شنبه 27/5/1403-12 صفر6 144 –17 اگوست 2024-درس 75اصول فقه الاداره – اصول نظریه پردازی – رکن سوم نظریه پردازی –پاسخ پردازی – ب :پاسخ گویی به سوالات نظریه سازی –نظریه رشد در مدیریت اسلامی

ب – پاسخ گویی به سوال نظریه پردازانه

معلوم شد که پرسمان نظریه پردازی مرکب از پرسش عرف خاص و پاسخ شرع مقدس است و نقش مجتهد نظریه پرداز کشف است کشف پرسش از عرف و کشف پاسخ از شرع مقدس . در کشف پاسخ باید اصول استنباط رعایت شود . حاصل این پرسمان اجتهادی ظهور یک نظریه است که به عنوان مثال و به شکل اجمالی و مختصر به نظریه نظم اشاره کردیم این بار به کشف نظریه رشد همت میکنیم (بر اساس محور های چهارگانه موضوعات مدیریتی )

نظریه رشد در مدیریت اسلامی

البته نظریه رشد خود مبتنی بر چهار نظریه گزینش ،توانمندسازی ،ارزیابی و جبران است که جداگانه پردازش میشوند .که ما فعلا آنها را پیش فرض میگیریم و به محصول این چهار نظریه به عنوان رشد[[1]](#footnote-1) بسنده میکنیم زیرا هدف ما نمونه پردازی است .

فقه القرآن

النساء : 6 وَ ابْتَلُوا الْيَتامى‏ حَتَّى إِذا بَلَغُوا النِّكاحَ فَإِنْ آنَسْتُمْ مِنْهُمْ رُشْداً فَادْفَعُوا إِلَيْهِمْ أَمْوالَهُمْ وَ لا تَأْكُلُوها إِسْرافاً وَ بِداراً أَنْ يَكْبَرُوا وَ مَنْ كانَ غَنِيًّا فَلْيَسْتَعْفِفْ وَ مَنْ كانَ فَقيراً فَلْيَأْكُلْ بِالْمَعْرُوفِ فَإِذا دَفَعْتُمْ إِلَيْهِمْ أَمْوالَهُمْ فَأَشْهِدُوا عَلَيْهِمْ وَ كَفى‏ بِاللَّهِ حَسيباً

و يتيمان را چون به حد بلوغ برسند، بيازماييد! اگر در آنها رشد (كافى) يافتيد، اموالشان را به آنها بدهيد! و پيش از آنكه بزرگ شوند، اموالشان را از روى اسراف نخوريد! هر كس كه بى‏نياز است، (از برداشت حق الزحمه) خوددارى كند؛ و آن كس كه نيازمند است، به طور شايسته (و مطابق زحمتى كه مى‏كشد،) از آن بخورد. و هنگامى كه اموالشان را به آنها بازمى‏گردانيد، شاهد بگيريد! اگر چه خداوند براى محاسبه كافى است. (6)[[2]](#footnote-2)

این آیه را از میان آیات رشد [[3]](#footnote-3) در قرآن کریم انتخاب کردیم مرحوم شهید مطهری بر اساس آن نظریه رشد در مدیریت اسلامی[[4]](#footnote-4) را پرداخته است که دقیقا آنچیزی است که دنبال میکنیم خلاصه آن چنین است که وقتی میتوان به یتیم اموالش را داد تا تصرف کند که احراز و ایناس رشد در او شود و الا جایز نیست پس به طریق اولی جایز نیست که بدون احراز رشد در فردی که مدیریت کلانی مثل وزارت را به او میسپاریم باید رشد را در او احراز نماییم .[[5]](#footnote-5)

تفصیل نظریه به این است که رشد معانی و مراتبی دارد [[6]](#footnote-6) که عمده آن رشد در اداره است در کتاب مدیریت از منظر کتاب وسنت [[7]](#footnote-7)به آن اشارت شده است.

آنچه مهم است این که نظریه رشد در مدیریت توسط یک مجتهد نظریه پرداز مثل استاد مطهری پردازش شده است ایشان از معدود مجتهدانی است که به مرحله نظریه پردازی رسیده و توجه کرده است . ویک نمونه و الگوست البته ایشان رشته مدیریت را تخصص نداشته است اگر میداشت شاهد پردازش نظریات بیشماری از این شهید عزیز در حوزه دانش مدیریت می بودیم . و اکنون این توقع از مجتهدان نظریه پرداز مدرسه فقهی مدیریت اسلامی میرود که مشغولند (ادامه دارد )

1. [**مطهری و نگاه سوم به انسان: صنعت، تربیت یا رشد**](https://rushd.ir/%d9%85%d8%b7%d9%87%d8%b1%db%8c-%d9%88-%d9%86%da%af%d8%a7%d9%87-%d8%b3%d9%88%d9%85-%d8%a8%d9%87-%d8%a7%d9%86%d8%b3%d8%a7%d9%86-%d8%b5%d9%86%d8%b9%d8%aa%d8%8c-%d8%aa%d8%b1%d8%a8%db%8c%d8%aa-%db%8c/)

   نویسنده : حسین سرآبادانی تفرشی پژوهشگر هسته عدالت‌پژوهی مرکز رشد

   در جستجوی معنای رشد در مورد انسان، باید به فراتر از نگاه صنعتی و پرورشی توجه کرد.

