

## رویکردهای مدیریت اسلامی: رویکرد تجربی

دکتر علی‌نقی امیری<sup>۱</sup>

### چکیده

با توجه به مطالعات گسترده‌ای که در زمینه مدیریت اسلامی صورت گرفته، و در عین حال، ملاحظه‌ی پراکندگی‌ها، تکرار، عدم قاعده‌مندی و فقدان الگو، مدل و تئوری جامع نسبت به مطالعات مدیریت اسلامی، رفع این مشکلات و انجام نوعی دسته‌بندی از ادبیات موجود ضروری به نظر می‌رسد.

این مقاله بر آن است تا با مروری بر مباحث موجود و تلاش‌هایی که در رابطه با مدیریت اسلامی صورت گرفته، به بحث پیرامون رویکردهای غالب بپردازد. نگاه مقاله حاضر به مدیریت اسلامی، نگاهی رویکردی است. در راستای تبیین مفهوم مدیریت اسلامی، رویکردهای مختلفی وجود دارند، که یکی از مهم‌ترین آنها، رویکرد تجربی است. مبنای تحلیل این مقاله مبتنی بر همین رویکرد می‌باشد.

در رویکرد تجربی، مدیریت موجود به عنوان یک واقعیت و یک اصل پذیرفته شده، مبنای قرار گرفته و سپس براساس موضوع، هدف، روش و یا به صورت دیگر اقدام به تطبیق آن با متون و مفاهیم اسلامی شده و نتیجه‌ی آن به عنوان مدیریت اسلامی تلقی می‌شود.

واژه‌های کلیدی: رویکرد، علم، تجربه، دین، اسلام، مدیریت، علم دینی، مدیریت اسلامی.

### مقدمه

از جمله مسائلی که در ارتباط با ماهیت اسلامی حکومت و نظام اسلامی، باید مورد توجه قرار گیرد، مدیریت است؛ چه این که اگر حکومت، اسلامی باشد یا غیر اسلامی، قطعاً یکی از جلوه‌های تفاوت را باید در زمینه مدیریت جست‌وجو نمود.

در تبیین مفهوم مدیریت اسلامی از سوی اندیشمندان نظام اسلامی و نیز نهادهای مختلف، قدم‌های مهمی برداشته شده، اما به رغم همه‌ی تلاش‌های صورت‌گرفته، تا رسیدن به جایگاه مطلوب و شایسته، فاصله زیادی داریم و کاستی‌ها و کمبودهای زیادی وجود دارد. به طور خلاصه، می‌توان وضع موجود مدیریت اسلامی را توأم دانست با پراکندگی مطالعات، ضعف ارتباط مباحث، عدم وجود چارچوب نظری حاکم بر مطالعات، عدم ارتباط منطقی و نسبت مباحث با اسلام (عابدی جعفری، ۱۳۷۶، ص ۸).

رهایی از این کاستی‌ها و جبران آنها مستلزم برداشتن قدم‌های جدی در مطالعه وضع موجود، تبیین وضع مطلوب و ارائه فرآیندی برای انتقال به آن است؛ اگرچه ممکن است، این فرآیند طولانی و بلندمدت به نظر آید، ولی نکته مهم ترسیم چشم‌انداز و تدوین قدم‌هایی است که باید برداشته شود.

این تحقیق با تأکید بر حصول رویکردهای غالب در مدیریت اسلامی در راستای روشن شدن این فرآیند صورت گرفته و می‌تواند بستر کارهای بهتر و بیش‌تر از سوی نخبگان علمی، اندیشمندان و دلسوزان نظام و انقلاب اسلامی به شمار آید.

### ۱. مفهوم رویکرد و جایگاه آن در مطالعات مدیریت اسلامی

رویکرد یعنی زاویه‌ی نگرش به موضوع؛ رویکرد یعنی روشی برای نزدیک شدن به موضوع؛ رویکردی که برای تحلیل یک مبحث انتخاب می‌شود، تابع سلیقه‌ها، ذهنیت‌ها و نگرش افراد است. «روی‌آورد به مثابه روشی برای نزدیک شدن به مسأله و رهیافتی برای شکار نظریه و به دام انداختن فرضیه به‌کار می‌رود؛ در حالی که، از روش به عنوان ابزاری برای نقد و ارزیابی فرضیه به دست آمده استفاده می‌شود؛ بنابراین روی‌آورد به مقام گردآوری متعلق است و روش به مقام داوری» (قراملکی، ۱۳۸۴، ص ۲۲۹-۲۲۸).

عالی‌ترین وضعیت راجع به هر علمی آن است که بتواند به تئوری‌پردازی اقدام کند و براساس مجموعه‌ای از تئوری‌های منسجم و هماهنگ به معرفی خود بپردازد.

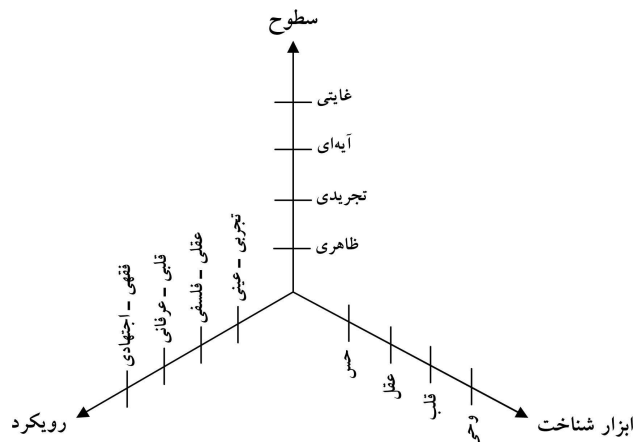
مدیریت اسلامی تا رسیدن به چنین وضعیتی فاصله‌ی زیادی دارد، ولی در هر حالت، اولین قدم توجه به دیدگاه‌ها و رویکردهای مدیریت اسلامی و گسترش آنها می‌باشد. اگر مدیریت اسلامی به باغی تشبیه گردد، دریاچه‌هایی به این باغ گشوده شده و هر یک منظرگاهی گردیده که تنها افقی خاص از آن را به نمایش می‌نهد؛ این درها، در واقع، رویکردهای مختلفی است که نسبت به مدیریت اسلامی، موضوعیت یافته‌اند؛ زمانی می‌توان به درون این باغ قدم نهاد و از همهی نعمت‌های آن بهره گرفت، که بتوان این رویکردها را تبیین نمود و با مرتبط کردن آن‌ها، تئوری جامعی راجع به مدیریت اسلامی ارائه کرد.

