



ارائه الگوی مفهومی مدیریت اسلامی بر اساس سیاست‌ها و راهبردهای مدیریتی منابع اسلامی

زهرة کرمی^۱

۳۳

دوره ۱۳، شماره ۱، پیاپی ۳۳
بهار ۱۴۰۴

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:
۱۴۰۲-۰۵-۰۸
تاریخ پذیرش:
۱۴۰۳-۱۱-۲۹
صص: ۲۱-۱

شاپا چاپی: ۵۵۹۹-۲۳۲۲

رتبه علمی

ب

پورتال مجله‌های علمی
JOURNALS.MSRT.IR

چکیده

هدف از این مطالعه، ارائه الگوی مفهومی مدیریت اسلامی بر اساس سیاست‌ها و راهبردهای مدیریتی منابع اسلامی است. در این پژوهش از روش تحلیل محتوای کیفی با رویکرد استقرایی استفاده شده است. برای جمع‌آوری داده‌ها از برخی منابع اسلامی به صورت هدفمند، استفاده شده است. تحلیل داده‌ها با استفاده از کدگذاری باز و محوری انجام شد. ابتدا کدگذاری باز انجام گرفت؛ بر اساس کدهای باز، مقوله‌های مشترک، طبقه‌بندی و شاخص‌های فرعی مدیریت اسلامی استخراج شدند؛ سپس با طبقه‌بندی شاخص‌های فرعی، شاخص‌های اصلی شناسایی شدند و در پایان، بر اساس یافته‌ها، الگوی مفهومی مدیریت اسلامی ارائه شد. این الگو دارای ۱۳ شاخص اصلی و ۳۲ شاخص فرعی است. نتایج یافته‌ها نشان داد الگوی مفهومی مدیریت اسلامی در ابعاد معنوی، اخلاقی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، نظامی، امنیتی و اطلاعاتی، مدیریتی، قضایی، حقوقی، نظارتی، تعلیمی و تربیتی، سلامت و تندرستی می‌تواند اصول و راهبردهای مؤثری در اختیار مدیران جامعه اسلامی در سطح خرد و کلان قرار دهد.

کلیدواژه‌ها:

مدیریت، سیاست، مدیریت اسلامی، سیاست‌ها و راهبردهای مدیریتی، منابع اسلامی

مقدمه و بیان مسئله

تأثیر ارزش‌های اسلامی بر سیاست‌ها و تدابیر مدیریتی، واقعیتی انکارناپذیر است. اسلام دارای نظام ارزشی عمیق، گسترده و منسجمی است که مدیریت مدیران را تحت تأثیر قرار می‌دهد و در روش‌های اجرایی آنها اثر می‌گذارد. نظام ارزشی اسلام در تمامی ابعاد مدیریت، اعم از تدابیر و سیاست‌ها، ترسیم خط‌مشی‌ها، سازمان‌دهی، ارتباط با کارکنان و... تأثیرگذار است و به آنها جهت می‌بخشد. واضح است که یگانه راه در جامعه اسلامی برای بیان راهکارهای مدیریتی در دستیابی به نظام اداری جهادی، مدیریت مبتنی بر ارزشهای اسلامی است که باید نهادینه شود.

در تعاریف مختلف از مدیریت، هدف از مدیریت، رسیدن به اهداف سازمان است؛ در حالی که در مدیریت اسلامی، هدف، انسان و رشد او به سوی الله می‌باشد. مدیریت اسلامی، مدیریتی است که زمینه رشد انسان به سوی خداوند را فراهم نماید و مطابق کتاب، سنت، سیره و روش پیامبر (ص) و امامان معصوم (ع) و علوم و فنون و تجارب بشری، جهت رسیدن به اهداف یک نظام در ابعاد مختلف همانند یک محور و مدار قطب عمل کند (اسلامی، ۱۳۶۶: ۱۲). مدیریت اسلامی، مدیریت هنر و علم به کارگیری صحیح افراد و امکانات در جهت وصول اهداف سازمانی است، به نحوی که با موازین شرع، مغایرت نداشته باشد (نبوی، ۱۳۸۰: ۳۳). مدیریت از دیدگاه اسلام در مسیر نزدیکی به خداوند است، بدین معنی که در کلیه سطوح آن، زهد و تقوی پیشه می‌شود؛ سعی در بخشش و ارشاد، فزونی می‌یابد و جلب رضایت اکثریت، بیشتر می‌شود (عسگریان، ۱۳۷۰: ۵۲). در مدیریت اسلامی، ابتدا محور رابطه با خدا و حرکت به سوی او همراه با قادر مطلق دانستن وی و شهادت به یگانگی، یعنی فقط یاری و کمک طلبیدن از او منظور است (مشرف‌جوادی، ۱۳۷۸: ۱۱).

در تبیین نظام مدیریت اسلامی، رویکردهای گوناگونی وجود دارد. طرفداران رویکرد تأسیسی بر این باورند که برای تدوین نظام مدیریت اسلامی، بایستی تمامی منابع و اصول مدیریت را از منابع اسلامی استخراج کرد. نقشه جامع مدیریت اسلامی «نجما» با هدف بومی‌سازی دانش مدیریتی، نقشه‌ای را ارائه نموده است که مجموعه‌ای جامع، هماهنگ، پویا و آینده‌نگر است. این نقشه جامع شامل مبانی، مسائل مدیریت اسلامی و الزامات اجرایی در سه حوزه پژوهش، آموزش و اجرا است. «نجما» مبتنی بر ارزش‌های اسلامی، در راستای اهداف نظام اسلامی، برای دستیابی به مدیریت مطلوب، فراگیر، متوازن و نظام‌مند در همه سطوح و همه ارکان نظام اسلامی است. از ویژگی‌های اصلی «نجما» انجام پژوهش‌ها مبتنی بر اجتهاد جامع در مدیریت اسلامی در دو سطح مطلوب و قابل قبول است که بر اساس روش‌های چهارگانه جامع «نقلی و حیانی، عقلی، تجربی و شهودی» همه توانمندی‌های تخصصی حوزوی و دانشگاهی را ارج می‌نهد و در انجام پژوهش‌ها از آنها به تناسب، بهره می‌گیرد. طبیعی است قرآن کریم با جامعیتی که دارد، مهمترین منبع مدیریت اسلامی است. از دیگر منابع می‌توان روایات و سیره اهل بیت (ع) را نام برد. «نجما» مبتنی بر اسناد بالادستی، دیدگاه نخبگان حوزوی و دانشگاهی مدیریت اسلامی و دیدگاه نخبگان مسلمان در زمینه مبانی و مسائل علوم انسانی و دانش مدیریت است (رضائیان و

نقی پورفر، ۱۳۹۹: ۱). در اولین خطاب رسمی قرآنی به پیامبر عظیم‌الشان، در سوره مزمل، با خطاب «یا ایها المزمل» (ای کسی که مسئولیت سنگین مدیریت الهی را پذیرفته‌ای)، بر ماهیت مدیریتی نبوت و رسالت پیامبر آخرالزمان، تأکید شده است. در سوره هود/۱۲۰، «قصص انبیا و رسل الهی» به عنوان «منبع ویژه تربیت مدیر اسلامی» مورد تأکید ویژه قرار گرفته است: «و کال نقص علیک من انباء الرسل ما نثبت به فؤادک» (به‌نقل از رضائیان و نقی پورفر، ۱۳۹۹: ۳۰). در خصوص ضرورت و اهمیت به‌کارگیری مدیریت اسلامی، پژوهش گلزاری (۱۳۹۷) نشان داد بین ابعاد مدیریت اسلامی با سبک رهبری مدیران، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

ضرورت جایگزین کردن مبانی و اصول مدیریت اسلامی به‌جای مدیریت غربی نیز از دو جنبه قابل بحث و بررسی می‌باشد. اول آنکه غرب با توجه به سابقه طولانی انجام مطالعات دقیق و حساب شده و انجام سعی و خطاهای فراوان، توانسته است دانسته‌ها و علوم خود را در حوزه علم مدیریت به صورت نظام‌مند و در چارچوب مشخصی عرضه کند تا به‌طور گسترده بتوانند آن را برای دستیابی به اهداف خود به‌کار گیرند؛ اما منابع اطلاعاتی و داده‌ها، و باید و نبایدهایی که در این چارچوب ریخته می‌شود، دو اشکال عمده دارند: یکی اینکه به انسان و نیازهای او تک‌بعدی نگریسته شده و به تمام جوانب انسانی توجه نشده است؛ دوم اینکه در مواردی، حقایق و واقعیات بنا به دلایل خاص، مورد تحریف قرار گرفته است. جنبه دومی که علم مدیریت اسلامی را به‌خصوص برای حکومت‌های اسلامی ضروری می‌سازد، ناکارآمدی مدیریت غربی در به‌کمال رساندن حکومت اسلامی است (سلسله جلسات مقدمات مدیریت اسلامی دانشگاه امام صادق، ۱۳۸۵؛ به‌نقل از تولایی، ۱۳۸۶، ۵۷-۵۶). امام خمینی (ره) در خصوص جلوگیری از تهاجم فرهنگی و لزوم توجه به علوم اسلامی فرمودند: «تردید نیست که جهان‌خواران برای به‌دست آوردن مقاصد شوم خود و تحت ستم کشیدن مستضعفان جهان، راهی بهتر از هجوم به فرهنگ و ادب کشورهای ضعیف ندارند... ضربه‌های مهلکی که بر کشور مظلوم ما در این پنجاه سال اخیر از دانشگاه‌ها و اساتید منحرفی که با تربیت غربی بر مراکز علم و تربیت حکمفرما بودند، وارد آمد از سرنیزه رضاخان و پسرش وارد نشد؛ البته اساتید و معلمان متعهدی بودند، لکن زمام امور در دست آنان نبود. ملت عزیز ایران و سایر کشورهای مستضعف جهان اگر بخواهند از دام‌های شیطنت‌آمیز قدرت‌های بزرگ، تا آخر نجات پیدا کنند چاره‌ای جز اصلاح فرهنگ و استقلال آن ندارند و این میسر نیست جز با دست اساتید و معلمان متعهدی که در دبستان‌ها تا دانشگاه‌ها راه یافته‌اند و با تعلیم و کوشش در رشته‌های مختلف علوم و تربیت صحیح و تهذیب مراکز تربیت و تعلیم از عناصر منحرف و کج‌اندیش، نوباوگان را که ذخایر کشور و مایه امید ملتند، همدوش با تعلیم در همه رشته‌ها به حسب تعالیم اسلامی، تربیت و تهذیب نمایند و علوم اسلامی را که مربی اخلاق و مهذب نفوس است به دست کارشناسان اسلامی داده تا نوباوگان و جوانان عزیز را بدین مکتب جامع روان‌بخش آشنا و از تعلیمات علمی و عملی آن برخوردار سازند و به یقین بدانند که اسلام، مکتبی است که انسان‌ها را به گونه‌ای می‌سازد که به جز حق و مبدا خلق، به هیچ مکتبی تسلیم نشوند و تحت تأثیر هیچ قدرتی واقع نگردند...» (خمینی، ۱۳۶۰: ۲۶۷).

