

مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز
دوره هیجدهم، شماره دوم، پاییز ۱۳۸۱ (پیاپی ۳۶)
(ویژه نامه علوم تربیتی)

مطالعه تطبیقی ارزشیابی در مدیریت اسلامی و مدیریت متداول

دکتر جلیل بهارستان*
دانشگاه یزد

چکیده

هدف از این نوشتار مقایسه کار ارزشیابی در مدیریت اسلامی و مدیریت متداول است. به منظور نیل به این هدف، دو پرسش پژوهشی مطرح می‌گردد:

پرسش اول - آیا در اسلام ارزشیابی وجود دارد یا خیر؟

پرسش دوم - تفاوت ارزشیابی در اسلام و ارزشیابی در مدیریت متداول چیست؟

برای پاسخ به دو پرسش پژوهشی مذکور، دو فرضیه عنوان می‌شود که عبارتند از:

فرضیه اول - با استناد به دلایل مختلف، ارزشیابی در اسلام بطور جدی مطرح است.

فرضیه دوم - ارزشیابی در اسلام با ارزشیابی متداول تفاوتی آشکار دارد: از جمله توجه به حسن فاعلی به جای توجه به حسن فعل.

نوع این تحقیق (بنیادی - کتابخانه ای) و روش آن (نظری - تحلیلی) می‌باشد.

ابتدا به منظور تأیید فرضیه اول به پنج دلیل زیر استناد می‌شود:

دلیل اول: بر اساس اصول فطری و تکوینی انسان با توجه به داشتن هدف، عقل، وجدان و فطرت الهی و وجود رقیب و عتید، دو فرشته ای که در سمت راست و چپ انسان مراقب اعمال آدمی است، بطور دقیق اعمال را می‌نویسند؛ بنابراین انسان کارهای خود را ارزیابی می‌کند و به سوی خیر و کمال گام بر می‌دارد.

دلیل دوم: با توجه به اصل اعتقادی معاد که روز حسابرسی است و با در نظر گرفتن امر به معروف و نهی از منکر که از فروع دین اسلام است، ارزشیابی عنصر جدایی ناپذیر از شریعت اسلام است.

دلیل سوم: با توجه به اصل امتحان و آزمایش که سنت الهی و عامل تکامل انسان است، تمام بندگان بدون استثنا در معرض آزمایش و امتحان الهی قرار دارند و اصولاً فلسفه مرگ و زندگی، امتحان و آزمایش است.

دلیل چهارم: توجه به آیات متعدد قرآن کریم و احادیث فراوان در مورد امتحان، بلا، فتنه، میزان و محاسبه که با صراحت، وجود امتحان و آزمایش اعلام گردیده است.

دلیل پنجم: توجه به پیامهایی که در نهج البلاغه، در قالب خطبه ها، نامه ها و حکمت ها در مورد ارزیابی و نظارت در مدیریت اسلامی آمده است.

سپس، برای تأیید فرضیه دوم، ابتدا مفاهیم مختلف ارزشیابی، اهداف و ملاکهای ارزشیابی و شیوه های آن در مدیریت متداول و اسلامی مقایسه و تفاوت آن بیان شده است. در پایان، تفاوت

ارزشیابی در اسلام و ارزشیابی متداول، از نظر حسن فعل و حسن فاعل و تفاوت مفهوم علم و شناخت، هدفهای رفتاری و هدفهای غایی و محدودیتهایی که در ارزشیابی متداول از نظر (زمانی - مکانی) و تبعیت از مصالح سیاسی، اقتصادی و اجتماعی وجود دارد و پیوسته خطاهای فراوانی که در کمین شیوه ارزشیابی متداول وجود دارد ولی در ارزشیابی اسلامی وجود ندارد، مورد بررسی قرار می‌گیرد و نتیجه آن است که بر اساس میزان عدل الهی ارزشیابی ذره ای کم یا زیاد نمی‌شود در حالی که ارزشیابی‌های متداول، مصلحت‌گرایانه و سازشکارانه هستند و در بیشتر مواقع در آنها رابطه بر ضابطه حاکم است و به جای در نظر گرفتن تفاوتها، تبعیض صورت می‌گیرد.

واژه های کلیدی: ۱. مطالعه تطبیقی ۲. ارزشیابی ۳. مدیریت اسلامی ۴. مدیریت متداول ۵. حسن فعل ۶. حسن فاعلی ۷. نیت و قصد

۱. مقدمه

در هر جا که هدف وجود داشته باشد؛ باید برای نیل به هدف، برنامه ای هم موجود باشد و هر جا، برنامه باشد؛ برای تعیین میزان حصول هدف و اطمینان از اینکه برنامه ها در مسیر هدف اجرا گردد؛ ارزشیابی اجتناب ناپذیر است. اصولاً «برنامه» و «ارزشیابی» مانند دو تیغه یک قیچی هستند که یکی با بردن و دیگری با پیش بردن امور را در مسیر صحیح، به جریان می‌اندازد. چرا که مکتب اسلام هدف گرا، ارزش گرا و تکامل گرا و نیز در تمام زمینه ها، دارای برنامه دقیق و مدون است؛ بنابراین ارزشیابی هم که لازمه اجرای صحیح برنامه و در نتیجه نیل به هدفها است، بطور منطقی باید در مکتب اسلام وجود داشته باشد.

هدف از این نوشتار، مقایسه عمل ارزشیابی در مدیریت اسلامی و مدیریت متداول است. نوع این تحقیق (بنیادی - کتابخانه ای) و روش آن (نظری - تحلیلی) است.

در مدیریت متداول، ملاکهای ارزشیابی بیشتر حسن فعل یعنی عملکرد مدیران، مانند کارایی، اثربخشی، بهره وری و سرانجام میزان رشد و توسعه سازمانی است. در حالی که در مدیریت اسلامی، علاوه بر اینکه تلقی ما از مفاهیم رشد، توسعه و بهره وری با تعبیر رایج این مفاهیم در مدیریت متداول متفاوت است؛ به جای ملاک متداول حسن فعل، معیار حسن فاعل یعنی انگیزه، نیت و قصد عمل اهمیت می‌یابد و نیت جان، عمل است. «آیین اسلام عمل با روح می‌خواهد؛ نه عمل بی روح» (شهید مطهری، ۳۲۲: ۱۳۵۹). آیات متعددی در قرآن کریم بر ارزش نیت و اخلاص عمل دلالت دارد. پیامبر اکرم اسلام (ص) درباره نقش محوری نیت در اسلام می‌فرماید: «انما الاعمال بالنیات» (الحرالعالمی، ۱۳۷۸) یعنی: ارزش کارها بستگی به نیت آنها دارد.

برای بررسی جریان ارزشیابی در مدیریت اسلامی و مدیریت متداول، شایسته است به این دو پرسش پژوهشی پاسخ داده شود:

پرسش اول - آیا در اسلام ارزشیابی وجود دارد یا خیر؟

پرسش دوم - تفاوت ارزشیابی در اسلام و ارزشیابی در مدیریت متداول چیست؟

بر مبنای دو پرسش فوق، دو فرضیه بدین شرح عنوان می‌گردد:

فرضیه اول - با استناد به دلایل مختلف، ارزشیابی در اسلام به طور جدی مطرح است.

فرضیه دوم - ارزشیابی در اسلام با ارزشیابی متداول تفاوت‌های فاحشی دارد، از جمله توجه به حسن فاعلی بجای توجه به حسن فعل.

ابتدا به منظور پاسخ به پرسش اول پژوهشی و تأیید فرضیه اول، دلایل وجود ارزشیابی در اسلام تبیین می‌گردد.

۲. دلایل وجود ارزشیابی در اسلام را در نکات زیر می‌توان تبیین نمود

۱. اصول فطری و تکوینی

مسائل فطری و تکوینی که می‌توانند دلیل ارزشیابی در اسلام باشند، عبارتند از: www.SID.ir

۱.۱.۲. انسان موجودی است هدفمند که برای رسیدن به هدف باید دارای برنامه باشد و بطور طبیعی برای اینکه برنامه در مسیر هدف اجرا گردد، پیوسته باید ارزشیابی انجام گیرد.

۱.۲.۱. انسان موجودی است عاقل و عقل، ترازوی ارزشیابی و سنجش خیر و شر است. امام صادق (ع) می فرمایند: «العقل ما عبد به الرحمن و اكتسب به الجنان» (نصری، ۲۲: ۱۳۷۲) یعنی؛ عقل انسان را در مسیر عبادت خداوند و رسیدن به بهشت هدایت و راهنمایی می نماید.

۱.۲.۱.۳. انسان دارای وجدان یا «نفس لوامه» است که با اعمال نوعی ارزشیابی، بازدارنده نفس اماره و هوای نفس می شود. در قرآن کریم آمده است: «كفى بنفسك اليوم عليك حسيباً» (الاسراء/ ۱۴) یعنی: امروز وجدان و نفس لوامه تو برای حسابگری کافی است. و همچنین در آیه دیگر آمده است: «لا اقسام بيوم القيمة ولا اقسام بالانفس اللوامه» (قیامت/ ۱ و ۲) یعنی: قسم به روز قیامت و قسم به نفس ملامت گر سرزنش کننده.

۱.۲.۱.۴. انسان دارای فطرت الهی است: «فطرة الله التي فطر الناس عليها» (روم/ ۳۰) خداجویی، خیرخواهی و کمال طلبی انسان به گونه ای است که رضایت خاطر او با انجام کار نیک حاصل می گردد. هرگاه عمل نادرستی از او سرزند، بطور طبیعی ناراضی، مضطرب و پریشان می شود و هر وقت به عمل خیر مبادرت نماید، رضایت خاطر و آرامش برای او حاصل می گردد (شهید مطهری، ۱۳۷۰).

