



مدیریت آموزشی

مدیریت
گروه (۱)

مدیریت علوی

ابوطالب خدمتی، علی آقا پیروز، عباس شفیعی

فهرست مطالب

۹ سخن پژوهشکده
۱۱ مقدمه
..... فصل اول: دورنمای مدیریت از نگاه امام علی (ع)	
۱۳ امانت بودن مدیریت
۱۴ برنامه‌ریزی
۱۵ تصمیم‌گیری
۱۵ سازماندهی
۱۶ نظارت و کنترل
۱۸ خودکنترلی
۱۹ ارزشیابی
۲۰ گزینش و انتخاب
۲۱ اطرافیان
۲۳ اطلاعات
۲۴ مشورت و نظرخواهی
۲۵ استفاده از تجربه
۲۶ توکل
۲۷ انحصارطلبی و امتیازخواهی
۲۹ صرفه‌جویی در اموال عمومی
۳۰ آینده‌نگری
۳۱ پرهیز از شتابزدگی و سستی
۳۲ قاطعیت
۳۳ تنظیم وقت
۳۳ شرح صدر
۳۴ رفق و مدارا
۳۶ تأمین نیازهای مالی کارکنان

خدمتی، ابوطالب، ۱۳۵۰ -

مدیریت علوی / ابوطالب خدمتی، علی‌آقا پیروز، عباس شفیعی. - قم: پژوهشکده حوزه و دانشگاه، ۱۳۸۱.

۲۱۲ ص. - (پژوهشکده حوزه و دانشگاه؛ ۶۲ گروه مدیریت؛ ۱).

ISBN: 964-93906-4-2 بهاء: ۹۰۰۰ ریال

فهرست نویسی بر اساس اطلاعات فیبا.

کتابنامه: ص. ۱۹۹ - ۲۰۰.

۱. علی بن ابی طالب (ع)، امام اول، ۲۳ قبل از هجرت - ۴۰ ق. - نظریه درباره مدیریت. ۲. مدیریت (اسلام). الف. پیروز، علی‌آقا. ب. شفیعی، عباس. ج. پژوهشکده حوزه و دانشگاه. د. عنوان.

۲۹۷ / ۹۵۱

BP ۳۸ / ۰۹ / ۴ م

۸۱ - ۹۱۷ م

کتابخانه ملی ایران

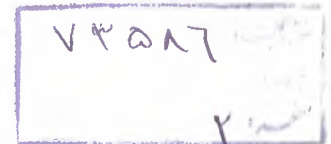
BP

۳۸ / ۰۹

۴۴

۴۴

۲۵



مدیریت علوی

مؤلفان: ابوطالب خدمتی، علی‌آقا پیروز و عباس شفیعی

ناشر: پژوهشکده حوزه و دانشگاه

حروفچینی و صفحه‌آرایی: واحد چاپ و نشر پژوهشکده

چاپ اول: تابستان ۱۳۸۱

تعداد: ۱۰۰۰ نسخه

چاپ و صحافی: قم - مؤسسه چاپ زیتون

قیمت: ۹۰۰۰ ریال

کلیه حقوق برای پژوهشکده حوزه و دانشگاه محفوظ و نقل مطالب با ذکر مأخذ بلامانع است.

قم: بلوار محمد امین (ص)، بلوار جمهوری اسلامی، پژوهشکده حوزه و دانشگاه ☎ تلفن: ۲۹۳۶۰۳۲۰-۵ (انتشارات ۲۹۱۳۳۴۴)

تهران: خیابان انقلاب، کوی اسکو، پلاک ۶، تلفن: ۶-۲۵-۴۴۶۰۹۲۵

۳۷	دلجویی از کارکنان و رسیدگی به آنان
۳۸	ارتباط مستقیم با زیردستان
۳۹	عدالت
۴۰	اعتدال و میانه‌روی

