

معرفی الگوهای مدیریت اسلامی در عصر پیشرفت بر اساس آیات قرآن

سید ابوالفضل موسوی زاده^۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۲۳

چکیده:

مدیریت از اصول مهم زندگی فردی و اجتماعی است، به گونه‌ای که اگر مدیریت صحیح بر زندگی انسان حاکم نباشد، سرمایه‌هایی که وجود دارد تباه و استعدادها شکوفا نخواهد شد. به همین دلیل با از بین رفتن سرمایه‌ها و شکوفا نشدن استعدادها، فرد و جامعه دچار انحطاط می‌شوند، در حالی که اگر مدیریت صحیح و کارآمد بر جامعه حاکم باشد، توسعه همه جانبه به جریان خواهد افتاد و در نتیجه به ابداع و ابتکار و نوآوری دست خواهد یافت. از این رو مدیریت اسلامی و راهکارهای آن، به عنوان مدیریتی کارآمد و دقیق مورد توجه قرار می‌گیرد که زمینه رشد انسان به سوی الله را فراهم می‌کند. بر این اساس، پیامبران که مدیران الهی بودند، برای رشد انسان به سوی خداوند برگزیده شدند و با تمسک به دستورات خداوند متعال و آیات الهی، مدیریت و رهبری جامعه را به خوبی در دست گرفتند و به پیش بردند. مدیران جامعه اسلامی هم باید بر این شیوه حرکت کنند و فرامین قرآن کریم را برای هدایت و پیشرفت بشر و جامعه، مستمسک قرار دهند. این مقاله در پی معرفی یکی از بهترین الگوهای مدیریتی، یعنی مدیریت بر اساس «معیارهای اسلامی» در عصر جدید، با استناد به آیات قرآن کریم است و سپس ویژگی‌های مدیر شایسته را برای حرکت به سمت پیشرفت و ترقی همه جانبه بررسی می‌کند و آسیب‌هایی که سد راه این مدیریت است را معرفی کرده و به ارائه راه‌حل مناسب می‌پردازد.

واژگان اصلی: مدیریت اسلامی، پیشرفت، عصر جدید، آیات قرآن، مدیر.

۱. استادیار گروه معارف اسلامی دانشگاه صنعتی کرمانشاه، کرمانشاه، ایران. (نویسنده مسئول)

مقدمه

ضرورت مدیریت در زندگی اجتماعی از بدیهیات است و زندگی اجتماعی هر چند در مجموعه‌ای بسیار کوچک، بدون داشتن مدیر و سازماندهی خاص به سرعت از هم پاشیده و متلاشی خواهد شد. به همین دلیل با آغاز زندگی اجتماعی بشر، انسان به مسئله مدیریت و رهبری پی برد و برای خود، مدیر و رهبر برای هدایتشان انتخاب کرد. (حیدری تفرشی، ۱۳۸۸: ۳۴)

مدیریت از نظر لغت یعنی «اداره کردن» و «مدیر» اسم فاعل از مصدر «اداره» به معنی «اداره کننده» است. اداره از ماده «دور» گرفته شده که مصدر آن «دوران» به معنی گردیدن است. پس «مدیر» یعنی گرداننده و «مدیریت» به معنای گرداندن یک سازمان در راستای هدف خاص آن می‌باشد. این واژه هم به معنای مدیریت، مهم‌ترین منابع اندیشه مدیریت و سیاسی مسلمانان مانند «لحکام السلطانیة ماوردی» آمده است. در قرآن کریم واژه «یُدبِرُ» در بعضی آیات آمده است. از جمله سوره مبارکه سجده آیه ۵: یعنی خداوند کار را از آسمان تا زمین تدبیر می‌کند.

در تعریف مدیریت بیشتر به انسان و کار کردن با انسان‌ها اشاره شده است. یک تعریف، مدیریت را «کار کردن با افراد و به وسیله افراد و گروه‌ها برای تحقق اهداف سازمانی» معرفی می‌کند و در جایی دیگر «مدیریت یعنی هنر انجام دادن کارها به وسیله دیگران»، عده‌ای «مدیریت را فراهم کردن محیط مناسب برای افراد»، عده‌ای آن را «تصمیم‌گیری سازمانی، برنامه‌ریزی، کنترل، هدایت و گروهی دیگر نیز آن را «به کار بردن قدرت در سازمان» معرفی کرده‌اند. (ایمانی و همکاران، ۱۳۸۵: ۱۶)

۱- مدیریت اسلامی

در حقیقت «مدیریت اسلامی» در سلک مفاهیمی از قبیل راستی، پاکدامنی، پرهیزگاری، عدالت، مساوات و برابری اجتماعی آورده شده است. مدیریت اسلامی عبارت است از علم و هنر فرآیند استفاده کارآمد و اثربخش منابع انسانی و مادی از طریق برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و کنترل در یک محیط پویا در جهت تحقیق اهداف سازما یا جامعه در چارچوب احکام اسلام و قرب إلى الله. (احمدی، ۱۳۸۶: ۱۲)

مدیریتی که زمینه رشد انسان به سوی الله را فراهم نماید و مطابق کتاب و سنت و روش پیامبر (ص) و امامان معصوم و علوم و فنون و تجارب بشری، جهت رسیدن به اهداف یک نظام در ابعاد مختلف همانند یک محور و مدار و قطب عمل کند، «مدیریت اسلامی» نامیده می‌شود.