## ۲. مدل حاکم بر بررسی رویکردها

مسئله مهم در مطالعه و بررسی رویکردهای مدیریت اسلامی، بررسی قاعده‌مند آنهاست. مدل حاکم بر مطالعه رویکردها در مدیریت اسلامی، مدلی است که از آن به «مدل سطوح شناخت» تعبیر می‌شود؛ این مدل از دو بعد تشکیل یافته است:

بُعد اول، مربوط به انسان و مراتب شناخت اوست که به صورت چهار رویکرد معرفتی منعکس گردیده‌اند: رویکرد حسی (که متناسب با ابزار حس در ادراک، اصالت را به تجربه می‌دهد)؛ رویکرد عقلی (که متناسب با ابزار عقل و اصالت آن مطرح شده است)؛ رویکرد قلبی (که متناسب با ابزار قلب و تمرکز بر آن موضوعیت یافته است) و رویکرد وحیانی (که با تکیه بر منبع وحی و اصالت آن مطرح گردیده است). بُعد دوم، مربوط به موضوع شناخت و لایه‌های وجودی آن و سطوح مختلفی است که متعلق معرفت انسان در رویکردهای معرفتی قرار می‌گیرند. این سطوح به ترتیب عبارتند از: سطح ظاهری (که مربوط به ابعاد فیزیکی شی بوده و با ابزار حسی و تجربی قابل شناسایی است)؛ سطح انتزاعی (که مربوط به شناخت مفهومی و متعلق شناخت فلسفی است)، سطح آیه‌ای (که اشاره به ماهیت اشیاء از آن جهت که آیه و نشانه‌ی خداوند است، دارد و متعلق شناخت عرفانی است) و سطح غایتی (که به هدف‌داری و مخلوق بودن امور اشاره دارد و متضمن رشد و کمال و درک وحیانی است).

مدل مفهومی مطالعه رویکردها در مدیریت اسلامی بر اساس ابعاد فوق در نمودار زیر ترسیم شده است:



نمودار ۱. مدل مفهومی مطالعه رویکردها در مدیریت اسلامی

با توجه به گستردگی مباحث مربوطه به مدیریت اسلامی، مبتنی بر مدل مفهومی فوق، در این مقاله، تنها به رویکرد تجربی - عینی و مصادیق آن به طور اجمالی اشاره می‌شود و تبیین سایر رویکردها به مجال دیگر واگذار می‌گردد.

### ۳. رویکرد تجربی - عینی

#### ۳-۱. مفهوم

امروزه مجموعه رویکردها به مدیریت، عمدتاً مبتنی بر شناخت حسی و تجربی است. طرفداران این نظریه بیشتر دانشمندان علوم تجربی هستند که ابزار اصلی شناخت را حواس می‌دانند و به همین دلیل، گاهی به اصالت حسّیون هم معروفند (فرهنگستان علوم اسلامی، ۱۳۶۵، ص ۳۴۸).

منظور از علم در این رویکرد، به معنی تجربی آن است. این کلمه به دانستنی‌هایی اطلاق می‌شود که بر تجربه مستقیم حسّی مبتنی باشند و در برابر همه‌ی دانستنی‌هایی قرار می‌گیرد که آزمون پذیر نیستند (سروش، ۱۳۶۸، ص ۱۲). بنابراین به مجموعه گزاره‌هایی که مفاد آن حاکی از عالم خارج و محسوس باشد و از روش آزمون‌پذیری به دست آمده باشد، عنوان «علم» اطلاق می‌گردد. این تعریف دربردارنده دو عنصر اساسی است؛ اول اینکه «موضوع در علم پرداختن به جهان محسوس، فیزیکی و طبیعی است (توکل، ۱۳۷۰، ص ۸۲)؛ بنابراین هر آنچه به عالم متافیزیک و ماورای طبیعت تعلق

داشته باشد، خارج از موضوع علم تلقی می‌شود و دوم اینکه از جهت روش کسب معرفت، تجربه‌گرایانه است، یعنی از لحاظ معرفت‌شناختی، یگانه راه وصول به معرفت حقیقی را تجربه حسّی ظاهری می‌دانند (ملکیان، ۱۳۷۷، ص ۶۰). عنصر دوم، هر معرفتی را که از غیر طریق تجربه حاصل آمده باشد، در ساختار علم راه نمی‌دهد. این نوع تلقی از علم که سبب پیدایش مکتبی به نام تجربه‌گرایی<sup>۱</sup> گردید؛ جریانی است، فلسفی که با آغاز دوره رنسانس و برای مقابله با مکتب عقل‌گرایی سنتی<sup>۲</sup> آغاز شد و بسط یافت. این دیدگاه با تکیه بر تجربه به عنوان تنها منبع شناخت، بر تفکر استقرایی<sup>۳</sup> به جای قیاسی<sup>۴</sup> تأکید می‌کرد. تاریخچه‌ی این طرز تفکر، به صورت منظم و قاعده‌مند به فرانسویس بیکن برمی‌گردد. به نظر پیروان این مکتب، علوم طبیعی برای دستیابی به دانش و شناخت واقعی، باید فقط در راه مشاهده و تجربه گام بردارند و علوم اجتماعی نیز باید علوم طبیعی را الگو قرار داده و تنها به تشریح و تحلیل یافته‌های تجربی پردازند (رفیع‌پور، ۱۳۶۰، ص ۳۷-۸). تجربه‌گرایی در تبیین رابطه پدیده‌های مادی، به جای جست‌وجو از علل متافیزیکی در کنار علل مادی، تنها به علل مادی پرداخته و به همین دلیل، روش آن را در تبیین، ماتریالیسم روش‌شناختی نام نهاده‌اند. این طرز تفکر باعث شده است که نگرش خاصی در روش تحقیق، معرفت‌شناسی و وجودشناسی پدید آید که بیش از فلسفی حاکم بر تمامی مطالعات و تحقیقات در موضوعات طبیعی و انسانی باشد (ملکیان، ۱۳۷۷، ص ۶۸).

## ۲-۳. مفروضات و اصول موضوعه

برخی از جنبه‌های معرفت‌شناسی و وجودشناسی این نگرش شامل موارد زیر می‌باشد:

**الف.** این دیدگاه، منبع معرفت را فقط عقل ابزاری، جزئی و استدلال‌گرا می‌داند که یگانه منبع آن، استدلال بر اساس قواعد منطق صوری است. هنر این عقل، ریختن گزاره‌هایی که حاصل مشاهده، آزمایش و تجربه حسّی‌اند در قالب استدلال‌های منطقی و به دست آوردن نتایج جدید است.

---

1. empiricism  
2. classical rationalism  
3. inductive  
4. deductive

ب. این دیدگاه، در مورد وجودشناختی، مادی‌گرا است، یعنی به عالمی غیر از عالم ماده و مادیات معتقد نیست. هم‌چنین در مورد وجود خدا، موضع انکار<sup>۱</sup> یا حداقل لادری‌گری<sup>۲</sup> دارد.

