



گزارش‌دهی از منظر قرآن کریم

مهدی تقی‌پور^۱؛ عزیزالله شیخ‌زاده^۲

دریافت: ۱۲-۸-۱۴۰۱

پذیرش: ۲۷-۱۰-۱۴۰۱

چکیده:

خداوند متعال در قرآن کریم در مورد اوصاف انبیاء الهی و چگونگی انجام رسالت توسط ایشان، به توصیف آن به صورت گزارشی دقیق و روشن می‌پردازد تا انسانها از تاریخ پیامبران و مردمان آن زمان، باخبر شوند و از آن عبرت بگیرند. در این گزارش-ها با پرداختن به ویژگی‌های اقوام، تلاش‌های پیامبران، سرنوشت آنها و... به شرح وظایف و عملکرد پیامبران در قبال انسانها، به نتیجه‌گیری در رابطه با هدف سازمانی خداوند و فعالیت انبیاء در راستای تحقق این اهداف؛ و از سویی رفتار مسئولانه انبیاء در مقابل خداوند متعال و اقوام معاصر خود را، نشان می‌دهد. با توجه به اینکه پاسخ-گویی جزء وظایف مهم سازمانی مدیران به شمار می‌رود که در قالب گزارش‌گری تحقق می‌یابد و همچنین ضرورت پاسخ‌گویی شفاف در همین قالب، اهمیت گزارش-دهی بیشتر مشخص می‌گردد. این تحقیق با روش توصیفی-تحلیلی به احصاء آیات قرآن کریم در موضوع وظیفه گزارش‌دهی از وظائف مدیریت، پرداخته و به آیات مرتبط اشاره شده است. با توجه به آیات مورد بررسی، مسئولیت و پاسخگویی دو واژه هم تراز و همراه هستند. یعنی مسئولیت توأم با پاسخگویی است و بالعکس. لذا مسئولیت مدیر به عنوان مهمترین شخص سازمان بیشتر از همه اشخاص است و در قبال آن مهمترین شخص برای پاسخگویی در سازمان می‌باشد.

کلید واژگان: گزارش‌دهی، قرآن کریم، سخن‌گویی، پاسخ‌گویی

گزارش‌دهی از منظر قرآن کریم

۱. دانش پژوه دکتری، رشته قرآن و علوم (گرایش مدیریت)، جامعه المصطفی(ص)، مجتمع آموزش عالی قرآن و حدیث، Mahditaghipor@gmail.com (نویسنده مسئول)

۲. دانش‌پژوه دکتری، رشته قرآن و علوم (گرایش مدیریت)، جامعه المصطفی(ص)، مجتمع آموزش عالی قرآن و حدیث، Azizullahsh@gmail.com

مقدمه:

یکی از موضوعات اساسی تحقیقات انجام شده در حیطه مدیریت از منظر قرآن کریم، بدست آوردن نظر خداوند متعال از طریق روش‌های تحقیق در قرآن و مدیریت و بررسی تفاسیر مرتبط می‌باشد.

وظیفه گزارش‌دهی، یکی از دسته‌بندی‌های مدیریت در مورد وظیفه مدیر است که توسط مینتزبرگ مطرح شده است. مدیر، در جهت اداره هرچه بهتر سازمان، نقش‌های متفاوتی ایفا می‌کند که یکی از این نقش‌ها، ایفای وظیفه به عنوان سخنگو در سازمان است. اهمیت نقش اطلاعات و جریان آن در سازمان، و همچنین پاسخگو بودن در ازای مسئولیت در سازمان، سبب پررنگ تر شدن این وظیفه برای مدیران می‌گردد.

مفاهیم:**تعریف گزارش^۱**

گزارش به معنی بازگو کردن، شرح دادن، نقل کردن، اطلاع دادن، گزارشگری، خبررسانی، گزارش‌نویسی، انتشار، اظهار نظر کردن، در میان نهادن و شرح و تفسیر کردن است. گزارش اسم مصدر است و از اضافه کردن پسوند اسم مصدر ساز (ش) به مضارع (گزار) (از مصدر گزاردن) ساخته شده است. در لغت عربی از آن به التقرير، بیان، خبر، إخبار، إشاعة، أبلغ، أعلن، آورد و... یاد شده است.

گزارش‌دهی^۲ در اصطلاح

به مطلبی گفته می‌شود که از شرح، تفسیر، بیان، تحلیل مطالب و نیز علل مسائلی خاص گفتگو کند. معنی اصطلاحی آن در روزنامه‌نگاری عبارت از تفسیر و شرح رویدادها و مسائل مورد نظر است.

^۱ . Report

^۲ . Reporting



«فرهنگ لغت آکسفورد»، پاسخ‌گویی را اینگونه تعریف می‌کند: «مسئول بودن در برابر تصمیمات و اعمال؛ به گونه‌ای که دیگران هنگامی که از شما سؤال می‌کنند، انتظار توضیح آن عمل و تصمیم را دارند» (اژئر و جلالی، ۱۳۹۵، ص ۳۰).

مفهوم شناسی پاسخ‌دهی در مدیریت:

گزارش‌دهی در سازمان دارای اصول و مفاهیمی است که برخی از آن در ذیل توضیح داده شده است:

پاسخ‌گویی:

پاسخ‌گویی سازمان‌ها و مؤسسات در چارچوب قانونی و زمانی مشخص در برابر اعضای خود و ارباب رجوع، از جمله عواملی است که به استوارشدن پایه‌های مدیریت خوب در یک سازمان منجر می‌شود.

شفافیت:

شفافیت، به معنای جریان آزاد اطلاعات و قابلیت دسترسی سهل و آسان به آن برای همه است. همچنین شفافیت را می‌توان آگاهی افراد جامعه از چگونگی اتخاذ و اجرای تصمیمات نیز دانست. در چنین شرایطی، رسانه‌های گروهی به راحتی قادر به تجزیه و تحلیل و نقد سیاست‌های اتخاذ شده در نظام تصمیم‌گیری و اجرایی سازمان خواهند بود.

مسئولیت‌پذیری:

مسئولیت‌پذیری را می‌توان یکی از کلیدی‌ترین مؤلفه‌های مدیریت خوب به-شمار آورد. سازمان‌های خصوصی و نهادهای مدنی فعال در جامعه نیز باید در قبال سیاست‌ها و اقدامات خود پاسخگو باشند (میدری، ۱۳۸۵، ش ۲۲، ۲۶۱-۲۸۷).

نقش سخنگویی^۱:

یکی از مشهورترین و پرستفاده‌ترین مدل‌های ارزیابی نقش‌های مدیران، نظریه مینتزبرگ است. وی در ۱۹۷۰ با مطالعه سیستماتیک فعالیت‌های مدیران اجرایی

Spokesman.^۱



در ۵ سازمان، ۱۰ نقش به منظور انجام وظایف برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی و کنترل، معرفی کرد از دید مینتزرگ، نقش‌های مدیران به سه گروه کلی زیر تقسیم می‌شوند: نقش‌های متقابل شخصی، نقش‌های اطلاعاتی و نقش‌های تصمیم‌گیری.

