

واکاوی نشانگان مدیریتی در آیه "لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنْفُسِكُمْ" (بر پایه نظریه داده بنیاد)

فرانک موسوی^۱

(تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۱۱/۱۵ - تاریخ پذیرش مقاله: ۹۹/۶/۳۰)

چکیده

مدیران اسلامی به مدد ارزش‌های الهی و انسانی، استراتژی‌های خود را ترسیم می‌کنند و در حقیقت، ارزش‌های الهی و انسانی، جهت‌دهنده عملکرد مدیران اسلامی هستند. مطالعه حاضر با هدف واکاوی مؤلفه‌های مدیریتی، مبتنی بر رویکرد نظریه داده بنیاد با استناد به آیه ۱۲۸ سوره توبه به روش تطبیقی صورت پذیرفت. رویکرد پژوهش، کیفی و از روش نظریه داده بنیاد استفاده شده است. برای گردآوری داده‌های کیفی، با ۱۲ نفر از متخصصان مدیریت و روحانیون آشنا به دانش مدیریت مصاحبه صورت پذیرفت. نمونه‌گیری به صورت هدفمند انجام پذیرفت. روش نمونه‌گیری تا جایی ادامه یافت که پژوهشگر با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته با اعضای نمونه به اشباع نظری رسید. با استفاده از نتایج حاصل از بررسی مبانی نظری و پیشینه پژوهش و تجزیه و تحلیل محتوای مصاحبه‌های انجام‌گرفته، نشانگان مدیریت اسلامی با تأکید بر مؤلفه‌های مدیریت سوره توبه، آیه ۱۲۸ شناسایی شده و طی سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی، مدل مدیریت اسلامی با تأکید بر آیه ۱۲۸ از سوره توبه در قالب (۶) مقوله اصلی شرایط علی، پدیده محوری (مدیریت قرآنی: شامل (۵) مقوله اصلی شامل: (مدیر از جنس مردم باشد، مدیر از ناراحتی مردم ناراحت شود، مدیر برای خدمت به مردم حریص باشد، مدیر نسبت به همه مردم رحمت داشته باشد، مدیر نسبت به همکاران و ارباب رجوع رحیم باشد)، راهبردها، شرایط واسطه‌ای، شرایط مداخله‌گر و پیامدهای مدل مدیریت قرآنی، جهت بهره‌برداری در سازمان‌ها ارائه گردید.

کلید واژه‌ها: سوره توبه، مدیریت اسلامی، مدیریت قرآنی

۱. استادیار مدیریت آموزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران (نویسنده مسئول)؛

Email: f.mousavi@iauksh.ac.ir

۱. مقدمه

دین اسلام برای همهٔ امور زندگی انسان، از جمله مدیریت، دارای برنامه بوده و بیان‌کنندهٔ تمام نیازها برای رشد، بالندگی و تکامل انسان است. امروزه یکی از مشکلات اساسی، که مدیران کسب و کارها و نظام اداری کشور را با چالش مواجه کرده، نبود توجه کافی به اجرای دقیق اصول و موازین و ارزش‌های اقتباس شده از مبانی شرع مقدس و آیات و روایات اسلامی در مدیریت و مدیریت منابع انسانی است [۶]. قرآن کریم معتبرترین منبع برای مطالعهٔ رویکردهای مدیریتی بوده و دارای مفاهیمی در زمینهٔ شناخت انسان، شناخت اجتماع، اصول سازماندهی و هدف‌گذاری برای آبادانی، آسایش، پیشرفت علمی و معنوی و نیز شبکهٔ روابط و مناظرات مؤثر و سازنده برای انجام رفتارهای معطوف به اهداف متعالی است. امروزه نه تنها تفسیر مدیریتی قرآن کریم ممکن و جایز شمرده شده، بلکه یک امر لازم و ضروری است تا بتوان از مفاهیم و دستورات مدیریتی آن به شیوه‌ای روشمند استفاده نمود [۱۹]. در قرآن کریم به سبب اهمیت موضوع مدیریت از رهبر و مدیر بسیار سخن به میان آمده است و در این زمینه از دو نوع مدیریت و رهبری یاد شده است: "رهبری خیر" که به نیکی و سعادت هدایت می‌کند (اللَّهُ وَلِيُّ الَّذِينَ آمَنُوا يُخْرِجُهُمْ مِنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ)؛ و "رهبری شر" که پیروان خود را به گمراهی و نابودی می‌کشاند (وَالَّذِينَ كَفَرُوا أَوْلِيَاؤُهُمُ الطَّاغُوتُ يُخْرِجُونَهُمْ مِنَ النُّورِ إِلَى الظُّلُمَاتِ أُولَئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ) [البقره: ۲۵۷]. از دیدگاه قرآن کریم و روایات، مدیریت نقش اول را در تغییر و تحولات اجتماعی به عهده دارد؛ بدین روی، از منظر قرآن کریم، مدیریت امانتی است که باید به اهلش واگذار شود؛ پس مدیران، به‌طور مستقیم، از طرف خداوند حکیم معرفی می‌شوند یا خداوند ملاک‌های انتخاب آن‌ها را بیان می‌نماید [۱۸]. مدیریت دینی رفتاری است برگرفته از یکسری داده‌هایی (آیات قرآنی) که از سوی خداوند متعال بر پیامبر گرامی اسلام (ص) نازل شده، که برای مدیران ویژگی‌هایی را مشخص نموده، تا سازمان‌ها و مجموعه‌های انسانی را با برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی و هدایت، ارزیابی و نظارت، تشویق و تنبیه به گونه‌ای اداره کنند که تعالی افراد را به ارمغان آورد [۱۰]. مدیر در واقع راهنمای کاروان و قافله سالار مردم در مسیر حرکت به سوی کمال است. او باید راه‌های کمال را بشناسد و به خطرهای راه واقف باشد و با مدیریتی حکیمانه و همه‌جانبه، نیازهای افراد را در نظر بگیرد و با انحرافات و لغزش‌های آنان مبارزه کند و آن‌ها را به

سوی سعادت واقعی سوق دهد. مدیریتی شایسته است که می‌تواند جامعه خود را بهشتی نماید. مگر نه این است که در قرآن آمده: «يَوْمَ نَدْعُو كُلَّ أُنَاسٍ بِإِمَامِهِمْ» [اسرا: ۷۱]. «در روز قیامت هر دسته ای از مردم را با پیشوایان خود، فرا می‌خوانیم». اگر پیشوایان، در دنیا خیرخواه و صالح و سعادت‌مند باشند، پیروان آنان هم طریق سعادت در پیش می‌گیرند، چرا که مردم بر دین حاکمان خود هستند. در قرآن کلمه امام به صورت منفرد در موارد زیادی به کار رفته است که به معنای رهبر می‌باشد. اما این کلمه در هر دو جهت هدایت و ضلالت کاربرد دارد. در آیات زیر امام به عنوان هادی برای هدایت بشر به سوی خدا و سعادت می‌باشد. قرآن می‌فرماید: «وَجَعَلْنَاهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ»^۱ [انبیاء: ۷۳]. «ما آن‌ها را پیشوایان هادی به امر خودمان قرار دادیم...»؛ آیه ۵ سوره قصص: «وَنُرِيدُ أَنْ نَمُنَّ عَلَى الَّذِينَ اسْتُضِعِفُوا فِي الْأَرْضِ وَنَجْعَلَهُمْ أَئِمَّةً وَنَجْعَلَهُمُ الْوَارِثِينَ»؛ «و می‌خواهیم بر مستضعفین زمین منت بگذاریم و آن‌ها را رهبران و وارثان قرار دهیم». آیه ۱۲۴ سوره بقره: «وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ»؛ «و چون خدا ابراهیم (ع) را به اموری آزمایش کرد و از عهده آن‌ها برآمد، خدا به او گفته که من ترا رهبر و پیشوا قرار می‌دهم...»؛ آیه ۷۴ سوره فرقان: «وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَاجِنَا وَذُرِّيَّاتِنَا قُرَّةَ أَعْيُنٍ وَاجْعَلْنَا لِلْمُتَّقِينَ إِمَامًا»؛ «و کسانی که می‌گویند: خدایا به ما همسرانی و فرزندان عطا کن که روشنی چشم ما باشد و ما را برای پرهیزکاران پیشوا و رهبر قرار ده». در حالی که در آیات زیر امام را به عنوان رهبری که پیروان خود را به سوی ظلمت و آتش می‌کشاند معرفی می‌نماید: آیه ۴۱ سوره قصص: «وَجَعَلْنَاهُمْ أُمَّةً يَدْعُونَ إِلَى النَّارِ وَ يَوْمَ الْقِيَامَةِ لَا يُنصَرُونَ»؛ «و قرار دادیم برای آن‌ها پیشوایانی که آن‌ها را به سوی آتش می‌خوانند...»؛ آیه ۱۲ سوره توبه: «أَلَا أَنَّهُمْ هُمُ الْمُفْسِدُونَ وَ لَكِن لَّا يَشْعُرُونَ»؛ «...پس پیشوایان کفر را بکشید که آن‌ها را به عهد و سوگند استواری نیست، باشد که دست بردارند [۹]. پیامبر اسلام(ص) می‌فرماید: «هرگاه حاکم فردی را به عنوان مدیر و کارگزار انتخاب کند، در حالی که می‌داند در جامعه اسلامی شایسته‌تر و آگاه‌تر از او به کتاب خدا و سنت رسول (ص) هست، او به خدا و رسول(ص) و تمام مسلمانان خیانت کرده است». امام علی(ع) نیز می‌فرماید: «سزاوارترین افراد برای اداره، تواناترین و داناترین آن‌ها به احکام خداوند، در