(حیدری تفرشی، ۱۳۸۶: ۳۴)

آن چیزی که مدیریت اسلامی را از سایر مدیریت‌ها (مدیریت غیراسلامی) متمایز می‌سازد، راستی و مجموعه اهداف، مأموریت‌ها و رسالت اصلی آن در چارچوب احکام اسلامی و قرب الی الله است را در ذهن متبادر می‌کند که در مدیریت غیراسلامی، هیچ‌گونه التزامی در رابطه با اجرای قوانین الهی وجود ندارد. (احمدی، ۱۳۸۶: ۵۴)

مدیریتی که اسلام به آن تأکید دارد، رعایت کمال انسان‌هاست. در نظام اسلامی مدیر به منزلت‌های انسانی توجه دارد و به شیوه‌ای مدیریت می‌کند که به حیثیت و شخصیت انسانی لطمه‌ای وارد نشود، مبانی مدیریت اسلامی بر خدامحوری، وحی‌گرایی، امامت، عدالت‌طلبی، آخرت-گرایی، بصیرت، معنویت و صداقت و ... استوار است. (فروزنده دهکردی، ۱۳۸۶: ۳۳)

به همین دلیل مدیران می‌توانند با مسلح شدن به فرهنگ قرآنی و با مصمم شدن به پیاده کردن این فرهنگ در جامعه، شرایط اساسی اصلاح مدیران را فراهم نمایند. به عبارت دیگر مدیران می‌توانند با تمسک به قرآن به درک عمیقی از قرآن برسند و فرهنگ قرآنی را در جامعه پیاده سازند و این مسیر میسر نمی‌شود مگر این که مدیر اسلامی انس عمیقی با قرآن در حوزه نظر و صحنۀ عمل داشته باشد تا بیش از پیش به پیشرفت در جامعۀ بشری نائل گردد.

مدیران باید بدانند، مسئولیت سنگینی بر عهده گرفته‌اند و در جایگاه خطرناکی نشسته‌اند. در نتیجه باید با حساسیت خاصی به وظایف خود عمل کنند و ریاست را جز برای برپایی حق نخواهند، چنانکه حضرت علی(ع) می‌فرمایند: «به خدا سوگند، برای من این کفش (کهنه) از ریاست بر شما محبوب‌تر است؛ مگر اینکه حقی از شما را اداء یا از باطلی جلوگیری کنم و اگر خداوند از علما پیمان نگرفته بود که در برابر ظلم ستمگران و گرسنگی مظلومان سکوت نکنند مهار شتر خلافت را بر کوهان آن می‌انداختم» (نهج البلاغه: خطبه ۳) بنابراین یک مدیر باید تنها برای برپایی حق، ریاست را قبول کند نه برای مقام.

در نامه دیگری که به برخی از کارگزاران خود در این باره نوشت، چنین آورده است: «هرکس امانت (مسئولیت) را سبک بشمارد و در آن خیانت روا دارد و جان و دین خود را از خیانت، پاک ننماید، درهای خواری را در دنیا به روی خود گشوده و در قیامت، خوارتر و رسواتر خواهد بود. در ادامه می‌فرمایند: «و به یقین، خیانت بر امت، بزرگترین خیانت است و فریبکاری پیشوایان، زشت‌ترین فریبکاری‌هاست». (نهج البلاغه: نامه ۲۶)

۲- آسیب شناسی مدیریت جامعه بر اساس نهج البلاغه

پیامبر اکرم (ص) فرمودند: «اگر دو دسته از امت من صالح باشند، اتم نیز صالح می‌شود و اگر آن دو فاسد شوند، اتم نیز فاسد می‌گردد. کسی پرسید آن‌ها چه کسانی هستند؟ حضرت فرمود: فقیهان و زمامداران جامعه» (ابن بابویه، ۱۳۷۶: ۸۱) مدیران جامعه می‌توانند با سیاستگذاری‌های نادرست و برنامه‌ریزی‌های غلط، مردم را نه تنها از مسیر رشد و تعالی بازداشته، بلکه موجبات انحراف جامعه و نابودی استعدادها و توانمندی‌های آنان را فراهم ساخته و آسیب جدی بر پیکر اجتماع وارد سازند. نمونه‌هایی از خطرات و آسیب‌های مختلف که مدیران را تهدید می‌کند: قدرت‌طلبی، استبداد و خودکامگی، مدهانه و سازش‌کاری، دروغ‌گویی و فریبکاری، ایجاد اختناق، بی‌انصافی و بی‌اعتنایی به حقوق مردم، عدم رعایت شایسته سالاری.

۲-۱- قدرت طلبی

قدرت‌طلبی و برتری‌جویی موجب تباهی و هلاکت انسان می‌شود. امیرمؤمنان علی (ع) در عهدنامه مالک اشتر عوارض قدرت‌طلبی را سه چیز معرفی کرده است: «۱- طماع یعنی سرکشی ۲- غرب یعنی خشنونت و تندی ۳- عذب عقل یعنی خودگریزی» (نهج البلاغه: خطبه ۵۳)

امام علی (ع) در ضمن همین بیان چاره و درمان قدرت‌طلبی و برتری‌جویی را توجه به قدرت و عظمت خداوند و حکومت مقتدرانه او بر انسان و جهان هستی می‌داند. (نهج البلاغه: خطبه ۵۳)

۲-۲- استبداد و خودکامگی

امام علی (ع) درباره خطر استبداد و خودکامگی می‌فرماید: «من استبد برایه هلك» (نهج البلاغه: حکمت ۱۶۱)

قرآن کریم متکبرین و گردن‌گشان را از لطف و هدایت الهی محروم دانسته و عاقبت چنین انسان‌هایی را فروافتادن در آتش دوزخ می‌داند. پیامبر اکرم (ص) در مورد حشر متکبرین در روز قیامت فرموده است: «گردن‌فرازان و متکبرین در روز قیامت به صورت مورچه‌ای محشور می‌شوند و مردم آن‌ها را به سبب خواری که نزد خدای تعالی دارند، پایمال می‌کنند.» (غزالی، بی‌تا: ۳۳۸/۳)

حضرت علی (ع) در عهدنامه مالک اشتر خطاب به او می‌فرماید: «مالکا، حکمت خداوندی در خلقت کائنات این است که گردن هر گردنکشی را فرود آورد و قامت هر متکبری را خم سازد. هم اکنون برگردد و سرگذشت بشر را در پشت خود تماشا کن. هزاران فرعون، قیصرها، کسرها،

اسکندرها، عاد و ثمودها خواهی دید که خداوند انسان را پس از روزگاری محدود از زدگی متکبرانه و ددمنشانه، چنان در برابر بادهای تند حوادث به زانو درآورد که به صورت ناتوان‌ترین موجودات، در خاموشی و سکون ابدی فرو رفتند. این عاشقان به لرزه انداختن مردم! این لب تشنگان قدرت و سجده و احترام و لرزیدن مردم در مقابل‌شان، چه زهری را که در جان آنان می‌ریزند و چه آتش‌ها در خرمن مغز و روان آنان شعله‌ور می‌سازند.» (جعفری تبریزی، ۱۳۸۹: ۲۰۳ و ۲۰۲)

