

Analyzing the Role and Behavioral Characteristics of Religious Managers in the Improvement of Practical Social Ethics from the Perspective of the Qur'an and Hadith

Morteza Pahlavani¹

Abstract

Religious management means management of a group of people committed to religion who guide people to the path of a happiness. The Holy Qur'an, which considers man to be a social being by nature, believes that "management" is to manage affairs as a social matter. Today, due to the lack of attention to religious management and neglecting the aspect of social education, many social institutions have faced problems, because every community needs proper management to achieve its goals. The purpose of the current research is to explain the role and characteristics of religious managers (leaders) in social ethics, with a descriptive-analytical method.

The results of research show that in a religious society, the most important pillar of management is the cultivation of social ethics, because it is the basis of all individual and social deeds. The role of religious leaders in improving practical social ethics is to be a role model in performing duties, creating and strengthening social solidarity, the ability to create social order, friendship and tolerance with subordinates, developing hope in people in realistic way. Among the other characteristics of religious leaders in practical social ethics are features such as gaining trust by having a spirit of trustworthiness, honesty in behavior, flexibility in working with a spirit of tolerance, creating affection with generosity and kindness, maintaining power by having a spirit of courage and serving the people by avoiding the spirit of self-interest.

Keywords: Management, Religious Management, Community, Practical Ethics.



1- Assistant Professor, Department of Islamic Education, Chabahar Maritime University, Chabahar, Iran. Pahlavani58@yahoo.com





تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۸/۰۶

20.1001.1.27833542.1402.3.10.1.1

10.22034/arq.2023.181937



نوع مقاله: پژوهشی

واکاوی نقش و خصوصیات رفتاری مدیران دینی در تعالی بخشی اخلاق کاربردی اجتماعی از دیدگاه قرآن و حدیث

مرتضی پهلوانی^۱

چکیده

مدیریت دینی به معنای «اداره» جمعی از انسان‌های متعهد به دین است که مردم را به مسیر زندگی سعادت‌مندانه راهنمایی می‌کنند، قرآن کریم که انسان را فطرتاً موجودی اجتماعی می‌داند، بر این باور است که «مدیریت» یک امر اجتماعی برای اداره امور است. امروزه به دلیل عدم توجه به مدیریت دینی و تغافل از جنبه تربیت اجتماعی، بسیاری از نهادهای اجتماعی با مشکل مواجه شده‌اند، چراکه هر اجتماع نیازمند مدیریت صحیح برای دستیابی به مقاصد است. هدف از پژوهش حاضر تبیین نقش و خصوصیات مدیران دینی در اخلاق اجتماعی است و نتایج حاصل با روش توصیفی - تحلیلی حاکی از آن است که در جامعه دینی مهم‌ترین رکن مدیریت، پرورش اخلاق اجتماعی است، چراکه پایه و اساس تمام اعمال فردی و اجتماعی را داراست. نقش مدیران دینی در تعالی بخشی اخلاق کاربردی اجتماعی عبارت است از الگو بودن در انجام فرایض، ایجاد و تقویت همبستگی اجتماعی، توانایی ایجاد نظم اجتماعی، رفق و مدارا با زیردستان، توسعه امیدواری در مردم بدون آمال واهی. از دیگر خصوصیات مدیران دینی در اخلاق کاربردی اجتماعی می‌توان به جلب اعتماد با داشتن روحیه امانت‌داری، صداقت در رفتار، انعطاف کاری با داشتن روحیه تغافل، ایجاد الفت با سخاوت و بخشندگی، حفظ قدرت با داشتن روحیه غیرت و شجاعت، خدمت‌رسانی به مردم با اجتناب از روحیه جاه‌طلبی اشاره کرد.

واژگان کلیدی: مدیریت، مدیریت دینی، اجتماع، اخلاق کاربردی.

۱- استادیار گروه معارف اسلامی، دانشگاه دریاوردی و علوم دریایی چابهار، چابهار، ایران.

Pahlavani58@yahoo.com



۱. مقدمه

امروزه موضوع «مدیریت» از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ زیرا نقش مدیریت در اداره امور جوامع بشری به‌خصوص مراکز علمی و صنعتی بر همگان روشن است. امروزه پیچیدگی‌های فراوان و تحول و گستردگی موضوعات در جوانب مختلف در تمام امور، موجب شده است تصمیم‌گیری با مشکل اساسی مواجه شود، برای رفع این مسئله جوامع بشری نیازمند مدیریتی صحیح جهت اخذ تصمیمات درست و اصولی در برخورد با امورات جامعه است.

مدیریت فرآیند 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 براساس نظام ارزشی موردقبول صورت می‌گیرد (رضائیان، ۱۳۷۰: ۶). دین الهی، مجموعه عقاید و اخلاق و قوانین و مقرراتی اجرایی است که خداوند آن را برای هدایت بشر فرستاده است تا انسان در پرتو تعالیم آن، هوا و هوس خود را کنترل و آزادی خود را تأمین کند. انسان خدا‌باور، چون خود را در تحت ربوبیت ذات اقدس الهی می‌داند، تلاش می‌کند با عمل به آیین الهی و استقامت و پایداری در آن، مقصود واقعی را در یابد (خراشادی زاده، بابائی، ۱۳۹۳: ۴).

از منظر قرآن کریم، مدیریت مفهومی است منتسب به ذات اقدس باری تعالی، یعنی ظهور مطلق آن در خداوند متعال است. یکی از آیاتی که حاوی نسبت تدبیر و رهبری به خداوند متعال است می‌فرماید: «إِنَّ رَبَّكُمُ اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ فِي سِتَّةِ أَيَّامٍ ثُمَّ اسْتَوَىٰ عَلَى الْعَرْشِ يَدْبِرُ الْأَمْرَ مَا مِنْ شَفِيعٍ إِلَّا مِنْ بَعْدِ إِذْنِهِ ذَلِكُمُ اللَّهُ رَبُّكُمْ فَاعْبُدُوهُ أَفَلَا تَذَكَّرُونَ» (یونس: ۳)؛ پروردگار شما، خداوندی است که آسمان‌ها و زمین را در شش روز [= شش دوران] آفرید؛ سپس بر تخت (قدرت) قرار گرفت و به تدبیر کار (جهان) پرداخت؛ هیچ شفاعت‌کننده‌ای، جز با اذن او نیست؛ این است خداوند، پروردگار شما! پس او را پرستش کنید! آیا متذکر نمی‌شوید؟!

بنابراین مدیریت دینی و اسلامی، حاکمیت و ولایت خدا بر انسان‌هاست و تنها چنین حاکمیتی که منشأ آن خداست، مشروعیت دارد (کاظمی، ۱۳۸۱: ۲۷) چراکه «مدیریت دینی» دارای اصولی است که فحشا و منکر در آن راه پیدا نمی‌کند و اگر در مواردی هم این آفت در آن نفوذ کند، باید به‌مرورزمان آن را از بین برد، چون که فحشا و منکر با طبیعت مدیریت اسلامی سازگاری ندارد؛ بنابراین برای اینکه مدیریت دچار این عارضه نشود، در نوع برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی باید به‌گونه‌ای عمل کنیم که این گونه آفات در آن نفوذ پیدا نکنند.

پیامبر اسلام، از جانب خداوند مأمور شد تا در آخرین سال عمرش، در سفر حجة الوداع، جانشین خویش را به مردم معرفی نماید و به‌طور رسمی و اختصاصی، با نصب علی (ع) به خلافت و امامت، تکلیف مدیریت را در امور دین و دنیای امت اسلامی مشخص سازد: «يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ وَإِنْ لَمْ تَفْعَلْ فَمَا بَلَّغْتَ رِسَالَتَهُ وَاللَّهُ يَعْصِمُكَ مِنَ النَّاسِ إِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ» (مائده: ۶۷)؛ ای پیامبر! آنچه از سوی پروردگارت [درباره ولایت و رهبری علی بن ابی طالب امیرالمؤمنین (ع)] بر تو نازل شده ابلاغ کن؛ و اگر انجام ندهی پیام خدا را نرسانده‌ای و خدا تو را از [آسیب و گزند] مردم ننگه می‌دارد؛ قطعاً خدا گروه کافران را هدایت نمی‌کند. بحث مدیریت، یک موضوع جدید و نوین نیست و از ابتدای خلقت بشر همواره مورد توجه قرار گرفته است و جوامع کوچک بشری با توجه به مدیریت است که به جوامع گسترده تبدیل شده است و این حس اجتماعی بشر است که اقتضا می‌کند به مدیریت بهای بیشتری داده شود. از این رو ضرورت دارد که مسئله مدیریت و خصوصیات مدیران دینی مورد بررسی قرار گیرد. هدف از پژوهش حاضر نیز دستیابی به این سؤال است که نقش و خصوصیات مدیران دینی در تعالی بخشی اخلاق کاربردی اجتماعی از دیدگاه قرآن و حدیث چیست؟

۲. پیشینه پژوهش

بر اساس بررسی به‌عمل آمده، تاکنون پژوهش مستقلی درباره نقش و خصوصیات مدیران دینی در تعالی بخشی اخلاق اجتماعی از منظر قرآن و حدیث انجام نشده و در این زمینه، منبع مستقلی به دست نیامده؛ اما منابعی وجود دارد که در آن‌ها به‌نوعی به این مسئله اشاره شده است که اجمالاً معرفی می‌گردد.

۱. کتاب «تنبيه الخواطر و نزهة النواظر»، معروف به «مجموعه ورام» از ورام بن ابی فراس مالکی اشتری، در آن به مسائل آداب و اخلاق اسلام به‌صورت کلی از حکمت‌ها و مواعظ، آداب معاشرت، اخلاق و صفات حسنه و راه کسب آن‌ها و... پرداخته شده است.

۲. کتاب «اخلاق اجتماعی از دیدگاه قرآن» از دکتر غلامعلی افروز، با ذکر آیاتی از قرآن به بررسی برخی از مسائل اجتماعی پرداخته است.

۳. کتاب نگرشی بر مدیریت اسلامی از سید رضا تقوی دامغانی به بررسی اندیشه مدیریت، ضرورت و ارکان مدیریت، ابزار و آفات مدیریت و... به‌صورت خلاصه پرداخته و در این پژوهش برخی از موضوعات مدیریت دینی در آن کم‌رنگ است.

۴. کتاب مدیران و اخلاق اسلامی از محمدعلی حسین زاده نیز به بررسی جنبه‌های اخلاقی مدیریت اسلامی پرداخته است.
۵. تصمیم‌گیری، رهبری و ارتباطات اثربخش در قرآن بر اساس داستان سلیمان و ملکه سبا از علی‌نقی امیری، در خصوص مدیریت اسلامی طبق یک داستان از قرآن کریم مورد بررسی قرار گرفته است و این مقاله نیز بخش جزئی از مدیریت را در قالب داستان ارائه داده است.
۶. مقاله تربیت اجتماعی و پایه‌های اخلاقی آن در قرآن از دیدگاه علامه طباطبایی از سید مهدی سلطانی رنانی نیز برخی از پایه‌های تربیت اجتماعی از جمله تقوا، عدالت، وحدت و امنیت را بررسی کرده است.