۱.۲.۱.۵. رقیب و عتید دو فرشته در سمت راست و چپ انسان مراقب اعمال آدمی است و بطور دقیق اعمال را می نویسند. «اذ يتلقى المتلقيان عن اليمين و عن الشمال قعيد» (ق/ ۱۷) در آیه دیگر آمده است: «ما يلفظ من قول الا لديه رقيب عتيد» (ق/ ۱۸) یعنی: هر سخنی که گفته شود، ناظر و مراقبی برای آن مهیاست. در آیه دیگر آمده است: «و ان عليكم لحافظين كراماً كاتبين يعلمون ما تفعلون» (انفطار/ ۱۲-۱۰) یعنی: همانا بر شما نگهبانانی است که نویسندگان گرامی هستند و می دانند آنچه را که انجام می دهید. حضرت علی (ع) در نهج البلاغه می فرمایند: «اعلموا عباد الله ان عليكم رسداً من انفسكم و عيوناً من جوار حکم و حفاظاً صدق يحفظون اعمالکم و عدد انفاسکم لا تسترکم منهم ظلمه ليل داج و لا یکنکم منهم باب ذو رتاج و ان غداً من اليوم قريب» (فیض الاسلام، ۱۳۷۰). یعنی: ای بندگان خدا! بدانید که بر شما دیده باتانی از خودتان و جاسوسانی از اعضایتان و نگاهدارندگان با صداقتی گماشته شده اند که اعمال شما را و شماره نفس هایتان را نگاه می دارند. تاریکی شب ظلمانی، شما را از آنان نمی پوشد و در محکم بسته شده ای، شما را از آنان پنهان نمی کند و بدانید فردا به امروز نزدیک است (سید بن طاووس، ۸۰-۷۵: ۱۳۶۲).

۲.۲. اصول و فروع دین

اصول اعتقادی و فروع دین اسلام نشانه بارز وجود ارزشیابی در این آیین هستند.

در اینجا به یک اصل اعتقادی (معاد) و یکی از فروع دین (امر به معروف و نهی از منکر) می پردازیم:

پیامبران الهی که از طرف پروردگار به هدایت و راهنمایی بشر مأمور گردیده اند پس از اعتقاد به وحدانیت پروردگار و اصل «توحید»، دومین اصل آیین خود را اعتقاد به «معاد» و روز رستاخیز بیان کرده اند. مکتبهای مادی آینده جهان و انسان را فانی و نابود شدنی می دانند. قرآن مجید درباره «دهریون»، آن روزگار می فرماید: «و قالوا ما هي الا حياتنا الدنيا نموت و نحيا و ما يهلكنا الا الدهر و ما لهم بذالك من علم ان هم الا يظنون» (جاثیه/ ۲۴) یعنی: کسانی که ایمان به معاد و روز رستاخیز ندارند، می گویند زندگی جز همین چند روز دنیا نیست که ما در آن مرگ و حیاتی داریم و بعد روزگار است که ما را نابود می کند.

لیکن این انکار و گفته ها از روی علم و دلیل نیست، بلکه یک سلسله وهم و خیالات است که آنها دارند. اسلام در این باره آشکار می گوید: «و ان الی ربک المنتهی» (النجم/ ۴۲) یعنی: بدون شک در نهایت به سوی پروردگارت باز می گردی.

در قرآن کریم طی دفعات زیاد از «معاد» نام برده شده است که نمونه هایی از آن عبارتند از:

۱- یوم القيمة (روز رستاخیز) آیه ۴۷ سوره انبیاء.

۲- یوم الدین (روز جزا) آیه ۲۵ سوره الحجر.

- ۳- یوم الحساب (روز حسابرسی) آیه ۳۲ سوره غافر.
 ۴- یوم الموعود (روزی که وعده آمدن آن داده شده است) آیه ۲ سوره بروج.
 ۵- یوم البعث (روز برانگیختن) آیه ۱۴ سوره اعراف.
 ۶- یوم الخروج (روز بیرون شدن از گور) آیه ۴۲ سوره ق.
 ۷- یوم الجمع (روز جمع شدن) آیه ۹ سوره تغابن.
 ۸- یوم الخلود (روز جاودانگی) آیه ۳۴ سوره ق.
 ۹- یوم الحسره (روز افسوس و دریغ) آیه ۳۹ سوره مریم.
 ۱۰- یوم العسیر (روز دشوار) آیه ۹ سوره مدثر.
 ۱۱- یوم تبلی السرائر (روزی که پرده ها کنار رود و اسرار انسانها فاش گردد) آیه ۹ سوره طارق.
 ۱۲- یوم الفصل (روز جدایی انسانها و روز قضاوت الهی) آیه ۱۴ سوره مرسلات.
 ۱۳- یوم التغابن (روز پشیمانی) آیه ۹ سوره تغابن.
 ۱۴- یوم المعلوم (روز قطعی و حتمی) آیه ۵۰ سوره واقعه (سیحانی، ۱۳۷۰).

۱. ۲. دلایل ضرورت معاد: (سیحانی، ۱۰: ۱۳۷۰). دلیل اول، حکمت پروردگار: اگر قیامتی موجود نباشد، اصل آفرینش انسان و جهان لغو و بیهوده و خلاف حکمت الهی خواهد بود. قرآن کریم می فرماید: «افحسبتم انما خلقناکم عبداً و انکم الینا لا ترجعون» (مؤمنون / ۱۱۸) یعنی: آیا گمان می کنید که ما شما را بیهوده آفریدیم و شما به سوی ما باز نمی گردید؟ همچنین می فرماید: «ایحسب الانسان ان یترک سدی» (القیمه / ۳۷) یعنی: آیا انسان گمان می کند که رها و بدون تکلیف است و می میرد و دیگر هیچ چیزی نیست؟ و در جای دیگر می فرماید: «انا لله و انا الیه راجعون» (بقره / ۱۵۲) یعنی: به درستی که ما از او هستیم و بازگشتمان به سوی اوست. و در آیه دیگر می فرماید: «کما بدأکم تعدون» (اعراف / ۲۸) یعنی: همانگونه که خداوند شما را در آغاز به وجود آورد بار دیگر بازگردانده می شوید.

دلیل دوم، عدالت پروردگار: چون خداوند عادل است، باید معاد و حسابرسی باشد. اگر حساب و جزایی در جای دیگر مثل قیامت نباشد و با مردن، همه نابود شوند؛ پس عدالت خدا چه می شود؟ خداوند در قرآن کریم می فرماید: «افنجعل المسلمین کالمجرمین» (القلم / ۳۶) یعنی: آیا ما مسلمانان را همچو مجرمان قرار می دهیم. در جای دیگر می فرماید: «افمن کان مؤمناً کمین کان فاسقاً لا یتوون» (سجده / ۱۸) یعنی: آیا مؤمن و فاسق یکسانند؟ که هرگز چنین نیست. همچنین است مضمون آیه: «ام حسب الذین اجترحو السیئات ان نجعلهم کالذین آمنوا و عملوا الصالحات» (الباقیة / ۲۱) یعنی: آیا گناهکاران گمان دارند که ما آنها را همچون مؤمنان و کسانی که عمل صالح انجام داده اند قرار می دهیم؟

خداوند اسرع الحاسبین و سریع الحساب است. «ان الله سریع الحساب» «الا له الحکم و هو اسرع الحاسبین» (انعام / ۶۲).

در جای دیگر می فرماید: «و نضع الموازین القسط لیوم القیمة فلا تظلم نفس شیئاً و ان کان مثقال حبه من خردل اتینا بها و کفی بنا حاسبین» (الانبیاء / ۴۷) یعنی: در روز قیامت، ترازوی عدل و موازین قسط را می نهیم و به هیچکس ستم نخواهد شد و اگر عملی به اندازه دانه خردل باشد، محاسبه می شود.

دلیل سوم، معاد جایگاه تحقق وعده و وعید الهی است: لزوم وفای خداوند به عهد خود دلیل ضرورت رستاخیز است. «ربنا انک جامع الناس لیوم لا ریب فیہ ان الله لا یتخلف المیعاد» (آل عمران / ۹) یعنی: ای پروردگار ما، تو مردم را در آن روزی که هیچ شکلی در آن نیست گرد می آوری و به یقین که خلف وعده نمی کنی.

همچنین: «و لا تخزنا یوم القیمة انک لا تخلف المیعاد» (آل عمران / ۱۹۴) یعنی: ما را در روز قیامت رسوا مکن که

تو در وعده خویش خلاف نمی کنی.