۲-۳- مدهانه و سازش کاری

مدهانه به معنای سازش کاری و مدارا و نرمش در حق است. (راغب اصفهانی، بی‌تا: ۳۲۰) که معمولاً این تعبیر در مورد انعطاف‌های مذموم و منافقانه به کار می‌رود. (نوری طبرسی، ۱۴۰۸: ۵۰۱/۱۰) امیرمومنان علی (ع) به عنوان برترین نمونه رهبری دینی پس از پیامبر اسلام (ص) در سازش نکردن با باطل و ستم و عمل به حق و عدالت با بیانی روشن و قاطع هرگونه سازش کاری و سستی در مقابله با مخالفان حق و کسانی که با استدلال و موعظه از راه باطلی که در پیش گرفته‌اند، بر نمی‌گردند، اعلام نموده است. (نهج البلاغه: خطبه ۲۴)

۲-۴- دروغ‌گویی و فریبکاری

دروغ‌گویی و فریبکاری از امور رایج در بازار مدیریت‌های غیراخلاقی و غیر مردمی است و مناسبات فریبکارانه و ریاکارانه مدیران و زمامداران با مردم موجب تباهی و فروپاشی جوامع می‌گردد و در حقیقت سیاست مبتنی بر دروغ و نیرنگ، سیاست شیطانی است. براساس آیات قرآن کریم این شیطان بود که برای نخستین بار با دروغ و نیرنگ، آدم و حوا را فریب داده و سبب رانده شدن آن‌ها از بهشت گردید.

۲-۵- ایجاد اختناق

امام علی (ع) در مورد حکومت سرکوب‌گرانه بنی‌امیه در جهت استضعاف و استثمار مردم به آنان هشدار داده و می‌فرماید: «به خدا سوگند پس از من بنی‌امیه را زمامدارانی بسیار بد خواهید یافت. مانند شتری خشن و چموش که با دهان گاز می‌گیرد و با دست به زمین می‌کوبد و با پا لگد می‌زند و از قطره‌های شیر نیز دریغ می‌ورزد، پیوسته با شما چنین می‌کنند و سلطهٔ آنان بر شما چندان می‌پاید تا از شما کسی را به جای نگذارند، جز آن کس که به آنان سودی رساند یا زیبایی به ایشان نرساند.» (نهج البلاغه: خطبه ۹۳)

اساساً آزادی حق ذاتی انسان است، زیرا خدا انسان را آزاد آفریده است. چنانکه امام علی (ع)

در این باره می‌فرماید: «لا تکن عبد غیرک و قد جعلک الله حراً» (نهج‌البلاغه: نامه ۳۱)

۲-۶- بی انصافی و بی‌اعتنایی به حقوق مردم

انصاف بالاترین و والاترین کمالات و فضایل انسانی و بهترین صفت و ویژگی یک مدیر مطلوب است. امام علی (ع) انصاف را برترین فضائل زمامداری می‌داند و عاملی برای ایجاد دوستی و الفت میان مردم و زمامداران. (آمدی، ۱۴۱۰: ۱/۲۰۳) امام علی (ع) در وصایا و فرمان‌های خود مکرر به رعایت انصاف در همه امور سفارش می‌کرد و از کارگزاران خود می‌خواست که با مردم به انصاف رفتار نمایند. (نهج‌البلاغه: نامه ۵۱) ایشان در بیانی زیبا به فرزند خود امام حسن (ع) انصاف را چنین معنا می‌فرماید: «پسر! خود را در میان خویش و دیگران میزان کن، پس آنچه برای خود دوست می‌داری، برای دیگران دوست بدار و آنچه را که نمی‌پسندی برای دیگران مپسند.» (نهج‌البلاغه: نامه ۳۱)

۲-۷- عدم رعایت شایسته سالاری

قرآن کریم می‌فرماید: «و اذا بتلی ابراهیم ربه بکلمات فاطمه قال انی جاعلک للناس اماماً قال و من ذریتی قال لا ینال عهدی الظالمین» (بقره: ۱۲۴) طبق این آیه، خدای متعال حضرت ابراهیم را پس از آزمایش‌های فراوان به مقام امامت و پیشوایی مردم منصوب کرد و آن هنگام که اهلیت و شایستگی او برای تصدی این مقام مسلم شد، عهد خدا به او تعلق گرفت. (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۱/۲۷۱)

از دیدگاه قرآن، مناصب و مسئولیت‌ها امانت‌هایی هستند که باید به اهله‌ش سپرده شود تا آن‌ها را به درستی اداره کنند و سبب گردش درست امور و سلامت و صلابت کارها و اصلاح زندگی مردم و تامین امنیت و عدالت و رفاه جامعه گردند، خداوند در قرآن کریم در این باره می‌فرماید: «ان الله یامرکم ان تودوا الامانات الی اهلها» (نساء: ۵۸) حکومت و زمامداری امانتی است که به فرموده امام علی (ع) خیانت در آن موجب دوری از رحمت خدا می‌گردد. (نوری طبرسی، ۱۴۱۸: ۳۵۵/۱۷) بنابراین کسانی می‌توانند امانت زمامداری و مدیریت را به درستی بر دوش کشند که شایستگی لازم برای حمل آن را داشته باشند. لذا سپردن امور به اهله‌ش مهم‌ترین کار در مدیریت است و باید در هر مرتبه‌ای از مدیریت اداره امور به اهله‌ش واگذار گردد. (نهج‌البلاغه: خطبه ۱۴۷)

به دلیل اهمیت این مسئله، معیارهایی که برای مدیران در جهت پیشرفت جامعه آمده است، با تکیه بر آیات قرآن ذکر می‌شود.

۳- معیار انتخاب مدیران بر اساس آیات قرآن

۳-۱- لیاقت، ملاک ارتقا

وَإِذْ قُلْنَا لِلْمَلَائِكَةِ اسْجُدُوا لِآدَمَ... (بقره: ۳۴) به ملائکه امر نمودیم بر آدم سجده کنند. لیاقت از سابقه مهم‌تر است. فرشتگان قدیمی که سال‌ها خداوند را عبادت می‌کردند، باید برای انسان تازه به دوران رسیده، اما لایق، سجده کنند. بر همین اساس ارتقای سازمانی نیز باید بر مبنای شایستگی و لیاقت باشد و سابقه داشتن، کافی نیست.

