

آموزه هایی از مدیریت در قرآن با نگرشی بر جزء های ۲۵ الی ۲۷ قرآن

نیاز داد*

چکیده: مدیریت یکی از مهم ترین و در عین حال از ظریف ترین کارهای انسانی است که برای خود ویژگی هایی دارد. چه بسا فقدان یکی از این خصوصیات، مایه رکود کار و نابسامانی اوضاع قلمرو مدیریت می شود. بعضی افراد، مدیریت را کاری ساده تلقی می کنند و تصور می کنند تنها داشتن مدرک مدیریت برای انجام کار کافی است و از نظر این گروه، مدیران لایق در هر جا، به فراوانی پیدا می شوند. در صورتی که از نظر کارشناسان مسائل مدیریت، واقعیت به گونه ای دیگر است. مدیر شایسته و کارساز کمتر از آن است که تصور می شود و راز آن این است که بخشی از ویژگی های مدیریت، موهبتی است که باید آفرینش در نهاد انسان به ودیعت بگذارد و هرگز با آموزش و دوره دیدن و درس خواندن، قابل تحصیل نیست و قرآن کریم در طول تاریخ گهربار اسلام، همواره منبعی مهم برای تحقیق و بررسی دانشمندان و اندیشمندان و مدیران بوده است. آثار گران سنگ و بزرگی که مفسران و محققان بزرگ بر محور قرآن کریم و عرصه های گوناگون از خود به یادگار گذاشته اند، گواهی روشن بر این واقعیت است. ما در این مقاله به بیان نکته های مدیریتی و ویژگی های مدیران در جزء های ۲۵، ۲۶، ۲۷، از آیه ۴۷ سوره فصلت تا آخر سوره حدید پرداخته، امید است موثر واقع شود.

واژه های کلیدی: قرآن، مدیریت، ویژگی مدیران

مقدمه

مدیریت از اصول مهم زندگی فردی و اجتماعی آدمیان است، به گونه ای که اگر مدیریت صحیح بر زندگی انسان حاکم نباشد، سرمایه هایی که وجود دارد، تباه خواهد شد و استعدادها شکوفا نخواهد گردید و با از بین رفتن سرمایه ها و شکوفا نشدن استعدادها فرد و جامعه دچار انحطاط می شود؛ در حالی که اگر مدیریت صحیح و کارآمد بر جامعه حاکم باشد، استعدادها شکوفا و سرمایه های مادی و معنوی و انسانی در جهت رشد و تکامل و توسعه همه جانبه به جریان خواهد افتاد و در نتیجه به ابداع و ابتکار و نوآوری دست خواهد یافت. در تعالیم اسلامی نیز به شرایط مدیر توجه خاص مبذول داشته و هم الگوهایی را معرفی کرده تا کسانی که می خواهند مدیریت جامعه را بر عهده بگیرند، ضمن برخورداری از آن شرایط از الگوهای الهی

* دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، گروه علوم تربیتی، رودهن، ایران

پیروی نمایند. الگوهایی که اسلام به ما معرفی می کند، تربیت شده الهی هستند تا به بهترین شکل ممکن به هدایت جامعه بپردازند (مصطفی پور، ۱۳۸۹).

قرآن کریم همواره منبعی مهم برای اندیشمندان، مفسران و مدیران بوده و می باشد. در این میان، گرایش علمی در تفسیر آیات همیشه مورد توجه همگان خصوصاً مسلمانان بوده است، اما در عصر حاضر توجه به این امر بیشتر شده. ماهیت این گرایش از یک سو، پرداختن به آیات از نگاه علوم گوناگون و تلاش در جهت فهم بهتر آن‌ها با بهره گیری از یافته های نوین علمی است و از سوی دیگر تلاش می شود با به کارگیری نکته های مدیریتی موجود در قرآن به این امر مهم نائل آیند.

مدیریت در قرآن

اصطلاح مدیریت اسلامی از دو واژه مدیریت و اسلام ترکیب یافته است. مدیریت در ترکیب با اسلام، خصوصیتی می یابد که با دیگر ویژگی های مدیریت، متفاوت است. علم مدیریت ناظر به واقعیتی است که در ظرف مشخصی از زمان و مکان تحقق یافته است. تحقق عینی این دانش، با فرهنگ و ویژگی های زمان آن مرتبط است. هرچند مدیریت به معنای عام آن دارای سابقه تاریخی بلندی است. اما آنچه با نام علم مدیریت در عصر حاضر مطرح می شود، محصول آگاهی های فزاینده ای است که بعد از جنگ دوم جهانی نسبت به اهمیت کیفیت مدیریت و تأثیر آن در زندگی نوین انسانی به عمل آمد و موجب تجزیه و تحلیل و مطالعه وسیله فراگرد مدیریت، محیط و تکنیک های آن شد (هارولد کونتز، ۱۳۷۸: ۹).

بنابراین، برای بررسی انطباق پذیری دیدگاه های اسلامی بر مفاهیمی چون مدیریت، باید به پیشینه و سیر تکون و رشد آن توجه داشت. نمی توان صرفاً با انتزاع مفاهیم تجربیدی، به تطبیق آن ها با مفاهیم اسلامی پرداخت؛ این گونه مطالعات تطبیقی، نیاز به دقت زیادی دارد تا اشتباه و اختلاط پیش نیاید. کار معنایابی دقیق واژه ها در حوزه مدیریت و یا حوزه مفاهیم اسلامی، با نگاهی به پیشینه تاریخی و کاربرد واژه ها و اصطلاحات در جامعه و فرهنگی که آن واژه و اصطلاح در آن رشد و نمو یافته، از لوازم ضروری و انکارناپذیر این گونه تحقیقات است. گرچه ارائه تعریفی دقیق و جامع از مدیریت اسلامی کاری دشوار است، به ناچار باید تعریفی ارائه داد که تا حدودی خطوط کلی آینده بحث را مشخص سازد.

تعریف مورد نظر چنین است: «مدیریت اسلامی، مجموعه‌ای از گزاره‌ها یا مفاهیم دقیق و مشخص و مرتبط با یکدیگر و برگرفته از منابع اسلامی بوده، ناظر به نحوه اداره افراد و منابع در جامعه و سازمان برای رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده است».

این تعریف، در پی دست یافتن به یک نظام مدیریت اسلامی است که بر اساس نظام معرفتی خاص مبتنی بر گزاره‌های حامل بار معانی و مفاهیم دقیق و منسجم شکل می‌گیرد. این گزاره‌ها جهت دهنده و تعیین کننده کیفیت بهره‌گیری از انسان، به عنوان عنصر اصلی و مهم، و دیگر امکانات مادی، در نیل به اهداف مشخص اند (گابینی، ۸۹).

