

بازشناسی ارزشهای مهم مدیریتی

در زندگی حضرت سلیمان علیہ السلام*

- دکتر محمدرضا شرفی (عضو هیئت علمی دانشگاه تهران)
- مهدی خسروی و شیوا کیانی (کارشناسان ارشد روانشناسی و علوم تربیتی)

چکیده

یکی از ویژگیهای هزاره سوم، اهتمام بیشتر به پویایی و بالندگی جوامع بشری است و غالب اندیشمندان تحقق آن را از طریق جامعه دانایی محور (Knowledge - Oriented Society) ممکن می‌دانند. در چنین جامعه‌ای، توجه به کیفیت ظهور، تداوم و بهره‌وری سازمانهای عظیم و چند ملیتی، یک ضرورت عقلانی محسوب می‌شود و دستیابی به چنین آرمانی را با بهبود، تعالی و نوسازی مدیریت آن سازمانها، امکان‌پذیر تلقی می‌کنند. لذا به شیوه منطقی، بازنگری در ساختارهای مدیریتی و ارزشهای حاکم بر آن، نیز قابل طرح می‌باشد. از موضوعاتی که در حوزه مدیریت جوامع و سازمانها، کمتر مورد امعان نظر قرار گرفته است، بررسی جایگاه ارزشهای مدیریتی در زندگی و خط مشی پیامبران بزرگ الهی است، زیرا پیامبران مدیران جوامع بشری محسوب می‌شوند و قطعاً در شیوه اداره جامعه خویش، متکی به ارزشهایی

بوده‌اند. یکی از پیامبران الهی که علاوه بر مقام نبوت از موقعیت سلطنت و حکومت نیز برخوردار بوده، حضرت سلیمان علیه السلام است که به استناد قرآن کریم از حشمت و منزلتی برخوردار گردید که قبل او بی سابقه بوده است و رمز موفقیت آن حضرت، در تدابیر مدیریتی نهفته است که در ذیل ۱۵ نکته در این مقاله آمده است. این نکات در زمینه‌های متنوعی از ارتباط با مردم به عنوان بدنه هر مدیریتی گرفته تا ارتباط با خدا و تأثیر آن در کیفیت اثربخشی مدیر و نیز ویژگی‌های اخلاقی و نظارتی و مهارت‌های ارتباطی دیگر را شامل می‌شود و در پایان مقاله به بحث و نتیجه‌گیری و کاربردپذیری یافته‌ها در جوامع معاصر می‌پردازد.

واژگان کلیدی: مدیریت، حکومت، حضرت سلیمان علیه السلام، ارزش.

مقدمه

در جهان امروز جوامع پیشرفته صنعتی و علمی عمدتاً دارای تفکر اومانیستی‌اند و با نگرش صرفاً مادی و بی توجه به وجود و تأثیر خداوند و نیروهای ماوراءالطبیعه در جهان و بی اعتقاد به ابعاد غیر مادی وجود انسان و جهان پس از مرگ، به پدیده‌ها می‌نگرند. این پیش فرضهای فلسفی محققان، مسائل سازمان و مدیریت آن جوامع، در نوع برداشت و تحلیل مسائل مزبور تأثیر تعیین کننده‌ای دارد. از سوی دیگر چون محققان مزبور در تئوری سازه‌های خود صرفاً با ارزشهای مادی، دنیایی و اومانیستی به داوریهای عقلی می‌پردازند و ارزشهای معنوی و اخروی را یکسره به فراموشی می‌سپارند، لذا مقایسه و ترجیح را صرفاً با معیار و بر مبنای ارزشهای مادی انجام می‌دهند و در انتخاب و تعیین هدف در مدیریت، از قبیل افزایش بهره‌وری، بهینه‌سازی منابع، کنترل و نظارت، قدرت و قاطعیت و روابط انسانی و غیره، صرفاً به جنبه‌های مادی و این جهانی توجه می‌کنند.

بنابراین، تئوریه‌ها و نظریات مدیریتی مبتنی بر دیدگاههای فلسفی و ارزش خاص جوامع مزبور، برای محققانی که دارای دیدگاههای الهی و معنوی و اخروی است نمی‌تواند محل اعتبار و اعتماد باشد. چرا که تکنیکها و روشهای مدیریتی، چگونگی دستیابی به اهداف و پیاده کردن تئوریه‌ها در عرصه عمل را مشخص می‌سازند. به طوری که هر تکنیک و روش برای رسیدن به اهداف و تحقق ارزشهای خاص

طراحی و ایجاد می‌شود و بیشترین کارایی را نیز در جهت همان اهداف و ارزشها دارد. بنابراین روشها و تکنیکهایی که با دیدگاههای صرفاً مادی و دنیاگرایی و به منظور دستیابی به اهداف و تحقق ارزشهای متناسب با این دیدگاه طراحی و ایجاد شده‌اند، در جوامعی که با دید الهی و معنوی و اخروی به امور می‌نگرند و اهداف ارزشهایی متناسب با آن دارند، نمی‌تواند چندان کارساز باشد و کارایی مطلوب و مناسبی داشته باشد.

این در حالی است که در فرهنگ غنی و اسلامی ما دستورالعملهای بسیار مفید و سودمندی در زمینه مدیریت وجود دارد که هم از نظر جهان‌بینی و انسان‌شناسی و ارزشهای الهی اسلامی و فطری بودن، جایگاه و پایگاه استوار و محکمی دارد و هم در گذر تاریخ کارایی و اثربخشی خود را نشان داده است لکن به نظر می‌رسد که در روزگار کنونی کمرنگ شده و حق آنها به درستی ادا نشده است، لذا جا دارد این باورها، ارزشها و هنجارها بازشناسی شده و در راستای نهادینه کردن ارزشهای اثرگذار فرهنگ اسلامی و تأثیر آن بر بهبود مدیریت و بهره‌وری با همه اهمیت که دارد تلاش شود و به جامعه معرفی شوند.

گفتنی است این موضوع به هیچ وجه نافی بهره‌مندی از دانش نوین مدیریت و به کارگیری فنون و مهارت‌های تجربه‌شده مدیریتی نیست؛ زیرا در مسیر تحقیق برای کشف و استنباط تئوریه‌ها و روشهای متناسب با فرهنگ جامعه اسلامی، آگاهی از یافته‌های محققان سایر جوامع می‌تواند سودمند و قابل استفاده باشد (طیب، ۱۳۷۹: ۷۸).

در این مقاله به مطالبی درباره نحوه عملکرد و مدیریت یکی از رسولان محتشم الهی یعنی حضرت سلیمان علیه السلام از زبان قرآن کریم می‌پردازیم. این مطالب در عین اختصار و ایجاز، حاوی شانزده نکته مدیریتی ارزشمند است که می‌تواند راهنمای خوب و مناسبی برای بازنگری و بازشناسی باورها و ارزشهای مهم مدیریتی در فرهنگ الهی و اسلامی باشد. نکات و خصوصیات مدیریتی در قالب داستانی طی آیات ۱۵ تا ۴۴ سوره شریفه نمل قرار دارد و در آن، نحوه برخورد حضرت سلیمان با ملکه سبا و دعوت وی به آیین الهی تشریح شده است.

