

## مقدمه

... وَ لِكُلِّ قَوْمٍ هَادٍ.

... برای هر ملتی رهبری لازم است.

از آنجا که بشر بصورت جمعی زندگی میکند و هر اجتماع و گروهی نیاز به رهبر و مدیر دارد، لذا مدیریت در جوامع بشری اجتناب ناپذیر است. مدیرانی که هدف و ابزار رسیدن به هدف را خوب بشناسند. از دیدگاه قرآن و روایات، مدیریت، نقش اول را در تغییر و تحولات اجتماعی بر عهده دارد. از منظر اسلام مدیریت در جوامع بشری آنقدر مهم است که خداوند رسولانی را برای سرپرستی و هدایت بشر میفرستد و هرگز انسانها را بدون رهبر و راهنما نمی گذارد. بعنوان مثال خداوند در حجه الوداع می فرماید: ای پیامبر موضوع امامت را به مردم ابلاغ کن در غیراینصورت رسالتت را انجام نداده ای. این موضوع اهمیت وجود مدیر برای جامعه بشری را بخوبی بیان می کند.

تحقیق و بررسی پیرامون مدیریت اسلامی علاوه بر اینکه موجب آشنایی بیشتر ما با دیدگاه های اسلام و رهبران آن می شود، زمینه را برای اجرا و پذیرش آن در جامعه مهیا می سازد که اگر به نحو صحیح و عالمانه صورت گیرد دارای نکات بسیار مثبت و سعادت بخشی است و می تواند از عوامل مهم پیشرفت و ارتقای جوامع بشری باشد.

## تعریف مدیریت

تعاریف بسیاری برای مدیریت ارائه شده است. مدیریت از دیدگاه اسلام عبارت است از ایجاد زمینه های لازم برای کشف استعدادها، خزائن تعقل و فراهم آوردن اسباب و لوازم رشد این استعدادها و سوق دادن انسان های درون سازمان به سوی خداوند و طاعت دستورات الهی به طوری که در فرایند آن سعادت و بهروزی سازمانی و فردی کسب شود. (نهج البلاغه، فیض الاسلام، عهدنامه مالک اشتر)

مدیریت اسلامی با توجه به آنچه از متون اسلامی استفاده می شود عبارت است از: "هنر و علم به کارگیری صحیح امکانات در جهت رسیدن به اهداف مورد نظر، به نحوی که با موازین اسلامی مغایرت نداشته باشد."

یک مدیر خوب و شایسته کسی است که مانند پیغمبر بر اساس دستورات الهی تمام امکانات مادی و معنوی را در راه تربیت اسلامی "یعنی شکوفائی تمام استعدادهای انسان" و به حرکت در آوردن آنان در مسیر بندگی و صراط مستقیم الهی برای رسیدن به مقصود که همان قرب الی الله است به کار گیرد.

و این رسالتی است بسیار مهم، که بر دوش مدیران کشور نهاده شده تا در حد توان خود این وظیفه سنگین را به مرحله اجرا در آورند و سعادت دنیا و آخرت را تامین نمایند.

و این مهم تامین نمی گردد مگر در پرتو برنامه ریزی صحیح و دقیق اسلامی که مدیر در کلیات و جزئیات برنامه مورد نظر فکر کند، چنانچه مولا امیر المومنین (ع) فرمودند: "پایداری مقام و منصب ها و دولتها مرهون برنامه ریزی و چاره اندیشی آنها است."

## منابع و متون اسلامی

قرآن

بهترین و بزرگترین منبع اسلامی قرآن است. کتاب قرآن پشتوانه‌ی آئین همیشگی و جهانی اسلام است و اساسی‌ترین منبع دین مبین اسلام به شمار می‌رود.

سنت

قرآن متن فرمان خدا و اساس دین است و خطوط آن اصول برنامه‌ی کلی اسلام را تبیین می‌کند و کمتر به فروع پرداخته شده است. سنت و راه و روش پیامبران و امامان معصوم، اجرای این احکام بوده که چون به صورت الگوی رفتاری وجود دارد به احکام جزئی و ریزتر پرداخته‌اند.

تفاسیر: کتبی که برای فهم بهتر آیات قرآن نوشته شده‌اند. که به دو قسم هستند: تفاسیر روایی، تفاسیر غیرروایی

نهج البلاغه

و سایر کتب ائمه و معصومین که ما را در جهت شناخت اسلام و ابعاد آن یاری می‌رسانند.

## ویژگی‌های مدیر از منظر قرآن و نهج البلاغه

### ۱. ایمان

وَمَنْ يَأْتِهِ مُؤْمِنًا قَدْ عَمِلَ الصَّالِحَاتِ فَأُولَئِكَ لَهُمُ الدَّرَجَاتُ الْعُلَىٰ (طه/۷۵)

مطابق آیه فوق، ترقی و تعالی پیوسته جامعه در سایه ایمان به خداوند و اعمال نیک و شایسته مبتنی بر آن حاصل می‌شود. در جامعه اسلامی، قوانین، ضوابط، دستورات، اعمال، کردار، و حتی تفکر در پرتو خدا بررسی می‌شود. وقتی اعتقاد به یگانگی ذات خداوند (توحید ذاتی) و توحید افعالی به مفهوم واقعی و مورد نظر آن وجود داشته باشد، هر موضوع، ویژگی، مراحل، مراتب و محتوا و تبیین آن (از جمله مدیریت) باید در راستای توحید عبادی بررسی و مطالعه شود. قرآن می‌فرماید:

فَأَيْنَمَا تُوَلُّوا فَثَمَّ وَجْهَ اللَّهِ (بقره/۱۱۵)

یعنی اعمال، گفتار، کردار، چگونگی تدبیر و مدیریت و مجموعه اثرات وجودی انسان در هر برهه زمانی و موقعیت مکانی در معرض دید خداوند علیم است.

پس مدیر مؤمن و معتقد به خدا همواره چشمی را ناظر بر اعمال و گفتار و اندیشه خود می‌داند و یقین دارد که: «هُوَ الْأَوَّلُ وَالْآخِرُ وَالظَّاهِرُ وَالْبَاطِنُ...» (حدید/۳)، کما اینکه استفهام بیدارگر و روشنی بخش را از عمق وجود احساس می‌کند که: «أَلَمْ يَعْلَم بِأَنَّ اللَّهَ يَرَىٰ.» (علق/۱۴)

به این دلیل یک مدیر موحد و مؤمن در همه حالات فردی، اجتماعی، سازمانی، انفرادی، اجرایی، اداری، آموزشی و یا اقتصادی و به طور کلی در روابطش با دیگران خود را تحت نظارت مدیری عالم، قادر، عادل و حکیم می‌بیند، قرآن می‌فرماید:

ثُمَّ جَعَلْنَاكُمْ خَلَائِفَ فِي الْأَرْضِ مِنْ بَعْدِهِمْ لِنَنْظُرَ كَيْفَ تَعْمَلُونَ. (یونس/۱۴)

سپس شما را جانشینانی بر روی زمین قرار دادیم تا بر چگونگی عملکردتان نظاره گر باشیم.

