

## هماهنگی و مدیریت کار گروهی در تربیت از دیدگاه فقه تربیتی\*

□ سید عنایت‌الله کاظمی\*\*

□ علیرضا اعرافی\*\*\*

□ مهدی عزیزی\*\*\*\*

### چکیده

امروزه بیشتر فعالیت‌های اجتماعی به صورت منسجم و سازمان‌دهی شده، در قالب کارگروهی و تشکیلاتی صورت می‌گیرد، چرا که پاسخ‌گویی به نیازهای متعدد و متکثر جامعه، مستلزم کار گروهی است. اقدامات فردی کارایی و اثربخشی لازم را ندارد یا کم اثر است. هرچند نسبت به تعلیم و تربیت، رویکرد غالب در ارتکازات و عرف، اقدامات فردی و معلم-شاگرد محور است، اما واقعیت این است که تحقق تربیت عمومی، مستلزم به‌کارگیری اقدامات منسجم گروهی، برنامه‌ریزی، هماهنگی و مدیریت آن است. به عبارت دیگر اثربخشی و کارایی اقدامات گروهی، خود نیازمند مدیریت صحیح و اصولی است. با این سخن، لازم است اصل اقدامات گروهی و مدیریت آن را به‌ساحت فقه تربیتی عرضه نمود تا حکم آن را معین سازد. بر این اساس، پرسش اصلی پژوهش حاضر این است که از دیدگاه فقه تربیتی، حکم اقدامات گروهی و مدیریت آن در عرصه تعلیم و تربیت چیست؟ مقاله پیش رو، تلاش دارد تا با روش اجتهادی و توصیف و تحلیل ادله نقلی، به پاسخ پرسش فوق دست یابد. از نتایج مهم پژوهش حاضر می‌توان به «رجحان ایجاد هماهنگی میان عوامل تربیتی به‌دلیل هم‌افزایی و

---

\* تاریخ وصول: ۱۴۰۳/۲/۱۶؛ تاریخ تصویب: ۱۴۰۳/۵/۲۵.

\*\* گروه فقه تربیتی، مجتمع آموزش عالی فقه، جامعه المصطفی ﷺ العالمیه و پژوهشگر مؤسسه اشراق و عرفان، افغانستان (نویسنده مسئول).  
enayat255@chmail.ir/

pajhohesh.eshragh@gmail.com

\*\*\* استاد درس خارج حوزه علمیه قم، قم، ایران.

\*\*\*\* عضو گروه فقه تربیتی مؤسسه آموزش عالی امام رضا علیه السلام، قم، ایران. howalaziz@gmail.com

افزایش راندمان و اثربخشی اقدامات تربیتی، استحباب مشارکت جویی عمومی در تربیت، لزوم مدیریت عوامل تربیت بر پایه دلیل عقلایی» اشاره نمود.

واژگان کلیدی: تربیت شبکه‌ای، اصل هماهنگی، مشارکت جویی، عوامل تربیت، سرمایه معنوی.

## تبیین مسأله

به‌عنوان یک اصل عقلایی و بر اساس واقعیات موجود، باید اذعان نمود که تحقق اهداف با کار گروهی منسجم، سریع‌تر و با کیفیت بالاتر میسر می‌شود. اما اثرگذاری کار گروهی خود در گروه ایجاد هماهنگی میان عوامل دخیل و مؤثر در روند امور است. از این رو، مدیریت کارهای گروهی بیش از پیش اهمیت پیدا می‌کند. در عرصه تعلیم و تربیت، کار گروهی و منسجم، زمینه لازم برای هم‌افزایی توان، فکر، ایده و انگیزه عاملان تربیت را تقویت نموده و نیل به اهداف را تسریع می‌بخشد. این امر خود نیازمند ایجاد هماهنگی میان عوامل تربیتی و مدیریت آن‌ها است. در تبیین بیشتر باید گفت سرمایه‌های با ارزش نظام تربیتی، نیروی انسانی و مربیان، معلمان و مدیران آموزشی هستند که مهارت، تخصص و اقدامات سازنده آن‌ها، تربیت عمومی را تسهیل می‌بخشد، اما کارایی و اثربخشی فعالیت آن‌ها، نیازمند مدیریت و هماهنگی صحیح و اصولی است. با این مقدمه، آنچه نوشتار حاضر در پی آن است، پاسخ به این پرسش است که ایجاد هماهنگی میان عوامل تربیتی و مدیریت آن‌ها از دیدگاه فقهی چه حکمی دارد و آیا بر مشارکت جویی عموم مکلفان در اقدامات تربیتی، حکم فقهی خاصی مترتب می‌گردد؟

## مفهوم‌شناسی

در ابتدا و قبل از پرداختن به ضرورت کار گروهی در امر تعلیم و تربیت، لازم است برخی مفاهیم تبیین شوند.

### ۱. تربیت

واژه تربیت، مصدر باب تفعیل است یا از ماده «رَبَبَ» اشتقاق یافته است که به معنای حضانت و در دامان پروردن (فراهیدی، ۱۴۱۰: ۲۵۷/۸) و به عهده گرفتن امر کودک است تا از طفولیت به‌درآید (ابن منظور، ۱۴۱۴: ۴۰۱/۱). یا از ماده «رَبَوَ» به معنای زیاد کردن (فراهیدی، ۱۴۱۰: ۲۸۳/۸)، تغذیه

نمودن و بزرگ کردن (جوهری، ۱۴۱۰: ۲۳۴۹/۶)، آمده است. در تعیین یکی از دو ماده به عنوان ریشه مفهوم تربیت باید گفت ماده «ربب» ترجیح کم‌تری دارد؛ چرا که مصدر سالم باب تفعیل، افزون بر وزن تفعیل، به وزن‌های «فَعَال، فَعَال، فَعَال، تَفَعَّل و تَفَعَّلَه» نیز می‌آید، اما مصدر مهموز اللام (مانند هَذَا يَهْتَأُ تَهْنِيَةً) و مصدر فعل ناقص (مانند رَبِّي يُرَبِّي تَرْبِيَةً) بر وزن تَفَعَّلَه به کار می‌رود. بنابراین، اگر واژه «تربیت» از ریشه «ربو» باشد، فعل «ناقص واوی» است و مصدر آن طبق قاعده بیان شده، بر وزن تَفَعَّلَه است. اما اگر از ریشه «ربب» باشد، مصدر آن باید بر وزن تفعیل (التربیب) باشد، بر این اساس، احتمال این که واژه «تربیت» از ریشه «ربب» باشد، تضعیف می‌شود. افزون بر آن، برای تبدیل مصدر «تربیب» به واژه «تربیت» باید اعلال رخ دهد و اصل عدم اعلال است. تربیت در اصطلاح عبارت است از فرایند یاری‌رسانی به‌متربی برای ایجاد تغییر تدریجی در گستره زمان در یکی از ساحت‌های بدنی، ذهنی، روحی و رفتاری که به واسطه عامل انسانی دیگر به‌منظور دستیابی وی به کمال انسانی و شکوفا کردن استعدادهای او یا بازدارندگی و اصلاح صفات و رفتارهایش صورت می‌گیرد (اعرافی، ۱۳۹۴: ۱/ ۸۲ و ۱۴۱).

تعریف فوق همه ساحت و وجودی و تمام اقدامات آموزشی و فرا آموزشی را دربر می‌گیرد.

## ۲. گروه

گروه در زبان پارسی، به‌عده‌ای از اشخاص با ویژگی یک‌سان یا نزدیک به هم، گروه اطلاق می‌شود (انوری، ۱۳۸۲: ۶/ ۶۱۵۵). در اصطلاح جامعه‌شناسی، به دو یا چند نفر که آزادانه با هم در تعامل هستند، از هنجارها و اهداف جمعی و هویت مشترک برخوردار باشند، گروه اطلاق می‌شود (شفیعی، ۱۳۸۵: ۱۱-۱۲). از این رو، گروه از تعدادی از انسان‌ها تشکیل شده که با یک‌دیگر روابط متقابل داشته، از عضویت خود در گروه آگاه هستند و از یک‌دیگر انتظار اعمال و رفتار مشترکی دارند (کوئن، ۱۳۷۳: ۱۲۹). انسان موجودی اجتماعی است و بقا نوع آدمی مرهون ارتباطات و تعاملات میان فردی است که در قالب گروه‌ها و تجمعات انسانی تبلور می‌یابد. افراد در عین حال که فردیت خود را حفظ می‌کنند، به‌عنوان عضو یک گروه، خود را ما نیز می‌خوانند. مفهوم مان‌شان می‌دهد که فرد خود را متعلق به یک گروه می‌داند (عضدانلو، ۱۳۸۶: ۵۱۵)

هرچند نظریه‌های مختلفی مانند مجاورت، تاثیر و تأثر، تعادل، مبادله و سلسله‌مراتب نیازها برای علل تشکیل گروه ذکر شده است (شفیعی، ۱۳۸۵: ۱۹)، اما بر اساس دلالت ظاهر برخی از آیات (آل عمران، آیه ۱۵۹)، اخلاق‌مداری و نرم‌خویی میان رهبر گروه و اعضای آن یا وجود عنصر معنوی ایمان و مبرزات عملی آن از طریق انجام اعمال صالح (سوره مریم، آیه ۹۶) از جمله عوامل تشکیل گروه است. همان گونه که اهداف دینی، زمینه پیدایش گروه‌های تبلیغی را در صدر اسلام پدید آورد (ابن سعد، ۱۹۶۸: ۱۰۸/۲).

با توجه به آنچه گفته شد، گروه مفهومی است که از تعامل و ارتباط دو یا چند نفر که برای دستیابی به یک هدف یا آرمان مشترک گرد هم آمده‌اند، انتزاع می‌شود.

