

بررسی نقش سه مولفه نظام ارزشی: ایمان، تقوی و توکل در بهبود رهبری مدیران جامعه اسلامی

حاجت حاجی زاده^۱، سید ابراهیم حسینی^۲

۱- دانشجوی دکتری تخصصی رشته مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، ایران

Hhaji1352@Yahoo.com

۲- استادیار موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره) (دکترای حقوق)

Seyedebrahimh@Yahoo.com

چکیده

هدف اصلی این پژوهش، تبیین چگونگی تأثیر سه مولفه نظام ارزشی ایمان، تقوا و توکل در بهبود رهبری مدیران جامعه اسلامی است، که با استفاده از روش تحقیق کیفی و از نوع تحقیق تحلیلی-تفسیری، به تحلیل چهار مفهوم ایمان، تقوا، توکل و رهبری پرداخته و با مراجعه به متون اسلامی کیفیت نقش ایمان، تقوا و توکل را به عنوان بنیادی ترین ارزش ها در مجموعه ی نظام ارزشی اسلام، در بهبود رهبری مدیران جامعه اسلامی بررسی قرار داده و به این نتیجه رسیده است که: در پرتو ایمان، تقوا و توکل منبع جامع و کامل معرفتی برای انسان گشوده می گردد که از این رهگذر، ابتدا فرد، در مقام ارتباط با خدا، خویشتن، همنوعان و طبیعت، دارای بعد بیشنی واقع بینانه گردیده؛ سپس، بعد گرایشی وی، در مسیر شرع و عقل، جهت دهی می شود و در پی آن، متناسب با آن ابعاد، خصوصیات و ویژگیهای شخصیتی و رفتاری او، سامان می یابد و بدین طریق مدیر در صورت داشتن چنین ویژگی هایی هم خود می تواند یک انسان کامل باشد و هم در بعد رهبری منابع انسانی که با دیگر انسان ها سر و کار دارد، موفق بوده، و می تواند کارخانه انسان سازی باشد.

واژه های کلیدی: ایمان، تقوی، توکل، رهبری، نظام ارزشی، مدیران جامعه اسلامی

مقدمه

هدایت و رهبری از بحثهای اساسی در مدیریت به شمار می رود؛ زیرا، مهمترین وظیفه ی مدیر آن است که با به کارگیری صحیح نیروهای انسانی با بهترین شکل سینه مشکلات و حوادث را بشکافد و برنامه های سازمان را اجرا و رسیدن به اهداف را سهل الوصول نماید. از آنجا که رهبری وظیفه ی عمده ی مدیریت است اما تمام کار او نیست. این امر زمانی تحقق می یابد که فردی به هر دلیل کوشش کند بر رفتار فرد یا گروهی اثر بگذارد. رهبری می کوشد تا با الهام بخشیدن به پیروان خود و هدایت معنوی آنان انرژی لازم را برای ایجاد تغییر مطلوب در آنان فعال سازد. (فروزنده دهکردی، جوکار، ۱۳۸۹: ۲۸۹)

مطالعه ای که بر روی ۱۹۱ نفر از مدیران ارشد شش شرکت در بین پانصد شرکت بزرگی که مجله «فور چون» اسامی آنها را انتشار داد، سوال شد که چرا مدیران شکست می خورند، پاسخ سؤال این بود:

«بزرگ ترین دلیل برای شکست در ارتباط با مدیران، ضعیف بودن آنان در زمینه ی مهارت های انسانی است».

مرکزی برای «رهبری خلاق» در کارولینای شمالی برآورد کرد که نیمی از تمامی مدیران و سی در صد تمام مدیران ارشد در خصوص رابطه با افراد مشکل دارند.

(احمدی، ۱۳۸۶: ۲۴)

در اسلام توجه ویژه ای به هدایت و رهبری بشر مبذول شده است. به این دلیل اسلام بیش از همه به خصوصیات و شخصیت فردی و اجتماعی و ظرفیت و توانایی های مدیر توجه می نماید. همان طوری که در قرآن کریم آمده است که حضرت موسی (ع) می فرماید: «وَبِّأَشْرَحَ لِي صَدْرِي * وَبَسَّرَ لِي أَمْرِي * وَاحْلُلْ

عُقْدَةً مِّنْ لِّسَانِي * يَقْفُوهُا قَوْلِي». (طه / ۲۸-۲۵)

«پروردگارا، شرح صدر به من عطا کن و کارم را آسان گردان و گره از زبانه بگشا تا (مردم) سختم را بفهمند».

در حقیقت حضرت موسی (ع)، از خداوند می خواهد که ظرفیتش را زیاد کند، تا در مقابل سختی ها مایوس نشود و در هنگام تمکن و قدرت، مغرور نشود تا بتواند از عهده ی انجام کار به خوبی بر آید و با مردم نیز بتواند تعامل خوبی داشته باشد. چرا که پشتیبانی و مشارکت مردم در امور، سبب توفیق خواهد شد. لذا در این تحقیق برآنیم تا نقش ایمان، تقوا و توکل را به عنوان بنیادی ترین ارزش ها در مجموعه ی نظام ارزشی اسلام، در بهبود رهبری مدیران جامعه اسلامی مورد بررسی قرار دهیم.

بینش اسلامی راجع به مدیریت

مدیریت (اسلامی)، هنر و علم به کارگیری صحیح افراد و امکانات در وصول اهداف سازمانی است، به نحوی که با موازین شرع مغایرت نداشته باشد. (نبوی، ۱۳۷۸: ۳۳)

اسلام، دیدگاه خاصی پیرامون مدیریت دارد. مدیران اسلامی به عنوان خدمتگزاران و هدایت گران مردم و جامعه تلقی می شوند. منصب مدیریت نباید وسیله تأمین امیال و هوای نفسانی و ابزار فخر و نردبان ترقی و ثروت اندوژی مطرح شود. بر این اساس، بینش اسلام راجع به مدیریت، این است که مدیریت «امانت»، «تکلیف»، «خدمت»، و «هدایت»، می باشد.

امانت بودن مدیریت

مدیریت یک امانت است. مسند مدیریت از دیدگاه اسلام، امانتی است که به مدیر سپرده می شود و او باید از این مقام که به عنوان امانت در دست دارد، شدیداً مراقبت نماید و امانت را بر طبق معیارهای امانت دار باشد.

وقتی که از طرف عزیز مصر به حضرت یوسف (ع) پیشنهاد قبول مسئولیت و پذیرفتن پست مدیریت داده شده، حضرت یوسف، پس از پذیرش این مسئولیت، بر امانتداری و آگاهی خود تکیه کرد و گفت: «اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ» (سوره یوسف آیه 55) «مرا بر خزائن و داراییهای مملکت مدیر کن زیرا من از دو ویژگی؛ امانتداری و دانش لازم بر خوردارم».

