

آموزه‌هایی از مدیریت در قرآن

با نگرشی بر جزء های ۱۳ الی ۱۵

حمید سینا*

چکیده: قرآن کریم، کتابی که از سوی پروردگار عالم و خالق و پرورش دهنده تمام موجودات از جمله انسان، نازل گردیده، بیان کننده نیازهای زندگی بشری برای رشد و تعالی و تکامل است، چنان که در آیات گهربار آن کتاب فرمود: «تبیاناً لکل شیء». در این پژوهش تلاش شد تا با استعانت از آیات شریفه قرآن کریم و نهج البلاغه ویژگی‌های مدیریت اسلامی بررسی و تبیین گردیده و همچنین با مراجعه به تفسیر قرآن کریم که پل ارتباطی میان ذهن‌های خسته ما و آیات نورانی کلام‌الله است، دستورات و ارشادات آن منشور ربانی که نگاهی به حوزه علوم مدیریتی دارد، استخراج گردد. در این مقاله که از ابتدای جزء ۱۳ (از ابتدای آیه ۵۳ سوره یوسف) تا پایان جزء ۱۵ (تا پایان آیه ۷۴ از سوره کهف) می‌باشد، به ویژگی‌های مدیریتی از جمله: ویژگی‌های مشاوران، توجه به مهارت و علاقه شخصی کارکنان، خلاقیت، ریسک‌پذیری، توجه به سابقه افراد، احتمالات در برنامه‌ریزی، احتمالات در برنامه‌ریزی، یادآوری اهداف، میانه روی در هزینه، دوری از وعده دادن، کیفیت کار و ... پرداخته است. هدف از نوشتن این مقاله، فراهم آمدن نسخه‌ای کارآمد همراه با فهمی آسان برای عموم علاقه‌مندان به مباحث مدیریت اسلامی بوده است.

واژه‌های کلیدی: قرآن، نهج البلاغه، مدیریت در قرآن، مدیریت اسلامی، رهبری.

مقدمه

کلام دلنشین قرآن که وحی منزل از طرف خداوند باری تعالی بر قلب پیامبر(ص) می‌باشد حاوی مفاهیم و معانی بسیار عمیقی است که گاه آن را دارای هفتاد بطن می‌شمارند؛ بنابراین دین مبین اسلام که دین مدیریت دنیا و آخرت انسان‌ها و سعادت ابدی آن‌ها است، امکان ندارد که از نظر مدیریتی مفاهیمی را دارا نباشد. این معجزه پیامبر اسلام (ص) دارای یک برنامه جامع و کلی برای سعادت مسلمانان است که از ابعاد مدیریتی جای پژوهش و تحقیق فراوانی را دارد و برای پی بردن به معنای واقعی مدیریت اسلامی قطعاً باید به مطالعه، تعبیر و تفسیر مضامین عمیق و روح بخش آن پرداخت و با عملیاتی ساختن و کاربردی نمودن کلام وحی به استفاده علمی از آن پرداخت و آن را به عنوان یک الگوی کامل هدایت و سعادت انسان مورد توجه قرار داد (میاناری، ۱۳۸۸).

* عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فسا

از طرفی تمام حوزه های قرآنی، تذکرات مدیریتی دارد، خود قرآن، در رابطه با نزولش می فرماید که قبل از مؤمنان، در درجه اول، غرضش تربیت رهبری الهی است. یکی از فلسفه های نزول تدریجی آیات به همین معنا برمی گردد، که مدیریت و رهبری الهی در جامعه بشری، نیازمند تربیت و هدایت فکری و قلبی است. نزول تدریجی آیات نشان می دهد، مدیریت اسلامی به کمک مشورتی و ارائه خط مشی فکری الهی، و ارائه معیار و میزان و تقویت روحیه نیاز دارد؛ «یکی از عوامل مهم نزول تدریجی این است که می خواهیم دل شما که پیامبر هستید و مدیر اسلامی، محکم سازیم». یعنی، نقش و هدف اول این نزول تدریجی، تربیت و تهذیب مدیریت اسلامی است. این معنا در همه آیات، می تواند مطرح باشد؛ پس قرآن کریم، منبع عام مدیریت اسلامی است (نقی پور فرد، ۱۳۸۲).

تعریف مدیریت اسلامی این چنین است: اداره سازمان مبتنی بر دستورات الهی و سنت پیامبر اکرم (ص) برای رسیدن به قرب الهی (میانداری، ۱۳۸۸).

ویژگی های مشاوران

در هنگام برنامه ریزی باید از فکر و اندیشه علما و متخصصان و صاحب نظران با ایمان استفاده نمود و نقاط ضعف برنامه را حتی الامکان قبل از اجرا شناخت و برطرف کرد (نبوی، ۱۳۸۰).

قرآن کریم نیز در این مورد می فرماید: «وَقَالَ الْمَلِكُ ائْتُونِي بِهِ اَسْتَخْلِصُهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا قَالَ اِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ اٰمِيْنٌ» (یوسف، ۵۴)

«پادشاه گفت: یوسف را نزد من آورید تا او را مشاور مخصوص خود قرار دهم. پس هنگامی که با او گفتگو کرد، گفت: تو امروز نزد ما فردی بزرگ و امین هستی.»

حضرت علی (ع) نیز به این نکته اشاره دارد و می فرماید: اما حق کسی که با تو مشورت می کند، این است که: اگر رأی صحیح و نظری مفید داری، با او در میان گذاری، و آن را به او تفهیم کنی؛ به گونه ای که: اگر تو خود به جای او بودی، به همان رأی عمل می کردی. لازم است که سخن و رفتار تو، توأم با رحمت و محبت و نرمی و آرامش باشد؛ چرا که نرمی و آرامش باعث از بین رفتن ترس و وحشت می گردد؛ در حالی که: خشونت و سخت گیری، انس را به وحشت تبدیل می کند. این در صورتی است که دارای نظری روشن و مطمئن هستی. اما اگر رأی درستی نداری، یا برای خودت صلاحیت اظهار نظر قایل نیستی، و کسی را می شناسی که به صائب بودن رأیش اطمینان داری؛ به گونه ای که اگر کار مربوط به خودت هم می شد، برای

مشورت او را انتخاب می‌کردی، در این صورت، باید او را به آن شخص راهنمایی کرده و به مراتب صلاحیتش ارشاد کنی، و هرگاه این کار را انجام دهی، دیگر در خیرخواهی برای او کوتاهی نکرده و از نصیحت و راهنمایی شایسته او دریغ ننموده‌ای. (حسینی سیاهپوش، ۱۴۰۱ ه.ق).