ج. این دیدگاه انسان‌گرایانه است؛ یعنی انسانیت را در جایگاهی قرار می‌دهد، که گویی همه‌چیز و همه‌ی کارها باید در خدمت او باشد؛ جایگاهی که در نظر سنت‌گرایان، تنها به خدا اختصاص داشت.

د. این دیدگاه فردگرایانه است، یعنی نقطه‌ی تمرکز آن در حفظ حقوق، تضمین استقلال و افزایش رشد فرد انسانی است.

ه. این دیدگاه برابری‌طلبانه<sup>۳</sup> است، یعنی معتقد است که همه‌ی انسان‌ها برابری دارند و باید از حیث آزادی‌ها، حقوق، حرمت، مقبولیت، فرصت‌ها، و مجال‌ها و... با آنان برخورد یکسانی شود؛ فارغ از اینکه چه نژاد، جنسیت، دین و مذهب یا توانایی‌های بدنی، ذهنی، روحی و معنوی دارند.

و. دیدگاه دیگر آزاداندیشانه است، یعنی عاطفه را خاستگاه و مبنای تمامی رفتارهای اخلاقی و داوری درباره‌ی حسن و قبح آنان می‌داند.

ز. این دیدگاه سنت‌ستیز<sup>۴</sup> است.

ح. سرانجام دیدگاه دیگر، پراگماتیسم یا پیرو اصالت عمل بوده، هدف علم تجربی است؛ این علم بیش‌تر به دنبال تعبیر، کنترل و تسلط بر طبیعت و جامعه است (توکل، ۱۳۷۰، ص ۱۱۵).

### ۳-۳. موارد و مصادیق رویکرد تجربی در مدیریت اسلامی

در رویکرد تجربی به مدیریت اسلامی، مدیریت موجود در سطوح مختلف و به صور گوناگون مبنای قرار گرفته و براساس آن مفهومی خاص از مدیریت اسلامی موضوعیت یافته است.

در این رویکرد با ساده‌ترین بررسی به انطباق‌پذیری دیدگاه‌های اسلامی بر مفاهیم مدیریتی پرداخته می‌شود؛ بدون این که به پیشینه‌ی تاریخی، سیر تکوین، رشد و

1. atheism

2. agnosticism

3. egalitarianistic

4. antitraditional

بسترهای وجود آنها، توجه شود. در واقع، در این رویکرد، از این واقعیت غفلت شده که مفاهیم مختلف در یک علم و یک نظام فکری، به منزله‌ی اجزای مختلف یک سیستم هستند که در ارتباط با هم و هدفی که از برآیند مجموع آنها حاصل می‌آید، تعریف و تبیین می‌گردند. این مطلب راجع به کلمات، واژه‌ها و مفاهیم مدیریت در مفهوم مصطلح آن نیز صادق است، هم‌چنین در مجموعه مفاهیمی که به عنوان مدیریت اسلامی طرح می‌شوند نیز صدق می‌کند، بر این اساس، نمی‌توان تنها با انتزاع مفاهیم خاصی که در نظام مدیریتی غرب موضوعیت یافته، به تطبیق آنها با مفاهیم اسلامی پرداخت و حاصل را به عنوان مدیریت اسلامی تلقی نمود؛ بلکه باید در این گونه مطالعات تطبیقی، دقت زیادی نمود تا اشتباه و اختلاط پیش نیاید؛ زیرا کار معنایی دقیق واژه‌ها در حوزه مدیریت و یا حوزه مفاهیم اسلامی، با نگاهی به پیشینه‌ی تاریخی و کاربرد واژه‌ها و اصطلاحات در جامعه و فرهنگی که آن واژه و اصطلاح رشد و نمو یافته است، از لوازم ضروری و انکارناپذیر این گونه تحقیقات می‌باشد (گائینی و عابدی جعفری، ۱۳۷۹، ص ۱۵).

علم مدیریت ناظر به واقعیتی است که در ظرف مشخصی از زمان و مکان تحقق یافته است. تحقق عینی این دانش نمی‌تواند بدون ارتباط با فرهنگ و ویژگی‌های زمانه‌ی آن صورت گیرد. به طور مسلم، هر پدیده‌ای که در ظرف خارج تحقق می‌یابد، بار معنایی خاصی را به دوش می‌کشد که متأثر از فرهنگ زمانه‌ی خود می‌باشد و بنابراین، جدای از فهم صحیح آن معنا، نمی‌توان آن را در قالب‌های فرهنگی دیگر مندرج نمود.

به هر حال، در میان تلاش‌های گوناگونی که در راستای تبیین مدیریت اسلامی صورت گرفته، مطالعات و تحقیقات گوناگونی به چشم می‌خورد که می‌توان آنها را مصداقی از رویکرد تجربی - عینی به مدیریت اسلامی دانست. این مطالعات به شرح ذیل می‌باشند:

### ۱. مطالعه واژه‌ها

عده‌ای با توجه به مفاهیم، واژه‌ها و کلمات خاصی که در مجموعه مباحث مدیریت موجودیت و موضوعیت یافته، به سراغ معارف اسلامی آمده و تلاش نموده‌اند تا برای

آن معنایابی کنند. مثلاً مفهوم تصمیم‌گیری از میان وظایف مدیریت، گرفته شده و به معارف اسلامی عرضه می‌شود تا معانی همتراز آن به دست آمده و به عنوان مثال، با مفاهیمی چون عزم نوعی معادل سازی شده و به عنوان بخشی از مدیریت اسلامی مطرح شود.

این درحالی است که بسیاری از عناوین مطرح در مدیریت، ناظر به نوع فعالیت‌اند<sup>۱</sup> در صورتی که عناوین منطبق شده اسلامی با مباحث مدیریتی، بیش‌تر ناظر به حالت درونی و نفسی فرد می‌باشند. تصمیم‌گیری<sup>۲</sup> هم که یکی از وظایف اصلی و مهم مدیریت است و از آن به «فرایند هشت‌مرحله‌ای» تعبیر می‌شود؛ در حالی که، واژه معادل آن، که اغلب در کتاب‌های مدیریت اسلامی استفاده می‌شود عزم است. برخی محققان در زمینه مدیریت اسلامی، با استفاده از این واژه به جست‌وجو در منابع اسلامی در زمینه‌ی تصمیم‌گیری پرداخته‌اند (نبوی، ۱۳۷۲، ص ۲۵۴)؛ در حالی که، این واژه در برخی از فرهنگ‌های لغت، به امر قلبی اسناد داده شده است: العزم: «ما عقد علیه القلب من امر انت فاعله‌ای متیقنه؛ عزم عبارت از انعقاد قلبی بر انجام کاری و مفهوم مقابل آن تردید می‌باشد» (معجم مقاییس اللغة، جلد ۴).

