



تحلیل مؤلفه‌های مدیریتی سوره نمل

علی آقا صفری* محمد امیری (محمدزاده)*

چکیده

کلام وحی به‌عنوان مهم‌ترین و جامع‌ترین سند و منبع درک حقایق و واقعیت‌های سعادت آفرین در عرصه‌های گوناگون به‌خصوص در باره‌ی مدیریت، ظرفیت‌ها و ظرفیت‌های عظیمی دارد. در منطق قرآن از جمله اهداف اساسی بعث پیامبران، تزکیه و هدایت انسان‌ها در جهت صلاح و فلاح و مدیریت، مطلوب زندگی دانسته شده است. با بررسی گزاره‌های وحیانی این حقیقت به‌خوبی آشکار می‌شود که هر سوره‌ای از قرآن حاوی پیام‌ها و مؤلفه‌های در باره‌ی مدیریت و جهت‌دهی زندگی به سوی سعادت دنیوی و اخروی است. از آنجا که گستردگی مباحث و مسائل مدیریتی فراتر از طرح آن در این پژوهش می‌باشد، تنها مؤلفه‌های مدیریتی سوره‌ی نمل با استفاده از روش توصیفی - تحلیلی و شیوه‌ی استنتاجی شهید صدر به کنکاش گرفته شده است. ره‌آوردها و برآیندها معلوم می‌دارد که سوره نمل حاوی اصول، مبانی و شیوه‌های مدیریتی بوده و از آموزه‌های آن، توصیه‌ها و تجویزهای زیادی از جمله در باره‌ی ارزش‌های بنیادی، تکریم سرمایه‌ی انسانی با نظرخواهی و مشاوره‌جویی، ارزیابی عملکردها و داشتن نظام نظارت با هدف ایجاد رقابت سالم و رعایت شایسته‌سالاری برای رشد متوازن و رسیدن به بهره‌وری مادی و معنوی است.

واژگان کلیدی: قرآن، سوره نمل، مؤلفه‌های مدیریتی، حضرت سلیمان

*. استادیار جامعه المصطفی العالمیه، مجتمع آموزش عالی قرآن و حدیث (نویسنده مسئول)؛

a.a.safari1664@gmail.com

** دانش‌آموخته دکتری قرآن و مدیریت، جامعه المصطفی العالمیه، مجتمع آموزش عالی علوم انسانی؛

m.amiri4811@gmail.com



مقدمه

بی‌تردید انسان موجود اجتماعی و مدیریت مهم‌ترین زمینه‌ی فعالیت‌های او برای رشد از طریق هدایت است. از این رو می‌توان گفت با مدیریت مؤثر و کارآمد می‌توان از ضعیف‌ترین ملت‌ها، قوی‌ترین ملت‌ها را ساخت.

آنچه اندیشه و انگیزه‌ی نگارندگان را به سمت و سوی بررسی موضوع مدنظر جهت داد این است که از سوی در اسلام قرآن کریم دارای جایگاه جامعیت و مرجعیت بی‌مانند است و از طرف دیگر اگرچه در باره‌ی مدیریت پژوهش‌های متعددی وجود دارد؛ اما با نگاه اینکه قرآن «تَبَيَّنَا لِكُلِّ شَيْءٍ» (نحل/۸۹) است و هر سوره‌ی آن حاوی پیام‌ها و آموزه‌های فراوان مدیریتی است؛ کمتر توجه شده است.

اگرچه در سه دهه‌ی اخیر اندیشمندان و پژوهشگرانی با اهتمام به آموزه‌های وحیانی در پژوهش‌های به تفسیر و تبیین برخی از مباحث مدیریتی در برخی از سوره‌ها پرداخته‌اند؛ اما بر اساس مطالعات انجام شده و تحقیقات به عمل آمده اثر پژوهشی که به صورت متمرکز مؤلفه‌های مدیریتی سوره نمل را مورد بحث و بررسی قرار داده باشد یافت نشد. از این رو اهمیت مسئله اقتضا نمود که اهتمام خاص به آن نمایند و با مطالعه‌ی دقیق گزاره‌ها و عناصر مدیریتی این سوره را با بهره‌گیری از یافته‌های مفسران و قرآن‌پژوهان و ادبیات دانش مدیریت مورد کاوش و پایش قرار دهند.

پیشینه تحقیق

چنانکه در تبیین مسئله اشاره شد در باره‌ی موضوع مدنظر، از لحاظ پیشینه‌ی عام آثار متعددی وجود دارد. در باره‌ی نگاه به مسئله با نگرش قرآنی نیز در سه دهه‌ی اخیر تلاش‌های ارزنده و گام‌های خوبی برداشته شده و از تفاسیر و پژوهش‌های قرآنی، برخی



نکات مدیریتی کل قرآن و برخی دیگر به نحوی سوره‌ای از سوره‌ها را با نگرش مدیریتی به بحث و بررسی گرفته است؛ اما اثری که به شکل خاص مؤلفه‌های مدیریتی سوره نمل را مورد پژوهش قرار داده باشد، یافت نشد. با توجه به خلاء موجود در مقاله‌ی پیشرو تلاش شده است مؤلفه‌های مدیریتی سوره نمل استخراج و سپس به گونه‌ای به تجزیه و تحلیل گرفته شود که در مقایسه با مطالعات پیشین دارای یافته‌های تازه‌ی علمی و ضرورت‌های کاربردی باشد.

مفهوم شناسی

به نظر می‌رسد پیش از پرداختن به بیان محتوای سوره و مباحث مستخرج از آن لازم است برای مشخص ساختن منظور و مطلوب از اصلاحات پرکاربرد در پژوهش، تصویر روشنی از واژه‌های کلیدی و مفهوم‌های کلی ارائه گردد.

الف) مدیریت

مدیریت^۱ در لغت‌نامه‌های فارسی، به معنای تدبیر، عاقبت‌اندیشی، چاره‌جوی و اداره‌ی امور با دانایی و توانایی و کنترل فعالیت‌های در حال انجام جهت رسیدن به هدف‌های موردنظر آمده است (دهخدا، ۱۳۸۹: ۴۴/۴۴؛ معین، ج ۳، ص ۳۹۷۳). بنابراین، مدیر به معنای مسئول گرداننده‌ی امور در مورد شغل یا فعالیت معین و مدیریت به معنای گرداندن بایسته‌ی یک سیستم، یک سازمان و یا اداره‌ی یک کشور در جهت تحقق اهداف است.

در اصطلاح برای مدیریت تعریف‌های زیادی وجود دارد و به‌عنوان نمونه تعریف مورد قبول انجمن مدیریت آمریکا چنین است: «مدیریت عبارت است از کار کردن با و از طریق دیگران برای رسیدن به هدف‌های سازمان و هدف‌های کارکنان» (مانتانا، ۱۳۸۴: ۲). با

^۱. management



نگرش شرح وظایف مدیریت چنین تعریف شده است: «مدیریت فراگرد 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 و بر اساس نظام ارزشی موردقبول، صورت می‌گیرد» (رضایان، ۱۳۹۱: ۷). از دیدگاه عمل‌گراها مدیریت مجموعه‌ای از وظایف، فعالیت‌ها و نقش‌ها در صحنه‌ی عمل است که دربرگیرنده‌ی سهم گسترده‌ای از رشته‌هاست (گائنی، ۱۳۹۰: ۳۳) و تعریف‌های مبتنی بر وظیفه و شاغل برای مدیریت نیز ارائه شده است (زارعی متین، ۱۳۹۵: ۲۲).

در باره‌ی تعریف مدیریت اسلامی نیز برداشت‌ها و تعریف‌های مختلف وجود دارد از جمله گفته‌اند: مدیریت اسلامی، از طریق نظام ارزشی در مدیریت خرد و کلان تأثیرگذار است (مصباح یزدی، ۱۳۷۹: ۲۸۸) در تعریف دیگر، هنر و علم به‌کارگیری صحیح افراد و امکانات در جهت وصول اهداف سازمانی مبتنی بر نظام ارزشی اسلامی؛ دانسته شده است (نبوی، ۱۳۷۳: ۳۵).