مشورت و نظرخواهی از انسان‌های دانا و با تجربه، لازمه حسن خدمت و مدیریت است (نبوی، ۱۳۸۰). بنابراین برای اعطای مسئولیت‌های بسیار مهم، گاه لازم است مدیر عالی خود وارد گزینش شود.

برای تصدی پست‌های مهم و کلیدی، علاوه بر تدبیر و کاردانی، محبوبیت و مقبولیت نیز بسیار مهم است. (یوسف در اثر عفت، تدبیر، تعبیر خواب و بزرگواری، محبوبیت خاصی پیدا کرد، لذا عزیز مصر گفت: او مشاور خودم باشد). مشاوران باید اهل تقوی، تدبیر و امانت‌داری باشند (مکین امین). مدیران در سپردن مسئولیت‌ها به افراد امین نباید تعلل کنند (قرائتی، ۱۳۸۸).

توجه به مهارت و علاقه شخصی کارکنان

چیزی که در اینجا باید به آن توجه داشت، آن است که روحیات و صفات افراد با عنایت به مسئولیت پیش بینی شده بررسی گردد. در قرآن مجید می‌بینیم که حضرت «یوسف» خود را برای مسئولیت خزانه داری معرفی می‌کند، سپس به دو صفت خود اشاره می‌کند که انجام مسئولیت خزانه داری به آن صفات بستگی دارد.

حضرت یوسف نمی‌گوید: من زیبا هستم و یا زور زیاد دارم، بلکه می‌فرماید: «قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ» (یوسف، ۵۵)

«یوسف گفت: مرا بر خزانه داری این سرزمین بگمار، که من امانت‌دار و دانا هستم.» در اینجا آن حضرت تصریح به دو صفت می‌کند که برای تصدی این پست، مهم است: یکی امانت داری و دیگری آگاهی (نبوی، ۱۳۸۰).

امیرالمؤمنین علی (ع) برای مسئولان با توجه به مسئولیت آنان صفاتی را ذکر می‌کند که باید در هنگام انتخاب مورد توجه قرار گیرد؛ برای مثال فرمانده لشکر خیرخواهی و دلسوزی برای دین خدا و پیامبر (ص) و امام (ع)، برای فرماندهان جزء محبت به لشکریان، برای مسئول نامه‌های سری پاک خویی و برای رسیدگی به بیچارگان تواضع و فروتنی از صفات مورد نیاز قلمداد گردیده است (نبوی، ۱۳۸۰).

همچنین باید به نکات زیر نیز توجه نمود:

در بکارگیری افراد لایق، علاقه شخصی افراد باید در نظر گرفته شود (یوسف خود علاقمند بود که خزانه‌دار گردد).

وقتی در کاری مهارت دارید، با اعتماد به نفس آن را بپذیرید.

در هر موقعیتی که فرد قرار دارد، باید به نظریات سایرین و مشاوران امین توجه داشته باشد. (پیشنهاد یوسف پذیرفته شد) (قرائتی، ۱۳۸۸).

خلاصیت، ریسک پذیری

قرآن کریم در آیات زیادی آدمی را از دنباله روی و پیروی کورکورانه از پیشینیان نهی می‌کند و انسان را به پذیرش ایده‌های نو و بهتر دعوت می‌کند.

خداوند در آیه کریمه ۶۲ سوره یوسف می‌فرماید: «وَقَالَ لِفَتْيَانِهِ اجْعَلُوا بِضَاعَتَهُمْ فِي رِحَالِهِمْ لَعَلَّهُمْ يُعْرِفُونَهَا إِذَا انْقَلَبُوا إِلَىٰ أَهْلِهِمْ لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ» (یوسف، ۶۲)

«حضرت یوسف به غلامان خود گفت: آنچه را به عنوان بهای گندم پرداخته‌اند، در بارهایشان بگذارید تا هنگامی که به خانه خود برمی‌گردند و بارها را می‌کشایند، آن را بازشناسند و (به امید تکرار دوباره این اتفاق) به مصر بازگردند.»

همچنین خداوند متعال در آیه کریمه ۲۳ سوره الزمر می‌فرماید: «الَّذِينَ يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ أُولَٰئِكَ الَّذِينَ هَدَاهُمُ اللَّهُ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْأُولَاءُ» (الزمر، ۲۳).

«همان کسانی که قول را می‌شنوند و آنگاه از بهترین آن پیروی می‌کنند؛ اینانند که خداوند هدایتشان کرده است و اینانند که خردمندانند.»

هر گونه تحول و پیشرفت ناشی از نوآوری‌ها، ابداعات و اختراعات است که همه شان زاینده فکر و اندیشه بشر است. بنابراین جوهره تکامل، فکر و اندیشه است. به همین دلیل در تعالیم اسلامی، قرآن کریم، نبی مکرم اسلام و ائمه هدی، آدمی را به اندیشیدن و فکر کردن توصیه می‌کنند.

یکی از دلایلی که قرآن کریم خود را معجزه قلمداد می‌کند و برای اثبات این امر مبارز می‌طلبد، این است که، این کتاب شریف، تئوری‌ها و فرمول‌هایی را که در رابطه انسان با خلقت بیان کرده است، نه تنها در زمان خود حیرت‌انگیز بوده، بلکه بشر پس از سال‌ها کنکاش به نکات ظریف آن دست می‌یابد. ای بسا مقصود از «ن» همان گویش یا زبان باشد که آن نیز مهم‌ترین دستگاه خروجی برای انتقال اندیشه و تفکر است.

در احادیث گفته‌اند که پیامبر اکرم سعی می‌کرد حتی در راه رفتن از مسیری تکراری حرکت نکند. این بدان معنی است که انسان باید هر روز راهی نو در اندازد و همیشه در یک مدار باقی نماند و از میان دو راه به راه سومی که به ظاهر وجود ندارد، نیز بیندیشد. در احادیث معصومان (ع) این گفته بسیار آمده که: اگر مسلمانی امروزش با دیروزش یکسان باشد، زیان کرده است (کرمی، ۱۳۸۸).

