

*Bi-Quarterly specialized-
scholarly journal Of Quranic
Studies Light of Revelation Vol.7,
No. 13,
Spring & Summer 2022
P 29 - 56*

دو فصل نامه علمی-تخصصی
مطالعات قرآن پژوهی نور وحی
س ۷ ش ۱۳ بهار و تابستان ۱۴۰۱
صفحات ۲۹ - ۵۶

تبیین ویژگی‌های رهبران شایسته و اثربخش از منظر قرآن

محمد حسن عبدی*

چکیده

اهمیت و نقش مدیریت در زندگی آشکار است، چرا که با مدیریت مطلوب جامعه می‌توان از تمامی ظرفیت‌ها و امکانات بالقوه و بالفعل آن جامعه در راستای دستیابی به اهداف خود بهره‌مند شد. یکی از مهم‌ترین و پیچیده‌ترین فرآیندها در فعالیت اجتماعی، مدیریت جامعه انسانی است، از این رو شناخت ویژگی‌های یک مدیر ارزشی و رهبر الهی، می‌تواند راهگشای مردم در انتخاب درست کارگزاران و کارگشای مدیران اجرایی در مسئولیت‌ها و حکومت‌ها باشد. بی‌شک استقرار حکومت الهی و مدیریت صحیح در جامعه، از اهداف مهم انبیاء الهی بوده است؛ آنان در این مسیر کوشش‌های بسیاری مبذول داشتند و هرگاه زمینه و موقعیت را برای چنین عمل ارزشمند و حیاتی مناسب می‌دیدند، در انجام آن تردیدی به خود راه نمی‌دادند. در قرآن کریم مدیریت برخی از پیامبران الهی و شیوه‌ی حکومت‌داری آنان شرح داده شده است، پیامبرانی که در عصر خود، تشکیل حکومت داده و به شیوه درست با توجه به مناسبات فرهنگی و اجتماعی زمان خود، جامعه را به بهترین شکل مدیریت نمودند. این

*. طلبه سطح ۴، مرکز تخصصی قرآن امام علی بن ابیطالب (ع)، قرآن و علوم (گرایش

مدیریت): M110abdi2020abdi@gmail.com

مقاله از نظر هدف، کاربردی و با استفاده از روش تحقیق کیفی انجام و داده‌ها به شیوه توصیفی بیان شده‌اند. یافته‌ها نشان می‌دهد که کلام وحی ویژگی‌های متعدد و فراوانی برای رهبران اثربخش ذکر نموده است که مهم‌ترین آنها عبارتند از: ایمان، تقوا، مسئولیت‌پذیری، امانت‌داری، دانش و تخصص، توانمندی فیزیکی و جسمی، مشورت، اقتدار، قانون‌مداری، بخشش، استقامت، تغافل، اهلیت، فضیلت، صداقت، توکل، قاطعیت، تمایل به ارتقاء افراد و ... همچنین روشن شد که بخش قابل توجهی از ویژگی‌های یاد شده در دانش سازمان و مدیریت رایج مغفول مانده و یا اصلاً جایگاهی ندارد و حال آنکه قرآن کریم شرط اثربخشی عملکرد مدیران را در خصایص یاد شده قرار داده است. برآیند این پژوهش در راستای پُر نمودن خلاء معرفی ویژگی‌های مدیریت اثربخش از نگاه قرآن، گامی رو به جلو محسوب می‌شود.

واژگان کلیدی: قرآن، رهبران، مدیران، شایسته، اثربخش.

مقدمه:

یکی از موضوعاتی که به دلیل اهمیت فراوانش در منابع دینی به آن پرداخته شده است، موضوع رهبران شایسته است. این موضوع شاید از زمره مهمترین عوامل تاثیر گذار بر روابط اجتماعی در قالب خانواده، سازمان یا جامعه می باشد. برخی رهبران داعی به خیر بوده و پیروان خود را به خیر و نیکی دعوت می کنند «اللَّهُ وَكِي الَّذِينَ ءَامَنُوا يُخْرِجُهُم مِّنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ» و برخی داعی به شر و بدی ها بوده و پیروان خود را به سوی بدی ها و کژیها فرا می خوانند « وَ الَّذِينَ كَفَرُوا أُولِيَاءُ هُمُ الطَّغُوتُ يُخْرِجُونَهُم مِّنَ النُّورِ إِلَى الظُّلُمَاتِ » (بقره / ۲۵۷) از طرفی این رهبران به تناسب دعوت آنان به خیر یا شر، اثربخشی متناسب با افکار و نیاتشان را نیز دارند. آنچه خدای متعال از رهبران

جامعه انتظار دارد و به آن هشدار داده است این است که از فرصت رهبری و مدیریت در جهت خیر و نیکی استفاده کنند و آن را عرصه آزمایش الهی بدانند. « وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيُبْلُوَكُمْ فِيمَا آتَيْكُمْ... »؛ و او کسی است که شما را جانشینان الهی، بر روی زمین گماشت، و بعضی را بر بعضی دیگر به درجاتی برتری داد تا شما را در آنچه بخشیده است بیازماید...». (انعام / ۱۶۵)

اما متأسفانه گاهی برخی افراد وقتی در موقعیت مدیریت و رهبری قرار می گیرند، از فرصت استفاده مفید نکرده و به تعبیری سوء استفاده می کنند. پیامبر خدا صلی الله علیه و آله فرمود: **صِنْفَانِ مِنْ أُمَّتِي إِذَا صَلَّحَا صَلَّحَتِ أُمَّتِي ، وَإِذَا فَسَدَا فَسَدَتِ أُمَّتِي ، قِيلَ : يَا رَسُولَ اللَّهِ ، وَمَنْ هُمَا ؟ قَالَ : الْفُقَهَاءُ وَالْأَمْرَاءُ .** دو گروه از امت من هستند که اگر آنها درست شوند امتم درست شود و اگر آنها فاسد گردند امتم فاسد گردد. عرض شد: ای رسول خدا! آن دو گروه کدامند؟ فرمود: فقیهان و زمام داران. (صدوق، خصال / ۳۷/۱۲)

در این روایت شریف امراء و علماء که هر دو صنف جایگاه رهبری جامعه را دارند عامل صلاح و فساد جامعه دانسته و بر اثرگذاری عجیب آنها بر متن جامعه تاکید می کند. آنانی که مسئولیت اوضاع اجتماعی و مسائل اجرایی را پذیرا شده اند؛ این دو دسته نقش اول را در فساد و اصلاح جامعه ایفا میکنند. پس برای هر تغییر و تحول باید

روی این دو دسته نیرو سرمایه گذاری کرد (ابومحمد، حسن بن علی بن حسین بن شعبه حرانی، تحف العقول عن آل الرسول صلی الله علیهم، ج ۲، ص ۵۰).

در تاریخ اسلام چه بسیار شاهد رهبرانی با شیوه مدیریت صحیح با رویکرد اسلامی و فرهنگی بوده ایم که در عصر خود ممتاز بوده اند به طوری که برخی از آنان در مدت کوتاهی توانسته اند بر بزرگترین امپراتوری های زمان خود پیروز شده و خود حکومت و تمدن عظیمی را پی ریزی کند (ابطحی و محمدپور، ۱۳۸۹).