۳. مفهوم شناسی

مدیریت دینی: از منظر قرآن کریم، مدیریت دینی مفهومی است منتسب به ذات اقدس باری تعالی، یعنی ظهور مطلق آن در خداوند متعال است. یکی از آیاتی که حاوی نسبت تدبیر و رهبری به خداوند متعال است می‌فرماید: «إِنَّ رَبَّكُمُ اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ فِي سِتَّةِ أَيَّامٍ ثُمَّ اسْتَوَىٰ عَلَى الْعَرْشِ يَدْبِرُ الْأَمْرَ مَا مِنْ شَيْءٍ إِلَّا مِنْ عِنْدِ ذِيهِ ذَلِكُمْ اللَّهُ رَبُّكُمْ فَاعْبُدُوهُ أَفَلَا تَتَذَكَّرُونَ» (یونس: ۳)؛ پروردگار شما، خداوندی است که آسمان‌ها و زمین را در شش روز [= شش دوران] آفرید؛ سپس بر تخت (قدرت) قرار گرفت و به تدبیر کار (جهان) پرداخت؛ هیچ شفاعت کننده‌ای، جز با اذن او نیست؛ این است خداوند، پروردگار شما! پس او را پرستش کنید! آیا متذکر نمی‌شوید؟!

آیه مذکور بیانگر این است که خدای سبحان سبب اصلی است و کسی است که غیر او هیچ اصالت و استقلالی ندارد و تدبیر تمام امور به دست اوست (طباطبایی، ۱۳۷۴، ۱۰: ۱۰)؛ از این رو، مدیریت دینی و اسلامی زمینه‌سازی و تحقق حاکمیت خدا بر انسان‌هاست و تنها چنین حاکمیتی که منشأ آن خداست، مشروعیت دارد (مقیم، ۱۳۹۴: ۲۷) و اهداف آن ماهیتاً با اهداف سایر مکاتب متفاوت است؛ چراکه منظور از مدیریت در اسلام، فقط استفاده و بهره‌برداری از نیروهای انسانی و مادی جهت کسب منافع و سرمایه بیشتر نیست، بلکه به امور معنوی در رشد و رستگاری فردی و اجتماعی نیز توجه دارد (تقوی دامغانی، ۱۳۸۰: ۱۲).

مروری بر تحقیق‌های انجام‌شده در خصوص مدیریت و رهبری در جوامع غربی نشان می‌دهد که رویکردهای جدید رهبری و مدیریت غربی توجه به ارزش‌های

انسانی و اخلاقی را عاملی اثربخش جهت نیل به اهداف پیدا کرده‌اند. مواردی مانند صداقت، تعهد، وفاداری، تواضع، عدالت که در دیدگاه اسلام مبانی اساسی در روابط رهبران و پیروان (در هر سطح) به شمار رفته و از بدو ظهور اسلام، به وسیله پیامبر (ص) و سپس ائمه معصومین (ع) مورد توجه اکید قرار گرفته به تازگی مورد توجه صاحب نظران علوم مدیریت در غرب قرار گرفته‌اند؛ به عبارت دیگر، مدیریت غربی در حال نزدیک شدن به رویکرد اسلامی مدیریت است (افجه‌ای، ۱۳۶۹: ۳۳).

در نتیجه مفهوم مدیریت دینی را می‌توان اداره جامعه بر مبنای انسان‌شناسی دینی و وحیانی لحاظ کرد که در آن ارزش‌ها و ضد ارزش‌هایی که دین در خصوص آن بحث کرده است مورد توجه قرار می‌گیرد، مدیریت دینی اقتضای آن را دارد که در مفهوم توسعه و رشد، عناصر معنوی و اخلاقی و ارزشی را به‌عنوان عناصر اصلی در ساختار شخصیت انسان بحث کند.

مفهوم اخلاق کاربردی: واژه اخلاق جمع «خلق» است که در لغت به معنای سنجیده آمده است؛ اعم از سجایای نیکو و پسندیده مانند راست‌گویی و پاک‌دامنی، یا سجایای زشت و ناپسند مانند دروغ‌گویی و آلوده‌دامنی. در عموم کتاب‌های لغوی، این واژه با واژه «خلق» هم شمرده شده است (واسطی زبیدی، ۱۴۱۴ ق، ۶: ۳۳۷؛ جوهری، ۱۳۶۸، ۴: ۱۴۷۱).

اندیشمندان مسلمان و غیرمسلمان برای علم «اخلاق» تعاریف گوناگونی ارائه کرده‌اند. از میان این تعاریف به نظر می‌رسد جامع‌ترین تعریف این است که با معرفی و شناساندن انواع خوبی‌ها و بدی‌ها، راه‌های کسب خوبی و رفع و دفع بدی‌ها را به ما می‌آموزند (مصباح یزدی، ۱۳۸۱: ۱۸).

اخلاق کاربردی در حقیقت، زیرمجموعه اخلاق هنجاری است. به تعبیر دیگر اخلاق کاربردی همان اخلاق هنجاری است؛ البته در حوزه‌های خاصی از زندگی فردی و اجتماعی. هرچند روزبه‌روز بر تعداد این حوزه‌ها افزوده می‌شود به گونه‌ای که امروزه کمتر فعالیتی از فعالیت‌های روزمره بشری را می‌توان نام برد که به‌عنوان یکی از شاخه‌های اخلاق کاربردی مورد بررسی قرار نگرفته باشد یا از آن نتوان در اخلاق کاربردی بحث کرد (شریفی، ۱۳۹۷: ۲۷).

۴. نقش مدیران دینی در اخلاق کاربردی اجتماعی

مدیر با توجه به موقعیت استراتژیکی که دارد می‌تواند کشور را به استبدادی و غیراستبدادی، دموکراتیک و غیر دموکراتیک، استعمارگر و استعمار زده، دینی و

سکولار، عقب‌مانده و پیشرفته، متمدن و غیر متمدن، ضعیف و قوی تقسیم و تبدیل کند، چون «النَّاسُ عَلَى دِينِ مُلُوكِهِمْ» (مجلسی، ۱۴۲۷ق، ۱۰۳: ۷).

استاد مطهری در اهمیت و نقش مدیر در جامعه گفته است: مدیریت صحیح از ضعیف‌ترین ملت‌های دنیا، قوی‌ترین ملت‌ها را می‌سازد، آن‌چنان‌که رسول اکرم (ص) آن را انجام داد و این معجزه رهبری بود (مطهری، ۱۳۶۷، ۳: ۱۱۵). در قرآن کریم نقش بی‌بدیل حاکم، در هدایت و ضلالت جامعه پذیرفته شده است: «وَجَعَلْنَاهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَبِيدِينَ» (انبیاء: ۴۱)؛ و آن‌ها را پیشوایانی قرار دادیم که به فرمان ما (مردم را) هدایت می‌کردند و انجام کارهای نیک و برپاداشتن نماز و ادای زکات را به آن‌ها وحی کردیم و آن‌ها مرا عبادت می‌کردند.

در جای دیگر آمده است: «وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِئَايَاتِنَا يُوقِنُونَ» (سجده: ۲۴)؛ و از آن‌ها امامان (و پیشوایانی) برگزیدیم که به فرمان ما (مردم را) هدایت می‌کردند به خاطر این‌که شکیبایی نمودند و به آیات ما یقین داشتند. با توجه به آیات مذکور می‌توان دریافت که مدیریت دینی در اخلاق کاربردی اجتماعی نقش بسزایی دارد و یک مدیر باید توجه خود را معطوف به رعایت حق کند و آیات قرآن را سرمشق خود در جامعه قرار دهد، در ادامه به مواردی از نقش‌های مدیر جهت تعالی بخشی در اخلاق اجتماعی پرداخته می‌شود.

الف) الگو بودن در انجام فرایض

مدیر جامعه اسلامی باید در عبادت‌های خود، الگو و محور برای زیردستان و کارمندان خود باشد. چنانچه خداوند متعال می‌فرماید: «لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا» (احزاب: ۲۱)؛ زیرا خدای سبحان برای عبادت‌های اجتماعی همچون نماز جماعت، حج، انفاق و ... ارزش والاتری نسبت به عبادت‌های فرادا قائل است و حتی به مدیر حکومتی خود حضرت پیامبر اکرم (ص)، دستور بر شب‌زنده‌داری و تلاوت همیشگی بر تلاوت قرآن کریم داد تا باعث افزایش سعه‌صدر و جود او شود: «يَا أَيُّهَا الْمَرْمَلُ قُمْ اللَّيْلَ الْأَقْلِيَالَ نِصْفَهُ أَوْ أَنْقِصْ مِنْهُ قَلِيلًا أَوْ زِدْ عَلَيْهِ وَرَتِّلِ الْقُرْآنَ تَرْتِيلًا إِنَّا سَنُلْقِي عَلَيْكَ قَوْلًا ثَقِيلًا» (مزمّل: ۱ - ۵)؛ (ای جامه به خود پیچیده! شب را، جز کمی، به پا خیز! نیمی از شب را، یا کمی از آن کم کن. یا بر نصف آن بیفزای و قرآن را با دقت و تأمل بخوان. چراکه ما به زودی سخنی سنگین را به تو القا خواهیم کرد.)

تهجد آثار و فواید اجتماعی بسیاری دارد؛ شب‌زنده‌داران، شیران روز و راهبان شب‌بند که خداوند به وسیله‌ی آنان عذاب را از امت برمی‌دارد (سیوطی، ۱۴۰۴ق، ۳: ۲۱۶) امام علی (ع) در خطبه قاصعه می‌فرماید: «اگر به‌ناچار تعصب ورزیدن باشید، در امور شایسته تعصب داشته باشید: در خوی‌های نیک و گزیده و کردارهای پسندیده، در بردباری، نگاه‌داشتن حق همسایه و وفای به عهد و پیمان و فرمان‌بری نیکوکاران و نافرمانی گردنکشان و فراگرفتن احسان (کار نیکو) و دست کشیدن از ستم و اهمیت دادن به خونریزی و انصاف و دادگری برای مردم و فرونشاندن خشم و دوری جستن از تباه‌کاری در زمین» (نهج‌البلاغه، خطبه ۲۳۴) و این خود بزرگ‌ترین خدمت اجتماعی آنان است. خدای متعال در سوره مزمل (آیات ۲-۹) به رسولش (ص) امر می‌کند که نماز شب بخواند تا به این وسیله آماده گرفتن مسئولیتی گردد که به‌زودی به او محول می‌شود و بتواند در برابر حرف‌های یهوده‌ای که دشمنان می‌زنند و شاعر و کاهن یا دیوانه‌اش می‌خوانند صبر کند و به نحوی پسندیده از آنان کناره‌گیری نماید (طباطبایی، ۱۳۷۴، ۲۰: ۹۴).

