از کسانی که از علم الهی بهره‌ای داشت گفت: من آن را قبل از آن که پلک بر هم بزنی می‌آورم.

یکی از وظایف مدیران در راستای حفظ نشاط اجتماعی سازمان و زمینه‌سازی برای شکوفایی استعدادهای کارکنان، فراهم‌سازی میدان رقابت سالم است.

سرعت در انجام مأموریت، قدرت و توانایی بر انجام کامل مأموریت و اطمینان بودن در به‌کارگیری روش صحیح در انجام مأموریت، سه شرط اساسی برای واگذاری مأموریت‌ها است.

بیان توانایی‌ها، در صورتی که موجب فخرفروشی نباشد، لازم است؛ تا بهترها از خوب‌ها بازشناخته شوند و کارها به دست و متخصصان واگذار گردد.

(قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْكُمْ)^۳؛

یوسف گفت: مرا بر خزانه‌داری این سرزمین بگمار، که من امانت‌دار و دانا هستم.

در به‌کارگیری افراد لایق، علاقه شخصی افراد باید در نظر گرفته شود. یوسف، علاقه داشت خزانه‌دار گردد.

وقتی در کاری مهارت دارید، با اعتماد به نفس آن را بپذیرید.

در هر موقعیتی که فرد قرار دارد باید به نظرات کارشناسان و مشاوران اطمینان توجه کند باشد.

پیشنهاد یوسف (ع) پذیرفته شد.

(وَ أَنَا لَكُمْ ناصِحٌ أَمِينٌ)^۱؛

۱. آل عمران، آیه ۸۱.

۲. نمل، آیه ۳۹-۴۰.

۳. یوسف، آیه ۵۵.

قرآن از زبان پیامبر(ص) می‌فرماید: من برای شما خیرخواه و امین هستم. بیان ویژگی‌های مثبت خود، در موارد ضرورت و آن‌جا که برای دیگران سازنده باشد، مانعی ندارد.

(ما أذرى ما يفعلُ بى وَ لا يكُمُ...)^۲

این آیه از زبان حضرت محمد(ص) می‌فرماید: من نمی‌دانم که با من و شما چگونه رفتار خواهد شد

یکی از ویژگی‌های مدیران در نظام اسلامی، صداقت است؛ تا آن‌جا که چیزی را نمی‌دانند و یا توان انجام آن را ندارند، با صداقت می‌گویند: از حدّ دانش یا توان من خارج است.

(وَيُضِيقُ صَدْرِي وَ لا يَنْطَلِقُ لِسَانِي فَأَرْسِلْ إِلَى هَارُونَ ... فَادْهَبَا بِآيَاتِنَا إِنَّا مَعَكُمْ مُسْتَمِعُونَ)^۳ موسی به خداوند گفت: سینه‌ام تنگ می‌گردد و زبانم باز نمی‌شود، پس هارون را نیز رسالت بده تا مرا یاری کند. خداوند فرمود: تو و هارون همراه معجزات حرکت کنید و به سراغ فرعون بروید که ما با شما هستیم و به گفت‌وگوهای شما شنوا و آگاهیم.

ظرفیت افراد متفاوت است. جز خداوند، همه افراد محدودیت دارند و ممکن است در شرایطی گرفتار فشارهایی شوند. موسی به خدا گفت: سینه‌ام تنگ شده است. رهبری و مدیریت به سعه صدر نیاز دارد.

هنگام پذیرش مسئولیت، لازم است مدیر نقاط ضعف خود را بیان کند و صراحت و صداقت به خرج دهد.

۱۲-۱- تعیین مدیر هر صنف از خود آن صنف

(وَ لَقَدْ أَخَذَ اللَّهُ مِيثَاقَ بَنِي إِسْرَائِيلَ وَ بَعَثْنَا مِنْهُمُ اثْنَيْ عَشَرَ نَقِيبًا...)^۴

خداوند از بنی اسرائیل پیمان گرفت، سپس از میان آنها دوازده سرپرست برای دوازده طایفه برانگیخت.

سرپرست هر صنف بهتر است از همان صنف انتخاب شود تا مشکلات و مسائل آنها را بیشتر درک کند. مثلاً اگر قرار است برای بیمارستانی مدیر انتخاب شود بهتر است پزشک باشد.