   بزرگ‌ترین راز آدمی، پی بردن به ماهیت و هویت خویش است. انسان به‌عنوان فهرست عالم هستی موجودی همچنان ناشناخته است و در این مسیر، شناخت گستره وجودی آن سخت و دشوار می‌نماید. **شهید مطهری با طرح نظریه فطرت کوشش نمود دیدگاه جدیدی در حوزه انسان‌شناسی اسلامی ارائه نماید و در آن از دوگان «صنعت-تربیت» برای طرح نگاه خود به موضوع انسان به‌طور عام و حوزه تعلیم و تربیت به‌طور خاص بهره گیرد.**

   شهید مطهری در ابتدای طرح و ارائه نظریه فطرت، از یک مقایسه میان دو مفهوم تربیت و صنعت استفاده کرده‌­اند. ایشان در تمایزی مفهومی میان تربیت و صنعت، صنعت را ساختن می­‌داند و تربیت را پرورش دادن مجموعه‌­ای از استعدادها تلقی می­‌کند. از نگاه مطهری، کار یک نجار، یک کار صنعتی است که در آن انسان بر اساس منظور و غایتی که خود دارد، سلسله مواد و اشیا را به خدمت می‌گیرد (بدون توجه به اینکه اهداف و غایت آن اشیا چیست) تا به هدف خود دست یابد. در مقابل یک مربی (مثال شهید مطهری یک باغبان است) اقدام به پرورش آن شی مورد هدف، با توجه به ‌غایت و هدف درونی آن گل و گیاه می‌کند. در اینجا به‌نوعی هدف باغبان با هدف گل و گیاه منطبق شده است.

   **نگارنده بر این باور است که به این تمایز دوگانه شهید مطهری که با تشبیه نیز همراه است، می‌­توان حالت سومی را متصور شد که مخصوص انسان است و آن اعتقاد به «رشد انسان» است که چیزی ورای «صنعت» و «تربیت» است.** در معنای تربیت، نوعی جبر مُتربی نهفته به‌گونه‌ای که یک گیاه، تنها مسیر وجودی‌­اش همین پرورشی است که توسط باغبان داشته است؛ اما انسان، موجود آزاد و بااراده است که قلم شکل‌­دهی به ماهیت خویش را در عالم برعهده‌گرفته و خداوند متعال مجموعه سرمایه­‌های فطری را به او ارزانی داشته تا با بهره‌­گیری از آن­ها به‌غایت هستی خود که قرب الهی و شکوفا شدن استعدادهای عالی انسانی است، دست یابد.

   بنابراین بر اساس نگاه انسان‌شناسانه استاد مطهری، می­‌توان دوگان ایشان را به سه‌­گان «صنعت، تربیت، رشد» تعالی بخشید. آنچه مربوط به جمادات است؛ در حوزه صنعت است، ساحت گیاهان و حیوانات مربوط به عنصر تربیت است و رشد مخصوص موجود بی­‌همتای عالم انسانی است (ازاین‌روست که برخلاف استفاده رایج، در لسان دینی از کلمه تربیت در مورد تعلیم و هدایت انسان به کار نرفته است).

   شهید جهان‌­آرا در بخشی از وصیت­نامه خود؛ انسان را موجودی امکان آفرین تعریف می‌­کند. نگاه رشدمحور به انسان معلول این نگاه به انسان است که انسان یگانه موجود عالم است که به تعبیر شهید مطهری قانون خلقت، قلم ترسیم چهره‌ او را به دست خودش داده است که هر طور که می‏‌خواهد ترسیم کند. این است که انسان یگانه موجودی است که خودش باید «خویشتن» را انتخاب کند که چه باشد. تعابیر استاد مطهری در کتاب «انسان و ایمان» در اینجا رساتر است:

