

همایش علمی-پژوهشی مطالعات علمی علوم انسانی در جهان اسلام

نهاد برگزار کننده همایش: موسسه قانون یار

((با همکاری و حمایت معنوی دانشگاه فرهنگیان، آموزش و پرورش، بنیاد شهید و امور ایثارگران، سازمان ارشاد اسلامی، سازمان شهرداری (استان کرمانشاه) مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (استان تهران) و ...))

سردبیر علمی و مسئول برگزاری همایش: دکتر بهنام اسدی (نمایه مقالات در ۸ پایگاه ملی و بین المللی)
تاریخ برگزاری همایش: ۱۱ اسفند ۱۴۰۱ شماره مقاله: ۱۹/۸۰۴۰ رده بندی کنکره: الف ۲۴/۴۸۹

اصول، شرایط و اوصاف ارتباطی مدیران موفق از

دیدگاه اسلام در راستای روابط مدیریتی

کوثر ماری

پژوهشگر و دانشجوی مقطع کارشناسی مدیریت بازرگانی

چکیده

هر سیستم و سازمانی توسط افراد اداره می شوند و بدون تعامل و ارتباطات مدیریت در آن مجموعه، موجودیت و موفقیت سازمان به خطر خواهد افتاد. فرآیند ارتباطات بین افراد توسط شرایط مختلفی در زندگی روزمره متاثر می شود اما مردم احساسات خود را با کلمات یا اعضای بدن خود بیان می کنند. زیرا آنها نیاز دارند که در هر زمانی ارتباط برقرار کنند. یکی از نشانه های سلامت روانی وجود روابط سالم بین فردی است روابط گرم و صمیمی با انسانهای دیگر منبع اعتماد، راحتی و آسایش هر کدام از ماست. ارتباطات مقوله ای است اجتماعی، بنابراین نمی توان آن را در زمره مباحث نو و جدید قرار داد و با این دید در خصوص آن گفتگو نمود. به واقع خمیر مایه اجتماعی بودن انسانها ارتباط میان آنهاست. با توجه به اهمیت ارتباط مدیر با دیگران و نقش کلیدی که این فاکتور مهم در موفقیت و پیشرفت سازمان دارد در این مقاله سعی داریم به اصول، شرایط و اوصاف ارتباطی مدیران موفق از دیدگاه اسلام در راستای روابط مدیریتی بپردازیم. روش تحقیق از نوع تحلیلی-توصیفی بوده و ابزار گردآوری داده ها با استفاده از روش فیش برداری می باشد.

واژگان کلیدی: مدیریت موفق، مدیر، ارتباط اجتماعی، موفقیت و پیشرفت

بخش اول: مقدمه

مبحث مدیریت و موفقیت در این رشته شغلی یکی از مباحث مهم و کلیدی برای پیشرفت در این عرصه است. به زعم برخی محققین، مدیریت نه فقط علم که شرط لازم است و مدیریت را هنر هم می‌دانند. شاید بتوان هنر بودن مدیریت را در سه تفکر زیر تعریف کرد:

۱. تفکر سیستمی: محور توجه این تفکر بر جامع‌گرایی و کل‌نگری است و نتیجه چنین تفکری در مدیریت: انسجام/ هماهنگی/ یکپارچگی و وحدت نظر است. اصل علمی که همان علم بودن مدیریت است در تلفیق با تفکر سیستمی می‌تواند به اصل هماهنگی منتج شود. درواقع می‌توان چنین تصور کرد که کسی می‌تواند در سیستم هماهنگی ایجاد کند که اولاً مدیر بوده [شرط لازم] و همچنین دارای تفکر سیستمی باشد.

۲. تفکر اقتضایی: محور توجه این تفکر بر جامعه‌گرایی است و نتیجه چنین تفکری در مدیریت: سازگاری/ تناسب/ رعایت مصلحت‌هاست. اصل علمی زمانی که با تفکر اقتضایی تلفیق شود می‌تواند به اصل سازگاری منتج شود. درواقع می‌توان چنین تصور کرد که کسی می‌تواند سیستم را سازگار با محیط/شرایط و اقتضائات کند که اولاً مدیر بوده [شرط لازم] و همچنین دارای تفکر اقتضایی باشد.

۳. تفکر استراتژیک: محور توجه این تفکر بر آرمان‌گرایی و دورنگری است و نتیجه چنین تفکری در مدیریت: هم‌افزایی و سینرژی است. اصل علمی زمانی که با تفکر استراتژیک تلفیق شود می‌تواند به اصل هم‌افزایی منتج شود. درواقع می‌توان چنین تصور کرد که کسی می‌تواند در سیستم هم‌افزایی و سینرژی ایجاد کند که اولاً مدیر بوده [شرط لازم] و همچنین دارای تفکر استراتژیک باشد.

اما امروزه مفهوم مدیریت فقط به علمی بودن و هنر بودن محدود نمی‌شود و بُعد سومی به نام تجربه به این دو بعد افزوده می‌شود. درواقع مدیریت تلفیق از سه بُعد علم، هنر و تجربه است و هر کدام از این سه بُعد که نباشد، قطعاً برای رسیدن به اهداف مدیریت، مشکل خواهد بود.