زندگی نامه حضرت سلیمان علیه السلام

۲۸۴۳ سال پیش در سال ۸۳۶ پیش از میلاد، نبوت حضرت سلیمان علیه السلام بر روی زمین آغاز شد. حضرت سلیمان یکی از پیامبران عظیم الشان بنی اسرائیل است که از نظر مقامات مادی و معنوی، در تاریخ پیامبران بی نظیر می باشد. نام وی در قرآن کریم ۱۶ مرتبه در سوره‌های بقره، نساء، انعام، انبیا، نمل، سبأ و ص آمده است. او از مقربان درگاه الهی و بسیار شکرگزار خدا بود. مردی عالم و دانشمند که علم، حکمت و قضاوت را به خوبی می دانست. او وارث همه مقامات حضرت داود علیه السلام، پدر خود است. سلیمان از نوجوانی کاردان و لایق و نبوغ در او مشهود بود، به طوری که می توانست به درستی قضاوت و داوری کند، و چون این شایستگی و وارستگی برای همه و مخصوصاً پدرش، محرز و آشکار بود، لذا داود علیه السلام در آخر عمر خود، او را که سیزده سال بیشتر نداشت، به فرمان خداوند، به خلافت و جانشینی خود معین کرد. از این رو، حضرت سلیمان، مانند پدرش، هم به مقام نبوت و هم به مقام سلطنت و پادشاهی رسید. او پس از رسیدن به چنین مقامی از خداوند خواست که حشمت و جاه و جلالتی به او بدهد که تا آن زمان به کسی نداده باشد. خداوند هم دعای او را مستجاب کرد و نعمات و موهبات زیادی به او داد. باد را مسخر او کرده بود که به فرمانش، حرکت می کرد. گاهی به صورت توفنده و شدید و گاهی به صورت آرام و ملایم. جن و گروهی از شیاطین جزو کارگران او و تحت اختیارش بودند. علم منطق الطیر داشت که زبان همه حیوانات را می فهمید و مرغان همه زیر فرمان او بودند. در همین زمینه، می توان به ماجرای گفتگوی هدهد با وی و ماجرای دیدار حضرت سلیمان علیه السلام با بلقیس اشاره کرد.

این پیامبر خدا در دوران زندگی اش، شهر بیت المقدس را با کمک جنیان و شیاطین بنا کرد و برای آن دوازده قلعه ساخت و بعد از اتمام آن شهر، ساختمان مسجدالاقصی را با سنگهای سفید و زرد و سبز بنا نمود و ستونهای آن را از مرمر بلورین و با انواع جواهرات مزین کرد.

به غیر از این بناها، معابد و حوضهای سنگی و ساختمانهای مهم دیگری هم

ساخت. قصر سلطنتی او که از چوبهای گرانبها و مزین به طلا و مرصع و جواهر فراهم شده بود بسیار زیبا و باشکوه بود. آثار بعضی از این بناها، مانند (معبد هیکل سلیمان) در فلسطین هنوز هم هست و گردشگران و توریستها برای دیدن آن آثار شگفت انگیز به آنجا می روند. داستان فوت حضرت سلیمان شنیدنی است. او در یکی از روزهای پرشکوه فرمانروایی و پیامبری دستور داد تا هیچ کس مزاحم او نشود و او ساعتی را از بالای قصر به تماشا بنشیند. به عصای خود تکیه زد و با خوشحالی به اطراف قصر نگاه می کرد و از آنچه که خداوند به او داده بود، مسرور بود که ناگهان در کنار خود جوان خوشرویی دید که به او لبخند می زدند. سلیمان گفت: تو با اجازه چه کسی به اینجا آمده ای و کیستی؟ جوان گفت: من با اجازه صاحب اصلی قصر به اینجا آمده ام. پیامبر خدا فهمید که او عزرائیل است که از طرف خدا برای قبض روح او آمده است. از این رو به او گفت: مأموریت خود را انجام بده که این روز خوشی و سرور من بود و خدا نخواست که من جز به وسیله دیدار و لقائش، خوشی و سروری داشته باشم

سلیمان از دنیا رفت، اما همچنان تکیه زده بر عصا، کسی اجازه نداشت تا به ایوان برود و بداند که او مرده است تا به امر خدا موریانه ها عصای او را جویدند و سلیمان با آن حشمت بی مثال بر ایوان قصر افتاد. (<http://www.tahoor.com/page.php?pid=4338>) همانا ما به داوود و سلیمان مقام دانش عطا کردیم و آنها [به شکرانه آن] گفتند: «ستایش خدای را که ما را بر بسیاری از بندگان با ایمانش فضیلت و برتری عطا فرمود. و سلیمان که وارث ملک داوود شد به مردم گفت: «به ما زبان مرغان را آموختند و هرگونه نعمتی را عطا کردند، این همان فضل و بخشش آشکار است (نمل/ ۱۵ و ۱۶).

در آیات مورد اشاره سوره نمل پیامها و نکات مهم و بارزش مدیریتی به چشم می خورد که در عبارات پسین توضیح خواهیم داد.

۱- دانایی توانایی است

سلیمان که مظهر قدرت و توانایی است، از جانب خداوند ابتدا به سلاح دانش مجهز شده و به یمن دانایی بر دیگران برتری یافته است. او در این راستا، حتی زبان مرغان

را نیز فرا گرفته است و می‌تواند با آنها ارتباط برقرار کند (طباطبایی، ۱۳۶۳: ۱۵/۵۳۸). بنابراین می‌توان چنین برداشت کرد که دانایی و توانایی، دو ویژگی عمومی است که همه مکاتب مدیریت آن را به عنوان زیربنا پذیرفته‌اند، علم و دانش و به اصطلاح تخصص، راه را روشن می‌سازد و مشکلات را برطرف می‌کند، در حالی که توانایی روحی و جسمی به کار صورت می‌بخشد و به طرح عینیت می‌دهد. از این رو مقصود از دانایی، دانش مربوط به موضوعی است که مدیریت آن را بر عهده گرفته است و مقصود از توانایی، قدرت روحی و جسمی است که ماشین کار را به پیش می‌راند (جمعی از اساتید مدیریت، ۱۳۷۸: ۵۶).

۲- تواضع و فروتنی

در آیه شریفه به صراحت آمده است که این مقام را ما به آنان (داوود و سلیمان) عطا کرده‌ایم. به زبان دیگر، این به منزله امانتی است که نزد آنان سپرده شده است. یکی از آفاتی که همواره رویاروی مدیریت وجود داشته و امروزه نیز به چشم می‌خورد این است که اغلب انسانها در اثر غفلت از حقیقت و سابقه خود به مجرد رسیدن به پست و مقام گرفتار غرور و تکبر می‌شوند. این گرفتاری به خاطر این است افراد برای خود، ارزشی قائل نیستند و تمام ارزش و اهمیت را برای پست، مقام، موقعیت و منزلت اجتماعی خود قائل هستند، حال اینکه آنچه دارای حقیقت است، انسان است و پستها و مسئولیتها همه اعتباری و قراردادی هستند از این رو انسانهای آگاه و بیدار، خود را اسیر پست و مقام نمی‌کنند و هر مسئولیتی و هر موقعیت و منزلتی که پیدا کنند، از گرفتار شدن به غرور و خودبینی به دور هستند (پیروز و همکاران، ۱۳۸۴: ۷۷).

