



# مدیریت اسلامی

دکتر علی اکبر افجه

و اسلامی ویابهنتر بیان کنیم يك رابطه عاطفی بین کارفرما و کارگر بوجود آید و از ضایعات مادی و معنوی جلوگیری گردد.

لزوما " قبل از آنکه بتوانیم به مدیریت اسلامی ونحوه اجرای آن در سطح کار و کارخانه بپردازیم باید در مورد انسان و اسلام و اقتصاد اسلامی بحث مختصری داشته باشیم. این نیاز از آنجا حس می شود که مدیریت صنعتی و بازرگانی امری است وابسته به این دو و بدون شناخت ارکان اصلی امکان توجیه مدیریت اسلامی نیست.

اگر به واژه اسلام دقت شود، خود این کلمه در معنا، تسلیم انسان در برابر خدا را بیان می دارد!

از طرفی اگر زیربنای مکتب را عقیدتی بدانیم این عقیده و اعتقاد خواه ناخواه باید در وجود انسانها متجلی گردد. و از این جهت تمام همت و کوشش مکتب در جهت متجلی ساختن هر چه بیشتر این اعتقاد در انسانها می باشد. از اینرو زمانی که يك مذهب این چنین در جهت سازندگی انسان تاکید و اصرار دارد تمامی لوازم و ابزارهای هم که در جهت زندگی این انسان وجود دارد باید در اختیار این سازندگی باشد.

انقلاب اسلامی ایران با برخورداری از يـك فرهنگ غنی سیاسی، اقتصادی و اجتماعی این ضرورت را برمی انگیزد که در جهت باروری مکتب و تدوین اصول و قراردادهای مربوط به این زمینها اقدامات جدی و موثری صورت پذیرد. هماهنگ کردن اصول اسلامی و تطبیق دادن علوم اقتصادی اسلام با علم کلاسیک و تکنیک های پیشرفته بشری که قابل استفاده در جامعه کنونی می باشد یکی از وظائف نسل متعهد و دانشگاهی ایران است. اکنون جامعه و مکتب در مرحله ای قرار دارند که برای به فعل درآوردن قوه ها، احتیاج مبرم به زدن پلی مابین اصول مکتبی اسلام و تئوری ها و عقاید علمی امروز جهان است. برپا داشتن این پل و به حرکت درآوردن زندگی انسانها بر روی این پل که می تواند باعث تسهیل در زندگی و بازسازی کشور باشد آن رسالتی است که امروز دانشگاه های کشور به عهده دارند و باید در آن جهت کوشا باشند. لذا با توجه بدین اصول و امور این مقاله راتحت عنوان " مدیریت اسلامی " آغاز می کنیم که شاید بتوان با خدمت درآوردن این اصول در محیط کار، يك رابطه انسانی

در این صورت انسانها که روزانه حداقل مدت ۸ ساعت از بهترین ساعات عمر خود را در محیط کار صرف می‌نمایند اگر آنرا با سازندگی و بیابهنتر بگوئیم با عبادت همراه سازند هیچگاه آن تجلی معنویت و انسانیت که مورد نظر مکتب می‌باشد در آن انسان مشهود نخواهد شد. کلمه عبادت در اینجا برایین منظور است که در اسلام کار عبادت می‌باشد و هر انسانی که در حال کار است مشغول تسبیح پروردگار خداست. و این تسبیح پروردگار "نتیجتا" در جهت تجلی معنویت و نمایش ارزشهای انسانی در وجود اشخاص بکار می‌آید. پس نتیجه این است که از نظر اسلام انسان یک وجود مقدسی است که تمام ابزار و وسائل تکنیکی و پدیده‌های طبیعی در کسرات در خدمت او قرار داده شده تا بتواند عنوان اشرف مخلوقات را معنایی حقیقی بخشد. در این راه هر حرکت او باید متعهدانه و بیابهنتر بیان شود بصورت عبادت یا سازندگی وی در تکامل صورت گیرد. حال چنین انسانی اگر بخواهد خود را در اختیار ابزار و تکنیک قرار دهد لزوماً "دیگر آن انسان حاکم بر همه چیز با اراده خود یا اشرف مخلوقات نخواهد بود. پس هر آن چیزی من جمله توسعه اقتصادی تا آن زمانی صاحب ارزش است که از محدوده انسانیت و انسان بودن پا را فراتر نگذارد و به مرزهای انسانی انسانها لطمه وارد ننماید. به همین دلیل است که پس از تعریف انسان نیاز به توضیح اقتصاد اسلامی است و پسا سخ بدین سوال که آیا این چنین اقتصادی باید در خدمت انسانها باشد یا انسانها بایسند در بردگی مادیات قرار گیرند؟