بخش دوم: اشراف مدیر به عنوان یک ناظر با تدبیر

از موضوعی برتر به کارها نگریستن را «اشراف» گویند، و مدیر از موضع اشراف با دید دقیق مدیریت حضور خویش را در صحنه فعالیت اعلان میدارد و این مطلب را میدانیم که حضور بر دو نوع می‌باشد: یکی حضور شخص و دیگری حضور شخصیت که هر مدیری می‌تواند از این دو طریقی واحدهای تشکیلاتی خود را نظارت و هدایت کند. مدیی که تنها از طریق حضور شخصی و فیزیکی اشراف بر کارها را می‌طلبد، هرگز مدیر خوبی نخواهد بود، زیرا بخاطر مدیریتهای فراوانی که در اینگونه نظارت وجود دارد، چنین مدیریتی را غیرممکن می‌سازد، ولی مدیرانیکه می‌کوشند تا از طریق هدایتها قاطعیتها، برنامه‌ریزیها، افکار و اندیشه خود را و به تعبیر دیگر شخصیت خود را در واحدهای گوناگون یک سازمان و در محیط فعالیتهای متنوع تشکیلات حاضر سازند و مدیریتی فراگیر دارند، چنین مدیرانی همانند چتری کلیه اجزاء و اندام سازمان را در زیر پوشش خود قرار می‌دهند و یا بهتر است بگوییم، همانند قلبی با طپش مداوم خون را به اتمام اعضاء و تک تک سلولهای بدن می‌رساند، تا نارسائیه با سرعت سامان یابد و سامان یافته‌ها نیز شتابی بیشتر گیرند امامت در نظام حکومتی اسلامی، که نوعی مدیریت بر امت می‌باشد و امام بر این مسند مقدس تکیه می‌زند، اشراف و حضور خود را بیشتر از این طریق اعمال می‌کند. با اینکه ضرورت حضور فیزیکی مدیر در بعضیاز مقاطع مدیریت و تأثیری که چنین حضوری می‌تواند داشته باشد غیر قابل انکار است ولی شخصیت مدیر را فراگیرتر، کاملتر و مفیدتر می‌دانیم، به عبارت دیگر حضور شخصی مدیر را مقطعی و حضور شخصیتی او را بنیادی به حساب می‌آوریم. رهبر پرهیزگاران جهان حضرت علی(ع) به هنگام تفویض منصب مدیریت، به عنوان استاندارد منطقه مصر به مالک اشتر او را به چنین دیدی مسلح می‌سازد و پس از آنکه سفارش موکد خود را درباره محرمانه و نیازمندان جامعه بیان می‌دارد که سهم آنان باید از بیت‌المال بطور منظم پرداخت شود می‌فرماید:

«فان للاقصى منهم مثل الذی للادنی» «دورترین آنها (افراد) همان سهم را می‌برد که نزدیکترین آنها دارد»^۱

^۱ - نهج البلاغه - نامه ۴۵.

حضرت علی (ع) در این فراز می‌خواهد، چنین نتیجه بگیرد که مدیر تنها نباید در مدیریت جلوی پایش را ببیند، مثلاً آنکس که نزدیکتر است از هدایتها، تشویقها، امکانات مادی و معنوی بهره‌مند گردد، ولی آن کارمند دورتر از نظریه فراموشی سپرده شود، بطوریکه کمترین اطلاعاتی از فعالیتهای مثبت و منفی و یا نیازمندیهای معقول و مشروع او در دست نباشد، و طبعاً چون او از چشم دور است، از دل و فکر هم دور باشد، و از همه امکانات محروم بماند. آنروز که عثمان بن حنیف که به عنوان فرمانده حضرت علی(ع) در مصر بوده و در یک مهمانی نامطلوبی شرکت می‌کند، و این خبر به گوش آنحضرت می‌رسد، سخت برآشفته می‌شود و طی نامه‌ای نماینده خود را مورد ملامت قرار می‌دهد و در این نامه او را به زیر سوال کشاند که چرا مستمندان و بیچارگان را در حوزه مدیریت خود نمی‌بیند و حضور خویش را نسبت به گرفتاریهای فراوانی که دارند، با عمل و همدردی اعلان نمی‌کند، سپس برای آگاهی او خود را شاهد می‌آورد و می‌فرماید: «من اگر بخواهم می‌توانم، از عسل مصفی و مغز گندم و از تارهای ابریشم برای خود لباس فراهم کنم، ولی ای وای که هوای نفس بر من مسلط گردد، و حرص مرا بر دام اندازد، در حالیکه در حجاز و یمن شکمهای گرسنه‌ای وجود دارند که قرص نانی را برای سیر شدن ندارند.^۱ امام در این بیان زیاب خود، اشراف مدیر رابر حوزه مسئولیتش لازم دانسته و خود را به عنوان مدیریت جامعه اسلامی که در نقاط دور دستی همانند حجاز و یمن حضور دارد مثال می‌آورد.

بخش سوم: قدرت مدیر و تسلط وی در اداره امور مدیریت

مدیریت بار سنگینی است که بر دوش مدیر گذاشته می‌شود تا آن بار را از میان راههای پریچ و خم و گردنه‌های تیز و تند، به سر منزل مقصود برساند. بنابراین کسی که بر مسند مدیریت تکیه می‌زند، باید قدرت کشیدن این بارگران را داشته باشد، تا مشکلات، او را از پای در نیاورد، و اینکه میزان و مقدار توانائی، با میزان و مقدار گستردگی، حساسیت، لطافت و سنگینی مسئولیت رابطه مستقیم دارد، جای هیچگونه بحثی نیست ولی آنچه در یک جمله پیرامون مقدار توانائی مدیر می‌توان گفت اینست که:

دو صد من استخوان خواهد که صد من بار بردارد

^۱ - نهج البلاغه - نامه ۵۳.

بسیارند مدیرانی که در شرایط عادی و طبیعی، مدیر خوبی هستند و کارها را با درایت و دقت به پیش می‌برند، نظارت خویش را بر واحدها اعمال می‌کنند، و نتیجه مطلوب را بدست می‌آورند، ولی همینقدر که حالت طبیعی کارها بهم خورد و تب‌های مختلف در پیکر سازمان، نوسان بوجود آورده و واحدهای گوناگون دچار هیجان گردید، رنگ از چهره می‌پراندند، دست و پای خود را گم می‌کنند و چون جسم بیجانی اسیر موجهای برخاسته در سطح سازمان شده و عاقبت او را به بر کناری می‌اندازند. از دیدگاه اسلامی مدیر خوب کسی است که به هنگام پدید آمدن مشکلات در حوزه مسئولیتش، همانگونه استوار و آرام عمل می‌کند و با روحی مطمئن و اندیشه‌های قدرتمند، با نوسانها و هیجانها برخورد می‌نماید، که در شرایط عادی و طبیعی برخورد داشت. اما متقین حضرت علی(ع) در دستور کاری که به مالک اشتر داده است، او را در واگذاری مدیریت‌ها چنین توصیه می‌کند:

«واجب لراس کل امر من امورک راساً منهم لایقهره کبیرها، و لایتشت علیه کثیرها».

«ای مالک: برای هر کاری از کارهای اجتماعی - سیاسی و اقتصادی خود مدیر و رئیسی را تعیین کن، مدیری که دارای این دو ویژگی باشد».

(۱) بزرگی و عظمت کار او را ناتوان و مغلوب نسازد.

