

## Foundations and Principles of Administrative Governance in Islam

Ali Agha Pirouz<sup>1</sup> 

Received: 2024/02/23 • Revised: 2024/04/20 • Accepted: 2024/05/24 • Published online: 2024/07/01



### Abstract

The objective of this research is to explain the distinction between Islamic administrative governance and the governance commonly referred to in public administration theories. Essentially, there are three paradigms or theories in the field of public administration, the newest of which is "governance." Governance involves the participation of the government with the private sector and civil society in managing society. "Good governance" is infused with the values of broad participation in society, effectiveness, efficiency, economy, transparency, accountability, justice, and responsiveness to the needs of all people. The question is whether Islamic administrative governance is the same as the commonly referred governance (government participation with the private sector and civil society). The research methodology is analytical and inferential, focusing on Islamic texts and a doctrinal strategy. This method is essentially traditional Islamic jurisprudence (ijtihad). The primary source is *Nahj*

---

1. Assistant Professor, Department of Management, Research Institute of Islamic Culture and Thought, Tehran, Iran. apzsqom@gmail.com

---

\* Agha Pirouz, A. (2024). Foundations and Principles of Administrative Governance in Islam. *Journal of Governance in the Qur'an and Sunnah*, 2(4), pp. 175-213.

<https://doi.org/10.22081/JGQ.2025.76940>

---

©The author(s); **Type of article:** Research Article



*al-Balāgha*, especially Letter 53 of Imam Ali, known as the Covenant of Mālik al-Ashtar. In addition to *ijtihad* in deriving propositions, thematic analysis is also used. In this process, all derived data or propositions are considered basic themes. Subsequently, the organizing and encompassing themes (fundamental elements of governance) are identified. In the next step, the propositions are classified into two categories: fundamentals and principles, according to their nature. The findings indicate that Islamic administrative governance possesses fundamentals and principles that distinguish it from conventional governance. These fundamentals and principles are related to the main elements of the administrative system: management, managers, people, rationality, and family. Together, they form the structure of Islamic administrative governance. In this structure, the participation of the government and the people in administration is a given; however, the people are not necessarily limited to the private sector. The fundamentals related to management and managers emphasize the necessity of competence, merit-based selection, and performance evaluation of managers, giving a central role to managers rather than structures. Additionally, the fundamentals and principles related to the people highlight their significant and central role in governance. The overall fundamentals and principles indicate that while people must be cared for, their serious role in governance is also considered. In this view, people are not clients, customers, or citizens (as they are in the theory of governance); rather, they are subjects. Furthermore, the fundamentals and principles related to rationality make governance defensible and align it with Islamic values, making it reasonable and logical. The final influential element in administrative governance is the family. The fundamentals and principles related to the family require governance to consider the needs of the family and establish the administrative system based on family stability. Moreover, in Islamic administrative governance, the criterion of growth is preferred over the economic criterion governing Western governance (efficiency). The policy-making approach in Islamic administrative governance is also

different from its counterparts, and most importantly, the goal of conventional governance is material and economic development, while the goal of Islamic administrative governance goes beyond material development, with its governance elements being richer than those of conventional or good governance. Consequently, Islamic administrative governance is entirely distinct from the theory of conventional governance.

### Keywords

administrative governance, governmental management, people's participation, administrative system, Islamic governance.

١٧٧

الحكومة في القرن السّنة

أسس ومبادئ الحكومة الإدارية في الإسلام

## أسس ومبادئ الحكمة الإدارية في الإسلام

على آقا بيروز<sup>١</sup>

تاريخ الإستمالات: ٢٠٢٤/٠٢/٢٣ • تاريخ التعديل: ٢٠٢٤/٠٤/٢٠ • تاريخ القبول: ٢٠٢٤/٠٥/٢٤ • تاريخ الإصدار: ٢٠٢٤/٠٧/٠١



