

صلاحیت‌های لازم برای مدیران

به‌منظور تصدیق پست‌های مدیریتی در نظام اسلامی با تأکید بر آیات و روایات

Javad_am_۹@yahoo.com

جواد آقامحمدی / دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی

دریافت: ۱۳۹۵/۰۶/۰۵ - پذیرش: ۱۳۹۵/۱۰/۱۸

چکیده

یکی از مباحث مهم بشریت اصول و روش‌های مدیریتی است. هر ملتی در سایه مدیریت کارآمد و پویا، سعادت واقعی را به دست خواهد آورد. مباحث سنتی و جدید مدیریت بر پارادایم «سود و افزایش تولید» استوار است و با وجود موفقیت‌هایی که دنیای غرب از این موضوع به دست آورده، هنوز دارای معضلات شدید و متعددی است که تک‌بعدی نگرستن و بی‌توجهی به معنویات از جمله مشکلات آن به‌شمار می‌آید. با این وصف، این مقاله با هدف بررسی شایستگی‌ها و صلاحیت‌های لازم برای مدیران به‌منظور تصدیق پست‌های مدیریتی در نظام اسلامی با تأکید بر آیات و روایات تهیه و تدوین شده است. روش تحقیق این مقاله «توصیفی - تحلیلی» است و از منابع و متون کتابخانه‌ای برای گردآوری و بررسی اطلاعات استفاده شده است. مبنای نظری تحقیق حاضر، آموزه‌های اسلامی و متون و منابع معتبر بوده است. یافته‌های تحقیق حاضر در زمینه کسب شایستگی‌ها و شاخصه‌های لازم برای مدیران در نظام اسلامی، که مستخرج از متون معتبر و اسناد ارزشمندی همچون قرآن کریم و نهج‌البلاغه بوده، عبارت است از: ایمان به قادر مطلق، داشتن تربیت اخلاقی و ایمانی، شرح یا سعه صدر، مسئولیت‌پذیری، اهتمام به ارشاد در مسیر سعادت، محبت رحیمانه، قانونمندی و پرهیز از خودمحوری و قانون‌گریزی، عدالت‌محوری و ظلم‌ستیزی، حسن شهرت، داشتن بصیرت و دوراندیشی، تخصص، اعتدال و میانه‌روی و رعایت انضباط اقتصادی.

کلیدواژه‌ها: صلاحیت، مدیریت، مدیریت اسلامی، ارزش‌مداری، شاخصه‌های مدیران.

مقدمه

انسان طبعاً موجودی اجتماعی و رفتارهای اجتماعی او منبعث از طبیعت و فطرت اوست. بخش مهمی از سعادت انسان در گرو تحقق نیازهای اجتماعی و فطری اوست. یکی از ارکان زندگی اجتماعی «مدیریت» است که تحقق اهداف فردی، گروهی و سازمانی را روشن می‌کند. برای برقراری هر چه مطلوب‌تر این رفتارهای اجتماعی ایده‌آل و پایمال نشدن حقوق، تعیین وظایف، معرفی حدود و رعایت حقوق، ضرورت دارد که حق از باطل و راستی از کژی مشخص گردد. تفاوت عالم انسانیت با عالم حیوانیت ضرورت مدیریت در زندگی اجتماعی انسان را بیشتر روشن می‌کند. مطالعه تاریخ و تتبع در زندگی بشر نیز ضرورت مدیریت را اثبات می‌کند؛ زیرا از آغاز تا به امروز، در هر جا چند نفر انسان گرد یکدیگر جمع شده‌اند نیاز به مدیریت در رأس امورشان بوده است (سرمدی، ۱۳۸۵، ص ۱۰).

خداوند متعال می‌فرماید: «روزی که همه مردمان را با رهبرانشان می‌خوانیم» (اسراء: ۷۱)؛ یعنی هر کس با پیشوای خودش، که عملاً الگو و الهام‌بخش او بوده است، محشور می‌گردد. حضرت علی علیه السلام در خصوص ضرورت مدیریت چنین می‌فرماید: «آری، درست است، فرمانی جز فرمان خدا نیست، ولی اینها می‌گویند: زمام‌داری جز برای خدا نیست، درحالی که مردم به زمام‌داری نیک یا بد نیازمندند، تا مؤمنان در سایه حکومت به کار مشغول شوند» (نهج البلاغه، ۱۳۷۹، خ ۴۰). از این فرمایش حضرت به خوبی می‌توان به ضرورت و اهمیت مدیریت پی برد و این ضرورت در دنیای کنونی غیرقابل انکار است. مقاله حاضر، با استناد به آیات و روایات، که مبنای نظری تحقیق را شامل می‌شود، ویژگی‌ها و صلاحیت‌های برجسته مدیران را بررسی می‌کند.

اثرات مثبت و سازنده مدیریت در تمام جنبه‌های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی نمود عینی می‌یابد و تبلور ویژه‌ای دارد. در این خصوص، تحقیقات متعددی صورت گرفته است. بررسی‌هایی که اخیراً در زمینه مسائل گوناگون به عمل آمده بیانگر این واقعیت تلخ است که درصد بالایی از شکست برنامه‌ها ریشه در فقدان مدیران شایسته و ناآشنایی آنان با اصول مدیریت دارد (سرمدی، ۱۳۸۵، ص ۱۰). البته ذکر این نکته ضروری است که در اینجا، منظور مدیریتی است که مطابق آیات و روایات باشد، و گرنه در همه مکاتب و نظریه‌های مدیریتی، از مکاتب پرتطرفدار غربی گرفته تا نظریه‌های بعضاً کم‌رونق شرقی، همه در نهایت، به یک چیز می‌انديشند و آن چیزی نیست جز مادی‌گرایی و تولید سرمایه؛ زیرا آنها تک‌بعدی به قضیه نگریسته‌اند. اما این تنها مکتب اسلام است که به صورت همه‌جانبه به مسئله توجه کرده است.

برای مثال، مکتب «نئوکلاسیک»، که در اوایل دهه ۱۹۲۰ اعلام موجودیت کرد، بر این نکته صحه گذاشت که اگر مدیران خواهان موفقیت هستند باید با کارکنان بر اساس روابط انسانی و گشاده‌رویی رفتار کنند. این درحالی است که در ۱۴ قرن قبل، در قرآن کریم، این مسئله در آیه شریفه ۱۵۹ سوره مبارکه آل‌عمران، گوشزد شده است.

در متون اسلامی، به ویژگی‌های مهم مدیران بسیار توجه شده است. برای مثال، درباره گزینش *طلوت* به عنوان فرمانده، به اهمیت صلاحیت علمی مدیران توجه شده است (حاجیان و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۱۴۴). به اعتقاد نگارنده، نقش معیارهای اسلامی در انتخاب مدیران برای موفقیت کارکنان و مدیران، بسیار برجسته است. و این مسئله زمانی قابل تأمل و توجه است که مدیران در نظامی خدمت کنند که آن نظام برخاسته از رأی مردم، و نوع حکومت آن الهی و دینی باشد.

از سوی دیگر، جهان با تحولات عظیم و پی‌درپی روبه‌روست؛ تحولاتی که دانش‌ها و نیازمندی‌های جدیدی می‌آفریند؛ نیازهایی که از یک‌سو، به رفاه بیشتر جوامع کمک می‌کند، و از سوی دیگر، بر مشکلات آنها می‌افزاید. این تحولات روزبه‌روز بار مسئولیت و وظایف نهادها و سازمان‌های اجتماعی را سنگین‌تر می‌کند. در این میان، یکی از وظایف مهم و اصولی، که قابل طرح و بررسی است، چگونگی اداره سازمان‌ها و نهادهای عریض و طویل است. در این زمینه، نظریه‌های زیادی مطرح شده که از جمله مهم‌ترین آنها، مکتب «کلاسیک» و مکتب «نئوکلاسیک» است که هر کدام از زوایای خاصی به موضوع نگریده‌اند.