۳-۲- برخورد با متخلفان

وَلَمَّا تَبِعَ أَهْوَاءَهُمْ بَعْدَ الَّذِي جَاءَكَ مِنَ الْعِلْمِ مَا لَكَ مِنَ اللَّهِ مِنْ وَلِيٍّ وَلَا نَصِيرٍ. (بقره: ۱۲۰) خداوند خطاب به پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: اگر از آن‌ها (یهودیان و مسیحیان) پیروی کنی در حالی که راه درست را به تو نشان داده ایم، رابطه‌ات با خداوند قطع خواهد شد. پس از ابلاغ وظایف هر فرد، در برخورد با تخلف نباید هیچ تسامح و تساهلی به خرج داد. همانطور که خداوند حتی نسبت به پیامبرش بدون ملاحظه و با کمال قاطعیت برخورد می‌کند.

۳-۳- تناسب شغل و شاغل، ارتقای پلکانی

وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا... (بقره: ۱۲۴) خداوند، حضرت ابراهیم را مورد آزمایش قرار داد و او همه آزمون‌ها را با موفقیت گذراند. برای منصوب کردن افراد به مقامات، گزینش و آزمایش لازم است. همان‌طور که خداوند برای انتصاب حضرت ابراهیم به امامت او را آزمود. به همین دلیل پست‌ها و مسؤولیت‌ها باید تدریجاً و پس از موفقیت در مراحل مختلف به افراد واگذار شود. (چنانکه حضرت ابراهیم پس از گذراندن مرحله نبوت و موفقیت در آزمایش‌ها به مقام امامت رسید).

۳-۴- توجه به تلاش افراد

تِلْكَ أُمَّةٌ قَدْ خَلَتْ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَ لَكُمْ مَا كَسَبْتُمْ... (بقره، ۱۳۴) آن‌ها امتی بودند که درگذشتند و دستاورد آن‌ها مربوط به تلاش خودشان می‌باشد و دستاورد شما نیز مربوط به تلاش خودتان است. در جامعه نیز باید معیار ارزش‌گذاری در موفقیت افراد، میزان تلاش آن‌ها باشد تا به این ترتیب حقی از کسی اجحاف نشود.

۳-۵- نظارت

وَ كَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ... (بقره، ۱۴۳) خداوند، خطاب به

پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله می‌فرماید: و بدین سان شما را امتی میانه‌رو قرار دادیم تا ناظر بر اعمال مردم باشید. مدیران و رهبران باید بر کارها و عملکرد زیردستان خود نظارت داشته باشند. (لتكونوا شهداء على الناس)

۳-۶- قاطعیت

الْحَقُّ مِنْ رَبِّكَ فَلَا تَكُونَنَّ مِنَ الْمُمْتَرِينَ (بقره، ۱۴۷) خداوند، پس از نزول آیه تغییر قبله به پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: حق، آن چیزی است که از سوی پروردگار تو آمده است، پس هرگز به خود تردید راه مده. بر اساس این آیه شریفه، رهبر و مدیر نیز باید از قاطعیت و یقین برخوردار باشد، به خصوص وقتی که قانونی را تغییر داده و سستی را می‌شکند و به پیوسته بر تصمیم خود ثابت قدم و استوار باشد. (فلا تكونن من الممترین)

۳-۷- تشویق و تنبیه

إِنَّ الَّذِينَ يَكْتُمُونَ مَا أَنْزَلْنَا مِنَ الْبَيِّنَاتِ وَالْهُدَىٰ مِنْ بَعْدِ مَا بَيَّنَّاهُ لِلنَّاسِ فِي الْكِتَابِ أُولَٰئِكَ يَلْعَنُهُمُ اللَّهُ وَيَلْعَنُهُمُ اللَّاعِنُونَ إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَبَيَّنَّاهُ لَكُمْ فِي الْكِتَابِ أُولَٰئِكَ يَلْعَنُهُمُ اللَّهُ وَيَلْعَنُهُمُ اللَّاعِنُونَ (بقره: ۱۵۹ و ۱۶۰) خداوند می‌فرماید: کسانی که حقایق هدایت را کتمان کنند، مورد لعنت خدا قرار می‌گیرند، مگر آنکه توبه کنند و کارهای خود را اصلاح کنند که در این صورت ایشان را می‌بخشم زیرا من توبه پذیر و مهربانم.

توییح بدکاران و پاداش به نیکوکاران، دو رکن اساسی در زمینه سازی رشد و اصلاح نادرستی‌ها در سازمان است که پیوسته مدیران باید که این نکته را مورد توجه قرار دهند. چه بسا بی‌توجهی به هر یک از این امور عواقب جبران‌ناپذیری را به دنبال دارد. (يلعنهم الله... انا التواب الرحيم)

۳-۸- رویه‌های سازمانی

قَالُوا بَلْ تَتَّبِعُ مَا أَلْفَيْنَا عَلَيْهِ آبَاءَنَا أَوْ لَوْ كَانَ آبَاؤُهُمْ لَا يَعْمَلُونَ شَيْئًا وَلَا يَهْتَدُونَ (بقره: ۱۷۰) هنگامی که به آن‌ها گفته می‌شود: از راه خدا پیروی کنید، می‌گویند: ما از آن راهی که نیاکان‌مان پیروی کردند، دست برنمی‌داریم، در حالی که ممکن است گذشتگان‌شان چیزی نمی‌فهمیدند و به خطا رفته باشند.

رویه‌های سابق سازمانی ممکن است نادرست باشد، لذا پیروی از راه و روش و منش مدیران سابق اگر همراه با استدلال و تعقل نباشد، قابل پذیرش نیست.

۳-۹- تفویض مسؤلیت

لَا تُكَلِّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا ... (بقره: ۲۳۳) همه به اندازه توانشان مکلف هستند.

تفویض مسؤلیت به زیردستان باید بر اساس توانایی‌هایشان باشد و به همان مقدار از ایشان انتظار داشت و هیچ‌گاه مسؤلیتی که توان انجام آن را ندارند به آن‌ها محول نشود.