ویژگی‌های مدیران

اعتمادسازی

«إِنِّي لَكُمْ رَسُولٌ أَمِينٌ» (دخان، ۱۸)

«ای مردم! من برای شما پیامبری امین بوده‌ام!»

مدیران باید اعتماد افراد سازمان را به خود جلب نمایند، زیرا اعتماد متقابل، موجب اطاعت پذیری بیشتری گردد (قرائتی، ۱۳۸۵). حسن سابقه از صدر اسلام تاکنون مقیاس‌گزینش مدیران سیاسی و اجتماعی بوده و امیرمومنان علی(ع) در انتقاد از مدعیان خلافت خاندان اموی چنین می‌گوید: «تو ای معاویه، چگونه می‌توانی حکمران مردم و فرماندار امت اسلامی باشی، در حالی که نه از سابقه خوبی برخورداری و نه نشانه بزرگواری در تو هست؟ (صرفه‌جو، ۱۳۸۹).

زمان شناسی

«فَأَسْرِ بِعِبَادِي لَيْلًا...» (دخان، ۲۳)

«ای موسی! بندگان مرا شبانه از سرزمین مصر کوچ بده.»

دخیل کردن عنصر زمان در برنامه‌ریزی‌های سازمانی، عاملی کلیدی در موفقیت یا عدم توفیق است (قرائتی، ۱۳۸۵).

برخی گمان کنند که این از ویژگی‌های زندگی غربیان و تمدن آن هاست، در حالی که نظم و انضباط و تنظیم اوقات، از تعلیمات اصیل اسلام است.

امیرمؤمنان در اولین فراز وصیت خود به فرزندانش می‌فرماید:

«... أَوْصِيكُمْ وَ جَمِيعَ وُلْدِي وَ أَهْلِي وَ مَنْ بَلَغَهُ كِتَابِي بِتَقْوَى اللَّهِ وَ نَظْمِ أَمْرِكُمْ»

«شما و همه فرزندان و بستگانم و هر کسی را که وصیت من به او برسد، به تقوا و نظم در کارها سفارش می‌کنم» (شبکه اطلاع رسانی یاران امین، ۱۳۹۰، ۱۲:۰۰)

بیان دلیل توبیخ

«ذَلِكُمْ أَنْكُمُ اتَّخَذْتُمْ آيَاتِ اللَّهِ هُزُؤًا وَغَرَّكُمْ الْحَيَاةُ الدُّنْيَا...» (جائیه، ۳۵)

«این عذاب شما به خاطر آن است که آیات خدا را مسخره گرفتید و زندگی دنیا مغرورتان کرد.» - دلیل تنبیه و توبیخ باید به اطلاع متخلفان برسد تا بتوانند خود را اصلاح کنند (قرائتی، ۱۳۸۵).

آن چنان که از قرآن کریم و روایات فراوان معصومین (ع) و سیره عملی زندگی آن بزرگواران به دست می‌آید، سنگ بنای نخستین تربیت اسلامی بر رحمت، گذشت، ارشاد، نصیحت و بشارت استوار گشته و جایگاه تنبیه و مجازات - که خود جلوه‌ای از دوستی و محبت برای اصلاح و تربیت است و نه از روی انتقام جویی - در مراحل بعد از تشویق و ارشاد و نصیحت و تنها به عنوان عاملی بازدارنده از انحراف و ناهنجاری است (تفسیر راهنما، ج ۳: ۳۶۹ و جواهرالکلام، ج ۳۱: ۲۰۲)

صداقت

«مَا أَدْرِي مَا يُفْعَلُ بِي وَلَا بِكُمْ...» (احقاف، ۹)

این آیه از زبان حضرت رسول می‌فرماید: «من نمی‌دانم که با من و شما چگونه رفتار خواهد شد.»

- یکی از ویژگی‌های مدیران در نظام اسلامی، صداقت است؛ آنجا که چیزی را نمی‌دانند و یا توان انجام آن را ندارند، با صداقت می‌گویند: از حد دانش یا توان من خارج است (قرائتی، ۱۳۸۵).

- مطابقت گفتار و عمل و هماهنگی رفتار و برخوردها با پیام‌ها و تعالیمش.

- عمومیت صدق در گفتار و کردار به گونه‌ای که همه گفتارها و کردارهایش همدیگر را تصدیق کنند (مصطفی پور، ۱۳۸۹).

پیش بینی تبلیغات مخالفان

«وَقَالَ الَّذِينَ كَفَرُوا لِلَّذِينَ آمَنُوا لَوْ كَانَ خَيْرًا مَّا سَبَقُونَا إِلَيْهِ وَإِذْ لَمْ يَهْتَدُوا بِهِ فَسَيَقُولُونَ هَذَا إِنْكُتُ قَدِيمٌ»

(احقاف، ۱۱)

«و کسانی که کفر ورزیدند، درباره مؤمنان می گویند: اگر اسلام خوب بود، ما زودتر از آن ها به آن چنگ می زدیم.»

ادامه آیه می فرماید: چون راه به جایی نمی برند، به زودی خواهند گفت: دین، یک دروغ قدیمی است.

مدیران و رهبران، باید تاکتیک ها و تبلیغات رقبا را پیش بینی کنند تا بتوانند علیه آن به موقع اقدام کنند (قرائتی، ۱۳۸۵).

بنابراین باید توجه داشت استفاده از هرگونه عمل غیر مسئولانه و غیر اخلاقی که موجب انحراف مخاطب می شود، از دید کلیه متخصصان نه تنها توصیه نمی شود، بلکه کاملاً مردود است. در نهایت برای این که امیدوار باشیم که مشتریان وفاداری خواهیم داشت و در بلند مدت روابطی حسنه برقرار کرده ایم، بایستی از هرگونه حيله و نیرنگ و دروغ پرهیز کرده و صادق باشیم.

ارتقا بر اساس عملکرد

«وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا...» (احقاف، ۱۹)

«در قیامت، برای هرکس به میزان عمل، رتبه و درجه قرار داده شده است.»

- ارتقای سازمانی و اعطای پست ها و مناصب باید بر اساس میزان عملکرد مثبت و نتیجه ارزیابی عملکرد افراد صورت گیرد (قرائتی، ۱۳۸۵).