همین طور گاهی در رابطه با اصطلاح برنامه‌ریزی چنین برداشتی شده است؛ برنامه‌ریزی در علم مدیریت به فرایندی از تعیین هدف‌های درست و سپس انتخاب مسیر، راه، وسیله، یا روش مناسب برای تأمین این هدف‌ها اطلاق می‌شود (استونر، ۱۳۷۵، ص ۳۹۶). برخی از کتاب‌های مدیریت اسلامی، معمولاً واژه «تدبیر» را معادل برنامه‌ریزی قرار می‌دهند (نبوی، ۱۳۷۲، ص ۴۲)؛ در حالی که این واژه این‌گونه تعریف شده است: التدبیر: «ان یدبر الانسان امره، و ذلک انه ينظر الی ما تصیر عاقبته و آخره و هو دبره؛ تدبیر یعنی انسان نسبت به عاقبت و پایان کار نظر کند». این تعریف گرچه عنصر «پیش‌بینی» را که از عناصر اصلی و مهم در برنامه‌ریزی است، دربردارد؛ اما باید توجه داشت که آنچه در تعریف علم مدیریت از برنامه‌ریزی مطرح است، این فرایندی است که هدف‌دار می‌باشد و روش رسیدن به هدف را مورد توجه قرار می‌دهد و این فرآیند را نمی‌توان تحت عنوان «تدبیر» گنجانده؛ اگرچه می‌تواند ابزاری تأمینی برای

---

1. action

2. decision making



تحقق مفهوم تدبیر باشد، اما هیچ‌گاه نباید بین مفهوم یک عنوان و ابزار تحقق آن مفهوم اشتباه به وجود آید. شاید به دلیل همین فقدان هم‌پوشی کامل این دو مفهوم است که برخی از مؤلفان مدیریت اسلامی ناچار شده‌اند، واژه‌ی «حیله» را هم معادلی برای مفهوم برنامه‌ریزی انتخاب کنند (همان، ص ۴۳). برای حل این مشکلات مفهومی، باید جایگاه خود مفهوم به دقت شناسایی و براساس آن نظامی دقیق از مفاهیم پی‌ریزی شود تا متناسب با آن نظام مفهومی، به تدوین دانش مورد نظر پرداخته شود؛ در این صورت چه نیازی است که مفاهیم بلند و پرمعنایی که در منابع اسلامی یافت می‌شود، تنزل داده شود و از اجمال آن‌ها به گونه‌ای بهره‌برداری شود که منطبق بر عنوان خاصی از مدیریت شوند؟! به خصوص که زبان عربی از چنان گنجایش مفهومی برخوردار است که به تعبیری اگر بخواهند معادلی فارسی برای برخی از واژگان آن استفاده کنند، باید چند واژه فارسی را با هم ترکیب نمایند تا بتوانند بیانگر محتوای مفهومی آن واژه عربی باشد (گائینی، ۱۳۷۹، ص ۱۶).

## ۲. مطالعه تئوری‌ها

در تلاش دیگر، ضمن توجه به ارتباط مفاهیم، تئوری‌های مدیریت مبنای مراجعه به متون اسلامی قرار گرفته است؛ مثلاً برخی با ملاحظه‌ی تئوری‌های انگیزشی، مثل تئوری مازلو، سعی کرده‌اند تا آن را بر مبنای معارف اسلامی توجیه و ضمن جرح و تعدیل کردن مراتب مختلف نیاز، زاویه‌ای از مدیریت اسلامی را بیان کنند. بدین معنی که ممکن است، ضمن پذیرش دسته‌بندی نیازها بر این مبنای، برای مراتبی از آن، به خصوص «خودشکوفایی و خودکمال‌یابی واژه‌ها و معانی خاص از معارف اسلامی پیدا کرده و به فرض «تقرب الهی و کمال» را با آن معادل‌سازی نمایند و در عین حال، همان تحلیلی که در این تئوری بین مراتب مختلف نیاز وجود دارد، بین تقرب الهی و سایر مراتب قایل شوند؛ این در حالی است که اغلب در معارف اسلامی، نگاه به نیازها به گونه‌ای دیگر است.

## ۳. مطالعه سؤالات و فرضیه‌ها

از آن جا که تئوری‌ها، محصول بررسی سؤال‌ها و فرضیه‌ها هستند، عده‌ای در پی آن هستند تا سؤالات و فرضیه‌ها را به معارف و فرهنگ اسلامی عرضه نموده و حاصل را

به منزله‌ی مدیریت اسلامی ارایه نمایند، مثلاً اگر تئوری انگیزشی، محصول پاسخ به سؤالاتی در حوزه‌ی انگیزش و این که چرا انسان کار می‌کند، می‌باشند، به جای عرضه تئوری‌ها، جواب سؤالات در اسلام جست‌وجو شود؛ در واقع، جوابی که از مجموعه معارف برای این سؤال‌ها به دست می‌آید، لزوماً با جواب مدیریت موجود یکسان نیست؛ توجیه این دیدگاه مبتنی بر این پیش فرض است که اسلام دارای فرهنگ و تمدنی اصیل، زنده، بالنده و انعطاف‌پذیر است و هم‌چنین دارای دستگاہی فعال، تغذیه‌کننده با نظام جذب، گوارش و پالایش است و می‌تواند در هر زمان از علوم و معارف بشری تغذیه نماید و آن را در وجود زنده، نیرومند و اصیل خویش قرار دهد و برای مردمی که تابع این فرهنگ و تمدن هستند، به عنوان یک قانون (حق یا تکلیف) عرضه کند. این فرهنگ و تمدن، از اصول ارزشی تشکیل می‌شود که ثابت و لایتغیر بوده و ریشه در نیازهای ثابت و جاوید انسان‌ها دارند، مبتنی بر فطرت و خلقت هستند و توسط وحی و کتاب و سنت تنظیم شده‌اند، دارای یک دستگاہ ارزشی می‌باشند.

این منظومه ارزشی، آرمانی و جاویدان می‌تواند برای همه‌ی زمان‌ها و نسل‌ها قانون ارایه دهد. فرایند قانون‌سازی و مکتب‌آفرینی آن، این‌گونه است که، به عنوان مثال از علم اقتصاد، که فرآورده‌ی بشری است، تغذیه می‌کند و آن را در چهارچوب خویش به سنجش می‌گذارد و به تعدیل و ترمیم آن می‌پردازد تا پارادایم اقتصادی یا مکتب و دکتترین اقتصادی اسلام را عرضه نماید. هم‌چنین می‌تواند با علم مدیریت نیز چنین تعاملی داشته باشد و مکتب‌مدیریتی اسلام یا پارادایم مدیریت در اسلام را عرضه کند. بنابراین، فرآیند نظام‌سازی و مکتب‌آفرینی یا پارادایم مدیریت، عبارت است از ارزش‌های مدیریتی که این مکتب یا نظام مدیریتی، یک خط مشی و رهنمود مدیریتی و یک نقشه عمومی است که اسلام برای اداره جامعه ارایه می‌دهد که حاوی مجموعه‌ای از قوانین، کلیات و اصول می‌باشد (قوامی، ۱۳۸۳، ص ۵۶).