اصلاح سیستم مدیریتی، مستلزم شناسایی ضعف‌ها و آسیب‌ها و ارائه راهبردهای مؤثر است. موسی‌زاده (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان آسیب‌شناسی ارزیابی عملکرد مدیران مدارس به این نتیجه دست یافت که یکی از مهمترین علل بروز مشکلات در نظام آموزشی، ضعف در ارزیابی عملکرد مدیران مدارس می‌باشد و این خود باعث بروز یا گسترش آسیب‌هایی در زمینه‌های مختلف از جمله نوآوری و خلاقیت، مشارکت، و برنامه‌ریزی در نظام آموزشی می‌شود. گسترش فساد اداری و کاهش بهره‌وری نیروها در سازمان‌های دولتی از پیامدهای اصلی به کارگیری مدیران بی‌کفایت می‌باشد؛ چرا که مدیران یکی از اثرگذارترین عوامل در اداره عمومی کشور هستند. فساد اداری از جمله عوامل مؤثر بر مشکلات جوامع است. فساد در اغلب کشورها موجب آسیب‌رسانی جدی به توسعه کشور شده است. بر اساس پژوهش راه‌پیما و همکاران (۱۴۰۰) در بخش راهکارهای مبارزه با فساد می‌توان به ترویج اخلاقیات در قالب فرهنگ عمومی جامعه، عمومی کردن فرهنگ مبارزه با فساد، تقویت سطح آگاهی عمومی، تقویت نگرش و باورهای دینی کارکنان و مدیران، قانون‌گرایی کارکنان و مدیران و نهادینه سازی فرهنگ نقد و نقادی اشاره نمود. با انتصاب مدیران شایسته بر اساس سیاست‌ها و راهبردهای مدیریتی موجود در منابع اسلامی، می‌توان مانع از فساد اداری شد و از بروز بسیاری از مشکلات جامعه جلوگیری کرد. برخی در انتخاب مدیران، شاخص‌های مدیریتی خصوصاً شاخص‌های مدیریت اسلامی را مورد توجه قرار نمی‌دهند و از معیارهایی استفاده می‌کنند که ممکن است بسیار آسیب‌زا باشد.

آسیب‌های مدیریت در سیاست‌ها و تدابیر اجتماعی عبارتند از: ظلم به خلق، تضییع حقوق فردی و اجتماعی، بی‌توجهی به توسعه آزادی‌های قانونمند و سازنده، ترویج بروکراسی ناقص و دوری از ارتباط مستقیم با مردم، خشنودسازی خواص، خط‌کشی‌های بی‌مورد و نامهربانی با مردم، کم‌صبری و عدم تداوم در امور، خشم و تندی و برخورد خصمانه، فرصت‌طلبی، عدم رعایت انصاف و بی‌توجهی به ستمدیدگان، عذرخواهی مدیران برای رفع بدگمانی، تلاش برای خودمحوری، هرج و مرج اجتماعی، بی‌توجهی به عمران و آبادانی، و امتیازطلبی (حلیمی جلودار، ۱۳۸۷، ۶۹-۵۹). همچنین آفات و آسیب‌های مدیریتی بر اساس پژوهش کریمی خویگانی و نادری (۱۳۹۳: ۵۵۲) عبارتند از عدم رعایت اهلیت‌ها، رعایت نکردن مساوات، تبعیض بی‌دلیل، عدم استفاده صحیح از ابزار تشویق و تنبیه، تملق‌پذیری و تملق‌گویی، استبداد به رأی، عدم پابندی به عهد و پیمان، و ضعف مدیریت.

با توجه به آنچه بحث شد می‌توان گفت مدیران، مسئولیت بسیار خطیری دارند و نقش آنها در جامعه، بسیار تأثیرگذار است؛ استفاده از الگوهای مدیریتی به سبک غربی، جامعه را با آسیب‌هایی مواجه می‌سازد. بدیهی است با بهره‌گیری از تعالیم ناب اسلامی به هیچ‌یک از آسیب‌های فوق، دچار نخواهیم شد. از آنجا که دین اسلام، بهترین و کامل‌ترین دستورات را ارائه نموده است؛ بهترین راه‌حل، استفاده از مدیریت به سبک اسلامی است. برای به‌کار بردن این نوع مدیریت به راهنمای عمل نیاز است؛ بنابراین پژوهش حاضر درصدد برآمد با بهره‌گیری از منابع اسلامی، الگویی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی ارائه دهد که برای مدیران در حوزه‌های عمومی و تخصصی، راهنمای عمل باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در خصوص ویژگی‌های مدیریت اسلامی و الگوهای و روش‌های موفق مدیریتی مبتنی بر اسلام، پژوهش‌هایی انجام شده که به چند مورد از آنها اشاره می‌شود: بر اساس پژوهش رهنورد و همکاران (۱۴۰۱) ابعاد حاکمیت مطلوب با تکیه بر ۳۳ مؤلفه در ۵ عنوان شامل شریعت‌گرایی، معنویت‌گرایی اسلامی، عقل‌گرایی، عدالت‌گرایی اسلامی، و مردم‌سالاری دینی است و سبک مستخرج از مؤلفه‌ها و ابعاد با عبارت «حاکمیت برادرانه در سایه ولی حق» می‌باشد. در پژوهش علیمزادی (۱۴۰۱) با عنوان الگوی مدیریت رفتاری انبیا، بر اساس تحلیل روانی از رفتارهای ناسازگارانه مشرکان و منافقان، نتایج نشان داد برای دستیابی به مدیریت روانی در مواجهه با رفتارهای ناسالم، ده روش مدیریت رفتار در ۴ سطح وجود دارد: ۱. پیشگیری - پیشگیری از وقوع رفتار ناسازگار، آگاه‌سازی، تفسیر رفتار. ۲. مرحله مداخله - اطمینان بخشی، مدارا برای حساسیت زدایی، ۳. مرحله عملی - صحنه‌سازی، ۴. مرحله قاطعانه - افشاسازی، محرومیت از امتیازات و تغییر محیط است.

در خصوص روش‌های موفق مدیریت رفتارها با رویکرد اسلامی نتایج پژوهش حسینی (۱۳۹۹) نشان داد راهکارهای خاصی برای مدیریت استرس از نگاه اسلامی وجود دارد از جمله در سطح فردی، راهکارهای شناختی: مثل ایمان، پذیرفتن وضع موجود، اعتقاد به معاد، نگاه مثبت به مرگ، عزت‌نفس و...؛ راهکارهای رفتاری: مثل استراحت و خواب، سخاوت و بخشندگی، صبر، روابط اجتماعی سالم، تقوا و پرهیزگاری و...؛ راهکارهای عاطفی و معنوی: مثل عبادت، نماز و ذکر خداوند، انس با قرآن، دعا و... و در سطح گروهی نیز کارکنان برای مدیریت استرس خود نیازمند راهکارهای خاصی هستند از جمله: سازمان‌دهی و گروه‌بندی دقیق، جوی دوستی گروهی، همدلی و همبستگی گروه‌ها و... و نیز در سطح سازمانی، راهکارهای مدیریت استرس کارکنان در سازمان از دیدگاه اسلامی شامل: تنوع بخشیدن به اهداف عملیاتی سازمان، علم و تخصص، تعیین نقش و شغل و... است. داداش‌زاده (۱۳۹۸) در پژوهش خود با عنوان شاخصه‌های مدیریت اسلامی در قرآن با تأکید بر نظرات تفسیر آیت‌الله‌جوادی‌آملی به شاخصه‌های اصلی برنامه‌ریزی در مدیریت اسلامی، تصمیم‌گیری در مدیریت اسلامی، سازماندهی در مدیریت اسلامی، کنترل در مدیریت اسلامی، و هدایت و رهبری در مدیریت اسلامی، دست یافته است. پژوهش نصرترزی (۱۳۹۸) در خصوص الگوی مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی براساس آموزه‌های اسلامی نشان داد مدیران سازمان با رعایت شاخص‌های قانون‌مداری، جبران خدمات، عدالت‌ورزی، شایسته‌گزینی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، اعتمادسازی و مشورت‌پذیری می‌توانند کرامت انسانی کارکنان را حفظ و ارتقا ببخشند. در پژوهش استادی (۱۳۹۸) با بهره‌گیری از آموزه‌های امیرمؤمنان (ع) در نهج‌البلاغه به عنوان مدیری جامع‌نگر در همه امور و به ویژه امور آموزشی، مدیریت آموزشی مورد واکاوی قرار گرفته و مبانی، روش‌ها و موانع مدیریت آموزشی کارآمد استخراج شده است که عبارتند از مبانی خداشناسی، انسان‌شناسی و آخرت‌شناسی؛ همچنین برای مدیریت آموزشی، شیوه مدیریتی مشارکتی و مشورتی معرفی شده است. از

جمله موانع مدیریتی شناسایی شده نیز به عدم اتحاد، نافرمانی و بد عهدی کردن، عدم همکاری با مجموعه، بی‌اعتقادی و دل‌بستگی به دنیا می‌توان اشاره نمود که با برطرف نمودن آنها می‌توان به مدیریت آموزشی کارآمد دست یافت.