حضرت آیت اله منتظری در پیامی به سمینار اقتصاد اسلامی در دانشگاه تهران با رعایت این امر که اقتصاد باید در خدمت انسانها باشد، رئوس برنامه‌های اقتصادی جامعه اسلامی را این چنین ترسیم می‌کنند:

۱- "نخستین آن چیزهایی باید تولید شود که برای حفظ حیات و سلامت و فعالیت‌های مادی و معنوی انسان واجب و ضروری است و سپس نیازهای را بآید بر آورد که صالح و سالم بوده موجب کمال و تعالی

مادی و معنوی انسان باشد."

تاکید این امر که، تولید باید در خدمت تعالی انسان باشد همان بیان کننده نظر نویسنده است که در قسمت مربوط به انسان در اسلام به آن اشاره شد. با توجه بدین دستورالعمل هر آن تولیدی که بخواهد ضربه‌ای بر پیکر این معنویت که همان سازندگی انسانها باشد وارد آورد خواه ناخواه در اسلام مطرود است. نکته قابل توجه اینست که افراد درون کارگاه و ادارات هم شامل انسانهای جامعه می‌شوند و باید هشیار بود که هرگاه نحوه تولید نیز بخواهد انسانهای درگیر تولید را از محتوی و معنویت خالی سازد قابل اجرا نیست و انسانهای اسلامی تن به چنین تولیداتی نخواهند داد و یا سیستم حاکم اسلامی اجازه فعالیت بدین موسسات را در سطح جامعه نمی‌دهد. بطور مثال تولید مشروبات الکلی و یا وسائل قمار هر چند برای بازار است ولی بر امر خودسازی و تکامل انسانهایی که درگیر تولید این ابزارهای لهو لعب هستند نیز اثرات ناخوشایندی خواهد داشت و کار همراه با عبادت آنان را به یک عمل حرام و تخریب کننده معنویت در انسانها تبدیل می‌نماید.

کراهت تولید این نوع مشروبات که بر اثر ویرانی استعدادهای جامعه در روحیه کارکنان این صنعت باقی می‌ماند خود دلیل خواهد شد بر بی‌محتوی و بسودن مسئولیت نمودن انسان‌های درگیر این تولید. از اینرو تولیدکنندگان چنین مشروبی آگاه و بی‌ناخودآگاه محکومیتی در جهت بزوال کشیدن جامعه در خویش احساس می‌نمایند که "نتیجتا" گروهی از افراد یک جامعه اسلامی را از خودسازی و انسان سازی بازمی‌دارد.

لذا باید که امکان ساختن و ساخته شدن در اختیار تمامی انسانهای یک جامعه اسلامی قرار داد و نظام اسلامی هیچگاه نمی‌تواند تن به قبول تولیدی دهد که گروهی از افراد جامعه را از اعتقاد و محتوی خالی سازد و بعلاوه بنیان تخریب روحیه اسلامی و اعتقادی تعداد بیشماری دیگر از پیروان آن مکتب شود.

۲- "۰۰۰ هر چیز باید آنقدر تولید و عرضه شود که نیازهای راستین مردم را کاملاً اشباع نماید. ۰۰۰" منظور از نیازهای راستین مردم در اینجا احتمالاً

همان تولیداتی است که برای حفظ حیات و سلامت و فعالیت‌های مادی و معنوی انسان واجب و ضروری است از این رو اقتصاد اسلامی چشم‌داشتی به بازارهای مصرف و تشویق مصرف در بین مردم به لحاظ درگیر کردن آنان با مادیات که باعث فراموشی رسالت اجتماعی آنان گردد ندارد. در این سیستم آن چیزهایی مورد تولید است که برای سازندگی بشر و در خدمت بشر بکار آید و هر زمانی که این تولیدات به لحاظ رونق بازار مصرف باعث تباهی نیروهای انسانی برای خود سازی و جامعه سازی می‌شود باید متوقف گردد. لذا این اصل سرمایه‌داری که ایجاد بازارهای مصرفی برای سود بیشتر باشد در سیستم اقتصادی اسلام ممنوع می‌گردد و از با استثمار کشیدن مصرف کننده و کارگر جهت سود دهی به سرمایه‌دار جلوگیری می‌شود.

