

بِسْمِ تَعَالَى

مدیریت در قرآن و نهج البلاغه و انسان‌شناسی

دوره بدو انتصاب مدیران پایه

تهیه و تنظیم:

دانشگاه علوم پزشکی ایران با همکاری معاونت توسعه مدیریت و منابع

وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی

اهداف دوره: پس از پایان این دوره از فراگیران انتظار می رود:

- * مدیران از نکات مدیریتی موجود در قرآن کریم ایده بگیرند.
- * مدیران از نکات مدیریتی تبیین شده در نهج البلاغه بهره بگیرند.
- * مدیران با مفهوم انسان شناسی و اومانیزم آشنا شوند.

شناسنامه دوره

◀ عنوان دوره: مدیریت در قرآن و نهج البلاغه و انسان شناسی

◀ مرکز تحقیقات علوم مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.

تلفن: ۰۲۱-۸۸۶۷۱۶۱۵

پست الکترونیکی: hme@iums.ac.ir

◀ اهداف دوره: آشنایی با جنبه‌های مدیریتی در قرآن کریم

آشنایی با جنبه‌های مدیریتی در نهج البلاغه

آشنایی با مفهوم انسان شناسی

◀ گروه هدف: مدیران پایه

فهرست مطالب:

چکیده.....	۱
بخش اول: مدیریت در قرآن کریم.....	۱
مقدمه.....	۱
برنامه‌ریزی.....	۲
ضرورت علم برای برنامه‌ریزی و قدرت برای اجرای برنامه.....	۲
انتخاب بهترین و مناسب‌ترین برنامه و اجرای آن با قوت.....	۳
توجه به تمام ابعاد و آثار برنامه‌ها.....	۳
شناخت فرصت‌ها و تهدیدها.....	۳
جامع‌نگری در برنامه‌ریزی و مدیریت.....	۳
ضرورت علم برای برنامه‌ریزی و ضرورت برای اجرای برنامه.....	۴
فازبندی و انجام تدریجی.....	۴
دفع افسد به فاسد و ترجیح اهم بر مهم در طرح‌ها و برنامه‌ها.....	۴
توجه به عنصر زمان و تأثیر در موفقیت برنامه.....	۴
ریسک‌پذیری در انجام طرح‌ها.....	۴
تصمیم‌گیری و حل مسأله.....	۵
توکل بر خدا در کنار فکر و مشورت و تصمیم‌گیری.....	۵
توجه به توان اجرایی و پیامد تصمیم‌ها.....	۵
ضرورت توجه به نتایج تصمیم‌گیری در شرایط مشابه.....	۵
استقلال رأی مدیر جهت جلوگیری از تشتت آراء.....	۶
ضرورت متعدد بودن منابع اطلاعاتی منجر به تصمیم‌گیری.....	۶
اجتناب مدیر از زودباوری.....	۶
اجتناب از شایعات بی‌اساس در سازمان.....	۶
خلاقیت و نوآوری.....	۶

- ۷ بررسی راه‌های مختلف.....
- ۷ استفاده از طرح‌های ابتکاری.....
- ۷ تأسیس اتاق فکر و مشورت با نخبگان.....
- ۷ سازماندهی.....
- ۸ اصل سلسله مراتب.....
- ۸ نظم ساختاری در مدیریت سازمان.....
- ۸ توجه به سطوح مختلف سازمان.....
- ۸ اهمیت وحدت و انسجام سازمان.....
- ۹ استفاده از مشاورین امین.....
- ۹ مشاوره با خبرگان.....
- ۹ انجام مأموریت با دستور مدیر ارشد.....
- ۹ انجام کارها با اذن مدیر ارشد.....
- ۹ واگذاری مسئولیت همراه با سلسله اختیارات.....
- ۹ واگذاری مسئولیت همراه با امکانات مورد نیاز.....
- ۱۰ مدیریت منابع انسانی.....
- ۱۰ ضرورت واگذاری مدیریت و رهبری به افراد لایق.....
- ۱۰ شایسته‌سالاری حتی در مورد زیردستان.....
- ۱۰ برتری در سازمان براساس شایستگی.....
- ۱۰ اعمال نظر شخصی مدیر در انتصاب‌های مهم.....
- ۱۰ ارتقای سازمانی و اعطای پست براساس عملکرد.....
- ۱۱ ارتقای سازمانی، پس از موفقیت در مرحله‌ی قبل.....
- ۱۱ ملاک ارتقاء، لیاقت و نه سابقه.....
- ۱۱ قدرت و بصیرت لازمه‌ی مدیریت.....
- ۱۱ ضرورت برتری علمی مدیر.....
- ۱۱ توجه به علایق کارکنان.....
- ۱۱ آموزش تدریجی کارکنان.....

- توسعه اقتصادی با خداگرایی ۱۲
- مدیریت افراد متعهد و صالح بر صنعت در نظام اسلامی ۱۲
- سرمایه و نیروی انسانی دو عامل مهم ۱۲
- رعایت اصل کیفیت در تولید ۱۲
- اهمیت کیفیت کار و نه کمیت کار در سازمان ۱۲
- تقسیم و توزیع عادلانه امکانات ۱۳
- اعتدال در پرداختها ۱۳
- هدایت و رهبری ۱۳
- تمرکز روی هدف اصلی و منحرف نشدن با جاذبه‌های زودگذر ۱۳
- توجیه زیردستان نسبت به تصمیم‌گیری‌ها ۱۳
- شناساندن لغزشگاه‌ها به افراد زیردست ۱۴
- آگاهی از افکار و عقاید پیروان با زیردستان ۱۴
- آگاهی مدیر از حوادث و قوانین گذشته ۱۴
- ضرورت ارائه الگوهای عینی ۱۴
- پیشگامی مدیر در انجام کارها ۱۴
- تقدم مصالح سازمان بر درخواست‌های فردی کارکنان ۱۴
- انتقادشنوی و بیان پاسخ امیدوارکننده ۱۵
- تقدم ضوابط بر روابط ۱۵
- انگیزش ۱۵
- وظیفه مدیر در تقویت روحیه‌ها ۱۵
- پیشگامی مدیر در اجرای برنامه‌ها جهت ایجاد انگیزه ۱۶
- تشویق و تنبیه، دو رکن رشد و اصلاح سازمان ۱۶
- تشویق با بیان منافع و نتایج کار ۱۶
- تذکر اهداف سازمان به روش‌های مختلف و جذاب ۱۶
- پاداش بر اساس کار و تلاش ۱۶
- ایجاد فضای رقابت سالم میان کارکنان ۱۶

- ۱۷..... جلب اعتماد افراد زیردست و مخاطبان.....
- ۱۷..... کنترل.....
- ۱۷..... ضرورت کنترل و نظارت بر عملکرد زیردستان.....
- ۱۷..... واگذاری مسؤولیت همراه با نظارت.....
- ۱۷..... نظارت دقیق بر انجام مأموریت‌های مهم.....
- ۱۷..... نظارت همه جانبه و دقیق.....
- ۱۸..... توجه به کوچکترین کارها در ارزیابی و نظارت کامل.....
- ۱۸..... نظارت و بازرسی از طریق بازدید حضوری.....
- ۱۸..... چشم‌پوشی از خطاهای کوچک کارمندان.....
- ۱۸..... کیفر سخت تر برای تخلف مدیران ارشد.....
- ۱۸..... بایکوت برخی افراد و گروه‌ها در شرایط خاص.....
- ۱۸..... برقراری ارتباطات.....
- ۱۸..... در دسترس بودن مدیر.....
- ۱۹..... ابلاغ دستورات و اطلاع‌رسانی توسط افراد امین.....
- ۱۹..... گوش دادن به حرف همه افراد.....
- ۱۹..... مدیریت همراه با عفو و عطف.....
- ۱۹..... تواضع نسبت به زیر دستان.....
- ۱۹..... مشورت با زیردستان.....
- ۲۰..... تکریم ارباب رجوع به ویژه افراد زیردست.....
- ۲۰..... انتقاد بدون تخریب شخصیت مدیر.....
- ۲۰..... توجه دادن به نقاط مشترک در مدیریت مذاکرات.....
- ۲۰..... غرور مدیر، انتقادناپذیری او و در نهایت شکست.....
- ۲۰..... احتمال وجود اغراض نادرست در هدیه دادن به مدیران.....
- ۲۰..... مدیریت بحران.....
- ۲۱..... ضرورت حضور پررنگ مدیر در شرایط بحرانی.....
- ۲۱..... استحکام سازمان، حتی در صورت نبودن مدیر در برهه ای از زمان.....

- ۲۱ پیش بینی مشکلات و بررسی آن با مدیر ارشد
- ۲۱ آمادگی برای مقاومت در برابر مخالفت‌ها
- ۲۲ بخش دوم: معیارهای شایسته‌سالی مدیران در نهج البلاغه
- ۲۳ خدا محوری و تقوا
- ۲۳ ایمان
- ۲۴ اخلاص
- ۲۴ بصیرت
- ۲۴ تخصص و تجربه
- ۲۵ سعه صدر
- ۲۵ حلم و بردباری
- ۲۶ مقاومت در برابر مشکلات
- ۲۶ تحمل افکار مخالف
- ۲۷ تواضع و فروتنی
- ۲۷ حسن خلق و گشاده‌رویی
- ۲۷ رفق و مدارا
- ۲۸ عفو و بخشش
- ۲۸ انتقاد پذیری
- ۲۸ وفای به عهد
- ۲۹ قاطعیت
- ۲۹ تعافل و چشم پوشی
- ۲۹ اعتقاد به آخرت و روز حساب
- ۳۰ رعایت عدل و انصاف
- ۳۰ عدم تعلق به دنیا
- ۳۱ امانت‌داری
- ۳۱ مشورت کردن
- ۳۲ داشتن حسن شهرت و نداشتن سوء پیشینه

۳۲	پاکی و صلاحیت خانوادگی
۳۳	ساده زیستی
۳۳	شجاعت
۳۴	عبرت از پیشینیان
۳۴	نظم و انضباط
۳۵	عنایت به کارکنان
۳۵	مردمی بودن و جلب رضایت آنان
۳۵	احترام به سنت‌ها
۳۶	اشراف
۳۶	صداقت
۳۷	مردمداری و ارباب رجوع
۳۷	امر به معروف و نهی از منکر
۳۷	پرهیز از شتابزدگی
۳۸	تقسیم کار
۳۸	نتیجه‌گیری
۴۰	بخش سوم: انسان‌شناسی
۴۰	مفهوم انسان‌شناسی
۴۰	رویکردهای انسان‌شناسی
۴۱	اقسام انسان‌شناسی
۴۲	ویژگی‌های انسان‌شناسی دینی
۴۳	اهمیت انسان‌شناسی
۴۴	اومانیسم
۴۴	زمینه‌های پیدایش اومانیسم
۴۵	مؤلفه‌های اومانیسم
۴۵	نقد و بررسی اومانیست
۴۵	سخن آخرین

نکات کلیدی..... ۴۷

منابع..... ۴۷

منابع تکمیلی..... ۴۸

چکیده

این جزوه در سه بخش گردآوری شده است. در بخش اول به بررسی مدیریت از منظر قرآن کریم پرداختیم. در بخش دوم به معیارهای شایسته سالاری در مدیران اشاره نمودیم. در بخش سوم نیز با تبیین انسان‌شناسی، مفهوم و رویکردهای آن در کنار بررسی اومانیزم نهایتاً این مبحث را به اتمام رساندیم.

بخش اول: مدیریت در قرآن کریم

مقدمه

در این مقاله آیاتی از قرآن کریم در باب برخی از موضوعات مسائل اصلی مدیریت دسته‌بندی شده‌اند. موضوعاتی که در این مجموعه به آن‌ها پرداخته شده و نمونه‌هایی از استناد قرآنی مربوط به این قرار است:

- ✓ برنامه‌ریزی: ضرورت علم برای برنامه‌ریزی و قدرت برای اجرای برنامه، انتخاب بهترین و مناسب‌ترین برنامه و اجرای آن با قوت، توجه به تمام ابعاد و آثار برنامه‌ها، و... .
- ✓ تصمیم‌گیری و حل مسأله: توکل بر خدا در کنار فکر و مشورت و تصمیم‌گیری، توجه به توان اجرایی و پیامد تصمیم‌ها، ضرورت توجه به نتایج تصمیم‌گیری در شرایط مشابه و... .
- ✓ خلاقیت و نوآوری: بررسی راه‌های مختلف، استفاده از طرح‌های ابتکاری، تأسیس اتاق فکر و مشورت با نخبگان و... .
- ✓ سازماندهی: اصل سلسله‌ی مراتب، نظم ساختاری در مدیریت سازمان، توجه به سطوح مختلف سازمان، و... .
- ✓ مدیریت منابع انسانی: ضرورت واگذاری مدیریت و رهبری به افراد لایق، اعمال نظر شخصی مدیر در انتصاب‌های مهم، شایسته سالاری حتی در مورد زیردستان، و... .

✓ مدیریت منابع سازمانی (مدیریت منابع مالی و پشتیبانی): توسعه ی اقتصادی با خداگرایی، اهمیت کیفیت کار و نه کمیت کار در سازمان، رعایت اصل کیفیت در تولید، و هدایت رهبری: تمرکز روی هدف اصلی و منحرف نشدن با جاذبه های زودگذر، پیگیری و تداوم برنامه ها برای حصول نتیجه نهایی، عدم تزلزل به خاطر انحراف برخی افراد، و... .

✓ انگیزش: وظیفه ی مدیر در تقویت روحیه ها، وظیفه ی مدیر در امید دادن به اهداف الهی، پیشگامی مدیر در اجرای برنامه ها جهت ایجاد انگیزه، و... .

✓ کنترل: ضرورت کنترل و نظارت بر عملکرد زبردستان، پاسخ گویی زبردست و مدیر نسبت به عملکرد خود، ضرورت وجود گروهی برای نظارت بر امور، و... .

✓ برقراری ارتباطات: در دسترس بودن مدیر، انتقاد بدون تخریب شخصیت مدیر، ابلاغ دستورات و اطلاع رسانی توسط افراد امین، و... .

✓ مدیریت بحران: تشریح وضعیت بحران همراه با ارائه راه حل، پیش بینی مشکلات و بررسی آن با مدیر ارشد، ضرورت حضور پر رنگ مدیر در شرایط بحرانی، و... .

برنامه ریزی

برنامه ریزی عبارت است از طراحی پلکان بالا رفتن از نردبان موفقیت برای رسیدن به هدف. هارولد کونتز می گوید: برنامه ریزی نوعی تعهد است به انجام فعالیت های معین برای تحقق هدف.

ضرورت علم برای برنامه ریزی و قدرت برای اجرای برنامه

« فالح الاصباح و جعل اللیل سکناً و الشمس و القمر حساباناً ذلک تقدیر العزیز العظیم » (انعام: ۹۶): خداوند شکافنده ی سپیده دم است و شب را مایه ی آرامش و خورشید و ماه را اسباب شمارش ایام قرار داد. این است اندازه گیری و برنامه ریزی خداوند قدرتمند و دانا.