### ۳. تربیت گروهی

پس از تبیین دو مفهوم تربیت و گروه، باید نسبت به اقدامات تربیتی که به صورت جمعی و گروهی صورت می‌گیرد نیز تبیینی ارائه شود. از فعالیت گروهی در تعلیم و تربیت دست‌کم می‌توان دو تقریر ارائه نمود:

اول. عاملیت در تربیت؛ طبق این خوانش، تربیت کردن مقوله‌ای است که تحقق آن در سطح جامعه نیازمند هماهنگی تمام عوامل تربیت است. از این رو، عموم مکلفان اعم از خانواده، حکومت، عالمان و مراکز آموزشی در امر تربیت شریک و سهیم می‌شوند. واقعیت آن است که تحقق اهداف تربیتی در سطح کلان با توجه به گستره مخاطب و تنوع علایق و سلائیق، نیازمند فعالیت منسجم، هماهنگ و اثربخش است. طبق این معنا، کار گروهی به‌سازمان‌دهی عوامل تربیتی و مدیریت آن‌ها نظر دارد. بر اساس آنچه در مبانی نظری سند تحول آمده است هماهنگی و هم‌سویی میان عوامل تربیت به‌سبب دو عامل «تعیین اهداف مشترک و تقسیم وظایف» ضرورت دارد. عوامل تربیت غیر از موارد فوق شامل حوزه‌های علمیه، مساجد، مؤسسات مذهبی، نهادهای تربیت غیررسمی (مطبوعات، هنرهای نمایشی و مراکز فرهنگی) می‌شود (مبانی نظری تحول بنیادین، ۳۴۵).

دوم. محتوا و هدف تربیتی؛ گاهی کار گروهی به‌موضوع، محتوا و هدف تربیتی اشاره دارد (سند

تحول بنیادین آموزش و پرورش، ۱۴ و ۱۵). طبق این معنا کار تشکیلاتی در حوزه آموزش و پرورش، به مجموعه اقداماتی اطلاق می‌شود که هدف آن تحقق تربیت جامع متربیان یعنی تربیت در همه ابعاد و ساحات وجودی متربیان است. مطابق این معنا، کارگروهی به انسجام و درهم تنیدگی محتوای آموزشی و تربیتی نظر دارد و تلاش می‌کند مجموعه‌ای کامل از آموزه‌ها و معارف و اطلاعات را به متربیان انتقال دهد که نتیجه آن پرورش و شکوفایی همه‌جانبه آنان در همه ساحات‌های تربیتی باشد. این معنا با مباحث مدیریت آموزشی، سازمان‌دهی میان‌رشته‌ای و برنامه درسی تلفیقی ارتباط پیدا می‌کند. واقعیت نیز تأیید می‌کند که تدوین محتوای تربیتی و آموزشی، به تخصص و کار تشکیلاتی منسجم نیاز دارد؛ چرا که محتوای مزبور باید توانایی تفکر و حل مسایل را در متربیان ایجاد کند و ضمن این‌که دانش‌ها، ارزش‌ها و مهارت‌ها را به آنان منتقل می‌کند باید آن‌ها را به‌زندگی مطلوب انسانی در آینده قادر سازد.

#### پیشینه‌شناسی

اصل اقدامات گروهی، ریشه در عهد باستان دارد که دامنه آن همه فعالیت‌های عام‌المنفعه از مدرسه‌سازی گرفته تا ساخت آب‌انبارها، پل‌ها، زورخانه‌ها و مانند آن را دربرمی‌گیرد. نقش گروه‌ها و اقدامات جمعی در گسترش اسلام و تبلیغ دین و ترویج معارف بسیار اثرگذار بوده است. پیامبر (ص) بسیاری از موارد اقدامات هدایتی و تبلیغی را به گروه‌ها می‌سپردند. این گروه‌ها در جزیره‌العرب و سرزمین‌های هم‌جوار آموزش قرآن، احکام و معارف دین به تازه‌مسلمانان را به‌عهده داشتند. از این رو، می‌توان ادعا نمود کار گروهی ریشه در عصر حضور پیامبر (ص) دارد و ایشان از میان عموم مکلفان، افرادی را که شرایط لازم را داشتند برای مأموریت‌های تعلیمی و تربیتی گسیل می‌داشتند. از این عملکرد پیامبر (ص) دست‌کم جواز تشکیل گروه‌های تبلیغی و هدایتی و انجام امور اجتماعی به‌صورت گروهی و مشارکتی و قابل‌برداشت است. مطابق گزارش‌های تاریخی، پذیرش اسلام در یثرب به‌وسیله فعالیت گروه شش‌نفری محقق شده است که مردم را به اسلام دعوت می‌نمودند (ابن هشام، بی‌تا: ۳۸/۲) هم‌چنین گروهی دوازده نفره از انصار پس از بیعت با پیامبر (ص) در عقبه منا و پس از بازگشت به مدینه با اقدامات جمعی

خود، مقدمات شکل‌گیری هسته اولیه جامعه اسلامی را فراهم نمودند (آیتی، ۱۳۶۶: ۱۸۲).

فعالیت‌های گروهی منسجم در شکل‌گیری تشیع نیز تاثیر به‌سزایی داشت. به‌گونه‌ای که گروه چهار نفره متشکل از «سلمان، مقداد، عمار و ابوذر» به‌دفاع سرسختانه از علی (ع) و مکتب تشیع پرداختند (منتظرالقائم، ۱۳۸۰: ۱۳۰) اساساً در دیدگاه حضرت امیر (ع) برای رفع مشکل و معضل اجتماعی، اقدامات جمعی کارسازتر است (ابن حیون، ۱۳۸۵: ۱/۳۴۱). حتی توسعه شهرها و کثرت جمعیت خود مستلزم کار گروهی است. از این رو، امام باقر (ع) به‌گردهمایی و بسیج گروهی از مردم اقدام می‌کند تا آموزش ببینند و سپس امر تعلیم و تربیت دیگران را به‌عهده گیرند (بحرانی، ۱۳۷۴: ۲/۸۷۰). در عصر امام صادق (ع) نهاد وکالت - مجموعه‌ای متشکل از امام (ع) و پیروان نزدیک و وفادار ایشان - به‌عنوان مظهر کار گروهی و اقدامات تشکیلاتی تأسیس و رفته‌رفته دارای نظم و گستردگی و هماهنگی بیش‌تری شد و تا پایان عصر غیبت صغرا استمرار داشت (جباری، ۱۳۹۲: ۷). کارگروهی و توجه به‌تشکل‌ها به‌عنوان یک واقعیت پذیرفته‌شده از سابقه طولانی برخوردار بوده و در مقام عمل، اجرایی شده بود. از سوی حضرات معصوم (ع) نیز نه‌تنها ردعی در این باره وارد نشده بلکه خود برای تحقق اهداف دین و دفاع از طایفه حق به‌شکل نهادی و جمعی اقدام می‌کردند؛ بنابراین، در قدم نخست، می‌توان به‌مشروعیت و جواز فعالیت‌های گروهی حکم نمود.

شاید بتوان گفت استمرار کار گروهی در سیره پیامبر و اهل بیت (ع) و اهتمام ایشان نسبت به‌آن در پیش‌برد اهداف تربیتی و هدایتی مردم، خود قرینه‌ای است که بتوان بالاتر از جواز، حتا رجحان تشکیل گروه‌های تربیتی و هدایتی و انجام اقدامات تربیتی به‌صورت گروهی را برداشت کرد. از آن‌جا که کار گروهی و اقدامات جمعی، از اختصاصات النبوی نیست، می‌توان بر اساس قاعده تاسی به‌رجحان و استحباب آن به‌ویژه در اقدامات تربیتی از سوی عالمان و معلمان حکم نمود.

### بررسی ادله کار گروهی و مدیریت آن

برای استنباط حکم کار گروهی در تربیت، در وهله اول باید اثبات کرد که گروه و جمع، مخاطب

ادله و اطلاعات قرار می‌گیرند. برای توجیه خطابات شارع به جمع چند تقریر وجود دارد:

۱. آیه تعاون، خطابات را از فرد به جمع تعمیم می‌دهد و در واقع «تعاونوا» پیوست خطابات است، یعنی در مواردی که عمل به صورت گروهی و جمعی انجام می‌گیرد، خطاب به تک تک افراد، پیوست داده شده و به جمع تعلق می‌گیرد. یعنی خطاب یا با تحلیلات عقلی و عقلایی یا به‌ضمیمه آیه تعاون، افراد در حین مشارکت در صدور فعل را شامل می‌شود. ظهور اولیه آیه تعاون که به افراد منحل می‌شود در کارهای جمعی و مشارکتی ظهور ثانویه پیدا می‌کند، جمع افراد را شامل می‌گردد. با این بیان، جمع افراد و گروه‌ها مخاطب آیه قرار می‌گیرند. همچنین در مواردی که امکان صدور فعل از سوی فرد وجود ندارد، از ابتدا مجموع و کل افراد مخاطب اولیه آیه هستند.

۲. در مواردی که فعل به صورت انفرادی، امکان تحقق ندارد و باید از سوی جمع صادر شود، عقلا از خطاب، اقدام جمعی را برداشت نموده و جمع و گروه را مخاطب دلیل قرار می‌دهند.

۳. گاهی فعل از مواردی است که «نعلم ان الشارع لا یرضی بترکه» یعنی تحقق خارجی فعل مطلوب شارع است و او هیچ‌گاه راضی به ترک عمل نیست. در این موارد نیز خطاب، متوجه جمع می‌شود. در واقع آنچه برای شارع موضوعیت دارد، تحقق عینی فعل است، چه از سوی فرد صورت گیرد، چه از سوی جمع، تفاوتی ندارد.