در کل مطالعات معلوم می‌دارد که تاکنون برای مدیریت رایج و نیز مدیریت اسلامی تعریف جامع و مانعی که مورد پذیرش همه‌ی صاحب نظران باشد، ارائه نشده است و به نظر می‌رسد عمده دلیل اش هم این است که پدیده مدیریت متأثر از باورها و ارزش‌های بنیادی، فرهنگ، اقتصاد و نوع نگرش به انسان و هستی است. اما بطور کلی در همه‌ی تعریف‌ها توجه و تأکید بر این شده است که مدیریت یک فرایند است، بر هدایت و تشکلات انسانی دلالت دارد و لازمه‌ی مدیریت مؤثر و کارآمد، تخصیص منابع و مصرف مدبرانه‌ی آن در راستای نیل به اهداف است.



ب) نمل

نَمَل اسم جنس جمع است (ابن عاشور، ۱۴۲۰: ۲۳۸/۱۹) و مفرد آن، نَمَلَةٌ (ابن منظور، ۱۴۱۴: ۱۱/۶۷۸)، و جمع مکسرش، نَمَل می‌باشد (فراهیدی، ۱۴۱۰: ۸/۳۲۹). به‌رحال نَمَل به معنای مورچه است (قرشی، ۱۳۷۱: ۷/۱۱۳)، این واژه به‌طور استعاره برای سخن‌چین، به‌منظور تصویر حرکت نهانی و آهسته آن نیز به کار می‌رود (راغب، ۱۴۱۲: ۸۲۵). واژه «نَمَل» سه مرتبه در قرآن، در آیه ۱۸ سوره نمل، به کار رفته است. یافته‌های واژه‌شناسی معلوم می‌دارد که نمله با تاء وحدت فقط بر یک عدد، بدون اشاره به مذکر و مؤنث مورچه دلالت دارد.

ج) مروری بر محتوا و آموزه‌های سوره‌ی نمل

سوره نَمَل یا سوره سلیمان نبی ﷺ یکی از بیست و نه سوره‌ای است که با حروف مقطعه آغاز می‌شوند. این سوره از لحاظ ترتیب مصحف بیست و هفتمین و از حیث ترتیب نزول چهل و هشتمین سوره‌ی قرآن کریم است و از سوره‌های مکی است و پیش از آن سوره شعرا و پس از آن سوره قصص نازل شده است.

در باره‌ی تعداد آیات این سوره اختلاف نظر وجود دارد. از نظر اهل حجاز ۹۵ آیه و از دیدگاه بصریان و شامیان ۹۴ آیه و از نظر کوفیان و رسم‌الخط موجود ۹۳ آیه دارد.

به‌رروری سوره نمل در جزء نوزدهم و بیستم قرآن کریم واقع شده است و از محتوای سوره این استفاده می‌شود که معارف و حیانی تأثیری در هدایت حق‌ستیزان ندارد و بی‌بهره‌ی دشمنان پیامبر از هدایت قرآن ناشی از عدم قابلیت آنان است. در این راستا نمونه‌های از ایمان آوردن حق‌جویان و لجاجت حق‌ستیزان و بی‌اساس بودن اندیشه‌ی منکران حق و نیز اتمام حجت پیامبر با کافران آورده شده و تلاش بر آن است که تصویر کلی از محتوی کلی سوره ارائه گردد.



به اجمال می‌توان گفت می‌توان گفت از آیه‌ی ۱ تا ۶ مربوط به دلیل بی‌بهره‌ی کافران از آموزه‌های قرآن سخن گفته شده است. آیات ۷ تا ۱۴ در باره‌ی بعثت حضرت موسی علیه السلام و معجزات آن و ایمان نیابردن مردم به کلیم‌الله سخن گفته شده است.

آیات ۱۵ تا ۴۴ مربوط به بیان سرگذشت حضرت سلیمان علیه السلام و ملکه سبأ و اعطایی دانش و سپاهیان به او و آگاهی یافتن آن از انحراف قوم سبأ، ارسال نامه به ملکه سبأ و دعوت به توحید و ارسال هدیه‌ی ملکه به سلیمان بازگرداند هدیه و تحدید سلیمان به مبارزه و سپس آمدن ملکه نزد سلیمان و مشاهده دو معجزه و ایمان آوردن ملکه می‌باشند.

آیات ۵۹ تا ۷۵ در باره‌ی باور نادرست کافران و بیان سرگذشت حق‌ستیزانی مانند قوم ثمود، رسالت حضرت صالح در میان آنان، تبلیغات منفی این قوم علیه پیامبر خدا و تلاش‌های آنان در راستای ترور ایشان و همراهانش و حمایت خداوند از صالح هلاکت دشمنان آن و نیز سرگذشت قوم لوط و فساد اخلاقی این مردم و هلاکت آنها و همچنین از بطلان اندیشه‌ی کافران در باره‌ی معاد، پندار خطای آنها نسبت به قیامت و حیات مجدد و پرسش‌های جاهلانه‌ی آنها در باره‌ی زمان برپایی قیامت سخن گفته شده است.

آیات ۷۶ تا ۹۳ از اتمام حجت و بیان حقایق در قرآن و عدم قابلیت حق‌ستیزان کوردل برای هدایت و محاکمه‌ی در قیامت و کیفر کافران و وظیفه‌ی پیام آوران برای اتمام حجت با منکران حق سخن گفته شده است.

داده‌های یاد شده شالوده‌ی یافته‌ها در باره‌ی محتوای همه‌ی آیات سوره‌ی نمل بود و صد البته پرداختن به همه‌ی آموزه‌های نیازمند چندین مقاله و اثر علمی است. به‌صورت خاص در این سوره از سرگذشت پنج پیامبر «موسی»، «داوود»، «سلیمان»، «صالح» و «لوط» سخن گفته شده و هرکدام دارای الگوهای مدیریتی منحصر به فرد می‌باشند.

چه این‌که در باره‌ی خداشناسی و نشانه‌های توحید، وقایع معاد، مسئله‌ی رجعت (آیه



۸۳) سخن بسیار است ولی در کلی‌ترین شکل چنانکه علامه طباطبایی نیز فرموده است هدف اساسی بشارت دادن و انذار نمودن مردم است و به همین منظور به صورت مختصر به داستان برخی پیامبران پرداخته و در ادامه آن به پاره‌ای از اصول معارف مانند وحدانیت خدا در ربوبیت و معاد اشاره شده است (طباطبایی، ۱۳۹۰: ۱۵ / ۳۳۹).

بر همین اساس یافته‌های تفسیری حاکی از آن است که بیان سرگذشت این پنج پیامبر و مبارزه آنان با اقوام منحرف هم دل‌داری دادن به مؤمنانی است که در مکه در اقلیت بودند و هم هشدار است برای سرانجام مشرکان لجوج و اینکه در زندگی طاغیان و حق‌ستیزهای گذشته بیندیشند و از تاریخ عبرت بگیرند (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱: ۱۵ / ۳۹۱).

همچنین در این سوره اهتمام خاص به بیان علم بی‌پایان پروردگار، حاکمیت، مدیریت و نظارت او بر همه چیز در هستی برای جهت‌دهی افکار به یاد خدا و آثار هدایتی آینده‌نگری در زندگی فردی و اجتماعی از دیگر موضوعات اساسی است.

در باره‌ی اثر و ثمر و فضیلت تلاوت سوره نمل روایات زیادی نقل شده است، از جمله در حدیثی آمده است: «هر کس سوره نمل و سلیمان را بخواند خداوند به تعداد کسانی که حضرت سلیمان، هود، شعیب و صالح و ابراهیم علیهم‌السلام را تصدیق یا تکذیب کردند، ده حسنه به او پاداش می‌دهد و به هنگام قیامت که از قبرش بیرون می‌آید، ندای لا اله الا الله سر می‌دهد» (طبرسی، ۱۳۷۲: ۷ / ۳۲۷). در حدیث دیگر آمده است: «هر کس طواسین ثلاث (شعراء، نمل و قصص) را در شب جمعه بخواند، از اولیای خدا خواهد بود و در جوار او و سایه لطف و حمایتش قرار می‌گیرد و در دنیا دچار بدبختی نمی‌شود و در آخرت از بهشت و مواهب به‌اندازه‌ی به او داده می‌شود که فراتر از رضایتش باشد» (حویزی، ۱۴۱۵: ۴ / ۷۴).