   «انسان در آغاز تولد ازنظر جهازات بدنی مانند حیوانات دیگر بالفعل است، ولی ازنظر جهازات روحی، ازنظر آنچه بعداً شخصیت انسانی او را می‌‏سازد، موجودی بالقوه است، ارزش‌های انسانی او در زمینه‌ی وجودش بالقوه موجود است و آماده‌ روییدن و رشد یافتن. انسان ازنظر روحی و معنوی یک مرحله از مرحله‌ی بدنی عقب‏‌تر است، جهازات بدنی‌اش در رحم وسیله‌ی عوامل دست‌اندرکار آفرینش ساخته‌وپرداخته می‌‏شود، ولی جهازات روحی و معنوی و ارکان شخصیتش در مرحله‌ی بعد از رحم باید رشد داده شود و پایه‌گذاری گردد. ازاین‌رو می‌‏گوییم هر کس خود بنا و معمار و مهندس شخصیت خود است، قلم تصویر کننده و نقاش خلقت شخصیت انسان (برخلاف شخص او) به دست خودش داده ‌شده است. هر موجودی غیر از انسان، میان خودش و ماهیتش تصور جدایی غیرممکن است، مثلاً میان سنگ و سنگی، میان درخت و درختی، میان سگ و سگی، میان گربه و گربه‌‏ای. انسان تنها موجودی است که میان خودش و ماهیتش جدایی و فاصله است، یعنی میان انسان و انسانیت. ای‌بسا انسان‌ها که به انسانیت نرسیده و در مرحله‌ی حیوانیت باقی‌مانده‌اند مانند برخی از انسان‌های بدوی و وحشی و بسا انسان‌ها که مسخ‌شده و به ضد انسان تبدیل‌شده‌اند مانند اکثر متمدن­‌نماها. چگونه ممکن است میان شی‏ و ماهیت خودش جدایی بیفتد؟ بدیهی است که ماهیت لازمه‌ی وجود است و اگر وجودی بالفعل باشد ماهیتش به‌تبع بالفعل است. وجود بالقوه است که ماهیت شایسته‌ی خود را فاقد است. آنچه اگزیستانسیالیسم به نام اصالت وجود می‏‌نامد و مدعی است که انسان یک وجود بی‌ماهیت است و خود با انتخاب راه خود، به خود ماهیت می‏‌بخشد، توجیه صحیح فلسفی‏‌اش همین است. فلاسفه‌ اسلامی، بالخصوص صدرالمتألهین، تکیه فراوان بر همین مطلب دارد و از همین رو می‌‏گوید: انسان نوع نیست، انواع است، بلکه هر فرد احیاناً هر روز نوعی است غیر روز دیگر».

    به عبارت فلسفی، بر اساس نظریه اصالت وجود و حرکت جوهری، در مورد انسان، وجودش مقدم بر ماهیتش است. انسان یگانه موجودی است که مراتب وجودی آن از «بَل هم أضل» تا «أو ادنی» است. این ازآن‌روست که این موجود در نهایت استعداد است و کمال مطلق که در پی آن است، فعلیت تمام؛ و رشد، مسیر چگونگی قوام این استعدادها در رسیدن به کمال مطلق است. لذا معنای رشد در مورد انسان به‌واسطه دو ویژگی ممتاز عقل و اراده است که قابل‌ طرح می‌گردد و این دو ویژگی موجب یک نگاه امکانی به انسان است.

   بسط و گسترش این نوع نگاه به انسان در مرحله اول موجب تحول در نگاه به مقوله آموزش و به‌اصطلاح رایج حوزه تعلیم و تربیت می­‌شود. مقوله‌­ای که در نگاه انسان‌شناسی مبانی فلسفه تعلیم و تربیت سند تحول بنیادین آموزش نیز کمتر موردتوجه بوده است. پیوند نگاه رشد محور به انسان با نظریه فطرت استاد مطهری (برخلاف تصور برخی از محققین نه‌تنها متناقض با یکدیگر نیستند که کامل‌کننده یکدیگر است) موجب تحول در نگاه به مقوله تعلیم و آموزش مبتنی بر اندیشه اسلامی است.

   **این نکته در رشته مدیریت نیز قابل‌طرح است که به نظر می­رسد، ریشه تعارض میان اهداف فردی و سازمانی در مدیریت مدرن، داشتن تفکر صنعتی به انسان میان نظریه­پردازان مدیریت و علوم** **اجتماعی است**(مقوله‌­ای که بولدینگ در مقاله معروف «نظریه عمومی سیستم­ها» در سال ۱۹۵۴ آن را تأیید می­‌کند). تفکر صنعتی، انسان را در ردیف دیگر ابزارهای تولید قرار داده و بی‌آنکه به‌ غایت و اهداف ذاتی او توجه کند، در تلاش برای شکل دادن آن در مسیر اهداف سازمانی است. در واقع در اینجا مدیر و طراح سازمان، همان نجار است و انسان در اینجا به ماده ­­جان، همچون چوب تقلیل یافته است. شاید نظریه­‌های بعدی به سطح تربیت رسیده باشند و یا در آینده برسند، اما تا رسیدن به سطح انسان به‌عنوان «موجود فعال و سازنده» همچنان فاصله وجود دارد که باید ورای صنعت و تربیت باشد و آن بر اساس انسان‌­شناسی که مطهری تبیین می‌­کند، رشد محور است.