دلیل چهارم، معاد جلوه گاه رحمت الهی است: حیات مجدد مردگان در روز قیامت، رحمتی از سوی خداوند سبحان است، همانگونه که زنده شدن دوباره زمین رحمتی از جانب پروردگار است. «فانظر الی آثار رحمہ الله کیف

یحیی الارض بعد موتها ان ذلک لمحی الموتی و هو علی کل شیء قدیر» (روم/ ۵۰)؛ یعنی: پس به آثار رحمت خدا بنگر که چگونه زمین را پس از مردنش زنده می کند. چنین خدایی زنده کننده مردگان است و بر هر کاری توانا است. دلیل پنجم، معاد پایان سیر تکاملی انسان است: آیاتی که در آنها از نطفه و مراحل تکامل و تحول آن از صورتی ناقص به صورتی کامل و از حالتی پست به حالتی والا سخن رفته است، این حقیقت را اثبات می کنند که برای تطور و تحول، یک غایت نهایی وجود دارد و انسان بطور طبیعی به کمال توجه دارد و کمال شایسته انسانی در این عالم دنیا صورت نمی پذیرد؛ بلکه در عالم آخرت که بازگشت همه به آن است و نقطه پایان محسوب می شود تحقق خواهد یافت. «و لقد خلقنا الانسان من سلاله من طین، ثم جعلناه نطفه فی قرار مکین، ثم خلقنا النطفه علقه، فخلقنا العلقه مضغه، فخلقنا المضغه عظماً فکسونا العظام لحماً، ثم انشأناه خلقاً آخر، فتبارک الله احسن الخالقین، ثم انکم بعد ذلک لمیتون» (المؤمنون/ ۱۵-۱۲). خداوند می فرماید، همانا ما انسان را از سلاله گل خالص آفریدیم. سپس او را نطفه گردانیده و در جای استوار (رحم) قرار دادیم. آنگاه نطفه را علقه (یعنی خون بسته) و علقه را مبدل به پاره گوشت و سپس آن گوشت را تبدیل به استخوان نمودیم و سپس بر استخوانها گوشت پوشاندیم و سرانجام پیکری کامل بیاراستیم و پس از آن، به دمیدن روح پاک مجرد خلقتی دیگر انشاء نمودیم، آفرین بر قدرت کامل و خلاقیت بهترین آفریننده. سپس شما آدمیان که بدین ترتیب خلق شدید خواهید مرد.

بطور کلی نتایج اعتقاد به معاد عبارتند از:

اعتقاد به معاد، حس مسؤولیت و تعهد را، در انجام وظیفه به نحو احسن و اکمل بر می انگیزد و مدیریت اسلامی با نگرش و اعتقاد به معاد، از حساسیت بیشتری برخوردار است. چرا که رهبر و مدیر، هم مسؤول اعمال خود است و هم به عنوان هدایت کننده مردم و کسی که جهت دهنده اعمال و افکار مردم است در مقابل عملکرد جامعه نیز باید پاسخگو باشد. از سوی دیگر، اعتقاد به معاد در تهذیب انسان و تزکیه نفس، نقش مؤثری دارد، همانگونه که بی اعتقادی به معاد موجب عدم مسؤولیت، تقویت روحیه بی بند و باری و در نهایت فساد جامعه است. افرادی که علی رغم اعتقاد به وحدانیت خداوند، معاد را انکار کردند، انگیزه ای جز راحت طلبی نداشته اند و به گفته قرآن کریم (سوره القیمه) انکار آنان شبهه علمی نبوده است. بلکه شهوت عملی بوده است. فرار از معاد میدان گسترده تری را برای انجام گناه پیش روی آنان باز می کرده است. اعتقاد به معاد پشتوانه نیرومندی برای اجرای عدالت فردی و اجتماعی است. وفای به عهد، امانتداری و هزاران خصلت نیکوی دیگر را در انسان پدید می آورد. از این رو در قرآن کریم (سبا/ ۳۳) از سوگند پیامبر بر وجود معاد و قسم کفار (نمل/ ۲۸) بر انکار معاد یاد شده است. و خود دلیل محکمی بر این است که پیامبر به عنوان بالاترین الگوی رفتاری مسلمانان می خواهد با تقویت اعتقاد به معاد، مردم را به اخلاق خوب بیاراید. و سوگند کفار بر عدم وجود معاد نیز بارزترین و آشکارترین دلیل برای انجام هرگونه جنایتی است.

۲.۲.۲. اعتقاد به امر به معروف و نهی از منکر: در آیات قرآن کریم و روایات اسلامی و سخن معصومین، نسبت به امر به معروف و نهی از منکر تأکید بسیار شده است. اسلام آیینی اجتماعی و جهانی است و احکام اجتماعی جامعی هم دارد که یکی از آن احکام اجتماعی که به منظور جلوگیری از فساد اجتماعی وضع شده امر نظارت و ارزشیابی عمومی است.

اهداف امر به معروف و نهی از منکر عبارتند از:

الف - پاسداری از احکام الهی و اجرای آنها؛

ب - گسترش فرهنگ ارشاد و هدایت و دوری از بی توجهی به موازین و قوانین؛

ج - نظارت اجتماعی برای اصلاح، سازندگی و تأمین امنیت جامعه و استقرار عدالت اجتماعی.

در این باره، حدیثی از پیامبر اکرم اسلام (ص) نقل شده است که فرمودند: یک فرد گنهکار در میان مردم همانند کسی است که با جمعی سوار کشتی شود و هنگامی که به وسط دریا رسند، کف کشتی را در همان محلی که نشسته است، سوراخ کند و وقتی به او اعتراض کنند، در پاسخ بگوید که من در سهم خود تصرف می کنم؛ واضح است که اگر دیگران او را از این عمل باز ندارند، طولی نمی کشد که تمام سرنشینان کشتی غرق

می شوند (مکارم شیرازی و همکاران، ۱۳۶۸). بنابراین، امر به معروف و نهی از منکر، بعنوان نظارت و ارزشیابی فردی و اجتماعی هم یک وظیفه شرعی و هم یک عمل منطقی و حق طبیعی ناشی از پیوند سرنوشت انسانها به یکدیگر محسوب می شود، اینکه گفته می شود عمل فردی است بدین معناست که هر فرد مسلمان موظف است در حد توان خود ناظر و ارزیاب اعمال دیگران باشد و عمل اجتماعی نیز بدین معناست که تمام مردم و بویژه کارگزاران حکومت اسلامی موظف به نظارت و ارزیابی اعمال دیگران هستند.

درباره امر به معروف و نهی از منکر در قرآن کریم آمده است: «کنتم خیر امه اخرجت للناس تأمرون بالمعروف و تنهون عن المنکر و تؤمنون بالله» (آل عمران / ۱۱۰)؛ یعنی: شما مسلمانان بهترین امتی هستید که در میان امت ها آفریده شده اید، زیرا امر به معروف و نهی از منکر میان شما ساری و جاری است و به خدای یکتا ایمان دارید. همچنین حدیثی از مولا علی (ع) روایت شده که فرمودند: کسی که کار زشتی را ببیند و به قلب یا به زبان یا به عمل بیزارى نجوید، در میان جامعه مرده است (مکارم شیرازی و همکاران، ۱۳۶۸).

از حضرت امام رضا (ع) روایت شده که اگر امر به معروف و نهی از منکر در جامعه ترک شود، بدان و ظالمان بر خوبان حاکم می شوند و دعای خوبان مستجاب نمی شود (مکارم شیرازی و همکاران، ۱۳۶۸).

شرایط امر به معروف و نهی از منکر عبارتند از:

الف- علم داشتن و دانستن اینکه معروف و منکر چیست. بنابراین، وظیفه علما در این مورد سنگین تر است.

ب - توانایی و قدرت قولی و عملی.

پ - وجود احتمال تأثیر، به حسب شرط، امر به معروف و نهی از منکر زمانی تأثیر خواهد داشت که تمام مردم به آن عمل کنند و یک کار گروهی باشد.

ت - نبودن خوف ضرر و مفسده.

ث - استمرار عمل به منکر به گونه ای که اطمینان پیدا کنیم که شخص خاطی از عمل زشت خود پشیمان نشده است.

ج - تشخیص اهم از مهم. به موجب این شرط، امر به معروف و نهی از منکر را نباید کوچک شمرد و کارهای کلی را فدای کارهای جزئی کرد (کاظمی، ۱۴: ۱۳۷۸).

مراتب و مراحل امر به معروف و نهی از منکر عبارتند از:

الف- قلبی؛ یعنی احساس بیزارى و تنفر از کار زشت.

ب - زبانی؛ که شامل دو وجه است: ۱- قول لین و ملایم؛ ۲- قول درشت و تند.

پ - عملی؛ که با اذن حاکم شرع صورت می گیرد و شامل تعزیر و تنبیه و اجرای قوانین و مقررات می شود.

ت - امر به معروف و ناهی از منکر باید ابتدا از خود شروع کند و به خودسازی بپردازد.

در این باره امام کاظم (ع) می فرمایند: «لیس منا من لم یحاسب نفسه فی کل یوم، یعنی: از ما نیستند افرادی که هر روز خود را ارزشیابی نکنند (کلینی، ۱۳۶۵).

ث - کلیه عوامل تربیت، نظیر خانه، مدرسه و جامعه، باید در امر به معروف و نهی از منکر هماهنگ عمل کنند (کاظمی، ۱۴: ۱۳۷۸).

۳.۲. اصل سنت الهی

امتحان و ارزشیابی یک سنت الهی و عامل تکامل انسان است. مشیت و سنت الهی بر این قرار گرفته که همه بندگانش را بدون استثنا آزمایش نماید. خداوند بسیاری از پیامبران، امامان و پیشوایان ما را با امتحانات دشوار آزموده است، از جمله حضرت ابراهیم (ع)، حضرت ایوب (ع)، و سرانجام حضرت امام حسین علیه السلام. امام صادق علیه السلام سوره فجر را به عنوان سوره حضرت امام حسین (ع) معرفی نموده است، زیرا مصداق روشن نفس مطمئنه در این سوره حضرت امام حسین علیه السلام است و اوست که در آزمایش بزرگ الهی سرافراز و مطمئن بیرون آمد (مکارم شیرازی و همکاران، ۱۳۶۸).