شیوه رهبری و مدیریت به لحاظ اینکه یک پدیده پویا و اثر گذار است ارتباط وثیقی با فرهنگ حاکم بر باورها و عقائد رهبر و مدیر دارد و در عین ضرورت اصل آن، حساسیت و اهمیت مضاعف دارد.

از طرفی مادی گرایی، رفاه طلبی و تمایل به منفعت طلبی، همواره تهدیدی بزرگ و مانعی اساسی در مسیر حق طلبی رهبران و مدیران بوده است.

با نگرش به اینکه غالب پژوهش‌هایی که به تبیین ویژگی‌های رهبران و مدیران اثربخش پرداخته‌اند، به نقاط قوت و ضعف مدیریت سازمانی توجه داشته و کمتر به معیارهای الهی معرفی شده در متن دین و قرآن کریم پرداخته‌اند، به نظر رسید، بررسی ویژگی‌های مدیران و رهبران از نگاه قرآن مغفول مانده و پژوهش در متون دینی به ویژه قرآن می‌تواند زمینه ساز منبعی برای رجوعی مدیران ارزشی و معتقد به بایدها و نبایدهای دین مبین اسلام باشد.

در این مقاله تلاش داریم گامی کوچک در راستای ارتقاء دانش و بینش مدیران مومن و ارزشی، برداریم که امیدواریم برای خوانندگان محترم قابل استفاده باشد.

پیشینه

سابقه بررسی، تحلیل و تبیین ویژگی‌های رهبران و مدیران با نگاه به شاخص‌های اسلامی و قرآنی، به صدر اسلام بر می‌گردد به طوری که هم در قرآن کریم و هم در احادیث معصومین^(ع) به آن پرداخته شده است. «قدیمی‌ترین پژوهش مستقل در این زمینه توسط علی بن محمد بن مسعود خزاعی (متوفای ۷۸۹ ق) با عنوان «تخریج الدلالات السمعیة علی ما کان فی عهد رسول الله للحرف والضایع والعمالات الشرعیة» نگاشته

است. (سلطانی، نیکوکار، تبیین ویژگی‌های کلیدی مدیران فرهنگی از منظر اسلام) (با کنکاشی در قرآن و نامه ۵۳ نهج البلاغه)، پاییز ۱۳۹۳)

اما اولین آثار در دوران پیدایش مدیریت، به شکل دانش مستقل، به اواخر سال ۱۳۴۰ شمسی مربوط است. در این دوره، استاد شهید مطهری با تدوین مقاله‌های «مدیریت و رهبری اسلام» و «رشد» پیش‌تاز طرح این مباحث است (تقوی دامغانی، ۲۶:۱۳۶۹).

در سال‌های اخیر پژوهش‌های دیگری نیز انجام شده است که به برخی از آنها اشاره می‌شود:

۱- ضرورت رهبری از دیدگاه اسلام و قرآن / نرجس رضایی خواه / در ۱ خرداد ۱۳۹۸ در نهمین جشنواره علامه حلی (ره). نویسنده در این مقاله ضمن تبیین اوصاف رهبری به جایگاه و اهمیت رهبری از دیدگاه قرآن و عترت پرداخته است.

۲- ویژگی‌های شخصیتی مدیر از منظر قرآن و نهج البلاغه / حسام الدین خلعتبری، فریبا صدارت (۱۳۹۳). در این مقاله نویسنده ضمن برشمردن ویژگی‌های یک مدیر از منظر قرآن به شاخصه‌ها و ویژگی‌های برگرفته از

قرآن و نهج البلاغه پرداخته و معتقد است مدیران با اجرایی کردن مفاهیم و دستورهای مندرج در آن، از آسیب‌ها و آفات اجتماعی دور مانده و راه رستگاری را به شرط اخلاص در نیات، پیش روی خواهند داشت.

۳- مدیر شایسته از دیدگاه قرآن / بهارک ناطقی پور / فصلنامه علمی پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی / سال سوم، شماره یکم، پاییز ۱۳۹۰. نویسنده

در این مقاله ضمن برشمردن صفات و ویژگی‌های یک مدیر شایسته، به بسترهای اهلیت داشتن یک مدیر در جامعه اسلامی پرداخته است.

۴- بررسی و تبیین حکمرانی شایسته در رویکرد حکمرانی نظام جمهوری اسلامی ایران/دکتر سید مصطفی ابطحی و همکاران (۱۳۹۷). در این مقاله نویسندگان ضمن برشمردن حکومت در زمره نیازهای اساسی جامعه برای نیل به کمال و سعادت، به مقوله حکمرانی خوب و شایسته پرداخته است.

۵- آموزه‌هایی از مدیریت در قرآن با نگرشی بر جزء‌های ۱۳ و ۱۵ / حمید سینا (فصلنامه علمی- پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال دوم، ویژه نامه مدیریت قرآنی - بهار ۱۳۹۹) در این مقاله سعی نموده با استناد به قرآن و نهج البلاغه، ویژگی‌های مدیریت اسلامی را بررسی و تبیین نموده و با ارجاع به تفسیر قرآن کریم، دستورات و ارشادات این منشور ربانی را استخراج نماید.

۶- اصول مدیریت فرهنگی با تکیه بر سیره مدیریتی حضرت یوسف^(ع) از منظر قرآن کریم ، نویسندگان؛ زهرا سادات موسوی و سید علی میر آفتاب (مجله پژوهش و مطالعات علوم اسلامی سال دوم، شماره ۱۰، اردیبهشت ۱۳۹۹) در این نوشتار سعی نموده اند با بررسی شیوه مدیریتی یوسف^(ع) در قرآن کریم و تبیین اصول نهفته در آن در رابطه با مدیریت فرهنگی، بهره‌وری از قرآن را در جهت وصول به دانش قرآن بنیان دنبال کنند.

۷- تبیین ویژگی‌های کلیدی مدیران فرهنگی از منظر اسلام با کنکاشی در قرآن و نامه ۵۳ نهج البلاغه، نویسندگان محمد رضا سلطانی و غلامحسین نیکوکار (فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال هفدهم، شماره ۶۴ ، پاییز

در این مقاله به یافته های خود در حوزه های تمایلات، اندیشه ها و رفتار پرداخته و سعی می کنند به توصیف و تبیین ویژگی های مدیران فرهنگی از منظر قرآن بپردازند.

ویژگی اختصاصی و وجه تمایز پژوهش حاضر با منابع فوق این است که مقالات فوق بیشتر به ویژگی های مدیران شایسته و اسلامی پرداخته اند در حالی که این پژوهش با رویکرد عام تر به ویژگی های خاص رهبران جامعه اسلامی می پردازد.

مفهوم شناسی

الف) رهبری

واژه رهبری در لغت به معنای «راهبری، هدایت و دلالت، راهنمایی و ارشاد» است (لغتنامه دهخدا/ واژه رهبری).

ب) تعریف رهبری

تعاریف متعددی از رهبری ارائه شده است به طوری که برخی معتقدند به تعداد صاحب نظرانی که از واژه رهبری تعریفی ارائه داده اند، تعاریف متنوع داریم. هر چند بسیاری از این معانی مقبول عموم واقع نشده اند.