   یکی از نکات جالب استاد مطهری در مورد رشد علمی انسانی است. ایشان در کتاب «تعلیم و تربیت در اسلام» در ابتدا بر ضرورت رشد شخصیت عقلانی افراد توجه کرده­‌اند که خود معلول همان نگاه رشد محور به انسان است:

   «این مسئله که باید در افراد و در جامعه رشد شخصیت فکری و عقلانی پیدا بشود یعنی قوه تجزیه‌وتحلیل در مسائل پیدا بشود، یک مطلب اساسی است، یعنی در همین آموزش‌ها و تعلیم و تربیت‌ها در مدرسه‏‌ها وظیفه معلم بالاتر از اینکه به بچه یاد می‌‏دهد این است که کاری بکند که قوه تجزیه‌وتحلیل او قدرت بگیرد، نه اینکه فقط در مغز وی معلومات بریزد که اگر معلومات خیلی فشار بیاورد ذهن بچه راکد می‌‏شود. در میان علما، افرادی که خیلی استاد دیده‌‏اند، من به این‌ها هیچ اعتقاد ندارم. به همین دلیل اعتقاد ندارم که خیلی استاد دیده‏‌اند، همان‌که برایشان باعث افتخار است. مثلاً می‏‌گویند: «فلان کس سی سال به درس مرحوم نائینی رفته، یا بیست‌وپنج سال متوالی درس آقا ضیاء را دیده». عالمی که سی سال یا بیست‌وپنج سال عمر را یکسره درس این استاد و آن استاد را دیده، او دیگر مجال فکر کردن برای خودش باقی نگذاشته، دائماً می‌‏گرفته، تمام نیرویش صرف گرفتن شده، دیگر چیزی نمانده برای آنکه با نیروی خودش به مطلبی برسد…»

   ایشان در ادامه با طرح شباهت جالب مغز و معده، نکته مهمی را در عرصه رشد علمی طرح می‌کنند:

   «مغز انسان، درست حالت معده انسان را دارد. معده انسان باید غذا را از بیرون به‌اندازه بگیرد و با ترشحاتی که خودش روی غذا می‏‌ریزد آن را به‌اصطلاح بسازد؛ و باید معده این‌قدر آزادی و جای خالی داشته باشد که به‌آسانی بتواند غذا را زیرو رو کند، اسیدها و شیره‌‏هایی را که باید، ترشح نماید و بسازد. ولی معده‏ای که مرتب بر آن غذا تحمیل می‌‏کنند و تا آنجا که جا دارد به آن غذا می‌دهند، دیگر فراغت، فرصت و امکان برایش پیدا نمی‌‏شود که این غذا را درست حرکت بدهد و بسازد. آن‌وقت می‏‌بینید اعمال گوارشی اختلال پیدا می‌‏کند و عمل جذب هم در روده‌‏ها درست انجام نمی‌‏گیرد. مغز انسان هم قطعاً همین‌‏جور است. در تعلیم و تربیت باید مجال فکر کردن به دانش‌آموز داده بشود و او به فکر کردن ترغیب گردد». [↑](#footnote-ref-1)
2. ابن‏عباس، عبدالله بن عباس، غريب القرآن فى شعر العرب، 1جلد، مؤسسة الكتب الثقافية - لبنان - بيروت، چاپ: 1، 1413 ه.ق. [↑](#footnote-ref-2)
3. ***البقرة : 186 وَ إِذا سَأَلَكَ عِبادي عَنِّي فَإِنِّي قَريبٌ أُجيبُ دَعْوَةَ الدَّاعِ إِذا دَعانِ فَلْيَسْتَجيبُوا لي‏ وَ لْيُؤْمِنُوا بي‏ لَعَلَّهُمْ يَرْشُدُونَ***

   ***البقرة : 256 لا إِكْراهَ فِي الدِّينِ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ فَمَنْ يَكْفُرْ بِالطَّاغُوتِ وَ يُؤْمِنْ بِاللَّهِ فقد استَمْسَكَ بِالْعُرْوَةِ الْوُثْقى‏ لاَ انْفِصامَ لَها وَ اللَّهُ سَميعٌ عَليمٌ***

