

نمونه سوالات امتحان دانشگاه آزاد کرج

رشته مدیریت بازرگانی درس اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام استاد

سیدامیرحسین حسینی

مدیریت از دیدگاه اسلام چیست و چه تفاوتی با مدیریت در مکاتب مادی دارد؟

پاسخ: مدیریت از دیدگاه اسلام عبارت است از فرآیند برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت، نظارت و به‌کارگیری صحیح منابع مادی و انسانی در جهت تحقق اهدافی که علاوه بر کارآمدی دنیوی، با ارزش‌های الهی و اخلاقی نیز هماهنگ باشد. در این دیدگاه، مدیریت صرفاً ابزاری برای افزایش سود، قدرت یا بهره‌وری نیست، بلکه وسیله‌ای برای تحقق عدالت، رشد انسان، خدمت به جامعه و جلب رضایت الهی است. تفاوت اصلی مدیریت اسلامی با مدیریت در مکاتب مادی در مبنا و هدف آن است. در مکاتب مادی، معمولاً انسان موجودی اقتصادی یا ابزاری در نظر گرفته می‌شود و سود، کارایی و منافع سازمان در اولویت قرار می‌گیرد. اما در اسلام، انسان دارای کرامت ذاتی است و سازمان باید بستری برای تعالی انسان و تحقق ارزش‌های اخلاقی باشد. در مدیریت اسلامی، صداقت، امانت، مشورت، عدالت و مسئولیت‌پذیری اصول بنیادین‌اند؛ در حالی که در برخی دیدگاه‌های صرفاً مادی، این مفاهیم ممکن است تنها در حد ابزارهای افزایش کارایی مطرح شوند. بنابراین، مدیریت اسلامی مدیریتی است که هم به نتیجه توجه دارد و هم به مشروعیت راه رسیدن به نتیجه. به عبارت دیگر، در اسلام هدف، وسیله نامشروع را توجیه نمی‌کند.

مهم‌ترین منابع مدیریت اسلامی را توضیح دهید.

پاسخ: منابع مدیریت اسلامی مجموعه‌ای از مبانی فکری، ارزشی و عملی هستند که اصول مدیریت را در چارچوب اسلام تبیین می‌کنند. مهم‌ترین این منابع عبارت‌اند از: قرآن کریم:

قرآن مهم‌ترین منبع شناخت اصول مدیریت اسلامی است. در آیات مختلف، به مفاهیمی مانند مشورت، عدالت، امانت، مسئولیت، نظم، وفای به عهد، رعایت حقوق مردم، قاطعیت در تصمیم‌گیری و نظارت اشاره شده است. برای مثال، آیه «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا» بر شایسته‌سالاری و امانت‌داری دلالت دارد.

سنت پیامبر اکرم (ص):

سیره مدیریتی پیامبر اسلام در اداره جامعه، هدایت مردم، اعزام فرمانداران، تنظیم امور جنگ و صلح، حل اختلافات و برخورد با کارکنان، الگویی کامل برای مدیریت اسلامی به شمار می‌آید. پیامبر (ص) در مدیریت، هم قاطع بود و هم مهربان، هم قانون‌مدار بود و هم اخلاق‌محور.

سیره امامان معصوم (ع):

به‌ویژه نهج‌البلاغه و نامه‌های مدیریتی حضرت علی (ع)، مانند نامه به مالک اشتر، از مهم‌ترین متون مدیریت اسلامی هستند. در این منابع، نکات ارزشمندی درباره انتخاب مدیران، شیوه نظارت، عدالت، رعایت حقوق مردم و مبارزه با فساد آمده است.

عقل:

در اسلام، عقل جایگاه بسیار مهمی دارد. مدیریت اسلامی بر تدبیر، دوراندیشی، تحلیل شرایط و تشخیص درست مبتنی است. عقل به مدیر کمک می‌کند تا در چارچوب ارزش‌های اسلامی، بهترین تصمیم را بگیرد. اجماع و فقه اسلامی:

در مسائل جدید سازمانی و مدیریتی، بهره‌گیری از نظر فقها و اجماع علمی می‌تواند در تبیین احکام و راهکارهای مناسب کمک کند.

در نتیجه، مدیریت اسلامی ترکیبی از وحی، سنت، عقل و تجربه است که در جهت تحقق اهداف انسانی و الهی به کار گرفته می‌شود.

اصل مشورت در مدیریت اسلامی را شرح دهید.

پاسخ: مشورت یکی از مهم‌ترین اصول مدیریت اسلامی است و به معنای استفاده از افکار، تجربیات و دیدگاه‌های دیگران برای اتخاذ تصمیم بهتر است. اسلام مدیر را فردی خودرأی و مستبد نمی‌داند، بلکه او را موظف می‌کند که در امور، با افراد آگاه و شایسته مشورت کند. قرآن کریم در این زمینه می‌فرماید: «وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ»؛ یعنی در کارها با آنان مشورت کن.

اصل مشورت چند کارکرد اساسی دارد. نخست اینکه موجب افزایش دقت در تصمیم‌گیری می‌شود، زیرا یک مدیر هرچند توانمند باشد، همه ابعاد یک مسئله را به تنهایی نمی‌بیند. دوم اینکه باعث مشارکت کارکنان و افزایش حس تعلق آنان به سازمان می‌شود. سوم اینکه احتمال خطا را کاهش می‌دهد و از استبداد رأی جلوگیری می‌کند.

در مدیریت اسلامی، مشورت باید با افراد متعهد، متخصص، خیرخواه و آگاه صورت گیرد. مشورت با افراد ناآگاه، مغرض یا ترسو می‌تواند تصمیم‌گیری را منحرف کند. همچنین پس از مشورت، مسئولیت نهایی تصمیم‌گیری با مدیر است. به بیان دیگر، مشورت به معنای سلب اختیار از مدیر نیست، بلکه به معنای بهره‌گیری از خرد جمعی است.

مدیری که اهل مشورت باشد، هم از نظر عقلانی قوی‌تر عمل می‌کند و هم از نظر اخلاقی و اجتماعی، اعتماد بیشتری در میان کارکنان ایجاد می‌نماید.

عدالت چه جایگاهی در مدیریت اسلامی دارد؟

پاسخ: عدالت یکی از بنیادی‌ترین اصول مدیریت اسلامی است و بدون آن، مدیریت اسلامی معنا و مشروعیت خود را از دست می‌دهد. عدالت در مدیریت به این معناست که مدیر در تصمیم‌گیری‌ها، تقسیم امکانات، ارزیابی عملکرد، اعطای مسئولیت‌ها، تشویق و تنبیه، و برخورد با کارکنان، حق را رعایت کند و هیچ‌گونه تبعیض ناروا روا ندارد.

در اسلام، عدالت تنها یک توصیه اخلاقی نیست، بلکه یک وظیفه دینی و مدیریتی است. قرآن کریم بر اقامه قسط و عدل تأکید فراوان دارد. در نگاه اسلامی، مدیر عادل کسی است که شایسته‌سالاری را رعایت می‌کند، حقوق افراد را به رسمیت می‌شناسد و تحت تأثیر روابط شخصی، قومیت، منافع فردی یا فشارهای بیرونی قرار نمی‌گیرد.

عدالت آثار مهمی در سازمان دارد. نخست، اعتماد کارکنان را افزایش می‌دهد. دوم، انگیزه کار و تلاش را تقویت می‌کند. سوم، از بروز نارضایتی، تعارض و فساد جلوگیری می‌کند. چهارم، مشروعیت و مقبولیت مدیر را در میان افراد بالا می‌برد.

حضرت علی (ع) در حکومت خود عدالت را محور همه امور قرار داد و حتی در مواجهه با نزدیکان خود، از مرز عدالت عبور نکرد. این نشان می‌دهد که در مدیریت اسلامی، عدالت نه تنها یک اصل، بلکه ستون اصلی اداره سالم سازمان و جامعه است.

امانت‌داری در مدیریت اسلامی به چه معناست؟

پاسخ: امانت‌داری در مدیریت اسلامی به این معناست که مدیر، مسئولیت و اختیاراتی را که در اختیار او قرار گرفته، متعلق به خود نداند، بلکه آن را امانتی از سوی خدا، مردم و سازمان تلقی کند. در این دیدگاه، مقام مدیریتی فرصتی برای خدمت است، نه وسیله‌ای برای برتری‌جویی، سوءاستفاده یا کسب منافع شخصی. امانت‌داری ابعاد مختلفی دارد. یکی از مهم‌ترین ابعاد آن، حفظ منابع سازمان است؛ یعنی مدیر نباید در اموال، زمان، نیروی انسانی و اطلاعات سازمان خیانت کند. بعد دیگر، امانت‌داری در تصمیم‌گیری است؛ به این معنا که مدیر باید تصمیماتی بگیرد که به نفع مجموعه و در راستای حق باشد، نه در جهت منافع فردی یا گروهی. همچنین حفظ اسرار سازمانی، رعایت حقوق کارکنان و پرهیز از رانت و فساد نیز از مصادیق امانت‌داری است.

در قرآن کریم، ادای امانت به اهل آن از دستورات مهم الهی شمرده شده است. در مدیریت اسلامی، کسی شایسته مدیریت است که هم توانایی لازم را داشته باشد و هم امانت‌دار باشد. اگر توانایی بدون امانت باشد، فساد به وجود می‌آید؛ و اگر امانت بدون توانایی باشد، ناکارآمدی رخ می‌دهد. بنابراین، امانت‌داری از شروط اساسی مدیریت اسلامی است.