این قانون انسانی که در مکتب بیش از اندازه مورد تایید و تاکید قرار دارد به روشنی لزوم دگرگونی در سیستم اقتصادی بخصوص در رابطه با سرمایه‌داری را مشخص و روشن می‌نماید. این نکته که دست‌رنج هر فرد متعلق به خودش بوده باید در اختیار وی قرار گیرد نظام کلی مدیریت و سرمایه‌داری را در محیط‌های کار و کارخانه دگرگون می‌سازد و انگیزه مطمح کردن مدیریت اسلامی نیز بر مبنای همین دگرگونی است. منظور این است که اگر قرار بر این باشد رابطه عاطفی مورد نظر بدون تغییرات بنیادی در نحوه سرمایه‌گذاری و بهره برداری از کار فردی صورت گیرد اشتباه غیر قابل جبرانی است. ضرورت همین دگرگونی است که نویسنده را بر آن داشت تا قبل از بیان نحوه مدیریت و سازماندهی در سیستم اسلامی بنیانهای انسانی و اقتصادی اسلام را تا اندازه‌ای روشن کند تا در تفهیم مطالب بعدی اشکالی پیش نیاید. لذا مدیران با در نظر گرفتن اصول اساسی فوق که بطور خلاصه می‌توان در دو اصل دگرگونی اقتصادی و دگرگونی اعتقادی مورد نیاز در سازمانهای فعلی بحث کرد به مطالبی که درباره نحوه مدیریت صنعتی و بازرگانی در چارچوب اسلامی بیان می‌شود توجه کنند.

در سیستم اقتصاد اسلامی برای جلوگیری از زیاده سرمایه و روحیه مصرف‌گرایی در جامعه ابزار و وسائل مختلفی جهت مبارزه با هر چیزی که در جهت تمرکز و تکاثر عمل می‌نماید پیش بینی شده است. لذا مدیرانی که در جامعه اسلامی عمل می‌کنند باید توجه داشته باشند با ابزارهای استثمار سرمایه‌داری که از نظر اسلام و نظام اقتصادی آن محکوم است نمی‌توانند در جهت توسعه و پیشرفت کار و تولید خویش استفاده کنند. از این رو با توجه به این امر که چهار اصل انحصار، احتکار، غش در معاملات و با ابزارهای مبارزه با سرمایه‌داری می‌باشند، این تفکیک‌های سرمایه‌داری نمی‌توانند در دست مدیران اسلامی قرار گیرند. از چهار مورد فوق بهتر است که توضیحاتی در مورد غش در معاملات و ربا داده شود چه همه کس با انحصار و احتکار آشنائی کامل دارد و بوسیله توضیح این موارد در مبحثی که مربوط به مدیریت اسلامی است و نه اقتصاد اسلامی احتیاجی نیست.

منظور از غش در معاملات احتمالاً " می‌تواند همان تبلیغاتی باشد که نهایتاً " بشر را به سوی مصرف‌گرایی سوق می‌دهد. تعریف و تمجید بی‌سند از اندازه از محصول و تولید و یا سرویس ارائه شده توسط یک موسسه در جامعه نمی‌تواند ملاک فروش آن جنس باشد و در حقیقت همانطور که جلوتر اشاره شد ضابطه خرید اجناس و خدمات نیاز انسانی است نه ارضاء غیر منطقی انسانها، با توجه بدین امر در سیستم اسلامی مدیران نمی‌توانند با تکیه بر تخریب روحی انسانها و تشویق آنان در ارضاء هوای نفس موجبات پیشبرد و گسترش صنعت و سرویس سازمان خود را در پیش گیرند. لذا غش در معامله یا تبلیغی که نه در حد آگاهی برای رفع نیاز مردم بلکه به لحاظ تحریک هوای نفسانی نوع بشر جهت رفع نیازهای غیر ضروری و تجملی باشد ابزاری برای یک مدیر اسلامی نیست و نخواهد بود.

