

 10.30497/sj.2024.244814.1277

Bi-quarterly Scientific Journal of "Research Letter of Social Jurisprudence",  
Vol. 12, No. 1 (Serial 23), Autumn 2023 and Winter 2024

Research Paper

## The Criteria for the Legitimacy of Commanding and Commandability in Management Based on the Principles of Islamic Governance

Majid Esmaeili\*

Received: 08/07/2023

Accepted: 31/12/2023

### Abstract

In his social life, man is bound to be present in various organizations that have chosen managers to manage their affairs and dominate other people. Every manager issues orders to run the organization under his command and obliges his subordinates to accept them. Since, according to the foundations of monotheism, commanding is the exclusive prerogative of God Almighty, and accepting orders from anyone other than Him is also prohibited, and since in Islamic governance, all aspects of management and rule must be based on Islamic principles, it is necessary to examine the legitimacy of the phenomenon of commanding and being commanded according to them. Based on the relationship that each person may have with the organization, at first glance, the legitimacy of commanding and being commanded is the result of *velayee* system, laws and regulations, and the employment contract. In this article, by using the descriptive and analytical method and referring to the divine and library sources, each of these cases, their conditions and requirements, as well as the scope of proving legitimacy by them, are examined and the laws and regulations and the use contract are accepted as criteria for legitimacy.

### Keywords

Legitimacy, Commanding, Commandability, Management, Islamic Governance.

---

\* Student of Qom Seminary, 4<sup>th</sup> level, Qom, Iran majidesmaeili1991@yahoo.com

## ملاک‌های مشروعیت فرماندهی و فرمان‌پذیری در مدیریت بر اساس مبانی حکمرانی اسلامی

مجید اسماعیلی\*

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۰۹

نوع مقاله: پژوهشی

### چکیده

انسان در زیست اجتماعی خود ناگزیر از حضور در سازمان‌های مختلفی است که برای اداره امور مربوط به خود، مدیرانی انتخاب و بر دیگر افراد مسلط کرده‌اند. هر مدیر برای اداره سازمان تحت امر خود، دستورات و فرمان‌هایی صادر و زیردستان را ملزم به پذیرش آن می‌کند. بر اساس مبانی توحیدی، فرماندهی ذاتاً مختص خداوند متعال است و غیر او حق فرمان دادن به دیگری را ندارد و نیز فرمان‌پذیرفتن از غیر او نیز ممنوع است. از آن‌رو که در حکمرانی اسلامی تمام ابعاد مدیریت و حکمروایی باید بر اساس مبانی اسلامی شکل گیرد، لازم است مشروعیت فرماندهی و فرمان‌پذیری با توجه به همین مبانی بررسی شود. بر اساس رابطه‌ای که هر فرد ممکن است با سازمان داشته باشد، در نگاه ابتدایی مشروعیت فرماندهی و فرمان‌پذیری می‌تواند ناشی از نظام ولایی، قوانین و مقررات و نیز عقد استخدام باشد. در این نوشتار، با بهره‌گیری از روش توصیفی-تحلیلی و با استفاده از منابع وحیانی و کتابخانه‌ای، هر یک از این وجوه، شرایط و اقتضائات آن و همچنین، قلمروی اثبات مشروعیت توسط آن بررسی شده است و قوانین و مقررات و عقد استخدام به‌عنوان ملاک مشروعیت مورد پذیرش قرار گرفته‌اند.

### واژگان کلیدی

مشروعیت؛ فرماندهی؛ فرمان‌پذیری؛ مدیریت؛ حکمرانی اسلامی.



## مقدمه

زیست اجتماعی بشری و اقتضائات آن، انسان را ناچار ساخته است تا زندگی سازمانی داشته باشد. به این معنا که در راستای حضور در محیط اجتماعی و رفع نیازهایش برای ادامه حیات و نیز تنظیم روابط سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و... خود، زندگی تحت اداره سازمان‌ها را بپذیرد. حکومت که خود سازمان به شمار می‌رود، بر دیگر سازمان‌ها تفوق می‌یابد و آن‌ها را با یکدیگر همراه و هماهنگ می‌سازد تا در مسیر هدف انسان از زندگی در اجتماع قرار گیرند. در واقع، این حکومت است که با اعمال حکمرانی و تدبیر و اداره خود، افراد، نهادها و سازمان‌ها را رهبری می‌کند و به هدف مطلوب می‌رساند.

در جامعه توحیدی ایجاد حکومت و اعمال حکمرانی بر مبنای اعتقاد به خداوند متعال و دستورات او، هدفی میانی به شمار می‌رود که جامعه را به سوی هدف عالی یعنی تحقق بندگی خداوند متعال پیش می‌برد. بنابراین، هدف عالی جامعه توحیدی جز از طریق هدف میانی آن یعنی تحقق حکمرانی الهی و اسلامی میسر نخواهد شد. با توجه به زندگی اجتماعی انسان‌ها و نیاز به وجود نهادهای اجتماعی برای پیشبرد اهداف مادی و معنوی، واضح است که حکمرانی اسلامی بدون وجود سازمان‌های گوناگون که روابط، سازوکار، عملکرد و اهداف خود را بر اساس مبانی اسلامی پی‌ریزی کنند، محقق نخواهد شد. از آنجاکه فقه اسلامی نسخه عملی زندگی انسان به شمار می‌رود، می‌توان گفت که تحقق حکمرانی اسلامی بدون توجه به مبانی فقهی در مسائل مختلف مربوط به سازمان‌ها، از سازمان‌های خرد گرفته تا سازمان‌های کلان و نیز خود حکومت، دست‌نیافتنی به نظر می‌رسد. پس فقه سیاسی و فقه سازمانی به‌عنوان شاخه‌های تخصصی فقه اسلامی موظف‌اند با بررسی موضوعات بی‌شمار درباره سازمان‌ها و تحقق حکمرانی از طریق آن‌ها، مواضع اسلام را در این خصوص به‌صورت نسخه‌های عملیاتی روشن سازند.

یکی از ابتدایی‌ترین مسائلی که در سازمان‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد، لزوم فرماندهی و فرمان‌پذیری در مدیریت است. در واقع، همواره مدیریت و اداره سازمان‌ها مستلزم فرمان دادن و فرمان‌پذیرفتن است. در جامعه توحیدی و اسلامی، هر موضوعی از جمله فرماندهی و فرمان‌پذیری برای اینکه به مرحله اجرا درآید، باید مشروع و مطابق

مقررات اسلام باشد. از سوی دیگر، می‌دانیم فرمان دادن به خودی خود با تصرف در شئون مختلف افراد همراه است؛ زیرا مدیر برای انجام دادن امور سازمان خود بر افراد امکانات و تجهیزات تسلط می‌یابد و با وضع یا اجرای مقررات خاص، از افراد می‌خواهد در مسیر خاصی گام بردارند. به تعبیر دیگر، مدیریت و فرماندهی مستلزم صدور دستوراتی از جانب مدیر و فرمانده است. برای مثال، مدیر و فرمانده به کارکنان خود دستور می‌دهد سر ساعت مخصوصی در محل کار حاضر شوند، لباس مخصوصی بپوشند، از امکانات و تجهیزات سازمان به‌گونه مشخص استفاده کنند و از بهره گرفتن از آن در جاهای دیگر خودداری کنند، در مکان‌هایی از قبیل کشور، شهر، محل یا اتاق‌های مخصوصی قرار بگیرند، در ساعات کاری اقدامات مشخصی را انجام دهند و از امور دیگری پرهیز کنند و حتی در غیر ساعات کاری، موضوعی را پیگیری کنند، در امور سازمانی از سیاست‌ها و الگوهای خاصی پیروی کنند و سبک رفتاری مخصوصی را در زندگی فردی و اجتماعی پیش بگیرند. بنابراین، مسلم است که مدیریت و فرماندهی، با تصرف در شئون مختلفی همراه است. این در حالی است که بر اساس ادراک عقلایی، انسان‌ها ذاتاً آزاد آفریده شده‌اند و هیچ‌کس جز خداوند متعال، حق تصرف در امور مختلف زندگی و امر و نهی کردن آن‌ها را ندارد. این ادراک عقلایی که از آن به قاعده منع ولایت نیز یاد می‌شود، با قواعد برآمده از شرع مقدس اسلام مانند قاعده تسلط که بر تسلط هرکس بر جان، مال و حقوق خود و نفی تسلط غیر دلالت دارد، تأیید و تأکید می‌شود. بنابراین، جایز شمردن هرگونه تصرفی در جان، مال و حقوق دیگران مستلزم این است که دلیلی محکم بر آن اقامه شده باشد و آن را از ذیل قواعدی مانند منع ولایت و تسلط خارج سازد.

بدیهی است که مدیریت و فرماندهی بر افراد با توجه به توضیح پیش‌گفته باید مشمول ادله جواز شده باشد تا مشروعیت آن ثابت شود. از سوی دیگر، با توجه به مبانی اشاره‌شده، پذیرش فرمان دیگران نیز باید مستند به دلیل و مدرک شرعی باشد والا فرمان‌پذیری و تبعیت به خودی خود مطلوب شریعت اسلام نیست. یکی از مهم‌ترین مسائل سازمانی، فرماندهی و فرمان‌پذیری است. تا جایی که می‌توان آن را یکی از ارکان سازمان به شمار آورد که هیچ سازمانی بدون تحقق صحیح آن به اهداف متوقع

خود نخواهد رسید. پس نخستین گام فقه سیاسی و فقه سازمانی به عنوان جهاد علمی در مسیر تحقق حکمرانی اسلامی، بعد از تبیین مبانی و کلیات مربوط به حکومت و سازمان‌ها، بررسی ملاک‌های مشروعیت فرماندهی و فرمان‌پذیری در مدیریت است.

### ۱. فرضیه تحقیق

تحقیق حاضر به دنبال تبیین این مطلب است که با توجه به مبانی حکمرانی اسلامی، فرماندهی و فرمان‌پذیری در مدیریت بر اساس کدام ملاک فقهی مشروعیت می‌یابد؟ از بین وجوهی که قابل استدلال برای اثبات مشروعیت فرماندهی و فرمان‌پذیری در مدیریت است، جعل ولایت برای مدیران بر اساس قاعده عدم ولایت باطل است، اما اعمال ولایت از طریق مدیران امکان دارد و می‌توان فرماندهی و فرمان‌پذیری در مدیریت را از این طریق اثبات کرد؛ هرچند این وجه در نظام اسلامی مبتنی بر ولایت فقیه مختص به سازمان‌های حکومتی است. همچنین، مشروعیت فرماندهی و فرمان‌پذیری از طریق قوانین و مقررات و نیز از طریق عقد اجاره قابل اثبات است؛ مشروط بر اینکه قوانین و مقررات و مفاد عقد اجاره برخلاف احکام اسلامی نباشد. با استفاده از این دو وجه می‌توان فرماندهی و فرمان‌پذیری را در سازمان‌های حکومتی در غیر نظام اسلامی و سازمان‌های خصوصی مشروعیت بخشید.