در پژوهش دالوند (۱۳۹۴) بر اساس آیات و روایات، اصول و روش‌های اساسی و الزامات مدیریتی و همچنین خصوصیات و اخلاق مدیریتی در ابعاد اعتقادی، فردی و اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته و نتایج زیر حاصل شده است: الف) شیوه‌های مدیریت در فرهنگ اسلامی تابع ارزش‌های حاکم بر دین اسلام است. ب) در فرهنگ اسلامی، مدیریت جدای از فرهنگ نیست و مدیریت بدون فرهنگ، مدیریت اسلامی نیست. ج) در مدیریت فرهنگی، اصول و روش‌های اساسی مدیریت اسلامی از جمله اصل تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری، کنترل و نظارت، مطابق با فرهنگ دینی و بر اساس ارزش‌های فرهنگی وجود دارد. د) مدیران در جوامع اسلامی باید از کسانی انتخاب شوند که نسبت به اصول اساسی مدیریت فرهنگی (تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل) آگاهی کامل داشته و عامل به آن‌ها باشند. ه) بر اساس فرهنگ دینی، مدیران علاوه بر آگاهی بر اصول اساسی مدیریت (تخصص) می‌بایست آراسته به ویژگی‌های اعتقادی و اخلاقی (تعهد) مورد نظر اسلام نیز باشند. و) مدیران متناسب با مسئولیت خود باید اصول اعتقادی و اخلاقی فرهنگ اسلامی را سرلوحه کار خود قرار دهند و الگوهای مناسبی برای دیگران باشند. ز) مدیر متخصص، بدون تعهد و مدیر متعهد بدون تخصص، هر دو مناسب منصب‌های مدیریتی اسلامی نیستند و هر دو به جامعه اسلامی آسیب وارد می‌نمایند. تأکید بر درونی کردن ارزش‌ها در مدیریت اسلامی مورد توجه است. بر اساس پژوهش دانش‌ثانی اخلاق (۱۳۹۳) یکی از نیازهای ما در مباحث مدیریت، پرداختن به مبحث «ارزش‌های انسانی» است. نیاز ما به بررسی ارزش‌های انسانی مدیریت، بسیار جدی است. یک دلیل آن این است که نتیجه تحقیقات مدیریت نشان می‌دهد اگر اعضای یک سازمان تولیدی از ارزش‌های اخلاقی بهره‌مند باشند، بازده کار، بیشتر و هزینه آن کمتر است و شاید بتوان گفت تثبیت ارزش‌های اخلاقی، بهترین شیوه کنترل نیروی انسانی است. بدون درونی شدن ارزش‌ها، حتی مدیر یک مؤسسه هم مورد اطمینان نیست و کسی باید او را کنترل کند و باید کسانی هم باشند که مسئولان کنترل و بازرسی را کنترل کنند. شاخص اخلاقی، یکی از مهمترین شاخص‌های مدیریت در اسلام است. عدم توجه به این شاخص، منجر به آثار سوء زیادی در سازمان‌ها و جامعه خواهد شد. بر اساس پژوهش فتحی، سبک‌رو و پورعزت (۱۴۰۱) مضامین فراگیر اخلاقی مستخرج از نهج البلاغه، غررالحکم و دررالکلم، بر اساس رهنمودهای امام علی (علی) شامل رویکرد توحیدی، نظارت بر مبنای اجرای حق و عدالت، روحیه خدمت‌گزاری، الگوبرداری اخلاقی از یکدیگر، عدم قضاوت و حفظ آبروی دیگران، خوش‌خویی و دوری از زشتی‌ها، تلاش در جهت خودسازی، حفظ اموال بیت‌المال و سازمان، و شایسته‌سالاری است. با توجه به اهمیت شاخص‌های اخلاقی، در به کار گیری مدیران باید به این شاخص مهم توجه نمود و مدیران نیز در عمل باید به این شاخص‌های اخلاقی توجه کنند. در خصوص موفقیت مدیران در حکومت اسلامی، نتایج پژوهش خویگانی و نادری (۱۳۹۳: ۵۴۷) نشان داد موفقیت و مصونیت مدیران در حکومت اسلامی منوط به توجه به مؤلفه‌هایی مانند انتخاب مدیران عادی، استفاده درست از

ابزار تشویق و تنبیه، تبعیت از مافوق، مشارکت دادن دیگران، پایبندی به عهد و پیمان، مقابله با پیمان‌شکنی و قاطعیت است که دین مبین اسلام بر رعایت آنها تأکید جدی دارد. قطعاً پرداختن به این مؤلفه‌ها و اهتمام به آموزش و توجیه مدیران و به‌کارگیری آنها در این خصوص، کارآیی و اثربخشی و وصول به اهداف را افزایش می‌دهد و به مدیران، توانایی می‌بخشد که جامعه را به سوی اهداف متعالی رهنمون سازند. با توجه به آنچه بحث شد می‌توان گفت انتخاب، گزینش و ارزیابی مدیران اگر بر مبنای شاخص‌های اسلامی نباشد، مشکلات زیادی در سازمان به وجود می‌آید. همچنین مدیریت در اسلام با مدیریت در غرب، متفاوت است، ما نیازمند به مدیریت اسلامی هستیم. مدیریت بر اساس الگوهای غربی و بدون توجه به مبانی اسلامی، پذیرفته نیست و با آسیب‌هایی همراه است. گرچه سیستم مدیریتی حاکم بر جامعه ما اسلامی است، ولی برای تقویت بیشتر این حوزه، نیاز به پژوهش‌های کاربردی وجود دارد. از آنجا که در خصوص ارائه الگوهای مدیریتی برگرفته از اسلام، محدودیت پژوهشی وجود داشت و پژوهش‌های اندکی انجام شده بود، مطالعه حاضر برای شناسایی الگویی برای مدیریت اسلامی، ضرورت داشت. برای دستیابی به یک الگوی مطلوب عملی در مدیریت اسلامی، لازم است سیاست‌ها و راهبردهای موجود در منابع اسلامی مورد مطالعه قرار گیرند. از آنجا که حضرت علی (ع) نمونه یک مدیر جامع‌نگر و کامل بود، با بهره‌گیری از سخنان ایشان و همچنین سایر ائمه (ع) می‌توان الگوی مطلوب مدیریتی را شناسایی نمود که در ابعاد مختلف، سیاست‌ها و راهبردهای مؤثری به مدیران ارائه دهد. سیاست نیکو، ریاست و حکومت را دوام می‌بخشد (تمیمی‌آمدی، ۱۴۲۰ق: ۳۴۶). به طور کلی هدف سیاست در جامعه، مدیریت صحیح جامعه و زعامت بر مردم می‌باشد و غایت آن تأمین سعادت بشری است (مهیار، ۱۴۱۰ق: ۵۰).

به طور کلی، هدف اصلی این پژوهش، ارائه الگویی کاربردی برای مدیریت اسلامی بر اساس سیاست‌ها و راهبردهای مدیریتی موجود در منابع اسلامی است. سؤال اصلی پژوهش این است که الگوی مفهومی مدیریت اسلامی بر اساس سیاست‌ها و راهبردهای مدیریتی منابع اسلامی دارای چه ویژگی‌هایی است؟ بر این اساس، پژوهش درصدد است به دو سؤال ذیل، پاسخ دهد:

۱. شاخص‌های اصلی و فرعی مدیریت اسلامی کدامند؟
۲. الگوی مفهومی مدیریت اسلامی دارای چه ابعاد و مؤلفه‌هایی است؟

روش پژوهش

در این پژوهش از روش تحلیل محتوای کیفی با رویکرد استقرایی استفاده شده است. جهت جمع‌آوری داده‌ها از برخی منابع اسلامی مرتبط با سؤالات پژوهش استفاده شد. با جستجو در اسناد مرتبط بر اساس سؤالات پژوهش، کتاب‌های ۱۵ جلدی الگوهای رفتاری امام علی (ع)، نوشته مرحوم محمد دشتی (۱۳۸۰)؛ دانشنامه آنلاین ۱۶ جلدی قرآن و حدیث، نوشته محمدی ری‌شهری ترجمه حمیدرضا شیخی (۱۳۹۰)؛ مفاتیح‌الحیاء نوشته آیت‌الله جوادی آملی (۱۳۹۱)، به عنوان منابع جمع‌آوری داده‌ها انتخاب شدند. دلیل انتخاب این منابع، وجود مباحث مرتبط با مدیریت در این کتاب‌ها بود. منابع با دقت مطالعه و کدگذاری شدند. به منظور تحلیل داده‌ها

از کدگذاری باز و محوری استفاده شد. ابتدا کدگذاری باز انجام گرفت؛ سپس بر اساس کدهای باز، مقوله‌های مشترک، طبقه‌بندی و شاخص‌های فرعی مدیریت اسلامی استخراج شدند؛ سپس با طبقه‌بندی شاخص‌های فرعی، شاخص‌های اصلی شناسایی شدند و در پایان، بر اساس یافته‌های جدول ۱، الگوی مفهومی مدیریت اسلامی (شکل ۱) ارائه شد. جهت تعیین اعتبار یافته‌ها از توافق میان دو کدگذار استفاده شد که میزان بالای توافق میان کدگذاران (۹۰ درصد)، نشان دهنده صحت کدگذاری و اعتبار یافته‌ها بود.