تحریم ربا که خود نیز یک بحث مفصل و پیچیده فقهی است و ما را در آن راهی برای تفحص نمی‌باشد نیز یکی از ابزارهای مبارزه با تمرکز سرمایه‌در دست افراد است. آنچه که در چارچوب بحث حاضر

بکارمی‌آید این است که احتمالا " هر در آمدی که حاصل نیروی کار فردی نباشد ربا نامیده می‌شود " از این رومدیریت در سیستم اسلامی نمی‌تواند بر مبنای عدم تولید و کارآئی افراد شکل گیرد و بر مبنای داشتن سرمایه و یا تخصص بدون تولید بنیان گیرد .

علاوه بر این چهار امر که در راه مبارزه با تمرکز و تکثیر بکارمی‌آید طرق دیگری نیز توسط کارشناسان اقتصاد اسلامی ارائه گردیده است که برای اطلاع بیشتر می‌توان به آثار شهید محمد باقر صدر مراجعه کرد . بنا بر این باتوجه به زمینه‌ای که در مورد اقتصاد اسلامی بطور خلاصه ارائه شد و محدودیتهایی که بر سر راه یک مدیر اسلامی برخلاف مدیریت در غرب قرار گرفته است می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که مدیران اسلامی کاری بس دشوار در جهت پیشبرد و توسعه حرفه خویش دارند .

از طرف دیگر محترم شمردن مالکیت فردی در اسلام این اجازه ربا به افراد می‌دهد که در حد نیاز و رفیع حوائج زندگی بدون برخورداری از امتیازات خاصی که باعث تکثیر گرد دست به فعالیت زنند . این امر تازمانی محترم شمرده می‌شود که به اسکلت انسانی و اقتصادی جامعه اسلامی لطمه‌ای وارد نیسازد . در چنین صورتی آن زمان که میزان مالکیت سبب فزونی و بدست گرفتن ابزار تولید و زمین و هر آن چیزی که متعلق به مردم است به میزان نامناسبی در دست افراد خاصی قرار گیرد (موجب تکثیر گردد) دولت اسلامی حق تعدیل این ثروت و ضبط آنرا بنفع بیت‌المال برای خود محفوظ دانسته است .

لذا در پایان این قسمت از بحث که مختصرا " انسان در اسلام و اقتصاد در اسلام را توضیح دادیم روشن شد که مالکیت و هر آن چیزی که تولید و مصرف می‌گردد تازمانی قابل احترام در جامعه اسلامی است که انسانیت را مورد خطر قرار ندهد و هر آن زمان که این امر اتفاق افتد بشدت با عامل آن مبارزه خواهد شد .

" لا توتوا السفهاء اموالکم التي جعل الله لکم قیاما " " هرگز اموال شما نباید بدست سفیهان و تحت مدیریت آنها باشد، اموالی که خداوند پایه قدرت و قوام و نیروی شما قرار داده است .

این آیها احتمالا " بیان‌کننده همه آن چیزی است که تاکنون سعی بر بیان آن داشتیم و آن اینکه مال و اموال نباید تحت اداره و مدیریت افرادی قرار گیرد که آن را در جهت قوام یا ساختن و سازندگی انسانها قرار نمی‌دهند . در این صورت همانطور که خداوند بر بشر پیغمبرانی فرستاد تا آن را از فساد و جهل رهایی بخشد و ساختن و ساختن شدن را در سلوچه برنامه زندگی خود قرار دهند، در هر سازمان و ارگان اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی نیز باید برنامه مدیریت بر مبنای قدرت و قوام بخشیدن به نیروی انسانی قرار گیرد . پس در این مکتب باید اداره اموال مردم را از چنگ مدیرانی که فقط متخصص اختلاس و غارت و استثمارند بیرون برد .