امام علی (علیه السلام) در وصف ایمان می‌فرماید:

الإيمان على أربع دعائم على الصبر واليقين والعدل والجهاد. (نهج البلاغه فیض الاسلام، حکمت ۳۰)

ایمانی که امام علی (علیه السلام) از آن سخن می‌گوید افق‌های وسیع‌تر و روشن‌تری از مفهوم والای آن را پیش روی ما قرار می‌دهد. از این دیدگاه مدیر مؤمن و یا مدیری که به ویژگی ایمان متصف شده است باید صابر باشد، و اگر صبر را مطابق بیان حضرت امیر (علیه السلام) به صبر در برابر معاصی، صبر برای طاعات و صبر در مقابل مصیبات تقسیم بندی کنیم، مدیر

مؤمن در تنگناها با حفظ اصول از توسل به شیوه های نامشروع - که برخلاف سیر تکامل الهی است - خودداری می کند و در برابر ناکامی ها و حوادث ناخوشایند خود را نمی بازد.

امام (علیه السلام) در یک تقسیم بندی دیگر پیرامون صبر به عنوان پایه اول ایمان می فرماید:

والصبر من ذالك على اربع شعب الشوق و الاشفاق و الزهد و الترقب. (همان)

مطابق این الگو، مدیر مؤمن - که صبر از ویژگی های اولیه او است - باید به جای شوق به زر و مقام و اموال دنیوی و وعده های فریبنده هموعان خود که او را از مسیر اصلی منحرف می کند به وعده های خداوند در قرآن دل خوش کند و نیل به آنها را وجهه همت خود قرار دهد...

وَ أَمَّا مَنْ خَافَ مَقَامَ رَبِّهِ وَ نَهَى النَّفْسَ عَنِ الْهَوَىٰ فَإِنَّ الْجَنَّةَ هِيَ الْمَأْوَىٰ. (نازعات/۴۰ . ۴۱)

پس هرکس از خداوند بترسد و نفس خود را از زشتی ها باز دارد بهشت جایگاه او است.

در این صورت او مدیریت را وسیله ای برای خدمت به مردم برای خدا قرار خواهد داد. مدیر در این دیدگاه به جای ترس از تهدیدات و زورگویی های انسان های قدرتمند و ستمگر که می خواهند از مدیران و مدیریت ها پلای برای نیل به اغراض نامیمون خود بسازند از خشم و عقاب و کیفر خداوند متعال که در انتظار انسان های منحرف و فاسد و خائن است واهمه می کند:

فَأَمَّا مَنْ طَغَىٰ؛ وَ آثَرَ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا؛ فَإِنَّ الْجَحِيمَ هِيَ الْمَأْوَىٰ. (نازعات/۳۷، ۳۸ و ۳۹)

هرکس سرکشی کند و دنیا را برگزیند پس به حقیقت، دوزخ جایگاه او است.

مطابق این الگو مدیر می کوشد در برخورداری از زخارف دنیا به قدر ضرورت آن اکتفا کند و منافذ ضعف را - که مورد نفوذ و طمع منحرفان در او است - مسدود می کند. مدیر براساس این دیدگاه، از افق دید بسیار وسیعی برخوردار است. او زندگی را با تمام جاذبه اش محدود به دنیا نمی داند و حیات طیبیه و زندگی جاودان را در گذر از پل مرگ می بیند و همین امر باعث می شود تا سریر ریاست را جاودانه نپندارد و از آن به عنوان وسیله تقرب و خدمت به بندگان خدا بهره جوید. همچنان که امام حسین علیه السلام - سومین پیشوای مسلمانان - می فرماید:

فما الموت الى قنطرة تعبركم عن البؤس و الضرا الى الجنان الواسعه و النعيم الدائم. (مهدی سهیلی، خطبه های امام حسین علیه السلام)

پس مرگ جز پلی برای عبور شما از سختی ها و مشقات دنیا به نعمت های جاودانه بهشتی نیست.

امام علی علیه السلام در بیان شعبه دیگر ایمان می فرماید:

والیقین من ذالك على اربع شعب: تبصرة الفطنة، تأول الحكمة، موعظة العبرة سنن الاولين. (نهج البلاغه فیض الاسلام، حکمت ۳۰)

مطابق این دیدگاه، مدیر مؤمن باید متصف به ویژگی یقین باشد، در این صورت او باید دارای «تبصرة الفطنة» یعنی بصیرت و بینایی توأم با کیاست در کلیه مراحل مدیریت، اعم از برنامه ریزی، هدایت، نظارت، تصمیم گیری و ارزشیابی باشد، به طوری که این کیاست و بصیرت به یافتن حقایق (تأول الحكمة) و نیل به اهداف معینه مطلوب منجر شود.

«موعظة العبرة» و «سنن الاولین» فراز دیگری از ایمان مورد نظر امام علی (علیه السلام) است که در آن آگاهی از آداب و سنن، ویژگی ها، فرهنگ، علل ناکامی ها و عوامل کامیابی های اقوام و ملل دیگر و بررسی عالمانه آن مطرح است تا در پیمودن راه صعب مدیریت متعهد و مطلوب از عوامل ناکامی اجتناب ورزد و با درایت و افزودن معیارهای سنجیده و معقول روز بر عوامل پیروزی و توفیق، آنها را تجربه کند.

از این دیدگاه، مدیر اسلامی باید با بررسی تئوری های مدیریت، سیر تکامل و تحول مدیریت در اقصی نقاط جهان و در میان ملل و اقوام مختلف، نقاط قوت آنها را اخذ کند و بر اندوخته های قبلی اش بیفزاید تا از مجموعه ای صائب، متقن، مفید و مؤثر برخوردار شود و سازمان و مهارت های مورد نیاز آن را نیز بهره مند کند.