تکلیف بودن مدیریت

مدیریت به عنوان یک حق برای فرد تلقی نمی شود، بلکه یک تکلیف است. حق به معنای بهره مندی، استفاده و سود بردن است، اما تکلیف ادای دین و وظیفه است.

حکمی که حضرت امام خمینی (ره) در مورد ارتداد سلمان رشدی به دلیل انتشار کتاب موهن ایشان، علیه پیامبر اسلام داده اند، به عنوان یک تکلیف الهی بود. اگر چه حکومت های غیر اسلامی علیه این حکم موضع گیری کرده، سعی داشته اند محدودیت های سیاسی و اقتصادی برای کشورمان ایجاد کنند.

خدمت گزار بودن مدیریت

در بینش اسلامی، مدیریت به عنوان خدمت گزار مطرح می شود. مدیر باید مدیریت را برای خدمت بخوهد و نباید مدیریت، وسیله ی حاکمیت بر دیگران باشد. مدیریت در جهت خدمتگزاری، اقامه حق و عدل و دفع باطل و ظلم می کند.

زمانی که حضرت علی (ع) کفش پاره خود را می دوخت، در جواب عبدالله بن عباس که سؤال کرد، قیمت این کفش چقدر است فرمود:

«به خدا سوگند این کفش کهنه پر از وصله در نزد من از حکومت بر شما محبوب تر است، ولی من این حکومت را پذیرفته ام، به خاطر این است که حقی را ثابت کنم و باطلی را از میان بردارم». (نهج البلاغه خطبه ۳۳)

هدایت محور بودن مدیریت

مدیریت در اسلام به عنوان هدایت جامعه و افراد جهت رشد و بالندگی و تکامل و حرکت به سمت الله تلقی می شود. حکومت های ظالمانه، چون قدرت هدایت نداشتند و یا شرایط هدایت را در خود نمی دیدند، مدیریت خویش را با ستمگری، ظلم و استبداد اعمال می کردند و از این طریق موجبات سقوط و انحطاط جامعه و ملت ها را فراهم می ساختند. برعکس مدیران جامعه اسلامی رشد و سعادت مردم جامعه را در دستور کار قرار می دهند.

قرآن کریم، در خصوص نحوه ی هدایت انسان ها، توصیه می کند که مدیریت فرهنگی، اعتقادی و سیاسی باید در فضای باز هدایت صورت گیرد و موفقیت و رشد به دور از اجبار و اکراه نصیب می شود. چنانچه قرآن کریم می فرماید:

« لا اکراه فی الدین قد تبین الرشد من الغی » (سوره بقره آیه ۲۳)

با توجه به اینکه این آیه توصیه می کند در پذیرش اصل دین افراد با اختیار و شناخت عمل کنند، به مدیران اسلامی گوشزد می کند که برای رشد و کمال جامعه و افراد، به جای به کارگیری روش های خشک و استبدادی، از روش های آگاهی بخش و آزاد منشی استفاده و آنان را هدایت نمایند. (احمدی، ۱۳۸۸: ۵۵-۵۳)

رهبری یکی از وظایف مهم مدیریت، بخصوص در جامعه اسلامی بشمار می رود که محققان و نویسندگان تعاریف متعددی از آن نموده اند که در مباحث زیر به آنها پرداخته خواهد شد.

تعاریف رهبری

در مدیریت معاصر از رهبری به عنوان هنر یا علم نفوذ در اشخاص نام می برند یعنی جوهره ی رهبری نفوذ بر دیگران است به طوریکه آنان با اراده و اختیار و میل خود به سمت اهداف قدم بردارند. (نجاری، ۱۳۸۵: ۲۶۰)

رهبری عبارت است از قدرت تاثیر گذاری بر پیروان، به نحوی که بر اساس میل و خواسته خود در جهت تحقق اهداف در موقعیت های گوناگون حرکت کنند و رهبر کسی است که بتواند با این شیوه افراد را به کار گیرد. و یا رهبری عبارت است از بسیج کردن نیروی انسان ها و بهره برداری صحیح از آن.

رهبری عبارت است از ترکیب صفات و ویژگی های خاص یا شخصیت هایی که افراد از آن برخوردارند و آنها را قادر می سازد که دیگران را تشویق به انجام کار و یا کار را از طریق دیگران انجام دهند. (افجه ای، ۱۳۹۳: ۱۸۴)

رهبری مجموعه فرایندهایی است که سازمان را در موفقیت برتر قرار می دهد یا آن را به نوعی با تغییر شرایط سازگار می کند. رهبری آینده را برای افراد تعریف می کند، با چشم انداز آینده، افراد را با یک دیگر متحد می کند و انگیزه ای را در آنها به وجود می آورد که علی رغم موانع، به آن دست یابند. (ایران نژاد پاریزی، سلسله، ۱۳۸۳: ۴۱)

رهبری مخفف راه بری است یعنی راه را نشان دادن و عمل هدایت و ارشاد بردن فردی در یک راه. هدایت یکی از وظایف عام مدیریت و رهبری جلوه ای از آن است. برخی از نویسندگان در تفاوت مدیریت با رهبری تاکید کرده اند که رهبری یک امر معنوی و تعهدی است، در حالی که مدیریت یک اصل مادی و تکنیکی است. رهبری یک نقش و وظیفه انسانی است که مدیریت موظف به بکارگیری آن است به عبارت بهتر رهبری نیازهای معنوی و انسانی یک سازمان را می آورد ولی مدیریت ابزارهای مادی و تکنیکی افزایش تولید و رفع نیازهای مصرفی انسان ها را شامل می شود. (افجه ای، ۱۳۹۳: ۶۰)

الگو.

هدایت و رهبری امام خمینی (ره). به عنوان یکی از الگوهای موفق مدیریت اسلامی در عصر حاضر که توانست یک رژیم سلطنتی چند هزارساله ی تا دندان مسلح و مستظهر به پشتیبانی استکبار جهانی را با دست خالی ولی با ایمان و اخلاص و وحدت بین مردم و با استقامت و پایداری خود و پیروانش به زانو در آورده و طومار آن را درهم بپیچد. نفوذ کلام حضرت امام (ره) در همه اقشار جامعه حتی برای افراد بی طرف هم ایمان بخش بود. امام خمینی (ره) احیاگر دین در قرن بیستم بود و هدایت و رهبری عملی او نشان از چگونگی هدایت و رهبری یک مدیر و رهبر مسلمان داشت. به خصوص در مواقع حساس و بحرانی که منجی نظام اسلامی بود.