خوشبختانه مجموعه‌ی کتاب و سنت، که براساس وحی و عصمت صورت گرفته است، استعداد و ظرفیت پاسخ‌گویی به پرسش‌های فراوان دانشمندان و اندیشمندان را در طول تاریخ از خود نشان داده است؛ یعنی متکلمان، عالمان اخلاق، فقها، فیلسوفان، عارفان و دیگر عالمان فرهنگ اسلامی، پرسش‌ها و شبهات خود را به این نظام نورانی و معدن علم، ارایه داده‌اند و پاسخ‌ها را به شکل علوم گوناگون به بشر عرضه کرده‌اند.

تمامی نظام‌مندی‌ها و طبقه‌بندی‌های علوم اسلامی، توسط دانشمندان مسلمان صورت گرفته است؛ زیرا وحی، کتاب و سنت شامل انبوهی از اطلاعات دسته‌بندی نشده و متراکم بودند؛ به بیان دیگر، کتاب و سنت، در حقیقت، پاسخی اجمالی برای همه پرسش‌ها است که پس از پدید آمدن پرسش و شبهه، به آن پاسخ تفصیلی می‌دهند. عدم وجود دسته‌بندی و تنظیم از وحی و سنت، به اندازه‌ای بوده است که عده‌ای در مقام انکار آسمانی بودن قرآن، به نظم نسبی آن استناد می‌کردند. به هر حال، ما برای پاسخ‌دادن به پرسش‌های مدیریتی خود، که نوعاً برگرفته از ادبیات مدیریتی معاصر است، به منابع اصیل اسلامی مراجعه می‌کنیم و پاسخ آن را در یک نظم منطقی قرار داده، نظام مدیریتی اسلام را شکل می‌دهیم. اگر هم پرسش‌های ما بی‌پاسخ ماند، تسلیم می‌شویم (همان، ص ۵۸).

بنابراین، همان‌گونه که مدیریت ژاپنی، علم مدیریت را از غرب گرفته و با فرهنگ و تمدن خویش ادغام کرده و مکتب مدیریتی را براساس کار و به شکل کار محور ارایه نموده که کاملاً با مختصات اکولوژیک، مردمی و تاریخی خویش هماهنگ است؛ مدیریت اسلامی نیز، همان علم مدیریت غربی است که در فرهنگ اسلامی ادغام شده و ماهیتی جدید می‌یابد (همان).

#### ۴. مطالعه مسایل و مشکلات

هر سؤال و فرضیه‌ای، به ویژه در مطالعات کاربردی که امروزه محور اصلی تحقیقات قرار گرفته، براساس مسایل و مشکلات موضوعیت می‌یابد؛ در واقع، اگر تئوری پردازان مدیریت اقدام به تئوری‌پردازی در باب مسایل اجتماعی و انسانی نموده‌اند، در اصل مشکلاتی را در جامعه درک کرده و درصدد رفع آن بر آمده‌اند، مثلاً وقتی افراد در سازمان‌ها به هر دلیلی از زیر کار، شانه خالی کرده، کم‌کاری می‌نمایند، به وظایف خود آن‌گونه که باید نمی‌پردازند، دل به کار نمی‌دهند، ترک خدمت در سازمان‌ها زیاد می‌شود؛ نارضایتی‌ها و گله از کار زیاد می‌شود و... این‌ها، مشکلات و مسایلی است که سازمان‌ها و جامعه با آن روبه‌رو می‌شویم و ایجاب می‌کند که برای رفع آنها اقدام شود؛ تئوری‌ها در واقع، قواعد، راه‌حل‌ها و نسخه‌هایی برای درمان این‌گونه دردها می‌باشند.

بر این مبنا و در سطحی دیگر از رویکرد تجربی، تلاش می‌شود تا با درک مسایل و مشکلات مختلفی که در حوزه‌ی سازمان‌ها و مدیریت مطرح شده، راه حل آنها از متون و معارف اسلامی دریافت شود و حاصل آن به عنوان مدیریت اسلامی ارایه گردد. البته در این رابطه، برخی بر این عقیده‌اند که هر جامعه، همانند هر انسانی، لزوماً از دردی رنج می‌برد که مختص خود اوست و در نتیجه درمان او هم خاص و ویژه است.

به عبارت دیگر، هر محقق در حوزه مطالعاتی خود، پس از مواجهه با برخی مسایل، به دنبال پاسخ‌گویی می‌باشد. این فرایند تا فرضیه‌سازی و سپس آزمون ادامه می‌یابد. بنابراین، مسایل تکانه‌هایی هستند که محقق را در فرایند تحقیق به کاوش وامی‌دارند. پیدایش این مسایل متأثر از زمینه‌های فرهنگی است که هر فرهنگی با توجه به باورها و ارزش‌های درونی خود، بستر مناسبی را برای تولید سؤال‌های تحقیق فراهم می‌نماید. علم مدیریت نیز همچون دیگر شاخه‌های تحقیقاتی به دنبال پاسخ‌گویی به مسایلی است که پیدایش آن مسایل، وام‌دار ارزش‌ها و باورهای فرهنگی خاص می‌باشند. بنابراین مسایلی که در حیطه مطالعاتی مدیریت قرار می‌گیرند، متعلق به فرهنگ‌های خاصی می‌باشد (گائینی، ۱۳۷۹، ص ۴۹).

علاوه بر این، بعد از فرضیه‌پردازی، اولین گامی که محقق در مطالعات سازمانی خود برمی‌دارد، یافتن داده‌های مشاهده‌ای تجربه‌پذیر برای تأیید یا رد آن فرضیه است. این جست‌وجو و سپس انتخاب، تحت تأثیر ارزش‌های فرهنگی است. ارزش‌ها به عنوان منبع تأثیرگذاری، جزء جدانشدنی فرایند تحقیق‌اند و نمی‌توان با بی‌اعتنایی به آنها، به خلوص در تحقیق دست یافت (هس، ۱۹۸۰، ص ۶۹۶).