مطابق این دیدگاه، جهاد جزو زیر مجموعه های ایمان است و یک مدیر موحد و مؤمن باید حائز آن باشد و هرگونه تلاش، نوآوری، ابتکار، ابداع، خلاقیت و اصلاح و ترمیم را که به نوعی در پویایی، ترقی، تعالی و موفقیت یک سازمان یا مجموعه مؤثر و مفید است و موجبات تکامل و پیشرفت جامعه اسلامی را فراهم می آورد، در بر می گیرد. مطلبی که امام علی (علیه السلام) این گونه بدان تأکید می ورزند:

واحدروا ما نزل بالامم قبلکم من المثلات بسوء الفعال و ذمیم الاعمال فتذکروا فی الخیر و الشر احوالهم و احدروا ان تکون امثالهم. (همان، خطبه ۲۳۴)

البته عدل نیز از شعبات ایمان محسوب می شود که به دلیل اهمیت مضاعف آن در مدیریت به طور جداگانه مورد بحث و بررسی قرار خواهد گرفت.

## ۲. علم

يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَ الَّذِينَ أَوْتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ... (مجادله/۱۱)

برخورداری از علم و دانش و آگاهی های روزمره و آشنایی با ابعاد و زوایای مسئولیت و وظایف از ویژگی های برجسته یک مدیر مؤمن است. قرآن چه زیبا علم را در کنار ایمان مایه پیشرفت و ارتقا به درجات بالاتر می داند. این آیه شریفه نشان دهنده این مهم است که ممکن نیست ایمان واقعی بدون همراهی علم و دانش کسب شود.

البته علم و دانش می تواند در زمینه های مختلف مطرح باشد. شاید برای کسی که مدیریتی را بر عهده ندارد آگاهی از علوم مدیریتی چندان ضروری نباشد، اما او هم در کار و پیشه خود و یا به دلیل سرپرستی خانواده و یا تربیت فرزندان و رعایت آداب و معاشرت و... نیازمند دانش است.

واضح است که علم و دانش مدیر یک مؤسسه تولیدی یا مرکز آموزش و یا مرکز علمی فرهنگی باید مطابق با ویژگی ها و وضعیت و اهداف معینه آن مؤسسه، نهاد و یا مرکز باشد.

در این بیان، علم و دانش از آنچنان جایگاه ویژه ای در رهبری و یا مدیریت برخوردار است که خداوند متعال در انتخاب رهبر برای مردم، آن را از شروط اساسی ذکر می کند:

إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَىٰ عَلَيْكُمْ وَ زَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ. (بقره/۲۴۷)

یعنی دلیل اصطفاء، دانش برتر است و سایر شرایط در مرحله بعد مدنظر قرار می گیرند.

حضرت یوسف (علیه السلام) در بیان دلیل پیشنهاد خود برای تصدی منصب خاص خزانه داری، امانتداری و علم و دانش را ملاک می داند:

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ. (یوسف/۵۵)

از این آیه استفاده می شود که: مدیران مراکز مختلف در ابعاد گوناگون باید هم به علم و دانش مربوط مجهز شوند و هم در به کارگیری آن دانش، حق امانت و مسئولیتی را که مردم بر دوش آنها گذاشته اند، به جا آورند. یعنی دانش آنان پیشرفت هایی را به ارمغان آورد که در مسیر مصالح عامه، آسایش، امنیت، رفاه، استقلال و سربلندی جامعه به کار آید، نه در مسیر امیال و خواسته های شخصی، که در این صورت او نه علیم است و نه حفیظ. مدیر جاهل اگر نیت خیر هم داشته باشد به دلیل جهالت خود شر آفرین خواهد بود، و به نام خدمت، سازمان را در سراسیمگی سقوط قرار خواهد داد.

قرآن علم و دانش را دلیل برتر و فضیلت می داند:

وَ لَقَدْ آتَيْنَا دَاوُدَ وَ سُلَيْمَانَ عِلْمًا وَ قَالَا الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي فَضَّلْنَا عَلَي كَثِيرٍ مِّنْ عِبَادِهِ الْمُؤْمِنِينَ. (نمل/۱۵)

در آیه فوق، حمد و سپاس داوود و سلیمان به خاطر فضیلتی است که در سایه علم تحصیل شده است.

خداوند در بیان دلیل انتخاب بنی اسرائیل بر دیگران می فرماید:

وَ لَقَدْ اخْتَرْنَاَهُمْ عَلَىٰ عِلْمٍ عَلَي الْعَالَمِينَ. (دخان/۳۲)

این آیه نیز علم و دانش یک ملت را دلیل پیروزی و سیادت آنها بر سایرین می داند. بدیهی است این علم نمی تواند بعدی از علوم را در بر بگیرد و باید در برگیرنده همه ابعاد و شئون آن باشد تا در تمامی آنها سرآمد سایر ملل شود.

علم و دانش در اسلام از آنچنان جایگاه والایی برخوردار است که حضرت علی (علیه السلام) شالوده عدل و داد را علم معرفی می کند:

العدل علی اربع شعب غائص الفهم، غورالعلم... (نهج البلاغه فیض الاسلام، حکمت ۳۰)

فهم و دانش دو عنصر اصلی در عدالت موصوف امام علی (علیه السلام) هستند، لذا بسیاری از بی عدالتی ها، اجحاف ها، حق کشی ها و نابسامانی ها به دلیل جهل و کج فهمی و یا عدم استنباط صحیح مطلب است. به همین خاطر حضرت (علیه السلام) ریشه عدالت را فرو رفتن در اقیانوس علم، و غواصی در دریای فهم معرفی می فرمایند.

و در نهایت پیامدهای منفی فقدان علم در مسائل مختلف آنچنان خسارت بار است که قرآن می فرماید:  
وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا. (اسراء/۳۶)

### ۳. عدالت

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ... فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَنْ تَعْدِلُوا. (نساء/۱۳۵)

شرط اساسی دیگر مدیریت در اسلام، عدالت است. در اینجا مؤمنان مأمور برپایی قسط شده اند و انحراف از مسیر عدالت نیز برابر با تبعیت از هواهای نفسانی شمرده شده است؛ بنابراین، مدیری که با دوری از قسط و عدالت تعادل و توازن خود را از دست داده است نمی تواند سازمان و یا مؤسسه ای متعادل و متناسب و بانشاط به جامعه عرضه کند. عدالت برپادارنده احکام و حدود الهی و مایه قوام و دوام آنها است. امام علی (علیه السلام) می فرماید:

عدالت، نه تنها در جامعه، سازمان های اداری، آموزشی و تولیدی آن مایه حیات احکام و پیشرفت کارها در سایه تبعیت از ضوابط و دستورالعمل های عادلانه است، بلکه در سازمان خانواده نیز عدالت مدیر خانواده باعث رویکرد اعضای آن به احکام و انقیادشان در برابر آن می شود. پس ریشه بسیاری از ناهنجاری های اجتماعی، اقتصادی و خانوادگی را باید در بی عدالتی ها جست.