جیمز استونر و ادوارد فریمن، که از صاحب نظران برجسته در زمینه مدیریت هستند، «رهبری» را این گونه تعریف کرده اند: «رهبری عبارت است از: فرایند هدایت و اعمال نفوذ بر فعالیت های کاری اعضای گروه.»

هرولد کونتز، سیریل اودانل، و هینز و پهریخ، «رهبری» را با مساوری با نفوذ می دانند و معتقدند: «رهبری هنر یا فرایند نفوذ بر مردم است، به گونه ای که از روی میل و اشتیاق در جهت دستیابی به هدف های گروه تلاش کند.»

مورهد و گریفین نیز در تعریف «رهبری» آورده‌اند: «رهبری به‌عنوان یک فرایند، عبارت است از: قدرت استفاده از نفوذ بدون اجبار برای هدایت و هماهنگ کردن فعالیت‌های اعضای گروه به منظور دستیابی به هدف.»

شیوه رهبری در مدیریت اسلامی، مبتنی بر کرامت ذاتی انسان هاست. بر اساس این شیوه رهبر باید نرمش حداکثری را با شدت عمل حداقلی ترکیب و در مواجهه با افراد تا حد امکان نرمش و مدارا نماید و در مواقع ضرورت، شدت عمل از خود نشان دهد. این شیوه رهبری، نسبت به نظریه‌های غربی از جامعیت برتری برخوردار است چنانچه اعمال این شیوه نیازمند صفات و ویژگی‌هایی در رهبر است که مهمترین آنها سعه صدر است (قال علی (ع): آلة الریاسة سعة الصدر). (پیروز، علی آقا، رهبری در مدیریت اسلامی سال اول، شماره سوم، زمستان ۱۳۹۰)

ج) قدرت

در تعریف قدرت برخی از آن به رابطه روانی بین واحدهایی که قدرت را اعمال می‌کنند و واحدهایی که قدرت بر آنها اعمال می‌شود تعبیر نموده‌اند. (قاسمی، فرهاد. اصول روابط بین‌الملل، تهران ۱۳۹۱، نشر میزان: ص ۵۲ (نظریه مورگانتا)

از دیدگاه عمید زنجانی نیز قدرت مجموعه‌ای از عوامل مادی و معنوی است که موجب به اطاعت درآوردن فرد یا گروه توسط فرد یا گروه دیگر می‌گردد. (عمید زنجانی، عباسعلی. فقه سیاسی، ص ۵۶).

قدرت یا زور در اصطلاح علوم اجتماعی به معنی توانایی افراد یا گروه‌ها برای دستیابی به هدف‌ها یا پیش‌برد منافع خود از راه واداشتن دیگر افراد جامعه به انجام‌دادن کاری خلاف خواسته آن افراد است. قدرت یک مزیت اجتماعی است که در

قشربندی مورد توجه قرار می‌گیرد. بسیاری از نزاع‌ها در جوامع، مبارزه برای قدرت است؛ زیرا میزان توانایی یک فرد در دستیابی به قدرت بر این امر که تا چه اندازه می‌توانند خواست‌های خود را به زیان خواست‌های دیگران به مرحله اجرا درآورند، تأثیر می‌گذارد. قدرت می‌تواند از طریق عضویت در یک طبقه اجتماعی یا پذیرفتن یک نقش سیاسی به دست آید. فعالیت‌ها و ویژگی‌های فرد، ثروت فرد و عامل زور نیز می‌تواند در افزایش قدرت نقش داشته باشد. از دیگر عوامل تأثیرگذار بر میزان قدرت افراد، کاریزما است.

د) رابطه قدرت و نفوذ رهبری

رهبری فراتر از مدیریت است و شکی نیست که رابطه مستقیمی بین قدرت و نفوذ یک مدیر یا رهبر وجود دارد. اما عناصری که می‌تواند برای یک رهبر یا مدیر قدرت آفرین باشد کدام است. به نظر اندیشمندان ابعاد مختلف قدرت عبارت است از: اجبار، پاداش، قانون، کاریزما، اطلاعات و تخصص که فرد با دارا بودن این ابزارها قدرتمند محسوب می‌شود. (منبع: انواع قدرت در رهبری و کاربرد آن برای مدیران - فاطمه زنگنه - شهریور ۱۳۹۵)

ه) موفقیت و اثربخشی

ارتقاء مهارت مدیریت اثربخش در مدیران به منظور مقابله با چالش‌های پیش روی هر سازمان یک نیاز فوری محسوب می‌شود. شکی نیست که این مهارت‌ها در راستای افزایش کارایی و اثربخشی فعالیت مدیران، کارکنان و حتی یک سازمان مطلوب بوده و به آنان کمک می‌نماید.

ویژگی‌ها و سبک‌های مدیریت اثربخش در فرهنگ سازی، بهره‌وری کارکنان و در نهایت، در موفقیت یا شکست تعیین‌کننده هستند. «یک مدیر باید توانایی هدایت، نظارت، تشویق، القاء کردن، هماهنگی، تسهیل در امور و پیشرو بودن در تغییر را داشته باشد و ویژگی‌های رهبری خود و دیگران را بسط دهد و از برنامه ریزی، مهارت‌های ارتباطی و سازمانی بهره‌جوید. این‌گونه مهارت‌ها در رهبری مهم می‌باشند ولی بیشتر از آن ویژگی‌هایی مانند: درستکاری، وجدان کاری، جرات، تعهد، صداقت، اشتیاق، اراده، شفقت و حساسیت است که مهمتر محسوب می‌شود» (پری زاده، مینا، مدیریت اثربخش و تاثیر آن بر موفقیت سازمان‌ها - ۱۳۹۶)

(و) عوامل قدرت شخصیتی

یکی از عوامل موفقیت رهبران و مدیران برجسته که زمینه ساز تحولات بزرگ در هر سازمانی می‌شوند، قدرت شخصیت آنان است. اعتماد به نفس، شهرت‌گریزی، سخندانی، ارتباط چشمی قوی، نهراسیدن از انتقاد، تفکر تیمی، انعطاف‌پذیری، استقبال از شرایط سخت و ... هر کدام به عنوان یک مولفه قدرت شخصیتی مدیران و رهبران اثربخش محسوب می‌شود که توجه به آن ضروری به نظر می‌رسد.

ویژگی‌های رهبران شایسته

مدیریت اسلامی مبتنی بر جهان‌بینی دینی و از الزامات جامعه اسلامی است. بنابراین، باید به دنبال شناخت ویژگی‌هایی بود که با خلقت و فطرت انسانی همساز و متقارن باشد.

۱. ایمان

مهم‌ترین شاخص در مدیریت اسلامی، ایمان است؛ زیرا کسی که ایمان ندارد نمی‌تواند در مقام مدیریتی قرار گیرد. از نظر قرآن، مدیریت از مصادیق ولایت است که اختصاص به خدا و متأللهانی دارد که مظهر ولایت او هستند. بر این اساس، نمی‌توان کافر و مشرک را به مدیریت اجتماع اسلامی نصب کرد. قرآن بصراحت بر اختصاص سرپرستی و مدیریت در جامعه اسلامی به مؤمنان تاکید داشته و اجازه نمی‌دهد تا مشرک و کافر بر چنین جایگاهی تکیه زند، آنجا که در آیه ۲۸ سوره شریفه آل عمران می‌فرماید «مسلمانان نباید کافران را به عنوان اولیاء خود برگزینند» زیرا واژه «اولیاء» در آیه جمع «ولی» است؛ و ولی از ولایت به معنای مالک و صاحب تدبیر امر چیز یا شخصی است. (طباطبائی، محمد حسین، تفسیر المیزان، ج. ۳، ص. ۱۵۱).