### ۲. پیشینه و تازه‌های تحقیق

از آنجاکه در فقه اسلامی مباحث مربوط به ولایت فقیه و حدود آن و همچنین، قواعدی مانند عدم ولایت، منع تسلیط، منع ضمان و... به‌طور مستقل و کلی مورد بحث و بررسی قرار گرفته است، می‌توان آن‌ها را به‌عنوان پیشینه عام این موضوع به شمار آورد. از سوی دیگر، کتاب‌هایی که به فقه سازمانی پرداخته‌اند مانند *فقه‌الاداره* اثر سیدصمام‌الدین قوامی، *قواعد فقهی در مدیریت اثر ابوطالب خدمتی*، *فقه مدیریتی اثر علی اصغر الهامی‌نیا*، *فقه سازمانی اثر نعمت‌الله یوسفیان* و... نیز یا به بررسی ملاک‌های مشروعیت فرماندهی و فرمان‌پذیری پرداخته‌اند یا تنها به یکی از ملاک‌های بررسی شده در این نوشتار یعنی مشروعیت ناشی از ولایت پرداخته و از دیگر ملاک‌ها غفلت کرده و در مواردی هم به‌طور بسیار گذرا و سطحی مورد توجه قرار داده‌اند. برای مثال، علی

آقایروز در مقاله «بررسی تفویض ولایت از سوی فقیه و لزوم احراز عدالت مدیران» به بررسی ملاک ولایت در مدیریت پرداخته، اما نه از جنبه اثبات مشروعیت، بلکه درصد بررسی لزوم شرعی احراز عدالت مدیران بوده است. باید توجه داشت که مدل‌های ارائه‌شده برای فرماندهی و فرمان‌پذیری در این مکتوبات ناظر به سازمان‌های حکومتی و زیرمجموعه حکومت اسلامی بوده است و سازمان‌های خصوصی یا سازمان‌های مربوط به حکومت غیراسلامی مورد توجه قرار نگرفته‌اند. با توجه به موارد یادشده، از آنجا که این پژوهش ۱- مشروعیت فرماندهی و فرمان‌پذیری در مدیریت را به‌طور مستقل مورد بررسی قرار داده است، ۲- تمام ملاک‌های احتمالی را معرفی کرده است و ۳- در بررسی این مسئله، سازمان‌های خصوصی و حکومتی اعم از حکومت اسلامی و غیراسلامی را مورد نظر قرار داده، دارای نوآوری است.

### ۳. مفهوم‌شناسی

#### ۳-۱. مشروعیت

واژه «مشروع»، اسم مفعول از ماده «شرع» به معنای راه و طریق واضح است (راغب، ۱۴۱۲ق، ص. ۴۵۰)؛ چنان‌که قرآن کریم نیز از راه‌ها و مذاهب مختلفی که به یک‌سری عقاید، اصول و قوانین مشترک منتهی می‌شود، به «شرعه» تعبیر کرده است (مائده/۴۸). از این‌روست که به دین اسلام به‌عنوان راه و روشی خاص که متشکل از معارف و قوانینی برای رسیدن به عبودیت خداست، شریعت اطلاق شده است. در واقع، شریعت نظام فراگیری است که تمام جوانب و زوایای زندگی آدمی را دربرمی‌گیرد و شریعت اسلامی مجموعه عقاید، اخلاق، احکام و مقرراتی است که خداوند متعال برای بندگان خود تشریح کرده است؛ البته برخی از دانشمندان اصطلاح شریعت را تنها بر احکام و مقررات عملی دینی اطلاق کرده‌اند (مکارم شیرازی، ۱۴۲۷ق، ص. ۴۳). بر اساس این نظر، شریعت اسلامی که قلمروی دین در عرصه احکام را تشکیل می‌دهد و همه شئون زندگی انسان را دربرمی‌گیرد، به تبیین راه و روش عملی زندگی هر انسانی بر اساس سه نوع رابطه می‌پردازد که عبارت‌اند از رابطه انسان با خود، رابطه انسان با پروردگار و رابطه انسان با خلق (جمعی از نویسندگان، بی‌تا، ص. ۹۹) با توجه به آنچه گفته شد، مشروعیت به معنای مطابقت با شریعت اسلامی است؛ البته معنای مشروعیت منحصر به

آنچه گفته شد، نیست، بلکه در فلسفه سیاسی، مشروعیت به مفهوم حقانیت اشاره دارد که عبارت است از توجیه عقلایی اعمال حکمرانی از سوی حاکم. در واقع، مشروعیت یک ویژگی در نظام حکومتی است که بر اساس آن حاکم برای خود حق اعمال حاکمیت قائل می‌شود و مردم را موظف به تبعیت از خود می‌داند. جالب توجه این است که هر دو معنای یادشده برای مشروعیت یعنی مطابقت با شریعت اسلامی و توجیه عقلایی داشتن اعمال حکمرانی با محتوای مورد پژوهش در این نوشتار تناسب دارد.

### ۲-۳. فرماندهی و فرمان‌پذیری

واژه «فرمان» به معنای حکم، امر، دستور و اجازه است (دهخدا، ۱۳۷۷، ج ۱۱، ص. ۱۷۰۹۹). «فرماندهی» نیز به حکومت، امارت و ریاست معنا شده است (معین، ۱۳۸۶، ج ۲، ص. ۱۱۷۰). بنابراین، «فرمانده» کسی است که حکم و دستور از او صادر می‌شود و «فرماندهی» به معنی عمل فرمانده یا همان صدور حکم و دستور از سوی اوست. نکته شایان توجه اینکه، در ادبیات معاصر فارسی، استعمال فرماندهی در ریاست واحدهای نظامی شیوع بیشتری دارد؛ چنان‌که اهل لغت در توضیح معنای فرمانده و فرماندهی به این استعمال اشاره کرده‌اند (دهخدا، ۱۳۷۷، ج ۱۱، ص. ۱۷۰۹۹؛ معین، ۱۳۸۶، ج ۲، ص. ۱۱۷۱)، اما در این نوشتار، فرمان دادن در معنای مطلق خود یعنی امرونهی به کار رفته است. از آنجاکه پذیرش در لغت به معنای قبول کردن، بر عهده گرفتن و مطاوعت است (دهخدا، ۱۳۷۷، ج ۴، ص. ۵۴۴۲)، مراد از «فرمان‌پذیری» نیز فرمان‌برداری و تبعیت از حکم و دستوری است که از جانب شخص فرمانده صادر می‌شود.

در اصطلاح، «فرماندهی» اختیاری است که یک فرد به سبب شغل یا درجه و جایگاهی که دارد، برای امور محول‌شده به او، به کار می‌برد (آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح، ماده ۴). «فرماندهی» مستلزم برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هماهنگی و امرونهی کردن مجموعه‌ای از افراد دارای هدف مشترک است. معنای اصطلاحی «فرمان‌پذیری» با معنای لغوی آن تفاوتی ندارد و به پذیرفتن و التزام داشتن به برنامه‌ها، تدبیرها و اوامر و نواهی فرمانده تفسیر می‌شود.

### ۳-۳. مدیریت

واژه «مدیریت» مصدر صناعی ساخته شده از «مدیر» است. مدیر نیز اسم فاعل ثلاثی مزید در باب افعال از ماده «دور» است که به احاطه کردن اطراف چیزی توسط چیز دیگر (ابن فارس، ۱۴۰۴ق، ج ۲، ص. ۳۱۰) و گردش چیزی به دور چیزی (طریحی، ۱۴۱۶ق، ج ۳، ص. ۳۰۴) معنا شده است. بررسی دقیق‌تر نشان می‌دهد که معنای حقیقی «دور» احاطه است (مصطفوی، ۱۴۰۲ق، ج ۳، ص. ۲۷۷). احاطه افزون‌بر مفهوم «فراگرفتن»، بر مفهوم «سلطه و غلبه از روی رعایت و توجه» نیز دلالت دارد. به تعبیر دیگر، احاطه بر چیزی یعنی فراگرفتن و سلطه داشتن بر آن برای اعمال رعایت و توجه. گفتنی است که گاه مراد استعمالی از واژه دور، همان دو مفهومی است که از احاطه نیز اراده می‌شود. از این‌روست که در برخی استعمالات، دور به معنای الزام به فعل یا ترک به کار رفته است (ابن منظور، ۱۴۱۴ق، ج ۴، ص. ۲۹۵) و نیز از این‌روست که به دولت که بر مردم سلطه و غلبه دارد و نقش مراعات و اداره جامعه بر عهده اوست، دایره نیز گفته می‌شود (حسینی زبیدی، ۱۴۱۴ق، ج ۶، ص. ۴۲۱؛ ابن منظور، ۱۴۱۴ق، ج ۴، ص. ۲۹۸). شایسته توجه است که همین معنا در این نوشتار مورد توجه قرار دارد. جالب توجه اینکه، استفاده از لفظ دور و دوران برای رساندن معنای احاطه به منظور انجام دادن امور کنایه از لزوم پیوستگی، اتصال و استحکام احاطه است (مصطفوی، ۱۴۰۲ق، ج ۳، ص. ۲۷۷). حال اگر معنای یادشده را به باب افعال ببریم، مصدر آن «اداره» و به معنای جعل امر فی دور می‌شود (مصطفوی، ۱۴۰۲ق، ج ۳، ص. ۲۷۷) که با توجه به مطالب یادشده، معادل فارسی آن احاطه و چیرگی داشتن بر چیزی برای مراعات و توجه به آن خواهد بود؛ چنان‌که دهخدا اداره را به معنای «گردانیدن، چرخاندن، مستقیم کردن، تنظیم کردن، رتق‌و‌فتق کردن، نظم و نسق دادن، تولید کردن، متولی بودن و ولایت راندن» دانسته است (دهخدا، ۱۳۷۷، ج ۱، ص. ۱۵۵۵) و معین و عمید نیز «کارگردانی کردن» را به آن افزوده‌اند (معین، ۱۳۸۶، ج ۱، ص. ۱۰۸؛ عمید، ۱۳۸۹، ص. ۸۶). بنابراین، مدیر عبارت است از گرداننده و اداره‌کننده (دهخدا، ۱۳۷۷، ج ۱۳، ص. ۲۰۵۶۱؛ معین، ۱۳۸۶، ج ۲، ص. ۱۶۷۵؛ عمید، ۱۳۸۹، ص. ۹۲۷)؛ یعنی کسی که بر کاری سلطه یافته و چیره شده است تا امور آن را انجام دهد. بنا بر آنچه گفته شد،



مدیریت عبارت است از کاری که شخص مدیر انجام می‌دهد؛ یعنی چیرگی و تسلط بر کاری به منظور انجام دادن امورات مربوط به آن.