قرآن می فرماید:

وَ إِذَا قُلْتُمْ فَاعْدِلُوا... (انعام/۱۵۲)

به عدالت سخن گوید...!

مکتبی که این گونه بر عدل در سخن اصرار می ورزد، به طور مضاعفی بر اعمال آن در عرصه عمل تأکید دارد، چرا که بی عدالتی چه در مقام سخن و چه در مقام عمل، تبعات و پیامدهای مخربی دارد که بر چیده شده حدود الهی و ادبار مردم به آن و به هم خوردن تعادل جامعه از جمله آنها است.

امام علی (علیه السلام) خطاب به مالک می فرمایند:

برای ارباب رجوع وقتی مقرر کن و خود شخصاً به گرفتاری هایشان برس و برای این موضوع مجلس عمومی تشکیل بده و در آن مجلس برای خدایت که تو را آفریده و این مقام را داده فروتنی کن و در این موقع مأموران را از جلوی چشم مردم دور کن تا بدون پروا و هراس با تو سخن بگویند، زیرا مکرر از رسول خدا شنیدم که می فرمود:

«هرگز ملتی به قداست و پاکی نخواهد رسید مگر آنکه در میان آنها حق ضعفا از اقویا بدون لکنت و پروا گرفته شود.» (نهج البلاغه فیض الاسلام، عهدنامه مالک اشتر)

قرآن از قول پیامبر (صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ) می فرماید:

وَ أَمْرٌ لِّأَعْدِلَ بَيْنَكُمُ... (شوری/۱۵)

من مأمور به اقامه عدل در میان شما هستم.

بنابراین می بینیم که انبیا از مخاطبان اصلی «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ...» (نحل/۹۰) هستند، به طوری که همین آیه را به شکلی دیگر و از زبان مبارک پیامبر (صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ) و در قالب آیه قرآنی مطرح می کند.

البته بی عدالتی دلایل متعددی دارد که از علل عمده آن آشنایی نداشتن با حدود الهی و یا کج فهمی است، لذا حضرت در توصیف عدل می فرماید:

والعدل على أربع شعب غائص الفهم، غور العلم زهرة الحكم، رساخة الحلم. (نهج البلاغه فیض الاسلام، حکمت ۳۰)

در این دیدگاه بلند و ژرف، به کسی مدیر عادل اطلاق می شود که در دریای فهم و استنباط و درک عمیق به دنبال کشف حقایق غواصی کند، در اقیانوس علم و دانش برای یافتن گوهرهای اصیل رشد و ترقی و تعالی فرو رود تا حکم ها، فرمان ها و برنامه های درخشان و نورانی بر جامعه عرضه کند، و در راه اجرا و تحقق عینی و عملی آن از حلم و پایداری کافی برخوردار باشد تا در سایه صبر و پایداری نتایج تعیین کننده آن را تحقق یافته ببیند.

در این حدیث رابطه علم و عدالت به زیبایی تمام بیان شده است. مدیر نمی تواند به ویژگی عدل متصف باشد مگر اینکه علم و فهم کافی از مسائل داشته باشد تا جهل و نادانی او به تصمیم گیری های ظالمانه، ویرانگر، مخرب و... منجر نشود.

فَمَنْهَ اتَّقَى وَ أَصْلَحَ فَلَا خَوْفَ عَلَيْهِمْ وَ لَا هُمْ يَحْزَنُونَ. (اعراف/۳۵)

از شرایط دیگر در مدیریت اسلامی تقوا است. تقوا از ریشه «وقایه» به معنای خویشتننداری و خودنگهداری و یا ضبط نفس است.

در اسلام مدیر باید در برابر انحرافات، تمایلات نفسانی، خودخواهی‌ها، زورگویی‌ها افزون طلبی‌ها، و در یک کلمه، معاصی به مفهوم وسیع آن، خودنگهدار، متعهد به عهد الهی و مقید به احکام و دستورات الهی باشد.

مطابق آیه شریفه فوق، اصلاح از لوازم تقوا است. اساس اصلاح سازمان از تقوا و صلاحیت مدیر آن سرچشمه می‌گیرد. انسان باید صالح باشد تا مصلح شود. در این صورت او به مسئولیت و ریاست به عنوان امانت الهی می‌نگرد، آن گونه که امام علی (علیه السلام) می‌فرماید:

ان عملک لیس لک بطعمه ولكن فی عنقک امانة. (الدلیل، نهج البلاغه موضوعی، ص ۷۳۲)

نتیجه آنکه مسئولیت برای مدیر متقی یک تکلیف، و باقی ماندن بر مسئولیت فرع بر آن است. اگر در برخی از مؤسسات، مراکز اداری، آموزشی، تولیدی و... شاهد ظلم و بی‌عدالتی هستیم دلیل عمده آن بی‌تقوایی مسئولان آن است و گرنه مسئولیتی که توأم با ظلم و حقارت و حق‌کشی باشد برای فرد متقی غیرقابل تحمل است و اگر چنین وضعیتی تحمل می‌شود نشان از بی‌تقوایی دارد. طبیعی است که چنین سازمان‌ها و مؤسساتی آینده‌روشنی نداشته باشند، چرا که:

...و الْعَاقِبَةُ لِلتَّقْوَى. (طه/۱۳۲)

سرانجام نیک در گرو تقوا است.

مدیر بدون تقوا و تعهد، سازمان را وسیله نیل به اغراض شخصی و منافع فردی قرار می‌دهد. انگیزه‌های معنوی و الهی را از کارکنان سلب می‌کند، معیارهای گزینش را که تعهد و تقوا از مراحل بارز آن است، نادیده می‌گیرد، به افراد نالایق و غیر متعهد و چاپلوس میدان می‌دهد، برای حفظ مقام و موقعیت خود به دروغ و حيله متوسل می‌شود، کارکنان و زیردستان را نردبان قرار می‌دهد، با چماق تخصص نیروهای متعهد متخصص را قلع و قمع می‌کند، راه تزویر و ریا را هموار می‌کند، و سازمان را در سراشیبی انحطاط و سقوط قرار می‌دهد. البته واضح است که تقوای مورد نظر در اینجا تقوای قلبی است که آثار و نشانه‌های آن در تمام ارکان، مراحل، اعمال و وظایف مدیریت مشاهده می‌شود.