فلسفه مرگ و زندگی از نظر اسلام نیز همین امتحان و آزمایش است، آنجا که می فرماید: «الذی خلق الموت و الحیوه لیلوکم ایکم احسن عملاً» (ملک/ ۲) خدایی که بیافرید مرگ و زندگی را تا شما بندگان را بیازماید؛ تا کدام یک از شما نیکوکارتر است. امتحان محک ایمان است و همانگونه که برای تعیین درجه خلوص طلا باید آن را با عیار مشخص نمود، درجه خلوص ایمان هم با محک آزمایش و امتحان مشخص می گردد و ماهیت حقیقی انسان آشکار می شود. در قرآن کریم چنین آمده است: «ولیبیتلی الله ما فی صدورکم ولیمحص ما فی قلوبکم» (آل عمران/ ۱۵۴).

حافظ گوید: خوش بود گر محک تجربه آید به میان تا سیه روی شود هر که در او غش باشد آزمایش و امتحان الهی برای این نیست که برای خداوند مجهولی معلوم گردد و حقیقتی برایش آشکار شود؛ چون همه چیز در نزد او روشن است و نیازی به امتحان ندارد. ولی هدفش از امتحان و آزمایش، شکوفایی استعدادها و ظاهر شدن خبث باطنی افراد ناپاک و بارز شدن صفات و فضایل اشخاص مؤمن و برملا شدن خوبیها و بدیها است تا صلاحیت باطنی انسان از نظر استحقاق عذاب و عقاب به عرصه ظهور برسد و برای خود او و دیگران روشن گردد.

۱.۳.۲. اهداف آزمایش و امتحان الهی عبارتند از: الف- شکوفایی استعدادهای نهفته؛ ب- ایجاد روحیه

مقاومت؛ پ- هشدار و توجه دادن؛ ت- راه رسیدن به کمال و تعالی و خالص شدن. همانگونه که سنگ گرانبه‌قیمت تا در کوره آتش قرار نگیرد و ذوب نشود، ناپاکی و ناخالصی های آن برطرف نمی شود.

۲.۳.۲. انواع آزمایش و امتحان الهی عبارتند از: امتحان الهی هم جنبه فردی دارد و هم بعد اجتماعی.

آزمایش الهی برای هر بنده، متفاوت است؛ بعضی را با سختی و تلخی، گرسنگی و تهی دستی، بیماری و ناراحتی می آزماید و برخی را با مال و منال، قدرت و ریاست و نعمت و ثروت. عده ای را نیز با قرار دادن در محیط آلوده یا سالم امتحان می نماید. دلیل تنوع در امتحان روشن است، چون ممکن است افرادی تحمل گرسنگی و گرفتاری داشته باشند؛ ولی ظرفیت سیری، آسایش و رفاه را نداشته باشند. یا برعکس ظرفیت سیری و ناز و نعمت داشته باشند ولی در برابر فقر و گرسنگی تاب نیاورند. یا اینکه افرادی تا زمانی که دارای مقام و پستی نشده اند خوشخو و خوش برخورد باشند و ذره ای غرور و نخوت در آنها مشاهده نشود؛ اما پس از رسیدن به قدرت و ریاست، متکبر و خودخواه شوند یا اینکه تا در محیط سالم هستند پای بند حلال و حرام باشند ولی با قدم گذاشتن در محیط ناسالم، به دستورات شرع بی اعتنا شوند و آنها را نادیده بگیرند یا نسبت به مال حرام، دزدی و رشوه نتوانند زمام نفس را مهار کنند؛ یا ممکن است فردی به مال دیگران چشم نداشته باشد و به آن دست درازی ننماید؛ ولی در برابر غریزه جنسی و شهوت خود را بیازد و در صورت دست یابی به ناموس دیگران، به فحشا و زنا دست زند و هنگام قرار گرفتن در محیط آلوده غرق در بی بند و باری گردد. به همین دلیل، برای اینکه انسان در ابعاد مختلف کامل شود و رشد نماید، لازم است، به انواع مختلف و در تمام جهات آزمایش شود (شفائی، ۵۰-۸: ۱۳۶۷).

۲.۴. استناد به آیات قرآن کریم و احادیث

در متون مذهبی ما، اعم از قرآن و حدیث، واژه های امتحان، بلا، فتنه، تمحیص، میزان و محاسبه و نظایر آنها در موارد زیادی بکار رفته است و از بررسی آنها معلوم می شود امتحان و آزمایش الهی هم به صورت نعمت و آسایش و هم به صورت نعمت و گرفتاری انجام می گیرد. در آیات و روایات با پنج تعبیر «امتحان»، «ابتلاء»، «فتنه»، «محص» و «اختبار» از آزمایش سخن گفته است. در قرآن حدود ۲۷ مورد با ماده «بلاء» و «ابتلاء» و در حدود ۲۰ مورد با ماده «فتنه» و نیز در آیات متعدد با کلمه «محص» و «امتحان» از آزمایش و ارزشیابی تعبیر شده است (شفائی، ۱۳۶۷).

در اینجا برای نمونه، مواردی از آیات قرآن کریم در مورد امتحان و ارزشیابی معرفی می شود:

(عنکبوت/ ۱ و ۲)؛ (ملک/ ۲)؛ (زلزال/ ۷ و ۸)؛ (فجر/ ۳۵ و ۳۶)؛ (مریم/ ۴۰)؛ (القیمه/ ۳۶)؛ (انبیاء/ ۴۹) و بالغ بر

پنجاه مورد دیگر (سبحانی، ۱۳۷۰).

۱.۴.۲. احادیث متعددی در مورد ارزشیابی در اسلام وارد شده که به برخی از آنها اشاره می شود:

امام صادق(ع) می فرمایند: «ان فی الجنة منزله لا یبلغها عبداً الا بالابتلاء» (متقی هندی، ۱۳۷۸) - یعنی: در بهشت

مرتبه ای است که هیچ بنده ای به آن نمی رسد مگر با آزمایش.

همچنین از همان حضرت نقل شده: «البلاء للظالم ادب و للمؤمن امتحان و للأتیباء درجه و للاولیاء کرامه» (الجرعاعلمی، ۱۳۷۸)؛ یعنی: سختی و گرفتاری برای افراد ظالم وسیله هشدار و زنگ بیدار باش و برای مؤمنان آزمایش و وسیله رشد و برای پیامبران الهی وسیله کسب درجه و برای وارستگان و اولیای خدا وسیله کرامت و سروری است. «ان الله اذا احب عبداً غته بالبلاء غتاً» (متقی هندی، ۱۳۷۸)؛ یعنی: خداوند وقتی که بنده ای را دوست بدارد، برای امتحان، او را در شدید گرفتار می کند. پیامبر اکرم اسلام (ص) می فرمایند: «فمن صح ایمانه و حسن عمله اشد بلائه و من سخر ایمانه و ضعف عمله قل بلائه» (مجلسی، ۱۳۶۰)؛ یعنی: هرکس ایمان قوی و حسن عمل دارد آزمایش او شدیدتر است و هرکس ایمانی ضعیف و عملی اندک دارد آزمایش او ساده تر است.

هر که در این بزم مقرب تر است جام بلا بیشترش می دهند

(به نقل از امثال و حکم دهخدا)

چنانکه قبلاً نیز اشاره شد، موسی بن جعفر (ع) می فرمایند: «لیس منا من لم یحاسب نفسه فی کل یوم» یعنی: از ما نیست کسی که هر روز خود را مورد محاسبه و ارزیابی قرار ندهد (کلینی، ۱۳۶۵).

۵. ۲. استناد به نهج البلاغه

پیامهای متعددی در قالب خطبه ها، نامه ها و حکمتها در مورد ارزیابی و نظارت در مدیریت اسلامی در نهج البلاغه آمده است که به برخی از آنها اشاره می شود: (فیض الاسلام؛ ۱۳۷۰ و ارفع؛ ۱۳۷۸ و شاهین؛ ۱۳۷۹ و دشتی؛ ۱۳۷۹ و مطهری، ۱۳۶۸ و سازمان امور اداری و استخدامی، ۱۳۷۵).

پیام ۱: اعمالتان را خودتان ارزیابی کنید. من حاسب نفسه ربح، و من غفل عنها خسر (حکمت ۱۹۹، ص: ۱۱۸۰). هرکس به حساب خویش برسد، سود برده است و هرکس از آن غافل شود، زیان کرده است.

پیام ۲: دایماً کارها را ارزیابی کنید تا دریابید به جلو حرکت می کنید یا به عقب برمی گردید. والعامل بالعلم کالسائر علی الطريق الواضح، فلینظر ناظر أسائرهو أم راجع (خطبه ۱۵۳، ص: ۴۸۱)؛ کسی که از روی دانایی به کاری اقدام نماید، مانند کسی است که در راه روشن راه می رود، پس باید شخص بینا ببیند آیا در راه سیر می کند یا بیراهه می رود.

پیام ۳: بر زیردستان خود نظارت کامل داشته باشید، مأموران مورد اعتماد بگمارید و به گزارشهای آنان ترتیب اثر دهید، خیانت کاران را رسوا کنید. و تحفظ من الاعوان، فان احد منهم بسط یده الی خیانه اجتمعت بها علیه عندک اخبار عیونک اکتفیت بذلک شاهداً، فبسطت علیه العقوبه فی بدنه، و اخذته بما اصاب من عمله، ثم نسیته بمقام المذله، و سمنته بالخیانه، و قلده عارالتهمه (نامه ۵۳، ص: ۱۰۱۲)؛ از اعوان حذر کن پس اگر یکی از آنها دست به خیانت زد و این خیانت را مأموران سیری تو تأیید کردند، بهمین مقدار از شهادت اکتفا کن و او را کیفر بدنی بده، و در مقابل آنچه از کارش بدست آورده است، بازخواست کن، سپس وی را به خاک ذلت بنشان و داغ خیانت بر پیشانی او بگذار و ننگ تهمت را بر گردنش بیاویز.

