



انتشارات آوای دانش گستر

# مدال مدیریت اسلامی - ایرانی (مدیریت بومی)



محمود حاجی شریف

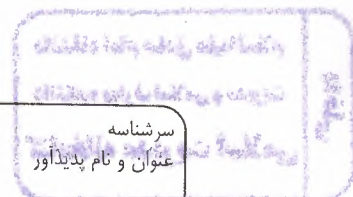
HD

/۷۰/

۱۹۵/الف

ج ۱۶

۱۳۹۰



سرشناسه  
عنوان و نام پدیدآور  
: حاجی شریف، محمود، ۱۳۳۴-  
: مدل مدیریت اسلامی - ایرانی (بومی): الگویی  
برای پژوهش در مدیریت بومی / مؤلف محمود  
حاجی شریف.  
: تهران: آوای دانش گستر: شرکت سیمان سپاهان،  
۱۳۹۰.  
: مشخصات ظاهری : ب، ۹۴ ص.: جدول، نمودار.  
شابک : ۱۸۰۰۰ ریال: 978-964-2557-55-4  
: وضعیت فهرست‌نویسی : فیبا  
موضوع : مدیریت - - ایران  
موضوع : مدیریت (اسلام)  
موضوع : مدیریت  
رده‌بندی کنگره : ۱۳۹۰ ج ۱۶ الف ۹۵ / HD ۷۰  
رده‌بندی دیویی : ۶۵۸/۰۰۹۵  
شماره کتابشناسی ملی : ۲۲۷۹۸۹۹

سبحانک لاعلم لنا الا ما علمتنا انک انت العليم الحکيم

منزهی تو،  
نیست ما را دانشی  
جز آنچه تو آموختی  
همانا تویی دانای حکیم



انتشارات: آوای دانش گستر

نام کتاب: مدل مدیریت اسلامی - ایرانی (بومی)  
مؤلف: محمود حاجی شریف  
ناشر: آوای دانش گستر با همکاری شرکت سیمان سپاهان  
ویراستار تخصصی: منیرسادات حافظی  
مدیر اجرایی و ناظر چاپ: مجتبی سوری  
لیتوگرافی: مهرشاد  
چاپ و صحافی: کهنمونی‌زاده  
قیمت: ۱۸۰۰ تومان  
تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه  
شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۲۵۵۷-۵۵-۴  
تمام حقوق اثر برای مؤلف محفوظ است  
Email: mhshsharif@gmail.com

آدرس: تهران: خ انقلاب، روبروی دانشگاه تهران، بین خ ۱۲ فروردین  
و فخر رازی، پاساژ ظروفچی، طبقه دوم، واحد ۵  
تلفن: ۶۶۴۹۳۹۳۴-۶۶۴۸۳۰۳۰ همراه: ۰۹۱۲۵۱۳۹۰۱۲

# پیش‌نویس

## تقریظ:

ارزش هر نوشته زمانی مشخص می‌شود که محتوا و پیامش شفاف و برای خواننده قابل درک و لمس یا حتی قابل اندازه‌گیری باشد. کتاب حاضر پیام روشنی دارد. فصد آن بیان مدلی است که می‌تواند انسجام‌بخش مباحث نظری و عملی در حوزه مدیریت در مراکز علمی / دینی قرار گرفته و بستری برای طرح علوم نظری و هدفمندی اندیشه‌ها و جهت‌دهنده پژوهش‌ها و دقیقاً به صورت بنیادی، سنجه‌ها و شاخص‌های منطبق با نگرش ایرانی / اسلامی را تعریف و ضمن دسته‌بندی هدفدار سازد. مطالب مختلفی که تا بحال بصورت پراکنده یا بطور موردی و تحت عناوین مدیریت اسلامی / ایرانی مطرح شده چارچوب و قالب تعریف شده‌ای نداشته واز سازوکار مشخصی پیروی نمی‌کند و عمدتاً متکی به تئوری‌ها و مستند به مطالعات متون غربی بوده یا لعاب خفیفی از باورهای اعتقادی و آن هم به صورت ناقص دارد.