مسئولیت و اختیارات

«إِذَا أَنْخَنْتُمْهُمْ فَشِدُّوا الْوَتَاقَ فَإِنَّمَا مَتْنٌ بَعْدُ وَإِنَّمَا فِدَاءٌ...» (محمد، ۴)

«پس از آن که در جنگ عده ای را اسیر گرفتید، تصمیم گیری با خودتان است که یا آن ها را با منت آزاد کنید و یا فدیة بگیرید و آزاد کنید.»

- پس از دادن مسئولیت، باید اختیاراتی هم به افراد تفویض نمود تا در موقع لزوم بر طبق آنچه که صلاح می دانند، تصمیم گیری کنند (قرائتی، ۱۳۸۵).

دلسوز بودن

«وَاسْتَغْفِرُ... لِلْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ...» (محمد، ۱۹)

«ای پیامبر، برای مردان و زنان با ایمان امت خود استغفار کن.»

- یکی از ویژگی‌های مدیران در نظام اسلامی، دلسوز بودن و خیرخواهی نسبت به افراد تحت امر است (قرائتی، ۱۳۸۵).

- یکی از شرایط مهم اسوه حمیت و دلسوزی نسبت به مردم است و کسانی که به هدایت انسان‌ها عشق بورزند.

قرآن با بیانی شیوا دلسوزی و حمیت پیامبر را به مؤمنان اعلام می‌کند و می‌فرماید:

«لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنْفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ رَؤُفٌ رَحِيمٌ»

«به راستی پیامبری از میان شما برای هدایت آمد که از شدت محبت پریشانی و فقر و جهل شما برای او سخت و گران است و بر آسایش و نجات و هدایت شما حریص و نسبت به مؤمنان بسیار مهربان و بخشنده می‌باشد.» از این جهت خدا پیامبرش را رحمت برای جهانیان دانست و او را رحمة للعالمین معرفی کرده است (مصطفی پور، ۱۳۸۹).

استحکام در برابر رقبا

«فَلَا تَهِنُوا وَكَدُّوا إِلَيَّ السَّلْمَ وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ...» (محمد، ۳۵)

«در جنگ سستی نوزید و در حال قدرت و برتری، پیشنهاد صلح دهید.»

- دوری از سستی در انجام وظایف، باعث ایجاد صلابت و استحکام در مقابل رقبا می‌شود (قرائتی، ۱۳۸۵).

- صبر و استقامت و پایداری و شکیبایی در برابر موانع و همچنین حلم و بردباری (مصطفی پور، ۱۳۸۹).

پیامدهای تصمیم

«وَلَوْ لَا رِجَالٌ مُّؤْمِنُونَ وَنِسَاءٌ مُّؤْمِنَاتٌ لَّمْ تَعْلَمُوهُمْ أَنْ تَطَّوُّهُمْ فَتَصِيكُم مِّنْهُمْ مَعْرَةً بَٰعِرَةً...» (فتح،

۲۵)

«خداوند در صلح حدیبیه اجازه‌ی حمله به مکه را نداد و فرمود: در مکه زنان و مردان باایمانی

هستند که ممکن است در اثر حمله شما، نادانسته، مورد ضرر و زیان قرار گیرند.»

رهبر و مدیر در جامعه اسلامی، باید همه جوانب و آثار و پیامدهای تصمیمات خود را در نظر بگیرد و شتاب زده فرمانی صادر نکند (قرائتی، ۱۳۸۵).

اهلیت و اولویت

«وَكَانُوا أَحَقَّ بِهَا وَأَهْلَهَا ...» (فتح، ۲۶)

«خداوند، آرامش خود را بر دل‌های مؤمنین نازل فرمود، زیرا که ایشان به رعایت تقوی سزاوارتر و اهل آن بودند.»

- اهلیت و اولویت، دو شرط دریافت مسئولیت است. اهلیت یعنی دارا بودن شرایط احراز مسئولیت و اولویت به معنی داشتن امتیاز ویژه است (قرائتی، ۱۳۸۵).

- رعایت اهلیت در واگذاری مسئولیت‌ها.

پیامبر اکرم (ص) مدیریت و کارها را به افرادی که شایستگی لازم را داشته‌اند واگذار می‌کرد بدون این که بین سیاه و سفید و پیرو جوان و قریش و غیر قریش فرقی در این رابطه قائل شود (مصطفی پور، ۱۳۸۹).

احترام، زمینه‌سازی برای دستورات

«يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَقْدُمُوا إِيَّانَا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ ...» (حجرات، ۱)

«ای کسانی که ایمان آورده‌اید، در هیچ کاری بر خدا و پیامبرش پیشی نگیرید.»

- پیش از دستور به کاری، ابتدا باید زمینه‌های روانی پذیرش را در مخاطب ایجاد کرد. جمله «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا: «ای کسانی که ایمان آورده‌اید» به مؤمنان شخصیت می‌دهد و رابطه آنان را با خدا مستحکم می‌سازد، سپس به بیان دستور می‌پردازد (قرائتی، ۱۳۸۵).

امیر مومنان به والیان و فرماندهان خود چنین هشدار می‌داد: «هر کس پس از من سرپرستی جامعه را به عهده بگیرد، او را در روز رستاخیز در کنار صراط نگاه می‌دارند و فرشتگان، نامه اعمالش را می‌گشایند. اگر میان مردم با عدالت رفتار کرده است، عدالت او نجات بخش او است و اگر بر خلاف آن رفتار کرده باشد، در آتش دوزخ سرنگون می‌شود (صرفه جو، ۱۳۸۹).

خطر زود باوری و سطحی‌نگری

«يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِن جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَن تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهَالَةٍ فَتُصْبِحُوا عَلَىٰ مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ»

(حجرات، ۶)

«ای کسانی که ایمان آورده‌اید اگر فاسقی برای شما خبری آورد، تحقیق کنید تا مبادا از روی بی‌اطلاعی تصمیم بگیرید و به قومی آسیب برسانید و سپس از کرده خود پشیمان شوید.»

- مدیران باید اهل تحقیق و بررسی باشند و از زود باوری و سطحی‌نگری به شدت بپرهیزند.
- مراجع بازرسی و نظارت نباید واحد باشد، که تنها از یک مجرا کسب اطلاع کرد، بلکه در بسیاری از موارد باید از چند منبع موضوعات را بررسی نمود تا حقیقت آشکار گردد.
- علاج واقعه را قبل از وقوع باید کرد. چنان که حضرت حق می‌فرماید: کاری نکنید که از کرده خود پشیمان شوید.

- بیان دلیل و حکمت دستورات و ابلاغ‌های سازمانی، انگیزش افراد را برای انجام دستورات تقویت می‌کند (قرائتی، ۱۳۸۵).