مهارت های مورد نیاز رهبری

به طور کلی مدیران در انجام کارها نیازمند مهارت هایی می باشند که می توان آن مهارت ها در سه دسته تقسیم و به شرح زیر بر شمرد:

۱. **مهارت فنی:** مهارتی است که ناشی از دانش، تجربه و تخصص فرد در کار مربوطه می باشد. به طور معمول، مدیرانی که در نقطه عملیات و سرپرستی فعالیت دارند، بیشتر به این مهارت نیاز دارند. یعنی مدیری که یک کارگاه تولیدی را سرپرستی میکند لازم است در آن رشته مربوطه مهارت لازم را داشته باشد.
۲. **مهارت ادراکی:** این مهارت به توانایی مدیر در تشخیص درست و مسائل اصلی سازمان در سطح کلان مربوطه می شود. و غالباً مدیران سطح بالا و مقامات، بیشتر نیازمند این مهارت هستند. مثلاً مدیر عالی بایستی بفهمد که چه تهدید و فرصتی در مقابل سازمان تحت مدیریتش قرار دارد و با مشکلات و مسائل کلیدی که می تواند حیات سازمان را تهدید نماید چیست؟
۳. **مهارت انسانی:** به معنی توانایی و قدرت در کار کردن با مردم و انجام کار به وسیله آنان و برای آنان می باشد. مهارت انسانی از جمله مهارت هایی است که در تمام سطوح مدیریت، به جهت هدایت و رهبری افراد، مورد نیاز حتمی است. یعنی از یک مدیر عملیاتی که دو نفر را سرپرستی می کند گرفته تا مدیری که راس یک جامعه بزرگ است بایستی دارای مهارت انسانی باشند. چرا که آنان همواره در تعامل با دیگر انسان ها هستند. (احمدی، ۱۳۸۶: ۲۰۶)

مهارت های فنی: پیامبر اکرم (ص) می فرمایند: *خیر الولاة من جمع المختلف، وشر الولاة من فرق المؤلف* بهترین مدیران و فرمانروایان کسانی هستند که استعداد ها و سلیقه های گوناگون را زیر چتر مدیریت گرد آورند و بدترین مدیران کسانی هستند که مجموعه همسو و هماهنگ را متفرق سازند. امام علی (ع) می فرمایند: سزاوارترین افراد برای رهبری کسی است که از توان (مدیریت) بیشتری برخوردار باشد و فرمان الهی را بهتر از دیگران بداند. مهارت های انسانی: پیامبر اسلام می فرمایند: کسی صلاحیت رهبری را ندارد مگر آن که سه خصلت در او باشد.

۱. ایمانی که او را از معاصی باز دارد
۲. بردباری که بدان وسیله قادر بر کنترل خشم خویش باشد.
۳. مهربانی با زیر دستان بطوریکه نسبت به آنان مانند یک پدر مهربان باشد. (مسلمی زاده، ۱۳۷۸: ۵۵-۵۳)

البته باید توجه داشته باشیم که همه مدیران در هر سطحی که باشند باید همه ی مهارت های فوق را داشته باشند ولی مهارت انسانی در تمام سطوح به صورت یکسان است، در مهارت انسانی روش برخورد با انسان ها به خصوص با زیر دستان از اهمیت خاصی برخوردار است.

سبک های رهبری

مدیران در هدایت و رهبری افراد، دارای رفتارهای متفاوتی هستند و انواع مختلف سبک های رهبری در حال تغییر و تکامل است که به چهار سبک لیکرت اشاره می شود.

۱. سبک اول (سیستم یک): در این سبک، که کاملاً وظیفه مدار و آمرانه است، مدیر و رهبر به مرئوسان خود اعتماد ندارد و روابط رهبر و پیرو بر ترس و ارعاب استوار است.
۲. سبک دوم (سیستم دو): در این سبک، روابط آمرانه بین رهبر و پیروان همچنان برقرار است، اما رابطه مذکور در این حالت تلطیف شده و چون رابطه خادم و مخدوم توأم با نوعی پدرا نه است، در این سبک، تصمیم گیری همچنان بر عهده ی رهبر است و پیروان، مجربان بی چون و چرای اوامرنند.

۳. سبک سوم (سیستم سه): در این سبک، اطمینان و اعتماد به مرئوسان در حد خوبی است و با آنان در تعیین پاره ای از اهداف مشارکت می شود، اما مسائل و موضوعات عمده ی سازمانی همچنان به وسیله ی رهبر و رؤسا فیصله می یابد.

۴. سبک چهارم (سیستم چهار): در این سبک، اطمینان و اعتماد در حد کمال است و روابط صمیمانه و مشارکت جویانه در تمام امور بین آنان برقرار است. در این سبک، تصمیم گیری ها کاملاً مشارکتی است و گروههای رسمی و غیر رسمی در آمیخته اند. (الوانی، ۱۳۸۰: ۱۴۱)

هریک از سبک های فوق در مدیریت ویژگی های انگیزشی خاص خود را در جذب تمایل و همکاری افراد به کار موجب شده، و در اسلام اجرای قوانین و مقررات الهی با مشارکت و دخالت افراد در تصمیم گیری ها و با محوریت توجه به انسانیت انسان ها و رعایت عدالت، مورد نظر است و سبکی قابل پذیرش است که به این اصول توجه داشته باشد.

اهمیت و کاربرد رهبری

امروز بحث رهبری علاوه بر کاربرد سیاسی آن، در مدیریت بازرگانی، دولتی و حتی صنعتی جای ویژه ای را در مباحث حتی «مدیریت علمی» به خود اختصاص داده است بدین معنا که کاربرد واژه «رهبری» دیگر مختص سران و رهبران حکومت های سیاسی و یا نظامی در سطح جهان نیست بلکه در اصطلاحات اقتصادی در چارچوب سازمان صنعتی و بازرگانی به کرات این «واژه» نام برده می شود. در حقیقت بنا به اعتراف محققان و نویسندگان، در دنیای امروز بخصوص در زمینه مدیریت، «رهبری» از اصول تفکیک ناپذیر «مدیریت» است. اما آنچه دیدگاه این اندیشمندان بر آن تعلق دارد با آنچه در صحنه «مدیریت اسلامی» مورد نظر است تفاوت آشکار دارد. مهم ترین وجه تمایز رهبری مصطلح در غرب و رهبری مورد نظر «مدیریت اسلامی» که در قلم اکثریت محققان و نویسندگان چه داخل و چه در خارج بکار می رود همان رسالت و مسؤولیت «مدیر» در تعالی انسان مشغول در سازمان است. بدین معنا که «رهبری» فعل «تعالی» انسان برای مدیری است که بر صفات آن متکی است و نسبت به بیان و پیاده کردن ارزش های تعالی بر کارکنان خود اصرار دارد. در حقیقت «تعالی» انسان مشغول در سازمان اداری با رهبری صحیح و تحقق صفات رهبری در «مدیر» می تواند تحقق پیدا کند و بدون آن امکان پذیر نیست.