بنابراین انسان بدون خلاقیت، ابتکار، ابداع، نوآوری، اختراع، تازگی و نبوغ، انسان نیست. همه این صفات، خروجی تفکر و اندیشه است. فرق انسان و حیوان فقط در فکر کردن است و لذا تعریف «انسان، حیوان متفکر است»، بهترین تعریفی است که ارائه شده است. برخی هم می‌گویند: «انسان یعنی حیوان خلاق» (کرمی، ۱۳۸۸).

باید توجه نمود که مقدمه پیشرفت و ترقی در ابتدا تامین بودجه لازم و فراهم آوردن امکانات و تجهیزات نیست، بلکه عامل اصلی مغز متفکر و دانشمند و در واقع تفکر و اندیشه است. تجربه ثابت کرده است و نخبگان بر این باورند که امروزه، حتی داشتن منابع طبیعی و زیر زمینی نیز عامل پیشرفت نیست؛ بلکه به فعلیت درآوردن این جمله معروف است: «فکری به حال فرمان بکنیم» (کرمی، ۱۳۸۸).

این آیه کریمه را همیشه به خاطر داشته باشیم: «إِنَّ فِي ذَلِكَ لآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ». همیشه قومی که از اندیشه خود بهره می‌گیرند، موفق هستند و نشانه‌های خلقت را به خوبی درمی‌یابند.

مسائل امروز، تماماً با راه‌های دیروز قابل حل نیستند. و در هر زمان باید فکری نو دراندازیم.

برخی فکر می‌کنند سطح دانش در کشور ما ضعیف است و نمی‌خواهند به غیر از آنچه که به ظاهر می‌بینند، فکر کنند. آلبرت انشتین می‌گوید: «تفکر برتر از دانایی است». علم شرط لازم پیشرفت است، شرط کافی نیست. ما در کشورمان تیز هوش و دانشمند کم نداریم، متفکر کم داریم. فکر خلاق است که دانش را به فعلیت می‌آورد.

به اطراف خود نگاه کنید کسانی را می‌بینید که تحصیلات عالی‌ه ندارند، ولی به دلیل داشتن تفکری خلاق، منشاء برخی تحولات شده‌اند.

زانکه گر پیدا شدی اشکال فکر کافر و مؤمن نگفتی جز که ذکر

پیشرفت و ترقی در نوگرایی است و تا زمانی که انسان خود را از قالب های ذهنی غلط رها نکند، به کمال نمی رسد. به قول یکی از بزرگان: اکتشاف جستجوی چیزهای جدید نیست، بلکه دیدن با چشم های جدید است.

تازه کن ایمان، نه از گفت زبان ای هوا را تازه کرده در نهران
لازم است به روش هایی که قرآن و احادیث برای چگونه زیستن ما طرح کرده اند، توجه جدی داشته باشیم به گفته متخصصان، تا زمانی که با روش های قبلی تفکر کنیم، غیر ممکن است چیز تازه ای را کشف یا خلق کنیم.

بنابراین مدیران و رهبران باید از طرح های ابتکاری استفاده کنند. در هر موقعیت و شرایطی بکارگیری قوه خلاقیت باعث ایجاد نوآوری و ابتکار در روش می گردد (قرائتی، ۱۳۸۸).
برای اجرایی کردن طرح ها، گمان و ظن قوی برای رسیدن به مطلوب کافی است و نباید دست روی دست گذاشت، تا یقین کامل شود (ریسک پذیری لازم است، چنان که یوسف گفت: (لعلهم یرجعون) شاید بازگردند) (قرائتی، ۱۳۸۸).

از آیه: «هَلْ أَتَيْتُكَ عَلَىٰ أَنْ تُعَلِّمَ مِنَّمَا عَلَّمْتَ رُشْدًا» (کهف، ۶۶)

می فهمیم: باید به سراغ علمی برویم که در آن رشد باشد (قرائتی، ۱۳۸۵).

توجه به سابقه افراد

یکی از ویژگی های مهم مدیر داشتن حسن سابقه از نظر عملکرد و نیز از نظر حسن شهرت است. یعنی برای انتخاب مدیر مخصوصاً برای کارهای مهم، باید بررسی نموده و کسی انتخاب شود که در گذشته نیز حسن شهرت و حسن سابقه داشته باشد. قرآن کریم نیز در این باره در آیه ۶۴ سوره یوسف آورده است که:

«قَالَ هَلْ آمَنُكُمْ عَلَيْهِ إِلَّا كَمَا امْتَنَکُمْ عَلٰی اٰخِيهِ مِنْ قَبْلُ...» (یوسف، ۶۴)

«هنگامی که پسران یعقوب از پدرشان خواستند برادر یوسف (بنیامین) را همراه خود به مصر ببرند، یعقوب گفت: آیا شما را بر او امین بدانم؟ همان گونه که نسبت به برادرش یوسف به شما اطمینان کردم؟!»

حضرت علی (ع) نیز درباره معاویه می فرماید: «تو ای معاویه! چگونه می توانی حکمران مردم و فرماندار امت اسلامی باشی، در حالی که نه از سابقه خوبی برخورداری و نه از نشانه بزرگواری در تو هست؟»

و در دنباله آن می‌فرماید: «و پناه می‌برم به خدا از گرفتاری به شقاوت دیرین» (نهج البلاغه، نامه ۱۰).

اعتماد سریع به افراد بد سابقه در سپردن مسئولیت، جایز نیست (قرائتی، ۱۳۸۸).

احتمالات در برنامه‌ریزی

مهم‌ترین نکته‌ای که در امر انتخاب و اخذ تصمیم وجود دارد، این است که مدیر در انتخاب راه‌ها چه معیاری را باید در نظر بگیرد. در مدیریت اسلامی چهار ملاک برای اخذ تصمیم در برابر قرار داده می‌شود (حیدری تفرشی، ۱۳۸۶):

۱- **انطباق با حق:** مدیر موظف است از تمام امکانات موجود استفاده کند تا دریابد که منطق و حقیقت، چه چیزی را اقتضا می‌کند و صرف نظر از سلیقه‌های شخصی و یا سلیقه‌های دیگران، واقعیت‌های موجود، او را در سر این دو راهی به کدام راه می‌خواند.