تحقیقات مینتزرگ نشان می‌دهد که ۱۲ درصد از وقت تعاملات مدیران با دیگران، صرف تشریفات رسمی شده و ۱۷ درصد از نامه‌های رسیده به آنها، نامه‌های تصویب و درخواست است که به علت موقعیت خاص مدیران در سازمان، به آنها ارجاع می‌شود و ماهیت تشریفاتی دارد. مدیران اجرایی به‌طور متوسط ۴۴ درصد از زمان تعاملات خود را با افراد بیرون سازمان می‌گذرانند، و از بقیه نیز ۴۸ درصد به کارکنان و ۸ درصد هم به اعضای هیئت امناء و مشاوران اختصاص داده می‌شود.

همچنین مدیران اجرایی، ۴۰ درصد از وقت خود را هنگام تعامل با دیگران، صرف تبادل اطلاعات با آنها می‌کنند. همچنین ۷۰ درصد از نامه‌های دریافتی آنها، نامه‌هایی اطلاعاتی است که اطلاعات بیرون یا درون سازمان را در اختیار آنها قرار می‌دهد. مدیران در تلاشند تا با برقراری تعامل موثر با هم‌تایان خود و دیگر افراد بیرون سازمان، اطلاعات لازم را برای سازمان فراهم آورند. آنها با ایجاد این سیستم اطلاعاتی خارج از سازمان، اطلاعاتی غیررسمی، خصوصی و شفاهی، اما در عین حال اثربخش را از خارج سازمان به‌دست می‌آورند که در عملکرد سازمانی آنها بسیار موثر است.

هنری مینتزرگ معتقد است که مدیریت یک نقش یکپارچه است و به همین دلیل نمی‌توان این سه نقش را از هم متمایز و جدا کرد. برای مثال مشاهده رفتار مشتری بیش از یک نقش مدیران در اصول مدیریت را درگیر می‌کند. ادعای مینتزرگ در طول سال‌ها بارها به همین شیوه تکرار شده است و بیشتر دانشمندان و محققان حوزه مدیریت هم در پژوهش‌های خود به نقش‌های یکسانی از مدیریت مثل مینتزرگ دست پیدا کرده‌اند. البته در بعضی موارد تفاوت‌هایی هم دیده می‌شود.



زمینه‌های پاسخگویی

برای کسب عملکرد مطلوب، سازمان باید سیستم پاسخ‌گویی مناسب تعریف شده‌ای داشته باشد. هنگامی که از کارکنان یا مدیرانشان پرسیده می‌شود که کارکنان چه می‌کنند نوعاً پاسخ‌های گوناگون و گسترده‌ای را ارائه می‌دهند. این امر به‌ویژه هنگامی صادق است که از هر گروه خواسته شود که فهرست مسئولیت‌های خود را اولویت‌بندی کنند. در نتیجه، افراد سازمانی اغلب برای عدم انجام کارهایی تنبیه می‌شوند که از ابتدا نمی‌دانستند که باید آن کارها را انجام می‌دادند. بنابراین یکی از بزرگترین موانع بهبود عملکرد و بهره‌وری، از روشن نبودن انتظارات سازمانی و زمینه‌های پاسخ‌گویی بر می‌خیزد. بارها اتفاق می‌افتد کسانی که مدیریت، آنان را مسئول فعالیت ویژه‌ای می‌پندارد از نقش خود به کلی بی‌خبر هستند (هرسی و بلانچارد، ۱۹۹۸، ص ۳۷۸).

نقش‌های مدیران^۱ از دیدگاه مینتزبرگ به سه گروه عمده شامل نقش‌های متقابل شخصی، اطلاعاتی و تصمیم‌گیری تقسیم می‌شوند. هرگونه ارزیابی عملکرد مدیران، تحلیل رفتاری آنان و تشخیص بیماری‌های مدیریت، اصولاً مستلزم شناخت عمیق نقش‌هایی است که مدیران ایفا می‌کنند. گرچه شناخت نقش‌ها از درجه اهمیت بالایی برخوردار است. اما ضرورت بیشتر مطالعه نقش‌ها از آن روست که مبنای اقدامات و مطالعات بعدی در بهبود سیستم‌های مدیریت و اصلاحات کارکردی سازمان‌ها قرار می‌گیرد.

اساس نظریه نقش‌های مدیریتی این است که باید با ملاحظه آنچه مدیر انجام می‌دهد، فعالیت‌ها یا نقش‌های وی را تعیین کرد. یکی از مطالعاتی که در مورد نقش‌های مدیران صورت پذیرفته است. مطالعات مینتزبرگ است. وی با مطالعه سیستماتیک فعالیت‌های مدیران اجرایی در پنج سازمان، ۱۰ نقش را به منظور انجام وظایف برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی و کنترل معرفی کرده است.



نقش‌های ذکر شده توسط وی شامل نقش‌های متقابل شخصی، نقش‌های اطلاعاتی و نقش‌های تصمیم‌گیری است.

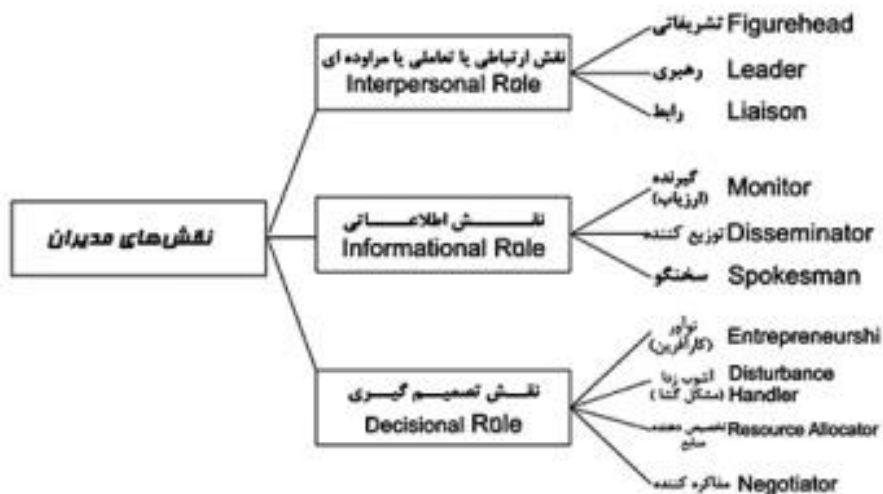
به بیان ساده‌تر، مدیران با تغییر وظایف، موقعیت‌ها و انتظارات، دائماً در حال تغییر نقش خود هستند. هنری مینتزربرگ برای دسته‌بندی کارکردهای مختلف یک مدیر، ده نقش یا رفتار اصلی را شناسایی کرده است.