١٧٨

الحكمة في القرن السنّة

السنّة الثاني، العدد الثاني، الرقم المسلسل للعدد ٤، خريف ٢٠٢٤

### الملخص

الهدف من هذا البحث هو تبيين الفروق بين الحكمة الإدارية في الإسلام والحكمة التقليدية في نظريات الإدارة العامة. في الحقيقة، هناك ثلاث نظريات رئيسية في فرع الإدارة العامة، أحدثها هو "الحكمة". الحكمة تتعلق بمشاركة الدولة مع القطاع الخاص والمجتمع المدني في إدارة المجتمع. "الحكمة الجيدة" تترجم بين قيم المشاركة الواسعة في المجتمع، الفعالية، الكفاءة، الاقتصاد، الشفافية، المساءلة، تحقيق العدالة والاستجابة لاحتياجات الناس كافة. السؤال هو: هل الحكمة الإدارية في الإسلام تساوى مع الحكمة التقليدية (مشاركة الدولة مع القطاع الخاص والمجتمع المدني)؟ منهج البحث هو تحليلي واستنباطي ويركز على النصوص الإسلامية والاستراتيجية التعليمية. هذا المنهج مماثل للاجتهاد الحوزوي. المصدر الرئيسي هو نهج البلاغة وخاصة الرسالة ٥٣ للإمام علي عليه السلام المعروفة بعهد مالك الأشرم. بالإضافة إلى الاجتهاد في استخراج البيانات، يتم استخدام منهج تحليل المضمون أيضاً بحيث تعدّ جميع البيانات أو القواعد المستنبطة كقواعد أساسية. في المرحلة التالية، يتم تحديد القواعد التنظيمية والشاملة (العناصر الأساسية للحكم). في الخطوة التالية، يتم تصنيف القواعد بناءً على طبيعتها في فئتين: الأسس

١. أستاذ مساعد، قسم الإدارة، معهد البحوث للثقافة والفكر الإسلامي، طهران، إيران.

apzsqom@gmail.com

\* آقا بيروز، علي. (٢٠٢٤). أسس ومبادئ الحكمة الإدارية في الإسلام. مجلة الحكمة في القرآن والسنّة فصلية علمية، ٢(٤)، صص ١٧٥-٢١٣. <https://doi.org/10.22081/JGQ.2025.76940>

© المؤلفون \* نوع المقالة: مقالة بحثية \* الناشر: المعهد العالي للعلوم والثقافة الإسلامية



<http://jgq.isca.ac.ir>

Publisher: Islamic Sciences and Culture Academy

والمبادئ. النتائج تشير إلى أن الحوكمة الإدارية في الإسلام لها أسس ومبادئ تميزها عن الحوكمة التقليدية الموجودة. هذه الأسس والمبادئ تتعلق بالعناصر الرئيسية للنظام الإداري وهي: الإدارة، المديرون، الشعب، العقلانية، والأسرة. في المجمل، تُشكل هذه الأسس والمبادئ هيكل الحوكمة الإدارية في الإسلام. في هذا الهيكل، تكون مشاركة الحكومة والشعب في الإدارة أمراً مسلماً به، وبالطبع الشعب ليس بالضرورة القطاع الخاص. الأسس المتعلقة بالإدارة والمديرين تُوضح ضرورة الكفاءة، اختيار الأكفاء، وتقييم أداء المديرين كأصول رئيسية، وتعطي الدور المحوري للمديرين وليس للبنى التحتية. كما أن الأسس والمبادئ المتعلقة بالشعب تُبرز أهمية ومركزية دور الشعب في الحوكمة. مجموعة الأسس والمبادئ تشير إلى أن الشعب، بالإضافة إلى تواجدهم يجب أن يكونوا موضع رعاية، يلعبون دوراً جاداً في الحوكمة. في هذا السياق، الشعب ليسوا عملاء ولا زبائن ولا مواطنين (في نظريات الحوكمة، الشعب مواطنون)، بل هم رعية. بالإضافة إلى ذلك، فإن الأسس والمبادئ المتعلقة بالعقلانية تجعل الحوكمة قابلة للدفاع عنها، وتجعلها معقولة ومنطقية في إطار القيم الإسلامية. آخر عنصر مؤثر في الحوكمة الإدارية هو الأسرة. الأسس والمبادئ المتعلقة بالأسرة تفرض على الحوكمة مراعاة متطلبات الأسرة وتجعل النظام الإداري قائماً على استقرار الأسرة. بالإضافة إلى هذه الأمور، في الحوكمة الإدارية الإسلامية، يتم تفضيل معيار النمو على المعيار الاقتصادي الذي يسود في الحوكمة الغربية (الكفاءة)، وعلاوة على ذلك، فإن طريقة صنع السياسات في الحوكمة الإدارية الإسلامية تختلف عن نظيرتها. والأهم من ذلك، أن هدف الحوكمة التقليدية هو التنمية المادية والاقتصادية، في حين أن هدف الحوكمة الإدارية الإسلامية يتجاوز التنمية المادية، وتكون عناصر الحوكمة فيها أغني من عناصر الحوكمة التقليدية أو الجيدة. النتيجة هي أن الحوكمة الإدارية في الإسلام تختلف تماماً عن نظرية الحوكمة التقليدية. "

## الكلمات المفتاحية

الحوكمة الإدارية، إدارة عامة، مشاركة شعبية، نظام إداري، حوكمة إسلامية.