پیام ۴: زیردستان خود را بیازمایید تا صلاحیت آنها آشکار شود و کبر و نخوت از ایشان دور گردد. ولکن الله سبحانه ابتلی خلقه بیعض ما یجھلون اصله تمیزاً بالاختیار لهم، و نفیاً للأستکبار عنهم، و ابعاداً لئلا یتعبدوا لهم (خطبه ۲۳۴، ص: ۷۷۹)؛ و لکن خداوند سبحان آفریدگان خویش را به اموری که از ریشه آن آگاهی ندارند، می آزماید تا بوسیله آزمون متمایز گردند و استکبار را از آنان بزداید و کبر و نخوت را از ایشان دور نماید.

پیام ۵: خود را در محضر خدا بدانید و آگاه باشید که فرشتگان اعمال شما را می نویسند. فاعرفوا الله لئلا یتسبوا بعینه، و نواصیکم بیده، و قلبکم فی قبضته، ان اسررتم علمه، و ان اعلنتم کتبه، قد و کل بکم حفظه کراماً، لا یسقطون حقاً، و لا یتنبون باطلاً (خطبه ۱۸۲، ص: ۶۰۲)؛ تقوای خداوندی را پیشه کنید که همواره در پیشگاه او حاضرید و سرنوشت شما به دست اوست و حرکت و سکون شما در اختیار او است. اگر کاری را پنهان کنید، آن را می داند و اگر آشکار کنید، می نویسد. بر شما نگرهبانهای بزرگواری قرار داده که حقی را ساقط و باطلی را ثابت نمی کنند.

پیام ۶: با وجود علم و احاطه خداوند بر اعمال شما و با علم به اینکه دست و پا و وجدان شما بر اعمالتان شهادت می دهند آیا باز هم جای خلاف می ماند. ان الله سبحانه و تعالی لا یخفی علیه ما العباد مقترفون فی لیلهم و نهارهم لطف به خیراً و احاط به علماً اعضاؤ کم شهوده و جوارحکم جنوده و ضمائرکم عیونه و خلواتکم عیانه (خطبه ۱۹۰، ص: ۶۲۵)؛ آنچه را بندگان در شب و روز انجام می دهند، بر خداوند سبحان پوشیده نیست از آن آگاهی دقیق دارد و علمش بر آن احاطه دارد. اعضای بدن شما گواهان او و اندام شما سپاهیان او و ضمائر شما جاسوسان او و خلوت‌های شما عیان او است.

پیام ۷: قبل از عیب جویی از دیگران به یافتن عیوب خویش و اصلاح آن بپردازید. طوبی لمن شغله عیبه من عیوب الناس (خطبه ۱۷۵، ص: ۵۷۶)؛ خوشا به حال آنکه اشتغال به عیب خویش او را از توجه به عیوب دیگران باز دارد. پیام ۸: نیکوکار و بدکار، سخت کوش و کم کار در نزد شما یکسان نباشند. و لا یكون المحسن و المسی عنسک بمنزله سواء فان فی ذلک تزهید لاهل الاحسان فی الاحسان و تدریباً لاهل الاساءه علی الاساءه و الزم کلاً منهم ما الزم نفسه (نامه ۵۳، ص: ۱۰۰)؛ و هرگز نیکوکار با بدکار نزد تو مساوی نباشد زیرا چنین تسویه ای نیکوکاران را به انجام کارهای نیکویی رغبت و بدکاران را به کارهای زشت تحریک و تشویق می نماید و هر گروه از نیکوکاران و بدکاران را به چیزی ملزم کن که خود را به آن ملتزم ساخته اند.

پیام ۹: خداوند متعال ناظر و شاهد اعمال شما است. ایها الناس اتقوا الله الذی ان قلتم سمع و ان اضرتم علم (حکمت ۱۹۴، ص: ۱۱۷۸)؛ ای مردم، تقواهی خداوندی را پیشه کنید که اگر بگویید، می شنود و اگر پنهان کنید، می داند.

پیام ۱۰: هشدار که خداوند متعال هم شاهد است و هم قاضی. اتقوا معاصی الله فی الخلوات فان الشاهد هو الحاکم (حکمت ۳۱۶، ص: ۱۲۴۰)؛ از نافرمانیهای خداوند در خلوتها بپرهیزید زیرا شاهد خود قاضی است.

پیام ۱۱: نظارت مخفیانه بر کارگزاران به نفع خود ایشان و در راستای صلاح آنان است. با گماردن بازرسان صدیق و وفادار بر زبردستان نظارت کنید. ثم تفقد اعمالهم و ابعث العیون من اهل الصدق و الوفاء علیهم فان تعاهدک فی السر لامورهم حدوه لهم علی استعمال الامانه و الفرق بالرعیه (نامه ۵۳، ص: ۱۰۱)؛ سپس کارهای کارگزارانت را تحت نظر بگیر و بازرسانی مخفی از کسانی که اهل صدق و وفا هستند بر آنان بگمار چرا که زیر نظر داشتن امور کارگزاران بصورت پنهان و مخفی آنان را وادار به امانتداری و مدارا با رعیت می نماید.

پیام ۱۲: عادلانه ارزیابی کنید و موقعیتهای افراد را در ارزیابی دخالت ندهید. و لا یدعونک شرف امری السی ان تعظم من بلائه ما کان صغیراً و لا ضعه امری الی ان تستصغر من بلائه ما کان عظیماً (نامه ۵۳، ص: ۱۰۰۸)؛ هرگز حیثیت و موقعیت چشمگیر فردی باعث نشود تا کوشش و تکاپوی اندک او را بزرگ بشماری و موقعیت حقیر فردی موجب نشود تا کوشش و تکاپوی بزرگ او را کوچک به حساب بیاوری.

پیام ۱۳: تلاش هر کس را به حساب خود او بگذارید. ثم اعرف لکل امری منهم ما ابلسی و لا تضیفن بلاء امری الی غیره و لا تقصرن به دون غایه بلائه (نامه ۵۳، ص: ۱۰۰۸)؛ سپس رنج و تلاش و کار هر یک از آنان را برای خودش منظور بدار و رنج و زحمت کسی را به دیگری نسبت مده. و هنگام پاداش دادن در مقدار استحقاق وی کوتاهی مکن.

پیام ۱۴: کارهای مهم را به دقت بررسی و ارزیابی کنید. و قد قلبت هذا الامر بطنه و ظهره حتی منعی النوم (خطبه ۵۳، ص: ۱۴۲)؛ من ظاهر و باطن این امر را زیر و رو نمودم به حدی که مرا از خواب بازداشت.

پیام ۱۵: در پاداش و تنبیه هدفان اصلاح فرد باشد. ان الله سبحانه وضع النواب علی طاعته و العقاب علی معصيته زیاده لعباده عن نعمته و حیاشه لهم الی جنه (حکمت ۳۶۰، ص: ۱۲۵۸)؛ خداوند سبحان برای اطاعت خود ثواب و برای معصیت خود عقاب قرار داده است تا بندگان را از معصیت باز دارد و به بهشت روان سازد.

پیام ۱۶: اگر از اعمال شما قدردانی نشد دلسرد نشوید خداوند عمل شما را می بیند و ارج می نهد. لا یزهدنک فی المعروف من لایشکره لک فقد یشکرک علیه من لا یستمع بشی منه (حکمت ۱۹۵، ص: ۱۱۷۹)؛ اینکه کسی تو را بر نیکی سپاس نمی گزارد موجب بی رغبتی تو به نیکی کردن نشود، زیرا تو را بر کار نیک

کسی سپاس می گزارد که از آن بهره ای نمی برد (خداوند متعال).

پیام ۱۷: از ثناگویی و تملق بپرهیزید ولی قدردانی و ستایش به میزان استحقاق را از یاد نبرید. الثناء با کثر من الاستحقاق ملق و التقصیر عن الاستحقاق عی او حسد (حکمت ۲۳۹، ص: ۱۲۴۹)؛ ستودن بیش از میزان استحقاق چالوسی است و کمتر از میزان استحقاق ناتوانی یا حسد است.

پیام ۱۸: پاداشها را به کسانی اختصاص دهید که از کوره های آزمایش سربلند بیرون آیند. و کلمات البلوی و الاختبار اعظم کانت المثوبه و الجزء اجزل (خطبه ۲۳۴، ص: ۷۹۲)؛ و هر قدر امتحان و آزمایش بزرگ تر باشد ثواب و پاداش بیشتر خواهد بود.

پیام ۱۹: کارهای خوب و بد را جزای مناسب دهید. و لن یفوز بالخير الا عامله و لا یجزی جزاء الشر الا فاعله (نامه ۳۳، ص: ۹۴۲)؛ به نیکی نمی رسد مگر عامل نیکی و پاداش، بد داده نمی شود مگر به فاعل بدی.

پیام ۲۰: آزمایش الهی نعمت دنیا و آخرت را به دنبال دارد. و من لم ینفعه الله بالبلاء و التجارب لم ینفع من العظه و بلاء الدنيا نعمه فی الاخره (حکمت ۴۷، ص: ۶۳۴)؛ آنکس که از آزمایش الهی سود نبرد، از هیچ پند و موعظه ای سود نخواهد برد. آزمایش دنیا نعمت و ثواب آخرت به دنبال دارد.