بر این اساس، در مقام توجه به مشکلات و مسایل سازمان‌ها و جوامع، باید توجه داشت که اگر دانشمندان مدیریت مثل تیلور، فایول، مازلو، ماکس وبر و غیره اقدام به ارایه نظریه در مسایل انسانی و مدیریتی کرده‌اند، در واقع، مشکلاتی را در جامعه خود درک کرده و درصدد ارایه نسخه‌ای برای این دردها برآمده‌اند، ولی این نسخه‌ها در واقع، متناسب با مشکلات خاص جوامع خودشان است و قابلیت تام برای حل همه‌ی جوامع، از جمله جامعه اسلامی ندارد و چه بسا به دلیل عدم تناسب نسخه و درد، به ایجاد دردها و مسایل جدیدی منجر شود؛ بنابراین باید قبل از استفاده از تئوری‌های موجود مدیریت، اقدام به بومی‌سازی آنها نمود و لازمه این امر آن است که از این سؤال

آغاز کنیم که درد ما چیست و مسأله ما کدام است؟ قطعاً اگر درد را شناختیم، درمان آن را نیز از درون فرهنگ و منابع خود خواهیم شناخت و اگر هم از نسخه‌ی بیگانه استفاده کنیم، عوارض ناشی از آن و درجه انفعال آن به حداقل خواهد رسید.

### ۵. مطالعه بر مبنای تعمیم روش

مصادیق دیگر از رویکرد تجربی، مبتنی بر روش حاکم بر مدیریت موجود و تعمیم آن به مدیریت اسلامی شکل گرفته است؛ بدین معنی که ضمن توجه به ماهیت اصلی مدیریت موجود و روش تجربی حاکم بر سنجش عملکردها، هم‌سین روش در مفاهیم اسلامی و مصادیق، نمونه‌ها، الگوها و عملکرد مدیران در تاریخ و جامعه اسلامی به کار گرفته شده و مجموعه‌ی نتایج و محصولات آن به عنوان مدیریت اسلامی، ارائه می‌گردد.

در این رویکرد، مهم‌ترین مطلب تأکید بر عینی بودن مدیریت اسلامی و نشان دادن آثار و علایم آن در مواضع مختلف می‌باشد. برای این منظور و متناسب با رویکرد تجربی ابعاد ملموس، مشهود، ظاهری و قابل سنجش از مدیریت اسلامی مورد بحث و تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. یعنی اگر در مدیریت موجود، انطباق با واقعیت و ملاحظه‌ی آثار تئوری‌ها و نظریه‌ها مورد تأکید است، هم‌سین شیوه در مدیریت اسلامی هم می‌تواند به کار گرفته شود.

این رویکرد به شکل‌ها و مصادیق مختلفی قابل ملاحظه است که به برخی از آنها اشاره می‌شود:

**۱-۵. مطالعه مفاهیم:** یکی از مصادیق مهم، توجه به مفاهیم ارزشی و برخاسته از معارف اسلامی و مطالعه کاربردی تأثیر آن‌ها بر اثربخشی و کارایی سازمان‌ها و یا عملکرد مدیران، در قالب فرضیه‌های مختلف، می‌باشد.

از این رو، پیش فرض این مبحث آن است که در مدیریت اسلامی، دستگاہی از مفاهیم وجود دارد که چنانچه این مفاهیم در عمل به کار گرفته شوند، مشکلات اجرایی را حل می‌کنند و حداکثر نتیجه را به دنبال دارند و موجب اثربخشی می‌شوند، درستی این مطلب را می‌توان با توجه به شاخص‌ها و آثار عینی آنها اثبات نمود. به عنوان مثال، تأثیر توکل بر تصمیم‌گیری مدیران، و به عنوان یک فرضیه مورد آزمون علمی قرار می‌گیرد، مدیرانی توکل بالایی دارند، از تصمیم اثربخش‌تری برخوردارند؛ هم‌سین طور

تأثیر مؤلفه‌های ارزشی بر کاهش استرس، تأثیر دعا بر افزایش کارایی، تأثیر مؤلفه‌های اخلاقی در بهبود روابط و غیره، از جمله مواردی است که به صورت تجربی و با به‌کارگیری روش‌های علمی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است؛ در همین راستا، وجود پایان‌نامه‌ها در مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری با موضوعاتی در زمینه‌های فوق، بیانگر نمونه‌های گوناگون از این رویکرد می‌باشند.

**۲-۵. مطالعات موردی:** یکی از شیوه‌های رایج در استنباط و ارایه مفاهیم مدیریتی، مطالعه موردی است. در این گونه مطالعات، یک واقعه یا پدیده سازمانی، اجتماعی و یا تاریخی، از زاویه‌ی مباحث مدیریتی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و منجر به نتایجی می‌گردد؛ این شیوه در رویکرد تجربی مدیریت اسلامی هم به کار گرفته شده است؛ موضوعاتی که در این رابطه مورد مطالعه واقع شده، گاه وقایع تاریخی در بستر اسلام است؛ مثل مطالعه دوران خلافت هر یک از انبیاء(ع) یا وقایع خاص دوران زندگی پیامبر(ص) مانند جنگ‌ها، معاهدات و... یا دوران خلافت خلفای راشدین، دوران زندگی ائمه(ع)، به‌ویژه وقایعی که در خلافت امام علی(ع)، امام حسن(ع) و امام حسین(ع) و سایر ائمه رخ داده است؛ گاه قصص قرآن است؛ چرا که قصصی که در قرآن کریم آورده شده، هر یک به نوعی جلوه‌های اصطکاک حق و باطل در صحنه عمل را نشان می‌دهد و خواه ناخواه منعکس‌کننده سبک و شیوه‌ای خاص از مدیریت بوده و سرشار از نکات مختلف مدیریتی و معیارها و شاخص‌های متناسب با آن می‌باشد؛ از این‌رو، ژرف‌اندیشی و دقت در این قصص، به عنوان یک مورد و در قالب مطالعات موردی، می‌تواند گوشه‌هایی از مدیریت اسلامی و الهی را از زبان خداوند و فعالان در قصه و به صورت شاخص‌های مثبت یا منفی به نمایش بگذارد و در مواردی هم وقایعی که در جامعه اسلامی و به‌خصوص بعد از انقلاب اسلامی رخ داده و جنبه ارزشی آن برجسته است، مورد مطالعه موردی قرار گرفته است (مثل جنگ تحمیلی عراق بر ضد ایران که در واقع، ایدئولوژیک بوده و سرشار از جلوه‌های ایثار و گذشت می‌باشد، و در صورت بررسی و تحلیل آن در ابعاد و زوایای مختلف، قطعاً می‌تواند به الگوی خاصی از مدیریت اسلامی منجر شود؛ کما اینکه در میان فعالیت‌های علمی و تحقیقاتی موارد متعددی از تحقیق با موضوعات متنوع مربوط به جنگ و در قالب کتب، مقالات و پایان‌نامه‌ها، به چشم می‌خورد). نمونه‌هایی چون وقایع لبنان که مبتنی

بر ارزش‌های اسلامی است، منجر به شکست اسرائیل گردید، می‌تواند به عنوان یک الگو مورد مطالعه قرار گیرد و عناصر و شاخص‌های اصلی آن به منزله‌ی اجزای مدیریت اسلامی ارایه گردد.