ب) ایجاد و تقویت همبستگی اجتماعی

«همبستگی اجتماعی» در میان جامعه‌شناسان، برای اشاره به صف‌بندی نزدیک اجزای یک جمع و به‌موازات اصطلاح رایج‌تر «یگانگی» به کار می‌رود (گولد، ۱۳۷۶: ۹۰۴). «همبستگی در واقع احساس مسئولیت متقابل بین چند نفر یا چند گروه است که از آگاهی و اراده برخوردار باشند، همچنین همبستگی می‌تواند شامل پیوندهای انسانی و برادری بین انسان‌ها به‌طورکلی یا حتی وابستگی متقابل حیات و منافع آنان باشد. همبستگی اجتماعی متضمن طرد آگاهی و نفی اخلاقی مبتنی بر تقابل و مسئولیت نیست، بالعکس دعوت به احراز این ارزش‌ها و احساس الزام متقابل است» (بیرو، ۱۳۷۰: ۴۰۰)؛ بنابراین همبستگی اجتماعی احساس یگانگی در عین داشتن ممیزات فردی، احساس متقابل و حس همکاری بالا در بین اعضای جامعه است. رعایت پیوندها و وحدت کل جامعه، عنصر قوام‌بخش همبستگی اجتماعی است. متغیرهای زیادی از منظر دین وجود دارند که باعث همبستگی اجتماعی می‌شوند که بخشی از آن‌ها در قسمت‌های قبلی اشاره شد و در مقابل بعضی متغیرها، مانند غیبت در همبستگی اجتماعی رخنه ایجاد می‌کنند و باعث درهم‌پاشیدگی جامعه می‌شوند (جلی‌عاملی، بی‌تا: ۳۴). بدین منظور اسلام بر تبعیض‌های نژادی از رنگ و قومیت و... خط بطلان می‌کشد و همه را برادر هم معرفی می‌کند.

مثلاً ارتباطات خونی و نسبی یکی از عوامل مهم و ریشه‌ای در پایداری روابط انسانی است، اما در برخی موارد می‌تواند عامل ایجاد تعصبات نژادی و قومی قبیله‌ای شود لذا اسلام جهت پیوند گسترده‌تر انسان‌ها با یکدیگر، اصلی فراتر از این نوع ارتباط در بین مسلمانان پایه‌گذاری نموده است و آن را اخوت دینی نامیده است. خداوند می‌فرماید: «إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ» (حجرات: ۱۰): مؤمنان برادر یکدیگرند پس دو برادر خود را صلح و آشتی دهید و تقوای الهی پیشه کنید، باشد که مشمول رحمت او شوید. بدین سبب تمام مرزهای جغرافیایی، نژاد، ملیت، نسب و... را که ممکن است همبستگی‌های اجتماعی را در حیطه و مرزهای معینی محدود کند را درنور دیده و بین دل‌ها محبت و رابطه‌ای روحانی و معنوی برقرار ساخته است). در سوره آل‌عمران خداوند متعال ایجاد آیین همبستگی و امنیت را به عهده رهبران جامعه گذاشته است و می‌فرماید: «وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَى شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ» (آل‌عمران: ۳)؛ و همگی به ریسمان خدا چنگ زنید و پراکنده نشوید و نعمت خدا را بر خود به یاد آرید که چگونه دشمن یکدیگر بودید و او در میان دل‌های شما الفت ایجاد کرد و به برکت نعمت او برادر شدید و شما بر لب پرتگاه آتش بودید که خداوند شما را از آنجا برگرفت [و نجات داد] این‌گونه خداوند آیات خود را برای شما آشکار می‌سازد، شاید هدایت شوید.

در فرآیند هماهنگی، مدیر با یک سلسله حرکت‌ها و برنامه‌های منظم واحدهای مختلف سازمان را به یکدیگر مرتبط می‌سازد. هماهنگی و همسویی در یک سازمان، از اهمیت خاصی برخوردار است و بدون هماهنگی، مجموعه، مجموعه نخواهد بود. چنان‌که پیامبر (ص) پس از هجرت با ایجاد اخوت و برادری بین قبایل و افراد مختلف، انسجام و هماهنگی مطلوبی را به وجود آورد که عامل بسیاری از موفقیت‌های آن زمان مسلمین بود (کمالی، ۱۳۹۳: ۳۳).

ج) توانایی ایجاد نظم اجتماعی

اندیشه مدیریت در اسلام از ترغیب و تشویق به نظم آغاز می‌گردد، نظم اجتماعی به الگوهای قابل تعیین ساختار فرایند یا تغییر منظمی که در برهم‌کنش انسانی روی می‌دهد یا از آن نتیجه می‌شود، اشاره دارد. مفهوم محدودتر نظم اجتماعی منحصر است به آن نظم و ترتیب‌های برهم‌کنشی که با تأیید و رضایت جامعه

روبرو می‌شوند یا صفت کارکردی به آن‌ها نسبت داده می‌شود (گولد، ۱۳۷۶: ۸۶۰). برنامه‌ریزی، مستلزم نگاهی جست‌وجوگر به گذشته، نگاهی عمیق به اوضاع داخلی و بررسی ژرف، در اطراف و نگاهی بس دورخیز، به آینده است. وظیفه‌ی اصلی هر مدیر در تمام سطوح، طراحی محیطی است که اعضا بتوانند در آن به‌صورت گروهی فعالیت کنند و به هدف برسند. برنامه‌ریزی، آینده را به زمان حال می‌آورد، از این رو شما می‌توانید کاری درباره آن‌ها انجام دهید و برای دست یافتن به هدف، باید قبل از تلاش فیزیکی، تلاش ذهنی برنامه‌ریزی انجام شود (صالحی امیری، ۱۳۹۰: ۴۸). از جمله صفات الهی نظم و تدبیر امور عالم است (نهج‌البلاغه، خطبه ۹۱) وجود این مقیاس در زندگی بشر چنان ضروری است که امام علی (ع) در تبیین جایگاه و اهمیتش آن را از ارزش‌های برتر اسلامی و هم‌ردیف تقوای الهی قرار داده است: «أَوْصِيكُمْ مَا وَجَمِيعٌ وُلْدِي وَأَهْلِي وَمَنْ بَلَغَهُ كِتَابِي، بِتَقْوَى اللَّهِ، وَنَظْمِ أَمْرِكُمْ» (همان، نامه ۴۷) نظم سبب شفافیت اهداف، افزایش بهره‌وری و تسریع و تسهیل امور و مانع اتلاف وقت، ندامت و تألم روحی می‌شود (ابن‌بابویه القمی، ۱۳۹۷: ۴۴۷) و آن را از وسایل و امکانات، مهم‌تر، مؤثرتر و حتی باعث افزایش امکانات برمی‌شمرد (ری‌شهری، ۱۳۸۶، ۱: ۷۰۸).

در یک سازمان ممکن است برنامه‌ریزی انجام‌شده باشد، ساختار سازمانی ایجاد و کارکنان هدایت و برانگیخته‌شده باشند؛ ولی هنوز هیچ اطمینانی وجود نداشته باشد که فعالیت‌ها آن‌گونه که برنامه‌ریزی شده‌اند و هدف‌ها آن‌طور که مدیران خواهان‌اند تحقق یابند. لذا کنترل و نظارت به‌عنوان آخرین حلقه از زنجیره وظایف مدیر، دارای اهمیت ویژه است (طاهری، ۱۳۸۴: ۹۸).

محدوده نظم در متون دینی تنها به انجام کارها در زمان مناسب محدود نمی‌شود، بلکه خداوند اهل ایمان را از هرگونه پیش افتادن و ناهماهنگی نسبت به خدا و رسولش پرهیز می‌دهد و آنان را به پیروی کامل در این جهت فرامی‌خواند تا مجموعه سامان یابد و منضبط شود؛ بنابراین مسئولیت پیروان در برابر رهبران ایجاب می‌کند که هماهنگی کامل با آنان را حفظ کنند و در هیچ کار، سخن و برنامه‌ای بر آنان پیشی نگیرند و از نابسامان شدن امور و بی‌نظمی پرهیزند. خداوند می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَقَدِّمُوا بَيْنَ يَدَيْ اللَّهِ وَرَسُولِهِ» (حجرات: ۱)؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید {در هیچ کاری} فرا پیش خدا و پیامبرش نروید دین و ستون یقین‌اند. هر که از حد درگذرد به آنان بازگردد و آن‌که وامانده، بدیشان پیوندد که هماهنگی کامل با آنان را حفظ کنند و در هیچ کار، سخن

و برنامه‌ای بر آنان پیشی نگیرند و از نابسامان شدن امور و بی‌نظمی بپرهیزند. خداوند می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَقَدِّمُوا بَيْنَ يَدَيْ اللَّهِ وَرَسُولِهِ» (حجرات: ۱)؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید {در هیچ کاری} فرا پیش خدا و پیامبرش نروید. امام علی (ع) در خطبه دوم نهج‌البلاغه ضمن بیان مقام ممتاز اهل بیت (ع) می‌فرماید: «هُمْ أَسَاسُ الدِّينِ، وَعِمَادُ الْيَقِينِ، إِلَيْهِمْ يَفِيءُ الْغَالِي، وَبِهِمْ يُلْحَقُ النَّالِي»؛ محمد (ص) و آل محمد (ص) پایه دین و ستون یقین‌اند. هر که از حد درگذرد به آنان بازگردد و آن‌که وامانده، بدیشان پیوندد؛ از این رو، پیروی از رهبران الهی موجب نظم اجتماعی می‌شود و جامعه در مسیر نظام الهی حرکت می‌کند.

د) رفق و مدارا با زبردستان

سیره رسول خدا (ص) این‌گونه بود که با مردم انس می‌گرفتند و آنان را از خود دور نمی‌ساختند (صدوق، ۱۳۷۸، ۱: ۳۱۸). حضرت علی (ع) خطاب به مالک اشتر به خوبی این شاخص را بیان کرده و مدیر را به پدری مهربان تشبیه کرده و فرموده‌اند:

«مهربانی با مردم را پوشش دل خویش قرار ده و با همه دوست و مهربان باش... پس در کارهای آنان به گونه‌ای بیندیش که پدری مهربان درباره فرزندش، مبادا آنچه آنان را بدان نیرومند می‌کنی در نظرت بزرگ جلوه کند و نیکوکاری نسبت به آنان را - هرچند اندک باشد - بی‌فایده بدان؛ زیرا نیکوی، آنان را به خیرخواهی تو می‌خواند و گمانشان را نسبت به تو نیکو می‌گرداند» (دستی، ۱۳۸۶، نامه ۵۳). آن حضرت همچنین به فرزندشان محمد حنفیه برای فرمانداری مصر توصیه کردند: «خودت را به دوستی با مردم و صبر در برابر مشکلات آنان وادار نما» (مجلسی، ۱۴۲۷ ق، ۷۱: ۱۷۵).

دوستی و مهربانی بین مدیر و مردم باید به گونه‌ای باشد که احساس انس و الفت در میان آنان برقرار شود؛ همان‌گونه که امام صادق (ع) به نقل از پیامبر (ص) می‌فرماید: «برترین شما خوش‌خوترین و بخشنده‌ترین شماست و آنان که با مردم انس می‌گیرند و دیگران با آنان مأنوس می‌شوند و با مردم رفت‌وآمد می‌کنند» (فارابی، ۱۳۸۰: ۱۱۹)؛ زیرا «مردم هر که را با ایشان انس و الفت داشته باشد دوست دارند» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶، ۲: ۶۲۲) و «دل‌های مردم رمنده است؛ هر که به آن‌ها محبت کند به او رو می‌آورند» (فارابی، ۱۳۸۰: ۱۱۹).

