

آموزه‌هایی در مدیریت از نگاه قرآن

با نگرشی بر جزء های ۱۹ الی ۲۱

آزیتا جویباری*

چکیده: قرآن کریم در طول تاریخ اسلام همواره منبع مهم تحقیق و پژوهش برای اندیشمندان اسلامی بوده است. بر اساس آیه ۳ سوره یونس، خداوند برای اداره امور جهان، انسان را بعنوان جانشین خود آفرید و مدیریت زمین را بدو واگذار کرد. همچنین آیه ۳۴ سوره بقره می‌فرماید: انسان از سوی خداوند متعال و آفریدگار هستی بخش رسالت و ماموریت دارد تا بر جهان هستی مدیریت نماید (حیدری تفرشی، ۱۳۸۶). وظیفه مسلمانی اقتضا می‌کند که در برابر فرمان الهی مطیع باشیم. پس با توجه به دستورالعمل مدیریتی که از سوی مدیران معصوم جامعه اسلامی صادر شده، ضرورت دارد تا با عمل به آن دستورها و الگوها قراردادن معصومان، مدیریتی را به کار گیریم که مورد رضایت و خشنودی پروردگار باشد. نگارنده در این مقاله در صدد است به تفسیر نکات مدیریتی از ابتدای جزء ۱۹ تا پایان جزء ۲۱ یا به عبارتی از ابتدای آیه ۲۱ سوره مبارکه فرقان و سوره های شعرا، نمل، قصص، عنکبوت، روم، لقمان، سجده تا پایان آیه ۳۰ سوره مبارکه احزاب با رویکرد مدیریت در اسلام بپردازد.

واژه های کلیدی: قرآن، مدیریت، مدیریت اسلامی

مقدمه

تمامی اصولی که در مدیریت عالم بزرگ و در مدیریت جسم و جان یک انسان حاکم است بر جوامع انسانی نیز حکمفرما است. این مساله می‌تواند الهام بخش مسائل زیادی گردد و برای یافتن اصول و مدیریت اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و آموزشی و غیر آن، ما را به دنبال جستجوی اصول مدیریت الله در عالم هستی رهنمون گردد (حیدری تفرشی، ۱۳۸۹).

ضرورت مدیریت در زندگی اجتماعی از بدیهیات است و هیچ نیازی به استدلال و برهان ندارد. زیرا زندگی اجتماعی هر چند در مجموعه ای بسیار اندک و کوچک بدون داشتن مدیر و سازماندهی خاص، سازمان نیافته و به سرعت از هم پاشیده و متلاشی خواهد شد، لذا همزمان با آغاز زندگی اجتماعی بشر انسان به مهم مدیریت و رهبری پی برد و از همان آغاز هر اجتماعی - هر چند کوچک - برای خود مدیر و رهبری جهت هدایت اجتماعشان، بر می‌گزید و

* دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، گروه علوم تربیتی، رودهن، ایران - عضو باشگاه پژوهشگران جوان رودهن

اگر مدیری از سر زندگی اجتماعی آنان، دچار تزلزل و فروپاشی نشده و به راه خود ادامه دهد (حیدری تفرشی، ۱۳۸۸).

در این قسمت به تعریف مدیریت و مدیریت اسلامی پرداخته می شود:
در بیشتر تعاریف مدیریت به انسان و کار کردن با انسان ها اشاره شده است. یک تعریف مدیریت را «کار کردن با افراد و بوسیله افراد و گروه ها برای تحقق اهداف سازمانی» معرفی می کند و صاحب نظر دیگری می گوید: مدیریت یعنی هنر انجام دادن کارها به وسیله دیگران، عده ای مدیریت را فراهم کردن محیط مناسب برای افراد عده ای آن را فراگرد تصمیم گیری، سازماندهی، برنامه ریزی، کنترل، هدایت و بالاخره گروهی نیز آن را بکار بردن قدرت در سازمان معرفی کرده اند (ایمانی و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۱۶).

مدیریت، فرایند بکارگیری موثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و هدایت و کنترل است (حیدری تفرشی، ۱۳۸۶، ص ۱۹).

صاحب نظران بسیاری نیز از مدیریت اسلامی تعاریف متعددی به شرح زیر آورده اند:

ایمانی و همکاران (۱۳۸۵) مدیریت اسلامی را این چنین بیان کرده اند:
مدیریت اسلامی یعنی کارکردن با مردم، میان مردم، برای مردم و به خاطر خدا، همراهی و هماهنگی داشتن، عضویت داشتن، خادم بودن و هدف الهی داشتن.

و در جایی دیگر حیدری تفرشی (۱۳۸۶) مدیریت اسلامی را این چنین تعریف می کند:
مدیریت اسلامی عبارت است از علم، هنر و فن فرایند بکارگیری منابع انسانی، مالی، فناوری، اطلاعاتی، ارزشی و زمان از طریق برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل در یک محیط متغیر در جهت تحقق اهداف سازمان در چارچوب فرهنگ اسلام ناب محمدی (ص).

مدیریتی که زمینه رشد انسان به سوی الله را فراهم نماید و مطابق کتاب و سنت و سیره و روش پیامبر (ص) و امامان معصوم (ع) و علوم فنون و تجارب بشری جهت رسیدن به اهداف یک نظام در ابعاد مختلف همانند یک محور و مدار و قطب عمل کند، مدیریت اسلامی نامیده می شود (سازمان امور اداری و استخدامی کشور، ۱۳۶۴، ص ۱۲).

در این قسمت به نکات مدیریتی در قرآن کریم (از ابتدای جزء ۱۹ تا پایان جزء ۲۱) اشاره می گردد:

نکات مدیریتی سوره فرقان

آموزش کارکنان

«لُنَبِّتْ بِهِ فُؤَادَكَ وَرَتَّلْنَاهُ تَرْتِيلاً» (فرقان، ۳۲)

خداوند در جواب کسانی که می‌گفتند: چرا قرآن یکباره نازل نمی‌شود و آیه به آیه فرود می‌آید، می‌فرماید: قرآن را به تدریج نازل کردیم تا این ارتباط دائمی باعث دلگرمی پیامبر شود (قرائتی، ۱۳۸۵).

آموزش یکی از پیچیده‌ترین وظایف در اداره امور هر سازمان و به ویژه در مدیریت نیروی انسانی است. در حقیقت آموزش از مهم‌ترین اقدامات و برنامه‌های هر سازمانی بوده و نظام آموزشی تکمیل‌کننده نظام استخدامی به شمار می‌رود باعث توانمندی نیروی انسانی موجود شده و موفقیت‌های آتی را تضمین می‌کند آموزش و بهسازی باعث بینش و بصیرت عمیق‌تر دانش و معرفت بالاتر و توانایی و مهارت بیشتر انسان‌های شاغل در سازمان برای اجرای وظایف محول شده و در نتیجه موجب نیل به هدف‌های سازمانی با کار آیی و ثمربخشی بهتر و بیشتر است.

آموزش کارکنان باید مرحله به مرحله و به تدریج پیگیری شود. یکی از وظایف مدیران ارشد، دلگرم کردن و اطمینان بخشیدن به مدیران رده‌های پایین‌تر است.