بنابراین با توجه به دلایل پنج گانه فوق، به پرسش پژوهشی اول یعنی اینکه آیا در اسلام ارزشیابی وجود دارد یا خیر؟ پاسخ داده شد و فرضیه اول که بر مبنای این پرسش مطرح گردید، تأیید می گردد، یعنی در اسلام ارزشیابی بطور جدی مطرح است.

به منظور بررسی تفاوت ارزشیابی در اسلام و ارزشیابی در مدیریت متداول و پاسخ به پرسش پژوهشی دوم و در نتیجه تأیید فرضیه دوم، ابتدا مفاهیم مختلف ارزشیابی، اهداف و ملاکهای ارزشیابی و شیوه های آن در مدیریت متداول و اسلامی، مقایسه و تفاوت آنها مورد به مورد بیان می گردد و سپس تفاوت ارزشیابی در اسلام و ارزشیابی متداول مورد مطالعه قرار می گیرد.

۳. مقایسه ارزشیابی در مدیریت اسلامی و مدیریت متداول

۳.۱. مفاهیم ارزشیابی

الف- اندازه گیری^۱ فرایندی است جهت تعیین میزان صفات و ویژگیهای افراد و اشیا بصورت کمی، تحت قواعد منظم و استاندارد شده.

ب - سنجش^۲: نوعی اندازه گیری است که در آن، از فنون مختلف برای جمع آوری اطلاعات کامل در مورد عملکرد فردی یا سازمانی و مقایسه آن با عملکرد افراد و یا سازمانهای دیگر استفاده می شود.

پ - آزمون^۳: وسیله ای است عینی و قابل محاسبه برای اندازه گیری نمونه ای از حالات و رفتارهای معین فرد.

ت - آزمون^۴: نوعی اندازه گیری است که از طریق آزمون انجام می شود.

ث - ارزیابی^۵: داوری و قضاوت ارزشی و تخمین قیمت و ارزش کمی و کیفی چیزها و درجه بندی به وسیله ملاک و معیار معین.

ج - ارزشیابی^۶: بررسی میزان کارآمد بودن، اثر بخشی و میزان تحقق کمی و کیفی هدفها، در یک فعالیت و برنامه مشخص.

چ - امتحان^۷: بررسی و تعیین میزان عملکردها و پیشرفتها.

ح - نظارت^۸: حمایت، هدایت و تقویت افراد در مسیر رشد (حرفه ای - سازمانی) و کنترل فعالیتها در جهت نیل به هدفهای سازمان و بهبود مدیریت.

خ - کنترل^۹: کنترل فعالیتها و عملکردها به گونه ای که در مسیر استاندارد و تحقق هدفهای سازمان باشد (سیف، ۲۰: ۱۳۷۵ و کیامنش، ۲۸-۷: ۱۳۷۱).

ولی در مدیریت اسلامی، چون ملاک احقاق حق و برقراری عدالت اجتماعی است، بنابراین رویکرد کلیه مفاهیم ارزشیابی در جهت نیل و تعیین میزان احقاق حق و توفیق در برقراری عدالت اجتماعی و خدمت به خلق است.

۲.۳. نمونه ای از چند برداشت از مفهوم مدیریت اسلامی

- ۱- شهید مطهری قریب به این مضامین می فرماید: «مدیریت عبارت است از بسیج کردن نیروی انسانی و بهره برداری صحیح از آن که مستلزم رشد مدیر و به رشد رساندن افراد سازمان از طریق برانگیختن، هدایت و راهنمایی کردن و سامان دادن افراد و سازماندهی سازمان جهت نیل به اهداف به حق سازمان» از نظر استاد مطهری، خاستگاه مدیریت رشید بودن و مقصد آن رشد است (مطهری، ۱۳۵۴).
- ۲- مدیریت، هنر و علم به کارگیری صحیح افراد و امکانات در جهت وصول اهداف سازمانی است، به نحوی که با موازین شرع مغایرت نداشته باشد (نبوی، ۱۳۷۲).
- ۳- مدیریت در اسلام (که رهبری حالتی خاص از آن است) بر اساس طرح و برنامه ای سازگار با مبانی اسلام و به سوی اهداف اسلام پسند که فوق همه آنها قرب الهی قرار دارد، می باشد و در این راستا، وسیله و کیفیت برخورد با افراد نیز باید مطابق موازین اسلامی باشد (مصباح یزدی، به نقل از بهارستان و سلطانی، ۱۳۶۱).
- ۴- مدیریت عبارت است از تنظیم روابط افراد و تدبیر امور و هماهنگی نیروها به عنوان مسؤولیتی الهی به منظور رشد و تکامل افراد و تحقق اهداف ارزشمند سازمان که به هدف نهایی یعنی قرب الی الله منتهی می شود (برهان، به نقل از بهارستان و سلطانی، ۱۳۶۱).
- ۵- مدیریت عبارت است از تنظیم روابط افراد (در ابعاد رابطه با خود، خلق و خالق) و هماهنگی نیروها به عنوان تکلیف و مسؤولیتی الهی در خدمت آزاد سازی انسان از قید و بندهای غیر الهی به منظور رشد و شکوفایی استعدادهای او جهت نیل به هدفهای ارزشمند سازمان که به قرب الهی می پیوندد (بهارستان و سلطانی، ۱۳۶۱).
- ۶- مدیریت عبارت است از اداره و هدایت سازمان در مسیر الی الله و بستر ارزشهای اسلامی از طریق حق جویی و عدالت خواهی به منظور نیل به اهداف به حق سازمان و تأمین مصالح افراد و فراهم ساختن زمینه رشد و تعالی آنان (بهارستان و سلطانی، ۱۳۶۱).
- ۷- مدیریت عبارت است از طرح تدابیر لازم تربیتی، اقامه قسط و عدل و تجلی ارزشهای اسلامی در عرصه سازمان به گونه ای که رشد شایسته افراد و نیل به اهداف به حق سازمان ممکن گردد (بهارستان و سلطانی، ۱۳۶۱).
- ۸- مدیریت (که رهبری حالتی خاص از آن است) عبارت است از هنر نفوذ بر پیروان به گونه ای که بنا میل و اشتیاق جهت نیل به هدفهای گروهی تلاش نمایند و رشد شایسته افراد و تحقق اهداف به حق سازمان ممکن گردد (بهارستان و سلطانی، ۱۳۶۱).

۳.۳. اهداف ارزشیابی

- الف- تشخیص و تعیین آمادگی و تواناییهای افراد و سازمان. در این مرحله، افراد باید از جریان ارزشیابی مطلع باشند تا حداکثر توانایی خود را بروز دهند.
- ب - تشخیص و تعیین شخصیت افراد که مشخص گردد چه می خواهند و چه می کنند؟ در این مرحله، افراد نباید از جریان ارزشیابی مطلع باشند تا ارزشها، علایق و رفتار واقعی خود را نشان دهند و به اصطلاح تصنعی عمل نکنند.
- پ - بررسی نقاط قوت و ضعف افراد و فعالیتهای آنها.
- ت - ایجاد رغبت و انگیزه صحیح در افراد برای ایجاد عادات مطلوب رفتاری در سازمانها.
- ث - تعیین میزان حصول کمی و کیفی هدفهای سازمانی.
- ج - اصلاح روشها و فعالیتهای به منظور بهبود جریان سازمان.
- چ - ارزشیابی هدف ها و روشهای ارزشیابی.
- ح - جلوگیری از غفلت ها و انحرافات سازمانی و فردی (سیف، ۱۳۷۵ و کیامنش، ۱۳۷۱).
- توضیح آنکه: هدفهای مذکور، اختلاف و مغایرتی با موازین اسلامی ندارد.

۳.۴. ملاکهای ارزشیابی

این ملاکها را بدین صورت می توان ارایه کرد:

الف- عوامل درون سازمانی: ۱- انتظارات و هدفهای سازمان؛ ۲- قوانین و مقررات سازمان؛ ۳- شرح وظایف سازمانی.
 ب- عوامل برون سازمانی: ۱- عرف و فرهنگ جامعه؛ ۲- قوانین و مقررات اجتماعی؛ ۳- امکانات مالی و انسانی
 ج- عوامل مکتبی: ۱- واجبات دینی؛ ۲- محرمات دینی؛ ۳- مستحبات دینی؛ ۴- مکروهات دینی؛ ۵- قصد و نیت افراد؛ ۶- صالح بودن عمل؛ ۷- حسن در مقابل قبح؛ ۸- تقوی.

۵.۳. شیوه های ارزشیابی

ارزشیابی مدیران در نقش بازرسی^{۱۱} و ارزشیابی مدیران در نقش راهنمایی^{۱۱} تفاوت دارد. توضیح آنکه در اسلام چون مدیر راهنما، هدایت کننده و ارشاد کننده است؛ نقش او در ارزشیابی، بازرسی و تفتیش نیست. مدیر در نقش بازرسی به منظور اطلاع از کمبودها و کم کاریها ارزشیابی می نماید و اغلب با شیوه انتقاد، عیب جویی و ایرادگیری ارزشیابی می نماید این اطلاع در نهایت به تنبیه و توبیخ می انجامد. لیکن شیوه های ارزشیابی مدیر در نقش راهنمایی و ارشاد، طبق موازین اسلامی عبارتند از:

۱.۵.۳. ارزشیابی مدیر از خود: مدیران باید پیوسته هر روز خود را ارزشیابی نمایند که آیا در مسیر حق و در جهت تحقق هدفهای سازمان گام بر می دارند یا خیر؟ امام کاظم می فرماید «لیس منا من لم یحاسب نفسه فی کل یوم» از ما نیستند افرادی که هر روز خود را ارزشیابی ننمایند.