عدم تعادل در برخورد با دیگران گاهی ناشی از جهالت است. از این آسیب به تکبر و غرور نیز می‌توان تعبیر کرد، چون آبشخور توقع نامعقول جایی است که

خود را بزرگ‌تر از آنچه هست می‌بیند و توقع دارد برحسب بزرگی او حق ویژه داشته باشد، همه به او احترام بگذارند و در تمام شئون زندگی متمایز و متفاوت از مردم باشد؛ حال آنکه یکی از عوامل موفقیت مدیران این است که همیشه با مردم دوست مهربان و صمیمی، همسان و مساوی باشد. این موفقیت در برخورد پیامبر (ص) با مردم جاهل و متعصب زمان جاهلیت صدر اسلام به‌خوبی پیداست که با داشتن سمت‌های نبوت، امامت، عصمت، مدیریت و... هیچ‌گاه چنین حقی برای خود قائل نبودند، به استناد: «إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ...» (کهف: ۱۱۰)؛ «من هم مثل شما بشری هستم». ساده زیستن و همسان زیستن را به‌عنوان اخلاق عملی به همگان آموخت و خداوند تبارک و تعالی پیامبر (ص) را نهی فرمودند از اینکه بر منت بگذارد یا فزونی طلبد: «وَلَا تَمُنُّنَ نَسْتَكْثِرُ» (مدثر: ۶). پیامبر گرامی اسلام (ص) در این مورد هشدار داده است: «مَنْ أَحَبَّ أَنْ يَتَمَثَّلَ لَهُ النَّاسُ أَوْ الرِّجَالُ قِيَامًا - فَلْيَتَبَوَّأْ مَقْعَدَهُ مِنَ النَّارِ» (مجلسی، ۱۴۲۷ق: ۳۸) یعنی «هر کس دوست داشته باشد که مردم با دیدن او بلافاصله از جای خود برخیزند و او را احترام کنند، باید جایگاهش در جهنم باشد». مدیر باید بر زیردستان خود آسان بگیرد. اسلام دین اعتدال و ملایمت و مدارا محور است. رسالت جهانی و همیشگی پیامبر چنین اقتضا می‌کند. ایشان هنگام اعزام معاذبن جبل برای رهبری مردم یمن، به او فرمودند: «بر آنان آسان بگیر، نه سخت، تمایل آنان را برانگیز و ترغیبشان کن و از راه تخویف و ایجاد هراس وارد نشو. کاری نکن که مردم احساس تنفر کنند» (ابن‌هشام، بی‌تا: ۲۳۷) اگر مدارای دینی نفی گردد دین و دین‌داری و روابط انسانی و اجتماعی به‌وسیله سخت‌گیری و ناپردباری آسیب‌های جدی می‌بیند. چراکه شخصیت اجتماعی فرد، منوط به چگونگی رفتار و نحوه حضورش، در جامعه‌ای است که در آن زندگی می‌کند، به‌طورکلی آن مجموعه‌ای وحدت یافته، از تمامی نقش‌هایی است که فرد در محدوده پایگاه اجتماعی خویشتن ایفا می‌کند (بیرو، ۱۳۷۰: ۳۴۸).

پیام‌آور رحمت (ص) خطاب به عثمان بن مظعون فرمودند: «عثمان! خداوند مرا به رهبانیت نفرستاده، بلکه مرا بر شریعت و دینی معتدل و حق‌گرا و آسان و باگذشت برانگیخته است» (کلینی، ۱۳۷۸، ۵: ۴۹۴). امام علی (ع) در نامه خود به مالک اشتر، بر آسان‌گیری بر مردم تأکید کردند: «اگر گناهی از آنان سر می‌زند، یا علت‌هایی بر آنان عارض می‌شود، یا خواسته و ناخواسته اشتباهی مرتکب می‌گردند، آنان را بیخشیای و بر آنان آسان‌گیر؛ آن‌گونه که دوست داری خدا تو را بیخشاید و بر تو آسان گیرد» (دستی، ۱۳۸۶، نامه ۵۳).

ه) توسعه امیدواری در مردم بدون آمال واهی

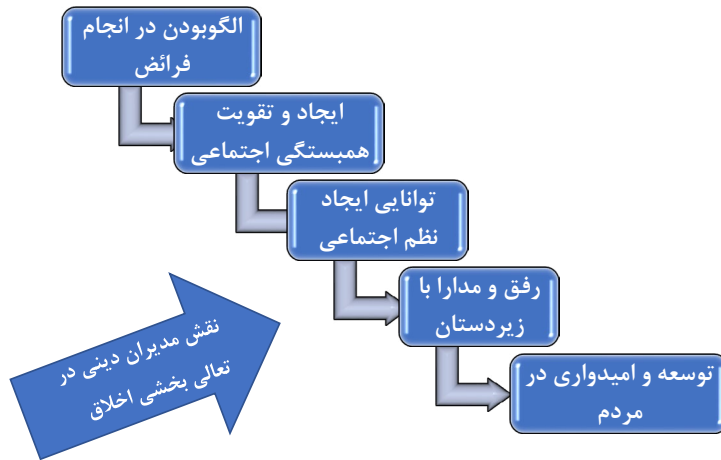
در قرآن کریم ۲۸ آیه وجود دارد که در آن ریشه «رجو» به معنای امید در مشتقات و معانی متعدد به کاررفته است و آنچه از ترجمه‌های متعدد و تفاسیر برمی‌آید این است که در اکثر این آیات از رجاء مفهوم امید و امیدواری حاصل می‌شود. در سوره شریفه بقره آیه ۲۱۸ خداوند می‌فرماید: «همانانی که ایمان آورند و آنان که مهاجرت کرده‌اند و در راه خدا جهاد نموده‌اند به رحمت الهی امیدوارند و خداوند آمرزنده مهربان است.» لازم است انسان در عین امیدواری، خود را از عذاب خدا نیز ایمن نداند، همچنان که می‌فرماید: «يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُو رَحْمَةً رَبِّهِ» (زمر: ۹)؛ از آخرت می‌ترسند و به رحمت پروردگارش امید دارند. خداوند متعال در آیه ۸۷ سوره یوسف (ص) از زبان حضرت یعقوب (ص) در این رابطه فرموده است: «يَا بَنِيَّ اذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَبْأَسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَبْأَسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ»؛ ای پسران من بروید و از یوسف و برادرش جست‌وجو کنید و از رحمت خدا نومیید مبادید زیرا جز گروه کافران کسی از رحمت خدا نومیید نمی‌شود؛ بنابراین لازم است که شخص باایمان هیچ‌گاه از رحمت خدا مأیوس نباشد.

داشتن آرزو یکی از مؤلفه‌هایی است که می‌تواند با ایجاد انگیزه، زمینه تلاش و رسیدن به هدف را در انسان به وجود آورد. پرهیز از آرزوهای دورودراز یکی از مواردی است که باید مورد توجه قرارداد، زیرا نه تنها در درازمدت موجب سرخوردگی می‌شود بلکه زمینه اتلاف وقت و انرژی و سرمایه انسان را نیز فراهم می‌کند و نتیجه‌ای نیز در پی نخواهد داشت.

خدای متعال در قرآن کریم به بیان آرزوهایی پرداخته که هیچ‌گاه برآورده نخواهند شد و چیزی جز حسرت دائمی در پی نخواهد داشت. در سوره مبارکه نبا، دوزخیان آرزو می‌کنند کاش خاک بودند: «إِنَّا أُنْذِرْنَاكُمْ عَذَابًا قَرِيبًا يَوْمَ يَنْظُرُ الْمَرْءُ مَا قَدَّمَتْ يَدَاهُ وَيَقُولُ الْكَافِرُ يَا لَيْتَنِي كُنْتُ تُرَابًا» (نبا: ۴۰)؛ ما شما را از عذابی نزدیک هشدار دادیم، روزی که آدمی آنچه را با دست خویش پیش فرستاده است بنگرد و کافر گوید کاش من خاک بودم.

در سوره مبارکه فجر، دوزخیان آرزو دارند که‌ای کاش پیشاپیش چیزی فرستاده بودند: «يَقُولُ يَا لَيْتَنِي قَدَّمْتُ لِحَيَاتِي» (فجر: ۲۴)؛ گوید کاش برای زندگانی خود [چیزی] پیش فرستاده بودم. «ای کاش نامه مرا به دست من نداده بودند» یکی دیگر از آرزوهای محالی است که در آیه ۲۵ از سوره مبارکه حاقه بیان شده است: «وَأَمَّا مَنْ أُوْتِيَ كِتَابَهُ بِشِمَالِهِ فَيَقُولُ يَا لَيْتَنِي لَمْ أُوتَ كِتَابِيهٗ» و اما کسی که

کارنامه‌اش به دست چپش داده شود گوید ای کاش کتابم را دریافت نکرده بودم. مدیران به‌عنوان رهبران بخشی از جامعه نیز موظف هستند ضمن ایجاد امیدواری در زیردستان، مانع از ایجاد آرزوهای محال شوند و از دادن وعده‌هایی که باعث ایجاد چنین محالاتی می‌شود، اجتناب کنند.



۵. خصوصیات رفتاری مدیران در اخلاق کاربردی اجتماعی

مدیریت اسلامی در مصرف امکانات مسئولیت سنگینی دارد، اولین شاخصه ممتاز مدیر چگونگی مصرف او از امکاناتی که در اختیار دارد است و این خود محکی است برای شناخت خصوصیت رفتاری مدیران اسلامی در جهت حرکت کردن آن‌ها در مسیر درست و اسلامی. چهره‌های شاخص و برجسته هر جامعه خواه‌ناخواه نقش الگویی برای قشر وسیعی از جامعه پیدا کرده و منش و سیره آن‌ها تأثیرات جدی در الگوپذیری توده‌ها و بهنجار و نابهنجار شدن رفتار آنان دارد، تأثیر این مطلب تا جای است که پیامبر (ص) فرمودند: «الْفَأْسِي عَلَى دِينِ مُلُوكِهِمْ» (ابن‌بابویه، بی‌تا: ۳۳)؛ آدمیان بر دین و مرام زمامداران خویش‌اند. قرآن کریم که قانون مدون و جامع و کامل برای جامعه و مدیران آن است، می‌فرماید نه تنها شخص مدیر، بلکه وابستگان نزدیک آن‌ها نیز از الگودهی شدیدی برای امت و ملت برخوردار است و تصریح می‌کند که همسران مدیران اسلامی نیز نمی‌توانند آزاد و هرطوری که دلشان خواست مصرف کنند: «يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ قُلْ لِّأَزْوَاجِكَ إِن كُنْتُنَّ تُرِدْنَ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا وَزِينَتَهَا فَتَعَالَيْنَ أُمَتِّعَنَّ وَأَسْرَحَنَّ

سَرَّاحًا جَمِيلًا» (احزاب: ۲۸)؛ ای پیامبر به همسرانت بگو اگر خواهان زندگی دنیا و زینت آیند بیایید تا مهرتان را بدهم و [خوش و] خرم شما را رها کنم. الگودهی مدیران و حتی وابستگان آنها بر کسی پوشیده نیست، اگر مدیران، مسیر چون تجمل پرستی، اشرافی گری، دنیاطلبی و... پیشه کنند، جامعه با سرعت چند برابر آن مسیر را خواهد پیمود که در این صورت جامعه آسیب‌های معنوی شدیدی را متحمل خواهد شد. در واقع مدیران دینی باید دارای خصوصیات دینی جهت تعالی و رشد اخلاقی باشند و در ادامه بحث به برخی از خصوصیات مدیران به ذکر چند مورد اشاره شده است:

الف) جلب اعتماد به واسطه روحیه امانت‌داری

قرآن کریم امانت‌داری را از جمله ملاک‌های صلاحیت حضرت یوسف (ع) برای تصدی مقام خزانه‌داری مصر بیان نموده است؛ بنابراین اشخاصی که مایل هستند مدیریت‌ها را به آنها بسپاریم، باید امانت‌دار باشند و اگر امانت‌دار نباشند، باز هم نخواهند توانست، وظیفه‌ای را که بر دوش آنها است، انجام دهند و چه بسیار ملت‌هایی بوده‌اند که مدیریت‌هایی را در مسائل مالی به افراد غیر امین واگذار کرده و بعد خسران و زیان بر آنها عارض شده است، بنابراین یکی از مسائلی که باید مورد توجه قرار گیرد، بحث داشتن دانش این قضیه و امانت‌دار بودن است که قرآن کریم بر هر دو اشاره داشته است.