بر اساس این سه تقریر، راهی برای تصحیح و توجیه خطاب به گروه و کارهای تشکیلاتی از سوی عموم مکلفان فراهم می‌شود. به‌طورکلی انجام برخی از کارها به صورت فردی یا امکان‌پذیر نیست و یا مستلزم صرف وقت و هزینه معتنا به است. از این رو، باید مخاطب ادله را جمع و گروه تلقی نمود. مؤدای آیاتی مانند «وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى» (مانده، ۲)، نیز بر اقدام جمعی و اعانه بر فعل دیگران دلالت روشنی دارد (اعرافی، ۱۳۹۳: ۲۵۹).

با عبور از این مقدمه، باید گفت قوام و اثربخشی کار گروهی در تربیت، مستلزم دو عنصر اساسی است: اول این‌که بتوان میان عوامل تربیت هماهنگی ایجاد کرد؛ دوم این‌که بتوان اقدامات تربیتی صورت گرفته از سوی عوامل تربیتی را مدیریت کرد. بر این اساس ادله را در دو بخش ذیل پی می‌گیریم:

## الف. هماهنگی عوامل تربیتی

هماهنگی<sup>۱</sup>، یکی از اصول علم مدیریت و فرایندی است که طی آن، همه اجزای سازمان برای کسب اهداف، ترکیب می‌شوند (رضاییان، ۱۳۷۹: ۳۶۳). مدیر وظیفه دارد با استفاده بهینه از منابع و امکانات جهت دستیابی به اهداف، تمام قسمت‌های مختلف سازمان را هماهنگ کند؛ بنابراین، هماهنگی غیر از تعاون و مشارکت بخش‌های مختلف سازمان و مرتبه بالاتر از آن است. استنباط حکم فقهی هماهنگی عوامل تربیتی از رهگذر بررسی ادله قرآنی و روایی زیر می‌گذرد:

### ۱. آیات قرآنی

مفاد برخی از آیات بر مرجوحیت تفرق اجتماعی دلالت دارد که به‌قرینه تقابل، انسجام و هم‌گرایی به‌عنوان یک اصل اجتماعی برتری پیدا می‌کند. در ادامه برخی از این ادله بررسی می‌شود:

الف. **اعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا (آل عمران، ۱۰۳)**. به قرینه کلمه «جَمِيعًا» و نیز صیغه جمع به‌کاررفته در آیه، مخاطب آن، گروه و جامعه ایمانی است. در توضیح بیشتر باید گفت یک معنا از کلمه «جَمِيعًا»، جمیع به‌معنای انحلالی است و تکلیف متوجه همه افراد می‌شود و هر فرد نسبت به‌اتیان تکلیف، شخصاً با غض نظر از دیگری، وظیفه دارد. معنای دیگر جمیعاً، به‌معنای ترکیبی و مجموع است. یعنی برای انجام عمل، همه باید به‌شکل منسجم گرد هم آمده و عمل را انجام دهند که بعید نیست جمیعاً هر دو معنا را برساند.

آیه هم به‌اصل تمسک به‌ریسمان الهی و هم به‌اجتماع و معیت (جوادی آملی، ۱۳۷۸: ۵۶۲/۲)، در این تمسک نظر دارد؛ یعنی هم ملاک و شاخص وحدت و هم‌گرایی (اللّه) را معرفی می‌کند و هم اجتماع و حضور دسته‌جمعی جامعه ایمانی، حول این شاخص را لازم می‌شمارد.

عبارت «اعْتَصِمُوا» امر است و در وجوب، ظهور دارد و عبارت «لَا تَفَرَّقُوا» نهی از تفرق و تشتت و پراکندگی اجتماعی و ظاهر در حرمت دارد. از این رو، هم‌گرایی و پرهیز از تفرقه، تکلیف الزامی بر ذمه عموم مکلفان است. به‌یقین، هر تلاش و اقدامی برای ایجاد هماهنگی



میان آحاد جامعه ایمانی، خود فی نفسه یا از باب مقدمه، واجب یا دست کم رجحان مطلق دارد. به همین بیان در عرصه تعلیم و تربیت نیز هم‌گرایی و ایجاد هماهنگی عوامل تربیت جهت تحقق اهداف تربیتی و اجرای برنامه‌های آموزشی و تربیتی، برتری پیدا می‌کند.

ب. لَا تَكُونُوا مِنَ الْمُشْرِكِينَ؛ مِنَ الَّذِينَ فَرَّقُوا دِينَهُمْ وَكَانُوا شِيعًا كُلُّ حِزْبٍ بِمَا لَدَيْهِمْ فَرِحُونَ

(روم، ۳۱-۳۲):

آیه یکی از نشانه‌های مشرکان را تفرقه و پراکندگی اعتقادی معرفی می‌کند. وجود معبودهای مختلف سرچشمه این پراکندگی‌ها است. از این رو، منشأ اختلاف و تفرق در باورها، حاکمیت تفکرات شرک‌آلود است. همان‌گونه که در مقابل توحید، رمز اتحاد و انسجام دینی است. نتیجه این تفرق و پراکندگی افزون بر عقاید در نظام اجتماعی نیز ظهور و بروز پیدا می‌کند و از نتایج آن می‌توان به عدم انسجام اجتماعی، تضعیف نظام زندگی و هدررفت منابع و امکانات اشاره نمود.

ج. لَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَفَرَّقُوا وَاتَّخَذُوا مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَهُمُ الْبَيِّنَاتُ وَأُولَئِكَ لَهُمْ عَذَابٌ عَظِيمٌ

(آل عمران، ۱۰۵):

این آیه به مسلمانان هشدار می‌دهد که مانند یهود و نصارا نباشند که دچار اختلاف و تفرقه در دین شدند. مراد از «تفرق»، تشتت اجتماعی و مراد از «اختلاف» تفرق اعتقادی است. وجه تقدم تفرق، بر اختلاف این است که تفرق اجتماعی، مقدمه جدایی اعتقادی می‌شود، زیرا در سایه انسجام اجتماعی، عقاید به یک‌دیگر متصل و از طریق تاثیر متقابل، متحد می‌شوند؛ به بیانی دیگر هم‌گرایی اجتماعی، زمینه وحدت عقیدتی و در نهایت وحدت اجتماعی را فراهم می‌آورد. در نقطه مقابل، تفرق و تشتت اجتماعی، به مرور وحدت عقیدتی را از بین می‌برد و باعث پیدایش مشربها و مسلک‌های عقیدتی در جامعه می‌گردد و با از بین رفتن وحدت عقیدتی، وحدت سیاسی و اجتماعی نیز از بین می‌رود (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۳/۳۷۴). با توجه به نهی «لَا تَكُونُوا» و نیز وعید عذاب، آیه بر حرمت تفرق اعتقادی و اجتماعی دلالت دارد که به ملازمه دست‌کم، رجحان هم‌گرایی جمعی در امور دینی و اجتماعی قابل برداشت است. یکی از فعالیت‌های مهم دینی و اجتماعی، تربیت جامعه است که تحقق آن و نیل به اهداف تربیتی، خود مستلزم اقدامات تمهیدی مانند هم‌گرایی و هماهنگی میان عوامل تربیتی است. از این رو

ایجاد هماهنگی میان عوامل تربیت نیز رجحان پیدا می‌کند.

د. **أَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَتَّزِعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ (انفال، ۴۶):** این آیه به معرفی محور وحدت و هم‌گرایی اجتماعی، یعنی پذیرش ولایت‌الله و رسول (ص) اشاره دارد و از اختلاف و کشمکش پرهیز می‌دهد، چرا که اختلاف موجب ضعف درونی و از بین رفتن عزت و شوکت نظام اجتماعی می‌شود. مفاد آیه از یک اصل کلی حکایت دارد و آن این‌که نزاع در امور، موجب تضعیف نظام اجتماعی و اختلال آن می‌شود و اختلال نظام هم به‌قرینه تقابل حرام است. هر چه باعث تقویت و قوام نظام اجتماعی شود را واجب می‌داند. یکی از عوامل مهم تقویت نظام، تعلیم و تربیت عمومی است که تحقق آن در گام نخست نیازمند برنامه‌ریزی، سیاست‌گذاری و اجرای دقیق اقدامات تربیتی از سوی عوامل تربیتی و در گام بعدی نیازمند هماهنگی میان عوامل تربیتی است از این رو وجوب یا دست‌کم رجحان هماهنگی عوامل تربیت بالملازمه از آیه قابل برداشت است.

## ۲. روایات

دسته‌ای از روایات به انسجام، هم‌گرایی و همراهی با اجتماع دعوت می‌کنند. به نظر می‌رسد از اهتمام شریعت به جمع‌گرایی، بتوان رجحان تلاش برای اصل ایجاد هماهنگی میان گروه‌ها و عوامل تربیتی را برداشت کرد. برای رسیدن به نتیجه مورد نظر لازم است ادله بررسی شوند:

**الف. صحیح‌ه عبدالله بن ابی یعفر**

عَدَّةٌ مِنْ أَصْحَابِنَا عَنْ أَحْمَدَ بْنِ مُحَمَّدٍ بْنِ عَيْسَى عَنْ أَحْمَدَ بْنِ مُحَمَّدِ بْنِ أَبِي نَصْرِ عَنْ أَبَانَ بْنِ عُمَانَ عَنِ ابْنِ أَبِي يَعْفُورٍ عَنْ أَبِي عَبْدِ اللَّهِ (ع) أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ (ص) خَطَبَ النَّاسَ فِي مَسْجِدِ الْخَيْفِ فَقَالَ... ثَلَاثٌ لَا يَغْلُ عَلَيْهِنَّ قَلْبُ امْرِئٍ مُسْلِمٍ إِخْلَاصُ الْعَمَلِ لِلَّهِ وَالنَّصِيحَةُ لِأُمَّةِ الْمُسْلِمَانِ وَاللُّزُومُ لِحِمَاةِهِمْ (کلینی، ۱۴۰۷: ۱/۴۰۳).