تحلیل مؤلفه‌های مدیریتی

سوره نمل از سوره‌های مکی است و تمایز اساسی میان سوره‌های مکی و مدنی در این



است که سوره‌های مکی اندیشه‌ساز و سوره‌های مدنی تمدن سازند. در این سوره در باره‌ی اندیشه‌سازی با تأکید بر تفکر در باره‌ی مبدأ و معاد و نشانه‌های خدا در عالم آفرینش و چگونگی حشر و رستاخیز عظیم سخن بسیار گفته شده است.

با نگاه مدیریتی توجه به امور نقش اساسی در هدایتگری، آینده‌نگری و نهادینه‌سازی رفتارهای عادلانه و کریمانه دارد. چنان که در بحث مرور بر سوره اشاره شد در این سوره به سرگذشت پنج پیامبر و اقوام منحرف و دشمنان آن‌ها اشاره شده است ولی یکی از برجسته‌ترین مباحث مدیریتی مطرح شده در آن بحث مربوط به حضرت سلیمان علیه السلام و ملکه سبا و فرایندهای طرح حضرت سلمیان برای ایمان آوردن ملکه است.

از دیگر مباحث مهم مدیریتی در این سوره بحث نظارت همیشگی خداوند و تشویق و انگیزه بخشی اهل ایمان و شایستگان، ترغیب و تهدید کردن حق‌ستیزان است. پر پایه‌ی این مباحث بنیادی پژوهشگران آموزه‌های سوره را به مطالعه گرفته و حاصل آن شناسایی هشت مؤلفه‌ی مدیریتی ذیل است.

۱- نظارت و دلجویی

مطالعات انجام شده در آموزه‌های سوره نمل نشان می‌دهد یکی مهم‌ترین مؤلفه‌های مدیریتی مطرح در این سوره، در نظر گرفتن نظارت و دلجویی است. لازم است پیش از پرداختن به تبیین این مؤلفه، مفهوم واژه‌ی دلجویی روشن گردد. این واژه به معنای دلنوازی، تفقد، مهربانی و بازجست حال در غیاب و نمان است (قرشی، ۱۳۷۱: ۱۹۶/۵).

در منطق دین، مهربانی با زیردست، بازدید از کار آنان و جست‌وجو از احوالشان، از اصول اسلامی، اخلاقی، اجتماعی، هدایتی و مدیریتی است (قرائتی، ۱۳۸۸: ۴۰۸/۶).

بحث نظارت و کنترل از مباحث مهم مدیریت و یکی از وظایف اساسی مدیران می‌باشد. فلسفه‌ی نظارت حصول اطمینان از پیشرفت کارها در راه نیل به اهداف است. با نظارت



مشخص می‌شود که اقدام‌ها مطابق با برنامه‌ها در راستای کسب هدف هستند یا خیر؟ بر اساس وظیفه‌ی نظارتی اگر در عملیات اجرایی انحرافی حاصل گردد، در اسرع وقت توسط مقامات کنترل‌کننده و ناظر تدابیری به‌منظور جلوگیری از انحرافات و نیل به هدف به عمل می‌آید (منصور نژاد، ۱۳۸۷: ۱۱۸).

بنابراین نظارت، لازمه‌ی هدایت خواهی و بدست آوری ظرفیت هدایت‌پذیری است (تقوی دامغانی، ۱۳۷۸: ۹۵). در این پژوهش منظور از دلجویی و نظارت نیز همین معانی است و مدیران بایست نسبت به زیردستان مهربان باشند و نظارت بر عملکرد زیر مجموعه‌ی خود را وظیفه بدانند و از این طریق حضور و عدم حضور و عملکرد نیروها را کنترل و کاستی‌ها و ضعف‌ها را رصد نمایند.

در باره‌ی این مؤلفه‌ی مدیریتی می‌توان از آیاتی از سوره‌ی نمل بهره گرفت ولی به‌صورت مشخص در این زمینه از آیه‌ی که مرتبط با نظارت و پیگیری وضعیت نیروها توسط حضرت سلیمان است می‌توان استفاده کرد. در این آیه آمده است: «وَتَفَقَّدَ الطَّيْرَ فَقَالَ مَا لِيَ لَا أَرَى الْهُدُودَ أَمْ كَانِ مِنَ الْغَائِبِينَ» (نمل / ۲۰)، (سلیمان) در جستجوی آن پرنده [هدهد] برآمد و گفت: چرا هددها را نمی‌بینم، یا اینکه او از غایبان است؟! این تعبیر به وضوح بیانگر این حقیقت است که او به دقت مراقب نیروها، وضع و حال سپاهیان و اوضاع حکومت خود بود و حتی غیبت یک مرغ از چشم او پنهان نمی‌ماند! (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱: ۴۴۰/۱۵).

از این آیه به خوبی مسئله‌ی نظارت که در دانش مدیریت یکی از وظایف اساسی دانسته شده است بدست می‌آید. منطق قرآن بر این رهنمون است که بایست بر حضور و غیاب نیروها، در کارهای تشکیلاتی اهتمام خاص داشت و تخلف بی دلیل از مقررات و ترک کردن پست خود، گناه نابخشودنی است (قرائتی، ۱۳۸۸: ۴۰۹ / ۶).



در دانش سازمان و مدیریت برای اداره‌ی مطلوب یک جامعه و سازمان، سامان دادن امور را به شکل منظم و هماهنگ‌سازی تمام کارها در جهت نیل به هدف لازم دانسته شده و به این هم در منطقی قرآن کریم پیش از یافته‌های صاحب نظران مدیریت اهتمام داده شده است و شاهد عینی آن در این سوره اهتمام حضرت سلیمان به زیر نظر گرفتن همه‌ی فعل و انفعالات نیروهای قلمرو نظام خود حتی یک پرنده (هدهد) است.

در اینکه چرا حضرت سلیمان به جستجوی هدهد پرداخت، گفتارها و برداشت‌های زیادی وجود دارد، از جمله به نقل از ابن عباس گفته‌اند: سلیمان در سفر، به هدهد برای نشان دادن آب نیاز داشت، چراکه هدهد وجود آب را در اعماق زمین تشخیص می‌دهد، همان‌طوری که در شیشه آب را می‌بیند.

عیاشی می‌گوید: ابوحنیفه از امام صادق علیه السلام پرسید: چرا سلیمان از میان همه مرغان فقط هدهد را جستجو کرد؟ امام فرمود: به خاطر اینکه هدهد آب را در دل زمین می‌بیند، همان‌طوری که شما روغن را در شیشه می‌بینید: ابوحنیفه به اصحاب خود نگریست و خندید. امام فرمود: چرا خندیدی؟ گفت: فدایت شوم. بر تو ظفر یافتم. فرمود: چگونه ظفر یافتی؟ عرض کرد: پرنده‌ای که آب را در دل زمین می‌بیند، چرا دام را در زیر خاک نمی‌بیند و بگردنش می‌افتد؟ فرمود: ای نعمان، مگر نمی‌دانی که وقتی مقدرات نازل می‌شوند، روی چشم پوشیده می‌شود؟ برخی گفته‌اند: علت اینکه سلیمان هدهد را جستجو کرد، این بود که به نوبت خود اخلال کرده بود. برخی دیگر گفته‌اند: مرغان با پر و بال خود بر سر سلیمان سایه می‌انداختند و چون هدهد جای خود را خالی کرده بود، آفتاب بر سر سلیمان تابید و معلوم شد که هدهد غایب است (طبرسی، ۱۳۷۲: ۷/ ۳۴۰).

به‌هرروی در عین حال که فهم چرایی پرسش حضرت سلیمان علیه السلام از عدم حضور هدهد مهم است. مهم‌تر نکته مدیریتی آیه است که خداوند متعال از نقل سیره و سنت و عملکرد



حضرت سلیمان به مدیران در هر سطحی آموزش می‌دهد که در قبال زیر مجموعه‌های خود مسئولند و نسبت به عملکرد و حضور و غیاب زیر مجموعه‌ها باید مطلع و آگاه باشند و از این امر مهم تحت هیچ شرایطی نباید غافل شوند.