خداوند متعال در قرآن کریم چنین می‌فرماید: «قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ»؛ «[یوسف] گفت: مرا بر خزانه‌های این سرزمین بگمار» و سپس اضافه می‌کند: «إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ» (یوسف: ۵۵)، زیرا که من نگهبانی دانا هستم یا در سوره نساء می‌فرماید: «وَلَا تُؤْتُوا السُّفَهَاءَ أَمْوَالَكُمُ الَّتِي جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ قِيَامًا...» (نساء: ۵)؛ و اموال خود را- که خداوند آن را وسیله قوام [زندگی] شما قرار داده- به سفیهان مدهید. ایستادگی و استقلال شما در پرتو مسائل مالی شما است، پس این مسائل مالی و مدیریت مسائل مالی را به کسانی که اهل آن نیستند و دانش لازم را در این زمینه ندارند و ممکن است اهل تباهی و فساد باشند، واگذار نکنید و این نکاتی است که ما را به سمت ضرورت برخورداری از مدیران عالم و امین یادآور می‌کند: «وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ» (آل عمران: ۱۳۹)؛ و اگر مؤمنید، سستی نکنید و غمگین مشوید که شما برترید.

در آیه ۷۳ سوره احزاب، این مطلب یادآوری شده است که همه امکانات و فرصت‌های موجود، امانت الهی‌اند (صدر، ۱۳۷۹: ۸۲). در تفسیر این آیه نظرات

متفاوتی بیان شده که می‌توان گفت امانت الهی همان «تعهد و قبول مسئولیت» است (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ۱۷: ۳۹۹) و انسان باید به‌عنوان خلیفه و امین خداوند، به آن همچون امانت الهی بنگرد و از آن در موارد تعیین شده و مشروع بهره‌برداری کند. بر اساس این آیات، خداوند فرصت حمل امانت الهی را برای همه موجودات فراهم کرد و از میان همه آن‌ها، تنها انسان بود که به پذیرش چنین بار گرانی تن داد؛ بنابراین افراد باایمان با توجه به اصل فوق، هنگامی که به نعمتی از سوی خدا می‌رسند خود را امانت‌دار او می‌دانند؛ نه از رفتن آن غمگین می‌شوند نه از داشتن آن مست و مغرور؛ در حقیقت آن‌ها خود را همچون مسئولان بیت‌المال می‌دانند که یک روز اموال زیادی را دریافت و روز دیگر هزاران هزار پرداخت می‌کنند، نه از دریافتش ذوق‌زده می‌شوند و نه از پرداختش غمگین (همان).

امانت عبارت است از این که چیزی به دست او بسپارند او نگهداری کند تا به صاحبش رد کند و خیانت نکند و امانت سه قسم است امانت خدا و رسول و خلق، اما امانت الهی دین مقدس اسلام است نباید خیانت در دین کرده و از هر جهت دین را حفظ کنند و مراعات کنند و همچنین آنچه خدا به بنده عنایت کرده از عقل و حیات و مال و غیر این‌ها، امانت الهی است باید به مصرفی که دستور داده صرف کرد برخلاف آن خیانت است (طیب، ۱۳۷۸، ۱۰: ۵۲۱).

با توجه به توضیحاتی که در این باره مطرح شد، در واقع امانت‌داری از مهم‌ترین صفات مؤمنین است که باید در تمام موارد به این خصوصیت اخلاقی توجه ویژه‌ای داشته باشند چرا که خیانت‌درامانت، اختلاس نام دارد و در پی این رذیله اخلاقی، فساد و ستم اخلاقی در جامعه گسترش می‌یابد.

همه کارکنان سازمان، پیش از هر اقدامی متعهد می‌شوند که به قانون و اهداف سازمان متعهد باشند. در آیات زیادی، وجوب وفای به عهد مطرح شده است.

این آیات، مردم را به وفاداری به عهد فرامی‌خواند و از خیانت در برابر عهد با خدا، خود و دیگران بر حذر می‌دارد. از جمله این آیات، آیه یکم سوره مائده است: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَيْمَاتُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُجَلِّي الصَّيِّدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ». واژه «عقود» جمع عقد است و در

معنای مفعولی خود به معنای «معهود» به کاررفته است (طبرسی، ۱۳۷۲، ۶: ۱۸۱) مثلاً در یک سازمان اداری شخص حسابدار نباید احساس خستگی کند برای

نوشتن و ثبت نمودن چه اندک باشد یا بیش، ریز باشد یا درشت. چه بسا ریز و اندکی از مقدار دین یا شرایط آن که به چشم نمی‌آید و مورد توجه واقع نمی‌شود

و شخص نوشتن آن را خستگی آور و اتلاف وقت می‌پندارد و سپس منشأ اختلاف و کشمکش‌ها و صرف مال‌ها و زمان‌ها و افزایش محاکم و اتلاف اموالی می‌شود و آن‌که اندک را از قلم بیندازد چه بسا از ثبوت بیشتر و شرایط آن‌هم غافل می‌شود (طالقانی، ۱۳۶۲، ۲: ۶۶).

ایمان و تعهدات به‌طور عموم همه افراد در برابر یکدیگر و در برابر جامعه ناگزیر حقوقی را به عهده‌دارند (حسینی همدانی، ۱۴۰۴، ۱۰: ۱۵۲) چون اسلام، تعهدات و روابط را بر اصل توحید و ایمان و تقوا و حقوق تبیین شده، قرار داده است (طالقانی، ۱۳۶۲، ۲: ۶۶)؛ بنابراین مدیران دینی با امانت‌داری خود میزان جلب رضایت جامعه را افزایش می‌دهند.

ب) صداقت در رفتار

برنامه‌هایی که از طرف مدیر، طراحی و تئوریزه می‌گردد، هنگامی موفق خواهد بود که مقرون به عمل باشد، همان‌طوری که مبلغ نیز چنین است. تأثیر عمیق دعوت و تبلیغ از آنجا سرچشمه می‌گیرد که شنونده باور داشته باشد که مدیر و یا مبلغ آنچه می‌گوید خودش نیز به آن ایمان دارد، مثلاً برنامه‌های مدیر اسراف‌کار در مورد صرفه‌جویی و مدیر بی‌نظم در مورد نظم و انضباط و... محکوم به شکست است، چون سخن که از دل برآید لاجرم بر دل نشیند یا به تعبیر دیگر زبان، ترجمان دل است (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ۲۴: ۶۶) و بهترین نشانه‌ی ایمان‌گوینده به سخنش این است که خود قبل از دیگران عمل کند. حضرت علی (ع) فرموده‌اند: «من مردم را به کاری نیکو وادار نمی‌کردم مگر آنکه خود پیش‌تر به آن‌ها عمل می‌کردم و مردم را از کارهای زشت باز نمی‌داشتم مگر آنکه خود پیش‌تر از دیگران از آن زشتی‌ها برکنار بودم» (نهج‌البلاغه، ۱۳۸۶، نامه ۳۱).

از بدترین بلاهایی که ممکن است بر یک جامعه مسلط شود، بلای سلب اطمینان است و عامل اصلی آن جدایی‌گفتار از کردار است. مردمی که می‌گویند و عمل نمی‌کنند، هرگز نمی‌توانند به یکدیگر اعتماد کنند و در برابر مشکلات هماهنگ باشند و هرگز برادری و صمیمیت در میان آن‌ها حاکم نخواهد شد، هیچ ارزش و قیمتی نخواهند داشت و هیچ دشمنی از آن‌ها حساب نمی‌برد (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ۲۴: ۶۶).

آیت‌الله جوادی آملی به نقل از فارابی می‌گوید: «ممکن است پای طبیعی مصدوم و یا دست وی شکسته باشد، ولی درعین حال بتواند پا یا دست مصدوم

دیگری را درمان کند، اما طیب روح چنین نیست؛ یک عالم حوزوی یا دانشگاهی اگر جانش مریض باشد، هرگز توان تربیت دیگران را ندارد خفته را خفته کی کند بیدار» (جوادی آملی، ۱۳۸۵: ۲۷۴).

در بحث آسیب‌های اخلاق اداری این موضوع از اهمیت بیشتر برخوردار است، لذا جا دارد که بیشتر از آن سخن گفته شود. با مراجعه به آیات قرآن کریم و روایات معصومین (ع)، اهمیت مضاعف دعوت عملی را خواهیم یافت و از طرف دیگر ارزش قول بدون عمل و تأثیر آن نیز بیان شده است که در اینجا به برخی از آن‌ها استناد می‌کنیم.

آیات قرآن کریم:

۱) «أَتَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَتَنْسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ وَأَنْتُمْ تَتْلُونَ الْكِتَابَ أَفَلَا تَعْقِلُونَ» (بقره: ۴۴)؛ آیا مردم را به نیکی فرمان می‌دهید و خود را فراموش می‌کنید باینکه شما کتاب خدا را می‌خوانید آیا هیچ نمی‌اندیشید؛ هرچند این آیه بنی‌اسرائیل را مورد خطاب قرار داده است، ولی مفهوم آن گسترده است و شامل بقیه نیز می‌شود (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ۱: ۲۱۴).

۲) «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ» (صف: ۲)؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید چرا چیزی می‌گویید که انجام نمی‌دهید.

ملت‌های جهان نیز همانند افراد، دارای حیات و مرگ هستند و وقتی لحظه و ساعت مرگ حتمی ملتی فرارسد، از صفحه‌ی روزگار کنار می‌رود و ملت و تمدنی دیگر جای آن را می‌گیرد (رضایی اصفهانی، ۱۳۸۷، ۷: ۸۲).