برای اصطلاح «مدیریت» تعاریف متعددی یافت می‌شود. برخی از دانشمندان، مدیریت را هنر انجام دادن امور توسط دیگران می‌دانند که تحقق آن منوط به پذیرش هدف توسط افراد و ایفای نقش در مسیر رسیدن به آن است (الوانی، ۱۴۰۱، ص. ۱۷). به اعتقاد برخی دیگر، به علم و هنر هماهنگ ساختن کوشش‌های اعضای سازمان و استفاده از منابع برای نیل به اهداف معین مدیریت گفته می‌شود (الوانی، ۱۴۰۱، ص. ۱۷). برخی دیگر، وظایفی مانند برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هماهنگی و... را مدیریت دانسته‌اند (الوانی، ۱۴۰۱، ص. ۱۷). در تعریف دیگری، افزون بر موارد پیش گفته، به لزوم حرکت بر مبنای قوانین حاکم در مدیریت نیز اشاره شده است (رحیمی، ۱۳۸۶، ص. ۲۶). همچنین، برخی از دانشمندان علوم اسلامی، فن بهتر بسیج کردن، بهتر سازمان دادن و بهتر کنترل کردن نیروهای انسانی و به کار بردن آن‌ها را مدیریت و رهبری می‌دانند. به اعتقاد ایشان، بهترین رهبرها کسانی هستند که نیروها و افراد خود را بسیج کرده‌اند، تحریک کرده‌اند، هماهنگ کرده‌اند و آرمان واحدی برای آن‌ها به وجود آورده‌اند. مدیر باید دو هنر داشته باشد. یکی اینکه انسان‌ها را آرمانی کند و دیگر اینکه آن‌ها را در یک آرمان جمع کند (مطهری، ۱۳۸۱، ص. ۲۳۵). بنا بر مطالب گفته شده، در تعریفی جامع می‌توان فرایند به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل را مدیریت دانست که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی پذیرفته شده انجام می‌گیرد (رضاییان، ۱۳۸۲، ص. ۹۷). گفتنی است که عنصر مشترک میان تمام تعاریف مدیریت، نسبت و ارتباط آن با مجموعه‌ای از افراد است که در راستای تحقق اهدافی خاص با یکدیگر همکاری دارند. به این مجموعه، سازمان گفته می‌شود (مکولی، دبرلی و جانسون، ۱۳۹۶، ج ۱، ص. ۳۰).

### ۳-۴. حکمرانی اسلامی

«حکم» واژه‌ای عربی است که معانی مختلفی برای آن بیان شده است، اما می‌توان گفت که همگی آن‌ها به معنای «منع» بازمی‌گردد (فراهیدی، ۱۴۱۰ق، ج ۳، ص. ۶۶). در قرآن

مقصود از «حکم» وضع قانون (مائده/۵۰)، نظریه‌پردازی (یونس/۳۵)، اتقان و استوار گردانیدن (هود/۱)، حکمت و خرد (آل‌عمران/۷۹)، دستور و فرمان (کهف/۲۶) و قضاوت و داوری (غافر/۴۸) است. حکم در تمام این مفاهیم بازگشت به نوعی از منع دارد. از این رو حکمرانی در نگاه اولیه به معنای اعمال منع است. در واقع، تخصیصاتی که به واسطه تزامم حقوق و زیاده‌خواهی افراد به وجود می‌آید، نیازمند تنظیم و جلوگیری است. این موضوع نیازمند قدرتی است که بتواند ممانعت کافی را به عمل آورد. در نگاه کلان‌تر، اداره جامعه در ساحت‌های مختلف سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، نظامی و امنیتی نیازمند نهادی است که افراد جامعه را ملزم به تبعیت و پذیرفتن حکم آن بداند. چنین نهادی حکومت نام دارد که به اعمال قدرت و مدیریت آن بر ساحت‌های یادشده، حکمرانی گفته می‌شود. در واقع، حکمرانی در اصطلاح به معنای سلطه‌ای است که باعث نظم‌بخشی به جامعه می‌شود. ناگفته پیداست که حکمرانی، ترکیبی از اعمال سلطه و قدرت در تدبیر و سیاست امور جامعه از طریق قانون‌گذاری و اجرای قوانین است. از آنجاکه بر اساس دیدگاه توحیدی، قانون‌گذاری و اجرای قوانین چه در زندگی فردی و چه در زندگی اجتماعی از شئون ولایت خداوند متعال است، بنابراین، تنها نسخه صحیح از حکمرانی، نسخه الهی و اسلامی خواهد بود. بر این اساس، حکمرانی اسلامی به معنای اعمال حکومت بر پایه تعالیم الهی و احکام اسلامی برای ایجاد محیطی در راستای آرامش و رسیدن انسان به کمال است (موسوی خلیلی، ۱۴۲۲ق، ص. ۵۸).

#### ۴. چهارچوب نظری

عدم جواز فرمان دادن، سلطه داشتن و تصرف کردن در امور افراد دیگر و نیز عدم وجوب فرمان پذیرفتن و پذیرش تسلط دیگران بر خود، از جمله اصولی است که تمام عقلای عالم به اصل آن اعتقاد دارند؛ اگرچه ممکن است در حدود و ثغور آن اختلافاتی وجود داشته باشد. در این صورت، فرماندهی و فرمان‌پذیری در مدیریت، در تنافی آشکار با این اصل عقلایی است. لازم به یادآوری است که مطلب یادشده، در دین اسلام نیز مورد پذیرش قرار گرفته و بر مبانی زیر استوار شده است.



#### ۴-۱. اعتقاد به توحید

اساسی‌ترین مبنای عقیدتی مسلمانان عبارت است از توحید و یگانگی خداوند که در عرصه‌های مختلفی مانند توحید در ذات، توحید در صفات، توحید عبادی، توحید ربوبی، توحید در خالقیت و... رخ می‌نماید. بر اساس توحید در خالقیت، خداوند متعال خالق و مالک همه موجودات است و از این رو، سلطه و حق تصرف در آن‌ها منحصر به ذات اوست. بر این اساس، هیچ‌کس و هیچ چیز از موجودات عالم حق سلطه و تصرف در غیر و به اصطلاح حق سرپرستی غیر و امرونهی کردن را ندارد. بنابراین، سرپرستی افراد و فرمان دادن به آن‌ها تنها از آن خداوند متعال است و قائل شدن به حق سرپرستی موجودی در عرض خداوند، مساوق با شرک و برخلاف اعتقاد به توحید است. بنابراین، اقتضای توحید این است که انسان نه تنها نسبت به غیر خود، بلکه حتی نسبت به شئون شخصی خود نیز حق سرپرستی نداشته باشد؛ البته چنانچه خداوند برای کسی از بندگان خود حق سرپرستی و امرونهی قائل شود، آن شخص تنها در همان محدوده‌ای که خداوند متعال مشخص می‌کند، می‌تواند تصرف کند (انصاری، ۱۴۱۵ق، ج ۳، ص. ۵۴۶).

#### ۴-۲. آزادی فطری

موضوعی فطری و خدادادی در سرشت وجود هر انسانی قرار داده شده که عبارت است از آزادی‌خواهی فطری. در واقع، تمام افراد بشر با رجوع به فطرت خویش، بر اساس میل به کمالات بی‌نهایتی که در وجودشان نهفته است، حس آزادی‌خواهی، آزادی‌طلبی و انزجار از هرگونه قید و محدودیت را ادراک می‌کنند و خواهان آن هستند که سرنوشتشان را با دست‌ان خودشان رقم بزنند. از این رو، سرپرستی و سلطه کسی بر کس دیگر از آنجاکه با آزادی فطری انسان منافات دارد، پذیرفتنی نیست؛ البته باید توجه داشت که این مطلب مبتنی بر پذیرش آزادی مطلق انسان به عنوان اصل اساسی در مکاتب انسان‌شناسی غربی است در حالی که با توجه به عبودیت انسان و مکلف بودن او در پیشگاه خداوند متعال، این اصل در انسان‌شناسی اسلامی جایی ندارد. شاید بتوان این موضوع فطری را به گونه‌ای دیگر تبیین کرد و گفت حس آزادی‌خواهی در حقیقت، بازگشت به حس انزجار و بیزاری فطری انسان از ظلم و تعدی است؛ زیرا محدود

کردن آزادی اشخاص به نوعی مصداق ظلم و تعدی به حریم آن‌ها قلمداد می‌شود. بر اساس این مطلب، قائل شدن به ولایت شخصی بر شخص دیگر تنها زمانی منافات با موضوع فطری آزادی‌خواهی دارد که مصداق ظلم و تعدی شمرده شود. بنابراین، اگر برای ایجاد نظم و جلوگیری از هرج و مرج و بی‌قانونی در جامعه ناگزیر از قرار دادن حاکم و قانون‌گذار باشیم، اعطای حق سرپرستی برای او نه تنها مصداق ظلم نیست، بلکه موجب جلوگیری از تعدی و ظلم بی‌حدومرز اشخاص به یکدیگر است؛ هرچند اعطای حق حکمرانی به حاکم، محدودیت آزادی افراد جامعه را با خود به همراه داشته باشد. در این صورت مفاد آزادی فطری افراد منحصر به مواردی خواهد شد که سلطه کسی نسبت به کس دیگر، ظلم و تعدی شمرده شود. از سوی دیگر، تعیین محدوده صدق ظلم و تعدی وابسته به جهان‌بینی اشخاص است؛ زیرا اگر جهان‌بینی ما مبتنی بر توحید و خدامحوری باشد، حق تصرف را ذاتاً به خدا می‌دهیم و حتی به خود نیز اجازه تصرف در شئون خودمان را نمی‌دهیم مگر در همان محدوده‌ای که خداوند اذن داده باشد، اما اگر جهان‌بینی ما مبتنی بر انسان‌محوری باشد، حق تصمیم‌گیری را ذاتاً به خود انسان می‌دهیم و دستورات خداوند را نیز تا آنجا که با مصالح خودپنداشته بشر منافات نداشته باشد، معتبر می‌دانیم و در غیر این صورت، مصداق ظلم و تعدی به شمار می‌آوریم.