## المقدمة

جمهورية إيران الإسلامية في طريقها نحو التطور والتقدم تحتاج إلى نظام إداري فعال. النظام الإداري الحالي متأثر بنظريات النظام الإداري ومزيج من الأطر النظرية لإدارة الشؤون العامة، الإدارة العامة الحديثة والحكمة، وهو في الواقع غير فعال. وعلى الرغم من البرامج التحويلية التي قدمتها الحكومات المختلفة، فإن الإصلاح المتوقع لم يتحقق. بالطبع، في السنوات الأخيرة، ظهر موضوع "الحكمة" بشكل أكبر وتم تقديمه كنسخة مثالية لإدارة النظام الإداري، وتم إجراء أبحاث حوله. هذا الموضوع طرحه المسؤولون الكبار في النظام بشكل متكرر، ويتم السعي لتحقيق مشاركة الناس في النظام الإداري من خلال اكتشاف واستخدام الآليات التنفيذية. من هذا المنظور، تعدّ الحكمة حركة النظام الإداري في البلاد نحو مأسسة المجتمع وجذب مشاركة أكبر من الشعب.

بالطبع، تم إجراء العديد من الأبحاث حول الحكمة الإسلامية، حيث إن العديد منها قد أيدت الحكمة التقليدية أو جزءاً كبيراً منها وعدت الحكمة الجيدة الحكمة الإسلامية ذاتها، وقد عرّفت لهذه الحكمة عناصر وأبعاد ومؤشرات. هذا الأمر دفع الكاتب إلى التحقيق في صحة هذه الاستنتاجات وفحص العلاقة بين الحكمة الإدارية الإسلامية والحكمة التقليدية أو الحكمة الجيدة. لذلك، فإن المسألة الرئيسية في هذا البحث هي: هل الحكمة الإدارية الإسلامية هي نفسها الحكمة التقليدية (مشاركة الدولة مع القطاع الخاص والمجتمع المدني)؟ في هذا البحث سيتضح أن الحكمة الإدارية في الإسلام لها أسس ومبادئ تميزها عن الحكمة التقليدية.

## ١. خلفية البحث

في معظم الأبحاث، تم تأكيد نفس مبادئ الحكمة الجيدة وأحياناً مع بعض التعديلات الطفيفة. الأبحاث التالية هي من هذا النوع: في إحدى الدراسات، تم

ربط نفس مبادئ الحوكمة الجيدة بالتعاليم الإسلامية وجلب تأكيدات لها. وزعم أن مبادئ نظرية الحوكمة مدعومة بالتعاليم الدينية. (بررسی تطبیقی نظریه حکمرانی خوب با آموزه‌ها و سیره حکومتی امام علی علیه السلام، ۱۳۸۳، ص ۲۴).

في إحدى الدراسات بعنوان تصميم وتبيين مكونات ومؤشرات أساسية للحكومة الإسلامية التي أجريت في مركز الدراسات الاستراتيجية لرئاسة الجمهورية، تم فحص مكونات الحوكمة الإسلامية في المجالات المختلفة السياسية والاقتصادية والثقافية والإدارية، وتم تعريف مجالات مختلفة للنظام الإداري، وتحديد مبادئ لكل منها. في مجال السياسات، تم تحديد مبدأ الشورى والمشورة؛ في مجال العلاقات بين السلطات، مبدأ الوحدة والتنسيق والتكامل وتعديل القوة؛ في مجال الموارد البشرية، المبادئ تشمل: الجدارة؛ الذكر، النمو والتطوير؛ تحمل المسؤولية وخدمة المجتمع؛ الرقابة العلنية والسرية والرقابة الشعبية؛ التصرف ورد الفعل المناسب؛ ثقافة القانون؛ ثقافة الجهاد والشهادة؛ الكفاءة والصحة المالية؛ النضال في البعدين النظري والعملي؛ صحة، حسم واستقلال القضاء (رضایی، دهقانی و کیانپور، ۱۳۹۲، صص ۱۶۶-۲۲۴).

في بحث آخر، يتم تأييد معظم أبعاد نموذج الحوكمة الشاملة في سيرة حكم الإمام علي عليه السلام، باستثناء البعد العالمي للحكومة الشاملة الذي يعتمد على الظروف الزمنية ويتأثر بالتيارات السياسية اليوم، وهو أقل وضوحاً في سيرة أمير المؤمنين علي عليه السلام. كما أن عملية الحوكمة في سيرة الإمام علي عليه السلام تتم بطريقة يكون فيها للشعب دور في الإيجاد، والإبقاء، والإصلاح، وتحقيق الحكومة وصالح النظام واستدامته والسير نحو الأهداف مرهون بالشعب (خاشعی و هرندي، ۱۳۹۳، ص ۱۰۶).