نقش‌های مدیران مدیران از دیدگاه مینتزربرگ

یک مدیر در سازمان به صورت مداوم در حال تغییر نقش است و در طول روز به مسائل مختلفی برمی‌خورد که باید برای آن راه حلی پیدا کند. بنابراین شاید اساسی‌ترین نیاز هر مدیر داشتن اطلاعات و اخبار مختلف در زمینه فعالیتش و اساسی‌ترین مهارت هر مدیر پردازش اطلاعات و تصمیم‌گیری باشد. از دیدگاه مینتزربرگ نقش‌های مدیریتی به ۳ دسته تقسیم می‌شوند که هر دسته وظیفه‌ای بر عهده دارد. از دید مینتزربرگ، نقش‌های مدیران به سه گروه عمده تقسیم می‌شوند:

نقش‌های متقابل شخصی
نقش‌های اطلاعاتی

نقش‌های تصمیم‌گیری





انواع نقش‌های مدیریتی سازمان

مینتزبرگ به بررسی این نقش‌ها پرداخته است. مدیران با مطالعه نتایج این بررسی و با درکی که از این نقش‌ها بدست می‌آورند، می‌توانند مهارت‌های مدیریتی خود را بهبود بخشند.

نقش‌های اطلاعاتی مدیران

نقش‌های اطلاعاتی مدیران^۱ اساساً با فرایند پردازش اطلاعات لازم مدیران، ارتباط دارد. مدیر در تعامل با دیگران، خواه زیردستان وی باشند و خواه افراد بیرون از سازمان، مرکز اطلاعات سازمان خود تلقی می‌شود. در واقع بخش عظیمی از تمامی اطلاعات در اختیار وی قرار می‌گیرد. شاید وی هرچیزی را نداند، ولی بیش از تک‌تک اعضای سازمان و زیردستانش، اطلاعات دارد.

گیرنده اطلاعات^۲

در این نقش، شما بطور منظم به دنبال یافتن اطلاعاتی درباره‌ی سازمان و صنعت و تغییراتی در محیط کسب‌وکار خود هستید. به علاوه، از نظر بهره‌وری و سلامت عملکرد، مدام بر اعضای تیم خود نظارت می‌کنید.

نشردهنده اطلاعات^۳

مدیران باید حجم وسیعی از اطلاعاتی را که در اختیار دارند، به دیگر اعضای سازمان (در سطوحی که می‌تواند و لازم است در دسترس آنها قرار گیرد) به اشتراک گذاشته و در سازمان توزیع کنند. گاهی ممکن است اطلاعاتی که مدیران از تعاملات با خارج سازمان به‌دست می‌آورند، مورد نیاز زیردستانشان باشد. گاهی نیز خود زیردستان مدیر نمی‌توانند تعامل آسان صریحی برای تبادل اطلاعات با یکدیگر برقرار کنند. لذا مدیران می‌باید اطلاعات لازم برای کارکنان را در اختیار آنها قرار داده و یا عهده‌دار تبادل اطلاعات میان افراد و سازمان باشند.

۱. Informational Roles

۲. Monitor

۳. Disseminator



سخنگو^۱

از دیگر نقش‌هایی که مدیران در تبادل اطلاعات ایفا می‌کنند، نقش سخنگویی است. آنها در این نقش تلاش می‌کنند تا اطلاعات ضروری را به افراد بیرون سازمان (که به نوعی با سازمان در ارتباط هستند) منتقل سازند. مدیر می‌باید اطلاعاتی در مورد عملکرد سازمانی، سیاست‌ها و برنامه‌ریزی سازمان را در اختیار اثرگذاران و ذی‌نفعان سازمان قرار دهد. (الوانی واحمدی، ۱۳۹۲، ص ۴۶)

مدیران به عنوان سخن‌گو اطلاعات خاصی را به افراد یا گروه‌ها به خارج از واحد یا سازمان خود منتقل می‌کنند. برای مثال مدیران فروش برای استراتژی‌های جدید با شرکای تجاری خود گفت‌وگو می‌کنند یا مدیران واحدهای مختلف درباره منابع و استراتژی‌های مورد نیاز خود با مدیران سایر واحدها صحبت می‌کنند.

به‌طور کلی مدیرعامل‌ها با سرمایه‌گذاران، نماینده‌های دولت یا رهبران اجتماعی دیدار می‌کنند تا خبرهای خوب سازمان را به آنها بگویند. آنها اطلاعات مهمی را به دیگران می‌گویند تا با افراد و حوزه‌های مهم ارتباط برقرار کنند و در نهایت باعث رشد و موفقیت سازمان شوند.

برای مثال اگر مدیرعاملی بعضی از اطلاعات مهم سازمان را به سرمایه‌گذاران بگوید، شاید بتواند از این طریق آنها را برای سرمایه‌گذاری متقاعد کند. نقش سخن‌گو با انتقال اطلاعات مهم به اشخاص مهم می‌تواند هزینه‌های سازمان را کاهش دهد و حتی باعث رشد و پیشرفت آن شود.

سخنگویی نوعی کارکرد در جهت «هدایت و مدیریت»، «آگاه‌سازی افکار عمومی در داخل و خارج سازمان» عمل می‌کند. در اغلب سازمان‌ها، سخنگویان سعی می‌کنند در نهایت صداقت و امانت‌داری، حفظ اعتماد عمومی و همراهی با مردم و رسانه، وظیفه سخنگویی خود را به نحو احسن انجام دهند، ولی در عین حال همچنین سعی دارند تا به شکلی نامحسوس، افکار عمومی کارمندان را به سمت و سوی مورد نظر سوق دهند.



وظایف اصلی یک سخنگو

سخنگو در واقع دو نقش اصلی را بر عهده دارد: جمع آوری اطلاعات و انتقال آن و توضیح چگونگی تأثیر برنامه‌ها و سیاست‌های سازمان به مشتریان.

ویژگی‌های یک سخنگو

سخنگو باید از ویژگی‌های خاص برخوردار باشد. در غیر اینصورت، وی با مشکلات بسیار زیادی روبرو خواهد شد که این امر نه تنها سخنگو را در داخل مجموعه سازمان و یا اداره متبوع خود با مشکل روبرو خواهد ساخت، بلکه فشارهای خارج از سازمان نیز او را در معرض آسیب‌های روحی و روانی عدیده‌ای قرار خواهد داد. بخشی از ویژگی‌هایی که یک سخنگو باید داشته باشد، عبارتند از: تحمل‌پذیری، داشتن فن بیان، دارا بودن روابط عمومی قوی، برخوردار بودن از صبر و حوصله زیاد، داشتن توانایی پیش‌بینی و کنترل موضوعات، برخوردار بودن از خوش‌رویی دائمی، شوخ‌طبعی، ادب و....

یکی از راه‌های مؤثر و کارساز در چرخه حل مشکلات سازمان، فرایند گزارش‌دهی و گزارش‌گیری است که اطلاعات سازمانی مدیر اجرایی را بالا برده و به بهبود فرایند سازمانی کمک می‌کند. گزارش‌دهی به نوعی عاقبت‌اندیشی مدیر سازمان را تقویت کرده و با بررسی گزارش‌ها در یک سازمان می‌توان تحلیل‌های زیادی را انجام داد. اگر در یک سازمان چرخه گزارش‌دهی و گزارش‌گیری ضعیف باشد یا به صورت مستمر و مداوم انجام نشود، یعنی آنکه مدیران ارشد یا مدیران میانی سازمان قادر به تحلیل چالش‌های سازمان نیستند. در صورت وجود ضعف در سیستم گزارش‌دهی و گزارش‌گیری حل مشکلات سازمان به مقوله‌ای پیچیده و بحران‌زا تبدیل می‌شود. (<https://www.khabaronline.ir/news>).