۳) «كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ» (صف: ۳)؛ نزد خدا سخت ناپسند است که چیزی را بگویید و انجام ندهید.

سیره پیامبر گرامی اسلام و ائمه معصومین (ع) به گونه‌ای بود که بیشتر با عمل حسنه و رفتار شایسته و بایسته مردم را هدایت می‌کردند و در عمل اسوه و الگوی مردم بودند. در این مورد شاهد مثال کم نیست، اما به چند نمونه از آنان اشاره می‌شود: حضرت امام علی (ع) فرمودند: «أَيُّهَا النَّاسُ إِنِّي وَاللَّهِ مَا أَحْتِكُمْ عَلَى طَاعَةِ إِلَّا وَأَسْبِقُكُمْ عَلَيْهَا وَلَا أَتُهَاكُمْ عَنْ مَعْصِيَةٍ إِلَّا وَأَتْنَاهِي قَبْلَكُمْ عَنْهَا» (نهج البلاغه، ۱۳۸۶، خطبه ۱۷۵)؛ ای مردم به خدا سوگند شما را به هیچ طاعت تشویق نمی‌کنم مگر قبلاً خودم آن را انجام می‌دهم و از هیچ کار خلافی باز نمی‌دارم مگر اینکه پیش از شما از آن دوری جستهم.

۱) امام صادق (ع) می‌فرماید: «كُونُوا دُعَاةَ النَّاسِ بِأَعْمَالِكُمْ وَلَا تَكُونُوا دُعَاةً

بِأَلْسِنَتِكُمْ»؛ مردم را با عمل خود به نیکی‌ها دعوت کنید نه با زبان خود (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ۲۴: ۲۱۵).

۲) باز هم حضرت علی (ع) فرمودند: «مَنْ نَصَبَ نَفْسَهُ لِلنَّاسِ إِمَامًا فَعَلَيْهِ أَنْ يُبَدَأَ بِتَعْلِيمِ نَفْسِهِ قَبْلَ تَعْلِيمِ غَيْرِهِ وَ لِيَكُنْ تَأْدِيبُهُ بِسِيرَتِهِ قَبْلَ تَأْدِيبِهِ بِلِسَانِهِ وَ مُعَلِّمٌ نَفْسِهِ وَ مُؤَدِّبُهَا أَحَقُّ بِالْإِجْلَالِ مِنْ مُعَلِّمِ النَّاسِ وَ مُؤَدِّبِهِمْ» (نهج البلاغه، ۱۳۸۶، حکمت ۷۰) کسی که خویش را برای مردم امام قرار داده است، باید پیش از تعلیم غیرش به تعلیم نفس مبادرت ورزد و تأدیب با سیره و رفتارش پیش از تأدیب با زبانش باشد. معلم نفس و مؤدب خویشتن، شایسته‌تر اجلال و احترام است از آن کسی که صرف معلم و مؤدب مردم است.

۳) پیامبر اکرم (ص): «مَثَلُ الَّذِي يُعَلِّمُ الْخَيْرَ وَلَا يَعْمَلُ بِهِ مَثَلُ السَّرَّاجِ يُضِيءُ لِلنَّاسِ وَيُحْرِقُ نَفْسَهُ» (اخوان ۱۳۸۰، ۲: ۲۷۸) مثل کسانی که خیر را می‌دانند و عمل نمی‌کنند، مثل چراغی است که برای مردم روشنایی می‌دهد و خودش را می‌سوزاند.

۴) نبی اکرم (ص): «لَا قَوْلَ إِلَّا بِعَمَلٍ» (همان: ۲۷۹) سخنی که پشتوانه عمل ندارد، سخن نیست.

۵) امام حسین (ع) در خصوص آیه «إِنَّمَا يُخَشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ» (فاطر/ ۲۸) می‌فرماید: «يَعْنِي بِالْعُلَمَاءِ مَنْ صَدَّقَ فِعْلُهُ قَوْلَهُ، وَمَنْ لَمْ يَصْدَقْ فِعْلُهُ قَوْلَهُ، فَلَيْسَ بِعَالِمٍ» (همان: ۲۷۷؛ کلینی، ۱۳۶۲، ۱: ۸۷) عالم کسی است که عملش گفتارش را تصدیق کند و کسی که عمل او گفتارش را تصدیق نکند، عالم نیست.

ج) انعطاف رفتاری در کار با داشتن روحیه تغافل

«تغافل» از ریشه «غفل» در لغت به معنای نادیده انگاشتن، چشم‌پوشی عمدی و خود را به غفلت زدن است (واسطی زبیدی، ۱۴۱۴ق، ۱۵: ۵۴۷) از تغافل در اخلاق اسلامی نیز بحث شده است که نگاه اصطلاحی تغافل با نگاه لغوی آن تفاوتی ندارد و از آن سرچشمه می‌گیرد. تغافل، یکی از روش‌های قابل توجه در تربیت است و در بخش‌های مختلف زندگی از اهمیت بالایی برخوردار است: «تغافل در نگاه علم اخلاق؛ یعنی این که انسان‌ها در برابر برخی از اشتباهاتی که از دیگران انجام می‌گیرد - اما این اشتباهات سهوی‌اند یا از نوع خطاهایی هستند که هنوز به مرز جرم و گناه سنگین نرسیده‌اند- تغافل و چشم‌پوشی کند و خود را به غفلت بزند» (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ۲: ۳۳۲). در جای دیگر چنین آمده است که «تغافل» منافاتی با امر به معروف و نهی از منکر و انتقاد

سازنده ندارد؛ زیرا «امر به معروف و نهی از منکر» مربوط به واجبات و محرمات است (که آشکارا زیر پا گذاشته می شود). این موضوع از محدوده «تغافل» بیرون است و انتقاد سازنده مربوط به اموری است که در سرنوشت فرد و جامعه اثر قابل ملاحظه‌ای دارد، درحالی که «تغافل» مربوط به امور جزئی و کم ارزش یا عیوبی است که مصلحت در آن است که پنهان بماند» (همان: ۳۶۶).

در زمان حاضر، مدیریت‌های حاکم بر بنگاه‌های اقتصادی بسیار تمایل دارند که از رفتارهای کارکنان زیرمجموعه خود اطلاعات موثق کسب کنند و از آن‌ها در پی کشف آثار و تبعات آن رفتارها، برای جلوگیری از آسیب‌هایی که ممکن است سازمان را تهدید نماید، استفاده نمایند یا آن‌ها را در راستای ارتقاء سطح درآمدزایی سازمان به کار بندند. چشم‌پوشی و اغماض از برخی از رفتارهای شخصی کارکنان، چندان اجرایی و مطلوب به نظر نمی‌رسد، چرا که تغافل در چنین محیط‌هایی هرچند هم که شخصی و در محیط کوچکی اتفاق افتاده باشد، ممکن است علاوه بر تسری میان دیگر کارکنان موجب صدمات سازمانی نیز گردد.

اغماض مدیران بر خطاهای دیگران باید به نحوی باشد که شخص خاطی بر خطای خود آگاهی یابد و در این صورت، اثر مثبت خواهد داشت. اغماض از خطاهایی که غیر عمدی است و برای یک‌بار اتفاق می‌افتند و آسیب‌های مختصری از خود به‌جای می‌گذارند و اهداف اصلی سازمان را تهدید نمی‌کنند، امری پسندیده و ممدوح است. در قرآن کریم نیز به نمونه‌هایی درباره تغافل از مؤمنان برمی‌خوریم مانند: «وَأَنهٖمُ الَّذِینَ یُؤَدُّونَ النَّبِیَّ وَیَقُولُونَ هُوَ أَدْنٰٓءُ خَیْرٍ لَّكُمْ یُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَیُؤْمِنُ لِّلْمُؤْمِنِینَ» (توبه: ۶۱)؛ از آن‌ها کسانی هستند که پیامبر را آزار می‌دهند و می‌گویند: او (سراپا) گوش است (آدم خوش‌باوری است)! بگو: او گوش خوبی برای شماست (و خوش‌باور بودن او به نفع شماست)، (ولی بدانید) او به خدا ایمان دارد و (تنها) مؤمنان را تصدیق می‌کند.

علامه طباطبایی درباره این آیه می‌فرماید:

«او گوشی است با این صفت که برای شما خیر است، چون نمی‌شنود، مگر چیزی را که به شما سود می‌رساند و ضرری هم برایتان ندارد. لازمه آن این است که استماع آن جناب، استماع خیری باشد؛ یعنی به پاره‌ای از حرف‌هایی که برای مسلمانان خیر نیست، گوش می‌دهد ولیکن صرفاً به منظور احترام از گوینده گوش می‌دهد و کلام او را حمل بر صحت می‌کند تا هتک حرمت او

را نکرده باشد و خود نیز گمان بد به مردم نبرده باشد، ولی اثر خیر صادق و مطابق با واقع را هم بر آن بار نمی‌کند» (طباطبایی، ۱۳۷۴، ۹: ۴۲۳).

مدیران و کارگزاران شایسته باید در به کار بردن تغافل، ثبات رویه را سرلوحه اعمال چشم‌پوشی و تغافل قرار دهند. همواره با درایت و تعقل، خطای زیردستان خود را به صورتی مورد اغماض یا مؤاخذه قرار دهند که در تمام موارد به صورت یکسان و بدون تبعیض عمل نمایند، چراکه مدیران نیز انسان‌هایی هستند که نسبت به ظواهر، رفتارها، نوع جنسیت، نحوه برخورد افراد، واکنش‌هایی از خود بروز می‌دهند که در باب همگان یکسان نخواهد بود. تنها به کمک عقل و بردباری است که رویه همسان برای بهره‌برداری از اثرات غیرقابل انکار تغافل، بسیار مفید و ارزشمند است. امیرالمؤمنین علی (ع) خطاب به مالک اشتر می‌فرماید: «وَلْيَكُنْ أَعْدَاؤُكُمْ مِنْكُمْ وَأَشْنَأُهُمْ عِنْدَكَ أَطْلُبُهُمْ لِبُعَايِبِ النَّاسِ فَإِنَّ فِي النَّاسِ عُيُوبًا أَلْوَالِي أَحَقُّ مَنْ سَتَرَهَا فَلَا تَكْشِفَنَّ عَمَّا غَابَ عَنْكَ مِنْهَا فَإِنَّمَا عَلَيْكَ تَطْهِيرُ مَا ظَهَرَ لَكَ وَاللَّهُ يَحْكُمُ عَلَى مَا غَابَ عَنْكَ فَاسْتُرِ الْعَوْرَةَ مَا اسْتَطَعْتَ يَسْتُرِ اللَّهُ مِنْكَ مَا تُحِبُّ سَتْرَهُ مِنْ رَعِيَّتِكَ» (نهج البلاغه، ۱۳۸۶، نامه ۵۳)؛ از مردم کسانی را که عیب‌جو ترند از خود دور کن؛ زیرا مردم عیوبی دارند که رهبر امت در پنهان داشتن آن از همه سزاوارتر است. پس مبدا آنچه بر تو پنهان است، آشکار گردانی و آنچه هویدا است، بیوشانی؛ زیرا داوری در آنچه از تو پنهان است، با خدای جهان است. پس چندان که می‌توانی زشتی‌ها را بیوشان تا آن را که دوست داری بر رعیت پوشیده ماند، خدا بر تو بیوشاند).