مسائل مربوط به حکومت است [۳]. هر اجتماعی برای نیل به اهدافی طراحی شده، و با توجه به ساختارش، نیازمند نوعی مدیریت است. اندیشه اداره کردن، مربوط به روزگار معاصر نیست. بلکه از دیرباز، بشر متوجه بود که برای رسیدن به آرمان‌های خود، ناگزیر باید با بهره‌گیری از تمامی امکانات و رهبری این امکانات، برای رسیدن به آن اهداف معین قدم بردارد. شیوه رهبری و مدیریت هر جامعه‌ای بستگی به ساخت فرهنگی آن جامعه دارد. از این رو چگونگی مدیریت و همچنین نهادینه کردن اصول مربوط به آن از اهمیت بالایی برخوردار است [۱]. مدیریت فرایندی سه بعدی است که ابعاد آن عبارتند از: علم، هنر و فن. یک مدیر توانمند باید این هر سه بعد را داشته باشد، تا بتواند در این عرصه با مشکلات هم‌اوردی کند و پیروزی را دریابد [۲۲]. قرآن کریم ضرورت مدیریت را در موارد گوناگون و با شکل‌ها و شیوه‌های خاصی بیان می‌دارد، تا جامعه بشری را به این اصل اساسی متوجه سازد. مطالعه در داستان‌های قرآنی که حامل سرگذشت پیامبران بزرگ و مردان برجسته تاریخ می‌باشد، این معنا را بهتر روشن می‌کند. از آیه‌های پر شور قرآنی که در بردارنده نکته‌های فراوان و آموزش‌های بسیاری در زمین مدیریت و رهبری می‌باشد، آیه ۱۲۸ سوره توبه می‌باشد. در تفسیر نور چنین آمده "لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنْفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ رَؤُوفٌ رَحِيمٌ؛ همانا رسولی از جنس شما برای (هدایت) شما آمد که فقر و پریشانی و جهل و فلاکت شما بر او سخت می‌آید و بر (آسایش و نجات) شما بسیار حریص و به مؤمنان رؤوف و مهربان است. خداوند جز بر پیامبر اسلام (ص)، بر هیچ‌یک از پیامبران دو نام از نام‌های خویش را اطلاق نکرده است. "رَؤُوفٌ رَحِيمٌ؛ توجه به صفات رهبران آسمانی که در این آیه مطرح است و مقایسه آن‌ها با صفات دیگر رهبران بشری، لطف خدا را به بشر و لزوم اطاعت مطلق از این‌گونه رهبران را نشان می‌دهد و این مؤید این پیام‌ها هست که:

۱. رسول خدا (ص) برخاسته از میان خود مردم است، "مِنْ أَنْفُسِكُمْ؛" ۲. رسول خدا (ص) غم‌خوار امت است، "عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُمْ؛" ۳. رهبران اسلامی باید در سختی‌ها و گرفتاری‌ها با مردم همدل و همراه باشند؛ ۴. پیامبر خدا (ص) در هدایت و ارشاد مردم، سر از پا نمی‌شناسد، "حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ؛" ۵. از عوامل تأثیر کلام در دیگران، خیرخواهی، دلسوزی، مهربانی، بی‌توقعی و تواضع است، "عَزِيزٌ عَلَيْهِ، حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ، رَؤُوفٌ رَحِيمٌ؛" رهبر اسلامی تنها بر مؤمنان رؤوف و رحیم است، نه بر همه کس، بلکه بر دشمن شدید و غلیظ است، "بِالْمُؤْمِنِينَ رَؤُوفٌ رَحِيمٌ" [۱۵]. همچنین در تفسیر نمونه این چنین در

مورد آیه ۱۲۸ سوره توبه آمده است: «پیامبری از خودتان به سوی شما آمد!» "لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنْفُسِكُمْ"؛ «مِنْ أَنْفُسِكُمْ» (از خودتان)، اشاره به شدت ارتباط پیامبر(ص) با مردم است، گویی پاره‌ای از جان مردم و روح جامعه در شکل پیامبر(ص) ظاهر شده است. پس از ذکر این صفت به چهار قسمت دیگر از صفات ممتاز پیامبر(ص) که در تحریک عواطف مردم و جلب احساساتشان اثر عمیق دارد اشاره کرده، نخست می‌گوید: «هرگونه ناراحتی و زیان و ضرری به شما برسد، برای او سخت ناراحت کننده است»، "عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ" و به شدت از رنج‌های شما رنج می‌برد. دیگر اینکه: «او سخت به هدایت شما علاقه‌مند است» و به آن عشق می‌ورزد، "حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ". سپس به سومین و چهارمین صفت اشاره کرده، می‌گوید: «او نسبت به مؤمنان رؤوف و رحیم است»، "بِالْمُؤْمِنِينَ رَؤُوفٌ رَحِيمٌ".

همچنین خداوند در آیه ۲۴۹ بقره در خصوص قضاوت درباره عملکرد می‌فرماید: "فَلَمَّا فَصَلَ طَالُوتُ بِالْجُنُودِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ مُبْتَلِيكُمْ بِنَهَرٍ فَمَنْ شَرِبَ مِنْهُ فَلَيْسَ مِنِّي"، «پس هنگامی که طالوت، سپاهیان را با خود بیرون برد، به آن‌ها گفت: خداوند شما را به یک نهر آب آزمایش می‌کند، پس هر که از آن بنوشد از من نیست و هرکس از آن نخورد از من هست». پس مدیر باید بین نیروهای کارآمد و ناکارآمد خود تفاوتی قائل شود و آن‌ها را از هم جدا کند، تا بتواند نیروهای غیر مفید را از مجموعه طرد کند، زیرا حضور آن‌ها موجب سست شدن سایر نیروها می‌گردد. خداوند در جای دیگری از قرآن می‌فرماید: "إِنَّ الَّذِينَ يَكْتُمُونَ مَا أَنْزَلْنَا مِنَ الْبَيِّنَاتِ وَالْهُدَىٰ مِنْ بَعْدِ مَا بَيَّنَّاهُ لِلنَّاسِ فِي الْكِتَابِ أُولَٰئِكَ يَلْعَنُهُمُ اللَّهُ وَيَلْعَنُهُمُ اللَّاعِنُونَ إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَبَيَّنَّاهُ فَأُولَٰئِكَ أَتُوبُ عَلَيْهِمْ وَأَنَا التَّوَّابُ الرَّحِيمُ" (بقره: ۱۶۰)، «کسانی که حقایق هدایت را کتمان کنند مورد لعنت خداوند قرار می‌گیرند، مگر آنکه توبه کنند و کارهای خود را اصلاح کنند که در این صورت ایشان را می‌بخشم. زیرا من توبه‌پذیر و مهربانم». لذا می‌توان استنباط نمود که تویخ بدکاران و پاداش نیکوکاران، دو رکن اساسی در زمینه‌سازی رشد و اصلاح نادرستی‌ها در سازمان است [۲۱]. امام علی (ع) در حدیثی فرمودند که پس خداوند بر شما لطف کرد و محمد (ص) را رسولی از میان خودتان به سوی شما فرستاد و در آنچه که از کتابش فرو فرستاد فرمود: "لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنْفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ رَؤُوفٌ رَحِيمٌ" و فرمود: «به یقین، رسولی از خود شما بسویتان آمد که رنج‌های شما بر او سخت است؛ و اصرار بر هدایت شما دارد؛ و نسبت به مؤمنان،