طرح و اجرای این مدل در حوزه‌های مدیریتی اعم از مراکز علمی / دانشگاهی / حوزه‌های دینی / پژوهشی / فرهنگی / هنری و صنعتی می‌تواند

از تکرار آزمون و خطا جلوگیری و بطور خلاصه تجربه ۳۰ ساله مدیریت در ایران اسلامی را در قالب یک تئوری جدید و قابل قیاس با تئوری‌های مطرح در جهان غرب ارائه نماید.

به جرأت می‌توان اظهار نمود که تاکنون مدلی با جزئیات و دقت کتاب حاضر برای نظریه‌پردازی و ساختاردهی به مباحث پژوهشی، در حوزه مدیریت بومی به شکل کلاسیک و علمی و قابل قیاس با آنچه در دنیای پیشرفته مطرح بوده نوشته نشده است. این مدل به کلیه پژوهشگران و تیم‌های نظریه‌پردازی در راستای رسیدن به نظرات مدون علمی ایرانی و اسلامی کمک می‌کند و به دلیل محتوای عمیق و دقیق آن فوق‌العاده ارزنده بوده و جالب‌تر از آن، کاربردی بودن نقشه راهی است که تحقق نظریه‌پردازی در حوزه مدیریت بومی را میسر می‌سازد و نظیر آن در سایر منابع داخلی و خارجی کمتر مشاهده می‌شود.

مدلی که به تدبیر آقای مهندس محمود حاجی شریف طراحى و تألیف شده است، در واقع تصویری از یک نگرش علمی و نیاز ملی است. تلاش مجدانه ایشان با مطالعات مستمر در تدوین و تألیف این اثر ارزنده باتوجه به ویژگی‌های کاربردی آن می‌تواند سرمنشاء حرکت‌های عمیق در نظریه‌پردازی‌های علمی برای جامعه پژوهشگران ایرانی با بهره‌گیری از ارزش‌های پربار اسلام باشد. از آنجا که اعتلا و ارتقای کمی و کیفی نظام مدیریت در ایران به امر پژوهش‌های دامنه‌دار علمی بستگی دارد. لذا کتاب حاضر را به کلیه نظریه‌پردازان / دانشجویان / اساتید / صاحب‌نظران / پژوهشگران عرصه‌های علمی / هنری / دینی توصیه می‌نمایم.

سید عطاءالله سیدان

مدیر عامل شرکت سیمان سپاهان

## فهرست مطالب

عنوان	صفحه
تفریظ.....	۷
سرآغاز.....	۱۱
فصل اول: مدل مدیریت اسلامی - ایرانی.....	۱۹
مدل اجرایی مدیریت بومی (اسلامی ایرانی).....	۲۱
فصل دوم: مبانی مقدماتی مدل مدیریت بومی.....	۲۵
مبانی مقدماتی مدل مدیریت بومی.....	۲۷
موضوع علم مدیریت.....	۳۴
اهمیت و فواید مدل مدیریت بومی.....	۳۸
اهداف مدل.....	۴۱
چرخه حیات مدل مدیریت اسلامی (ایرانی - بومی).....	۴۳
عوامل کلیدی موفقیت در فرایند اجرای مدل مدیریت بومی.....	۴۵
موانع نظریه‌پردازی مدیریت در ایران.....	۴۶
فصل سوم: تشریح مدل مدیریت اسلامی.....	۴۹
تشریح مدل مدیریت بومی.....	۵۱
باورهای مدیر اسلامی.....	۵۸
ارزش‌های کلیدی و نوع نگرش انسان در جهان‌بینی توحیدی.....	۶۰
شاکله اصلی مدیریت اسلامی ایرانی.....	۷۳
لغات و اصطلاحات.....	۸۷
کلمات اختصاری.....	۹۱
منابع و مأخذ.....	۹۳