یافته‌های پژوهش

سؤال ۱. شاخص‌های اصلی و فرعی مدیریت اسلامی کدامند؟

بعد از کدگذاری باز و محوری، شاخص‌های اصلی و فرعی مدیریت اسلامی استخراج شدند که نتایج آن در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: شاخص‌های اصلی و فرعی مدیریت اسلامی

| ردیف | کدهای باز | مضمین فرعی (شاخص‌های فرعی) | مضمین اصلی (شاخص‌های اصلی) |
|------|--|----------------------------|----------------------------|
| ۱ | ضرورت شناخت کامل خدا، مباحث اعتقادی، عدالت، پیامبر، امام، معاد، فروع دین، قرآن، اسلام، توجه به نشانه‌های خدا در هستی برای خداشناسی، اخلاص در ولایت، فروتنی نسبت به پیامبر، جهاد با یقین، نیت سالم، برخورد با انحرافات عقیدتی، تشویق به آخرت‌گرایی، خلوص نیت، امر به معروف و نهی از منکر | اعتقادی | معنوی |
| | اهمیت دادن به نماز اول وقت، مدهوش شدن در عبادت، عبادت در دوران کودکی، خواندن قرآن، حفظ قرآن، ترویج فرهنگ قرآن و قرآن‌گرایی، توجه به واجبات و مستحبات، عبادت، دعا و نیایش، شکرگذاری بعد از موفقیت‌ها، و ترویج فرهنگ نماز | عبادی | |
| ۲ | پرهیز از تکلف، خوش اخلاقی، سلام کردن، ساده زیستی، استفاده از دسترنج خود شخص، انجام کارهای ضروری توسط خود شخص، شجاعت، چالاکی، مردانگی، رازداری، میانه‌روی، پرهیز از بخل، فروتنی | اخلاق شخصی | اخلاقی |
| | ایثار، گذشت، ادای حق، احسان و نیکوکاری، گوشزد کردن عیب‌ها، نهی از منکر، گذشت از لغزش‌ها، پرهیز از بی‌ادبی، عدم آزار دیگران، عدالت در رفتار اجتماعی، احترام به شخصیت انسان‌ها، نفی تبعیض طبقاتی و نژادی، تقسیم عادلانه بیت‌المال بین مردم، خدمت به محرومان و مستمندان، رسیدگی به یتیمان، رسیدگی به خانواده شهدا، تحمل خشونت‌ها برای دفاع از حق، تحمل ناسازگاری‌ها، تواضع و فروتنی در برخورد با مردم، عبادت از مریضان، مصافحه کردن، احترام به آزادی و انتخاب مردم، حمایت از پیران و از کارافتادگان | اخلاق اجتماعی | |

| | | | |
|--------------------------|--|--|---|
| سیاسی | برخورد با دشمنان | برخورد مسالمت‌آمیز با دشمن شکست خورده، عفو دشمن، عفو اهانت‌کنندگان، تحمل اهانت، تلاش در جهت هدایت دشمن، جذب دشمنان، ترتیب جلسه پرسش و پاسخ با دشمن، برخورد مناسب با اسیران، عدم تحریم دشمن، اصلاح دشمنان، کوچک‌نشدن دشمن، شناخت دشمن | ۳ |
| | برخورد با مردم | آداب ملامت، پاداش دادن به نیکوکار، بازداري غيرمستقیم، ملایمت، پرهیز از تبعیض طبقاتی، توجه به حقوق اقشار ضعیف، رفتار متناسب با هرفرد، پرهیز از زورگویی و بیدادگری، سعه صدر، مدارا، عاقبت‌اندیشی، گذشت، فرمانبرداری، مشورت، نفی انحصارطلبی، احترام به آراء عمومی، آزاد گذاشتن مردم در انتخاب | |
| | مدیریت سیاسی | بیداری مردم، افزایش ماهیت مفسدان، افزایش آگاهی‌های سیاسی مردم، اصول‌گرایی در سیاست، پرهیز از سیاست حیله و نیرنگ، بردباری در امور سیاسی، بردباری در مبارزه با انحرافات، سکوت برای حفظ اسلام، ایثارگری برای حفظ اسلام، دوراندیشی در مسائل سیاسی، پرهیز از امتیازخواهی، برخورد قاطع با کجروی‌ها، تلاش برای رفتار با خدمت‌گزاران، احتیاط در مصرف بیت‌المال، امتیاز ندادن به خویشاوندان | |
| اقتصادی | رفتار اقتصادی | قناعت، توازن میان دخل و خرج، زکات مال، پرهیز از اسراف، کسب و کار پاک، زمان مناسب کسب، کسب حلال، خودداری از کم‌فروشی، خدامحوری در خرید و فروش، پرهیز از امتیاز دادن و سوء استفاده‌های مالی | ۴ |
| | رشد اقتصادی | رونق دادن به کسب و تجارت برای عمران و آبادانی، استفاده از مالیات برای آبادانی شهرها، رشد اقتصادی از طریق تجارت و بازرگانی، رشد اقتصادی از طریق توجه به کشاورزی و تولید، تشویق بازاریان به تولید، تشویق مردم به کار و سازندگی، تشویق مردم به کشاورزی و باغداری، توجه به تجارت سالم، تجارت با اهل ذمه، جلوگیری از احتکار کالاها | |
| | امنیت اقتصادی | توجه به امنیت اقتصادی، تلاش در جهت امنیت شغلی تجار و کاسبان، رعایت حقوق مستضعفان و محرومان | |
| | نیازسنجی و برنامه‌ریزی اقتصادی | شناخت کاستی‌های اقتصادی، ریشه‌یابی در عوامل مختلف برای شناخت رکود اقتصادی، برنامه‌ریزی صحیح در زندگی | |
| | نظارت بر اقتصاد | نظارت بر بازار و گام‌زدن نخبگان در بازار برای نظارت بر امور بازاریان، نظارت بر امور کارگزاران، کنترل بازار | |
| برخورد با مفسدان اقتصادی | تنبیه متخلفان اقتصادی، برخورد با سوء استفاده‌کنندگان، نکوهش سودجویی و برخورد با سودجویان | | |

| | | | |
|-------------------|--------------------------------------|---|---|
| اجتماعی | رفتار اجتماعی | همدلی، برخورد مناسب، یاری یکدیگر، احترام، تشویق به تشکیل خانواده، مواسات (سهیم کردن دیگران در مال خود)، نیکی به یکدیگر، و مشورت در امور | ۵ |
| نظامی | آماده سازی نظامی | فراهم آوردن آمادگی رزمی، ضرورت ایجاد آمادگی همه جانبه مردم، آموزش نظامی مداوم، ضرورت مانورهای نظامی | ۶ |
| | مدیریت جنگ | ضرورت ارتش و نیاز جامعه به نیروهای نظامی، توجه به نظم در امور نظامی، توجه به مسئولیت فرماندهان در زمان صلح، آگاهی فرماندهی کل از اوضاع سیاسی کشور، دشمن شناسی، نفوذ دادن نیروهای اطلاعاتی در خاک دشمن، افشاگری دشمن، برخورد قاطعانه با دشمن، هدایتگری دشمن، پرهیز از آغازگری در جنگ، ضرورت افزایش آگاهی سیاسی در جنگ‌ها، توجه به شعارهای حماسی در جنگ، واقع بینی در جنگ، توجه به حملات غافلگیرانه، ارائه هشدارهای به جا به ملت، حفظ اسرار نظامی، مدیریت صحیح نظامی، صلح طلبی و مذاکره | |
| | تربیت فرماندهان نظامی | خداگرایی فرماندهان نظامی، رشد اخلاقی فرماندهان نظامی با پیروی از الگوها، انتخاب فرماندهان لایق، الگوسازی و ارائه سمبل‌های مقاومت | |
| امنیتی و اطلاعاتی | نیروی انسانی امنیتی و اطلاعاتی | استفاده از نیروهای اطلاعاتی صالح و شایسته، تربیت نیروهای اطلاعاتی | ۷ |
| | مدیریت امنیتی و اطلاعاتی | آگاهی دادن به مردم از اهداف شیطانی و تحرکات دشمن، شناخت دقیق نیروهای خودی، شناخت دقیق دشمن، نفوذ نیروهای اطلاعاتی در داخل خاک دشمن، کشف توطئه‌ها، شناخت عوامل و علت‌های فرار نیروها، ارزیابی رفتار انسان‌ها برای کشف واقعیت، ارزیابی صحیح اخبار و اطلاعات، ارزیابی گفتارها، آموختن انسان‌ها، عمل در سایه علم و یقین | |
| | نظارت و تنبیه حوزه امنیتی و اطلاعاتی | کسب اطلاعات برای نظارت بر عملکرد کارگزاران و فرماندهان، اطلاعات و ضرورت بازرسی کل کشور، مجازات نیروهای اطلاعاتی متخلف | |
| مدیریتی | اصول و راهبردهای مدیریتی | اعتدال‌گرایی، صداقت، خدامحوری، تقواگرایی، مردم‌گرایی، تواضع و فروتنی، اهمیت دادن به مباحث بینشی، واقع‌نگری، نظم‌گرایی، مشورت، تقسیم کار، رعایت تناسب در انتخاب کارها، محافظت، مسئولیت پذیری، سعه صدر و تحمل مشکلات، نظارت بر امور کارگزاران و مردم، رعایت تساوی و عدالت رفتاری، رعایت عدل و انصاف، برخورد با کارگزاران نالایق، تشویق مدیران لایق، نظارت | ۸ |
| قضایی | نیروی انسانی قضایی | باز پروری و تربیت قضات و نظارت بر کار آن‌ها | ۹ |