رابطه بین تقوا و مدیریت در اسلام را توضیح دهید.

پاسخ: تقوا در مدیریت اسلامی به معنای خودکنترلی، خداآگاهی و پایبندی به حدود الهی در فرآیند اداره امور است. مدیر با تقوا کسی است که حتی در جایی که امکان سوءاستفاده، ظلم یا تخلف وجود دارد، به دلیل احساس مسئولیت در برابر خداوند، از مسیر حق خارج نمی‌شود. رابطه تقوا و مدیریت بسیار عمیق است. تقوا سبب می‌شود مدیر در تصمیمات خود عدالت را رعایت کند، از خیانت در امانت پرهیزد، در برابر کارکنان متواضع باشد، از تکبر و خودخواهی دوری کند و در شرایط دشوار، اصول اخلاقی را فدای منافع زودگذر نکند. تقوا همچنین قدرت کنترل نفس را افزایش می‌دهد و مانع از آن می‌شود که مدیر تحت تأثیر خشم، شهوت قدرت، حرص مالی یا تعصب‌های نادرست قرار گیرد.

در مدیریت اسلامی، تخصص شرط لازم است، اما کافی نیست؛ تقوا نیز شرطی اساسی است. زیرا مدیریت که تخصص دارد ولی تقوا ندارد، ممکن است از توانایی خود در مسیر فساد یا ظلم استفاده کند. به همین دلیل، در منابع اسلامی همواره بر پیوند «تعهد» و «تخصص» تأکید شده است. در نتیجه، تقوا ضامن سلامت اخلاقی و معنوی مدیریت است و به مدیر کمک می‌کند تا قدرت را در مسیر خدمت و رضایت الهی به کار گیرد.

ویژگی‌های مدیر اسلامی را بیان کنید.

پاسخ: مدیر اسلامی باید مجموعه‌ای از ویژگی‌های علمی، اخلاقی، رفتاری و معنوی را دارا باشد تا بتواند سازمان را در مسیر درست هدایت کند. برخی از مهم‌ترین ویژگی‌های مدیر اسلامی عبارت‌اند از: ایمان و تقوا:

مدیر اسلامی باید خداشناس، مسئولیت‌پذیر و اهل پرهیزگاری باشد تا در برابر وسوسه‌های قدرت و منافع شخصی مقاوم بماند.

عدالت‌خواهی:

او باید در داوری، تقسیم وظایف، ارزیابی و تصمیم‌گیری منصف باشد و میان افراد تبعیض ناروا قائل نشود. امانت‌داری:

مدیر باید موقعیت خود را امانت بداند و در حفظ حقوق مردم، منابع سازمان و اسرار مجموعه کوشا باشد. تخصص و کفایت:

مدیریت در اسلام به افراد ناتوان سپرده نمی‌شود. مدیر باید دانش، مهارت، تجربه و توان تحلیل کافی داشته باشد.

مشورت‌پذیری:

مدیر اسلامی خودرأی نیست، بلکه از عقل جمعی بهره می‌گیرد و از نظر کارشناسان استفاده می‌کند.

حسن خلق و خوش‌رفتاری:

او باید با کارکنان با احترام، مهربانی و سعه‌صدر برخورد کند و کرامت انسانی آنان را حفظ نماید.

*قاطعیت در اجرای حق:

مدیر اسلامی در عین مهربانی، در اجرای قانون و مقابله با فساد سست و بی‌تفاوت نیست.

دوراندیشی و تدبیر:

او باید آینده‌نگر باشد، پیامد تصمیمات را بسنجد و با برنامه عمل کند.

پاسخگویی:

مدیر اسلامی خود را در برابر خدا، مردم و سازمان مسئول می‌داند و از عملکرد خود پاسخ می‌دهد.

بنابراین، مدیر اسلامی باید الگوی اخلاق، عقلانیت، مسئولیت و کارآمدی باشد.

از دیدگاه اسلام، هدف نهایی مدیریت چیست؟

پاسخ: هدف نهایی مدیریت در اسلام صرفاً اداره امور و دستیابی به اهداف مادی سازمان نیست، بلکه تحقق عبودیت الهی، اقامه عدالت، رشد و تعالی انسان، خدمت به مردم و تأمین خیر دنیا و آخرت است. در این دیدگاه، مدیریت ابزار خدمت است، نه ابزار سلطه. اسلام اهداف مادی مانند نظم، بهره‌وری، پیشرفت، آبادانی، افزایش تولید و رفاه عمومی را نفی نمی‌کند، بلکه آن‌ها را در چارچوب ارزش‌های الهی می‌پذیرد. به عبارت دیگر، مدیریت باید هم کارآمد باشد و هم اخلاقی؛ هم نتیجه‌بخش باشد و هم مشروع. در مدیریت اسلامی، سازمان محیطی برای رشد انسان‌هاست. بنابراین، هدف مدیریت این است که افراد در کنار انجام وظایف شغلی، از نظر اخلاقی، فکری و اجتماعی نیز رشد کنند. مدیری موفق است که بتواند میان کارایی و ارزش‌مداری تعادل برقرار کند. از نگاه اسلام، هر مدیریتی که به ظلم، فساد، تحقیر انسان، تبعیض و سوءاستفاده بینجامد، هرچند از نظر ظاهری موفق باشد، در حقیقت از مسیر صحیح خارج شده است. پس هدف نهایی مدیریت اسلامی، تحقق رضایت خداوند از طریق خدمت درست به انسان‌ها و جامعه است.

مفهوم مسئولیت‌پذیری در مدیریت اسلامی را توضیح دهید.

پاسخ: مسئولیت‌پذیری در مدیریت اسلامی به این معناست که مدیر خود را در برابر خداوند، مردم، کارکنان، سازمان و حتی وجدان خویش پاسخگو بداند. در این دیدگاه، مسئولیت تنها یک وظیفه اداری نیست، بلکه تعهدی اخلاقی، دینی و انسانی است. مدیر مسئولیت‌پذیر کسی است که وظایف خود را با دقت و جدیت انجام می‌دهد، از اشتباهات خود فرار نمی‌کند، در برابر کوتاهی‌ها پاسخگوست و در تصمیم‌گیری‌ها منافع عمومی را بر منافع شخصی ترجیح می‌دهد. او در برابر عملکرد زیرمجموعه خود نیز احساس مسئولیت می‌کند و نمی‌کوشد خطاها را به دیگران نسبت دهد.

در اسلام، انسان نسبت به هر نعمتی که در اختیار دارد مسئول است و مدیریت نیز یکی از بزرگ‌ترین امانت‌ها و مسئولیت‌هاست. از این‌رو، مدیر باید همواره عملکرد خود را ارزیابی کند و آماده پاسخگویی باشد. مسئولیت‌پذیری باعث می‌شود مدیر با دقت بیشتری برنامه‌ریزی کند، در اجرای وظایف منظم باشد، نسبت به حقوق دیگران حساسیت داشته باشد و در برابر مشکلات، منفعل یا بی‌تفاوت نباشد. بنابراین، مسئولیت‌پذیری یکی از ارکان اساسی سلامت مدیریت در اسلام است.

اصل شایسته‌سالاری در مدیریت اسلامی را شرح دهید.

پاسخ: شایسته‌سالاری در مدیریت اسلامی به این معناست که مسئولیت‌ها و مناصب باید به افرادی واگذار شود که از نظر تخصص، تعهد، تجربه، توانایی و سلامت اخلاقی صلاحیت لازم را دارند. در اسلام، انتصاب افراد بر اساس روابط شخصی، خویشاوندی، تعصب قومی، فشار سیاسی یا منافع گروهی مردود است.

شایسته‌سالاری یکی از مهم‌ترین راه‌های تحقق عدالت و کارآمدی در سازمان است. اگر افراد نالایق در جایگاه‌های مدیریتی قرار گیرند، هم حقوق افراد ضایع می‌شود و هم کارها به درستی پیش نمی‌رود. قرآن کریم و سیره اهل‌بیت (ع) به روشنی بر سپردن امانت به اهل آن تأکید دارند. در مدیریت اسلامی، شایستگی دو بعد اصلی دارد: یکی توانایی و تخصص و دیگری امانت و تقوا. اگر فردی متخصص اما فاقد تعهد باشد، احتمال سوءاستفاده از قدرت وجود دارد؛ و اگر فردی متعهد اما فاقد توانایی باشد، سازمان دچار ضعف و ناکارآمدی می‌شود. بنابراین، مدیر اسلامی باید میان این دو معیار تعادل برقرار کند. شایسته‌سالاری موجب افزایش اعتماد کارکنان، ارتقای بهره‌وری، کاهش فساد اداری و تقویت مشروعیت مدیریت می‌شود. از این رو، یکی از مهم‌ترین الزامات مدیریت اسلامی است.

نظارت و کنترل در مدیریت اسلامی چه مفهومی دارد؟

پاسخ: نظارت و کنترل در مدیریت اسلامی به معنای بررسی مستمر عملکرد افراد و بخش‌های مختلف سازمان، برای اطمینان از اجرای صحیح وظایف، رعایت قوانین، تحقق اهداف و جلوگیری از انحرافات است. در این دیدگاه، نظارت تنها ابزار کشف خطا نیست، بلکه وسیله‌ای برای اصلاح، هدایت و ارتقای عملکرد نیز به شمار می‌آید. مدیریت اسلامی نظارت را در دو سطح مطرح می‌کند:

نخست نظارت بیرونی که از سوی مدیران، بازرسان یا نظام‌های رسمی سازمان اعمال می‌شود؛ دوم نظارت درونی* که همان تقوا، وجدان کاری و خداآگاهی افراد است. اسلام بیش از هر چیز بر تقویت نظارت درونی تأکید دارد، زیرا کسی که خود را در محضر خدا بداند، حتی در غیاب ناظر رسمی نیز درست عمل می‌کند.