(۲) زیادی و تراکم کار پریشان و رنجورش ننماید.^۱

در نامه دیگری که حضرت علی(ع) به قثم بن عباس (فرماندار مکه) می‌نویسد، چنین تذکر می‌دهد که: طبق یک سلسله گزارشات مطمئن، جمعی از مزدوران و فریب خوردگان حکومت وقت برای تبلیغات سوء و ایجاد شکاف و درگیری ما بین مسلمانان در ایام حج به مکه اعزام شده‌اند، تو باید به این تذکرات عمل کنی: «فاقم علی ما فی یدیک قیام الحازم الصلیب... و لا تکن عندالنعماء بطراً، و لا عندا الباسا، فشلاً».

«در برابر این توطئه خائنه که از طرف دشمن طراحی گشته است، باید:

^۱ - نهج البلاغه - نامه ۵۳.

(۱) در مسند مدیریت و حکومت مکه که به تو واگذار شده است، سخت مقاوم و پایدار باشی، مقاومتی مداوم همراه با درایت و لطافت.

(۲) در چنین شرایطی اسیر دست خوشیهایی فراوان نشوی که نتیجه‌ای جز غفلت و فراموشی، سرکشی و خود بزرگ بینی نخواهد داشت.

(۳) به هنگام هجوم سختی‌ها و ناگواریها، دلباخته و هراسان مباش که در مدیریت خود با شکست و ناکامی روبرو خواهی شد.^۱

مدیری که عظمت و کثرت کارها او را از پای درآورد، و در چنین شرایطی قادر به حل آنها نباشد، شایستگی تکیه زدن بر مسند مدیریت را ندارد، و چه زیبا سخنی است از امام هفتم شیعیان، حضرت امام موسی بن جعفر (ع) که فرمود: اینگونه انسانهای صدرنشین ضعیف، که قادر به حل مشکلات نیستند، جزو کم خردان و احمقها محسوب می‌شوند.

همچنین از حضرت علی(ع) نقل است که فرمودند:

«بالای مجلس ننشیند مگر مردی که دارای سه خصلت باشد:»

(۱) آنگاه که سوال شود، پاسخگو باشد.

(۲) آنگاه که دیگران از سخن گفتن عاجز شوند، سخنگو باشد.

(۳) آنگاه که به اندیشه‌های خیرخواهانه نیاز گردد، راه پویان را ره‌گو باشد.

هر گاه این سه خصلت در او نباشد و در صدر بنشیند، احمق است.^۲

^۱ - اصول کافی - کتاب‌العقل و الجهل، ص ۲۸.

^۲ - نهج البلاغه - نامه ۵۳.

مدیر اسلامی که در راس تشکیلات قرار می‌گیرد، باید دارای این قدرت و ویژگی باشد که پرسشهای مردم را آگاهانه جوابگو و بعنوان زبان تشکیلات بیانگر دردها، و با نظرهای مفید خود هدایت‌گر مغزها و مشیها باشد.

حضرت علی (ع) در این مورد مالک اشتر را چنین راهنمایی کرده و می‌فرماید: «پس ای مالک، در میان کارهای گوناگون و فراوان، کارها و مسائلی است که باید شخصاً خودت انجام دهی، مثلاً آنجا که کارمندان و مسئولان دفاتر از انجام آن عاجز شوند و یا کارهایی مانند خواسته‌های مهم مردم که دستیارانت قادر به انجام نیستند.»^۱ مدیر اسلامی باید از آنچنان قدرتی برخوردار باشد که هر گاه کارمندانش به بنبست رسیدند، چون فرشته نجات بن بست‌ها را بگشاید و بر مشکلات که پیش آمده، مشکل‌گشا باشد و گره‌های کور کارها را با سرپنجه پرتوان خویش باز نماید او باید مصداق روشن کلام حضرت علی(ع) باشد که می‌فرماید: «کن کالطیب الرفیق الذی یدع الدواء بحیث ینفع»

« در برخورد با مشکلات همانند طیب شفیقی باش که دارو را در موضعی می‌ذارد که درمان بخش بیمار گردد.» پیامبر اسلام در واگذاری پستها و سپردن مسئولیتها به اشخاص، قدرت و کفایت متناسب با کار را یک اصل به حساب می‌آورد و گاهی با وجود شخصیت‌های سرشناس و دارای موقعیت چشمگیر اجتماعی، کسانی را برای اداره امور بر می‌گزیند و مدیریت‌ها را به آنها می‌سپرد که از نظر سن، جوان و از نظر موقعیت اجتماعی، آنچنان در نظر نبودند، ولی چون قدرت اداره را داشتند، میدان مدیریت را به آنان واگذار می‌کرد. به چند نمونه در انتخاب مدیران که توسط پیامبر اکرم (ص) صورت گرفته توجه می‌نماییم:

(۱) مردم مدینه دو نفر از بزرگان را به نمایندگی از طرف خود خدمت پیامبر اسلام به مکه فرستادند تا از نزدیک با پیامبر خدا ملاقات کنند و سخنانش را بشنوند، آنان وارد مکه گردیدند و به محضر پیشوای اسلام شرفیاب شدند، پس از استماع سخنان آن حضرت اسلام آوردند و از پیامبر تقاضا کردند تا نماینده‌ای را جهت ارضاء مردم مدینه به آن شهر اعزام نمایند، تا قرآن را به مردم بیاموزد و با هدایت و ارشادات خود آنانرا به اسلام دعوت کند، پیامبر اکرم(ص) نیز مصعب بن عمیر که یکی از اصحاب جوان خود بود را برای اینکار انتخاب کرد و به مدینه فرستاد. وی اولین کسی بود که در

^۱ - نهج البلاغه - نامه ۳۴.

مدینه نماز جمعه را اقامه نمود و با مدیریت آگاهانه خود تحول عظیمی را در آن شهر بوجود آورد و زمینه را برای ورود پیامبر به مدینه آماده ساخت.

۲) بعد از فتح مکه نیز پیامبر اسلام با وجود مشایخ و بزرگان عرب، شخصی را به نام عتاب این اسید را که سن او بیش از ۲۱ سال نبود به فرمانداری مکه انتخاب کرد و چون قدرت اداره کردن امور را در این جوان می‌دید، به اعتراض دیگران توجه ننمود.