(وَ عَجِبُوا أَنْ جَاءَهُمْ مُنْذِرٌ مِنْهُمْ)^۵؛ از این که بیم‌دهنده‌ای از خودشان آمده است تعجب

۱. اعراف، آیه ۶۸

۲. احقاف، آیه ۹.

۳. شعرا، آیه ۱۵-۱۳.

۴. مائده، آیه ۱۲.

۵. ص، آیه ۴.

کردند .

(وَإِلَىٰ عَادٍ أَخَاهُمْ هُودًا)؛^۱ و به سوی قوم عاد، برادرشان هود را فرستادیم.

(وَإِلَىٰ مَدْيَنَ أَخَاهُمْ شُعَيْبًا)؛^۲ و به سوی مدین، برادرشان شعیب را فرستادیم.

۱۳-۱- انتخاب مدیران ارشد از میان مدیران رده پایین با توجه به تخصص آنان
(عَسَىٰ أَنْ يَنْفَعَنَا أَوْ نَتَّخِذَهُ وَلَدًا...)^۳؛

عزیز مصر به همسرش گفت: یوسف را به چشم برده نگاه نکن، امید است در آینده به ما سود برساند(در امور خانه، ما را کمک کند) یا او را به فرزندى بگیریم.

تصمیم‌های مهم را پس از ارزیابی و به صورت مرحله‌ای اتخاذ کنید. اول، یوسف به عنوان کمک در کار خانه و سپس به عنوان فرزند برگزیده شد.

طی کردن هر مدیریتی باید مرحله به مرحله صورت پذیرد. در انتخاب مدیران رده‌های بالاتر، از مدیران رده پایینی استفاده شود که پله‌های هرم را طی کرده‌اند.

۱۴-۱- آموزش و هدایت تدریجی

(لِنُثَبِّتَ بِهِ فُؤَادَكَ وَرَتَّلْنَاهُ تَرْتِيلًا)^۴؛

خداوند در جواب کسانی که می‌گفتند: چرا قرآن یکباره نازل نمی‌شود و آیه به آیه فرود می‌آید، می‌فرماید: قرآن را به تدریج نازل کردیم تا این ارتباط دایمی باعث دلگرمی پیامبر(ص) شود.

آموزش کارکنان باید مرحله به مرحله و به تدریج پیگیری شود.

۱۵-۱- ضرورت تدبیر مدیر برای معیشت افراد زیردست

(أَمْ لَهُمْ نَصِيبٌ مِنَ الْمُلْكِ فَإِذَا لَا يُؤْتُونَ النَّاسَ نَقِيرًا)^۵؛

خداوند در بیان ویژگی‌های یهودیان می‌فرماید: اگر حکومت در دستشان بود ذره‌ای از اموال و دارایی‌ها را به مردم نمی‌دادند و همه را برای خود برمی‌داشتند.

۱۶-۱- عدم واگذاری مدیریت به افراد بی‌ایمان و طرد متخلفان در هر مقام

(لَا يَتَّخِذِ الْمُؤْمِنُونَ الْكَافِرِينَ أَوْلِيَاءَ مِنْ دُونِ الْمُؤْمِنِينَ...)^۶؛

۱ . هود، آیه ۵۰.

۲ . هود، آیه ۸۴.

۳ . یوسف، آیه ۲۱.

۴ . فرقان، آیه ۳۲.

۵ . نساء، آیه ۵۳.

۶ . آل عمران، آیه ۲۸.

نباید سرپرست مؤمنان از غیر خودشان باشد.

در جامعه اسلامی، ایمان داشتن، شرط اصلی برای انتخاب مدیر و سرپرست است و پست‌های کلیدی (همچون مدیریت) نباید به افراد بی‌ایمان واگذار شود؛ چون امکان سوء استفاده در این سمت‌ها فراوان است.

(قَالَ إِنَّ اللَّهَ مُبْتَلِيكُمْ بِنَهَرٍ فَمَنْ شَرِبَ مِنْهُ فَلَيْسَ مِنِّي...)^۱

هنگامی که لشکر بنی‌اسرائیل حرکت کرد، (طالوت) به سربازان خود گفت: رودخانه‌ای بین راه است که هرکس از آن آب بنوشد، دیگر در سپاه من جایی ندارد.