رئوف و مهربان است». رسول فرستاده شده به سوی شما، از خود شما بود و کتاب، حکمت، فرائض و سنت را به شما آموخت. همچنین خداوند متعال در قرآن کریم فرموده است: «وَمَا أَهْلَكْنَا مِنْ قَرِيْبَةٍ إِلَّا لَهَا مُنْذِرُونَ / ذِكْرَى وَمَا كُنَّا ظَالِمِينَ»: ما هیچ شهر و دیاری را هلاک نکردیم، مگر اینکه انذارکنندگان (از پیامبران الهی) داشتند، تا متذکر شوند؛ و ما هرگز ستمکار نبودیم! (که بدون اتمام حجت مجازات کنیم) (الشعراء/ ۲۰۸-۲۰۹). همواره پاداش از ابزار هدایتی مدیر، برای ارتقاء کمیت و کیفیت بازدهی عوامل و عناصر تحت فرمان اوست، هرچند که پاداش کارگزاران و مدیران از طرق مادی و معنوی ظهور می‌یابد، لکن اگر انجام امور از سوی عوامل اجرایی در راستای رضای خدا و فی سبیل الله باشد، پاداش مورد توقع، برای او اخروی است و آنچه که در امور دنیایی قابل رؤیت است، سرانجام نیک این افراد می‌باشد: «وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ»: «و آن‌ها که در راه ما (با خلوص نیت) جهاد کنند، قطعاً ایشان را به راه‌های خود هدایت خواهیم کرد و خداوند با نیکوکاران است» (العنکبوت/ ۶۹). قدرت تشویق باید به گونه‌ای در بین عوامل، تقسیم گردد که تبعیض و با نادیده گرفتن بعضی از خدمات و تلاش‌ها در آن دیده نشود که در این صورت، موجب دلسردی می‌شود و در نهایت، نتایج نامطلوب حاصل خواهد شد. بر طبق آیه ۱۸ سوره دخان: «أَنْ أَدُّوا إِلَيَّ عِبَادَ اللَّهِ إِنَّي لَكُمْ رَسُولٌ أَمِينٌ»، مدیران باید اعتماد افراد سازمان را به خود جلب نمایند، زیرا اعتماد متقابل، موجب اطاعت‌پذیری بیشتر می‌گردد [۱۴]؛ از دیگر قدرت‌های مورد لزوم مدیران می‌توان به قدرت تخصص اشاره نمود، چرا که در مدیریت الهی و اسلامی، قدرت تخصص به عنوان یک راه نفوذی مورد قبول است و برای رسیدن اهداف و مقاصد موردنظر استفاده می‌شود و نمونه بارز آن مسئله معجزات انبیاء الهی است [۱۱]. در سوره یوسف نیز می‌خوانیم هنگامی که یوسف (ع) از زندان بیرون آمد و نزد عزیز مصر مقام و تقوایش مشخص شد، از یوسف (ع) درخواست کمک، جهت اداره مملکت و پذیرش مسئولیت کرد. آن پیامبر پذیرفت و معیار و ملاک پذیرش این پست را چنین بیان داشت: «قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ» [یوسف: 55] «مسئولیت و مدیریت خزینه‌ها و دارایی‌های این سرزمین را به من بسپار، چون امانت‌دار و دانای به کار می‌باشم». [۸] بنابراین، قرآن مجید نه فقط حاوی دستورات عبادی، اعتقادی و معارف و امثال آن است، بلکه مسلمانان معتقدند، کتابی است جامع و کامل که حاوی مسائل مرتبط با علم روز نیز می‌باشد، از جمله علوم روز، دستورالعمل‌های

مدیریتی است که می‌توان آن‌را به عنوان مثال از نقطه‌نظر تئوری‌ها، رفتار و روابط سازمانی، دولت، حکومت و حکومت‌داری و امثالهم امثال آن مورد تجزیه و تحلیل و مطالعه قرار داد. بنابراین می‌توان گفت که یکی از مهمترین عوامل مؤثر بر هر جامعه، مدیریت و رهبری است. بهترین شکل مدیریت، مدیریت قرآنی و اسلامی است و می‌تواند با رعایت و به کارگیری اصول مدیریت، بسیاری از مشکلات و گره‌های محیط کار را مرتفع نماید [۲]. با سیر در آیات بالا می‌توان گفت: سیره قرآن و سنت همواره مهمترین منبعی است که می‌توان از آن در نظریه‌پردازی مدیریت اسلامی استفاده کرد. مدیران ارشد در اداره حکومت، نقشی کلیدی دارند که بود و نبود آن‌ها می‌تواند، آینده حکومت را دست‌خوش تغییراتی جدی نماید. از این‌رو تربیت مدیران در الگویی همچون حضرت علی(ع) که، برای اداره حکومت بین‌المللی خود در آن زمان به کار برده است، می‌تواند برای حال حاضر نیز راهگشا باشد [۱۲]. ویژگی‌های سبک‌های مدیریت اثربخش [۳] عبارتند از: فرهنگ‌سازی، توانایی هدایت، نظارت، تشویق، تسهیل در امور، رهبری تغییر، انسجام و هماهنگی، برنامه‌ریزی، صداقت و درستکاری، شجاعت، تعهد، علاقه، اراده، وجدان‌کاری، شفقت و حساسیت. اثربخشی سبک مدیر نیز در گرو اعمال مهارت‌های ذیل است: مهارت‌های ابتکاری حل مسئله، مهارت‌های ارتباطی، مهارت مدیریت در تعارض، مهارت مذاکره و گفت و شنود، مهارت توسعه و خودآگاهی [۳]. وجه تمایز اسلامی بودن مدیریت، متکی بودن آن بر پایه اصول وحی (حق‌محوری، آخرت‌گرایی، عدالت‌طلبی، معنویت‌طلبی، صداقت‌گرایی، خدامحوری و وحی‌گرایی)، بیان شده توسط خداوند متعال و پیامبر (ص) است [۱۶]. در آیه ۱۰۲ سوره کهف به یک نقطه انحراف فکری آن‌ها کافران که پایه اصلی انحرافات دیگرشان بوده است، اشاره کرده، می‌گوید: «آیا کافران پنداشتند می‌توانند، بندگانم را به جای من ولی و سرپرست خود انتخاب کنند؟» "أَفَحَسِبَ الَّذِينَ كَفَرُوا؟" آیا این بندگان که معبود واقع شدند، همچون مسیح و فرشتگان، هر قدر مقامشان والا باشد، از خود چیزی دارند که بتوانند از دیگران حمایت کنند؟ یا به عکس، خود آن‌ها هم هرچه داشتند از ناحیه خدا بود؟ حتی خودشان نیز نیازمند به هدایت او بودند! این حقیقتی است که آن‌ها فراموش کردند و در شرک فرو رفتند. در پایان آیه برای تأکید بیشتر می‌فرماید: «ما جهنم را برای پذیرایی کافران آماده کرده‌ایم»، "إِنَّا أَعْتَدْنَا جَهَنَّمَ لِلْكَافِرِينَ نُزُلًا". شکل‌گیری تمدن نوین اسلامی، بزرگترین آرمان نظام جمهوری اسلامی، شکل‌گیری تمدن نوین اسلامی - ایرانی است.

برای پیشروی در این مسیر، بلاشک نیازمند الگوی پیشرفت، مبتنی بر اسلام ناب محمدی و منطبق بر شرایط بومی کشور هستیم [۱۳]. لذا ضرورت پرداختن به امور مدیریتی که مردم در طول عمر خود با آن مواجه بوده‌اند، ایجاب می‌کند تا در به‌کارگیری اصول و معیارها، به صورت غیرارادی و ارادی از روش‌های آکادمیک (دانشگاهی)، در بهره‌گیری از امکانات طبیعی که خداوند منان بی‌دریغ در اختیار بشر قرار داده، برای بهتر زیستن استفاده نمایند شود. ناگزیر با محدودیت‌های فکری، ذهنی و عقلی که بُرد هر یک از آنان برای افراد مختلف نیز متغیر است، انسان می‌تواند در گستره عظیم روش‌ها و فنون، انتخابی داشته باشد که در عصر خود راهکاری برای رسیدن به نتیجه مطلوب به‌شمار آید. در این فرایند، اخلاق‌مداری و تکیه بر آموزه‌هایی با منشأ الهی، مسیر رشد و بالندگی جامعه انسانی و انسان را فراهم می‌سازد تا دست یافتن به نتایج و پیروزی‌هایی که حاصل روش‌های نامتعارف می‌باشد، در مقابله با مدیریت‌های پاک و عاری از پلیدی و پلشتی، مذموم باشد و در مخالفت با اصول عاقبت‌اندیشی و عافیت‌خواهی قرار گیرد [۱۱]. با مطالعه و بررسی پیشینه پژوهش‌های صورت گرفته، به نظر می‌رسد تاکنون مطالعه‌ای در خصوص در ایران مطالعه در مورد واکاوی نشانگان مدیریتی آیه ۱۲۸ سوره توبه، به صورت تخصصی انجام نگرفته است. بدین‌روی، چون امروزه، یکی از مشکلات اساسی که مدیران کسب و کارها و نظام اداری کشور را با چالش مواجه کرده، نبود توجه کافی به اجرای دقیق اصول و موازین و ارزش‌های منبعث از مبانی شرع مقدس و آیات و روایات اسلامی در حوزه مدیریت است، بنابراین، با توجه به اهمیت مدیریت و جایگاه آن، پژوهش حاضر به دنبال واکاوی و احساء نشانگان مدیریتی آیه ۱۲۸ سوره توبه، در قالب یک مدل انجام می‌گردد و سعی بر آن است تا از منظر این آیه، به این موضوع پردازیم پرداخته شود، تا مدیران با الگوپردازی در عرصه عمل، در برخورد با مشکلات و چالش‌ها از آن راه جویند. در راستای دستیابی به این هدف، پرسش‌های پژوهش به این شرح مطرح شده‌اند:

۱. شرایط علی در طراحی مدل مدیریت از منظر قرآن، آیه ۱۲۸ سوره توبه کدامند؟
۲. زمینه حاکم در طراحی مدل مدیریت از منظر قرآن، آیه ۱۲۸ سوره توبه کدامند؟
۳. شرایط مداخله‌گر در طراحی مدل مدیریت از منظر قرآن، آیه ۱۲۸ سوره توبه کدامند؟
۴. راهبردهای طراحی مدل مدیریت از منظر قرآن، آیه ۱۲۸ سوره توبه کدامند؟
۵. پیامدهای طراحی مدل مدیریت از منظر قرآن، آیه ۱۲۸ سوره توبه کدامند؟

۲. روش‌شناسی پژوهش

یکی از مهمترین استراتژی‌های پژوهش کیفی، نظریه‌پردازی داده‌بنیاد است. نظریه‌پردازی داده‌بنیاد نشان دهنده همان عملی است که بسیاری از پژوهشگران، در هنگام مرور گذشته انجام می‌دهند؛ آن‌ها برای سازگار شدن با داده‌ها، فرضیه‌های جدیدی شکل می‌دهند [۲۴]. تحقیق حاضر از نظر فلسفه پژوهش، پژوهشی کیفی با رویکرد استقرایی بوده و از نظر جهت‌گیری، چون از آن جا که به دنبال واکاوی و تبیین مؤلفه‌های مدیریت از منظر آیه ۱۲۸ سوره توبه می‌باشد، پژوهشی بنیادی محسوب می‌شود. از آنجا که درک عمیقی از موضوع وجود ندارد، به لحاظ ماهیت، پژوهشی اکتشافی است. پژوهش حاضر بر شکل‌دهی چارچوب مفهومی یا تدوین تئوری تأکید و نیاز به آشکارسازی دانش ضمنی متخصصان موضوعی در این حوزه دارد، لذا از استراتژی «نظریه داده‌بنیاد» و به روش تطبیقی بهره می‌برد. همچنین برای جمع‌آوری داده‌ها از نوعی نمونه‌گیری هدفمند استفاده می‌کند و خبرگان مصاحبه‌شونده، منابع تحقیق می‌باشند. در پژوهش حاضر گردآوری داده‌ها، از طریق مصاحبه با ۱۲ نفر از روحانیون مجرب و متخصصان موضوعی انجام شده است که مشخصات آن‌ها به شرح جدول زیر می‌باشد.

جدول شماره ۱. توزیع جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در پژوهش.

سابقه خدمت		مرتبه علمی				جنسیت	
کمتر از ۱۵ سال	بیشتر از ۲۰ سال	حوزوی	مربی	استادیار	دانشیار	زن	مرد
۳	۹	۳	۲	۶	۱	۵	۷

قبل از مصاحبه در مورد اهداف و اهمیت پژوهش با مصاحبه‌شوندگان صحبت شد تا در مورد اطلاعاتی که ارائه می‌دهند، نهایت دقت را داشته باشند. مصاحبه‌شوندگان در طی این زمان در فضایی کاملاً دوستانه و غیر رسمی، نظرات و تجربیات خود را بیان کردند. بعد از انجام مصاحبه‌ها، ابتدا چندین بار متن یادداشت‌های مصاحبه‌ها خوانده شد، تا درک کلی از متن به دست آید و سپس خط به خط متن مصاحبه‌ها مرور و بررسی شد، تا مفاهیم مهم و کلیدی استخراج شوند، در نهایت مفاهیم مهم و کلیدی استخراج شده، کدگذاری و سازماندهی شدند، تا نشانگان مؤلفه‌های مدیریت اسلامی از داده‌ها استخراج شوند. برای تجزیه و تحلیل داده‌های استخراج شده از متن مصاحبه‌ها، از روش تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی (تحلیل محتوای کیفی و فرایند کدگذاری) استفاده شد. تحلیل

اطلاعات در این مدل طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی، تدوین شده است. به این منظور، در مرحله کدگذاری باز، پس از مرور و سازماندهی متون مصاحبه‌ها، کدها یا مفاهیم اولیه شناسایی و در ادامه، کدهای مشابه در طبقه‌های خاصی (مؤلفه‌های احصاء شده از آیه ۱۲۸ سوره توبه) قرار گرفتند. سپس، برای هریک از این طبقات، عناوینی که نمایانگر کل کدهای آن طبقه، طبق آیه مد نظر باشند، انتخاب شد. در مرحله کدگذاری محوری، ارتباط بین پدیده محوری و سایر مقولات و مفاهیم بر اساس مدل پارادایم مشخص و ارائه شد؛ لازم به یادآوری است که با توجه به اینکه ماهیت پژوهش نیازمند واکاوی دقیق دیدگاه مشارکت‌کنندگان در خصوص موضوع مورد مطالعه است، روند کدگذاری و تحلیل مصاحبه‌ها، به صورت دستی انجام گرفت. در نهایت، جهت اطمینان از معتبر بودن یافته‌های حاصل از تحلیل‌های کیفی، بر اساس معیارهای ارائه شده توسط کرسول و میلر [۲۲]، از روش بازبینی توسط اعضا (۵ نفر از مصاحبه‌شوندگان) استفاده شد. و در نهایت مدل مدیریت اسلامی در شش مقوله اصلی شرایط علی، پدیده محوری، راهبردها، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر و پیامدهای مدل مدیریت اسلامی تدوین و ارائه گردید.

۳. یافته‌ها

با در نظر داشتن هدف پژوهش حاضر که واکاوی نشانگان مؤلفه‌های مدیریتی آیه ۱۲۸ سوره توبه، به منظور ارائه مدل مدیریت اسلامی در سازمان‌ها می‌باشد، با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل و کدگذاری مصاحبه‌های انجام شده، مدل مدیریت اسلامی در سازمان‌ها، در شش مقوله اصلی پدیده محوری، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر (واسطه‌ای)، راهبردها و پیامدهای مدل مدیریت اسلامی، گنجانده شده که در ادامه به تفصیل، هرکدام از این مقوله‌ها ارائه شده است. پدیده محوری، پدیده اصلی فرایند مورد مطالعه است. پدیده محوری مدل ارائه شده، شامل ۵ مقوله اصلی: مدیر از جنس مردم باشد، مدیر از نارحتی مردم نارحت شود، مدیر برای خدمت به مردم حریص باشد، مدیر نسبت به همه مردم رحمت داشته باشد، مدیر نسبت به همکاران و ارباب رجوع رحیم باشد.

جدول شماره ۲. یک نمونه از کد گذاری باز بر اساس بخشی از یک مصاحبه

به نظر من مدیری از جنس مردم است که زندگیش شبیه به عامه مردم باشد، مثل مردم بپوشد، مثل مردم ساده زندگی کند، به دنبال اشرافی‌گری نباشد، مثل مردم سوار بر ماشین شود، برای دیگران هم همچون خود خوب بخواهد و و بدی را برای دیگران نخواهد، درد مردم را متوجه باشد.

کدهای باز

- زندگی شبیه مردم و در حد متعارف دارد؛
- پوشش مدیر شبیه مردم و در حد متعارف است؛
- ساده زیستی؛
- پرهیز از اشرافی‌گرایی؛
- مردمی است،
- آنچه را برای خود می‌پسندد برای دیگران نیز می‌پسندد؛
- آنچه برای خود نمی‌پسندد برای دیگران نیز نمی‌پسندد؛
- همدرد مردم است؛
- همدل مردم است؛
- مردمی است
- خود برتر بینی ندارد

جدول شماره ۳: مقوله‌ها و کدهای باز مربوط به پدیده محوری (مدیریت از منظر آیه ۱۲۸ سوره توبه).

کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری		کدگذاری باز
	مقولات اصلی	مقولات فرعی	خلاصه‌ای از کدهای باز
پدیده محوری	مدیریت از منظر آیه ۱۲۸ سوره توبه	مدیر از جنس مردم است «مِنْ أَنْفُسِكُمْ»	<p>زندگی شبیه مردم و در حد متعارف دارد؛</p> <p>پوشش مدیر شبیه و در حد متعارف است؛</p> <p>ساده زیستی است؛</p> <p>متقی است؛</p> <p>صداقت پیشه است؛</p> <p>اشرافی‌گرایی پرهیز می‌کند؛</p> <p>خودرو ملی سوار می‌شود؛</p> <p>آنچه را برای خود می‌پسندد، برای دیگران نیز می‌پسندد؛</p> <p>آنچه برای خود نمی‌پسندد، برای دیگران نیز نمی‌پسندد؛</p> <p>همدرد مردم است؛</p> <p>همدل مردم است؛</p> <p>مردمی است؛</p> <p>خود برتر بینی ندارد؛</p> <p>قلب سلیم دارد؛</p>

		<p>نرم‌خو است؛ متواضع و فروتن است؛ مدیر زبان مشترک گروه‌های متضاد است؛ گوش‌شنوا دارد؛ پندپذیر است؛ خاشع است؛ منیب است؛ گشاده رو است؛ به فرهنگ مردم احترام می‌گذارد؛ معنویت را سرلوحه مدیریت خود قرار می‌دهد؛ راستگو است؛ به رأی و نظر مردم اهمیت می‌دهد؛ بر خورد منصفانه دارد؛ پرهیز از مستی ریاست؛ خودانگیز است؛ برونگرا است؛ حلیم و بردباری است؛ حقیگو است، چه به نفع چه به ضرر خویش؛ سخنان حق همکاران را می‌پذیرد؛</p>
	<p>مدیر از نارحتی مردم ناراحت می‌شود «عَزِيزٌ عَلَیْهِ مَا عَنِتُّمْ»</p>	<p>بردبار است؛ نارحتی دیگران را نارحتی خود می‌داند؛ وجدان کاری دارد؛ رنج دیگران را متوجه می‌شود؛ رنج دیگران، رنج اوست؛ تلاشگر با اراده درونی است؛ خود پی به نارحتی مردم می‌برد؛ نظارت قوی دارد؛ اشراف شخصیتی دارد؛ اشراف شخصی دارد؛ تفکر راهبردی دارد؛ مشکلات مردم را از قبل پیش‌بینی می‌کند؛ خدا را در همه امور در نظر دارد؛ به دنبال راه حل‌های مؤثر است؛ عرضه را بر مردم تنگ نمی‌کند؛ سعه صدر دارد؛ مدیر برای تسلط بر مشکلات برنامه دارد؛ مدیر به دنبال بالندگی مردم است؛</p>

		<p>مدیر به دنبال جانشین پروری است؛ مدیر به دنبال تعالی به شخصیت مردم است؛ مدیر به دنبال یادگیری در حد استقلال برای خود است؛ مدیر به دنبال یادگیری در حد استقلال برای مردم است؛ افکار مخالف را تحمل می‌کند؛ با تخلفات و انحرافها برخورد می‌کند؛ از اجبار و تحکم پرهیز می‌کند؛ توانایی مذاکره جهت رفع تضادها را دارد؛ برخورد مؤثر دارد؛</p>
	<p>مدیر برای خدمت به مردم حریص است «حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ»</p>	<p>در هر زمان و مکانی آماده خدمت است؛ خادم است نه حاکم؛ امور را اولویت بندی می‌کند؛ مراقب و حامی کارکنان است؛ درایت دارد؛ بصیرت دارد؛ صداقت در گفتار و عمل دارد؛ عمل به تکلیف بدون ملاحظه کاری می‌کند؛ برای سازمان چشم‌انداز دارد؛ نگاه بلند مدت دارد؛ اولویت بندی نیازها و تمرکز بر نیازهای اساسی می‌کند؛ سخت کوش و خستگی ناپذیر در خدمت است؛ کار مردم را با عشق انجام می‌دهد؛ حق مدیریت برای او در اولویت‌های آخر است؛ کار با اراده و ایمان قوی انجام می‌دهد؛ قبل از دیگران در محل کار حاضر است؛ نظم و انضباط را در محل کار مورد اهمیت است؛ مدیر به دنبال حل مشکلات است، نه تدوین آمار؛ کار فهم و کاردان است؛ مدیر نونگرا است؛ فضای کاری به فضای دوستانه تبدیل می‌کند؛ تصمیم به جا و در زمان مناسب اتخاذ می‌کند؛ از دانش روز دنیا و بومی کشور برخوردار است؛ پیگیر تصمیمات و نتیجه‌گرا است؛ پیگیر امور تا حصول نتیجه است؛ راهبردها را به روز رسانی می‌کند؛ راهبردها بومی سازی می‌کند؛ در برابر مشکلات مقاومت می‌کند؛</p>

		<p>خودنسردي خود را حفظ مي‌کند؛ نگاه بسيجي به کار دارد؛ تأکيد بر توانمندی‌های بومی می‌کند؛ خستگی‌ناپذیری است؛ دقت در حفظ بیت‌المال می‌کند؛ دقت در به کارگیری اموال می‌کند؛ بر پیگیری امور نظارت می‌کند؛ مجری قانون است؛ از فرصت‌ها استفاده می‌کند؛ رضایت اکثر همکاران را مد نظر قرار می‌دهد؛ اسرار همکاران را حفظ می‌کند؛ حقوق را در وقت مقرر پرداخت می‌کند؛ جلوگیری از تضییع حقوق کارکنان می‌کند؛ زیردستان را هدایت و ارشاد می‌کند؛</p>
	<p>مدیر نسبت به همه مردم رحمت دارد «بِالْمُؤْمِنِينَ رَوْفٌ»</p>	<p>انعطاف پذیر است؛ مدیر عادل است؛ مدیر احسان می‌کند؛ مدیر بلند همت است؛ برای حل مشکلات تعاملات محیطی برقرار می‌کند؛ وفای به عهد دارد؛ مدیر به دنبال تدوین اهداف واقع‌بینانه است؛ مدیر قدرت را به درستی توزیع می‌کند؛ به برابری اختیار و مسئولیت توجه می‌کند مدیر به پویایی اجتماعی کمک می‌کند؛ نشاط کار دارد؛ زیرک است؛ تسلط بر امور دارد؛ در حل مشکلات و اتخاذ تصمیمات جرأت‌مندی دارد؛ ستارالعیوب و پوشاننده عیوب همکاران است؛ از غیبت‌گویی همکاران اجتناب می‌کند؛ اجتناب از دورویی می‌کند؛ از خودگذشتگی دارد؛ امر به معروف می‌کند؛ نهی از منکر می‌کند؛ حسن رفتار دارد؛ اصول‌گرایی را مد نظر قرار می‌دهد؛ اجتناب از کنایه می‌کند؛</p>

		<p>مدیر برای حل مشکلات مردم خطرپذیر است؛ در برخوردهای اولیه قضاوت نمی کند؛ صراحت لهجه دارد؛ ایجاد آرامش روحی می کند؛ توان ایجاد انگیزه دارد؛ ایجاد امنیت روانی می کند؛ روحیه امیدواری ایجاد می کند؛ اعتماد و علاقه به همکاران دارد؛ رفع استضعاف و محرومیت می کند؛ طالب توسعه سازمانی است؛ طالب توسعه درون سازمانی است؛ ایجاد صمیمیت می کند؛ شجاع و دلدار است؛ ژرفاندیشی است؛ با زیردستان مدارا می کند؛ کمتر کنترل و بیشتر نظارت می کند؛ حقوق کارکنان را رعایت می کند؛ روابط متعالی با همکاران برقرار می کند؛ جهت یگانگی اهداف تلاش می کند؛</p>
	<p>مدیر نسبت به همکاران و ارباب رجوع رحیم است «بِالْمُؤْمِنِينَ رَحِيمٌ»</p>	<p>عاقبت اندیش است؛ عفو و گذشت دارد؛ چشم پوشی به جا بزرگوارانه دارد؛ کرامت نفس همکاران را رعایت می کند؛ روحیه ژرف بینی دارد؛ حامی ضعیفان است؛ مدیر دانا محور است؛ به ارباب رجوع می گذارد؛ جهت پاسخگویی به نیازهای مردم تلاش می کند؛ مدیر سختی ها و مشقت ها را برای حل مشکلات تحمل می کند؛ از اجبار و تحکم پرهیز می کند؛ تشنه خدمت به مردم است؛ ضابطه ها را بر رابطه ها مقدم می دارد؛ مدیر مزیت آفرینی می کند؛ همکاران را هدفمند می کند؛ نیکوکاری است؛ همکاران تشویق و تحسین می کند؛</p>

پرسش یک: شرایط علی در طراحی مدل مدیریت از منظر آیه ۱۲۸ سوره توبه کدامند؟

شرایط علی به شرایطی گفته می‌شود که عامل اصلی به وجود آورنده پدیده مورد مطالعه باشد [۲۴]. بنابراین، با توجه به تحلیل نتایج حاصل از مصاحبه‌های انجام شده و پاسخ مشارکت‌کنندگان، شرایط علی در این پژوهش که مقوله اصلی مدیریت از منظر آیه ۱۲۸ سوره توبه را تحت تأثیر قرار می‌دهد، شامل نشانگان: اهداف و چشم‌انداز و مأموریت سازمان، عدالت در استخدام، عدالت در ارتقاء، ویژگی‌های اخلاقی و حرفه‌ای مدیران، غنای فرهنگی فضای سازمان، انسان‌دوستی، همدلی، انگیزه و پویایی سازمانی، حمایت مدیران فرادست، تعهد و مسئولیت مدیران، خداپرستی مدیران، ایمان مدیران، اخلاق مدیران، ایمان به روز جزا است.