۲- **عادلان‌تر بودن:** در اتخاذ یک تصمیم ممکن است گروهی نفعی ببرند و در برابر، افرادی هم متضرر شوند. بدیهی است این نفع یا ضرر متوجه شخص مدیر نیز شود. حال در چنین شرایطی که مدیر اسلامی باید با ارزیابی دقیق و منصفانه همه راه‌های ممکن را دریابد که عادلانه‌ترین راه کدام است و در پرتو کدام تصمیم افراد بیشتری به حق خویش برسند، یا نفع بیشتری برای سازمان حاصل می‌گردد.

۳- **رضایت توده‌ها:** دین اسلام به افکار عمومی احترام می‌گذارد و اساساً یکی از معیارهای قضاوت و ارزشیابی در زمینه مدیریت را، قضاوت‌های مردم در مورد مدیر می‌داند.

۴- **محتمل بودن برنامه:** مدیر خوب باید علاوه بر برنامه‌ریزی حساب احتمالات را بکند، زیرا انسان در اداره امور خود مستقل نیست، یعنی با همه محاسبات و دقت‌ها باز هم دست خدا باز است و تضمینی برای انجام صد در صد محاسبات ما نیست (نبوی، ۱۳۸۰).

در این باره نیز قرآن کریم آیه شریفه ۶۷ سوره یوسف می‌فرماید:

«لَا تَدْخُلُوا مِنْ بَابٍ وَاحِدٍ وَ ادْخُلُوا مِنْ ابوابٍ مُتَفَرِّقَةٍ وَ مَا أُغْنِي عَنْكُمْ مِنَ اللَّهِ مِنْ شَيْءٍ ...» (یوسف،

۶۷)

«یعقوب به پسرانش گفت: از یک در وارد نشوید، بلکه از دروازه‌های مختلف وارد مصر شوید و سپس گفت: با این حال نمی‌توان مقدرات خدا را تغییر داد.»

در برنامه‌ریزی، راه‌های مختلف رسیدن به هدف را بررسی و تجزیه کنید.

علاوه بر برنامه ریزی، احتساب احتمالات لازم است. (یعقوب علاوه بر چاره اندیشی، ذکر می کند که ممکن است هفتم بر آورده نشود) (قرائتی، ۱۳۸۸).
 از آیات: «يَحْسِبُونَ أَنَّهُمْ مُهْتَدُونَ» (اعراف، ۳۰) «يَحْسِبُونَ أَنَّهُمْ عَلَىٰ شَيْءٍ» (مجادله، ۱۸) «يَحْسِبُونَ أَنَّهُمْ يُحْسِنُونَ» (کهف، ۱۰۴)
 بسیاری از کارهای ما در دنیای خیال کار است و در واقع سرگرمی است.

احتمالات در برنامه ریزی

«وَ قَضَيْنَا إِلَىٰ بَنِي إِسْرَائِيلَ فِي الْكِتَابِ لَتُفْسِدُنَّ فِي الْأَرْضِ مَرَّتَيْنِ وَ تَعْلُنَّ عُلُوًّا كَبِيرًا» (اسراء، ۴)
 در کتاب تورات، به بنی اسرائیل هشدار داده شد که شما دو بار در زمین فساد می کنید و برتری جویی خواهید کرد.
 مدیران بایستی توجه داشته باشند که انحرافات و فسادهایی که در سازمان تکرار می شوند، خطرناک تر است، مخصوصاً اگر گروهی قصد جایگزینی منافع خود به جای مصالح سازمان را داشته باشند؛ زیرا که در این راه مکرراً دچار انحراف و فساد خواهند شد (قرائتی، ۱۳۸۸).

اقتدار مدیریت

مدیر در رأس هرم سازمانی قرار دارد و رهبر و پیشرو کارگزاران سازمان است و بر حسب موقعیت اجرایی خود و مسئولیتی که بر عهده دارد، مرکز ثقل اندیشه ها، طرح ها و پیشنهادهاست و در حقیقت آخرین مرجع برای تجزیه و تحلیل و جمع بندی و اتخاذ تصمیم برای عمل است. از این جهت به لحاظ موقعیت خود به اراده نیرومندی نیازمند است تا پس از بررسی تمام جوانب تصمیمی قاطع بگیرد و هر نوع تردید و دو دلی را کنار بگذارد و با اعتماد و عنایت الهی نظر خود را صادر کند (جاسبی، ۱۳۷۸).

خداوند در آیه ۵ سوره اسراء می فرماید:

«بَعَثْنَا عَلَيْكُمْ عِبَادًا لَنَا أُولِي بَأْسٍ شَدِيدٍ فَجَاسُوا خِلَالَ الدِّيَارِ...» (اسراء، ۵)

پس از این که قوم بنی اسرائیل مرتکب اولین فساد شوند، خدای متعال این گونه وعده داده است که گروهی از بندگان توانا و سلحشور را برانگیزد تا با یافتن فتنه گران به سرکوب آن ها بپردازند. همچنین خداوند در آیه ۱۷ سوره لقمان می فرماید: «يَا بُنَيَّ أَقِمِ الصَّلَاةَ وَأْمُرْ بِالْمَعْرُوفِ وَانْهَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَاصْبِرْ عَلَىٰ مَا أَصَابَكَ إِنَّ ذَٰلِكَ مِنْ عَزْمِ الْأُمُورِ» (لقمان، ۱۷)

«ای فرزند عزیزم نماز برپادار و امر به معروف و نهی از منکر کن و بر این کار از مردم نادان هر آزار بینی صبر پیشه گیر که این صبر و تحمل در راه تربیت و هدایت خلق نشانه‌ای از تصمیم ثابت (مردم بلند همت) در امور لازم عالم است.»

همچنین قرآن کریم در آیه ۱۸۶ سوره آل عمران می‌فرماید:
 «كُنُتُمْ فِي أَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ وَتَسْمَعُونَ مِنَ الَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ مِنْ قَبْلِكُمْ وَمِنَ الَّذِينَ أَشْرَكُوا أَذًى كَثِيرًا وَإِنْ تَصْبِرُوا وَتَتَّقُوا فَإِنَّ ذَلِكَ مِنْ عَزْمِ الْأُمُورِ» (آل عمران، ۱۸۶)
 «...ثبات و تقوی سبب نیرومندی و قوت اراده در کارها است.»