۳) پیامبر خدا (ص) همچنین در روزهای آخر عمر خود لشکر عظیمی را برای جنگ با کشور رم بسیج کرد، روزیکه برای تعیین فرماندهی به مقر سپاه آمد، شیوخ عرب و شخصیت‌های با سابقه از مهاجر و انصار در میان این لشکر فراوان بودند، ولی آن حضرت اسامه بن زید را که ۱۸ سال سن داشت به فرماندهی منصوب کرد و از همه افسران و سربازان خواست تا از دستورات فرمانده شایسته و لایق خود پیروی کنند. در نظام حکومتی علی(ع) نیز یکی از معیارهای انتخاب مدیر، قدرت بود و نمونه‌های فراوانی در تاریخ حکومت علوی وجود دارد که چهره‌های بسیار محبوب با همه اعتماد و ایمانی که در آن وجود داشت ولی چون مرد اداره امور نبودند و در مدیریت قدرت لازم را نداشتند، آنان را از رأس تشکیلات بر داشته و مسئولیت را به کسانی سپرده‌اند که از عهده انجام آن برآیند.

در حکومت حضرت علی (ع) و در میان چهره‌های مورد اعتماد امیر مومنان، محمد بن ابی‌بکر جایگاه ویژه‌ای داشت. محمد بن ابی‌بکر که مدیریت حکومت مصر به او سپرده شده بود، بعد از چند مدتی در پست فرمانروائی مصر از عهده انجام کار بر نیامد، با اینکه علی (ع) محمد ابن ابی‌بکر با شنیدن خبر عزل خود دلگیر شد و آن طور که از متن نامه حضرت علی (ع) بر می‌آید، دلگیری محمد نه به خاطر مقام بوده است، بلکه از این جهت که مبدا مرتکب خطائی شده باشد، که حضرت علی (ع) او را به این نکته توجه می‌دهد و می‌فرماید: «به من خبر رسیده پس از اینکه تو را از منصب مدیریت برداشته و مالک اشتر را بجای نصب کرده‌ام، دلگیر شده‌ای، این تعویض برای سستی و کندکاری تو در منصب، کوشش و یا افزودن تلاش تو انجام نگرفته است، بلکه تو کوشش خود را کرده‌ای ولی حکومت و مدیریت بر سرزمینی همانند مصر، نیاز به فردی قویتر دارد، و بر همین اساس، مالک اشتر را انتخاب نمودم، و اگر حکومت مصر را از تو می‌گیرم، مدیریت دیگری که هم آسانتر و هم از نظر روحی مناسبتر باشد، به تو

می‌سپارم.^۱ بنابراین یکی از ویژگی‌های مدیریت، داشتن «قدرت» است و البته نه یک نوع قدرت، بلکه باید دارای قدرتهای گوناگون باشد، از جمله:

- (۱) قدرت نوآوری و ابداع «ابتکار»
- (۲) قدرت تجزیه «جدا سازی و کوچک نمودن» و ترکیب «به هم پیوستن و ارتباط دادن»
- (۳) قدرت ارائه دلیل «منطق و متکی به برهان»
- (۴) قدرت بسیج انگیزه‌ها برای کارهای دسته جمعی «هدایت»
- (۵) قدرت در تصمیم‌گیری و اجراء «قاطعیت»
- (۶) قدرت کنترل بر خود و بر دیگران «اشراف»
- (۷) قدرت پذیرش حق و تسلیم در برابر آن «انصاف»

بخش سوم: قاطعیت مدیر در رفتار و تصمیم‌گیری‌های مدیریتی

یکی از خصوصیات لازم مدیریت، برش و قاطعیت در کار است و مدیر با این خصوصیت همانند تیغ تیزی می‌برد و با برداشتن مشکلات از سر راه، کاروان سازمان را هر چه سریعتر به طرف مقصود به پیش می‌برد. همانگونه که از کلمه «قاطعیت» بر می‌آید این کلمه از ریشه قطع به معنی بریدن و جدا کردن گرفته شده است که واژه مقابل آن وصل است و استخدام چنین کلمه‌ای در اینگونه موارد، به خاطر این است که افراد قاطع، مشکلات کارها را می‌برند و با برداشتن موانع گوناگون، جاده را برای پیشرفت هموار می‌سازند. متأسفانه برداشت غلط بعضی از کوتاه فکran و ساده‌اندیشان باعث گردیده است تا شلوغ کاریها، بی‌کدار به آب زندنها، دقت نکردن‌ها و تصمیم‌گیری‌های عجولانه قاطعیت بدانند و بسیاری دیگر هم، استبدادها و خشونت‌ها و از موضع درکناورها بر خورد کردن را قاطعیت به حساب آورند که باید گفت:

^۱ - سورة آل عمران - آیه ۱۵۹.

چنین برخوردهائی را به قاطعیت تفسیر نمودن، دور از منطق و عقل و انصاف است. و لذا برای رفع این ابهامات قاطعیت را معنا می‌کنم:

هرگاه مطالعات لازم برای انجام کاری صورت گرفت، پیشنهادها و نظرات دیگران هم بدست آمد، و از همه مطالعات و پیشنهادها به نتیجه واحدی رسیدیم و سپس زمینه اجرای عمل هم از هر جهت فراهم بود، تصمیم برخاسته از همه این تلاشهای آگاهانه را با جدیت و جرأت در چارچوب قانون اجرا کردن آن را «قاطعیت» می‌نامند. در منابع اسلامی واژه «عزم» که به معنی آهنگ اجرای کار، و تصمیم قاطع برای انجام عمل می‌باشد، یکی از نشانه‌های رشد و وسیله‌ای برای رسیدن به سعادت انسان به شمار می‌آید و لذا به اعمال واجب مانند نماز، روزه، حج، جهاد و زکات ... که انسان را می‌سازند و زمینه «تقرب الی الله» را فراهم می‌کنند، «عزائم» گفته می‌شود. عزم و قاطعیت یکی از صفات پیامبران است و هیچ رسولی از جانب خداوند برای هدایت و ارشاد امت خود مبعوث به رسالت نشده است که از صفت عزم و قاطعیت برخوردار نبوده باشد. مراجعه به قرآن کریم، به ویژه آیات مربوط به تلاشهای مخلصانه پیامبران بزرگ الهی و توصیه‌های خداوند به آنها می‌تواند مفهوم قاطعیت را هر چه بهتر و بیشتر روشن سازد. در آنجا که قرآن از شیوه‌های برخورد پیامبر اسلام سخن به میان می‌آورد و از رحمت و محبت و مردم دوستی آن حضرت می‌گوید و راه بخشش و آمرزش را برای گناهکاران و بازی خوده‌های نادان پیشنهاد می‌نماید، چنین می‌فرماید: «و شاورهم فی الامر فاذا عزمتم فتوکل علی الله»