پرسش دو: زمینه حاکم در طراحی مدل مدیریت از منظر آیه ۱۲۸ سوره توبه کدامند؟

شرایط زمینه‌ای، نشان‌دهنده یک‌سری خصوصیات ویژه است که به پدیده‌ای دلالت می‌کند [۲۴]. در این پژوهش، شرایط زمینه‌ای شامل نشانگان: وام‌دار نبودن مدیر، شایسته‌سالاری، تخصص‌گرایی، نظام ارزیابی عملکرد مدیران، تهیه بانک اطلاعاتی جامع از افراد توانمند و مستعد، فضای فرهنگی حمایتگر، اعتبار سنجی ملاک انتخاب مدیران، پایبندی به اصول اسلامی و وجدان‌کاری، استفاده از ابزارهای سنجش باورهای دینی و مذهبی و سایر توانمندی‌ها است.

پرسش سه: شرایط مداخله‌گر در طراحی مدل مدیریت از منظر آیه ۱۲۸ سوره توبه کدامند؟

شرایط واسطه‌ای، شرایط عمومی محیطی هستند که راهبرد را تحت تأثیر قرار می‌دهند. در پژوهش حاضر و براساس تحلیل محتوای مصاحبه‌ها شرایط واسطه‌ای شامل نشانگان: حس وفاداری و تعهد نسبت به سازمان، سعی در حفظ پایبندی نسبت به ارزش‌های سازمان، احساس مسئولیت در انجام صحیح وظایف محوله و پایبندی به اصول اسلامی و وجدان‌کاری، داشتن اطلاعات لازم و کافی در رابطه با اتخاذ تصمیم‌های به هنگام و مطابق با طرح‌ها و برنامه‌ها، پیش‌بینی نیازها، مشکلات و احتیاجات، برخوردار بودن از دید گسترده در مسائل مختلف، توانایی استنباط و تحلیل فرصت‌ها و تهدیدات سازمانی، ایجاد انگیزه و میل و رغبت در کارکنان، راهنمایی، ارشاد و ارزشیابی کارکنان، بازبینی اثربخش کار، برقراری روحیه تعاون و همکاری بین کارکنان، ایجاد انگیزه برای کار، به

رسمیت شناختن منافع مشترک، بقا و سلامتی سازمان، انتقال و تبادل اطلاعات و دانش بین کارکنان، متانت و رازداری، رعایت اصول اخلاقی و کاری، برخورداری از روحیه انتقادپذیری، قدرت ارائه و استدلال ایده‌های نوین در کار، داشتن انعطاف فکری، صداقت و صراحت در بیان نظرات و دیدگاه‌ها، احساس مسئولیت در برابر مافوق، ارباب رجوع، همکاران و جامعه می‌باشد.

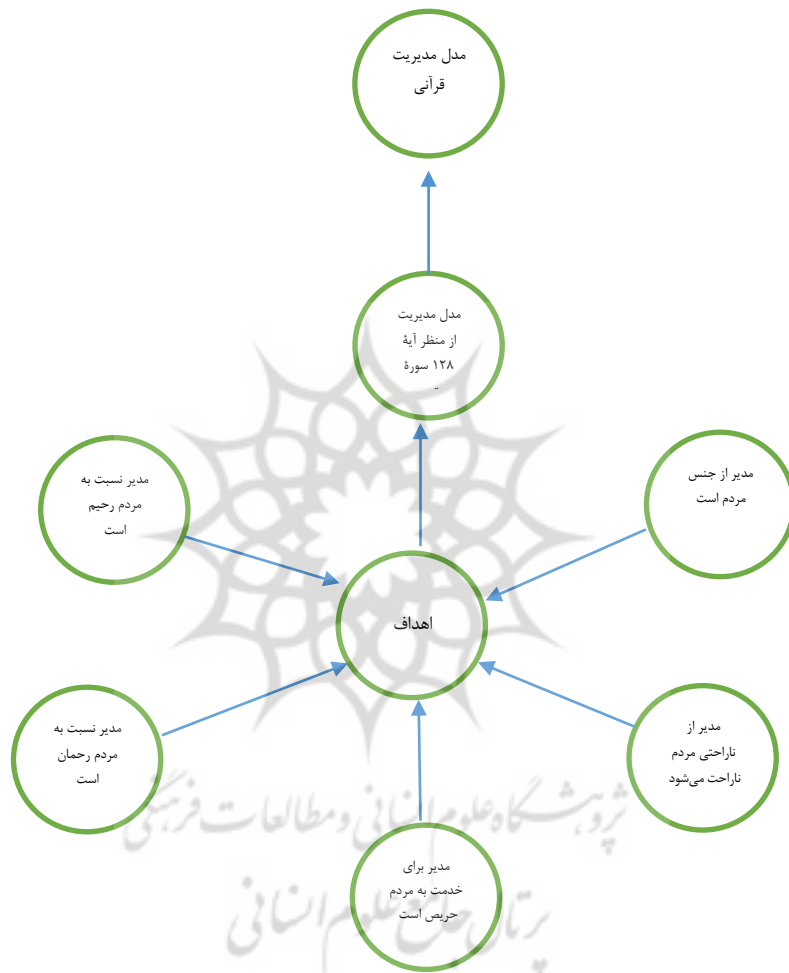
پرسش چهار: راهبردهای طراحی مدل مدیریت از منظر آیه ۱۲۸ سوره توبه کدامند؟

راهبردها، اقدامات یا تعامل‌های ویژه‌ای هستند که از پدیده اصلی حاصل می‌شوند. راهبردهای الگوی ارائه شده شامل نشانگان: صداقت در کار مدیر، محبت و حیا در نگاه مدیر، خیرخواهی در اندیشه مدیر، شادابی در رفتار مدیر، دقت در سکوت مدیر، اخلاص و جدیت در تلاش مدیر، نگرش ریشه‌ای به مسائل، آینده‌پژوهی، نظارت بهینه و کارآمد، رعایت چهارچوب‌های اخلاقی و قانونی و دینی، پیش‌قدمی در امور خیر، عدالت در تقسیم وظایف، توان برنامه‌ریزی، توان سازماندهی، توان ایجاد انگیزه، توان کنترل، توان مالی و حسابداری، توان مدیریت منابع انسانی، توان برقراری امنیت روانی، ایجاد روحیه و امیدواری، ایجاد صمیمیت، تلاش جهت تجهیز فضای فیزیکی، اعتماد و علاقه به همکاران، طالب توسعه سازمانی، طالب بهره‌وری سازمانی، طالب موفقیت همکاران، ژرفاندیشی، پرهیز از سطحی‌نگری، توجه به رقبا و سازمان‌های هم‌عرض، غافل نبودن از خطرات احتمالی، ایمان به خدا، عمل صالح، مهارت ادراکی، محبت به همکاران، مدارا با زیردستان و ضعیفان، عملی بودن فرمان، فرصت‌شناسی، امانت دانستن مدیریت، تکلیف دانستن مدیریت، توان عذرخواهی، بی‌توجهی به منافقان و زبان‌بازان، بی‌توجهی به متملقان و چاپلوسان، کم‌گویی، مفیدگویی، آرام‌گویی، متانت در سخن، پرهیز از منت نهادن، وفای به عهد، رفع شبه در بین همکاران، حفظ اسرار، توجه به حقوق کارکنان است.

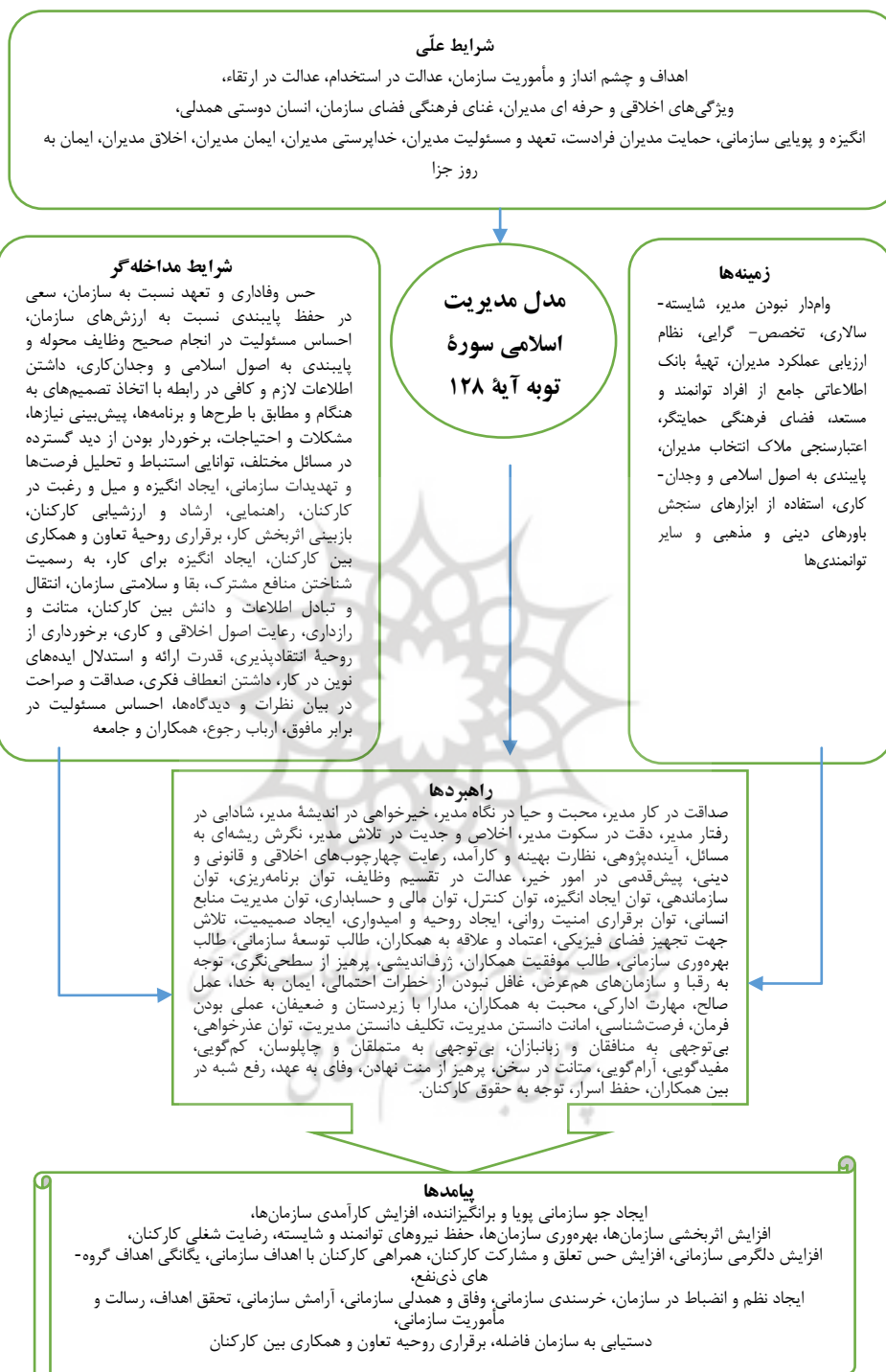
پرسش پنج: پیامدهای طراحی مدل مدیریت از منظر آیه ۱۲۸ سوره توبه کدامند؟