| | | | |
|-----------------|--------------------------------|--|----|
| | مدیریت قضایی | توجه به استقلال قضایی، رعایت عدالت نسبت به طرفین ادعا، امتیاز ندادن به یکی از طرفین دعوا، عفو در قضاوت، استفاده از علم روان‌شناسی در قضاوت، قاطعیت در اجرای احکام قضایی | ۱۰ |
| | نظارت و تنبیه حوزه قضایی | نظارت بر قضات، تنبیه قاضی متخلف، عزل قاضی بد اخلاق، برخورد با قاضیان متخلف | |
| حقوقی | حقوق فردی | توجه به حقوق متقابل پدر و فرزند، توجه به حقوق خویشاوندان، حقوق مردان و همسرانشان | ۱۰ |
| | حقوق اجتماعی | رعایت عدالت و تساوی نسبت به مردم، سفارش به مردم‌داری، رعایت حقوق انسان‌ها، حقوق متقابل مردم و حکومت، حقوق متقابل رهبری و مردم، آزادی مردم در انتخاب رهبری، حمایت از حقوق کارگران و مردم، دفاع از شخصیت اجتماعی مردم، سفارش به استیفای حق مردم، بازپس گرفتن حق محرومان از ستمکاران، توجه به حقوق اقلیت‌های مذهبی، دفاع از حقوق زنان، دفاع از مظلومان، رعایت حقوق دشمن در جنگ، رعایت حقوق محرومان، توجه به حقوق اقشار مختلف مردم | |
| نظارتی | مبارزه با مفسدان | امر به معروف و نهی از منکر، تبلیغات گفتاری، شکوه از مردم در سخنرانی‌ها، هشدار به مردم در مورد رواج فتنه، مبارزه با تبعیضات طبقاتی در ازدواج، برخورد با نژادگرایی، برخورد با فساد اداری و اصلاح مدیریت اداری، مبارزه با بدعت‌ها، مصادره اموال غارت‌گران بیت‌المال، تلاش در اصلاح نابسامانی‌ها، برخورد قاطع با کجروی‌ها، تذکر و مجازات در بازار | ۱۱ |
| | تقویت نظارت مردمی | زنده کردن روح نعهد و وفاداری در بین مردم، تقویت روح تعاون و همکاری برای نظارت مردمی در بین مردم، ترویج روح مسئولیت‌پذیری در بین مردم، تقویت اعتقاد به معاد و محاکمه عمومی در بین مردم | |
| تعلیمی و تربیتی | تعلیم و تربیت کودکان | ضرورت واقع‌نگری در تربیت فرزند، تربیت دینی کودک، تشویق کودکان به سخنرانی، توجه به اصول روان‌شناسی در تنبیه کودکان، ضرورت شتاب در تربیت کودک، معرفی الگوهای مناسب برای تربیت کودکان | ۱۲ |
| | اصول و راهبردهای تعلیم و تربیت | دانش‌اندوزی، تعلیم، یادگیری علوم مورد نیاز، آموزش علوم مورد نیاز، ضرورت آشنایی با علوم مختلف، آموختن از شایستگان، دانش و عمل همراه با تفکر و تدبیر، پرسشگری، پرهیز از تبعیض، ادب‌آموزی با رفتار، تربیت کردن به هنگام عبرت‌آموزی، الگوگیری، به کار بستن دانش، مواجهه با نادانسته‌ها، آداب تربیت، حسن تدبیر عدم مشورت با بخیل، ترسو و حریص، ضرورت کسب علم سودمند، تلاش در جهت کسب دانش و رازهای علمی، نوشتن و جمع‌آوری احادیث، حفظ و نگهداری کتب علمی، تدوین و تألیف کتب علمی، استفاده از جاذبه‌های معنوی در تبلیغ، استفاده از شیوه نمایشی برای فهماندن فلسفه احکام، فصاحت و بلاغت در سخنوری | |

| | | | |
|-----------------|------------|---|----|
| سلامت و تندرستی | سلامت جسم | پرهیز از حرام، توصیه به کم‌خوری، رعایت بهداشت، آداب بعد از خوردن غذا، پرهیز از خوردن مضرات، تعادل در خوردن، پرهیز از شیوه های نامناسب خوردن و آشامیدن، شنا و تیراندازی، اسب سواری، استحمام، پاکیزه نگه داشتن خانه، پاکیزه نگه داشتن آب، جوشاندن آب قبل از نوشیدن، استفاده از نور آفتاب، حجامت کردن، احتیاط در مصرف دارو، استفاده از گیاهان برای درمان، توجه به نقش غذاها و میوه‌ها در سلامتی انسان، آب درمانی، رعایت بهداشت فردی، رعایت بهداشت عمومی، رعایت بهداشت محیط، جمع‌آوری زباله ها، سفارش به خوردن عسل، نهی از پرخوری، پرهیز غذایی، توصیه‌هایی برای درمان بیمارها | ۱۳ |
| | سلامت روان | ابراز درد دل‌ها برای بهداشت و سلامت روان، توجه به پاکی و پاکیزگی لباس در سلامت روح، تفریح در طبیعت و استفاده از زیبایی‌های طبیعت، شوخی‌های متواضعانه، میهمانی رفتن و دعوت میهمان، به دیدار یتیمان رفتن و برطرف نمودن نیاز آن‌ها، استفاده از لذت‌های حلال زندگی | |

منابع: کتاب ۱۵ جلدی الگوهای رفتاری امام علی (ع)، نوشته مرحوم محمد دشتی (۱۳۸۰): دانشنامه آنلاین ۱۶ جلدی قرآن و حدیث، نوشته محمدی ری‌شهری ترجمه حمیدرضا شیخی (۱۳۹۰): و مفاتیح الحیاء نوشته آیت‌الله‌جواد‌ی‌آملی (۱۳۹۱)

سؤال ۲. الگوی مفهومی مدیریت اسلامی دارای چه ابعاد و مؤلفه‌هایی است؟

بر اساس یافته‌های جدول ۱، الگوی مفهومی مدیریت اسلامی ترسیم شد که در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. الگوی مفهومی مدیریت اسلامی بر اساس سیاست‌ها و راهبردهای مدیریتی منابع اسلامی

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش، ارائه الگوی مفهومی مدیریت اسلامی بر اساس سیاست‌ها و راهبردهای مدیریتی موجود در منابع اسلامی بود. نتایج یافته‌ها نشان داد الگوی مفهومی مدیریت اسلامی دارای ۱۳ شاخص اصلی و ۳۲ شاخص فرعی است. در الگوی مدیریت اسلامی، برخی از شاخص‌ها به صورت عمومی است و رعایت آن برای همه مدیران مورد نیاز است، برخی دیگر جنبه اختصاصی دارد و به مدیران حوزه خاصی اختصاص دارد. در ادامه بر اساس الگوی مفهومی مدیریت اسلامی، شاخص‌های اصلی و فرعی، مدیریت اسلامی معرفی می‌شوند:

۱. **شاخص معنوی:** در الگوی مدیریت اسلامی، شاخص معنوی از ابعاد اصلی و عمومی مدیریت است. هر مدیری در اسلام باید از لحاظ اعتقادی و عبادی، اعمال و وظایفی را که اسلام به عهده او گذاشته هم خود انجام دهد و هم در مجموعه مدیریتی خود اهتمام ویژه‌ای به این امور داشته باشد. شاخص‌های فرعی مربوط به این شاخص عبارتند از:

الف: شاخص اعتقادی: ضرورت شناخت کامل خدا، مباحث اعتقادی، عدالت، پیامبر، امام، معاد، و ... از جمله اصول اعتقادی هستند که هر مسلمانی باید به آنها پایبند باشد. در زمینه شناخت خداوند، امام علی (ع) می‌فرماید: «اساس کار [دین]، شناخت خداوند متعال است و ستون آن، فرمانبرداری از خداوند عزوجل» (دستور معالم الحکم: ۲۰؛ به نقل از ری شهری، ترجمه شیخی، ۱۳۹۰: ۱۳۷).

ب: شاخص عبادی: اهمیت دادن به نماز اول وقت، خواندن قرآن، ترویج فرهنگ قرآن و قرآن‌گرایی، ترویج فرهنگ نماز و ... از جمله اصول عبادی هستند که مدیران باید به آنها بسیار پایبند باشند و علاوه بر خود، اهتمام ویژه‌ای به این شاخص در مجموعه تحت مدیریت خود داشته باشند. در این خصوص، رفتار پیامبر (ص) و ائمه اطهار (ع) می‌تواند برای مدیران، الگویی شایسته باشد. «پیامبر خدا (ص) هر گاه در سفر به سرایی در می‌آمد یا به خانه خود وارد می‌شد، نمی‌نشست، مگر آن که دو رکعت نماز می‌گزارد» (المعجم‌الکبیر: ج ۱۸: ۳۰۰، ح ۷۷۰؛ به نقل از ری شهری، ترجمه شیخی، ۱۳۹۰: ۱۸۳).

۲. **شاخص اخلاقی:** این شاخص نیز عمومی و مختص همه مدیران است. رعایت اخلاق در جامعه اسلامی نقش اساسی در موفقیت مدیران می‌تواند ایفا کند. در الگوی مدیریت اسلامی، مدیران باید از اخلاق شخصی و اجتماعی مطلوبی برخوردار باشند تا هم بتوانند مجموعه خود را به خوبی مدیریت کنند و هم الگوی شایسته‌ای برای اطرافیان باشند. شاخص‌های فرعی مربوط به این شاخص عبارتند از:

الف. اخلاق شخصی: پرهیز از تکلف، خوش اخلاقی، سلام کردن، ساده‌زیستی، میانه‌روی، پرهیز از بخل و ... از جمله ویژگی‌های اخلاقی شایسته در اسلام است که هر مدیری لازم است از این ویژگی‌های اخلاق اسلامی برخوردار باشد. مدیران با اخلاق شایسته، علاوه بر برقرار ارتباط مطلوب با کارکنان، می‌توانند الگوی نمونه اخلاقی برای همکاران خود باشند. در مورد ساده‌زیستی، امام علی

(ع) می‌فرماید: «خداوند وقتی مرا پیشوا و مسئول نسبت به خلقش قرار داده است، بر من فرض است که برای رعایت حقوق مردم در خوراک و پوشاک مانند ضعیف‌ترین مردم باشم...» (کلینی، ۱۳۶۵، ج ۱: ۴۱۰).