دین، شیوه و روش صحیح زندگی کردن را به انسان می‌آموزد و به تعبیر علامه طباطبائی «ان الدین فی عرف القرآن هو السنة الاجتماعية الدائرة فی المجتمع (المیزان، ج ۲: ۳۰) از این رو وقتی که دین بد فهمیده می‌شود، یعنی مسیر زندگی انسان‌ها به انحراف کشیده می‌شود و همان‌گونه که شخص بی‌دین از صراط مستقیم خارج شده است، شخص متدینی هم که تلقی صوابی از دین ندارد، بیرون از صراط مستقیم است. دینداری دارای لغزش‌گاه‌های مختلفی است که یکی از خطرناک‌ترین آن «سطحی‌نگری» است. دیندار سطحی‌نگر، چیزی از دین را «منکر» نمی‌شود و در صدد مخالفت با دین هم نیست، ولی درک او فراتر از برخی ظواهر نمی‌رود، و به «فهم عمیق» از دین دست نمی‌یابد.

سطحی‌نگری دینی «عللی» دارد و «علائمی» که با این علل و علائم می‌توان زمینه‌های آن را شناسایی کرده و به میزان گستردگی و شیوع آن در جامعه دینداران پی برد و با توجه به این علل و عوامل می‌توان «عاقبت» آن را پیش‌بینی کرد. یکی از این علائم، «زودباوری» است (محللاتی، ۱۳۸۹)

در دسترس بودن مدیر، استقلال رأی

«وَأَعْلَمُوا أَنَّا فِيكُمْ رَسُولَ اللَّهِ لَوْ يُطِيعُكُمْ فِي كَثِيرٍ مِّنَ الْأُمُورِ لَغَرَبْنَا لَكُمْ...» (حجرات، ۷)

«ای مردم، رسول خدا در میان شماست و شما باید از او تبعیت کنید و اگر او از شما تبعیت کند، قطعاً به سختی و مشقت خواهید افتاد.»

- مدیران و رهبران در نظام اسلامی باید در دسترس باشند تا بتوان با آن‌ها بدون واسطه سخن گفت. (فِيكُمْ رَسُولُ اللَّهِ)

- مدیران و رهبران باید استقلال رای داشته باشند و بتوانند در مسایل تصمیم‌گیری کنند تا تشتت آراء به وجود نیاید (قرائتی، ۱۳۸۵).

هیچ گروهی و صنفی نمی‌تواند ارزش پاکی نفس و وارستگی روح و روان را انکار کند. علو روح و طبع بلند، از ویژگی‌های مردان با هدف است که هرگز هدف را فدای تمایلات شخصی خود نمی‌کند.

وظیفه دینی و وجدانی انسانی که مقام مدیریت را می‌پذیرد، این است که قدرت و توانایی روحی را در برابر تمایلات شخصی که با قلمرو مدیریت در تضاد است، بسنجد. اگر خود را انسان با اراده و پا بر جا و نشکن یافت، با توکل به عنایت الهی، این موقعیت سنگین را بپذیرد، در غیر این صورت در این وادی خطرناک گام نگذارد (صرفه جو، ۱۳۸۹).

نظارت همه جانبه

«إِذْ يَتَلَفَّى الْمُتَلَفِّيَانِ عَنِ الْيَمِينِ وَعَنِ الشِّمَالِ قَعِيدٌ» (ق، ۱۷)

«دو فرشته بر دوش چپ و راست انسان قرار دارند که اعمال او را ثبت می‌کنند.»

- نظارت باید همه جانبه باشد و به طور دقیق و کامل انجام گیرد تا بتوان به آن استناد کرد و اعتبار و ارزش داشته باشد.

- تقسیم عادلانه کار میان افراد، اصل مهمی در مدیریت است. (کار نظارت بر اعمال انسان، میان دو فرشته تقسیم شده است (قرائتی، ۱۳۸۵).

امروز برای کنترل کارها، مساله ای به نام نظارت و بازرسی مطرح و تا حدی مفید و سودمند است، ولی باید توجه کرد که گروه نظارت کننده تافته جدا بافته نیستند. آنان نیز از همان تمایلاتی که سرپرست برخوردار است، برخوردار هستند و اگر در این گروه، علو طبع و به تعبیر صحیح تر تربیت دینی و حالت خداترسی نباشد، چه بسا با ارائه چراغ سبزی از طرف مدیر، تمام مسائل حل شود و حساب سازی جای حسابرسی را پر می‌کند تا آنجا که با صورت سازی خاصی، خائن مدال می‌گیرد. از این نظر باید دنبال مدیرهای امین و متعهد و متقی و پرهیزگار رفت و ریشه فساد را سوزاند. ولی متاسفانه در نظام مادی گری، بیشتر به تخصص ابراز علاقه

می شود، در حالی که تعهد نیز باید به آن ضمیمه شود تا ۲ رکن بزرگ مدیریت، دوشادوش هم کارساز باشند.

امیر مومنان هنگام اعزام مالک اشتر به مصر، به او چنین سفارش کرد:
«من تو را به پرهیزگاری فرمان می دهم و متذکر می شوم دستور خدا را بر همه چیز مقدم بدار و با یاد خدا خواسته های نامشروع نفس را بشکن و او را از سرکشی بازدار و نفس انسان پیوسته به کارهای بد فرمان می دهد، مگر این که مورد رحم خدا قرار گیرد (صرفه جو، ۱۳۸۹).

وظایف و اختیارات

«وَجَاءَتْ كُلُّ نَفْسٍ مَعَهَا سَائِقٌ وَشَهِيدٌ» (ق، ۲۱)

«هرکس وارد قیامت می شود، با او دو فرشته است که یکی او را به جلو سوق می دهد و دیگری گواه اوست.»

- حدود اختیارات و وظایف کارکنان باید کاملاً روشن و مشخص باشد (چنان که خداوند اختیارات آن دو فرشته را بیان کرده است) (قرائتی، ۱۳۸۵).

انجام اصلاح از بالاترین مقام

«وَفِي مُوسَى إِذْ أَرْسَلْنَاهُ إِلَى فِرْعَوْنَ...» (ذاریات، ۳۸)

«آنگاه که موسی را به سوی فرعون فرستادیم.»

- در اصلاح نظام اداری، باید از اصلاح مدیران ارشد و کارفرمایان سطوح بالا شروع کرد (سایت قرائتی).

ابلاغ کتبی

«وَكِتَابٍ مَّسْطُورٍ فِي رَقٍّ مَّنْشُورٍ» (طور، ۲-۳)

(فرمان های پروردگار) در کتابی خط به خط نوشته شده و در صفحاتی گشوده شده است.