تفاوت گزارش‌گری مالی با گزارش‌گری مدیریت

گزارش‌گری مالی و مدیریتی دو نوع کلیدی از فرآیندهای گزارش‌دهی هستند که شرکت‌ها و سازمان‌ها آنها را انجام می‌دهند. این نوع گزارش‌دهی به شرکت‌ها و نهادهای خارجی کمک می‌کند تا درک عمیقی از تمام فرآیندهای مالی و عملیاتی به دست آورند. در حالی که گزارش‌گری مالی برای تهیه گزارش برای سرمایه‌گذاران، بانک‌ها و سهامداران به گذشته نگاه می‌کند، گزارش‌گری مدیریت برای استفاده



داخلی شرکت است و به کسب و کارها کمک می‌کند تا تصمیمات آگاهانه برای آینده بگیرند. (daryahesaban.com)

گزارشگری مالی چیست؟

گزارشگری مالی عبارت است از ایجاد اظهارات یا اسناد رسمی برای نشان دادن وضعیت مالی و وضعیت شرکت که شامل مواردی همچون ترازنامه، حساب‌های پرداختی، حساب‌های دریافتی، صورت‌های جریان نقدی، صورت‌های سود و زیان و صورت‌های درآمد می‌باشد. هدف از آن، فراهم آوردن اطلاعات مالی درباره واحد گزارشگر است، اطلاعاتی که برای سرمایه‌گذاران حقوق مالکانه، قرض دهندگان و سایر اعتباردهندگان کنونی و بالقوه در تصمیم‌گیری درباره فراهم آوردن منابع برای شرکت مفید باشند. (کاظمی و آزاد، ۱۳۹۴: ۳۵)

گزارشگری مدیریت چیست؟

گزارش مدیریت شامل جمع‌آوری عملیات و داده‌های مالی برای بررسی داخلی است. این نوع گزارش‌دهی بر جمع‌آوری داده‌های مربوط به بخش‌های خاص شرکت‌ها، مانند بخش‌های خاص، برای جستجوی راه‌هایی برای بهبود آنها متمرکز است که برخی از آنها عبارتند از: گزارش‌های عملیات، گزارش‌های موجودی، گزارش‌های فروش، گزارش‌های بازاریابی و...؛ این گزارش‌ها به مدیریت و کارکنان بینش بیشتری در مورد عملیات شرکت می‌دهد.

گزارش‌دهی در قرآن

بر اساس آموزه‌های قرآن، اسلام بر پایه پاسخگویی استوار است. پاسخگویی دو جنبه دارد: فردی و اجتماعی؛ از جنبه فردی، خداوند اختیارات و توانمندی‌هایی در اختیار انسان قرار داده و اهداف مشخصی برای آن تعیین کرده است که باید در مقابل این توانمندی‌ها و اهداف، پاسخگو باشد. (اخوان کاظمی، ۱۳۸۸، ش ۴، ص ۶۲). از این پرسش‌گری الهی می‌توان نتیجه گرفت که از جنبه اجتماعی نیز وقتی سازمان، اختیارات و توانمندی‌هایی در اختیار مدیران خود قرار دادند و قدرت را به آنها تفویض کردند، این مدیران ملزم به پاسخگویی هستند.



گزارش‌دهی در قرآن گاهی به‌منظور شفافیت مطلب و خواسته است، همچون آیه ۳ سوره نوح، حضرت نوح (ع) در مقابل قوم خود، آنها را به توحید فرا می‌خواند و در بیانی صریح و روشن خواسته خود را بیان می‌دارد و می‌فرماید: «أَنْ اَعْبُدُوا اللَّهَ وَاتَّقُوهُ وَأَطِيعُونِ»^۱؛ و گاهی به منظور گزارش دادن برای شرح عملکرد خود در مقابل وظائف محوله می‌باشد، چنانچه در آیه ۷ سوره مبارکه نوح، حضرت نوح (ع) خطاب به پروردگار می‌فرماید: «وَإِنِّي كَلَّمَا دَعَوْتُهُمْ لِيَتَغْفِرَ لَهُمْ جَعَلُوا أَصَابِعَهُمْ فِي آذَانِهِمْ وَاسْتَعْشَوْا ثِيَابَهُمْ وَأَصْرُوا وَاسْتَكْبَرُوا اسْتِكْبَارًا»^۲ که نوعی گزارش‌دهی آن حضرت به خداوند متعال در مورد عملکرد ایشان در مورد هدایت افراد و عکس-العمل مردم باز دعوت است.

استقامت با بیان صریح عقاید

إِنِّي لَكُمْ رَسُولٌ أَمِينٌ (شعراء، ۱۰۷)

بهره برداری از تمام فرصت‌ها و شیوه‌ها

قَالَ رَبِّ إِنِّي دَعَوْتُ قَوْمِي لَيْلًا وَنَهَارًا (نوح، ۵)

ثُمَّ إِنِّي دَعَوْتُهُمْ جِهَارًا؛ ثُمَّ إِنِّي أَعْلَنْتُ لَهُمْ وَأَسْرَرْتُ لَهُمْ إِسْرَارًا (نوح، ۸ و ۹)

بیان علنی و صراحت

وَيَا قَوْمِ لَأَسْأَلَكُمْ عَلَيْهِ مَالًا إِنْ أُجْرِيَ إِلَّا عَلَى اللَّهِ وَمَا أَنَا بِطَارِدِ الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّهُمْ مُلَأُوا رِبِّهِمْ وَلَكِنِّي أَرَأَيْتُمْ قَوْمًا تَجْهَلُونَ (هود، ۲۹)

فَإِنْ تَوَلَّيْتُمْ فَمَا سَأَلْتُكُمْ مِنْ أَجْرٍ إِنْ أُجْرِيَ إِلَّا عَلَى اللَّهِ وَأَمْرٌ أَنْ أَكُونَ مِنَ الْمُسْلِمِينَ (يونس، ۷۲)

برخورد استدلالی و منطقی توأم با انذار و تبشیر

قَالَ يَا قَوْمِ لَيْسَ بِي ضَلَالَةٌ وَلَكِنِّي رَسُولٌ مِنْ رَبِّ الْعَالَمِينَ (اعراف، ۶۱)

۱. (و از راه خیر خواهی به شما می‌گویم) که خدای را به یکتایی پرستید و از او بترسید و پرهیزکار باشید و مرا پیروی کنید.

۲. و هر چه آنان را به مغفرت و آمرزش تو خواندم انگشت بر گوش نهادند و جامه به رخسار افکندند (تا مرا نبینند و سخنم را نشنوند) و (بر کفر) اصرار و لجاج ورزیدند و سخت راه تکبر و نخوت پیمودند.