فصل دوم: برنامه‌ریزی

۴۱	تعریف برنامه‌ریزی
۴۲	اهمیت و ضرورت برنامه‌ریزی
۴۳	آثار و فواید برنامه‌ریزی
۴۴	۱. جلوگیری از اشتباه و لغزش
۴۴	۲. افزایش بهره‌وری
۴۶	۳. مقابله با تهدیدات
۴۶	۴. کمک به تصمیم‌گیری اثر بخش
۴۷	۵. آرامش درونی
۴۸	۶. کمک به حل مشکلات سازمان
۴۹	۷. مصونیت از پشیمانی
۴۹	عناصر اصلی برنامه‌ریزی
۵۰	۱. تعیین هدف
۵۲	ضرورت و اهمیت تعیین هدف
۵۳	الف) تعیین مسیر حرکت سازمان
۵۳	ب) تمرکز تلاش‌ها
۵۴	ج) تعیین چارچوب برای تصمیم‌گیری
۵۵	د) تعیین میزان پیشرفت
۵۵	شرایط و ویژگی‌های هدف
۵۵	الف) بزرگ و چالشی بودن
۵۷	ب) واضح و مشخص بودن
۵۸	ج) واقع‌بینانه بودن
۵۹	۲. پیش‌بینی
۶۰	فواید پیش‌بینی
۶۱	عوامل تأثیرگذار بر پیش‌بینی
۶۱	الف) تجربه
۶۳	ب) نظر کارشناسان

فصل سوم: تصمیم‌گیری

۶۵	تعریف تصمیم‌گیری
۶۵	اهمیت تصمیم‌گیری
۶۷	مباحث مهم در تصمیم‌گیری و عناصر کلیدی آن
۶۷	۱. جمع‌آوری اطلاعات
۷۰	الف) ویژگی‌های اطلاعات مطلوب
۷۲	ب) سیره عملی امام علی(ع) در جمع‌آوری اطلاعات
۷۴	۲. مشورت
۷۵	آثار و فواید مشورت
۷۵	الف) بهره‌برداری از نظرات دیگران
۷۶	ب) جلوگیری از فروپاشی
۷۶	ج) شناسایی خطاها
۷۷	د) دستیابی به راه کار مناسب
۷۷	ه) پیشگیری از پشیمانی
۷۸	با چه کسی باید مشورت کرد؟
۷۸	الف) خدا ترس باشد
۷۹	ب) خردمند باشد
۷۹	ج) با تجربه باشد
۸۰	د) بخیل نباشد
۸۰	ه) ترسو نباشد
۸۰	و) حریص نباشد
۸۰	ز) دروغگو نباشد
۸۱	سیره عملی امام علی(ع) در مشورت
۸۷	۳. استفاده از تجربه
۸۸	۴. قاطعیت در تصمیم‌گیری
۹۲	۵. آینده‌نگری و عاقبت‌اندیشی
۹۷	۶. پرهیز از شتابزدگی
۱۰۰	۷. توکل
۱۰۲	۸. انواع تصمیم‌گیری
۱۰۳	الف) نقاط قوت تصمیمات گروهی
۱۰۴	ب) نقاط ضعف تصمیمات گروهی