۲. تقوا

کلمه «تقوا» به معنای خودکنترلی و خودنگهداری است. تقوای الهی یعنی انسان خود را از آنچه خدا نهی کرده است نگه دارد تا از عواقب آن مصون بماند. کنترل یک وظیفه مهم مدیریتی محسوب میشود؛ زیرا سایر وظایف مدیریتی مانند برنامه ریزی و سازماندهی و تصمیم‌گیری با کنترل سنجیده میشود که تا مشخص گردد که چه میزانی در تأمین اهداف سازمان مؤثر بوده است.

به رغم وجود محدودیت و معایب کنترل بیرونی، خودکنترلی دارای مزایایی است، مانند دربرگرفتن هزینه و زمان کمتر و چه بسا کارایی بیشتر. البته ذکر مزایای خودکنترلی و معایب کنترل بیرونی هیچگاه به این معنی نیست که از مزایای کنترل بیرونی غافل یا بی‌نیاز باشیم، بلکه هدف این است که به اهمیت و مزایای خودکنترلی توجه داده شود؛ زیرا خودکنترلی، هم ریشه در اعتقادات و باورهای دینی ما دارد که

خود یک ارزش دینی است و هم عقل انسانی آن را اقتضا دارد که هیچ فردی نمیتواند آثار مثبت آن را نادیده بگیرد یا انکار کند.

وجود « خودکنترلی » در سازمان، تأمین کننده سلامت فعالیت های کارکنان، و در نتیجه، افزایش کارایی و بهره وری و تحقق اهداف سازمانی است. کنترل بیرونی افراد با وجود اینکه کاری لازم است، اما بدون کنترل درونی ضمانت اجرایی ندارد. «خودکنترلی» شیوه ای است که در آن، فرد با توجه به باورها و ارزش های خود، اقدام به رفتار در جهت اهداف سازمانی می کند. «تقوا» نیز ملکه ای نفسانی است که بر اثر آن، انسان از خود در برابر خداوند سبحان به شدت مراقبت می کند تا دچار لغزش رفتاری نشود. از این رو با توجه به ابعاد سه گانه نفس، یعنی «علم»، «میل» و «قدرت» یکی از راه های ایجاد و تثبیت خودکنترلی در افراد، تقویت تقوای الهی در آنهاست. تجربه نیز تأیید می کند انسانی که از تقوای الهی برخوردار است بیش از دیگران خود را مقید به انجام وظایف سازمانی می داند. از این رو، یکی از راه های خودکنترل کردن کارکنان برای پایبندی به انجام وظایف سازمانی، تقویت تقوای دینی در ایشان است.

خدای متعالی در آیه ۲، سوره طلاق می فرماید: «.. و هر کس تقوای الهی پیشه کند، خداوند راه نجاتی برای او فراهم می کند» معنا و پیام صریح این قبیله آیات آن است که همانا راه خروج و برون رفت از بحران ها و غلبه بر مشکلات و رسیدن به قله های رفیع عزت، استقلال و شرف و کرامت را برای فرد مهیا می کند. تقوا داشتن در بُعد فردی و اجتماعی و همچنین تقوای حاکمیتی، مدیریتی و دولتی است که از ضروری ترین مباحث روز جامعه ما به شمار می رود. (قرائتی، محسن، تفسیر نور،

۳. امانت داری

هر کاری از جمله کارهای مدیریتی امانتی در دست مردمان است. بنابراین، لازم است تا در آن خیانت نورزند و بر خلاف اهداف مشخص مدیریتی عمل و رفتاری نداشته باشند. شاید بتوان گفت: امانت در کنار عدالت و صداقت و وفاداری مهم‌ترین ویژگی‌هایی است که هر مدیری باید داشته باشد. این امر تنها در مسائل مالی صدق نمی‌کند، بلکه در هر امر مدیریتی دیگر نیز جاری است. (یوسف، آیه ۵۵، « گفت: مرا سرپرست خزائن سرزمین مصر قرار ده، که نگهدارنده و آگاهم.

یا در داستان حضرت سلیمان عفریتی از جن به ایشان عرض کرد من می توانم تخت بلقیس را بیاورم و مدیریت این کار را به من بسپارید چرا که من هم به لحاظ جسمی قوی هستم هم امانتدارم(نمل، آیه ۳۹: قَالَ عَفْرِيتُ مِنَ الْجِنِّ اَنَا اَتِيكَ بِهٖ قَبْلَ اَنْ تَقُوْمَ مِنْ مَّقَامِكَ ، وَاِنِّي عَلَيْهِ لَقَوِيٌّ اَمِيْنٌ).

۴. عدالت

از مهم‌ترین مباحث مطرح در جوامع بشری بحث عدالت در ابعاد گوناگون آن است؛ طرح مباحث عدالت در یک جامعه حکایت از حیات سیاسی و عقلانی آن جامعه دارد؛ زیرا هیچ جامعه‌ی زنده و پویایی از طرح این‌گونه مسائل بی‌نیاز نیست. بحث عدالت اولاً ریشه در فطرت و عقل انسان‌ها داشته؛ ثانياً دین تأکید فراوانی بر آن دارد.

پس طرح آن در جامعه هم شرط دین‌داری و هم شرط انسانیت است.

ارزش و بزرگی عدالت در سطح اجتماع از منظر قرآن به حدی است که به عنوان اصلی بنیادین و بدل‌ناپذیر مطرح و خداوند بطور قاطع به آن فرمان می‌دهد و آن را واجب می‌کند.

"در آیه شریفه ۹۰ سوره نحل خداوند به جامعه اسلامی متذکر می‌شود که مبادا رفتار دشمنان شما را از مسیر عدل منحرف گرداند، حتی با دشمنانتان با عدالت رفتار کنید. "وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ... " (مائده / ۸) از این رو، بی شک عدالت ورزی یکی از ویژگی های مدیران و رهبران اثربخش می باشد.

۵. دانش و تخصص

همان طوری که ایمان به عنوان تعهد اخلاقی نسبت به امانت الهی از جمله شروط مدیریت مطرح است، لازم است تا شخص دارای تخصص و علم مرتبط با مدیریت خود باشد.