در وادی رهبری سازمان که در حقیقت رسالت اصلی مدیر است بر خورداری از صفات رهبری و عامل به احکام الهی و اسلامی بودن از جمله عواملی است که که قدرت پیشبرد کار در حیطه سازمان ها را میسر و ممکن می سازد. پس کسب صفات مدیریت در چارچوب صفات لازم برای رهبری در سازمان های اسلامی متکی است بر صفات پیامبران الهی. که این صفات که تحت عنوان صفات رهبری باید مورد مطالعه قرار گیرند عبارتند از:

۱. تقوی، پروا پیشگی و خود نگهداری

۲. آگاهی و شناخت مدرانه و استقلال اعتقادی نسبت به مکتب اسلام

۳. پیروی از بینش های مکتبی و سیاسی امام.

۴. دوراندیشی و شناخت دقیق و عمیق شرایط اجتماعی، اقتصادی و سیاسی جامعه خود..

۵. ایمان خالص و عمل انقلابی و تبلور عینی بخشیدن به اخلاق اسلامی به ویژه در رابطه با خصلت های شخصی.

۶. ساده زیستن و آشنایی با درد های مردم.

۷. گذشت از راحت طلبی و مسائل خانوادگی و شخصی.

۸. سابقه مبارزات سیاسی تشکیلاتی بر اساس مکتب اسلام و آمادگی همیشگی در جهت ایثار و فداکاری. (افجه ای، ۱۳۹۳: ۶۲)

لذا نتیجه می شود «مدیر» به دلیل اهمیت ویژه ای که در رابطه با اجرای احکام و مقررات اسلامی به منظور رساندن انسان های موجود در سازمان به «تعالی» و روابط و مناسبات عادلانه حاکم بر جامعه دارد و همچنین ضرورتی که مدیریت در زمینه وصول به هدف نهایی «حیات» خواهد داشت بایستی بر خوردار از بالاترین میزان از صفات رهبری یعنی صفات «متقین» و «مومنین» در جمع سازمان تحت نظارت و مدیریت خود باشد تا راهگشای ایجاد جامعه اسلامی شود.

خلاصه یک مدیر اسلامی موفق، با صفات رهبری و دانش اکتسابی مدیریت، خود را نمایانگر سازد و برای تحقق این دو به کوشش بسیار نیاز دارد. به عبارت بهتر مدیریت در اسلام فقط « تخصص » نیست بلکه « تعهد » است

صفات و اخلاق روحانی و معنوی از دیدگاه اسلام:

برای شما اگر به خدا و روز قیامت امید دارید و خدا را فراوان یاد می کنید؛ شخص رسول الله؛ رهبر پسندیده ای است. (سوره احزاب آیه ۲)

منظور از فضائل اخلاقی صفات پسندیده و اعمال پسندیده ای است که نه تنها یک رهبر بلکه هر انسان اسلامی باید از آن برخوردار باشد و حال آنکه این مسئولیت برای رهبران اسلامی مهم تر است و اصولاً اگر کسی واجد این فضائل یا صفات نباشد به مقام رهبری یا اثر معنوی و ایجاد تغییر در پیروان نخواهد رسید.

فضائل رهبری از دیدگاه اسلام

۱. یقین: ضد شک و تردید و مرتبه ای از مراتب علم است. و ایمان قلبی است که در قلب رسوخ کرده است.
۲. توحید: از برترین فضائل و اساس ایمان و به خصوص دین اسلام است.
۳. تفکر: فضیلتی بزرگ و خیر دنیا و آخرت در گرو آن است و در زمره برترین عبادات شمرده می شود.
۴. شجاعت: فضیلتی مهم برای رهبری است.
۵. خوف از خدای متعال: کلمه تقوا در قرآن بیش از صد بار به کار رفته و مقصود از آن معنای خوف بوده است.
۶. رجا و امید به رحمت خدای متعال: خوف موجب تقوا و رجا موجب محبت است و محبت برای رهبر از خوف به مراتب برتر است.
۷. کرامت نفس: این فضیلت از فضایی است که دارای آثاری چند مانند ثبات و پایداری و تحمل سختی ها و ناملایمات می باشد.
۸. غیرت و حمیت و این فضیلت نشانه مروت و مردانگی است. و نشانه ایمان است؛ پیامبر اکرم می فرماید: « الغیرة من الایمان » غیرت از ایمان است.
۹. آرامش - ثبات و وقار. (افجه ای، ۱۳۹۳: ۱۹۴-۱۹۰)

شرایط رهبری اسلامی

نادان لیاقت رهبری ندارد تا با نادانی خود مسلمانان را به گمراهی کشانده؛ و ستمکار نیز نمی تواند رهبر مردم باشد، که با ستم، حق مردم را غصب و عطاهای آنان را قطع کند؛ و نه کسی که در تقسیم بیت المال عدالت ندارد، زیرا در اموال و ثروت آنان حیف و میل می کند و گروهی را بر گروهی دیگر مقدم می دارد؛ و رشوه خوار در قضاوت نمی تواند امام باشد، زیرا که برای داوری با رشوه گرفتن، حقوق مردم را پایمال، و حق را به صاحبان آن نمی رساند، و آن کس که سنت پیامبر (ص) را ضایع می کند، لیاقت رهبری ندارد، زیرا که امت اسلامی را به هلاکت می کشاند. ترجمه خطبه ۱۳۱

علل و عوامل متعددی می توانند میزان نفوذ، تاثیر گذاری و اثر بخشی یک رهبر را در زیردستان خود، تضمین کنند. با تحقیق و تتبع مختصری در برخی از منابع غنی و پر بار اسلامی، ما را به این نتیجه رهنمون می شود که از میان ویژگیها و عوامل متعددی که می توانند در میزان نفوذ و تاثیر گذاری رهبر، نقش بسزایی داشته باشند، ویژگیها و عواملی وجود دارند که نقش و اهمیت بیشتری دارند؛ برخی از این ویژگیها و عوامل عبارتند از: تقوا، ایمان و توکل همان طور که در ابتدای بحث رهبری مطرح شد، همه صاحب نظران، رهبری را فرایند نفوذ در دیگران می دانند؛ اما بسیاری از آنان معتقد هستند که رهبر اثر بخش کسی است که بدون اعمال زور و اجبار، در زیردستان خود نفوذ کند و رفتار آنان را تغییر دهد.