ب. اخلاق اجتماعی: مدیران علاوه بر اخلاق شخصی، در ارتباط با دیگران نیز وظایفی دارند و باید اخلاق مطلوب اجتماعی نیز داشته باشند. ایثار، گذشت، گذشت از لغزش‌ها، پرهیز از بی‌ادبی، عدم آزار دیگران، عدالت در رفتار اجتماعی، احترام به شخصیت انسان‌ها، نفی تبعیض طبقاتی و نژادی، حمایت از پیران و از کارافتادگان، و... از جمله ویژگی‌های اخلاقی شایسته مدیران در اجتماع است که می‌تواند به مدیریت مطلوب بیانجامد. پیامبر خدا (ص) در مورد گذشت از لغزش‌ها فرمودند: «مؤمن با وجود لغزش برادرش، با او مهربان است و حرمت رفاقت دیرین را پاس می‌دارد» (بحارالانوار: ج ۶۷: ۳۱۱، ح ۴۵؛ به نقل از ری‌شهری، ترجمه شیخی، ۱۳۹۰: ۱۱۵).

۳. شاخص سیاسی: این شاخص هم می‌تواند جنبه عمومی باشد و هم می‌تواند مدیریت در حوزه‌های سیاسی را مدنظر داشته باشد. در الگوی مدیریت اسلامی، مدیران باید از رفتار سیاسی مناسبی بر اساس آموزه‌های اسلامی برخوردار باشند. شاخص‌های فرعی مربوط به این شاخص عبارتند از:

الف. برخورد با دشمنان: برخورد مسالمت‌آمیز با دشمن شکست خورده، عفو دشمن، عفو اهانت‌کنندگان، تحمل اهانت، تلاش در جهت هدایت دشمن، جذب دشمنان، ترتیب جلسه پرسش و پاسخ با دشمن، برخورد مناسب با اسیران و... از جمله رفتارهای مدیران اسلامی در خصوص مخالفان و دشمنان است. البته در جنبه عمومی، منظور از دشمن ممکن است افراد مخالفی خارج از مجموعه مدیریتی هر مدیری باشد و در جنبه اختصاصی، ممکن است دشمن یک کشور، شهر، منطقه و... باشد که خاص مدیران سیاسی است. امام علی (ع) در مورد برخورد با دشمن می‌فرماید: «کمال دوراندیشی، به آشتی واداشتنِ مخالفان و مدارا با دشمنان است» (غررالحکم، ج ۴: ۶۲۸، ح ۷۲۳۲؛ به نقل از ری‌شهری، ترجمه شیخی، ۱۳۹۰: ۵۴۳).

ب. برخورد با مردم: آداب ملامت، پاداش دادن به نیکوکار، بازداري غیرمستقیم، ملایمت، پرهیز از تبعیض طبقاتی، توجه به حقوق اقشار ضعیف، و... از جمله رفتارهای مناسب مدیران بر اساس آموزه‌های اسلامی است. این شاخص نیز برای همه مدیران کاربرد دارد، چرا که مدیران با مردم سروکار دارند، بنابراین لازم است برخوردی مناسب و منطبق با موازین اسلامی با مردم داشته باشند. در خصوص آداب ملامت، امام علی (ع) فرمودند: «هر گاه به خردمند سربسته گفتم، او را دردآور، سرزنش کرده‌ای» (غررالحکم، ج ۳: ۱۶۲، ح ۴۱۰۳؛ به نقل از ری‌شهری، ترجمه شیخی، ۱۳۹۰: ۲۹۹). و در مورد بازداري غیرمستقیم، امام زین‌العابدین (ع) فرمودند: «ملایمت، رَمَنده را رام می‌سازد و خسونت، رام را رَمَنده می‌کند» (تحف‌العقول: ۲۶۹؛ به نقل از ری‌شهری، ترجمه شیخی، ۱۳۹۰: ۲۹۵).

ج. مدیریت سیاسی: بیداری مردم، افشای ماهیت مفسدان، افزایش آگاهی‌های سیاسی مردم، اصول‌گرایی در سیاست، پرهیز از سیاست حيله و نیرنگ، بردباری در امور سیاسی و... از راهبردهای مدیریت سیاسی است که هم جنبه عمومی و هم اختصاصی دارد. مدیران اسلامی باید بر اساس راهبردهای ذکر شده، مدیریت سیاسی مطلوبی در مجموعه خود داشته باشند.

۴. شاخص اقتصادی: در الگوی مدیریت اسلامی این شاخص نیز هم می‌تواند جنبه عمومی داشته باشد و مختص همه مدیران باشد و هم جنبه اختصاصی و مختص مدیران حوزه اقتصادی. شاخص‌های فرعی مربوط به این شاخص عبارتند از:

الف. رفتار اقتصادی: قناعت، توازن میان دخل و خرج، پرهیز از اسراف، کسب و کار پاک، کسب حلال، و... از راهبردهای رفتار اقتصادی مطلوب و منطبق بر موازین اسلامی هستند که مدیران اسلامی باید در مجموعه تحت مدیریت خود به آنها توجه داشته باشند و در مورد خود و هم دیگران آنها را به کار گیرند. امام کاظم (ع) در مورد پرهیز از اسراف می‌فرماید: «هرکس تبذیر و اسراف کند، نعمت از او زایل شود» (تحف‌العقول: ۴۰۳؛ به نقل از جوادی‌آملی، ۱۳۹۱: ۵۷۵).

ب. رشد اقتصادی: رونق دادن به کسب و تجارت برای عمران و آبادانی، استفاده از مالیات برای آبادانی شهرها، رشد اقتصادی از طریق تجارت و بازرگانی، رشد اقتصادی از طریق توجه به کشاورزی و تولید، و... از جمله راهبردهای رشد اقتصادی است که کلیه مدیران، مخصوصاً مدیران حوزه‌های اقتصادی باید به آنها ویژه‌ای داشته باشند.

ج. امنیت اقتصادی: توجه به امنیت اقتصادی، تلاش در جهت امنیت شغلی تجار و کاسبان، رعایت حقوق مستضعفان و محرومان نیز از جمله راهبردهای امنیت اقتصادی است که مدیران لازم است به آنها توجه کنند.

د. نیازسنجی و برنامه‌ریزی اقتصادی: شناخت کاستی‌های اقتصادی، ریشه‌یابی در عوامل مختلف برای شناخت رکود اقتصادی، و برنامه‌ریزی صحیح در زندگی از جمله راهبردهای نیازسنجی و برنامه‌ریزی اقتصادی است که کلیه مدیران باید به آن توجه داشته باشند و در مجموعه خود این راهبردها را به کار گیرند.

ه. نظارت بر اقتصاد: نظارت بر بازار و گماردن نخبگان در بازار برای نظارت بر امور بازاریان، نظارت بر امور کارگزاران، و کنترل بازار از جمله راهبردهای نظارت بر اقتصاد است که کلیه مدیران به طور عام و مدیران حوزه‌های اقتصادی به طور خاص باید به آنها توجه داشته باشند و آنها را به کار گیرند.

و. برخورد با مفسدان اقتصادی: تنبیه متخلفان اقتصادی، برخورد با سوء استفاده کنندگان، نکوهش سودجویی و برخورد با سودجویان از جمله راهبردهای برخورد با مفسدان اقتصادی است که کلیه مدیران به طور عام و مدیران حوزه‌های اقتصادی به طور خاص باید به آنها توجه داشته باشند و در به کارگیری آنها اقدام کنند.

۵. شاخص اجتماعی: این شاخص نیز هم می‌تواند جنبه عمومی داشته باشد و مورد استفاده همه مدیران قرار گیرد و هم می‌تواند اختصاص به مدیران حوزه های اجتماعی باشد. شاخص فرعی مربوط به این شاخص عبارتند از:

رفتار اجتماعی: همدلی، برخورد مناسب، یاری یکدیگر، احترام، تشویق به تشکیل خانواده، مواسات، نیکی به یکدیگر، و مشورت در امور از جمله راهبردهای رفتار اجتماعی است که مدیران جامعه اسلامی باید به آن توجه داشته باشند و برای دستیابی به نتیجه مطلوب در مجموعه تحت مدیریت خود این راهبردها را به کار گیرند. پیامبر خدا (ص) در مورد همدلی می‌فرماید: «مؤمنان، شایسته است با یکدیگر همانند یک تن باشند که هر گاه عضوی از بدن او به درد آید، دیگر اعضای بدنش با آن، همنوایی می‌کنند» (کنز العمال، ج ۱: ۱۵۴، ح ۷۶۶؛ به نقل از ری شهری، ترجمه شیخی، ۱۳۹۰: ۳۱).

۶. شاخص نظامی: این شاخص به مدیران حوزه های نظامی اختصاص دارد و یک شاخص اختصاصی است. مدیران اسلامی حوزه های نظامی به منظور دستیابی به مدیریت مطلوب لازم است شاخص های فرعی زیر را مورد توجه قرار دهند.

الف. آماده سازی نظامی: فراهم آوردن آمادگی رزمی، ضرورت ایجاد آمادگی همه جانبه مردم، آموزش نظامی مداوم، ضرورت مانورهای نظامی. در مدیریت نظامی، مدیران در هر شرایطی لازم است از طریق راهبردهای ذکر شده، آمادگی های نظامی را کسب کنند.

ب. مدیریت جنگ: ضرورت ارتش و نیاز جامعه به نیروهای نظامی، توجه به نظم در امور نظامی، توجه به مسئولیت فرماندهان در زمان صلح، آگاهی فرماندهی کل از اوضاع سیاسی کشور، دشمن شناسی، نفوذ دادن نیروهای اطلاعاتی در خاک دشمن، و... از راهبردهای مدیریت جنگ است که مدیران نظامی باید آنها را به کار گیرند.