بررسی سندی: عبدالله بن ابی یعفر (نجاشی، ۱۴۰۷: ۲۱۳)، احمد بن محمد بن ابی نصر

(نجاشی، ۱۴۰۷: ۷۵) و ابان بن عثمان (کشی، ۱۴۰۹: ۳۵۲) از اصحاب اجماع و ثقة امامی

هستند؛ از این رو، روایت، صحیح است.

## ب. روایت حلبی

عِدَّةٌ مِنْ أَصْحَابِنَا عَنْ أَحْمَدَ بْنِ مُحَمَّدٍ عَنِ ابْنِ فَضَّالٍ عَنْ أَبِي جَمِيلَةَ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ الْحَلْبِيِّ عَنْ أَبِي عَبْدِ اللَّهِ (ع) قَالَ: مَنْ فَارَقَ جَمَاعَةَ الْمُسْلِمَانِ فَيَدَّ شِبْرًا فَقَدْ خَلَعَ رِبْقَةَ الْإِسْلَامِ مِنْ عُنُقِهِ.

بررسی سندی: در این روایت، مفضل بن صالح (ابوجمیله) تضعیف شده است (نجاشی،

۱۴۰۷: ۱۲۹). هرچند بزرگانی مانند ابن ابی عمیر از وی به طور مستقیم روایت نقل کرده‌اند و

این یکی از توثیقات عام به‌شمار می‌رود، اما موجب توثیق ابو جمیله نمی‌شود، چون اعتبار این

نوع از توثیقات مشروط به عدم قدح راوی است.

## ج. روایت دوم حلبی

و بِهَذَا الْإِسْنَادِ عَنْ أَبِي عَبْدِ اللَّهِ (ع) قَالَ: مَنْ فَارَقَ جَمَاعَةَ الْمُسْلِمَانِ وَ نَكَثَ صَفْقَةَ الْإِمَامِ جَاءَ إِلَى اللَّهِ عَزَّ وَ جَلَّ أَجْدَمَ (کلینی، ۱۴۰۷: ۴۰۵/۱). سند روایت همانند روایت قبل فاقد اعتبار

سندی است.

## بررسی دلایلی روایات

روایات به‌لزوم همراهی با اجتماع مسلمانان تأکید و کناره‌گیری از اجتماع مسلمانان را تقبیح نموده چرا که موجب خارج شدن فرد از تعهدات اسلامی می‌شود و گویا فرد، رشته اسلام را از گردن خویش برگرفته است. هم‌چنین دوری‌گزینی از اجتماع مسلمانان و شکستن بیعت با امام جامعه، سبب می‌شود شخص، دست‌بریده به‌سوی خدا برود؛ زیرا دست، آلت بیعت است و جزای شکستن بیعت، بریدن دست است. در تبیین بیشتر باید گفت تعهدات و مسئولیت‌هایی که فرد در قبال خود، دیگران و اجتماع دارد، در سایه حضور اجتماعی ممکن می‌شود. تا فرد در صحنه اجتماع حضور نداشته باشد، از نیازهای دیگران بی‌اطلاع و در تأمین آن ناتوان است. برخی از نیازها به‌وسیله افراد و تلاش‌های فردی میسر می‌شود، اما بخش بزرگی از نیازهای اجتماعی توسط گروه‌ها و نهادها تأمین می‌شود. تأمین نیازهای جامعه توسط گروه‌های اجتماعی، خود نیازمند مقدماتی از جمله ایجاد هماهنگی میان آن‌ها است؛ از این رو، ایجاد هماهنگی میان گروه‌ها و تشکل‌ها، از باب مقدمه، ضروری به‌نظر می‌رسد. بنابراین، از لزوم

همراهی با اجتماع مسلمانان، برتری هماهنگی میان عوامل و نهادهای اجتماعی قابل برداشت است. یکی از نهادهای مهم اجتماعی، نهاد تعلیم و تربیت است. از آنجا که اصل تربیت دیگران فی نفسه مطلوبیت و رجحان دارد، ایجاد هماهنگی میان عوامل تربیتی که منجر به هم‌افزایی، تسریع و اتقان عمل می‌شود، نیز رجحان و استحباب پیدا می‌کند.

### ۳. قاعده وجوب حفظ نظام

مؤدای این قاعده، برقراری انضباط در درون جامعه اسلامی، میان مردم و سازمان‌های اجتماعی است. بر پایه این قاعده هرگاه حفظ نظام کلان جامعه واجب باشد، حفظ سایر خرده‌نظام‌ها از باب وجوب مقدمه واجب هم واجب خواهد بود. روی دیگر این قاعده، حرمت اختلال نظام است که بر پایه این قاعده هر اقدامی که نظم جامعه را به هم بریزد و هرج و مرج ایجاد شود، حرام است. اصل این است که نظامات اجتماعی باید حفظ شود و زندگی مردم، به‌روال عادی و فارغ از هرج و مرج باشد. در مواردی که تفرقه و تشتت اجتماعی موجب اختلال نظام شود، بر پایه این قاعده، به حرمت آن حکم می‌شود. در نقطه مقابل، هم‌گرایی و ایجاد هماهنگی میان افراد و نهادهای اجتماعی به حد الزام می‌رسد. هم‌گرایی و انسجام اجتماعی که نقطه مقابل تفرق و تشتت اجتماعی است، مولود ایجاد هماهنگی میان خرده‌نظام‌های اجتماعی است؛ از این رو، می‌توان به‌لزام ایجاد هماهنگی و انسجام همه خرده‌نظام‌ها از جمله نظام تعلیم و تربیت حکم نمود. به‌علاوه از آنجا که تشتت و ناهماهنگی در سیاست‌گذاری، تصمیم‌گیری و اجرای فعالیت‌های تربیتی موجب تضعیف و یا شکست برنامه‌های تربیتی می‌شود و متعاقب آن سرمایه معنوی و مادی متریان به‌هدر می‌رود؛ اصل ایجاد هماهنگی میان عوامل تربیتی، به حد الزام می‌رسد.

### ۴. اصل عقلایی

در مواردی که تحقق و اثرگذاری اقدامات تربیتی جز با هم‌کاری و مشارکت مجموعه عوامل تربیتی میسر نیست، حکم ایجاد هماهنگی میان عوامل تربیتی، به حد الزام می‌رسد. در توضیح بیشتر باید گفت عوامل تربیتی می‌توانند هر یک به‌صورت مجزا و منفک از دیگری به فعالیت

خود بپردازند و چه بسا بتوانند افرادی را نیز تربیت کنند، اما در سطح کلان، توفیق چندانی حاصل نمی‌کند. فعالیت تربیتی آنان اثربخشی لازم را ندارد و در نهایت تعداد محدودی از متریان با سطحی مشخص از دانش و مهارت، تربیت می‌شوند. اما هرگاه بر اساس اهداف و سیاست‌گذاری‌های کلان به شکل اصولی، هماهنگ شوند، انسجام و هم‌گرایی فعالیت‌های آنان، موجب هم‌افزایی خواهد شد. نتیجه آن پوشش قلم‌رو وسیعی از متریان با سطحی بالاتری از دانش و مهارت خواهد بود. بنابراین، از آن‌جا که هماهنگی میان عوامل تربیتی موجب هم‌افزایی، تسریع و اتقان عمل و نیز افزایش راندمان کار و اثربخشی اقدامات تربیتی شده و احتمال تاثیر فعالیت‌های تربیتی را افزون می‌سازد و به تبع از هدررفت سرمایه‌های مادی و معنوی متریان و خانواده‌ها جلوگیری می‌کند، شاید بتوان گفت ایجاد هماهنگی عوامل تربیت، واجب، یا دست‌کم رجحان پیدا خواهد کرد.

### ب. مدیریت عوامل تربیتی

با توجه به نقش‌ها و وظایف اصلی مدیر؛ باید گفت اداره کردن عوامل تربیتی، خود مقوله‌ای جدا غیر از ایجاد هماهنگی است. به‌واقع ایجاد هماهنگی، یکی از وظایف مدیر تربیتی به‌شمار می‌رود؛ چرا که در علم مدیریت از «برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، رهبری و کنترل» به‌عنوان وظایف اصلی مدیر یاد شده است و سازمان‌دهی چیزی جز ایجاد هماهنگی میان افراد و گروه‌های کاری برای کسب اهداف نیست (رضاییان، ۱۳۷۹: ۲۷۴). اما مدیریت کردن ناظر به هر چهار وظیفه اختصاصی مدیر است. از این رو، نسبت هماهنگی و سازمان‌دهی با مدیریت کردن، عام و خاص مطلق است.

از مباحث مهم در پژوهش حاضر، حکم فقهی اداره عوامل تربیتی و مدیریت آن است. در بدو امر به‌نظر می‌رسد مدیریت تربیتی، مانند اداره هر مجموعه دیگر به‌لحاظ عقلی، مستحسن است، زیرا مدیریت، همه فعالیت‌ها و اقدامات عوامل تربیتی را انسجام بخشیده، موانع اجرایی را بر طرف نموده و عوامل مؤثر بر کارایی و اثربخشی اقدامات تربیتی را تقویت می‌کند. این امر خود زمینه تحقق اهداف تربیتی را میسر می‌سازد. بر این اساس، مدیریت عوامل تربیتی،

فی نفسه رجحان و استحباب دارد. از آن جا که عدم مدیریت، موجب بی‌نظمی، ناکارایی، تداخل و هرج و مرج در امور تربیتی شده و برآیند آن اتلاف سرمایه‌های مادی و معنوی متریان و خانواده‌ها و کشور می‌شود، بعید نیست مدیریت عوامل تربیتی حکمی بالاتر از رجحان داشته باشد. برای رسیدن به حکم مدیریت عوامل تربیتی می‌توان به برخی قواعد و طوایفی از روایات استناد کرد که در ادامه می‌آید.