۳-۱۰- علم و توانایی، شفاف سازی

قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَ زَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ... (بقره: ۲۴۷) قوم بنی اسرائیل به پیامبرشان گفتند: فرماندهای برای ما مشخص کن تا به جنگ حاکم ستمگر برویم. پیامبرشان گفت: خداوند، طالوت را به فرماندهی شما برگزید، زیرا توان علمی و جسمی لازم برای این مسؤلیت را دارد.

دستورات و سفارش‌هایی که از این آیه شریفه استنباط می‌شود، عبارتند از: قدرت علمی و توانایی جسمی برای انجام مأموریت، دو شرط لازم برای مدیران است. همچنین داشتن توانایی علمی مهم‌تر از توانایی جسمی است، زیرا بر اساس این آیه ابتدا کلمه علم آمده سپس جسم. همچنین اعلم بودن، در گزینش مدیران یک اولویت مهم است، زیرا اگر مدیر از نظر سطح آگاهی از زیردستانش بالاتر و آگاه‌تر نباشد، قطعاً توانایی مدیریت نیز نخواهد داشت و موجبات انحطاط جامعه را فراهم می‌کند. از طرف دیگر رهبر و مدیر باید زیردستان خود را توجیه کند و ابهامات را برطرف سازد. (چنانچه پیامبر بنی‌اسرائیل دلیل انتخاب طالوت به فرماندهی را به وضوح بیان کرد).

۳-۱۱- توجه به کارکنان

وَقُلْ لِلَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ وَالْأُمِّيِّينَ ... (آل عمران: ۲۰) خداوند به پیامبر (ص) می‌فرماید: به اهل کتاب (دانشمندان) و عوام مردم بگو: ...

مدیر باید به تمام افراد سازمان توجه داشته باشد، هم به سطوح مدیریتی و هم به عامه کارکنان. کارکنان باید بدانند که مهم هستند و نقش تعیین کننده‌ای در سازمان دارند و این اهمیت را در توجه و عنایت مدیر، احساس کنند تا به این ترتیب نهایت تلاش و توانایی خود را برای بهبود هر چه بیشتر شرایط بکار بگیرند.

۳-۱۲- ایمان

لَا يَتَّخِذِ الْمُؤْمِنُونَ الْكَافِرِينَ أَوْلِيَاءَ مِنْ دُونِ الْمُؤْمِنِينَ ... (آل عمران: ۲۸) نباید سرپرست مؤمنان از غیر خودشان باشد.

در جامعه اسلامی، ایمان داشتن شرط اصلی برای انتخاب مدیر و سرپرست است و اصولاً

پست‌های کلیدی (همچون مدیریت)، نباید به افراد بی‌ایمان واگذار شود، چون امکان سوء استفاده در این سمت‌ها فراوان است.

۱۳-۳- شناخت تهدیدها

فَلَمَّا أَحَسَّ عِيسَىٰ مِنْهُمُ الْكُفْرَ قَالَ مَنْ أَنْصَارِي إِلَى اللَّهِ ... (آل عمران: ۵۲) هنگامی که عیسی احساس کرد اطرافیانش کفر می‌ورزند، گفت: چه کسانی مرا در راه خدا یاری می‌کنند. یکی دیگر از معیارهایی که مدیران شایسته باید مدنظر داشته باشند، هوشیاری و آگاهی در شناخت افکار و عقاید و تهدیدها است. پس از شناخت تهدیدها، باید نیروهای وفادار را برای مقابله و مواجهه با این مسائل به کار ببرد تا جامعه را از خطرات مصون دارد.

۱۴-۳- سوءاستفاده از مقام

مَا كَانَ لِبَشَرٍ أَنْ يُؤْتِيَهُ اللَّهُ الْكِتَابَ وَالْحُكْمَ وَالنَّبُوءَ ثُمَّ يَقُولَ لِلنَّاسِ كُونُوا عِبَادًا لِي ... (آل عمران: ۷۹) هیچ انسانی که خداوند به او کتاب و حکمت و نبوت و حکومت داده است، حق ندارد به مردم بگوید: بندگان من باشید. سوء استفاده از موقعیت و مسئولیت، برای هیچ کس مجاز نیست و باید با آن به شدت برخورد نمود. هیچ مدیر و مسئولی نیز حق ندارد که به دلیل برخورداری از قدرت و مقام، از دیگران و زیردستانش سوء استفاده کند.

۱۵-۳- پیمان و پشتیبانی از مدیران

وَ إِذْ أَخَذَ اللَّهُ مِيثَاقَ النَّبِيِّينَ لَمَا آتَيْتُكُمْ مِنْ كِتَابٍ وَ حِكْمَةٍ ثُمَّ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مُصَدِّقٌ لِمَا مَعَكُمْ لَتُؤْمِنُنَّ بِهِ وَ لَتَنْصُرُنَّهُ ... (آل عمران: ۸۱) خداوند از پیامبران پیشین پیمان گرفت که هرگاه علم و حکمت به شما دادم و سپس پیامبری آمد که آن مطالب را تصدیق می‌کرد، به او ایمان آورید و او را یاری کنید. در مدیریت اسلامی، لازمه سپردن مسئولیت‌ها گرفتن پیمان است که بر طبق موازین و اصول، انجام تکلیف شود. از طرف دیگر مدیران قدیمی باید از مدیران جدید پشتیبانی کنند و مدیران جدید هم باید از مدیران قدیمی تجلیل کنند تا به این ترتیب تشویش و اضطراب در مجموعه ایجاد نشود.

۱۶-۳- نظارت، اصلاح سازمان

وَلَتَكُنَّ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ... (آل عمران: ۱۰۴) از میان شما باید گروهی باشند که دیگران را به خیر دعوت نمایند و از بدی‌ها بر حذر دارند.

باید همواره گروهی جهت نظارت بر امور، در سازمان‌ها باشند که ضمن دانستن اهداف سازمانی بر رفتارهای فردی و سازمانی افراد دقت نمایند تا هر کجا مغایرتی با آن اهداف دیدند، تذکر دهند.

اصلاح سازمان و جلوگیری از انحراف، بدون قدرت منسجم که از سوی مدیریت عالی حمایت شود امکان‌پذیر نیست.

۱۷-۳- مدیریت بحران و برنامه‌ریزی استراتژیک

إِذْ تَصْعَدُونَ وَلَا تَلُوونَ عَلَى أَحَدٍ وَالرَّسُولُ يَدْعُوكُمْ ... (آل‌عمران: ۱۵۳) به یاد بیاورید هنگامی که در جنگ احد فرار می‌کردید و به هیچ کس توجه نمی‌کردید در حالی که پیامبر شما را فرا می‌خواند.