   ***النساء : 6 وَ ابْتَلُوا الْيَتامى‏ حَتَّى إِذا بَلَغُوا النِّكاحَ فَإِنْ آنَسْتُمْ مِنْهُمْ رُشْداً فَادْفَعُوا إِلَيْهِمْ أَمْوالَهُمْ وَ لا تَأْكُلُوها إِسْرافاً وَ بِداراً أَنْ يَكْبَرُوا وَ مَنْ كانَ غَنِيًّا فَلْيَسْتَعْفِفْ وَ مَنْ كانَ فَقيراً فَلْيَأْكُلْ بِالْمَعْرُوفِ فَإِذا دَفَعْتُمْ إِلَيْهِمْ أَمْوالَهُمْ فَأَشْهِدُوا عَلَيْهِمْ وَ كَفى‏ بِاللَّهِ حَسيباً***

   ***الأعراف : 146 سَأَصْرِفُ عَنْ آياتِيَ الَّذينَ يَتَكَبَّرُونَ فِي الْأَرْضِ بِغَيْرِ الْحَقِّ وَ إِنْ يَرَوْا كُلَّ آيَةٍ لا يُؤْمِنُوا بِها وَ إِنْ يَرَوْا سَبيلَ الرُّشْدِ لا يَتَّخِذُوهُ سَبيلاً وَ إِنْ يَرَوْا سَبيلَ الغَيِّ يَتَّخِذُوهُ سَبيلاً ذلِكَ بِأَنَّهُمْ كَذَّبُوا بِآياتِنا وَ كانُوا عَنْها غافِلينَ***

   ***هود : 78 وَ جاءَهُ قَوْمُهُ يُهْرَعُونَ إِلَيْهِ وَ مِنْ قَبْلُ كانُوا يَعْمَلُونَ السَّيِّئاتِ قالَ يا قَوْمِ هؤُلاءِ بَناتي‏ هُنَّ أَطْهَرُ لَكُمْ فَاتَّقُوا اللَّهَ وَ لا تُخْزُونِ في‏ ضَيْفي‏ أَ لَيْسَ مِنْكُمْ رَجُلٌ رَشيدٌ***

   ***هود : 87 قالُوا يا شُعَيْبُ أَ صَلاتُكَ تَأْمُرُكَ أَنْ نَتْرُكَ ما يَعْبُدُ آباؤُنا أَوْ أَنْ نَفْعَلَ في‏ أَمْوالِنا ما نَشؤُا إِنَّكَ لَأَنْتَ الْحَليمُ الرَّشيدُ***

   ***هود : 97 إِلى‏ فِرْعَوْنَ وَ مَلاَئِهِ فَاتَّبَعُوا أَمْرَ فِرْعَوْنَ وَ ما أَمْرُ فِرْعَوْنَ بِرَشيدٍ***

   ***الكهف : 10 إِذْ أَوَى الْفِتْيَةُ إِلَى الْكَهْفِ فَقالُوا رَبَّنا آتِنا مِنْ لَدُنْكَ رَحْمَةً وَ هَيِّئْ لَنا مِنْ أَمْرِنا رَشَداً***

   ***الكهف : 17 وَ تَرَى الشَّمْسَ إِذا طَلَعَتْ تَّزوَرُ عَنْ كَهْفِهِمْ ذاتَ الْيَمينِ وَ إِذا غَرَبَتْ تَقْرِضُهُمْ ذاتَ الشِّمالِ وَ هُمْ في‏ فَجْوَةٍ مِنْهُ ذلِكَ مِنْ آياتِ اللَّهِ مَنْ يَهْدِ اللَّهُ فَهُوَ الْمُهْتَدِ وَ مَنْ يُضْلِلْ فَلَنْ تَجِدَ لَهُ وَلِيًّا مُرْشِداً***

   ***الكهف : 24 إِلاَّ أَنْ يَشاءَ اللَّهُ وَ اذْكُرْ رَبَّكَ إِذا نَسيتَ وَ قُلْ عَسى‏ أَنْ يَهْدِيَنِ رَبِّي لِأَقْرَبَ مِنْ هذا رَشَداً***

   ***الكهف : 66 قالَ لَهُ مُوسى‏ هَلْ أَتَّبِعُكَ عَلى‏ أَنْ تُعَلِّمَنِ مِمَّا عُلِّمْتَ رُشْداً***

   ***الأنبياء : 51 وَ لَقَدْ آتَيْنا إِبْراهيمَ رُشْدَهُ مِنْ قَبْلُ وَ كُنَّا بِهِ عالِمينَ***

   ***غافر : 29 يا قَوْمِ لَكُمُ الْمُلْكُ الْيَوْمَ ظاهِرينَ فِي الْأَرْضِ فَمَنْ يَنْصُرُنا مِنْ بَأْسِ اللَّهِ إِنْ جاءَنا قالَ فِرْعَوْنُ ما أُريكُمْ إِلاَّ ما أَرى‏ وَ ما أَهْديكُمْ إِلاَّ سَبيلَ الرَّشادِ***