#### ۴-۳. عدم ولایت

ولایت به معنای امارت و فرماندهی (ابن‌درید، ۱۹۸۷م، ج ۱، ص. ۲۴۶)، تولی و عهده‌دار بودن امور (راغب، ۱۴۱۲ق، ص. ۸۸۵)، سلطه داشتن بر کاری یا چیزی و نصرت و یاری است (ابن‌منظور، ۱۴۱۴ق، ج ۱۵، ص. ۴۰۷). در اصطلاح فقهی، گاه از ولایت به ولایت عامه یاد می‌شود که عبارت است از تسلط یک شخص بر تدبیر مصالح عمومی امت و حق امر و نهی و عهده‌داری امور ایشان. گاه نیز به ولایت خاصه تعبیر می‌شود که عبارت است از تسلط یک شخص بر تدبیر مصالح شخصی خاص و عهده‌داری شئون مربوط به او؛ خواه این سلطه از سنخ تسلط بر تأدیب، تربیت و تعلیم شخص باشد که ولایت بر نفس نام دارد و خواه از سنخ تسلط بر اموال باشد که از آن به ولایت بر مال یاد می‌شود (حماد، ۱۴۲۹ق، ص. ۴۸۰). باید توجه داشت که ولایت



در فقه اسلامی در حوزه‌های مختلفی مطرح است که ولایت بر فتوا دادن، ولایت بر قضاوت کردن و حل خصومت‌ها، ولایت بر اقامه اموری که شارع به اهمال آن‌ها در جامعه راضی نیست و ولایت در تدبیر و اداره امور جامعه از آن جمله است. در هر حال، ولایت در تمام این موارد از جمله امور اعتباری شمرده می‌شود. از آنجاکه اصل در هر موضوع تکوینی یا اعتباری عدم وجود آن است مگر آنکه وجود آن اثبات شود، اصل اولی در ولایت شخص بر دیگران نیز عدم ثبوت ولایت است (انصاری، ۱۴۱۵ق، ج ۳، ص. ۵۴۶)؛ توضیح اینکه، این موضوع مطمئناً زمانی قابل تصور است که شخص مورد نظر قطعاً بر دیگری ولایت نداشته است. اکنون نیز که در ثبوت و عدم ثبوت ولایت برای او شک داریم، حکم قطعی عدم ثبوت در زمان گذشته را اخذ می‌کنیم مگر اینکه دلیلی بر ثبوت ولایت اقامه شود.

#### ۴-۴. عدم تسلط بر غیر

تسلط به معنای چیره کردن، سلطه بخشیدن و در اختیار گذاشتن است (بستانی، ۱۳۷۶، ص. ۴۹۴). بر اساس فقه اسلامی، هر شخصی در قالب ضوابط و قوانین شرعی نسبت به مال خود سلطه و اختیار دارد که در آن هرگونه که بخواهد تصرف کند. از سوی دیگر، دیگران حق ندارند سلطنت مالک را محدود و بدون رضایتش در اموالش تصرف کنند (سرور، ۱۴۲۹ق، ج ۱، ص. ۱۵۵)؛ البته باید توجه داشت که بر اساس جهان‌بینی توحیدی، خداوند متعال مالک حقیقی مطلق و بی‌حدومرز تمام مخلوقات است و شریک دانستن شخصی دیگر در مالکیت او، با توحید منافات دارد و مساوق با شرک است. بنابراین، مالکیتی که برای غیر خدا فرض شده، اعتباری و از سوی خدا امضا شده است. از این رو مقصود از سلطنت مطلق مالک بر مال خود، نادیده گرفتن حدود و قوانین الهی نیست، بلکه اختیار تام مالک نسبت به تصرف در مال خود عقلاً مقید به حدود و قوانینی است که مالک تمام مخلوقات جعل کرده است. از سوی دیگر لازمه سلطنت مطلق مالک بر مال خود عدم جواز تصرف دیگران بدون رضایت او است؛ زیرا اگر چنین تصرفی جایز باشد، سلطنت و اختیار مالک محدود می‌شود و این محدودیت برخلاف اطلاق خواهد بود. همچنین، قدر مسلم و متیقن از عدم تسلط، تسلط تام مالک نسبت به تصرف در اموال خود است، اما ممکن است تصرف در حقوق و نفوس نیز

ذیل آن مندرج شود.

### ۵. ماهیت‌شناسی رابطه فرد و سازمان

نخستین گام در استنباط حکم هر موضوع، آگاهی یافتن از ماهیت، کمیت، کیفیت و دیگر ابعاد آن موضوع و نیز شناخت مناسبات بین حکم و موضوع است. از این‌رو اساسی‌ترین بحث در تبیین ملاک مشروعیت فرماندهی و فرمان‌پذیری در مدیریت، تبیین ماهیت رابطه فرد با سازمان است. در واقع، منشأ مشروعیت مدیریت و فرماندهی تابع ماهیت این رابطه است؛ زیرا مشروعیت حکمی است که بر فرماندهی و فرمان‌پذیری بار می‌شود درحالی‌که خود این دو مورد حاکی از رابطه‌ای ذات‌الاضافه میان مدیر و کارمند به‌عنوان دو عضو بالادست و پایین‌دست از هرم سازمانی است. بنابراین، چگونگی این رابطه را باید از طریق تحلیل رابطه فرد و سازمان تبیین کرد.

البته پیش از واکاوی رابطه فرد و سازمان باید به ساحت‌های مختلفی توجه داشت که مدیریت و فرماندهی در بستر آن شکل گرفته است؛ زیرا رابطه فرد و سازمان و به‌تبع آن، منشأ و دامنه مشروعیت مدیریت و فرماندهی با توجه به ساحت‌های مختلف، ممکن است دارای حالت‌های مختلفی باشد؛ توضیح بیشتر اینکه گاه ممکن است مدیریت و فرماندهی در بستر نظام اسلامی و حکومت الهی واقع شود و گاه نیز ممکن است در بستر نظام‌های مبتنی بر ادیان دیگر یا حتی نظام‌های عبورکرده از دین مانند نظام سکولار یا لاییک قرار گیرد. از سوی دیگر، در هر یک از این دو حالت، مدیریت ممکن است در یک نهاد حاکمیتی که در بستر نظام مورد نظر تعریف شده است، شکل گرفته باشد یا در نهاد خصوصی و غیرحکومتی. چنان‌که گفتیم در هر یک از این چهار حالت کلی که خود صورت‌های گوناگون جزئی‌تری می‌پذیرند، منشأ و دامنه مشروعیت متفاوت از حالت‌های دیگر است.

در هر حال، به‌عنوان نخستین گام برای شناخت منشأ مشروعیت مدیریت و فرماندهی ابتدا باید به ماهیت‌شناسی رابطه فرد و سازمان پردازیم. بررسی‌های نگارنده نشان می‌دهد که این رابطه با توجه به نوع سازمان‌ها می‌تواند یکی از سه صورت باشد.

### ۵-۱. ولایت‌پذیری

در برخی موارد، خدماتی که شخص به شخص دیگر یا سازمان ارائه می‌دهد، بر اساس ولایتی است که آن شخص یا سازمان بر او دارد. به تعبیر دیگر، از آنجاکه شخص تحت ولایت شخص دیگر یا سازمان قرار دارد، ناگزیر است آن را محترم بشمارد و به دستورات آن عمل کند. با توجه به اینکه ولایت مختص خداوند و کسانی است که او برای آن‌ها چنین شأنی قرار داده باشد، این قسم از رابطه تنها در ذیل حکومت الهی شایان تصویر است.

### ۵-۲. تبعیت از قانون و مقررات

در موارد دیگر، خدماتی که شخص به شخص دیگر یا سازمان ارائه می‌دهد، بر اساس قانون و مقررات است. هر جامعه‌ای برای تنظیم نظام اجتماعی ناگزیر از تبعیت از الگوی حقوقی و قانونی خاصی است. حال اگر در این الگوی حقوقی و قانونی افراد جامعه ملزم به ارائه نوعی از خدمات شده باشند، بر اساس تکلیفی که نظام اجتماعی و حقوق مربوط به آن بر عهده افراد می‌گذارد، با توجه به حکم عرفی و عقلایی مبنی بر لزوم تبعیت از قانون، باید از سوی افراد جامعه پذیرفته شود. این قسم از رابطه ذیل هر حکومتی قابل تصویر است؛ خواه الهی باشد یا غیرالهی.

### ۵-۳. استخدام

در برخی موارد، افراد بر اساس انعقاد قراردادی متعهد می‌شوند که در برابر دریافت وجوهی، خدمات خاصی را برای شخص دیگر یا سازمان انجام دهند و منافع عمل خود را به ملکیت آن درآورند. به این قرارداد که غالباً در قالب عقد اجاره محقق می‌شود، استخدام نیز گفته می‌شود. در استخدام همه چیز منوط و مشروط به مفاد قراردادی است که منعقد شده است؛ از کمیت و کیفیت خدماتی که فرد به سازمان ارائه می‌دهد تا حقوقی که در مقابل از او دریافت می‌دارد. این قسم از رابطه، در مورد هر فرد یا نهادی اعم از حکومت و غیر آن قابل تصویر است.

### ۶. بررسی ملاک‌های مشروعیت فرماندهی و فرمان‌پذیری

پس از مشخص شدن احتمالات موجود درباره ماهیت رابطه فرد با سازمان می‌توانیم

وجوه مشروعیت مدیریت و فرماندهی را ناشی از یکی از این موارد بدانیم.