### ۱. ادله ضرورت اداره جامعه

محور تعدادی از روایات، انتظام جامعه و مدیریت امور آن است:

۱. **لَا بَدَّ لِلنَّاسِ مِنْ أَمِيرٍ بِرَأْوٍ فَاجِرٍ يَعْمَلُ فِي إِمْرَتِهِ الْمُؤْمِنُ وَيَسْتَمْتِعُ فِيهَا الْكَافِرُ وَيَبْلُغُ اللَّهُ فِيهَا الْأَجَلَ وَيَجْمَعُ بِهِ الْفِيءَ وَيَقَاتِلُ بِهِ الْعُدُوَّ وَتَأْمَنُ بِهِ السُّبُلُ وَيُؤَخَذُ بِهِ لِلضَّعِيفِ مِنَ الْقَوِي حَتَّى يَسْتَرِيحَ بِرَوْ يَسْتَرَاحَ مِنْ فَاجِرٍ (نهج البلاغه، خطبه ۴۰).**

بررسی سندی: این روایت، غیر از نهج البلاغه در منابع روایی اصیل نیامده است و از آن جا که طبق دیدگاه برگزیده، روایات نهج البلاغه مانند روایات دیگر به بررسی سندی نیاز دارند و اگر در منابع روایی سند معتبری برای آن ذکر نشود، قابل استناد نیست؛ این روایت نیز اعتبار سندی ندارد.

بررسی دلالتی: روایت، اصل وجود حاکمی که جامعه را مدیریت کند، لابد منه می‌داند. در سایه وجود مدیر است که مؤمن، اعمال (صالح) خود را انجام می‌دهد و کافر از دنیای خود بهره‌مند می‌شود. [در پرتو اداره جامعه و برقراری امنیت اجتماعی]، خداوند عمرها را طولانی می‌گرداند، غنایم جمع، با دشمنان جهاد، راه‌ها امن و حق ضعیف از قوی گرفته می‌شود، تا این‌که حاکم نیکوکار از ناخوشی‌های دنیا آسوده گردد و اهل دنیا از فاجر آسوده گردند. از آن جا که وجود مدیر برای اداره یک مجموعه از ضروریات عقلی است، مفاد روایت ارشاد به حکم عقل مبنی بر ضرورت تاسیس حکومت در جامعه است، چرا که جامعه انسانی، بدون مدیریت کلان، فرومی‌ریزد. ناگزیری مدیریت نظام اجتماعی و خرده‌نظام‌های درون آن، از آن جا ناشی می‌شود که مدیریت، نظام اجتماعی را سامان بخشیده و از هرج و مرج و هدررفت

منابع و امکانات جلوگیری می‌کند. در این میان نظام تعلیم و تربیت نیز بی‌نیاز از مدیریت نیست، بلکه در پرتو مدیریت عوامل، منابع و امکانات موجود، فرایند تعلیم و تربیت متریان در مسیر صحیح قرار گرفته و اهداف تعلیمی و تربیتی محقق می‌گردد. از این روی، مدیریت فرایند تربیت و عوامل تربیتی، از نظر عقل ضروری است که بر اساس قاعده ملازمه لزوم شرعی آن نیز اثبات می‌گردد.

۲. حَدَّثَنَا عَلِيُّ بْنُ بَخْرٍ بْنُ بَرِّی حَدَّثَنَا حَاتِمُ بْنُ إِسْمَاعِيلَ حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ عَجَلَانَ عَنْ نَافِعٍ عَنْ أَبِي سَلَمَةَ عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ (ص) قَالَ: إِذَا خَرَجَ ثَلَاثَةٌ فِي سَفَرٍ فَلْيُؤَمِّرُوا أَحَدَهُمْ (ابی داود، ۱۴۳۰: ۴/۲۴۹).

بررسی سندی: روایت از منابع اهل سنت نقل شده و بر اساس مبانی رجال شیعه، سند این روایت تام نیست. بنابراین، نمی‌توان به آن اعتماد کرد.

بررسی دلالی: وجود مدیریت تنها برای انتظام امور کلان اجتماعی نیست بلکه به‌عنوان یک اصل حتا در امور جزئی نیز مورد التفات است به‌گونه‌ای که مطابق روایت، هرگاه سه نفر با هم سفر می‌روند، لازم است از یک نفر فرمان برند و آن یک نفر بقیه را مدیریت کند. وقتی در چنین امور جزئی وجود مدیریت لازم و مورد التفات شرع است؛ قطعاً در امر تعلیم و تربیت، مدیریت عوامل تربیتی به‌طریق اولی مورد توجه شرع است. از این رو، اداره عوامل تربیتی، به‌حکم اولی دست‌کم، رجحان و مطلوبیت شرعی پیدا می‌کند. به‌علاوه مدیریت عوامل تربیتی، زمینه برای رشد و ترقی و بهره‌مندی مناسب از امکانات و سرمایه‌ها را فراهم و تحقق اهداف را تسریع می‌بخشد؛ از این رو، مدیریت عوامل تربیتی نوعی اقدام تمهیدی و مقدمه برای تحقق اهداف تربیتی شمرده شده و رجحان پیدا می‌کند.

۳. قَالَ عَلِيٌّ (ع) مَكَانُ الْقِيمِ بِالْأَمْرِ مَكَانُ النَّظَامِ مِنَ الْخَرْزِ يَجْمَعُهُ وَ يَضُمُّهُ فَإِذَا انْقَطَعَ النَّظَامُ تَفَرَّقَ وَ ذَهَبَ ثُمَّ لَمْ يَجْتَمِعْ بِحَدِّ أَفْرِمْ أَبْدَأُ (نهج البلاغه، خطبه ۱۴۶).

بررسی سندی: روایت، در نهج البلاغه آمده و در منابع روایی دیگری هم که آمده، سند معتبری برای آن ذکر نشده، از این رو، روایت اعتبار سندی ندارد.

بررسی دلالی: از مهم‌ترین وظایف مدیر، گردآوری اعضا و ایجاد هماهنگی میان آن‌ها است

تا سازمان به اهداف خود برسد. روایت، جایگاه مدیر و زمامدار امور نسبت به دیگران را به جایگاه بند تسبیح نسبت به دانه‌ها تشبیه نموده که آن‌ها را جمع‌آوری نموده و به یکدیگر ضمیمه و هماهنگ می‌کند. پس هنگامی که بند تسبیح بگسلد، دانه‌ها متفرق شده و هر یک به گوشه‌ای پراکنده می‌شوند و دیگر هرگز نمی‌توان اطراف آن‌ها را جمع‌آوری نمود؛ بنابراین، از این روایت نیز دست‌کم رجحان مدیریت عوامل تربیتی، قابل برداشت است.

## ۲. روایات و ویژگی‌های مدیر

در تعدادی از روایات به برخی از شاخصه‌ها و ویژگی‌های مدیر اشاره شده است:

الف. [محمد بن علی بن الحسین] فی الْأَمْالِ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ الْحَسَنِ عَنِ الصَّفَّارِ عَنِ الْحَسَنِ بْنِ مُوسَى الْحَشَّابِ عَنْ عَلِيِّ بْنِ التُّعْمَانِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ مُسْكَانَ عَنْ زَيْدِ الشَّحَامِ قَالَ سَمِعْتُ الصَّادِقَ جَعْفَرَ بْنَ مُحَمَّدٍ يَقُولُ مَنْ تَوَلَّى أَمْرًا مِنْ أُمُورِ النَّاسِ فَعَدَلَ وَفَتَحَ بَابَهُ وَرَفَعَ سِتْرَهُ وَنَظَرَ فِي أُمُورِ النَّاسِ كَانَ حَقًّا عَلَى اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ - أَنْ يُؤْمِنَ رُوعَتَهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَيَدْخُلَهُ الْجَنَّةَ (حرعاملی، ۱۴۰۹: ۱۷/۱۹۳).

بررسی سندی: در سند راویان همگی ثقه امامی هستند: محمد بن علی بن حسین (شیخ طوسی، ۱۴۲۷: ۴۳۹) محمد بن حسن (نجاشی، ۱۴۰۹: ۳۸۳) صفار (همان، ۳۵۴)، حسن بن موسی (کشی، ۱۴۰۹: ۵۴۵)، علی بن نعمان (نجاشی، ۱۴۰۹: ۲۷۴)، عبدالله بن مسکان (همان، ۲۱۵) و زید شحام (شیخ طوسی، بی‌تا، ۲۰۱). بنابراین، روایت صحیح است.

بررسی دلالتی: روایت ویژگی‌هایی چون «ارتباط راحت و مستقیم با مردم، رفع موانع ارتباطی، دقت در اصلاح امور مردم» را برای مدیر بر می‌شمارد. با توجه به پاداش اخروی در نظر گرفته شد برای مدیری که این ویژگی را رعایت کند، می‌توان به رجحان رعایت این شاخصه‌ها از سوی مدیر حکم کرد.

ب. عن النبی (ص) مَنْ وَلَّى عَلِيَّ (ع) شَرَّةَ كَانَ لَهُ عَقْلٌ أَرْبَعِينَ وَمَنْ وَلَّى أَرْبَعِينَ كَانَ لَهُ عَقْلٌ أَرْبَعُمِائَةٍ (پابنده، ۱۳۸۲: ۷۲۷).