مدیر باید نیروهای کارآمد را از نیروهای ناکارآمد جدا سازد، تا بتواند نیروهای غیر مفید را از مجموعه طرد کند حضور نیروهای ضعیف باعث سست شدن سایر نیروها می‌گردد.

(وَ لَئِنْ أَتَيْتَ أَهْوَاءَهُمْ بَعْدَ الَّذِي جَاءَكَ مِنَ الْعِلْمِ مَا لَكَ مِنَ اللَّهِ مِنْ وَلِيٍّ وَ لَا نَصِيرٍ)^۲

خداوند به پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: اگر از آنان (یهودیان و مسیحیان) پیروی کنی در حالی که راه درست را به تو نشان داده‌ایم، رابطه‌ات با خداوند قطع خواهد شد.

پس از ابلاغ وظایف هر فرد، در برخورد با تخلف نباید هیچ تسامح و تساهلی به خرج داد؛ همان‌طور که خداوند حتی نسبت به پیامبرش بدون ملاحظه و با کمال قاطعیت برخورد می‌کند.

(وَ لَا تُطِيعُوا أَمْرَ الْمُشْرِكِينَ)^۳

ای مؤمنان، از اسرافکاران فرمان نبرید.

اسرافکاران نباید مدیریت شوند. حیف و میل کردن منابع سازمان و تجمل‌گرایی، عامل مرگ زودرس در چرخه عمر سازمان‌هاست. اسراف بیت‌المال از گناهان کبیره است.

(يَا نِسَاءَ النَّبِيِّ مَنِ يَا تُمُكِّنَنَّ بِفَاحِشَةٍ مُّبِينَةٍ يَضَاعَفْ لَهَا الْعَذَابُ...)^۴

ای همسران پیامبر، هر کس از شما گناهی آشکار مرتکب شود عذابش دوچندان است. در تشویق و تنبیه کارکنان، به پست و مقام و انتسابات آنان نباید توجه کرد و هر متخلفی باید مجازات شود؛ اگر چه از نزدیکان مدیر دستگاه باشد.

۱۷-۱- عدم اعتماد سریع به افراد بد سابقه

(قَالَ هَلْ أَمَنَّكُمْ عَلَيْهِ إِلَّا كَمَا أَمَّنْتُمْ عَلَىٰ أَخِيهِ مِنْ قَبْلِ...)^۵

۱ . بقره، آیه ۲۴۹.

۲ . بقره، آیه ۱۲۰.

۳ . شعرا، آیه ۱۵۱.

۴ . احزاب، آیه ۳۰.

۵ . یوسف، آیه ۶۴.

هنگامی که پسران یعقوب از پدرشان خواستند برادر یوسف (بنیامین) را همراه خود به مصر ببرند، یعقوب گفت: آیا شما را بر او امین بدانم؟ همان گونه که نسبت به برادرش یوسف به شما اطمینان کردم؟!

اعتماد سریع به افراد بد سابقه در سپردن مسئولیت، جایز نیست.

۱۸-۱- بیان دلیل عزل و نصب ها و مجازات بخاطر عبرت دیگران

(وَلَمَّا بَلَغَ أَشُدَّهُ آتَيْنَاهُ حُكْمًا وَعِلْمًا وَكَذَلِكَ نَجْزِي الْمُحْسِنِينَ)^۱

و چون یوسف به رشد و قوت رسید، به او حکم (نبوت) و علم دادیم و این گونه پاداش نیکوکاران را می دهیم.

ترفع افراد باید در وقت خود صورت پذیرد؛ چون اگر زودتر باشد فرد به صلاحیت لازم نرسیده است و اگر دیرتر باشد انگیزش افراد را کاهش می دهد.

دلیل عزل و نصب ها را برای دیگران باید بیان کرد تا فضای رقابت در سازمان حاکم شود؛ چنان که خداوند دلیل نصب یوسف را نیکوکار بودن او شمرده است.

(ذَلِكَ بِمَا نَكَّمُ أَنْتَحَدْتُمْ آيَاتِ اللَّهِ هُرُؤًا وَغَرَّتْكُمُ الْحَيَاةُ الدُّنْيَا...)^۲

این عذاب شما به خاطر آن است که آیات خدا را مسخره گرفتید و زندگی دنیا مغرورتان کرد.

دلیل تنبیه و توبیخ باید به اطلاع متخلفان برسد تا بتوانند خود را اصلاح کنند.