این نکته مهم را در این ویژگیها به وضوح می توان مشاهده کرد؛ یعنی اگر رهبر به وسیله ایجاد یا تقویت این ویژگیها، بخواهد در زیردستان خود نفوذ کند، نفوذی که از این طریق به وجود می آید، نفوذ بدون زور و اجبار است و این نفوذ، بسیار عمیق تر و تاثیر گذارتر است و باعث می شود که زیردستان، نه از روی اجبار و اکراه، بلکه از روی میل و اشتیاق، برای رسیدن به اهداف مورد نظر تلاش کنند و از حداکثر توانایی و توانمندی خود در این راه استفاده نمایند.

بنابراین رهبر اثر بخش، به ویژه در جوامع اسلامی و سازمانهای مختلف آن، کسی است که با ایجاد یا تقویت این ویژگیهای شخصی یا رفتاری، در دل و جان کارکنان و زیردستان خود نفوذ کند و اعمال و رفتار آنان را در جهت تحقق اهداف سازمان هدایت کند. اینک به توضیح سه مولفه نظام ارزشیاسلام که بایستی در جامعه اسلامی تقویت شوند می پردازیم:

ایمان:

آرزوی انسان نیل به سعادت و خوشبختی است و ایمان راه رسیدن به این سعادت است. ایمان به آدمی نشاط، آرامش، امید، شجاعت و هدف می دهد. قرآن کریم ایمان را بسیار گرامی می دارد و عامل رستگاری و از ویژگی های پرهیزگاران و هدایت یافتگان می شمارد و تاکید می ورزد که ایمان می تواند آدمی را از تاریکی ها به نور راه نماید.

ایمان امری است معنوی و حالتی روحی که جایگاه آن قلب آدمی است. شناخت واقعی امور معنوی و روحی نظیر غم و شادی و امید، از طریق علم حضوری میسر است. انسان، خود باید آنها را احساس کند و با تعریف لفظی نمی توان، حقیقت آنها را آشکار ساخت تنها از گذر شناخت لوازم می توانیم تا اندازه ای به ماهیت آنها پی ببریم. با این حال، متفکران و اندیشمندان کوشیده اند ایمان را تا اندازه ای توضیح دهند تا حقیقت آن به قدری که ممکن است روشن گردد.

ایمان مصدر باب افعال و از ریشه آمن (امنیت یافتن) است که به معنای جاگیر شدن اعتقاد در قلب یا تصدیق چیزی با اطمینان و نیز وثوق به چیزی یا کسی است که در هر دو معنا مفهوم این در کار است. شخص با ایمان چنان دلگرمی و اطمینان دارد که هرگز در اعتقاد خویش شک و تردید نمی کند و به تعبیری از شک و تردید ایمن است از حضرت رضا (ع) در باب تعریف ایمان نقل شده است: ایمان، تصدیق قلبی و اقرار زبانی و عمل به ارکان و اعضا است. (سبحانی، محمد رضایی، ۱۳۸۴: ۴۲)

ایمان در جامعه اسلامی مهم ترین و اساسی ترین شرط برای یک مدیر و یک انسان خوب، «ایمان» به خدا، پیامبر و روز قیامت است. مدیر جامعه اسلامی به عنوان یک فردی «الگو» باید فردی «با ایمان» و وصل به دریای بیکران الهی باشد. قرآن کریم در خصوص ایمان به خدا، رسول اکرم (ص) و معاد که سبب رستگاری افراد می شود می فرماید:

«وَالَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِمَا أُنزِلَ إِلَيْكَ وَمَا أُنزِلَ مِنْ قَبْلِكَ وَبِالْآخِرَةِ هُمْ يُوقِنُونَ أُولَئِكَ عَلَى هُدًى مِنْ رَبِّهِمْ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ». سوره بقره آیه ۵-۴

«و آنان که ایمان دارند به آن چه خدای تعالی به تو و بر پیامبران پیش از تو فرستاد و آنها خود به عالم آخرت یقین دارند. آنان از لطف پروردگار خویش در راه راست قرار داشته و آنها درستکاران عالم هستند».

ایمان دارای مراتب و درجات است از آن جمله است روایتی که امام صادق (ع) فرموده است ایمان مانند نردبانی است که ده پله دارد و پله های آن یکی پس از دیگری پیموده می شود.

حضرت علی(ع) در عهدنامه مالک اشتر ابتدا او را به تقوا و ترس از خداوند، ایثار و فداکاری در راه طاعتش و پیروی از آنچه که خدا در قرآن به آن امر نموده است، فرمان می دهد و به او می فرماید: که دین خدا را با قلب و دستو زبان یاری کند زیرا خداوند یاری کسی دین که او را یاری کند، تکفل کرده استو کسی که او را عزیز بردار عزیز می دارد و نیز به او می فرماید که خواسته های نابجا نداشته باشد و هنگام وسوسه های نفسانی خویشنداری کند زیرا نفس اماره همواره انسان را به بدی وای دارد مگر این که رحمت الهی شامل او شود(نهج البلاغه، نامه ۵۳)

امیرمؤمنان می فرماید: «کسی که خود را در مقام پیشوایی مردم قرار دهد باید پیش از آن که به تعلیم دیگران بپردازد به تعلیم خویش بپردازد و باید تأدیب کردنش پیش از آن که به زبان باشد به رفتار و عمل باشد. با اصلاح رابطه خود و خدا، مدیریت بر قلب به دست می آید» (نهج البلاغه حکمت ۷۰)

ایمان بر شناخت با قلب، اقرار با زبان، و عمل با اعضاء و جوارح استوار است. (حکمت ۲۲۷)

ره آورد ایمان

ایمان روشن ترین راه ها و نورانی ترین چراغ هاست. با ایمان می توان به اعمال صالح راه برد و با اعمال نیکو به ایمان دسترسی پیدا کرد؛ با ایمان، علم و دانش آبادان است. (ترجمه خطبه ۱۵۶)

خلاصه ایمان به خدا باعث جلوگیری از تضییع حقوق و ظلم و ستم به دیگران می شود. مدیران جامعه اسلامی با ایمان به خدا می توانند بافت فکری خود را تغییر دهند و ساختار اجتماعی ای را در سازمان بوجود آورند و در شئون فردی و اخلاقی و اجتماعی اثرات سودمندی را به جای خواهند گذاشت. ایمان به خدا می تواند یک عامل بازدارنده قوی در برابر گناه و خطاکاری باشد، و انسان را در برابر گناه کنترل کند و یک عامل محرک نیرومند برای تشویق سرمایه گذاری مادی و معنوی در راه خدمت به مردم باشد.