ج) نقاط ضعف و قوت تصمیم‌گیری فردی	۱۰۴
ساز و کار مناسب برای تصمیم‌گیری	۱۰۵

فصل چهارم: نظارت و کنترل

مقدمه	۱۰۷
تعریف کنترل	۱۰۸
اهمیت و فواید کنترل و نظارت	۱۰۹
۱. امانتداری کارکنان سازمان	۱۱۰
۲. مدارا با مردم	۱۱۱
انواع نظارت از نظر امام علی(ع)	۱۱۲
۱. نظارت علنی	۱۱۲
الف) نظارت مستقیم مدیر	۱۱۲
ب) نظارت غیر مستقیم	۱۱۵
۲. نظارت مخفی	۱۱۶
دقت در نظارت	۱۱۹
عدالت در نظارت	۱۲۱
نظارت بر اطرافیان	۱۲۳
سیمای اطرافیان در کلام امام علی(ع)	۱۲۴
اطرافیان و رانت خواری	۱۲۶
نمونه‌هایی از مراقبت و برخورد امام علی(ع) با اطرافیان	۱۲۷
ویژگی‌های ناظران	۱۳۰
۱. خداترسی	۱۳۱
۲. صداقت و راستگویی	۱۳۱
۳. دینداری	۱۳۲
۴. وفاداری	۱۳۲
۵. امانتداری	۱۳۳
۶. حق‌گویی	۱۳۴
سیره عملی امام علی(ع) در نظارت بر کارگزاران	۱۳۴

فصل پنجم: خودکنترلی

مقدمه	۱۴۳
تعریف خودکنترلی	۱۴۴

اهمیت و فواید خودکنترلی	۱۴۴
ضرورت خودکنترلی	۱۴۷
عوامل خودکنترلی	۱۴۹
۱. تلفیق هدف فرد و سازمان	۱۵۰
۲. خویشتن‌کاری	۱۵۰
۳. انگیزه توفیق‌طلبی	۱۵۱
۴. ادهوکرانی	۱۵۱
۵. ارزش‌ها و احساسات ملی	۱۵۲
۶. وجدان کاری	۱۵۲
راه‌های ایجاد خودکنترلی در نگاه امام علی(ع)	۱۵۳
۱. تقویت ایمان و ترویج ارزش‌های اسلامی	۱۵۳
الف) ایمان	۱۵۴
مراتب ایمان	۱۵۵
ب) ارزش‌ها	۱۵۶
۲. اصلاح‌گزینش	۱۵۸
۳. تأمین و توسعه رفاه کارکنان	۱۵۹
تقوا و خودکنترلی در سیره حضرت علی(ع)	۱۶۲
خودداری از مصرف شخصی بیت المال	۱۶۲

فصل ششم: ارزشیابی شایستگی کارکنان

مقدمه	۱۶۵
تعریف ارزشیابی	۱۶۷
اهمیت و ضرورت ارزشیابی	۱۶۸
اهداف، کاربردها و موارد استفاده ارزشیابی	۱۷۲
۱. تعیین نیازهای آموزشی کارکنان	۱۷۲
۲. تعیین ملاک برای تصمیمات پرسنلی	۱۷۳
۳. ارائه بازخور برای کارکنان	۱۷۴
۴. تعیین مبنا برای حقوق و مزایا	۱۷۴
۵. شناخت استعدادها و توانایی‌های کارکنان	۱۷۴
۶. تعیین روایی آزمون‌های استخدامی	۱۷۵
۷. کارمندیابی و انتخاب	۱۷۵
۸. بهبود عملکرد جاری	۱۷۶

۱۷۶	۹. انگیزش کارکنان
۱۷۷	۱۰. تشخیص مشکلات سازمانی
۱۷۷	فرایند ارزیابی عملکرد
۱۷۸	۱. تعیین هدف از ارزیابی عملکرد
۱۷۸	۲. تعیین نتایج مورد انتظار و استانداردها
۱۷۹	۳. اندازه گیری عملکرد واقعی فرد
۱۷۹	۴. مقایسه عملکرد واقعی با استانداردهای عملکرد
۱۷۹	۵. انتقال نتایج ارزیابی به فرد
۱۸۰	ویژگی های نظام ارزشیابی مطلوب
۱۸۰	۱. بهبود عملکرد کارکنان
۱۸۱	۲. دقیق و عادلانه بودن ارزشیابی
۱۸۳	۳. فراگیر بودن ارزشیابی
۱۸۴	۴. کامل بودن ارزشیابی
۱۸۵	موانع و محدودیت های ارزشیابی
۱۸۵	۱. تأثیر شخصیت فرد بر ارزیابی از او
۱۸۷	۲. ظاهر سازی افراد
۱۸۸	۳. بی دقتی در ارزشیابی
۱۸۹	۴. خوش باوری ارزیاب
۱۹۰	خود ارزیابی
۱۹۶	وجدان و خود ارزیابی