- دستورات و فرمان ها باید به صورت مکتوب ابلاغ گردد.

- ابلاغیه ها باید بلیغ و رسا باشند و از زیبایی ظاهری، جهت برانگیختن انگیزش درونی کارکنان برخوردار باشد (قرائتی، ۱۳۸۵).

حمایت از مدیران

«مَاضِلٌ صَاحِبِكُمْ وَمَا عَوَى» (نجم، ۲)

«ای مردم! مصاحب شما (حضرت محمدصلی الله علیه وآله) نه گمراه شده و نه منحرف گشته است.»

- مدیران باید از کسانی که به آن‌ها مسئولیت می‌سپارند و مورد تهمت قرار گرفته‌اند، دفاع کنند (چنان که خداوند از پیامبر اکرم دفاع نموده است). (قرائتی، ۱۳۸۵).

تفهیم سخنان

«فَكَانَ قَابَ قَوْسَيْنِ أَوْ أَدْنَى» (نجم، ۹)

آیه، اشاره به معراج پیامبر صلی الله علیه وآله دارد که فاصله اش از ذات کبریایی به اندازه دو کمان یا کمتر شد.

- در بیان مطالب مهم، باید از کلماتی استفاده کرد که برای مخاطب قابل فهم باشد، تا هم احساس همبستگی و صمیمیت به وجود بیاید و هم مساله در ابهام نماند (چنان که خداوند در بیان شب معراج، نزدیک شدن پیامبرصلی الله علیه وآله به سوی خود را با اندازه‌های دنیایی بیان فرموده است) (قرائتی، ۱۳۸۵).

- وجود الگوهای برتر و کامل‌تر در اختیار تربیت یافتگان مکتب‌های دینی یکی از اساسی‌ترین عواملی است که در امر هدایت و تربیت بشر نقش اول را به عهده دارد. زیرا این‌الگوها موجوداتی هستند که مسیر کمال را تا حدودی شایستگی الگو بودن را دارد، پیموده و مراحل از کمال را پشت سر نهاده و برانزده صفاتی نیکو شده‌اند و سالک لاجرم به لحاظ انگیزه‌های درونی و برونی باید پای در مسیر او گذارد و همچون او به سوی کمال رهسپار گردد (مصطفی پور، ۱۳۸۹).

گذشت از لغزش‌ها

«الَّذِينَ يَجْتَنِبُونَ كَبَائِرَ الْإِثْمِ وَالْفَوَاحِشَ إِلَّا اللَّمَمَ إِنَّ رَبَّكَ وَاسِعُ الْمَغْفِرَةِ...» (نجم، ۳۲)

«کسانی که از گناهان بزرگ و زشت اجتناب کنند، خداوند از گناهان کوچک و ناخواسته آن‌ها درمی‌گذرد، زیرا خداوند آمرزشش وسیع است.»

- باید از اشتباهات ناچیز و ناخواسته کارکنانی که عملکرد خوبی دارند، گذشت کرد، زیرا که گذشت از لغزش‌ها تاثیر بسیار مثبتی بر فعالیت‌های آینده کارکنان دارد (قرائتی، ۱۳۸۵).

یکی از پشتوانه های کار مدیران، حمایت های زیردستان است و این پشتوانه در صورتی به دست می آید که مدیر حالت مردمی به خود بگیرد و از تواضع و فروتنی در عین حفظ شخصیت چشم نپوشد و با مهر و محبت سخن بگوید و طرح دهد یا اجرا کند.

امام علی بن ابی طالب (ع) در فرمان خود به یکی از فرمانروایان که مدیریت مصر را به او واگذار کرده بود، چنین می نویسد:

«ای مالک! مهر و محبت تو به افراد زیردست، دل های آن ها را متوجه تو می کند و آنچه موجب چشم روشنی زمامدار می شود دو چیز است: یکی برقراری عدالت، دومی ابراز علاقه به آن هاست (صرفه جو، ۱۳۸۹).

عفو و گذشت نسبت به کسانی که به رنجاندن پیامبر و اسوه ها اقدام می کنند (مصطفی پور، ۱۳۸۹).

ارزشیابی عملکرد

«سَفَرُكُمْ لَكُمْ آيَةُ الْاِنْقِلَابِ» (الرحمان، ۳۱)

«به زودی حساب و کتاب و عملکرد شما را بررسی می کنیم.»

- حساب رسی و ارزشیابی عملکرد کارکنان، از وظایف مدیران است و باعث ایجاد انگیزه نسبت به انجام وظایف می شود (قرائتی، ۱۳۸۵).

ارزیابی عملکرد فرایندی است که به سنجش و اندازه گیری، ارزش گذاری و قضاوت درباره عملکرد طی دوره زمانی معین می پردازد. بررسی نتایج عملکرد، یک فرایند راهبردی تلقی می شود. کیفیت و اثربخشی مدیریت و عملکرد آن عامل تعیین کننده و حیاتی تحقق برنامه های توسعه و رفاه جامعه است. ارائه خدمات و تولید محصولات متعدد و تامین هزینه ها از محل منابع، حساسیت کافی را برای بررسی تحقق اهداف، بهبود مستمر کیفیت، ارتقای رضایتمندی مشتری و شهروندان، عملکرد سازمان، مدیریت و کارکنان را ایجاد کرده است. در صورتی که ارزیابی عملکرد با دیدگاه فرایندی و به طور مستمر انجام شود، در بخش دولتی موجب ارتقا و پاسخگویی دستگاه های اجرایی و اعتماد عمومی به عملکرد سازمان ها و اثربخشی و کارایی دولت می شود. در بخش غیر دولتی نیز موجب ارتقای مدیریت منابع، رضایتمندی مشتری، کمک به توسعه ملی، ایجاد قابلیت های جدید، پایداری و ارتقای کلاس جهانی شرکت ها و موسسات می شود (وب سایت مانی پرداز ایرانیان).

تشویق با ابزار مورد علاقه

«فِيهِمَا فَاكِهَةٌ وَنَخْلٌ وَرُمَّانٌ» (الرحمان، ۶۸)

«در باغ‌های بهشت، میوه و خرما و انار است.»

- مردم باید به وسیله چیزهایی تشویق شوند که به آن علاقه دارند تا اثر انگیزشی بالایی داشته باشد (قرائتی، ۱۳۸۵).