امام علی (علیه السلام) می‌فرماید:

فمن شعر التقوی قلبه برز مهله و فاز عمله فاهتبلو هبلها. (نهج البلاغه فیض الاسلام، خطبه ۱۳۲)

کسی که تقوا و پرهیزکاری را شعار قلبش قرار داد، در خیر و نیکویی بر دیگری پیشی گرفت و کردارش رستگار شد، پس بهره‌های تقوا و پرهیزکاری را غنیمت دانید.

در این سخن نغز، امام (علیه السلام) تقوایی را ریشه دار و مایه خیر، نیکویی و رستگاری کردار می‌داند که از قلب انسان سرچشمه بگیرد، زیر تقوا اگر تقوای صوری باشد بالأخره ماهیت واقعی خود را بروز خواهد داد. ظاهر سازی‌های برخی از مدیران که اعمال و کردارشان برخلاف گفتارشان هیچ‌گونه سنخیتی با تقوا ندارد علاوه بر ضربه زدن به اهداف سازمان، روح تلون و نفاق را در میان کارکنان آن ترویج می‌دهد و ارزش و اعتبار تقوا و متقی را نیز خدشه دار می‌کند. پس اگر حضرن می‌فرمایند: «و لا عزاً عزُّ من التقوی.» (نهج البلاغه فیض الاسلام، حکمت ۳۷۱) منظورشان تقوای عملی است که نتیجه و نشانه آن عزت و سربلندی فردی، سازمانی و اجتماعی است.

مدیر متقی آگاهانه و عالمانه محور برنامه ریزی‌های خود را بندگی خداوند و منافع و مصالح مردم قرار می‌دهد و این فرمایش امام را نصب العین خود می‌کند که:

اتقوا الله فی عبادته و بلده فانکم مسئولون حتی عن البقاع و ابهائم. (نهج البلاغه فیض الاسلام، خطبه ۱۶۶)

از خدا بترسید در مورد بندگان خدا و شهرهای او، زیرا از شما می‌پرسند حتی در مورد زمین‌ها و چهارپایان.

نتیجه آنکه مدیر متعهد، فرهنگ تخصص در پرتو تعهد را در قالب گفتار و عمل، بر سازمان حاکم می‌کند و بدین وسیله زمینه‌های رشد و تعالی کارکنان را در محیط کار فراهم می‌آورد.

## ۵. رشد فردی و سازمانی

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ... (اسراء/۷۰)

مدیریت سازمان ها در کلیه نظامها، اعم از تولیدی و خدماتی از نظارت و ارزشیابی و طی و اجرای سایر مراحل و وظایف مدیریت بی نیاز نیست و باید طوری برنامه ریزی و عمل کند که کارآیی سازمان را به حداکثر برساند اما مدیریتی که فقط به حداکثر سود مادی توجه داشته باشد، مسائل عاطفی، انسانی و معنوی را کمتر در نظر می گیرد و بالتبع ارزش ها و موازین انسانی و شخصیت انسان ها قربانی زیاده طلبی ها و بهره کشی های افراد آزمند نسبت به زیردستان و یا مصرف کنندگان می شود، همچنان که تیلوریسم بر نگرش مادی محض و تحصیل اکثریت سود تأکید می ورزد و تمام انگیزه ها و عوامل موفقیت در محیط کار را مبتنی بر دستمزد و مزایای مادی می داند.

«تکای کامل مدیریت علمی تیلور به مدل انسان اقتصادی و توجه پاداش های مالی به عنوان مهم ترین عامل تحریک و انگیزش در انسان، نشانگر این حقیقت است که عواطف و احساسات، و در نتیجه اصالت انسانی در این مکتب نادیده گرفته شده و از نظر رشد و تعالی انسانی و طی مراحل ترقی و تکامل نیز قابلیت برای او در نظر گرفته نمی شود.»

از این دیدگاه که موجب تأیید و تشویق مکاتب سرمایه داری است علاوه بر استثمار انسان ها- که امری مذموم و ظلم فاحشی در روابط میان انسان ها محسوب می شود- شخصیت و هویت انسان ها نیز لگدمال می شود و تا حد حیوانیت تنزل می یابد که خسارت آن به مراتب بیشتر از بهره کشی مادی است.

اما در مدیریت اسلامی، حفظ کرامت انسانی، اصل، و تولید فرع بر آن است مضافاً اینکه اگر انسان ها به خاطر صلاحیت، شایستگی ها و ارزش های والای انسانی خود مورد تکریم واقع شوند از انگیزه قوی تری برای اجرای دستورالعمل هایی که منجر به ایجاد کارآیی بیشتر در یک نظام تولیدی و خدماتی می شود برخوردار خواهند شد.

امام علی (علیه السلام) خطاب به مالک می فرماید:

ولا تکونن علیهم سبعا ضارياً تغتنم اکلهم فانهم صنفان اما اخ لک فی الذین او نظیر لک فی الخلق.

نسبت به مردم و زیردستان همچون درنده ای خون خوار مباش که خوردن ایشان را غنیمت شماری، زیرا آنان دو دسته اند: یا برادر دینی تواند و یا در آفرینش همانند تو.

در نگاه امام علی (علیه السلام) دو نکته بیش از همه مورد تأکید قرار گرفته است:

۱. ممنوعیت تعدی به حقوق انسان ها و ضرورت اجتناب از استثمار آنها:

ولا تکونن... تغتنم اکلهم.

۲. تأکید بر حفظ کرامت انسانی که اساس آن انسانیت انسان است:

...او نظیر لک فی الخلق.

در مدیریت اسلامی به رضایت فرد و جامعه در پرتو قسط الهی توجه می شود که از مشخصات آن رفع نیازهای معنوی و مادی کارکنان است. قرآن می فرماید:

وَالسَّمَاءَ رَفَعَهَا وَوَضَعَ الْمِيزَانَ أَلَّا تَطْغَوْا فِي الْمِيزَانِ. (رحمن/۷-۸)

خداوند نظام هستی را میزان و متعادل قرار داد تا شما نیز از حد اعتدال خارج نشوید.

و براساس همین جهان بینی جامع است که هدف از ارسال و انزال کتب، اقامه قسط در جوامع بشری عنوان می شود. بنابراین، تحقق عالی ترین روابط انسانی، هدایت فرد به سوی ارزش های والای انسانی و امکان رشد و تعالی همه جانبه فرد در سازمان از اهداف عمده مدیریت در اسلام به شمار می آید. برای نیل به این مهم لازم است بنیادهای فکری، فلسفه رهبری یا مدیریت و ویژگی های آنها و معیارها و ضوابط یک سازمان فعال، پویا و جامع با آموزش های مداوم اسلامی مورد توجه قرار گیرد.