برای مثال، مکتب «کلاسیک» جوانب و زوایای مالی و مادی را بیشتر مدنظر قرار می‌دهد و مکتب «نئوکلاسیک» بیشتر به روابط انسانی توجه می‌کند؛ اما همانند کلاسیک‌ها یک‌جانبه به مسائل می‌نگرد. این دو هر کدام برای مدیران، ویژگی‌ها و صلاحیت‌هایی برشمرده‌اند که به نظر می‌رسد با دیدی کل‌نگر و جامع به موضوع نگریده‌اند. به همین سبب، در این مقاله با استناد به آیات و روایات، ویژگی‌ها و شایستگی‌های لازم برای مدیران در نظام اسلامی از متون معتبر اسلامی همچون *قرآن* و *نهج‌البلاغه* استخراج شده که با دیدی وسیع و کل‌نگر، هم جوانب مادی و هم جوانب معنوی را مدنظر قرار داده است، کارکنان و مدیرانی که بر اساس نص صریح *قرآن کریم* (حج: ۴۹؛ فتح: ۴؛ انعام: ۱۲۵؛ نحل: ۱۰۶؛ آل‌عمران: ۱۸۲؛ انفال: ۵۱؛ حج: ۱۰) دارای ویژگی‌هایی مانند داشتن سعه صدر، حسن شهرت، عدالت‌محوری، ظلم‌ستیزی، فروتنی داشتن، اهتمام به ارشاد دیگران در مسیر سعادت و روحیه مهربانی همراه با قاطعیت باشند.

بر همین اساس، هدف اصلی و مهم پژوهش حاضر بررسی شایستگی‌ها، شاخصه‌ها و ویژگی‌های

مدیران در نظام اسلامی مبتنی بر آیات و روایات معتبر است. روش تحقیق مقاله حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی و از منابع و متون کتابخانه‌ای برای گردآوری اطلاعات استفاده شده است. مبنای نظری مقاله حاضر، آموزه‌های اسلامی است. با توجه به هدف و ماهیت موضوع، سؤال اصلی مقاله آن است که «مدیران در نظام اسلامی، باید از چه ویژگی و صلاحیت‌هایی برخوردار باشند؟» برای پاسخ به این پرسش مهم، از منابع ارزشمندی همچون **قرآن کریم** و **نهج البلاغه**، مؤلفه‌های اساسی از این دو منبع گران‌بها استخراج گردیده است.

تبیین واژه‌ها و مفاهیم

الف. مدیریت: به اندازه تعداد مؤلفان و نویسندگان علم مدیریت، تعریف «مدیریت» وجود دارد. بنابراین، تعریفی که بتوان به عنوان تعریف جامع و عامه‌پسند ارائه کرد تقریباً غیرممکن است؛ اما تعریفی وجود دارد که در بیشتر کتب مدیریتی ارائه شده و در اینجا به تعدادی از آنها اشاره می‌گردد:

«مدیریت» عبارت است از: فرایند تأمین و هماهنگی منابع (انسانی و مادی) برای تولید کالا و ارائه خدمات لازم جامعه (پرینگل، ۱۹۹۵، ص ۳).

«مدیریت» فراگرد برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، تصمیم‌گیری، هدایت و کنترل برای استفاده بهینه از منابع در جهت رسیدن به اهداف سازمانی است (گریفین، ۱۹۹۶، ص ۵).

«مدیریت» فرایند به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مقبول، صورت می‌گیرد (رضائیان، ۱۳۸۵، ص ۷).

«مدیریت» عبارت است از: فرایند هدایت، هماهنگی و تأثیرگذاری کارهای مدیریتی در سازمان برای به دست آوردن هدف مورد انتظار سازمان (کارلیس، ۱۹۹۰، ص ۱۰).

- استونر (۱۹۸۵) مدیریت را فرایند برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و نظارت بر کار اعضای سازمان و کاربرد تمام منابع در دسترس برای رسیدن به هدف‌های تعیین‌شده در سازمان می‌داند (سرمدی و صیف، ۱۳۸۸، ص ۳۴).

- «مدیریت» یعنی: فرایند دستیابی به اهداف سازمانی به وسیله افراد (سرتو، ۱۹۹۴، ص ۶).

- کونتز و اودانل (۱۹۷۲) «مدیریت» را ایجاد محیطی مؤثر برای افرادی که در گروه‌های رسمی سازمانی فعالیت می‌کنند، می‌داند (علاقه‌بند، ۱۳۷۸، ص ۹).

- «مدیریت» هنر انجام دادن کارها به وسیله دیگران است (هل ریگل و اسلوکام، ۱۹۸۹، ص ۶).
- رابینز و جاج «مدیریت» را فرایند برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، رهبری و کنترل در جهت رسیدن به هدف‌های سازمانی تعریف کرده‌اند (رابینز و جاج، ۲۰۰۹، ص ۲۰).

با همه این اوصاف، از تعاریف متعددی که ارائه گردید، می‌توان به چند خصیصه اشاره کرد: «مدیریت فرایند است»؛ یعنی: امری مداوم و پیوسته است، هماهنگی میان منابع (انسانی و مالی و مادی) از دیگر ویژگی مهم مدیریت است، و در نهایت، «رسیدن به هدف‌های سازمانی» ویژگی مهم و با ارزش مدیریت تلقی می‌شود که در همه تعاریف مدیریتی به آن اشاره شده است.

ب. مدیریت اسلامی: «مدیریت اسلامی» واژه‌ای نو در ادبیات علمی کشور است. قدیمی‌ترین اثر در این حوزه را می‌توان در اوایل دهه ۵۰ هجری شمسی یافت. استاد مطهری، که از پیشگامان این حوزه است، در مقاله‌ای با عنوان «مدیریت و رهبری در اسلام» مدیریت در اسلام را بررسی و تحلیل کرده است (قائدعلی و عاشوری، ۱۳۹۳، ص ۷۰). در اسلام، رهبری و مدیریت وظیفه، تکلیف، خدمت، امانت و یک مسئولیت عظیم الهی است که بر شانه افراد برگزیده و صاحب صلاحیت گذارده شده و آنان را در قبال این مسئولیت سنگینی بر عهده دارند (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۷۱).
مدیریت در اسلام، مبتنی بر طرح و برنامه‌ای سازگار با مبانی اسلام و به سوی اهداف اسلام‌پسند است که فوق همه آنها قرب الهی قرار دارد. در این زمینه، وسیله و کیفیت برخورد با افراد نیز باید مطابق موازین اسلامی باشد (بهارستان، ۱۳۸۱، ص ۶۶).

عسکریان در «مدیریت اسلامی» را این‌گونه تعریف می‌کند: «شیوه به‌کارگیری منابع انسانی و امکانات مادی، برگرفته از آموزه‌های اسلامی برای نیل به اهداف متأثر از نظام ارزشی اسلام» (عسکریان، ۱۳۷۰، ص ۵۲).

مدیریت در اسلام، در وهله اول، از اعتقادات و ایدئولوژی انسان سرچشمه می‌گیرد. روش‌ها و شیوه‌های خاص مدیریت در اسلام همه بر پایه جهان‌بینی خاص اسلام است. «مدیریت در اسلام» برای رسیدن به حق است. مدیریت در اسلام برای رضای خداست و بس (سرمدی، ۱۳۸۵، ص ۳۶).

«مدیریت اسلامی» شیوه به‌کارگیری منابع انسانی و امکانات مادی، برگرفته از آموزه‌های اسلامی برای نیل به اهداف متأثر از نظام ارزشی است (فرزادینیا، ۱۳۹۱، ص ۳).

منظور از «مدیریت اسلامی» آن است که در عمل و اجرا و هدف، عدالت اجتماعی را مدنظر قرار

دهد و مقصود نهایی آن، کسب رضایت خداوند باشد و خدمت به خلق را نوعی عبادت بداند و زندگی و معیشت افراد در همین زمینه تأمین شود (ابراهیمی، ۱۳۷۹، ص ۲۸).

با این اوصاف، می‌توان گفت: «مدیریت اسلامی» منبعث از آموزه‌های دینی و اسلامی، عقل و اجماع است و هدف آن اعتلای فرهنگ اصیل ناب محمدی ﷺ و تأمین قسط و عدل و زدودن ظلم و استکبارستیزی است.