استدلال پرسشی و بیان صریح و شجاعانه

إِذْ قَالَ لِأَبِيهِ وَقَوْمِهِ مَا هَذِهِ التَّمَاثِيلُ الَّتِي أَنْتُمْ لَهَا عَاكِفُونَ (انبیاء، ۵۲) ؛ قَالَ
أَفَتَعْبُدُونَ مِنْ دُونِ اللَّهِ مَا لَا يَنْفَعُكُمْ شَيْئًا وَلَا يَضُرُّكُمْ (انبیاء، ۶۶)
حَقِيقٌ عَلَىٰ أَنْ لَا أَقُولَ عَلَى اللَّهِ إِلَّا الْحَقَّ قَدْ جِئْتَكُمْ بِبَيِّنَةٍ مِنْ رَبِّكُمْ (اعراف،
۱۰۵)

استدلال منطقی با گفتار نرم

فَقُولَا لَهُ قَوْلًا لَيْنًا لَعَلَّهُ يَتَذَكَّرُ أَوْ يَخْشَى (طه، ۴۴)
إِنِّي خَشِيتُ أَنْ تَقُولَ فَرَّقْتَ بَيْنَ بَنِي إِسْرَائِيلَ وَلَمْ تَرْقُبْ قَوْلِي (طه، ۹۴)
يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ وَإِنْ لَمْ تَفْعَلْ فَمَا بَلَّغْتَ رِسَالَتَهُ وَاللَّهُ
يَعْصِمُكَ مِنَ النَّاسِ (مائده ۶۷)
اصل مسئولیت و پاسخ‌گویی:

در اسلام، کارگزار حکومت علاوه بر اینکه در برابر مردم، مسئول و پاسخ‌گوست،
در برابر خداوند نیز مسئول و پاسخ‌گو می‌باشد. در مکتب اسلام، اگر کارگزار
حکومت از حدود وظایف خویش، تجاوز نماید و از موقعیت و جایگاه خویش سوء-
استفاده نماید، مورد لعن خداوند قرار خواهد گرفت. همچنین پیامبر اکرم (ص) در
روایتی فرمود: «کسی که خود را بر گروهی از مردم مقدم بدارد، در حالی که می-
داند در بین آنان کسی است که برتر از اوست، پس به تحقیق به خداوند، پیامبر و
مسلمانان، خیانت ورزیده است» (الباقلانی، ۱۴۱۴ق، ص ۴۷۴؛ به نقل از کدخدایی و
فلاح).

این حدیث شریف، قبول مسئولیت از سوی کسی را که می‌داند در بین
مسلمانان، بهتر از او برای تصدی امور مسلمین وجود دارد، خیانت می‌داند. در
حدیث دیگری از پیامبر (ص) وارد شده است: «کسی که یک نفر از مسلمانان را به
عنوان کارگزار برگزیند، در حالی که می‌داند در بین مسلمانان، شخصی بهتر از او
وجود دارد که به کتاب خدا و سنت پیامبر، عالم‌تر است، پس به تحقیق به خداوند،
پیامبر و مسلمانان، خیانت کرده است» (امینی، ۱۳۹۷ق، ج ۸، ص ۲۹۱؛ به نقل از
کدخدایی و فلاح). در حدیث دیگری از حضرت علی (ع) در این خصوص می-
فرماید: «کسی را برگزین که در رساندن نامه کارگزارانت به تو یا رساندن پاسخ-



های تو به آنان کوتاهی نکند و در آنچه برای تو می ستاند یا از طرف تو به آنان تحویل می دهد، فراموشکار نباشد» (نامه ۵۳). ایشان تاکید نموده اند که مدیریت امانتی است که بادی در حفظ آن کوشا بوده و در برابر آن پاسخگو بود. این پاسخگویی بیانگر وفاداری به تعهد و مسئولیتی است که پذیرفته اید (خطبه ۱۶، نامه ۵۳)؛ و خداوند علاوه بر تاکید بر توجه و لزوم حساس بودن نسبت به سرپرستی همراه با کسئولیت پذیری (بقره: ۲۲۰)، در سطح گسترده تر بر لزوم توجه به مسئولیت ها به میزان ویژگی مسئولیت پذیری افراد و سپردن مسئولیت ها بر این اساس تاکید نموده است (مومنون: ۶۲، بقره: ۲۳۳ و ۲۸۶)؛ بنابراین مدیران در جامعه اسلامی باید نسبت به کل حیطة تحت سرپرستی خود مسئول و پاسخگو باشد که البته بر اساس جایگاه مدیریت، نوع و میزان مسئولیت مدیران با یکدیگر فرق دارد. (جوادین و همکاران، ۱۳۹۹، صص ۲۶۱-۲۶۶)

در اسلام، امارت و حکومت بر مسلمانان، امانت است. لذا شخص حاکم و کارگزار در قیامت، مورد سؤال قرار می گیرد. پیامبر اکرم (ص) در این باره می فرماید: «هیچ امیری و حاکمی نیست که بر ده نفر حکومت کند، مگر آنکه در قیامت مورد سؤال واقع خواهد شد» (الهندي، ۱۴۰۹، ج ۶، ص ۲۴؛ به نقل از کدخدایی و فلاح).

امام علی (ع) پس از آگاهی از عمل زشت و خائنانه ابن عباس (والی بصره که در ماه های پایانی حکومت امام (ع)، پایش لغزید و مبالغ هنگفتی از بیت المال بصره را به مکه انتقال داد و ضمن کناره گیری از ولایت بصره، ساکن مکه شد تا با اموال یاد شده، زندگی آسوده ای داشته باشد)، امیرالمومنین (ع) طی نامه ای شدیدالحنی، وی را از عقاب اخروی می ترساند و خیانت او در بیت المال را موجب عذاب قیامت می داند. تعبیراتی مانند: «آیا به معاد ایمان نداری و از حسابرسی دقیق قیامت نمی ترسی» و همچنین اگر اموال را به صاحبانش برنگردانی، «با شمشیری تو را می زنم که به هر کس زدم، وارد دوزخ گردید» و نیز «پس دست نگهدار و اندیشه نما، فکر کن که به پایان زندگی رسیده ای و در زیر خاک ها پنهان شده و اعمال تو را بر تو عرضه داشتند، آنجا که ستمکار با حسرت فریاد می زند و تباہ کننده عمر و فرصت ها، آرزوی بازگشت دارد، اما راه فرار و چاره، مسدود است». این سخنان، هم



بیانگر آن است که حاکم و کارگزار خیانتکار علاوه بر عقوبت دنیوی، باید منتظر عقاب اخروی نیز باشد (کدخدایی و فلاح، ۱۳۹۰، صص ۹۸-۹۶).