« یدبر الامر... ذلك عالم الغیب و الشهاده العزیز الرحیم» (سجده: ۶-۵): تدبیر نظام عالم بر اساس علم خداوند است و اوست که از ظاهر و پنهان آگاه است.

انتخاب بهترین و مناسب‌ترین برنامه و اجرای آن با قوت

« و کتبنا له فی الالواح من کل شیء موعظه و تفصیلا لكل شیء فخذها بقوه و امر قومک یاخذوا باحسنها...» (اعراف: ۱۴۵): در لوح‌ها به موسی در هر موردی پندی دادیم و به او گفتیم: ای موسی آنها را با قوت اجرا کن و به قوم خود فرمان بده که بهترین آنها را انتخاب کنند و اجرا نمایند.

توجه به تمام ابعاد و آثار برنامه‌ها

«... و لو لا رجال مومنون و نساء مومنات لم تعلموهم ان تطوهم فتصییکم منهم معره بغیر علم...» (فتح: بیست و پنج)

خداوند در صلح حدیبیه اجازه حمله به مکه را نداد و فرمود که در مکه عده‌ای زنان و مردان با ایمان هستند که ممکن است در جریان جنگ از سوی شما، نادانسته، مورد ضرر و زیان قرار گیرند و یا کشته شوند.

شناخت فرصت‌ها و تهدیدها

« فاقم وجهک للذین القیم من قبل ان یاتی یوم لا مرد له من الله...» (روم: چهل و سه)

خداوند در توصیه به انسان، او را به استفاده از فرصت‌ها قبل از نزول عذاب فرا می‌خواند: پس به دین استوار ایمان بیاور قبل از آن روزی بیاید که دیگر راه جبران نیست.

جامع‌نگری در برنامه‌ریزی و مدیریت

« و ما کان المومنون لینفروا کافه فلو لا نفر کل فرقه منهم طائفه لیتفقوها فی الدین...» (توبه: صد و بیست و دو)

پس از نزول آیات جهاد و توییح منافقاتی که به جنگ نرفته بودند و اعمال سیاست های بایکوت آنان توسط پیامبر، برای جنگ ها همه می خواستند رهسپار جبهه شوند که خداوند متذکر شدند: سزوار نیست که همه مؤمنان به جهاد روند و شهر را خالی بگذارند و تمام امور دیگر را تعطیل نمایند...

ضرورت علم برای برنامه ریزی و ضرورت برای اجرای برنامه

« فالح الاصباح و جعل الليل سكنا و الشمس و القمر حسابنا ذلک تقدیر العزیز العلیم » (انعام: ۹۶): خداوند شکافنده ی سپیده دم است و شب را مایه ی آرامش و خورشید و ماه را اسباب شمارش ایام قرارداد. این است اندازه گیری و برنامه ریزی خداوندِ قدرتمند و دانا.

فازبندی و انجام تدریجی

« ان ربکم الله الذی خلق السماوات و الارض فی سنه ایام... » (یونس: سه): پروردگار شما خدایی است که آسمان ها و زمین را در شش روز آفرید.

دفع افسد به فاسد و ترجیح اهم بر مهم در طرح ها و برنامه ها

« اما السفینه فکانت لمساکین یعملون فی البحر فاردت ان اعیبهما و کان و راءهم ملک یاخذ کل سفینه غصبا » (کهف: ۷۹): حضرت خضر به حضرت موسی گفت: این کشتی متعلق به چند یتیم است، اما خواستم کشتی را معیوب کنم چون پادشاهی در کمین بود که کشتی ها سالم را غصب کند.

توجه به عنصر زمان و تأثیر در موفقیت برنامه

« فاسر بعبادی لیلا... » (دخان: بیست و سه): ای موسی! بندگان مرا شبانه از سرزمین مصر کوچ بده.

ریسک پذیری در انجام طرح ها

« و قال لفتیانه اجعلوا بضاعتهم فی رحالهم لعلهم یعرفونها اذا انقلبوا الی اهلهم لعلهم یرجعون » (یوسف: شصت و دو): حضرت یوسف به غلامان خود گفت: آنچه را به عنوان بهای گندم پرداخته اند در بارهای خودشان بگذارید تا هنگامی که به خانه ی خود بر می گردند و بارهایشان را می گشایند آن مبلغ را باز شناسند و به امید تکرار دوباره ی این اتفاق، به مصر باز گردند.

تصمیم‌گیری و حل مسأله

یک ضرب المثل دانمارکی می‌گوید: پیش از آن که پاسخی بدهی با یک نفر مشورت کن، ولی پیش از آن که تصمیم بگیری، لااقل با چند نفر مشورت کن.

در دانش مدیریت از تصمیم‌گیری و حل مسأله با هم یاد می‌شود. حل مسأله یعنی یافتن جواب برای یک سؤال و تصمیم‌گیری فرآیندی است که از طریق آن، راه حل مسأله‌ی معینی انتخاب می‌شود.

توکل بر خدا در کنار فکر و مشورت و تصمیم‌گیری

«...فاعف عنهم و استغفر لهم و شاورهم فی الامر فاذا عزمتم فتوکل علی الله» (آل عمران: ۱۵۹).

خدواند پس از بیان ضعف‌های جنگ احد خطاب به پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) می‌فرماید که از تقصیر آنان در گذر و برایشان طلب آمرزش کن و برای تصمیم‌گیری‌های آینده از آنان مشورت بگیر سپس هنگامی که تصمیم گرفتی، قاطع باش و به خدا توکل کن و آن را عملی ساز.

توجه به توان اجرایی و پیامد تصمیم‌ها

« یا ایهاالذین آمنوا انما المشرکون نجس فلا یقربوا المسجد الحرام بعد عامهم هذا و ان خفتم علیه فسوف ینغیکم الله من فضله... » (توبه: ۲۸) : ای مؤمنان! مشرکان پلید و ناپاکند. پس از این نباید به مسجدالحرام وارد شوند و به خاطر قطع رابطه‌ی داد و ستد، از فقر و تنگدستی نترسید که خداوند از فضل خودش شما را بی‌نیاز خواهد کرد.... (اعلام این حکم در سال نهم هجری و نه زودتر)

ضرورت توجه به نتایج تصمیم‌گیری در شرایط مشابه

« و کم من قریه اهلکناها... » (اعراف: چهار)

چه بسیار آبادی‌هایی که اهل آن به خاطر فساد و کفرشان نابود شدند.

استقلال رأی مدیر جهت جلوگیری از تشتت آراء

« و اعلموا ان فيكم رسول الله لو يطيعكم في كثير من الامر لعنتم... ». (حجرات: هفت).

ای مردم، رسول خدا در میان شماست و شما باید از او تبعیت کنید و اگر او از شما تبعیت کند، قطعاً جامعه به سختی و مشقت خواهد افتاد.

ضرورت متعدد بودن منابع اطلاعاتی منجر به تصمیم گیری

« یا ایهاالذین آمنوا ان جاءکم فاسق ببناء فتبینوا ان تصیبوا قوما بجهاله فتصبحوا علی ما فعلتم نادمین » (حجرات: شش):
ای کسانی که ایمان آورده اید اگر کسی برای شما خبری آورد تحقق کنید و مبدا از روی بی اطلاعاتی تصمیم بگیرید و به قومی آسیب برسانید و سپس از کرده‌ی خود پشیمان شوید.

اجتناب مدیر از زودباوری

« یا ایهاالذین آمنوا ان جاءکم فاسق ببناء فتبینوا ان تصیبوا قوما بجهاله فتصبحوا علی ما فعلتم نادمین » (حجرات: شش):
ای کسانی که ایمان آورده اید اگر کسی برای شما خبری آورده تحقیق کنید و مبدا از روی بی اطلاعاتی تصمیم بگیرید و به قومی آسیب برسانید و سپس از کرده‌ی خود پشیمان شوید.

اجتناب از شایعات بی اساس در سازمان

« ولا تقف ما لیس به علم ان السمع و البصر و الفود کل اولئک کان عنه مسولا » (اسراء: سی و شش):
و از آنچه نسبت به آن علم نداری پیروی مکن، چون گوش و چشم و دل همگی مورد بازخواست قرار خواهند گرفت.

خلاقیت و نوآوری

همه ی انسان ها و به ویژه مدیران در شرایطی قرار می گیرند که نیازمند به کارگیری توانایی های ذهنی برای تولید فکر، مفهوم با راه حل جدیدی هستند. این به کارگیری توانایی های ذهنی را خلاقیت نامیده اند.

بررسی راه‌های مختلف

« و قال یا بنی لا تدخلوا من باب واحد و ادخلوا من ابواب متفرقه » (یوسف: ۶۷): یعقوب به پسرانش گفت: ای فرزندانم! از دروازه‌ی واحد وارد نشوید و از دروازه‌های مختلف وارد مصر شوید.

استفاده از طرح‌های ابتکاری

« وقال لفتیانہ اجعلوا بضاعتہم فی رحالہم لعلہم یعرفونہا اذا انقلبوا الی اہلہم لعلہم یرجعون » (یوسف: شصت و دو): حضرت یوسف به غلامان خود گفت: آنچه را به عنوان بهای گندم پرداخته‌اند در بارهای خودشان بگذارید تا هنگامی که به خانه‌ی خود بر می‌گردند و بارهایشان را می‌کشایند آن مبلغ را باز شناسند و به امید تکرار دوباره‌ی این اتفاق، به مصر باز گردند.

تأسیس اتاق فکر و مشورت با نخبگان

« قالت یا ایہا الملا افتونی فی امری » (نمل: سی و دو) بلقیس گفت: ای درباریان در باب مشکل پیش آمده برای من اظهار نظر کنید.

« وقال الملک اتتونی بہ » (یوسف: پنجاه).

هنگامی که پادشاه مصر خوابی دید و فهمید که حضرت یوسف علم تعبیر خواب می‌داند، خواست که ایشان را نزد وی آورند تا در مورد خواب سؤال کند.

سازماندهی

سازماندهی فعالیتی است که طی آن با تقسیم کار میان افراد و گروه‌های کاری و ایجاد هماهنگی میان آنها، برای سبک هدف خاص تلاش می‌شود.

الیوت جکز می‌گوید ساختار سلسله‌مراتبی، کارآترین، بادوام‌ترین و طبیعی‌ترین ساختاری است که برای سازماندهی بزرگ طراحی شده است. در صورت طراحی ساختار مناسب، سلسله‌مراتب می‌تواند به افزایش توان، خلاقیت، بهره‌وری و بهبود روحیه‌ی کارکنان منجر شود.

اصل سلسله مراتب

« یا ایها الذین آمنوا اطیعوا الله الرسول و اولی الامر منکم... » (نساء: پنجاه و نه): ای کسانی که ایمان آورده اید از خداوند اطاعت کنید و فرمان رسول اکرم و جانشینان او را گردن نهید...

« فلس ابرح الارض حتی یاذن لی ابی او یحکم الله لی و هو خیر الحاکمین » (یوسف: هشتاد): من از این سرزمین حرکت نمی کنم تا پدرم به من اجازه دهد و یا خدا درباره ی من داوری کند و او بهترین حکم کنندگان است.

نظم ساختاری در مدیریت سازمان

« و حشر لسلیمان جنوده من الجن و الانس و الطیر فهم یوزعون » (نمل: هفده): سپاهیان سلیمان که از جن و انس و پرنده بودند، همه گرد آمدند، پس از تشتت و بی نظمی بازداشته شدند. (سلیمان دستور داد همه منظم بایستند).

توجه به سطوح مختلف سازمان

«... و قل للذین اوتوا الكتاب و الامیین..» (آل عمران: بیست)

در مباحثه هایی که پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) با مشرکان داشتند، خداوند می فرماید: که به اهل کتاب (دانشمندان) و عوام بگو....

اهمیت وحدت و انسجام سازمان

«...انی خشیت ان تقول فرقت بین بنی اسرائیل...» (طه: نود و چهار)

هارون در جواب حضرت موسی که وی را به کم کاری متهم کرده بود، فرمود: من ترسیدم تو بگویی که من بین اسرائیل تفرقه انداختم، به همین جهت در مقابل گوساله پرستی ایشان سکوت کردم.

استفاده از مشاورین امین

« وقال الملك اتونى به استخلصه لفسى فلما كلمه قال انك اليوم لدينا مكين امين » (يوسف: پنجاه و چهار): پادشاه گفت: يوسف را نزد من آورید تا او را مشاور مخصوص خود قرار دهم. پس هنگامی که با او گفت و گو نمود به او گفت: تو امروز نزد ما دارای منزلتی بزرگ و فردی امین هستی.

مشاوره با خبرگان

«... و قص عليه القصص قال لا تخف...» (قصص: بیست و پنج): موسی بعد از برخورد با شعیب پیغمبر سرگذشت خود را بازگو کرد تا از او راهنمایی بطلبد. یعقوب گفت: نترس.

انجام مأموریت با دستور مدیر ارشد

« و تفقد الطير فقال ما لى لا ارى الهدهد ام كان من الغائبين لا عذبه عذاباً شديداً او لاذبحنه او لياتينى بسطان مبین » (نمل: ۲۱-۲۰): سلیمان جویای حال هدهد شد و گفت: چرا هدهد حضور ندارد؟ اگر دلیلی موجه برای این غیبتش نداشته باشد، او را کیفری سخت خواهم داد.

انجام کارها با اذن مدیر ارشد

« تنزل الملائكة و الروح فیها باذن ربهم... » (قدر: چهار): و در شب قدر فرشتگان و روح با اذن پروردگارشان برای انجام کارها فرود می آیند.

واگذاری مسئولیت همراه با سلسله اختیارات

«... اذا اثختموهم فشدوا الوثاق فاما منا بعد و اما فداء...» (محمد: چهار): پس از آن که در جنگ عده ای را اسیر گرفتید، تصمیم گیری با خودتان که یا آنها را با منت آزاد کنید و یا فدیة بگیرید و آزاد کنید.

واگذاری مسئولیت همراه با امکانات مورد نیاز

« لقد ارسلنا رسلنا بالبینات و انزلنا معهم الكتاب و المیزان... » (حدید: بیست و پنج): ما پیامبرانمان را با دلایل روشن فرستادیم و همراه آنان کتاب آسمانی و وسیله ی سنجش فرو فرستادیم.

مدیریت منابع انسانی

منظور از مدیریت منابع انسانی، مسؤولیت مدیران برای تجهیز سازمان با کارکنان توانمند و حصول اطمینان از مطلوبیت به کارگیری استعدادهای آنهاست؛ و در اهمیت آن گفته می‌شود که «اگر افراد مناسب استخدام شوند و در جای مناسب به کار گمارده شوند همه چیز به خوبی پیش خواهد رفت.

ضرورت واگذاری مدیریت و رهبری به افراد لایق

«ان الله يامرکم ان تودوا الامانات الی اهلها...» (نساء: پنجاه و هشت) خداوند فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبانشان بدهید.