## فهرست اشکال، جداول و نمودارها

عنوان	صفحه
۱- مدل مدیریت بومی (ش ۱-۱).....	۲۳
۲- زیرساخت‌های مدل مدیریت بومی (ش ۱-۲).....	۲۸
۳- طبقه‌بندی واژه‌ها (ش ۲-۲).....	۲۸
۴- فواید مدل مدیریت بومی (ش ۳-۲).....	۴۱
۵- اهداف مدل (ش ۴-۲).....	۴۳
۶- چرخه تکوین مدل (ش ۵-۲).....	۴۴
۷- موانع نظریه‌پردازی (ش ۶-۲).....	۴۷
۸- ابعاد وجودی مدیر در جهان‌بینی توحیدی (ش ۱-۳).....	۶۱
۹- جدول مقایسه‌ای مشخصات ویژگی‌های لایه اول و دوم مدل (ج ۱-۳).....	۷۲
۱۰- شاکله اصلی مدیریت بومی (ش ۲-۳).....	۷۳
۱۱- ساختار ارتباطی اجزاء لایه پنجم (ش ۳-۳).....	۷۹
۱۲- ساختار شماتیک فرآیند اجرایی لایه پنجم (ش ۴-۳).....	۸۰

## سرآغاز

جنگ جهانی اول و دوم، سرعت پیشرفت تکنولوژیک در عرصه تولید، کیفیت، محصول، روش‌ها، مهارت، دانش و بسیاری از حوزه‌های دیگر را افزایش داد. البته در نیمه قرن بیستم و قبل از دهه ۸۰ میلادی، تغییرات، نسبتاً کم و محدود بوده است. به‌عنوان مثال، عرضه یک مدل جدید محصول به بازار، یک تغییر بزرگ محسوب می‌شد. در آن سال‌ها تصمیمات مدیریتی با فرض‌های محدودی از قبیل «گذشته، چراغ راه آینده است»، یا «انسان به‌عنوان یک شئی، بخشی از یک ماشین تولید است»، شکل می‌گرفت و همین قواعد برای سازمان، منافع مادی بسیار خوبی را نیز به ارمغان می‌آورد. از باب نمونه، مدیران خلاق و نوآوری همچون تیلور، گیلبرت و... با همین فرمول‌های ایستا، توانستند با تغییرات کوچک، به افزایش بهره‌وری قابل توجهی دست یابند و اصول مهم مدیریت علمی را پایه‌گذاری کنند.



کم کم با افزایش بلوغ جوامع سازمانی و ظهور نیازهای متفاوت انسانی، نظریات جدیدتری مانند نظریه التون مایو به کمک نظرات مکانیکی تیلور می‌شتابد و برای حفظ منافع سازمانی، به برخی از جنبه‌های انسانی نیز توجه می‌شود. در گذر زمان، هر چه نظریه‌پردازهای مدیریت به جلو می‌روند با نیازهای سطح بالاتر انسان‌ها و مسائل دشوارتر برای تصمیم‌گیری مواجه می‌شوند. سرعت تغییرات تکنولوژیک لحظه‌ای می‌شود به‌طوری‌که در دهه آخر قرن ۲۰ و اوایل قرن ۲۱، مدیریت سازمان‌ها در اثر تغییرات عظیم و سریع تکنولوژیکی و افزایش توقعات انسانی، پیچیده‌تر و غیرقابل مقایسه با گذشته می‌گردند.

امروزه، شاخص‌های عملکردی منابع انسانی، محور اصلی حرکت به سوی کسب و کار دانش بنیان است و مدیریت سرمایه انسانی در توسعه پایدار برای کشورها و سازمان‌ها، مهمترین نقش و پیچیده‌ترین راه، بشمار می‌رود.

کشورهای پیشرفته صنعتی طی سده اخیر با سرمایه‌گذاری‌های اصولی و با دست و دل‌بازی در تشکیل مراکز علمی تحقیقاتی و برنامه‌ریزی‌های صحیح‌تر، برای نظریه‌پردازی در مباحث مدیریت و پاسخ دقیق علمی به نیازهای پیچیده سازمان‌های بزرگ و تکنولوژیک، گام‌های بسیار بزرگی را برداشته‌اند. به‌طوری‌که صادرات نتایج و حاصل تحقیقات آن‌ها در سایر جوامع از جمله ایران، پذیرفته شده و مورد استفاده قرار می‌گیرد و حتی این کشورها آن چنان در طیف جاذبه آن تئوری‌ها مسخ شده‌اند که پرداختن به نظریه‌پردازی مطابق فرهنگ خود را فراموش کرده‌اند.