برابری با مردم

«وَ عِبَادُ الرَّحْمَنِ الَّذِينَ يَمْشُونَ عَلَى الْأَرْضِ هَوْنًا» (فرقان، ۶۳)

زندگی و مسکن و مرکب مسئولان فرهنگی باید طبیعی باشد، نه سلطنتی و از اینکه ممکن است تحقیر شویم، نترسیم (قرائتی، ۱۳۸۸).

مدیران می‌بایست همواره سعی کنند که از نظر امکانات زندگی در سطح عموم مردم باشند تا بتوانند ارتباط موثرتری با آنان برقرار نمایند.

نکات مدیریتی سوره شعرا

مدیر و معاون

«وَ يَضِيقُ صَدْرِي وَ لَا يَنْطَلِقُ لِسانِي فَأَرْسِلْ إِلَيَّ هَارُونَ» (۱۳) «... فَأَذْهَبُ بِآيَاتِنَا إِثًّا مَعَكُمْ مُسْتَمِعُونَ»

(شعرا، ۱۵)

موسی به خداوند گفت: سینه‌ام تنگ می‌گردد و زبانم باز نمی‌شود، پس هارون را نیز رسالت بده تا مرا یاری کند. خداوند فرمود: تو و هارون همراه با معجزات حرکت کنید و به سراغ فرعون بروید که ما با شما هستیم و به گفتگوهای شما شنوا و آگاهیم (قرآنی، ۱۳۸۵).

روابط عمومی به عنوان اصلی ترین حلقه ارتباط بین مدیران و معاونین و کارکنان، مسئولیت خطیری در فرآیند دسترسی مدیران و انکار جمعی سازمان دارند. روابط بین مدیر و معاون می بایست به صورت نظام مند، برنامه ریزی شده و سنجیده در جهت ایجاد حفظ و گسترش تعامل و تفاهم مدیران با معاونین و کارکنان باشد و بسیار حائز اهمیت است. بنابراین روابط مطلوب بین مدیر و معاونین و کارکنان یکی از ابزارهای قوی مدیریت افکار است (سایت اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان کرمان، ۱۳۹۰).

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

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

در بعضی مأموریت‌ها و کارها، فعالیت تیمی لازم است تا هدف محقق شود. مدیران و رهبران باید ضعف‌هایشان را با بکارگیری دیگران، جبران کنند. مدیران و افراد سازمان باید انسان‌های شایسته دیگر را برای تصدی مسئولیت‌ها معرفی نمایند. برای مبارزه با مشکلات، باید به سراغ سرچشمه‌ها رفت. شناسایی سرچشمه‌ها همیشه کار آسانی نیست و نیاز به دقت و توجه زیاد دارد.

آگاهی دقیق و لحظه به لحظه مدیران از مأموریت‌های مهم یک ضرورت است، چنان‌که حضرت حق به حضرت موسی می‌فرماید: ما گفتگوهای شما را می‌شنویم.

کمک به مردم

«أَرْسِلْ مَعَنَا بَنِي إِسْرَائِيلَ» (شعرا، ۱۷)

رهبر فکری باید به فکر نجات مردم از ظلم و ستم باشد (قرآنی، ۱۳۸۸).
وظیفه اصلی مدیریت هدایت انسان‌ها از فساد و پلیدی و ظلم و ستم به سمت پاکی و مهربانی، عدل و عدالت می باشد.

تعهد و تخصص

«يَا تُوَكَّلُ بِكُلِّ سِحْرٍ عَلِيمٍ» (شعرا، ۳۷)

وزرا و مشاورین به فرعون گفتند: ساحران و جادوگران را از سراسر مصر دعوت کن تا با موسی مبارزه کنند (قرائتی، ۱۳۸۵).

اگر متخصصین، متعهد نباشند در خدمت فرعون‌ها در می‌آیند. یکی از شرایط مهم انتصاب‌ها باید تعهد در کنار تخصص باشد.

متخصص بدون تعهد و متعهد بدون تخصص هر دو باعث تباهی کار می‌شوند. در یک سازمان در مرحله اول می‌بایست تعهد، تقوا و دین‌داری را در افراد تقویت کرد پس تخصص در کار را توأمأ باید داشته باشند.

وقتی کارکنان تعهد و تخصص شغلی بیشتری دارند علائم بسیاری در آنها ظاهر می‌شود. از جمله:

- عوامل بهداشتی هرزبرگ
- نارضایتی شغلی کم، آزدردگی کم
- تقلیل قصد ترک کار
- استرس پایین، تهییج روحی، استرس روانی و بی‌هویتی کم
- رفتار اخلاقی یا اخلاق کاری بیشتر
- عملکرد عالی کاری، توجه و نظارت بر کار، سرعت کار و ارزیابی
- احساس تعلق به سازمان و فراتر از آن (النو میبر، ۱۹۹۷).

ابلاغ دستورات

«إِنِّي لَكُمْ رَسُولٌ أَمِينٌ» (شعرا، ۱۰۷)

پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله به مردم می‌فرماید: «من برای شما پیامبری امین بوده و کلام خدا را بدون کم و زیاد به شما رسانده‌ام» (قرائتی، ۱۳۸۵).

مجرای اطلاع‌رسانی دستورات و ابلاغ‌ها و آیین‌نامه‌ها (مدیریت اداری سازمان‌ها) باید امین و امانت‌دار باشد تا در فرایند ابلاغ دستورات، انحراف و نقضی پیش نیاید و محتوای آن تغییر نکند.

روابط از مدیر به کارکنان می‌بایست از حالت مدیریت استبدادی، به سمت مدیریت مشارکتی تغییر پیدا کند چرا که منجر به موفقیت هر چه بیشتر سازمان می‌گردد. سبک ابلاغ

دستورات و سبک مدیریت که منجر به مشارکت گروهی کارکنان و تشکیل گروه های کاری می گردد. موجب انجام اثربخش، کار آمد، نظم و هماهنگ کارها می گردد (بیمارستان های دانشگاه های اصفهان، ۱۳۸۷).

دوری از اسراف

«وَلَا تُطِيعُوا أَمْرَ الْمُسْرِفِينَ» (شعرا، ۱۵۱)

«ای مؤمنان، از اسرافکاران فرمان نبرید» (قرائتی، ۱۳۸۵).

کسانی که اهل اسراف هستند نباید در مناصب مدیریتی قرار بگیرند. حیف و میل کردن منابع سازمان و تجمل گرایی، عامل مرگ زودرس در چرخه عمر سازمان هاست. به ویژه اگر سازمان دولتی باشد، اسراف بیت المال از گناهان کبیره می باشد.

امروزه مصرف گرایی به عنوان مهم ترین تهدید برای منابع محیطی یک کشور به شمار می آید. شیوع مصرف گرایی سبب گسترش فقر، ناعدالتی و افزایش شکاف طبقات می شود. همچنین به صورت غیرمستقیم در افزایش آسیب های اجتماعی نقش دارد، زیرا افراد طبقه پایین تر اجتماع که درآمد آنها جوابگوی حداقل نیازهای آنان نیست، در تطابق با روند افزایش مصرف گرایی در جامعه ممکن است دو شیوه انحرافی کسب پول از راه های غیرقانونی یا انزواطلبی و اعتیاد را انتخاب کنند (خبرگزاری کتاب ایران، ۱۳۸۸).

مبارزه با انحرافات

«إِنِّي لَعَمَلِكُمْ مِنَ الْفَالِينَ» (شعرا، ۱۶۸)

«باید با انحراف بد باشیم نه با منحرف» (قرائتی، ۱۳۸۸).