شایسته‌سالاری حتی در مورد زیردستان

«ان ولیی الله الذی نزل الکتاب و هو یتولی الصالحین» (اعراف: ۱۹۶): پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) می‌فرماید: سرپرست من خدایی است که این کتاب آسمانی را نازل کرده است و او همه‌ی صالحان را سرپرستی و هدایت می‌کند.

برتری در سازمان براساس شایستگی

«اذ قالوا لیوسف و اخوه احب الی ابینا منا و نحن عصبه...» (یوسف: هشت): برادران یوسف گفتند: یوسف و بنیامین نزد پدرمان از ما محبوب‌ترند در حالی که ما گروهی نیرومند هستیم.

اعمال نظر شخصی مدیر در انتصاب‌های مهم

«و اذ غدوت من اهلک تبوی المومنین مقاعد للقتال...» (آل عمران: ۱۲۱): خداوند در یادآوری جنگ احد خطاب به پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) می‌فرماید: آن صبحی که از خانه‌ات خارج شدی و مؤمنان را برای جنگ در جایگاه خودشان قرار دادی...

ارتقای سازمانی و اعطای پست براساس عملکرد

«ولکل درجات مما عملوا...» (احقاف: نوزده)

در قیامت برای هر کس به میزان عمل پسندیده‌ای که انجام داده است رتبه و درجه‌ای قرار داده شده است.

ارتقای سازمانی، پس از موفقیت در مرحله‌ی قبل

« و اذ ابتلی ابراهیم ربه بکلمات فاتهمن... » (بقره: ۱۲۴): خداوند حضرت ابراهیم را مورد آزمایش قرار داد و او همه‌ی آزمون‌ها را با موفقیت گذراند.

ملاک ارتقاء، لیاقت و نه سابقه

« و اذ قلنا للملائکه اسجدوا لادم... » (بقره: سی و چهار): هنگامی که خداوند به ملائکه امر فرمود بر آدم سجده کنند....

قدرت و بصیرت لازمه‌ی مدیریت

« و اذکر عبادنا ابراهیم و اسحاق و یعقوب اولی الایدی و الابصار » (ص: ۴۵): از پیامبر پیشین، ابراهیم، یعقوب و اسحاق، یاد کن که دارای قدرت و بصیرت بودند.

ضرورت برتری علمی مدیر

« قال ان الله اصطفاه علیکم و زاده بسطه فی العلم و الجسم... » (بقره: ۲۴۷): قوم بنی اسرائیل پیش پیامبرشان رفتند و گفتند: فرمانده ای برای ما مشخص کن تا به جنگ حاکم ستمگر برویم. پیامبرشان گفت: خداوند طالوت را به فرماندهی شما برگزید زیرا توان علمی و جسمی لازم برای این مسؤولیت را دارد.

مردم و سنگ‌ها هستند، بیم دهید، آتشی که بر آن فرشتگانی سخت گیر و درشت‌خو نگهبانند.

توجه به علایق کارکنان

« قال اجعلنی علی خزائن الارض انی حفیظ علیم » (یوسف: پنجاه و پنج): یوسف گفت: مرا بر خزانه داری این سرزمین بگمار زیرا که من امانت دار و دانا هستم.

آموزش تدریجی کارکنان

«... لثبت به فوادک و رتلناه ترتیلا». (فرقان: سی و دو)

خداوند در جواب کسانی که ایراد می گرفتند که چرا قرآن یکجا نازل نمی شود و آیه به آیه فرود می آید، می فرماید: قرآن را به تدریج نازل کردیم تا این ارتباط دایمی باعث دلگرمی پیامبر شود.

توسعه اقتصادی با خداگرایی

« نیا قوم استغفروا ربکم ثم توبوا الیه یرسل السماء علیکم مدرارا و یزدکم قوه الی قوتکم... » (هود: پنجاه و دو): هود خطاب به مردم گفت: ای قوم من! از پروردگارتان طلب آمرزش کنید، سپس به سوی او بازگردید و توبه نمایید تا او از آسمان پی در پی بر شما باران و برکت بفرستد و نیرویی بر نیروی شما بیفزاید.

« ولو ان اهل القرى آمنوا و اتقوا لفتحنا علیهم برکات من السماء و الارض » (اعراف: نود و شش): و اگر اهل شهر و دیارها ایمان می آوردند و پرهیزکاری پیشه می کردند، برکات آسمان و زمین را بر آنها می گشودیم.

مدیریت افراد متعهد و صالح بر صنعت در نظام اسلامی

« ان اعمل سابغات و قدر فی السر و اعمالوا صالحا... » (سبأ: یازده): خداوند خطاب به حضرت داوود می فرماید: زره های کامل و مناسب بیاف و آن را درست و دقیق اندازه گیری کن.

سرمایه و نیروی انسانی دو عامل مهم

«... و امددناکم باموال و بنین و جعلنا کم اکثر نفیرا » (اسراء: شش): خداوند خطاب به قوم بنی اسرائیل می فرماید: ما شما را با اموال و فرزندان کمک کردیم تا در جنگ پیروز شوید.

رعایت اصل کیفیت در تولید

« ان اعمل سابغات و قدر فی السر و اعمالوا صالحا... » (سبأ: یازده): خداوند خطاب به حضرت داوود می فرماید: زره های کامل و مناسب بیاف و آن را درست و دقیق اندازه گیری کن.

اهمیت کیفیت کار و نه کمیت کار در سازمان

«... لنبلوهم ایهم احسن عملا » (کهف: هفت): هدف ما این بود که انسان ها را بیازماییم از این نظر که کدامشان بهتر و نکوتر عمل می کنند.

تقسیم و توزیع عادلانه امکانات

«... اضرب بعصاک الحجر فانجست منه اثنتا عشرة عینا قد علم کل اناس مشربهم...» (اعراب: صد و شصت): خداوند به حضرت موسی فرمود: با عصایت به این سنگ بزن، پس از آن سنگ دوازده چشمه جوشید که هر قبیله از یکی از آنها استفاده کرد.

اعتدال در پرداختها

« ولا تجعل یدک مغلوله الی عنقک و لا تبسطها کل البسط فتقعد ملوما محسورا » (اسراء: بیست و نه): نه آنقدر سخت گیر باش که هیچ انفاقی نکنی و نه آن قدر دست و دلباز باش که همه چیزت را انفاق کنی و چیزی برای خودت نماند و سرزنش شده و حسرت خورده به کنجی نشینی.

هدایت و رهبری

اهمیت هدایت به حدی است که برخی از صاحب نظران علم و مدیریت، موفقیت هر مدیر را در گرو توان او در هدایت نیروی انسانی می دانند. تلاش مدیر در امر هدایت به سه طریق صورت می گیرد: رهبری، انگیزش و برقراری ارتباطات.

تمرکز روی هدف اصلی و منحرف نشدن با جاذبه‌های زودگذر

« ما کان لنبی ان یکون له اسری حتی یثخن فی الارض... » (انفال: شصت و هفت): خداوند در جریان یکی از جنگ ها می فرماید: هیچ کسی حق اسیر گرفتن ندارد مگر بعد از آن که در آن منطقه غلبه ی کامل پیدا کردید. (اسیر گرفتن، شما را از اصل فتح و پیروزی دور نکند).

توجیه زیردستان نسبت به تصمیم گیری‌ها

«... قال ان الله اصطفاء علیکم و زاده بسطه فی العلم و الجسم... » (بقره: ۲۴۷): قوم بنی اسرائیل پیش پیامبرشان رفتند و گفتند: فرمانده ای برای ما مشخص کن تا به جنگ حاکم ستمگر برویم. پیامبرشان گفت: خداوند طالوت را به فرماندهی شما برگزید زیرا علمی و جسمی لازم برای این مسؤولیت را دارد.

شناساندن لغزشگاه‌ها به افراد زیردست

« وائل علیهم نبا الذی آتیناه ایاتنا فانسلخ منها فاتبعه الشیطان فکان من الغاوین » (اعراف: ۱۷۵): ای پیامبر! بر مردم داستان بلعم باعورا را بخوان که از علم خود اندکی به او داده بودیم و قدرت اجابت دعا و برخی کرامات را داشت تا که شیطان او را در پی خویش کشید تا از گمراهان شد.

آگاهی از افکار و عقاید پیروان با زیردستان

« فلما احس عیسی منہم الکفر قال من انصاری الی اللہ... » (آل عمران: پنجاه و دو): هنگامی که عیسی احساس کرد که اطرافیانش کفر می‌ورزند گفت: چه کسانی مرا در راه خدا یاری خواهند کرد.

آگاهی مدیر از حوادث و قوانین گذشته

« و یعلمہ الكتاب و الحکمہ و التوراه و الانجیل » (آل عمران: ۴۸) خداوند به حضرت عیسی کتابت و حکمت و تورات و انجیل را آموخت.

ضرورت ارائه الگوهای عینی

« قد کانت لکم اسوہ حسنہ فی ابراهیم... » (ممتحنه: چهار): ای مؤمنان! ابراهیم برای شما الگویی نیکوست.
« اهدنا الصراط المستقیم صراط الذین انعمت علیهم » (حمد: ۷-۶): ما را به راه راست هدایت نما، را کسانی که به آنها نعمت دادی.

پیشگامی مدیر در انجام کارها

« ان اللہ و ملائکتہ یصلون علی النبی یا ایہا الذین امنوا صلوا علیہ و سلموا تسلیما » (احزاب: ۵۶): خدا و فرشتگانش بر پیامبر درود می‌فرستند، ای کسانی که ایمان آورده اید بر او درود بفرستید و سلام گوید و تسلیم او باشید.

تقدم مصالح سازمان بر درخواست‌های فردی کارکنان

« انما المؤمنون الذین امنوا باللہ و رسوله و اذا کانوا معہ علی امر جامع لم یذهبوا حتی یستأذنوا ان الذین یستأذنونک اولئک الذین یؤمنون باللہ و رسوله فاذا استأذنوک لبعض شانہم فاذن لمن شئت منہم... » (نور: شصت و دو): مؤمنان

واقعی کسانی هستند که هر گاه برای انجام کاری با پیامبر جمع می‌شوند یا مشورت می‌کنند، بدون اجازه او نمی‌روند. ای پیامبر، پس اگر کسی از تو اجازه خواست که به کارهای شخصی خود بپردازد، به مصلحت عمل کن و هر که را خواستی اجازه بده.

انتقاداتشوی و بیان پاسخ امیدوارکننده

« قالوا اودینا من قبل ان تاتینا و من بعد ما جئتنا قال عسی ربکم ان یهکک عدوکم... » (اعراف: صد و بیست و نه): قوم بنی اسرائیل به حضرت موسی گفتند هم قبل از آمدنت ما در سختی بودیم و هم اکنون که تو آمده‌ای باز هم در سختی هستیم. حضرت موسی خطاب به ایشان فرمود: امیدوارم خداوند دشمن شما را به زودی نابود کند.

تقدم ضوابط بر روابط

« یا ایها الذین امنوا کونوا قوامین بالقسط شهداء لله و لو علی انفسکم او الوالدین و الاقربین... » (نساء: ۱۳۵): ای کسانی که ایمان آورده‌اید! همواره عدالت را بر پا دارید و برای رضای خدا گواهی دهید اگر چه به زیان خودتان یا والدین و بستگانان باشد.

انگیزش

هر عملی که فرد انجام می‌دهد در اثر وجود انگیزه یا نیازی است که محرک وی برای انجام دادن آن عمل است. از این رو اثر بخشی مدیریت به چگونگی انگیزش افراد برای انجام وظایفشان بستگی دارد و لذا گفته اند انگیزش کارکنان برای انجام وظایف سازمانی و هم سوسازی اهداف آنها با اهداف سازمانی اهمیت فراوانی دارد.

وظیفه مدیر در تقویت روحیه‌ها

« ولا تهنوا و لاتحزنوا و انتم الاعلون... » (آل عمران: ۱۳۹): پس از شکست در جنگ احد خداوند خطاب به مسلمانان می‌فرماید: سستی نکنید و غمگین نباشید که شما برتر از همه هستید.

پیشگامی مدیر در اجرای برنامه‌ها جهت ایجاد انگیزه

« فقاتل فی سبیل الله ... و حرص المومنین ... » (نساء: هشتاد و چهار): ای رسول! در راه خدا پیکار کن و مؤمنان را به

جهاد ترغیب کن ... (همچنین انعام: ۱۶۳؛ توبه: ۱۰۸؛ زمر: دوزاده)

تشویق و تنبیه، دو رکن رشد و اصلاح سازمان

« ان الذین یکتُمون ما انزلنا من البینات و الهدی من بعد ما بیناه للناس فی الکتب اولئک یلعنهم الله و یلعنهم اللاعنون

الا الذین تابوا و اصلحوا و بینوا فاولئک اتوب علیهم و انا التواب الرحیم » (بقره: ۱۶۰-۱۵۹): خداوند

می‌فرماید: کسانی که حقایق هدایت را کتمان می‌کنند، را لعنت می‌کنم مگر آنکه توبه کنند و کارهای خود را اصلاح

کنند که در این صورت ایشان را می‌بخشم زیرا من توبه‌پذیر و مهربانم.

تشویق با بیان منافع و نتایج کار

« و من جاهد فانما یجاهد لنفسه ... » (عنکبوت: شش) خداوند در تشویق جهاد و تلاش می‌گوید: هر کس تلاش کند

پس برای خود می‌کوشد.

تذکر اهداف سازمان به روش‌های مختلف و جذاب

« ولقد صرفنا فی هذا القرآن لیدکروا ... » (اسراء: چهل و یک): ما در این قرآن مکرراً حقایق را بیان کردیم تا پند بگیرند.

« ولقد صرفنا للناس فی هذا القرآن من کل مثل » (اسراء: ۸۹): ما در این قرآن از هر چیز نمونه‌ای بیان کردیم.

پاداش بر اساس کار و تلاش

«... و نعم اجر العالمین » (آل عمران: صد و سی و شش): ... و چه نیکوست پاداش اهل عمل.

ایجاد فضای رقابت سالم میان کارکنان

« قال یا ایها الملوا ایکم یاتینی بعرشها قبل ان یاتونی مسلمین » (نمل: سی و هشت): سلیمان به نیروهای خود گفت:

کدام یک از شما می‌تواند تخت پادشاهی ملکه ی سبا را قبل از آمدن او، در این مکان حاضر کند؟

جلب اعتماد افراد زیردست و مخاطبان

«... انی لکم رسول امین» (دخان: هیجده): ای مردم! من برای شما پیامبری امین بوده ام!

کنترل

در مسیر نیل به هدف، همواره ممکن است موانع و محدودیت هایی بروز کنند و لذا برای حفظ عملکرد سازمان در جهت دستیابی به اهداف باید ساز و کار اصلاح و کنترل تعبیه شود. کنترل با همه وظایف مدیریت ارتباط دارد ولی ارتباط آن با برنامه ریزی بسیار مهم است.