با این که ایران یک قدرت علمی مطرح در جهان است و پتانسیل‌های بسیار عظیمی را در خود دارد ولی در بسیاری از جنبه‌های کاربردی

مدیریت، فاقد تفکر و تئوری مدون است و همچنان در تله نظریات غیربومی مدیریت، گرفتار است.

اروپا در بیش از ۲۰۰ سال پیش، تفکر اقتصادی خود را با تئوری آدام اسمیت (۱۷۷۶)، کلاسه می‌کند و بر همین اساس نقشه راه اقتصادی خود را ترسیم و به مرور بهبود می‌بخشد.

در غرب، بیش از یک قرن قبل، نقطه تفکر مدیریت علمی با نظریه تیلور (۱۹۱۱) منعقد می‌شود و بر همین اساس روند تکاملی نظریه‌پردازی، برحسب تغییرات تکنولوژیکی، بلوغ سازمانی و آمادگی کاری افراد، رشد می‌کند و به اقتضای زمان و متناسب با فرهنگ خود، نظریه‌های علمی را صحنه‌گذاری و در اختیار جامعه مدیران جهان می‌گذارد.<sup>۱</sup>

ولی ایران، با گذشت بیش از ۳۰ سال از انقلاب اسلامی و انجام انقلاب فرهنگی در دانشگاه‌ها و تأسیس مراکز بزرگ پژوهشی و وجود

۱- ماکس وبر (۱۹۰۹) نظریه بوروکراسی، گیلبرت (۱۹۱۱) حرکت سنجی، فایول (۱۹۱۶-۱۹۲۵) اصول مدیریت، فالت (۱۹۳۰) نظریه نئوکلاسیک‌ها، شوهارت (۱۹۲۴) کنترل کیفیت آماری، برتالانفی (۱۹۳۰) نظریه عمومی سیستم‌ها، التون مایو (۱۹۳۳) روابط انسانی، چستر بارنارد (۱۹۳۸) نگرش رفتاری، ایشی کاوا (۱۹۵۰) نمودار علت و معلول، فیگنباوم (۱۹۵۱) کنترل کیفیت جامع، دمنینگ (۱۹۵۴) چرخه PDCA، مک گریگور (۱۹۶۰) تئوری X و Y، مزلو (۱۹۶۰) طبقه‌بندی نیازها، هرزبرگ (۱۹۶۰) عوامل رضایت و انگیزش، فیدلر (۱۹۶۵) اثربخشی رهبری، پال هرسی و بلانچارد (۱۹۶۵) بلوغ سازمانی، لوترس و لورش (۱۹۶۷) تئوری اقتضایی، داگلاس مک گریگور و رنسیس لیکرت (۱۹۶۱-۱۹۶۷). منابع انسانی و مدیریت مشارکتی، رابرت تانسنند (۱۹۷۰) دیوان‌سالاری‌زدایی، توماس پیترز و رابرت واترمن (۱۹۸۳) عملکرد بر مبنای ساختار، وارن بنیس (۱۹۸۸) چهار صفت ممیزه مشترک در شایستگی، مدیریت کیفیت جامع - TQM (۱۹۸۰ تا ۲۰۰۰)، مدیریت بهبود جامع - TIM (۲۰۰۰ به بعد).

فرصت‌های کاملاً آماده و مناسب برای انعقاد نطفه‌های نظریه‌پردازی و مطالعات پژوهشی، مطابق نیاز سازمان‌های ایرانی، از داشتن نظریه علمی - کاربردی مدیریت، محروم و کار قابل اعتنایی را در برنامه‌های خود به ثبت نرسانده است. و حداکثر کاری که توسط اغلب اساتید، خبرگان و مجتهدان این فن در ایران اسلامی شده این است که عناوین موضوعی غربی را با همان ساختار و محتوی، پذیرفته و با کمی تغییرات صوری (البته از این می‌گذریم که گاهی بر اثر نقص آگاهی، به غلط به نقد نظرات غربی پرداخته شده و آن را تأیید یا رد کرده‌اند) و افزودن آیات قرآنی و احادیث معصومین و شعرهای پارسی و داستان‌های باستانی، تحویل جامعه داده‌اند. البته همه این کارها در جای خود شایسته و برای شروع کارهای بعدی دارای ارزش است.