## مهارت های سه گانه مدیریت و رهنمودهای اسلام

در بین صاحب نظران و علمای مدیریت، وجود حداقل سه مهارت در فراگرد مدیریت ضروری تشخیص داده شده است. رابرت کاتر (۱۹۹۵) این مهارت ها را به مهارت فنی، انسانی و ادراکی تقسیم می کند. (دکتر علی علاقه بند، مقدمات مدیریت آموزشی)

## ۱. مهارت فنی

یعنی دانایی و توانایی در انجام دادن وظایف خاص که لازمه آن ورزیدگی در کاربرد فنون و ابزار ویژه، شایستگی عملی در رفتار و فعالیت است. مهارت های فنی از طریق تحصیل، کارورزی و تجربه حاصل می شود. مدیران بدون آموزش و کارورزی، دچار عمل زدگی می شوند. چنین مدیریتی فکر می کند مدیریت همان است که او انجام می دهد چون با الگوی دیگری آشنا نیست.

این نوع مدیریت لاجرم بر مبنای سعی و خطا خواهد بود که تبعات منفی آن متوجه جامعه است.

وَ لَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ نَفَضَتْ غَزْلَهَا مِنْ بَعْدِ قُوَّةٍ أَنْكَاثًا... (نحل/۹۲)

و مانند آن پیرزن نباشید که رشته خود را پس از استوار شدن واتابید...

قرآن در آیه شریفه فوق از هر نوع کاری که اساس و پایه متزلزلی داشته باشد و پس از انجام فرو ریزد نهی می کند و تبعاً این سعی و خطا در سازمان ها به دلیل ماهیت تولیدی، خدماتی آنها و ارتباطی که با سلامت آموزشی، فرهنگی، اقتصادی و... دارند دارای پیامدهای مخرب تری خواهد بود.

امام علی (علیه السلام) از کار و عمل بدون آموزش و دانش لازم نهی میکنند، چرا که جز دوری از اهداف معینه و عدم نیل به مقصود نتیجه ای را عاید فرد یا سازمان نخواهد کرد.

امام (علیه السلام) می فرماید: کسی که عمل او بر پایه دانش و آگاهی است مانند این است که بر جاده روشن و صاف گام بر می دارد.

پس کاری نتیجه روشن و درخشان خواهد داشت که از روی علم، آگاهی، تجربه، آشنایی و مهارت صورت گرفته باشد. همه امور جامعه در تمامی ابعاد، از جمله مدیریت، در هر سطحی باید مطابق شناخت و معرفت صورت گیرد و گرنه جامعه از آثار و تبعات سوء آن متزلزل خواهد شد چرا که بسیاری از کارهای جامعه به اعمال صحیح، منطقی و آگاهانه مدیریت بستگی دارد. پس شناخت و آگاهی در مورد الگوهای گوناگون آن و به کارگیری و انتخاب مناسب ترین و مطلوب ترین الگو از ضروریات حیاتی یک جامعه محسوب می شود.

نشاط و پویایی سازمان به تحصیل مداوم علم و معرفت کارکنان آن وابسته است.

باید کارکنان سازمان ها، مؤسسات و ادارات را برانگیخت تا در سایه آموزش های مداوم و کسب بصیرت و آگاهی، کارکردی مفید و اعمالی مؤثر که مایه پیشرفت و ترقی سازمان باشد از خود ارائه دهند.

علوم و آموزش های حاصله در فرایند سازمان در عمل به محک زدن و نتیجه گرفتن تجربه است و معرفت ناشی از علم و تجربه موفقیت مدیر را رقم می زند.

امام علی (علیه السلام) می فرمایند:

عمال و کارگزاران را از انسان های تجربه آموخته، باحیا و خاندان های نجیب و شایسته و پیشقدم در اسلام انتخاب نما، زیرا آنها دارای اخلاق حسنه، کم طمع، نظرهایی صائب، فکری آگاه و عاقبت اندیشیند.

در فرمان فوق، تجربه مقدم بر سایر صفات ذکر شده است و نشان دهنده جایگاه والای آن در حسن انجام کار، آینده نگری و اعمال نظریات صائب، مطابق اهداف قبلی است، زیرا کسی که تجربیات قبلی را به کار می گیرد و آن را با علم و دانش قرین می سازد کمترین خطا و اشتباه را خواهد داشت و این یعنی مهارت و تخصص کار، یعنی اتقان در کار و اجتناب از تبعات سوء کار بدون دانش و تخصص و چنین است که امام (علیه السلام) یکی از رموز توفیق را تجربه می داند:

و من التوفیق حفظ التجربة. (نهج البلاغه فیض الاسلام، حکمت ۲۰۲)

و یکی از عوامل موفقیت نگاهداری و بهره گیری از تجربه ها است.

امام علی (علیه السلام) در بیان ضرورت و اهمیت آموزش مداوم کارکنان و زیردستان می فرماید:

فاما حکم علی... و تعلیمکم کیلا تجهلوا و تأدیبکم کیما تعلموا. (نهج البلاغه فیض الاسلام، خطبه ۳۴)

حق شما بر من آن است که... شما را تحت تعلیم قرا دهیم تا در جهل و نادانی نمایند و تربیتتان کنم تا به دانش و آگاهی دست یابید.



امام علی (علیه السلام) در اینجا آموزش و تعلیم مداوم به کارکنان را برای غلبه بر جهل و ندانم کاری ها از جمله وظایف مدیران و حق کارکنان بر گردن آنها می داند و آن را در کنار بهره گیری از تجربه از عوامل عمده موفقیت و پیشرفت کاری جامعه معرفی می کند.

## ۲. مهارت انسانی

یعنی داشتن توانایی و قدرت تشخیص در زمینه ایجاد محیط تفاهم و همکاری و انجام دادن کار به وسیله دیگران؛ فعالیت مؤثر به عنوان عضوگروه، درک انگیزه های افراد و تأثیر گذاری بر رفتار آنان. داشتن مهارت انسانی مستلزم آن است که شخص پیش از هر چیز خود را بشناسد، به نقاط ضعف و قوت خود آگاه باشد، عقاید و افکارش بر خود او روشن باشند، اعتماد به نفس داشته باشد، به دیگران اعتماد کند، به عقاید، ارزش ها و احساسات آنان احترام بگذارد، آنان را درک کند، از تأثیر گفتار و کردار خویش بر دیگران آگاه باشد و بتواند محیط امن و قابل قبولی برای جلب همکاری دیگران فراهم سازد.

