

باسمه تعالی عظم شأنه

برداشت های مدیریتی از سوره حمد

گرد آوری و تدوین :

رضا بنی اسد

<http://www.baniasad.ir>

مصطفی مومنی

پاییز ۸۴

چکیده مقاله

قرآن کریم کتاب انسان ساز و از سوی پروردگار عالم که خالق و پرورش دهنده تمام موجودات من جمله انسان است ، نازل گردیده که بیان کننده تمام اصول مورد نیاز انسان برای زندگی و رشد و تعالی است همانطور که حضرتش در آیات گهربار آن کتاب فرمود: " تَبَيَّنَا لَكَ كُلَّ شَيْءٍ"^۱ از این رو بر آن شدیم تا با دیدی مدیریتی رجوعی دوباره به آیات قرآن کریم داشته باشیم زیرا که این آیات بر مدیر جامعه اسلامی (حضرت رسول اکرم صل الله علیه و آله) نازل گردیده که خود اقدام به تشکیل حکومت نموده و به مدت ۱۰ سال آن حکومت را اداره نموده و در تمام آنات و لحظه ها و تمام مشکلات ، عنایات و ارشادات و راهنماییهای وحیانی راه گشای وی بوده اند. در این تحقیق تلاش بر این است تا سوره حمد را -که مفتاح قرآن کریم است- با نگاهی از علم مدیریت مورد بررسی قرار گیرد. امید آنکه قدمی هرچند کوتاه و اندک در راستای محجوریت زدایی از این ثقل اکبر برداشته شود .

^۱ - سوره نحل آیه ۸۹

بسم الله الرحمن الرحيم (۱)

الحمد لله رب العالمين (۲) الرحمن الرحيم (۳) مالك يوم الدين (۴) اياك نعبد و اياك نستعين
(۵) اهدنا الصراط المستقيم (۶) صراط الذين انعمت عليهم غير المغضوب عليهم والضالين^۲ (۷)

بسم الله

(۱) بیانگر انگیزه می باشد، یعنی خدایا هدفم تو هستی، نه مردم، هدفم رضای تو است، نه...
بیان بسم الله و ذکر آن در هر جلسه و مکاتبات بیانگر دورنمای فکری و هدف ماست، یعنی تمام فعالیت ها به منظور آن هدف صورت می پذیرد.
ثمره عملی: بر مدیران لازم است که در تمام فعالیت ها و سخنرانی ها و مکاتبات با نام و یاد خدا شروع نمایند زیرا دستگاه های نظام اسلامی، هدف عالی رضای پروردگار را دنبال می کنند.

الحمد لله رب العالمين

(۲) بنیان گذار یک مؤسسه علاوه بر اینکه مالک آن سازمان و مؤسسه است باید در رشد و پرورش آن نقش داشته باشد (رب).
این رشد به صورت حرکت تکاملی و تدریجی است (دائمی و مستمر) و نه دفعتاً.
(۳) کارکنان باید در برابر خدمت، نعمت و احسان مدیران شکر گذار باشند. (الحمد)
ثمره عملی: - مدیران باید کارکنان را به صورت مستمر و دائمی تحت آموزشهای لازم قرار دهند.
- اعضای سازمان باید مدیری را که به پرورش آنان می پردازد مدح نمایند.
(۴) مدیرانی که به پرورش و رشد اعضای سازمان می پردازند، باید از سوی حکومت و اجتماع مورد ستایش و مدح قرار گیرند (الحمد)
(۵) مدیران لازم است، فرصت برابر در امکان پرورش و رشد را در اختیار همه زیر دستان و کارکنان قرار دهد (العالمين)
(۶) مدیرانی که در مورد پرورش اعضای سازمان آگاهی ندارند نمی توانند مسؤلیت رشد دادن کارکنان را بر عهده بگیرند.
(۷) پرورش کارکنان باید در راستای کمال و رشد ایشان باشد زیرا این ربوبیت (پرورش دادن) مدح می گردد، پس این ربوبیت محمود است نه ربوبیت مذموم.

الرحمن الرحيم

(۸) مدیران در اعطای امتیازات و پاداش ها باید دو نوع رفتار را اعمال کنند:

- سوره حمد آیات ۷-۱^۲

الف) امتیازات و بخشندگی هایی به همه کارکنان (بدون در نظر گرفتن پست و سابقه و ...) مثل عیدی پایان سال و حقوق و دستمزدی که به همه کارکنان پرداخت می گردد. (الرحمن)

ب) امتیازات و بخشندگی هایی که به عده ای خاص اعطا می گردد، مثل جوایزی که نسبت به ایده های نو داده می شود (الرحیم)

۹) امتیازات ویژه به افرادی تعلق می گیرد که بیش از وظیفه انجام تکلیف نموده اند (کمیت) و یا به وظیفه خود به نحو احسن انجام تکلیف نموده اند (کیفیت).