خداوند متعال در آیات ۹۲ تا ۹۴ سوره طه می‌فرماید: «قَالَ يَا هَارُونُ مَا مَنَعَكَ إِذْ رَأَيْتَهُمْ ضَلُّوا؟ أَلَا تَتَّبِعُنَّ أَفْعَصَيْتَ أَمْرِي؟ قَالَ يَا ابْنَ أُمَّ لَا تَأْخُذْ بِلِحْيَتِي وَلَا بِرَأْسِي إِنِّي خَشِيتُ أَنْ تَقُولَ فَرَّقْتَ بَيْنَ بَنِي إِسْرَائِيلَ وَلَمْ تَرْقُبْ قَوْلِي»، «موسی (چون بازگشت با عتاب به هارون) گفت: ای هارون مانع تو چه بود که چون دیدی که قوم گمراه شدند، از پی من نیامدی؟ آیا نافرمانی امر من کردی؟! هارون گفت: ای برادر مهربان (بر من قهر و عتاب مکن و) سر و ریش من مگیر، ترسیدم بگویی تو میان بنی‌اسرائیل تفرقه انداختی و به سخنم وقعی ننهادی»

پس از آنکه بنی‌اسرائیل در غیبت موسی(ع) از طریق سامری به گوساله پرستی روی آوردند و به ارشادات هارون وقعی ننهادند، موسی(ع) در بازگشت، هارون را مورد حساب‌کشی قرار داد و با شدت عصبانیت به او گفت که چرا از روش و سنت من در شدت عمل نسبت به بت پرستی پیروی نکردی؟ هارون در پاسخ گفت که فکر کردم اگر به مبارزه برخیزم و با آنها درگیر شوم، تفرقه شدیدی در میان بنی اسرائیل می‌افتد و از این ترسیدم که به هنگام بازگشت بگویی تو میان بنی‌اسرائیل تفرقه افکندی و سفارش مرا که همانا اصلاح میان جامعه و در پیش نگرفتن راه مفسدان بود، بکار نبستی به این ترتیب هارون بی‌گناهی خود را اثبات نمود. براساس گفتمان بین موسی(ع) و هارون می‌توان نتیجه گرفت که:

مدیران و کارکنان باید دستورات مدیران الهی را مطابق ابلاغیه، اجرا نمایند (مسئولیت‌پذیری)؛

مدیران با توجه به بضاعت خود، تا حدی باید مطلوب‌ها را پیگیری نمایند که به تفرقه و فروپاشی جامعه منجر نشود، که این موضوع خط قرمز تلقی می‌شود (مسئولیت‌پذیری بر مبنای تنش‌زدایی)؛

مدیران بالادست این اختیار را دارند که از مدیران زیردست حساب‌کشی نموده و بابت تخطی از سیاست‌های تعیینی شده سازمان و مدیریت، توضیح بخواهند و مدیران زیردست نیز باید مکلف به پاسخ‌گویی باشند (مسئولیت‌خواهی و پاسخ-گویی).



اصل مسئولیت‌پذیری را می‌توان بر اساس «قاعده‌ی فقهی احسان» تبیین نمود. فرضاً اگر کسی که بر اساس احساس وظیفه شرعی و احراز اذن شرعی، اقدام به نجات غریق می‌کند و انگیزه و هدف او نجات شخصی می‌باشد که در حال غرق شده است؛ اگر به خاطر انجام این عمل و در راستای تحقق نجات غریق، خسارت مالی و یا زیان جانی بر او وارد آورد، ضامن تلقی نمی‌شود؛ مگر آنکه ثابت شود در انجام این کار افراط و تفریط کرده و جوانب امر را رعایت نکرده است. آیا کسانی که در تصدی امور عمومی و انجام خدمات عمومی دارای اذن بوده و مأمورند، در صورت بروز خسارات از اعمالی که در راستای انجام وظیفه مرتکب می‌شوند، مبرا از مسئولیت و ضمان خواهند بود؟ قاعده‌ی احسان را می‌توان به دولت، کلیه کارکنان و مسئولان اداری و سیاسی جامعه تسری داد. سیره‌ی عملی پیامبر اسلام(ص) به‌ویژه در محاسبه کارگزاران و مأمورانی که تحت عناوین مختلف به کارهای دولتی گمارده می‌شدند و همچنین سیره‌ی امام علی(ع) در بازخواست کارگزارانش به چشم می‌خورد، مسئولیت دولت را در قبال اعمال کارگزاران دولتی به‌وضوح اثبات می‌کند. در برخی موارد، خسارت‌ها از بیت‌المال پرداخت می‌شده و گاهی مأموران خطاکار موظف به پرداخت خسارت‌ها می‌شدند و گاهی حتی دولت در برابر مسئولیت‌های ناشی از آن، مسئول شناخته شده است. برای نمونه می‌توان به سیره نبوی و علوی در باب خطاهایی که خالد بن ولید در یک مأموریت مرتکب شده بود، مراجعه کرد. پیامبر اکرم(ص) با ابراز برائت از عملکرد این مأمور خطاکار، علی(ع) را مأمور پرداخت خسارت به کسانی فرمود که بر اثر جرائم خالد بن ولید متضرر شده بودند و فرمود: «به سوی این مردم ستم‌دیده به شتاب روانه شو و رسوم جاهلیت را زیر پا بگذار و دیه کسانی که به ناحق به دست خالد بن ولید کشته شده‌اند، بپرداز و خسارت اموال به غارت رفته آنان را جبران نما»(عمید زنجانی، ۱۳۸۶، ۷۷-).



اصل مسئولیت و پاسخ‌گویی مدیران و کارگزاران در مقابل مردم و ذی-

نفعان:

یکی از اصولی است که در آیات و روایات اسلامی بر آن تاکید زیادی شده است. برای شناسایی محورهای کلیدی این اصل مهم در سازماندهی، مراجعه به آیات قرآنی و روایات وارده از معصومین(ع) راه‌گشاست:

پاسخ‌گویی مدیران و کارگزاران در مقابل مردم:

پیامبر اکرم(ص) می‌فرماید: «آگاه باشید همه شما در برابر تعهدات خود، نگهبان و مسئولید، پس حاکم و کارگزار در مقابل مسئولیتی که بر عهده دارد در برابر مردم مسئول و متعهد است» (جوادی‌آملی، ۱۳۹۲، ص ۴۳۴).

تعادل مسئولیت و پاسخ‌گویی:

امام علی(ع) در نامه ۳۱ خطاب به فرزند بزرگوارش امام حسن(ع)، تعادل مسئولیت را مورد توجه قرار داده و می‌فرماید: «بیش از تحمل خود بار مسئولیت‌ها بر دوش من، که سنگینی آن برای تو عذاب‌آور است» (نهج‌البلاغه، نامه ۳۱). امام علی(ع) همچنین می‌فرماید: «هر که تو را در چیزی که طاقت آن نداشته باشی تکلیف نماید، در حقیقت در نافرمانی خود فتوا داده است» (تمیمی آمدی، ۱۳۸۳، ص ۱۲۷۲).

بنابراین در محول نمودن مسئولیت‌ها، باید توان و ظرفیت افراد را مورد توجه قرار داد؛ در غیر این صورت، فشار فیزیکی و روانی منجر به تحلیل رفتگی افراد می‌شود و همچنین لوث شدن قوانین و دستورالعمل‌های سازمان و مدیران را به دنبال خواهد داشت.