قرآن می فرماید:

لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنْفُسِكُمْ عَزِيزٌ مَّا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ رَؤُوفٌ رَّحِيمٌ. (یونس/۱۲۸)

به تحقیق رسولی از میان شما برایتان آمد که رنج های شما بر او بسیار گران است. برای خدمت به شما شدیداً دلبسته است و نسبت به مؤمنان عطف و مهربان است.

در آیه فوق درک رنج دیگران و احساس همدردی با آنها و تلاش به منظور التیام زخم های امت و نثار عطف و مهربانی نسبت به زیردستان از ویژگی های رسول گرامی اسلام (صَلَّى اللّٰهُ عَلَيْهِ وَ آله) شمرده شده است. بنابراین، سازمان یا مؤسسه ای که حداکثر سود و کارایی را در نظر داشته باشد و توجه چندانی به مسائل عاطفی و انسانی نکند، در واقع زیردستان را به عنوان ابزار برای یک سازمان ماشینی به کار می گیرد ولی در مدیریت اسلامی - که در برگیرنده سازمان زیستی است - رضایت فرد و سازمان در پرتو عدالت و عواطف انسانی مورد توجه است.

امام علی (علیه السلام) می فرماید:

با تحسین و حق شناسی، خویشتن را با مأموران و کارکنان درستکار خود مرتبط کن! خدمات صادقانه آنان را به زبان بیاور و صریحاً قدردانی نما! زیرا تحسین و حق شناسی، مردان شجاع را در راه نیکوکاری تهییج می کند و مسامحه کاران را به خواست خدا به جنبش و حرکت وا می دارد.

در کلام راهگشای امام (علیه السلام) شیوه های کار با دیگران و از طریق دیگران، همراه با ایجاد انگیزه در افراد در سایه حفظ روابط خوب و انسانی مدیر با زیردستان به زیبایی ترسیم شده است.

از اهم دستورات امام علی (علیه السلام) در ایجاد روابط انسانی با کارکنان، داشتن ملایمت و محبت است. عاطفه و محبت محور مهارت انسانی در پیوند میان مدیر با کارکنان است و ریشه واقعی آن محبت واقعی و عمیق به انسانیت است.

## ۳. مهارت ادراکی

یعنی توانایی درک پیچیدگی های کل سازمان و تصور همه عناصر و اجزای تشکیل دهنده کار و فعالیت سازمانی به صورت یک کل واحد (نظام). به عبارت دیگر، توانایی درک و تشخیص اینکه کارکردهای گوناگون سازمان به یکدیگر وابسته اند و تغییر در هر یک از بخش ها الزاماً بخش های دیگر را تحت تأثیر قرار می دهد. آگاهی از این روابط و شناخت اجزا و عناصر مهم در موقعیت های مختلف، مدیر را قادر می سازد که به طریقی تصمیم گیری یا اقدام کند که موجبات اثر بخشی سازمان و رضایت کارکنان آن را فراهم سازد.

قرآن از زبان موسی (علیه السلام) می فرماید:

رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي؛ وَ يَسِّرْ لِي أَمْرِي؛ وَ احْلِلْ عُقْدَةً مِنْ لِسَانِي؛ يَفْقَهُوا قَوْلِي؛ وَ اجْعَلْ لِي وَزِيْرًا مِنْ اَهْلِي؛ هَارُونَ اَخِي؛ اَشْدُدْ يَدِي اَرْزِي؛ وَ اشْرِكْهُ فِيْ اَمْرِي؛ كَيْ نُسَبِّحَكَ كَثِيْرًا؛ وَ نَذْكُرَكَ كَثِيْرًا. (طه/۳۴-۳۵)

پروردگارا! سینه من را بگشا و کارم را برابم آسان گردان! گره از زبان من باز کن تا گفتارم را بفهمند و برای من وزیری از کسانم معین فرما! هارون برادرم را، و پشت من بدو محکم کن و او را شریک کارم گردان تا تو را تسبیح بسیار گوئیم و بسیار یادت کنیم.

صاحب‌المیزان در توضیح آیات فوق می‌نویسد:

..از ظاهر آن (آیات) پیداست که آنچه (موسی از خداوند) درخواست کرده وسایلی بود که در امر رسالتش بدان محتاج بوده و نه در امر نبوت. آری! رساندن رسالت خدا به فرعون و دربارپانش و نجات دادن بنی اسرائیل و اداره امور ایشان، آن وسایل را لازم داشته، نه مسئله نبوتش. (تفسیر المیزان، ج ۱۴) و در تفسیر نمونه می‌خوانیم:

و از آنجا که نخستین وسیله پیروزی، روح بزرگ، فکر بلند و عقل توانا، به عبارت دیگر، گشادگی سینه است، عرض کرد: «پروردگار من! سینه مرا گشاده بدار؛ قال رب شرح لی صدری» سرمایه برای یک رهبر انقلابی، سینه گشاده، حوصله فراوان، استقامت و شهامت و تحمل بار مشکلات است و به همین دلیل در حدیثی از علی (علیه السلام) می‌خوانیم:

اله الریاسه سعه الصدر. (تفسیرنمونه، ج ۱۳)

وسیله رهبری و ریاست سینه گشاده است.

بنابراین، فکر بلند، عقل توانا و حلم و بردباری که از لوازم اولیه قدرت تصمیم‌گیری در رهبری و مدیریت است حاصل شرح صدر به معنای وسیع‌آن است که آسان شدن کارها یا مطلوبیت و رضایت بخش بودن امور را به دنبال خواهد داشت:

«و یَسْرُلِ أَمْرِي»

قابل فهم بودن سخنان و یا برنامه کار و بدون ابهام بودن آن لوازم و اسباب موفقیت در عرصه مدیریت است که این نکته در این آیه شریفه به زیبایی تمام مورد تأکید قرار گرفته است:

وَ اِخْلُلْ عُقْدَةً مِّنْ لِّسَانِي يَفْقَهُوا قَوْلِي.