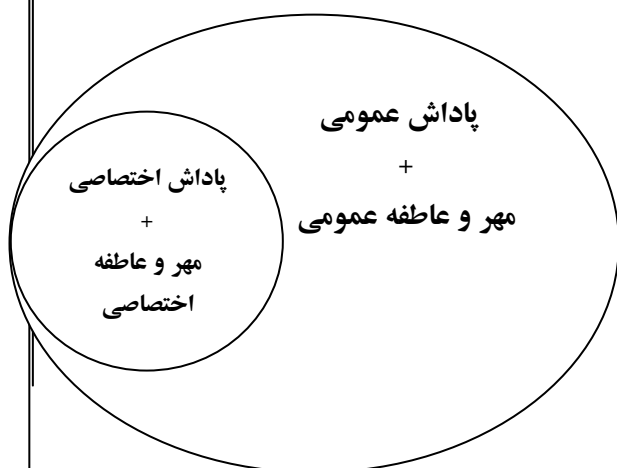
۱۰) بخشندگی های عمومی باید مقدم بر پاداش های خاص باشد چون ارضای نیتزهای عموم جامعه مقدم بر ارضای نیاز عده ای خاص است. (تقدم الرحمن بر الرحیم)

۱۱) در امر پرورش و رشد (آیه ۲) لازم است مشوق هایی جهت افزایش انگیزه و یا به حرکت در آوردن کم همتان بکار گرفته شود تا فرآیند رشد و پرورش موفق باشد. (آیه ۳)

۱۲) بخشندگی هایی را که مدیران به همه اعضای سازمان روا می دارند (الرحمن) باید بر اساس مهر و عاطفه باشد تا علاوه بر نیازهای زیستی، بخشی از نیازهای معنوی و کمبودهای روانی نیز جبران شود^۳.

۱۳) بخشندگی هایی را که مدیران به عده ای خاص نیز روا می دارند (الرحیم) باید بر اساس مهر و عاطفه باشد تا نیازهای معنوی ایشان را هم جبران نماید.

نیازها اعضا	زیستی	معنوی
همه اعضای سازمان	پاداش عمومی	مهر و عاطفه عمومی
تعدادی از اعضای سازمان	پاداش عمومی + پاداش اختصاصی	مهر و عاطفه عمومی + مهر و عاطفه اختصاصی