اعتدال‌گرایی در مسئولیت‌پذیری:

امام علی(ع) در نکوهش فرمانده شکست خورده‌ی خود در نامه ۶۱، اهمیت پرداختن به امورات در حوزه وظایف و اختیارات را متذکر شده و می‌فرماید: «سستی انسان در انجام کارهایی که بر عهده‌ی اوست، و پافشاری در کاری که از مسئولیت او خارج است، نشانه‌ی ناتوانی آشکار و اندیشه‌ی ویرانگر است» (نهج-البلاغه، نامه ۶۱). مدیران باید مراقبت نمایند که تنها در قبال مسئولیت‌ها و اختیارات محوله دارای پاسخ‌گویی هستند و پرداختن به کارهای خارج از حیطه



مسئولیت و غفلت از مسئولیت‌های کاری (سستی در وظیفه و پافشاری در غیر وظیفه)، نه تنها مزیت محسوب نمی‌شود، بلکه نشانه «سبک مدیریت عاجزانه» (آشفتگی در اندیشه و ناتوانی در اجرا) است.

اصل مطلق بودن مسئولیت:

امام علی (ع) خطاب به مالک اشتر می‌فرماید: «اگر دبیران تو را عیبی باشد و تو از آن غافل مانی، به آن بازخواست خواهی شد» (نهج البلاغه، نامه ۵۳). بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که تفویض اختیار رافع مسئولیت نیست. چون مسئولیت را به عنوان یک تعهد نمی‌توان به دیگران واگذار کرد و هیچ بالادستی نمی‌تواند با واگذاری اختیار، از مسئولیت خود برای کارهای زیردستانش شانه خالی کند. بنابراین مسئولیت امری مطلق است و مدیر باید در قبال اقدامات زیردستانش پاسخ‌گو باشد (مقیمی، ۱۳۸۰، ص ۵۰).

تکلیف خواهی بجای نتیجه خواهی در پاسخ‌گویی:

تکلیف در دین به معنای موظف کردن در مقابل تعالیم الهی و تبعیت از امر و نهی پروردگار است. مکلف، انسانی است که تابع طلب الهی (امر و نهی) باشد، به گونه‌ای که حیات چنین انسانی محدود به حدود شریعت الهی است (جواد-آملی، ۱۳۸۵، ص ۲۳۸). خداوند متعال در آیه ۱۱۹ سوره بقره، اهمیت تکلیف بجای نتیجه را متذکر شده و می‌فرماید: «إِنَّا أَرْسَلْنَاكَ بِالْحَقِّ بَشِيرًا وَنَذِيرًا وَلَا تُسْأَلُ عَنْ أَصْحَابِ الْجَحِيمِ»؛ «(ای پیغمبر) ما تو را به حق فرستادیم که مردم را (به نعمت بهشت) مژده دهی و (از عذاب جهنم) بترسانی، و تو مسئول کافران که به راه جهنم رفتند نیستی». آموزه‌های این آیه عبارتند از اینکه: رهبران و مبلغان الهی مأمور به وظیفه‌اند نه ضامن نتیجه؛ تشویق نیکوکاران و هشدار به بدکاران از اهداف دین و رهبران دینی است. بر اساس آموزه‌های این آیه مبارکه می‌توان دریافت که در اصل مسئولیت‌پذیری، مدیر باید در خصوص عدم کوتاهی در انجام وظیفه باشد و حتی اگر نتیجه موردنظر به دست نیاید، چیزی از ارزش کار کم نمی‌کند. در آیه ۱۷۶ سوره آل عمران آمده است: «و آنان که در کفری می‌شتابند تو را اندوهگین نکنند، که آنها هیچ زیانی به خدا نتوانند رسانید. خدا می‌خواهد برای آنان در آن جهان بهره‌ای قرار ندهد، و آنها را عذابی است بزرگ!». بر اساس



آموزه‌های این آیه مبارکه، رهبران الهی مسئول هدایت مردم هستند، نه مسئول نتیجه‌ی آن. «خداوند متعال در آیه ۳ سوره شعراء می‌فرماید: «لَعَلَّكَ بَاخِعٌ نَفْسِكَ أَلَّا يَكُونُوا مُؤْمِنِينَ»؛ «(ای رسول ما) تو چنان در اندیشه هدایت خلقی که خواهی جان عزیزت را از غم اینکه ایمان نمی‌آورند هلاک سازی!»». بعضی مفسران چنین می‌گویند که سبب نزول آیه فوق این بود که پیامبر(ص) مرتباً اهل مکه را به توحید دعوت می‌کرد، اما آنها ایمان نمی‌آوردند. پیامبر(ص) آنقدر ناراحت شده بود که آثار آن در چهره‌اش آشکار بود. این آیه نازل شد و پیامبر(ص) را دلداری داد. رهبران الهی دلسوز مردم هستند، لذا باید قدر آنها را دانست. مبلغان و رهبران الهی باید اقدام به پیام‌رسانی کنند و لازم نیست که از بابت ایمان نیاوردن مردم غمگین شوند و بیش از حد دلسوزی نمایند. بر اساس آموزه‌های این آیه و آیه قبلی می‌توان گفت که تکلیف‌خواهی بر نتیجه‌خواهی در پاسخ‌گویی مدیریت سازمان اولویت دارد.

کارهایی را که دارید می‌کنید - با نیت [برای] خدا انجام بدهید. کار را وقتی با اخلاص انجام دادید، فَمَنْ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا؛ کسی را با خدا شریک نکنید، کار را برای خدا انجام بدهید. خب خدمت به مردم کاری است که مورد رضای الهی است، بگویید پروردگارا! من برای اینکه رضای تو را جلب کنم، این کار را که خدمت به مردم باشد انجام می‌دهم و البته این اخلاص که گفتیم، منافات ندارد با اینکه به مردم اطلاع‌رسانی کنید؛ اطلاع‌رسانی منافات با اخلاص ندارد. روایت هم داریم که اینکه کسی دوست بدارد

۱. سوره مبارکه الکهف آیه ۱۱۰؛ «قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ إِلَهُ وَاحِدٌ فَمَنْ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا (بگو: من فقط بشری هستم مثل شما؛ (امتیازم این است که) به من وحی می‌شود که تنها معبودتان معبود یگانه است؛ پس هر که به لقای پروردگارش امید دارد، باید کاری شایسته انجام دهد، و هیچ کس را در عبادت پروردگارش شریک نکند!»