ج. شایستگی و صلاحیت: کلمه «صلاحیت» (Competency) معمولاً در منابع روان‌شناسی به توانایی افراد برای پاسخ‌گویی به مطالبات عمده و مهم محیطی تعریف شده است. «صلاحیت» در لغت، به عنوان درخور، سزاوار، کفایت‌کننده، قابل پذیرش، توانا و دارنده آمادگی کافی برای وارد شدن به حرفه خاص مطرح شده است و ارتباط مستقیمی با داشتن گواهی در آن حرفه دارد (معین، ۱۳۶۴). **فرهنگ آکسفورد**، «صلاحیت» را به عنوان «قدرت، توانایی و ظرفیت انجام دادن یک وظیفه» تعریف کرده است (آکسفورد، ۲۰۰۵).

بویاتنریس اصطلاح «صلاحیت» را در معنای جمع آن، یعنی صلاحیت‌ها به کار گرفته و آن را به عنوان ویژگی‌های اساسی یک فرد که با عملکرد عالی یا اثربخشی در یک شغل مربوط بوده، توصیف کرده است.

در طول زمان، رویکردهای مبتنی بر صلاحیت، به ابزاری اساسی و حیاتی در کارکردهای سازمانی، همچون برنامه‌ریزی نیروی انسانی، برنامه‌ریزی جانشینی و ارزیابی عملکرد تبدیل شده است. پس از طرح صلاحیت مک کلند، بویاتنریس این اصطلاح را متداول و مشهور کرد و سپس وودروف در سال ۱۹۹۱، «صلاحیت» را ترکیبی از انگیزه، خصیصه، مهارت، خودپنداری، نقش اجتماعی و دانش مطرح کرد که این خود، مجالی برای بحث و مناظره درباره صلاحیت‌ها به وجود آورد.

د. ارزش‌ها در سازمان: یکی از مباحث مهم در مدیریت، بحث «ارزش‌های انسانی» است. شناخت ارزش‌ها آثار مستقیمی در بازده کار، کنترل نیروی انسانی، کاهش هزینه‌ها و ارزیابی صحیح کار دارد (فروزنده و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۲۲). «ارزش» یک باور اساسی حول شرایطی است که اهمیت قابل ملاحظه و معناداری برای افراد دارد و همیشه ثابت است (مقیمی، ۱۳۸۶، ص ۱۶۴). «ارزش» یکی از مهم‌ترین بخش‌ها و عناصر فرهنگ را تشکیل می‌دهد، بخشی که هم به عنوان تعیین‌کننده هدف‌ها و هم به عنوان راهنمای رفتار عمل می‌کند. مفهوم ارزش در گفتار دینی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی از مفاهیم کلیدی و تعیین‌کننده است. «ارزش‌ها» اصولی هستند که به ما کمک می‌کنند تصمیم

بگیریم که چه کاری درست و چه کاری غلط است. در حقیقت، ارزش‌ها یک نوع اعتقاد درونی هستند که در طی امور و رفتارهای روزمره در ما تثبیت می‌شوند و چیزهایی هستند که برای فرد مهم بوده و مورد علاقه اوست (معمارزاده و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۳۵).

ارزش‌ها بیانگر عقاید راسخ نسبت به اعمال، حالات و رفتارهایی هستند که از لحاظ شخصی و اجتماعی، نسبت به اعمال، حالات و رفتارهای مخالف، برتر و ارجح شناخته می‌شوند. افراد بر اساس ارزش‌های خود، نسبت به درستی و مطلوبیت اشیا، اعمال، حالات و رفتارها، اهداف و غایت‌ها قضاوت می‌کنند (قلی‌پور، ۱۳۸۸، ص ۱۰۳). در رویکرد تأثیر ارزش‌های اسلامی در مدیریت، اثبات می‌شود که ارزش‌های اسلامی تقریباً تمام شئون مدیریت را تحت تأثیر قرار می‌دهند؛ هم‌نگرش مدیریت به عنوان ابزاری برای تحقق اهداف صرفاً مادی و هم ابزاری برای استفاده از منافع مادی برای رسیدن به اهداف معنوی این دیدگاه درباره حیطه‌های سیاست‌گذاری، تولید و خدمات است (قائدعلی و عاشوری، ۱۳۹۳، ص ۷۳). از نگاه آیت‌الله مصباح، ارزش‌ها به سه دسته تقسیم می‌شوند که عبارتند از: ارزش‌های مستقیم (عبادات)، ارزش‌های معمولی و متعارف (صفات خوب انسانی) و ارزش‌های غیرمستقیم (اعمال صالح یا کارهای خوبی که برای رضای خدا انجام می‌گیرد) (مصباح، ۱۳۷۹، ص ۱۶). در اینجا، منظور از «ارزش‌های اسلامی و سازمانی» همان ارزش‌هایی هستند که در رفتار و گفتار رسول اکرم ﷺ و حضرت علیؑ ظهور و بروز یافته و این ارزش‌ها جز برای رضای خداوند متعال نبوده و نیست؛ رفتارهایی مانند عمل به آن چه خیر است و دوری از آنچه بد است و به سازمان ضرر و زیان می‌رساند.

مروری بر مطالعات صورت گرفته

جدول (۱): مروری بر مطالعات صورت گرفته

محقق/محققان	نتایج و یافته‌ها
آقاجانی (۱۳۸۵)	او در تحقیق، خویش خصوصیات مدیران اسلامی را از منظر نهج‌البلاغه در سه دسته تخصصی، ارزشی و مکتبی تقسیم‌بندی نموده است و برای هر یک از این ویژگی‌ها، زیرمؤلفه‌هایی نام می‌برد.
سرمدی (۱۳۸۵)	خصوصیات و ویژگی‌های مدیران اسلامی را در ۱۳ عامل برشمرده است که به آنها اشاره می‌گردد: ایمان به قادر مطلق، ایمان به پیامبران، ایمان به رستاخیز، تسلط بر نفس، عظمت و مهربانی، حسن سابقه، بردبار بودن، پنهان کردن عیوب، ورع، گفتار نیک و پندار نیک، فروتنی، وفای به عهد، و ساده‌زیستی.
نجاری (۱۳۸۵)	خصوصیات و ویژگی‌های مدیریت اسلامی از نگاه ایشان: در سه بند با عناوین: «خدامحوری، ایمان به نبوت و معاد» ذکر شده که هر کدام دارای زیرشاخه‌های متعددی است.