ضرورت کنترل و نظارت بر عملکرد زیردستان

« و کذلک جعلناکم امه وسطا لتکونوا شهداء علی الناس... » (بقره: صد و چهل و سه): خداوند خطاب به پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) می فرماید: و به این سان شما را امتی میانه رو قرار دادیم و تا ناظر بر اعمال مردم باشید....

واگذاری مسؤلیت همراه با نظارت

« ثم جعلناکم خلائف فی الارض من بعدهم لننظر کیف تعملون » (یونس: چهارده): سپس شما را در زمین جانشینان ایشان قرار دادیم تا ببینیم شما چگونه عمل می کنید.

نظارت دقیق بر انجام مأموریت های مهم

«... فاذهبنا بایاتنا انا معکم مستمعون فاتیا فرعون... » (شعرا: ۱۶-۱۵): خداوند فرمود: تو و هارون همراه با معجزات ما حرکت کنید و به سراغ فرعون بروید که ما با شما هستیم و به گفت و گوهای شما شنونده و آگاهیم. پس آنها به سوی فرعون رفتند.

نظارت همه جانبه و دقیق

« اذ یتلقى المتلقیان عن الیمین و عن الشمال قعید» (ق: هفده): دو فرشته بر دوش چپ و راست انسان قرار دارند که اعمال او را ثبت می کنند.

توجه به کوچکترین کارها در ارزیابی و نظارت کامل

«... ان تک مثقال حبه من خردل... یات بها الله» (لقمان: شانزده): لقمان در سفارش به پسرش در مورد حسابرسی و نظارت خدا بر اعمال انسان می گوید: اگر عمل تو همسنگ دانه‌ی خردلی هم باشد آن را به حساب می آورد.

نظارت و بازرسی از طریق بازدید حضوری

« و تفقد الطیر فقال ما لی لا اری الیهدهد ام کان من الغائبین» (نمل: بیست): سلیمان جویای حال هدهد شد و گفت چرا هدهد حضور ندارد؟

چشم‌پوشی از خطاهای کوچک کارمندان

« الذین یجتنبون کبائر الاثم و الفواحش الا اللّٰم ان ربک واسع المغفره...» (نجم: سی و دو): کسانی که از گناهان بزرگ و زشت اجتناب می کنند، خداوند از گناهان کوچک و ناخواسته آنها می گذرد زیرا خداوند آمرزشش وسیع است.

کیفر سخت تر برای تخلف مدیران ارشد

« اذا لاذقناک ضعف الحیاه و ضعف الممات...» (اسراء: هفتاد و پنج): خداوند متعال به رسولش می فرماید: اگر ما تو را در راهت استوار نمی کردیم و تو می لغزیدی، در دنیا و آخرت عذابی دو چندان در انتظارات بود.

بایکوت برخی افراد و گروه ها در شرایط خاص

« واصبر علی ما یقولون و اهجرهم...» (مزل: ۱۰): ای پیامبر! بر آنچه می گویند صبر کن و از ایشان کناره بگیر.

برقراری ارتباطات

بخش عمده‌ای از اوقات کار مدیران به ارتباطات اختصاص می یابد: از طریق گفت و گو و مذاکره یا نوشتن نامه و گزارش و... عده‌ای ارتباطات را تبادل اطلاعات و انتقال معنی می دانند.

در دسترس بودن مدیر

« و اعلموا ان فیکم رسول الله لو یطیعکم فی کثیر من الامر لعنتم...» (حجرات: هفت): ای مردم، رسول خدا در میان شماست و شما باید از او تبعیت کنید و اگر او از شما تبعیت کند، قطعاً جامعه به سختی و مشقت خواهد افتاد.

ابلاغ دستورات و اطلاع‌رسانی توسط افراد امین

« انی لکم رسول امین » (شعراء: صد و هفت): خداوند از زبان پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) به مردم می‌فرماید: من برای شما پیامبری امانت دار بوده‌ام و کلام خدا را بدون کم و زیاد به شما رسانده‌ام.

گوش دادن به حرف همه افراد

« و منهم الذین یوذون النبی و یقولون هو اذن... » (توبه: شصت و یک): برخی از منافقان پیامبر را آزار می‌دادند و می‌گفتند: او به حرف هر کس گوش می‌دهد.

مدیریت همراه با عفو و عطوفت

«... فاعف عنهم و استغفر لهم و شاورهم فی الامر فاذا عزمتم فتوکل علی الله» (آل عمران: ۱۵۹): خداوند پس از بیان ضعف‌های جنگ احد خطاب به پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) می‌فرماید که از تقصیر آنان در گذر و برایشان طلب آمرزش کن و برای تصمیم‌گیری‌های آینده از آنان مشورت بگیر سپس هنگامی که تصمیم گرفتی، قاطع باش و به خدا توکل کن و آن را عملی ساز.

تواضع نسبت به زیردستان

« و اخفض جناحک لمن اتبعک من المومنین » (شعرا: ۲۱۵): ای پیامبر! با مؤمنانی که از تو پیروی می‌کنند متواضع باش.

« ولا تصغر خدک للناس... » (لقمان: هیجده): لقمان در سفارش به پسرش می‌گوید: روی خود را از مردم به تکبر برمگردان.

مشورت با زیردستان

«... فاعف عنهم و استغفر لهم و شاورهم فی الامر فاذا عزمتم فتوکل علی الله» (آل عمران: ۱۵۹): خداوند پس از بیان ضعف‌های جنگ احد خطاب به پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) می‌فرماید که از تقصیر آنان در گذر و برایشان طلب آمرزش کن و برای تصمیم‌گیری‌های آینده از آنان مشورت بگیر سپس هنگامی که تصمیم گرفتی، قاطع باش و به خدا توکل کن و آن را عملی ساز.

تکریم ارباب رجوع به ویژه افراد زیردست

« و اذا جاءك الذين يؤمنون بآياتنا فقل سلام عليكم... » (انعام: پنجاه و چهار): خداوند به پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) می فرماید: هر گاه مؤمنان نزد تو آمدند به ایشان سلام کن و...

انتقاد بدون تخریب شخصیت مدیر

« عفا الله عنك لم اذنت لهم حتى يتبين لك الذين صدقوا و تعلم الكاذبين » (توبه: چهل و سه): ای پیامبر! خدا از تو در گذشت، حال بگو چرا قبل از این که راستگویان را از دروغگویان باز شناسی، به ایشان اجازه می مرخصی از جنگ دادی؟

توجه دادن به نقاط مشترک در مدیریت مذاکرات

«... و قولوا آمنا بالذی انزل الینا و انزل الیکم و الهنا و الهکم واحد...» (عنکبوت: چهل و شش): خداوند در مورد گفت و گو و بحث با اهل کتاب (یهودیان و مسیحیان) بر بیان نقاط مشترک تأکید می کند و می فرماید: بگویید ما به آنچه از سوی خدا بر ما و شما نازل شده ایمان داریم و خدای ما و خدای شما یکی است.

غرور مدیر، انتقادناپذیری او و در نهایت شکست

« قال انما اوتيته علی علم عندی... » (قصص: هفتاد و هشت): قارون در جواب قومش که او را به احسان و انفاق دعوت کردند و او را از فساد برحذر داشتند مغرورانه گفت: این ثروت فراوان به واسطه ی دانشی که نزد من است به من داده شده.

احتمال وجود اغراض نادرست در هدیه دادن به مدیران

« فلما جاء سلیمان قال ا تمدونن بمال... » (نمل: سی و شش): چون پیک حامل هدایا از طرف ملکه ی سبأ پیش سلیمان آمد، سلیمان گفت: آیا برای من هدیه می آورید تا از شرک و کفر شما نسبت به خدا چشم بپوشم.

مدیریت بحران

مدیریت بحران سعی می کند تا در شرایط دشوار، سازمان را در موقعیت مطلوب خود حفظ کند. البته برای این کار پیش بینی منظم حوادث نامطلوب و آمادگی برای کنترل عوامل داخلی و خارجی که منافع سازمان را تهدید

می‌کند نیز اهمیت دارد. مدیریت بحران به عنوان یک رشته ی علمی در حوزه ی مدیریت استراتژیک قرار می‌گیرد.

ضرورت حضور پررنگ مدیر در شرایط بحرانی

« اذ تصعدون و لا تلوون علی احد و الرسول یدعوکم... » (آل عمران: ۱۵۳): به یاد بیاورید هنگامی که در جنگ احد فرار می‌کردید و به هیچ کس توجه نمی‌کردید در حالی که پیامبر شما را فرا می‌خواند.

استحکام سازمان، حتی در صورت نبودن مدیر در برهه ای از زمان

« ما محمد الا رسول قد خلت من قبله الرسل ا فان مات او قتل انقلبتم علی اعقابکم... » (آل عمران: ۱۴۴): خداوند در بیان ضعف های جنگ احد و توبیخ کسانی که شایعه شهادت حضرت رسول(صلی الله علیه و آله) را انتشار دادند فرمود: محمد پیامبری است که قبل از او هم پیامبرانی آمده اند و گذشته اند پس آیا اگر او بمیرد یا کشته شود شما به وضعیت گذشته خود بر می‌گردید؟

پیش بینی مشکلات و بررسی آن با مدیر ارشد

« قال رب انی قتلت منهم نفسا فاخاف ان یقتلون » (قصص: ۳۳): بعد از امر خدا به موسی جهت رفتن نزد فرعون و اطرافیان او موسی در بیان مشکلات کار می‌گوید: پروردگارا من یکی از آنان را کشته ام پس می‌ترسم که مرا (به قصاص او) به قتل رسانند.

آمادگی برای مقاومت در برابر مخالفتها

« و کذلک جعلنا لکل نبی عدوا شیاطین الانس و الجن... » (انعام: ۱۱۲): ای پیامبر! اینان تنها در برابر تو به لجاجت نپرداخته اند بلکه برای هر پیامبری دشمنانی از شیطان های انسانی و جنّی قرار دادیم.

بخش دوم: معیارهای شایسته سالاری مدیران در نهج البلاغه

امام علی (ع) که تربیت یافته مکتب قرآن و پیامبر اکرم صلی علی علیه و آله است به شایسته سالاری در نظام مدیریتی تاکید فراوان دارد و در سخنان زیادی به وضوح این موضوع را بیان می‌دارند. چنانچه در خطبه ۱۷۲ می‌فرماید: «ایها الناس ان احق الناس بهذا الامراقوم علیه و اعلمهم بامرالله فیه» ای مردم همانا سزاوارترین مردم به امر خلافت و رهبری امت، تواناترین بر اداره آن و دانا به فرمان خداوند در فهم مسائل است. از جستجو در نهج البلاغه و تفاسیر آن و تحقیقات انجام شده، می‌توان ملاک‌های شایسته سالاری مدیران را به چهار حیطه طبقه بندی نمود: ۱- معیارهای ایدئولوژیکی: معیارهایی که ریشه در جهان‌بینی اسلامی دارند و بارزترین وجه تمایز مدیریت اسلامی از مدیریت غربی هستند مثل: تقوا، ایمان... ۲- معیارهای زمینه‌ساز: عوامل سنجشی که به عنوان پیش زمینه معیارهای ارزشی و تخصصی به شمار می‌روند، مثل حسن سابقه، ... ۳- معیارهای تخصصی: دانش و فنونی که مدیر در امر مدیریت نیازمند آنهاست مثل: تجربه کاری و توانمندی ۴- معیارهای ارزشی - اخلاقی: معیارهایی که شامل مجموعه‌ای از رفتارهایی است که در جوامع انسانی مورد پذیرش است و به نام ارزشهای جهانی نیز شناخته می‌شوند مثل: امانتداری، صداقت و... (موسی زاده، ۱۳۸۸). حال به بررسی مختصر، از معیارهای انتخاب و شایسته سالاری مدیران در نهج البلاغه می‌پردازیم:

خدا محوری و تقوا

در مدیریت اسلامی خدا محوری و تقوی اساس کار و سازندگی است و همه چیز با معیار تقوا ارزیابی می گردد. امام علی (ع) شیوه برخورد و اصول مدیریت را در نامه خود به مالک اشتر از تقوا و خداگرایی آغاز می کند، و سفارش می کند که اداره صحیح جامعه اسلامی را با تقواگرایی، عبادت و بندگی، خود سازی و توجه به امدادهای غیبی خداوند سازمان دهید. به فرمایش حضرت در خطبه ۱۵۶ تقوا خانه‌ای است چون دژ محکم و استوار و در خطبه ۲۲۱ تقوا را کلید هدایت و رستگاری و اندوخته روز قیامت معرفی می کند که انسان را از هر بندگی آزاد می کند و از هر بدبختی آزاد می سازد. روشن است اگر مدیر خود تقوا نداشته باشد و گرفتار هواهای نفسانی و امیال و غرایز حیوانی باشد، نمی تواند افراد زیر مجموعه خود را ارشاد و هدایت نماید.

حضرت علی (ع) اوصاف متقین را چنین معرفی می فرماید: تقوا پیشگان، فضیلتی خاص دارند: گفتارشان از روی صداقت و راستی است، در لباس و پوشاک و زندگی اعتدال و میانه رو هستند، راه رفتنشان با تواضع و فروتنی است، از آنچه خداوند برایشان حرام دانسته، چشم می پوشند...تنها پروردگار در نزدشان بزرگ و غیر او پیش چشمشان بی مقدار و پست کوچک است. می توان گفت تقوا دو اثر مهم در مدیر اسلامی دارد: یکی روشن بینی و بصیرت و دیگری توانایی بر حل مشکلات و خروج از مضایق و تاریکی ها.

ایمان

ایمان، سرچشمه همه اوصاف شایسته برای همگان، بخصوص برای مدیران می باشد. ایمان، به کار و فعالیت های آدمی، ارزش و انگیزه می بخشد، انسان را پر تحرک و خستگی ناپذیر و امین می نماید و آدمی را عاشق خدمت به خود، خانواده، مردم، میهن و بالاتر از همه به دین و مخلوقات پروردگار می کند. ایمان امنیت می آورد و راه خیانت را می بندد و انسان را از لغزش ها حفظ می کند و... چنانچه تعریف ایمان از زبان حضرت علی(ع) معرفت و شناخت به دل (اعتقاد و باور نمودن) و اعتراف به زبان و انجام دادن با اعضا (دست و پا و چشم و گوش و زبان و...) است. حضرت همچنین ایمان داشتن را روشن ترین راه ها بیان می کنند که سیادت و سعادت همیشگی را در پی دارد، زیرا ایمان همانند چراغ نورانی است که آدمی را به کردارهای شایسته راهنمایی می کند، که با انجام آنها پی به وجود ایمان می برد، یعنی اعمال صالحه

نتیجه و ثمر ایمان است. در حکمت ۲۵۲ ایمان را چون نقطه سفیدی می‌دانند که در دل به وجود می‌آید و هر چقدر ایمان قوی‌تر شود آن نقطه سفید در دل دامنه بیشتری را احاطه می‌نماید.