ظریف‌ترین نکته‌هایی که از نامه امام (ع) به چشم می‌خورد، جستجو نکردن زشتی‌ها، بلکه چشم‌پوشی و تغافل است که با والاترین اندیشه‌های امام (ع) همراه گردیده است. در این بیان، علاوه بر اغماض، باید خطای افراد تطهیر گردد و از خاطرهای پاک و محو گردد که این امر باید مورد توجه پرونده سازان و کسانی که تغافل خود را برای بهره‌برداری مناسب از خطای افراد در زمان دیگر به کار می‌بندند، قرار گیرد و این صفت نادرست را به تبعیت از گفتار امیرالمؤمنین (ع) واگذارند.

یادآوری این نکته ضروری به نظر می‌رسد که بسیاری از مدیران با کمک ابزارهای کنترل الکترونیکی و یا افرادی که همچون چشم و گوش عمل می‌کنند، سعی بر آگاهی یافتن از کلیه حرکات و انفعالات کارکنان خود می‌نمایند. بدیهی است کارکنان رفتاری را از خود بروز می‌دهند که با توجه‌هایی همراه

است و توضیح آن به گوش مدیر نمی‌رسد. در این صورت، این رفتارها موجب تکدر خاطر مدیر گردیده، در درازمدت از تصمیم‌گیری منطقی، لازم و قاطع دور می‌ماند و تبدیل به فردی منفعل خواهد گردید.

د) ایجاد الفت با سخاوت و بخشندگی

سخاوت، جود، کرم، بخشش، انفاق و گشاده‌دستی، واژگانی هستند که بر بخشیدن مال به دیگران به‌ویژه نیازمندان دلالت دارند. سخاوت از فضایل اخلاقی است که موصوف بودن به آن، هم محبوبیت دنیوی می‌آورد و هم مغفرت الهی را در پی دارد و انسان با سخاوت نزد همگان بزرگ و عزیز است. بخشش باید از دوست‌داشتنی‌هایمان باشد، آنچه را که خود دوست نمی‌داریم و از گرفتنش اکراه داریم نباید به دیگران ببخشیم: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَنْفِقُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ وَمِمَّا أَخْرَجْنَا لَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَلَا تَيَمَّمُوا الْخَبِيثَ مِنْهُ تُنْفِقُونَ وَلَسْتُمْ بِأَخِيذِهِ إِلَّا أَنْ تُغْمِضُوا فِيهِ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ» (بقره: ۲۶۷)؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید از چیزهای پاکیزه‌ای که به دست آورده‌اید و از آنچه از زمین برایتان بیرون آورده‌ایم، انفاق کنید و در پی آن نباشید که از ناپاکش انفاق کنید، زیرا خودتان نیز آن را جز با اکراه نمی‌ستانید و بدانید که خداوند بی‌نیاز ستوده است.

در آیتی دیگر نیز آمده است که رسیدن به نیکی، جز از راه بخشیدن آنچه دوست می‌داریم ممکن نیست: «لَنْ تَنَالُوا الْبِرَّ حَتَّى تُنْفِقُوا مِمَّا تُحِبُّونَ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْشَىٰ فَإِنَّ اللَّهَ بِهِ عَلِيمٌ» (آل عمران: ۹۲)؛ هرگز به نیکی نخواهید رسید تا از آنچه دوست دارید انفاق کنید و خداوند به آنچه انفاق می‌کنید آگاه است.

سخاوت و بخشندگی، از جمله فضایل اخلاقی انسانی است که دوسویه به بخشنده و بخشیده شده کمک می‌کند و نیازهای روانی و عاطفی هر دو را این‌گونه پاسخ می‌دهد. البته احساسی که بخشنده در هنگام بخشش می‌کند بسیار بیشتر و قوی‌تر از احساسی است که بخشیده شده دارد. خداوند از مؤمنان می‌خواهد هنگامی که بخششی چون صدقه کردند، با منت و اذیت، این کار خویش را تباه نکنند (بقره: ۲۶۴) چرا که منت‌گذاری موجب می‌شود تا ارزش کاری که کرده‌اند از میان برود. این رفتار همانند ریاکاری است که اعمال عبادی را از میان می‌برد و آن را بی‌ارزش و پوچ می‌کند.

به‌هرحال، سخاوت و بخشندگی یک نیاز دوسویه است. اگر بخشیده شده، با سخاوت بخشنده به مال و یا آسایشی می‌رسد، بخشنده نیز به کمال و آرامشی

دست می‌یابد، پس نباید بخشندگی را تنها نیاز بخشیده شده دانست، بلکه به یک معنا، نیاز عاطفی و آرامشی بخشنده است.

ه) حفظ قدرت با بهره‌مندی از روحیه غیرت و شجاعت

صفت ترس در انسان حکایت از ضعف نفسانی او دارد: «شِدَّةُ الْجُبْنِ مِنْ عَجْزِ النَّفْسِ وَضَعْفِ الْيَقِينِ» (نوح: ۷)؛ شدت ترس در انسان، دلیل بر ناتوانی او و ضعف یقین اوست. مدیریت، با ضعف نفسانی سازگار نیست. همچنین در جای دیگر ترس را به‌عنوان آفت شمرده است: «الْجُبْنُ أَفَّةٌ الْعَجْزُ سَخَافَةٌ» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶: ۳۳۳)؛ ترس آفت است. انسان ترسو نه‌تنها لیاقت مدیریت را ندارد، بلکه لیاقت مشورت کردن را نیز ندارد، حضرت علی (ع) به یکی از کارگزاران خویش نوشت: «أَتَشْرِكُنَّ فِي رَأْيِكَ جَبَانًا يُضَعِّفُكَ عَنِ الْأَمْرِ [الْأُمُورِ] وَيُعْظِمُ عَلَيْكَ مَا لَيْسَ بِعَظِيمٍ» (همان: ۴۴۲)؛ در جلسه مشورتی خود از رأی ترسو استفاده نکن و او را در رأی خود شریک نگردان، چنین کسی تو را در کار سست می‌کند و چیزی را که اهمیت ندارد (به دلیل جبن و ترس که دارد) بزرگ جلوه می‌دهد؛ و نیز در همین زمینه حضرت علی (ع) در نامه‌ای که به مالک اشتر دارد که می‌نویسد: «لَا تُدْخِلَنَّ فِي مَشُورَتِكَ بَخِيلًا- يَخْذُلُكَ عَنِ الْفَضْلِ وَيَعِدُّكَ الْفَقْرَ- وَلَا جَبَانًا يُضَعِّفُ عَلَيْكَ الْأُمُورَ» (مجلسی، ۱۴۲۷ق، ۷۴: ۲۴۵) در جلسه مشورتی خود بخیل را راه مده... و ترسو را نیز در آن جمع وارد نکن، زیرا (چنین کسانی) تو را از اقدام در کارها سست گردانند.

ح) خدمت‌رسانی به مردم با اجتناب از روحیه جاه‌طلبی

ازجمله مهم‌ترین آثار مدیریت اجتماعی در جامعه، پرهیز از جاه‌طلبی است و با اجتناب از این خصیصه فردی که تعمیم آن در اجتماع صورت‌پذیر است، می‌توان به مردم خدمت کرد و جز با مدیریت صحیح دینی امکان‌پذیر نیست، حال باید دانست که جاه‌طلبی چیست؟

در جواب گفته می‌شود هر کس به چیزی علاقه‌مند است، بعضی به مال عشق می‌ورزند، بعضی دیگر به جمال، گروهی خواهان کمال‌اند، ولی جمعی طالب مقام‌اند و این گروه اخیر را جاه‌طلب می‌نامند، دوست دارند مردم همه به آن‌ها احترام بگذارند و به خانه آن‌ها رفت‌وآمد داشته باشند و به اصطلاح از دیگران یکسر و گردن برتر باشند (مکارم شیرازی، ۱۳۷۷، ۳: ۱۳).

جاه‌طلبی و خودپسندی و عجب قلب انسان‌ها را در کفر و شرک و منجلاب

فساد نگه داشته و آن‌ها را از قبول توحید باز می‌دارد (داورپناه، ۱۳۷۵، ۱۲: ۱۹۳) در این خصوص در آیاتی از قرآن کریم چنین آمده است: تکبر و خودپسندی، بلائی است که مبتلا به آن، دانسته و از روی علم کافر و تارک عمل خواهد بود مثل ابلیس که به خدا و قیامت و پیامبران عقیده داشت ولی خودپسندی کار او را ساخت «أَبِي وَاسْتَكْبَرُوا كَمَا مِنَ الْكَافِرِينَ» (بقره: ۳۴)؛ سرپیچید و تکبر ورزید و از کافران شد و می‌گفت «أَنَا خَيْرٌ مِنْهُ خَلَقْتَنِي مِنْ نَارٍ وَخَلَقْتَهُ مِنْ طِينٍ» (اعراف: ۱۲)؛ من از او بهترم، مرا از آتش پدید آورده‌ای و او را از گل آفریدی.

آیه‌ای دیگر درباره فرعون و فرعونیان است که معجزات موسی را دیدند: «وَ جَعَدُوا بِهَا وَاسْتَيْقَنَتْهَا أَنفُسُهُمْ ظُلْمًا وَعُلُوًّا» (نمل: ۱۴) و آن‌ها را درحالی که باطنشان به الهی بودن آن معجزات یقین داشت، ستمکارانه و برتری‌جویانه انکار کردند. همین «علو» و جاه‌طلبی بود که نگذاشت از یقین خود پیروی کنند (قرشی بنابی، ۱۳۷۵، ۶: ۱۲۸).

در آیات بسیاری نیز خداوند متعال، انفاق مال به زیردستان و صرف در مصالح عمومی را که حسن ذاتی دارد یادآوری نموده و توجه توانگران را به آن‌ها جلب کرده که از اندیشه جاه‌طلبی و خودستایی پرهیزند و اموال خود را که در مصالح عمومی بذل نموده و در حقیقت برای خود ذخیره کرده آن‌ها را فاسد و بیهوده نکنند (حسینی همدانی، ۱۴۰۴، ق، ۳: ۲۳۴).

درواقع جاه‌طلبی رذیله سرچشمه بسیاری از مفاسد فردی و اجتماعی است، انسان را از خدا و خلق خدا دور می‌کند و او را برای وصول به مقصدش به دنبال گناهان خطرناکی می‌فرستد و از همه بدتر این که در بسیاری از اوقات با صفات نیک مانند احساس مسئولیت و تصمیم بر انجام وظیفه اجتماعی و لزوم مدیریت صالح در جامعه و امثال این‌ها اشتباه می‌شود (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ۳: ۱۳).

در نتیجه با مدیریت دینی می‌توان انفاق مال به زیردستان را افزایش دهد و کسی که منصبی در جامعه را بر عهده دارد، خود را خدمتگزار مردم بداند و با پرهیز از جاه‌طلبی که بیشتر خودبینی را شامل می‌شود، به عموم مردم و زیردستان جامعه توجه و خدمت کند. در این صورت به آیات قرآن عمل کرده است و فساد اجتماعی در این زمینه اخلاقی از بین خواهد رفت.