که مردم بدانند کار خوبی انجام می‌دهد، اشکالی ندارد — روایت معتبر داریم^۱. (در بیانات مقام معظم رهبری)

نتیجه‌گیری

پاسخ‌گویی یک مفهوم غربی نیست؛ یک مفهوم و حقیقت اسلامی است که همان مسؤولیت است. مسؤولیت، یعنی هر انسانی در هر مرتبه‌یی که هست، در درجه‌ی اول از خود سؤال کند، ببیند رفتار و گفتار و تصمیم‌گیری او تحت تأثیر چه بود؛ عاقلانه و بر اساس پرهیزگاری بود، یا خودخواهانه و برای شهوات و اغراض شخصی بود. اگر انسان توانست وجدان خود را آرام کند و به ندای اندرون خود پاسخ گوید، خواهد توانست به دیگران هم پاسخ‌گو باشد. «ان السَّمْعَ والبصر و الفؤاد کلّ اولئک کان عنه مسؤولاً»^۲. همین چشمی که شما دارید - که می‌تواند ببیند، بشناسد و تشخیص دهد - همین گوشی که دارید - که می‌تواند سخن حق را بشنود و به دل شما منتقل کند و جوارح شما را تحت تأثیر قرار دهد - همین قلبی که دارید - که می‌تواند احساس کند، تصمیم بگیرد و راه را انتخاب کند (که از هویت واقعی انسان به «قلب» تعبیر می‌شود) - وسیله‌ای است که خدای متعال شما را در مقابل اینها پاسخ‌گو می‌داند. همه‌ی ما باید جواب دهیم با چشم خود چه دیدیم؛ آیا دیدیم؟ آیا دقت کردیم؟ آیا خواستیم ببینیم؟ خواستیم بشنویم؟ خواستیم تصمیم بگیریم و عمل کنیم؟ این همان پاسخ‌گویی است. فرمود: «کلکم راع و کلکم مسؤول عن رعیتة»^۳؛ همه‌ی شما مسؤولید. البته کسی که حیطه‌ی

گزارش‌دهی از منظر قرآن کریم

۱. الکافی، ثقة‌الاسلام کلینی، ج ۲، ص ۲۹۷؛ «زَرَّارَةٌ عَنْ أَبِي جَعْفَرٍ قَالَ: سَأَلْتُهُ عَنِ الرَّجُلِ يَعْمَلُ الشَّيْءَ مِنَ الْخَيْرِ فَيَرَاهُ إِنْسَانٌ فَيَسْرُهُ ذَلِكَ فَقَالَ لَا بَأْسَ مَا مِنْ أَحَدٍ إِلَّا وَهُوَ يَحِبُّ أَنْ يَظْهَرَ لَهُ فِي النَّاسِ الْخَيْرُ إِذَا لَمْ يَكُنْ صَنَعَ ذَلِكَ لِذَلِكَ». زراره گوید: از امام باقر علیه‌السلام پرسیدم درباره‌ی مردی که کار خیری میکند و شخصی او را می‌بیند و او خوشش می‌آید، فرمود: عیب ندارد، هر کس دوست دارد خوبی‌اش میان مردم نمایان شود به شرط آن که عمل را به آن قصد انجام ندهد.

۲. سوره مبارکه الإسراء آیه ۳۶؛ «وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولٌ؛ از آنچه به آن آگاهی نداری، پیروی مکن، چرا که گوش و چشم و دل، همه مسؤولند».

۳. عوالی اللثالی العزیزیه فی الأحادیث الدینیة، جلد ۱، صفحه ۱۲۹؛ إرشاد القلوب؛ جلد ۱، صفحه ۱۸۴؛ بحار الأنوار الجامعة لدرر أخبار الأئمة الأطهار علیهم السلام، ج ۷۲، ص ۳۸.



وسیعی از زندگی انسانها با قلم و زبان و تصمیم او تحت تأثیر قرار می‌گیرد، مسؤولیتش به همان نسبت بیشتر است. خدای متعال از ما سؤال خواهد کرد: «ثم لتسألنَّ یومئذ عن النّعم»^۱. این نعمت بزرگی است که قطعاً خدای متعال از آن سؤال خواهد کرد؛ (از بیانات مقام معظم رهبری).

با توجه به آیات مورد بررسی، مسؤولیت و پاسخگویی دو واژه هم تراز و همراه هستند. یعنی مسؤولیت توأم با پاسخگویی است و بالعکس. لذا مسؤولیت مدیر به عنوان مهمترین شخص خاص سازمان بیشتر از همه اشخاص است و در قبال آن مهمترین شخص برای پاسخگویی در سازمان می‌باشد.

«وَقَالَ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ: كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ؛ به راستی که همه شما حافظ و سرپرستید و همه شما جوابگوی مردم زیردست خود هستید».

۱. سوره مبارکه التكاثر آیه ۸؛ «ثُمَّ لَتُسْأَلُنَّ يَوْمَئِذٍ عَنِ النَّعِيمِ؛ سپس در آن روز (همه شما) از نعمتهایی که داشته‌اید بازپرسی خواهید شد!».



منابع

قرآن کریم

نهج البلاغه

۱. آقاپیروز، علی و دیگران (۱۳۹۴)، مدیریت در اسلام، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۲. ازتر، زهرا و جلالی، محمد (۱۳۹۵)، «پاسخگویی دولت: جایگاه، ارکان و پیششرطها»، پژوهشهای حقوقی تطبیقی، سال بیستم، شماره اول.
۳. الوانی، سیدمهدی و احمدی، کیومرث (۱۳۹۲)، «مفهوم پاسخ گویی اجتماعی سازمانی و ضرورت تبیین مولفه های آن در سازمان های دولتی ایران»، فصلنامه مدیریت سازمانهای دولتی؛ سال اول، شماره ۳.
۴. تمیمی آمدی، عبدالواحد و درایتی، مصطفی (۱۳۸۳)، ترجمه تصنیف غرر الحکم، مشهد، ضریح آفتاب.
۵. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۹۲)، تفسیر انسان به انسان، انتشارات اسراء.
۶. جوادین، سیدرضا و همکاران (۱۳۹۹)، ویژگی های مدیران شایسته در قرآن و نهج البلاغه، مجله راهبردهای مدیریت در نظام سلامت، شماره ۱۸.
۷. رضائیان، علی (۱۳۸۷)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، سمت، چاپ دوازدهم.
۸. عمید زنجانی، عباسعلی (۱۳۸۶)، قواعد فقه بخش حقوق عمومی، انتشارات سمت و مؤسسه تحقیقات علوم اسلامی.
۹. کدخدایی، عباسعلی؛ فلاح سلوکیان، محمد (۱۳۹۰)، نظام تشویق و تنبیه کارگزاران حکومتی در اسلام، مجله حکومت اسلامی، س ۱۶، ش ۳.
۱۰. کلینی، محمد بن یعقوب (۱۴۰۷ق)، الکافی، دار الکتب الإسلامية، تهران، چاپ چهارم.
۱۱. کاظمی، محبوبه و آزاد، عبدالله (۱۳۹۴)، گزارش حسابرس دربارهی صورت های مالی: راهنمای بکارگیری استانداردهای حسابرسی (۱)، نشر جامعه حسابداران رسمی ایران، چاپ اول.
۱۲. مقیمی، سیدمحمد (۱۳۹۴)، اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام، تهران: انتشارات راهدان.
۱۳. مقیمی، سید محمد (۱۳۹۵)، سخن سردبیر، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۴، شماره ۲۴.
۱۴. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۸۹)، مدیریت و فرماندهی در اسلام، قم: نسل جوان.



۱۵. میدری، احمد و خیرخواهان، جعفر (۱۳۸۳)، حکمرانی خوب بنیان توسعه، تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس.

۱۶. هرسی، پال و بلانچارد، کنت (۱۹۹۸)، مدیریت رفتار سازمانی، شرکت چاپ و نشر بین الملل.

۱۷. سایت **Leader.ir**

۱۸. نرم افزار جامع التفاسیر نور