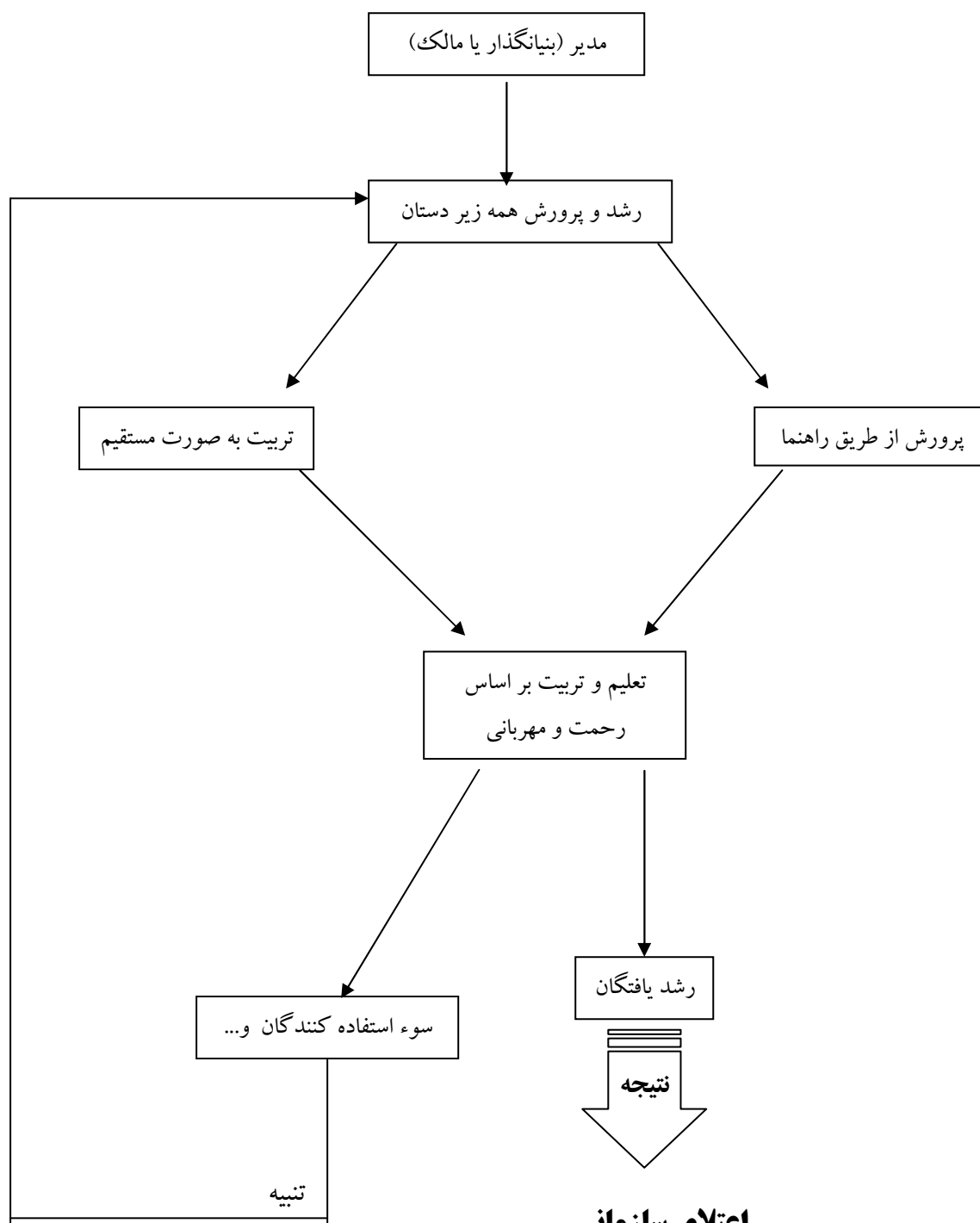


نمودار (۱): نحوه اعطای پاداش به اعضای سازمان نمودار (۲): ارتباط بین پاداش عمومی و اختصاصی

مالک یوم الدین

(۱۴) مدیران باید در نظر داشته باشند که مدیریت آنها اعتباری است و روزی از دست آنها خارج می شود و به دیگری سپرده می شود زیرا مالک حقیقی تنها از آن خداوند است .

(۱۵) مدیران در فرآیند تربیت لازم است علاوه بر رحمت و مهربانی ، نوعی تنبیه داشته باشد یعنی در ضمن اعمال سیستم پاداش (الرحمن الرحیم) ، سیستم تنبیه (مالک یوم الدین) را نیز اعمال نمایند. (در این قسمت آیه سیاق کلام عوض شده و لحن عبادت جدی و تهدیدی به نظر می رسد.)



ایاک نعبد و ایاک نستعین

(۱۶) در کنار برنامه ریزی ها و حساب و کتاب های مادی نباید عوامل ماورایی را ناکار آمد دانست بلکه اگر در راه هدف اصلی یعنی رضای خدا باشد (ایاک نعبد) می تواند در مشکلات از یاری مافوق بشری هم بهره مند گردد. (ایاک نستعین)

(۱۷) در صورت حرکت به سوی هدف اصلی یعنی رضای خدا (ایاک نعبد)، ضمن برنامه ریزی ها و تلاش های مادی و استمدادهای ماورایی (ایاک نستعین) دیگر هیچ چیزی ما را در رسیدن به موفقیت مانع نخواهد شد. (تقدم ایاک معنای حصر دارد).

اهدنا الصراط المستقیم

(۱۸) مدیران ممکن است در دستورات و اعمال خود چهار حالت داشته باشند :

الف) عقیده صحیح، عمل صحیح

ب) عقیده صحیح، عمل نادرست

ج) عقیده نادرست، عمل صحیح

د) عقیده نادرست، عمل نادرست

صرف اینکه مدیران در عقیده، صحیح فکر کنند کافی نیست بلکه باید در عمل هم دچار لغزش نشوند، یک مدیر علاوه بر عقیده صحیح باید به فکر اجرای صحیح افکار نیز باشد.