«ای پیامبر، آنکه که برای جنگ با سرکشان و ستمگران خود را آماده می‌کنی مشورت کن، پیشنهادهای افراد خیرخواه و نظرات انسانهای آگاه را بگیر و چون مقدمات کار سنجیده شد، عزم خود را با توکل بر خدا جزم کن.»^۱ بعد از اینکه جوانب کار سنجیده شد و همه مقدمات، فریاد اجراء سر داد، مدیر تصمیم به انجام عمل می‌گیرد و با تمام توان تصمیم خود را به مرحله اجرا در می‌آورد، مدیر اسلامی در چنین شرایطی قاطعیت لازم را دارد. چه بسیارند مدیرانیکه بعد از همه مقدمات و آمادگی شرایط، شجاعت تصمیم‌گیری را ندارند یا آنگاه که تصمیم می‌گیرند تصمیمشان همراه با دلهره و لرزش است، گامی به پیش می‌نهد و گامی به عقب می‌گذارند و آن قدر با تصمیم ضعیف خویش بازی می‌کنند که به نیمه راه

^۱ - نهج البلاغه - نامه ۵۳.

نرسیده، با شکست روبرو می‌شوند. مدیری که در مسند مدیریت، جریان کارها را هدایت می‌کند در هر روز با چندین نوع کار، روبرو می‌شود که نیاز به تصمیم‌گیری و قاطعیت دارد و اگر او از شجاعت لازم در امر تصمیم‌گیری برخوردار نباشد، هرگز نمی‌تواند مدیری مفید و موثر باشد. دلهره‌ها و وحشتها، در مسیر دفاع از حق و در طریق اجرای عدالت، هرگز انسان را به نور و درخشش نمی‌رساند، چنانکه این نکته ظریف را امیر مومنان حضرت علی (ع) از قول پیامبر اسلام، برای مالک اشتر نقل می‌کند: «لن تقدس امه لایوخذ للضعیف فیها حقہ من القوی غیر مستمتع»

«هرگز مردمی به پاکی و آراستگی نخواهند رسید که در میان آن مردم بدون ترس و دلهره، حق ناتوان، از توانا گرفته نشود»^۱

آن روز که علی (ع) مالک اشتر را به عنوان استاندار حکومت اسلامی به مردم مصر معرفی می‌کند، مردم آن سرزمین را به مدیری «قاطع» بشارت می‌دهد و می‌گوید:

«فانه سیف من سیوف الله، لاکیل الطبه ولانابی الضریبه»

«همانا مالک، در برندگی و قاطعیت، چون شمشیری از شمشیرهای خداوند است که تیزی آن کند نمی‌شود و بهرجا که فرود آید، بی اثر نمی‌گردد.»^۱

بخش چهارم: مدیر مجری قانون

یکی از ویژگی‌های لازم مدیریت، داشتن روحیه تسلیم در برابر قانون است. زیرا مدیری که در مقابل قانون و ضوابط، روحی سرکش دارد، هرگز نمی‌تواند برای تشکیلات مفید باشد. او باید در چارچوب مسئولیت خود، تنها به اجرای قانون بیندیشد و رابطه‌های حسبی و نسبی، اغراض ویرانگر شخصی را بر اصول قانونی تحمیل ننماید. قانون در جامعه اسلامی، سرچشمه از وحی می‌گیرد و آئین‌نامه‌ها و دستورالعملها، ساختار تشکیلاتی، تنظیم روابط، شیوه‌های اجرا، همه باید هماهنگ با قانون خدا باشد و مدیر اسلامی به عنوان مسلمانی معتقد، خود را در برابر فرمان خالق مکلف می‌داند و هیچگاه فرمان نفس

^۱ - نهج البلاغه - نامه ۳۸.

را بر فرمان «رب» و یا خواست شخصی را بر خواست خداوندی مقدم نمی‌دارد. در فضائی که فکر و فرهنگ اسلامی می‌درخشد و مدیری که بر اساس ارزشهای اسلامی می‌اندیشد، با ایمان به مبانی مذهبی، با اعتقاد به محوریت انسان و با تربیتهای سازنده و جامع، هرگز حاضر نیست که روابط را جای ضوابط بنشاند، چون او را اعتقاد بر این است که اگر در هر نظام و تشکیلاتی، تبعیض و تقلب بوجود آید، ظلم و ستمگری خضور پیدا می‌کند و با حضور ظلم و ظالم، هیچ نظامی دوام نخواهد آورد و عاقبت آن نظام همراه با مسئولانش به هلاکت خواهند رسید. در نظامهای طاغوتی، معیارهای ارزشی بر محور خواسته‌ها و امیال شخص طاغوت می‌چرخد و بر محور حق و عدل و انصاف نمی‌چرخد، لذا آنچه را که به نحوی وابستگی به طاغوت دارد مقدس می‌شود، هر چند لیاقت‌های لازم را نداشته باشند، در چنین نظامی رابطه، جایگزین ضابطه می‌گردد و قانون در برابر متخلفین وابسته و به طاغوت، قدرت خویش را از دست می‌دهد و هیچگونه کاربردی نخواهد داشت. مدیر اسلامی، باید از هر گونه حرکتی که قانون را تحت الشعاع قرار می‌دهد، جداً خودداری کند زیرا او که امکانات تشکیلاتی را در یک سازمان، به سوی هدفی متعالی هدایت می‌کند، باید بیش از دیگران پای‌بند به قانون باشد، به عبارت دیگر، مدیران اسلامی خود سمبل قانون و حرکت‌هایش مفسر و مبین ارزشهای مکتبی است.