منابع و مآخذ

۱۹۹	الف) منابع عربی و فارسی
۲۰۰	ب) منابع انگلیسی

فهرست راهنما

۲۰۳	نمایه آیات
۲۰۴	نمایه روایات
۲۱۰	نمایه نام ها و قبایل
۲۱۲	نمایه مکان ها

سخن پژوهشکده

پژوهش در علوم انسانی، ضرورتی است که امروز بیش از همیشه آشکار شده است. دستیابی به اهداف مشترک و ویژه جوامع، نیازمند بهره گیری از نتایج پژوهش های گوناگون، از جمله پژوهش هایی است که در قلمرو علوم انسانی انجام می شود. بی تردید پژوهش هایی در پیشبرد برنامه ها و نیل به اهداف کارآیی دارند که از موضعی آشنا با فرهنگ جامعه صورت گیرند و مسایل جامعه را بدرستی و در تعامل با اندیشه و ارزش های آن دریافته باشند. از این روست که بومی سازی علوم، بویژه علوم انسانی، معنا می یابد.

پژوهش کارآمد در جامعه ایرانی، ناگزیر مستلزم شناخت فرهنگ ایرانی است. اسلام مؤلفه اصیل و اصلی فرهنگ ایرانی است که به مثابه عنصر ذاتی در اندیشه و رفتار ایرانی تجلی پیدا می کند. بنابراین، شناخت اسلام و بررسی نسبت آن با علوم انسانی و تبیین قلمروهای مشترک و ویژه هر یک، و نیز بررسی گونه های مختلف داد و ستد میان آنها، در پژوهش های مجامع علمی ایران جایگاه ویژه ای می یابد. حاصل این مطالعات، به عنوان هدفی راهبردی، نقش تعیین کننده ای در بومی سازی علوم انسانی دارد.

به منظور تحقق این مهم، در سال ۱۳۶۱ با راهنمایی و عنایت حضرت امام خمینی (ره) «دفتر همکاری حوزه و دانشگاه» به همت استادان حوزه و دانشگاه شکل گرفت و در سالیان فعالیت خود، برای رسیدن به این هدف بستر مناسبی فراهم آورد و فعالیت های مؤثری صورت داد. در ادامه راه، گسترش و تعمیق کار، جایگاه و دامنه کاری بالاتری را برای این مجموعه اقتضا می کرد. از این رو شورای گسترش آموزش عالی در تاریخ ۱۳۷۷/۱۰/۲۶ تأسیس «پژوهشکده حوزه و دانشگاه» را تصویب کرد.

«پژوهشکده حوزه و دانشگاه» با بهره گیری از استادان و پژوهشگران حوزه و دانشگاه به پژوهش های تطبیقی و تحقیقات علوم انسانی از منظر اسلامی، به منزله مقدمه ای

ضروری برای بومی سازی علوم انسانی می‌نگرد و حاصل این پژوهش‌ها را در اختیار جامعه دانشگاهی و دیگر علاقه‌مندان قرار می‌دهد.

یکی از وظایف این پژوهشکده، تدوین متون و منابع آموزشی دانشگاهی در قلمرو علوم اسلامی و علوم انسانی متناسب با نظام آموزش عالی ایران است؛ از این‌رو پژوهش‌هایی را در این موضوعات صورت می‌دهد، که حاصل آن‌ها به عنوان متون و منابع آموزشی مورد استفاده قرار می‌گیرد.