<p>شاخصه‌های مدیران و رهبران در نظام اسلامی را این‌گونه نام می‌برد: سعه صدر، هوش، توانمندی‌های علمی و فنی، ابتکار و نوآوری، سعی و کوشش، پشتکار، شجاعت، و مقاومت در برابر مشکلات.</p>	<p>نیوی (۱۳۸۶)</p>
<p>در پژوهشی با عنوان سیاست مدیریتی و ویژگی مدیران در نهج‌البلاغه، خصوصیات و ویژگی‌های مدیران مبتنی بر دیدگاه حضرت علی(ع) را بررسی کرده و ۱۶ ویژگی را که مدیران باید دارا باشند بر اساس نهج‌البلاغه ذکر کرده که عبارتند از: ایمان به خداوند متعال، تقوا، وفای به عهد، صداقت، اعتدال داشتن، ساده‌زیستی، عفو و گذشت، سعی و تلاش، اخلاق پسندیده، دل‌سوزی و مهربانی، عدالت و دادگستری، وابستگی به خاندان شایسته و صالح، تخصص، داشتن تجربه لازم، و توانایی اداره امور.</p>	<p>ری‌پور و صمدی وند (۱۳۸۸)</p>
<p>در مقاله‌ای با عنوان معیارهای انتخاب و انتصاب مدیریت با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج‌البلاغه، ۹ ویژگی را در انتخاب و انتصاب مدیران بر اساس سند ارزشمند نهج‌البلاغه معرفی نموده که عبارتند از: ایمان، اعتقاد به آخرت و روز حساب، اندیشناکی در باب مرگ، عدم تعلق به دنیا، یاد خدا و استعانت از او و پندگدازش حسن سابقه، پاکی و صلاحیت خانوادگی، عبرت از پیشینیان، و تجربه کار.</p>	<p>موسی‌زاده و عدلی (۱۳۸۸)</p>
<p>در مقاله‌ای با عنوان نقش‌ها، وظایف و ویژگی‌های مدیر در آئینه مدیریت قرآن با نگرشی بر جزءهای ۷ تا ۹ قرآن کریم و تأسی از نهج‌البلاغه، نقش‌ها و وظایف یک مدیر را این‌گونه برمی‌شمارد: داشتن نظم در طبقه‌بندی اطلاعات و داده‌ها، شفاف‌سازی دستورات، داشتن هدف و برنامه، پاسخ‌گویی، انتقادپذیری، شایسته‌سالاری، توانمندی در مأموریت و رسالت، ایجاد فضای رقابتی سالم میان همکاران و تکریم ارباب رجوع.</p>	<p>گرگانی (۱۳۹۰)</p>
<p>در تحقیقی تحت عنوان گزینش اسلامی کارکنان؛ «کلید موفقیت سازمان‌های امروز»، به این نتیجه رسیده‌اند که گزینش کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی، نقش مهمی در بهره‌وری و موفقیت سازمان دارد.</p>	<p>نیک‌پور و زارع کاسب (۱۳۹۰)</p>
<p>او در تحقیقی با عنوان شرایط مدیران از دیدگاه امام رضا(ع) چهار شرط اصلی را برای مدیران از نگاه حضرت رضا(ع) ذکر کرده که عبارتند از: توجه به محرومان و عادل و خدمت‌گزار بودن؛ توجه به کرامت‌های انسانی و رفتار نیکو با کارکنان؛ درست مصرف کردن بودجه و زیاده‌خواه نبودن؛ و داشتن تخصص.</p>	<p>فرزادیا (۱۳۹۱)</p>
<p>در تحقیقی با عنوان «الگوی شایستگی مدیران بر اساس نهج‌البلاغه امام علی(ع) الگوی شایستگی مدیران سازمان‌ها و نهادها را در ۵ شاخص کلی تقوآمداری، امانت‌داری، عدالت‌ورزی و انصاف، رفتار اخلاقی، و تصمیم‌گیری دسته‌بندی کرده‌اند.</p>	<p>قربان‌زاد و عیسی خانی (۱۳۹۲)</p>

صلاحیت‌های مدیران از منظر آیات و روایات

همان‌گونه که بیان شد، مدیران در نظام اسلامی، باید از ویژگی‌ها و صلاحیت‌هایی برخوردار باشند تا بتوانند در مسند قدرت، هم‌جهت خدمت قرار گیرند. متأسفانه هیچ‌یک از مکاتب به ظاهر مدرن غربی نتوانسته است به صورت جهان‌شمول و کل‌گرا به این موضوع بنگرد؛ اما بدون هیچ‌گونه تعارف و غرض‌ورزی، در مکتب تربیتی اسلام، شاخص‌ها و ویژگی‌هایی وجود دارد که رعایت هریک از آنها به‌خودی‌خود، مدیری در تراز جهانی تربیت خواهد کرد که در ادامه به برخی از آنها اشاره می‌گردد:

۱. ایمان به قادر مطلق

اولین ویژگی یک مدیر اسلامی موحد بودن و ایمان وی به قادر یکتاست. در نظام اسلامی، مدیریت‌ها به کسانی واگذار می‌شود که در بعد اندیشه و عمل، اسلام را قبول داشته باشند و این‌گونه انسان‌ها را با

اوصاف و عناوینی همچون «صالحین، متقین، قاسطین، مخلصین، محسنین و مطهرین» می‌شناسیم. حضرت علی علیه السلام در **نهج البلاغه** در نامه ۵۳ می‌فرماید: «امرہ بتقوی الله، و ایثار طاعته و اتباع ما امر به فی کتاب: من فرائضه و سننه التی لا یسعد احد الا باتباعها ولا یشقی الا مع جحودها و اضاعتها، و ان ینصر الله سبحانه بقلبه و یده و لسانه، فانه - جل اسمه - قد تکفل بنصر من نصره و اعزاز من اعزه». ایشان به **مالک اشتر** فرمان می‌دهند که از خدا پروا دارد و طاعت او را بر هر چیزی مقدم شمارد، و هر چه را در کتاب خداست، از بایسته‌ها و شایسته‌ها به کار بندد؛ دستوراتی که هیچ‌کس جز با انجام دادن آنها روی نیک‌بختی نمی‌بیند و جر با انکار و پایمال کردن آنها به شقاوت نمی‌افتد. به او فرمان می‌دهند که خدای را با دل و دست و زبان یاری دهد؛ زیرا او یاری یاوران خویش و بزرگداشت ارج گزاردن به خود را بر عهده گرفته است (سرمدی، ۱۳۸۵، ص ۶۷). در واقع، آنچه موجب برتری انسان‌ها نسبت به یکدیگر می‌شود میزان تقوای آنهاست و نه هیچ ملاک و معیار مادی و ظاهری دیگری که در فرمایش‌های حضرت هم به آن اشاره گردیده است. در قرآن کریم هم به صراحت آمده که مدیر دارای ایمانی قوی و عمل صالح را خداوند عزیز می‌گرداند و دوستی‌اش را در دل‌ها قرار می‌دهد: «ان الذین آمنوا و عملوا الصالحات سیجعل لهم الرحمن ودا» (مریم: ۲۲)؛ کسانی که ایمان آوردند و عمل صالح انجام دادند، خداوند رحمان محبتشان را در دل‌ها قرار می‌دهد.

۲. تربیت اخلاقی و ایمانی

قرآن کریم محور دعوت پیامبران را عموماً و حضرت محمد صلی الله علیه و آله و سلم را خصوصاً تربیت و تکمیل فضایل اخلاقی و ایمانی قرار داده است. آنچه به انسان ارزش والا می‌دهد و هدف‌های عالی می‌بخشد و او را انسان به معنای حقیقی می‌سازد، تربیت ایمانی و اخلاقی است، نه علم و ابزار زندگی. تمامی مکاتب الهی و بشری این اصل را پذیرفته‌اند که در صورتی می‌توان به جامعه نظم و ثبات بخشید که حقوق و تکالیفی که برای انسان‌ها در نظر گرفته شده است به خوبی ملاک عمل قرار گیرد، و این تنها در سایه تربیت صحیح محقق خواهد شد (سبحانی‌نژاد و رضایی فریمانی، ۱۳۹۰). تربیت اخلاقی در دین اسلام، جایگاه والایی دارد، به گونه‌ای که پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله و سلم هدف بعثت خود را تتمیم مکارم اخلاقی برشمرده‌اند. امام صادق علیه السلام هم ملاک کمال ایمان را پای‌بندی به ارزش‌های اخلاقی دانسته‌اند. قرآن کریم «تزکیه نفوس» را در جایگاه یکی از اهداف رسالت پیامبر خاتم صلی الله علیه و آله و سلم ذکر کرده است (معصومی‌نیا، ۱۳۸۶). از منظر حضرت علی علیه السلام، آنچه مایه برتری آدمیان و سبب والایی شأن می‌گردد، کرامت اخلاقی

است، و این کرامت‌ها در اداره امور نقش اساسی دارد. روایت شده است که آن حضرت فرمودند: «بر شما باد به مکارم اخلاقی که سبب والایی است»، والایی مردمان و اعتبار آنان به مکارم اخلاق در آنان است، و کسانی که در جایگاه اداره امور قرار می‌گیرند بیش از هر چیز به مکارم اخلاق و بزرگواری‌های انسانی نیازمندند. روابط انسان‌ها بدون کرامت‌های اخلاقی، روابطی خشک و نادرست خواهد بود (آقامحمدی، ۱۳۹۱، ص ۱۴۶).

با این توضیحات، مشخص می‌شود که یکی از مهم‌ترین اصول در تربیت اجتماعی و سیاسی، که افراد باید دارای آن باشند تا بتوانند تأثیرگذار باشند و خود این اصل را اشاعه دهند «ایمان و اخلاق نیکو» است که مکرر در آموزه‌های اسلامی بر آن تأکید شده است. روشن است افرادی که تربیت اخلاقی و ایمانی کامل نداشته باشند صلاحیت و شایستگی تصدی پست‌های مدیریتی را در نظام اسلامی ندارند.