#### ۶-۱. مشروعیت ناشی از نظام ولایی

بر اساس مبانی حکومت الهی، ولایت و سرپرستی اولاً و بالذات به خداوند متعال که خالق و مالک همه موجودات است، تعلق دارد. خداوند نیز در راستای تحقق نظام ولایی، ولایت تشریحی خود اعم از ولایت بر تشریح یا به عبارت دیگر، حق قانون‌گذاری یا حق اجرای قانون را برای پیامبر (صلی‌الله‌علیه و آله) و امامان معصوم (علیهم‌السلام) قرار داده است. از این رو، آن‌ها نیز به صورت بالغیر و البته به گونه اصالتی دارای مقام ولایت هستند، اما از سویی با توجه به ضرورت تحقق نظام ولایی برای هدایت و سعادت بشر در همه زمان‌ها و از سوی دیگر، ضرورت غیبت امام معصوم (علیه‌السلام) تا زمان حصول شرایط برپایی کامل این نظام، در زمان غیبت او، برای فقیه جامع‌الشرایط به عنوان جانشین معصوم جعل ولایت شده تا به صورت نیابتی، این وظیفه را به عهده گیرد و به اصلاح امور اجتماعی مردم بپردازد. بنابراین، در زمان غیبت امام معصوم ولی فقیه به عنوان رأس هرم نظام ولایی لازم‌الاتباع به شمار می‌رود و مردم جامعه، همان‌گونه که از دستورات امام معصوم پیروی می‌کنند، مکلف به پیروی از ولی فقیه هستند. با توجه به مطلب یادشده، چنانچه ولی فقیه شخصی را به عنوان مدیر یا فرمانده منصوب و معرفی و به تبعیت مردم از او حکم کند، مدیریت و فرماندهی آن شخص مشروعیت می‌یابد، اما نکته حائز اهمیت در چنین فرضی این است که مفاد انتصاب دانسته شود؛ زیرا انتصاب آن شخص از سوی ولی فقیه به دو صورت قابل تحلیل است

#### ۶-۱-۱. جعل ولایت برای مدیر

صورت نخست اینکه ولی فقیه برای آن شخص جعل ولایت کرده باشد. به تعبیر دیگر، ولایت خود را به صورت مطلق یا مقید به او تفویض کرده باشد. در این صورت، مشروعیت مدیریت و فرماندهی از آن روست که مدیران و فرماندهان خود دارای ولایت هستند. از سوی دیگر، با توجه به اینکه مدیر و فرمانده خود دارای ولایت است، منصوبان او نیز ولایت خواهند یافت و به همین صورت، به پایین تسری می‌یابد.





براین اساس، ولایت در سراسر نظام اداری جاری می‌شود. باید توجه داشت که در این صورت، تصدی مناصب مشروط به عدالت شرعی است؛ زیرا ثبوت ولایت با عدالت ملازم است (انصاری، ۱۴۱۵ق، ج ۳، ص. ۵۶۴).

در راستای اثبات این صورت، عامل اساسی و تعیین‌کننده، اثبات امکان تفویض ولایت از سوی ولی فقیه است؛ زیرا این مطلب مورد اختلاف است. برخی ولایت تشریحی را به سه مرتبه ولایت بر جان و مال مردم، ولایت بر امور سیاسی و ولایت بر فتوا و قضاوت تقسیم کرده‌اند و مرتبه اولی را منحصر در پیامبر و امامان (علیهم‌السلام) می‌دانند، اما دو مرتبه دیگر را قابل تفویض به دیگران به شمار می‌آورند (غروی نایینی، ۱۴۱۸ق، ج ۱، ص. ۳۲۵) درحالی‌که به نظر صحیح‌تر، فقیه قادر به تفویض به غیر نیست؛ زیرا ولایت به معنای حاکمیت، موضوعی توقیفی و منحصر در ذات خداوند متعال است که تفویض آن به غیر نیازمند اقامه دلیل است. بر اساس ادله قطعی، ولایت تشریحی به پیامبر و ائمه (علیهم‌السلام) تفویض شده و آن‌ها نیز شعبه‌ای از ولایت تشریحی خود را که مربوط به اداره جامعه و حاکمیت بر مردم است، به ولی فقیه تفویض کرده‌اند درحالی‌که نسبت به تفویض ولایت از سوی فقیه به دیگران دلیل قابل اعتنایی وجود ندارد. تنها دلیلی که در این زمینه اقامه شده، روایتی است در *تحف‌العقول* که ولایت را بر دو قسم دانسته است. یکی ولایت والیان عادل یعنی کسانی که خدا به ولایت و سرپرستی آن‌ها امر کرده است، ولایت کارگزاران آن‌ها و کارگزاران کارگزاران آن‌ها تا پایین‌ترین مرتبه و دیگری ولایت والیان جور و ولایت کارگزاران آن‌ها و کارگزاران کارگزاران آن‌ها تا پایین‌ترین مرتبه (بروجردی، ۱۴۲۲ق، ج ۲۲، ص. ۳۲۰). این روایت، اولاً، از لحاظ سندی دچار ضعف است و قابلیت اثبات ولایت را ندارد. ثانیاً، مراد از ولایت در آن، تدبیر امور است نه ولایت به معنای اصطلاحی؛ خصوصاً که ولایت را به والیان جور نیز نسبت داده درحالی‌که قطعاً ولایت اصطلاحی برای آن‌ها ثابت نیست.

شاهد عدم تفویض ولایت در مدیریت و فرماندهی نیز آن است که امام‌خمينی (رحمت‌الله علیه) که خود احیاگر اصل ولایت فقیه و مجری آن در زمان معاصر است، در پاسخ استفتایی که از ایشان شده است، ولایت اداری را انکار کرده و فرموده‌اند «ولایت اداری در اسلام نیست و کارمندان و مسئولان در ادارات، فقط مسئولیت دارند»

که بر طبق مقررات و دولت اسلامی عمل کنند و ولایتی بر کسی و چیزی ندارند» (موسوی خمینی، ۱۳۹۲، ج ۳، ص. ۵۹). جالب توجه اینکه، مقام معظم رهبری نیز همین نظر را دارند (حسینی خامنه‌ای، ۱۴۰۱، ج ۱، ص. ۱۷).

ممکن است ادعا شود که ولایت داشتن مدیر منحصر به تفویض آن از سوی فقیه نیست، بلکه از باب ولایت عدول مؤمنان نیز می‌توان ولایت را برای او ثابت کرد؛ توضیح اینکه شارع مقدس در اموری که راضی به اهمال آن در جامعه اسلامی نیست، اجازه داده است که مؤمنین برای جلوگیری از بر زمین ماندن امور یادشده، ولایت بر آن را بر عهده گیرند (موسوی خمینی، ۱۴۱۸ق، ج ۲، ص. ۶۶۵). بنابراین، با فرض اینکه مدیریت نهادهای گوناگون در جامعه، با توجه به ضرورت جریان انضباط اجتماعی از جمله این امور شمرده می‌شود، می‌توان مدیریت را از باب ولایت شرعی عدول مؤمنین تصحیح کرد. در اشکال به این نظر می‌توان گفت اولاً، اعتقاد به ولایت عدول مؤمنین اگرچه در میان فقهای شیعه مطرح شده است، در عین حال برخی آن را نپذیرفته‌اند (ابن ادریس حلی، ۱۴۱۰ق، ج ۲، ص. ۲۱۱). ثانیاً، ولایت عدول مؤمنین در فرضی ثابت است که دسترسی به حاکم شرع یا همان فقیه جامع شرایط وجود نداشته یا دسترسی به او با عسر و حرج همراه باشد (عاملی، ۱۴۱۳ق، ج ۶، ص. ۲۶۶). پس با فرض تحقق ولایت برای فقیه، ولایت داشتن مؤمنان ممکن نیست. ثالثاً، شکی نیست که ولایت مؤمنان تنها مربوط به امور حسبیه است (موسوی خمینی، ۱۴۱۸ق، ج ۲، ص. ۶۶۵)، اما در اینکه مصداق امور حسبیه چیست، میان فقها اختلاف است و برخی آن را به اموری مانند سرپرستی افراد صغیر و دیوانه بدون رپرست، اموال فرد مفقودالاثر، موقوفات بدون متولی، وصایای بدون وصی و صرف خمس تقلیل داده‌اند (نراقی، ۱۴۱۷ق، ص. ۵۳۶؛ حسینی مراغی، ۱۴۱۷ق، ج ۲، ص. ۵۷۱) در حالی که برخی دیگر حتی ولایت فقیه بر اداره جامعه را نیز از باب امور حسبیه می‌دانند (صدر، ۱۴۱۷ق، ج ۱۰، ص. ۴۲). بنابراین، اینکه مدیریت نهادها و سازمان‌ها را بتوان از جمله امور حسبیه دانست، معلوم نیست. حتی بر فرض که از جمله امور حسبیه باشد، مادامی که فقیه ولایت دارد، امور حسبیه نیز در اختیار اوست و نوبت به مؤمنان نمی‌رسد (بحرانی، ۱۳۶۳، ج ۱۰، ص. ۷۱).

دره‌رحال، ولایت داشتن مدیران با آنچه امروزه بر اساس قوانین و مقررات استخدامی در سازمان‌های حاکمیتی و غیر آن جاری است، همخوانی ندارد؛ زیرا اولاً، رابطه مدیر و کارمندان در قالب قرارداد استخدامی تعریف می‌شود نه ولایت‌پذیری؛ به‌خصوص که در ولایت با عنصری به نام «بیعت» مواجهیم درحالی‌که در سازمان‌ها به‌جز قرارداد استخدام، چنین چیزی وجود ندارد. ثانیاً، ساعات کاری و وظایف هر فرد از پیش مشخص است و مدیران بدون قوانین و ضوابط مشخص، حق مطالبه مازاد بر آن را ندارند حال آنکه ولایت‌پذیری مقید به مسائلی از این دست نیست. ثالثاً، تصدی ولایت مستلزم عدالت شرعی متصدی است حال آنکه تصدی مناصب مدیریتی و فرماندهی مشروط به احراز عدالت شرعی فرد نشده است. رابعاً، در صورتی‌که مدیران و فرماندهان دارای ولایت باشند، بر اساس روایات اسلامی، تخلف از آن‌ها مانند تخلف از ولی فقیه، رد امام و پیامبر و خدای متعال شمرده می‌شود که در حد شرک به خداست (طوسی، ۱۴۰۷ق، ج ۶، ص. ۲۱۹) درحالی‌که هیچ‌یک از فقیهان به این مطلب قائل نیست.

### ۶-۱-۲. اعمال ولایت از طریق مدیر

صورت دوم اینکه، ولی فقیه برای مدیران و فرماندهان جعل ولایت نمی‌کند، بلکه ولایت خود را از طریق آن‌ها اعمال می‌کند. بنابراین، اطاعت از مدیر و فرمانده مشروط به اینکه خلاف شرع اسلام نباشد، از باب تبعیت از ولایت ولی فقیه لازم و واجب است. بنابراین، مدیریت و فرماندهی نیز از همین باب مشروعیت می‌یابد نه اینکه خود مدیر و فرمانده دارای ولایت باشد. در این صورت شاید بتوان ماهیت ارتباط مدیر و فرمانده با ولی فقیه را نوعی وکالت در اجرای امور دانست. براین اساس، تبعیت از مدیران و فرماندهان در محدوده‌ای که ولی فقیه برای سلطه آن‌ها مشخص کرده، مصداق ولایت‌پذیری است.