مدیران می بایست همواره با کجروی ها مبارزه کنند و تمامی انحرافات را ریشه کن نمایند. چرا که تا زمانی زمینه انحرافات فراهم باشد افراد ضعیف النفسی نیز وجود دارند تا از راه راست منحرف شوند. بنابراین مبارزه اصلی مدیران باید با انحرافات باشد و در صدد از بین بردن آنها برآیند.

شفاف سازی انتظارات

«وَمَا أَهْلَكْنَا مِنْ قَرْيَةٍ إِلَّا لَهَا مُنْذِرُونَ» (شعرا، ۲۰۸)

«ما مردم هیچ منطقه ای را هلاک نکردیم مگر آنکه آنها را هشدار دادیم» (قرائتی، ۱۳۸۵).

قبل از اعمال سیستم تنبیه، باید تخلفات و مجازات آنها به طور کامل بیان شود. شفاف سازی انتظارات در فضای سازمان ضروری است و مقدمه ای برای منطقی سازی انتظارات به شمار می رود. زمانی که در یک سازمان انتظارات شفاف و روشن بیان شوند روابط نیز ماندگار خواهند بود (منگوری، ۱۳۸۸).

خودآغازگری

«وَ أُنذِرُ عَشِيرَتَكَ الْأَقْرَبِينَ» (شعراء، ۲۱۴)

کار فرهنگی را باید از نزدیکان شروع کرد (قرائتی، ۱۳۸۸). مدیریت می بایست تغییرات فرهنگی را از خود و اطرافیان خود آغاز کند. زیرا کارکنان و زیردستان پیرو و دنباله روی مدیر می باشند. بنابراین مدیری که فرهنگ را در خود نهادینه نکرده است چگونه می تواند ارزش های فرهنگی را در افراد دیگر درونی سازد؟

فروتنی با زیردستان

«وَ اخْفِضْ جَنَاحَكَ لِمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ» (شعراء، ۲۱۵)

«ای پیامبر! با مؤمنانی که از تو پیروی می کنند متواضع باش» (قرائتی، ۱۳۸۵). رفتار مدیران با زیردستان باید متواضعانه باشد، البته تواضع به معنای کنار گذاشتن قاطعیت نیست، بلکه ضمن قاطع بودن در تصمیم گیری، باید برخوردی متواضعانه و مؤدبانه داشت.

سرپرستان و مدیران خرد و کلان جامعه در هر سطحی نسبت به زیر دستان خود نقشی پدرا نه و قابل تقدیر دارند که خواه ناخواه بر مجموعه تحت آنان تاثیر می گذارد. بخشی از مهمترین عناوین اخلاقی مدیران جامعه اسلامی در ذیل ذکر شده است.

- ۱- روابط صمیمانه انسانی
- ۲- برخورد عادلانه
- ۳- خوش بینی
- ۴- گشاده رویی
- ۵- قاطعیت در عین نرمی
- ۶- قدرشناسی و ارج گذاری

۷- عیب پوشی

۸- همدردی

مدیران جامعه اسلامی باید در حیطه مسئولیت خویش و در رابطه با همه افراد به ویژه زیر دستان، اخلاق اسلامی را مراعات کنند (حیدری تفرشی، ۱۳۸۶).

عقلانیت مدیر

«أَلَمْ تَرَ أَنَّهُمْ فِي كُلِّ وَادٍ يَهِيمُونَ» (شعراء، ۲۲۵)

«نباید در هر وادی وارد شویم، بلکه باید راهی را بر اساس عقل و وحی انتخاب کنیم» (قرائتی، ۱۳۸۵).

مدیریت قبل از اقدام به هر کاری می بایست تمامی جوانب آن را در نظر بگیرد و همه پیامدها و نتایج آن را ببیند. سپس از میان شقوق و مسیرهای مختلف با در نظر گرفتن شرایط موجود بهترین گزینه را انتخاب نماید. در حقیقت مدیریت با توجه به شرایط می بایست عملکرد اقتضایی داشته باشد و بر تصمیم گیری عقلایی در پیش گیرد.

نکات مدیریتی سوره نمل

نظم، بسیج منابع

«وَ حُشِرَ لِسُلَيْمَانَ جُنُودُهُ مِنَ الْجِنِّ وَالْإِنْسِ وَالطَّيْرِ فَهُمْ يُوزَعُونَ» (نمل، ۱۷)

«سپاهیان سلیمان، از جن و انس و پرنده، همه گرد آمدند، و به دستور سلیمان، به صف شدند» (قرائتی، ۱۳۸۵).

پیامبران، بزرگترین مدیران جوامع بودند. زیرا با کار پیوسته و مداوم و مدیریت منظم، افراد و اجتماعات بشری را به توحید و خداپرستی دعوت می کردند. به همین جهت در آن شرایط سخت و کمی امکانات و سازمان های نامناسب و حداکثر توفیق را به دست می آورند (حیدری تفرشی، ۱۳۸۶).

مدیریت سازمان باید دارای نظم ساختاری و اجرایی باشد (هم در تعریف فرآیندها و هم در اجرا باید اصل نظم رعایت شود).

در نیل به اهداف، باید از تمام امکانات و منابع بهره گرفت (چنان که سلیمان از جن و انس و پرنده برای اداره حکومت استفاده می کرد).

توجه به زیردستان

«وَ تَفَقَّدَ الطَّيْرَ» (نمل، ۲۰)

می‌فهمیم: باید از زیردستان تفقد و احوال‌پرسی کرد (قرائتی، ۱۳۸۸). کارکنان همواره برای داشتن روحیه بالای کاری نیازمند به توجه از سوی مدیریت می‌باشند. بنابراین یکی از مهارت‌های اصلی مدیران مدیریت روابط انسانی است تا بتوانند از طریق آن به منظور کارایی و اثربخشی هرچه بیشتر در افراد ایجاد انگیزه نمایند (حیدری تفرشی، ۱۳۸۶).

مأموریت کارکنان، گزارش‌گیری

«وَ تَفَقَّدَ الطَّيْرَ فَقَالَ مَا لِيَ لَا أَرَى الْهُدْهُدَ أَمْ كَانَ مِنَ الْغَائِبِينَ» (۲۰) «لَا عَذْبَئِنَّهُ عَذَابًا شَدِيدًا أَوْ لَأَذْبَحُنَّهُ أَوْ لِيَأْتِيَنِ بِسُلْطَانٍ مُّبِينٍ» (۲۱) «فَمَكَثَ غَيْرَ بَعِيدٍ فَقَالَ أَحَطْتُ بِمَا لَمْ نَحِطُ بِهِ وَ جِئْتُكَ مِنْ سَبَإٍ بِنَبِيٍّ يَقِينٍ» (نمل، ۲۲)

«حضرت سلیمان جویای حال هدهد شد و گفت: چرا هدهد حضور ندارد؟ اگر دلیلی موجه برای غیبتش نداشته باشد، او را کیفری سخت خواهم داد. پس دیری نپایید که هدهد آمد و گفت: از چیزی آگاهی یافته‌ام که تو از آن اطلاع نداری، برای تو از منطقه سبأ گزارشی مهم و درست آورده‌ام» (قرائتی، ۱۳۸۵).

تفقد از زیردستان و بازدید از کار آنان در انگیزش سازمانی نقش مهمی را ایفا می‌کند و باعث دلگرمی کارکنان می‌گردد.