کتاب حاضر به عنوان منبع درسی برای دانشجویان رشته «مدیریت» و نیز دوره‌های خاص «مدیریت اسلامی» که از سوی نهادهای وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها برگزار می‌شود، تهیه شده است. امید است علاوه بر جامعه دانشگاهی، سایر علاقه‌مندان به‌ویژه مدیران سازمان‌های مختلف کشور از آن بهره‌مند گردند.

از استادان و صاحب‌نظران ارجمند تقاضا می‌شود با همکاری، راهنمایی و پیشنهادهای اصلاحی خود، این پژوهشکده را در جهت اصلاح این کتاب و تدوین دیگر آثار مورد نیاز جامعه دانشگاهی یاری دهند.

در پایان، پژوهشکده لازم می‌داند از مؤلفان و ناظر طرح، حجة الاسلام و المسلمین محمدحسن نبوی تشکر و قدردانی کند.

مقدمه

در جهان معاصر، «سازمان‌ها» رکن اصلی جوامع هستند و شرایط مختلف زمانی و مکانی، و نیز نیازهای گوناگون انسان‌ها، باعث ظهور و گسترش روزافزون سازمان‌ها و مؤسسات مختلف شده‌اند. سازمان‌های مختلف تقریباً در تمام شئون زندگی انسان امروزی، از هنگام تولد تا مرگ تأثیرگذار هستند. بدیهی است که سازمان آن‌گاه می‌تواند در به انجام رساندن مأموریت‌ها و رسیدن به اهداف خود موفق گردد که مدیرانی توانمند و کارآمد زمام امور آن را به دست داشته باشند؛ چرا که «مدیریت» مهم‌ترین عامل در تداوم حیات و استمرار موفقیت سازمان بوده و نقشی بسیار مهم و حیاتی در رشد، بالندگی و پیشرفت سازمان بر عهده دارد.

از سوی دیگر، در موفقیت و اثربخشی مدیریت عوامل گوناگونی تأثیرگذارند که «فرهنگ» یکی از مهم‌ترین آن‌هاست. عوامل مختلف فرهنگی، تأثیر عمیق و انکارناپذیری در مدیریت و ساخت‌های گوناگون آن دارند، و در پی‌ریزی نظام مدیریت مناسب برای سازمان‌ها در جوامع مختلف، با فرهنگ‌های متفاوت، توجه به عامل مهم فرهنگ و تفاوت‌های فرهنگی، امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر می‌نماید. به این نکته نیز باید توجه داشت که اگرچه اصول سازمانی ناظر بر ساختار و فن‌آوری در فرهنگ‌ها و ملل مختلف، تا حدودی به هم شبیه هستند؛ اما اختلافات ملی و منطقه‌ای در کارکردهای مدیریت همچنان تأثیرگذار بوده و تأثیر فرهنگ بر عملکرد و رفتار افراد، در محیط‌های کاری به‌وضوح مشاهده می‌شود^۱.

در اواخر دهه ۱۹۶۰ میلادی، «هاف استد»^۱ مطالعات و تحقیقاتی را با هدف اثبات نقش و تأثیر تفاوت‌های فرهنگی بر مدیریت انجام داد. این تحقیقات بعد از او نیز پی‌گیری و دنبال شد. یافته اصلی مطالعات «هاف استد» گویای آن است که سازمان‌ها به‌شدت تحت تأثیر فرهنگ هستند؛ به گونه‌ای که تأثیر فرهنگ در سازمان، از تأثیرگذاری بر رفتار افراد درون سازمان فراتر رفته و سازماندهی و موضوعات دیگر مدیریت را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

«هاف استد» در تبیین رابطه فرهنگ و مدیریت می‌نویسد: «مدیریت و سازمان از ابتدا

تا انتها تحت نفوذ فرهنگ هستند. از راه شناخت بهتر و آگاهی از ارزش‌های فرهنگی و نقطه نظراتی که از سوی افراد مطرح می‌شود، بهتر می‌توان رفتار سازمان‌ها، و ماهیت و عملیات مدیریت در قالب خاص فرهنگی را درک و تعبیر نمود.^۱