۲- تشویق و ترغیب

یکی از شیوه‌های مؤثر و مؤلفه‌های مهم در دانش سازمان و مدیریت برای برانگیختن، بهره‌گیری مناسب از تشویق و ترغیب بجا و به‌موقع است. بدیهی است که انسان به طور طبیعی از تشویق و پاداش لذت می‌برد و از تحقیر، ترغیب و توبیخ، متنفر و مشمئز می‌گردد. این گرایش فطری موجب می‌شود که انسان‌ها به صورت متعارف جهت انجام کارهای خوب برای دریافت پاداش برانگیخته شوند و از کارها و رفتارهای بد اجتناب کنند. از آنجا که استفاده از قدرت پاداش باعث تقویت روحیه افراد می‌شود، و این امکان را به مدیران می‌دهد که با به کار بردن این روش اعمال و رفتار افراد را به مسیری صحیح هدایت کنند، قرآن کریم به این مهم توجه و عنایت خاص نموده است.

چگونگی به کارگیری و استفاده از پاداش جهت برانگیختن از آیات زیادی می‌توان استفاده کرد. به‌عنوان نمونه آیات ۸۱-۸۲ سوره بقره و همچنین زمر/۶۱-۶۰، غافر/۴۰، محمد/۱۲، زخرف/۷۵-۶۷، حدید/۱۹ در این زمینه نکات زیادی را مطرح کرده است که بیانگر اهمیت و نقش محوری تشویق و پاداش در ایجاد انگیزه در مجموعه کارکنان در سازمان از سطوح عالی تا سطوح میانی و عملیاتی است.

بدیهی است که به همان اندازه که ترغیب مفید است، تنبیه و توبیخ نیز مؤثر است. همان گونه که با نظام ترغیب می‌توان انگیزه بخشید با توبیخ نیز می‌توان از رفتارهای انحرافی و نتایج نامطلوب و ناخوشایند جلوگیری کرد. وقتی افراد احساس کنند که در صورت سرپیچی از مدیر و رهبر اخراج و یا تنبیه و یا بازجویی و... می‌شوند سعی خواهند کرد که



با دقت کامل وظایف خویش را انجام دهند و از انجام فعالیت‌های مخرب خودداری کنند و مریبان نیز از این طریق در مریبان خود نفوذ کنند و در عملکرد آنان تأثیر گذارند.

غرض آنکه تشویق و تنبیه دو روش مهم مدیریتی بوده که به عنوان یکی از عوامل و محرک‌های مهم تلقی می‌شود. در سایه تشویق می‌توان فرد را به کارهای مطلوب واداشت و با در نظر گرفتن پاداش اراده و عزم او را تقویت کرد. با تنبیه مناسب می‌توان او را از لغزش‌ها، انحرافات و گناهان بازداشت. در این زمینه به صورت مشخص از آیه‌ی ۲۱ سوره نمل می‌توان بهره گرفت چراکه در آن آیه از زبان حضرت سلیمان در باره‌ی هدیه چنین آمده است که اگر هدیه دلیل روشنی بر غیبت نداشته باشد، او را ذبح می‌کنم و یا کیفر شدیدی خواهم داد «لَأَعَذِّبَنَّهُ عَذَابًا شَدِيدًا أَوْ لَأَذْبَحَنَّهُ أَوْ لَيَأْتِيَنِي بِسُلْطَانٍ مُّبِينٍ» (نمل/۲۱). بی‌تردید چنین بیان و لسانی تأثیرگذار در رفتار همه‌ی نیروها و به‌ویژه اهتمام خاص بزرگان به حضور فعال و انجام درست وظایف است. این آیه نشان می‌دهد که وقتی سلیمان از نبود هدیه آگاه شدن نگفت که حال که نیست چه باید کرد، بلکه تصمیم قطعی گرفت در صورتی که غیبت او بدون علت باشد و برهان قانعگر نداشته باشد محکوم به مجازات سخت است.

از نص صریح آیه به‌خوبی استفاده می‌شود که مدیران باید از نظام تشویق و تنبیه منطقی خوب استفاده کنند. بر همین مبنا حضرت سلیمان با قاطعیت می‌فرماید «قطعاً او را کیفر شدیدی خواهم کرد»، مدیران جامعه نیز در هر سطحی از سطوح سازمانی باشند می‌توانند به تناسب و رعایت انصاف و در نظر گرفتن علت و سبب تشویق و تنبیه برای ایجاد انگیزه در راستای نیل به مطلوب بدون مسامحه و اغماض نظر استفاده کنند و این موجب می‌شود که نیروها اهتمام خاص به انجام وظایف داشته باشند و حساب دستشان می‌آید که به میزان تلاش یا کم‌کاری شان پاداش و تنبیه دارند. بایست نظام پاداش و کیفر



متناسب با افراد و ارزش کار تعیین شود (طباطبایی، ۱۳۹۰: ۱۵/۳۵۵).

مدیران در برابر هر نوع رفتار از یک روش و یا یک نوع مجازات استفاده کنند. با توجه به آیات و مطالب بیان شده می‌توان گفت یکی از مؤلفه‌های مهم مدیریتی در سوره‌ی نمل داشتن نظام پاداش و کیفر عادلانه است در چنین نظامی ضمن قاطعیت راه دفاع به روی متهم بسته نخواهد بود و اگر برای کار و اقدام خود علت و برهان قاطع داشته باشد، پذیرفته است «أُولَئِیْنِیْ یُسْطَلَطٰنَ مُبِیْنٍ».

۳- تکریم و تفکیک

یکی دیگر از مهم‌ترین مؤلفه‌های مدیریتی مطرح در سوره نمل تکریم نیروها و دقت در تفکیک برهان‌ها از توجیه‌ها جهت تصمیم‌گیری عقلایی است. در این زمینه از این آیه می‌توان بهره گرفت: «أَحْظَتْ بِمَا لَمْ تُحِظْ بِهِ وَ جِئْتُكَ مِنْ سَبَآِ بَنِیِّ یَقِیْنٍ» (نمل/۲۲)، «من بر چیزی آگاهی یافتم که تو بر آن آگاهی نیافتی؛ من از سرزمین «سبا» یک خبر قطعی برای تو آورده‌ام! از این آیه استفاده می‌شود که در نظام سلیمان، حق اظهار نظر و ابراز برهان جهت تفکیک رفتارهای انحرافی و توجیه‌های بی‌اساس از دلیل‌های منطقی و قانع‌گر محفوظ بوده و این نگرش مسبوق به سابقه موجب شده است که هدهد بدون ترس و اضطراب در مقابل سلمیان بایستد و سبب غیبت خویش را در کمال آرامش و بی‌باکانه چنین بگوید که من از چیزی آگاهی یافتم که تو از آن آگاهی نداری، برای شما از شهر سبا و پایتخت یمین خبر مهم و یقینی آورده‌ام «...جِئْتُكَ مِنْ سَبَآِ بَنِیِّ یَقِیْنٍ».

این صراحت نشان می‌دهد سلیمان به تفکیک رفتارهای منطقی و چاپلوسانه اهتمام خاص داشته و در شیوه‌ی مدیریتی آن تملق‌گویی کارساز نبوده است. این در حالی است که در نظام‌های شاهان و حاکمان ستمگر رفتارهای چاپلوسانه همواره کارساز بوده و هست. از این رو افراد برای بیان یک واقعیت، نخست مدتی تملق می‌گویند، و خود را ذره ناچیز و



خاک پای ملوکانه قلمداد می‌کنند و سپس در لابلای توصیف‌ها و چرب‌زبانی‌ها هدف خود را بیان می‌دارند.

در چنین نظام‌های متملقان چرب‌زبان هرگز در سخنان خود صراحت به خرج نمی‌دهند و همیشه از کنایه‌های نازک‌تر از گل استفاده می‌کنند تا مبدا گرد و غباری بر قلب مدیران و حاکمان بنشیند؛ اما از آنجا که در نظام سلیمان چنین شیوهی کارساز نبوده است همدردی بدون عذرخواهی و چرب‌زبانی گفت: غیبت من بی‌دلیل نیست، خبر مهمی آورده‌ام که تو از آن با خبر نیستی! تأمل در همین صراحت بیان درس بزرگی مدیریتی دارد و آن اینکه در تصمیم‌گیری‌ها باید حرف و نظر و دلیل همه‌ی نیروها در هر سطحی که باشند شنیده شود چون ممکن است نیروی و لو کوچک مطلبی بداند و بگوید که اولین شخصیت نظام و داناترین انسان‌های جامعه و سازمان از آن بی‌خبر باشند. این در منطق و شیوه‌ی مدیریتی حضرت سلیمان به خوبی یافت می‌شود، آموزه‌های قرآنی نشان می‌دهند سلیمان پیامبر با داشتن آن همه دانش و علم وسیع نبودت برای تصمیم‌گیری عقلایی و ایجاد انگیزه با رفتار کریمانه به نظر و خبر و گزارش نیروها اهتمام خاص داشته است (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱: ۱۵/۴۴۳-۴۴۴).