نظارت در مدیریت اسلامی باید عادلانه، دقیق، مستمر و به دور از تجسس بی‌مورد و تحقیر کارکنان باشد. هدف از نظارت، اصلاح امور، پیشگیری از فساد، حفظ بیت‌المال و افزایش سلامت اداری است. همچنین نظارت باید همراه با بازخورد مناسب و اقدام اصلاحی باشد. در نتیجه، نظارت در اسلام ابزاری برای تضمین سلامت، کارایی و عدالت در سازمان است.

برنامه‌ریزی از دیدگاه اسلام چه جایگاهی دارد؟

پاسخ: برنامه‌ریزی در مدیریت اسلامی از جایگاه بسیار بالایی برخوردار است و به معنای پیش‌بینی آینده، تعیین اهداف، انتخاب راه‌های مناسب و آماده‌سازی امکانات برای رسیدن به نتایج مطلوب است. اسلام با هرگونه بی‌نظمی، روزمرگی و تصمیم‌گیری شتاب‌زده مخالف است و بر تدبیر و آینده‌نگری تأکید دارد. در سیره پیامبر اکرم (ص) و امامان معصوم (ع)، نمونه‌های فراوانی از برنامه‌ریزی دقیق مشاهده می‌شود؛ از برنامه‌ریزی در هجرت و جنگ‌ها گرفته تا اداره امور اجتماعی و اقتصادی. این مسئله نشان می‌دهد که توکل در اسلام هرگز به معنای رها کردن تدبیر و برنامه نیست، بلکه برنامه‌ریزی باید در کنار توکل قرار گیرد.

برنامه‌ریزی در مدیریت اسلامی باید بر اهداف مشروع، واقعی و مفید استوار باشد. همچنین باید به نیازهای انسان، منافع جامعه، عدالت و ارزش‌های اخلاقی توجه داشته باشد. برنامه‌ای که از نظر فنی دقیق اما از نظر اخلاقی و انسانی نادرست باشد، در منطق اسلام مطلوب نیست. بنابراین، برنامه‌ریزی در اسلام نشانه عقلانیت، مسئولیت‌پذیری و حسن تدبیر مدیر است و یکی از ابزارهای اصلی موفقیت سازمانی محسوب می‌شود.

سازماندهی در مدیریت اسلامی را توضیح دهید.

پاسخ: سازماندهی در مدیریت اسلامی به معنای تقسیم کار، تعیین وظایف، ایجاد هماهنگی میان افراد و واحدها، مشخص کردن روابط سازمانی و استفاده مناسب از منابع در جهت تحقق اهداف مشروع است. در واقع، سازماندهی موجب می‌شود که فعالیت‌ها از حالت پراکنده و بی‌نظم خارج شده و در قالب یک ساختار منسجم انجام گیرد. اسلام به نظم و ترتیب در امور اهمیت فراوانی می‌دهد. سخن معروف حضرت علی (ع) درباره ضرورت نظم در کارها، نشان می‌دهد که از دیدگاه اسلامی، هیچ مجموعه‌ای بدون ساختار و هماهنگی نمی‌تواند موفق باشد. سازماندهی صحیح، مانع تداخل وظایف، اتلاف منابع، سردرگمی کارکنان و بروز تعارض‌های غیرضروری می‌شود.

در مدیریت اسلامی، سازماندهی باید بر پایه عدالت، شایسته‌سالاری، وضوح مسئولیت‌ها و رعایت کرامت انسانی انجام شود. همچنین در تقسیم کار باید توانایی‌ها، ویژگی‌ها و ظرفیت‌های افراد در نظر گرفته شود. تحمیل وظیفه‌ای که خارج از توان فرد است، با عدالت و عقلانیت سازگار نیست. در نتیجه، سازماندهی در اسلام نه تنها یک ضرورت مدیریتی، بلکه نشانه‌ای از عقل، نظم و حسن تدبیر است.

رهبری در مدیریت اسلامی چه ویژگی‌هایی دارد؟

پاسخ: رهبری در مدیریت اسلامی فراتر از فرمان دادن و اعمال قدرت است. رهبری اسلامی به معنای هدایت انسان‌ها در مسیر حق، ایجاد انگیزه، رشد دادن افراد، هماهنگ‌سازی توان‌ها و حرکت دادن مجموعه به سوی اهداف الهی و انسانی است.

رهبر اسلامی باید پیش از آنکه دیگران را هدایت کند، خود الگوی عمل باشد. در اسلام، نفوذ واقعی رهبر از اخلاق، عدالت، صداقت، علم، شجاعت و خدمت‌گزاری او ناشی می‌شود، نه صرفاً از مقام رسمی. رهبری اسلامی با زورگویی، تحقیر دیگران و خودکامگی سازگار نیست.

از ویژگی‌های مهم رهبری اسلامی می‌توان به بینش، تقوا، حسن خلق، قدرت تصمیم‌گیری، سعه صدر، مشورت‌پذیری، توجه به کرامت انسان‌ها و قاطعیت در اجرای حق اشاره کرد. رهبر اسلامی دل‌ها را با محبت و اعتماد به دست می‌آورد و در عین حال از اصول و ارزش‌ها عقب‌نشینی نمی‌کند.

پیامبر اکرم (ص) و امام علی (ع) بهترین نمونه‌های رهبری اسلامی هستند؛ زیرا هم با مردم صمیمی و مهربان بودند و هم در اجرای عدالت و قانون، بسیار جدی و استوار عمل می‌کردند. بنابراین، رهبری اسلامی ترکیبی از محبت، حکمت و اقتدار مشروع است.

تصمیم‌گیری در مدیریت اسلامی باید بر چه اصولی استوار باشد؟

پاسخ: تصمیم‌گیری در مدیریت اسلامی باید بر پایه عقلانیت، عدالت، مشورت، رعایت مصالح عمومی، توجه به ارزش‌های الهی و مسئولیت‌پذیری انجام گیرد. در این دیدگاه، تصمیم‌گیری صرفاً یک عمل فنی یا اداری نیست، بلکه یک اقدام اخلاقی و دینی نیز محسوب می‌شود.

مدیر اسلامی پیش از تصمیم‌گیری باید اطلاعات لازم را جمع‌آوری کند، جوانب مختلف مسئله را بسنجد، با افراد آگاه مشورت نماید و آثار کوتاه‌مدت و بلندمدت تصمیم را بررسی کند. همچنین باید دقت کند که تصمیم او با اصولی چون عدالت، امانت‌داری، حفظ حقوق افراد و منافع عمومی سازگار باشد.

در مدیریت اسلامی، تصمیمی که از نظر سودآوری مطلوب باشد اما با ظلم، فریب، تضییع حق یا فساد همراه شود، مشروع نیست. بنابراین، معیار درستی تصمیم فقط کارایی نیست، بلکه مشروعیت و اخلاقی بودن آن نیز اهمیت دارد.

پس از تصمیم‌گیری نیز مدیر باید با توکل بر خدا و قاطعیت، تصمیم درست را اجرا کند و در صورت لزوم مسئولیت پیامدهای آن را بپذیرد. در نتیجه، تصمیم‌گیری در مدیریت اسلامی فرآیندی عاقلانه، ارزشی و مسئولانه است.

تفاوت مدیریت اسلامی با مدیریت علمی را بیان کنید.

پاسخ: مدیریت علمی که بیشتر با دیدگاه‌های کلاسیک و نظریه‌پردازانی چون تیلور شناخته می‌شود، بر افزایش کارایی، استانداردسازی کار، تقسیم وظایف و کنترل دقیق فعالیت‌ها تأکید دارد. این رویکرد بیشتر به جنبه‌های فنی، اقتصادی و بهره‌وری سازمان توجه می‌کند.

اما مدیریت اسلامی اگرچه کارایی و نظم را می‌پذیرد، ولی نگاه آن صرفاً فنی و مادی نیست. در مدیریت اسلامی، انسان فقط نیروی کار یا ابزار تولید نیست، بلکه موجودی دارای کرامت، اختیار، معنویت و مسئولیت اخلاقی است. از این‌رو، در کنار کارایی، به عدالت، اخلاق، رشد انسانی، رضایت الهی، امانت‌داری و خدمت به جامعه نیز توجه می‌شود.

تفاوت مهم دیگر این است که در مدیریت علمی، معمولاً هدف، افزایش بازده و سود است؛ اما در مدیریت اسلامی، هدف علاوه بر کارآمدی، تحقق ارزش‌های دینی و انسانی نیز هست. همچنین در مدیریت اسلامی، مشروعیت ابزارها نیز مهم است و نمی‌توان به بهانه رسیدن به نتیجه بهتر، از روش‌های غیر اخلاقی استفاده کرد.

در نتیجه، مدیریت اسلامی را می‌توان مدیریتی دانست که از عقلانیت و کارآمدی بهره می‌گیرد، اما آن را در چارچوب ارزش‌های الهی و اخلاقی سامان می‌دهد.

نقش اخلاق در مدیریت اسلامی چیست؟

پاسخ: اخلاق در مدیریت اسلامی جایگاهی محوری و تعیین‌کننده دارد. در واقع، اخلاق نه یک امر حاشیه‌ای، بلکه روح مدیریت اسلامی است. مدیریتی که فاقد اخلاق باشد، هرچند از نظر ظاهری منظم و موفق جلوه کند، در منطق اسلام ناقص و آسیب‌زا خواهد بود.