۳. سعه صدر

سعه صدر یکی از مهم‌ترین ابزارهای مدیریت است. اگر کسی از این نعمت و موهبت الهی برخوردار نباشد، هرگز نمی‌تواند رهبری انسان‌ها را بر عهده بگیرد. حضرت موسی علیه السلام هنگامی که برای هدایت انسان‌ها مبعوث شد و دنیایی از مشکلات و درگیری‌ها را در مقابل خود دید، دست به دعا برداشت، و اولین درخواست او از خداوند متعال «شرح صدر» بود: «رب اشرح لی صدري» (طه: ۲۵)؛ یعنی پروردگارا سینه‌ام را گشاده گردان. حضرت موسی علیه السلام می‌دانست که انجام این مسئولیت بزرگ، قبل از هر چیز به شرح صدر نیاز دارد. اهمیت سعه صدر به حدی است که حضرت علی علیه السلام آن را «ابزار ریاست» برشمرده‌اند. بدیهی است بدون آن، ابزار انجام مسئولیت و رهبری شدنی نیست. «اله الیاسه سعه الصدر»؛ ابزار ریاست سعه صدر است (نهج البلاغه، ۱۳۷۹، حکمت ۱۷۶). خداوند هم در قرآن کریم، در توصیف حضرت ابراهیم علیه السلام از او به بردبار و مهربان یاد می‌کند: «ان ابراهیم لاواه حلیم» (توبه: ۱۱۴)؛ به یقین، ابراهیم مهربان و بردبار بود. نرمش و رفق علاوه بر اینکه در تسهیل ارتباطات مؤثر است و می‌تواند از بروز بسیاری از مشکلات و مسائل در تعامل میان رهبر و زیردستان جلوگیری کند، همچنین می‌تواند به عنوان یک راه‌حل اساسی برای حل و فصل بسیاری از مشکلات به وجود آمده، در روابط و تعاملات اجتماعی در نظر گرفته شود (آقایپروز، ۱۳۹۰، ص ۱۰۴).

بنابراین، «سعه صدر» یکی از مهم‌ترین ویژگی مدیران اسلامی است، مدیرانی که نباید با شکستی از

میدان به در روند، و با موفقیتی سرمست و مغرور شوند. از همه اینها در دین اسلام و در روایات اسلامی، نکوهش شده است. اگرچه این صفت شایسته است در عامه افراد جامعه باشد؛ اما در مدیران به سبب مسئولیتی که دارند، ضروری‌تر است.

۴. مسئولیت‌پذیری

خداوند متعال در سوره مبارکه توبه می‌فرماید: «مردان و زنان مؤمن از یکدیگرند. دیگران را به عمل پسندیده و سودمند وامی‌دارند و از اعمال ناپسند بازمی‌دارند» (توبه: ۷۱). نقش هر کس در تعیین سرنوشت جامعه‌اش و بازتابی که اعمال دیگران در سرنوشت او دارد و تعهدی که باید در پذیرش مسئولیت‌های اجتماعی داشته باشد، ایجاب می‌کند که وی ناظر و مراقب همه اموری باشد که در اطراف او و جامعه‌اش اتفاق می‌افتد. زیربنای ساختن اجتماعی که از شهروندانی مطابق دارای «تربیت سیاسی» بهره‌مند باشد، چیزی جز افرادی با دانش و متفکر نیست (جراحی دربان و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۱۰۲). بنابراین، یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های مدیران در نظام اسلامی برای تصدی پست‌های مدیریتی خرد و کلان، «مسئولیت‌پذیری» است.

۵. اهتمام به ارشاد در مسیر سعادت

بعضی رهبران و مدیران آنچه را در قلمرو مدیریت خود می‌نگرند صرفاً اداره کردن و انجام مسئولیت در حد گذران دوران مدیریت آنهاست. بدین‌روی، نسبت به امور فکری، فرهنگی و اعتقادی جامعه و افراد تحت مدیریت خود، خارج از محدوده اداره، و از آن مهم‌تر، برای دوران آینده و زمان بعد، چندان توجهی ندارند، درحالی‌که رهبران الهی و اسلامی انسان را به عنوان موجودی ابدی و جاودان در دوران مدیریت و رهبری خود پرورش می‌دهند. اهتمام به هدایت و ارشاد انسان‌ها از ناحیه رسول خدا ﷺ تا آن حد است که در چند جا خداوند در قرآن کریم، آن حضرت را از رنج بیش از حد در این زمینه بازمی‌دارد (میرحسینی، ۱۳۸۵، ص ۷۸).

در ابتدای سوره مبارکه طه آمده است: «ما انزلنا علیک القرآن لتشقی» (طه: ۱)؛ ما قرآن را بر تو نازل نکردیم که خود را به زحمت بیفکنی. به دیگر سخن، مدیریت در اسلام، در جهت تزکیه و تهذیب و تربیت انسان‌هاست. به تعبیر قرآن کریم. «لقد من الله علی المؤمنین اذ بعث فیهم رسولا من انفسهم یتلو علیهم آیاته و یزکیهم و یعلمهم الکتاب و الحکمه» (آل عمران: ۱۶۴)؛ خداوند به مؤمنان نعمت بزرگی

بخشید هنگامی که در میان آنها، پیامبری از خودشان برانگیخت تا آیات او را بخواند و آنها را پاک کند و کتاب و حکمت پیاموزد، هرچند پیش از آن، در گمراهی آشکاری بودند. بنابراین، ویژگی دیگر مدیریت در اسلام این است که هیچ‌گاه مدیر رسالت تربیتی و رهبری فکری پیروان خود را فراموش نخواهد کرد.

۶. محبت رحیمانه

محبت و حسن خلق از اصول اخلاقی اجتماعی است که تأثیر شگرفی در پیوند دل‌های مردم دارد. این اصل مهم و اساسی از ابزارهای لازم و برای مدیریت و رهبری است. مدیر برای اینکه بتواند دیگران را خوب به کار گیرد، باید برای افراد تحت مدیریت خود جاذبه داشته باشد. رسول اکرم ﷺ نمونه برجسته رهبر و مدیری است که از نفوذ عمیقی در میان مردم برخوردار بود و در اعماق دل مردم نفوذ داشت و با همین جاذبه توانست مردمی تندخو، بداخلاق و پراکنده را به خود جلب کند و از آنها امتی متحد و نمونه بسازد. از نظر قرآن کریم، عمده‌ترین جاذبه و نفوذ پیامبر اکرم ﷺ محبت و ملایمت حضرت نسبت به مردم بود: «فبما رحمه من الله لنت لهم و لو كنت فظا غلیظ القلب لا نفصوا من حولک» (آل عمران: ۱۵۹)؛ پس به موجب لطف و رحمت الهی، با آنان نرم‌خو و نرم‌دل شدی، و اگر تندخو و سخت‌دل بودی قطعاً از پیروان تو پراکنده می‌شدند. بدون شک، مدیر موفق کسی است که با محبت و حسن خلق و صمیمیت با همه عناصر و نیروها رفتار کند (حیدری، ۱۳۹۰، ص ۲۷). یکی از صفات ویژه مدیر داشتن حسن خلق و گشاده‌رویی است که در قرآن کریم، به طور مستقیم به آن اشاره گردیده و پس از هزار و اندی، سال توسط اندیشمندان و صاحب‌نظران علم مدیریت و رفتارشناسی به عنوان یکی از نکات کلیدی در تعاریف علم «مدیریت» به آن اشاره شده است: «نفوذ در دل‌ها»، که در بیشتر کتب مدیریتی می‌توان آن را مشاهده کرد (نبوی، ۱۳۸۶، ص ۱۸۵ فروزنده و هکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۳۷).