یکی از تفاوت‌های اساسی بین مدیریت در نظام الهی و مادی همین است. مدیر در نظام مادی اصولاً خدا را نمی‌بیند و کاری با او ندارد. راهنمای اصلی او اقتصاد و آمار و ارقام منسوب به آن است، در حالی که در نظام الهی همه چیز از آن خداست و او همواره شنوا و بیناست. [وهو السميع البصير (بقره/ ۱۳۴)]

لذا مدیر به عنوان امانت‌دار باید در تمامی احوال، خدا را در نظر داشته باشد و لحظه‌ای از او غافل نباشد، به طوری که حضرت علی (ع) در مورد نحوه گزینش

برخی از کارگزاران و کارمندان به مالک اشتر چنین توصیه می‌کند: نامه‌های سری و نقشه‌ها و طرحهای مخفی خود را در اختیار کسی بگذار که دارای اساسی‌ترین اصول اخلاقی باشد، از کسانی که موقعیت و مقام، آنها را مست و مغرور نسازد (تهج البلاغه، نامه ۵۳).

بنابراین تواضع و فروتنی و پرهیز از غرور و کرنش در برابر خدا یکی از صفات و ویژگیهایی است که همه مردم به ویژه کارگزاران، کارمندان و مدیران باید از آن برخوردار باشند.

۳- حق‌شناسی و سپاسگزاری

سلیمان بی‌درنگ زبان به شکر و ستایش خداوند می‌گشاید و از اینکه خداوند به او مقام دانش، فضیلت و برتری داده و هرگونه نعمتی عطا فرموده حق‌شناس و قدردان است (طباطبایی، ۱۳۶۳: ۱۵: ۵۴۲). یکی از بیماریهای مهلک مدیریت، گرفتار شدن مدیر به عجب و خودبینی است و اینکه فرد به محض منسوب شدن به مدیریت، خود را بالاتر از دیگران دیده و به افراد به دیده حقارت می‌نگرد و همه چیز را منسوب به خود می‌داند، به طوری که میل زیاده‌خواهی و فزون‌طلبی پیدا می‌کند که این سرآغاز سرکشی و تباهی است. به همین دلیل تماس خود را با مردم قطع نموده و از آنان دوری می‌گزیند.

در حالی که در نظام الهی هیچ‌گونه اجازه‌ای به مدیر داده نمی‌شود که نیش به منصب و مدیریت او را به خودبینی و تکبر بکشاند، بلکه مدیر باید به شکرانه چنین توفیقی که یافته است بر تواضعش افزوده و رابطه خود را با دیگران صمیمی‌تر و نزدیک‌تر و فعال‌تر نماید (طیب، ۱۳۷۹: ۶۵).

و برای سلیمان سپاهیان از جن و انس و پرندگان فراهم آمد و سازماندهی شد تا آنگاه که (این سپاه) به وادی مورچگان رسید. در این میان مورچه‌ای گفت: «ای مورچگان به خانه‌های خود داخل شوید، مبادا سلیمان و سپاهیانش ندانسته شما را پایمال کنند!» (سلیمان) از گفتار او دهان به خنده گشود و گفت: «پروردگارا، در دلم افکن تا نعمتی را که به من و پدر و مادرم ارزانی داشته‌ای سپاس بگذارم و به کارهای شایسته‌ای که آن را می‌پسندی پردازم و مرا به رحمت خویش در میان بندگان شایسته‌ات داخل کن» (نمل/ ۱۷-۱۹).

۴- عدالت و احترام به حقوق همگان

عدالت و دادگری در میان زیردستان از ویژگی‌هایی است که هم تکلیف مدیران است و هم یکی از بهترین راه‌های نفوذ در دلها و ایجاد علاقه قلبی بین مدیر و زیردستان می‌باشد. به طوری که می‌توان گفت یکی از راه‌های اثربخشی و نفوذ مدیران در درون زیردستان عملکرد عادلانه آنها می‌باشد (نبوی، ۱۳۸۰: ۱۷).

شهید مطهری می‌گوید: «عدالت ناموس اصلی جهان است. در همه نظام هستی، اصل عدالت و انتظام به کار رفته است. جهان به عدالت و تناسب برپاست» (مطهری، بی تا: ۲۸).

در ارتباط با اهمیت و ضرورت عدالت و رعایت حقوق دیگران همین بس که سنت اگوستین می‌گوید: «اگر از دولت (عدالت) برداشته شود، هیچ فرقی بین دولت و یک دسته دزد وجود ندارد؛ زیرا گروه دزدان نیز دارای رئیس و فرمانروایی هستند» (علی‌آبادی، ۱۳۷۷: ۲۴).

بنابراین قلمرو مدیریت مجموعه‌ای است که باید بر آن توازن و عدالت حکومت کند و هر کس باید به حق شایسته خود برسد. این در حالی است که بی‌عدالتی و بی‌دادگری و عدم رعایت حقوق افراد، مایه از هم پاشیدگی مجموعه‌هاست. در نتیجه دود آن به چشم مدیر و صاحبان مدیریت می‌رود و گاهی گفته می‌شود مدیر باید همه را به یک چشم بنگرد و در میان آنان مساوات برقرار کند ولی تعبیر بهتر این است که بگوییم: مدیر باید عدالت را در میان همه برقرار کند؛ زیرا چه بسا مساوات بر خلاف دادگری باشد ولی آنجا که هر دو گروه امتیاز مشترکی داشته باشند مقتضای عدالت، یکسان‌نگری است (جمعی از اساتید مدیریت، ۱۳۷۸: ۳۹).

در نظام الهی تأکید بر آن است که حق کسی پایمال نشود، مصداق بارز آن در دوران حکومت علی علیه السلام و نامه ایشان به مالک اشتر به چشم می‌خورد: در نگاه کردن به گوشه چشم یا خیره شدن و اشاره نمودن و سلام بین آنها یکسان رفتار کن تا نیرومندان برای انحراف تو طمع نوزند و ضعیفان از عدالت تو مأیوس نشوند (نهج البلاغه، نامه ۴۶).

چنانچه در این فرمان مشهود است در نظام الهی، توجه زیادی به حق و عدالت و

رعایت حقوق زیردستان شده و جایگاه عدالت تا حد یک ارزش ارتقا یافته است. از این روست که امیرالمؤمنین علیه السلام نیز وقتی زمام امور را به دست یکی از یاران خود می‌سپارد تا این اندازه نسبت به اجرای عدالت و رعایت حقوق رعیت سفارش می‌کند. از آیات شریفه مربوط به لشگریان سلیمان، این طور استنباط می‌شود که هر جا صاحب منصبی با حشمت و جلال بر اریکه قدرت تکیه می‌زند و لشگر و سپاهی می‌آراید ممکن است در مقابل او زیردستی ضعیف و ناتوان وجود داشته باشد که در معرض خطر بوده و زیر دست و پاله شود.