اخلاق مدیریتی شامل صداقت، عدالت، وفای به عهد، حسن خلق، احترام به دیگران، امانت‌داری، فروتنی، انصاف، صبر، گذشت، پرهیز از غیبت و تهمت، و رعایت حقوق انسان‌هاست. این اصول باعث می‌شوند که روابط درون سازمانی سالم، انسانی و اعتمادآفرین باشد.

نقش اخلاق در مدیریت اسلامی در چند بعد آشکار می‌شود:

نخست، اخلاق موجب مشروعیت رفتار مدیر می‌شود. دوم، اعتماد کارکنان را افزایش می‌دهد. سوم، تعارض‌ها و فساد را کاهش می‌دهد. چهارم، محیطی سالم و بانگیزه برای کار ایجاد می‌کند. پنجم، سازمان را به نهادی انسانی و خدمت‌محور تبدیل می‌سازد.

در سیره پیامبر اکرم (ص)، حسن خلق یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت رهبری و مدیریت بود. بنابراین، اخلاق در مدیریت اسلامی نه تنها یک فضیلت فردی، بلکه یک سرمایه سازمانی و اجتماعی است.

اصل کرامت انسانی در مدیریت اسلامی را توضیح دهید.

پاسخ: کرامت انسانی یکی از اساسی‌ترین اصول در نگرش اسلامی به انسان و مدیریت است. بر اساس تعالیم اسلام، انسان دارای منزلت و ارزش ذاتی است و نباید به عنوان ابزار، کالا یا وسیله‌ای صرف برای رسیدن به اهداف سازمانی تلقی شود.

در مدیریت اسلامی، رعایت کرامت انسانی به این معناست که مدیر باید با کارکنان، ارباب رجوع و همه افراد با احترام، انصاف و ادب برخورد کند. تحقیر، توهین، بی‌احترامی، تبعیض، استثمار و رفتارهای غیرانسانی با روح اسلام ناسازگار است. حتی هنگام نقد، ارزیابی یا تنبیه نیز باید حرمت انسان حفظ شود.

توجه به کرامت انسانی آثار مهمی دارد. از جمله افزایش اعتماد، انگیزه، وفاداری سازمانی، سلامت روانی کارکنان و بهبود روابط کاری. وقتی افراد احساس کنند که شخصیت آنان محترم شمرده می‌شود، با انگیزه و تعهد بیشتری کار می‌کنند.

در مدیریت اسلامی، انسان هدف است نه صرفاً وسیله. بنابراین، سازمان باید بستری برای خدمت، رشد، شکوفایی و حفظ عزت انسان‌ها باشد. این اصل از تفاوت‌های مهم مدیریت اسلامی با برخی رویکردهای صرفاً ابزاری و مادی در مدیریت است.

نقش نیت در مدیریت اسلامی چیست؟

پاسخ: نیت در مدیریت اسلامی اهمیت بسیار بالایی دارد، زیرا ارزش اعمال در اسلام تنها به ظاهر آن‌ها وابسته نیست، بلکه به انگیزه و قصد درونی فرد نیز بستگی دارد. بر این اساس، اگر مدیری وظایف خود را با نیت خدمت به مردم، اجرای عدالت و کسب رضایت الهی انجام دهد، کار او عبادت محسوب می‌شود.

نیت درست می‌تواند فعالیت‌های روزمره مدیریتی را از یک عمل صرفاً اداری به یک اقدام ارزشمند معنوی تبدیل کند. مدیر با نیت الهی از خودخواهی، شهرت‌طلبی، قدرت‌طلبی و سوءاستفاده فاصله می‌گیرد و مسئولیت را وسیله‌ای برای خدمت می‌بیند.

البته نیت خوب به تنهایی کافی نیست و باید با عمل درست، دانش، تدبیر و رعایت اصول همراه شود. اما بدون نیت صحیح، حتی کارهای ظاهراً خوب نیز ممکن است ارزش واقعی خود را از دست بدهند.

نیت در مدیریت اسلامی، به رفتار مدیر جهت می‌دهد و بر سبک رهبری، نوع تصمیم‌گیری، نحوه برخورد با کارکنان و میزان اخلاص او اثر می‌گذارد. از این رو، پالایش نیت یکی از مبانی معنوی مدیریت اسلامی به شمار می‌آید.

اصل پاسخگویی در مدیریت اسلامی را شرح دهید.

پاسخ: پاسخگویی در مدیریت اسلامی به این معناست که مدیر باید در برابر تصمیم‌ها، عملکردها، منابع در اختیار، نحوه برخورد با مردم و نتایج اقدامات خود مسئول باشد و بتواند درباره آن‌ها توضیح دهد. در این دیدگاه، مدیریت بدون پاسخگویی، زمینه‌ساز استبداد، فساد و تضییع حقوق مردم می‌شود. پاسخگویی در اسلام چند سطح دارد:

پاسخگویی در برابر خداوند، پاسخگویی در برابر مردم، پاسخگویی در برابر قانون و پاسخگویی در برابر وجدان. مدیر اسلامی می‌داند که مسئولیت او محدود به مقام و زمان حال نیست، بلکه در پیشگاه الهی نیز مورد سؤال قرار خواهد گرفت.

این اصل موجب می‌شود مدیر با دقت، شفافیت و احتیاط بیشتری عمل کند، تصمیمات خود را مستند سازد، از پنهان‌کاری و سوءاستفاده بپرهیزد و در صورت بروز خطا، آن را بپذیرد و اصلاح کند. پاسخگویی همچنین اعتماد عمومی را افزایش می‌دهد و زمینه نظارت سالم و مشارکت مردم را فراهم می‌سازد. در نتیجه، پاسخگویی یکی از پایه‌های مدیریت سالم، عادلانه و مشروع در نظام اسلامی است.

انگیزش کارکنان از دیدگاه مدیریت اسلامی چگونه تحقق می‌یابد؟

پاسخ: انگیزش کارکنان در مدیریت اسلامی تنها بر پایه پاداش مادی استوار نیست، بلکه مجموعه‌ای از عوامل مادی، معنوی، روانی، اجتماعی و اخلاقی را در بر می‌گیرد. اسلام انسان را موجودی چندبعدی می‌داند؛ بنابراین، برای ایجاد انگیزه باید همه ابعاد وجود او مورد توجه قرار گیرد. از عوامل مهم انگیزش در مدیریت اسلامی می‌توان به عدالت در پرداخت و ارزیابی، احترام به شخصیت افراد، مشارکت دادن آنان در تصمیم‌گیری، قدردانی از تلاش‌ها، ایجاد محیطی سالم و اخلاقی، فرصت رشد و یادگیری، احساس مفید بودن، و توجه به معنویت و نیت الهی در کار اشاره کرد. در مدیریت اسلامی، کار فقط وسیله کسب درآمد نیست، بلکه می‌تواند عبادت، خدمت و زمینه‌ساز رشد انسان باشد. این نگاه معنوی می‌تواند انگیزه‌های عمیق‌تر و پایدارتر از انگیزه‌های صرفاً مالی ایجاد کند. البته اسلام نیازهای مادی را نادیده نمی‌گیرد و بر پرداخت عادلانه حقوق و مزایا نیز تأکید دارد. بنابراین، انگیزش در مدیریت اسلامی نتیجه ترکیب درست عدالت، احترام، معنا، مشارکت و تأمین نیازهای واقعی انسان است.

اصل وفای به عهد در مدیریت اسلامی چه کاربردی دارد؟

پاسخ: وفای به عهد در مدیریت اسلامی به معنای پایبندی مدیر و کارکنان به تعهدات، قراردادهای، وعده‌ها و مسئولیت‌هایی است که بر عهده گرفته‌اند. این اصل از مهم‌ترین پایه‌های اعتماد و سلامت روابط سازمانی است.

مدیری که به وعده‌های خود عمل نمی‌کند، اعتماد کارکنان را از دست می‌دهد و اعتبار اخلاقی و مدیریتی او کاهش می‌یابد. در مقابل، وفای به عهد موجب استحکام روابط، افزایش اعتماد، تقویت همبستگی و بهبود عملکرد سازمان می‌شود.

در مدیریت اسلامی، وفای به عهد هم شامل تعهدات رسمی مانند قراردادهای و آیین‌نامه‌هاست و هم وعده‌ها و قول‌های اخلاقی و انسانی را دربر می‌گیرد. برای مثال، اگر مدیری وعده ارتقا، پاداش، حمایت یا رسیدگی به مشکل کارکنان را بدهد، باید به آن پایبند باشد؛ مگر آنکه مانع موجه و روشنی وجود داشته باشد. قرآن کریم به وفای به عهد تأکید فراوان دارد. از این رو، در مدیریت اسلامی، عهدشکنی نشانه ضعف اخلاقی و مدیریتی است و وفاداری به تعهدات، از نشانه‌های شخصیت سالم و قابل اعتماد مدیر به شمار می‌رود.

ساده‌زیستی مدیران در اسلام چه اهمیتی دارد؟

پاسخ: ساده‌زیستی در اسلام به معنای پرهیز از تجمل‌گرایی، اسراف، فاصله گرفتن از مردم و سوءاستفاده از امکانات عمومی برای رفاه شخصی است. این اصل در مورد مدیران اهمیت ویژه‌ای دارد؛ زیرا مدیر اگر سبک زندگی اشرافی پیدا کند، به تدریج از درد و نیاز مردم و کارکنان فاصله می‌گیرد.