بنابراین در مدیریت قرآن پایه، باید فضایی ایجاد گردد که زیر مجموعه‌ها احساس تشخص و کرامت داشته باشند و بتوانند با صراحت ایده‌ها و نظرات خود را بیان کنند. بی‌تردید فرصت مشارکت و حق اظهار نظر دادن موجب تقویت رفتارهای صادقانه و تلاش‌های مؤثر در جهت به فعلیت رسانی استعدادها و نهادینه‌سازی نظام خودکنترلی در کار و زندگی است. وقتی چنین مهمی حاصل گردد بخش قابل توجهی از بد رفتاری‌ها مخفی کاری‌ها، حصارها و فاصله‌های میان مدیران و زیر دستان از بین می‌رود. افراد و مجموعه‌ها خواسته‌های برحق خویش را می‌توانند به بالادستی‌ها صادقانه گزارش دهند و



انتظار رفتار عادلانه و رفع ابهام‌ها را داشته باشند. در هر حال غرض این که می‌توان از این آیه این فهم و درک مدیریتی را داشت که در مدیریت قرآن بنیان باید بستر گفتگو، آزادی و امنیت و احساس تشخیص و کرامت در زیر مجموعه‌ها فراهم گردد، تا سرمایه‌ی انسانی با صراحت احتیاج‌ها و انتظارات را مطرح کنند و انتظار رفتار منطقی و عادلانه در برابر ایده، اقدام و عمل خویش داشته باشند.

۴- تحقیق و تدقیق

از آنجا که راه و راز رسیدن انسان به هویت، حقیقت و هدایت پایدار پایش دقیق و پژوهش پرسش محور می‌باشد، در قرآن کریم بیش از هزار آیه به صورت پرسشی بنیادی مطرح شده است (ابیضی شلمانی، ۱۳۸۰: ۲۱). انسان‌ها از بدو خلقت تاکنون به مدد مطالعه و فرایندهای پژوهش توانسته‌اند به تولید علم و دانش بپردازند. از این رو قرآن کریم در آیات متعدد به این مسئله اشاره و تأکید نموده است.

از منظر قرآن انسان حق ندارد بدون علم و آگاهی درباره مسئله‌ای سخن بگوید و یا نظر بدهد. در این زمینه از آیات زیادی می‌توان بهره گرفت و یکی از صریح‌ترین آیه‌ها این است: «وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا» (اسراء/۳۶)؛ از آنچه به آن آگاهی نداری، پیروی مکن، چرا که گوش و چشم و دل، همه مسئول‌اند.

در این زمینه در سوره نمل از آیاتی مانند آیه‌ی بیستم که حضرت سلیمان جویای حال پرندگان شده و گفت: «مَا لِي لَأَأْرَى أَلْهَدُهَا»، مرا چه شده است که هدهد را نمی‌بینم؟ پاسخ‌های هدهد که گفت: دلیل نبود من رسیدن به آگاهی است که شما از آن بی‌خبرید... من در سرزمین «سبا» زنی را یافتم که بر مردم سلطنت می‌کرد، دارای تخت بزرگ بود و از هر چیزی به او داده شده است و این که آن زن و پیروانش به جای پرستش خدا برای



خورشید سجده می‌کنند، و شیطان اعمالشان را برای آنها آراسته و آنان را از راه راست بازداشته و در نتیجه از حق دور مانده‌اند (نمل / ۲۲ - ۲۴). و پاسخ سلیمان در برابر ادعاهای هدهد این بود که ما مسئله را با دقت بررسی می‌کنیم «سَنَنْظُرُ أَصْدَقْتَ أَمْ كُنْتَ مِنَ الْكَاذِبِينَ» (نمل / ۲۷)، خواهیم دید آیا راست گفته‌ای یا از دروغ‌گویان بوده‌ای. حضرت سلیمان علیه السلام برای راستی آزمای ادعا به خود هدهد نامه‌ای داد که بسوی «سبا» ببرد و پاسخ را دریافت کند «أَذْهَبَ بِكَيْبِي هَذَا فَأَلْقِهْ إِلَيْهِمْ ثُمَّ تَوَلَّ عَنْهُمْ فَانظُرْ مَاذَا يَرْجِعُونَ» (نمل / ۲۸) و نیز از ادامه‌ی این آیات که مربوط به ملکه سبا و جمع کردن سران کشورش برای به شور نشستن و پاسخ دادن به نامه می‌باشند؛ می‌توان بهره گرفت. غرض این‌که آموزه‌های قرآن رهنمون به عالمانه و محققانه سخن گفتن و خردمندانه تصمیم گرفتن است.

بر اساس متن و محتوای این آیات می‌توان مؤلفه‌ی مدیریتی زیادی را طرح و بررسی کرد ولی به نظر می‌رسد مهم‌ترین مربوط به تحقیق و تدقیق است. از فحوای مطالب و نیز یافته‌های تفسیری در باره‌ی نقش و جایگاه هدهد در نظام سلیمان نبی این بدست می‌آید که هدهد از جمله نیروهای است که سلیمان به آن اعتماد داشت ولی با این وجود برای اثبات ادعا صداقت و راست‌گویی فرمود این ادعا باید راستی آزمای شود یعنی ایشان نه هدهد را متهم ساخت، و نه سخن او را بی‌مدرک تصدیق کرد، بلکه آن را پایه تحقیق قرارداد (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱: ۱۵ / ۴۵۱) و بی‌تردید اتخاذ چنین شیوه بهتر و سازگارتر با پژوهش است، تا این‌که گفته شود چنین مدرک نیاورده‌ای دروغ می‌گویی! زیرا حتی با شخص بی‌اعتبار و دروغ‌گو نیز چنین برخورد کردن او را خرد و تحقیر می‌کند. از این‌رو حضرت سلیمان علیه السلام با این بیان داوری درباره‌ی هدهد را محول به آینده کرد برای تصدیق ادعایش وی را ملزم به ارائه‌ی مدرک نمود «أَذْهَبَ بِكَيْبِي...» (نمل / ۲۸). چنانکه اشاره شد ایشان هدهد را تکذیب نکرد چراکه تکذیب بدون دلیلی رفتار غیرمنصفانه است و فرمود



در باره‌ی بیان‌های آن تحقیق می‌کند تا راستی یا عدم درست‌ی ادعای وی معلوم شود (طباطبایی، ۱۳۹۰: ۱۵/۳۵۷).

لازم به ذکر است که بررسی و تحقیق مطرح شده در آیات سوره‌ی نمل متفاوت با تحقیق در آیه ۶ سوره حجرات است چون‌که در آنجا می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِن جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَن تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهَالَةٍ فَتُصِيبُوهَا عَلَى مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ» ای کسانی که ایمان آورده‌اید! اگر شخص فاسق خبری خبری برای شما بیاورد، درباره آن تحقیق کنید، مبادا به گروهی از روی نادانی آسیب برسانید و از کرده خود پشیمان شوید! معنای روشن آن این است که اگر فاسق گزارش داد شما موظف به ارزیابی و صحت و سقم ادعای آن هستید؛ اما اگر خبردهنده فاسق نباشد چه باید کرد این یک بحث مبسوط اصولی است و جای طرح آن اینجا نیست.

غرض این‌که در سوره نمل چنین برداشت‌ها مطرح نیست چراکه یکی از کارکنان و زیر مجموعه‌های حضرت سلیمان علیه السلام که سابقه دروغ‌گویی و فسق و فجور هم ندارد؛ ادعای بدون مدرک کرده است و باید صحت ادعای آن مورد بررسی قرار گیرد.