قرآن کریم در داستان حضرت یوسف و شرح دلایل پذیرش مسئولیت توسط آن حضرت، داشتن دانش تخصصی را یکی از توانمندی ایشان بر می شمارد. در آیه ۸ سوره مائده می فرماید: قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ؛ از مجموع دو صفتی که حضرت یوسف برای خود بیان نمود «حَفِيظٌ وَعَلِيمٌ» دو اصل از اصول مدیریت به دست می آید که منظور از این دو ویژگی همان دو صفت «تعهد و تخصص» می باشد. واژه های حفیظ (بمعنی بسیار حافظ) و علیم (بمعنی بسیار دانا) صیغه مبالغه اند. (قرشی بنایی / ۱۳۷۱/ص ۳۲-۱۵۵). بی تردید اصل تعهد و تخصص در رشد کمی و کیفی کار موثر اند؛ زیرا انسان متعهد و متخصص، در حوزه مسئولیت شغلی خود، از انضباط و وجدان کاری مناسب برخوردار است. خدای متعال در سوره نساء، آیه ۵۸ می فرماید: إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا...» براستی خدا فرمان می دهد تا امانات را به اهل آن سپارید.

شکی نیست که یکی از مهم‌ترین امانت‌هایی که باید به اهل آن سپرده شود، همان مدیریت است. همچنین اگر لازم است تا مدیریت به اهلش سپرده شود، باید اهل آن از پذیرش مسئولیت فرار نکنند و حتی آن را بخواهند؛ از همین رو در آیات قرآن درخواست مدیریت جامعه، از سوی افراد دارای صلاحیت و اهل آن، امری پسندیده دانسته شده است. و جایز است افراد از مسئولان بخواهند تا آنان را در کارهایی که صلاحیت آن را دارند، به کار گیرند؛ چنانکه حضرت یوسف (ع) در آیه ۷۴ سوره فرقان چنین درخواستی را از شاه مصر می‌کند. (وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَاجِنَا وَذُرِّيَّاتِنَا قُرَّةَ أَعْيُنٍ وَاجْعَلْنَا لِلْمُتَّقِينَ إِمَامًا). (مغنیه، محمد جواد، ترجمه تفسیر کاشف، ج ۴، ص: ۵۱۶)

۶. بهره‌گیری از امکانات

مدیریت باید توانایی بهره‌گیری از همه امکانات مادی و معنوی را دارا باشد. به طور طبیعی دیگران نیز باید برای مدیریت امکانات لازم را فراهم آورند تا مدیر بتواند با بهره‌گیری از آن‌ها به اهداف مشخص و معین دست یابد. به هر حال، هنر بهره‌گیری از امکانات از مهم‌ترین ویژگی‌های یک مدیر است. (کَهْف / آیه ۸۴: إِنَّا مَكَّنَّا لَهُ فِي الْأَرْضِ وَآتَيْنَاهُ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ سَبَبًا)

۷. قوت و توانایی جسمی

از نظر قرآن، توانایی جسمی باید در شخص فراهم باشد تا بتواند به مسئولیت مدیریتی خویش بپردازد. در داستان دختران حضرت یعقوب نبی این چنین نقل شده است که؛ یکی از آن دو دختر (صفورا) گفت: ای پدر این مرد را (که به شجاعت و امانت آراسته است) به خدمت خود اجیر کن که بهترین کسی است که باید به خدمت

برگزینی (زیرا او) کسی است که توانا و امین می باشد. (قصص / آیه ۲۶؛ قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ) یا در داستان حضرت سلیمان عفریتی از جن به ایشان عرض کرد من می توانم تخت بلقیس را بیاورم و مدیریت این کار را به من بسپارید چرا که من هم به لحاظ جسمی قوی هستم هم امانتدارم (نمل، آیه ۳۹؛ قَالَ عَفْرِيتُ مِنَ الْجِنِّ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ تَقُومَ مِنْ مَقَامِكَ ، وَإِنِّي عَلَيْهِ لَقَوِيٌّ أَمِينٌ). یا در جریان تعیین طالوت برای پیامبری و فرماندهی، برخی به این قضیه معترض بودند که آیه نازل شد و وی را فرد توانمندی به لحاظ جسمی و دانش بر شمرد (بقره / ۲۴۷: قَالَ إِنْ أَلَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ).

۸. توکل بر خدا

از نظر آموزه‌های و حیانی، این خدا است که هر کاری را پیش می‌برد؛ زیرا توحید فعلی اقتضا دارد که کاری بیرون از دایره حکومت الهی انجام نشود. بنابراین، توفیق هر کاری با توکل است. اگر کسی عزم بر کاری دارد باید از خدا بخواهد تا به عنوان وکیل، آن را تحقق بخشد؛ زیرا اقدام کاری او چیزی جز گام کوچک در به کارگیری اسباب نیست. تاثیرگذاری اسباب تنها به دست خدا است کما اینکه خدای متعال در آیه ۲ سوره فاطر می فرماید: « مَا يَفْتَحِ اللَّهُ لِلنَّاسِ مِنْ رَحْمَةٍ فَلَا مُمْسِكَ لَهَا وَمَا يُمْسِكُ فَلَا مُرْسِلَ لَهُ مِنْ بَعْدِهِ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ و همچنین در سوره شریفه آل عمران در آیه ۱۵۹ می فرماید: فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ.

۹. مشورت

از دیگر ویژگی‌های مدیر، مشورت پذیری و استفاده از عقول دیگران است. بنابراین، در هر کار مدیریتی باید مشورت به عنوان یک ابزار درک و فهم علمی مورد

توجه باشد؛ زیرا از این طریق است که می‌توان از دانش و تجربیات علمی و عملی دیگران بهره برد. کما اینکه خدای متعال نیز در قرآن کریم به مشورت توصیه می‌فرماید: با آنها مشورت نما، لیکن آنچه تصمیم گرفتی با توکل به خدا انجام ده. (آل عمران / آیه ۱۵۹) همچنین در سوره نمل، از قول ملکه سبا می‌گوید: ای رجال کشور، شما به کار من رأی دهید که من تاکنون بی‌حضور شما به هیچ کار تصمیم نگرفته‌ام. (نمل آیه ۳۲) که این مطلب ناظر به اهمیت مشورت در کار رهبران و مدیران می‌باشد.

۱۰. صداقت در حوزه نظر و عمل

یکی از فضایل اخلاقی که نقش بسزایی در سازندگی مدیر دارد صداقت در گفتار و عمل است به عبارت دیگر راستی یکی از مهم‌ترین پایه‌ها و اصولی است که اساس جوامع انسانی را تشکیل می‌دهد.

دهخدا در لغتنامه خود صداقت و راستگویی را سخن راست، قول حق، فعل و عمل حق می‌داند و دروغگویی را سخن ناراست، قول ناحق، خلاف حقیقت، مقابل راست و مقابل صدق تعریف می‌کند. صداقت در سازمان به معنای شفافیت است و نه به معنای فرو ریختن و منتشر کردن همه جزئیات شاید به زبانی دیگر، هر راست نباید گفت. عده‌ای فکر می‌کنند صداقت و راستگویی صرفاً یک مساله اخلاقی است و از

این رو ناخودآگاه می‌خواهند آن را در بررسی مسائل و مشکلات اجتماعی به حاشیه برانند، اما باید گفت که صداقت و دروغگویی موضوعی کلیدی در فهم و نقد کلیه حوزه‌های مدیریتی است نقش آن در اقتصاد و تجارت کمتر از سرمایه، نیروی انسانی و دیگر عوامل نیست.