(وَلِيُشْهَدَ عَذَابُهُمَا طَائِفَةٌ مِّنَ الْمُؤْمِنِينَ)^۳

هنگام اجرای حد بر زن و مردی که مرتکب گناه اخلاقی شده اند، عده ای از مردم حضور داشته باشند و کیفر آنان را مشاهده کنند.

مجازات متخلفان در سازمان باید به گونه ای باشد که دیگران از آن عبرت گیرند؛ زیرا مجازات، علاوه بر تنبیه فرد متخلف، هدف تربیتی سازمانی و عمومی را به دنبال دارد.

(وَالَّذِي تَوَلَّى كِبْرَهُ مِنْهُمْ لَهُ عَذَابٌ عَظِيمٌ)^۴

کسی که در انجام گناه نقش اصلی را ایفا کرده است، عذاب بزرگ و مجازات سنگینی در انتظارش است.

تنبیه و توبیخ باید متناسب با میزان نقش افراد در تخلف باشد. کسی که نقش محوری

۱ . یوسف، آیه ۲۲.

۲ . جائیه، آیه ۳۵.

۳ . نور، آیه ۲.

۴ . نور، آیه ۱۱.

داشته است قطعاً مجازات بیشتری نسبت به دیگران خواهد داشت.

۱۹-۱- تنبیه شدید و اخراج
(قَالَ فَأَخْرَجُ مِنْهَا فَايْنِكَ رَجِيمٌ)؛^۱

خداوند به ابلیس (شیطان) فرمود: از این درگاه بیرون برو.

در برخورد با تخلفاتی که موجب تجرّی (جسارت بر خلاف کردن) دیگران می‌شود یا آن قدر بزرگ است که بخشش آن بی‌قانونی را به دنبال می‌آورد، برای حفظ سازمان، اخراج و تنبیه شدید متخلف، لازم است.

۲۰-۱- واگذاری مسؤلیت جدید به افراد متخلف برای بازسازی نیروها

(فَلَوْلَا أَنَّهُ كَانَ مِنَ الْمُسَبِّحِينَ لَلَّيْتُ فِي بَطْنِهِ إِلَى يَوْمِ يُبْعَثُونَ)؛^۲

پس یونس را به دریا افکندند و ماهی بزرگی او را بلعید. یونس خود را سرزنش کرد و در شکم ماهی به تسبیح خداوند پرداخت. پس اگر از تسبیح‌گویان نبود تا روز قیامت در شکم ماهی می‌ماند.

رهبران و مدیران نباید از زیر کار شانه خالی کنند؛ چه بسا که از چاله درآمده به چاه افتند. حضرت یونس به خیال رهایی از گرفتاری، از مردم فاصله گرفت، اما در فشار معده نهنگ به فریاد استغاثه درآمد.

(وَأَرْسَلْنَاهُ إِلَى مِائَةِ أَلْفٍ أَوْ يَزِيدُونَ)؛^۳

خداوند پس از بیان داستان حضرت یونس و زندانی شدن او در شکم نهنگ و استغفار او که منجر به نجات و رهایی او شد، می‌فرماید: او را به سوی امتی دیگر که تعدادشان بالغ بر ۱۰۰/۰۰۰ نفر یا بیشتر بود فرستادیم تا آنان را به سوی خدا دعوت کند.

در مدیریت منابع انسانی، بهتر است به جای دفع نیروها، با تذکر ضعفاها به بازسازی آنها پرداخته شود تا دوباره به کارگیری شوند؛ البته اگر قابلیت بازسازی و اصلاح را داشته باشند.

۲- مدیریت بحران (Crisis Management)

بحران عبارت است از: وضعیتی که نظم سیستم اصلی یا قسمت‌هایی از آن را مختل کرده و پایداری آنرا برهم بزند، بحران وضعیتی است که تغییری ناگهانی در یک یا چند قسمت پدید آید که معمولاً افراد دچار سردرگمی، دستپاچگی و اشتباه می‌شوند و حرفها بر خلاف جهت منافع خود و سازمان می‌شود. (مدیریت بحران، سید مهدی هاشمی، ص ۱۶۸)

۱. ص، آیه ۷۷.

۲. صافات، آیه ۱۴۳-۱۴۴.

۳. صافات، آیه ۱۴۷.