ایمان تنها یک کلمه نیست بلکه یک باور قلبی است. باوری که به زندگی انسان جهت می دهد و در چگونگی زیستن او نقش مهم دارد، و محور ارزش گذاری برای اندیشه ها و عملکردهای مردم است. و مهمترین راه رسیدن انسان به کمال است.

ایمان دارای مزایای فراوانی است از جمله آرامش روحی می دهد، سطح خواسته های انسان را ارتقاء می بخشد. خوش بینی ایجاد می کند، امیدواری، اطمینان خاطر، هدفدار شدن زندگی و نجات از پوچی، احساس عزت و ایجاد صبر و بردباری در برابر مشکلات در فرد بوجود می آورد. در نتیجه یک مدیر با چنین ویژگی هایی در انجام وظایفش که رهبری و هدایت منابع انسانی از مهم ترین وظایف آنان می باشد موفق تر خواهد بود.

تقوی:

مفهوم تقوی از نظر لغوی به معنای صیانت و حفاظت است. تقوی به عنوان یک نیروی بازدارنده و مهار کننده ی نفس معرفی شده است. انسان با توجه به اینکه با مشکلات عدیده ای مواجه بوده و زمینه گناه نیز از هر جهت برای فراهم است، اگر در چنین شرایطی مالک نفس خویش نباشد و آن را در دژی مستحکم قرار ندهد، هر لحظه ممکن است به گناه آلوده شده و با ارتکاب اعمال زشت سلامت خود و یک سازمان را نیز به خطر بیندازد. فرد متقی چون راضی به رضای خداست، خوشی و سختی روزگار برای او یکی است، و هم خود را در محضر خدا می بیند و هم پیشامدهای روزگار را مصلحت او میدانند؛ لذا تحمل حوادث ناگوار و دشواری ها برای او سهل است. تقوی آن نیست که انسان به گوشه ای بجزد و از همه فعالیت های اجتماعی دست بکشد بلکه کاربرد آن در همه جهات، خصوصاً " در سازمان است. (نژاد سلیم، ۱۳۸۷ ص ۳۶)

تقوا یکی از بارزترین مشخصه های کرامت انسانی است در واقع، نوعی حالت و روحیه است که در مراتب اولیه ایمان در هر مؤمنی متجلی می گردد.

تقوا عبارت است از آنچه انسان را از گناه حفظ می کند و موجب می شود که او به واجبات و مستحبات اهتمام بیش تری نشان دهد. تقوا بی ارتباط با ایمان و عمل صالح نیست. قرآن در این باره می فرماید: **إِنَّ الْمُتَّقِينَ فِي جَنَّاتٍ وَعُيُونٍ**. به یقین، پرهیزگاران در باغ ها و کنار چشمه هایند. (حجر آیه ۱۵) **وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مِنْ أَمْرِهِ يُسْرًا**: کسی که تقوا پیشه کند خداوند سختی هایی را که برای او پیش می آید آسان می نماید (سوره طلاق، آیه ۴)

تقوا: تقوا به معنای عام کلمه هلاز مهزند گیرفرد یا ستم می خواهد انسان باشد و تحت فرمان عقلندگی، و از اصول معینی بر ویکنند، تقوا یعنی حالت پروا داشتن، چون از ماده ی وقی به معنی نگهداری است؛ خود نگهدار بودن. همین قدر که انسان بنده خدا شد بدنبالش مسائلی پیش می آید که انسان باید خودش را در آنجا نگهداری کند؛ همان مسئله حرام ها و گناهها؛ و انسان تا یک سلسله خودنگهداری ها نداشته باشد محال است که به سعادت برسد. (استاد مطهری، ۱۳۸۴: ۱۵۴)

سفارش به تقوا

ای بندگان خدا! شما را به تقوای الهی سفارش می کنم، که زاد و توشه سفر قیامت است، تقوا توشه ای است که به منزل رساند، پناه گاهی است که ایمن می گرداند. بهترین گوینده آن را به گوش مردم خوانده و بهترین شنونده آن را فرا گرفت، پیامبری که بهتر از هر کس سخن را به گوش مردم رساند. پس خواننده، دعوت خود را به خوبی شنواید، و شنونده ی خود را رستگار گرداند.

ای بندگان خدا! همانا تقوای الهی دوستان خدا را از انجام محرمات باز می دارد، و قلب هایشان را پر از ترس خدا می سازد، تا آن که شب های آنان با بی خوابی و روز هایشان با تحمل تشنگی و روزه داری، سپری می گردد، که آسایش آخرت را با رنج دنیا و سیراب شدن آنجا را با تحمل تشنگی دنیا بدست آورد. اجل و مرگ را نزدیک دیده و در اعمال نیکو شتاب کرده اند، آرزوهای دنیایی را دروغ خواندند و مرگ را بدرستی نگریستند (ترجمه خطبه ۱۱۴)

تقوا و روش برخورد با دنیا

کسی که جامه ی تقوا بر قلبش بپوشاند، کارهای نیکو او آشکار شود و در کارش پیروز گردد. پس در بدست آوردن بهره های تقوا فرصت غنیمت شمارید، و برای رسیدن به بهشت جاویدان رفتاری متناسب با آن انجام دهید، زیرا دنیا برای زندگی همیشگی شما آفریده نشده، گذرگاهی است تا در آن زاد و توشه آخرت بردارید. پس با شتاب، آماده ی کوچ کردن باشید و مرکب های راهوار برای حرکت مهیا دارید. (ترجمه خطبه ۱۳۲)

ویژگی تقوا پیشگان از دیدگاه حضرت علی (ع)

پارسایی، قناعت، بخشش، ترک حسادت، پاکی، اشک ریختن از سر خشیت، ترس از خداوند، زهد، شب زنده داری و ذکر خداوند (بافالموسوی، ۱۳۸۰: ۵۷) مدیراسلامیدر درجه نخست باید تقوا داشته باشد مدیر با تقوا، مطیع فرمان های الهی است و میداند که اگر در جریان کارها، وضع سخت و دشواری برایش پیش آید و یا زمینه کارها بسیار آماده باشد و کارها به آسانی در برابرش پدیدار شود در هر دو حالت روحیه خود را نبرد و خود را در مسیر اجرای فرمان الهی ببیند و باوقار و اطمینان خاطر کار را ادامه دهد. تقوای الهی در مدیران از مهمترین و اساسی ترین ویژگیهای مدیر است و آن نیروی باز دارنده و محافظت کننده مدیران است که باعث قوام و پایداری و استواری مدیریت اسلامی در تمام فراز و نشیب ها و سختی ها میگردد. مدیران متقیدر سازمانها با این نیروی باز دارنده از دست زدن به رفتار غیر اخلاقی چون اختلاس، رشوه خواری و بنده و برده پول شدن پرهیز میکنند. تقوا به عنوان یک عامل درونی، اعمال و رفتار و نیت های انسان را تحت مراقبت شدید قرار می دهد، و بر انجام دستورها و خواسته های خداوند متعال اصرار می کند و انسان را از آلوده شدن به گناه و سرپیچی از او امر الهی باز می دارد.