مدیریت بانکها، کارخانه‌ها و امثال آنها نباید به فلان مقام متخصص ( اما متخصص سفاقت و بلاهت )، فتوای ظالم، سرمایه‌داران سودجو، مستکبرین و مترفین استثمارگر که خود محتاج قیامت سپرده شود، زیرا کسانی که اموال مردم را در مسیر مصالح عمومی و حقوقی زحمتکش و مستضعفین و زاغه نشینان اداره نکنند فاقد شعور خدائی و وجدان اسلامی هستند . بخصوص که این آیه اموال را موجب استحکام و قوام و قدرت مردم دانسته و جامعه انسانها را مخاطب قرار داده است .

حال که در اسلام بر اداره کنندگان اموال مردم چنین تاکید صریحی می‌گردد پس این مدیر و اداره کننده باید چگونه باشد و تحت چه شرایطی بر مسئولیت و اداره یک سازمان گمارده شود ؟

امامت در اسلام یک مبحث وسیع و گسترده‌ای است که جای بحث بسیار دارد . اگر امام را در یک جامعه رهبر و راهبر پیروان خود بدانیم در این صورت هر فردی که در راس هر گروه و بعنوان اداره کننده و هماهنگ کننده فعالیت‌های اعضا آن گروه و سازمان قرار می‌گیرد خود یک امام در جامعه کوچک تحت نظرانش می‌باشد . این اصل رهبری در اسلام برای شکل دادن به انسانها و پر محتوا ساختن زندگانی آنان امری واجب و الزامی است . نقش دادن به انسانها و وابسته نکردن آنان به صفات یکدیگر این حسن را بدنبال خواهد

داشت که بشر بتواند به رسالت زندگی خویش کسه تکامل خدای گونه او می‌باشد بپردازد. یک مدیر در چارچوب یک سازمان باید دارای صفات و رفتاری باشد که درخور رهبری والگو قرار گرفتن برای کارکنان آن سازمان باشد. همانطور که می‌دانیم اصل مسلم امامت در تشیع بر این است که امام باید توسط پیروان یا شیعه خود پذیرفته شده باشد. این اصل پذیرفته شدن توسط پیروان احتمالاً " بیان‌کننده تمامی اصل شور و شورا در اسلام می‌باشد. این امر از آنجا روشن می‌گردد که اگر مدیری قابل پذیرفته شدن از طرف افراد درون سازمان باشد باید در یک تماس دائمی شور و مشورت با آنان باشد تا تصمیمات مدیریت بیان‌کننده خواسته‌های مشروع کارکنان گردد. در چنین شرایطی اگر مدیری به تنهایی دارای صفاتی که حقانیت و پذیرفته شدن او را در صحنه سازمان به اثبات برساند نباشد خواه ناخواه شورایی از مدیریت تشکیل خواهد شد.

شورای مدیریت با مدیر درون سازمان جهت برقراری روابط اسلامی و عاطفی با کارکنان خود باید شرایطی را رعایت نمایند. از طرف دیگر روابط درون شورایی یا روابط بین خود اعضای شورای مدیریت و نحوه انتخاب آن خود جای بحث بسیار دارد. بطور خلاصه در این مورد بدین امر اشاره می‌نمائیم که حتی لامکان اعضای شورای مدیریت باید از میان افرادی که دارای عقیده یکسان و هماهنگ هستند انتخاب شوند تا تضادهای عقیدتی درون شورایی باعث کندی حرکت سازمان و فنای آن نگردد. اما درباره رابطه شورای مدیریت و یا مدیر با کارکنان یک سازمان ابتدا باید به نکته زیر توجه نمود. در یک سازمان اسلامی افراد درون سازمان بر مبنای مقامهای مادی طبقه بندی نمی‌گردند و رابطه سازمانی یا نمودار سازمانی در این مورد بصورت افقی می‌باشد. بطور مثال افراد صرفاً " به لحاظ داشتن یک پست سازمانی مدیریتی فنی یا سرکارگری نمی‌توانند ادعای برتری بر یک کارمند و کارگر داشته باشند. لذا از نظر مدیریتی اسلامی هیچگاه مقام دنیایی و مادی نمی‌تواند درجه برتری فردی را بر فرد دیگر اثبات نماید. بلکه در یک

جامعه اسلامی و در درون موسسات اسلامی درجه برتری انسانها بر مبنای تقوی و پرهیزکاری آنان است و آنهم به تقوای و ارستگی نه تقوای و رفتگونی. در حقیقت نمودار سازمانی در این مورد، بر مبنای تقوای و ارستگی عمودی خواهد بود. این سلسله مراتب دومی است که می‌تواند مدیران و مسئولان آتی درون سازمانی را در سطح رهبری و مدیریتی مشخص کند.