مدیریت بحران سعی می کند در شرایط دشوار، سازمان را در موفقیت مطلوب خود حفظ کند. پیش بینی منظم حوادث نامطلوب و آمادگی برای کنترل عوامل داخلی و خارجی که منافع سازمان را تهدید می کند، در مورد مدیریت بحران اهمیت دارد. مدیریت بحران به عنوان یک رشته علمی در حوزه مدیریت استراتژیک قرار می گیرد.

۱-۲- تشریح وضعیت بحران و ارائه راه حل

(قَالَ تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَأْبًا فَمَا حَصَدْتُمْ فَذَرُوهُ فِي سُنْبُلِهِ إِلَّا قَلِيلًا مِمَّا تَأْكُلُونَ)؛^۱

یوسف گفت: هفت سال پی در پی کشت کنید و آنچه را درو کردید، جز اندکی را که می خورید، در خوشه اش کنار بگذارید.

تشریح وضعیت بحران، از جمله وظایف مهم مدیریت بحران است و ارائه راه حل (طرح و برنامه) برای خروج از وضعیت بحرانی نیز از وظایف ایشان است.

برنامه ریزی در تولید و صرفه جویی در مصرف برای ایجاد پشتوانه، ضرورت برای کشورهای در حال توسعه است. مهمترین راهکار در شرایط محاصره و تحریم و قحطی اقتصاد مقاومتی است یعنی بدون اینکه حتی فشار از بیرون باشد حاکمیت خود را از درون مدیریت کند. در برنامه ریزی و نظارت بر مصرف، سهم نسل آینده حفظ و مراعات شود.

طرحها باید قابلیت عملی شدن داشته باشد. بهترین راه ذخیره سازی گندم بدون سیلو و انبار، واگذارن گندم در خوشه اش بود تا دچار فساد زودرس نشود که در این صورت به مدت هفت سال سالم باقی می ماند ولی گندم بدون خوشه در سیلو بیش از چهار سال باقی نمی ماند.

۲-۲- ضرورت حضور پررنگ مدیر در شرایط بحرانی

(إِذْ تُصْعِدُونَ وَلَا تَلْوُونَ عَلَى أَحَدٍ وَالرَّسُولُ يَدْعُوكُمْ ...)؛^۲

به یاد بیاورید هنگامی که در جنگ احد فرار می کردید و به هیچ فردی توجه نمی کردید، در حالی که پیامبر (ص) شما را فرا می خواند.

در صحنه های حساس و مشکلات خطرآفرین سازمان، افراد سست و ترسو خود را کنار خواهند کشید.

دستورهای مدیر در لحظه های حساس، موجب به حرکت درآمدن ترسوها و سستها نمی شود. از این رو، نباید پست های کلیدی را به آنان سپرد.

آنجا که مشکلات و سختی ها جلوه گر می شود، مدیر باید حضوری پررنگ تر داشته باشد.

۱. یوسف، آیه ۴۷.

۲. آل عمران، آیه ۱۵۳.

۳-۲- استحکام سازمان، حتی در صورت نبودن مدیر در برهه‌ای از زمان
 (ما مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ قَدْ خَلَتْ مِنْ قَبْلِهِ الرُّسُلُ أَفَإِنْ مَاتَ أَوْ قُتِلَ انْقَلَبْتُمْ عَلَىٰ أَعْقَابِكُمْ...)^۱
 خداوند در بیان ضعف‌های جنگ احد و توبیخ کسانی که شایعه شهادت حضرت محمد(ص)
 را انتشار دادند، فرمود: محمد(ص) پیامبری است که قبل از او هم پیامبرانی آمده و رفته‌اند، پس
 آیا اگر او بمیرد یا کشته شود، شما به وضعیت گذشته خود برمی‌گردید؟
 رویه‌های سازمانی باید چنان تشکّل و انسجامی داشته باشند که حتی نبودن مدیر و رهبر
 در برهه‌ای از زمان، ضربه‌ای به سازمان نزند.

۴-۲- پیش‌بینی مشکلات و بررسی آن با مدیر ارشد
 (قَالَ رَبِّ إِنِّي قَتَلْتُ مِنْهُمْ نَفْسًا فَأَخَافُ أَنْ يَقْتُلُونِ)^۲
 بعد از فرمان خدا به موسی جهت رفتن نزد فرعون، موسی در بیان مشکلات کار می‌گوید:
 پروردگارا، من یکی از فرعونیان را کشته‌ام، پس می‌ترسم که مرا(به قصاص او) به قتل رسانند.
 در پذیرش مسئولیت‌ها، شایسته است موانع و مشکلات قابل پیش‌بینی با مدیر مافوق
 مطرح و ارزیابی شود.