مطالعه بسیاری از کتب مدیریتی که پس از انقلاب اسلامی تألیف یافته، حاکی از نداشتن یک الگو و شاکله فکری منسجم برای موضوع مدیریت و نظریه‌پردازی در این حوزه است. نظریاتی که مشکل عملی مدیران ایرانی را به صورت علمی و براساس ارزش‌های اسلامی و فرهنگ ایرانی پاسخگو باشد. البته این رخوت و انجماد، در فضایی است که همه مسئولان و تصمیم‌گیران بلندپایه ایران اسلامی، متفق‌القول، ضعف در حوزه علوم انسانی را قبول دارند و علوم وارداتی را مشکل‌گشا و پاسخگو به نیازهای جامعه ایران اسلامی نمی‌دانند.

به عنوان مثال آیا در شرایط امروزی جامعه ایران، سبک مدیریت و نحوه اداره یک سازمان، باید بر یک سیاق آمرانه باشد که مدیر دستور بدهد و دیگران اجرا کنند؟ یا سبک مدیریت باید در یک طیف وسیع‌تر و براساس شرایط و اقتضایات زمانی، فرهنگی، تحصیلی، رفاهی و... انتخاب

شود؟ اگر سبک اثربخش مدیریت در یک طیف وسیع‌تر قرار دارد در این صورت مدیر اسلامی برای اداره سازمان خود چه شرایط و ضوابطی را و چه سبک از سبک‌های مدیریت را باید انتخاب کند که هم اثربخش باشد و هم در چارچوب ارزش‌ها عمل کرده باشد؟ آیا ادبیات مدیریت در ایران تعریف و مدون شده و همه جنبه‌های کاربردی و اثربخشی آن سنجیده شده است؟ آیا معیاری در دست هست تا سبک مدیر را از روی واژه‌هایی که به کار می‌برد بتوان تخمین زد؟

آیا درجه اعتماد مدیر به زیردست، در هر شرایط و با هر نوع نیروی انسانی باید یکسان باشد؟ اگر درجه اعتماد مدیر به زیردست، باید در یک طیف وسیع، از بی‌اعتمادی کامل تا اعتماد کامل درجه‌بندی شود؟ آیا شرایط مناسب برای هر درجه از اعتماد، بطور نسبتاً کاربردی تعریف و برای جامعه ایرانی، صحه‌گذاری شده است؟

روش ارتباطات مدیر اسلامی در سازمان ایرانی چگونه باید باشد؟ آیا ارتباط از بالا به پایین است؟ یا برعکس و یا دو طرفه؟ یا یک چیز دیگر؟ آیا اندازه سازمان، نوع تکنولوژی، سطح بلوغ نیروی انسانی و غیره در نوع برقراری ارتباط اثربخش، مؤثر است؟ با توجه به ارزش‌های سازمانی و جایگاه نیروی انسانی در جهان بینی توحیدی و تفاوت شرایط محیطی سازمان‌ها و وضعیت پیچیده بازار برای تولید محصول رقابتی و... آیا سبک ارتباطات در مدیریت اسلامی، تعریف و به روش علمی، اثربخشی آن صحه‌گذاری شده است؟ و آیا این سبک‌ها در جوامع دیگر اسلامی، مانند سبک‌های متداول غربی، خریدار دارد؟

نحوه نگرش مدیر اسلامی، به انسان سازمانی، چگونه باید باشد؟ و با چه فرضیاتی، با انسان‌های متفاوت و در شرایط گوناگون محیطی و

تکنولوژیکی، مواجهه شود؟ تا ضمن رعایت ارزش‌های انسانی، بتواند انگیزه ایجاد کند و محصول مناسب‌تر برای شرایط رقابتی در بازار جهانی، عرضه نماید.