بررسی سندی: روایات نهج الفصاحه فاقد سند و عمدتاً از منابع اهل سنت نقل شده است. با این‌که برخی از روایات اتقان در متن دارد اما حصول اطمینان از صدور بسیاری از آن‌ها از سوی



پیامبر (ص) مشکل به نظر می‌رسد. هدف مؤلف حفظ احادیث از مهجوریت بوده و به ارزیابی سند و متن اعتنایی نداشته از این رو، نهج الفصاحه در عداد کتب معتبر روایی قرار نمی‌گیرد. بررسی دلالی: مدیریت کردن یک گروه و تشکل، نیاز به قدرت تفکر و تحلیل دارد و متعاقباً بر میزان عقل و اندیشه و درایت مدیر می‌افزاید. مدیریت در هر سازمان، به تفکر در ساختار بدن تشبیه می‌شود. همان‌گونه که مغز عهده‌دار تصمیم‌گیری، تجزیه و تحلیل اطلاعات، انتقال فرامین به اعضا و ارزیابی و اصلاح عملکرد اعضای بدن است؛ مدیر نیز چهار وظیفه سازمان‌دهی، تصمیم‌گیری، رهبری و کنترل را بر عهده دارد ایفای این وظایف به مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی نیاز دارد. به هر حال روایت به‌کی از ویژگی‌های و شرایط لازم برای مدیریت کردن بر مجموعه‌ای از افراد یعنی قدرت تفکر و تدبیر دلالت دارد. از این‌که روایات و ویژگی‌های و شرایط مدیر را بیان می‌کنند، پیداست که اصل مدیریت کردن، فی‌نفسه راجح و مطلوب است کما این‌که به استحضان عقلی آن اشاره گردید.

ب. ابی ره قَالَ حَدَّثَنِي سَعْدُ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ قَالَ حَدَّثَنِي مُحَمَّدُ بْنُ الْحُسَيْنِ بْنِ عَلِيٍّ بْنِ أَبِي الْحَطَّابِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ جَبَلَةَ عَنْ أَبِي طَالِبٍ عَنِ ابْنِ هَدِيَةَ عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ يَقُولُ مَنْ وَلِيَ عَشْرَةَ فَلَمْ يَعْدِلْ فِيهِمْ جَاءَ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَ يَدَاهُ وَ رِجْلَاهُ وَ رَأْسُهُ فِي ثَقَبٍ فَأَسِ (شیخ صدوق، ۱۴۰۶: ۲۶۰).

بررسی سندی: روایت دست‌کم به جهت ابن‌هدیه فاقد اعتبار است زیرا وی مجهول است. بررسی دلالی: در روایات که ذیل این عنوان آمده، عنوان «مَنْ وَلِيَ يَا مَنْ وَلِيَ» مشترک است. ماده «وَلِيَ» در لغت، به سه معنای «اقتران و نزدیکی (ابن‌فارس، ۱۴۳۰: ۱۴۱/۶) جای‌گزینی بدون فاصله (عسکری، ۱۴۰۰: ۲۷۸)، دوست، یاور و سرپرست» (ابن‌سیده، ۱۴۲۱: ۴۵۸/۱۰) آمده است. تولی عمل، به معنای به‌عهده گرفتن کاری آمده است. مدیریت نیز در واقع به‌عهده گرفتن برخی مسئولیت‌ها در قبال دیگران و سرپرستی کردن امور است. تولیت و اداره امور، افزون بر مدیریت افراد شامل مدیریت گروه‌ها و تشکلات نیز می‌شود بلکه مدیریت گروه‌ها اولویت و ترجیح بالاتری دارد؛ زیرا زیرمجموعه‌ای از افراد را تحت پوشش قرار می‌دهد و با منابع و امکانات بیشتری سروکار دارد. این روایت نیز به عدالت رفتار کردن را یکی از ویژگی‌های مدیر معرفی

می‌کند. با توجه به پیامد اخروی (قرارگرفتن دستها و پاها و سر در سوراخ تیشه)، عدم رعایت عدالت از سوی مدیر مرجوح است.

ج. **أَبِي رِه قَالَ حَدَّثَنِي مُحَمَّدُ بْنُ أَحْمَدَ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ حَسَّانَ عَنْ أَبِي عِمْرَانَ الْأَزْمَعِيِّ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ الْحَكَمِ عَنْ مُعَاوِيَةَ بْنِ عَمَّارٍ عَنْ عَمْرِو بْنِ مَرْوَانَ عَنْ أَبِي عَبْدِ اللَّهِ قَالَ مَنْ وَلِيَ شَيْئاً مِنْ أُمُورِ الْمُسْلِمَانِ فَضَيَعَهُمْ ضَيَعَهُ اللَّهُ تَعَالَى (شيخ صدوق، ۱۴۰۶: ۲۶۰).**

بررسی سندی: ابی عمران ارمنی مجهول است و عبدالله بن الحکم نیز تضعیف شده است

(نجاشی، ۱۴۰۷: ۲۲۵).

**بررسی دلالی:** مطابق روایت، مدیری که وظیفه خود را به درستی انجام نداده و بدان اهتمام لازم را نداشته باشد یا با سهل‌انگاری موجبات تضییع حق دیگران شود، خداوند نیز او را از فیض و رحمت خویش، بی‌بهره و بی‌نصیب می‌گرداند. ضایع کردن در لغت به معنای تباه کردن، از بین بردن و نابودی شیء است (ابن فارس، ۱۴۳۰: ۳/۳۸۰) با توجه به معنای لغوی، ضایع کردن امور از سوی مدیر می‌تواند به معنای از دست دادن منابع و امکاناتی باشد که در اختیار وی قرار دارد که اگر نتواند از آن‌ها به درستی و بجا استفاده کند، در واقع آن‌ها را ضایع نموده است.

### جمع‌بندی

مدیریت کردن به نوعی ورود به حیطه اختیار دیگران است از این رو، شرع نسبت به آن حساسیت به خرج داده و شرایطی را برای آن مقرر داشته است. از بیان ویژگی‌ها و اهتمام به شرایط مدیر در اسلام، رجحان و مطلوبیت نفس مدیریت کردن قابل برداشت است.

### ۳. قواعد فقهی

به جهت رعایت اختصار، تطبیق چند قاعده فقهی بر موضوع مورد پژوهش بررسی می‌شود. مطابق قاعده اهتمام به امور مسلمانان، همگان به نحو و جوب کفایی نسبت به امور مهمی مانند حفظ نفوس، اعراض و اموال معتنابه مسلمانان مسئولیت دارند. مقصود از اهتمام، اقدام عملی است. هر اقدامی جهت صیانت از نفس، آبرو و مال معتنابه از مصادیق اهتمام به شمار می‌رود. بدون تردید، تربیت عمومی، با سرمایه‌های مادی و معنوی (وقت، عمر و هزینه‌های مالی) متریان

و خانواده‌ها ارتباط دارد و هر نوع بی‌برنامگی و یا عدم مدیریت صحیح، موجب هدررفت این سرمایه‌ها می‌شود. در نقطه مقابل، مدیریت صحیح عوامل تربیتی از اقدامات مهم عملی برای حفظ سرمایه‌های مادی و معنوی متریبان و خانواده‌های آنان است که به لحاظ شرعی از رجحان مطلق برخوردار است. زیانی که از هدررفت سرمایه عمر و وقت متریبان متوجه ایشان و خانواده‌ها می‌شود، بر اساس قاعده لا ضرار نیز مرجوح و حرام است، زیرا مفاد این قاعده، ضرر مادی و معنوی را با شرایطی شامل می‌شود. اگر عدم مدیریت عوامل تربیت، در درازمدت، تربیت کلی جامعه را مختل سازد و روند تربیت نیروهای متعهد و متخصص که مقوم بنیان جامعه اسلامی است را مختل کند و به تبع، جامعه را دچار وابستگی به بیگانگان کند؛ بر اساس قاعده وجوب حفظ نظام، بعید نیست مدیریت عوامل تربیتی در مدار وجوب و الزام قرار گیرد.

### مشارکت‌جویی در اقدامات تربیتی

از مشارکت‌جویی در تربیت می‌توان دو تقریر ارائه داد. تقریر اول ناظر به هم‌کاری و مشارکت متریبان در امر تربیت است. به کارگیری موفق و مؤثر روش‌ها و اقدامات تربیتی مستلزم مشارکت متریبان است. در اجرای هر اقدام تربیتی در وهله نخست، اراده، میل و انگیزه‌مندی عامل مؤثر و کلیدی است و در سایه تبیین صحیح اهداف تربیتی و برانگیخته شدن انگیزه و اراده‌مندی است که عامل تربیتی می‌تواند زمینه تغییر و تربیت‌مندی را فراهم آورد. پس از آن‌جا که تربیت فرایندی است که در موجودی دارای اراده رخ می‌دهد، تحریک میل و رغبت وی عامل مهمی در تحقق تربیت است و موفقیت تربیت به جلب نظر، مشارکت و هم‌کاری‌مندی وابسته است. در تقریر دوم باید گفت اساس فعالیت‌های گروهی در نظام تربیت را باید مبتنی بر اصل مشارکت‌جویی عموم مکلفان تلقی نمود که به شکل فردی یا در قالب گروه‌ها و تشکل‌ها مسئولیتی را ایفا می‌کنند. مشارکت‌جویی اصلی حاکم بر روابط بیرونی تربیت رسمی با دیگر بخش‌های جامعه است. یکی از مصادیق این اصل، همانگی نظام تربیت رسمی و عمومی با نهادهای متولی فرهنگ عمومی (نظیر رسانه و مساجد) است (مبانی نظری تحول بنیادین، ۲۸۶). به اقتضای اصل مزبور، تحقق تربیت در سطح کلان، مستلزم برنامه‌ریزی، تقسیم وظایف،

فعالیت منسجم عوامل تربیتی رسمی و گروه‌های غیررسمی است که این امر جز با کار گروهی و شبکه‌ای سامان نمی‌یابد. به‌همین دلیل در فصل هشتم سند تحول آمده است: «تمام دستگاه‌ها و نهادها، به‌ویژه رسانه ملی، موظف‌اند در چارچوب این سند، هم‌کاری لازم با نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی را برای تحقق اهداف تحول بنیادین آموزش و پرورش معمول دارند» (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، ۱۳۹۰). این بیان و تقریر از اصل مشارکت‌جویی به‌نوعی با تعاون در امور خیر متناظر است.