در صحنه‌های حساس و مشکلات خطرآفرین سازمان، افراد سست و ترسو خود را کنار خواهند کشید، به همین دلیل دستورات مدیر در لحظه‌های حساس، موجب به حرکت درآمدن ترسوها و سست‌ها نمی‌شود، لذا نباید پست‌های کلیدی را به ایشان سپرد. همچنین آنجا که مشکلات و سختی‌ها جلوه‌گر می‌شود، مدیر باید حضوری پررنگ‌تر داشته باشد.

قَالَ تَزْرَعُونَ سَعِ سَنِينَ دَابَّأَ فَمَا حَصَدْتُمْ فَذَرُوهُ فِي سُنْبُلِهِ إِلَّا قَلِيلًا مِمَّا تَأْكُلُونَ (یوسف: ۴۷) یوسف گفت: هفت سال پی در پی کشت کنید و آنچه را درو کردید، جز اندکی را که می‌خورید، در خوشه‌اش کنار بگذارید.

تشریح وضعیت بحران، از جمله وظایف مهم مدیریت بحران است و ارائه راه حل (طرح و برنامه) برای خروج از وضعیت بحرانی نیز از وظایف ایشان است. برنامه‌ریزی در تولید و صرفه‌جویی در مصرف برای ایجاد پشتوانه، یک ضرورت برای کشورهای در حال توسعه است و در برنامه‌ریزی و نظارت بر مصرف، سهم نسل آینده حفظ و مراعات شود. همچنین طرح‌ها باید به نحوی قابلیت عملی شدن داشته باشد. (بهترین راه ذخیره‌سازی گندم بدون سیلو و انبار، واگذارن گندم در خوشه‌اش بود تا دچار فساد زودرس نشود.)

۱۸-۳- عطوفت، مشورت، توکل

فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشاورهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ (آل‌عمران: ۱۵۹) خداوند پس از بیان ضعف‌های جنگ احد، خطاب به پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: از تقصیر آنان درگذر و برایشان طلب آموزش کن و برای تصمیم‌گیری‌های آینده از آنان مشورت بگیر. اما

هنگامی که تصمیم گرفت، قاطع باش و به خدا توکل کن و آن را عملی ساز. رهبری و مدیریت صحیح جامعه باید با عفو و عطف همراه باشد و در مشورت کردن، محاسنی همچون تفقد از نیروها و دخیل کردن آن‌ها در تصمیم سازی، شکوفایی استعدادها، گزینش بهترین رای، ایجاد انگیزه و علاقه برای اجرای تصمیم نهایی، نهفته است و باید به کار گرفته شود. به همین دلیل مشورت، تصمیم ساز است و منافاتی با تصمیم گیری قاطع مدیر ندارد و در کنار فکر و مشورت و تصمیم گیری، توکل بر خدا لازم است.

۳-۱۹- پاسخ گویی

فَلَنَسْأَلَنَّ الَّذِينَ أُرْسِلَ إِلَيْهِمْ وَ لَنَسْأَلَنَّ الْمُرْسَلِينَ (اعراف: ۶) قطعاً مردم و پیامبران، از آنچه انجام داده اند بازخواست خواهند شد.

در سازمان، هم رهبران و مدیران باید نسبت به اقدامات و تصمیمات خود پاسخگو باشند، همچنین افراد عادی و کارکنان نیز باید نسبت به آنچه بر دوششان گذاشته شده، متعهد باشند.

۳-۲۰- گزینش

وَ اخْتَارَ مُوسَى قَوْمَهُ سَبْعِينَ رَجُلًا ... (اعراف: ۱۵۵) حضرت موسی برای رفتن به میعادگاه خداوند، هفتاد نفر را انتخاب کرد.

افرادی که به پست‌های حساس و اصلی منصوب می‌شوند، باید حتماً گزینش شوند تا صلاحیت‌های لازم را داشته باشند، هر کسی در هر سطحی نمی‌تواند در جایگاه تصمیم گیری قرار گیرد. بنابراین مدیران باید در انتصاب‌های خود این مسئله را مورد توجه قرار دهند.

۳-۲۱- مدیریت اقتضایی

أَلَا نَحْفَظَ اللَّهَ عَنكُمْ ... (انفال: ۶۶) اکنون خداوند در امر جهاد، به شما تخفیف داد. در مدیریت، گاهی باید به دلیل تغییر شرایط و اقتضائات، آئین نامه‌ها تغییر کند و این امر با قاطعیت در مدیریت منافاتی ندارد.

۳-۲۲- برخورد قاطع با تخلف

قَالَ فَاخْرَجُ مِنْهَا فَاِنَّكَ رَجِيمٌ (ص: ۷۷) خداوند خطاب به ابلیس (شیطان) فرمود: از این درگاه بیرون برو.

در برخورد با تخلفاتی که موجب تجرّی دیگران می‌شود و یا آنقدر بزرگ است که بخشش آن بی‌قانونی را به دنبال می‌آورد، برای حفظ سازمان، اخراج و تنبیه شدید متخلف لازم است.

۴- موانع فراروی مدیریت اسلامی در جامعه

جوامع مسلمان به داشتن نوعی از مدیریت نیازمند هستند که با ارزش‌ها، آرمان‌ها، اعتقادات، مبانی دینی و اخلاقی آن‌ها سنخیت و پیوستگی داشته باشند. با توجه به این که مدیریت اسلامی، در واقع رویکردی نو و تازه از مدیریت در جامعه است، مانند هر پدیده نو و تازه در جامعه برای رواج یافتن با موانعی مواجه است. از جمله این موانع می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

۴-۱- سیطره و نفوذ رویکرد غربی در جامعه

با توجه به این که نظریه‌های مربوط به مدیریت با تلاش‌های تیلور و متقدمان پس از وی در جوامع غربی به صورت مدون ارایه گردیده و در هر تلاش جدید شاخ و برگ بیشتری یافت، به نظر می‌رسد صاحب‌نظران و اندیشمندان کشورهای در حال توسعه تحت سیطره و نفوذ این امر قرار گرفته‌اند. هر چند ذکر این نکته نیز ضروری است که اصولاً نظریه‌های جدید ارایه شده در خصوص مدیریت، در جوامع غرب همواره محمل اجرایی بیشتری یافته و در سازمان‌های غربی مورد آزمون تجربی قرار می‌گرفته است. این امر همواره موجب پیشتازی و سبقت جوامع غربی و سازمان‌های آن‌ها بوده است و در هر حال در پیشرفت نظریه‌های مدیریت مهم‌ترین سهم را از آنها کرده است.