اخلاص

اخلاص در لغت به معنی پاک و خالص بودن، خلوص نیت و عقیده ای پاک داشتن است در عمل ابتدا باید آنرا در زندگی معصومین جستجو کرد، پیامبران و امامان صرفاً برای اجرای دستورات الهی فعالیت می‌کردند و به دنبال منافع شخصی نبودند و بی نهایت در کردار و رفتار خود پاکی و خلوص نیت داشتند. در این رابطه حضرت امیر (ع) می‌فرمایند: قلبی که از ترس خدا لرزان است، همواره پایدار و با اطمینان باد! من همواره منتظر فرجام نیرنگ شما مردم بودم، و نشانه‌های فریب‌خوردگی را در شما می‌نگریستم و تظاهر به دینداری شما، پرده ای میان ما کشید، ولی من با صفای باطن، درون شما را می‌خواندم.

بصیرت

در جامعه ی اسلامی مدیر علاوه بر داشتن مدیریت، نیازمند به روشن بینی و بصیرت و بینشی است تا او را قادر سازد در هر موقعیت نقش مقتضی را ایفا نماید. مدیریت اقتضا می‌کند که مدیر گاه خشونت به خرج دهد و گاه نرمش، گاه سخت بگیرد و گاه آسان، گاه از خود قاطعیت نشان دهد و گاه سکوت کند، گاه زیرکی نشان دهد و گاه تغافل و تجاهل کند، و با هر کسی به اندازه شعور و عقل و استعدادش برخورد کند. حضرت امیر در فرمان حکومت مصر مالک اشتر را چنین مورد خطاب قرار داده اند: « مالک، حق را نشان و علامت نیست که در برابر دیدگان جلوه کند و شخصیت خود را بنمایاند، پیکر حق همیشه در پیراهن باطل پوشیده و پنهان است، رادمردی که باید دست تحقیق و تتبع دراز کند و آن پیکر پاک را از جامه‌ی نارسا و آلوده ی فریب‌عربان سازد.

تخصص و تجربه

کسانی که در امور واگذاشته به ایشان از دانش و تجربیات بیشتری برخوردارند بهتر می‌توانند در بین نیروها مورد پذیرش واقع شوند و قدرت شخصی به دست آورند، چرا که انسانها در مقابل کسانی که احساس کنند از نظر دانش و مهارت و آگاهی در سطحی بالاتر از خودشان هستند، حرف شنوی و اطاعت بیشتری دارند، برعکس اگر بدانند فردی از نظر

اطلاعات ضعیف تر از خودشان است، حتی الامکان از اطاعت و فرمانبری او خودداری می‌کنند. حضرت علی (ع) در نامه ۵۳ به مالک اشتر می‌فرماید: اندیشه و نظر هر فرد به اندازه تجربه اوست؛ و آن کس که تجربه‌ها را حفظ کند و به موقع از آنها بهره‌گیرد کارهایش به نتیجه می‌رسد.

سعه صدر

سعه صدر از ویژگی‌های مهم مسئولان و مدیران است، کسی دارای سعه صدر است که از گشادگی روح و همتی عالی و اندیشه‌ای بلند برخوردار باشد، سعه صدر موجب دوراندیشی و واقع‌نگری مسئولان و مدیران می‌شود و اگر دولتمردان فاقد این خصلت باشند از عهده‌ی بسیاری از مشکلات و نارسایی‌ها بر نمی‌آیند و شایستگی رهبری و مدیریت افراد را ندارند. حضرت موسی (ع) هنگامی که برای هدایت انسانها مبعوث می‌شود دست به دعا برمی‌دارد و اولین درخواست او از خداوند شرح صدر است و می‌فرماید: پروردگارا سینه‌ی مرا گشاده دار. سعه صدر آنقدر مهم است که حضرت علی (ع) آن را ابزار حکومت و مدیریت می‌دانند و می‌فرمایند: «أله الرئاسة سعه الصدر» ابزار ریاست سعه صدر است؛ و همچنین آن حضرت می‌فرماید: "به درستی که این دلها ظرفهایی هستند که بهترین آنها دلی است که ظرفیت و گنجایش آن برای خوبیها بیشتر است". بصیرت و نورانیتی که اندیشه‌ی انسان در نتیجه شرح صدر پیدا می‌کند، نقشی اساسی در تصحیح برخوردهای اجتماعی او دارد. چنین فردی صاحب ویژگی‌هایی خواهد بود که از نشانه‌های سعه صدر می‌باشد و لازم است به چند نمونه از آن اشاره گردد:

حلم و بردباری

یکی از نمونه‌های سعه صدر حلم است. کسانی که حلیم بوده و دارای این ویژگی هستند، در اداره و رهبری انسان‌ها توفیق بیشتری دارند. یاری دهنده مدیر در مشکلات و نحوه‌ی برخورد با آنها، ثبات روحی و شکیبایی و بردباری اوست، زیرا که مدیر در پرتو این وزانت، فرصت فکری برای مقابله با مشکل را پیدا کرده به حل آن اقدام خواهد نمود. حضرت علی (ع) در این رابطه می‌فرماید: «انسان صبور، پیروزی را از دست نمی‌دهد هر چند زمان آن طولانی شود» و در جای دیگر می‌فرماید: آن کس را فرمانده لشکریان نما که از همه در علم و بردباری بالاتر باشد و از کسانی باشد که خشم او را فرا نگیرد و به زودی از جای خود به در نرود.

مقاومت در برابر مشکلات

یکی دیگر از نمودهای سعه صدر مقاومت در برابر ناملايمات و سختی‌هاست. مشکلات و مسائلی که در برابر رهبران قد علم می‌کند، معمولاً به شکل مشکلات سیاسی، مشکلات کاری و یا مسائل و رخدادهای ناگهانی انجام می‌گیرد که در هر صورت مدیر باید در برابر آنها چون کوه استوار و با استقامت و دارای عزم و اراده پولادین باشد. حضرت امام علی(ع) نیز در این مورد در نامه‌ی ۵۳ فرموده‌اند: پس برای مشاغل کلیدی از سپاهیان و لشکریان خود کسی را انتخاب و مسئول بنما که در برابر دشواری‌ها و پیش آمدهای سخت و تلخ استوار باشد و مصیبت‌های بزرگ، وی را از پا نشانند. فردی باشد که هنگام ناتوانی و ضعف دیگران، بر او ضعف و ناتوانی غالب نشود و بر اثر بی‌خیالی دیگران، بی‌تفاوت نگردد. در حقیقت مقاومت و پایداری در برابر مشکلات و تحمل هر گونه سختی‌ها یکی از نشانه‌های ارزشمند سعه صدر است که اگر مدیران و رهبران جوامع اسلامی در برابر این دشواریها صبور بوده و روحیه خود را حفظ کنند و به دور از هرگونه ترس و اضطراب هدایت امور را به دست گیرند مطمئناً پیروز و موفق خواهند بود. چنانچه حضرت امیر علی (ع) می‌فرمایند: نه در هنگام اقبال نعمت مغرور و خوشحال باش و نه در هنگام شداید، سست و ترسو و ضعیف.

تحمل افکار مخالف

یکی دیگر از علائم سعه صدر قدرت و توان تحمل افکار مخالف است. در دنیای مدیریت باید بین مخالفانی که صرفاً بنای مخالفت دارند و کسانی که افکار مخالف دارند تفاوت قائل بود. توان تحمل افکار و اندیشه‌های مخالف از سعه صدر انسان حکایت می‌کند و هر که دارای این ویژگی باشد در جان نیروها نفوذ کرده و به قدرت شخصی دست می‌یابد. از این رو هر کس رهبری گروهی را به عهده گرفت باید خود را برای رویارویی و تحمل اندیشه‌ها و افکار گوناگون مهیا کند. کسانی که انتقادات خود را دوستانه و با محبت رو در رو مطرح می‌کنند، بهترین دوستان انسان به شمار می‌روند و باید سخنان صحیح و حق آنان را پذیرفت و دانست که انتقادپذیری نه تنها موجب شرمساری نیست، بلکه برعکس ذلت و سرافکندگی در نپذیرفتنی حق است. حضرت علی (ع) در این زمینه می‌فرمایند: کسی که به غیر حق به دنبال عزت باشد، دلیل می‌شود و کسی که با حق دشمنی کند به سستی مبتلا خواهد شد.

تواضع و فروتنی

مدیر نظام اسلامی به دلیل شخصیت خودساخته انسانی خویش برای پست و مقام اصالت قائل نیست، آنچه برای او ارزش دارد، رضایت خداوند و خشنودی خلق است، به همین لحاظ هر مقدار که مقام و منزلت اجتماعی او بالاتر رود فروتنی و شکسته نفسی او افزایش خواهد یافت. در حقیقت مدیریتی که خود را در خدمت مردم می داند، در رفتار خود با مردم متواضع بوده و به هیچ وجه در رفتارش با آنان برتری و سلطه‌گری نمی‌کند. چنانچه حضرت امیرالمؤمنین در نامه‌ای به یکی از والیان می‌فرمایند: در برابر رعیت فروتن باش.

حسن خلق و گشاده‌رویی

خوش اخلاقی یکی از عوامل جلب محبت نیروها و کارکنان و مایه ایجاد صلح و دوستی بین افراد می باشد. گشاده‌رویی و صمیمیت مدیران در محیط کار جاذبه‌ای بسیار قوی برای‌شان بوجود می‌آورد و همگان را به انجام وظیفه، مشتاق تر و مصمم‌تر می‌سازد. مدیر اسلامی می تواند با داشتن فرح حسن و خوش برخورد بودن در بین افراد جاذبه ایجاد کند. همانطور که کج خلقی جاذبه را از مدیر سلب می‌کند و او را در نظر افراد فاقد ارزش و اعتبار می‌سازد، با گشاده‌رویی مدیر می‌تواند جاذبه ایجاد کند. امام علی (ع) در نامه ۴۶ به یکی از کارگزاران سیاسی خود می‌فرماید: پر و بالت را برابر رعیت بگستران، با مردم گشاده‌روی و فروتن باش و در نگاه و اشاره‌ی چشم، در سلام کردن و اشاره نمودن با همگان یکسان باش تا زورمندان در ستم تو طمع نکنند و ناتوانان از عدالت تو مایوس نگردند. و در جای دیگر می‌فرماید: کسی که درخت شخصیت او نرم و بی‌عیب باشد، شاخ و برگ او فراوان است.

رفق و مدارا

این خصلت مدیر را قادر می‌سازد که، در شرایط مختلف، انعطاف‌پذیری لازم را داشته باشد و افرادی را که سلیقه‌های گوناگون و افکار و احساسات متضاد دارند در جهتی که خود می‌خواهد هدایت کند و به کار گیرد. به کارگیری رفق و مدارا در اداره‌ی امور مایه پیوند درست زمامداران و مردمان است و بدین وسیله درهای توفیق در تحقق برنامه‌ها و سیر به سوی اهداف گشوده می‌شود. حضرت علی (ع) در نامه ۴۶ به یکی از کارگزاران خود می‌فرماید: شدت و سخت‌گیری

را با کمی نرمش و مدارا در هم آمیز و در آنجا که مدارا کردن بهتر است مدارا کن. همچنین روایت شده از امیرالمؤمنین که فرمودند: کسی که در امور خویش رفق در پیش گیرد، به آنچه از مردم می‌خواهد، نائل شود.

عفو و بخشش

از آنجایی که مدیریت هنر انجام کار به وسیله دیگران است، چه بسا که در روند انجام کارها گاهی اوقات اتفاقات پیش‌بینی نشده ممکن است روی دهد و چنانچه مدیر در اینگونه موارد روح عفو و گذشت در او نباشد، موفق نخواهد بود.

حضرت علی (ع) در فرمان حکومت مصر به مالک اشتر، مدیران را به عفو و گذشت فرا می‌خواند و می‌فرماید:

«ای مالک! با بخشش و بزرگواری، لغزش‌ها و نادرستی‌های قابل جبران را ببخش، همچنانکه دوست می‌داری خداوند از خطا و لغزش تو درگذرد، زیرا تو در مقام مدیریت که مقام بالاتری می‌باشد قرار داری.

انتقاد پذیری

مدیر نظام اسلامی باید به همکاران و افراد مجموعه تحت اداره‌ی خویش اجازه انتقاد و اظهار نظر بدهد و به انتقاداتی که به شیوه مدیریت و اقدامات او می‌شود با دقت و انصاف و حوصله گوش فرا دهد و اگر متوجه شد انتقادی وارد است به اشتباه خود اعتراف کرده و تصمیماتش را اصلاح نماید. حضرت امیرالمؤمنین علی (ع) مردم کوفه را چنین مورد خطاب قرار می‌دهند: «با من به گونه‌ای که با جباران و گردنکشان سخن می‌گویند سخن نگویند و انتقاداتی را که از افراد عصبانی پنهان می‌کنید از من پنهان نکنید و نپندارید که اگر انتقاد درستی بر من داشته باشید آن را نخواهم پذیرفت زیرا کسی که شنیدن سخن عدل بر او دشوار و سنگین می‌آید، عمل کردن به عدل و حق بر او دشوارتر است.

وفای به عهد

تعهد در برابر وعده‌ها و وفای به قراردادها یکی از عالی‌ترین خصلت‌های زیبای انسان به شمار می‌آید، ارزش و وفای به عهد آن اندازه است که حضرت امیرالمؤمنین (ع) در فرمان به مالک اشتر می‌فرماید: مالکا! به هر چیز وعده کردی، در موعد مقرر وفا کن، زیرا خداوند خلف وعده را سخت دشمن می‌دارد، آنجا که در قرآن می‌فرماید: این که بگویند و نکنند، سخت مرا به خشم می‌آورد.

قاطعیت

مدیر شایسته کسی است که در اداره ی سازمان و افراد تحت مدیریت خود کمتر دچار حیرت و تردید و ضعف در تصمیم گیری می شود. حتی با قاطعیت تمام، مواضع پیشرفت کار را از سر راه برمی دارد و گره های کور را می گشاید. نقش و تأثیر جدی بودن مدیران در تمام لحظات بر کسی پوشیده نیست دودلی و عدم قاطعیت مدیر باعث می شود که تردید و ابهام و سردرگمی در همه بدنه سازمان سرایت کرده و کارها در زمان مناسب به انجام نرسد و سازمان به اهداف مورد نظر دست پیدا نکند. امام علی (ع) از شک و تردید بی مورد نهی کرده و می فرماید: علم خویش را به جهل و یقین خویش را به شک تبدیل نکنید، وقتی دانستید عمل کنید و زمانی که یقین کردید، اقدام نمایید. همچنین آن حضرت در نامه خود به مالک توصیه می فرمایند که برای قضاوت، افرادی را برگزیند که ویژگی های لازم از جمله قاطعیت را داشته باشند.