پس از توضیح اجمالی و مختصر در مورد مفهوم تقوا، اینک به تبیین رابطه میان تقوا و نفوذ رهبر می پردازیم. شاید در ابتدا پذیرش این مسئله که میان تقوا و نفوذ رهبر رابطه ای وجود دارد، سخت باشد و چنین به نظر برسد که تقوا و پرهیزکاری اثری در رهبری سازمان ندارد و نمی توان آن را به عنوان یکی از عواملی که در میزان نفوذ و تاثیرگذاری رهبر بر پیروان، نقش دارند، پذیرفت. اما با یک نگاه عمیق و تحلیلی به مسئله تقوا و پرهیزکاری، می توان نقش بسزای آن را در میزان نفوذ و تاثیرگذاری رهبر روشن کرد و به رابطه وثیق و عمیق آن پی برد. تقوا و پرهیزکاری باعث می شود که انسان در میان مردم، از عزت و احترام بیشتری برخوردار باشد و محبوب دل های آنان گردد؛ و هر کس که از عزت و احترام بیشتری در میان مردم برخوردار باشد و مردم او را دوست داشته باشند، نفوذ بیشتری بر آنان خواهد داشت و بهتر از دیگران می تواند بر مردم تاثیر گذار باشد.

توکل

توکل بر خدا. توکل در لغت به معنای جمع کردن عزم بر فعل، با اطمینان قلبی به خدای تعالی و غرق در عبودیت و تعلق به ربوبیت است. از اثرات توکل به عنوان نشانه ای از ایمان فرد این است که ضعف و زبونی از او دور می گردد، عامل انگیزش و اراده ی فرد می شود، سبب می شود که در تصمیم گیری ها دستورات خدا الگو و راهنمای او باشد و رحمت و محبت خدا نصیب وی می گردد. (الوانی ۱۳۹۲: ۱۵۹-۱۵۶)

توکل یعنی واگذاشتن کار به دیگری و منظور از توکل در این جا، واگذار کردن کار به خداست. در حقیقت یکی از شرایط تقوی توکل بر خداست بدین معنا که غیر خدا را رها کنیم و تنها به رشته ای امید او چنگ زنیم. اگر انسان به مقام توکل برسد، آن گاه خداوند در همه مشکلات و تنگناها به یاری او می شتابد و در واقع این خداست که اراده ی هر کاری را می کند و به دست بندگان خود آن را به انجام می رساند.

برخی فکر می کنند معنی توکل این است که دست از همه کارها باید کشید و آن را به خدا واگذار نمود. این عمل نوعی تنبلی و محکوم است، بلکه مفهوم توکل آن است که انسان یقین یابد کارهایی که در عالم بر حسب اسباب و شروط واقع می گردد، به او ارتباط دارد و وقتی اراده ی خداوند به چیزی تعلق گیرد علل اسباب پیدایش آن نیز مورد اراده ی او واقع می گردد. این یک قانون عالم مسلم هستی است، لذا انسانی که توکل می کند، نه این که فاعل کار خویش نباشد بلکه در اثر بندگی زیاد به مقامی که احساس می کند اراده ی او ملحق به اراده ی خدا شده است که در اصطلاح عرفا^{۳۶}، به مقام توکل تعبیر می شود. (نژاد سلیم، ۱۳۸۷)

توکل : توکل نوعی رابطه فرد با خداوند است که در آن فرد با توکل در جهت اعتقاد که به قدرت، حکمت و آفتو شفتت خداوند دارد در تمام حرکات و سکنات، حضور خدا را در نظر می گیرد. و در تمام لحظات برای موفقیت خود از او استمداد می کند.

در جریان به آتش انداختن حضرت ابراهیم (ع) وقتی ایشان را با منجیق به طرف آتش پرتاب می کنند در روایت داریم که بین زمین و آسمان، جبرئیل (ع) به سراغ ایشان آمده عرض کردند که آیا به کمک احتیاج داری؟، می فرماید: «إِنَّمَا إِلَهُكُمُ فَلَا...» اما به تو نه، من به شما محتاج نیستم! انسان اگر در دل، حکم خدا را پذیرفته باشد، در عمل، به یک توکل عجیبی می رسد؛ یک اتکال عجیبی به خدا پیدا می کند، در دل بن بست ها نگرش به عنایت خداست؛ حضرت در این حالت می فرماید: «من به رب العالمین محتاجم». اثر اطاعت محض از خدا توکل عظیم و عجیبی است که در حین عمل، به جان انسان تزریق می شود و انسان را از بن بست های حیرت انگیز نجات می دهد؛ اطاعت محض که در اثر عجیبش را می توان، در سلوک انبیاء و در روح و روانشان دید. (نقی پور، ۱۳۸۵: ۷۳)

به هر حال توکل به وی بدون تلاش در اسلام توصیه نشده است. مدیران باید طرح ها و خط مشی های مدیریتی را برای رسیدن به اهداف عقلانی تدارک ببینند. ولی باید در ضمن برای موفقیت در کارشان به خدا توکل کنند

نقش توکل در مدیریت: پیامبر اسلام (ص) من توکل علی الله تسهلت له الصعاب: کسی که بر خدا توکل می کند مشکلات امور برای او آسان می شود پیامبر اکرم (ص) می فرمایند: اگر دوست داری قویترین مردمان باشی بر خدا توکل کن. (مسلمی زاده، ۱۳۷۸: ۳۶) اصل توکل بر خدا در مدیریت اسلامیها بنوعی است که انسان با اعتماد کامل در ادوار کارهای مختلف سازمان، فکر و عمل خود را به یک منبعی آنها متصل کند و بر اساس این اتکال به حقیقتا صیقل دهد. ایخود را محکمتر بر دارد و در کارهای مختلف سازمان بر اساس آنچه معقول و حقا سببتر بتلاشها را به کار بندد؛ بهای تریبها اعتقاد و در جهتیبها وجود خدا و کارسازو کارسوزو یابیش ترشود، توکلوا تکابخداوندنیزبهتر و بیشتر میشود و در واقعتما کارها از ریزترین تا بزرگترین در حالتو انمندو در حالتضعفبها لکوصا جاصلیآ تسبردهمیشود که خداوند است.