این امر موجب شده است که در جوامع جهان سوم و از جمله ایران نیز در برابر نظریه‌های مدیریت (که عمدتاً از غرب برخاسته‌اند، ولی ریشه جهانی و فرامنطقه‌ای دارند)، نوعی شیفتگی و خود باختگی به وجود آمده و حتی دامن زده شود، این امر محدودیت زیادی را برای نظریه‌های جدید و رویکردهای مدیریتی از جمله مدیریت اسلامی ایجاد کرده است.

۴-۲- عدم آشنایی مدیران با قابلیت‌های مدیریت اسلامی و بی‌اعتقادی به کاربردی کردن

آن

در واقع بر مبنای این برداشت غلط که مدیریت اسلامی تنها دربردارنده توصیه‌هایی اخلاقی است که معلوم نیست تا چه حد می‌توان آن‌ها را به کار بست و یا این که تنها به کار بستن این توصیه‌ها توسط یک یا چند نفر، زمینه گسترش و توسعه مدیریت اسلامی فراهم نمی‌شود. در مقابل مدیریت غربی کاربردی است و دارای راه حل‌های کاربردی برای مدیریت سازمان‌ها در شرایط و وضعیت‌های مختلف است.

۴-۳- عدم ایجاد تمایز میان تکنیک‌های مدیریتی و رویکردهای انسانی در مدیریت

(مدیریت غربی تکنیک‌های مدیریتی است که قابلیت اجرا در مدیریت اسلامی را نیز دارد)

برخی از فنون و تکنیک‌های مدیریت می‌تواند در هر دو رویکرد اسلامی و غربی مدیریت مشترک باشد. این امر از دید صاحب‌نظران رویکرد اسلامی مدیریت مغفول مانده است. در واقع مدیریت اسلامی نیز به شیوه‌های مختلف و متفاوت مدیریت نیازمند است. در این میان، آنچه موجب تفاوت ماهیت این دو رویکرد می‌شود، هدف از مدیریت و چگونگی استفاده از ابزارهای مدیریتی و نیت از مدیریت است. در واقع در مدیریت اسلامی، هدف از مدیریت رشد و اعتلای انسان‌ها (و سپس سازمان) و بالندگی انسان‌ها در مسیر الی... است و مدیر در این میان نقش رهبر و مراد و معشوق را بر عهده دارد که به یمن ارادت ناشی از ایمان، عشق و شیفتگی کارکنان و پیروان و مدیریت بر قلب، قادر به استفاده از قابلیت‌های نهفته در وجود کارکنان است. نقطه اصلی تفاوت میان این دو رویکرد نیز در همین است. (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۳: ۳۴)

۴-۴- نبود تعریف و معیار و محدوده مشخصی از مدیریت اسلامی

مشکل و مانع دیگر در رویکرد اسلامی مدیریت، محدودیت شدید مطالعات مبتنی بر شیوه‌های بررسی علمی در حوزه مدیریت اسلامی، خاصه مدیریت در سازمان‌ها است. اسلام به اقتضای داعیه اصلی خود در ایجاد حکومت، مدیریت را در سطح جامعه مورد توجه قرار داده است و در این میان، جای بررسی‌هایی که سطح مدیریت را تا حد سازمان کشانده و از دیدگاه سازمانی به این مقوله توجه کنند، کاملاً خالی است.

از دیگر دلایل، نبود زمینه‌های فعالیت مؤثر بخش خصوصی در کشور است. در کشورهای غربی، بخش خصوصی و تحقیق‌های آن‌ها در مورد نظریه‌های جدید مدیریت و کاربردی کردن آن سهم تعیین‌کننده‌ای در پیشبرد این بخش از دانش دارد، در حالی که در کشور ما بخش خصوصی با مسایل اولیه و خاص دست به گریبان است و این امر اجازه توجه به پژوهش و تحقیق در این زمینه و کاربردی کردن آن را نمی‌دهد. (عرفانیان خان زاده و دانایی، ۱۳۸۸: ۱۶)

۴-۵- وجود ابهام در معنا و مفهوم مدیریت اسلامی

یکی دیگر از موانع موجود در فراروی مدیریت اسلامی، وجود ابهام در معنا و برداشت از آن است که منجر به این برداشت می‌شود که مدیریت اسلامی ملازم با نوعی توصیه‌های اخلاقی است و از طریق توصیه نیز نمی‌توان سازمان‌ها و یا کشور را اداره کرد.

به نظر می‌رسد تقدسی که در واژه اسلامی وجود دارد نیز موجب می‌شود تا محققینی که اطلاعات و دانش خود را در اسلام اندک و ضعیف می‌بینند، از بیم انتقادهایی که احتمالاً از آن‌ها به عمل خواهد آمد، از پرداختن به مدیریت اسلامی احتراز و پرهیز نمایند. چه این گمان در اذهان وجود دارد که پرداختن به هر آنچه که «اسلامی» است تنها در صلاحیت حاملان دین و روحانیون است و سایرین را بدان ورطه راهی نیست و این امر موجب شده است که صاحب نظران علوم مدیریت از باب «احتیاط» کنکاش در زمینه مدیریت اسلامی را به «اهل» آن واگذارند و وارد آن نشوند.

۴-۶- بی‌توجهی به انجام تحقیقات متفاوت در خصوص مدیریت اسلامی

از مهمترین فعالیت‌هایی که می‌تواند موجب رونق و شکوفایی علوم مختلف شود، انجام تحقیق‌ها و پژوهش‌های متفاوت و مکرر، مورد آزمون و نقد قرار دادن آن‌ها و اجرای آن‌ها در عمل و رفع نواقص و ضعف‌های آن‌ها است. این امر در بسیاری از علوم غربی که به تجربه و آزمون نیاز دارند انجام شده و در عمل موجب پیشبرد آن و شکوفایی بیشتر آن شده است، در حالی که در زمینه مدیریت اسلامی در سطوح سازمانی، تحقیق و پژوهش به ندرت صورت گرفته است.