في بحث آخر، توصل إلى أن ما يعدّه البنك الدولي حوكمة جيدة كان موضع اهتمام الإمام علي عليه السلام منذ قرون. فقط بسبب الفروقات الهيكلية بين الزمنين، كانت الوسائل للوصول إلى الحوكمة الجيدة مختلفة قليلاً. ومع ذلك، كانت حقيقة

الحكومة الجيدة في كلا الفترتين واحدة، وهي إدارة البلاد بأفضل طريقة ممكنة بعيداً عن أي ظلم، تمييز، فساد، عدم عدالة، عدم مساواة، انتهاك حقوق الأفراد، وعدم كفاءة الحكومة. بالطبع، في كلام الإمام علي عليه السلام، تم التأكيد على التقوى والعبودية بشكل كبير، وهو ما يعدّ عاملاً لطرده الفساد " (يوسفى شيخ رباط و بابايى، ١٣٩٤، ص ٥٩) ..

في أحدث البحوث، قام المؤلفون الكرام بتحديد فئتين من مبادئ الحكومة كضرورة للحكومة الدينية، حيث تم تحديد مبادئ عملية تحت كل منها. الفئة الأولى، التي تشكل ٧٥٪، تشترك بشكل كبير مع مبادئ الحكومة الجيدة. الفئة الثانية، وهي المبادئ العقائدية والروحية التي أشير إليها بشكل خاص في مراسلات الحكومة العلوية، تشكل ٢٥٪. هذه الفئة تظهر أن في حكومة دينية، القضايا العقائدية والدينية لها دور كبير بجانب الأمور التنفيذية، وهي من الاحتياجات المحورية للمسؤولين بتصنيف الحكومة الإسلامية. كلا الفئتين من مبادئ الحكومة ضرورية لإدارة الحكومة الدينية (نوبرى و يعقوبى هيق، ١٣٩٩، ص ٦٩).

في ملخص عام، معظم الأبحاث التي أجريت حول الحكومة الإدارية من منظور التعاليم الإسلامية، مع بعض التغييرات الطفيفة، تركز على مبادئ الحكومة الجيدة وتؤيد نفس المبادئ. ومع ذلك، في هذا النص، تتم دراسة أسس ومبادئ الحكومة الإدارية في الإسلام، ومن هذا المنظور، يتم تحديد الفرق بين الحكومة الإدارية في الإسلام والحكومة التقليدية.

## ٢. مفاهيم

في هذا القسم، من الضروري أن يتم دراسة المفاهيم الرئيسية وتقديم تعريف واضح لها.

## أ. الأسس والمبادئ

الأسس تعني الأساس، البنية والبنيان لكل شيء. في الفارسية، تُستخدم الكلمة بمعنى "شالوده" (عابدي، ١٤٠٠، ص ٢٩). المقصود من الأسس هو جميع التصورات والتصديقات التي يعتمد عليها فهم وقبول العلم والقضايا الأساسية له. هذه الأسس تشمل المبادئ البديهية والنظرية، المبادئ فوق العلمية وفوق القضايا (علي تبار، ١٣٩٤، ص ٣٢). المقصود من الأسس هنا هو البنى الفكرية والمعتقدات التي تشكل أساس المبادئ والقضايا الإدارية. أما المقصود بالمبادئ، فهي القواعد العامة التي لها صفة إنشائية وتعتمد على الأسس. كل أساس يستلزم مبدأ معين وكل مبدأ يعتمد على أساس. هناك ارتباط بين الموجودات (الأسس) والواجبات (المبادئ). كل أساس له مبدأ أو مبادئ وكل مبدأ يعتمد على أساس. الأسس عادةً تُتخذ، لكن المبادئ تُكتشف.

الأسس في الواقع هي عبارات تُعبر عن حقيقة معينة. على سبيل المثال، القول إنّ الإدارات أمانة هو حقيقة، والمبدأ المستند إلى هذا الأساس هو ضرورة التقوى والأمانة في مجال العمل. يجب ملاحظة أن الأسس المقصودة هنا هي الأسس القريبة أو الخاصة وليست الأسس البعيدة والعامة.