بنابراین می‌توان نتیجه گرفت در هر جامعه و سازمانی که مبتنی بر نظام ارزشی قرآن بنیان اداره می‌شود اگر کسی ادعای بدون ارائه‌ی مستندات قابل قبول داشت، مدیران وظیفه دارند به ظاهر قضایا و وقایع اکتفا نکنند؛ موظفند تا رسیدن به حقیقت تمام جوانب مسئله را برای کشف حقیقت به بررسی بگیرند.

۵- شورا محوری و مشوره‌گیری

یکی دیگر از مؤلفه‌های که هم در دانش مدیریت و هم در آموزه‌های اسلامی به آن اهتمام خاص شده است، به شور نشستن و نظرخواهی نمودن از نیروها برای افزایش آگاهی و رسیدن به راه‌حل‌های بهتر در حوزه‌های مهارتی، تجربی و گردآوری بهتر گزینه‌های



مرتبط با حل مسئله است.

گزاره‌های دینی مشوره‌گیری موجب افزایش آگاهی و توسعه‌ی اندیشه دانسته شده است. در لسان روایات آمده است: «فِي الْمَشَاوِرَةِ اكْتِسَابُ الْعِلْمِ وَالْعَاقِلُ مَنْ يَسْتَفِيدُ مِنْهَا عِلْمًا جَدِيدًا وَيَسْتَدِلُّ بِهِ عَلَى الْمَحْضُولِ مِنَ الْمُرَادِ وَمَثَلُ الْمَشُورَةِ مَعَ أَهْلِهَا مَثَلُ التَّفَكُّرِ فِي خَلْقِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ» (مصباح الشريعة، ۱۴۰۰: ۱۵۲) و همچنین تعبیرهای مانند: «لَا مَظَاهِرَةَ أَوْثَقُ مِنَ الْمَشَاوِرَةِ» (کلینی، ۱۴۲۹: ۱۵/۶۴) و «لَا ظَهِيرَ كَالْمَشَاوِرَةِ» (صالح، ۱۴۱۴: ۴۷۸) آمده و همه بیانگر آنند که پشتیبانی بهتر از مشاوره نیست و هرکس از آن خود داری نماید به مطلوب نمی‌رسد، با مشوره‌گیری و رایزنی می‌تواند در عقل و فهم دیگران شریک شود.

از این رو در آموزه‌های وحیانی مسئله‌ی مشوره‌گیری به اندازه‌ی مهم است که در قرآن کریم از ویژگی‌های اساسی اهل ایمان دانسته شده است. کلام وحی در این باره می‌فرماید: «الَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ... وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ» (شوری / ۳۸). از این رو به خداوند به پیامبر امر کرده است که در کارها با پیروانش مشورت کنند «... وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ» (آل عمران / ۱۵۹) نه تنها سطح کلان اجتماعی که در منطق قرآن حتی در امور مرتبط با نهاد خانواده نیز امر به «وَتَشَاوِرُوا» (بقره / ۲۳۳) شده است. امروزه در جوامع متمدن نیز به این اصل مهم اهتمام زیادی می‌ورزند تا آنجا که رمز پیروزی ژاپنی‌ها را اخذ تصمیمات مشارکتی می‌دانند (موسوی: ۱۳۷۱: ۵۶).

بی‌تردید دیدگاه قرآن نسبت به جایگاه مشورت از آیات مذکور به خوبی درک می‌شود. به صورت خاص در سوره‌ی نمل نیز به این امر عنایت شده و از آیاتی می‌توان بهره گرفت. به عنوان نمونه هنگامی که نامه حضرت سلیمان به ملکه سبا می‌رسد، حاکم و ابر مدیر آن جامعه برای پاسخ‌دهی به نامه، بلافاصله اشراف و بزرگان و تصمیم‌گیران دربار را در جریان قرار داده و از آنان طلب مشورت در ارائه‌ی راه‌حل‌های مختلف می‌کند: «قَالَتْ يَا أَيُّهَا الْمَلَأُ



أَفْتُونِي فِي أَمْرِي مَا كُنْتُ قَاطِعَةً أَمْرًا حَتَّى تَشْهَدُونِ» (نمل/۳۲) (ملکه) گفت: ای اشراف به من در مورد کارم پاسخ دهید، که در مورد هیچ کاری (تصمیم خود را) قطعی نکرده‌ام تا اینکه [نزد من] حاضر شوید.

لازم به ذکر است که «افتونی» از ماده «فتوا» و در اصل به معنی حکم کردن دقیق و صحیح در مسائل پیچیده است. از این رو می‌توان گفت: «ملکه سبا» با این تعبیر، هم پیچیدگی مسئله را به آن‌ها گوشزد کرد و هم آن‌ها را به این نکته توجه داد که باید در اظهار نظر دقت به خرج دهند تا راه خطا نپویند. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴: ۱۵/۴۵۴) و هم اینکه از این طریق خواست موقعیت خود را در میان آنان تثبیت نموده اعتماد آنان را نیز جلب نماید تا پشتوانه‌ی محکمی برای اخذ تصمیم داشته باشد.

بنابراین مشورت با نیروها به‌ویژه خبرگان پیش از تصمیم‌گیری نهایی در امور اداری و سازمانی کارساز و مؤثر است و از آیه استفاده می‌شود این شیوه‌ی همیشگی ملکه سبا بوده است (هاشمی رفسنجانی، ۱۳۸۰: ۱۳/۳۱۴). بر این اساس مدیران بایست همیشه در سازمان‌ها، به‌ویژه هنگام تصمیم‌گیری، از فکر و اندیشه دیگران برای فراهم‌سازی بستر هم‌افزای و شکوفایی استعدادها و نیل به مطلوب بهتر استفاده کنند.

۶- عزتمندی و کرامت محوری

از دیگر مؤلفه‌های مهم مدیریتی مطرح در قرآن عزتمنداری و کرامت محوری است. اهتمام به آن برای کسب رضایت سرمایه‌ی انسانی و رسیدن به بهره‌وری در دانش مدیریت بسیار مهم است و در قرآن کریم نیز به‌صراحت آمده است: ما آدمی زادگان را گرامی داشتیم و آن‌ها را در خشکی و دریا، بر مرکب‌های راهوار؛ حمل کردیم و از انواع روزی‌های پاکیزه به آنان دادیم و بر دیگر موجودات برتری بخشیدیم «وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ... وَفَضَّلْنَاهُمْ...» (اسراء/۷۰).



از این آیه و نیز آیه‌ی: «... أَبْتَغُونَ عِنْدَهُمُ الْعِزَّةَ...» (نساء / ۱۳۹) و دیگر آیاتی که سرزنش می‌کنند کسانی که با خیال خام عزت و سربلندی را در دوری از خدا و ارزش‌های وحیانی می‌طلبند می‌توان استفاده کرد که همهی مردم در همهی حوزه‌های زندگی، به‌ویژه مدیران و پیشوایان جامعه و مدیران سازمان‌ها نباید تحت هیچ شرایطی به این مهم بی‌توجهی داشته باشند؛ چراکه از منظر قرآن کسی به سربلندی می‌رسد که رنگ الهی داشته باشد «مَنْ كَانَ يَرِيدُ الْعِزَّةَ فَلِلَّهِ الْعِزَّةُ جَمِيعًا» (فاطر / ۱۰).

در سوره‌ی نمل این مسئله را به‌خوبی می‌توان در فرایند پیام گفت‌گوهای ملکه سباء با حضرت سلیمان عليه السلام یافت. به‌عنوان نمونه ملکه برای اینکه عزت و کرامت سلیمان عليه السلام را امتحان کند پس از اینکه پاسخ‌های مشاوران و درباریان خویش را شنید گفت: «وَإِنِّي مُرْسِلَةٌ إِلَيْهِمْ بِهَدِيَّةٍ فَنَاظِرَةٌ بِمَ يَرْجِعُ الْمُرْسَلُونَ» (نمل/۳۵)؛ و من (اکنون جنگ را صلاح نمی‌بینم)، هدیه گران‌بهایی برای آنان می‌فرستم تا ببینم فرستادگان من چه خبر می‌آورند (و از این طریق آنها را بیازمایم!) «درواقع ملکه سبا با این هدایایی نفیس و گران‌قدر خواست سلیمان را بیازماید که در ادعای خویش صادق است یا خیر؟ آیا عزت و کرامت دارد یا خیر؟ قرآن کریم می‌گوید هنگامی که فرستاده سبا نزد سلیمان آمد حضرت در پاسخ‌نامه‌اش فرمود: «...أُتِمُّوْنَ بِمَالٍ فَمَا آتَانِي اللَّهُ خَيْرٌ مِّمَّا آتَاكُمْ بَلْ أَنْتُمْ بِهَدِيَّتِكُمْ تَفْرَحُونَ» (نمل/۳۶)؛ «می‌خواهید مرا با مال کمک کنید (و فریب دهید)؟! آنچه خدا به من داده، بهتر است از آنچه به شما داده است؛ بلکه شما هستید که به هدیه‌هایتان خوشحال می‌شوید!». از استفاد از آیه ین است که آیا شما مرا با مالی حقیر و ناچیز که کمترین ارزشی نزد من ندارد کمک می‌کنید؟ مالی که در قبال آنچه خدا به من داده ذره‌ای ارزش ندارد؟ آنچه خدا از ملک و نبوت و ثروت به من داده بهتر است از آنچه به شما داده است (طباطبایی، ۱۳۹۰: ۳۹۱/۱۵).