بازدید حضوری، یکی از روش‌های لازم در نظارت و بازرسی است. تسلط علمی بر وظیفه افراد سازمان از جمله شرایط لازم برای مدیران است (به خصوص در سطح مدیریت اجرایی و عملیاتی).

نظارت دقیق بر حضور و غیاب نیروها و بررسی حضور مؤثر یا غیر مؤثر ایشان در فرآیند انجام کار، از جمله وظایف مدیران است که باید به افراد مطمئن یا روش‌های کم خطا، تفویض گردد.

در بروز تخلفات، باید دلایل و توجیهات فرد متخلف شنیده شود، چرا که ممکن است دلیل موجهی وجود داشته باشد.

در برابر متخلفین که عذر موجه برای کار خود ندارند باید قاطع برخورد نمود. گزارش باید از منابع امین و مطمئن کسب شود، گزارش درست و به دور از اغراق، می‌تواند تصمیم ساز باشد.

گوش دادن به سخنان کارکنان لازم است و ای بسا که نکات حایز اهمیت برای سازمان، دربر داشته باشد.

ماموریت رفتن افراد سازمان باید با دستور مدیر ارشد سازمان باشد و ترک پست به بهانه ماموریت، بدون اجازه مدیر مافوق دلیل موجهی برای آن نیست.

مدیران باید هوشیار باشند و به هر گزارشی اعتماد نکنند، باید در مناصب و مجاری کسب گزارش، افراد موثق و معتمد قرار گیرند.

همانطور که در قرآن آمده: «ای پیامبر، منافقان پیش از این هم دنبال فتنه گری بودند و مسائل را برای تو واژگون جلوه می دادند» (حیدری تفرشی، ۱۳۸۶).

رشوه و ارتشاء

«فَلَمَّا جَاءَ سُلَيْمَانَ قَالَ أَتُمِدُّونَنِ بِمَالٍ...» (نمل، ۳۶)

«چون پیک حامل هدایا از طرف ملکه سبا آمد، سلیمان گفت: آیا برای من هدیه می آورید تا از انحراف شما چشم بپوشم» (قرائتی، ۱۳۸۵).

مدیران نظام اسلامی باید با هوشیاری از مظاهر نهان و آشکار رشوه بهره‌زنند و بدانند که بسیاری از هدایای افراد، ممکن است به خاطر بهره‌گیری و سوء استفاده در شرایط دیگر باشد.

فساد و بی بند و باری اداری در قالب رشوه خواری، از جمله آسیب های اجتماعی و اداری است که در توسعه کشورها، آثار و پیامدهای منفی فراوانی را بر جای می نهد و هزینه های هنگفتی را در حوزه های سیاست، اقتصاد و فرهنگ، بر جای می گذارد و رشوه خاری یک پدیده ناهنجار و آسیبی جدی در روابط اجتماعی انسان هاست که باعث اختلاط و آمیختگی حق و باطل و حلال و حرام می گردد.

از جمله علل رشوه خواری

- ۱- حرص دنیا و دوری از معنویت
- ۲- علوم تعادل دخل و خرج
- ۳- ضعف در اجرای قانون

پیامدهای رشوه خواری

- ۱- ابطال حق و احیای باطل
- ۲- گسترش فعالیت های غیر قانونی
- ۳- ایجاد شرایط نا مطلوب اقتصادی

۴- نارضایتی مردم و زیر سوال رفتن حکومت و قانون (الماس، ۱۳۸۸)

ایجاد رقابت، سرعت انجام کار

«قَالَ يَا أَيُّهَا الْمَلَأُ أَيُّكُمْ يَأْتِينِي بِعَرْشِهَا قَبْلَ أَنْ يَأْتُونِي مُسْلِمِينَ» (۳۸) «قَالَ عَفْرَيْتُ مِنَ الْجِنِّ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ تَقُومَ مِنْ مَقَامِكَ وَإِنِّي عَلَيْهِ لَقَوِيٌّ أَمِينٌ» (۳۹) «قَالَ الَّذِي عِنْدَهُ عِلْمٌ مِنَ الْكِتَابِ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ يَرْتَدَّ إِلَيْكَ طَرْفُكَ...» (نمل، ۴۰)

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

یکی از جنیان پیش آمد و گفت: من این کار را انجام می‌دهم پیش از این که از جای بلند شوی و من قطعاً در انجام این کار هم قدرت دارم و هم مورد اعتمادم. اما یکی از کسانی که از علم الهی بهره‌ای داشت گفت: من آن را قبل از آن که پلک بر هم بزنی می‌آورم (در یک چشم بر هم زدن)» (قرائتی، ۱۳۸۵).

یکی از وظایف مدیران در راستای حفظ نشاط اجتماعی سازمان و زمینه‌سازی برای شکوفایی استعدادهای کارکنان، فراهم سازی میدان رقابت سالم بین ایشان است. سرعت در انجام مأموریت، قدرت و توانایی بر انجام کامل مأموریت و امین بودن در بکارگیری روش صحیح و درست در انجام مأموریت، سه شرط اساسی برای واگذاری مأموریت‌ها است.

بیان توانایی‌ها، در صورتی که موجب فخرفروشی نباشد، لازم است تا بهترها از خوب‌ها باز شناخته شوند و کارها به دست اهل آن و متخصصین واگذار گردد.

ایجاد رقابت، سرعت انجام کار در سازمان فواید بسیاری دارد از جمله:

صرفه جویی در هزینه‌ها، افزایش سود و درآمد، افزایش تقاضا، رضایت شغلی کارکنان، سرعت عمل کارکنان، دقت عمل کارکنان، ایجاد محیط کاری جذاب، آموزش عمومی کارکنان، افزایش حقوق و دستمزد، امنیت شغلی کارکنان، انجام درست کارها و انجام کارهای درست و به‌روزی، افزایش کیفیت زندگی کاری، افزایش رفاه کارکنان، افزایش انگیزه کاری (الماس،

۱۳۸۸)

نکات مدیریتی سوره قصص

نفع مخاطبان

«هَلْ أَدُلُّكُمْ عَلَىٰ أَهْلِ بَيْتٍ يَكْفُلُونَهُ لَكُمْ وَهُمْ لَهُ نَاصِحُونَ» (قصص، ۱۲)

خواهر موسی که ماموران فرعون را در جستجوی دایه‌ای برای موسی دید، به آنان گفت: «آیا می‌خواهید شما را به خانواده‌ای راهنمایی کنم که سرپرستی او را برای شما بپذیرند و برای او خیرخواه باشند؟»

در ارائه طرح‌های اصلاحی و پیشنهادهای، به گونه‌ای عمل شود که مخاطبان، خود را در زمره ذی‌نفعان آن طرح‌ها بدانند (يَكْفُلُونَهُ لَكُمْ) (قرائتی، ۱۳۸۵).

ارائه چهره واقعی و شفاف سازمان به مشتریان و مخاطبان، از وظایف مهم مدیریت است و اگر این درک به وجود آید که مخاطبان و مشتریان صاحبان اصلی سازمان هستند و بدون آنها سازمان و سوددهی معنی نخواهد داشت در می‌یابیم که باید به روابط عمومی حرفه‌ای مدیر به دیده یک عنصر و یک لازمه در هر سازمانی نگریسته شود.