قرآن مجید از راستگویی به عنوان کلید کشف باطن اشخاص یاد می‌کند: «سوره محمد / آیه ۳۰: وَكَلَّمَ اللَّهُ نِسَاءً لَأُرِيَنَّاهُنَّ فَعَرَفْتَهُنَّ بِسَيِّمَاتِهِنَّ وَلَتَعْرِفَنَّهُنَّ فِي لَحْنِ الْقَوْلِ وَاللَّهُ يَعْلَمُ أَعْمَالَكُمْ. می‌توانی آنها (منافقان) را از طرز سخنانشان بشناسی» صداقت در اسلام چنان اهمیتی دارد که علاوه بر توصیه هر مسلمانی به آن، به همراهی با راست‌گویان نیز تاکید شده است. «سوره توبه / آیه ۱۱۹، یا ایها الذین آمنوا اتقوا الله وكونوا مع الصادقین ای مومنان از خدا بترسید و همگام با راستان باشید.»

۱۱. استقامت

از نگاه دین اسلام استقامت سرآمد صفت‌های پسندیده است، زیرا برای دست یافتن به هر صفت پسندیده‌ای باید صبوری کرد. قرآن کریم و پیشوایان دینی، همواره مومنان را به استقامت توصیه کرده‌اند تا انسان بتواند با داشتن صبر و پشتکار به اهداف عالی در زندگی به اعمالی که سعادت دنیوی و اخروی در پی دارد، دست یابد. اگر انسان در راه کسب علم و دانش حتی از استعداد، هوش و حافظه مناسب، وسایل و امکانات کافی برای تحصیل برخوردار نباشد اما در این راه استقامت کند به موفقیت می‌رسد. غالب دانشمندان و نوابغ اگر در زندگی به جایی رسیده‌اند ۵۰ درصد موفقیت آنان در گروه پشتکار و استقامتشان بوده است.

خدای متعال در قرآن کریم می‌فرماید: «إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشُرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ - فصلت / آیه ۳۰» از جمله پیام‌های این آیه این است که آن‌چه ایمان را بارور می‌کند و به نتیجه می‌رساند، مقاومت است و گرنه چه بسیار مؤمنانی که بد عاقبت شدند.

از این رو یکی از ویژگی های اثر بخش که تا حدود زیادی تحمل انسان به ویژه یک مدیر را در مقابله با مشکلات و دشواری های پیش رو ارتقاء می بخشد، خصلت استقامت یا به تعبیری « تاب آوری » است. در ادبیات دانش مدیریت نیز یکی از محورهایی که یک مدیر باید در راستای آینده پژوهی، آموزش دیده و مهارت پیدا نماید مهارت تاب آوری است. البته « برای دستیابی به تاب آوری، گروهی از مهارتها و نگرش ها مورد نیاز است که در اصطلاح به آنها ساخترویی گفته می شود. سخت رویی به افراد کمک می کند تا در رویارویی با تغییرات تنش زا، دشواری ها را به فرصت هایی پر منفعت تبدیل کنند.

۱۲. مسئولیت پذیری

از منظر اسلام خداوند متعال در برابر هر نعمتی، مسئولیتی را بر عهده انسان قرار داده و به میزان مسئولیت نیز از انسان بازخواست خواهد نمود. مهم آن است که مسئولیت ها را به خوبی بشناسیم و در مقام عمل به وظیفه خود عمل کنیم.

حس مسئولیت، گاه در برابر خود انسان است که تقوا و ترس از خدا بارزترین نمونه آن است. تقوا، احساس مسئولیت از درون را افزایش می دهد و انسان با تقوا، همواره یک پلیس معنوی را در درون جان خود حاضر می بیند. به همین خاطر در خلوت و تنهایی، همانند زمانی که در منظر دیگران است، در انجام تعهدات و مسئولیت های خویش کوتاهی نمی کند و در همه حال خدا را شاهد بر اعمال خویش می داند و گاه در برابر افراد و محیط پیرامون خویش است.

یوسف نبی وقتی در خواست واگذاری خرائن مصر را ارائه می کند یکی از توانمندی های خودش را حفیظ بودن که نشانه مسئولیت پذیری ایشان است، عنوان می

کند: یوسف گفت: قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ. « مرا سرپرست خزائن سرزمین (مصر) قرار ده، که نگهدارنده و آگاهم (یوسف/ آیه ۵۵) » و این بیانگر آن است که حفیظ و مسئولیت پذیر بودن از ویژگی های کلیدی یک مدیر می باشد.

۱۳. صلابت و قاطعیت

در چارچوب فکری یک مدیر، داشتن قاطعیت در برخورد با رویدادهای حوزه مدیریتی و همچنین در مباحث آینده‌نگری و برنامه‌ریزی، از بدیهی‌ترین خصوصیات اوست. مدیران ارشد و میانی جامعه برای پیشبرد اهداف سازمانی خود، نیازمند به‌کارگیری ابزاری هستند که تصمیم‌های آنان را بر اساس مبانی مکتوب و غیرمکتوب سازمانی، استحکام بخشد. واضح است که اداره یک سازمان حکومتی بر اساس اهداف از پیش تدوین شده، مستلزم وجود آیین‌نامه‌هایی است که مدیران بر اساس آن اقدام نمایند.

در قرآن کریم تلویحاً به مسئله قاطعیت مدیر توجه شده است، در آنجا که می‌فرماید: مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ...: محمد(ص) فرستاده خداست و کسانی که با او هستند، در برابر کفار سرسخت و شدید و در میان خود مهربانند... (فتح / آیه ۲۹).

در این آیه، خداوند متعال از میان صفات پیامبر(ص) به سرسختی او در مقابل کفار و مهربانی و عطف و وی در میان مؤمنان اشاره می‌فرماید که همه ناشی از دستورهای الهی می باشد.

۱۴. سعه صدر

یکی از مقدمات مورد نیاز مدیران، برای انجام ماموریت، داشتن سعه صدر است، چون باعث می شود مدیر از سخنان نادرست رنجیده نشود و بر سختی های امور، صبر نموده و با حوصله و صبر تصمیم درست و مناسب بگیرد.

سعه صدر، در قرآن با لفظ «شرح صدر» آمده و از جمله الطاف خداوند است که شخص را قوی، صبور و توانا می کند تا در خواسته های خود موفق شود خداوند در مقام امتنان به حضرت رسول (صلی الله علیه و آله) فرماید «أَلَمْ نَشْرَحْ لَكَ صَدْرَكَ» شرح و سعه به معنی وسیع شدن و گشاده شدن و سعه صدر، یعنی صبر و توانی که تحمل شداید و سختی ها را داشته باشد.

حضرت موسی^(ع) بعد از رسیدن به نبوت از پروردگار درخواست کرد: «قال ربِّ اشْرَحْ لی صدری- گفت: پروردگارا سینه ام را گشاده گردان (طاه: ۲۵ /)»

اولین پیشوای شیعیان حضرت علی^(ع) در خصوص نقش سعه صدر در مدیریت فرموده اند: وسیله ریاست کردن و رهبری بر مردم، سعه صدر و صبوری است (نهج البلاغه، حکمت ۱۶۷، «أَلَهُ الرِّیَاسَةُ سَعَةُ الصِّدْرِ»؛) از این رو کسانی که دارای قدرت بیشتری هستند، به سبب دایره وسیع تر تعاملات و افزایش فشارها، نیاز بیشتری دارند تا آستانه تحمل خود را افزایش دهند و به سرعت خشمگین نشوند و یا رفتار عصبی از خود بروز ندهند.