تأثیر شگرف فرهنگ در مدیریت و فرآیند آن باعث شده است که فرایند مدیریت در میان ملت‌ها و فرهنگ‌های مختلف جهان متفاوت باشد، مدیریت ژاپنی، مدیریت آمریکایی و مدیریت کره‌ای نمونه‌هایی هستند که متناسب با فرهنگ جوامع خود به وجود آمده‌اند. بنابراین، فرهنگ از مهم‌ترین عواملی است که تأثیر عمیق و انکارناپذیری در مدیریت دارد.

در جامعه اسلامی اگر به این مقوله مهم توجه نگردد، و ویژگی‌های فرهنگی جامعه مورد عنایت خاص قرار نگیرد، و اگر قالب‌های مدیریتی که بر مبنای فرهنگ مغرب زمین ساخته شده‌اند، شکسته و یا تعدیل نشود و از نو بر مبنای اصول و مبانی فرهنگ غنی اسلامی، نظام مناسبی برای مدیریت کشور و سازمان‌های مختلف آن پی‌ریزی نگردد؛ نظام مدیریت به نظامی ناکارآمد تبدیل خواهد شد که کارکرد مطلوب و مناسب نخواهد داشت.

نیم‌نگاهی به چشم‌انداز وسیع دین و منابع غنی و سرشار آن به‌ویژه سیره پیامبر گرامی اسلام (ص) و ائمه هدی (ع) روشنگر این نکته است که این چشم‌انداز وسیع و منحصر به فرد، زمینه بکری است که به منظور بنیان نهادن نظام مدیریتی مستحکم و کارآمد، بایستی از آن سود جست.

با توجه به این که امام علی (ع) حدود پنج سال حاکمیت و مدیریت جامعه اسلامی را بر عهده داشته و در منابع اسلامی بیش‌ترین مطلب در مورد مدیریت از آن امام همام نقل شده است، و نیز به مناسبت نامگذاری سال ۱۳۸۰ به نام سال «رفتار علوی»، تصمیم گرفته شد که سیره و سخنان و دیدگاه‌های آن حضرت در مورد موضوعات و مسائل مدیریتی، تبیین و در مجموعه‌ای به نام «مدیریت علوی» عرضه گردد. البته به علت محدودیت زمانی تنها برخی از مباحث مدیریت از نگاه امام علی (ع) مورد بررسی قرار گرفت و ارائه گردید.

در پایان بر خود لازم می‌دانیم از جناب حجة الاسلام والمسلمین آقای محمدحسن نبوی که با راهنمایی‌های مشفقانه خویش بر غنای مباحث کتاب افزودند، تشکر و سپاس‌گزاری نماییم.

مؤلفان

فصل اول

دورنمای مدیریت از نگاه امام علی (ع)

امانت بودن مدیریت

از دیدگاه اسلام به طور عام، و در نگاه امام علی (ع) به طور خاص، مدیریت و مسئولیت در حکم امانتی است که به مدیر سپرده می‌شود تا برای مدتی معین به عنوان مجری یا امانتدار در آن جایگاه انجام وظیفه کند.

مدیریت و مسئولیت، امانت‌گرانسنگی است که باید به اهلش سپرده شود؛ زیرا آنچه موجب گردش درست امور و سلامت و صلابت کارها می‌شود، آن است که مشاغل اصلی و مدیریتی از یک سو به عنوان امانت تلقی شود، و از سویی دیگر به افراد شایسته و توانمند واگذار گردد. این نوع نگاه به مسئولیت باعث می‌شود که در انتخاب افراد برای مدیریت و یا هر شغل دیگر، «شایسته‌سالاری» مراعات گردد، و افرادی شایسته برای به‌دست گرفتن آن‌ها انتخاب شوند.