مدیریت می‌بایست با صبر و حوصله و اختصاص زمان به مشتری برای فکر کردن و نیز همان زمان برای شرکت در جهت جلب رضایت هر چه بیشتر مشتری و ارائه خدمات سعی در دائمی کردن مشتریان و مخاطبان سازمان داشته باشد (الماس، ۱۳۸۸).

سوء استفاده از موقعیت

«وَ وَجَدَ مِنْ دُونِهِمْ امْرَأَتَيْنِ...» (قصص، ۲۳)

«وقتی موسی به چاه آب رسید، مردانی را دید که در حال سیراب کردن چهارپایان خود هستند و دختران حضرت شعیب در کناری منتظرند تا اطراف چاه خلوت شود» (قرائتی، ۱۳۸۵).

سوء استفاده از قدرت اصلی ترین منبع و ذات حقیقی بشر معنوی است. بشر اخلاقی زمانی به وجود می‌آید که کسی مسئولیت خیر و سعادت دیگران را قبول نمی‌کند. مخصوصاً کسانی که تحت مراقبت و حمایت مستقیم او هستند.

بسیار غیر اخلاقی است که افراد خود را در موقعیتی قرار دهند که مخالف با عقاید و علایق خودشان است یعنی جایی که سود و منفعت آنها به آسیب رسیدن و استثمار دیگران بستگی دارد. بنابراین مهمترین اصل اخلاق انسانی، خودداری از سوء استفاده از قدرت است.

سوء استفاده از مقام و موقعیت اجتماعی برای همگان ناشایست است و این نکته به دلیل حساسیت پست‌های کلیدی، مهم‌تر می‌باشد. (دختران شعیب در کناری منتظر بودند و به اسم دختر پیغمبر بودن دیگران را کنار نزدند) (قرائتی، ۱۳۸۵).

مشاوره با افراد خبره

«وَقَصَّ عَلَيْهِ الْقَصَصَ...» (قصص، ۲۵)

«حضرت موسی، سرگذشت خود را به طور کامل برای حضرت شعیب بازگو کرد» (قرائتی، ۱۳۸۵).

مشورت یکی از اصول مهم اسلامی و از ارکان فن مدیریت است همانگونه که اتصال دو جریان مثبت و منفی الکتریسیته روشنایی و انرژی الکتریکی پدید می‌آید، مشورت نیز موجب پویایی و خلاقیت اندیشه‌ها و پیشرفت جوامع بشری می‌شود.

اسلام به عنوان دین عقل و فطرت و انسانیت، پیشتاز اجرای صحیح این قانون است.

از دیدگاه پیامبر اکرم (ص) رعایت دو نکته زیر شورای اسلامی را کامل می‌سازد:

الف) مشورت با همه مسلمانان نه با تعداد محدودی از آنها، تا صاحبان افکار و اندیشه‌های متین و متواظن، فرصت اظهار نظر داشته باشد.

ب) در راس هر شورایی یک رهبر مدیر و مدبر وجود داشته باشد، تا به عنوان محور و ملاک مقبولیت آن، تصمیم‌نهایی اتخاذ کند.

امین الاسلام طبرسی از حضرت محمد (ص) چنین روایت کرده است: «هر کس برای انجام کاری با شخص دیگری که خبره آن کار باشد تبادل نظر کند، به راه صحیح هدایت خواهد شد» (طبرسی، مجمع البیان، جلد ۵، تفسیر آیه سوره شوری).

مدیران باید مشکلات کاری خود را برای متخصصین و مشاورین اهل فن و اهل تحلیل، بیان کنند تا راه چاره مناسب پیدا نمایند (قرائتی، ۱۳۸۵).

آزمایش طرح‌ها

«وَأَنْ أَلْقِ عَصَاكَ...» (قصص، ۳۱)

«خداوند، قبل از مواجه شدن حضرت موسی با فرعون، تبدیل عصا به اژدها را به او نشان می‌دهد، پس فرمود: ای موسی عصایت را بیفکن» (قرائتی، ۱۳۸۵).

برای انجام پروژه‌های بزرگ، باید آن را در محیط فرضی یا مجازی مورد آزمایش قرار داد. از مصادیق این شیوه، شبیه‌سازی را می‌توان نام برد. تغییرات سریع فن آوری اطلاعات، عدم شناخت و احاطه مدیریت ارشد سازمان‌ها نسبت به کلیات سیستم‌های فن آوری اطلاعات عدم امکان ارزیابی مناسب امور فن آوری اطلاعات و عدم حصول اطمینان از هم‌سویی طرح‌ها و امور فن آوری اطلاعات با اهداف راهبردی سازمان برای مدیریت عاملی برای نیاز به سیستمی توانا برای مدیریت و ارزیابی موفق عملکرد را می‌طلبد. برای نیل به مدیریت موفق و باثبات نیاز به اندازه‌گیری و ارزیابی و آزمایش طرح‌ها و عملکرد می‌باشد. قدم اول ایجاد مدیریتی با رویکرد آینده‌نگر با تعیین اهداف و معیار مقتضی می‌باشد. بعد از آن ارزیابی عملکرد و طرح‌ها نسبت به میزان دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده مورد نیاز است (حیدری تفرشی، ۱۳۸۶).

پیش‌بینی مشکلات

«قَالَ رَبِّ إِنِّي قَتَلْتُ مِنْهُمْ نَفْسًا فَأَخَافُ أَنْ يَقْتُلُونِ» (قصص، ۳۳)

بعد از فرمان خدا به موسی، جهت رفتن نزد فرعون، موسی در بیان مشکلات کار می‌گوید: «پروردگارا من یکی از فرعونیان را کشته‌ام، پس می‌ترسم که مرا (به قصاص او) به قتل رسانند» (قرائتی، ۱۳۸۵).

از جمله عوامل شکست هر سازمانی، سستی افراد در انجام وظایف، نزاع و اختلافات داخلی و عدم اطاعت از مدیریتی واحد است.

بنابراین مدیریت می‌بایست رویکرد پیشکشی داشته باشد تا بتواند مشکلات متعدد سازمان را پیش‌بینی نماید و آنجا که مشکلات و سختی‌ها جلوه‌گر می‌شوند، مدیر باید برخوردی پر رنگ تر داشته باشد (حیدری تفرشی، ۱۳۸۶).

در پذیرش مسئولیت‌ها، شایسته است موانع و مشکلات قابل پیش‌بینی با مدیر مافوق مطرح و ارزیابی شود (قرائتی، ۱۳۸۵).

معیار لیاقت

«وَ أَخِي هَارُونَ هُوَ أَفْصَحُ مِنِّي لِسَانًا فَأَرْسَلْهُ مَعِيَ...» (قصص، ۳۴)

موسی گفت: «خدایا! برادرم هارون را که بیانش از من شیواتر است، همراه با من بفرست.»

لیاقت از سابقه مهم تر است (فرشتگان قدیمی که سال‌ها خداوند را عبادت می‌کردند، باید برای انسان تازه به دوران رسیده، اما لایق، سجده کنند) (قرائتی، ۱۳۸۵). بنابراین ارتقا سازمان نیز باید بر مبنای شایستگی و لیاقت باشد و سابقه داشتن کافی نیست همچنین برای منصوب کردن افراد به مقامات، گزینش و آزمایش لازم است. پست‌ها و مسئولیت‌ها باید تدریجاً و پس از موفقیت در مراحل مختلف به افراد واگذار شود (مومنی، ۱۳۹۰).