در پایان باید دانست که ولایت‌پذیری، تنها در جامعه‌ی اسلامی و تحت هدایت ولی فقیه، می‌تواند مشروعیت مدیریت و فرماندهی را اثبات کند؛ آن هم در نهادهای حاکمیتی و عمومی و نه نهادها و شرکت‌های خصوصی؛ مگر آن‌که نهادهای خصوصی تحت امر ولی فقیه و مجرای اعمال ولایت او محسوب شوند.

## ۶-۲. مشروعیت ناشی از قوانین و مقررات

از دیدگاه عرف و عقلا، عمل به قوانین و مقررات هر جامعه‌ای لازم است. زمانی که قوانین و مقررات مورد نظر در جامعه دینی بر اساس شریعت اسلامی تنظیم شده باشند، الزام شرعی به الزام عقلایی یادشده ضمیمه می‌شود. بنابراین، می‌توان گفت که عمل به قوانین موجود در جامعه اسلامی مشروط بر اینکه به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم منطبق با قوانین شرعی بوده و مخالفتی با آن نداشته باشد، لازم و واجب است. قابل توجه اینکه، همین مطلب مورد فتوای فقهای معاصر نیز واقع شده است (موسوی خمینی، ۱۳۹۲، ج ۱۰، ص. ۱۲۳۸۲؛ حسینی خامنه‌ای، ۱۴۲۴ق، ص. ۱۹۸۵؛ صافی، ۱۳۸۵، ج ۲، ص. ۱۵۴۱؛ مکارم شیرازی، ۱۴۲۷ق، ج ۳، ص. ۱۵۸۰؛ بهجت، ۱۳۸۶، ج ۴، ص. ۵۷۴۱). برای مثال، مقام معظم رهبری در پاسخ به استفتائی در این باره فرموده‌اند «مخالفت با قوانین و مقررات و دستورات دولت اسلامی که به‌طور مستقیم توسط مجلس شورای اسلامی وضع شده و مورد تأیید شورای نگهبان قرار گرفته‌اند و یا با استناد به اجازه قانونی نهادهای مربوطه وضع شده‌اند، برای هیچ‌کس جایز نیست» (حسینی خامنه‌ای، ۱۴۲۴ق، ص. ۱۹۸۷).

بنابراین، عمل به هر قانونی که در نظام جمهوری اسلامی وجود دارد، با یکی از دو شرط واجب است. یکی اینکه آن قانون مصوب مجلس شورای اسلامی و مورد تأیید شورای نگهبان باشد و دیگر اینکه قانون توسط نهادی وضع شده باشد که بر اساس قانون مجلس و تأیید شورای نگهبان، مجاز به وضع قانون باشد؛ البته واضح است که از این دو شرط مهم‌تر، مشروع بودن مفاد آن قانون است که در استفتا از برخی فقها به آن نیز اشاره شده است (صافی، ۱۳۸۵، ج ۲، ص. ۱۵۴۱).

افزون‌براین، به اعتقاد برخی از فقها حتی عمل به قوانین دیگر کشورها که دارای دولت اسلامی هم نیستند مشروط به اینکه خلاف شرع نباشد، واجب است (حسینی خامنه‌ای، ۱۴۲۴ق، ص. ۱۳۵۸)؛ زیرا تخلف از قوانینی که برای نظم جامعه وضع شده است، جایز نیست؛ به‌خصوص اگر این قوانین در مورد رعایت حقوق دولت‌ها در املاک عمومی یا حقوق مالکان در اموال خصوصی باشد. در این صورت حتی اگر قانون مربوط به مملکت کفر هم باشد، از آن‌رو که مربوط به مراعات احترام مال غیر



است، عمل به آن شرعاً واجب است (حسینی خامنه‌ای، ۱۴۲۴ق، ص. ۱۹۶۲). گفتنی است که رعایت مقررات شرکت‌های خارجی که فرد برای آن‌ها کار می‌کند حتی اگر خصوصی هم باشد، از این قاعده مستثنا نیست و از باب مراعات حقوق غیر واجب است (حسینی خامنه‌ای، ۱۴۲۴ق، ص. ۱۹۸۲). بنابراین، می‌توان گفت لزوم تبعیت از قوانین در کشورهای بیگانه و غیرمسلمان، به ملاک رعایت نظم یا حقوق دیگران مشروط به عدم مخالفت با شرع اسلام، واجب است.

با توجه به مطالب یادشده، چنانچه در جامعه اسلامی بر اساس قانون و با شرایطی که اشاره کردیم، فرد یا افرادی به مقتضای اعطای مسئولیت به‌عنوان مدیر یا فرمانده معرفی شوند، اعمال سلطه آن‌ها در همان محدوده‌ای که قانون مشخص کرده، مشروع و بر دیگران نیز لازم است که از آن‌ها تبعیت کنند. در این مورد تنها قانون ملاک است و فرقی میان اینکه سازمان مورد نظر عمومی باشد یا خصوصی، وجود ندارد. بنابراین، حتی اگر قانون خاصی نسبت به مدیریت در شرکت‌های خصوصی نیز وجود داشته باشد، لازم‌الاجراست. در غیر جامعه اسلامی نیز چنانچه بر اساس قانونی که درصدد نظم دادن به جامعه بوده یا در راستای مراعات حقوق عمومی یا خصوصی وضع شده، به شخص یا اشخاصی سلطه مدیریتی یا فرماندهی داده شده باشد؛ مشروط به اینکه اعمال سلطه خلاف شرع نباشد، مدیریت و فرماندهی آن افراد مشروع و تبعیت از آن‌ها جایز است؛ البته باید توجه داشت که چنانچه تبعیت، مصداق تبعیت از طاغوت یا کمک به ظالم باشد، جایز نیست (منتظری نجف‌آبادی، ۱۳۹۲، ج ۲، ص. ۳۲۸).

### ۳-۶. مشروعیت ناشی از استخدام و عقد اجاره

انسان از دیرباز نیازهای مختلفی داشته است که برای ادامه حیات و گذران زندگی باید به آن‌ها پاسخ می‌داد. برخی از این نیازها به‌گونه‌ای بودند که خود انسان به‌تنهایی می‌توانست آن‌ها را برطرف کند درحالی‌که برای رفع برخی دیگر باید از کار و فعالیت دیگران بهره می‌برد. به تعبیر دیگر، انسان برای برآورده کردن بعضی از نیازهای خود همواره نیازمند دریافت خدمات از دیگران بوده است. از این رو به استخدام افراد و استفاده از خدمات آن‌ها پرداخته است. باید توجه داشت که استخدام در فقه اسلامی غالباً در قالب اجاره واقع می‌شود که عبارت است از عقدی معاوضی برای تملیک

منفعت در مقابل عوض (محقق حلی، ۱۴۰۸ق، ج ۲، ص. ۱۴۰). نکته‌ای که باید مورد توجه قرار گیرد این است که منفعت گاه مربوط به عین است و گاه مربوط به عمل؛ توضیح اینکه گاه کالایی مانند خانه یا ماشین به اجاره شخصی درمی‌آید تا از منافع آن بهره‌بردار. در این صورت مستأجر مالک منافع آن کالا می‌شود، اما گاه آنچه به اجاره درآمده است، کالا نیست، بلکه فرد است. به تعبیر دیگر، مستأجر درصدد استفاده از منافع عمل یک فرد است نه یک کالا. از این‌رو بر اساس اجاره، مالک عمل او می‌شود. آنچه به‌عنوان استخدام معرفی شده و موضوع بحث ماست، همین حالت دوم است. چنانچه ارکان عقد اجاره به‌درستی واقع و شرایط آن مراعات شود، بر اساس ادله شرعی مانند «یا ایها الذین آمنوا اوفوا بالعقود...» (مائده/۱) و «المسلمون عند شروطهم» (حر عاملی، ۱۴۰۹ق، ج ۱۲، ص. ۳۵۳)، عمل به مفاد آن واجب است؛ توضیح اینکه، عقد اجاره دارای سه رکن اساسی است؛ عقد، متعاقدان و معقودعلیه؛ توضیح اینکه، عقد اجاره تعهدی میان دو طرف است که نسبت به آن قصد جدی برای اجاره وجود داشته باشد. این تعهد باید با الفاظ یا عباراتی که از نگاه عرف بر وقوع اجاره از سوی طرفین دلالت کند، انشا شود. مشهور فقها در عقد اجاره ایجاب را از سوی موجر و قبول را از سوی مستأجر لازم می‌دانند (شهید ثانی، ۱۴۱۳ق، ج ۵، ص. ۱۷۲). باید دانست که همان‌گونه که انشای عقد اجاره به‌واسطه الفاظ حاصل می‌شود، در ضمن فعل و عمل نیز قابل تحقق است. پس فقها معاطات در اجاره را پذیرفته‌اند. از سویی، این تعهد منجز است و بر تحقق چیزی که حصول آن در آینده مشکوک باشد، معلق نمی‌شود؛ زیرا تعلیق موجب بطلان عقد است (شهید ثانی، ۱۴۱۳ق، ج ۵، ص. ۳۵۷). این تعهد به امور منافی با مقتضای اجاره یعنی جواز انتفاع یا ملکیت مشروط نمی‌شود. از جمله این شروط، شرط عدم اجرت، شرط نقصان اجرت (شهید ثانی، ۱۴۱۳ق، ج ۵، ص. ۳۵۷) و شرط ضمان (کرکی عاملی، ۱۴۱۴ق، ج ۷، ص. ۲۵۸) است. متعاقدان یا همان موجر و مستأجر باید دارای اراده فعلی درباره مضمون معاوضه برای انعقاد عقد باشند و قصد آن‌ها نیز از روی اختیار باشد نه اجبار و اکراه. همچنین، مجاز به تصرف در مورد معامله باشند؛ خواه خود مالک یا ولی او یا مأذون از سوی او. رکن دیگر، معقودعلیه یا مورد اجاره است. باید دانست که مبادله در اجاره، بین اجرت و منفعت است. اجرت عبارت



است از چیزی که مستأجر در عوض منافی که مالک آن می‌شود، به موجد می‌پردازد. هر چیزی که در بیع و دیگر معاملات صلاحیت ثمن واقع شدن داشته باشد، در اجاره می‌تواند به‌عنوان اجرت قرار گیرد. منفعت هم افزون‌برآنکه شامل منافع اعیان می‌شود، شامل منافع اعمال نیز می‌شود. در منفعت اعیان، گاه منفعت مربوط به عین خارجی است و گاه مربوط به عین کلی در ذمه. عین خارجی نیز گاه در خارج معین بوده و گاه غیرمعین و به‌صورت کلی در معین و گاه نیز به‌صورت مشاع است. منفعت عین مورد اجاره شروطی دارد که برخی از این شروط عام و برخی دیگر مختص به عقد اجاره است. این شروط عبارت‌اند از وجود، مالیت، مالکیت، عدم استهلاك عین با انتفاع از آن، امکان استیفای منفعت، مباح بودن منفعت، قدرت بر تسلیم و معلوم بودن منفعت. در منفعت اعمال آنچه مورد اجاره واقع می‌شود، عمل افراد است. بنابراین، مطلوب در آن عملی است که مستأجر از آن بهره می‌برد. اجاره اعمال نیز دارای شروطی است که عبارت‌اند از قدرت بر انجام دادن عمل، وجود موضوع عمل، مالیت عمل، ملکیت عمل، مباح بودن عمل، معلوم بودن عمل.