## بررسی ادله

بر اثبات اصل مشارکت‌جویی می‌توان به‌ادله زیر استناد کرد:

### ۱. آیه تعاون

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى (مانده، ۲). به‌طور کلی انجام برخی از کارها به‌صورت فردی یا امکان‌پذیر نیست و یا مستلزم صرف وقت و هزینه معتنابه است، پس، کار جمعی و گروهی ترجیح پیدا می‌کند. عموم مکلفان مخاطب آیه قرار می‌گیرد تا در امور خیر و نیک مشارکت و تعاون کنند و بدون تردید، تعلیم و تربیت عمومی جامعه از ابرز مصادیق «بر و نیکی» است که تحقق آن به‌مشارکت و تعاون عموم مکلفان نیازمند است. تعاونوا فعل امر است و ظهور در وجوب دارد اما تمام مصادیق بر هم نمی‌تواند واجب باشد، از این رو در تعارض ظهور امر در وجوب با اطلاق واژه بر در اعم از مصادیق واجب و مستحب، مطابق دیدگاه برگزیده، امر بر جامع میان وجوب و استحباب حمل می‌شود؛ بنابراین، قدر متیقن از دلالت آیه، استحباب مشارکت‌جویی جمعی عموم مکلفان در تربیت است.

### ۲. صحیح‌ه ابی مغرا

عِدَّةٌ مِنْ أَصْحَابِنَا عَنْ أَحْمَدَ بْنِ مُحَمَّدٍ عَنْ عَلِيِّ بْنِ الْحَكَمِ عَنْ أَبِي الْمَغْرَاءِ عَنْ أَبِي عَبْدِ اللَّهِ، قَالَ: وَيَحِقُّ عَلَى الْمُسْلِمَانِ الْإِجْتِهَادُ فِي التَّوَاصُلِ وَالتَّعَاوُنِ عَلَى التَّعَاطُفِ وَ الْمُوَاسَاةِ لِأَهْلِ الْحَاجَةِ (کلینی، ۱۴۰۷: ۱۷۴/۲).

بررسی سندی: روایت فوق دارای سندی معتبر است؛ زیرا احمد بن محمد بین احمد بن محمد بن عیسی اشعری و احمد بن محمد بن خالد برقی مشترک است همچنین ابوالمعز (ابوالمغری) حمید بن مثنی هر سه توثیق دارند (نجاشی، ۱۴۰۷: ۵۹ و ۷۷ و ۱۳۳) علی بن الحکم الانباری (شیخ طوسی، بی تا: ۲۶۴). دارای توثیق خاص هستند.

بررسی دلالتی: در این روایت، مشارکت در ملاطفت ورزی و رفع نیاز حاجتمندان، مورد تأکید قرار گرفته است. عبارت «وَ يَحُقُّ عَلَيَّ» گزاره‌ای توصیفی است که بر سزاوار بودن مشارکت عمومی جهت تواصل و تعاون، دلالت دارد که دست‌کم این عبارت، بر رجحان دلالت دارد اما حکم الزامی از آن استفاده نمی‌شود به‌قرینه این‌که وجوب «پیوند با یک‌دیگر، مهرورزی و هم‌پاری و رفع نیاز حاجت‌مندان» خود تکلیف بمالایطاق یا دست‌کم حرجی می‌شود. بنا به تقریر دیگر ماده «ح‌ق‌ق» در لغت به‌معنای وجوب، ثبوت و وضوح کامل است (فراهیدی، ۱۴۱۰: ۶/۳) اما با توجه به استعمال روایی زیاد این واژه در امور مستحبی، نمی‌توان به‌وجوب آن قایل شد؛ بنابراین، روایت نهایتاً به‌استحباب مشارکت در مهرورزی نسبت به‌هم و مواسات با نیازمندان دلالت دارد. از این رو، عموم مکلفان نسبت به‌اصل مهرورزی و رفع نیازهای دیگران یا تهیه مقدمات آن، وظیفه استحبابی دارند. گفتنی است ظاهر عبارت «أَهْلِ الْحَاجَةِ» افزون بر نیاز و حاجت مادی، نیازهای معنوی را نیز دربر می‌گیرد. نیاز به‌تعلیم و تربیت یکی از حوائج مهم معنوی جامعه است که عموم مکلفان نسبت به‌تامین آن مسئولیت استحبابی دارند.

### ۳. مرسله نبوی

و رُوي عَنِ النَّبِيِّ (ص) أَنَّهُ قَالَ: لَا يَزَالُ النَّاسُ بِخَيْرٍ مَا أَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَ نَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ وَ تَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَ التَّقْوَىٰ فَإِذَا لَمْ يَفْعَلُوا ذَلِكَ نُزِعَتْ مِنْهُمْ الْبَرَكَاتُ وَ سَلَّطَ بَعْضُهُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ وَ لَمْ يَكُنْ لَهُمْ نَاصِرٌ فِي الْأَرْضِ وَ لَا فِي السَّمَاءِ (حرعاملی، ۱۴۰۹: ۱۶/۱۲۳).

بررسی سندی: روایت سند معتبری ندارد و مرسله است.

بررسی دلالتی: در این روایت، کارگروهی در انجام امور نیک و تقوا (اعرافی، ۱۳۹۳: ۲۷۰)، مایه برکت در اجتماع شمرده شده است. اما هرگاه این مهم، ترک شود و عموم مردم نسبت به

یکدیگر بی تفاوت باشند، برکات از میان رفته و گروهی بر گروه دیگر چیره می‌شوند [نابسامانی اجتماعی]. یکی از مظاهر مشارکت در کار خیر، اهتمام به امر تعلیم و تربیت دیگران است که در سایه آن، نسلی فعال و پویا تربیت شده و مایه قوام و بقاء جامعه را فراهم می‌سازد. در این راستا همه عوامل تربیتی از جمله عموم مکلفان مسئولیت دارند به این وظیفه، اقدام کنند. هر چند از ظاهر روایت، وجوب وظیفه‌مندی عموم مکلفان در تربیت استفاده نمی‌شود.

#### ۴. روایت جابر جعفی

عَلِيُّ بْنُ الْحَسَنِ الْمُؤَدَّبُ عَنْ أَحْمَدَ بْنِ مُحَمَّدَ بْنِ خَالِدٍ وَ أَحْمَدُ بْنُ مُحَمَّدٍ عَنْ عَلِيِّ بْنِ الْحَسَنِ النَّيْمِيِّ جَمِيعاً عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ مِهْرَانَ قَالَ حَدَّثَنِي عَبْدُ اللَّهِ بْنُ الْحَارِثِ عَنْ جَابِرٍ عَنْ أَبِي جَعْفَرٍ (ع) قَالَ: حَطَبَ أَمِيرُ الْمُؤْمِنِينَ (ع) النَّاسَ بِصِفَتَيْنِ... مِنْ وَاجِبِ حُقُوقِ اللَّهِ عَلَى الْعِبَادِ النَّصِيحَةَ بِمَنْبَغِ جُهِدِهِمْ وَ التَّعَاوُنَ عَلَى إِقَامَةِ الْحَقِّ بَيْنَهُمْ (كلینی، ۱۴۰۷: ۳۵۲/۸).

بررسی سندی: در سند روایت، عبدالله بن حارث قرار دارد که مجهول است و هیچ توثیقی در منابع رجالی ندارد از این رو، روایت، فاقد اعتبار سندی است.

بررسی دلالی: در این روایت، از خیرخواهی و مشارکت در اقامه حق به‌عنوان یکی از حقوق واجب الهی بر بندگان یاد شده است تا به اندازه توان خود در خیرخواهی و نصیحت دیگران بکوشند و برای اقامه حق در میان مردم هم‌کاری کنند. واجب بودن حق تعاون، به‌معنای وجوب شرعی و فقهی نیست بلکه این تعبیر حاکی از این حق است و دست‌کم بر رجحان و مطلوبیت تعاون بر اقامه حق دلالت دارد.

#### ۵. روایت اسماعیل بن جابر

عَلِيُّ بْنُ إِبْرَاهِيمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ إِسْمَاعِيلَ بْنِ بَرِيْعٍ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ سِنَانٍ عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ جَابِرٍ عَنْ أَبِي عَبْدِ اللَّهِ (ع) لِيَعْنَنَّ بَعْضُكُمْ بَعْضًا فَإِنَّ أَبَانَا رَسُولَ اللَّهِ (ص) كَانَ يَقُولُ إِنَّ مَعُونَةَ الْمُسْلِمِ خَيْرٌ وَأَعْظَمُ أَجْرًا مِنْ صِيَامِ شَهْرٍ وَ اعْتِكَافِهِ فِي الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ (كلینی، ۱۴۰۷: ۲/۸-۹).

بررسی سندی: روایت دست‌کم به‌جهت عدم اثبات وثاقت محمد بن سنان (نجاشی، ۱۴۰۷: ۳۲۸)، ضعیف است.