این‌ها قطره‌ای از اقیانوس مسائل مدیریتی است که یافتن پاسخ‌های آن، پروژه‌هایی عظیم و بزرگ به‌شمار می‌رود. چنانچه تئوری‌های مدیریت بومی در ایران اسلامی، با مبانی ارزشی و جهان‌بینی توحیدی، هم‌ساز نباشد، اداره اثربخش سازمان‌ها را با چالش مواجه می‌سازد.

امروزه از نظر منطقی، تضاد بین نظریات و تئوری‌های علمی مدیریت با مبانی ارزشی و جهان‌بینی مادی‌گرایی حاکم بر جوامع غربی، به‌طور عمیق‌تری مشاهده می‌شود. به‌طوری‌که نسخه‌های کارکردی و شفاف‌بخش غیرمادی را به‌استخدام گرفته‌اند و این خود تناقض مشهود روبنا (تئوری‌های مدیریتی غربی) با زیربنای (جهان‌بینی مادیگری) مدل‌های مدیریتی به‌شمار می‌رود.

مدل مدیریت بومی در این کتاب، ضمن توجه به همه مطالعات انجام شده در دنیای صنعتی امروز باب جدیدی را می‌گشاید تا نظریه‌پردازی در این حوزه، متناسب با جهان‌بینی و واقعیات و نیازهای کاربردی سازمان‌های ایرانی شکل بگیرد و تضاد و تناقض بین جنبه‌های ارزشی و کاربردی مدیریت حذف شود.

مرکز ثقل این مدل بر این تأکید دارد که: همان‌طور که اگر «تمدن»، مربوط به «فرهنگ» نباشد تضاد در آن جامعه پدید می‌آید؛ جنبه‌های علمی مدیریت نیز که از طریق علم تجربی و مطالعات میدانی، کتابخانه‌ای و... حاصل می‌شود، اگر مربوط به جهان‌بینی و مسائل ارزشی یک جامعه و

سازمان نباشد، تناقض در رفتار و تضاد در تصمیمات مدیریت به وجود می‌آورد.

نکته شایان ذکر اینکه این مدل در پی آن نیست که جامعه آرمانی و صراط‌ال‌الله را با حدس علمی به جلو ببرد بلکه به این نکته تأکید دارد که باید سازوکارهای کاربردی مدیریت در هماهنگی کامل با ارزش‌های بنیادی جامعه آرمانی باشد و ابزارهای کاربردی، هماهنگ با جهان‌بینی توحیدی توسط نظریه‌پردازان، خلق و در اختیار جامعه مدیران قرار گیرد. واقعیت این است که نوع مدیریت بومی در هر جامعه، متناسب با فرهنگ و جهان‌بینی پذیرفته شده در آن جامعه، متفاوت می‌گردد.

مدل ارائه شده در این کتاب طی سال‌های ۱۳۸۸ و ۱۳۸۹ به دعوت پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در جلسات متعددی در گروه مدیریت، توسط مؤلف ارائه و از طرف اعضای محترم مورد نقد و بررسی قرار گرفته است. در این‌جا برخود فرض می‌دانم از زحمات و نظرات عالمانه اساتید محترم و متخصص ازجمله آقای دکتر بهروز ذری، رئیس گروه مدیریت پژوهشگاه و استاد دانشگاه شهید بهشتی و آقای دکتر قاسم انصاری، استاد دانشگاه علامه و آقای دکتر محمد اکبریان، استاد دانشگاه شهید بهشتی و آقای دکتر سعید مرتضوی، استاد دانشگاه فردوسی و آقای دکتر خائف الهی، استاد دانشگاه تربیت معلم و آقای دکتر کارنما، استاد دانشگاه کرمان و حجت‌الاسلام دکتر شیخ محمدحسن نبوی، استاد حوزه و دانشگاه و آقای پیمان دل‌سینا و همچنین سایر اساتید و کارشناسان و نیز تمامی مؤلفان و مترجمان کتب مرتبط با موضوع این کتاب که مورد استفاده نگارنده قرار گرفته است و از ویراستاری و تصحیح محققانه سرکار خانم منیرسادات حافظی و از



دیدگاه‌های دقیق و موشکافانه جناب آقای مهندس سیدان، مدیر عامل شرکت سیمان سپاهان و همکاری استاد عزیز و بزرگوار جناب آقای دکتر محمدعلی شفیعا سپاسگزاری نمایم.