- وجود و حضور اسوه در جامعه مایه‌امیدی بر انسان‌های دیگر و ضعیفان در راه مانده است. هنگامی که انسان غافل از همه توانایی‌ها و استعدادها و انرژی‌های مواج درون خویش به گوشه‌ای خزیده و از هر گونه تحرک و تلاش باز مانده است، نمایش الگوها یکی از عالی‌ترین عوامل برای ایجاد حرکت و جنبش است (مصطفی‌پور، ۱۳۸۹).

تجلیل از پیشکسوتان

«ثُلَّةٌ مِّنَ الْأَوَّلِينَ» (واقعه، ۱۳)

«گروه زیادی از کسانی که وارد بهشت می‌شوند، از پیشینیان هستند.»

- بزرگداشت و تجلیل از پیشکسوتان و پیشینیان نباید فراموش شود (قرائتی، ۱۳۸۵).

پاسخ به پرسش‌ها

«أَوْءَابَاؤُنَا الْأَوَّلُونَ قُلْ إِنَّ الْأَوَّلِينَ وَالْآخِرِينَ لَمَجْمُوعُونَ إِلَىٰ مِيقَاتِ يَوْمٍ مَّعْلُومٍ» (واقعه، ۴۸-۵۰)

مشركان پرسیدند: «آیا در قیامت، پدران ما هم حاضر می‌شوند؟ خداوند به پیامبر فرمود که بگو: همه پیشینیان و آیندگان در آنجا جمع می‌شوند.»

- رهبران و مدیران باید به اتهامات و سؤالات با قاطعیت پاسخ دهند، حتی اگر آن سؤالات از سوی مغرضین مطرح گردد. عدم توجه به این موضوع باعث می‌شود، هم دلان دچار تردید شوند (قرائتی، ۱۳۸۵).

مشاوره با مردم

یکی از اموری که پیامبر اکرم مامور به اجرای آن بوده مشورت بوده است که خدای سبحان به او فرمود «وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ» (۱۸) «در کارها با مردم مشورت کن»، عمل به شورا از اصول مسلم سیره پیامبر اکرم (ص) بوده است «إِنَّ رَسُولَ اللَّهِ كَانَ يَسْتَشِيرُ أَصْحَابَهُ ثُمَّ يَعْزِمُ عَلَيَّ مَا يَرِيدُ» (۱۹)

«رسول خدا با اصحاب خود مشورت می کرد، سپس بر آن چه می خواست تصمیم می گرفت» (مصطفی پور، ۱۳۸۹).

مقایسه و رقابت

«لَا يَسْتَوِي مِنْكُمْ مَنْ أَنْفَقَ مِنْ قَبْلِ الْفَتْحِ...» (حدید، ۱۰)

«کسانی که قبل از فتح مکه، انفاق و جهاد کردند، با دیگران یکسان نیستند.»

- مقایسه کردن و ایجاد حس رقابت، در صورتی که حسادت‌ها را برنینگیزد، از روش‌های رشد فعالیت در سازمان است (قرائتی، ۱۳۸۵).

ابزار اعمال قدرت

«لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ...» (حدید، ۲۵)

«ما پیامبرانمان را با دلایل روشن فرستادیم و همراه آنان کتاب آسمانی و وسیله سنجش فرو فرستادیم.»

- در مدیریت هرگاه به کسی مسئولیت داده شد، باید ابزار کار و امکان اعمال قدرت را در اختیارش قرار دهیم تا بتواند به نحو احسن کار خود را انجام دهد (سایت قرائتی).

- شجاعت در برخوردها و در اظهار اندیشه و ایمان و عمل و از هیچ کس جز خدا نترسیدن (مصطفی پور، ۱۳۸۹)

تفسیر آیاتی که در این جزها حاوی نکات مدیریتی است به شرح ذیل می باشد (قرائتی، ۱۳۸۸):

- از آیه: «كَمَا صَبَرَ أُولُوا الْعُرْمِ» (احقاف، ۳۵)

می فهمیم: صبر و تحمل لازمه کار فرهنگی است.

- از آیه: «فَاسْتَوِيَ عَلَى سُوفِهِ» (فتح، ۲۹)

می فهمیم: در امور فرهنگی باید روی پای خود بایستیم.

مسئولان فرهنگی نباید مانند تاکسی باشند که هر مسافری با پیشنهاد هر مبلغی آن‌ها را به هر کوچه‌ای ببرد، باید همچون قطاری باشند که فقط روی خط خودش حرکت می کند و از مسیر خارج نمی شود (قرائتی، ۱۳۸۸).

- از آیه: «لَيَقُومَنَّ النَّاسُ بِالْقِسْطِ» (حدید، ۲۵)

می‌فهمیم: کارهای فرهنگی باید موجب حرکت و قیام جامعه شود، نه رکود و جمود. باید ثمره «أَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَ الْمِيزَانَ» قیام مردم باشد.

در سیمای دین قیام و حرکت نهفته است. نگاه کنید به این آیات (قرائتی، ۱۳۸۸):

«فَمُ قَائِدِر» (مدثر، ۲) - «قِيَامًا لِلنَّاسِ» (مائده، ۹۷) - «أَقِيمُوا» - «قَوَّامِينَ» - «قَائِمًا» - «الْقِيَامَةَ» - «قِيَمَةَ» (بینه، ۳) - «لِيُقِيمُوا» (حدید، ۲۵) - «اسْتَقَامُوا» که در همه این‌ها مسئله قیام و پایداری نهفته است (قرائتی، ۱۳۸۸).

- از آیه: «وَأَنَّ هُوَ أَضْحَكٌ وَأَبْكِي» (نجم، ۴۳)

می‌فهمیم: گریه و خنده هر دو ابزار مجاز برای کار فرهنگی‌اند (قرائتی، ۱۳۸۸).

- از آیه: «فَلْيَأْتُوا بِحَدِيثٍ مِثْلِهِ» (طور، ۳۴)

می‌فهمیم: در صحنه فرهنگی گاهی باید مبارزه‌طلبی کرد (قرائتی، ۱۳۸۸).

- از آیه: «إِنَّا وَجَدْنَا آبَاءَنَا» (زخرف، ۲۲، ۲۳)

می‌فهمیم: به نام میراث فرهنگی نباید هر راهی که دیگران رفته‌اند، پیمود (قرائتی، ۱۳۸۸).

- از آیه: «وَمِنْ قَبْلِهِ كِتَابُ مُوسَى إِمَامًا وَ رَحْمَةً» (احقاف، ۱۲)

می‌فهمیم: باید به پیش‌کسوتان و کار آن‌ها ارج نهاد (قرائتی، ۱۳۸۸).