امام علی(ع) در جنگ جمل، پرچم را به محمد حنیفه عطا کرده و به او می‌فرماید:
 «کوه‌ها از جا کنده شوند، تو از جای خود حرکت مکن، دندان روی دندان بنه، کاسه سرت را به خدا عاریه ده (توکل به خدا کن)، پای خود را چون میخ در زمین بکوب، چشم بینداز تا انتهای لشکر را ببینی و چشم خود را بپوش، پس از آگاهی از حيله دشمنان منحرف نشو و وحشت نداشته باش و بدان که فتح و پیروزی از جانب خداوند سبحان است. پس از بکار بردن آداب جنگ اگر خدا بخواهد نصرت با توست» (جاسبی، ۱۳۷۸).
 امیرالمؤمنین(ع) همچنین می‌فرماید: سستی‌ها را با اراده نیرومند از خود دور کنید (نهج‌البلغه، ص ۹۸).

هرکسی که از سستی پیروی کند، هستی را تباہ می‌سازد (جاسبی، ۱۳۷۸).
 مدیران سازمان باید قدرت لازم برای کنار گذاردن کسانی را داشته باشند که علیه اهداف سازمان فساد و فتنه می‌کنند، تا در موقع لزوم با اعمال قدرت، اهداف سازمان را حفظ نموده و سازمان را از خطر آشوبگران نجات دهند (قرائتی، ۱۳۸۸).

سرمایه و نیروی انسانی

«وَأَمْدَدْنَاكُمْ بِأَمْوَالٍ وَبَنِينَ وَجَعَلْنَاكُمْ أَكْثَرَ نَفِيرًا» (اسراء، ۶)
 خداوند خطاب به مؤمنان می‌فرماید: «ما شما را با اموال و فرزندان کمک کردیم تا بر دشمنان پیروز شوید.»

سرمایه و نیروی انسانی دو عامل مهم و تأثیرگذار و قدرت آفرین برای مدیران است که بکارگیری ترکیب مؤثر و کارآمدی از آن دو منبع، موجبات موفقیت را فراهم می‌آورد (قرائتی، ۱۳۸۸).

نظریه سیستمی

یکی از مباحثی که در مدیریت مطرح است این است که مدیر باید نگاه سیستمی و جامع‌نگر داشته باشد و نظام‌گرا بودن را در سازمان نسبت به تمام واحدهای زیر نظر خود مورد توجه قرار دهد. نگاه سیستمی یعنی یک نگاه از بالا به پایین و نگرش به تمام قسمت‌ها با توجه به ارتباط آن‌ها با هم و این که همه با هم مرتبط هستند و بر هم تأثیر دارند، قرآن کریم در آیه کریمه ۷ از سوره اسراء می‌فرماید: «إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا ...» (اسراء، ۷) «اگر نیکی کنید، به خود کرده‌اید و اگر بدی کنید، باز هم به خود بدی کرده‌اید.» همچنین در نامه ۵۳ حضرت علی(ع)، با داشتن نگاه همه‌جانبه و کل‌گرا نسبت به اصناف جامعه چنین بیان می‌فرماید:

و بدان که رعیت را صنف هاست که کار برخی به برخی دیگر راست نیاید، و به برخی از برخی دیگر بی‌نیازی نشاید، از آنان سپاهیان خدایند و دبیران که در نوشتن نامه‌های عمومی و یا محرمانه انجام وظیفه نمایند و از آن‌ها داورانند که کار به عدالت دارند و عاملانند که کار خود به انصاف و مدارانند و از آنان اهل جزیه و خراجند، از ذمیان و مسلمانان و بازرگانانند و صنعتگران و طبقه فرودین از حاجتمندان و درویشان و خدا نصیب هر دسته را معین داشته و میزان واجب آن را در کتاب خود یا سنت پیامبرش (ص) نگاشته، که پیمان از جانب خداست و نگه داری شده نزد ماست (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

بنابراین در عبارات بالا از حضرت علی (ع) آمده است که همه این اصناف که در جامعه وجود دارند، به همدیگر وابسته‌اند و بی‌نیاز از هم نیستند و والی جامعه همه آن‌ها را مثل عناصر یک سیستم باید در نظر بگیرد، در سازمان نیز مدیر به تمام بخش‌های سازمان اهمیت بدهد و نیاز آن‌ها به هم را بشناسد و با یک نگرش سیستمی به همه توجه نموده و هنگام مواجه شدن با مسائل نیز آن را فقط تقصیر یک واحد خاص نداند؛ بلکه برای تحلیل مناسب باید همه را کنار هم قرار دهد تا بداند واقعاً مقصر کیست و چه کاری باید بکند (میانداری، ۱۳۸۸).

بنابراین مدیران در ارتباطات و تعاملات خود با نیروها و زیرمجموعه‌ها، این فرهنگ و باور را در آنان به وجود آورند که آثار رشد یا پیامدهای شکست تشکیلات، متعلق به خود آنان است (قرائتی، ۱۳۸۸).

فرهنگ رحمت

خداوند متعال در آیات شریفه متعدد در مورد فرهنگ رحمت اشاره داشته که در ذیل به برخی از آن آیات اشاره می‌کنیم:

«وَقُلْ رَبِّ اغْفِرْ وَارْحَمْ وَأَنْتَ خَيْرُ الرَّاحِمِينَ» (المومنون، ۱۱۸)

بگو: «پروردگارا ببخشای و رحمت کن [که] تو بهترین بخشاینده‌گانی.»

«رَبَّنَا لَا تَزُغْ قُلُوبَنَا بَعْدَ إِذْ هَدَيْتَنَا وَهَبْ لَنَا مِنْ لَدُنْكَ رَحْمَةً إِنَّكَ أَنْتَ الْوَهَّابُ» (آل عمران، ۸)

«پروردگارا! پس از آن که ما را هدایت کردی، ایمان را دستخوش انحراف مگردان، و از جانب خود، رحمتی بر ما ارزانی دار که تو بخشایشگری.»