در خاتمه از کلیه خوانندگان گرامی تقاضا می‌شود نویسنده را از نقطه نظرات و انتقادات اصلاحی خود در مورد مطالب کتاب و ساختار مدل بهره‌مند سازند.

محمود حاجی شریف

بهار ۱۳۸۹

### منابع و مأخذ:

- ۱- قرآن کریم
- ۲- غررالحکم و درالکلم
- ۳- استاندارد ایران، ایزو ۸۴۰۲، مؤسسه استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران، ۱۳۷۴.
- ۴- استیفن بی رابینز، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، ۱۳۷۴.
- ۵- برتراند راسل، جهان‌بینی علمی، ترجمه حسن منصور، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۵۱.
- ۶- چارلز هندی، روح تشنه، ترجمه دکتر عبدالرضا رضایی‌نژاد، انتشارات فرا.
- ۷- حسین رهجو، واژه‌نامه اجتماعی سیاسی اسلامی، انتشارات قلم، ۱۳۵۸.
- ۸- دکتر محمد خوانساری، منطق صوری، انتشارات آگاه، چاپ سوم، ۱۳۵۹.

- ۹- دکتر منوچهر نجمی و مهندس سیروس حسینی، مدل سرآمدی EFQM، مؤسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی، ۱۳۸۲.
- ۱۰- عبدالکریم سروش، دانش و ارزش، انتشارات یاران، ۱۳۵۸.
- ۱۱- محمدتقی جعفری، امام حسین، به نشر، ۱۳۸۷.
- ۱۲- محمدحسین طباطبائی، اصول فلسفه و روش رئالیسم، انتشارات دارالعلم، ۱۳۵۰.
- ۱۳- محمدحسین طباطبائی، تفسیر المیزان، انتشارات اسلامی، ۱۳۶۷.
- ۱۴- مرتضی مطهری، سیری در سیره ائمه اطهار، انتشارات صدرا، چاپ ۱۲، ۱۳۷۵.
- ۱۵- مرتضی مطهری، شناخت، انتشارات شریعت، ۱۳۶۱.
- ۱۶- مرتضی مطهری، مقدمه‌ای بر جهان‌بینی اسلامی، انتشارات صدرا، چاپ دوم، ۱۳۵۷.
- ۱۷- منوچهر هزارخانی، نژادپرستی و فرهنگ، مقاله فرهنگ و استعمار، امه سِزِر، نشر زمان، ۱۳۴۸.
- ۱۸- ناصر فقهی، مدیریت تکنولوژی سازمان، انتشارات فروزش، چاپ اول، ۱۳۸۳.

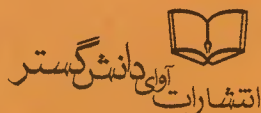
# IRANIAN AND ISLAMIC MANAGEMENT MODLE

**AUTHOR: MAHMOUD HAJI SHARIF**

A Model to theorize the domestic management for all societies. This pattern is the basis for research and theorizing indigenous Iranian Islamic, or western management and others.

از همین مولف:

- سیستم مدیریت کیفیت فراگیر (کتاب برگزیده سال)
- ساختار اجرائی و استقرار سیستم مدیریت کیفیت جامع (TQM)
- نظام ارتباطات در مدیریت
- ارزیابی در مدیریت نیروی انسانی
- استاندارد ISO 9000
- طراحی و ساختار اجرائی سیستم مدیریت زیست محیطی ISO 14001
- کنترل کیفیت (کتاب درسی دانشگاه جامع علمی کاربردی)



تهران، خیابان انقلاب، روبروی دانشگاه تهران  
ساختمان ظروفچی، طبقه دوم، واحد پنج  
تلفن: ۶۶۴۹۲۹۳۴ تلفکس: ۶۶۴۱۸۶۳۱  
مرکز پخش: دانش گستر  
تلفن: ۶۶۴۸۳۰۳۰

ISBN: 978-964-2557-55-4



9 789642 557554