بخش پنجم: کار امروز را به فردا نینداختن

مدیر اسلامی باید در احساس مسئولیت کردن، در توجه به لحظه لحظه‌های زمان داشتن، در بهره‌گیری از زمان و در استفاده از امکانات الگوی همه همکاران خود باشد. شکل و شیوه برخورد مدیر با کارهای روزانه، می‌تواند بهترین و موثرترین عاملی برای تحرک و یا رکود فعالیتها در داخل یک تشکیلات باشد. مدیر باید بخش قابل توجهی از آموزش‌ها و هدایت‌ها را در عمل بگنجانند و به اصطلاح شیوه غیر مستقیم (از طریق عمل) هدایت کند. و چون او در معرض دید و قضاوت دیگران است و مسئولیت رهبری تشکیلات را بر عهده دارد، نوع برخوردهای او در جهت مثبت یا منفی، می‌تواند با سرعتی هر چه بیشتر، بر روحیه دیگران تاثیر بگذارد، بر همین اساس، هر گاه مدیری از روی بی‌میلی و بی‌تفاوتی با کارها برخورد نماید، سلامت سازمان را در معرض خطر قرار خواهد داد. زیرا بی‌تفاوتی آفتی است که سرعت در اندام تشکیلات سرایت و کلیه سلولها را به بیماری و افسردگی مبتلا می‌سازد. لذا به خاطر جلوگیری از بیماری واگیر بی‌تفاوتی و عدم احساس مسئولیت، و نیز ایجاد شور و تلاش در واحدهای

مختلف، باید راس تشکیلات که مدیریت قرار دارد، برخوردی زنده، فعال و مسئولانه با کار بنماید تا به اندام و اعضاء دیگر، نیرو و نشاط لازم را برساند. برای چنین منظوری مدیر هرگز نباید کارهای امروز را به فردا بیندازد، زیرا اینگونه برخورد در حوزه مسئولیت نشانه عدم تعهد و آغاز یک فاجعه تشکیلاتی است، مدیریت که کارهای روزانه خود را به فردا اندازد طبیعی است که اگر بقیه دستیاران او، کارها را به پس فردا انداختند قادر به اعتراض و بازخواست نخواهد بود، چون از قدیم گفته‌اند: «رطب خورده منع رطب کی کند» این موضوع روشن است که برای هر روزی، کاری مخصوص همان روز و وجود دارد که اگر آنرا انجام ندهیم طبعاً باید از فرصتهای دیگر استفاده کنیم که آن فرصتها نیز کار خود را می‌طلبند نه کارهای گذشته را، در واقع کار امروز را به فردا انداختن به این معناست که کارهای فردا را انجام ندهیم. آیا کسی که کارهای امروز را به فردا می‌اندازد و یا مراجعین امروز را وعده فردا می‌دهد، می‌داند که فردا چه خواهد شد؟ زنده است یا مرده؟ قادر است یا عاجز؟ مسئول است یا غیر مسئول؟ حضرت علی(ع) در این خصوص سفارش می‌کند که:

«لا تو خر اناله المحتاج الی عد فانک لاندري ما يعرض لک و له فی عد»

«حاجت محتاج را به تاخیر می‌ندازد، زیرا نمی‌دانی از اینکه فردا برای تو و او چه پیش خواهد آمد^۱، می‌گویند، به یکی از پادشاهان، که از مسند قدرت بزیرش کشیده بودند پرسیدند: چه چیز باعث گردید تا حکومت را از تو بگیرند؟ گفت: عامل اصلی در زوال حکومت من این بود که کار امروز را بفردا می‌انداختم و چون کارهای گذشته را در فردا قادر به انجامش نبودم، خرابیو نابسامانی حوزه حکومت و مدیریت، مرا فرا می‌گرفت و لذا هر روز باید از مردم عذرخواهی و التماس می‌کردم که خرابی کارها به خاطر نداشتن فرصت می‌باشد، و عاقبت مردم هم تحمل این وضع را نکرده و مرا از سلطنت کنار گذاشتند.»^۲

^۱ - نگرشی به مدیریت اسلامی - سید رضا تقوی - چاپ اول.

^۲ - الراعی والرعیه - ص ۲۷۲.

بخش ششم: ابهام زدائی از مسائل و کارهای مدیریتی

در هر سازمان و تشکیلاتی که کارها با هماهنگی افراد شاغل در آن تشکیلات انجام می‌گیرد، باید از هر حرکتی که به این هماهنگی ضربه می‌زند، قاطعانه پرهیز کرد، زیرا حیات یک مجموعه هدفدار که حرکت در هر بخش و یا هر فردش، باید مکمل فعالیتهای بخشها و افراد دیگر باشد، به توازن و تعادلی است که ما بین آن مجموعه برقرار می‌باشد. برای ترسیم مطلب یاد شده، به یکی از مسائل تربیتی - اخلاقی اسلام اشاره می‌کنم. اسلام دین صفا و صمیمیت است، این آئین آسمانی می‌کوشد تا با روشهای عالمانه و آگاهانه، جامعه را سرشار از محبت و عشق نماید و اعتقادش بر اینست که نهالهای انسانی در زمین پاک محبت می‌رویند و هر نوع حرکتی که موجب خدشه‌دار شدن این محبت گردد، انسان و انسانیت را پژمرده خواهد کرد. بعنوان مثال، اسلام می‌گوید: آنگاه که در جمع دوستان خود قرار گرفتید، از «نجوی» و در گوشی صحبت کردن دوری کنید، زیرا در یک مجموعه، چنین حرکتی، برای دیگران سوال ایجاد می‌کند و صفا و صمیمیت و اعتماد رانسبت به بقیه خدشه‌دار می‌نماید. قرآن کریم «نجوی» را به همین جهت که حرکتی ابهام‌انگیز بشمار می‌آید، عملی شیطانی می‌داند و می‌فرماید: «انما النجوى من الشیطان لیحزون الذین آمنوا.....»

«نجوی و در گوشی سخن گفتن، از شیطان است و منافقان با چنین عملی، می‌خواهند مومنان را دلتنگ و اندوهناک کنند.»^۱ قرآن در این آیه علاوه بر اینکه ماهیت چنین کاری را شیطانی دانسته است، هدف و نشانه‌گیری شیطان صفتان منافق را از این عمل، پربشان کردن خاطر مومنان معرفی می‌کند. بنابراین مسلمان در تشکیلات امت، در کارهای اجتماعی و تشکیلاتی، هرگز عمل ابهام‌آوری را که دلسردی و اندوه دیگران را فراهم سازد انجام نمی‌دهد. پس از این مقدمه، می‌توان ادعا کرد که یکی از ارکان موفقیت در کارهای تشکیلاتی، هماهنگی و همراهی برخاسته از وجود صفا، اعتماد متقابل و روابط صمیمانه ما بین اعضا، آن تشکیلات است و مدیری در ایجاد چنین شرایط، موفق خواهد بود که در بروز و ظهور جلوه‌های شخصیتی، و در برخورد با کار و همکار، از مبهمات کمتری برخوردار باشد. مدیر باید بعنوان یک وظیفه، حرکتها و اعمال ابهام‌آور و سؤال انگیز را، که گاهی در محیط کار پیش می‌آید، هر

^۱ - سوره مجادله - آیه ۱۰.