۷. قانون‌پذیری به جای قانون‌گریزی و خودمحوری

یکی از اهداف تربیت سیاسی و اجتماعی، تقویت روحیه قانون‌پذیری به جای قانون‌گریزی و خودمحوری است؛ اینکه هر کس بتواند به دور از سلیقه و منافع شخصی، قانون را آن گونه که هست و نه آن گونه که خود می‌خواهد گردن نهد (کریمی، ۱۳۸۸). در قرآن کریم، خداوند متعال بارها در آیات متعدد، (طه: ۵۰؛ اعلی: ۳؛ بقره: ۲۱۳؛ نساء: ۱۶۵؛ اعراف: ۲۹؛ نحل: ۹۰؛ مدثر: ۳۶؛ اسراء: ۹)؛ به نظم و انضباط و قانونمندی و رعایت آن تأکید فراوان کرده است. جامعه قانون‌مدار را انسان‌های قانونمند

می‌سازند و در این زمینه، نقش مدیران بسیار برجسته است. مدیری که مصلحت جامعه را بر آرمان‌های فردی و شخصی، و نظم اجتماعی و قانون‌مداری را بر بی‌نظمی و قانون‌گریزی ترجیح می‌دهد. آیات متعددی از قرآن بر این موضوع دلالت دارد.

۸. عدالت‌محوری، ظلم‌ستیزی و نفی استکبار

در برخی از آیات قرآن کریم، بعثت همه انبیای الهی، اقامه قسط و اجرای عدالت به عنوان اهداف عالی و اولیه عنوان شده است. اقامه قسط و عدل توسط مردم یک جریان ملازم با سیاست و اعمال حکومت است و از این آیات شریفه نمی‌توان صرفاً ترغیب و توصیه اخلاقی در جهت عدالت را برداشت نمود. توجه به این مقصود در تشکل سیاسی صدر اسلام و حکومت نبی اکرم ﷺ در بالاترین حد خودنمایی می‌کند. گذشته از آیاتی که در قرآن کریم به نحو عام، در مذمت ظلم و ظالمان و تعریض علیه آنان و ستایش عدالت است، شخص رسول اکرم ﷺ در همه ابعاد، قرآن مجسم و عینی، و مرام و زندگی ایشان علی‌الدوام قرآنی بود. همچنین اهتمام به حمایت مظلومان در تاریخ زندگی آن حضرت، حتی در دوران قبل از بعثت و ماجرای «حلف الفضول» بر کسی که کمترین اطلاعی از تاریخ داشته باشد، مخفی نیست (میرحسینی، ۱۳۸۵، ص ۷۲).

قرآن کریم در آیات فراوان، مقابله دو جبهه کفر و ایمان را بیان داشته و به نفی استکبار و استکبارستیزی اشاره کرده است. «نباید ظلم کنید و نباید به ظلم تن در دهید» (بقره: ۲۷۹). «هرگز خداوند راهی برای سلطه کافران بر مؤمنان قرار نداده است» (نساء: ۱۶۱). «کسانی که پس از ستم‌زدگی به پیروزی می‌رسند دیگر راه سلطه‌ای بر آنها نیست» (شوری: ۴۱). بنابراین، یکی از صفات ویژه مدیران اسلامی «عدالت‌محوری» و «مبارزه با ظلم و ظلم‌ستیزی» است که در رفتار رسول اکرم ﷺ به عنوان مدیری شایسته و نمونه، نمود عینی یافته است و مدیران ما باید دارای چنین خصیصه‌ای باشند. بنابراین، اگر مبنا را آموزه‌های اسلامی قرار دهیم، استکبارستیزی و ظلم‌زدایی و نفی ستم یکی از مهم‌ترین اصول و شاخص‌ترین سلاح در فضای غبارآلود کنونی است که مدیران در نظام اسلامی باید از آن برخوردار باشند.

۹. حسن شهرت

یکی دیگر از ویژگی‌های مدیر اسلامی دارا بودن حسن سابقه و اشتها به اخلاق نیک است. قبل از انتصاب مدیر بررسی و تتبع در احوال گذشته و حال وی ضروری به نظر می‌رسد؛ زیرا او در جایگاهی

قرار خواهد گرفت که با استفاده از امکانات آن جایگاه، خط سیر جامعه روشن خواهد شد (سرمدی، ۱۳۸۵، ص ۵۲). حضرت علی علیه السلام خطاب به مالک اشتر می‌فرماید: بدان ای مالک، من تو را به شهرهایی فرستادم که پیش از تو حکمرانانی ستمگر در آنجا بودند، و مردم به کارهای تو همان‌گونه نظر می‌کنند که به کارهای حکمرانان پیش از تو می‌نگریستند، و درباره تو همان‌گونه می‌گویند که تو درباره آنان می‌گویی، و از سخنانی که خداوند بر زبان بندگانش جاری می‌فرماید می‌توان به نیکوکاران پی برد و آنان را شناخت (نهج البلاغه، ۱۳۷۹، ن ۵۳، ص ۵۶۷).

از منظر حضرت علی علیه السلام، مدیر اسلامی باید کاری کند که نام نیک از او به یادگار بماند. پس حسن شهرت و سابقه از ویژگی‌های مهم مدیر اسلامی است و کارگزاران نظام اسلامی باید در انتخاب مدیران دقت کنند تا افرادی را که دارای حسن شهرت و سابقه مفید و نام نیکو هستند به سرپرستی و مدیریت مراکز و مؤسسات دولتی و عمومی انتخاب نمایند.

۱۰. داشتن بصیرت و دوراندیشی

نبود بینش و آگاهی در کارهایی که انسان انجام می‌دهد، به‌ویژه اعمال فردی و اجتماعی، حایز اهمیت فوق‌العاده است و در صورت نبود بینش کافی، به‌ویژه در برهه‌های حساس زندگی، آدمی تا مرحله افتادن در پرتگاه‌ها و خروج از صراط مستقیم الهی پیش می‌رود. پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله می‌فرماید: «کور آن نیست که چشمش نابینا باشد، بلکه کور واقعی آن کسی است که دیده بصیرتش کور باشد» (گودرزی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۷۳). حضرت علی علیه السلام می‌فرماید: «به راه‌های چپ و راست رفتند، و راه ضلالت و گمراهی پیمودند، و راه روشن هدایت را گذاشتند» (نهج البلاغه، ۱۳۷۹، خ ۱۵۰). انسان بینا کسی است که به درستی شنید و اندیشه کرد. پس به درستی نگریست و آگاه شد، و از عبرت‌ها پند گرفت، سپس راه روشنی را پیمود، و از افتادن در پرتگاه‌ها و گم شدن در کوره‌راه‌ها دوری کرد (همان، خ ۱۵۲). پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله که الگو و مقتدای جهانیان است، مأمور بود هدایت و رهبری‌اش مبتنی بر بصیرت باشد: «قل هذه سبيلي ادعوا الى الله على بصيرة انا و من اتبعنى و سبحان الله و ما انا من المشركين» (يوسف: ۱۰۸)؛ ای پیامبر بگو: راه و روش من و هر که از من پیروی می‌کند این است که براساس آگاهی و بصیرتی ویژه، به سوی خدا دعوت می‌کنم و خداوند پاک و منزّه است و من از مشرکان نیستم. این آیه و ده‌ها آیه دیگر قرآن، نشانی از اهمیت بصیرت و روشن‌بینی دارد.

«بصیرت» در آموزه‌ها و فرهنگ قرآنی، حالتی است که به انسان توانایی تشخیص درست حقایق و

تحلیل واقعیت‌ها را می‌دهد. از این‌رو، در قرآن کریم به این مسئله در ابعاد گوناگون توجه شده است؛ زیرا با بصیرت است که انسان موقعیت خود را می‌سنجد و نسبت به آن واکنش مناسب نشان می‌دهد. «أفلم یسیروا فی الارض فینظروا کیف کان عقبه الذین من قبلهم» (یوسف: ۱۰۹). یا در جای دیگری می‌فرماید: «انظر کیف کذبوا علی انفسهم و ضل عنهم ما کانوا یفترون» (انعام: ۲۴). بصیرت توانایی تیزبینی و کشف حقیقت در میان انبوه حق و باطل است. بصیرت یک هنر است، یک فن است که فرد در دوران غبارآلود شدن فضا، نه تنها بتواند حق را از باطل بشناسد، بلکه باطلی را که حق را با خود ممزوج کرده است در فضایی غبارآلود درک کند (آقامحمدی و ملکی، ۱۳۹۳، ص ۸۳). با این تفاسیر، داشتن بصیرت و دوراندیشی یکی از شایستگی‌ها و ویژگی‌های کلیدی مدیران در حال حاضر است و مدیرانی که از این اصل مهم به دور باشند در فضای کنونی راه به جایی نخواهند برد.