نتیجه‌گیری

مدیریت به معنای چگونگی اداره امور مردم و کشور است و مدیر کسی است که بر زیر مجموعه خود احاطه کامل داشته باشد و دایره وار همه را سرکشی کند. اعمال مدیریت به خصوصیت اشخاص بر می‌گردد از این رو ممکن است فردی همه احکام و رموز فن‌آوری را بداند، ولی مدیر نباشد. مثل کسی که قواعد ادبی، اوزان شعر، عروض و قافیه را می‌داند، اما قریحه شعر گفتن ندارد و شاعر نیست. اما در عین حال، مدیر باید هم به مسایل تئوری آگاهی داشته باشد و هم ذوق و هنر مدیریت را از این رو مدیر علاوه بر داشتن ذوق مدیریت باید شیوه‌های مناسبی را برای تحقق اهداف سازمانی به کارگیرد که به برخی از آن شیوه‌ها اشاره می‌شود (مصطفی پور، ۱۳۸۶).

مدیریت صحیح و خوب در اموری که به دلیل عقلی تکیه دارد و در متون نقلی از آن سخنی به میان نیامده است، با تضارب آرا به دست می‌آید. همان‌گونه که تمسک به عام قبل از فحص جایز نیست، اکتفای به رأی خاص در امور عقلی نیز قبل از تضارب آرا مجاز نیست.

پس فحص در آرا و اندیشه دیگران جهت رسیدن به بهترین نوع مدیریت لازم است.

در امور عقلی هیچ‌گاه افراد خاصی (غیر معصوم) میزان شریعت نیستند که فقط فکر آن‌ها حجت باشد (هر علم حق و صدق و صالحی که برای جامعه بشری نافع باشد، قداست دارد. چون نوری است که از سوی خداوند نازل شده است. هرچند در دل کافر و منافق یافت شود. علم مقدس است گرچه عالم آلوده باشد. پس اگر علم یا فنی در مدیریت صحیح جامعه مؤثر باشد، فراگیری آن لازم است). خداوند فرمود: کشور را به کمک عقل با مدیریت صحیح اداره کنید. راه عقل هم جستجو و گفتگو و تلاش و تکاپو است که با مشورت و تضارب آراء محقق می‌شود. چون همه عقل نزد همگان است، در انحصار فرد یا گروه خاصی نیست. بنابراین درباره چگونگی اداره امور کشور، بررسی آرای همه صاحب نظران علمی و فنی که در رسیدن به نتیجه جمعی نقش دارد، لازم و ضروری است. چون عقل جمعی برای دست یابی به حجت شرعی در منطقه الفراغ بسیار راهگشاست از عقل فردی است (مصطفی پور، ۱۳۸۶).

غالب داستان‌های پیامبران الهی (ع) در قرآن نشانگر مدیریت دینی است. برخی از انبیاء (ع) به صورت رسمی و بعضی نیمه رسمی تشکیل حکومت داده‌اند و مدیریت جامعه را بر عهده گرفته‌اند. هنگامی که پیامبری رهبری کشور را بر عهده می‌گیرد، انس و جن و حیوان زیر نظر اوست. نظیر حضرت سلیمان (ع) که جن و انس و طیر هم تحت اشراف مدیریت او قرار داشتند. داستان «عفریت من الجن» و «هدهد» در قرآن گواه بر این مدعاست:

«و ورت سلیمان داود و قال یا ایها الناس علمنا منطق الطیر و اوتینا من کل شیء ان هذا هوا الفضل المبین* و حشر لسلیمان جنوده من الجن و الانس و الطیر فهم یوزعون (۸)*... و تفقد الطیر فقال مالی لأری اهدهد أم کان من الغائبین* لا عذبته عذاباً شديداً أو لأذبحته لیأتینی بسلطان مبین* (الغارات، ص ۴۴)... قال یا ایها الملؤا ایکم یأتینی بعرشها قبل ان یأتونی مسلمین* قال عفریت من الجن أنا أتیک به قبل أن تقوم من مقامک و ائی علیه لقوی امین*... قال هذا من فضل ربی لیبلونی أأشکر أم أكفر و من شکر فأنما یشکر لنفسه و من کفر فان ربی غنی کریم*

پس آن که جن و حیوان رام اوست، انسان را نیز به خوبی اداره می‌کند. بنابراین دینی که رهبران آن چنین قدرت و نفوذی دارند، به یقین از اداره امور جامعه عاجز نیست. اگر مدیران جامعه اسلامی در زندگی شخصی خود از سنت و سیره علوی (ع) پیروی کنند، نسل جوان هرگز از چنین مدیریت و مدیران صالحی فاصله نمی‌گیرد.

بیش از هشتاد درصد مشکل اخلاقی و اجتماعی مردم مسلمان به اشرافی‌گری و زندگی تجملاتی مدیران و صاحب‌منصبان باز می‌گردد. آنان چون در عمل نتوانسته‌اند آن حضرت را به مردم نشان دهند، سبب دوری مردم از دین و مظاهر دینی شده‌اند. اما اگر در زندگی شخصی، کمی خود را به آن حضرت نزدیک می‌کردند و مردم ساده‌زیستی و صداقت‌شان را می‌دیدند، گرایش غالب مردم نسبت به آن‌ها روز افزون می‌شد. جز اندکی که در برابر علی (ع) نیز می‌ایستند و حساب آن‌ها جداست. ذکر نمونه‌هایی از دوران مدیریت آن حضرت الگوی خوبی برای مدیران جامعه اسلامی است:

۱- علی (ع) آنگاه که مدیریت جامعه اسلامی را در کوفه بر عهده گرفت، روزی به مردم کوفه اعلام فرمود: ای اهل کوفه! هنگامی که از نزد شما می‌روم، اگر غیر از رحل و راحله و غلامم - که از اموال آن حضرت قبل از بیعت بود- چیز دیگری داشته باشم، خائن هستم؛ «یا اهل الکوفه اذا انا خرجت من عندکم بغیر رحلی و راحلتی و غلامی فاناً خائن». (قانون اساسی، اصل ۱۴۲) گفتنی است: مفاد این خطبه در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به صورت اصل زیر آمده است:

«دارایی رهبر یا اعضای شورای رهبری، رئیس‌جمهور، نخست‌وزیر و همسر و فرزندان آنان قبل و بعد از خدمت توسط دیوان عالی کشور رسیدگی می‌شود که بر خلاف حق، افزایش نیافته باشد».