تغافل و چشم پوشی

تغافل یعنی خود را ناآگاه نشان دادن و تظاهر به غفلت و بی اطلاعی کردن. از آنجایی که به جز معصومین که از هر گونه خطا و گناه در امانند، سایر انسان ها به عللی در معرض خطا قرار دارند. مدیران باید در برخورد با افراد به خصوص زیر دستان گذشت داشته و در مقابل برخی از خطاهای آنان خود را به تغافل بزنند. در این رابطه حضرت علی (ع) می فرماید: مردم از پیش گرفتار لغزش و خطا بوده به سبب هایی، بدکاری به آنها روی آورده است، به عمد یا سهو دچار لغزش می شوند پس اگر پیش آمدی آنان را به عمد یا به سهو به بدکاری واداشت نباید به ایشان بخشش و عفو روا نداشت، بلکه با بخشش و گذشت خود آنان را عفو کن همانطور که دوست داری خدا با بخشش و گذشت تو را بیامزد. تا توانی عیب های دیگران را بپوشان تا خداوند عیب های تو را که خواهی از رعیت مستور بماند، بپوشاند.

اعتقاد به آخرت و روز حساب

مدیری که معتقد به روز حساب و قیامت است کوشش و تلاش می کند تا هوای نفسانی خود را به اعتدال کشاند و در مسیر قرآن و اسلام حرکت نماید و خود را برای آن روز آماده می نماید زیرا که فردا راه برگشت و جبرانی وجود ندارد. امام علی (ع) هم در سخنان خود تأکید برآماده نمودن خود برای روز بازپرسی و روز حساب و پرهیز از هوا و هوس های

نفسانی تاکید می کنند و می فرماید: آگاه باشید امروز روز مضممار و روز مهیا شدن است و فردا روز پیشی گرفتن؛ پس نتیجه پیشی گرفتن، بهشت و نهایت کار (عقب مانده) آتش است. همچنین در نامه ی ۴۸ خطاب به یکی از کارگزارانش می فرمایند: و آن روز مکر و حيله به کار نمی آید و آرزوها از بین می روند و از ترس عذاب دل ها افسرده و غمگین می باشند و صداها با خشوع و فروتنی و آهسته می باشند و دهان پر از عرق می شود و ترس از کیفر گناهان، بی اندازه است و از هیبت صدای منادی برای تمییز حق از باطل و جزای خیر و شر و عقاب و کیفر بخشیدن ثواب و پاداش، گوش ها به لرزه درآید. روزی است که دیگر جای بازگشت و جبرانی وجود ندارد و پشیمانی دیگر سودی ندارد.

رعایت عدل و انصاف

یکی از راه های اثر بخشی و نفوذ مدیران در درون زیردستان، عملکرد عادلانه ی آنان می باشد. کسانی که بر اساس عدالت در بین مردم عمل می کنند، اگر هر زمان دستوری صادر نمایند همگان با میل و رغبت درونی جهت اجرای اوامر آنان حرکت می کنند. چنانچه امیرالمومنین (ع) می فرمایند: کسی که عادل باشد، حکمش نفوذ خواهد کرد. اجرای عدالت برای همه لازم و پسندیده است، ولی برای مدیران و کسانی که با دیگران ارتباط گسترده تری دارند و قدرت اجرایی شان بیشتر است ضروری تر و ارزشمندتر خواهد بود. مدیران باید عدالت و مساوات را حتی در نگاه کردن، سلام و احوالپرسی و... رعایت کنند. در این مورد نیز حضرت علی (ع) در نامه ۲۷ نهج البلاغه می فرمایند: « از این رو مدیر مسلمان باید همیشه حرکات، برخوردها و رفتار خود را زیر نظر داشته باشد، تا اینگونه نباشد که عده ای را با آغوش باز بپذیرد و با آنان خلوت کند، اما عده ای دیگر را با بی میلی و بی مهری نابجا از خود دور و مایوس نماید. همچنین امام علی (ع) در نامه ۵۳ خطاب به مالک اشتر فرموده اند: دوست داشتنی ترین چیزها در نزد تو، در حق میانه ترین، و در عدل فراگیرترین، و در جلب خشنودی مردم گسترده ترین باشد که همانا خشم عمومی مردم خشنودی خواص را از بین می برد، اما خشم خواص را خشنودی همگان بی اثر کند.

عدم تعلق به دنیا

همانطور که می دانیم هدف از آفرینش انسان، زندگی در این دنیا نیست، بلکه زندگی دنیایی، مقدمه ای بر زندگی جاوید اخروی است و دنیا سرای گذر است و آخرت جای ماندن، پس مدیر در جامعه اسلامی نباید به عزت و ارجمندی و فخر

کردن در دنیا دل ببندد و به زیور و نعمت آن فریفته شود، زیرا دنیا شیرین و به شهوت ها خواسته های بیهوده پیچیده شده است. حضرت امام علی (ع) در نامه‌ای به امام حسن در این رابطه می‌فرماید: بدان ای پسر، جز این نیست که تو برای آخرت آفریده شده‌ای نه برای دنیا، و برای فنا به عالم هستی گام گذاشته‌ای نه برای ابدیت، و برای مرگ نه برای زندگی، و قطعی است که تو در این دنیا در جایگاهی قرار گرفته‌ای که، باید کوچ کنی و به قدر کفایت از آن برخوردار شوی، چون تو در مسیر آخرت هستی. همچنین امام علی (ع) دل بستن به دنیا را منشأ همه خطاها می‌داند و در خطبه ۲۲۱ به پرهیز و دوری از دنیایی سفارش می‌کند که بسیار مکر کننده و فریب دهنده و بازی دهنده است.

امانت‌داری

وظیفه امانت‌داری از دستور موکد دین مقدس اسلام و از وظایف عقلی و انسانی می‌باشد و بهترین فرد برای سپردن کار و مسئولیت، کسی است که در کار توانا و امین باشد، اگر کسی بنده‌ی حقیقی خدا نباشد برای یک مدیر نیز همکار خوبی نخواهد بود. حضرت علی (ع) در نامه‌ای که به اشعث بن قیس فرستاده چنین می‌فرماید: مدیریت و حکمرانی برای تو طمع نیست، ولی آن مسئولیت در گردن تو امانت است و کسی که از تو بالاتر است از تو خواسته که نگهبان آن باشی. همچنین حضرت در نامه‌ی خود می‌فرماید: کسی که امانت را خوار شمارد و دست به خیانت آلود و خویشتن و دینش را از آن منزّه نسازد، درهای خواری و رسوایی را در دنیا به روی خود گشوده است و در آخرت خوارتر و رسواتر خواهد شد. مسئولیت‌های دولتی و حکومتی امانتی است که اگر به دست مدیران سپرده شود باید جز مقدار کمی که شرع و قانون اجازه می‌دهد از آن امکانات بهره‌برداری نکنند بنابراین باید در انتخاب مدیران دقت لازم به عمل آید تا از افرادی مطمئن و امانت‌دار باشند چنانچه حضرت علی (ع) می‌فرماید: ای مالک فردی را به همکاری بپذیر که در امانت‌داری چهره‌موجه و شناخته شده باشد.

مشورت کردن

مشورت از روش‌های عاقلانه و هماهنگ با فطرت اولیه انسانی بوده و در مقابل آن، خودکامگی و خودرأیی، از اخلاق زشت و منکر شمرده شده است. برای مدیر، مشورت امری لازم است و برای آنان که مسئولیت بالاتری دارند، لازم‌تر است. در واقع از اصول اساسی مدیریت توانا و شایسته اسلامی مشورت کردن با افراد آگاه و متخصص است. حضرت

علی (ع) در این باره می فرماید: کسی که استبداد رأی داشته باشد ، هلاک گردد و کسی که با بزرگان مشورت کند در عقل آنان شریک می گردد. در سازمان ها اگر مدیران سعی کنند که افراد را در امور، شرکت داده و از نظرات آنان در تصمیمات استفاده کنند مطمئناً می توان موافقت آنها را در تصمیمات بهتر جلب کرد و از مقاومت آنها در برابر تغییرات و تصمیم گیری های جدید بکاهند. در این باره باز حضرت علی (ع) می فرماید: (ای مالک) جلسات خود را با دانشمندان و حکیمان بیشتر کن و از آنها زیاد نظر خواهی کن، در آنچه که صلاح کار و صلاح مملکت تو در آن است و در آنچه که زندگی مردم در گذشته بدان استوار بود؛ و در جای دیگر نیز می فرماید: در گفتن سخن حق و در مشورت با اهل فن برای اعتدال، خودتان را بی نیاز تصور نکنید.

داشتن حسن شهرت و نداشتن سوء پیشینه

از معیارهای مهم دیگر که در نهج البلاغه حضرت علی (ع) در انتخاب مدیران از آن نام می برند سابقه نیکو داشتن است. به طوری که آن حضرت پس از تصدی حکومت والیان، و فرماندارانی را که دارای سابقه سوء بودند و نسبت به مردم ظلم و ستم نموده بودند را عزل نمودند. همچنین آن حضرت در نهج البلاغه در عهد نامه مالک اشتر، حسن شهرت و سوابق خوب افراد را یکی از ملاک های گزینش معرفی می کنند و می فرماید: کارگزاران دولتی را از میان مردمی با تجربه و... که در مسلمانی سابقه درخشانی دارند ... و آینده نگری آنان بیشتر است، انتخاب کن، در نامه ۵۳ نیز به مالک توصیه می نمایند که « با کسانی همنشین باش که از خانواده های شریف و خوش نام و کسانی که دارای سابقه نیکو باشند. بدترین وزیران تو کسی است که پیش از تو، وزیر بدکاران بوده و در گناهان آنان شرکت داشته باشد. پس مبادا چنین افرادی محرم راز تو باشند! زیرا که آنان، یاوران گناهکاران و یاری دهندگان ستم کارانند. تو باید جانشینانی بهتر از آنان داشته باشی که قدرت فکری امثال آنان را داشته، اما گناهان و کردار زشت آنان را نداشته باشند. پس خوش سابقه ترین افراد را برای امور مردم تعیین و منصوب کن تا در توده ی مردم اثر مثبت داشته باشد.

پاکی و صلاحیت خانوادگی

یکی دیگر از معیارهای شایستگی مدیران، پاکی و صلاحیت خانوادگی آنها در گزینش و انتخاب می باشد که امام در نامه ۵۳ بر آن تاکید نموده و آن را به عنوان میزانی در کنار سایر موازین مطرح نموده است و حضرت به مالک توصیه

می‌نمایند: کارگزاری را انتخاب کن که از خانواده های نجیب و شایسته و پیش قدم در اسلام باشند. در این کلام امام معیار صلاحیت خانوادگی را پاکی و پیش قدم بودن فرد در مسلمانی اشاره می‌نمایند، زیرا آنها دارای اخلاق گرامی‌تر و ناموس درست‌تر و طمع های کمتر و نسبت به عاقبت کارها دارای اندیشه می‌باشند. همچنین امام(ع) به مالک اشتر توصیه می‌نمایند: و از آنان که گوهری نیک دارند و از خاندان پارسا و صالح‌اند و از سابقه ای نیکو برخوردارند فرماندهان را برگزین.»

ساده زیستی

ساده زیستی در دین اسلام بسیار سفارش شده است، هم بر آنان که دارای مقام های دولتی هستند و هم برای غیر آنان، یکی از موفقیت های مردان بزرگ بخصوص انبیای عظام ساده زیستی آنان بوده است. مدیران سازمان‌ها اگر عادت به ساده زیستی داشته باشند کارستان و زیر دستان وقتی ببینند مسئولانشان به حداقل اکتفا می‌کنند، بالطبع آنان نیز به مقدار امکاناتی که دارند قانع می‌شوند. حضرت علی (ع) در نامه‌ای برای فرماندارش در بصره نوشتند: «آیا قناعت می‌کنم که به من بگویند زمامدار و سردار مومنین هستی! در حالی که در سختی های روزگار با آنان همدرد نبوده و یا در تلخکامی همراه ایشان نباشم؟ پس مرا نیافریده اند که خوردن طعام های نیکو بازم دارد، مانند چهار پای بسته شده‌ای که اندیشه اش علف اوست، یا مانند چهار پای رها گشته ای که خاکروبه ها را به هم می‌زند تا چیزی یافته بخورد، پر می‌کند شکنجه را از علفی که به دست آورد و غفلت دارد از آنچه برایش در نظر دارند. امام علی (ع) در ادامه می‌فرمایند که زندگی پیغمبران، قناعت و سادگی بود، سیاست الهی آنها هم دلها را جذب می‌کردند ولی نه با جلال و دبدبه‌های ظاهری، بلکه با جلال معنی که توأم با سادگی بود و لذا می‌بینیم که امام علی (ع) نیز در زمان خلافت خود، کاملاً این اصل را رعایت می‌کرد.

شجاعت

در این ویژگی شجاعت یعنی به موقع گفتن و عمل کردن و دستور دادن. رهبرانی که شجاع باشند یکی از عوامل مهم ایجاد قدرت شخصی را دارا هستند، اما اگر با آفت سطحی‌نگری آن را بیمار کنند، نه تنها به قدرت شخصی نائل نمی‌شوند، بلکه موجب تنفر و بیزارى پیروان خود می‌گردند. در این باره حضرت علی (ع) می‌فرمایند: باید برگزیده‌ترین و

بهترین کارگزار تو کسی باشد که سخن تلخ حق را به تو زیاد بگوید و کمتر تو را به کاری که خداوند به دوستانش شایسته نمی داند بستاید، اگرچه سخن تلخ و کمتر ستودنش سبب دلتنگی تو گردد.

عبرت از پیشینیان

عبرت و اعتبار از پیشینیان سر منشأ رشد و عامل مهمی برای رفع موانع کمال است، هنگامی که انسان از نتایج و ثمرات گناهان و جنایات و آلودگی های دیگران مطلع شود و عاقبت و پایان کار آنها را مد نظر داشته باشد و آنها را عبرت زندگی خویش قرار دهد، قلب و دل خویش را از آلودگی ها و علائق شهوانی و خوی های حیوانی پاک کرده و با دلی نورانی و منزله در مقام اطاعت و بندگی حق تعالی برخورد نماید. حضرت علی (ع) در خطبه های ۹۸ و ۸۲ ضمن پند و اندرز به مردم، آنان را به عبرت گرفتن از گذشته پدران شان توجه می دهند. در خطبه ۱۰۲ اندیشیدن و عبرت گرفتن از گذشتگان را اندوخته بینایی بیان می نمایند. آن حضرت عبرت گرفتن را یکی از انواع یقین می دانند و می فرمایند: یقین بر چهار گونه است: بینا شدن در زیرکی، رسیدن به حقایق، عبرت گرفتن از دیگران، روش پیشینیان. ایشان همچنین در نامه ۲۱ خطاب به امام حسن می فرمایند: ای پسر من، هر چند من به اندازه همه آنان که پیش از من بودند زندگی نکردم، اما در کارهایشان نگریسته و در سرگذشت هایشان اندیشه و تامل نموده و در آنچه از آنان مانده سیر کرده ام. مدیر می تواند به بهره گیری و عبرت از گذشته و تجربیات آن، مسیر آینده را طی نماید و سعی و تلاش کند که کارنامه خوبی از خود به جای گذارد.