از نظر آموزه های اسلامی هر چه آستانه تحمل فرد بالاتر باشد، امید به موفقیت برای او بیشتر است؛ زیرا تصمیم های شتاب زده و عصبی نگرفته و از عقلانیت بیرون نمی رود.

خداوند در آیه ۲۲ سوره زمر ماهیت شرح صدر را بیان کرده و آن را نور الهی و یک هدیه خدایی قلمداد نموده است. چنان‌که می‌فرماید: **أَقَمَنَ شَرَحَ اللَّهُ صَدْرَهُ لِلْإِسْلَامِ فَهُوَ عَلَى نُورٍ مِّن رَّبِّهِ**؛ کسی را که خداوند سینه‌اش را برای اسلام گشوده است، پس او بر نوری از سوی پروردگارش است.

کسی که از این نور الهی برخوردار شد و دارای شرح صدر گشت، افزون بر اینکه دارای افزایش صبر و استقامت می‌شود و آستانه تحمل او در کسب فیوضات و الهامات الهی و وحی افزایش می‌یابد و او را در برابر مشکلات و فشارها مقاوم می‌سازد؛ آثار و برکات دیگری را نیز موجب می‌شود.

۱۵. شجاعت

به منظور تبیین جایگاه شجاعت در مدیریت از منظر قرآن کریم لازم است نگاهی به آثار شجاعت در مدیریت شود تا اهمیت و ارزش آن نیز دانسته شود. نخستین اثر و کارکردی که قرآن برای شجاعت و دلیری بیان می‌کند، صداقت و راستگویی است. انسان شجاع به سبب این که بر ترس خویش غلبه کرده، در همه عرصه‌ها به چیزی که باور دارد عمل می‌کند و صدق در گفتار و تاویل دارد. از این رو در بیان مواضع خویش، صداقت دارد و اهل راستگویی است.

انسان‌های شجاع در مدیریت، به سبب صداقتی که دارند رفتاری بسیار سالم دارند و در مقابل سایر مومنین با خشوع و تواضع رفتار نموده و در مسیر حق و عدالت از سرزنش سرزنش‌کنندگان نمی‌هراسند. کما اینکه در آیه ۵۴ سوره مائده می‌فرماید: ای گروهی که ایمان آورده‌اید، هر که از شما از دین خود مرتد شود به زودی خدا قومی را که دوست دارد و آنها نیز خدا را دوست می‌دارند و نسبت به مؤمنان

سرافکننده و فروتن، و نسبت به کافران سرافراز و مقتدرند، به نصرت اسلام برمی انگیزد که در راه خدا جهاد کنند و در راه دین از نکوهش و ملامت احدی باک ندارند....

۱۶. پرهیز از تکبر و خودبرتر بینی

با نگاهی دقیق به آموزه‌های وحیانی و تبیین چرایی و چگونگی درخواستی ابلیس می‌توان به این نتیجه رسید که ابلیس گرفتار کبر و خود برتر بینی شد که او را به وادار به رفتارهای اجتماعی مستکبرانه نمود. این گونه است که نه تنها خود را شایسته منصب مدیریت خلافت الهی می‌داند، بلکه حاضر نمی‌شود به فرمان الهی گردن نهد و مدیریت خلافتی انسان دارای صلاحیت را بپذیرد و بر انسان سجده اطاعت و فرمانبرداری کند (بقره، آیه ۳۴)؛ این در حالی است که دیگر مدعیان مدیریت خلافتی از فرشتگان با آگاهی از چرایی و علت خلافت انسان، تن به فرمانبرداری می‌دهند و سجده اطاعت به جا می‌آورند. (بقره، آیات ۳۰ تا ۳۴)

۱۷. بخشش

نکته دیگری که باید در عرصه مدیریت مورد توجه قرار داد این است که می‌توان خطاکار را بدون سرزنش، ملامت و برخورد تنبیهی، به صورت هدفمند مورد بخشش قرار داد تا با ایجاد یک تحول نگرشی در او، زمینه را برای آموزش، مهارت افزایی و تجربه اندوزی او در راستای کیفیت بخشی به فعالیت های تخصصی خود، آماده نمود. کما اینکه در سیره مدیریتی حضرت یوسف^(ع) این روش مشاهده می‌شود. در آیه ۹۲ سوره یوسف نقل شده است که یوسف خطاب به برادران فرمود: قَالَ لَّا تَثْرِبَ عَلَیْكُمْ الْیَوْمَ یَغْفِرُ اللَّهُ لَكُمْ وَهُوَ أَرْحَمُ الرَّاحِمِینَ امروز ملامت و توبیخی خداوند شما را می‌بخشد و او مهربان ترین مهربانان است.

بنابر این مسئولین و کارگزاران در یک مجموعه مدیریتی می‌توانند از طریق بخشش و گذشت، علاوه بر آگاه کردن افراد نسبت به لغزش خودشان، آنان را تربیت نموده و با روش مسالمت آمیز اصلاح نمایند.

۱۸. قانون مداری

نکته دیگری که باید در عرصه مدیریت مورد توجه قرار گیرد اصل قانونمداری است. قانون شکنی و عدم رعایت قوانین وضع شده از طرف هر کسی حتی مدیران جایز نیست. مسئولین و مدیران باید با التزام خود به قانون علاوه بر حفظ حریم آن در رعایت قانون پیشتاز بوده و الگوی عملی برای کارکنان باشند. و الا عدم رعایت قانون زمینه عدم تعهد مجموعه افراد را به قانون آماده خواهد نمود. در قرآن کریم نیز در مواردی به منظور تاکید بر اصل قانون مداری موضع را در قالب داستان انبیاء مطرح نموده است و به عنوان مثال در سوره یوسف آیه ۷۸ آنجا که یوسف برادرش بنیامین را به دلیل مفقود شدن پیمانه، برابر مقررات آن روز پیش خود نگه داشت برادران او گفتند این برادرمان پدر پیری دارد که منتظر برگشت اوست، یکی از ما را به جای او نگه دارید(قَالُوا يَا أَيُّهَا الْعَزِيزُ إِنَّ لَهُ أَبًا شَيْخًا كَبِيرًا فَخُذْ أَحَدَنَا مَكَانَهُ إِنَّا نَرَاكَ مِنَ الْمُحْسِنِينَ)، حضرت یوسف فرمود: « معاذ الله که ما جز آن که متاع خود را نزد او یافته‌ایم دیگری را بگیریم، که اگر چنین کنیم بسیار مردم ستمکاری هستیم(سوره یوسف / آیه ۷۹ / قَالَ مَعَاذَ اللَّهِ أَنْ نَأْخُذَ إِلَّا مَنْ وَجَدْنَا مَتَاعَنَا عِنْدَهُ إِنَّا إِذًا لَطَّالِمُونَ) »

۱۹. اقتدار در مدیریت:

مدیر در رأس هرم سازمانی قرار دارد و رهبر و پیشرو کارگزاران سازمان است و بر حسب موقعیت اجرایی خود، مرکز ثقل اندیشه‌ها، طرح‌ها و پیشنهادهاست و در

حقیقت آخرین مرجع برای تجزیه و تحلیل و اتخاذ تصمیم برای عمل است. از این جهت به لحاظ موقعیت خود به اراده نیرومندی نیازمند است تا پس از بررسی تمام جوانب تصمیمی قاطع بگیرد و هر نوع تردید و دو دلی را کنار بگذارد و با اعتماد و عنایت الهی نظر خود را صادر کند. (جاسبی، ۱۳۷۸).