بررسی دلالتی: فعل «وَلْيَعْنُ» و اسم «مُعُونَةً» هر دو از ماده «عون» به معنای هم یاری و پشتیبانی است. اعانه نیز در لغت از همین ماده و به معنای کمک به دیگری در انجام فعل است (حمیری، ۱۴۲۰: ۴۸۳۶/۷).

با این مقدمه، در این روایت مؤمنین به مشارکت در کارها مورد امر قرار گرفته‌اند و برای این اعانه و مشارکت ثواب عظیم در نظر گرفته شده است. بیان ثواب حکایت از استحباب و رجحان عمل دارد، از این رو، امر به تعاون و اعانه نیز ارشادی خواهد بود.

### جمع بندی

موضوع محوری روایات فوق، رجحان مشارکت و همیاری در امور است. مطابق دیدگاه برگزیده، تعاون هم به معنای مشارکت در خود فعل است (اعرافی، ۱۳۹۳: ۱۶۰)، به گونه‌ای که فعل به هر دو طرف نسبت داده شود و هم خصوص اعانه بر فعل شخص دیگر است. طبق این معنا، عموم مکلفان، طرفین فعل تربیتی قرار می‌گیرند و بر اقدام آنان، زمانی تعاون اطلاق می‌شود که کار را به صورت مشارکتی انجام دهند. مطابق روایت نخست یا اصل تربیت، خود نوعی احقاق حق است و یا نتیجه آن، موجب احقاق حق می‌شود که در هر دو صورت، تربیت دیگران، به مشارکت جویی عمومی نیازمند است. با این توصیف، باید به رجحان و استحباب مشارکت جویی حکم کرد.

### نتیجه گیری

۱. بر پایه دلالت آیات، از مرجوحیت تفرق اجتماعی، رجحان انسجام و هم‌گرایی اجتماعی برداشت می‌شود. هم‌گرایی اجتماعی و پرهیز از تفرقه، تکلیف الزامی بر ذمه عموم مکلفان است و در این راستا هر اقدامی جهت همانگی میان آحاد جامعه ایمانی، از باب مقدمه، واجب یا دست‌کم رجحان مطلق دارد. در عرصه تعلیم و تربیت نیز ایجاد همانگی عوامل تربیت جهت تحقق اهداف تربیتی و اجرای برنامه‌های آموزشی و تربیتی، دست‌کم رجحان دارد.
۲. مطابق دلالت روایات، ایفای تعهدات اجتماعی و و تامین نیازهای عمومی، بیشتر توسط فعالیت‌های جمعی و گروهی میسر می‌شود که خود، نیازمند مقدماتی از جمله ایجاد همانگی میان آنها است؛ از این رو، ایجاد همانگی از باب مقدمه، ضروری است. از

- مهم‌ترین نیازهای اجتماعی، تعلیم و تربیت است و چون اصل تربیت دیگران فی‌نفسه مطلوبیت و رجحان دارد، هماهنگی میان عوامل تربیتی که منجر به هم‌افزایی و تسریع و اتقان عمل می‌شود نیز در نگاه شرع، رجحان و استحباب پیدا می‌کند.
۳. مطابق قاعده وجوب حفظ نظام و حرمت اختلال نظام، برای برقراری انضباط اجتماعی و جلوگیری از هرج و مرج، هماهنگی میان خرده نظامات اجتماعی از جمله نهاد تعلیم و تربیت و عوامل تربیتی ضروری است.
۴. مطابق اصل عقلایی در مواردی که تحقق اقدامات تربیتی جز با هم‌کاری عوامل تربیتی میسر نیست، ایجاد هماهنگی میان عوامل تربیتی، به حد الزام می‌رسد.
۵. وجود مدیر برای اداره یک مجموعه، ضرورت عقلی دارد؛ چرا که جامعه، بدون مدیریت کلان، فرومی‌ریزد. نظام تعلیم و تربیت نیز بی‌نیاز از مدیریت نیست و درسایه آن اهداف تعلیمی و تربیتی محقق می‌گردد؛ از این روی، مدیریت عوامل تربیتی، عقلاً ضروری است که بر اساس قاعده ملازمه لزوم شرعی آن نیز اثبات می‌شود.
۶. از بیان ویژگیها و شاخصه‌های مطلوبی که روایات برای مدیر بر می‌شمارد، دست‌کم مطلوبیت عمل مدیریت کردن، قابل برداشت است.
۷. قدر متیقن از دلالت آیه تعاون، استحباب مشارکت‌جویی جمعی عموم مکلفان در تربیت است و بر پایه دلالت روایات نیز مشارکت‌جویی عوامل تربیتی در فرایند تعلیم و تعلم، دست‌کم از استحباب مؤکد برخوردار است.

## منابع

\* قرآن کریم.

\* نهج البلاغه، (سید رضی، محمد بن حسین، تصحیح عزیزالله عطاردی، قم، مؤسسه نهج‌البلاغه، ۱۴۱۴ق).

۱. ابن حیون، نعمان بن محمد، دعائم الإسلام، قم، مؤسسه آل‌البیت، چاپ دوم، ۱۳۸۵ق.
۲. ابن سعد، محمد، طبقات الکبری، بیروت، دارالصادر، ۱۹۶۸ م.
۳. ابن سیده، علی بن اسماعیل، المحکم والمحیط الأعظم، بیروت، دارالکتب العلمیه، ۱۴۲۱ق.



۴. ابن منظور، محمد بن مكرم، *لسان العرب*، بيروت، دار الفكر- دار الصادر، چاپ سوم، ۱۴۱۴ ق.
۵. ابن هشام، عبدالملك، *السيرة النبوية*، بيروت، دار احياء التراث العربی، بی تا.
۶. ابی داود، سلیمان بن الأشعث، *سنن أبی داود*، بيروت، دار الرسالة العالمية، ۱۴۳۰ ق.
۷. احمد بن فارس بن زکریا، *معجم مقاییس اللغة*، قاهره، المكتبة الاسلامیه، ۱۴۳۰ ق.
۸. اعرافی، علی رضا، *قواعد فقهی*، قم، مؤسسه اشراق و عرفان، ۱۳۹۳ ش.
۹. اعرافی، علی رضا، *نظریه ترتب و خطابات قانونی*، قم، مؤسسه اشراق و عرفان، ۱۳۹۴ ش.
۱۰. انوری، حسن، *فرهنگ بزرگ سخن*، تهران، انتشارات سخن، چاپ دوم، ۱۳۸۲ ش.
۱۱. آیتی، محمد ابراهیم، *تاریخ پیامبر اسلام*، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۶۶ ش.
۱۲. بحرانی، سید هاشم، *البرهان*، قم، مؤسسه بعثه، ۱۳۷۴ ش.
۱۳. پاینده، ابوالقاسم، *نهج الفصاحة*، تهران، دنیای دانش، چاپ چهارم، ۱۳۸۲ ش.
۱۴. جباری، محمدرضا، امام کاظم (ع) و سازمان وکالت، فصلنامه تاریخ اسلام، سال ۱۴، شماره اول، ۱۳۹۲ ش.
۱۵. جوهری، اسماعیل بن حماد، *الصحاح*، بيروت، دار العلم للملایین، ۱۴۱۰ ق.
۱۶. حر عاملی، محمد بن حسن، *وسائل الشیعة*، قم، مؤسسه آل البيت؟ عهم؟ ۱۴۰۹ ق.
۱۷. حمیری، نشوان بن سعید، *شمس العلوم*، بيروت، دار الفكر المعاصر، ۱۴۲۰ ق.
۱۸. رضاییان، علی، *مبانی سازمان و مدیریت*، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۷۹ ش.
۱۹. شفیعی عباس و دیگران، *رفتار سازمانی با روی کرد اسلامی*، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۳۸۵ ش.
۲۰. شیخ صدوق، محمد بن علی، قم، *ثواب اعمال*، دار الشریف الرضی للنشر، چاپ دوم، ۱۴۰۶ ق.
۲۱. شیخ طوسی، محمد بن حسن، *الفهرست*، نجف اشرف، المكتبة الرضویة، بی تا.
۲۲. شیخ طوسی، محمد بن حسن، *رجال الشیخ الطوسی*، دفتر انتشارات اسلامی، قم، چاپ سوم، ۱۴۲۷ ق.
۲۳. طباطبایی، سید محمد حسین، *المیزان*، قم، دفتر انتشارات اسلامی، چاپ پنجم، ۱۴۱۷ ق.

۲۴. عسکری، حسن بن عبدالله، *الفروق فی اللغة*، بیروت، دار الآفاق الجديدة، ۱۴۰۰ ق.
۲۵. عضدانلو، حمید، *آشنایی با مفاهیم اساسی جامعه‌شناسی*، تهران، نشر نی، چاپ دوم، ۱۳۸۶ ش.
۲۶. فراهیدی، خلیل بن احمد، *کتاب العین*، قم، نشر هجرت، چاپ دوم، ۱۴۱۰ ق.
۲۷. کشی، محمد بن عمر، *رجال الکشی*، مشهد، مؤسسه نشر دانشگاه مشهد، ۱۴۰۹ ق.
۲۸. کلینی، محمد بن یعقوب، *الکافی*، تهران، دار الکتب الإسلامية، چاپ چهارم، ۱۴۰۷ ق.
۲۹. کوئن، بروس، *مبانی جامعه‌شناسی*، ترجمه غلامعباس توسلی و رضا فاضل، تهران، سمت، چاپ سوم، ۱۳۷۳ ش.
۳۰. نجاشی، احمد بن علی، *رجال النجاشی*، قم، دفتر انتشارات اسلامی، ۱۴۰۷ ق.