ساده‌زیستی به معنای فقر یا ترک بهره‌مندی مشروع از امکانات نیست، بلکه به معنای اعتدال، قناعت و پرهیز از رفاه‌زدگی است. مدیری که ساده‌زیست باشد، الگوی اخلاقی مناسبی برای دیگران خواهد بود، بهتر می‌تواند اعتماد عمومی را جلب کند و کمتر در معرض فساد مالی و اداری قرار می‌گیرد.

در سیره پیامبر اکرم (ص) و حضرت علی (ع)، ساده‌زیستی مدیران و حاکمان به وضوح دیده می‌شود. آنان با وجود قدرت و جایگاه بالا، از زندگی متکبرانه و اشرافی دوری می‌کردند و خود را هم‌سطح مردم می‌دیدند. در نتیجه، ساده‌زیستی در مدیریت اسلامی نشانه سلامت نفس، مردمی بودن و پایبندی به عدالت اجتماعی است.

نقش خدمت‌گزاری در مدیریت اسلامی را تبیین کنید.

پاسخ: در مدیریت اسلامی، مدیر پیش از آنکه صاحب قدرت باشد، خدمت‌گزار مردم و سازمان است. این نگاه با تصور رایج از مدیریت به عنوان ابزار سلطه تفاوت دارد. خدمت‌گزاری یعنی مدیر مسئولیت خود را فرصتی برای رفع نیازها، حل مشکلات، رشد کارکنان و تأمین منافع عمومی بداند.

مدیر خدمت‌گزار به جای خودمحوری، مردم‌محوری دارد. او در دسترس است، مشکلات دیگران را می‌شنود، برای گره‌گشایی تلاش می‌کند، از موقعیت خود سوءاستفاده نمی‌کند و سازمان را محلی برای خدمت می‌داند. چنین مدیری محبوبیت و مشروعیت بیشتری پیدا می‌کند.

خدمت‌گزاری در مدیریت اسلامی، آثار تربیتی و سازمانی مهمی دارد. این رویکرد باعث کاهش فاصله میان مدیر و کارکنان، افزایش اعتماد، تقویت روحیه همکاری و ایجاد فرهنگ مسئولیت‌پذیری می‌شود. همچنین مانع شکل‌گیری تکبر، خودبزرگ‌بینی و استبداد در مدیر می‌گردد. بنابراین، در منطق اسلام، ارزش مدیریت به میزان خدمت آن است، نه به میزان امتیاز و اقتدار ظاهری آن.

اصل قاطعیت در مدیریت اسلامی را توضیح دهید.

پاسخ: قاطعیت در مدیریت اسلامی به معنای استواری، جدیت و تصمیم‌گیری محکم در مسیر حق و قانون است. قاطعیت با خشونت، تندخویی یا استبداد تفاوت دارد. مدیر قاطع کسی است که پس از بررسی، مشورت و تشخیص درست، در اجرای تصمیم صحیح سستی و تزلزل نشان نمی‌دهد. در مدیریت اسلامی، قاطعیت به ویژه در مواردی مانند اجرای عدالت، مقابله با فساد، حفظ نظم سازمان، جلوگیری از تضییع حقوق مردم و رعایت قانون ضروری است. اگر مدیر بیش از حد سست، مردد یا ملاحظه‌کار باشد، زمینه برای بی‌نظمی، سوءاستفاده و تضعیف اقتدار مشروع سازمان فراهم می‌شود. در عین حال، قاطعیت باید با عدالت، اخلاق، عقلانیت و مهربانی همراه باشد. مدیر اسلامی نه مستبد است و نه منفعل؛ بلکه در جای خود نرمش و در جای خود استحکام دارد. پیامبر اکرم (ص) و امام علی (ع) نمونه‌های روشن این تعادل بودند. در نتیجه، قاطعیت یکی از شروط مهم موفقیت مدیر اسلامی است، مشروط بر آنکه در چارچوب حق و اخلاق اعمال شود.

جایگاه علم و تخصص در مدیریت اسلامی چیست؟

پاسخ: علم و تخصص در مدیریت اسلامی جایگاهی بسیار مهم و اساسی دارد. اسلام هرگز مدیریت را امری صرفاً اعتقادی یا احساسی نمی‌داند، بلکه آن را نیازمند دانش، مهارت، تجربه و شناخت دقیق از مسائل می‌شمارد. بنابراین، مدیر باید از نظر علمی و حرفه‌ای شایستگی لازم را داشته باشد. در منابع اسلامی، جهل و ناآگاهی به شدت نکوهش شده است. مدیری که بدون دانش کافی تصمیم می‌گیرد، هم به خود و هم به دیگران آسیب می‌زند. تخصص باعث می‌شود مدیر مسائل را بهتر تحلیل کند، تصمیمات منطقی‌تری بگیرد، منابع را بهینه‌تر مصرف کند و مشکلات را با دقت بیشتری حل نماید. البته در اسلام، تخصص به تنهایی کافی نیست و باید با تعهد، تقوا و امانت‌داری همراه باشد. زیرا تخصص بدون اخلاق ممکن است در خدمت ظلم یا فساد قرار گیرد. از سوی دیگر، تعهد بدون تخصص نیز به ناکارآمدی می‌انجامد. پس در مدیریت اسلامی، علم و تخصص شرط لازم است و در کنار آن، تعهد و اخلاق شرط کمال و سلامت مدیریت است.

رابطه توکل و تلاش در مدیریت اسلامی چگونه است؟

پاسخ: توکل در مدیریت اسلامی به معنای اعتماد قلبی به خداوند و اتکا به قدرت و مشیت الهی است، اما این اعتماد هرگز به معنای ترک تلاش، برنامه‌ریزی و تدبیر نیست. در حقیقت، توکل و تلاش در اسلام مکمل یکدیگرند، نه متضاد.

مدیر اسلامی باید ابتدا وظیفه خود را به بهترین شکل انجام دهد: اطلاعات جمع‌آوری کند، برنامه‌ریزی نماید، مشورت کند، تصمیم درست بگیرد و با جدیت اجرا کند. پس از انجام این مقدمات، نتیجه را به خداوند بسپارد و از اضطراب و یأس دوری کند. این همان معنای صحیح توکل است. اگر کسی بدون تلاش و تدبیر، فقط به امید کمک الهی بنشیند، در واقع توکل نکرده بلکه دچار سهل‌انگاری شده است. در مقابل، اگر کسی فقط به توان خود تکیه کند و خدا را نادیده بگیرد، گرفتار غرور و غفلت می‌شود.

توکل صحیح، به مدیر آرامش، امید، شجاعت و استقامت می‌دهد. او در برابر سختی‌ها و شکست‌های موقت فرو نمی‌ریزد، زیرا می‌داند که وظیفه او تلاش درست بوده و نتیجه نهایی در اختیار خداوند است. بنابراین، مدیریت اسلامی بر ترکیب عقلانیت عملی و توکل قلبی استوار است.

نقش بیت‌المال در مدیریت اسلامی چیست؟

پاسخ: بیت‌المال در مدیریت اسلامی به اموال و منابع عمومی جامعه گفته می‌شود که در اختیار حکومت یا سازمان‌های عمومی قرار دارد و باید در جهت منافع مردم و بر اساس عدالت مصرف شود. نگاه اسلام به بیت‌المال بسیار حساس و دقیق است و هرگونه خیانت، اسراف، تبعیض یا استفاده شخصی از آن را مردود می‌داند.

مدیر اسلامی موظف است بیت‌المال را امانت الهی و مردمی بداند. او حق ندارد منابع عمومی را در مسیر منافع شخصی، خانوادگی، سیاسی یا گروهی مصرف کند. همچنین باید در حفظ، توزیع و بهره‌برداری از این منابع، عدالت و شفافیت را رعایت نماید.

در سیره حضرت علی (ع)، حساسیت نسبت به بیت‌المال به بالاترین حد خود رسیده بود. ایشان حتی کمترین سوءاستفاده از اموال عمومی را تحمل نمی‌کردند. این مسئله نشان می‌دهد که در مدیریت اسلامی، سلامت اقتصادی و مالی مدیران یکی از معیارهای مهم مشروعیت آنان است. بنابراین، صیانت از بیت‌المال، یکی از مهم‌ترین وظایف مدیر در نظام اسلامی است و نشانه امانت‌داری، عدالت و پاکدستی او به شمار می‌آید.

اصل مبارزه با فساد در مدیریت اسلامی را توضیح دهید.

پاسخ: مبارزه با فساد در مدیریت اسلامی یک ضرورت بنیادین است، زیرا فساد موجب تباهی نظام اداری، تضییع حقوق مردم، کاهش اعتماد عمومی، گسترش بی‌عدالتی و تضعیف مشروعیت حاکمیت می‌شود. فساد می‌تواند مالی، اداری، اخلاقی، اطلاعاتی یا رفتاری باشد.

مدیریت اسلامی با فساد در هر شکل آن مخالف است؛ از رشوه، رانت، اختلاس و سوءاستفاده از مقام گرفته تا پارتی‌بازی، پنهان کاری، دروغ، تبعیض و تزییع حقوق دیگران. مدیر اسلامی باید هم خود پاکدست باشد و هم سازوکارهایی برای پیشگیری، کشف و مقابله با فساد در سازمان ایجاد کند. از مهم‌ترین راه‌های مبارزه با فساد در مدیریت اسلامی می‌توان به تقویت تقوا، نظارت مستمر، شفافیت مالی، شایسته‌سالاری، پاسخگویی، قانون‌مداری، ساده‌زیستی مدیران و برخورد قاطع با متخلفان اشاره کرد. در نتیجه، مبارزه با فساد تنها یک اقدام کنترلی نیست، بلکه بخشی از هویت اخلاقی و دینی مدیریت اسلامی است.