لازم نیست مدیران در همه‌ی جهات و تخصص‌ها برترین باشند، بلکه باید من حیث المجموع لایق باشند. (با اینکه موسی پیامبر اولی‌العزم است ولی سخنگویی هارون از او بهتر است) (قرائتی، ۱۳۸۵).

عملکرد خود

«وَلَوْ لَا أَنْ تُصِيبَهُمْ مُصِيبَةٌ بِمَا قَدَّمَتْ أَيْدِيَهُمْ...» (قصص، ۴۷)
 خداوند، علت مصائب و گرفتاری‌ها را عملکرد خود خطاکاران معرفی می‌نماید. بسیاری از شکست‌ها و حوادث تلخ، مولود عملکرد ناصحیح خود است (قرائتی، ۱۳۸۵). کارکنان می‌بایست عملکرد خود را در سازمان مورد ارزیابی قرار دهد. همه افراد حق دارند و علاقه مند هستند که از نتایج عملکرد روزانه خود آگاه باشند. این مسئله در مورد کارکنان وجه دیگری پیدا می‌کند و آن این است که کارکنان علاقه دارند از نظرات سازمان در مورد خود مطلع گردند (حیدری تفرشی، ۱۳۸۶).

پیوستگی و مداومت

«وَلَقَدْ وَصَّيْنَا لَهُمُ الْقَوْلَ» (قصص، ۵۱)
 کار فرهنگی باید تداوم داشته باشد (قرائتی، ۱۳۸۸). مدیریت می‌بایست همواره و به طور مداوم به امور فرهنگی بپردازد و وقفه ای در انجام آن ایجاد نکند تا کارکنان و زیردستان به اهمیت مداومت و پیوستگی امور فرهنگی پی ببرند و به اجرای دائمی آنها مبادرت ورزند.

دست خدا

«إِنَّكَ لَا تَهْدِي مَنْ أَحْبَبْتَ» (قصص، ۵۶)

توفیق هدایت مردم از آن خداست (قرائتی، ۱۳۸۸).
با تکیه بر اینکه دست خدا بالاترین دست است، رهبران و مدیران باید با اتکا به نیروی خداوند و مدد و یاری از او و توجه به آیین اسلام افراد را به سوی دستیابی به اهداف هدایت نمایند.

ارزیابی جمعی

«وَكَمْ أَهْلَكْنَا مِنْ قُرْيَةٍ بَطَرَتْ مَعِيشَتَهَا...» (قصص، ۵۸)
خداوند در بیان علت نابودی برخی اقوام می‌فرماید: «چه بسیار مناطقی که ما آنها را به خاطر طغیان ایشان در زندگی هلاک کردیم» (قرائتی، ۱۳۸۵).
موفقیت یا عدم موفقیت یک سازمان، در گرو عملکرد جمعی مدیران و کارکنان آن سازمان است.

نظام ارزیابی عملکرد جمعی باید به گونه ای طراحی شود که کارکنان را نسبت به بهبود عملکرد و در نتیجه مشارکت در بهره‌وری اثربخشی و برتری سازمان برانگیزند.

اهداف ارزیابی عملکرد گروهی در سازمان

- تعیین بازدهی کار یا بهره‌وری
- تعیین کارایی (نسبت کار انجام شده به منابع مصرف)
- اثر بخشی میزان موفقیت در تحقیق اهداف یا انجام رسالت‌ها
- طبقه بندی عادلانه کارکنان
- تعیین افزایش مناسب دستمزد و مزایا (سید جوادین، ۱۳۸۱)

غرور علمی

«قَالَ إِنَّمَا أُوتِيتُهُ عَلَىٰ عِلْمٍ عِنْدِي...» (قصص، ۷۸)
قارون در جواب قومش که او را به احسان و انفاق دعوت کردند و او را از فساد بر حذر داشتند، مغرورانه گفت: «این ثروت فراوان به واسطه دانشی است که نزد من است» (قرائتی، ۱۳۸۵).
غرور علمی مدیران، سبب خود محور شدن آنان می‌شود، به گونه‌ای که دیگر، نظرات و انتقادات دیگران را قبول نمی‌کنند و این سبب شکست و سقوط ایشان می‌گردد.

بی شک بهره‌مندی از علم و دانش کمال انسانی است و همه مردم دوستدار دانش و دانشمندان اما علما و دانشمندان همانند درختان میوه هر چه پر بارتر می‌باشند متواضع‌تر خواهند شد. گذشته از عالمان واقعی عده‌ای نیز ادعای برخورداری از علم و دانش دارند. در حقیقت این مدعیان دروغین که با تبلیغات نادرست برای خویش مقام و موقعیتی کسب کرده‌اند از تجربه‌های علمی بی‌بهره‌اند.

پیامبر (ص) به مدعیان دانش هشدار می‌دهد: هر کس گوش مردم را از علم خود پر کند خداوند روز رستاخیز گوش مردم را از علم خود پر کند خداوند روز رستاخیز گوش مردم را از رسوایی و او را حقیر و ناچیز می‌سازد.

غرور علمی به شکل‌های مختلفی بروز می‌کند بنابر آن آسیب‌شناسی و آفت‌زدایی در حوزه دانش و دوران تحصیل و تلاش علمی بر دانش پژوهی لازم و ضروری است.

تواضع

«تِلْكَ الدَّارُ الْآخِرَةُ نَجْعُلُهَا لِلَّذِينَ لَا يُرِيدُونَ عُلُوًّا فِي الْأَرْضِ» (قصص، ۸۳)

کسانی که به نحوی اراده برتری‌طلبی در زمین دارند در قیامت جایگاهی نخواهند داشت. (قرآنی، ۱۳۸۸)

اگر که رهبران و مدیران همواره خود را در سطح کارکنان و زیردستان ببینند و خود را در جایگاه آنها قرار دهند هیچگاه نسبت به آنها احساس برتری نمی‌کنند و همیشه خضوع و تواضع خود را حفظ می‌نمایند.

نکات مدیریتی سوره عنکبوت

ایجاد انگیزه

«وَمَنْ جَاهَدَ فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ...» (عنکبوت، ۶)

خداوند در تشویق جهاد می‌گوید: «هر کس تلاش کند پس برای خود می‌کوشد» (قرآنی، ۱۳۸۵).

برای تشویق کارکنان به تلاش‌های سازنده، منافع و نتایجی که آن کارها برای کارکنان دارد، بیان شود.

در نظریه انگیزش اسلامی، می‌توان مجموعه وظایف مدیریت را مرتبط به انگیزش داشت. بر این اساس یک مدیریت جذاب که وظایف گوناگون خود را با توجه به ابعاد انسانی زیردستان

انجام می دهد هر کاری که انجام می دهد انگیزشی است. خواه به گزینش اقدام کند خواه به آموزش بپردازد اگر سوء مدیریت یا ضعف در اداره داشته باشد به همین نسبت به سر خوردگی، که ضد انگیزش است کمک کرده است.

انگیزش به وسیله پاداش

«وْ هَبْنَا لَهُ إِسْحَاقَ وَ يَعْقُوبَ...» (عنکبوت، ۲۷)

خداوند در بیان پاداش حضرت ابراهیم می فرماید: «اسحاق و یعقوب را به او عطا کردیم» (قرآنی، ۱۳۸۵).