«عَسَىٰ رَبُّكُمْ أَنْ يُرْحَمَكُمُ وَإِنْ عُدْتُمْ عَدُوًّا...» (اسراء، ۸)

«امید است که خدا بر شما رحم کند و اگر دوباره نقض پیمان کرده و به فساد برگردید، خدا نیز برخواهد گشت و عذاب می‌فرستد.»

شایسته است رهبران و مدیران فرهنگ رحمت را به عنوان فرهنگ و باور غالب در سازمان حاکم کنند؛ گرچه هشدار و تهدید به عنوان ابزاری برای تنبیه متخلفانی که تخلفات خود را تکرار می‌کنند، مورد استفاده قرار می‌گیرد (قرائتی، ۱۳۸۸).

میان‌ه روی در هزینه

یکی از مسائل بسیار مهمی که لازم است هر مدیر مسلمانی رعایت کند، این است که امکانات سازمان و مجموعه‌های دولتی را اموال عموم مردم بدانند و از سوء استفاده و بهره‌برداری فرماید:

«وَلَا تَجْعَلْ يَدَكَ مَغْلُولَةً إِلَىٰ عُنُقِكَ وَلَا تَبْسُطْهَا كُلَّ الْبَسْطِ فَتَقْعُدَ مَلُومًا مَحْسُورًا» (اسراء، ۲۹)

«نه آنقدر سخت‌گیر باش که هیچ انفاقی نکنی و نه آنقدر دست و دل‌باز که همه چیز را انفاق کنی و چیزی برای خودت نماند و سرزنش شده و حسرت‌خورده به کنجی نشینی.»

در جبران خدمات کارکنان و نیروهای تحت امر، باید اعتدال داشت، نه آنقدر که ایشان در مضیقه قرار گیرند و مایوس و ناراضی شوند و نه آنقدر بذل و بخشش که به ورشکستگی و شرمندگی مدیر و سازمان کشیده شود (قرائتی، ۱۳۸۸).

امیرالمؤمنین علی (ع) در برابر انسان‌های پر توقع که بیت‌المال را وسیله عیش و نوش و خوش‌گذرانی‌های خود قرار داده بودند، ایستادگی کرده و با قدرت اعلام می‌کند: «به خدا سوگند آنچه از عطایای عثمان و آنچه بیهوده از بیت‌المال مسلمین به این و آن بخشیده، اگر

بیابم، به صاحبش باز می گردانم، گرچه از آن، زن ها شوهر داده و کنیزان خریده باشند، زیرا عدالت گشایش می آورد و آن کس که عدالت بر او گران آید، تحمل ظلم و ستم بر او گران تر خواهد بود.» (نهج البلاغه، خطبه ۱۵).

جاذبه تخلفات

جاذبه برخی خلافها آنقدر زیاد است که حتی از نزدیک شدن به آن ها نهی شده است. بنابراین باید فرهنگ سازمانی و فضای غالب به گونه‌ای فراهم باشد که کمترین حدی برای این گونه جاذبه‌های نامشروع وجود نداشته باشد (قرآنی، ۱۳۸۸).

«وَلَا تَقْرُبُوا الزُّنَىٰ إِنَّهُ كَانَ فَاحِشَةً وَسَاءَ سَبِيلًا» (اسراء، ۳۲)

«به زنا، حتی نزدیک نشوید که راه زشت و کار بدی است.»

همچنین: از آیه: «لَآئِن حَصَّصَ الْحَقُّ» (یوسف، ۵۱)

می‌فهمیم: در همین دنیا پرده‌ها کنار می‌رود و چهره‌های حق و باطل روشن می‌شود.

درستکاری

در این بخش قرآن کریم تأکید بر امین بودن و پاکدامن بودن مدیران اشاره دارد و تأثیراتی که این گونه مدیران بر افراد دارند، نیز اشاره دارد و در آیات متعدد می‌فرماید:

«لَا تَمُدَّنَّ عَيْنَيْكَ إِلَىٰ مَا مَتَّعْنَا بِهِ أَزْوَاجًا مِنْهُمْ» (حجر، ۸۸)

رهبران فکری و اخلاقی جامعه نباید چشم به امکانات و تجملات دیگران بدوزند.

«وَأَوْفُوا الْكَيْلَ إِذَا كُلْتُمْ وَزِنُوا بِالْقِسْطَاسِ الْمُسْتَقِيمِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا» (اسراء، ۳۵)

«و چون داد و ستد کنید، پیمانه را کامل دهید و با ترازوی درست وزن کنید، که این بهتر و سرانجامش نیکوتر است.»

از آیه: «وَلَمْ يَجْعَلْ لَهُ عِوَجًا» (کهف، ۱)

می‌فهمیم: در مسئولان فرهنگی نباید هیچ گونه کژی و انحراف باشد.

بنابراین سازمان‌هایی که با معاملات تجاری رابطه دارند، باید درستکاری، وفای به قرارداد، امانت داری و دقت در معاملات را از یاد نبرند و این اصل، در سازمان به عنوان ارزش و فرهنگ درآید زیرا موجب جذب مشتری برای کسب سود بلندمدت می‌شود (قرآنی، ۱۳۸۸).

شایعه

نپ در تعریف شایعه می‌نویسد: «شایعه موضوعی است که برای باور همگان مطرح می‌شود، بدون آن که به طور رسمی تأیید گردد.»

از شایعه در آیات قرآن سخن بسیار رفته است. پیامبران با انبوهی از شایعات روبرو بودند. این شایعات که از سوی دشمن آگاه و دوستان نادان ساخته و پخش می‌شد مشکلات بی‌شماری برای پیامبران می‌آفرید. گاه شایعه سحر بودن رواج می‌گرفت و گاه شایعه قدرت طلبی، گمراه‌گری، دیوانگی و ...

سرعت پخش شایعه گاه به اندازه‌ای زیاد بود که در همان آغازین روزهای دعوت پیامبران، گروهی بسیار، شایعه دیوانگی، قدرت طلبی و گمراهی آنان را شنیده بودند؛ برخی این شایعه را باور کرده و عده‌ای این شایعات را نمی‌پذیرفتند. بنابراین در این زمینه نیز قرآن کریم در آیه شریفه ۳۶ سوره اسراء تأکید بر این زمینه دارد که مطالبی در سازمان می‌بایست مورد قبول افراد قرار گیرد که نسبت به آن علم کافی داشته باشند، تا دچار شایعه پراکنی برخی از سودجویان نشوند.

«وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا» (اسراء، ۳۶)
«و از آنچه نسبت به آن علم نداری پیروی مکن، همانا گوش و چشم و دل، همگی مورد بازخواست قرار خواهند گرفت.»

همچنین خداوند در آیه شریفه ۳۷ سوره احزاب می‌فرماید: «زَوَّجْنَاكَهَا لِكَيْ لَا يَكُونَ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ حَرَجٌ فِي أَزْوَاجِ أَدْعِيَائِهِمْ» (احزاب، ۳۷)

شکستن خرافات یکی از وظایف کسانی است که کار فرهنگی می‌کنند. از طرفی دیگر قرآن کریم در آیه شریفه ۳۹ سوره یونس می‌فرماید:

«بَلْ كَذَّبُوا بِمَا لَمْ يُحِيطُوا بِعِلْمِهِ» (یونس، ۳۹)

«اگر به چیزی علم نداریم، آن را تکذیب نکنیم.»

بنابراین مدیران باید سعی کنند که شایعات و خرافات را از سازمان خود دور کنند و کارکنان و اعضای سازمان باید از موضوعاتی که به صورت شایعه در سازمان پخش می‌شود اجتناب کنند.

یادآوری اهداف

مدیران می بایست همواره اهداف سازمانی را به طور واضح و روشن برای کارکنان خود بیان دارند تا کارکنان بتوانند انتظاراتی را که مدیران از آنان دارند، به خوبی برآورده نمایند. قرآن کریم نیز در مورد متذکر شدن اهداف توسط مدیران برای زیر دستان در آیه شریفه ۴۱ سوره اسراء می فرماید:

«وَلَقَدْ صَرَّفْنَا فِي هَذَا الْقُرْآنِ لِيَذَّكَّرُوا...» (اسراء، ۴۱)

«ما در این قرآن حقایق را به شکل‌های مختلف بیان کردیم، تا پند بگیرند.»

بنابراین مدیران باید با بیان جذاب و استفاده از روش‌های مختلف و متنوع، به گونه‌ای که کارکنان احساس خستگی نکنند، پیوسته اهداف و رسالت‌ها را تذکر دهند (قزائتی، ۱۳۸۸).

لغزش مدیران عالی

مدیران و رهبران سازمان هر چه در سطوح بالاتری قرار گیرند، مسئولیت بیشتری دارند و کمترین لغزش آنان موجب خسارت‌های سنگینی می‌شود. بنابراین باید ساز و کاری اجرا نمود که برای تخلفات مسئولان جریمه سنگین‌تری وضع شود تا هم عبرتی برای دیگران باشد و هم از نفوذ فساد در سطوح بالای سازمان جلوگیری نمود (قزائتی، ۱۳۸۸).

بنابراین در این مورد قرآن کریم در آیه شریفه ۷۵ سوره اسراء می فرماید: «إِذَا لَادَقْنَاكَ ضِعْفَ الْحَيَاةِ وَ ضِعْفَ الْمَمَاتِ...» (اسراء، ۷۵)

خداوند، به رسولش می فرماید: «اگر گرفتار لغزش می‌شدی، در دنیا و آخرت عذابی دوجندان در انتظارت بود.»

از آیه: «فَقَدْ لَبِثْتُ فِيكُمْ عُمُرًا» (یونس، ۱۶)

می فهمیم: خوش سابقه بودن مدیر، در اثرگذاری کار او نقش مهمی دارد.

از آیه: «تَوَفَّنِي مُسْلِمًا» (یوسف، ۱۰۱)

می فهمیم حتی یوسف‌ها، باید نگران عاقبت کار خود باشند.

فرهنگ سازمانی

رفتار سازمانی ریشه در عادات سازمانی دارد، بنابراین باید از عادات و رسوم نادرستی که در فرهنگ سازمان و فرهنگ فردی اعضا رخنه می‌کند، جلوگیری کرد تا این فضای نادرست که به

عنوان تهدیدی جدی برای رشد مطرح است، در رفتار عملی کارکنان جلوه‌گر نشود (قرائتی، ۱۳۸۸).

قرآن مجید نیز در آیه شریفه ۸۴ از سوره اسراء می‌فرماید: «قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ...» (اسراء، ۸۴)

«بگو: هر کس بر ساختار و خلق و خوی خویش عمل می‌کند.»

برای موفقیت بیشتر، باید روی افراد از کودکی و نوجوانی کار کرد تا خوبی‌ها در آنان نهادینه شود که در این صورت رفتارهای صحیح طبق خلق و خوی ایشان صورت می‌گیرد. در این خصوص قرآن کریم نیز در آیه شریفه ۱۰۶ سوره اسراء می‌فرماید: «وَقُرْآنًا فَرَقْنَاهُ لِتَقْرَأَهُ عَلَىٰ النَّاسِ عَلَىٰ مُكْثٍ» (اسراء، ۱۰۶)

می‌فهمیم کار فرهنگی باید تدریجی باشد.

از آیات: «أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ» (کهف، ۱۱۰)، «وَيَمْشِي فِي الْأَسْوَاقِ» (فرقان، ۷)، «رَسُولًا مِنْهُمْ» (بقره، ۱۲۹)، «فِيهِمْ رَسُولًا» (مؤمنون، ۳۲)

می‌فهمیم: زندگی و مسکن و مرکب مسئولان فرهنگی باید طبیعی باشد، نه سلطنتی و از این که ممکن است تحقیر شویم، نترسیم «وَعِبَادُ الرَّحْمَنِ الَّذِينَ يَمْشُونَ عَلَى الْأَرْضِ هَوْنًا» (فرقان، ۶۳).

از آیه: «ادْعُوا إِلَى اللَّهِ عَلَىٰ بَصِيرَةٍ» (یوسف، ۱۰۸)

می‌فهمیم: کار فرهنگی باید بر اساس بصیرت باشد.

از آیه: «يَا صَاحِبِي السِّجْنِ أَرْبَابٌ مُتَفَرِّقُونَ» (یوسف، ۳۹)

می‌فهمیم: برای کار فرهنگی باید با مخاطب محترمانه رفتار کرد.