جایگاه قانون‌مداری در مدیریت اسلامی چیست؟

پاسخ: قانون‌مداری در مدیریت اسلامی به معنای التزام مدیر و کارکنان به مقررات عادلانه، اصول شرعی، ضوابط سازمانی و معیارهای حق است. اسلام با هرگونه هرج‌ومرج، سلیقه‌گرایی و تصمیم‌گیری خودسرانه مخالف است. مدیر اسلامی باید خود پیشگام رعایت قانون باشد. اگر مدیر به قانون پایبند نباشد، انتظار رعایت قانون از کارکنان بی‌معنا خواهد بود. قانون‌مداری موجب نظم، عدالت، کاهش تعارض، پیش‌بینی‌پذیری رفتارها و جلوگیری از سوءاستفاده می‌شود. البته در مدیریت اسلامی، قانون باید عادلانه و در چارچوب ارزش‌های دینی باشد. اگر قانونی برخلاف حق و عدالت باشد، از نظر اسلامی اعتبار واقعی ندارد. بنابراین، قانون‌مداری در اسلام کورکورانه و بی‌محتوا نیست، بلکه در پیوند با عدالت و شرع معنا پیدا می‌کند. در مجموع، قانون‌مداری یکی از پایه‌های اساسی سلامت سازمان و جلوگیری از استبداد مدیریتی در نظام اسلامی است.

اصل مساوات در برخورد با کارکنان را شرح دهید.

پاسخ: مساوات در مدیریت اسلامی به معنای رعایت برابری در اصل انسانیت و برخورد منصفانه با افراد است. این اصل به این معنا نیست که همه افراد بدون توجه به عملکرد و شایستگی، نتیجه و جایگاه یکسانی داشته باشند؛ بلکه منظور آن است که در فرصت‌ها، حقوق، احترام و اجرای قوانین، تبعیض ناروا وجود نداشته باشد. مدیر اسلامی نباید بر اساس قومیت، جنسیت، رابطه شخصی، ثروت، نفوذ یا گرایش‌های فردی میان کارکنان تبعیض قائل شود. معیار اصلی در اسلام، تقوا، شایستگی، تلاش و صلاحیت است. رعایت مساوات در رفتار مدیریتی باعث ایجاد اعتماد، احساس امنیت روانی، افزایش انگیزه و جلوگیری از نارضایتی و تعارض می‌شود. برعکس، تبعیض یکی از عوامل مهم تضعیف روحیه کارکنان و گسترش بی‌عدالتی در سازمان است. از این رو، مدیریت اسلامی بر برخورد برابر و منصفانه با افراد تأکید دارد و تبعیض ناروا را مخالف عدالت و کرامت انسانی می‌داند.

نقش صبر و حلم در مدیریت اسلامی چیست؟

پاسخ: صبر و حلم از مهم‌ترین صفات اخلاقی مدیر اسلامی است. صبر به معنای پایداری در برابر سختی‌ها، مشکلات و فشارهاست و حلم به معنای بردباری، خویش‌داری و کنترل خشم در برخورد با دیگران است. مدیر در محیط سازمانی با مسائل پیچیده، تعارض‌ها، کم‌کاری‌ها، فشارهای بیرونی و گاه رفتارهای نادرست افراد مواجه می‌شود. اگر فاقد صبر و حلم باشد، تصمیمات عجولانه، احساسی و آسیب‌زا خواهد گرفت. اما مدیری که بردبار است، می‌تواند شرایط را بهتر تحلیل کند، واکنش سنجیده نشان دهد و از تشدید مشکلات جلوگیری نماید.

در مدیریت اسلامی، صبر به معنای انفعال و تسلیم نیست، بلکه نوعی استقامت هوشمندانه است. حلم نیز به معنای ضعف نیست، بلکه نشانه قدرت درونی و تسلط بر نفس است. بنابراین، صبر و حلم به مدیر کمک می‌کند تا در شرایط بحرانی، تعادل روانی و اخلاقی خود را حفظ کند و مجموعه را با آرامش و تدبیر هدایت نماید.

اصل انضباط در مدیریت اسلامی را توضیح دهید.

پاسخ: انضباط در مدیریت اسلامی به معنای رعایت نظم، وقت‌شناسی، قانون‌پذیری، انجام دقیق وظایف و پرهیز از بی‌نظمی و سهل‌انگاری است. اسلام دین نظم و برنامه است و بر سامان‌یافتگی امور تأکید فراوان دارد.

در سازمان، انضباط باعث می‌شود وظایف در زمان مناسب انجام شود، روابط روشن باشد، مسئولیت‌ها مشخص گردد و منابع به هدر نرود. مدیر اسلامی باید خود نمونه انضباط باشد؛ زیرا رفتار او بر فرهنگ سازمانی اثر مستقیم می‌گذارد.

انضباط در اسلام تنها نظم ظاهری نیست، بلکه نوعی تعهد درونی نسبت به وظیفه و مسئولیت نیز به شمار می‌آید. فرد منضبط کسی است که از روی وجدان، تقوا و مسئولیت‌پذیری به قوانین و زمان‌بندی‌ها پایبند باشد.

در نتیجه، انضباط از عوامل مهم کارایی، اعتماد، سلامت اداری و موفقیت سازمان در مدیریت اسلامی است.

اهمیت حسن خلق در مدیریت اسلامی چیست؟

پاسخ: حسن خلق در مدیریت اسلامی به معنای خوش‌رفتاری، ادب، نرمی، احترام، صمیمیت، گذشت و برخورد انسانی با دیگران است. این ویژگی یکی از مؤثرترین عوامل موفقیت مدیر در ایجاد ارتباط سالم و سازنده با کارکنان و مخاطبان سازمان است.

مدیر خوش‌اخلاق می‌تواند اعتماد کارکنان را جلب کند، تعارض‌ها را کاهش دهد، محیطی آرام و دلپذیر ایجاد نماید و انگیزه افراد را افزایش دهد. در مقابل، تندخویی، تحقیر و خشونت کلامی موجب کاهش اعتماد، افزایش فاصله میان مدیر و کارکنان و تضعیف فرهنگ سازمانی می‌شود.

در سیره پیامبر اکرم (ص)، حسن خلق نقش بسیار مهمی در موفقیت اجتماعی و مدیریتی ایشان داشت. قرآن نیز نرم‌خویی را از عوامل جذب مردم می‌داند.

بنابراین، حسن خلق در مدیریت اسلامی نه یک ویژگی فرعی، بلکه ابزاری بسیار مهم برای رهبری مؤثر، ایجاد همدلی و پیشبرد اهداف سازمانی است.

مشی مدیریتی حضرت علی (ع) چه درس‌هایی برای مدیریت اسلامی دارد؟

پاسخ: مشی مدیریتی حضرت علی (ع) یکی از کامل‌ترین الگوهای مدیریت اسلامی است. در سیره ایشان، اصولی چون عدالت، پاکدستی، مردم‌داری، قاطعیت، ساده‌زیستی، نظارت دقیق، شایسته‌سالاری و رعایت حقوق مردم به روشنی دیده می‌شود. حضرت علی (ع) در انتخاب کارگزاران، بر تخصص و امانت تأکید می‌کردند و با هرگونه خیانت و سوءاستفاده از بیت‌المال برخورد جدی داشتند. نامه ایشان به مالک اشتر از ارزشمندترین اسناد مدیریت اسلامی است که در آن به ویژگی‌های مدیر، حقوق مردم، شیوه برخورد با کارکنان، عدالت، نظارت، و پرهیز از استبداد پرداخته شده است.

از مهم‌ترین درس‌های مدیریتی حضرت علی (ع) می‌توان به این موارد اشاره کرد: ضرورت عدالت در همه امور، حفظ کرامت مردم، رسیدگی به محرومان، برخورد قاطع با فساد، مراقبت از بیت‌المال، پرهیز از تکبر، استفاده از مشورت و توجه به نظارت مستمر. در نتیجه، سیره مدیریتی امام علی (ع) الگویی جامع برای مدیران اسلامی در همه زمان‌هاست.

نقش مشارکت کارکنان در مدیریت اسلامی چیست؟

پاسخ: مشارکت کارکنان در مدیریت اسلامی به معنای دخیل کردن آنان در فرآیندهای فکری، تصمیم‌سازی، ارائه پیشنهاد، حل مسئله و بهبود امور سازمان است. این مشارکت بر پایه اصل مشورت، احترام به عقل جمعی و کرامت انسان‌ها شکل می‌گیرد.

وقتی کارکنان احساس کنند که نظر و تجربه آنان ارزشمند است، انگیزه بیشتری برای همکاری پیدا می‌کنند، احساس تعلق سازمانی افزایش می‌یابد و تصمیمات نیز واقع‌بینانه‌تر می‌شود. مشارکت همچنین باعث می‌شود مشکلات از زوایای مختلف دیده شود و راه‌حل‌های بهتری به دست آید. مدیریت اسلامی با نگاه تحکمی و یک‌سویه که کارکنان را فقط مجری دستورات می‌بیند، فاصله دارد. البته مشارکت به معنای از بین رفتن نقش مدیر نیست، بلکه مدیر با استفاده از نظرات دیگران، تصمیم نهایی را عاقلانه‌تر اتخاذ می‌کند. بنابراین، مشارکت کارکنان در مدیریت اسلامی راهی برای تحقق مشورت، افزایش انگیزه و ارتقای کیفیت تصمیمات سازمانی است.