بی‌تردید تبیین و تحلیل دقیق همین آیه نیازمند یک مقاله است. آنچه لازم است در این



پژوهش بدان اشاره گردد بحث انگیزه‌ی مدیران و پیشوایان الهی نسبت به مسائل مادی است. این آیه به صراحت می‌رساند که رهبران و مدیران رحمانی امیر دنیا هستند نه اسیر آن و از این رو هیچ‌گاه ارزش‌های خود را پای پول و مال دنیا نمی‌ریزند. آنان با هوشمندی و تیزبینی انگیزاننده‌های فساد انگیز را در پشت هدایا و چرب‌زبانی‌ها می‌بینند و برخورد قاطع می‌کنند. این مدعا بیان صریح و قاطع سلیمان که فرمود: آیا مرا با مالی کمک و شاد می‌کنید؟ بدانید خدا به من بهتر از شما عطا کرده است «أَتُمِدُّونَنِي بِمَالٍ... أَنْتُمْ بِهَدِيَّتِكُمْ تَفْرَحُونَ» این فرمایشات روشن‌گر بی‌رنگی معیارها و کم‌بهای ارزش‌های مادی ملکه در نزد سلیمان در مقایسه با باورها و ارزش‌های بنیادی است.

۷- ارزیابی کاری و ایجاد رقابت سالم

از دیگر مؤلفه‌های مدیریتی مطرح در سوره نمل ارزیابی کاری و ایجاد رقابت سالم و سازنده است. حضرت سلیمان علیه السلام بعد از دریافت پاسخ‌نامه ملکه سبا و دعوت ایشان، خطاب به زیر مجموعه خویش فرمود: «يَا أَيُّهَا الْمَلَأُ أَيُّكُمْ يَأْتِينِي بِعَرْشِهَا قَبْلَ أَنْ يَأْتُونِي مُسْلِمِينَ» (نمل/۳۸)، «ای بزرگان! کدام یک از شما تخت او را برای من می‌آورد پیش از آنکه به حال تسلیم نزد من آیند؟».

در پاسخ به پرسش حضرت عفرتی از جن گفت: «أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ تَقُومَ مِنْ مَقَامِكَ وَإِنِّي عَلَيْهِ لَقَوِي أَمِينٌ» (نمل/۳۹)، من آن را نزد تو می‌آورم پیش از آنکه از مجلست برخیزی و من نسبت به این امر، توانا و امینم! و شخص دیگری که دانشی از کتاب آسمانی «عِلْمٌ مِّنَ الْكِتَابِ» داشت گفت: پیش از آنکه چشم بر هم زنی، آن را نزد تو خواهم آورد! «أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ يَرْتَدَّ إِلَيْكَ طَرْفُكَ» و این کار را کرد و هنگامی که سلیمان تخت را نزد خود ثابت و پابرجا دید گفت: تخت را نزد خود مستقر دید، گفت: این از فضل پروردگار من است، تا مرا بیازماید که آیا سپاسگزارم یا ناسپاسی می‌کنم «فَلَمَّا رَأَاهُ مُسْتَقَرًّا عِنْدَهُ قَالَ هَذَا مِنْ فَضْلِ رَبِّي



لِيُبْلُوَنِي ۚ أَشْكُرُكُمْ أَكْفُرُ» (نمل/۴۰). از متن و محتوای این آیات استفاده می‌شود که برای تحقق اهداف حضرت سلیمان اقدام به ایجاد رقابت سالم و ارزیابی توانایی‌های علمی و فنی نیروها داشت و بر این اساس آن که از دانش و توانایی بیشتر برخوردار بود «عِنْدَهُ عِلْمٌ مِّنَ الْكِتَابِ» این مسئولیت را به عهده گرفت و مأموریتش را با موفقیت به پایان رساند «فَلَمَّا رَأَاهُ مُسْتَقِرًّا عِنْدَهُ». این نشان دهنده‌ی آن است که ایشان برای شکوفاسازی استعدادها و ارزیابی توانایی‌های نیروهای خود اطلاع‌رسانی عام نمود و کاسب اطلاعات از این طریق مسئولیت را به کسی سپرد که از همه ادعای توانایی‌هایش بیشتر بود و از او خواسته شده ظرفیت و توانایی خویش را با انجام این مأموریت به همگان نشان دهند و این کار شد. نکته‌ی مهم‌تر این‌که وقتی خواسته‌اش را محقق یافت مغرور نشد و فرمود این لطف برماست تا مرا بیازماید که سربه‌زیر و سپاسگزارم یا مغرور و ناسپاس «فَلَمَّا رَأَاهُ مُسْتَقِرًّا عِنْدَهُ قَالَ هَذَا مِن فَضْلِ رَبِّي أَشْكُرُكُمْ أَكْفُرُ...».

۸- ارزش‌مداری و شایسته‌سالاری

در دانش سازمان و مدیریت تمامی وظایف و مسائل بر محور و پرگار نظام ارزشی می‌چرخد. بیش از هردانش و پیش از هرنگرشی در آموزه‌های وحیانی اهتمام به شایسته‌سالاری از تمامی جوانب شده است. به‌عنوان نمونه اگر کسی به مدیریت و فرمانروایی میدان مبارزه انتخاب می‌شود باید از تمام نیروهای موجود شایسته‌تر باشد، در قرآن کریم در این زمینه آمده است: به‌فرمان خداوند طلوت به ریاست و مدیریت مردمی معرفی شد و آن‌ها که مینا و معیار گزینششان چیز دیگر بود گفتند: چگونه او را بر ما حق فرمانروایی باشد با آنکه ما به این مقام از وی سزاوارتریم و به او از حیث مال، گشایشی داده نشده است؟! به آن مردم چنین پاسخ داده شد که چون او از لحاظ دانش و توانایی برتر از دیگران است (بقره/۲۴۷).



آموزه‌های سپهر و حیانی تأکید بر این دارند که برای مورد اعتماد واقع شدن، باید توانایی کسب اعتماد برای انتخاب و واگذاری مسئولیت را داشت (قصص/۲۸). از این منظر گزینش هرکسی در هر سطحی بایست بر اساس شایسته‌سالاری باشد و بر همین مبنا یوسف پیامبر که دنبال جا و مقام مادی نبود ولی برای انجام وظیفه‌ی شرعی و انسانی و نجات مردم از بحران اقتصادی و معیشتی به فرمانروای مصر دوران خود فرمود: مرا بر منابع اقتصادی و خزانه‌داری این سرزمین بگمار، چراکه دانش و شایستگی‌های لازم برای حفظ امانت و نگهداری از امکانات و دارایی‌ها را دارم (یوسف/۵۵). به‌صورت خاص در سوره‌ی نمل نیز این مسئله در کانون توجه قرار گرفته است.