چه سریعتر برای همکاری‌اش روشن نماید، تا اعتماد آنها نسبت به او، لطمه نخورد. زیرا مدیری که رفتار و گفتار مشکوکش، در نگاهها شک، و در اندیشه‌ها ابهام ایجاد کند، و ذهن همکاری‌اش را با سؤالات بی‌پاسخ، روبرو سازد، هرگز جایی در دل دیگر همکاری‌اش باز نخواهد کرد. مولای متقیان حضرت علی (ع) در این خصوص مالک اشتر را اینطور توصیه می‌کند و می‌فرماید: «هر گاه مردم حرکت‌های تو را گویای خدمت ندانستند و نسبت به تو گمان سم‌نگری بردند، به ابهام زدائی برخیز و با منطق روشن، دلیل خود را از انجام آن کار بیان کن و گمان‌های آنانرا در مورد خود تعدیل و تصحیح نما، زیرا ابهام‌زدائی علاوه بر اینکه گامی است در جهت خودسازی و عدالت، نمایانگر دوستی و محبت به رعیت نیز می‌باشد. و توجه داشته باش که بیان اینگونه عذرها، نه تنها لطمه‌ای به مدیریت تو نمی‌زند، بلکه با رفع ابهام و بیان حقیقت، بد گمانیها را از بین می‌بری و به موفقیتی که خواستاری، می‌رسی.»^۱

نتیجه‌گیری

در جمع بندی کلی و نهایی پژوهش حاضر باید گفت مدیران اثر بخش، روش های ارتباطی خود را براساس تحلیل دقیق بر روی عوامل محیطی بر می‌گزینند. این امر به وظیفه خاص و اهداف مدیر بستگی دارد. اگر وظیفه شما ارائه پیامی طولانی است و یا پیام باید به صورت دائمی ثبت شود، می‌توانید از نوشته استفاده کنید. از سوی دیگر اگر سرعت، عدم رعایت تشریفات و یا نفوذ شخصی اهمیت دارد، می‌توان از صحبت کردن استفاده نمود. ارتباط نفر به نفر این امکان را به مدیران می‌دهد که، جریان اطلاعات را کنترل کرده و آن را هدایت کنند. در ایجاد ارتباط با جمع کارکنان یک بخش، مدیران باید آنها را به مشارکت و توسعه مسئولیت دعوت کرده و کمک کنند که روحیه جمعی تقویت شود. این امر مستلزم آن است که مدیر چیزی بیشتر از یک تسهیل کننده کار باشد و به گروه کمک کند تا مشکلات را کشف کرده و به سمت اهداف مورد نظر در جهت حل مشکلات حرکت کند. به هر شکل ارتباطات موثر می‌تواند در همافزایی کارکنان سازمان مفید باشد و انتخاب روش انتقال پیام کارا در جلو گیری از تنش های احتمالی ایجاد شده در سازمان جلوگیری نماید. آگاهی مدیران به فرآیند ارتباط و اجزاء آن، راه های ایجاد ارتباط و انواع آن، انواع ارتباط در سازمان، روش های بهبود ارتباطات و شناسایی و رفع

^۱ - نهج البلاغه - نامه ۵۳.

موانع ارتباطی، مدیران را در جهت بیش برد اهداف سازمان کمک می نماید و دررضایت کارکنان و افزایش آگاهی آنها و کاستن تنش ها موثر می باشد. همچنین برای الهام بخش بودن در عرصه مدیریت باید به موارد زیر توجه خاص و ویژه ای داشته باشیم:

- در تیم خود قابل مشاهده باشید! قرار نیست چون رهبر تیم هستید در پستوی اتاق خود پنهان باشید. باید با آن ها همراهی کنید، صحبت کنید و نشان دهید که در میدان قرار دارید.
- در تکمیل پروژه ها هر چند موقت و کوتاه با تیم همراه باشید و به آن ها کمک کنید. مشارکت کردن با تیم حتی با پایین رتبه ترین فرد، می تواند بسیار تاثیر گذار باشد
- نقاط قوت هر فرد را بشناسید و در تقویت آن مشارکت کنید
- از هر جهت به اعضای تیم نزدیک تر باشید
- از کلمات مناسب استفاده کنید. در اوقات چالش انگیز و بحرانی استفاده از کلمات درست می تواند موفقیت تیم شما را تضمین کند. همان طور که یک کلمه اشتباه می تواند همه چیز را خراب کند.

منابع وماخذ

۱. قرآن کریم، نهج البلاغه و بعد
۲. اسدی، عبدالله. (۱۳۸۹). عوامل تاثیر گذار در انگیزش کارکنان
۳. اسدی شیرین، گلباغ. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی (مطالعه موردی: دانشگاه کردستان)، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی (گرایش تولید و عملیات)
۴. افتخاری، اکبر و همکاران. (۱۳۹۷). طراحی مدل جامع سنجش رضایت شغلی کارکنان
۵. امیری، سیما و همکاران. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و رضایت شغلی کارکنان در ادارات کل استان خراسان شمالی، پژوهش‌های تربیتی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، شماره چهاردهم
۶. بشارت، محمد علی و همکاران. (۱۳۹۲). نقش واسطه ای خودشیفتگی در رابطه بین همدلی و کیفیت روابط بین شخصی، فصلنامه روانشناسی کاربردی، سال پنجم، شماره ۱ (۱۷)
۷. بلیکی، نورمن. (۱۳۸۹). طراحی پژوهش‌های اجتماعی، ترجمه حسن چاوشیان، تهران، نشر نی، چاپ سوم
۸. بولتون، رابرت. (۱۳۸۰). مهارت‌های ارتباطی چگونه صراحت لهجه داشته باشیم، به دیگران گوش دهیم و اختلافها را رفع کنیم (مترجم: دکتر منصور شاه ولی) چاپ اول، انتشارات مرکز نشر دانشگاه شیراز
۹. پاشا شریفی، حسن، صالح بلوردی، آناهیتا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه خودآگاهی در موقعیت شغلی با رضایت شغلی مدیران فروش سازمان مدیریت صنعتی ایران، فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی، سازمانی، سال نخست، شماره ۲