جایگاه امر به معروف و نهی از منکر در مدیریت اسلامی چیست؟

پاسخ: امر به معروف و نهی از منکر در مدیریت اسلامی به معنای تشویق به کارهای درست و جلوگیری از رفتارها و عملکردهای نادرست در سطح فردی و سازمانی است. این اصل نقش مهمی در اصلاح مستمر سازمان و جلوگیری از انحراف‌ها دارد.

در فضای مدیریتی، امر به معروف می‌تواند به صورت ترویج ارزش‌هایی مانند صداقت، نظم، مسئولیت‌پذیری، عدالت و همکاری جلوه کند. نهی از منکر نیز شامل جلوگیری از تخلف، فساد، کم‌کاری، تبعیض، خیانت و رفتارهای غیراخلاقی است.

البته این اصل باید با شیوه‌ای حکیمانه، محترمانه، عادلانه و مؤثر اجرا شود. اگر امر به معروف و نهی از منکر با خشونت، تحقیر یا بی‌حرمتی همراه باشد، آثار منفی به دنبال خواهد داشت. مدیر اسلامی باید ابتدا خود الگوی معروف باشد و سپس با تدبیر، فرهنگ اصلاح و مسئولیت‌پذیری را در سازمان گسترش دهد. در نتیجه، این اصل یکی از ابزارهای مهم سلامت اخلاقی و سازمانی در مدیریت اسلامی است.

مدیریت زمان در اسلام چگونه قابل تبیین است؟

پاسخ: مدیریت زمان در اسلام به معنای استفاده بهینه، هدفمند و مسئولانه از فرصت عمر و ساعات کار است. از نگاه اسلام، زمان نعمتی ارزشمند و غیرقابل بازگشت است و انسان در برابر نحوه مصرف آن مسئول است. در مدیریت اسلامی، اتلاف وقت، سهل‌انگاری، **procrastination** یا امروز و فردا کردن، با روح مسئولیت‌پذیری ناسازگار است. مدیر باید برای وقت خود و دیگران ارزش قائل باشد، جلسات و فعالیت‌ها را هدفمند برگزار کند، اولویت‌ها را بشناسد و از آشفتگی و بی‌برنامگی جلوگیری نماید. مدیریت زمان همچنین به معنی تقدم امور مهم بر امور کم‌اهمیت، تنظیم برنامه روزانه، پرهیز از کارهای زائد و سرعت‌بخشی عاقلانه به فرآیندهاست. این مسئله تأثیر زیادی بر بهره‌وری، نظم و رضایت کارکنان دارد. در نتیجه، مدیریت زمان در اسلام بخشی از انضباط فردی و سازمانی و نشانه عقلانیت و مسئولیت‌پذیری مدیر است.

مفهوم اعتدال در مدیریت اسلامی چیست؟

پاسخ: اعتدال در مدیریت اسلامی به معنای دوری از افراط و تفریط در تصمیم‌گیری، رفتار، مصرف منابع، نظارت، تشویق و تنبیه، و شیوه اداره امور است. اسلام دین میانه‌روی است و بر تعادل در همه ابعاد زندگی و مدیریت تأکید دارد.

مدیر معتدل نه سخت‌گیر افراطی است و نه سهل‌انگار؛ نه آن قدر خشن است که کارکنان را فراری دهد و نه آن قدر سست که نظم سازمان از بین برود. او در مصرف منابع نیز نه اسراف می‌کند و نه بخل می‌ورزد. در نظارت نیز نه به تجسس بیمارگونه دچار می‌شود و نه از کنترل امور غافل می‌ماند. اعتدال به مدیر کمک می‌کند که تعادل میان کارایی و اخلاق، قاطعیت و مهربانی، نظارت و اعتماد، منافع مادی و ارزش‌های معنوی را حفظ کند. چنین مدیری از ثبات و پختگی بیشتری برخوردار است. بنابراین، اعتدال یکی از شاخصه‌های مهم بلوغ فکری و رفتاری در مدیریت اسلامی است.

تفاوت ریاست و خدمت در نگاه اسلامی چیست؟

پاسخ: در نگاه مادی، گاه ریاست به عنوان ابزاری برای برتری، کسب قدرت، نفوذ و امتیاز دیده می‌شود؛ اما در نگاه اسلامی، مسئولیت و مدیریت بیش از آنکه ریاست باشد، خدمت است. این تفاوت، ماهیت نگرش مدیر را به طور اساسی تغییر می‌دهد.

اگر مدیر، مسئولیت را ریاست بداند، ممکن است به تکبر، خودمحموری، فاصله گرفتن از مردم و سوءاستفاده از مقام دچار شود. اما اگر آن را خدمت بداند، خود را در برابر دیگران مسئول می‌بیند، به حل مشکلات آنان اهتمام می‌ورزد و از امکانات و اختیارات در مسیر خیر عمومی استفاده می‌کند.

در مدیریت اسلامی، هرچه مقام بالاتر باشد، مسئولیت سنگین‌تر است. بنابراین، شأن مدیریت در میزان خدمت و ادای امانت است، نه در تشریفات و امتیازات.

از این رو، یکی از نشانه‌های مدیر اسلامی آن است که از روحیه سلطه‌جویی دوری کند و مدیریت را فرصت خدمت‌گزاری بداند.

اصل اعتماد در مدیریت اسلامی چه کارکردی دارد؟

پاسخ: اعتماد در مدیریت اسلامی یکی از پایه‌های اساسی روابط سالم سازمانی است. اعتماد یعنی اطمینان متقابل میان مدیر و کارکنان نسبت به صداقت، خیرخواهی، مسئولیت‌پذیری و درستکاری یکدیگر. اگر مدیر به کارکنان خود هیچ اعتمادی نداشته باشد، فضای سوءظن، ترس و بی‌انگیزگی ایجاد می‌شود. از سوی دیگر، اگر کارکنان به مدیر اعتماد نکنند، همکاری، مشارکت و تعهد آنان کاهش می‌یابد. بنابراین، اعتماد یک سرمایه مهم سازمانی است.

مدیر اسلامی اعتماد را با صداقت، عدالت، وفای به عهد، شفافیت، حسن خلق و رعایت حقوق دیگران به دست می‌آورد. البته اعتماد در اسلام به معنای ساده‌لوحی و رها کردن نظارت نیست؛ بلکه باید میان اعتماد و کنترل عاقلانه تعادل برقرار باشد.

در نتیجه، اعتماد در مدیریت اسلامی موجب افزایش انسجام، کاهش هزینه‌های نظارتی، تقویت روحیه همکاری و بهبود عملکرد سازمان می‌شود.

نقش تربیت نیروی انسانی در مدیریت اسلامی چیست؟

پاسخ: در مدیریت اسلامی، نیروی انسانی فقط برای انجام کار به کار گرفته نمی‌شود، بلکه رشد، تربیت و تعالی او نیز اهمیت دارد. از این رو، یکی از وظایف مهم مدیر، تربیت نیروی انسانی از نظر علمی، اخلاقی، مهارتی و معنوی است.

تربیت نیروی انسانی شامل آموزش، انتقال تجربه، تقویت اخلاق حرفه‌ای، ایجاد روحیه مسئولیت‌پذیری، پرورش قدرت تصمیم‌گیری و کمک به رشد شخصیت کارکنان است. مدیری که فقط از کارکنان کار می‌کشد ولی به رشد آنان توجهی ندارد، از نگاه اسلامی به وظیفه خود کامل عمل نکرده است.

تربیت نیروی انسانی آثار مهمی دارد؛ از جمله افزایش توانمندی سازمان، پرورش مدیران آینده، کاهش خطاها، بهبود فرهنگ سازمانی و ارتقای کیفیت خدمات. همچنین باعث می‌شود کارکنان احساس کنند که سازمان برای شخصیت و آینده آنان ارزش قائل است. بنابراین، در مدیریت اسلامی، مدیر نه تنها اداره‌کننده، بلکه مربی و رشددهنده انسان‌ها نیز هست.

رابطه عدالت و بهره‌وری در مدیریت اسلامی چیست؟

پاسخ: عدالت و بهره‌وری در مدیریت اسلامی نه تنها با یکدیگر تعارض ندارند، بلکه رابطه‌ای تقویتی و مکمل دارند. گاهی تصور می‌شود که عدالت فقط یک ارزش اخلاقی است و بهره‌وری یک هدف اقتصادی؛ اما در واقع، عدالت یکی از مهم‌ترین زمینه‌های تحقق بهره‌وری پایدار است. وقتی کارکنان احساس کنند که حقوق آنان رعایت می‌شود، ارزیابی‌ها منصفانه است، فرصت‌ها عادلانه توزیع می‌شود و تبعیضی وجود ندارد، انگیزه و تعهد آنان افزایش می‌یابد. این امر مستقیماً بر کیفیت کار، کاهش تعارض، کاهش غیبت و افزایش بهره‌وری اثر می‌گذارد. در مقابل، بی‌عدالتی موجب نارضایتی، بی‌انگیزگی، افت عملکرد، تعارض و حتی فساد می‌شود. بنابراین، سازمانی که عدالت را نادیده بگیرد، در بلندمدت بهره‌وری واقعی خود را از دست می‌دهد. مدیریت اسلامی بر همین اساس، عدالت را نه مانع کارایی، بلکه شرط اساسی کارایی سالم و ماندگار می‌داند.