نظم و انضباط

نظم و انضباط از صفات بسیار خوب برای مدیران اسلامی است که باید بسیار به آن اهمیت دهند، اگر چه این صفت برای هر فرد زیبنده است. در طول تاریخ اسلام از زندگی پیامبر بزرگمان گرفته تا تمامی امامان معصوم نظم را به وضوح می توان در آن مشاهده نمود، در تایید این بحث در نهج البلاغه چنین آمده است که: مومن باید شبانه روز خود را به سه قسم تقسیم کند؛ زمانی را برای نیایش و عبادت و برای تامین هزینه زندگی و زمانی برای واداشتن نفس به لذتهایی که حلال و مایه زیبایی هستند. تقوای الهی از اخلاقیات مدیر است و نظم در امور از صفات مدیران می باشد. اگر مدیر به نظم سفارش می کند ، خود عملاً باید واجد آن باشد ، و در عمل خود بر دیگران سبقت داشته باشد. در این باره نیز

جمله‌ی معروفی از حضرت امام علی (ع) وجود دارد که می‌فرمایند: شما را به تقوای الهی و نظم در امور سفارش می‌کنم.

عنایت به کارکنان

از خصوصیات بارز و نیکوی مدیران و مسئولان این است که از مشکلات و معضلات شخصی و روحی کارکنان خود غافل نمانند. در نامه ۵۳ مالک اشتر فرموده‌اند: «آنگاه به حد وفای نیازمندی‌های آنان را تامین کن که این خود امکان می‌دهد که در اصلاح خویش بکوشند و از تصرف در اموالی که در اختیارشان می‌باشد بی‌نیاز گردند، حجت را بر آنها تمام می‌کند که عذری برای مخالفت با امر تو یا خیانت به امانت تو نداشته باشند». همچنین حضرت در ادامه می‌فرمایند: «رحمت بر رعیت و محبت و لطف به آنان را به قلبت قابل دریافت ساز و هرگز درنده‌ی خون آشام بر آنان مباح که خوردن آنان را غنیمت شماری».

مردمی بودن و جلب رضایت آنان

در نظام اسلامی تشکیلات حکومتی برای خدمت به مردم و حفظ امنیت و آسایش آنان بوجود می‌آیند، بنابراین همه‌ی اهتمام کارگزاران حکومت اسلامی باید در جهت خدمت به مردم و جلب رضایت آنان صورت گیرد. زیرا مردمی بودن، یعنی شناختن دردها و گرفتاری‌ها و مشکلات و نیازهای مردم، همراهی و همدلی با آنان در جهت زدودن گرفتاری‌ها و رفع نیازها. حضرت علی (ع) می‌فرمایند: کوشش برای اصلاح امور مردم از کمال سعادت است. همچنین حضرت علی (ع) خطاب به مالک اشتر می‌فرمایند: مهربانی و خوشرفتاری و نیکویی با رعایا را در دل خود جای ده، برای آنها همانند جانور درنده و وحشی نباش، زیرا مردم آنجا دو صنف هستند، یا مسلمان و برادر دینی تو اند یا اگر مسلمان نباشند انسان بوده در خلقت همانند تو هستند. پس شانه‌هایت را برای آنان بخوابان، با غرور و تکبر نزد آنان منشین، و با آنها با ملایمت رفتار کن.

احترام به سنت‌ها

از دیدگاه اسلام، احترام به سنت‌ها ی نیک یک ملت، احترام به شخصیت آن ملت است و در مقابل نادیده انگاشتن آداب و عادات پسندیده، بی‌اعتنایی به منزلت آن مردم قلمداد می‌شود. بر همین اساس مدیر اسلامی باید در چارچوب

کار تشکیلاتی خود رعایت این اصل اخلاقی را بنماید و به خاطر حفظ حرمت افکار ملی و عقاید عمومی، سنت‌های حسنه و آداب صحیح آنها را گرامی بدارد. مولای متقیان (ع) در فرمان حکومت مصر به مالک می فرمایند: ای مالک سنت نیکی را که بزرگان این ملت با عمل خود امضاء نموده اند و موجبات الفت را در میان مردم فراهم ساخته و مردم بر محور آن به اصلاح و سعادت رسیده اند مشکن.

اشراف

مدیر موفق از موضع و بینش دقیق مدیریت، حضور خویش را در صحنه سازمان اعلام می دارد، می دانیم که حضور بر دو نوع است، حضور شخص و حضور شخصیت. مدیری که تنها از طریق حضور فیزیکی بر کارها اشراف دارد هرگز موفق نخواهد بود، اما مدیری که از طریق برنامه ریزی و هدایت افکار و اندیشه ها به تعبیری شخصیت خود را در واحدهای گوناگون یک سازمان، حاضر می سازد مدیریتی موفق و فراگیر دارد. حضرت علی (ع) در نامه ای که به یکی از کارگزاران نوشت به این نکته او را متوجه می سازد و اشراف خود را بر همه ی سرزمین ها و مردمی که زیر لوای اسلام زندگی می نمایند، یادآوری می کنند: «من اگر بخواهم می توانم از عسل مصفی و مغز گندم غذا و از تارهای ابریشم برای خود لباس تهیه کنم، ولی ای وای که هوای نفس بر من مسلط گردد و حرص مرا به دام اندازد، در حالی که در حجاز و یمامه کسی باشد که سیر شدن را به خاطر نداشته باشد.

صداقت

اهمیت صداقت بر همگان روشن است، هرچه مقدار کار و مسئولیت شخص حساس و مهم تر باشد، آثار مثبت صداقت و زیان های عدم صداقت به همان مقدار حساس و نقش آفرین می گردد. در رهنمودهای دینی دروغ وسیله دست یابی به همه گناهان می باشد و هر کس که راستگو باشد حتماً درست کار هم خواهد بود ، ولی کسی که دروغ گو باشد ممکن است به همه ی زشتی ها آلوده گردد. حضرت علی (ع) در این باره می فرمایند: خودت را به اهل تقوا و اهل صداقت، وابسته و نزدیک کن و از اهل صداقت و راستی برای اطلاع پیدا کردن به وضع مردم، به عنوان چشمان خود قرار بده که همانند چشمان خودت حقایق را به تو نشان دهند. پس هر مدیری باید در صداقت و سلامتی چشم و گوش و زبان دست و پای اداری خود، حساس و کوشا باشد.

مردم‌داری و ارباب رجوع

موضوع دیگر و قابل توجه در ویژگی های اخلاقی مدیران مساله مردم داری است. زیرا یکی از وظایف اصلی و اولیه هر مدیری رفتار درست و برخورد و ارتباط صحیح و شایسته به کارکنان مجموعه و ارباب رجوع است، زیرا هدف اصلی از مسؤلیتی که به وی واگذار شده خدمت به خلق خداست، پس نمی توان با فراموش کردن یا نادیده گرفتن اصل اولی و علت غایی، به نتیجه رسید. در مدیریت اسلامی درست و کارآمد، مسؤل نباید پیوند خود را با مردم قطع کند و از حال آنان بی خبر باشد، بلکه باید همواره در جریان امور گوناگون قرار بگیرد و در مدیریت خود نظم و برنامه مناسب داشته باشد. حضرت علی(ع) در نامه خود با مالک اشتر در این رابطه می فرماید: «ای مالک مبادا! در تماس خود با مردم، مدیریت، حجابی گردد و بیش از اندازه خویش را از آنان پنهان بداری زیرا دوری و فاصله مدیران جامعه از مردم نوعی نامهربانی و بی اطلاعی نسبت به امور مدیریت است، و این چهره پنهان داشتن مدیران در حجاب مدیریت، آنها را از جریانات امور دور نگه می دارد و در نتیجه بینش و برداشت را از کارها آنچنان تغییر می دهد که بزرگ در نظر آنان کوچک و کار نیک، زشت و کار زشت، نیک جلوه می کند و بالاخره حق و باطل به یکدیگر آمیخته می شود.

امر به معروف و نهی از منکر

از صفات دیگری که از اخلاق و ویژگی های مهم مدیر اسلامی به شمار می آید ، امر به معروف و نهی از منکر است. اگر چه این دو واجب الهی، فریضه همگانی است، ولی برای مدیر در محدوده ی اداره اش پراهمیت تر است. مدیران حکومت اسلامی باید توجه داشته باشند که بقا و حیات دین اسلام و تشکیلاتی که او مدیر آنهاست، بستگی به این دو وظیفه دارد. اگر در محیط اداری امر به معروف و نهی از منکر نشود، محیط اداره به مرکز منکر تبدیل می شود و این با روند کار مدیریت که در جهت تعالی مادی و معنوی است منافی دارد.

پرهیز از شتابزدگی

هر کاری بعد از مقدماتش انجام گیرد به نتیجه مطلوب خواهد رسید و انجام آن قبل از حصول شرایط و زمان مناسب غیر خردمندانه و ناموفق خواهد بود. همچنین با وجود مقدمات و فرصت لازم، تاخیر و سستی در انجام آن تنبلی و زیانباری می باشد در واقع این خود نوعی زمان شناسی و پاسخ به نیاز زمان است. بر این اساس امام علی (ع) در عهدنامه

مشهور خود به مالک اشتر این چنین می فرماید: مبادا هر گز درکاری که وقت آن فرا نرسیده شتاب کنی، یا کاری که وقت آن رسیده سستی ورزی و یا در چیزی که (حقیقت آن) روشن نیست ستیزه جویی نمایی و یا در کارهای واضح و آشکار کوتاهی کنی تلاش کن تا هر کاری را در جای خود و در جای مخصوص به خود انجام دهی.

تقسیم کار

تقسیم کار از دیدگاه امام علی (ع) عاملی در جهت انجام آسان تر و بهتر امور تلقی گردیده است و در این رابطه حضرت می فرماید: برای هر کاری از کارهایت رئیس و کارگردانی از نویسندگان قرار بده که بزرگی کارها او را مغلوب و ناتوان نسازد و هر گاه در آنان عیبی باشد و تو از آن غافل باشی تو را به آن بدی می گزینند (یعنی تو باید پاسخگو باشی). این گونه تأکیدها نشان می دهد که امام علی(ع) تقسیم کار و واگذاری امور به افراد بر اساس توان و تخصص را در پیشبرد امور و ارائه ی خدمات بهتر به مردم مؤثر دانسته است.

نتیجه گیری

هرگاه در رأس سازمانها مدیرانی شایسته، بالیاقت، ماهر و آگاه به اصول و فنون مدیریت قرارگیرند، موفقیت سازمانی در رسیدن به اهداف سازمانی تضمین خواهد شد. به همین دلیل مدیران شایسته یک سرمایه استراتژیک محسوب می شوند. مدیران در سازمان ها وظیفه دارند با برقراری روابط انسانی قوی، منابع انسانی را در راستای اهداف انسانی و مأموریت های سازمانی راهنمایی و هدایت نمایند. توفیق در ایفای نقش و انجام این مسئولیت سنگین نیازمند آن است که انتخاب و انتصاب مدیران بر اساس شایستگی و نظام شایسته سالاری صورت پذیرد.

با توجه به موارد اشاره شده در مقاله در زمینه معیارهای انتخاب مدیران از دیدگاه امام علی(ع) می توان به این نتیجه رسید که باید در انتخاب و انتصاب مدیران به ویژگی فردی آنان بخصوص معیارهای دینی و اسلامی و اخلاقی، مثل ایمان، تقوا و حسن سابقه و صلاحیت خانوادگی و ...توجه نمود و دیگر اینکه آگاهی از مناسبات اجتماعی در روابط انسانی و داشتن روابط انسانی مناسب با همکاران یکی از شروط انتخاب مدیر اسلامی است زیرا توجه به ارباب رجوع و خدمتگزاری به مردم از اساسی ترین وظایف مدیران می باشد، همچنین باید آگاهی از مهارت های شغلی و حرفه ای و

داشتن تخصص و تجربه لازم برای احراز پست‌های مدیریتی افراد در نظر گرفته شود. اگر در انتخاب مدیران به نحو احسن دقت شود و کسانی که از هر لحاظ شایستگی دینی و اخلاقی و ویژگی مثبت فردی را دارا هستند به منصب مدیریت برسند، تردیدی نیست که اعضای سازمان برای اجرای قوانین و مقررات در جهت رسیدن به اهداف سازمان و جلوگیری از فساد و ظلم و ستم به دیگران، تلاش خود را می‌نمایند و بی‌شک مشکلات ناشی از کم‌کاری و مسامحه به صورت چشمگیری کاهش خواهد یافت و فرد مراقب کارهای خویش خواهد بود. به خصوص اگر افراد سازمان ببینند که مدیر آنان از شایسته‌ترین انتخاب شده و با این وجود خود را در خدمت مردم و افراد قرار می‌دهد، آنان نیز از تمام توان خود در جهت کار و کوشش و همکاری با مدیر دریغ نمی‌کنند.

بخش سوم: انسان‌شناسی

مفهوم انسان‌شناسی

تعریف انسان‌شناسی: هر منظومه معرفتی که به بررسی انسان، بعد یا ابعادی از وجود او یا گروه و قشر خاصی از انسان‌ها می‌پردازد، می‌توان انسان‌شناسی نامید.

شناخت انسان؛ یعنی شناخت استعدادها و توانایی‌های او، شناخت غایت و کمال او و شناخت راه سعادت او.

انسان در لغت، از ماده اُنس به معنای قرب و ظهور است و انسان را انسان نامیده‌اند؛ زیرا قوام و دوامی برای او نیست؛ مگر در انس و نزدیکی بعضی با بعض دیگر

انسان‌شناسی، عهده دار تحلیل و بررسی واقعیتی به نام انسان است. از آن جا که انسان موجودی بسیار پیچیده و دارای ابعاد وجودی متنوع می‌باشد، هر شاخه از معرفت که به گونه‌ای به شناخت بعد و جنبه‌ای از انسان بپردازد، در واقع به شناخت انسان پرداخته است و شایسته عنوان انسان‌شناسی است.

رویکردهای انسان‌شناسی

با توجه به اهداف تحقیق درباره انسان و نیز به کارگیری روش‌ها و ابزار، موضوع انسان رویکردهای مختلفی به خود می‌گیرد که به اختصار به آن پرداخته می‌شود.

انسان‌شناسی براساس نوع نگرش و هدف بررسی انسان به دو شاخه تقسیم می‌گردد: انسان‌شناسی جزءنگر و انسان‌شناسی کل‌نگر.

در انسان‌شناسی جزءنگر، بعدی از ابعاد وجودی انسان مورد بررسی قرار می‌گردد و پاسخ‌گویی به پرسش‌های مربوط به آن مورد نظر است.