(۱۹) مدیران ضمن بیان هدف اصلی (رضای خدا) باید راه رسیدن به آن هدف را نیز مشخص کنند (تعیین استراتژی نمایند) تا کارکنان بتوانند با اجرای آن به آن هدف دست یابند (صراط)

(۲۰) مدیران وقتی که یک برنامه صحیح را مورد توجه قرار می دهند باید توجه نمایند که در برنامه و عمل اعتدال و میانه روی صورت پذیرد، نه افراط داشته باشد و نه تفریط. (صراط المستقیم)

صراط الذین انعمت علیهم غیرالمغضوب علیهم والضالین

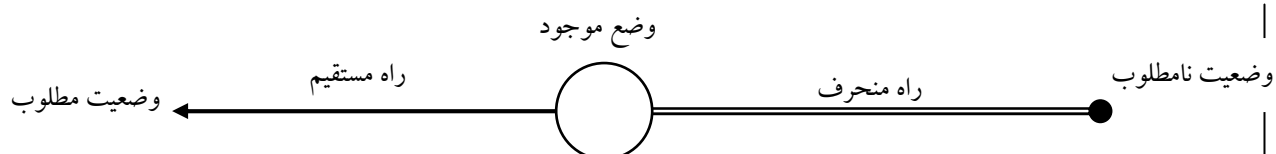
(۲۱) موفقیت در ابتدای راه به معنای موفقیت کامل نیست بلکه باید تا رسیدن به هدف استقامت و دقت نمود (غیرالمغضوب علیهم در ابتدا خوب بودند سپس مورد غضب قرار گرفتند).

(۲۲) بر مدیران لازم است از کسانی که راه موفقیت را پیموده اند، الگو بگیرند (صراط الذین انعمت علیهم)

(۲۳) بر مدیران لازم است از اشتباهات کسانی که باعث شکست و ورشکستگی شان شده اند درس عبرت بگیرند (غیرالمغضوب علیهم)

(۲۴) بر مدیران لازم است که از راه کسانی که به سوی افول و شقاوت می روند دوری کنند. (والضالین)

(۲۵) مدیر منحرف نمی تواند سازمان را در مسیر صحیح هدایت نماید (مدیر منحرف (ضالین) نه تنها به سوی هدف اصلی پیش نمی روند بلکه نمی توانند سازمان را رشد دهد و کارکنان را مورد پرورش و تکامل قرار دهد. او نمی تواند در این راه توکل داشته باشد و تدام آن را برای رسیدن به هدف نهایی از خداوند طلب نمی کند).



(۲۶) مدیر صالح بستر های انحراف در سازمان را شناسایی می کند و به منظور هدایت در مسیر مستقیم (صراط) سعی در کاهش این انحرافات دارد. (غیرالمغضوب علیهم والصالین)

ثمره عملی: - از اعطای پست های مدیریتی سازمان به افراد منحرف صرف نظر شود چون نه تنها سازمان را به مقصد مطلوب نمی رساند بلکه آن را از مقصد دور می کند.

- مدیر صالح با پرورش تدریجی و تکاملی و با استفاده از سیستم پاداش عمومی و اختصاصی همراه با مهر و عاطفه و سیستم تنبیه و با استمداد از خدای متعال و با استفاده از نیروهای مادی عوامل ماورایی، با هدایت از طریق راهنمایان و با عقاید و اعمال صحیح و معتدل، زمینه های انحراف افراد سازمان را کاهش می دهد و سازمان را در مسیر مستقیم هدایت می کند.