(وَكَذَلِكَ جَعَلْنَا لِكُلِّ نَبِيٍّ عَدُوًّا مِّنَ الْمُجْرِمِينَ)^۳
 و این چنین است که برای هر یک از پیامبران، دشمنانی از بدکاران مقرر داشتیم.
 ۵-۲- ضرورت استقامت همگانی(مدیر و زیردستان)
 (فَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَ مَن تَابَ مَعَكَ وَ لَا تَطْغَوْا...)^۴
 ای پیامبر، در راه خدا استوار باش و در برابر سختی‌ها مقاومت کن و پیروانت را نیز به این
 استقامت، دستور بده و از دستورها سرپیچی نکن.
 در پایداری بر مشکلات، مدیر باید پیشگام و اسوه استقامت باشد.

پایداری مدیران، بدون همراهی کارکنان، بی‌نتیجه است.
 مدیران و رهبران، باید در مسیر اعتدال حرکت کنند و از افراط و تفریط بپرهیزند.
 ۶-۲- آمادگی برای مقاومت در برابر مخالفت‌ها

(وَ كَذَلِكَ جَعَلْنَا لِكُلِّ نَبِيٍّ عَدُوًّا شَيَاطِينِ الْإِنْسِ وَالْجِنِّ...)^۵

۱. آل عمران، آیه ۱۴۴.

۲. قصص، آیه ۳۳.

۳. فرقان، آیه ۳۱.

۴. هود، آیه ۱۱۲.

۵. انعام، آیه ۱۱۲.

ای پیامبر، اینان تنها در برابر تو به لجاجت نپرداخته‌اند، بلکه برای هر پیامبری، دشمنانی از شیطان‌های انسانی و جنی قرار دادیم.

مدیران باید برای مخالفت‌ها آماده باشند و بدانند که در برابر هر تغییر و اصلاحی، مقاومت و مخالفت صورت می‌گیرد.

۷-۲- رعایت صرفه جویی

(الا قليلا مما تاكلون)؛^۱

جز اندکی را که می‌خورید.

عادت بر کم خوری و عدم اسراف و ریخت و پاش، بهترین راهکار مقاومت در برابر دشمن است.

طبق این آیه ملاحظه می‌شود که دستور مدیریتی حضرت یوسف این بود که باید گندم‌ها را در خوشه نگهداری کنند و مقدار کمی را به مصرف برسانند و در شرایط بحرانی و کمبود و قحطی و فشار باید مردم به حداقل قناعت کنند و از ریخت و پاش و اسراف جلوگیری کنند.

۸-۲- شرح صدر

(الم نشرح لك صدرک)؛^۲

آیا ما به تو شرح صدر و سینه گشاده ندادیم.

ابزار وسیله ریاست و مدیریت تحمل و بردباری و سینه‌ای باز را می‌طلبند در بحران‌ها مدیر باید این چنین باشد، یعنی زود جوش نیاورد و خونسردی را حفظ نماید، چنانکه حضرت ابراهیم به گفته قرآن به تنهایی یک امت بود یعنی همه کارایی و بردباری یک ملت را به تنهایی داشت.

نتیجه‌گیری

از نظر دانشمندان، علم مدیریت گونه‌های مختلفی دارد، ما در این مقاله به سه مورد از آن با بهره‌گیری از قرآن کریم پرداخته‌ام و به این نتیجه رسیده‌ام که در مدیریت علمی بیشترین تأکید بر روی بهره‌وری و ارزش افزوده است ولی در فرهنگ قرآن ضمن اینکه به رفاه عامه و عدالت اجتماعی توجه شده اما تکیه گاه اصلی آن این است که مدیر و کارکنان و منابع انسانی، بندگان خدایند و مدیر و کارکنان باید خود را در پیشگاه خدا مسئول بدانند و در انجام وظیفه کوتاهی نکنند و خدا را در همه حال حاضر و نگهبان خود بدانند.

۱. یوسف، آیه ۱۶۲.

۲. انشراح، آیه ۱.