نظام حقوق و دستمزد و یا نظام پاداش، تأثیرات انگیزشی شگرفی دارند. از آنجا که محور انگیزش انسان است البته به نگاهی که به انسان می شود و شناختی که از او پیدا می شود، نیازهای او درجه بندی می گردند.

وجود عناصر ضد انگیزشی در بعضی افراد است که حتی با قوی ترین نظام های انگیزشی هم بر انگیزش نمی شوند.

بنابراین پاداش کار اثربخش و سازنده، می بایست برای عموم کارکنان اعلام گردد تا موجب افزایش انگیزه شود.

مدیریت مذاکرات

«وَقُولُوا آمَنَّا بِالَّذِي أُنزِلَ إِلَيْنَا وَأُنزِلَ إِلَيْكُمْ وَإِلَيْنَا وَإِلَيْكُمْ وَاحِدٌ...» (عنکبوت، ۴۶)

خداوند در مورد گفتگو و بحث با اهل کتاب (یهودیان و مسیحیان) بر بیان نقاط مشترک تاکید می کند و می فرماید: «بگوئید ما به آنچه از سوی خدا بر ما و بر شما نازل شده، ایمان داریم و خدای ما و خدای شما یکی است» (قرآنی، ۱۳۸۵).

در مذاکرات، قبل از بیان نظرات خود، آنچه را که مورد اتفاق و قبول طرفین است، مطرح شود تا فضای مذاکره آماده پذیرش آراء گردد.

پنج راهبرد اصلی برای مذاکره مدیران در شرایط خاص به منظور حل تعارضات و تاثیر گذاری بر دیگران وجود دارد که عبارتند از کسب تصویری کلان، آشکار ساختن نیات پنهان، برای بهبود بخشیدن به همکاری، استفاده از اطلاعات و رعایت انصاف برای جلب نظر دیگران، اعتماد سازی و تمرکز توأمان بر فرآیند و نتایج.

این راهبردها چهارچوبی مناسب فراهم می‌سازند که مدیران بتوانند به منظور آماده شدن برای ورود به یک مذاکره و گرفتن راهنمایی برای حرکت‌های خود بر سر میز چانه زنی استفاده کنند.

رمز موفقیت

«وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ...» (۵۸) «الَّذِينَ صَبَرُوا وَعَلَىٰ رَبِّهِمْ يَتَوَكَّلُونَ» (عنکبوت، ۵۹) خداوند در وصف بندگان درستکار و مؤمن خود می‌فرماید: «کسانی که ایمان آوردند و کارهای شایسته انجام دادند... و در برابر مشکلات، صبر و استقامت کرده و به پروردگارشان توکل می‌کنند» (قرآنی، ۱۳۸۵).

رمز موفقیت در کارها چهار نکته است:

۱- ایمان به هدف و انگیزه

۲- فعالیت صحیح و سازنده

۳- استمرار و پشتکار

۴- توکل به خدا.

مدیریت مؤثر، باید به تقویت این چهار معیار بپردازد.

احساس تعلق داشتن به سازمان، رمز موفقیت سازمان هاست کلید کامیابی در پدید آوردن محصول داشتن درجه دکتری یا داشتن بودجه کلان در واحد پژوهش و گسترش بیشتر بلکه در تلاش زحمت کشیدن و عرق ریختن کارگران شرکت می‌باشد. ماتسوشیتا رموز موفقیت را اینچنین بیان می‌کند:

توجه به خرد گروهی، پیاده سازی نظام بخشی در سازمان، کاهش هزینه، ساعات کار متمادی، صرفه جویی، سرعت در کار، توجه به تبلیغات، اندیشیدن در قالب گسترده بازرگانی و نه در قالب وظیفه باریک خویش (کاتر، ۱۳۸۱).

نکات مدیریتی سوره روم

بهره گیری از فرصت‌ها

«فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ الْقَدِيمِ مِن قَبْلِ أَن يَأْتِيَ يَوْمٌ لَا مَرَدَّ لَهُ مِنَ اللَّهِ...» (روم، ۴۳)

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 که روزی بیاید که دیگر راه جبران نیست.»

برای کسب موفقیت، باید از فرصت‌ها استفاده شود و آن را غنیمت شمرد (شناسایی فرصت‌ها و بهره‌گیری از آن جزو وظایف مدیران است) (قرائتی، ۱۳۸۵).

زمان از میان رفتنی است و نمی‌توان آن را پس انداز کرد تنها می‌توان آن را به روش‌های مختلف به بهره‌وری رساند.

برایان تریسی این‌گونه بیان می‌کند: «کیفیت زندگی شما به میزان بهره‌وری شما از زمان و این که کیفیت مدیریت زمان شما در استفاده بهتر از وقت چگونه است بستگی دارد».

نکات مدیریتی سوره لقمان

نقل قول

«وَ إِذْ قَالَ لُقْمَانُ لِابْنِهِ» (لقمان، ۱۳)

نقل کلام خوب از دیگران عیب نیست، خدای خالق از لقمان مخلوق مطلب نقل می‌کند (قرائتی، ۱۳۸۸).

نقل قول از دیگران باید بدون هیچ کمی و کاستی صورت بگیرد و در حقیقت نوعی امانتداری است و اگر تغییری در نقل قول انجام شود به عبارتی در امانتداری، خیانت شده است. بنابراین در انجام نقل قول بسیار باید دقت شود.

ارزیابی کامل

«إِنْ تَكُ مِنْقَالٍ حَبَّةٍ مِنْ خَرْدَلٍ...» (لقمان، ۱۶)

لقمان در سفارش به پسرش در مورد نظارت خدا بر اعمال انسان می‌گوید: «اگر عمل تو به اندازه دانه خردلی هم باشد آن را به حساب می‌آورد.»

در یک ارزیابی و نظارت کامل، باید کوچک‌ترین کارها و برنامه‌ها نیز مورد توجه قرار گیرد (قرائتی، ۱۳۸۸).

مدیران می‌بایست در اداره سازمان نیروهای کارآمد را از نیروهای ناکارآمد جدا نماید تا بتواند نیروهای غیر مفید را از مجموعه طرد کند، زیرا حضور آنها باعث سست شدن سایر نیروها می‌گردد. بنابراین ارزیابی کامل از سازمان به بهبود عملکرد آن کمک نماید. بنابراین در سازمان‌ها باید روشی جهت شناسایی کسانی که وظیفه خود را به خوبی انجام می‌دهند وجود داشته باشد تا ضمن تشویق آنها انگیزش سازمانی را تقویت نمود.

خوشرویی

«وَلَا تُصَعِّرْ خَدَّكَ لِلنَّاسِ...» (لقمان، ۱۸)

لقمان در سفارش به پسرش می‌گوید: «روی خود را از مردم به تکبر برمگردان» (قرائتی، ۱۳۸۵).

خصلت نیکوی خوشرویی از لوازم ضروری مدیریت اسلامی است و کسی که از آن بهره‌مند نباشد نمی‌تواند مدیر موفق باشد به ویژه که حضرت امام صادق (ع) در مقام شمارش ویژگی‌های امامان معصوم فرموده است:

روش امامان معصوم، معاشرت نیکو و خوش‌همسایگی است.

بنابراین در جایی که کارکنان، خلاف مهم و جبران‌ناپذیری را مرتکب شده‌اند، می‌بایست بدون پرخاش و بدزبانی وظایفشان را به آنان گوشزد کرد. مدیران باید با تمامی افراد، اعم از کارکنان یا ارباب رجوع با خوشرویی و تواضع برخورد کنند (قرائتی، ۱۳۸۵).