۲.۵.۳. ارزشیابی کارمند از مدیر: مدیران باید در سازمانها فرصت، امکان و جوی به وجود آورند تا کارمندان بتوانند با امنیت خاطر و آرامش خیال به ارزشیابی از کار مدیر و فعالیتهای سازمانی او بپردازند.

۳.۵.۳. ارزشیابی کارمند از خود: کارمندان نیز باید پیوسته مانند مدیران هر روز مواظب باشند تا در مسیر حق انجام وظیفه نمایند.

۴.۵.۳. ارزشیابی کارمند از کارمند: همکاران، هم قطاران و کارمندان پیوسته در کنار هم باید با اجرای امر به معروف و نهی از منکر الگوی مطلوبی برای یکدیگر باشند و جو و فرهنگ سازمانی مثبتی بوجود آورند.

۵.۵.۳. ارزشیابی مدیر از کارمند: معمولاً وقتی در سازمان صحبت از ارزشیابی به میان می آید این فکر به ذهن متبادر می گردد که ارزشیابی سازمانی یعنی ارزشیابی مدیر از کارمند، آنهم به منظور انتقاد و عیب جویی. در حالی که شیوه ارزشیابی مدیر از کارمندان باید مراحل زیر را طی کند:

الف- ارزشیابی کارمندان به منظور تشویق و ترغیب آنان؛

ب- ارزشیابی کارمندان برای بهبود و اصلاح جریان سازمان؛

پ- ارزشیابی کارمندان برای اطلاع از کمبودها؛

د- ارزشیابی کارمندان برای اطلاع از کم کاریها و بی علاقه گی ها؛

در صورت بروز کم کاری کارمندان، باید واکنشهای زیر اعمال گردد:

الف- بی اعتنائی و کم توجهی به کارمند کم کار؛

ب- تذکر و نصیحت در مورد کم کاری او؛

پ- در صورت ادامه کم کاری، اقدام به توبیخ کتبی وی؛

ت- در صورت ادامه بیشتر کم کاری، جریمه حقوقی و محرومیت موقت از مزایا؛

ث- سرانجام، در صورتی که واکنشها و تدابیر بالا بی تأثیر باشند، انفصال موقت؛

ج- و در پایان در صورت بی تأثیر بودن تمام تدابیر، اخراج کارمند از سازمان؛

بطور کلی شیوه های ارزشیابی را می توان با توجه به زمان و هدف استفاده از آنها به پنج گروه زیر تقسیم نمود (سیف، ۱۳۷۵ و کیامنش، ۱۳۷۱):

الف- ارزشیابی پیشگام یا آغازین:^{۱۲} که برای تعیین میزان امکانات، آمادگیها و بطور کلی تعیین وضع موجود انجام می گیرد.

ب- ارزشیابی همگام یا تکوینی:^{۱۳} که برای کنترل فعالیتهای و عملکردها انجام می گیرد تا برنامه ها در مسیر استانداردها و تحقق هدفهای سازمان پیش برود.

پ - ارزشیابی تشخیصی: ^{۱۴} که به منظور تشخیص نقاط قوت و ضعف و حل مشکلات سازمانی انجام می گیرد.
 ت - ارزشیابی پسگام، پایانی و تراکمی: ^{۱۵} که به منظور تعیین میزان کارآمدی، اثر بخشی و میزان تحقق کمی و کیفی هدفهای سازمانی انجام می گیرد.
 ث - ارزشیابی بازنگری اصلاحی (بازخورد): ^{۱۶} که به منظور اصلاح خطاها و بهبود روشها و تقویت نقاط قوت انجام می گیرد.

۳.۶. تفاوت ارزشیابی در اسلام و ارزشیابی متداول

در اینجا با تفکیک زمینه های تفاوت، به بحث مقایسه ای در باره این دو نوع ارزشیابی می پردازیم:

۱. ۳.۶. در زمینه ملاک ارزشیابی: ملاک ارزشیابی متداول تعیین میزان تحقق هدفهای رفتاری است ^{۱۷} و تأکید هدفهای رفتاری بر محسوس، مشهود، عینی و قابل اندازه گیری بودن آن است.

در اینجا ابتدا، تناقض گویی وجود دارد، زیرا رفتارگرایان رفتار را واکنشهای عقلی، عاطفی و عملی در مقابل محرکات محیط می دانند، (سیف و علی آبادی، ۱۳۶۸) در حالی که نسبت به واکنشهای عقلی و عاطفی یا کم توجه هستند یا بی توجه؛ زیرا سعی دارند امور معقول را به محسوس و امور غیرحسی را به حسی تبدیل نمایند و اثر را بجای مؤثر محسوب دارند؛ نه اینکه از اثر پی به مؤثر برند. همچنین کیفیتهای روانی را به ساختهای رفتاری تبدیل می نمایند؛ مانند تبدیل هوش به بهره هوشی که در آن بطور دقیق بهره هوشی جایگزین هوش و استعداد شده است.

دوم، در ارزشیابی متداول، مفهوم علم و شناخت به علم تجربی و شناختهای حسی محدود می شود؛ در حالی که به دلیل محدودیتهای حواس و خطای حواس و نقص ابزار حسی شناختهای حسی، نمی تواند کامل باشد و اصولاً مشاهدات حسی، دریافت واقعیات است و تا به مشاهدات ذهنی و قلبی نرسیم به درک حقایق نایل نخواهیم شد، که گفته اند:

چشم دل بازکن که جان بینی آنچه نادیدنی است آن بینی (هاتف اصفهانی)

علم تجربی هم تا از علم عقلی، تعبدی و عرفانی استفاده ننماید، کامل نخواهد شد.

۲. ۳.۶. معیارهای ارزشیابی: متداول میزان عملکرد مدیران و حسن فعل، یعنی بازدهی و نتیجه خوب به معنی میزان کارایی، اثربخشی و بهره وری و در نهایت میزان رشد و توسعه سازمانی است.

توضیح آنکه، مفاهیم مذکور به همان صورتی که در مدیریت رایج و متداول تعریف می شود و کاربرد دارد، در مدیریت اسلامی معنا ندارد تفسیر نمی شود.

برای مثال تعاریف زیر ذکر می گردد: (علاقه بند، ۱۳۷۵؛ طوسی، ۱۳۷۰؛ مقدس، ۱۳۷۲؛ ساعدی، ۱۳۶۹؛ شریف زاده، ۱۳۷۲؛ بنیاد مستضعفان، ۱۳۷۴).

رشد: ^{۱۸} عبارت است از افزایش درصدی و کمی سالانه کالا، خدمات و تولید.

توسعه: ^{۱۹} عبارت است از شکوفایی کمی و کیفی مداوم و پیوسته.

توسعه پایدار: ^{۲۰} یعنی استفاده مطلوب و متعادل از تمام امکانات و منابع جهت رشد و توسعه.

کارایی: ^{۲۱} به معنی انجام دادن صحیح کار به منظور افزایش بازده و بالا رفتن نسبت ستاده واقعی به ستاده مورد انتظار.

اثربخشی: ^{۲۲} عبارتست از کار صحیح به منظور افزایش کارآمدی و نیل به هدفهای سازمان.

بهره وری: ^{۲۳} عبارت است از استفاده مطلوب از عوامل تولید جهت افزایش بازدهی، تولید و محصول.

اما در اسلام، رشد عبارت است از تعالی و کمال انسان. در اینجا بر خلاف مدیریت متداول، بهره وری اقتصادی هدف نیست، بلکه وسیله است و هدف بهره وری معنوی است؛ یعنی استفاده مطلوب از امکانات و سرمایه های معنوی جهت بالندگی و تعالی انسان.

۳. ۳.۶. عوامل تولید: عوامل تولید در مدیریت متداول عبارتند از: سرمایه، نیروی انسانی، منابع طبیعی،

مدیریت و آموزش.

در حالی که عوامل تولید در مدیریت اسلامی، عبارتند از:

الف) فرصتها و بطور کلی عمر آدمی.

ب- علم و اندیشه که به انسان قدرت می دهد.

پ- ایمان که به قدرت جهت می دهد.

ت- بیان و گفتار که سرمایه سخنوران و گویندگان است.

ث- خدمت به خلق و مفید بودن برای جامعه.

ج- هنر، ذوق و سلیقه استفاده از امکانات جهت تأثیر مطلوب.

چ- مال و ثروت به شرط استفاده صحیح و مشروع از آن.

ح- استفاده صحیح از سرمایه های ذاتی و فطری.

خ- استفاده صحیح از نعمتهای الهی جهت قرب الی الله.

د- سوره شریفه والعصر تابلوی بهره وری است که در آن کسی در خسران و زیان نیست که دارای ایمان و عمل صالح بوده دیگران را به صبر و حق طلبی توصیه نماید (بی آزار شیرازی، ۲۸-۲۰: ۱۳۶۶).

به طور کلی توسعه و توسعه پایدار انسان در اسلام شامل مضمون «و نفس و ماسویها» می شود، یعنی انسانی که از تمام ابعاد وجود خود به طور هماهنگ و متعادل استفاده نماید.

به عبارت دیگر، توجه متعادل و هماهنگ به ابعاد عاطفی، معنوی، عقلی، اجتماعی و جسمی.

توضیح آنکه: انسان در ابعاد جسمی و اجتماعی هیچ گاه به آرامش نمی رسد، زیرا ابعاد محدود انسان است. ولی در

ابعاد نامحدود یعنی بعد عقلی، بعد عاطفی و بعد معنوی به آرامش و رضایت خاطر می رسد.