امام علی (ع) در نامه‌ای به یکی از کارگزاران خویش، امانت بودن مسئولیت و مدیریت را متذکر شده و می‌فرماید:

«وَإِنَّ عَمَلَكَ لَيْسَ لَكَ بِطُعْمَةٍ وَلَكِنَّهُ فِي عُنُقِكَ أَمَانَةٌ؛^۱ کاری که در دست توست، طعمه نیست، بلکه امانتی است بر گردن تو».

کسانی که بدون توجه به اصل امانت بودن مدیریت، و بدون برخورداری از شایستگی‌ها و توانایی‌های لازم، مدیریت و مسئولیتی را می‌پذیرند، و نیز کسانی که چنین افرادی را انتخاب می‌کنند، مرتکب خیانت می‌شوند. امام علی (ع) به رفاعه، یکی دیگر از کارگزاران خویش می‌فرماید:

۱. نهج البلاغه، نامه ۵.

یکی از عوامل و ابزارهای مناسب و اصلی برای ارزشیابی عملکرد کارکنان از سوی خود آنان (خود ارزیابی) می باشد؛ و مدیران و مسئولان سازمان ها بایستی تلاش کنند تا با برنامه ریزی و اجرای برنامه های مناسب فرهنگی و مذهبی، وجدان کاری را در افراد و کارکنان سازمان تقویت نمایند، تا آنان بتوانند کارهایی را که در سازمان انجام می دهند، خودشان ارزیابی کرده و در صورت مشاهده نقاط ضعف، برای اصلاح آن ها و بهبود عملکرد خویش تلاش کنند.

منابع و مأخذ

الف) منابع عربی و فارسی

۱. قرآن.
۲. نهج البلاغه؛ تصحیح: مرحوم محمد دشتی، قم، نشر امام علی (ع)، ۱۳۶۹.
۳. آلن پیرو: فرهنگ علوم اجتماعی؛ ترجمه: باقر ساروخانی، تهران، کیهان، ۱۳۶۶.
۴. آمدی، عبدالواحد: غررالحکم و دررالکلم، تهران، محمدعلی انصاری قمی، ۱۳۳۷.
۵. ابن فارس، احمد: معجم مقاییس اللغة، [بی جا]، دارالاسلامیه، ۱۴۱۰ ق.
۶. ابن قتیبه، عبدالله بن مسلم: الامامة و السياسة، قم، منشورات الرضی، ۱۳۶۳.
۷. افجه ای، علی اکبر: بررسی راه های عملی تقویت وجدان کاری، مجله اقتصاد و مدیریت، ش ۲۶-۲۷.
۸. انیس، ابراهیم، و منتصر عبدالحلیم: المعجم الوسیط، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی، ۱۴۰۸ ق.
۹. تستری، سهل بن عبدالله: تفسیر تستری، [بی جا]، [بی نا]، [بی تا].
۱۰. جُرّ، خلیل: فرهنگ لاروس؛ ترجمه: حمیدطیبیان، تهران، امیرکبیر، ۱۳۷۲.
۱۱. جرداق، جرج: امام علی، صدای عدالت انسانی؛ ترجمه: هادی خسروشاهی، قم، نشر خرم، ۱۳۷۵.
۱۲. جمعی از اساتید مدیریت: نظریه های مدیریت، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۸.
۱۳. حرّانی، حسین بن علی حسین بن شعبه: تحف العقول عن آل الرسول (ص)، تهران، اسلامیه، ۱۳۶۹.
۱۴. حکیمی، محمدرضا: الحیة، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی، ۱۴۰۹ ق.
۱۵. ذاکری، علی اکبر: سیمای کارگزاران علی بن ابی طالب امیرالمؤمنین (ع)، قم، دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم، ۱۳۷۵.
۱۶. راغب اصفهانی: المفردات، تهران، المكتبة المرتضویة لاحیاء آثار الجعفریة، [بی تا].