ج. تربیت فرماندهان نظامی: خداگرایی فرماندهان نظامی، رشد اخلاقی فرماندهان نظامی با پیروی از الگوها، انتخاب فرماندهان لایق، الگوسازی و ارائه سمبل های مقاومت از جمله راهبردهای تربیت فرماندهان نظامی است که مدیران نظامی باید به آنها توجه داشته باشند.

۷. شاخص امنیتی و اطلاعاتی: این شاخص نیز به مدیران حوزه امنیت و اطلاعات مرتبط است و شاخصی اختصاصی است. شاخص های فرعی مربوط به این شاخص عبارتند از:

الف. نیروی انسانی امنیتی و اطلاعاتی: استفاده از نیروهای اطلاعاتی صالح و شایسته، و تربیت نیروهای اطلاعاتی از جمله راهبردهای مرتبط با نیروی انسانی امنیتی و اطلاعاتی است که مدیران این حوزه باید توجه بسیار ویژه ای به آن داشته باشند و در انتخاب و تربیت نیروی شایسته کوشش کنند.

ب. مدیریت امنیتی و اطلاعاتی: آگاهی دادن به مردم از اهداف شیطانی و تحرکات دشمن، شناخت دقیق نیروهای خودی، شناخت دقیق دشمن، نفوذ نیروهای اطلاعاتی در داخل خاک دشمن، کشف توطئه‌ها، و... از راهبردهای مدیریت امنیتی و اطلاعاتی است که مدیران این حوزه باید با اجرای این راهبردها، مدیریت مطلوبی را در مجموعه خود فراهم سازند.

ج. نظارت و تنبیه حوزه امنیتی و اطلاعاتی: کسب اطلاعات برای نظارت بر عملکرد کارگزاران و فرماندهان، اطلاعات و ضرورت بازرسی کل کشور، مجازات نیروهای اطلاعاتی متخلف نیز از جمله راهبردهای نظارتی و تنبیهی حوزه امنیت و اطلاعات است که مدیران برای مدیریت مطلوب نباید از آن غافل شوند.

۸. شاخص مدیریتی: این شاخص جنبه عمومی دارد و همه مدیران را شامل می‌شود. شاخص فرعی مربوط به این شاخص عبارت است از: **اصول و راهبردهای مدیریتی:** اعتدال‌گرایی، صداقت، خدامحوری، تقواگرایی، مردم‌گرایی، تقسیم کار، رعایت تناسب در انتخاب کارها، محافظت، مسئولیت‌پذیری، سعه صدر و تحمل مشکلات، رعایت تساوی و عدالت رفتاری، برخورد با کارگزاران نالایق، تشویق مدیران لایق، نظارت و... از جمله اصول و راهبردهای مدیریتی است که همه مدیران اسلامی به منظور دستیابی به نتیجه مطلوب باید در مجموعه مدیریتی خود آنها را به کار گیرند.

۹. شاخص قضایی: این شاخص به مدیران حوزه قضایی مرتبط است و شاخصی اختصاصی است. شاخص‌های فرعی مربوط به این شاخص عبارتند از:

الف. نیروی انسانی قضایی: بازپروری و تربیت قضات و نظارت بر کار آنها از جمله راهبردهای مربوط به تربیت نیروی انسانی قضایی است که در مدیریت اسلامی باید به آن توجه ویژه‌ای شود، چرا که اساس و پایه قضاوت صحیح در هر جامعه‌ای، قضات و نیروی انسانی آن حوزه است.

ب. مدیریت قضایی: توجه به استقلال قاضی، رعایت عدالت نسبت به طرفین ادعا، امتیاز ندادن به یکی از طرفین دعوا، عفو در قضاوت، استفاده از علم روان‌شناسی در قضاوت، قاطعیت در اجرای احکام قضایی از جمله راهبردهای مدیریت قضایی است که مدیران حوزه قضایی باید آنها را به کار گیرند.

ج. نظارت و تنبیه حوزه قضایی: نظارت بر قضات، تنبیه قاضی متخلف، عزل قاضی بد اخلاق، برخورد با قاضیان متخلف نیز از جمله راهبردهای نظارتی و تنبیهی حوزه قضایی است که لازم است مدیران حوزه قضایی به این راهبردها توجه داشته باشند و آنها را به کار گیرند.

۱۰. شاخص حقوقی: این شاخص هم جنبه عمومی دارد و مختص همه مدیران است و هم جنبه اختصاصی. شاخص‌های فرعی مربوط به این شاخص عبارتند از:

الف. حقوق فردی: توجه به حقوق متقابل پدر و فرزند، توجه به حقوق خویشاوندان، حقوق مردان و همسرانشان از جمله راهبردهای حقوق فردی است که در مدیریت اسلامی باید مورد توجه مدیران قرار گیرد.

ب. حقوق اجتماعی: رعایت عدالت و تساوی نسبت به مردم، حقوق متقابل مردم و حکومت، حقوق متقابل رهبری و مردم، حمایت از حقوق کارگران و مردم، دفاع از شخصیت اجتماعی مردم، سفارش به استیفای حق مردم، بازپس گرفتن حق محرومان از ستمکاران، و... از جمله راهبردهای حقوق اجتماعی است که کلیه مدیران و مدیران حوزه های خاص لازم است به آنها توجه داشته باشند و آنها را به کار گیرند.

۱۱. شاخص نظارتی: این شاخص نیز هم جنبه عمومی دارد و مختص همه مدیران است و هم جنبه اختصاصی. شاخص‌های فرعی مربوط به این شاخص عبارتند از:

الف. مبارزه با مفسدان: امر به معروف و نهی از منکر، تبلیغات گفتاری، شکوه از مردم در سخنرانی‌ها، هشدار به مردم در مورد رواج فتنه، مبارزه با تبعیضات طبقاتی در ازدواج، برخورد با نژادگرایی، برخورد با فساد اداری و اصلاح مدیریت اداری، و... از جمله راهبردهای مبارزه با مفسدان است که کلیه مدیران و مدیران حوزه نظارت باید آنها را مورد توجه قرار دهند.

ب. تقویت نظارت مردمی: زنده کردن روح تعهد و وفاداری در بین مردم، تقویت روح تعاون و همکاری برای نظارت مردمی در بین مردم، ترویج روح مسئولیت پذیری در بین مردم، تقویت اعتقاد به معاد و محاکمه عمومی در بین مردم از جمله راهبردهای تقویت نظارت مردمی است که در مدیریت اسلامی لازم است مورد توجه قرار گیرد.

۱۲. شاخص تعلیمی و تربیتی: این شاخص نیز هم جنبه عمومی دارد و مختص همه مدیران است و هم جنبه اختصاصی که مربوط به مدیران حوزه آموزش و پرورش است. شاخص‌های فرعی مربوط به این شاخص عبارتند از:

الف. تعلیم و تربیت کودکان: ضرورت واقع‌نگری در تربیت فرزند، تربیت دینی کودک، تشویق کودکان به سخنرانی، توجه به اصول روانشناسی در تنبیه کودکان، ضرورت شتاب در تربیت کودک، معرفی الگوهای مناسب برای تربیت کودکان از جمله راهبردهای تعلیم و تربیت کودکان در اسلام است که مدیران آموزش و پرورش و سایر حوزه‌های مرتبط باید مورد توجه قرار دهند.

ب. اصول و راهبردهای تعلیم و تربیت: دانش‌اندوزی، تعلیم، یادگیری علوم مورد نیاز، آموزش علوم مورد نیاز، ضرورت آشنایی با علوم مختلف، آموختن از شایستگان، دانش و عمل همراه با تفکر و تدبیر، پرسشگری، و... از جمله اصول و راهبردهای تعلیم و تربیت است که در مدیریت اسلامی مورد توجه است و لازم است مدیران آموزش و پرورش و سایر حوزه‌های مرتبط آنها را به کار گیرند. در خصوص الگوگیری از ائمه اطهار (ع)، به عنوان یک راهبرد تربیتی، امام علی (ع) فرمودند: «به اهل بیت پیامبرتان بنگرید، و راه آنان را بپوید، و از پی آنان حرکت کنید؛ زیرا آنان شما را هرگز از راه راست به در نمی‌برند، و هرگز شما را به تباهی نمی‌کشاند».

هر گاه آنان باز ایستادند، شما نیز باز ایستید، و هر گاه آنان برخاستند، شما نیز برخیزید. از آنان پیشی نگیرید که گمراه می‌شوید، و از آنان عقب نمانید که نابود می‌گردید» (نهج البلاغه، الخطبة ۹۷، بحارالانوار، ج ۳۴: ۸۲ ح ۹۳۸؛ به نقل از ری شهری، ترجمه شیخی، ۱۳۹۰: ۱۹۵).