   ***غافر : 38 وَ قالَ الَّذي آمَنَ يا قَوْمِ اتَّبِعُونِ أَهْدِكُمْ سَبيلَ الرَّشادِ***

   ***الحجرات : 7 وَ اعْلَمُوا أَنَّ فيكُمْ رَسُولَ اللَّهِ لَوْ يُطيعُكُمْ في‏ كَثيرٍ مِنَ الْأَمْرِ لَعَنِتُّمْ وَ لكِنَّ اللَّهَ حَبَّبَ إِلَيْكُمُ الْإيمانَ وَ زَيَّنَهُ في‏ قُلُوبِكُمْ وَ كَرَّهَ إِلَيْكُمُ الْكُفْرَ وَ الْفُسُوقَ وَ الْعِصْيانَ أُولئِكَ هُمُ الرَّاشِدُونَ***

   ***الجن : 2 يَهْدي إِلَى الرُّشْدِ فَآمَنَّا بِهِ وَ لَنْ نُشْرِكَ بِرَبِّنا أَحَداً***

   ***الجن : 10 وَ أَنَّا لا نَدْري أَ شَرٌّ أُريدَ بِمَنْ فِي الْأَرْضِ أَمْ أَرادَ بِهِمْ رَبُّهُمْ رَشَداً***

   ***الجن : 14 وَ أَنَّا مِنَّا الْمُسْلِمُونَ وَ مِنَّا الْقاسِطُونَ فَمَنْ أَسْلَمَ فَأُولئِكَ تَحَرَّوْا رَشَداً***

   ***الجن : 21 قُلْ إِنِّي لا أَمْلِكُ لَكُمْ ضَرًّا وَ لا رَشَداً***  [↑](#footnote-ref-3)
4. # روش نظریه پردازی شهید مرتضی مطهری در مبحث رشد (مقاله علمی وزارت علوم)

   درجه علمی: نشریه علمی (وزارت علوم)

   درجه علمی در دسته‌بندی سابق وزارت علوم: علمی-پژوهشی

   **نویسندگان:** [رضا نجاری](https://ensani.ir/fa/article/author/32190)

   **منبع:** [مدیریت اسلامی سال بیستم پاییز و زمستان 1390 شماره 2](https://ensani.ir/fa/article/journal-number/34610/%D9%85%D8%AF%DB%8C%D8%B1%DB%8C%D8%AA-%D8%A7%D8%B3%D9%84%D8%A7%D9%85%DB%8C-%D8%B3%D8%A7%D9%84-%D8%A8%DB%8C%D8%B3%D8%AA%D9%85-%D9%BE%D8%A7%DB%8C%DB%8C%D8%B2-%D9%88-%D8%B2%D9%85%D8%B3%D8%AA%D8%A7%D9%86-1390-%D8%B4%D9%85%D8%A7%D8%B1%D9%87-2)

    کلید واژه ها: [نظریه پردازی](https://ensani.ir/fa/tag/2632/%D9%86%D8%B8%D8%B1%DB%8C%D9%87+%D9%BE%D8%B1%D8%AF%D8%A7%D8%B2%DB%8C) [نظریه آزمایی](https://ensani.ir/fa/tag/68303/%D9%86%D8%B8%D8%B1%DB%8C%D9%87+%D8%A2%D8%B2%D9%85%D8%A7%DB%8C%DB%8C) [نظریه رشد](https://ensani.ir/fa/tag/103263/%D9%86%D8%B8%D8%B1%DB%8C%D9%87+%D8%B1%D8%B4%D8%AF) [روش نظریه پردازی مطهری](https://ensani.ir/fa/tag/103264/%D8%B1%D9%88%D8%B4+%D9%86%D8%B8%D8%B1%DB%8C%D9%87+%D9%BE%D8%B1%D8%AF%D8%A7%D8%B2%DB%8C+%D9%85%D8%B7%D9%87%D8%B1%DB%8C)

   **حوزه های تخصصی:**[حوزه‌های تخصصی](https://ensani.ir/fa/article/field/3363/%D8%AD%D9%88%D8%B2%D9%87-%D9%87%D8%A7%DB%8C-%D8%AA%D8%AE%D8%B5%D8%B5%DB%8C) [**مدیریت**](https://ensani.ir/fa/article/field/73/%D9%85%D8%AF%DB%8C%D8%B1%DB%8C%D8%AA)

   * این مقاله درصدد یافتن پاسخ این سؤال است: ""روش نظریه پردازی شهید مرتضی مطهری در نظریه رشد چه بوده است؟"" بدین لحاظ ابتدا تعاریفی از نظریه مطرح، و سپس نظریه پردازی و نظریه آزمایی با هم مقایسه، و شیوه نظریه پردازی به طور کلی توضیح داده می شود. پس از آن نظریه رشد شهید مطهری به اختصار مرور، و توصیف اجمالی شده است و در پایان روش نظریه پردازی استاد شهید مرتضی مطهری در نظریه رشد تبیین، و مراحل نه گانه نظریه پردازی در این نظریه ارائه شده است.