۱۷. رضاییان، علی: اصول مدیریت بازرگانی، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۶۹.
۱۸. سعادت، اسفندیار: فرایند تصمیم‌گیری در سازمان، تهران، دانشگاه تهران، ۱۳۷۲.
۱۹. _____: مدیریت منابع انسانی، تهران، سمت، ۱۳۷۵.
۲۰. قاضی ابویوسف: الخراج، بیروت، دارالمعرفة، [بی تا].
۲۱. قاضی نعمان، دعائم الاسلام، قاهره، دارالمعارف، ۱۳۸۲ ق.
۲۲. مجلسی، محمدباقر: بحار الانوار، بیروت، دارالاضواء، ۴۱۳ اق.
۲۳. محمدی ری شهری، محمد: موسوعة الامام علی بن ابی طالب (ع)، قم، دارالحديث، ۱۴۲۱ ق.
۲۴. محمودی، محمدباقر: نهج السعادة فی مستدرک نهج البلاغه، تهران، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، ۱۳۷۶.
۲۵. مصباح، محمدتقی: آموزش عقاید، تهران، سازمان تبلیغات اسلامی، ۱۳۶۹.
۲۶. _____: فلسفه اخلاق، تهران، اطلاعات، ۱۳۶۷.
۲۷. مطهری، مرتضی: اسلام و مقتضیات زمان، تهران، صدرا، ۱۳۷۰.
۲۸. مکارم شیرازی، ناصر: تفسیر نمونه، تهران، دارالکتب الاسلامیه، ۱۳۷۱.
۲۹. میرسپاسی، ناصر: مدیریت منابع انسانی و روابط کار، [بی جا]، میرسپاسی، ۱۳۷۲.
۳۰. نات، راگو: مدیریت تطبیقی؛ ترجمه: عباس منوریان، تهران، مرکز انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۷۱.

(ب) منابع انگلیسی

31. Bernadin, John and Joyce, Russel; *Human Resource Management*; New York; McGrow - Hill, 1992.
32. *Encyclopedia Dictionary of Human Resource Management*; Oxford: Black Well, 1996.
33. Towers, Brian; *The Hand book of Human Resource Management*; Oxford: Black Well, 1992.
34. Cascio Wayne; *Managing Human Resource*; New York; McGrow-Hill 1992.
35. chandan, J. S; *Management Theory & Practice*; New Delhe; Vikas; 1995.

دانشگاه امام صادق - واحد برادران



F 7 3 5 8 6

کتابهای فارسی

شخصیت عظیم و جامع امیرمؤمنان امام علی (ع) و حیات پر بار ایشان سرشار از درس ها و عبرت های فراوان در همه زمینه ها است و عرصه های مرتبط با تکامل و سعادت انسان را پوشش داده است. مدیریت، به عنوان یکی از اساسی ترین بنیادهای اجتماعی، مورد توجه خاص ایشان بوده است. در نگاه آن حضرت، مدیریت پایگاهی برای جاه طلبی و طعنه ای برای سودجویی نیست، بلکه وظیفه ای سخت و مسئولیتی دشوار است که به عنوان امانت به مدیر سپرده می شود. کتاب «مدیریت علوی» بر آن است تا گوشه هایی از سیره مدیریتی و روش عملی امام علی (ع) را به تصویر کشد و دیدگاه های ایشان را در مورد برخی از موضوعات و مسایل مدیریتی تبیین و ارایه نماید؛ مسایل و موضوعاتی نظیر: تبیین دورنمای مدیریت از نگاه امام علی (ع)؛ برنامه ریزی و عناصر اصلی آن، تصمیم گیری؛ نظارت و کنترل؛ خود کنترلی و عوامل و راه کارهای ایجاد آن؛ ارزشیابی شایستگی کارکنان، اهداف و کاربردهای آن.

شابک: ۹۶۴-۹۳۹۰۶-۴-۲

ISBN : 964-93906-4-2

قیمت: ۹۰۰ تومان