بنابراین یک فرمانده مقتدر همواره باید مراقب حقوق زیردستان بوده و به اجرای عدالت اهتمام ورزد. وقتی سلیمان با آن جلال و جبروت حرکت می‌کند در سر راه، یکی از مورچگان احساس خطر می‌کند و همنوعانش را به پناهگاه دعوت می‌کند تا مبدا از جانب لشگر سلیمان، ندانسته به آنان آسیبی برسد در نظام عدل الهی، حتی موجود کوچکی به اندازه مورچه نیز نگران حقوق مشروع خود می‌باشد.

۵- مدیریت از راه دل

سلیمان از مشاهده گفتار مورچه ابتدا به خنده می‌افتد ولی خیلی زود به خود مسلط می‌شود و از اینکه خود او با لشگریانش مرتکب چنین خطایی شوند به خدا پناه می‌برد و از او می‌خواهد تا به وی توانایی دهد که قدرشناس نعمتهایی که به او عطا شده باشد و به جای ترس، محبت وی را در دل بندگان شایسته‌اش جای دهد و او را محبوب قلوب کند (میض، ۱۳۸۵: ۱۲۴).

جذب قلوب و جذب محبت زیردستان شرط ایفای نقش تربیتی در رابطه با آنهاست و این امر از طریق وقوف مرئوسان به برخورداری مافوق از «رفتارهای شایسته»، «اخلاقیات پسندیده»، «کمالات» و حتی «حسن و جمال ظاهر» یعنی جاذبه‌هایی که به هر فرد واجد آنها محبوبیت می‌بخشد، تحقق می‌یابد. بنابراین فردی که در رأس گروهی قرار می‌گیرد باید در مجموع، در برخورداری از این جهات چهارگانه به آنها تفوق داشته باشد تا علاقه و محبت آنها به وی جلب گردد و از این رهگذر زمینه ایفای نقش تربیتی نسبت به آنها برای او فراهم شود. مدیری که فاقد برتری مذکور نسبت به زیردستانش باشد بی‌شک فاقد جذابیت و توانایی

۶- نظارت و کنترل

[و سلیمان] جوایای حال پرندگان شد و گفت: «مرا چه شده است که هدهد را نمی بینم، آیا او غایب است؟ اگر چنین باشد او را به غذایی سخت مؤاخذه می کنم یا سرش را از تن جدا می سازم، مگر آنکه دلیلی روشن [موجه] برای من بیاورد (نمل / ۲۰ و ۲۱).

یکی از ارکان مهم و عناصر حیاتی مدیریت سالم و کارآمد، وجود نظامی کامل و دقیق برای نظارت و کنترل است. انجام هر فعالیتی در سازمان در صورتی موفق و اثربخش خواهد بود که کنترل‌های لازم نسبت به آن به عمل آمده باشد. مدیر به وسیله کنترل و نظارت نسبت به نحوه تحقق اهداف و انجام عملیات آگاهی می یابد و قدرت پیگیری پیدا خواهد کرد تا در صورت وجود هرگونه انحراف از اهداف و برنامه‌ها و تخطی از انجام عملیات، توان اصلاح آنها را پیدا کند. هیچ سازمانی بدون داشتن یک سیستم دقیق و جامع نظارت و کنترل، نمی تواند از منابع و امکانات خود به درستی استفاده کند و در تحقق هدفهای خود موفق باشد.

در نظارت صحیح و اصولی، هم باید به دنبال یافتن نقاط قوت برنامه‌ها و تواناییهای افراد بود و هم در پی یافتن نقاط ضعف برنامه‌ها و کاستیهای کارکنان سازمان؛ زیرا شناخت نقاط قوت و استعداد و تواناییهای سازمان و کارکنان آن، نقش بسزایی در بالا بردن کارایی سازمان دارد.

مدیران سازمان با توجه به تواناییهای شناخته شده افراد، می توانند تصمیمات معقول و صحیح تری در مورد کارکنان سازمان و نقشهای سازمانی آنها بگیرند. این مسئله هم کارایی و موفقیت سازمان را به دنبال خواهد داشت و هم به رشد و تکامل و پیشرفت کارکنان سازمان کمک خواهد کرد (پیروز و همکاران، ۱۳۸۴: ۷۲).

در دولت با شکوه سلیمان که عوامل تحت امر او از شمار و اندازه بیرون است، نکته جالبی به چشم می خورد: حضرت سلیمان در بین آن جمعیت بزرگ، از حال هدهد جويا می شود و متوجه غیبت او می گردد و این در واقع توجه و نظارت او را بر کارگزارانش آشکار می کند و نشان می دهد که فرمانده بر همه ارکان و حوزه

تحت فرمان خود باید اشراف داشته باشد. این موضوع با عناوین و مضامین مختلف در نظریات نوین مدیریتی نیز درج گردیده است.

۷- قاطعیت توأم با کنترل احساسات

در کلام حضرت سلیمان، نکته دیگری نیز به چشم می خورد و آن واکنش سریع و سختگیری وی نسبت به نقاط ضعف مشاهده شده است. او در برابر غیبت کارگزارانش واکنش نشان می دهد و از کنار آن به سادگی نمی گذرد. مایل است بداند که دلیل این غیبت چیست و پیشاپیش عواقب ناموجه بودن آن را نیز به همه گوشزد می کند ولی همزمان با این واکنش سریع و دچار خشم شدن، احساسات خود را نیز کنترل می کند و می گوید: «مگر دلیلی روشن برای من بیاورد» و این نشانگر تصمیم توأم با درایت و هوشمندی و در عین حال شکیبایی و کنترل احساسات است که از اسباب و لوازم ضروری کار مدیریت است.

۸- دسترسی و استفاده بهینه از اطلاعات

دیری نیاید که (هدهد آمد و) گفت: من از چیزی آگاهی یافته ام که تو از آن آگاه نیستی برایت از قوم «سبا» گزارشی مطمئن آورده ام. من (آنجا) زنی را یافتم که بر آنها سلطنت می کرد و از هر چیزی به او داده شده بود و تختی بزرگ داشت. او و قومش را چنان یافتم که به جای خدا به خورشید سجده می کنند و شیطان اعمالشان را نزدشان آراسته و آنان را از راه راست باز داشته بود در نتیجه (آنان به حق) راه نیافته بودند. چرا خدایی را سجده نمی کنند که مکنونات آسمانها و زمین را بیرون می آورد و آشکار و نهان را می داند؟ خداوندی که جز او معبودی نیست و پروردگار عرش عظیم است (نمل / ۲۲-۲۶).

امروزه اطلاعات یکی از منابع اصلی و باارزش هر سازمانی می باشد همان گونه که منابع انسانی، مواد اولیه و ماشین آلات، در روند تولید کالا و خدمات دارای ارزش و نقش اساسی هستند، اطلاعات نیز دارای جایگاه ویژه ای می باشد.