پیامدها، نتایجی هستند که در اثر راهبردها ایجاد می‌شوند. پیامدهای واکاوی شده شامل نشانگان: ایجاد جو سازمانی پویا و برانگیزاننده، افزایش کارآمدی سازمان‌ها، افزایش اثربخشی سازمان‌ها، بهره‌وری سازمان‌ها، حفظ نیروهای توانمند و شایسته، رضایت شغلی کارکنان، افزایش دلگرمی سازمانی، افزایش حس تعلق و مشارکت

کارکنان، همراهی کارکنان با اهداف سازمانی، یگانگی اهداف گروه‌های ذی‌نفع، ایجاد نظم و انضباط در سازمان، خرسندی سازمانی، وفاق و همدلی سازمانی، آرامش سازمانی، تحقق اهداف، رسالت و مأموریت سازمانی، دستیابی به سازمان فاضله، برقراری روحیه تعاون و همکاری بین کارکنان را می‌توان برشمرد.



مدل ۱. مدل تدوین شده مدیریت از منظر قرآن آیه ۱۲۸ سوره توبه به شیوه دستی



مدل ۲. الگوی تدوین شده مدیریت از منظر قرآن آیه ۱۲۸ سوره توبه در قالب نظریه داده بنیاد.

۴. بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر با هدف واکاوی نشانگان مؤلفه‌های مدیریت از منظر آیه ۱۲۸ سوره توبه بر اساس الگوی داده‌بنیاد انجام گرفت. بنابراین با توجه به نتایج کدگذاری مصاحبه‌ها، مؤلفه‌های مدل مدیریت اسلامی، در شش مقوله اصلی شرایط علی، پدیده محوری، زمینه‌ها، شرایط مداخله‌گر (واسطه‌ای)، راهبردها و پیامدهای مدل مدیریت اسلامی تدوین و ارائه گردید. با توجه به تحلیل نتایج حاصل از مصاحبه‌های انجام شده و پاسخ مشارکت‌کنندگان، **شرایط علی** که مقوله اصلی "مدل مدیریت اسلامی سوره توبه آیه ۱۲۸" را تحت تأثیر قرار می‌دهد، شامل مقوله اهداف و چشم‌انداز و مأموریت سازمان، عدالت در استخدام، عدالت در ارتقاء، ویژگی‌های اخلاقی و حرفه‌ای مدیران، غنای فرهنگی فضای سازمان، انسان دوستی، همدلی، انگیزه و پویایی سازمانی، حمایت مدیران فرادست، تعهد و مسئولیت مدیران، خداپرستی مدیران، ایمان مدیران، اخلاق مدیران، ایمان به روز جزا است.

شرایط زمینه‌ای، شامل وام‌دار نبودن مدیر، شایسته‌سالاری، تخصص‌گرایی، نظام ارزیابی عملکرد مدیران، تهیه بانک اطلاعاتی جامع از افراد توانمند و مستعد، فضای فرهنگی حمایتگر، اعتبارسنجی ملاک انتخاب مدیران، پایبندی به اصول اسلامی و وجدان‌کاری، استفاده از ابزارهای سنجش باورهای دینی و مذهبی و سایر توانمندی‌ها است.

همچنین حس وفاداری و تعهد نسبت به سازمان، سعی در حفظ پایبندی نسبت به ارزش‌های سازمان، احساس مسئولیت در انجام صحیح وظایف محوله و پایبندی به اصول اسلامی و وجدان‌کاری، داشتن اطلاعات لازم و کافی در رابطه با اتخاذ تصمیم‌های به هنگام و مطابق با طرح‌ها و برنامه‌ها، پیش‌بینی نیازها، مشکلات و احتیاجات، برخوردار بودن از دید گسترده در مسائل مختلف، توانایی استنباط و تحلیل فرصت‌ها و تهدیدات سازمانی، ایجاد انگیزه و میل و رغبت در کارکنان، راهنمایی، ارشاد و ارزشیابی کارکنان، بازبینی اثربخش کار، برقراری روحیه تعاون و همکاری بین کارکنان، ایجاد انگیزه برای کار، به رسمیت شناختن منافع مشترک، بقا و سلامتی سازمان، انتقال و تبادل اطلاعات و دانش بین کارکنان، متانت و رازداری، رعایت اصول اخلاقی و کاری، برخورداری از روحیه انتقادپذیری، قدرت ارائه و استدلال ایده‌های نوین در کار، داشتن انعطاف فکری، صداقت و صراحت در بیان نظرات و دیدگاه‌ها، احساس مسئولیت در برابر مافوق، ارباب رجوع، همکاران و جامعه، **شرایط واسطه‌ای** هستند که راهبرد را تحت

تأثیر قرار می‌دهند. **راهبردهای** مدل ارائه شده شامل صداقت در کار مدیر، محبت و حیا در نگاه مدیر، خیرخواهی در اندیشه مدیر، شادابی در رفتار مدیر، دقت در سکوت مدیر، اخلاص و جدیت در تلاش مدیر، نگرش ریشه‌ای به مسائل، آینده‌پژوهی، نظارت بهینه و کارآمد، رعایت چهارچوب‌های اخلاقی و قانونی و دینی، پیش‌قدمی در امور خیر، عدالت در تقسیم وظایف، توان برنامه‌ریزی، توان سازماندهی، توان ایجاد انگیزه، توان کنترل، توان مالی و حسابداری، توان مدیریت منابع انسانی، توان برقراری امنیت روانی، ایجاد روحیه و امیدواری، ایجاد صمیمیت، تلاش جهت تجهیز فضای فیزیکی، اعتماد و علاقه به همکاران، طالب توسعه سازمانی، طالب بهره‌وری سازمانی، طالب موفقیت همکاران، ژرف‌اندیشی، پرهیز از سطحی‌نگری، توجه به رقبا و سازمان‌های هم‌عرض، غافل نبودن از خطرات احتمالی، ایمان به خدا، عمل صالح، مهارت ادراکی، محبت به همکاران، مدارا با زیردستان و ضعیفان، عملی بودن فرمان، فرصت‌شناسی، امانت دانستن مدیریت، تکلیف دانستن مدیریت، توان عذرخواهی، بی‌توجهی به منافقان و زبان‌بازان، بی‌توجهی به متملقان و چاپلوسان، کم‌گویی، مفیدگویی، آرام‌گویی، متانت در سخن، پرهیز از منت نهادن، وفای به عهد، رفع شبهه در بین همکاران، حفظ اسرار، توجه به حقوق کارکنان است. **پیامدهای** ایجاد جو سازمانی پویا و برانگیزاننده، افزایش کارآمدی سازمان‌ها، افزایش اثربخشی سازمان‌ها، بهره‌وری سازمان‌ها، حفظ نیروهای توانمند و شایسته، رضایت شغلی کارکنان، افزایش دلگرمی سازمانی، افزایش حس تعلق و مشارکت کارکنان، همراهی کارکنان با اهداف سازمانی، یگانگی اهداف گروه‌های ذی‌نفع، ایجاد نظم و انضباط در سازمان، خرسندی سازمانی، وفاق و همدلی سازمانی، آرامش سازمانی، تحقق اهداف، رسالت و مأموریت سازمانی، دستیابی به سازمان فاضله، برقراری روحیه تعاون و همکاری بین کارکنان را می‌توان برشمرد. بی‌گمان مدیران موفق تصمیم‌های خود را بر اساس قوانین و مقررات الهی و عرفی اتخاذ می‌کنند که در نحوه اجرایی کردن آن با مقتضیات زمان، مکان و شرایط و امکانات موجود به صورت دست‌ورالعمل آن‌را پیش چشم دارند. در این راستا، قاطعیت حرف اول را می‌زند، چرا که مجریان، تزلزل در تصمیم‌های مدیران را به معنای تغییر زود هنگام تلقی و با اتخاذ روش‌های میانه، خود را از تبعات آن دور نگاه می‌دارند و از راندمان کارشان به نحو چشم‌گیری کاسته می‌گردد. در صورت ثبات در تصمیم‌گیری و استحکام آن، کارکنان کوشش مضاعف از خود نشان می‌دهند. در چنین موقعیتی است که هرگاه شرایط در