نکته دیگری که لازم است بدانیم، این است که مفاد هر عقدی و از جمله اجاره، دو گونه است. یکی مفادی که نفس آن عقد بر آن دلالت دارد و دیگری مفادی که از شروط ضمن عقد برداشت می‌شود. برای مثال، چنانچه کسی خانه‌ای را برای سکونت یک‌ساله اجاره کند، بر اساس عقد، منفعت آن خانه به مدت یک سال به ملکیت او درمی‌آید. حال ممکن است در ضمن این عقد، شرط شود که مالک خانه، موظف است خانه را برای سکونت مستأجر رنگ کند. رنگ خانه مفاد نفس عقد نیست، بلکه از شروط ضمن آن به شمار می‌رود. گفتنی است که همان‌گونه که عمل به مفاد نفس عقد واجب است، عمل به مفاد شروط ضمن عقد نیز واجب است.

با توجه به مطالب یادشده، هنگام استخدام فرد تحت عنوان عقد اجاره، چنانچه بر اساس مفاد عقد یا شروط ضمن آن، حق مدیریت یا فرماندهی فرد یا افرادی پذیرفته شده باشد یا به تعبیر دیگر، سلطه آن‌ها در امور مربوط به مفاد استخدام پذیرفته شده باشد، بر اساس عقد اجاره، اعمال مدیریت و فرماندهی توسط آن‌ها جایز بوده و فرد ملزم به پذیرش سلطه یادشده است. منتها باید توجه داشت که یکی از شرایط منفعت مفاد عقد، مباح بودن آن است. بنابراین، چنانچه مدیر یا فرمانده از نیروی استخدام‌شده



موضوع نامشروعی را طلب کند، پذیرش آن توسط فرد جایز نیست. همچنین، قلمروی سلطه مدیر و فرمانده، محدود به مفاد بیان‌شده در عقد و شروط ضمن آن است. از این‌رو، پذیرش سلطه مدیر یا فرمانده در امور فراتر از این قلمرو واجب نیست. بنا بر آنچه گفته شد، این شیوه از تصحیح مشروعیت مدیریت و فرماندهی در تمام اقسام سازمان‌ها جاری است؛ اعم از اینکه سازمان مورد نظر ذیل حکومت اسلامی باشد یا نه یا اینکه تحت حاکمیت حکومت و به تعبیر دیگر، عمومی باشد یا خصوصی. همچنین، باید دانست که این شیوه در قراردادهای میان دو طرف حقیقی که عملاً سازمانی مطرح نیست نیز کارایی دارد؛ البته باید توجه داشت، چنان سازمان عمومی که در غیر حکومت اسلامی است، از جمله موارد طاغوت شمرده می‌شود و همکاری و خدمت به آن، یاری ظالم باشد، حکم دیگری خواهد داشت (منتظری نجف‌آبادی، ج ۲، ص. ۳۲۸).

### نتیجه‌گیری

انسان‌ها برای پیشبرد زیست اجتماعی خود و با قرارگیری در سازمان‌ها، با پدیده‌ای تحت عنوان مدیریت مواجه می‌شوند که عبارت است از بسیج کردن، سامان دادن، کنترل کردن و به‌کارگیری نیروهای انسانی برای رسیدن به اهدافی مشخص. واضح است که مفهوم یادشده مستلزم سرپرستی و تصرف مدیر در زیردستان و به تعبیر دیگر، صدور فرمان از سوی مدیر و پذیرش و تبعیت از آن از سوی زیردستان است. درحالی‌که اولاً، بر اساس اعتقاد توحیدی، خداوند متعال خالق و مالک همه موجودات و از این‌رو، سلطه و حق تصرف در آن‌ها منحصر در ذات اوست. ثانیاً، بشر با رجوع به فطرت خویش، بر اساس میل به کمالات بی‌نهایتی که در وجودش نهفته است، آزادی‌خواه و از هرگونه قید و محدودیت منزجر است. بنابراین، سرپرستی و سلطه کسی بر کس دیگر را خلاف فطرت خود می‌یابد. ثالثاً، ولایت و سرپرستی مدیر بر زیردست از جمله امور اعتباری شمرده می‌شود و اصل در هر موضوع تکوینی یا اعتباری عدم وجود آن است مگر اینکه وجود آن اثبات شود. رابعاً، هر شخصی در قالب ضوابط و قوانین شرعی نسبت به شئون مختلف خود سلطه و اختیار دارد که در آن به هرگونه که بخواهد، تصرف کند. لازمه این سلطنت، عدم جواز تصرف دیگران بدون رضایت





اوست. از این رو دیگران حق ندارند سلطنت مالک را محدود و بدون رضایت او در آن تصرف کنند. با توجه به این موارد، فرماندهی و فرمان‌پذیری در مدیریت، اولاً، بالذات ممنوع است و باید مشروعیت ثانوی آن اثبات شود. با توجه به ماهیت رابطه‌ای که فرد ممکن است با سازمان داشته باشد یعنی ولایت‌پذیری، تبعیت از قوانین و مقررات و عقد استخدام، اثبات مشروعیت فرماندهی و فرمان‌پذیری نیز بر اساس سه ملاک نظام ولایی، قوانین و مقررات و مفاد عقد استخدام محتمل است. ملاک نظام ولایی که تنها قادر به اثبات مشروعیت مدیریت در سازمان‌های حکومتی در نظام اسلامی مبتنی بر ولایت فقیه است، منتفی است؛ زیرا متوقف بر امکان تفویض ولایت از سوی فقیه به مدیران است که دلیلی بر آن وجود ندارد؛ البته اگر مدیر تنها به‌عنوان وکیل فقیه در اعمال ولایت شمرده شود، اشکالی در این وجه وجود ندارد. ملاک دوم یعنی قوانین و مقررات، افزون‌بر سازمان‌های حکومتی در نظام اسلامی، هم قادر به اثبات مشروعیت مدیریت در سازمان‌های حکومتی در غیر نظام اسلامی است و هم قادر به اثبات آن در سازمان‌های خصوصی؛ مشروط بر اینکه اولاً، قوانین یادشده خلاف احکام اسلامی نباشند و ثانیاً، منجر به تقویت کفر و طاغوت و مضمول عنوان یاری ظالمان نیز نشود. ملاک سوم یعنی مفاد عقد استخدام، افزون‌بر اینکه مانند ملاک دوم تمام زمینه‌های مدیریت را پوشش می‌دهد، در قراردادهای میان دو طرف حقیقی که عملاً سازمانی مطرح نیست نیز کارایی دارد؛ البته گفتنی است که شروط یادشده در ملاک دوم در این مورد نیز جریان دارند.

#### کتابنامه

قرآن کریم.

The holy Quran.

ابن ادریس حلی، محمد بن احمد (۱۴۱۰ق)، *السرائر الحاوی لتحریر الفتاوی*، ۳ج، قم: مؤسسه نشر اسلامی.

Ibn Edris Helli, (1410 AH). *Al-Saraer*, (3 Vol), Qom: Islamic Publishing House.

ابن درید ازدی، ابوبکر محمدبن حسن (۱۹۸۷م). *جمهرة اللغة*. ۳ج، بیروت: دارالعلم.

Ibn al-Doreid Azdi, Abubakr Mohammad bin Hasan (1987). *Jomhorah al-Loghah*, (3 Vol), Beirut: Dar al-Elm.

ابن فارس، ابوالحسین احمد (۱۴۰۴ق). *معجم مقاییس اللغة*. ۶ج، قم: انتشارات دفتر تبلیغات

اسلامی حوزه علمیه.

Ibn Fares, Abu al-Husein Ahmad (1404 AH). Mojam al-Maghaees al-Loghah, (6 Vol), Qom: Publications of the Islamic Propaganda Office of the seminary.

ابن منظور، جمال‌الدین محمد بن مکرم (۱۴۱۴ق). لسان‌العرب. ۱۵ ج، بیروت: دارالفکر للطباعة والنشر والتوزیع.

Ibn al-Manzur, Jamal al-Din Muhammad bin Mokarram (1414 AH). Lisan al-Arab, (15 Vol), Beirut: Dar al-Fekr for printing, publishing and distribution.

الوانی، سید مهدی (۱۴۰۱). مدیریت عمومی. ۱ ج، تهران: نشر نی.

Alvani, Seyed Mahdi (1401). public Management, (1 Vol), Tehran: Ney publication.

بازرسی صنایع یامهدی (۱۳۸۸). آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح. ۱ ج. تهران: یامهدی.

Inspection of industries Ya Mahdi (1388). Disciplinary code of armed forces, (1 Vol), Tehran: Ya Mahdi.

بحرانی، یوسف بن احمد (۱۳۶۳). الحدائق الناضرة فی احکام العترة الطاهرة. ۲۵ ج، قم: مؤسسه نشر اسلامی.

Bahrani, Yusef bin Ahmad (1363). al-Hadaegh al-nazerah, (25 Vol), Qom: Islamic Publishing House.

بروجردی، سید حسین (۱۴۲۲ق). جامع احادیث الشیعة. ۳۰ ج، قم: مهر.

Borujerdi, Seyed Husein (1422 AH). Jamee Ahadith al-Shia, (30 Vol), Qom: Mehr.

بستانی، فؤاد افرام (۱۳۷۶). فرهنگ ابجدی (رضا مهیار، مترجم). ۲ ج، تهران: نشر اسلامی.

Bostani, Foad Afram (1376). Alphabet culture (Reza Mahyar, Translator), (2 Vol), Tehran: Islamic Publishing.