در این میان مهمترین دریافت کننده اطلاعات مدیر است که حسب برنامه ریزی، نظارت و اخذ تصمیم بدان نیاز دارد تا آنجا که عده ای در جهان پر از رقابت، نیرومندترین سلاح در بازار جهانی را دسترسی و استفاده بهینه از اطلاعات می دانند؛

زیرا اطلاعات به مدیران کمک می‌کند که عملکرد خود را بهبود بخشند، با رقیبان مبارزه کنند، نوآوری کنند، تعارضات را بکاهند و خود را با تحولات سریع جهانی تطبیق دهند. از طرف دیگر عده‌ای از صاحب‌نظران، مدیریت را برابر با تصمیم‌گیری می‌دانند و از آنجا که اطلاعات اساس تصمیم‌گیری می‌باشد. بر این اساس ملاحظه می‌شود که پایه یک تصمیم خوب مستلزم در اختیار داشتن اطلاعات خوب و بهینه است؛ زیرا اگر ساختار تصمیم‌گیری بر اساس اطلاعات نباشد، تصمیمات به مبنای ذوق و سلیقه افراد بوده و آن موقع سازمان قطعاً از اهداف خود به دور خواهد ماند (امیرکبیری و سید جوادین، ۱۳۸۰: ۱۹۸).

در دولت سلیمان پس از آنکه هدهد فرا خوانده می‌شود، می‌گوید حامل پیامی است که با همه تسلط و اشراف سلیمان از نظر او پنهان مانده است و این خود نمایانگر عدم اطلاع وی از جریان است که در فراسوی او وجود دارد و هدهد پیام آور این خبر است. او وجود ملکه سبا را به سلیمان خاطر نشان می‌کند. زنی بر تخت جلوس کرده و دارای سپاهیان و قدرت فوق‌العاده‌ای است، لکن او و قومش از راه راست به دور بوده و به حق راه نیافته‌اند (مبیط، ۱۳۸۵: ۱۱۵).

۹- هنر گوش دادن

نکته دیگری که در این ماجرا قابل توجه است آن است که مادامی که هدهد با آب و تاب سرگرم نقل خیر است، سلیمان با دقت و حوصله به گفتار هدهد گوش می‌دهد تا به اعماق پیام او پی ببرد. بنابراین باید گفت که برای کسب اطلاعات خوب و سودمند، تنها شنیدن سخنان دیگران کافی نیست، بلکه آنچه که اهمیت بیشتری دارد گوش کردن است. به عبارت دیگر، اگر گوینده برای شنونده اهمیت داشته باشد، تنها شنیدن کافی نیست، بلکه باید به غیر از گوش دادن، از قلب و چشمان خود نیز مدد گیرد. به اصطلاح، به سخنان گوینده گوش جان بسپارد؛ زیرا دقیق شنیدن امروزه به عنوان یکی از عوامل مهم در ایجاد تفاهم و درک کردن دیگران در تحقیقات بی‌شماری به اثبات رسیده به طوری که برای ایجاد و حفظ روابط مطلوب با دیگران و جلوگیری از اختلاف نظرها، کشمکشها و سوء تفاهمها باید فن دقیق شنیدن را آموخت و به کار بست. از طرف دیگر، شنیدن ناقص، ارزش

یک سخن را به شدت کاهش می‌دهد به طوری که وقتی ما با نیمی از توانایی شنوایی خود به سخنان دیگران گوش فرا می‌دهیم و چیزهایی را که نمی‌خواهیم بشنویم، غریب می‌کنیم و نشنیده می‌گیریم، گوینده از حرکات و حالات ما و بی‌توجهی ما پی می‌برد در نتیجه دلسرد می‌شود و انگیزه خود را برای ادامه سخن از دست می‌دهد (کریس، ۱۳۷۶: ۱۷).

۱۰- تحقیق و بررسی

سلیمان گفت: تحقیق می‌کنم تا بینم که آیا راست گفته‌ای یا از دروغ‌گویان بوده‌ای. این نامه مرا ببر و به ملکه سبا بده آنگاه منتظر شو بین چه پاسخ می‌دهند (نمل/ ۲۸).

قبلاً راجع به جریان اطلاعات صحبت کردیم و اهمیت آن را گفتیم، اما یکی از عواملی که موجب اختلاف و سوء مدیریت^۱ می‌شود وجود یا پذیرش اطلاعات ناقص و نادرست است. اطلاعات، پیش‌نیاز تصمیم‌گیری است به طوری که تصمیم‌گیری در سازمان زمانی مؤثر می‌باشد که از اطلاعات صحیح و سالم بهره‌مند گردد. بنابراین مدیر برای اینکه به اتخاذ تصمیمات صحیح هدایت شود نیاز به اطلاعات درست و صحیح دارد تا بتواند پیش‌بینیهای لازم را درباره رویدادهای آتی به عمل آورد (پیروز و همکاران، ۱۳۸۴: ۸۱).

شاید کلام نورانی امام صادق (ع) به همین نکته اشاره دارد که در فرازی از وصیت خود به عبدالله بن جنذب می‌فرماید: «به هنگام هر تصمیمی (امری) توقف کن تا ورودی را از خروجی آن شناسایی نمایی، قبل از اینکه در آن تصمیم واقع گردی و پشیمان شوی» (مجلسی، ۱۴۱۳: ۲۸۳/۷۸).

مفهوم روایت این است که هنگام اخذ هر تصمیمی، اطلاعات درست و کافی لازم است و باید نسبت به زوایای کار و تصمیم، شناخت کافی به دست آورد تا در اثر عدم شناخت، ندامت و پشیمانی گریبان‌گیر مدیر نگردد. پس لازمه تصمیم درست و بخردانه، کسب اطلاعات کافی و صحیح است.

1. Mismanagement.

هنگامی که هدهد پیام غیر منتظره و مهمی را برای سلیمان می‌آورد و تعجب او را برمی‌انگیزد. سلیمان به بررسی و تحقیق پیرامون این پیام می‌پردازد و صحت و سقم آن را مطالعه می‌کند تا واکنش مناسب با آن را از خود نشان دهد و تصمیم‌گیری را با آگاهی کامل توأم نماید.

۱۱- نوشتن و اطلاع‌رسانی به طور مؤثر

[ملکه سبا] گفت: «ای [سران کشور] نامه‌ای ارجمند برای من رسیده است که از طرف سلیمان است. مضمون آن این است: به نام خداوند بخشنده مهربان، بر من بزرگی (سرکشی) مکنید و از سر تسلیم برآیید». وی گفت: «ای سران کشور، نظراتان را در این مورد به من بگویید که من [تا کنون] بدون مشورت شما کاری انجام نداده‌ام» (نحل / ۲۹).