از آیه: «وَمَا كُنَّا مُعَذِّبِينَ حَتَّىٰ نَبْعَثَ رَسُولًا» (اسراء، ۱۵)

می‌فهمیم: بدون کار فرهنگی خداوند کسی را عذاب نمی‌کند.

از آیه: «وَمَا كُنْتُ مُتَّخِذَ الْمُضِلِّينَ عَضُدًا» (کهف، ۵۱)

می‌فهمیم: نباید در کار فرهنگی از هر کس کمک گرفت.

آیات فوق همه بر اهمیت فرهنگ سازمانی و تأثیرات آن بر سازمان و افراد سازمان دارد.

دفع تهدیدها

دفع ضرر، مهم‌تر از جلب منفعت است. لذا سازمان‌ها باید در اولویت‌بندی بین دفع ضررهای احتمالی که به سازمان وارد می‌شود و منافعی که ناشی از انجام تصمیم و اقدامی در سازمان است، ابتدا به دفع ضرر پردازند (پیشی گرفتن هشدار عذاب بر بشارت، تبیین کننده این معناست).

از آیه: «فَأَسْرَهَا يُوسُفُ فِي نَفْسِهِ» (یوسف، ۷۷)

می‌فهمیم: گاهی باید تهمت را شنید و در دل پنهان کرد و به رو نیاورد.

«قِيمًا لِيُنذِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّنْ لَّدُنْهُ وَ يُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ...» (کهف، ۲)

«قرآن، کتابی استوار است تا عذاب شدید را هشدار دهد و به مؤمنان بشارت دهد.»

کیفیت کار

در یک جامعه اسلامی، همه باید احساس مسئولیت کنند. کار زمین مانده را هر کسی به اندازه توانایی خود به انجام رساند. در اسلام هرگز به مقدار عمل تأکید نشده، بلکه همه جا اهمیت کیفیت، اخلاص و نیت پاک ارزش دارد. در مکتب ما، خدمت‌ها اگرچه کوچک، اما اگر با صداقت و اخلاص باشد، ارزش بسیاری دارد.

قرآن کریم در آیه شریفه ۷ سوره کهف می‌فرماید: «لَتَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا» (کهف، ۷)

«ما انسان‌ها را می‌آزماییم تا مشخص شود، که کدامشان بهتر و نیکوتر عمل می‌کنند.»

بنابراین می‌توان گفت: آنچه که باید در سازمان، در مورد عملکرد افراد، معیار و اصل باشد، کیفیت و بازدهی کار آن‌هاست، نه مقدار و کمیت آن (قرائتی، ۱۳۸۸).

دوری از وعده دادن

«وَلَا تَقُولَنَّ لِشَيْءٍ إِنِّي فَاعِلٌ ذَلِكَ غَدًا» (کهف، ۲۳)

«درباره هیچ چیز و هیچ کار، نگو که من حتماً آن را فردا انجام می‌دهم.»

مدیران و رهبران سازمان باید به این نکته توجه کنند که فراهم کردن امکانات و مقدمات انجام برنامه‌ها، تضمین کننده قطعیت اقدامات نیست، چون عوامل و متغیرهای دیگری وجود دارند که به راحتی می‌توانند شرایط را به گونه‌ای دیگر رقم بزنند.

نتیجه‌گیری

آنچه از قرآن مجید درباره مدیریت نتیجه می‌گیریم روشن می‌شود که قرآن کتابی هستی‌بخش و هدایت‌رویی و معنوی، دنیوی و اخروی انسان‌ها است و چون که مدیریت با انسان سر و کار دارد، قرآن کریم یک کتاب کامل راهنما از بعد هدایت و رهبری و مدیریت انسانی و آنچه گفته شد فقط مختصری از دریای بیکران معارف الهی بود که جای تحقیق و پژوهش بسیار دارد. در قرآن کریم و نهج البلاغه درباره بسیاری دیگر از روش‌های هدایتگر سخن به میان آمده است، از جمله آنچه در این مقاله مورد بررسی قرار گرفته است، درباره ویژگی‌های مشاوران، توجه به مهارت و علاقه شخصی کارکنان، خلاقیت، ریسک‌پذیری، توجه به سابقه افراد، احتمالات در برنامه‌ریزی، یادآوری اهداف، درستکاری، میانه‌روی در هزینه، دفع تهدیدها، لغزش مدیران عالی، دوری از وعده دادن، کیفیت کار و ... پرداخته است که می‌تواند چراغ راه زندگی انسان‌ها و به خصوص مدیران اسلامی باشد. پس کلام آخر آن که: «قرآن کریم کتاب رهبری و هدایت و مدیریت دنیا و آخرت تمام انسان‌ها می‌باشد که اطاعت از آن سعادت دنیوی و اخروی را در پی خواهد داشت» (میان‌داری، ۱۳۸۸).

منابع

- قرآن کریم
- نهج البلاغه
- جاسبی، عبدالله. (۱۳۷۸). *مباحثی از مدیریت اسلامی* (مجموعه مقالات)، تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
- حسینی سیاهپوش، سید محمود. *مناسبات انسانی در مدیریت اسلامی*، انتشارات جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، ۱۴۰۱ ه. ق.
- حیدری تفرشی، غلامحسین. (۱۳۸۶). *مدیریت اسلامی*، تهران: انتشارات نویسنده.
- قرائتی، محسن. (۱۳۸۵). *۳۰۰ نکته در مدیریت اسلامی*، تهران: مرکز درس‌هایی از قرآن.
- قرائتی، محسن. (۱۳۸۸). *اصول مدیریت فرهنگی*، تهران: مرکز درس‌هایی از قرآن.
- کرمی، علی. (۱۳۸۷). *تفکر و تدبیر جهت خلاقیت و نوآوری در قرآن و منابع اسلامی*.
- میان‌داری، کمال. (۱۳۸۸). *مدیریت اسلامی*، زنجان: انتشارات دانش.

- نبوی، محمد حسن. (۱۳۸۰). مدیریت اسلامی، قم: انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.
- نقی پور، ولی الله. (۱۳۸۲). اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن، تهران: مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.