اما در انسان شناسی کل نگر، انسان به طور کلی و با صرف نظر از بُعد، شرایط، زمان و مکان خاص مورد توجه است و ارائه ی تصویری کلی از این موجود پیچیده دنبال می شود و کلیت انسان مورد نظر است. پاسخ گویی به سؤالاتی؛ همچون: پیدایش انسان چگونه است؟ از چه چیز خلق شده است؟ ساختمان وجودی او چیست؟ آیا تنها جسم است، یا از بعد دیگری نیز برخوردار است؟ نیازها و گرایش های انسان چیست؟

اقسام انسان شناسی

به لحاظ روش

۱. انسان شناسی دینی یا وحیانی؛ این نوع انسان شناسی، براساس روش نقلی از متون دینی؛ همچون: عهد عتیق و جدید کتاب مقدس، قرآن کریم و روایات معصومین: به بررسی انسان می پردازد.
۲. انسان شناسی فرهنگی؛ بررسی فرهنگ های بشری معاصر (مردم نگاری) و الگوهای عام حاکم بر فرهنگ بشری، که شامل باور داشت ها، ارزش ها، رسم ها، رفتارها و هنرهایی که اعضای یک جامعه به کار می برند.
۳. انسان شناسی فلسفی؛ وحدت نهایی و بی بدیل و مطلق انسان را می کاود و در جست و جوی مفهوم و ماهیت و تصور انسان به عنوان ساختاری بنیادین و غیر تاریخی است که از این طریق، توصیف های متنوع انسان از خودش را قابل درک می گرداند.
- به عبارت دیگر؛ انسان شناسی فلسفی درصدد است تا کلیت انسان را به روش عقلی مورد مطالعه قرار دهد و با ارائه تصویری عقلانی، ماهیت آدمی را روشن و آشکار سازد. برجستگی این نوع، اولاً: فراگیری و جامعیت آن و ثانیاً: قطعیت و خلل ناپذیری آن است.
۴. انسان شناسی طبیعی (تجربی)؛ با استفاده از یافته های تجربی، چه در بُعد دیرینه شناسی و چه در بُعد زیست شناسی مطالعه و تحقیق انجام می پذیرد.
۵. انسان شناسی عرفانی؛ این رویکرد، با بهره گیری از سیر و سلوک عرفانی در پی کشف معارفی راجع به انسان و جایگاه و مقام و منزلت او در نظام هستی است افزون بر این شاخه ها، در فلسفه و روان شناسی و... مباحث

دیگری مطرح می شود که همخوانی و همانندی بسیاری با آنتروپولوژی دارد؛ آنها را نیز می توان زیر مجموعه انسان شناسی قرارداد. از آن جمله بحث سرشت و طبیعت انسان یا علم شناخت نهاد و سرشت انسان که با عنوان (Anthroposophy) شناخته می شود.

به لحاظ نگرش

۱. کل نگر : صرف نظر از جزئیات، مثل مختار بودن، جاودانگی، کمال نهایی

۲. جزء نگر: بعدی خاص، گروهی خاص یا در زمان و مکانی خاص

ویژگی های انسان شناسی دینی

انسان شناسی دینی در مقایسه با دیگر انواع خود امتیازهای ذیل را دارا است:

الف. جامعیت؛ انسان شناسی دینی، از دستاورد و حیانی که محدود به قلمرو خاصی نیست، سود می جوید و ابعاد مختلف انسان را اعم از جسمانی و زیستی، تاریخی، فرهنگی، دنیوی و اخروی، فعلی و آرمانی و مادی و معنوی بررسی می نماید؛ و حال آن که انواع دیگر انسان شناسی (فلسفی، تجربی، عرفانی، فرهنگی و...) زمینه ای خاص را مورد نظر دارد.

ب. اتقان و خطانپذیری؛ انسان شناسی دینی که از معارف و حیانی و متصل به علم لایزال الهی سرچشمه گرفته و از هرگونه تحریف در امان مانده باشد، اتقان و استحکام دارد و هیچ گونه خطایی در آن راه نمی یابد، ولی دیگر انواع انسان شناسی که از داده های تجربه، تعقل، یا سیر و سلوک به دست می آید، خطاپذیر است.

ج. توجه به مبدأ و معاد؛ در انسان شناسی غیر دینی، انسان را بریده از مبدأ و معاد مورد بررسی قرار می دهند، مانند: انسان شناسی تجربی و برخی نحله های انسان شناسی فلسفی و عرفانی؛ و چنانچه از مبدأ و معاد سخن به میان آید، راهگشای چگونه زیستن و چگونه پیمودن راه کمال نیست .

در انسان شناسی دینی، مبداء و معاد به عنوان دو بخش اساسی از مراحل زندگی انسان مورد توجه قرار می گیرد.

د. بینش ساختاری و رابطه‌ی ساحت‌های مختلف در وجود انسان؛ در انسان‌شناسی دینی، رابطه‌ی ساحت‌های جسم و جان مادی و معنوی، بینش و گرایش و تأثیر و تأثر هر یک بر دیگری مورد توجه قرار می‌گیرد، ولی در انسان‌شناسی عرفانی، تجربی، فلسفی ... این ساحت‌ها مورد غفلت قرار می‌گیرد، یا به گستردگی انسان‌شناسی دینی مورد توجه قرار نمی‌گیرد.

اگرچه انسان‌شناسی دینی با توجه به ویژگی‌های مذکور، از امتیازات خاصی برخوردار است، لکن شناسایی موجودی پیچیده، همانند انسان را نمی‌توان منحصر در یک یا دو روش نمود، بلکه در شناخت انسان به روش‌ها و ابزار مختلف نیاز است.

ملاصدرای شیرازی (ره) در این زمینه می‌فرماید: چون هستی انسان همچون معجونی آمیخته از دو گونه عنصر است؛ یکی صورت معنوی و دیگر عنصر حسی و جسمانی، بدین جهت در نهاد هستی نفس انسان پیوسته، آمیختگی به این دو گونگی سرشتی حاکمیت و انعکاس دارد. یکی تعلق به ماده است و دیگری گرایش به خرد و آزادگی از ماده و از این رهگذر و براساس این دوگانگی سرشتی، حکمت و شناخت او نیز از این دو منبع متقابل هستی سرچشمه می‌گیرد.

بنابراین در پژوهش‌های انسان‌شناسانه ضروری است با مبنا قرار دادن متون دینی اصیل و عاری از هرگونه تحریف از منابعی دیگر؛ همچون: عقل، تجربه، مکاشفه و شهود نیز استفاده شود.

اهمیت انسان‌شناسی

در چارچوب اندیشه بشری.

✓ معنایابی زندگی.

✓ عقلانیت نظام‌های اجتماعی.

✓ موجودیت و اعتبار علوم انسانی تبیینی (تبیین پدیده‌های انسانی).

✓ سوگیری علوم انسانی و تحقیقات اجتماعی .

در چارچوب معارف دینی

✓ خداشناسی و انسان شناسی: شناخت انسان مقدمه شناخت خداوند است: وَ فِي الْأَرْضِ آيَاتٌ لِلْمُوقِنِينَ وَ فِي أَنْفُسِكُمْ .

✓ نبوت و انسان شناسی: امکان سخن گفتن انسان با فرشتگان جهت اثبات وحی، امکان ساعات بدون وحی.

✓ معاد و انسان شناسی: انسان در چارچوب زندگی دنیایی خلاصه نمی شود.

✓ تبیین احکام اجتماعی و انسان شناسی: اعدام مرتد با توجه به هویت واقعی انسان که تنها در مسیر قرب الهی شکل می گیرد.

اومانيسم

تعريف اومانيسم: هر نوع فلسفه ای که منزلت ویژه ای برای انسان قایل است و او را مقياس همه چیز قرار می دهد. از منظر تاريخ اومانيسم یک جنبش ادبی، فرهنگی، فکری و آموزش بود که در مراحل بعد جنبه سیاسی اجتماعی به خود گرفت. این جنبش ابتدا به روم و یونان چشم دوخته بود و بیشتر جنبشی غیرروحانی و وابسته به طبقات بالای اجتماعی و طرفدار نخبه سالاری بود، مقارن پایان قرن ۱۳ به جنوب ایتالیا رسید و سپس در آلمان، فرانسه، اسپانیا و انگلستان گسترش یافت و یکی از عوامل شکل گیری فرهنگ غرب شد.

اومانيستها بر این باور بودند که منزلت، توانمندی و استعدادهاي مورد توجه در روم و یونان در قرون وسطی نادیده گرفته شده است، از این رو به احیای آن پرداختند.

زمینه های پیدایش اومانيسم

- ویژگی های دین و نظام حاکم کلیسایی
- انگیزه های سیاسی برای رسیدن به سالار منشی

مؤلفه‌های اومانیسیم

۱. خردگرایی و تجربه گرایی
۲. آزادی خواهی
۳. تسامح و تساهل
۴. سکولاریزم

نقد و بررسی اومانیسیت

۱. تناقض اندیشه و عمل: به اسم حقوق انسان، بسیاری از انسان‌ها را سرکوب کردند و نوعی اسارت مدرن به وجود آمد.
۲. فقدان پشتوانه فکری: بیشتر بر مبنای منابع مطرح‌کنندگان آن وضع شده است.
۳. طبیعت‌گرایی و ماده‌گرایی: انسان نوعی حیوان است و در نتیجه اصالت با لذت مادی است و نفی ارزش‌های اخلاقی.
۴. اومانیسیم و نگرش دینی: توجه بیش از حد به عقل که هم‌تراز خدا یا برتر از خدا دانسته شده، نادیده گرفتن اصول ارزش‌های اخلاقی و حقوقی‌ای که دین مطرح کرده است، فلسفه ورزی و یکه‌تازی علوم خسارات جبران‌ناپذیری را به انسان وارد کرده است.
۵. آزادی عنان گسیخته

سخن آخرین

انسان موجودی چند بعدی و پیچیده است که شناسایی دقیق او بررسی همه جانبه نیاز دارد. مباحث انسان‌شناسی محور تمام مطالعات علوم انسانی است؛ به عبارت دیگر انسان‌شناسی به عنوان محور مشترک رشته‌های علوم انسانی عمل می‌کند.

با نگاهی دیگر انسان به واسطه وجود چند بعدی و ذومراتب، می تواند با روش های مختلف شناختی مورد بررسی قرار گیرد.

روش تجربی، وجود انسان را از دریچه ی حس و تجربه و با استفاده از علمی مانند: فیزیولوژی، روان شناسی، مردم شناسی و ... مورد مطالعه قرار می دهد. روش عقلی، با نگاه کلان به ابعاد وجودی انسان و مبدأ و غایت او به کشف جایگاه وی در نظام آفرینش می پردازد و با کمک از فلسفه، لایه های غیر مرئی و ماورای طبیعت او را به نمایش می گذارد.

روش عرفانی، با بهره گیری از کشف و شهود و سیر و سلوک عرفانی جایگاه و مقام و منزلت انسان را در نظام هستی مشخص می کند.

و در نهایت روش دینی، با توجه به تعالیم وحیانی و الهی به آدمی می نگرند و به دلیل اتصال به علم لایزال الهی از جامعیت کامل برخوردار است و منحصر در قلمرو خاص نمی باشد و از اتقان و استحکام کافی برخوردار است و خطا در آن راه ندارد، و در بینش ساختاری آن رابطه تمام ابعاد وجودی انسان مورد توجه قرار دارد.

همه ی معارف بشری از آن جا که مربوط به انسان است؛ اعتبار خود را از نوع نگرش انسان به خود دریافت می کند. پذیرش طبیعت و سرشت مشترک برای انسان باعث می شود که اولاً: خود را در مرتبه والاتر و برتر از حیوان بداند، ثانیاً: همواره در پی شناخت راه های وصول برای رسیدن به سعادت و کمال برآید.

تمامی نظام های اجتماعی، تربیتی، اخلاقی، حقوقی، سیاسی، اقتصادی، و ... زمانی ارزش و قداست می یابد که بتواند نیازهای اساسی و الهی انسان را برآورده سازد. فقدان انسان شناسی کامل و معتبر این نظام ها را ناکارآمد خواهد کرد.

مهم تر آن که شناخت خداوند از گذرگاه شناخت انسان می گذرد و معاد و نبوت نیز به این امر مهم مرتبط است. انسان امروز در قیاس با انسان قبل از رنسانس، به دلیل حجم انبوه و روزافزون دانش ها درباره انسان که حاوی نظرات ضد و نقیض با یکدیگر است، همواره از شناخت خویش، محروم و محبوب مانده است.

بنابراین پرداختن به انسان‌شناسی دینی و مبتنی بر قرآن کریم، اساسی‌ترین وظیفه هر انسان مسلمان، آگاه و هوشمند است؛ چرا که رسالت انسانی انسان زمانی آغاز می‌شود که شناختی کامل و واقعی از خویشتن بیابد.

نکات کلیدی

- برنامه‌ریزی نوعی تعهد است به انجام فعالیت‌های معین برای تحقق هدف.
- حل مسأله یعنی یافتن جواب برای یک سؤال و تصمیم‌گیری فرآیندی است که از طریق آن، راه حل مسأله معینی انتخاب می‌شود.
- به کارگیری توانایی‌های ذهنی را خلاقیت نامیده‌اند.
- منظور از مدیریت منابع انسانی، مسؤولیت مدیران برای تجهیز سازمان با کارکنان توانمند و حصول اطمینان از مطلوبیت به کارگیری استعدادهای آنهاست.
- سازماندهی فعالیتی است که طی آن با تقسیم کار میان افراد و گروه‌های کاری و ایجاد هماهنگی میان آنها، برای سبک هدف خاص تلاش می‌شود.
- هر عملی که فرد انجام می‌دهد در اثر وجود انگیزه یا نیازی است که محرک وی برای انجام دادن آن عمل است.
- کنترل با همه وظایف مدیریت ارتباط دارد ولی ارتباط آن با برنامه‌ریزی بسیار مهم است.
- مدیریت بحران سعی می‌کند تا در شرایط دشوار، سازمان را در موقعیت مطلوب خود حفظ کند.
- تلاش مدیر در امر هدایت به سه طریق صورت می‌گیرد: رهبری، انگیزش و برقراری ارتباطات.
- هر منظومه معرفتی که به بررسی انسان، بعد یا ابعادی از وجود او یا گروه و قشر خاصی از انسان‌ها می‌پردازد، می‌توان انسان‌شناسی نامید.

منابع

۱. قرائتی، محسن (۱۳۷۵). ۳۰۰ اصل در مدیریت اسلامی، تهران: مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن.

۲. دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۷۷). دولت آفتاب، اندیشه سیاسی و سیره حکومتی علی (ع) تهران: خانه اندیشه جوان.

۳. ماهروزاده، طاهره (۱۳۸۶). انسان شناسی. نشریه نامه جامعه، ۴۰: ۲۸-۳۷.

۴. رجبی، محمود (۱۳۸۶). انسان شناسی، موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).

منابع تکمیلی

۱. قرآن کریم.

۲. رضاییان، علی (۱۳۸۰). مبانی سازمان و مدیریت، تهران: سمت.

3. <http://www.shafaqna.com/persian/other-services/prophet-muhammad/imamali>