   [↑](#footnote-ref-4)
5. **فصلنامه مدیریت اسلامی سال نوزدهم شماره 2 (پاییز و زمستان 1390)**تاریخ انتشار: 1391/07/15

   سخن سردبیرسید محمد مقیمی صفحه 6

   [تبیین ویژگی های مانایی و پایداری در سازمان های متمایل به ایثار](https://www.magiran.com/paper/1046082/%d8%aa%d8%a8%db%8c%db%8c%d9%86-%d9%88%db%8c%da%98%da%af%db%8c-%d9%87%d8%a7%db%8c-%d9%85%d8%a7%d9%86%d8%a7%db%8c%db%8c-%d9%88-%d9%be%d8%a7%db%8c%d8%af%d8%a7%d8%b1%db%8c-%d8%af%d8%b1-%d8%b3%d8%a7%d8%b2%d9%85%d8%a7%d9%86-%d9%87%d8%a7%db%8c-%d9%85%d8%aa%d9%85%d8%a7%db%8c%d9%84-%d8%a8%d9%87-%d8%a7%db%8c%d8%ab%d8%a7%d8%b1)

   مهدی عبدالحمید، عی اصغر پورعزت صفحه 9

   [بررسی تاثیر ادراک عدالت بر تصمیم گیری مدیران مبتنی بر آموزه های اسلامی](https://www.magiran.com/paper/1046083/%d8%a8%d8%b1%d8%b1%d8%b3%db%8c-%d8%aa%d8%a7%d8%ab%db%8c%d8%b1-%d8%a7%d8%af%d8%b1%d8%a7%da%a9-%d8%b9%d8%af%d8%a7%d9%84%d8%aa-%d8%a8%d8%b1-%d8%aa%d8%b5%d9%85%db%8c%d9%85-%da%af%db%8c%d8%b1%db%8c-%d9%85%d8%af%db%8c%d8%b1%d8%a7%d9%86-%d9%85%d8%a8%d8%aa%d9%86%db%8c-%d8%a8%d8%b1-%d8%a2%d9%85%d9%88%d8%b2%d9%87-%d9%87%d8%a7%db%8c-%d8%a7%d8%b3%d9%84%d8%a7%d9%85%db%8c)

   لیلا دهقانی، رضا شکرانی، حمیدرضا نقشینه ارجمند صفحه 35

   [ارزیابی و نقد مفروضات پایه مدیریت و برنامه ریزی راهبردی از دیدگاه اسلام (گامی در جهت تحول در علوم انسانی)](https://www.magiran.com/paper/1046084/%d8%a7%d8%b1%d8%b2%db%8c%d8%a7%d8%a8%db%8c-%d9%88-%d9%86%d9%82%d8%af-%d9%85%d9%81%d8%b1%d9%88%d8%b6%d8%a7%d8%aa-%d9%be%d8%a7%db%8c%d9%87-%d9%85%d8%af%db%8c%d8%b1%db%8c%d8%aa-%d9%88-%d8%a8%d8%b1%d9%86%d8%a7%d9%85%d9%87-%d8%b1%db%8c%d8%b2%db%8c-%d8%b1%d8%a7%d9%87%d8%a8%d8%b1%d8%af%db%8c-%d8%a7%d8%b2-%d8%af%db%8c%d8%af%da%af%d8%a7%d9%87-%d8%a7%d8%b3%d9%84%d8%a7%d9%85-%da%af%d8%a7%d9%85%db%8c-%d8%af%d8%b1-%d8%ac%d9%87%d8%aa-%d8%aa%d8%ad%d9%88%d9%84-%d8%af%d8%b1-%d8%b9%d9%84%d9%88%d9%85-%d8%a7%d9%86%d8%b3%d8%a7%d9%86%db%8c)

   احمد فضائلی صفحه 65

   [روش نظریه پردازی شهید مرتضی مطهری در مبحث رشد](https://www.magiran.com/paper/1046085/%d8%b1%d9%88%d8%b4-%d9%86%d8%b8%d8%b1%db%8c%d9%87-%d9%be%d8%b1%d8%af%d8%a7%d8%b2%db%8c-%d8%b4%d9%87%db%8c%d8%af-%d9%85%d8%b1%d8%aa%d8%b6%db%8c-%d9%85%d8%b7%d9%87%d8%b1%db%8c-%d8%af%d8%b1-%d9%85%d8%a8%d8%ad%d8%ab-%d8%b1%d8%b4%d8%af)