خداوند در آیه ۵ سوره اسراء پس از این که قوم بنی اسرائیل مرتکب اولین فساد شوند می فرماید: «گروهی از بندگان توانا و سلحشور را برانگیزد تا با یافتن فتنه‌گران به سرکوب آنها بپردازند». از این رو مدیر در کنار تمام صفات پسندیده نظیر گذشت، عطف و باید در تصمیم و دستور خود قاطع بوده و نرمش‌های بی مورد از خود نشان ندهد.

نتیجه:

مدیریت اسلامی، شیوه به‌کارگیری منابع انسانی و امکانات مادی، برگرفته از آموزه‌های اسلامی برای نیل به اهداف متأثر از نظام ارزشی اسلام می‌باشد. از موضوعاتی که به دلیل اهمیت فراوانش در منابع دینی به آن پرداخته شده است، موضوع رهبران شایسته است. این موضوع شاید از زمره مهمترین عوامل تاثیر گذار بر روابط اجتماعی در قالب خانواده، سازمان یا جامعه می باشد. خداوند سبحان رهبرانی چون انبیا را برای هدایت مردم فرستاد، و ایشان به عنوان مدیرانی موفق؛ جوامع خود را به سوی رشد و تکامل و پویایی سوق می‌دادند. و امروز این الگوهای رفتاری و آموزه های مدیریتی که قرآن کریم ما را به آن فرا می خواند، چراغ راه ماست.

یافته های این تحقیق بیانگر این مطلب است که یک مدیر میتواند با در نظر گرفتن ایمان به هدف و انگیزه، فعالیت صحیح و سازنده، پشتکار در ادامه ی فعالیت و توکل

به خدا، مدیریت مؤثری را در حوزه‌ی تحت امر خود داشته باشد. برای حرکت سازمان در مسیر الهی، نیاز به مدیران شریعتمدار است. در این مسیر، تنها نگاه به هدف، کافی نیست؛ بلکه شیوه‌ی طی مسیر و انتخاب ره توشه‌ی مناسب از اهمیت بالاتری برخوردار است. این ملاک‌ها بیشتر در زمان‌های گزینش قابل کشف نیستند؛ بلکه با ورود فرد به عرصه‌ی خدمت و اشتغال به کار بروز میکنند. نکته‌ی درخور توجه این است که معیارهای یاد شده از قرآن طرح گردیده است؛ بنابراین با چارچوب‌های این تحقیق، تناسب کامل دارند. در مجموع اگر مدیری آینده‌نگر باشد و در عین حال خیال پرداز و آرزوگرا نباشد بلکه اهل نظم و تدبیر بوده و کارها را در فرصت مناسب انجام داده و مرد اقدام باشد، با توجه به الگوهای رفتاری قرآن کریم مانند ایمان (آل عمران، آیه ۲۸)، تقوا (طلاق ۲/)، امانت داری (یوسف، آیه ۵۵)، دانش و تخصص (یوسف / ۵۵)، اهلیت (نساء، آیه ۵۸-)، توکل (آل عمران / آیه ۱۵۹)؛ مشورت (آل عمران / آیه ۱۵۹)، صداقت (سوره توبه / آیه ۱۱۹)، استقامت (فصلت / آیه ۳۰)، مسئولیت پذیری (یوسف / آیه ۵۵)، صلابت و قاطعیت (فتح / آیه ۲۹)، سعه صدر (طاه: ۲۵)، خلاقیت و نوآوری (سوره یوسف)، شجاعت (سوره مائده)، بخشش (آیه ۹۲ سوره یوسف)، توفیقات قابل توجهی در مدیریت خود داشته و به طور کلی انسانی شایسته ارزیابی میشود که قابلیت ترفیع و اهلیت هر مسئولیت و ظرفیت هر پاداش را دارد و هر اندازه درجه‌ی این صفات بیشتر شود، در حقیقت اثربخشی سازمانی بیشتر میشود و هر مقدار کاهش یابد، خود او و سازمانش به انحطاط می‌گروند که هدف از تحقیق حاضر نیز شناسایی معیارهای تعیین شایستگی و ارزیابی عملکرد مدیران با تأسی از منابع غنی دین مبین اسلام بوده است.

منابع:

قرآن کریم

نهج البلاغه

پیروز، علی آقا، رهبری در مدیریت اسلامی سال اول، شماره سوم، زمستان

خلعتبری، حسام الدین و صدارت، فریبا، ویژگی‌های شخصیتی مدیر از منظر قرآن و

نهج البلاغه، نشر ۱۳۹۹

دهخدا، علی اکبر، لغتنامه، واژه رهبری، سایت واژه یاب

زنگنه، فاطمه، انواع قدرت در رهبری و کاربرد آن برای مدیران شهریور ۱۳۹۵

سلطانی، محمدرضا و نیکوکار، غلامحسین، تبیین ویژگیهای کلیدی مدیران فرهنگی از

منظر اسلام (با کنکاشی در قرآن و نامه ۵۳ نهج البلاغه)، پائیز ۱۳۹۳

طباطبایی، سید محمد حسین، المیزان فی تفسیر القرآن، دفتر انتشارات اسلامی، چ ۳،

۱۴۱۷ ق.

طبرسی، فضل بن حسن؛ ترجمه تفسیر مجمع البیان، نشر: فراهانی، ۱۳۵۹

علاء الدین علی بن حسام، کنز العمال فی سنن الاقوال و الافعال، نرم افزار کتابخانه

مدرسه فقاقت

عمید زنجانی، عباسعلی. فقه سیاسی، ص ۵۶، نشر امیر کبیر، ۱۳۶۶

قاسمی، فرهاد. اصول روابط بین الملل، تهران ۱۳۹۱، نشر میزان (نظریه مورگانتا)

قرائتی، محسن، تفسیر نور، چاپ ۱۳۸۸

قربانی، زین العابدین، منشور مملکت داری در نامه امام علی (ع) به مالک اشتر، نشر

سلار، رشت، ۱۳۸۸

قرشی، سید علی اکبر، قاموس قرآن، ج ۴، ص ۱۳، نرم افزار کتابخانه مدرسه فقاقت.

مجلسی، محمد باقر، بحار الانوار الجامعه لدرر اخبار الائمة الاطهار، دار احیاء التراث

العربی

مدیریت اثربخش و تاثیر آن بر موفقیت سازمان ها - ۱۳۹۶ - مینا پری زاده

مغنیه، محمد جواد، ترجمه تفسیر کاشف، انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی قم سال

۱۳۸۶

مکارم شیرازی، ناصر، تفسیر نمونه، تهران، دارالکتب الاسلامیه، چ ۲۴، ۱۳۷۴

نبوی، محمد حسن، مدیریت اسلامی، ناشر: بوستان قم، سال نشر ۱۳۸۶