بهجت، محمد تقی (۱۳۸۶). استفتائات آیت‌الله بهجت. ۴ ج، قم: دفتر آیت‌الله محمد تقی بهجت.

Bahjat, Mohammad taghi (1386). Esteftaat ayat al-Allah Bahjat, (4 Vol), Qom: Ayat al-Allah Bahjat office.

حر عاملی، محمد بن حسن (۱۴۰۹ق). تفصیل وسائل الشیعة الی تحصیل مسائل الشریعة (گروه پژوهش مؤسسه آل‌البیت، محقق). ۳۰ ج، چاپ ۱، قم: مؤسسه آل‌البیت.

Hor ameli, Mohammad bin Hasan (1409 AH). Vasaal al-shia (Research Group of Al al-Bayt institute, researcher), (30 Vol), 1nd printing, Qom: Al al-Bayt institute.

حسینی خامنه‌ای، سید علی (۱۴۲۴ق). اجوبه الاستفتائات. ۱ ج، تهران: نشر انقلاب اسلامی.

Hoseini Khamenei, Seyed Ali (1424 AH). Ajvabe al-esteftaat, (1 Vol), Tehran: Publication of the Islamic Revolution.

حسینی خامنه‌ای، سید علی (۱۴۰۱). رساله آموزشی. ۲ ج، تهران: نشر انقلاب اسلامی.

Hoseini Khamenei, Seyed Ali (1401). Educational treatise, (2 Vol), Tehran: Publication of the Islamic Revolution.

حسینی زبیدی واسطی، محب‌الدین سید محمد مرتضی (۱۴۱۴ق). تاج العروس من



جواهر القاموس. ۲۰ ج، بیروت: دارالفکر للطباعة والنشر والتوزيع.

Hodeini Zobeidi Vaseti, Moheb al-din Seyed Mohammad Morteza (1414 AH). Taj al-arus, (20 Vol), Beirut: Dar-al fekr.

حسینی مراغی، سید میر عبدالفتاح (۱۴۱۷ق). العناوین الفقہیة. ۲ ج، قم: مؤسسه نشر اسلامی.

Hoseini Maraghi, Seyed Mir Abd al-Fattah (1417 AH). Al-Anavin al-feqhieh, (2 Vol), Qom: Islamic Publishing House.

حماد، نزیه (۱۴۲۹ق). معجم المصطلحات المالیه والاقتصادیه فی لغة الفقہا. ۱ ج، دمشق: دارالقلم.

Hammad, Nazih (1429 AH). Mojam al-mostalahat al-malieh, (1 Vol), Dameshq: Dar al-qalam.

دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۷). لغت نامه دهخدا. ۱۵ ج، تهران: مؤسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران.

Dehkhoda, Aliakbar (1377). Dehkhoda dictionary, (15 Vol), Tehran: University of Tehran Publishing and Printing Institute.

راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۴۱۲ق). مفردات الفاظ القرآن. ۱ ج، بیروت: دارالعلم.

Ragheb Isfahani, Husein bin Mohammad (1412 AH). Mofradat alfaz al-Quran, (1 Vol), Beirut: Dar al-elm.

رحیمی، عباس (۱۳۸۶). مدیر موفق. ۱ ج، قم: جمال.

Rahimi, Abbas (1386). Successful Manager, (1 Vol), Qom: Jamal.

رضایان، علی (۱۳۸۲). اصول مدیریت. ۱ ج، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها.

Rezaeian, Ali (1382). Principles of management, (1 Vol), Tehran: Organization of studying and editing humanities books of universities.

سرور، ابراهیم حسین (۱۴۲۹ق). المعجم الشامل للمصطلحات العلمیه والادینیة. ۲ ج، بیروت: دارالهادی.

Sorur, Ebrahim Husein (1429 AH). Al-Mojam al-shamel, (2 Vol), Beirut: Dar al-Hadi.

صافی گلپایگانی، لطف الله (۱۳۸۵). جامع الاحکام. ۲ ج، قم: دفتر آیت الله صافی گلپایگانی.

Safi Golpayegani, Lotf al-Allah (1385). Jame Al-ahkam, (2 Vol), Qom: Ayat al-Allah Safi office.

صدر، سید محمد باقر (۱۴۱۷ق). ماوراء الفقه. ۱۵ ج، بیروت: دارالاضواء.

Sadr, Seyed Mohammad Bagher (1417 AH). Mavara al-fiqh, (15 Vol), Beirut: Dar al-azva.

طریحی، فخرالدین (۱۴۱۶ق). مجمع البحرین. ۶ ج، تهران: کتاب فروشی مرتضوی.

Toreihi, Fakhr al-din (1416 AH). Majma al-bahrain, (6 Vol), Tehran: Mortazavi bookstore.

طوسی، ابو جعفر محمد بن حسن (۱۴۰۷ق). تهذیب الاحکام (حسن الموسوی خراسان، محقق).

- ۱۰ ج، چاپ ۴، تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- Tusi, Abu Jafar Mohammad ibn Hasan (1407 AH). Thzib al-ahkam (Hasan al-Musavi, researcher), (10 Vol), 4nd printing, Tehran: Dar al-kotob al-islamieh.
- عاملی، زین الدین بن علی (۱۴۱۳ق). مسالک الافهام فی شرح شرایع الاسلام. ۱۵ ج، قم: مؤسسه معارف اسلامی.
- Ameli, Zein al-din bin Ali (1413 AH). Masalek al-afham, (15 Vol), Qom: Islamic Publishing House.
- عمید، حسن (۱۳۸۹). فرهنگ فارسی عمید. ۱ ج، چاپ ۱، تهران: راه رشد.
- Amid, Hasan (1389). Amid persian culture, (1 Vol), 1nd printing, Tehran: Rah roshd.
- غروی نایینی، میرزا محمد حسین (۱۳۷۳ق). منیة الطالب فی حاشیة المکاسب. ۲ ج، تهران: المكتبة المحمدية.
- Qaravi Naeeni, Mirza Mohammad Husein (1373 AH). Monieh al-taleb, (2 Vol), Tehran: Al-Maktabeh al-Mohammadih.
- قرشی، سید علی اکبر (۱۴۱۲ق). قاموس قرآن. ۷ ج، تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- Qorashi, Seyed Aliakbar (1412 AH). Qamus Quran, (7 Vol), Tehran: Dar al-kotob al-islamieh.
- کرکی عاملی، علی بن حسین (۱۴۱۴ق) جامع المقاصد فی شرح القواعد. ۱۳ ج، قم: مؤسسه آل البيت.
- Karaki Ameli, Ali bin Husein (1414 AH). Jame al-maghased, (13 Vol), Qom: Al al-beyt Institue.
- محقق حلی، نجم الدین جعفر بن حسن (۱۴۰۸ق). شرایع الاسلام فی مسائل الحلال والحرام. ۴ ج، قم: مؤسسه اسماعیلیان.
- Mohaghegh Helli, Najm al-din Jafar bin Hasan (1408 AH). Sharaee al-islam, (4 Vol), Qom: Esmaceilian institute.
- مصطفوی، حسن (۱۴۰۲ق). التحقیق فی کلمات القرآن الکریم. ۴ ج، تهران: مرکز کتاب لترجمة و النشر.
- Mostafavi, Hasan (1402 AH). Al-Tahqiq, (14 Vol), Tehran: Book Center for Translation and Publishing.
- مطهری، مرتضی (۱۳۸۱). امامت و رهبری. ۱ ج، تهران: صدرا.
- Motahari, Morteza (1381). Imamt and leadership, (1 Vol), Tehran: Sadra.
- معین، محمد (۱۳۸۶). فرهنگ فارسی معین. ۲ ج، چاپ ۴، تهران ادنا.
- Moeen, Mohammad (1386). Moeen persian culture, (2 Vol), 4nd printing, Tehran: Adena.
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۴۲۷ق). استفتانات آیت الله مکارم شیرازی. ۳ ج، قم: مدرسه الامام علی بن ابی طالب (علیه السلام).



- Makrem Shirazi, Naser (1427 AH). Esteftaat, (3 Vol), Qom: Imam Ali bin Abitaleb school.
- مکولی، جان؛ دبرلی، ژوانی؛ و جانسون، فیل (۱۳۹۶). نظریه سازمان؛ نگاه‌ها و چالش‌ها (حسن دانایی فرد و سیدحسن کاظمی، مترجمان). ۲ج، تهران: دانشگاه امام صادق (علیه‌السلام).
- McAuley, John; Duberley, Joanne; Johanson, Phil (1396). Organization theory: challenges and perspectives (Danaeifard, Hosein; Kazemi, Seyed Hasan; Translators), (2 Vol), Tehran, Imam Sadegh university.
- ملک افضل‌ی اردکانی، محسن؛ امیدی فرد، عبدالله؛ و تنها، فاطمه (تابستان ۱۳۹۲). «بررسی شرط تقوا و عدالت مقامات حکومتی در فقه امامیه و قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران». حکومت اسلامی، سال ۱۸، شماره ۲.
- Malekafzali Ardekani, Mohsen; Omidifard, Abd al-Allah; Tanha, Fatemeh (1392). Examining the condition of piety and justice of government officials in Imami jurisprudence and the Constitution of the Islamic Republic of Iran, Islamic government, age 18, num2.
- منتظری نجف‌آبادی، حسینعلی (۱۳۹۲). درسات فی‌المکاسب‌المحرمة. ۳ج، قم: نشر تفکر.
- Montazeri Najaf Abadi, Husein Ali (1392). Derasat fi al-makaseb al-moharameh, (3 Vol), Qom: Tafakkor publishing.
- موسوی خمینی، سیدروح‌الله (۱۳۹۲). استفتائات امام خمینی. ۱۰ج، قم: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی.
- Musavi Khomeini, Seyed Ruh al-allah (۱۳۹۲). Esteftaat Imam Khomeini, (۱۰ Vol), Qom: Imam Khomeini Editing and Publishing Institute.
- موسوی خمینی، سیدروح‌الله (۱۴۱۸ق). کتاب البیع. ۵ج، قم: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی.
- Musavi Khomeini, Seyed Ruh al-allah (1418 AH). Ketab al-beye, (5 Vol), Qom: Imam Khomeini Editing and Publishing Institute.
- نراقی، مولی احمدبن محمد مهدی (۱۴۱۷ق). عوایدالایام فی بیان قواعد الاحکام. ۱ج، قم: مرکز نشر اسلامی.
- Naraghi, Mulla Ahmad bin Muhammad Mahdi (1417 AH). Avaed al-ayam, (1 Vol), Qom: Islamic Publishing House.