**۳-۵. مطالعه الگوها:** یکی دیگر از مصادیق تعمیم روش، مطالعه تجربی و عینی الگوهاست؛ منظور از الگو، کسانی هستند که در متن دین و به ویژه اسلام، پرورش یافته‌اند و به همین دلیل، رفتار آنها و شاخص‌های حاکم بر آن، می‌تواند الگوی رفتاری دیگران واقع شده و به عنوان بخش‌هایی دیگر از مدیریت اسلامی ارایه گردد. بر این مبنا، فرض بر آن است که مدیریت اسلامی، عبارت است از انعکاس عمل مدیران و رفتار آنها.

الگوهای مدیریت اسلامی، به نسبت میزان توان و تقید و التزام قلبی، فکری و عملی به اسلام و مبانی آن، از درجات مختلفی برخوردارند و از این حیث قابل تقسیم به الگوهای معصوم (ع) و غیرمعصوم می‌باشند که البته هر کدام از این دو قسم خود مراتب مختلفی را دربر خواهد داشت.

**۱-۳-۵. الگوهای معصوم:** الگوهای معصوم عبارتند از انبیای الهی (ص) و معصومین (ع) که در اسلام و به‌ویژه در مذهب تشیع، گفتار و کردار آنها از جمله منابع اسلامی تلقی شده و در صورت درک درست آن می‌تواند یکی از شیوه‌های اصلی دست‌یابی به شاخص‌های مدیریت اسلامی قرار گیرد؛ مطالعه رفتار این دسته از الگوها، دامنه بسیار وسیعی را در مطالعات مدیریت اسلامی فراهم آورده است و ده‌ها و صدها تحقیق عینی و تجربی در این راستا صورت گرفته و هنوز هم قابل توسعه و گسترش می‌باشد.

تحقیق پیرامون زندگی و رفتار پیامبرانی که در قرآن آمده، هر یک می‌تواند جلوه‌های مدیریت اسلامی را به نوعی منعکس نماید؛ به عنوان نمونه جریان حضرت موسی (ع) و فرعون به عنوان واقعیتهای انکارناپذیر، منعکس‌کننده‌ی عملکرد عینی سبک خاصی از مدیریت الهی و گرفتن بهترین تصمیمات و موضع‌گیری‌ها، متناسب با شرایط و مقتضیات می‌باشد که تحقیق پیرامون آن می‌تواند به شاخص‌ها و اصول موضوعه سازگار و متناسب با اعتقادات در مراحل مختلف فرآیندهای برنامه ریزی، سازماندهی، مدیریت منابع، رهبری، کنترل و نظارت باشد. همین‌طور زندگی حضرت سلیمان (ع) و

عملکرد او در ابعاد مختلف، می‌تواند گوشه‌های دیگری از ماهیت مدیریت اسلامی را روشن نماید؛ عملکرد حضرت یوسف، داود، ابراهیم، ... (ع) و در رأس آنها حضرت ختمی مرتبت (ص)، هر یک به مثابه معدنی از علم و معرفت، می‌تواند زوایایی از مدیریت اسلامی و شاخص‌های آن را منعکس نماید.

علاوه بر انبیای الهی (ع)، زندگی تک‌تک معصومین (ع)، هم که در واقع نمونه‌ها و مصادیق و تبلور عینی اسلام در عمل هستند. نیز می‌تواند به باز شدن نقاط مبهم مدیریت اسلامی کمک کرده و تصویری روشن از آن ارائه نماید؛ در این رابطه توجه به این نکته ضروری است که اگرچه همه‌ی ائمه معصومین (ع)، نور واحدی هستند که عملکرد آنها حکایت‌گر یک حقیقت است، ولی به دلیل ماهیت الگو بودن، رفتار هر یک متناسب با شرایط و مقتضیات، در عین اشتراک، متفاوت با دیگری می‌باشد و به همین دلیل است که سکوت و فریاد آنها؛ جنگ و صلح آنها و هرگونه عملکرد آنها می‌تواند انعکاس‌دهنده‌ی شاخص‌های رفتاری در موقعیت‌های مختلف و تبیین‌کننده ابعاد مدیریت اسلامی باشد؛ به عنوان مثال، کافی است، به نامه امام علی (ع) به مالک اشتر توجه شود و این نامه از منظر مدیریتی مورد بررسی قرار گیرد تا مشخص شود، چگونه زوایای مختلفی از مدیریت در نظام خدا محور ترسیم شده و پیش از سفارش آنها به مالک، می‌توان آنها را در عمل خود حضرت ملاحظه نمود؛ در زندگی و عملکرد دیگر ائمه (ع) هم به نوعی شاخص‌ها و ملاک‌های مدیریت اسلامی قابل مشاهده است.

**۲-۳-۵. الگوهای غیر معصوم:** عملکرد افراد در چارچوب نظام فکری اسلام، به نسبت هماهنگی و سازگاری آن با اصول موضوعه و مبانی ارزشی برخاسته از اسلام، می‌تواند به عنوان عمل قابل قبول و اثربخش تلقی شود؛ در این میان اثربخشی از اعمال به منزله‌ی یک پیوستار است که عمل معصومین در نقطه حداکثر قرار دارد و افراد دیگر به میزان تقید قلبی، فکری و عملی، در سایر نقاط این پیوستار قرار می‌گیرند؛ قطعاً هرچه افراد بتوانند در ابعاد مختلف از معصومین (ع) پیروی نمایند، در نقاط بالاتری و نزدیک‌تری به معصوم (ع) قرار خواهند گرفت و به همین دلیل رفتار آنها می‌تواند برای دیگران محبت و الگو قرار گیرد؛ مطالعه تاریخ اسلام و نیز جامعه امروزی و به‌خصوص ایران اسلامی قبل و بعد انقلاب اسلامی، نمونه‌های فراوانی از الگوهای مدیریتی موفق



و اثربخش و تربیت یافته در دامان اسلام را نشان می‌دهد، یکی از درخشان‌ترین این چهره‌ها امام خمینی (ره) و بسیاری از شاگردان و پرورش یافتگان او هستند که مطالعه زندگی و عملکرد هر کدام می‌تواند الگوها و مدل‌های مدیریتی خاصی را بر مبنای شاخص‌های اسلامی منعکس نماید.