دقت در نامه سلیمان به ملکه سبا نشان می‌دهد که در آن رعایت اختصار و ایجاز به عمل آمده و از نوع «مکاتبات مؤثر» می‌باشد. در این نامه، حضرت سلیمان پس از ذکر نام و یاد خداوند، به ملکه سبا می‌نویسد که دست از بزرگی بردارد و سر تسلیم فرود آورد. این نامه از حیث کوتاهی و جامعیت، بسیار شاخص و قابل توجه است.

۱۲- مشورت و نظرخواهی

پس از آنکه نامه سلیمان به ملکه سبا رسید، وی از سران کشور در این کار نظر خواست و آنان را طرف مشورت قرار داد و گفت که بدون نظر آنها تا کنون کاری انجام نداده است.

مشورت و نظرخواهی از دیگران یکی از عوامل مهم و اساسی در تصمیم‌گیری است و در اسلام از اهمیت بالا و جایگاه ویژه‌ای برخوردار است (برای نمونه می‌توان به آیات ۱۵۹ و ۳۸ سوره‌های مبارکه آل عمران و شوری اشاره کرد). با توجه به وسعت موضوعات و پیچیدگی مسائل و نیز گستردگی اطلاعات، یک مدیر قادر به شناخت همه مسائل و به دست آوردن همه اطلاعات لازم در مورد یک مسئله نیست و در نتیجه نمی‌تواند تصمیم منطقی و درستی در مورد آن اتخاذ نماید. بنابراین مشورت و نظرخواهی از دیگران به منظور استفاده از نظرات آنان مسئله‌ای عقلی است و عدم مشورت و استبداد رأی یکی از بیماریهای مهلک و کشنده

مدیران در تصمیم‌گیری است؛ زیرا یک مدیر، هر قدر هم آگاهیهای زیادی داشته باشد در زمینه کاری خود متخصص، کاردان و پرتجربه باشد، باز هم نمی‌تواند به همه ابعاد و زوایای یک مسئله پی ببرد و مسئله را تنها از دیدگاه خویش ارزیابی کند و چه بسا ابعدی از مسئله که در تصمیم‌گیری می‌توانند نقش تعیین‌کننده‌ای داشته باشند از نظر وی مخفی بماند (پیروز و همکاران، ۱۳۸۴: ۹۷). با توجه به آنچه گفته شد یک مدیر و رهبر باید اطرافیان و دیگران را طرف مشورت خود قرار داده و تصمیمات خود را با نظر آنان برگزیند و کارها را با همکاری و هم‌فکری آنان انجام دهد. ظاهراً پایداری و اقتدار دولت ملکه سبا نیز به سبب اتخاذ همین شیوه در کار خود بوده است. او در مقابل سلیمان نیز از همین روش استفاده می‌کند.

۱۳- مدیر تصمیم‌گیر نهایی

[سران کشور] گفتند: «ما سخت نیرومند و دلاوریم، ولی اختیار کار با توست، بنگر تا چه دستور می‌دهی؟» [ملکه] گفت: «پادشاهان چون به شهری درآیند، آن را تبه و عزیزانش را خوار می‌گردانند و این گونه عمل می‌کنند. و [اینک] من ارمانی به سویشان می‌فرستم و می‌نگرم که فرستادگان [من] با چه چیزی باز می‌گردند» (نمل / ۳۳-۳۵).

تصمیم‌گیری به عنوان یکی از کارکردهای مدیریت در سرلوحه همه وظایف مدیریتی قرار می‌گیرد و بدون استثنا در همه کارکردهای دیگر حضور و تأثیر نافذ دارد. به طوری که اگر تصمیم‌گیری را به معنای برگزیدن یک راه از میان راههای مختلف برای حل مسئله بدانیم، نمی‌توانیم هیچ برنامه‌ریزی، سازماندهی، نظارت و کنترل را بدون تصمیم‌گیری به انجام برسانیم. صاحب‌نظران زیادی تصمیم‌گیری را از وظایف بسیار مهم مدیریت دانسته‌اند. گریفیتس^۱ عقیده دارد که تصمیم‌گیری عصاره و چکیده شغل مدیریت است. سایمون^۲ مدیریت را برابر فرایند تصمیم‌گیری می‌داند؛ علاوه بر این معتقد است که هر نظریه‌ای در سازمان و مدیریت باید درستی تصمیم‌گیری را تضمین نماید (میرکمالی، ۱۳۸۲: ۴۷).

1. Griffiths.
2. Simon.

بنابراین می‌توان گفت که تصمیم‌های راسخ و پابرجا و ایجاد تعهدات از جمله مهمترین فعالیت‌هایی هستند که اجرای آنها در توان مدیران باید باشد و برای توفیق در کار مدیریت از جمله ضروریات است.

با این حال فرایند تصمیم‌گیری به دو پیش‌نیاز اصلی نیاز دارد: یکی داشتن اطلاعات لازم و کافی و دیگری دارا بودن شجاعت و جسارت. کمبود یا فقدان هر یک از این دو، انجام تصمیم‌گیری را با دشواری و ابهام روبه‌رو می‌سازد (هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۸: ۵۶).

ملکه سبا اطلاعات چندانی از سلیمان ندارد. حیطة قدرت و سیطره او را نمی‌داند به این دو دلیل جانب احتیاط را رعایت می‌کند و از تصمیم‌گیری عجولانه احتراز می‌کند. لذا پیکي را به همراه ارمغانی روانه دیار سلیمان می‌کند تا او را در بوتة آزمایش قرار دهد و توان و موقعیت او را بسنجد.

۱۳- مبارزه با فساد و رشوه‌خواری

و چون [فرستاده] نزد سلیمان آمد، [سلیمان] گفت: «آیا مرا به مالی تعارف می‌کنید؟ آنچه که خدا به من عطا فرموده است بهتر از آنچه به شما داده است. این هدیه موجب شادی و شادمانی شماست [و نه من]. به سوی آنان بازگرد و به آنها بگو که قطعاً سپاهی بر [سر] آنان فرود می‌آوریم که در برابر آن تاب ایستادگی نداشته باشند و از آن [دیار] با خواری و زیبونی بیرونشان می‌کنیم» (نمل / ۳۶ و ۳۷).

یکی از مظاهر فساد در هر نظام اجرایی، فساد و ارتشاست. امروزه در برخی از موارد دیده می‌شود که افراد رشوه را در پوشش هدیه به مدیران و کارگزاران می‌دهند تا در زمانی که کاری داشتند و مسئله‌ای برای آنها پیش آمد، از موقعیت و مقام مدیر سوء استفاده نمایند و گاهی هم پس از آنکه مدیر بر اساس وظیفه مشکل را حل کرد، برایش «هدیه» می‌برند تا برای موارد مشابه در آینده مشکلی نداشته باشند. در نظام الهی مدیران باید توجه داشته باشند که گرفتن هدیه اگر از قبیل موارد فوق باشد، اشکال دارد و باید با قدرت، مقابل هوای نفس پایداری کنند. آن را نپذیرند و به تعبیری دیگر باید گفت: این هدیه همان رشوه است که با پوشش زیبا و شرعی انجام می‌شود (نبوی، ۱۳۸۰: ۵۹).