نکات مدیریتی سوره سجده

آگاهی از نیروها

«يُدَبِّرُ الْأَمْرَ...» (۵) «ذَلِكَ عَالِمُ الْغَيْبِ وَ الشَّهَادَةِ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ» (سجده، ۶)

«تدبیر نظام عالم بر اساس علم خداوند است و اوست که از ظاهر و پنهان آگاه است.» مدیریت و اداره هر مجموعه‌ای، نیازمند اطلاعات و آگاهی دقیق در مورد آن مجموعه است (قرائتی، ۱۳۸۸).

مدیران در ارتباطات و تعاملات خود با نیروها و زیر مجموعه‌ها، می‌بایست این فرهنگ و باور را در آنان به وجود آورند که آثار رشد یا پیامدهای شکست‌تشیلات، متعلق به خود آنهاست و همچنین سرمایه و نیروی انسانی دو عامل مهم و تاثیرگذار و قدرت‌آفرین برای مدیران است که به کارگیری ترکیب موثر و کارآمدی از آن دو منبع موجبات موفقیت را فراهم می‌آورد بنابراین مدیران می‌بایست آگاهی کامل از نیروها و منابع خود داشته باشند. در قرآن کریم نیز اینچنین آمده است: ما شما را با اموال و فرزندان کمک کردیم تا بر دشمنان پیروز شوید.

نکات مدیریتی سوره احزاب

الگو بودن مدیر

«لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ» (احزاب، ۲۱)

«کسی که در فکر ارشاد مردم است، باید از کمالات اخلاقی برخوردار باشد، تا برای دیگران الگو قرار گیرد» (قرآنی، ۱۳۸۸).

مدیر همواره برای کارکنان و زیردستان الگو می باشد. اگر مدیری خود از فضایل اخلاقی بهره مند باشد می تواند از زیردستان خود نیز انتظار داشته باشد که اصول اخلاقی را رعایت نمایند. اما اگر مدیری خود پایبند به این اصول نباشد نباید انتظار حرف شنوی از سوی کارکنان را داشته باشد.

برابری در برابر قانون

«يَا نِسَاءَ النَّبِيِّ مَن يَأْتِ مِنْكُنَّ بِفَاحِشَةٍ مُّبِينَةٍ يُصَافِحْ لَهَا الْعَذَابُ...» (احزاب، ۳۰)

«ای همسران پیامبر! هر کس از شما گناهی آشکار مرتکب شود عذابش دو چندان است.» در تشویق و تنبیه کارکنان، به پست و مقام و انتسابات آنها نباید توجه نمود و هر متخلفی باید مجازات شود، اگر چه از نزدیکان مدیر دستگاه باشد (قرآنی، ۱۳۸۵).

اسلام همه مسلمانان را در حقوق اجتماعی با یکدیگر برابر می داند و میان آنها در اصل خلقت و نژاد و دیگر اعتبارات تفاوت نمی گذارند. رسول اکرم به محض رسیدن به مدینه بین مهاجران و انصار از جنسیت های مختلف و نژادهای متمایز بودند، برداری برقرار ساخت. در اندیشه غیر الهی نه تنها مساوات و برابری نوع بشر انکار می شود بلکه اصل بر جدایی، یا تفاوت انسان هاست و در بسیاری از جوامع قدیم، آشکارا و با افتخار این مطلب را به زبان آورده و بر نظم و سیستمی متکی بوده که جدایی و تفاوت بر حسب جنس یا رنگ و نژاد و فقر و ثروت را رسمیت می بخشید. البته وقوع چنین حوادثی در آن جوامع اجتناب ناپذیر است. زیرا مفاهیمی از قبیل آزادی و مساوات وقتی که تعریف صمیمی از آنها ارائه نگردد و پشتوانه دینی و قانونی و عامل اجرایی نداشته باشند، چیزی جز شعارهایی زیبا و فریبنده نخواهد بود. مساوات مورد نظر اسلام، شعاری نیست که با هر تفسیری سازگار باشد. مثلاً بر نژاد پرستی نام میهن دوستی گذارد و ظلم و ستم ما به خاطر مصالح قومی روا بداند یا با قوانین و مقررات نظام های موجود هماهنگی کند بلکه متکی بر اصول و مبادی ثابتی است و همه مردم را در حقوق انسانی برابر

می‌شمارد و تفاوت را در صفحات اکتسابی آدمیان نظیر نیکوکاری یا فساد و پارسایی یا بی‌بند و باری می‌داند.

قرآن کریم که اصل و ریشه همه آدمیان را یکی می‌داند می‌فرماید: «ای مردم! از پروردگارتان که همه شما را از نفسی واحد بیافرید، پروا کنید» (حیدری تفرشی، ۱۳۸۶).

نتیجه‌گیری

با توجه به ضرورت اداره جوامع توسط افراد شایسته، می‌بایست در این راستا گام‌های اساسی برداشته شود و برنامه ریزی‌های لازم صورت گیرد و مدیریت بتواند با استعانت از خداوند متعال جامعه را از ظلم و فحشا و تعدی به سمت عدل و احسان سوق دهد. بنابراین می‌بایست در برنامه کلی مدیریت اصول فوق‌مورد توجه قرار گیرد که این امر جز با عزم و همت و ایمانی والا و بدون طرح و برنامه ریزی مناسب و پی‌جویی روند اجرای آن امکان‌پذیر نیست.

منابع

- قرآن مجید
- الماس، رضا. (۱۳۸۸). *اداره کل زندان‌ها و اقدامات تأمین و تربیتی کرمانشاه*.
- النومی، (۱۹۹۷). *تعهد در محل کار*، تهران.
- بیمارستان‌های دانشگاه‌های اصفهان، (۱۳۸۷). *بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران و کارایی بیمارستان‌های دانشگاهی اصفهان*.
- حیدری تفرشی، غلامحسین. (۱۳۸۶). *مدیریت اسلامی*، اراک، نشر نویسنده.
- حیدری تفرشی، غلامحسین. (۱۳۸۸). *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*، سال اول، شماره اول.
- حیدری تفرشی، غلامحسین. (۱۳۸۹). *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*، سال اول، شماره سوم.
- سید جوادین، سید رضا. (۱۳۸۱). *مدیریت منابع انسانی و کارکنان*، تهران، انتشارات نگاه دانش.
- طبرسی، *مجمع‌البیان*، جلد ۵، تفسیر آیه سوره شوری

- قرائتی، محسن. (۱۳۸۵). سیصد نکته در مدیریت اسلامی، تهران، مرکز درس هایی از قرآن.

- قرائتی، محسن. (۱۳۸۸). اصول مدیریت فرهنگی، تهران، مرکز درس هایی از قرآن.
- کاتر، جان. (۱۳۸۱). رهبری کارآفرین، ترجمه محمد علی طوسی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی).

- منگوری، مینا. (۱۳۸۸). خلاصه کتاب هفت مردان موثر، دانشگاه علوم پزشکی تبریز.
- مومنی، مصطفی. (۱۳۹۰). اداره کل آموزش و پرورش منطقه ۱، سیصد نکته مدیریتی،
tehranedul.com

-aftab.com

-www.hawzeh.net

-www.leitnerbox.ir

-www.ibna.ir

-kerman.isna.ir

-www.Ilamprisons.ir