(الغارات نام کتابی است که مؤلف آن غارت‌های حکومت اموی در زمان خلافت علی (ع) را در این کتاب برشمرده و نامه‌های اعتراض‌آمیز آن حضرت را گرد آورده است. این کتاب صد سال قبل از نهج البلاغه سید رضی نوشته شده است و از منابع قوی و امتیازش بر نهج البلاغه مستند بودن آن است.)

۲- مؤلف بزرگوار کتاب شریف الغارات (الغارات، ص ۶۲) با سند خاص از یکی از مشایخ‌اش (درباره ساده‌زیستی علی (ع)) چنین نقل می‌کند: در سنین کودکی و در زمان خلافت علی (ع)، روزی به همراه پدرم جهت حضور در نماز جمعه آن حضرت وارد مسجد کوفه شدم. علی (ع) بر فراز منبر خطبه می‌خواند، هوا گرم و جمعیت زیاد بود. پدرم مرا برگردن خود نشانده. علی (ع) را مشاهده کردم که هنگام خطبه خواندن آستین‌هایش را تکان می‌داد. گمان کردم به سبب گرمای هوا و برای خنک شدن است و چون از پدرم سؤال کردم، او گفت: علی (ع)

فقط یک پیراهن دارد، آن را شسته و بر تن کرده است. شاید فرصت خشک کردن نداشته است؛

«عن أبي عثمان الروري عن أبي اسحاق السبيعي قال: كنت على عنق أبي يوم الجمعة و امير المؤمنين على بن ابي طالب — عليه السلام — يخطب و هو يتروّح بكمّه فقلت: يا أبه امير المؤمنين يجد الحرّ؟ فقال لي: لا يجد حرّاً ولا برداً، و لكنّه، غسل قميصه و هو رطب و لاله غيره فهو يتروّح به» (وسائل الشيعه، ج ۱۵: ۶۶)

۳- روزی در زمان حکومتش پیرمردی را دید که تکدی می‌کرد. چون از حال او جويا شد و فهمید که پیرمردی نابینا و مسیحی است، دستور داد که از بیت‌المال او را تأمین کنید تا مجبور به تکدی نشود؛

«مر شيخ مكفوف كبير يسأل، فقال امير المؤمنين(ع) ماهذا فقالوا يا امير المؤمنين نصراني قال فقال: استعملتموه حتى اذا اكره و عجز معتموه! أنفقوا عليه من بيت المال» «...ولقد بلغني أن الرجل منهم كان يدخل على امرأة المسلمة و الاخرى المعاهدة فينتزع حجلها و قلبها و قلائدها و رعتها، ما تمنع منه الا بالاسترجاع و الاسترحام ثم انصرفوا وافرین مانال رجلا منهم كلم، ولا اريق لهم دم، فلو أن امراً مسلماً مات من بعد هذا أسفاً ما كان به ملوما بل كان به عندي جديراً...» (نهج البلاغه، خ ۲۷).

۴- عهدنامه مالک اشتر مهم ترین منشور مدیریت دینی است. امام علی(ع) در این نامه اهم وظایف مدیران جامعه و چگونگی اداره کشور را بیان فرموده است. چگونگی رابطه مدیران با توده مردم، ترسیم وظایف طبقات مختلف مردم، وظیفه قضات، نظامیان، مدیران مالی، دولت مردان و مردم را، هم بیان فرمود، هم بر اساس آن عمل کرده است.

از این رو می‌توان آن را منشور مدیریت دینی نامید و از اهم دلایل اثبات مدیریت دینی برشمرد. شرح این نامه نگارش چندین جلد کتاب در موضوع مدیریت را دربر می‌گیرد (مصطفی پور، ۱۳۸۶).

امید است مدیران و کارگزاران جامعه ما این ویژگی ها را سرلوحه کار خود قرار دهند و در این راه قرآن را به عنوان منبعی ارزشمند سرلوحه کارها و اعمال خود قرار دهند.

منابع

- ابن تیمیه. (۱۹۶۱). *السیاسة الشرعية في اصلاح الراعى و الرعية*، مصر، دار الکتب العربی، ۱۹۶۱.
- ابن خلدون، (۱۳۶۹). *مقدمه*، تهران، وزارت فرهنگ و آموزش عالی، شرکت انتشارات علمی فرهنگی، ۱۳۶۹.
- ابن سینا، (۱۴۰۵). *شفا*، ج ۱، قم، مکتبۀ آیۀ الله العظمی المرعشی النجفی، ۱۴۰۵ هـ.
- اسکات، (۱۳۷۴). *سازمان‌ها: سیستم عقلائی، طبیعی و باز*. ترجمه دکتر حسن میرزائی اهری - زنجانی، فلورا سلطانی تهرانی. ج ۱، تهران، مؤسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران، چ ۱.
- البغدادی، ابی الحسن علی بن محمد بن حبیب البصری. *الاحکام السلطانیة و الولايات الدينيّة*. قم، دفتر تبلیغات اسلامی، بی تا.
- الوانی، سیدمهدی. (۱۳۷۷). *مدیریت عمومی*. چ ۱، تهران، نشر نی.
- حجت الاسلام والمسلمین مصطفی پور. (۱۳۸۶). «مدیریت اسلامی و علوم بشری»
- حجت الاسلام والمسلمین مصطفی پور. (۱۳۸۹). «پیامبر اسلام الگویی مدیریت موفق»
- حجت الاسلام والمسلمین قرائتی. (۱۳۸۵). «۳۰۰ نکته در مدیریت اسلامی»، تهران مرکز درس‌هایی از قرآن
- حجت الاسلام والمسلمین قرائتی. (۱۳۸۸). «اصول مدیریت فرهنگی»، سخنی با متولیان فرهنگی، تهران مرکز درس‌هایی از قرآن
- صرفه جو، علی اصغر. (۱۳۸۹). «ویژگی‌های عمومی مدیریت از دیدگاه اسلام»
- گابینی، ابوالفضل. (۱۳۸۹). «پیش‌فرض‌های معرفت‌شناسی در مدیریت اسلامی»
- مباشری، موسی. (۱۳۸۷). «ویژگی‌های مدیران و کارگزاران از دیدگاه قرآن کریم»

- وحیدی فر، معصومه. (۱۳۸۱). «مبانی و اصول مدیریت در قرآن و نهج البلاغه»
- مهدی نسب، راحله. (۱۳۸۹). «نظارت و مدیریت از دیدگاه امام علی(ع)»
- محلاتی، محمد سروش. (۱۳۸۹). «درباره علامت و عاقبت سطحی نگری دینی»
- هادوی تهرانی، مهدی. (۱۳۸۹). «نظریه اندیشه مدون در اسلام»