لذا رابطه بین مدیر مسلمان با کارکنان همواره برشور است. پذیرفتن اینکه مدیر مسلمان باید از طرف کارکنان پذیرفته شود بیانگر این می‌باشد که مدیر باید آئینه تمام نمای خواسته‌های مشروع اکثریت کارکنان در جهت تولید و رفاه سازمان باشد. در حقیقت مدیر اسلامی همیشه مورد داوری کارکنان خود قرار دارد و مستمراً " باید برای جوابگویی به سوالات آماده باشد.

اگر بخواهیم سبک مدیریتی اسلامی را بصورت امروزی و در معیارهای کلاسیک بیان داریم باید گفت مدیریتی اسلامی، مدیریتی مبتنی بر اشتراک مساعی و نقش دادن هر چه تمامتر به کارکنان در تمام سطوح می‌باشد. به عبارت دیگر تصمیم‌گیری در سازمانهای اسلامی از پایین به بالا می‌باشد. تصمیمات مدیر و شوراهای مشورتی منتخب کارکنان که در کنار او قرار دارند منعکس‌کننده نظرات و پیشنهادات مشروع اکثریت دست اندرکاران سازمان می‌باشد. این‌بینش در مدیر و شوراهای جنبی او تنها و تنها با تماس مستقیم و رابطه بدون واسطه با تک کارکنان درون سازمان امکان پذیر است. لذا مدیران در جامعه اسلامی باید هرگونه سلسله مراتب و فیلترهای اطلاعاتی را که بر سر راه تماس توده سازمان با آنان وجود دارد از سر راه خود بردارند.

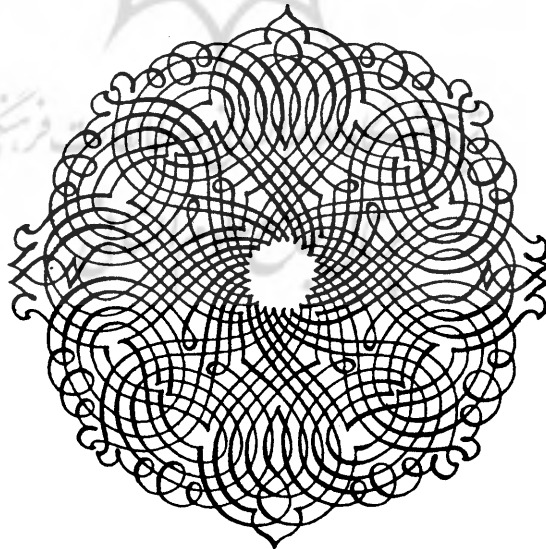
با رعایت این اصول و آموزش عقیدتی کارکنان می‌توان آن رابطه عاطفی مورد نظر را که باید در یک سازمان اسلامی وجود داشته باشد بین مدیر و کارکنان بوجود آورد. تحقق این امر می‌تواند یک تعهد اخلاقی و مکتبی که همانا وجدان کاری در کارکنان سازمان است بوجود آورد که نتیجتاً " انگیزه تولید بیشتر

در سازمان خواهد بود. به عبارت بهتر زمانی که کارکنان يك سازمان با آزادی کامل مدیر را از میان خود بر پایه تقوی و پرهیزکاری بپذیرند و مدیر نیز به لحاظ برداشتن تمامی موانع ارتباطی از سر راه خود در تماس مستقیم با آنان باشد و همه تصمیمات تولیدی و رفاهی او بر پایه نظرات و خواسته‌های مشروع و به حق کارکنان و جامعه پانمایندگان آنها در شوراها شکل گیرد محیط کاری بوجود خواهد آمد که در آن انسان‌های سازند و تولید می‌کنند برای سازندگی خود و دیگران.