فهرست منابع

- ۱- قرآن کریم
- ۲- دشتی، علی، نهج البلاغه، ۱۳۸۴، قم، انتشارات الهادی، چاپ بیست و هشتم
- ۳- طبرسی، فضل بن حسن، ۱۳۳۹، تفسیر مجمع البیان، بیروت، نشر دار احیاء تراث الاسلامی
- ۴- مجلسی، محمد باقر، ۱۴۰۴ق، بحار الانوار، بیروت، موسسه الوفاء
- ۵- هندی، علاء‌الدین، ۱۹۸۵م، کنز العمال فی سنن الاقوال والافعال، بیروت، مؤسسه الرساله
- ۶- مکارم شیرازی، ناصر و جمعی از نویسندگان، ۱۳۶۳، تفسیر نمونه، تهران، دارالکتب الاسلامیه، چاپ هفتم
- ۷- مقدس، جلال - کاشفی، مجتبی، ۱۳۷۰، مدیریت، تهران، کتابخانه فروردین، چاپ پنجم
- ۸- نجاری، رضا، ۱۳۸۵، مبانی مدیریت اسلامی، انتشارات دانشگاه پیام نور، چاپ اول
- ۹- قرآن و مدیریت ۲، ۱۳۸۹، مجموعه مقالات، بنیاد پژوهش‌های قرآن و حوزه و دانشگاه، تهران، موسسه نشر شهر، چاپ اول
- ۱۰- طبرسی، فضل بن حسن، ۱۴۱۲، مکارم الاخلاق، قم، انتشارات شریف رضی
- ۱۱- دشتی، علی، نهج البلاغه، ۱۳۸۴، قم، انتشارات الهادی، چاپ بیستم و هشتم
- ۱۲- اقتداری، علی محمد، ۱۳۶۸، سازمان و مدیریت، انتشارات مولوی، چاپ بیستم
- ۱۳- الوانی، سید مهدی، ۱۳۸۴، مدیریت در اسلام، پژوهشکده حوزه و دانشگاه
- ۱۴- رضائیان، علی، ۱۳۶۹، اصول مدیریت، تهران، انتشارات سمت، چاپ ششم
- ۱۵- الموسوی، محسن باقر، ترجمه سیدی، ۱۳۸۹، مدیریت ونظام اداری از دیدگاه امام علی، قدس رضوی
- ۱۶- الآمدی، عبدالواحد التمیمی، ۱۳۶۶، غررالحکم ودررالکلم، الطبعة الأولى، قم، دفتر تبلیغات اسلامی
- ۱۷- قرآنی، محسن، ۱۳۷۵، ۳۰۰ اصل در مدیریت اسلامی، تهران، مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن
- ۱۸- قرآنی، محسن، ۱۳۸۴، تفسیر نور، مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن، چاپ چهارم
- ۱۹- جوادی آملی، عبدالله، ۱۳۸۵، تفسیر تسنیم، چاپ اول، قم، مرکز نشر اسراء
- ۲۰- رضاییان، علی، ۱۳۷۹، مدیریت رفتار سازمانی، سمت: تهران
- ۲۱- پرهیزگار، کمال، ۱۳۶۸، روابط انسانی در مدیریت، انتشارات اشراقی
- ۲۲- پال‌هرسی وکنث‌بلانچارد، ترجمه‌دکتر علی‌علاقه بند، مدیریت رفتار سازمانی، چاپ هفتم، چاپخانه سپهر تهران
- ۲۳- کلینی، محمد بن یعقوب، ۱۳۴۰، اصول کافی، تهران، دارالکتب الاسلامیه
- ۲۴- حسینی، افضل‌السادات، ۱۳۸۷، ماهیت‌خلاقیت و شیوه‌های پرورش آن، چاپ چهارم، انتشارات آستان قدس رضوی
- ۲۵- طباطبایی، سید محمد حسین، ۱۳۶۰، میزان، انتشارات اسماعیلیان، قم، چاپ سوم
- ۲۶- اعرابی، سید محمد، ۱۳۹۰، مدیریت منابع انسانی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی
- ۲۷- مجموعه مقالات بیست و چهارمین دوره مسابقات بین‌المللی قرآن کریم، سال ۱۳۸۶
- ۲۸- هاشمی، سید مهدی، ۱۳۸۷، مدیریت بحران، سازمان شهرداری