۵- راهکارهای برون رفت از موانع و مشکلات فراروی مدیریت اسلامی

۱-۵- اصلاح رابطه خود و خدا

از مهمترین هدف‌های مدیریت اسلامی، ایجاد محیط و بستر لازم برای رشد و تکامل نیروهای سازمان است و این کار بدون توجه به رسالت مدیر در جامعه اسلامی که همانا رهبری و ایجاد رابطه مرید و مراد با پیروان و کارکنان است، امکان‌پذیر نیست. در این میان مدیران باید با افزایش ظرفیت‌هایی که خداوند در وجود آن‌ها به ودیعه گذارده است، زمینه توجه به معرفت نفس، خودسازی و افزایش و بالنده کردن خصلت‌های متعالی را در خویش گسترده‌تر ساخته و از این طریق رابطه خود و خدا را اصلاح کرده و بهبود بخشند و سپس با بهره‌گیری از فنون مدیریتی متناسب با موقعیت، امکان ایجاد محیط‌های مناسب‌تر را برای همکاران خود فراهم می‌کنند. (زندیه، ۱۳۷۵: ۳۳ و ۳۴)

۲-۵- خودباوری

جامعه ما، مانند بسیاری از جوامع در حال توسعه در زمینه‌های زیادی نیاز به خودباوری دارد. رهایی از باور ناتوانی و رسیدن به خودباوری در هر زمینه نیاز به پیشگامانی شجاع و عالم به

آن موضوع دارد. در زمینه مدیریت نیز این امر صادق است و با تلاش دانشگاهیان و متخصصین و نیز آشنایان به علوم اسلامی که در مدیریت نیز دستی دارند محقق می‌شود. آنچه که هست این است که زمینه‌های نظری موضوع مدیریت اسلامی در سطح کلان جامعه به صورت بسیار غنی وجود دارد و باید جهت پیاده‌سازی آن در سطوح سازمانی تلاش کرده و نتایج این تلاش‌ها به منظور آشنایی صاحب‌نظران به محافل علمی و دانشگاهی عرضه شود.

۳-۵- انجام و ارائه تحقیق‌های بیشتر در خصوص مدیریت اسلامی در سطح سازمان

با توجه به نقش تعیین‌کننده تحقیق و پژوهش در همه زمینه‌های علمی، مدیریت اسلامی نیز برای شکوفایی و پیشرفت نیاز به حضور و پشتکار محققین و صاحب‌نظران دارد. این تحقیق‌ها باید در سطوح سازمان انجام شده و سپس به محک آزمون و تجربه گذاشته شود. انتشار تحقیق‌های انجام شده و نتایج آن‌ها می‌تواند آشنایی بیشتر عموم و دانش‌پژوهان و صاحب‌نظران مدیریت را به توانایی و قابلیت‌های مدیریت اسلامی در افزایش بهره‌وری، اثربخشی، رضایت شغلی و... موجب شود.

نتیجه‌گیری

مدیریت اسلامی واجد خصوصیات و ویژگی‌هایی است که می‌تواند در موفقیت سازمان‌ها نقش اساسی ایفا نماید، این ویژگی‌ها در بطن دستورها، توصیه‌ها، نظرها و شیوه‌های قرآنی به کارگرفته شده و توسط پیشوایان دین، حضور و وجود عینی داشته است. همچنین موانعی مانند: سیطره و نفوذ رویکرد غربی در جامعه، عدم آشنایی مدیران با قابلیت‌های مدیریت اسلامی، نبود تعریف و معیار و محدوده مشخصی از مدیریت اسلامی و ...

بر سر راه مدیریت اسلامی قرار دارد که با رعایت اموری مانند: اصلاح رابطه خود و خدا، خودباوری، انجام و ارائه تحقیق‌های بیشتر و ... می‌توان بر مشکلات فائق آمد.

منابع

قرآن.

نهج البلاغه.

ابن بابویه، محمد بن علی (۱۳۷۶). الأمالی (للسدوق)، تهران: کتابچی.

احمدی، مسعود (۱۳۸۶). مدیریت اسلامی (اصول، مبانی، مفاهیم و الگوها)، تهران: پژوهش‌های فرهنگی.

آمدی، عبدالواحد (۱۴۱۰). غررالحکم و دررالکلم، محقق: سید مهدی رجایی، قم: دار الکتب الاسلامی.

جعفری تبریزی، محمد تقی (۱۳۸۹). حکمت اصول سیاسی و ترجمه و تفسیر فرمان علی (ع) به

مالک اشتر، مؤسسه تدوین و نشر آثار علامه محمد تقی جعفری.

حیدری تفرشی، غلامحسین (۱۳۸۶). مدیریت اسلامی، اراک: نشر نویسنده.

دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۷۳). سیره نبوی (منطق عملی)، دفتر سوم، سیره مدیریتی، تهران: وزارت

فرهنگ و ارشاد اسلامی.

راغب اصفهانی، محمد (بی‌تا). مفردات غریب القرآن، موقع الیعسوع.

زندیه، عبدالله (۱۳۷۵). «فرضیه‌هایی در قلمرو مدیریت اسلامی»، نشریه دانش مدیریت.

طباطبایی، سید محمد حسین (۱۴۱۷). المیزان فی تفسیر القرآن، قم: دفتر انتشارات اسلامی جامعه

مدرسین حوزه علمیه قم.

عرفانیان خان زاده، حمید و دانایی، حسن (۱۳۸۸). «مطالعه تطبیقی در خصوص نحوه نظارت بر

خصوصی سازی»، مجله مدیریت، شماره ۱۴۷-۱۴۸.

غزالی، ابوحامد (بی‌تا). إحياء علوم الدین، بیروت: دارالمعرفه.

فروزنده دهکردی، لطف اله، (۱۳۸۶). مدیریت اسلامی و الگوهای آن، تهران: دانشگاه پیام نور.

نوری طبرسی، حسین بن محمد تقی (۱۴۰۸). مستدرک الوسائل و مستنبط المسائل، محقق: مؤسسه

آل البيت (ع)، قم: مؤسسه آل البيت (ع).