   رضا نجاری صفحه 87

   [عوامل موثر بر جذب نخبگان کشور به بسیج](https://www.magiran.com/paper/1046086/%d8%b9%d9%88%d8%a7%d9%85%d9%84-%d9%85%d9%88%d8%ab%d8%b1-%d8%a8%d8%b1-%d8%ac%d8%b0%d8%a8-%d9%86%d8%ae%d8%a8%da%af%d8%a7%d9%86-%da%a9%d8%b4%d9%88%d8%b1-%d8%a8%d9%87-%d8%a8%d8%b3%db%8c%d8%ac)

   حسینعلی طوسی، شادروان عباس مهری صفحه 105

   [بررسی ابعاد مفهومی اعتماد در اندیشه مطهری و کاربرد آن در مدیریت سازمانها](https://www.magiran.com/paper/1046087/%d8%a8%d8%b1%d8%b1%d8%b3%db%8c-%d8%a7%d8%a8%d8%b9%d8%a7%d8%af-%d9%85%d9%81%d9%87%d9%88%d9%85%db%8c-%d8%a7%d8%b9%d8%aa%d9%85%d8%a7%d8%af-%d8%af%d8%b1-%d8%a7%d9%86%d8%af%db%8c%d8%b4%d9%87-%d9%85%d8%b7%d9%87%d8%b1%db%8c-%d9%88-%da%a9%d8%a7%d8%b1%d8%a8%d8%b1%d8%af-%d8%a2%d9%86-%d8%af%d8%b1-%d9%85%d8%af%db%8c%d8%b1%db%8c%d8%aa-%d8%b3%d8%a7%d8%b2%d9%85%d8%a7%d9%86%d9%87%d8%a7)

   مجتبی اسکندری، سیدابوالفضل موسوی صفحه 131

   [تاثیر ساختار سیاسی دولت بر مدیریت سرمایه انسانی](https://www.magiran.com/paper/1046088/%d8%aa%d8%a7%d8%ab%db%8c%d8%b1-%d8%b3%d8%a7%d8%ae%d8%aa%d8%a7%d8%b1-%d8%b3%db%8c%d8%a7%d8%b3%db%8c-%d8%af%d9%88%d9%84%d8%aa-%d8%a8%d8%b1-%d9%85%d8%af%db%8c%d8%b1%db%8c%d8%aa-%d8%b3%d8%b1%d9%85%d8%a7%db%8c%d9%87-%d8%a7%d9%86%d8%b3%d8%a7%d9%86%db%8c)

   احمد درستی صفحه 149

   **فصلنامه مدیریت اسلامی**

   **Scientific Journal of Islamic Management**

   فصلنامه علوم انسانی به زبان فارسی و انگلیسی

   **ISSN:**2251-6980 **eISSN:**2645-5234

   صاحب امتیاز:

   دانشگاه جامع امام حسین ع

   مدیر مسئول:

   دکتر روح الله تولایی

   سردبیر:

   دکتر سید محمد مقیمی

   تلفن نشریه: [۰۲۱-۷۴۱۸۸۲۷۸](tel:02174188278)

   Top of Form

   Bottom of Form

   Top of Form

   Bottom of Form [↑](#footnote-ref-5)
6. ## [**رشد از دیدگاه شهید مطهری**](http://yavaranvelayat92.blogfa.com/post/13)**شرط و رکن اول رشد ----------> شناخت صحیح**

   **مراحل ، شروط و ارکان بعدی رشد --------> قدرت**

   **لیاقت**

   **شایستگی**

   **توانایی برای نگهداری و بهره برداری**

   **تحصیل رشد از مسئولیت های انسان است .** [↑](#footnote-ref-6)
7. اثر نگارنده

   در این نوشتار مباحث مختلف مدیریت از دیدگاه کتاب و سنت اسلامی بررسی و تحلیل گردیده است. عناوین مباحث کتاب بدین قرار است: "مدیریت اسلامی"، "نظریه مدیریت اسلامی"، "ماهیت مدیریت منابع انسانی"، "تاریخچه پیدایش مدیریت منابع انسانی"، "تجزیه و تحلیل شغل"، "فرآیند برنامه‌ریزی"، "فرآیند انتخاب"، "مدیریت حقوق و دستمزد"، "تعین شایستگی کارکنان"، "انفصال"، "گام‌های برنامه‌ریزی آموزشی"، "نظام پاداش"، "انضباط (اصلاح رفتار نامطلوب کارکنان)"، "برنامه‌ریزی"، "سازمان دهی"، "رهبری"، "انگیزش" و "نظارت (کنترل)". [↑](#footnote-ref-7)