تنبیه و تشویق در مدیریت اسلامی باید چگونه باشد؟

پاسخ: تنبیه و تشویق در مدیریت اسلامی باید عادلانه، هدفمند، متناسب، شفاف و اصلاح‌گرانه باشد. هدف از تشویق، تقویت رفتارهای مطلوب و ایجاد انگیزه است و هدف از تنبیه، بازداشتن از خطا و اصلاح رفتار نادرست است، نه انتقام یا تحقیر. تشویق در اسلام جایگاه مهمی دارد و مدیر باید تلاش، صداقت، خلاقیت، مسئولیت‌پذیری و عملکرد مطلوب کارکنان را به موقع و به شکل مناسب مورد تقدیر قرار دهد. این تشویق می‌تواند مادی یا معنوی باشد. تنبیه نیز زمانی مجاز و مؤثر است که پس از آگاهی، تذکر، بررسی و اطمینان از خطا انجام شود. تنبیه نباید از روی خشم، تبعیض یا بی‌عدالتی باشد. همچنین باید حرمت و شخصیت فرد حفظ شود و مجازات بیش از حد یا تحقیرآمیز نباشد. در نتیجه، در مدیریت اسلامی، تشویق و تنبیه هر دو ابزار تربیتی و مدیریتی‌اند که باید در خدمت اصلاح، عدالت و پیشرفت سازمان قرار گیرند.

نقش عدالت ارتباطی در مدیریت اسلامی چیست؟

پاسخ: عدالت ارتباطی به معنای رعایت انصاف، احترام، صداقت و ادب در ارتباطات میان مدیر و کارکنان است. در مدیریت اسلامی، نحوه سخن گفتن، انتقال پیام، شنیدن نظرات دیگران و نوع برخورد با افراد، بخشی از عدالت محسوب می‌شود.

ممکن است مدیری در ظاهر قوانین را رعایت کند، اما در گفتار و رفتار خود تحقیرآمیز، بی ادب یا بی توجه باشد. چنین مدیری از منظر اسلامی عادل کامل محسوب نمی‌شود؛ زیرا عدالت فقط در توزیع منابع نیست، بلکه در کیفیت ارتباطات نیز باید دیده شود.

عدالت ارتباطی موجب اعتماد، آرامش، احساس ارزشمندی، کاهش تنش و بهبود فرهنگ سازمانی می‌شود. مدیر اسلامی باید شنونده خوبی باشد، با احترام سخن بگوید، از توهین و تحقیر بپرهیزد و حتی در نقد و مخالفت، ادب و انصاف را حفظ کند.

در نتیجه، عدالت ارتباطی از عوامل مهم سلامت روانی و اخلاقی محیط سازمان در مدیریت اسلامی است.

مدیریت بحران از دیدگاه اسلام چگونه قابل تحلیل است؟

پاسخ: مدیریت بحران در دیدگاه اسلامی به معنای مواجهه هوشمندانه، صبورانه، مسئولانه و توأم با توکل با شرایط دشوار و پیش‌بینی نشده است. بحران‌ها می‌توانند اقتصادی، اجتماعی، انسانی، سازمانی یا اخلاقی باشند و مدیر اسلامی باید توان اداره صحیح آن‌ها را داشته باشد.

در مدیریت اسلامی، مقابله با بحران نیازمند چند عنصر اساسی است:

آرامش و صبر، جمع‌آوری اطلاعات صحیح، مشورت با اهل خبره، تصمیم‌گیری به موقع، قاطعیت در اجرا، رعایت عدالت و حفظ روحیه افراد. همچنین در بحران‌ها، صداقت و شفافیت اهمیت زیادی دارد؛ زیرا پنهان‌کاری و فریب می‌تواند بحران را تشدید کند.

توکل نیز در مدیریت بحران نقش مهمی دارد و به مدیر قدرت روانی و امید می‌بخشد. اما همان‌طور که گفته شد، توکل باید همراه با تدبیر و تلاش باشد.

در نتیجه، مدیریت بحران در اسلام ترکیبی از عقلانیت، معنویت، مسئولیت و رهبری اخلاقی است.

نقش آینده‌نگری در مدیریت اسلامی چیست؟

پاسخ: آینده‌نگری در مدیریت اسلامی به معنای توجه به پیامدهای بلندمدت تصمیمات، پیش‌بینی فرصت‌ها و تهدیدها، و برنامه‌ریزی برای شرایط پیش‌رو است. مدیر اسلامی نباید فقط به مسائل روزمره و کوتاه‌مدت بسنده کند، بلکه باید افق بلندتری داشته باشد.

آینده‌نگری باعث می‌شود سازمان در برابر تغییرات آماده‌تر باشد، از تصمیمات عجولانه و مقطعی پرهیز شود و منابع به شکل هوشمندانه‌تری به کار گرفته شوند. این اصل با مفهوم تدبیر در اسلام ارتباط نزدیک دارد. در منابع اسلامی، تأکید بر عاقبت‌اندیشی و سنجیدن فرجام کارها فراوان دیده می‌شود. مدیری که آینده‌نگر باشد، آثار اجتماعی، اخلاقی، مالی و انسانی تصمیمات خود را می‌سنجد و سازمان را به سمت پایداری و رشد هدایت می‌کند. بنابراین، آینده‌نگری یکی از نشانه‌های عقلانیت و بلوغ مدیریتی در اسلام است.

چرا خودسازی برای مدیر اسلامی ضروری است؟

پاسخ: خودسازی برای مدیر اسلامی ضروری است؛ زیرا مدیریت تنها اداره دیگران نیست، بلکه پیش از آن، اداره نفس خویش است. کسی که نتواند نفس، خشم، شهوت قدرت، غرور، حرص و تمایلات نادرست خود را کنترل کند، در اداره دیگران نیز دچار انحراف خواهد شد.

خودسازی شامل تقویت تقوا، اخلاص، تواضع، صبر، انصاف، صداقت، عدالت خواهی و مراقبت دائمی از رفتار و نیت است. این فرآیند به مدیر کمک می‌کند که از قدرت به صورت سالم استفاده کند و در برابر لغزش‌های اخلاقی مقاوم باشد.

در اسلام، اصلاح جامعه و سازمان بدون اصلاح مدیران ممکن نیست. زیرا مدیر الگو و محور رفتار سازمانی است. اگر او فاسد، متکبر یا خودخواه باشد، این روحیه به کل مجموعه سرایت می‌کند. در نتیجه، خودسازی زیربنای مدیریت سالم و شرط اساسی موفقیت معنوی و اخلاقی مدیر در نظام اسلامی است.

نقش رضایت الهی در مدیریت اسلامی چیست؟

پاسخ: رضایت الهی در مدیریت اسلامی عالی‌ترین معیار جهت‌دهنده به رفتار مدیر است. یعنی مدیر در کنار توجه به نتایج سازمانی، باید همواره بیندیشد که آیا رفتار، تصمیم و سیاست او مورد رضایت خداوند هست یا نه.

این نگرش باعث می‌شود که مدیر از ابزارهای نادرست برای رسیدن به اهداف استفاده نکند، حقوق دیگران را رعایت نماید، به عدالت پایبند باشد و در برابر وسوسه‌های مقام و منفعت شخصی مقاومت کند. رضایت الهی نوعی قطب‌نمای معنوی برای مدیریت اسلامی است.

وقتی رضایت خداوند معیار باشد، مدیریت از سطح یک فعالیت صرفاً اجرایی و مادی فراتر می‌رود و به مسئولیتی مقدس و اخلاقی تبدیل می‌شود. این امر همچنین به مدیر آرامش، اخلاص و استقامت می‌بخشد. بنابراین، رضایت الهی غایت معنوی مدیریت اسلامی و ملاک نهایی ارزش‌گذاری عملکرد مدیر است.

جمع‌بندی کنید که مدیریت اسلامی چه الگویی از اداره سازمان ارائه می‌دهد.

پاسخ: مدیریت اسلامی الگویی جامع، انسانی، اخلاقی و کارآمد از اداره سازمان ارائه می‌دهد. در این الگو، مدیریت فرآیندی صرفاً فنی یا اقتصادی نیست، بلکه مسئولیتی الهی، اجتماعی و انسانی است که باید در چارچوب ارزش‌هایی چون عدالت، امانت‌داری، تقوا، مشورت، شایسته‌سالاری، پاسخگویی، خدمت‌گزاری و رعایت کرامت انسان انجام شود.

مدیریت اسلامی از یک سو به اصول علمی مدیریت مانند برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری، نظارت و تصمیم‌گیری توجه دارد و از سوی دیگر، این امور را در بستر اخلاق و معنویت قرار می‌دهد. به همین دلیل، در این دیدگاه، هم نتیجه مهم است و هم شیوه رسیدن به نتیجه.

این الگو مدیریت را می‌طلبد که هم متخصص باشد و هم متعهد، هم قاطع باشد و هم مهربان، هم قانون‌مدار باشد و هم مردم‌دار، هم آینده‌نگر باشد و هم خداجو. چنین مدیری سازمان را نه محل سلطه، بلکه میدان خدمت و رشد انسان‌ها می‌بیند.

در نهایت، مدیریت اسلامی الگویی است برای ساختن سازمانی سالم، عادلانه، پویا و معنوی که در آن منافع مادی و ارزش‌های انسانی در تعارض نیستند، بلکه در مسیر تکامل یکدیگر قرار می‌گیرند.