ناگفته نماند که معیار ارزشیابی اسلامی «حسن فاعل» و نیت و قصد خیر است و در این مورد در قرآن کریم آمده است: «و لیبتلی الله ما فی صدورکم و لیمحص ما فی قلوبکم» (آل عمران/ ۱۵۴) یعنی: خداوند چیزهایی را که در سینه شما پنهان است بیازماید و ارزیابی نماید و آنچه در دلهای شماست خالص گرداند. در دستورات اسلامی و تکالیف شرعی، در هر عمل عبادی، اولین شرط صحت و ارزشمندی اعمال را «نیت» شمرده اند.

احادیث زیادی از پیامبر اکرم اسلام (ص) در مورد ملاک و معیار ارزشیابی اسلامی آمده است، مانند: قال النبى (ص): «یا ایها الناس انما الاعمال بالنیات و انما لکل امری ما نوی» یعنی: همانا کارها به نیت وابسته است و برای انسان آن چیزی دارای ارزش است که قصد نموده است. همچنین: «ان الله تعالی لا ینظر الی صورکم و لکن ینظر الی قلوبکم» (المجلسی، ۱۳۶۰) یعنی: پروردگار به ظاهر اعمال کاری ندارد، بلکه به نیت و قصد انسان توجه می نماید. و حدیث دیگر: قال رسول الله (ص) «نیت المؤمن خیر من عمله» (نراقی، ۱۳۷۰) یعنی: قصد و نیت مؤمن از عمل او با ارزش تر است.

۴.۶.۳. ارزشیابیهای متداول محدود به زمان و مکان است و در معرض خطای اندازه گیری قرار دارد، ولی در ارزشیابی اسلامی، چون ارزیاب حقیقی پروردگار متعال است، محدود به زمان و مکان نیست و در آن خطایی راه ندارد.

۵.۶.۳. ارزشیابی های متداول تابع سیاست و مقتضیات است و نتایج ارزشیابی تابع مصالح و سیاستهای اجتماعی خواهد بود؛ ولی ارزشیابی اسلامی تابع حق است و در آن، سازش کساری و مصلحت گرایی راهی ندارد، چون اصولاً مسلمان در برابر حق تسلیم است.

۶.۶.۳. در ارزشیابی های متداول چون در هدف و شیوه امکان خطا وجود دارد، مخاطب ارزشیابی می تواند اعتراض کند و بسیاری از مواقع اعتراض او وارد نیز هست. ولی در ارزشیابی اسلامی، چون متکی به حق است و در کار او خطا وجود ندارد و تمام جوارح انسان شهادت می دهد، مخاطب ارزشیابی اعتراض به حق ندارد. زیرا میزان عدل الهی ذره ای کم یا زیاد ارزشیابی نمی نماید.

۷.۶.۳. در ارزشیابی های رایج تبعیض و حاکمیت رابطه بجای ضابطه متداول است، ولی در ارزشیابی اسلامی توجه به تفاوت های فردی به عنوان عدالت اجتماعی و در نظر گرفتن ضوابط و معیارهای حق (به اعتبار اینکه اسلام یعنی تسلیم در برابر حق) رایج و معمول است.

بنابراین، بعد از آنکه مفاهیم مختلف ارزشیابی، اهداف و ملاکهای ارزشیابی و شیوه های آن در مدیریت متداول و

اسلامی مقایسه گردید و تفاوت آنها مورد به مورد بیان گردید و زمینه های تفاوت ارزشیابی در اسلام و ارزشیابی متداول تفکیک گردید به این نتیجه می رسیم که به پرسش پژوهشی دوم یعنی تفاوت ارزشیابی در اسلام و ارزشیابی در مدیریت متداول چیست؟ پاسخ داده شد و فرضیه دوم که بر مبنای این پرسش مطرح گردیده بود تأیید گردید، یعنی ارزشیابی در اسلام با ارزشیابی متداول تفاوت‌های فاحشی دارد.

یادداشتها

1-Measurement	13-Formative evaluation
2-Assessment	14-Diagnostic evaluation
3-Test	15-Summative evaluation
4-Testing	16-Feed back
5-Appraisal	17-Behavioral objectives
6-Evaluation	18-Growth
7-Examination	19-Development
8-Supervision	20-Sustainable development
9-Control	21-Efficiency
10-Inspection	22-Effectiveness
11-Direction	23-Productivity
12-Preassessment	

منابع

الف : فارسی

قرآن کریم، آیات متعدد.

ارفع، سیدکاظم. (۱۳۷۸). *نهج البلاغه*، تهران: انتشارات فیض کاشانی.

بهارستان، جلیل و سلطانی، علی. (۱۳۶۱). *جزوه شماره ۲۵ حوزه و دانشگاه، مدیریت آموزشی*، قم: دفتر همکاری حوزه و دانشگاه.

بی آزار شیرازی، عبدالکریم. (۱۳۶۶). *رساله نوین جلد ۲ مسایل اقتصادی*، ترجمه بخشهایی از تحریر الوسیله حضرت امام خمینی (ره)، چاپ دوم، قم: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.

الحرالعالمی، محمدبن الحسن. (۱۳۷۸). *وسایل الشیعه*، چاپ هفتم، تهران: انتشارات کتابچی.

دشتی، محمد. (۱۳۷۹). *نهج البلاغه*، تهران: نشر روح.

سازمان امور اداری و استخدامی کشور. (۱۳۷۵). *پیامهای اداری از نهج البلاغه*، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

ساعدی، مهدی. (۱۳۶۹). *رشد متعادل و نامتعادل در توسعه اقتصادی*، *مجله اقتصادی مدیریت*، شماره ۵.

سبحانی، جعفر. (۱۳۷۰). *معاد شناسی*، تهران: انتشارات الزهراء، چاپ اول.

سیدبن طاووس، علی. (۱۳۶۲). *محاسبه نفس*، ترجمه عباسعلی محمودی، تهران: ناشر نهضت زنان مسلمان، چاپ اول.

سیف، علی اکبر. (۱۳۷۵). *اندازه گیری و ارزشیابی آموزشی*، تهران: نشر دوران، چاپ اول.

سیف، علی اکبر و علی آبادی، خدیجه. (۱۳۶۸). *طبقه بندی هدفها*، تهران: انتشارات رشد، چاپ اول.

شاهین، داریوش. (۱۳۷۹). *نهج البلاغه*، تهران: سازمان انتشارات جاویدان.

- شریف زاده، فتح (۱۳۷۲). بهره‌وری و جایگاه آن در ارزیابی عملیات سازمان، مجله مدیریت دولتی، شماره ۲۳.
- شفائی، حسین. (۱۳۶۷). امتحان سنت الهی و عامل تکامل، تهران: ناشر مؤلف.
- طوسی، محمدعلی. (۱۳۷۰). بهره‌وری در سازمانها، مجله مدیریت دولتی، شماره ویژه بهره‌وری.
- علاقه بند، علی. (۱۳۷۵). مدیریت عمومی، تهران: نشر روان، چاپ اول.
- فیض الاسلام، سیدعلی تقی. (۱۳۷۰). نهج البلاغه، تهران: انتشارات فیض الاسلام، چاپ پنجم.
- کاظمی، سیدمحمود. (۱۳۷۸). امر به معروف و نهی از منکر (درسنامه)، یزد: انتشارات دانشگاه یزد.
- کلینی، ابی جعفرمحمد. (۱۳۶۵). اصول کافی، تهران: انتشارات دارالکتب اسلامی، جلد دوم.
- کیامنش، علیرضا. (۱۳۷۱). ارزشیابی آموزشی، تهران: مرکز نشر دانشگاهی تهران، چاپ اول.
- المجلسی، محمدباقر. (۱۳۶۰). بحارالانوار، مصحح محمدباقر بهبودی، تهران: دارالکتب اسلامی.
- مصباح یزدی، محمدتقی. (۱۳۷۹). پیش نیازهای مدیریت اسلامی، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- مکارم شیرازی، ناصر و جمعی از نویسندگان. (۱۳۶۸). تفسیر نمونه، تهران: دارالکتب اسلامی، جلد سوم.
- مطهری، مرتضی. (۱۳۵۴). امدادهای غیبی، مدیریت و رهبری در اسلام، تهران: انتشارات اسلامی.
- مطهری، مرتضی. (۱۳۵۹). عدل الهی، تهران: انتشارات صدرا، چاپ پنجم.
- مطهری، مرتضی. (۱۳۶۸). سیری در نهج البلاغه، تهران: انتشارات صدرا.
- مطهری، مرتضی. (۱۳۷۰). فطرت، تهران: انتشارات صدرا، چاپ دهم.
- معاونت اقتصادی و برنامه ریزی بنیاد مستضعفان. (۱۳۷۴). مفاهیم اساسی بهره‌وری، تهران: انتشارات بنیاد مستضعفان، چاپ اول.
- مقدس، جلال. (۱۳۷۲). مدیریت و توسعه، مجله مدیریت دولتی، شماره ۲۲.
- نبوی، محمدحسن. (۱۳۷۲). مدیریت اسلامی، قم: دفتر تبلیغات اسلامی.
- نراقی، مهدی ابن ابی ذر. (۱۳۷۰). جامع السعادات، ترجمه دکتر سید جلال مجتبوی، تهران: انتشارات حکمت.
- نصری، عبدالله. (۱۳۷۲). مبانی انسان شناسی در قرآن، تهران: انتشارات فیض کاشانی، چاپ سوم.
- هومن، حیدرعلی. (۱۳۷۵). زمینه ارزشیابی برنامه‌های آموزشی، تهران: نشر پارسا، چاپ اول.