توکل یکی از عوامل ارزشی است که در همه مسایل مدیریت تاثیر گذار است؛ اما تاثیر آن در هدایت و رهبری، نمود و بروز بیشتری دارد. توکل در رهبری مصادیق متعددی می تواند داشته باشد. مثلا در جایی که اتخاذ یک تصمیم ممکن است مخاطرات زیادی به دنبال داشته باشد و به اصطلاح، از ریسک بالایی برخوردار است، توکل بر خداوند است که می تواند او را برای یک رهبری معقول و مناسب هموار می کند، با توکل و اعتماد بر خداوند است که انسان می تواند بر اضطراب و ترس و دودلی غلبه کند و راه را برای مدیریت و رهبری منابع انسانی جامعه اسلامی هموار سازد.

خلاصه و نتیجه گیری

هدایت و رهبری یکی از وظایف مهم مدیریت است. بعضی از صاحب نظران مدیریت، رمز موفقیت مدیران را، در توان هدایت نیروی انسانی تحت سرپرستی می دانند. مهارت انسانی و کار با افراد و هدایت آنان در جهت انجام اهداف از جمله مهارت هایی است که در تمامی سطوح مدیریت کاربرد ویژه دارد (احمدی

اسلام، دیدگاه خاصی پیرامون مدیریت دارد. مدیران اسلامی به عنوان خدمتگزاران و هدایت‌گران مردم و جامعه تلقی می‌شوند. منصب مدیریت نباید وسیله تأمین امیال و هوای نفسانی و ابزار فخر و نردبان ترقی و ثروت اندوزی مطرح شود. بر این اساس، بینش اسلام راجع به مدیریت، این است که مدیریت «امانت»، «تکلیف»، «خدمت»، و «هدایت» می‌باشد.

منابع انسانی از مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها، و هدایت و رهبری این منابع از مهم‌ترین وظایف مدیران بشمار می‌رود. در تعریف رهبری از آن به عنوان هنر یا علم نفوذ در اشخاص نام می‌برند یعنی جوهره‌ی رهبری نفوذ بر دیگران است به طوری که آنان با اراده و اختیار و میل خود به سمت اهداف قدم بر دارند، رهبری دارای مهارت‌ها و سبک‌های متفاوتی است در جامعه اسلامی بیشترین توجه به مهارت‌های انسانی است، پیامبر اسلام می‌فرماید: کسی صلاحیت رهبری را ندارد مگر آن که سه خصلت در او باشد.

۱. ایمانی که او را از معاصی باز دارد
۲. بردباری که بدان وسیله قادر بر کنترل خشم خویش باشد.
۳. مهربانی با زیردستان بطوریکه نسبت به آنان مانند یک پدر مهربان باشد.

نقش ایمان و تقوا و توکل بسیار پررنگ و جزء خصوصیات لاینفک رهبری می‌باشد. و مدیری که دارای این ویژگی‌ها باشد وجدان بالاتری است و خود کنترلی را در خود نهادینه می‌کند. تصمیمات بهتری می‌گیرد و با زیردستان خود بطور منصفانه رفتار می‌کند.

پیشنهادهای

- ۱- در ادارات و سازمانها از طلبه‌های جذاب و خوشفکر در واحد فرهنگی استفاده شود.
- ۲- به منظور تقویت آموزه‌های دینی مدیران ارشد سازمان به جای سفر به کشورهای اروپایی و امریکایی و غیر اسلامی به کشورهای اسلامی و زیارت عتبات عالیات، مکه مکرمه، قم، مشهد اعزام شوند.
- ۳- برای مدیران ارشد سازمانها جهت ملاقات با مراجع عظام سالی یکبار برنامه ریزی شود.

منابع

۱. قرآن کریم، مترجم، الهی قمشه ای، مهدی، انتشارات پیام، چاپ هشتم، ۱۳۷۳
۲. نهج البلاغه، ترجمه مرحوم دشتی، محمد (۱۳۸۴). انتشارات گلستان ادب، نوبت چاپ اول / بهار ۸۴ چاپ: دفتر تبلیغات اسلامی قم.
۳. احمدی، م (۱۳۸۶). مبانی سازمان و مدیریت، مدیریت عمومی، انتشارات پژوهش‌های فرهنگی، تهران، چاپ هشتم
۴. احمدی، م (۱۳۸۸). مدیریت اسلامی (اصول، مبانی، مفاهیم و الگوها). انتشارات پژوهش‌های فرهنگی، ساری، چاپ چهارم
۵. افجه ای، ع (۱۳۹۳). مدیریت اسلامی، انتشارات جهاد دانشگاهی واحد طباطبائی، تهران، چاپ دوازدهم
۶. الوانی، س، م (۱۳۹۲). تصمیم‌گیری و تعیین خط مشی دولتی، انتشارات سمت، تهران، چاپ هشتم
۷. الوانی، س، م (۱۳۸۰). مدیریت عمومی، انتشارات نی، تهران، چاپ شانزدهم
۸. باقرالموسوی، م (۱۳۸۲). مدیریت و نظام اداری از دیدگاه امام علی (ع)، (سیدی، س، ح، مترجم)، انتشارات استان قدس رضوی، چاپ دوم
۹. سبحانی، ج، محمد رضایی، م (۱۳۸۴). اندیشه اسلامی ۱، تدوین نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها مرکز برنامه ریزی و تدوین متون درسی قم، انتشارات معارف، چاپ هفتم

۱۰. نژاد سلیم، ع (۱۳۸۷). کرامت انسانی و سازمانی، انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران چاپ دوم
۱۱. فروزنده دهکردی، ل و جوکار، ع (۱۳۸۹). مدیریت اسلامی و الگوهای آن، انتشارات دانشگاه پیام نور، تهران، چاپ سوم
۱۲. کاتر، ج، پی (۱۳۸۳). رهبری تحول، (ایران نژاد پاریزی، م، و سلسله، م، مترجم)، انتشارات موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، تهران، چاپ دوم
۱۳. مسلمی زاده، ط (۱۳۷۸). مدیریت اسلامی از دیدگاه قرآن و روایات، انتشارات موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی، تهران، چاپ اول
۱۴. مطهری، م (۱۳۸۴). آشنایی با قرآن (تفسیر سوره های حاقه، معارج، نوح، جن)، انتشارات صدرا، تهران، چاپ سوم
۱۵. نبوی، م (۱۳۷۸). مدیریت اسلامی، انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه ی علمیه قم، قم، چاپ پنجم
۱۶. نجاری، ر (۱۳۸۵). مبانی مدیریت اسلامی، انتشارات دانشگاه پیام نور، تهران، چاپ اول
۱۷. نقی پور، و (۱۳۸۵). اصول مدیریت اسلامی و الگو های آن، انتشارات مرکز مطالعات و تحقیقات مدیریت اسلامی، تهران، چاپ بیست و پنجم

Archive of SID