نتیجه گیری

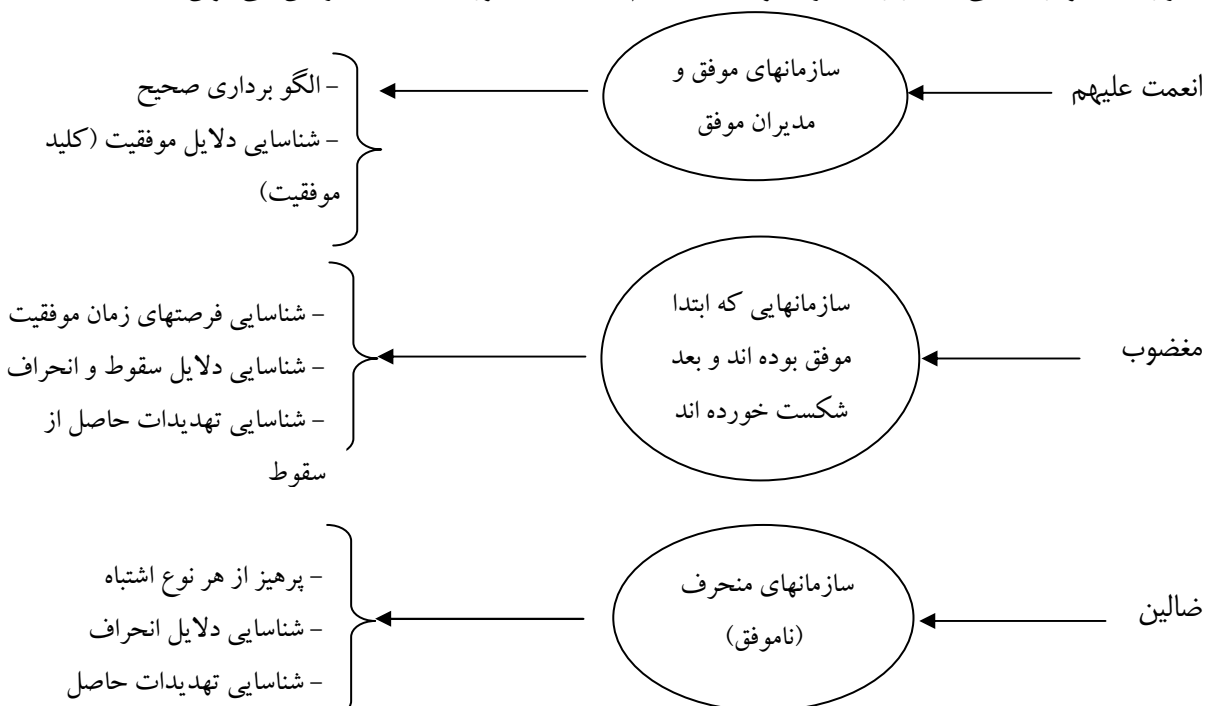
مدیران یا صاحبان سازمانها باید سطوح پایین تر و زیر دستان خویش را به صورت مستمر رشد و پرورش داده و مسیر رشد و پرورش را تعیین نمایند.

با توجه به اینکه امکان رشد در همه کارکنان وجود دارد مدیران می توانند به صورت مستقیم بر اساس الگوهای پرورش کارکنان را بر عهده داشته و یا اینکه به آگاهان و اهل فن بسپارند.

مدیران نسبت به سطوح پایین تر و زیر دستان و کسانی که تحت پرورش می باشند ، علاوه بر اعطای پاداش عام همراه با مهر و عطوفت به اعطای پاداش خاص (برای کسانی که به تکلیف خود به خوبی عمل کرده اند) مبادرت نموده و کسانی را که در مسیر رشد و ترقی قدم بر نداشته اند تنبیه نمایند.

لازم است که مدیران برای سازمان مسیری را مشخص نمایند و در آن مسیر جهت نیل به اهداف ، تدام حرکت داشته باشند. برای مدیران علاوه بر عقاید (هدفها ، برنامه ها) صحیح ، اجرای صحیح هم لازم است . مدیران باید توجه داشته باشند که عقاید صحیح و اجرای صحیح آنها با اعتدال و میانه روی همراه باشد زیرا که تغییر سرنوشت سازمانها بستگی به تغییر رفتار اعضای آن دارد.

مدیران می توانند در مسیری که برای سازمان ترسیم نموده اند از گروهی که راه موفقیت را پیموده اند الگو بگیرند و راه ایشان را پیگیری نمایند و از گروهی که در مسیر موفقیت دچار شکست شده اند عبرت بگیرند و اشتباهات ایشان را تکرار نکنند و از کسانی که در راه انحراف و انحطاط قدم گذاشته اند دوری نمایند. بنابر این می توان گفت :



سازمانها باید از بکار گماری مدیران منحرف اجتناب نمایند چون سازمان را به وضع نامطلوب هدایت می کند و موجب بروز هزینه های گزاف بازگردانی و اصلاح مجدد می گرداند .

مدیران صالح با بکارگیری متدهای بیان شده، سازمان را در راستای نیل به هدف و انگیزه اصلی هدایت و رهبری می نمایند.

منابع و ماخذ

- ۱- تفسیر سوره نور- ج ۱ - صص ۲۰-۲۸
- ۲- تفسیر تسنیم - ج ۱ - صص ۳۷۲-۳۸۹
- ۳- ترجمه تفسیر المیزان - ج ۱ - صص ۱۸-۲۲

برای مطالعه بیشتر به سایت زیر مراجعه نمایید

<http://www.baniasad.ir>