براساس آیه شریفه فوق مسائلی که از تفهیم سخنان رهبر یا مدیر به مردم یا کارکنان مانع می‌شود باید از میان برداشته شود تا در ابلاغ برنامه‌ها و انتقال دستورات و تصمیمات خللی ایجاد نشود. در اهمیت ابهام زدایی در رهبری و اداره جامعه و ضرورت روشن و صریح بودن دستورات و هدف‌ها برای عوامل تحت امر، آیه مبارکه «وَ اِخْلُلْ عُقْدَةً مِّنْ لِّسَانِي» (قصص/۳۴) رهنمود خوبی است، چرا که یکی از دلایل انتخاب هارون به مقام وزارت در تبلیغ رسالت، زبان گویا و فصیح او است و در اصل فصیح به معنی خالص بودن چیزی از زوائد است و به سخنی که رسا و گویا و خالی از حشو و زوائد باشد گفته شده است. (تفسیر نمونه، ج ۱۳)

انتخاب همکار و یا معاون شایسته و کاردان از جمله ابزار پیروزی و موفقیت است که در آیات مذکور بدان اشاره شده است: «و اجعل لی وزیراً من اهلی هارون اخی»

اما اینکه موسی (علیه السلام) تقاضا می‌کند که این وزیر از خانواده او باشد دلیلش روشن است، چرا که شناخت بیشتری از او خواهد داشت و هم دلسوزی فراوان تر. چه خوب است که انسان بتواند با کسی همکاری کند که پیوندهای روحانی و جسمانی، آنان را به هم مربوط ساخته است. (تفسیر نمونه، ج ۱۳)

شناسایی و انتخاب همکار و یا جانشین شایسته از چنان جایگاهی برخوردار است که مایه قوام و دوام پایه‌های رهبری و استحکام امور تلقی شده است.

مشارکت دادن کارگزاران شایسته در اجرای برنامه‌ها و قوانین و مقررات سازمانی یکی از راه‌های جلب همکاری و مساعدت کارکنان در امر مدیریت و از جمله شیوه‌های تعدیل رفتار در برابر تغییرات است.

درسی که این فراز از زندگی موسی (علیه السلام) به ما می‌دهد این است که حتی پیامبران با داشتن آن همه معجزات برای پیشرفت کار خود از وسایل عادی مانند بیان رسا و مؤثر و نیروی جسمی و فکری معاونان کمک می‌گرفتند. بنا نیست که ما در زندگی همیشه در انتظار معجزه باشیم. باید برنامه و وسایل کار را آماده کرد و از طرق طبیعی به پیشروی ادامه داد و آنجا که کارها گره می‌خورد باید در انتظار لطف الهی بود.

برنامه ریزی و خلاقیت (در مهارت ادراکی) نقش محوری دارد. امام علی (علیه السلام) می‌فرماید:

چشم دل انسان خردمند پایان کارش را می‌گوید و نشیب و فراز خویش را می‌شناسد.

کوتاه بینی و کوتاه‌نگری در قاموس مدیریت اسلامی جایی ندارند و برنامه ریزی شالوده‌مدیریت را تشکیل می‌دهد. اسلام مسلمان بی برنامه را فردی گم‌شده در بیابان می‌داند که به خیال آب به دنبال سراب حرکت می‌کند و چنین فردی هرگز به

سعادت و کمال نخواهد رسید. اسلام خود برنامه ای جامع و کامل است که گستردگی آن به گستردگی نیازهای فکری و جامعیت آن به جامعیت روح و جسم انسان است.

در مهارت ادراکی درایت و آینده نگری، داشتن فکر و اندیشه خوب و به کارگیری صحیح آن اهمیت فراوان دارد. پیامبر اسلام (صلی الله علیه و آله) می فرماید:

اوصیتک اذا انت هممت بامر فتدبر عاقبتہ فان یک رشدأ فامضه و ان یک غیأ فانتہ عنہ. (نگرشی بر مدیریت اسلامی، ص ۱۷۶)

به تو توصیه می کنم هر وقت به کاری همت می گماری به عاقبت آن بیندیش! اگر مایه رشد و سعادت یافتی پیگیری کن و اگر مایه گمراهی و انحطاط تشخیص دادی از آن صرف نظر بنما!

اجرای دستورالعمل فوق نیازمند آشنایی به ورود و خروج مسائل، آگاهی از نقاط ضعف و قوت امور، شناخت روابط میان پدیده های جامعه و یا سازمان، برنامه ریزی و در نهایت تصمیم گیری و اجرای خردمندانه آنها است و همه آنان با قدرت آینده نگری مدیر گره خورده است.

کسب اطلاعات از روند کاری سازمان به منظور تطبیق آن با برنامه های پیش بینی شده که امروزه تحت عنوان بازخورد یا نظارت انجام می گیرد از عوامل پیشرفت سازمان محسوب می شود.

مدیر در مهارت ادراکی نقش محوری و هماهنگ کننده دارد و هدایت نظام مند یا سیستمی سازمان از قدرت و خلاقیت او سرچشمه می گیرد.

نقش مدیر همانند رشته ای است که از وسط مهره ها گذشته و آنان را در یک محور گرد آورده و به یکدیگر پیوند زده است. هرگاه این رشته پاره شود مهره ها عامل ارتباط را از دست داده و پراکنده خواهند شد و با گسستن آن رشته، دیگر زمینه ای برای گردآوری وجود ندارد.

## **نتیجه گیری**

باتوجه به مجموعه مطالب و آیات و احادیثی که محور این نوشتار بودند بخشی از ویژگی های مدیریت در اسلام عبارت اند از:

ایمان، علم، آگاهی، عدالت، تقوا، رشد فرد در سازمان، عقل و تدبیر مضاعف، آموزش مداوم، به کارگیری تجربه، داشتن تخصص، اتقان در کار، محبت و عاطفه روابط انسانی، مشاوره، مشارکت در تصمیم گیری، داشتن اطلاعات (صحیح، مربوط، به موقع)، برنامه ریزی، آینده نگری، تصمیم گیری، نظارت، شرح صدر، قابل فهم بودن سخنان، انتخاب همکار شایسته، الهی بودن هدف و...

آیات و احادیثی که از آنها استفاده شد بخشی از متون گرانقدر اسلام را تشکیل می دهند. بدیهی است بررسی و مطالعات عمیق تر روی محتوای غنی آن دریچه های آگاهی، بخش دیگری پیش روی ما خواهد گشود، که برداشت و تفسیر مناسب و اعمال و به کارگیری به موقع و شایسته آنها بسیاری از مشکلات مدیریت را بر ما هموار خواهد ساخت.

## **خلاصه منابع**

۱. مقاله: مدیریت در پرتو قرآن و نهج البلاغه - مصطفی افضلی فرد - کتابخانه دیجیتال تبیان
۲. کتاب: مدیریت اسلامی و الگوهای آن - لطف الله فروزنده و علی اکبر جوکار
۳. کتاب: مدیریت اسلامی و الگوهای آن - ولی الله نقی پورفر
۴. مدیریت اسلامی - نبوی
۵. سایت مدیریار
۶. [www.e-modiran.com](http://www.e-modiran.com)