مسیر اجرا به گونه‌ای تغییر یابد که باید اصلاحی در اجزای تصمیم‌گیری ایجاد شود، مدیران با شجاعت و پایبندی به اصول می‌توانند تصمیم‌های خود را تعدیل و با قاطعیت بر راه جدید اصرار ورزند که این عمل آحاد مردم را توجیه و زیرمجموعه را از پذیرش راهکار اصلح خرسند می‌نماید. از این‌روی، باید مدیریتی با شاخصه‌ها و ویژگی‌های برگرفته از قرآن را، چراغ راه نمود تا با اجرایی کردن مفاهیم و دستورهای مندرج در آن، از آسیب‌ها و آفات اجتماعی دور و راه رستگاری را به شرط اخلاص در نیت، پیش‌روی بشریت قرار دهند.

به همین دلیل، پیشنهاد می‌شود؛ در انتخاب و انتصاب مدیران به مؤلفه‌های اصلی مدیریت برگرفته از آیه ۱۲۸ سوره توبه توجه وافر شود و از پرسشنامه‌هایی که قادر هستند این مؤلفه‌ها را در گزینه‌های پیشنهادی پست مدیریت اندازه‌گیری نمایند، استفاده شود. همچنین، آموزش‌های قبل از خدمت برای تازه منتصبین و آموزش‌های حین خدمت جهت مدیران در راستای ۵ مؤلفه اصلی مدیریت و نشانگان آن‌ها در نظر گرفته شود. در این جلسات باید به مدیران آموزش داد تا خود را از مردم بدانند، برای رفع ناراحتی مردم برنامه‌های جدی داشته باشد، جهت هدایت و ارشاد همکاران حریص باشد، در حق همکاران و ارباب‌رجوعان رئوف و رحیم باشد. شایان ذکر است از محدودیت‌های خارج از اختیار محقق با توجه به محدودیت‌های مصاحبه، قدری متفاوت بودن یافته‌های این پژوهش در جامعه آماری دیگر و از محدودیت در اختیار محقق پژوهش حاضر را می‌توان صرفاً پرداختن به یکی از آیات قرآن، دانست. از نکات برجسته این پژوهش، مفاهیم استخراج شده در این مطالعه، مرتبط بودن مستقیم آن‌ها با وظایف حرفه مدیریت است و این به واسطه مصاحبه با افرادی بوده است که خود دارای تجربه و تخصص مدیریت بوده‌اند و می‌تواند به رشد تحقیقات آتی در این زمینه کمک نماید.

منابع

- [۱]. ابراهیم نژاد، محمد. (۱۳۹۵). «درونی سازی اصول مدیریتی با توجه به نامه‌های امام علی (ع)». پژوهش‌های قرآن و حدیث، ۴۹ (۱)، ۱-۲۱. doi: 10.22059/jqst.2016.58714
- [۲]. آقامحمدی، جواد (۱۳۹۵). «صلاحیت‌های لازم برای مدیران به منظور تصدی پست‌های مدیریتی در نظام اسلامی با تأکید بر آیات و روایات». اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال ششم، شماره ۱، صص ۷۷-۹۶.
- [۳]. امیری، علی نقی؛ حسینی، روح‌الله (۱۳۹۸). «کشف، شناسایی و تحلیل شاخص‌های ارزیابی

- سبک های مدیریت اسلامی، رویکرد تلفیقی کیفی و کمی». مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۸(۱۸)، ۲۴۶-۲۲۱.
- [۴]. البرهان / نور الثقلین / بحار الأنوار، ج ۲۴، ص ۳۲۹.
- [۵]. بحار الأنوار، ج ۳۳، ص ۵۶۶ / الغارات، ج ۱، ص ۱۹۹.
- [۶]. پژوهان، ایوب؛ رسولی، رضا (۱۳۹۴). «بررسی و توصیف مدیریت و مدیریت منابع انسانی از منظر قرآن کریم». مجله علمی پژوهشی اسلام و پژوهش های مدیریتی، سال ۴، شماره ۲ (پیاپی ۱۰)، صص ۹۱-۱۱۰.
- [۷]. تفسیر اهل بیت علیهم السلام ج ۶، ص ۴۰۴.
- [۸]. تقوی دامغانی، سید رضا (۱۳۹۵). نگرشی بر مدیریت اسلامی. شرکت چاپ و نشر بین الملل، تهران.
- [۹]. حیدری، غلام حسین (۱۳۸۹). «الگوهای مدیریت در قرآن و اسلام»، تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره ۳، صص ۱۳-۳۰.
- [۱۰]. خراشادیزاده، علیرضا؛ بابائی، محمد باقر (۱۳۹۳). «درآمدی بر تبیین مبانی نظری الگوی مدیریت دینی از منظر قرآن کریم». فصلنامه مدیریت و پژوهش های دفاعی، ۱۳(۷۵).
- [۱۱]. خلعتیری، حسام الدین؛ صدارت، فریبا (۱۳۹۳). «ویژگی های شخصیتی مدیر از منظر قرآن و نهج البلاغه»، فصلنامه سراج منیر، مقاله ۴، دوره ۵، شماره ۱۶، پاییز ۱۳۹۳، صص ۸۷-۱۰۸.
- [۱۲]. عرب اسدی، حسین؛ احمدی، علی اکبر (۱۳۹۵). «واکاوی عناصر اصلی تربیت مدیران ارشد در الگوی حکومتی امیرالمؤمنین علی (ع)». فصلنامه مدیریت اسلامی، سال ۲۴، شماره ۲، تابستان.
- [۱۳]. عزتی، امیرحسین؛ چهاردولی، عباس؛ ترابی، محسن (۱۳۹۹). «مؤلفه های تمدن نوین اسلامی و الزامات شکل گیری و ثمرات آن مبتنی بر بیانات مقام معظم رهبری». فصلنامه مدیریت اسلامی، صص ۱۱-۳۲.
- [۱۴]. قرائتی، محسن (۱۳۸۵). "۳۰۰ نکته در مدیریت اسلامی" مرکز درس های از قرآن، تهران.
- [۱۵]. قرائتی، محسن (۱۳۸۳). تفسیر نور. مرکز فرهنگی درس های از قرآن، چاپ یازدهم، تهران.
- [۱۶]. گلچین کوهی، محمد؛ رضایی صوفی، مرتضی؛ کشاورز، لقمان (۱۳۹۸). «الگوی تصمیم گیری مبتنی بر ارزش های راهبردی اسلامی». فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۷(۴)، ۷۷-۱۰۳.
- [۱۷]. ملاکاظمی، محسن (۱۳۸۸). «نقش باورهای دینی در مدیریت». دو فصلنامه تخصصی قرآن و علم، ۳(۴)، صص ۱۵۵-۱۳۹.
- [۱۸]. موصلی، لطف الله؛ مستانه، زهرا (۱۳۹۳). «اعجاز مدیریتی قرآن با رویکردی به نظام سلامت». مجله پژوهش در دین و سلامت، ۱ (۱)، صص ۴۸-۵۵.
- [۱۹]. مومنی، مصطفی (۱۳۹۰). سید نکته در مدیریت اسلامی، برگرفته از تفسیر نور محسن قرائتی. ویراست دوم، تهران، انتشارت درس های از قرآن کریم.
- [۲۰]. نهج البلاغه.
- [۲۱]. یوسفی سعید آبادی، رضا (۱۳۹۰). «مدیریت در نگاه قرآن با نگرشی بر جزءهای ۲۹ الی ۳۰ قرآن کریم». تحقیقات مدیریت آموزشی، ۲(۷)، ۲۰۹-۲۲۴.
- [22]. Danaei Fard, H., Emami, S. M. (2007). Qualitative Research Strategies: Reflecting on

the Theory of Foundation Data. Two Quarterly Scientific Journal, Fall and Winter 86, No. 2-69-97[In Persian].

- [23]. Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory into practice*, 39(3), 124-130.
- [24]. Strauss, Anselm L., & Corbin, Juliet (2008), *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*, 2nd Ed, Sage.