نتیجه گیری

۱. تربیت اخلاقی فرد در جامعه با مدیریت صحیح دینی امکان پذیر است، چراکه اگر رفتاری که در جامعه انجام می شود و از شیوه مدیریتی صحیحی استفاده نشود به عادت تبدیل شده و آثار نامطلوبی بر جای می گذارد، چراکه در جامعه دینی مهم ترین رکن مدیریت، «تربیت اخلاق اجتماعی» است، از این رو پایه و اساس تمام اعمال فردی و اجتماعی را دارا است.

۲. نقش مدیریت دینی در اخلاق کاربردی اجتماعی عبارت است از: الگو بودن در انجام فرایض، ایجاد و تقویت همبستگی اجتماعی، ایجاد نظم اجتماعی، رفق و مدارا با زیردستان، توسعه امیدواری در مردم بدون آمال واهی. هرکدام از موارد مذکور با مدیریت صحیح دینی و تربیت اخلاق اجتماعی موجب می شود که جامعه در راستای اهداف دینی گام بردارد.

۳. از جمله خصوصیات رفتاری مدیران دینی در اخلاق کاربردی اجتماعی می توان به جلب اعتماد با داشتن روحیه امانت داری، مدیریت و سرپرستی با بصیرت آفرینی و صداقت رفتار، انعطاف کاری با داشتن روحیه تغافل، ایجاد الفت با سخاوت و بخشندگی، حفظ قدرت با داشتن روحیه غیرت و شجاعت، خدمت رسانی به مردم با اجتناب از روحیه جاه طلبی اشاره کرد. با بررسی موارد مذکور می توان دریافت که قرآن و روایات بهترین مسیر برای بهره مندی از مدیریت صحیح برای رشد و پرورش اخلاق اجتماعی در جامعه است.

منابع

- * قرآن کریم
- * «نهج البلاغه»، دشتی، محمد، (۱۳۸۶)، چاپ چهل و چهارم، قم، مؤسسه فرهنگی تحقیقاتی امیرالمؤمنین علیه السلام.
- ۱- ابن هشام، عبدالملک بن هشام، (بی تا)، سیره ابن هشام، قاهره، مؤسسة العربية.
- ۲- ابن بابویه، محمد بن علی، (۱۳۹۷ ق)، الخصال، چاپ دوم، تهران، دارالکتاب الاسلامیه.
- ۳- انصاری، شیخ مرتضی، (۱۳۷۴)، مکاسب، قم، انتشارات دهقانی.
- ۴- بیرو، آلن، (۱۳۷۰)، فرهنگ علوم اجتماعی، باقر ساروخانی، چاپ دوم، تهران، کیهان.
- ۵- تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد، (۱۳۶۶)، غررالحکم و درر الکلم، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- ۶- جبلی عاملی، زین الدین «شهید ثانی»، (بی تا)، کشف الریة عن احکام الغیبة، انتشارات مکتبه الامام الامیرالمؤمنین (ع).
- ۷- جوادی آملی، عبدالله، (۱۳۸۵)، مبادئ اخلاق در قرآن، مرکز نشر اسراء.
- ۸- جوهری، اسماعیل بن حماد، (۱۳۶۸)، الصحاح اللغه، بیروت، امیری.
- ۹- حکیمی، محمدرضا و همکاران (۱۳۸۰)، الحیاة، ترجمه احمد آرام، دفتر نشر فرهنگ اسلامی، تهران.
- ۱۰- خراشادی زاده، علیرضا؛ بابائی، محمد باقر، (۱۳۹۳)، «درآمدی بر تبیین مبانی نظری الگوی مدیریت دینی از منظر قرآن کریم»، فصلنامه مدیریت و پژوهش های دفاعی دانشکده و پژوهشکده دفاعی (دافوس)، سال سیزدهم، شماره ۷۵، صص ۲۳-۱.
- ۱۱- رضایی اصفهانی، محمدعلی، (۱۳۸۷)، تفسیر قرآن مهر، قم، پژوهش های تفسیر و علوم قرآنی.
- ۱۲- ری شهری، محمد، (۱۳۸۶)، میزان الحکمه، مترجم: حمیدرضا شیخی؛ قم، مؤسسه علمی فرهنگی دارالحدیث، سازمان چاپ و نشر.
- ۱۳- سیوطی، جلال الدین، (۱۴۰۴ ق)، الدر المنثور فی تفسیر المأثور، قم، کتابخانه آیت الله مرعشی نجفی.
- ۱۴- شریفی، احمد حسین، (۱۳۹۷)، آیین زندگی (اخلاق کاربردی)، قم، بوستان کتاب.
- ۱۵- صالحی امیری، رضا، (۱۳۹۰)، مدیریت در اندیشه حضرت علی علیه السلام علوم قرآن و حدیث، پژوهش های نهج البلاغه، زمستان شماره ۳۲ (ISC) از ۴۵ تا ۶۶.
- ۱۶- صدر، سید محمدباقر، (۱۳۷۹)، الاسلام یعود الحیاة، مقاله لمحّة فقیهه عن مشرع الدستور فی جمهوری اسلامی ایران، قم، مرکز الابحاث و الدراسات تحقیقیه للشیهد صدر.
- ۱۷- صدوق، (شیخ) محمدبن علی، (۱۳۷۸)، عیون أخبار الرضا علیه السلام، تهران، جهان.
- ۱۸- طالقانی، سید محمود، (۱۳۶۲)، پرتوی از قرآن، چاپ چهارم، تهران، شرکت سهامی انتشار.
- ۱۹- طاهری، حبیب اله، (۱۳۸۴)، «نظارت (اصولی از اصول مدیریت) از دیدگاه قرآن و سنت»، فرهنگ مدیریت، سال سوم، شماره دهم، صص ۱۰۲-۸۷.

REFERENCES

- * Holy Quran
- * Nahj al-Balagha, Dashti, Muhammad, (1386), 44th edition, Qom, Amir al-Mu'minin (A.S.) Cultural Research Institute.
1. Al-Tamimi Amidi, Abdul-Wahid bin Muhammad, (1366), Ghurar al-Hikam wa Durar al-Kalim, Tehran, Tehran University Press.
 2. Al-Wasiti Zubaydi, Seyyed Muhammad Murtada, (1414 AH), Taj al-Arous min Jawahir al-Qamous, 1st edition, Lebanon, Beirut, Dar al-Fikr for printing and publication and distribution.
 3. Ansari, Sheikh Mortada, (1374), Makasib, Qom, Dehaghani Publications.
 4. Biro, Alan, (1370), Dictionary of Social Sciences, Baqir Saroukhani, 2nd edition, Tehran, Kayhan.
 5. Farabi, Abu Nasr Muhammad, (1380), Social Etiquette from the Perspective of Infallible Imams, Mashhad, Astan Quds.
 6. Gould, Julius, Kolb, William L., (1376), Culture of Social Sciences, first edition, Tehran, Maziar Publications.
 7. Hakimi, Mohammadreza et al. (1380), Al Hayat, translated by Ahmad Aram, Islamic Culture Publishing House, Tehran.
 8. Ibn Babawayh, Muhammad bin Ali, (1397 AH), Al-Khisal, 2nd edition, Tehran, Dar al-Kutub al-Islamiya.
 9. Ibn Hisham, Abdul-Malik bin Hisham, (n.d), Sirah of Ibn Hisham, Cairo, Al-Arabiya Foundation.
 10. Jabal al-Amili, Zain al-Din "Shahid Al-Thani", (n.d), Kashf al-Riba an Ahkam al-Ghaibiya, Publications of the school of Imam Amir al-Muminin (A.S.).
 11. Javadi Amoli, Abdullah, (1385), Principles of Ethics in the Qur'an, Isra Publishing Center.
 12. Jawhari, Ismail bin Hamad, (1368), Sahah al-Lughah, Beirut, Amiri.
 13. Kamali, Mohsen, (1393), Comparative Study of Islamic Management and Western Management, International Conference of Management.
 14. Khorashadizadeh, Alireza; Babaei, Mohammad Baqir, (1393), "An introduction to the explanation of the theoretical foundations of the religious management model from the perspective of the Holy Qur'an", Defense Management and Research Quarterly of the Defense College and Research Institute (Dafos), Year 13, No. 75, pp. 1-33.
 15. Kulaini, Muhammad bin Yaqoub (1362), Al-Kafi, Tehran, Islamia.
 16. Majlisi, Mohammad Baqir, (1427 AH), Bihar al-Anwar, 1st edition, Qom, Ihya Kutub al-Muqaddasah Publications.
 17. Misbah Yazdi, Mohammad Taqi, (1381), Philosophy of Ethics, Research: Ahmad Hossein Sharifi, Tehran, International Publication.
 18. Mohammadi Reyshahri, Mohammad, (1362), Mizan al-Hikmah, School of Islamic Studies, Qom, Dar al-Hadith Cultural Institute.
 19. Qommi, Mohammad, Ansari Qommi, Mahdi, (1376), Kuhl al-Basar, Qom, published by Imam Asr (A.S) Publications.

20. Reyshahri, Mohammad, (1386), Mizan al-Hikma, translator: Hamidreza Sheikhi; Qom, Dar al-Hadith Scientific and Cultural Institute, Publishing Organization.
21. Rezaei Esfahani, Mohammad Ali, (1387), Tafsir Qur'an Mehr, Qom, Researches of Tafsir and Quranic Sciences.
22. Sadouq, (Sheikh) Mohammad bin Ali, (1378), Uyoun Akhbar al-Riza (A.S), Tehran, Jahan.
23. Sadr, Sayid Muhammad Baqir, (1379), Al-Islam Yaqoud al-Hayat, an essay on the legal perspective of the legislator of the Islamic Republic of Iran, Qom, Shahid Sadr Research Center.
24. Salehi Amiri, Reza, (1390), Management in the Thought of Imam Ali (A.S.), Quran and Hadith Sciences, Nahj al-Balagha Researches, Winter No. 32 (ISC) pp. 45 to 66.
25. Sharifi, Ahmad Hossein, (1397), The Way of Life (Practical Ethics), Qom, Boştan Kitab.
26. Suyouti, Jalaluddin, (1404 AH), Al-Dur al-Manthur fi Tafsir al-Ma'thur, Qom, Aya-tollah Mar'ashi Najafi Library.
27. Tabarsi, Fazl bin Hasan, (1372), Majma al-Bayan fi Tafsir al-Qur'an, translated by translators, Tehran, Farahani Publications.
28. Taheri, Habibullah, (1384), "Monitoring (as one of the management principles) from the perspective of the Qur'an and Sunnah", Management Culture, Year. 3, No. 10, pp. 87-102.
29. Taleghani, Seyyed Mahmoud, (1362), A Light from the Qur'an, 4th edition, Tehran, Publishing Company.
30. Tayyib, Sayid Abdul Hussein, (1378), Atyab al-Bayan fi Tafsir al-Qur'an, 2nd edition, Tehran, Islam Publications.