۱۰. پورسلطانی، حسین و همکاران. (۱۳۹۰). ارتباط بین ادراک از عدالت با رضایت شغلی در کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، پژوهشهای مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، سال اول، شماره ۱
۱۱. توانایی، محمد حسین، سلیم زاده، الهه. (۱۳۸۹). بررسی تاثیر مثبت اندیشی از دیدگاه قرآن و حدیث، پژوهشنامه علوم و معارف قرآن کریم، سال دوم، شماره ۷
۱۲. حسنگلی پور، طهمورث و همکاران. (۱۳۸۹). تاثیر برنامه های تشویق صادرات بر عملکرد صادراتی، نشریه مدیریت بازرگانی، دوره ۲، شماره ۲
۱۳. خدابخش، محمد رضا، منصوری، پروین. (۱۳۹۱). رابطه عفو و همدلی در دانشجویان پزشکی و پرستاری، افق دانش، فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی گناباد، دوره ۱۸، شماره ۲
۱۴. خدایاری فرد، محمد و همکاران. (۱۳۹۸). سنجش میزان رضایت شغلی کارکنان و رضایت مشتریان بانک صادرات ایران و الگوی مداخله روانشناختی به منظور ارتقای آن
۱۵. خلیل زاده، نورالله. (۱۳۷۶). بررسی تاثیر عوامل موثر در رضایت و عدم رضایت شغلی دانشجو معلمان دانشگاه پیام نور ارومیه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران
۱۶. رابینز، استیفن پی. (۱۳۷۸). رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه ها و کاربردهای مهم و کلیدی)، (مترجم: علی پارسائیان، سید محمد اعرابی)، چاپ دوم، جلد دوم، دفتر پژوهشهای فرهنگی
۱۷. رحیم نیا، فریبرز، هوشیار، وحیده. (۱۳۸۹). تاثیر عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل از طریق رضایت شغلی، نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا، سال نهم، شماره ۲۴
۱۸. رحیم نیا، فریبرز، فرزانه، ژاله. (۱۳۸۸). بررسی نقش تعدیل کنندگی عدالت سازمانی بر رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان و ارتباط گریزی افراد، پژوهشنامه مدیریت تحول، سال اول، شماره ۲
۱۹. رضا زاده گلی، حمید. (۱۳۸۷). مبانی ارتباطات انسانی و کاربرد آن در زندگی موفق، نشر شیوه

۲۰. رضائیان، علی، نائیجی، محمدجواد. (۱۳۸۸). اثرات هیجان پذیری و شخصیت بر رضایت شغلی، مطالعه ای در صنعت نفت ایران، چشم انداز مدیریت، شماره ۳۳

۲۱. رضایی، اکبر، خلیل زاده، احد. (۱۳۸۸). رابطه بین هوش اجتماعی مدیران با رضایت شغلی معلمان مدارس، علوم تربیتی، سال دوم، شماره ۷

۲۲. رئیسی، پوران و همکاران. (۱۳۸۸). همبستگی هوش هیجانی با مهارت‌های ارتباطی مدیران بیمارستان‌های آموزشی قزوین، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، سال سیزدهم، شماره ۴ (پی در پی ۵۳)

۲۳. ساعتچی، محمود و همکاران. (۱۳۹۷). بررسی رابطه میان انگیزه ی شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان (دبیران) مقطع متوسطه شهرستان مرودشت، فصلنامه رهیافتی نودر مدیریت آموزش دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال اول، شماره دوم

۲۴. سعادت مباحثی، ابراهیم. (۱۳۸۸). بررسی عوامل ارتباطی موثر بر ابعاد توانمند سازی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان گیلان، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی

۲۵. سکاران، اوما. (۱۳۹۰). روشهای تحقیق در مدیریت (مترجم: محمد صائبی، محمود شیرازی) ناشر: مرکز نشر آموزش مدیریت دولتی، چاپ نهم



وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی
اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی کرمانشاه



جمهوری اسلامی ایران
وزارت آموزش و پرورش



دانشگاه فرهنگیان



موسسه علمی و حقوقی قانون یار
برگزار می کند

پنجمین همایش علمی - پژوهشی

مطالعات علمی علوم انسانی در جهان اسلام

ارگان ها و سازمان های حامی معنوی برگزاری همایش (در استان کرمانشاه)

دانشگاه فرهنگیان - سازمان ارشاد اسلامی - آموزش و پرورش - بنیاد شهید، سازمان شهرداری و ...

www.Olomensani.ir www.Ghanonyar.ir

محورهای پذیرش مقالات

تمام گرایش های رشته فقه، حقوق و علوم قضایی ■ علوم تربیتی، تکنولوژی آموزشی و آموزش و پرورش ■
روانشناسی، علوم اجتماعی، علوم دینی و مذهبی ■ علوم اقتصادی، بانکی و تمام گرایش های مدیریت ■

مکان و زمان برگزاری همایش کرمانشاه - ۱۴۰۱/۱۲/۱۱	دبیر علمی و مسئول همایش دکتر بهنام اسدی	مدیر اجرایی همایش دکتر شهلا رضایی
---	---	---

ایمیل رسمی همایش جهت دریافت مقالات پژوهشگران
ارسال مقاله از طریق واتس آپ، ایتا، سروش، تلگرام، روبیکا به شماره ۰۹۱۰۰۶۳۶۰۰۲

دبیرخانه مرکزی موسسه قانون یار: تهران، میدان انقلاب، خیابان اردیبهشت، موسسه قانون یار ۵۲۶ - ۰۲۱۶۹۷۹۵۱۹

((در صورت طرح سوال در خصوص ارسال مقاله یا جذب در هیات علمی همایش یا ختم دکتر قبادی تماس بگیرید ۰۹۱۶۷۴۸۶۲۵))



CiteFactor
Academic Scientific Journals



MENDELEY
Academic Scientific Journals



جهاد
دانشگاهی



DRJI
Directory of Research Journals Indexing



CONF PAPER



Academia.edu
California San Francisco



PBIN.com
Sponsored And Indexed



Scientific Information Database



ICI WORLD OF JOURNALS



CIVICALCA
We Respect the Science