امیرالمؤمنین علی علیه السلام در نامه ۷۹ نهج البلاغه یکی از دو دلیل هلاکت و بدبختی پیشینیان را رشوه‌خواری معرفی می‌کند. از امام رضا علیه السلام درباره قول خداوند که می‌فرماید: «مال حرام فراوان می‌خورند» (محمدی ری‌شهری، ۱۳۸۳: ۱۰/۳۳۹) نقل شده که فرمود: آن کس مردی است که حاجت برادر دینی خود را برآورده می‌کند و پس از آن هدیه‌اش را قبول می‌نماید. با توجه به آنچه گفته شد در دستگاه مدیریت الهی، پایه رفتار و مناسبات بین افراد در همه سطوح بر صداقت و درستکاری وضع شده است و به هیچ وجه افراد اجازه عدول و خروج از این رویه را نخواهند داشت و اگر مرتکب چنین خلافی بشوند قابل مؤاخذه، پیگیری و عقوبت خواهند بود.

در ماجرای سلیمان و ملکه سبا پس از آنکه سلیمان پیکي را به سوی ملکه گسیل می‌کند و از او می‌خواهد تسلیم شود، ملکه با سران ملک خود مشورت کرده سرانجام تصمیم می‌گیرد هدیه‌ای برای سلیمان فرستاده و از جنگ و جدال با او خودداری کند. ملکه اصولاً با اینکه سپاه مقتدر و لشگریان نیرومندی هم داشته معتقد بوده که جنگ و خونریزی در نهایت حاصلی جز ویرانی ندارد و ترجیح می‌دهد از در صلح درآید. سلیمان نیز هدیه را نپذیرفته و قاطعانه به فرستاده ملکه اعلان جنگ می‌دهد و از او می‌خواهد که به ملکه بگوید به زودی لشگری گران به سوی او روانه خواهد کرد و او را از آن سرزمین خواهد راند (مببض، ۱۳۸۵: ۱۰۲).

۱۴- قاطعیت و قدرت

سلیمان به افراد خود رو کرد و گفت: کدام یک از شما تخت بزرگ ملکه سبا را را پیش از آنکه تسلیم شود خواهد آورد؟ یکی از لشگریان او (عفریت جن) که در مجلس حاضر بود گفت: من چنان بر انجام این کار قادر و آمینم که پیش از آنکه تو از جایگاه خود برخیزی آن را به حضور خواهم آورد. یکی دیگر از حاضران که به علم الهی دانا بود گفت که من قادرم پیش از آنکه تو چشم بر هم بزنی، تخت و بارگاه ملکه را به حضور آورم [و همان دم این کار را انجام داد]. چون سلیمان سریر (تخت) را نزد خود مشاهده کرد گفت: این توانایی از فضل خدای من است تا مرا بیازماید که نعمتش را شکر می‌کنم یا کفر می‌گویم و هر که شکر نعمت حق کند، شکر به نفع خویش کرده، همانا خداوند (از شکر خلق) بی‌نیاز (و بر کافر هم) کریم و مهربان است (نمل / ۳۸-۴۰).

قدرت همیشه یکی از مظاهر جنجالی بشر و نیز در عرصه مدیریت بوده است. اندیشمندان و صاحب نظران آرای متفاوتی در این باب عرضه کرده‌اند. عده‌ای با آن به ستیز برخاسته و آن را مایه ویرانگری و نابودی قلمداد کرده‌اند، گروهی آن را لازم و ضروری، ولی شکل تعدیل شده آن را مطلوب دانسته‌اند. آنچه مسلم است در نظام تمدن مادی قدرت سلاحی است کوبنده و نیرومند در دست بشر که عده‌ای در صدد حفظ و گروهی در پی مهار آن می‌باشند. در ضمن همین قدرت است که استکبار را پدید می‌آورد و زمینه‌ساز استثمار و استعمار می‌شود. اما در نظام الهی قدرت یک مدیر ناشی از زور و استبداد نیست، بلکه منبعث از اطلاعات آگاهانه است. برای کسب قدرت واقعی، باید استبداد را از دست داد به طوری که برای اجرای دستورات و قوانین، انسان را باید قانع کرد و برای زور گویی و استبداد هیچ بهانه‌ای تراشید (علی‌آبادی، ۱۳۷۷: ۸۵).

امیرالمؤمنین علیه السلام در اجرای فرمان خداوند شمشیر می‌زند و با قدرت و نیروی بی‌مانندی در راه خدا جهاد می‌کند و دیگران را نیز به جهاد می‌خواند و در میدان نبرد حماسه می‌آفریند ولی در جایی دیگر می‌گوید که اگر همه نعمتهای عالم را به من بیخشند و از من بخواهند ذره‌ای خاشاک را از دهان مورچه‌ای بگیرم، هرگز زیر بار آن نخواهم رفت (نهج البلاغه، خطبه ۲۱۵).

در داستان حضرت سلیمان و ملکه سبا سلیمان برای آنکه ملکه را به سوی خدا بخواند و تسلیم امر او کند، دست به نمایش عجیبی از قدرت می‌زند و به نحو حیرت‌آوری قدرت‌نمایی می‌کند. وی تخت و بارگاه عظیم ملکه را که جلال و جبروت بی‌مانند داشته است توسط یکی از افرادش، در یک چشم به هم زدن فرامی‌خواند و به حضور می‌آورد و همه را متعجب می‌کند. ولی بی‌درنگ این توانایی را از فضل خداوند و برای آزمایش خویش دانسته که آیا شکر گزار است و یا پویشنده نعمت می‌باشد و خلاصه آنکه حضرت سلیمان این قدرت را از آن خدا و در اجرای فرمان خداوند به حساب می‌آورد و قدرت‌نمایی را آزمایشی از جانب او تلقی کرده که برایش سرنوشت‌ساز است.

۱۵- برخورد سنجیده و تسلیم شدن در برابر حق

[سلیمان] گفت که سریر ملکه سبا را تغییر شکل داده و برای او ناشناس گردانید تا

بگیریم که او آن را خواهد شناخت یا نه (و آزمونی برای او باشد). هنگامی که ملکه آمد، از او پرسیدند که آیا عرش تو چنین است؟ وی گفت: گویا همین است و ما پیش از این بدان دانا و تسلیم بودیم! ملکه را پرستش غیر خدا از عبادت خدا بازداشته بود و از قوم کافران به شمار می‌رفت. آنگاه به وی گفتند: که در این قصر وارد شو و چون وارد شد پنداشت که از شفافیت به آب می‌ماند و گفت این قصری است از آبنگینه [و از تالو دستگاه سلیمان حیرت کرد] و گفت: پروردگارا من بر نفس خویش ستم کردم و اینک با (رسول تو) سلیمان تسلیم پروردگار جهانیان هستم (نمل / ۴۱-۴۴).