۱۱. تخصص

تخصص، آگاهی و دانش ویژگی مهمی است که باید در پرونده هر مدیر شایسته‌ای یافت شود. فردی که قرار است در مقام مدیریت قرار گیرد، باید آموزش‌ها و مهارت‌ها و صلاحیت‌های علمی لازم را کسب کرده باشد، وگرنه مدیریت وی در واقع، جلوس بر کرسی خیانت خواهد بود. با تأملی بر داستان حضرت یوسف علیه السلام ظرافت مطلب بیشتر نمایان می‌شود. آن‌گاه که به عنوان خزانه‌دار سرزمین مصر انتخاب گردید و با درایت خود، مصر را از هلاکت و نابودی نجات داد (حیدری، ۱۳۹۰، ص ۲۲). شایسته است در کنار تعهد، به دانش و تخصص توجه ویژه‌ای مبذول گردد؛ زیرا بدون داشتن تخصص در دنیای متغیر امروزی، نمی‌توان به امیال و آرزوهای سازمانی دست یافت.

۱۲. میانه‌روی

«اعتدال» در لغت، به معنای «میانه‌روی» آمده است؛ یعنی حد وسط. در آیات و روایات نیز درباره اعتدال سخن به میان آمده است. خداوند متعال در سوره بقره، آیه ۱۴۳، امت خود را «میانه و معتدل» معرفی می‌کند. هر حرکت و فعل تربیتی باید بر اعتدال استوار باشد و از حد وسط بیرون نرود و به افراط و تفریط کشیده نشود تا حرکت و فعلی مطلوب باشد. آیین تربیتی دین به اعتدال در هر امری فرامی‌خواند و مجموعه قوانین و مقررات و آداب دینی به گونه‌ای است که انسان متعادل تربیت شوند. خدای متعال امت اسلامی را «امتی متعادل» و با هویت معرفی می‌کند و نمونه‌ای که این امت باید خود

را با او تطبیق دهد و در پی او برود، پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله معرفی می‌نماید: «وَ كَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لَتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ وَيَكُونَ الرَّسُولُ عَلَيْكُمْ الشَّهِيدًا» (بقره: ۱۴۳). «امت میانه» یعنی امتی که در هیچ امری از امور، خواه نظری و خواه عملی، افراط و تفریط نمی‌کند و همه برنامه‌هایش در حد اعتدال است. بهترین مردم کسانی هستند که راه میانه و اعتدال را برگزیده‌اند (فروزنده و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۴۴). در این باره هم حضرت علی رضی الله عنه می‌فرماید: «بخشنده باش، اما زیاده‌روی نکن. در زندگی حسابگر باش، اما سخت‌گیر نباش» (نهج البلاغه، ۱۳۷۹، ح ۳۳). روشن است که داشتن اعتدال و میانه‌روی باید از صلاحیت‌های مدیران به حساب آید و اگر این رویکرد در نظام مدیریتی کشور حاکم شود آینده‌ای به دور از افراط و تفریط خواهیم داشت.

۱۳. رعایت انضباط اقتصادی

در قرآن کریم، خداوند متعال در جاهای متعدد، به مبارزه با مال‌اندوزی و تکاثر اشاره کرده و آن را به‌مثابه زیاده‌خواهی و انحطاط اخلاقی برشمرده است (توبه: ۳۴؛ تکاثر: ۱؛ اسراء: ۱۶). حضرت علی رضی الله عنه در نامه ۲۴ در جهت حفظ اموال و برای رعایت انضباط اقتصادی می‌فرماید: «با کسی که این اموال در دست اوست شرط می‌کنم که اصل مال را حفظ کرده، تنها از میوه و درآمدش بخورد و انفاق کند، و هرگز نهال‌های درخت خرما را نفروشد، تا همه این سرزمین یکپارچه به گونه‌ای زیر درختان خرما قرار گیرد که راه یافتن به آن دشوار باشد» (نهج البلاغه، ۱۳۷۹، ن ۲۴). حضرت رضا رضی الله عنه در حدیثی درخشان، این‌گونه به واقعیتی تلخ تصریح کرده‌اند: «به درستی که خداوند گفتار بی‌فایده و شعار دادن و تباه‌سازی اموال و زیاد درخواست کردن را دشمن می‌دارد» (فرزادینا، ۱۳۹۱، ص ۴). بنابراین، همان‌گونه که پیداست، توجه به بیت‌المال و درست مصرف کردن از آموزه‌های اسلامی است که مدیران باید از این ویژگی ممتاز برخوردار باشند.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

با توجه به مباحث مطرح‌شده در مقاله، نکات ذیل قابل توجه و تأمل است:
تحقیقات در زمینه مدیریت اسلامی زیاد است و هر کدام از آنها از زوایای خاصی به موضوع نگریسته‌اند. تحقیق حاضر هم ادعای آن را ندارد که در این زمینه، تافته جدابافته و بزرگ‌ترین اثر است؛ اما به سبب استفاده از منابع ارزشمندی همچون قرآن کریم و مراجعه به روایات معتبر، توانسته است برخی از کاستی‌ها را پوشش دهد و در جهت ترویج این مبحث، بسیار مهم و ارزشمند بکوشد.

در مکاتب مدیریتی از غرب گرفته تا شرق، یکی از ویژگی‌های برجسته، که برای مدیران ذکر شده، این است که مدیر بتواند به هر طریق ممکن، برای سازمان سودآوری کند. مدیر موفق و کارآمد مدیری است که در تحریک و تهییج کارمندان به کسب سود و درآمد برای ترفیع سازمان بکوشد، و این در حالی است که در متون و منابع اسلامی، از جمله قرآن کریم، نباید برای رسیدن به هدف یا اهدافی، به هر وسیله‌ای دست زد و این ویژگی تنها با داشتن تربیت اخلاقی و ایمانی سالم به دست خواهد آمد و مدیر در نظام اسلامی باید واجد این شرایط ارزنده باشند. در مکتب مرفعی اسلام در کنار توجه جدی به معنویت به مادیات هم توجه فراوانی شده است، اما - همان‌گونه که ذکر شد - برای رسیدن به امیال و آرزوهای مادی، دست زدن به هر کاری جایز نیست.

نتایج و یافته‌های پژوهش حاضر ۱۳ شاخص و ویژگی برای افرادی که خواهان پست مدیریتی در نظام اسلامی هستند برشمرده که عبارتند از: ایمان به قادر مطلق، داشتن تربیت اخلاقی و ایمانی، سعه صدر، مسئولیت‌پذیری، اهتمام به ارشاد در مسیر سعادت، محبت رحیمانه، قانونمندی و پرهیز از خودمحوری و قانون‌گریزی، عدالت‌محوری و ظلم‌ستیزی، حسن شهرت، داشتن بصیرت و دوراندیشی، تخصص، اعتدال و میانه‌روی و رعایت انضباط اقتصادی. لازم به ذکر است که هر یک از این شاخصه‌ها دارای بار ارزشی فراوانی است که رعایت آنها و وجود آنها در مدیران، جامعه را از هر گزندی مصون خواهد داشت.

این تحقیق مبتنی بر سند ارزشمندی همچون قرآن کریم است و این ادعا که تنها ۱۳ ویژگی برای مدیران عنوان شده است، جای بحث دارد. بنابراین، توصیه می‌گردد تحقیق یا تحقیقاتی گسترده در این حوزه صورت گیرد تا زوایای پنهان این مهم آشکار گردد.

منابع

نهج البلاغه، ۱۳۷۹، ترجمه محمد دشتی، قم، مشرقین.