۱۳. شاخص سلامت و تندرستی: این شاخص نیز هم جنبه عمومی دارد و مختص همه مدیران است و هم جنبه اختصاصی که مربوط به مدیران حوزه مشاوره، بهداشت و سلامت است. شاخص‌های فرعی مربوط به این شاخص عبارتند از:

الف. سلامت جسم: پرهیز از حرام، توصیه به کم‌خوری، رعایت بهداشت، آداب بعد از خوردن غذا، پرهیز از خوردن مضرات، تعادل در خوردن، پرهیز از شیوه‌های نامناسب خوردن و آشامیدن و ... از جمله راهبردهای سلامت جسم است که در مدیریت اسلامی مورد توجه قرار گرفته است و می‌تواند مورد استفاده کلیه مدیران و مدیران حوزه بهداشت و درمان قرار گیرد. امام صادق (ع) در خصوص پرهیز از حرام، می‌فرماید: «هر چیزی که برای بدن انسان زیان داشته باشد، خوردنش حرام است، مگر از ناچاری» (تحف العقول: ۳۳۷؛ به نقل از ری شهری، ترجمه شیخی، ۱۳۹۰: ۳۲۷). همچنین در مورد کم‌خوری، امام علی (ع) می‌فرماید: «کم‌خوری، از بسیاری دردها و بیماری‌های بدن، جلوگیری می‌کند» (غررالحکم، ج ۴: ۵۰۵، ح ۶۷۳۸؛ به نقل از ری شهری، ترجمه شیخی، ۱۳۹۰: ۳۵۳). رسول خدا (ص) نیز در مورد روش خوردن و آشامیدن می‌فرماید: «آب را هنگام نوشیدن (جرعه جرعه) بنوشید و یکباره سر نکشید، چرا که مایه ناراحتی کبد می‌شود» (الکافی، ج ۶: ۳۸۱؛ به نقل از جوادی‌آملی، ۱۳۹۱: ۱۰۲). مدیران و کارکنانی که از سلامت جسمی برخوردار نیستند و به سلامت جسم خود توجه ندارند، می‌توانند ضربه جبران‌ناپذیری به مجموعه وارد کنند و همواره مجموعه را با مشکلات فراوانی مواجه سازند؛ از این رو مدیر هم خود باید به موضوع سلامت جسمش اهمیت دهد و هم کارکنان را به این امر تشویق نماید.

ب. سلامت روان: ابراز درد دل‌ها برای بهداشت و سلامت روان، تفریح در طبیعت و استفاده از زیبایی‌های طبیعت، شوخی‌های متواضعانه، میهمانی رفتن و دعوت میهمان، به دیدار یتیمان رفتن و برطرف نمودن نیاز آن‌ها، استفاده از لذت‌های حلال زندگی و ... از جمله راهبردهای سلامت جسم است که در مدیریت اسلامی مورد توجه قرار گرفته است و می‌تواند مورد استفاده کلیه مدیران و مشاوران قرار گیرد. مدیران با بهره‌گیری از این راهبرد می‌توانند به سلامت روان خود و مجموعه تحت مدیریت خود کمک کنند. مدیران و کارکنانی با سلامت روان، قادرند در پیشرف و توسعه محیط کار خود، نقش مؤثری ایفا کنند. به طور کلی، الگوی مفهومی مدیریت اسلامی در ابعاد معنوی، اخلاقی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، نظامی، امنیتی و اطلاعاتی، مدیریتی، قضایی، حقوقی، نظارتی، تعلیمی و تربیتی، سلامت و تندرستی می‌تواند اصول و راهبردهای مؤثری در اختیار مدیران جامعه اسلامی در سطح خرد و کلان قرار دهد. به مدیران محترم در حوزه‌های مختلف پیشنهاد می‌شود از راهبردهای ارائه شده در این مقاله استفاده کنند؛ همچنین به محققان پیشنهاد می‌شود برای دستیابی به یک الگوی جامع‌تر و کامل‌تر از سایر منابع اسلامی استفاده کنند.

منابع

۱. استادی، آسیه (۱۳۹۸). مبانی، روش‌ها و آسیب‌های مدیریت آموزش کارآمد با تأکید بر نهج‌البلاغه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه حضرت معصومه (س)، گروه علوم حدیث - نهج‌البلاغه.
۲. اسلامی، احمد (۱۳۶۶). مدیریت اسلامی، اصفهان، جهاد دانشگاهی دانشگاه صنعتی اصفهان.
۳. تمیمی آمدی، عبدالواحدین محمد (۱۴۲۰ق). غررالحکم و دررالکلم، قم، انتشارات حوزه علمیه قم.
۴. تولایی، روح‌الله (۱۳۸۶). «الگویی برای شناخت مدیریت اسلامی»، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۴(۱۱)، خرداد و تیر، ۷۱-۵۳.
۵. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۹۱). مفاتیح الحیاه، قم، مرکز نشر اسراء.
۶. حسینی، محمدجواد (۱۳۹۹). مدیریت استرس کارکنان در سازمان با رویکرد اسلامی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، جامعه المصطفی العالمیه، مؤسسه آموزش عالی علوم انسانی.
۷. حلیمی جلودار، حبیب‌اله (۱۳۸۷). «آسیب‌شناسی مدیریت از منظر امام علی (ع) در سیاست‌ها و تدابیر اجتماعی»، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی (ویژه مدیریت)، ۸(۹)، بهار و تابستان، ۷۲-۵۷.
۸. خمینی، روح‌الله (۱۳۶۰). صحیفه نور، جلد ۱۵. مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره). قابل دسترس در <https://libeshia.ir>
۹. داداش‌زاده، محمدمهدی (۱۳۹۸). شاخصه‌های مدیریت اسلامی در قرآن با تأکید بر نظرات تفسیر آیت‌الله جوادی آملی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه معارف اسلامی قم، دانشکده مطالعات اسلامی.
۱۰. دالوند، مسعود (۱۳۹۴). اصول و روش‌های مدیریت مؤثر فرهنگی از منظر آیات و روایات، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزش عالی غیردولتی و غیرانتفاعی دارالقران‌الکریم اصفهان، دانشکده معارف قرآنی اصفهان غیردولتی و غیرانتفاعی.
۱۱. دانش‌ثانی اخلاق، رشاد (۱۳۹۳). بررسی تحلیلی نقش مدیریت متافیزیکی اسلامی در رهبری اثربخش، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت و حسابداری.
۱۲. دشتی، محمد (۱۳۸۰). الگوهای رفتاری امام علی علیه‌السلام، تهران، سازمان تحقیقات خودکفائی نیروی مقاومت بسیج، جلد ۱۵-۱، قابل دسترس در: <http://ket.aab.i.ec-nd.org>
۱۳. راه‌پیما، عبدالمجید؛ پیشگاه‌هادیان، حمید؛ خسروی، محمدعلی؛ و فضلی، حسین (۱۴۰۰). بررسی تأثیر عوامل گسترش فساد اداری بر شاخص‌های اقتصادی و ارائه راهکارهای مقابله‌ای. فصلنامه مطالعات سیاسی، ۱۴ (۵۴)، ۲۳-۴۱.
۱۴. رضائیان، علی؛ و نقی‌پور، ولی‌الله (۱۳۹۹). نقشه جامع مدیریت اسلامی (نجما) همراه با نقد و بررسی علمی استادان مدیریت و علوم انسانی. تهران: انتشارات دانشگاه جامع امام حسین (ع).

۱۵. رهنورد، فرج‌اله؛ ثنایی‌فر، محمد؛ لسانی فشارکی، محمدعلی؛ و طاهرپورکلانتری، حبیب‌اله (۱۴۰۱). ابعاد و مؤلفه‌های حاکمیت مطلوب در قرآن کریم. فصلنامه مدیریت اسلامی، ۳۰ (۳)، ۴۱-۱۱.
۱۶. ری‌شهری، محمد مهدی؛ با همکاری جمعی از پژوهشگران (۱۳۹۰). دانش‌نامه قرآن و حدیث ۲. ترجمه حمیدرضا شیخی، قم، انتشارات دارالحدیث، نسخه آنلاین قابل دسترس در www.hadith.net.
۱۷. زینالی صومعه، پروانه؛ و پورعزت، علی اصغر (۱۳۹۰). آثار فضای غیراخلاقی در محیط کار بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری، ۶ (۴)، ۴۰-۳۱.
۱۸. سرمه چشم تفتی، سیدمحمدباقر. (۱۳۹۹). ارائه الگوی مدیریت عقلانی از دیدگاه اسلامی بر مبنای آموزه‌های نهج البلاغه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اردکان، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، گروه مدیریت - مدیریت منابع انسانی اسلامی.
۱۹. عسگریان، مصطفی (۱۳۷۰). مدیریت اسلامی، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی دانشگاه تربیت معلم.
۲۰. علیمزادی، زهرا. (۱۴۰۱). الگوی مدیریت رفتاری انبیا، بر اساس تحلیل روانی از رفتارهای ناسازگارانه مشرکان و منافقان. فصلنامه مدیریت اسلامی، ۳۰ (۲)، ۲۰۸-۱۷۳.
۲۱. فتحی، فاطمه؛ سبک‌رو، مهدی؛ و پورعزت، علی اصغر (۱۴۰۱). تدوین مضامین فراگیر اخلاقی در فرایند مدیریت منابع انسانی بر اساس رهنمودهای امام علی (ع). نشریه علمی مدیریت اسلامی، ۳۰ (۱)، ۳۳-۱۱.
۲۲. فیاضی، محمدجواد (۱۳۹۷). بررسی تطبیقی تأثیر نگرش بر رضایت شغلی در مدیریت رایج و مدیریت اسلامی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، جامعه المصطفی العالمیه، موسسه آموزش عالی علوم انسانی، مدیریت - مدیریت سیاست‌گذاری بخش عمومی.
۲۳. کریمی خویگانی، روح‌اله؛ و نادری، محمد (۱۳۹۳). «آسیب‌شناسی مدیریت از منظر اسلام»، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ۹ (۴)، ۵۷۴-۵۴۷.
۲۴. کلینی، محمدبن یعقوب (۱۳۶۵). الکافی، تهران، دارالکتب الاسلامیه، جلد ۱.
۲۵. گلزاری، قدرت‌الله (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین ابعاد مدیریت اسلامی و سبک رهبری مدیران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس، گروه مدیریت - مدیریت اجرایی.
۲۶. مشرف جوادی، محمدحسین (۱۳۷۸). اصول و متون مدیریت در اسلام، همدان، انتشارات نور علم.
۲۷. نبوی، محمدحسن (۱۳۸۰). مدیریت اسلامی، قم، دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.
۲۸. نصرت‌زهی، آسیه (۱۳۹۸). طراحی الگوی مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی براساس آموزه‌های اسلامی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.