اگر امام خمینی (ره) توانستند یک انقلاب را مدیریت کرده و ضمن پیروزی آن، حتی جنگی ۸ ساله را اداره کنند، به گونه‌ای که اکثریت مردم تا آخرین لحظه مطیع و گوش به فرمان ایشان بودند، دلیل واقعی را باید در زمینه‌های پرورش ایشان و به ویژه هنر ایشان در استفاده از الگوهای معصوم و تبدیل آنها به عوامل و عناصر راهبردی در مدیریت دانست.

مثلاً در فرهنگ اسلامی، اسوه‌ها و الگوهای مختلفی از رهبری و مدیریت وجود دارد که با ملاحظه مشی عملی امام خمینی (ره) می‌توان مشاهده نمود که در این زمینه بیش‌ترین نقش را دارند، آنها را به عنصری راهبردی در مسیر اعمال مدیریت و هدایت سرپرستی و رشد افراد قرار داده است. یکی از شعارهای مهمی که در جریان انقلاب، زبان‌زد مردم بود، عبارت بود از اینکه خمینی بت‌شکن، بت جدید را بشکن که این شعار ناشی از وجود یک اسوهی فرهنگی، یعنی وجود حضرت ابراهیم (ع) و شهرت او به عنوان ابراهیم بت‌شکن می‌باشد. و امام خمینی با درک این اسوهی فرهنگی و الگوی عملی قرار دادن آن در مبارزه هدف خود را بر شکستن عظمت شاه (قبل از انقلاب) و آمریکا (بعد از انقلاب) قرارداد و آنها را در نوک تیز حمله نشاناد. در واقع، اقدام به زنده کردن اسوه‌ها و خاطرات تاریخی و فرهنگی مردم کردند؛ به گونه‌ای که مردم به راحتی بتوانند بین الگوهای تاریخی و شرایط و مقتضیات خود تناسب برقرار کرده و آن را به صورت شعاری خاص منعکس نمایند؛ و یا وقتی که فشارهای اقتصادی دشمن زیاد می‌شود و ایران را تحریم اقتصادی می‌کنند، ملاحظه می‌شود که امام (ره) باز هم به سراغ الگوهای تاریخی رفته و آن را خمیرمایه مقاومت مردم قرار می‌دهند. اشاره به زندگی حضرت رسول الله (ص) به عنوان یک الگوی کاملاً پذیرفته شده و جریان شعب ابی طالب و اینکه «خون ما رنگین‌تر از خون رسول خدا نیست» نمونه دیگری از هنر مدیریت امام (ره) در استفاده از عناصر فرهنگی است. امام خمینی (ره) اسوهی دیگری در فرهنگ اسلام است که در مقابل ظلم و انحراف و بدعت و حکومت جور تا آخرین

نفس ایستاد و ایشان به بهترین نحو از این الگو در مسیر مدیریت و هدایت جامعه به صبر و استقامت در برابر ناملایمات و خونریزی‌ها استفاده می‌نمود، به گونه‌ای که بسیاری از شعارهای تعیین‌کننده‌ی انقلاب مثل «خون بر شمشیر پیروز است»، «هیئات من الذله» و «ای یزید زمان مرگت باد»... مبتنی بر آن شکل می‌گیرند.

### بحث و نتیجه‌گیری

رویکردهای مختلفی نسبت به مدیریت اسلامی شکل گرفته است که احصاء آنها در تبیین مفهوم مدیریت اسلامی نقش به‌سزایی دارد. این مهم زمانی بیشترین تأثیر را دارد که بتوان بر مبنای یک مدل، به گردآوری و تشریح رویکردها اقدام نمود. در این نوشته تلاش گردیده تا ضمن ارایه‌ی رویکردهای غالب (تجربی - عینی، فلسفی - عقلایی، عرفانی - شهودی و اجتهادی - فقهی)، در قالب مدل «مدل سطوح شناخت»، به بررسی اجمالی یکی از آنها، یعنی رویکرد تجربی، اقدام گردد. در این رابطه به شیوه‌های گوناگونی که مبتنی بر روش تجربی به تبیین مدیریت اسلامی پرداخته شده (مانند مطالعه واژه‌ها، مطالعه تئوری‌ها، مطالعه مسائل و مشکلات، مطالعه بر مبنای تعمیم روش، مطالعه مفاهیم، مطالعات موردی و مطالعه الگوها)، اشاره گردیده است.

### فهرست منابع و مآخذ

۱. توکل، محمد؛ جامعه شناسی علم، تهران: مؤسسه علمی و فرهنگی نص، ۱۳۷۰.
  ۲. جیمز، استونر، فری من؛ مدیریت، جلد ۲، مترجمان: علی پارسائیان، سید محمد اعرابی، چاپ اول، تهران، مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، ۱۳۷۵.
  ۳. رفیع پور، فرامرز؛ کندوکاوها و پنداشت‌ها، تهران، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۶۰.
  ۴. سروش، عبدالکریم؛ علم چیست؟ فلسفه چیست؟، ویرایش دوم، تهران، مؤسسه فرهنگی صراط، ۱۳۶۸.
  ۵. عابدی جعفری، حسن؛ «کتاب‌شناسی مدیریت در اسلام»، فصلنامه مصباح، دانشگاه امام حسین (ع)، شماره ۲۸، زمستان ۱۳۷۷.
  ۶. فرامرز قراملکی، احد؛ روش‌شناسی مطالعات دینی، دانشگاه علوم اسلامی رضوی، ۱۳۸۵.
  ۷. فرهنگستان علوم اسلامی؛ فلسفه روش تنظیم، دفتر مجامع مقدماتی فرهنگستان علوم اسلامی، قم، ۱۳۶۵.
  ۸. قوامی، سید صمصام‌الدین؛ مدیریت از منظر کتاب و سنت، دبیرخانه مجلس خبرگان رهبری، ۱۳۸۳.
  ۹. گائینی، ابوالفضل و عابدی جعفری، حسن؛ «پیش‌فرض‌های معرفت‌شناسی مدیریت اسلامی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، پژوهشکده حوزه و دانشگاه، ۱۳۷۹.
  ۱۰. معجم مقاییس اللغة، جلد ۴، الدارالاسلامیه.
  ۱۱. ملکیان، مصطفی؛ «سنت‌گرایی»، مجله نقد و نظر، شماره ۳-۴، تابستان و پاییز ۱۳۷۷.
  ۱۲. نبوی، محمد حسن؛ مدیریت اسلامی، چ اول، قم، مرکز انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی، ۱۳۷۲.
13. Hesse, M. "Revolutions and Reconstructions in the Philosophy of Science", Bloomington: Indiana State University Press, 1980.
  14. Robbins, Stephen; "Management", Englewood, CLIFFS, Prentice, Hall, 1991.