بطور خلاصه در چنین سازمان اسلامی مدیریت همه بر " شور " است که کارکنان برای سرعت عمل بیشتر می‌توانند شوراها را منتخب خویش راکنار مدیریت برای مشورت قرار دهند ولی این دلیل بر آن نیست که مدیر محصور در شوراها را اطراف خود گردد و از تماس مستقیم با توده‌های کارمندی و کارگری خودداری کند. در چنین سازمانی مدیر در درجه اول يك الگوی هماهنگ کننده و شکل دهنده روابط انسانی و اخلاقی درون سازمانی است و در مرحله بعد يك

تولیدکننده کالا و خدمات در این سازمان نمودار مقام‌های سازمانی افقی ترسیم می‌گردد و نمودار عمودی بر پایه تقوی و پرهیزگاری کارکنان رسم می‌شود، که ملاک تعیین مدیران آینده است. در چنین سازمانی افزایش تولید با ابزارهای استعماری و استثماري مردود است. در این سازمان نحوه اخذ اطلاعات برای تصمیم‌گیری از پایین به بالا است و فیلترهای اطلاعاتی و موانع ارتباطی بر سر راه مدیر از بین می‌روند. در این سازمان انگیزه کار بیشتر وجودان و رسالت مکتبی افراد می‌باشد و نه پاداش‌های مادی. با اواخره مدیر در يك سازمان اسلامی همچو امام و رهبر باید دارای شرایط امامت در جامعه محدود خویش باشد و کارکنان (امت) باید برخوردار از صفات انسانی و تعهدی يك انسان اسلامی.

این چنین مدیریتی می‌تواند تولید را در خدمت تعالی انسانها قرار دهد و نه " تعالی " انسانها را در خدمت تولید.



- ۱- آیات : ۲۷ تا ۳۹ سوره بقره ، ۱۱ تا ۲۸ سوره اعراف ، ۲۷ تا ۴۰ سوره حجر ، ۱۲ تا ۱۷ سوره مومنون ، ۱۵ تا ۱۲۶ سوره طه ، ۶۴ تا ۶۸ سوره بنی اسرائیل ، ۲۱ تا ۲۳ سوره مرسلات .
  - ۲- آیات : ۱۷ سوره عنکبوت ، ۱۲ سوره اسراء ، ۱۰ سوره جمعه ، ۹ سوره اعراف ، ۶۲ سوره هود ، ۳۷ سوره ابراهیم ، ۴۶ سوره روم ، ۷۳ سوره قصص .
  - ۳- روزنامه کیهان ، صفحه ۳ ، یکشنبه ۲۹ مهرماه ۱۳۵۸ ، شماره ۱۰۸۳۶
  - ۴- آیات : ۱۵۷ سوره اعراف ، ۶۹ سوره طه ، ۱۰۲ سوره بقره ، ۲۴ سوره لقمان ، ۹۰ سوره مائده .
  - ۵- تحریرالوسیله ، جلد دوم ، صفحه ۶۲۶ ، تالیف امام خمینی .
  - ۶- تحریرالوسیله ، جلد اول ، صفحه ۵۰۱ ، تالیف امام خمینی .
  - ۷- تحریرالوسیله ، جلد دوم ، صفحه ۶۱۷ ، تالیف امام خمینی .
  - ۸- آیه ۹ سوره بقره .
- روایت از حضرت رسول اکرم ( ص ) : " لیس من المسلمین من غشهم "
- یعنی از مسلمین نیست کسی که با ایشان غش کند .
- ۹- آیات : ۲۷۵ سوره بقره ، ۱۳۰ سوره آل عمران ، ۳۹ سوره روم .
  - ۱۰- اقتصادما ، تالیف آیت اله محمدباقر صدر ، ترجمه عبدالعلی اسپهبدی .
  - ۱۱- آیه ۱۷ سوره اسراء .
  - ۱۲- آیه ۵ سوره نساء .
  - ۱۳- آیه ۱۳ سوره حجرات .
  - ۱۴- نهج البلاغه ( تقریبا " همه خطبه ها ) .
  - ۱۵- آیه ۷۲ سوره انفال .