به‌عنوان نمونه هنگامی که حضرت سلمیان در میان نیروهای خود فرمود چه کسی توانای انجام مأموریت آوردن تخت ملکه سبا را دارد؟ دو نفر اعلام آمادگی کردند یکی عرفتی از جن‌ها و دیگری عالم و آگاه به پاره‌ای از آموزه‌های کتاب آسمانی شریعت سلمیان علیه السلام بود و آنکه از همه جهات شایسته‌تر بود انتخاب و گزینش برای انجام مأموریت شد. متن قرآن در این زمینه این است: «قَالَ عِفْرِيْتُ 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 فَلَمَّا رَآهُ مُسْتَقِرًّا عِنْدَهُ قَالَ هَذَا مِنْ فَضْلِ رَبِّي ...» (نمل / ۲۹ - ۴۰). چنانکه پیداست در این آیات به مسئله‌ی قوی بودن و امین بودن و اهتمام به سرعت انجام کار مورد تأکید و توجه قرار گرفته است. از این رو با این‌که عفت از شاخص‌های قوی و امین بودن برخوردار بود ولی سرعت در انجام مأموریت با حفظ کیفیت نیز لازم است و این موجب شد که مسئولیت به آن که «عِنْدَهُ عِلْمٌ مِنَ الْكِتَابِ» است؛ واگذار شود.

از این آیه‌ها می‌توان در باره‌ی توجه همه جانبه به شایستگی‌ها برداشت‌های زیادی داشت از جمله اینکه برای تصدی مقام مهم اجتماعی علاوه بر داشتن قدرت لازم و ویژگی



امانت‌داری، آگاهی و تخصص نیز برای انجام کار در کمترین زمان با بهترین شکل ممکن و نیز عنایت به مشیت مدیر و مدبر ازلی؛ معیار تعیین کننده است. بدیهی است که تبیین این مسئله خود نیازمند یک تحقیق مبسوط است و آنچه باید در اینجا مورد اشاره قرار گیرد این است که حضرت سلمیان در این گزینش سه معیار کلیدی یعنی توانایی، امانت دارد و سرعت انجام کار با حفظ کیفیت را در محور توجه قرار داده است. بی‌گمان اگر این سه معیار اساسی که در منطق قرآن مورد اهتمام واقع شده‌اند؛ در دانش سازمان و مدیریت اسلام پایه در کانون توجه قرار گیرد شایسته‌سالاری اسلامی و انسانی رعایت و از این طریق به سرعت می‌توان به مدیریت مؤثر و کارآمد؛ نایل آمد.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



نتیجه

بر پایه‌ی مؤلفه‌های مدیریتی که طرح و تبیین شد، مشخص گردید که سوره نمل حاوی بزرگ‌ترین عناصر و گزاره‌های مدیریتی است که خداوند متعال برای هدایت و تربیت انسان‌ها در آن بیان کرده است. اگرچه مباحث مدیریتی سوره نمل منحصر در عناوین و عناصر بیان شده نیست ولی یافته‌ها نشان می‌دهد مهم‌ترین‌ها مربوط به نظارت و تفقد، تشویق و ترغیب، تکریم و تفکیک، تحقیق و تدقیق همراه با منتات در ادب و قاطعیت در اقدام، ایجاد انگیزه از طریق مشورت‌گیری، ارزیابی‌کاری و ایجاد رقابت سالم، ارزش‌مداری و شایسته‌سالاری است. این مؤلفه‌ها، همان‌ها‌یند که در کانون توجه پژوهشگران قرار گرفتند و از مفاهیم عمیق و لطایف دقیقی که با دقت‌ورزی و تأمل عمیق از مجموعه آیات مطرح شده، بدست آمد، مبرهن شد که این مؤلفه‌ها نه تنها در عصر نزول قرآن که در همه‌ی اعصار و امصار بر اساس شرایط و اقتضات مدیریتی از کارایی بسیار بالایی برخوردار می‌باشند. مدیر ازلی که آفریننده انسان و همه‌ی هستی است، با شناخت کاملی که از انسان، ظرفیت‌ها و نیازهای آن دارد؛ مجموعه معارف و حقایق را در قالب تمثیل و درنهایت شیرین بودن و اوج جذابیت داشتن با جامع‌ترین شکل ممکن بازگو و مسیر رشد و تعالی را آموزش داده است. همچنین روشن شد که مؤلف‌های مدیریتی مدنظر اگر به‌درستی در حوزه‌ی نظر تبیین، تشریح و در مقام عمل اجرا و عملیاتی شوند، متضمن، هدایت و سعادت دنیوی و اخروی انسان از طریق مدیریت مؤثر و کارآمد؛ می‌باشند.



منابع

• قرآن کریم

- ۱) ابن عاشور، محمد طاهر، تفسیر التحریر و التنویر المعروف بتفسیر ابن عاشور، بیروت، مؤسسه تاریخ العربی، چاپ اول، ۱۴۲۰ ق.
- ۲) ابن منظور، محمد بن مکرم، لسان العرب، بیروت، دار صادر، چاپ اول، ۱۴۱۴ ق.
- ۳) ابیضی شلمانی، حسین، پرسش و پرسشگری در قرآن کریم، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ۱۳۸۰ ش.
- ۴) تقوی دامغانی، سید رضا، نگرشی بر مدیریت اسلام، تهران: سازمان تبلیغات اسلامی، چاپ نهم، ۱۳۷۸ ش.
- ۵) حویزی، عبد علی بن جمعه، نور الثقلین، به تصحیح هاشم رسولی، قم، اسماعیلیان، چاپ چهارم، ۱۴۱۵ ق.
- ۶) خرمشاهی، قوام الدین، «سوره نمل» در دانشنامه قرآن و قرآن‌پژوهی، ج ۲، به کوشش بهاءالدین خرمشاهی، تهران: دوستان ناهید، ۱۳۷۷ ش.
- ۷) راغب اصفهانی، حسین بن محمد، المفردات فی غریب القرآن، بیروت، دارالعلم، دمشق: الدار الشامیه، چاپ اول، ۱۴۱۲ ق.
- ۸) رضا نژاد، عزالدین و رمضان پای برجاء، «بررسی دلالت آیه ۸۳ سوره نمل بر رجعت از دیدگاه فریقین»، در فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات تفسیری، دوره ۷، شماره ۲۵، ۱۳۹۵ ش.
- ۹) صبحی صالح، نهج البلاغه، قم، هجرت، ۱۴۱۴ ق.

- ۱۰) طباطبایی، محمدحسین، المیزان فی تفسیر القرآن، بیروت، موسسه الاعلمی للمطبوعات، ۱۳۹۰ ق.
- ۱۱) طبرسی، فضل بن حسن، مجمع البیان فی تفسیر القرآن، تهران، ناصر خسرو، چاپ سوم، ۱۳۷۲ ش.
- ۱۲) فراهیدی، خلیل بن احمد، کتاب العین، قم، هجرت، چاپ دوم، ۱۴۱۰ ق.
- ۱۳) قرائتی، محسن، تفسیر نور، تهران، مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن، ۱۳۸۸ ش.
- ۱۴) قرشی، سید علی اکبر، قاموس قرآن، تهران، دار الکتب الإسلامیه، چاپ ششم، ۱۳۷۱ ش.
- ۱۵) کلینی، محمد بن یعقوب، کافی، قم، دارالحديث، ۱۴۲۹ ق.
- ۱۶) گروه نویسندگان، فلسفه تعلیم و تربیت، قم، دفتر همکاری حوزه و دانشگاه، چاپ هفتم، ۱۳۸۵ ش.
- ۱۷) محمد، منصور نژاد، جستارهایی در مدیریت، تهران، انتشارات جوان پویا، چاپ اول، ۱۳۸۷ ش.
- ۱۸) مصباح الشریعہ منسوب به امام صادق، بیروت، اعلمی، ۱۴۰۰ ق.
- ۱۹) مصطفوی، حسن، التحقیق فی کلمات القرآن الکریم، تهران، بنگاه ترجمه و نشر کتاب، ۱۳۶۰ ش.
- ۲۰) مطهری، مرتضی، تعلیم و تربیت در اسلام، تهران، نشر صدرا، ۱۳۸۲ ش.
- ۲۱) مکارم شیرازی، تفسیر نمونه، تهران، دارالکتب الاسلامیه، ۱۳۷۱ ش.
- ۲۲) موسوی، سید حسن، مدیریت کیوسی، رمز پیروزی ژاپن، تهران، دنیا، ۱۳۷۱ ش.
- ۲۳) هاشمی رفسنجانی، اکبر و جمعی از محققان مرکز فرهنگ و معارف قرآن، تفسیر راهنما، قم، بوستان کتاب قم دوم، ۱۳۸۱ ش.