به قول آرنولد جی. توین بی.، مورخ و فیلسوف مشهور انگلیسی قدرت برقراری روابط با دیگران، داشتن رفتار مطلوب و چگونگی ارتباطی که یک انسان با دیگران دارد از تمام دانش و مهارتهای او مهمتر و ارزشمندتر است. بنابراین می‌توان گفت که موفقیت هر مدیر بستگی به کار او با سایر افراد دارد و کار با افراد منوط به برقراری رابطه و برخورد سالم و سنجیده با آنهاست. تا جایی که بسیاری از صاحب نظران علم مدیریت، در ارتباط با اهمیت روابط انسانی، مدیریت را علم، هنر و یافن برقراری روابط با انسانهای داخل سازمان تعریف می‌کنند (میرکمالی، ۱۳۸۳: ۲۶۸).

وقتی ملکه به بارگاه سلیمان وارد می‌شود ابتدا هوشیاری و شناخت وی مورد آزمون قرار می‌گیرد. به طوری که تخت وی به صورت تغییر شکل یافته بر وی می‌نمایاند و به او می‌گویند که آیا او آن را می‌شناسد یا خیر و ملکه با ذکاوت و زیرکی، تخت خود را شناسایی می‌کند. آنگاه او را در قصر سلیمان به گردش درمی‌آورند و او از مشاهده آن بارگاه شفاف و درخشنده، از پرستش خورشید نادم و پشیمان می‌شود و تسلیم دعوت سلیمان و اطاعت از پروردگار یکتا می‌گردد.

نتیجه گیری

این داستان، حاوی نکات و اطلاعات جالب و ارزشمند مدیریتی است و به ویژه جلوه‌های درخشانی از باورها و ارزشهای مدیریت الهی و اسلامی را بازگو می‌کند. در کل ماجرا، سلوک در رفتار سنجیده و حساب شده حضرت سلیمان و ملکه سبا

به عنوان دو مدیر و رهبر قدرتمند به چشم می‌خورد، به طوری که این دو مدیر با درایت و هوشمندی، از برخورد‌های نامعقول و کشمکش‌های بیهوده و پرمخاطره احتراز کرده و در نهایت با شایستگی و ارجمندی تمام به تفاهم رسیده‌اند.

اما جهان امروز، جهانی در حال تغییر و تحول است به طوری که هر روز سایه این تغییرات و پیام‌های آن به طور بارزی بر دوش جوامع، ملل و فرهنگ‌ها سنگینی می‌کند. دانش مدیریت نیز از این تغییرات فارغ نبوده و هر روز در معرض آماج تحلیلیها و گفته‌های تازه است و مدیران و دست‌اندرکاران واحدهای گوناگون در صدد آن هستند که در جهت بهره‌برداری بیشتر و بهتر از واحدهای تحت نظر خود به شیوه‌های نوین مدیریتی دست یابند. این در حالی است که در فرهنگ غنی و اسلامی ما دستورالعمل‌های بسیار مفید و سودمندی در زمینه مدیریت وجود دارد که هم از نظر جهان‌بینی و انسان‌شناسی و هم از نظر فطری بودن، جایگاه و پایگاه استوار و محکمی دارد و هم در گذر تاریخ کارایی و اثربخشی خود را نشان داده است. لکن به نظر می‌رسد که در روزگار کنونی کم‌رنگ شده و حق آنها به درستی ادا نشده است. لذا جا دارد این باورها، ارزشها و هنجارها، بازشناسی شده در راستای نهادینه کردن ارزشهای اثرگذار فرهنگ اسلامی و تأثیر آن بر بهبود مدیریت و بهره‌وری با همه اهمیتیتی که دارد تلاش شود و به جامعه معرفی شوند (طیب، ۱۳۷۹: ۱۱۹).

گفتنی است نکات مدیریتی دیگری نیز در این ماجرا وجود دارد که برای رعایت اختصار از ذکر آنها صرف نظر کردیم.

حضور دائمی خداوند، اهمیت علم و دانش، رعایت حقوق همگان، شکر و سپاس از پروردگار، در نظر گرفتن رضای خداوند در تمامی احوال، نظارت بر زیردستان، ایستادگی و سخت‌گیری نسبت به متخلفان، تصمیم‌گیری با درایت، ناکافی بودن اطلاعات و شناخت مدیر، گوش دادن به طور مؤثر، کرنش در برابر قدرت خداوند، رعایت جامعیت و اختصار در مکاتبات، تصمیم‌گیری با مشورت، احتراز از تصمیمات عجولانه، اقتدار در راستای پیشبرد اهداف، و سرانجام، بررسی و تحقیق، شمه‌ای از نکات خوب مدیریتی بود که در طول این ماجرا با آن آشنا شده و به تجزیه و تحلیل آن پرداختیم.

کتاب‌شناسی

۱. نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی، اسوه، ۱۳۸۲ ش.
۲. پیروز، علی و همکاران، مدیریت در اسلام، پژوهشکده حوزه و دانشگاه، ۱۳۸۴ ش.
۳. جمعی از اساتید مدیریت، بهره‌وری در مدیریت (مجموعه هفتم)، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۸ ش.
۴. دیدگاه‌های اسلام درباره مدیریت (مجموعه بیست و سوم، مدیریت در اسلام)، پژوهشکده حوزه و دانشگاه، ۱۳۷۸ ش.
۵. سید جوادین، رضا و علیرضا امیر کبیری، مروری بر تنوریها و اصول مدیریت، نگاه دانش، ۱۳۷۶ ش.
۶. طباطبایی، سیدمحمدحسین، ترجمه و تفسیر المیزان، مرکز نشر فرهنگی رجاء و مؤسسه انتشارات امیر کبیر، ۱۳۶۳ ش.
۷. طیب، مهدی، مدیریت اسلامی، تهران، سفینه، ۱۳۷۹ ش.
۸. علی‌آبادی، علیرضا، مدیران جامعه اسلامی (مدیران پایدار)، امین، ۱۳۷۷ ش.
۹. کول، کریس، کلید طلایی ارتباطات، ترجمه محمدرضا آل یاسین، هامون، ۱۳۷۶ ش.
۱۰. میبض، محمدسعید، قصه‌های قرآنی برای جوانان و نوجوانان، ترجمه زینب شبانکاری و کاظم عابدینی، فراگرفت، ۱۳۸۵ ش.
۱۱. مجلسی، محمدباقر، بحارالانوار، بیروت، دارالاضواء، ۱۴۱۳ ق.
۱۲. محمدی ری‌شهری، محمد، رفتار و روابط در سازمان و مدیریت، یسپرون، ۱۳۸۳ ش.
۱۳. مطهری، مرتضی، آشنایی با علوم اسلامی، حکمت عملی، بی تا.
۱۴. میرکمالی، سیدمحمد، رفتار و روابط در سازمان و مدیریت، یسپرون، ۱۳۸۳ ش.
۱۵. همو، رهبری و مدیریت آموزشی، یسپرون، ۱۳۸۲ ش.
۱۶. نبوی، محمدحسن، مدیریت اسلامی، انتشارات تبلیغات اسلامی، ۱۳۸۰ ش.
۱۷. هرسی، پاول و کنث بلانچارد، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه قاسم کبیری، مؤسسه انتشارات جهاد دانشگاهی، ۱۳۷۸ ش.