- آقایپروز، علی، ۱۳۹۰، «رهبری در مدیریت اسلامی»، *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، سال اول، ش ۳، ص ۹۱-۱۱۶.
- آقاجانی، آرش، ۱۳۸۵، «تبیین ویژگی‌های مدیران از دیدگاه حضرت علی (ع) در نهج البلاغه»، *اندیشه صادقی*، ش ۲۴، ص ۲۷-۶۰.
- آقامحمدی، جواد، ۱۳۹۳، «بررسی جایگاه عقلانیت و مؤلفه‌های آن در برنامه درسی دوره متوسطه دوم با تأکید بر آموزه‌های اسلامی»، *اسلام و پژوهش‌های تربیتی*، سال ششم، ش ۲، ص ۷۹-۹۶.
- آقامحمدی، جواد، ۱۳۹۱، «بررسی شاخصه اخلاق اسلامی و مؤلفه‌های آن در برنامه درسی مدارس متوسطه (مطالعه موردی کتب علوم اجتماعی)»، *اخلاق*، سال دوم، ش ۸، صص ۱۴۳-۱۶۴.
- ابراهیمی، محمدحسین، ۱۳۷۹، *مدیریت اسلامی*، قم، دفتر تبلیغات اسلامی.
- بهارستان، جلیل، ۱۳۸۱، «مطالعه تطبیقی ارزش‌یابی در مدیریت اسلامی و مدیریت متداول»، شیراز، دوره هجدهم، ش ۲، ص ۵۶-۷۱.
- جراحی دربان، و همکاران، ۱۳۹۳، «مبانی، اصول و روش‌های تربیت سیاسی در اسلام از منظر قرآن»، *بصیرت و تربیت اسلامی*، سال یازدهم، ش ۳۱، ص ۹۵-۱۱۲.
- حاجیان، طالب و همکاران، ۱۳۹۲، «بررسی رابطه میان ابعاد مدیریت اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان علوم پزشکی اصفهان»، *اسلام و مدیریت*. سال دوم، ش ۳، ص ۱۴۱-۱۶۰.
- حیدری، غلام حسین، ۱۳۹۰، «چرا رویکرد مدیریت قرآنی در جامعه نهادینه نمی‌شود؟»، *تحقیقات مدیریت آموزشی*، سال دوم، ص ۱۹-۳۶.
- ربی پور، محمدعلی و همکاران، ۱۳۸۸، «سیاست مدیریتی و ویژگی مدیران در نهج البلاغه»، *فراسوی مدیریت*، سال دوم، ش ۸، ص ۱۱۹-۱۴۰.
- رجایی پور، سعید و همکاران، ۱۳۸۹، «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با مؤلفه‌های مدیریت بر اساس ارزش‌های سازمانی و ارائه مدلی برای پیش‌بینی مدیریت بر اساس ارزش‌ها»، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ش ۴، ص ۱۲۵-۱۴۸.
- رضائیان، علی، ۱۳۸۵، *اصول مدیریت*، تهران، سمت.
- سبحانی‌نژاد، مهدی و همکاران، ۱۳۹۰، «ماهیت تربیت اجتماعی از دیدگاه امام علی (ع)»، *پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی*، سال نوزدهم، دوره جدید، ش ۱۳، ص ۹-۳۳.
- سرمدی، محمدرضا، ۱۳۸۵، *مدیریت اسلامی*، تهران، دانشگاه پیام نور.

سرمردی، محمدرضا و محمد حسن صیف، ۱۳۸۸، *مدیریت کلاس*، تهران، دانشگاه پیام نور.

عسگریان، مصطفی، ۱۳۷۰، *مدیریت اسلامی*، تهران، جهاد دانشگاهی دانشگاه تربیت معلم تهران.

علاقه‌بند، علی، ۱۳۷۸، *مدیریت عمومی*، تهران، روان.

فرزادینا، فرزانه، ۱۳۹۱، «شرایط مدیران از دیدگاه امام رضا»، *رشد مدیریت مدرسه*، دورهٔ دهم، ش ۸۵، ص ۳-۶.

فروزنده، لطف الله و همکاران، ۱۳۹۰، *گزیده نکات مدیریتی در نهج البلاغه*، تهران، دانشگاه پیام نور.

فرهنگی، علی اکبر، ۱۳۸۹، «*ارایهٔ یک الگوی بومی رهبری به منظور مطالعهٔ تطبیقی سبک رهبری روزنامه‌های دولتی*

و غیردولتی، مطالعات جامعه‌شناسی»، سال دوم، ش ۶، ص ۶۵-۸۶.

قائده‌علی، حمیدرضا و مهدی عاشوری، ۱۳۹۳، «مدیریت جهادی شیوه‌ای تحقق یافته از مدیریت اسلامی» *مهندسی*

فرهنگی، سال نهم، ش ۸۲، ص ۸۳-۶۷.

قربان نژاد، و همکاران، ۱۳۹۲، «الگوی شایستگی مدیران بر اساس نهج البلاغه امام علی»، *مدیریت توسعه و تحول*،

ش ۱۵، ص ۱۷-۲۲.

قلی‌پور، آریز، ۱۳۸۸، *جامعه‌شناسی سازمان‌ها*، تهران، سمت.

کریمی، عبدالعظیم، ۱۳۸۸، *تعلیم و تربیت به کجا می رود؟/از ناکجا به هر کجا*، تهران، عابد.

گرگانی، تقی، ۱۳۹۰، «نقش‌ها و وظایف و ویژگی‌های مدیر در آیین مدیریت قرآن با نگرشی بر جزءهای ۷ تا ۹ قرآن

کریم و تأسی از نهج البلاغه»، *تحقیقات مدیریت آموزشی*، سال دوم، ص ۷۵-۹۰.

گودرزی، عباس و همکاران، ۱۳۹۱، «نقش بصیرت در پرورش نظامی»، *امنیت پژوهی*، دورهٔ یازدهم، ش ۳۷، ص ۵۵-

۸۷

مصباح، محمدتقی، ۱۳۷۹، *پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی*، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

معصومی‌نیا، غلام‌علی، ۱۳۸۶، «اخلاق اقتصادی (مبانی بینشی، آموزه‌ها و آثار)»، *اقتصاد اسلامی*، سال هفتم، ش ۲۶،

ص ۱۱۹-۱۴۸.

معمارزاده، غلامرضا و همکاران، ۱۳۸۹، «طراحی مدل مدیریت بر مبنای ارزش در سازمان‌های دولتی ایران،

پژوهش‌گر، دورهٔ هفتم، ش ۱۹، ص ۳۴-۵۱.

معین، محمد، ۱۳۶۴، *فرهنگ فارسی معین*، تهران، امیرکبیر.

مقیبی، سیدمحمد، ۱۳۸۶، *سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی*، تهران، ترمه.

موسی‌زاده، زهره و همکاران، ۱۳۸۸، «معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج البلاغه»،

اندیشه مدیریت، س سوم، ش ۱، ص ۱۰۳-۱۳۲.

میرحسینی، سیداحمد، ۱۳۸۵، «مؤلفه‌های اساسی در مدیریت دینی»، فرهنگ مدیریت، سال چهارم، ش ۱۳، ص ۶۵-

۸۲

نبوی، محمدحسن، ۱۳۸۶، مدیریت اسلامی. قم، مؤسسه بوستان کتاب.

نجاری، رضا، ۱۳۸۵، مبانی مدیریت اسلامی، تهران، دانشگاه پیام نور.

نیکاپور، امین و همکاران، ۱۳۹۰، «گزینش اسلامی کارکنان کلید موفقیت سازمان‌های امروز»، مدیریت در اسلام، سال

هفتم. ش ۱۵ و ۱۶، ص ۱۳۱-۱۴۶.

Boyatzis, R. E. (۲۰۰۹). "Competencies as a Behavioral Approach to Emotional Intelligence". Emerald-Journal of Management Development. Vol. ۲۸, No. ۹, pp. ۷۴۹-۷۷۰.

Carlise, H. M. (1990). Management Essentials, concepts for productivity and innovation. Prantice hall.

Certo, S. E. (1994). Modern management. diversity, quality, ethies, and global environment . 6th, ed, allyn and bacon.

Griffin, R.W. (۱۹۹۶). Management: Annotated Instructors Manual. Boston. Houghton Mifflin Company .

Hellreigle, D. & slocum, J. W. (۱۹۸۹). Management. ۵th, ed, Addison Wesley pub. Co.

Oxford Dictionary . (۲۰۰۵). London: Oxford University press.

Pringle, peter and et all . (۱۹۹۵). Electronic management . local press .

Robbins, S.P; Judge, T.A. (۲۰۰۹). Organizational Behavior. New Jersey: Prentice Hall .

Competencies and qualifications required by managers to a managerial position in the Islamic system, with emphasis on Quranic verses and traditions