## ب. الحوكمة

من الناحية اللغوية، تعدّ كلمة "الحوكمة" كلمة فارسية ذات جذر عربي تعني القيادة (معين، ١٣٨٦، تحت "حكرانى") وتُشير إلى عمل وشغل الحاكم، كما تعني القيادة والحكم (دهخدا، ١٣٧٧، تحت "حكرانى")، الحكومة والحكم والإمارة (نفس المصدر، تحت "امبرى") والقيادة (عميد، ١٣٨٣، تحت "فرمان فرمايى"). "الحوكمة" هي من الكلمات القديمة التي تم إحيائها حديثاً وأصبحت من أهم المفاهيم في الإدارة العامة.

## ج. النظام الإداري والإدارة العامة

النظام الإداري لكل بلد هو بمثابة المنظمة التي تنظم جميع الأنشطة لتحقيق الأهداف المحددة (ميرحمدي و حسن پور، ١٣٩٠، ص ١١). يتكون النظام الإداري من عناصر مثل الموارد البشرية، التنظيم والترتيبات، الأساليب والإجراءات، القوانين واللوائح والموارد التي لها علاقة متبادلة وعضوية وتعود المجتمع لتحقيق أهدافه وطموحاته (حقيقي، ١٣٨٤، ص ٢٣). الإدارة العامة هي استخدام الموارد لتحقيق أهداف الحكومات. وفي تعريف آخر: الإدارة العامة هي تنظيم وإدارة البشر والمواد لتحقيق أهداف الدولة. الإدارة العامة هي فن وعلم الإدارة الذي يستخدم في تنظيم شؤون الدولة (الوانى، ١٣٩٤، ص ٤٦). البعض يعتقد أن النظام الإداري هو نفسه الإدارة العامة ويكتبون: هناك علاقة وثيقة بين النظام الإداري (الإدارة العامة) كمنفذ والنظام السياسي كصانع السياسات (برهانى، ١٣٨٦، ص ٦٣). لذلك، النظام الإداري يعني النظام الإداري على مستوى الحكومة الكلي. يبدو أن الإدارة العامة والنظام الإداري أو الإداري لا تختلفان وتعتبران مترادفتين.

١٨٤  
الحكومة في القرن السنته

السنة الثاني، العدد الثالث، الرقم المسلسل للعدد ٤، خريف ٢٠٢٤

## الحكومة الإدارية

عندما واجهت الإدارة العامة أزمة وأصبح معظم الناس يأسين من قدرة الحكومة على حل المشكلات الاجتماعية، حلت "الحكومة" محل "الإدارة العامة". الإدارة العامة، التي كانت تُعدّ في الماضي أداة قوية لحل المشكلات الاجتماعية، واجهت أزمة هوية (Haque, 1996, p. 513).

في الحكومة، ليست الحكومة هي المسيطرة المطلقة، ولا القطاع الخاص هو المسيطر الوحيد، بل يشكل مزيج من الاثنين أساس الحكومة. الحكومة هي مشاركة الحكومة والقطاع الخاص والمؤسسات المدنية في اتخاذ القرار والتنفيذ (رزمي و

صديقي، ١٣٩١، ص ٢). من هذا الشرح يتضح أن في الحوكمة مفهوم "المشاركة"، والحوكمة الإدارية هي مشاركة القطاعات المختلفة في إدارة النظام الإداري للبلاد.

"الحوكمة الجيدة" مزيج من قيم المشاركة الواسعة في المجتمع، الفعالية، الكفاءة، الاقتصاد، الشفافية، المساءلة، تحقيق العدالة والاستجابة لاحتياجات جميع الناس. الحوكمة الجيدة تحمل طابعاً معيارياً وقيماً. الحوكمة هي سيادة الشبكات التي تربط المجتمع المدني بالدولة (Pettai V, 2004). في شبكة الحوكمة، لا يوجد لاعب أو جزء يتمتع بأفضلية على الآخر. في الهيكليات الشبكية، تكون العلاقات قائمة على التفاعل والتنوع والتعدد والتنسيق المشترك، مما يوفر إمكانية التكامل للنظام بأكمله (الواني، ١٣٨٨، ص ١، ٥). بطبيعة الحال، تم انتقاد الحوكمة لكونها غير شعبية نسبياً وتعاني من ضعف في الشرعية السياسية والمساءلة، كما أن أدوات الحوكمة لا توفر أساساً مناسباً للمساءلة (خواجه نانيني، ١٣٩٣، ص ١٣٩).

### منهج البحث

البحث المقترح يقع ضمن فئة البحوث الأساسية بناءً على توجهات البحث. البيانات نوعية، وبعد جمعها يتم تحليلها. البحث الحالي هو من نوع البحوث المكتبية من حيث الوصول إلى المصادر، بحيث يتم في البداية البحث في المصادر المكتوبة، وجمع المواد اللازمة من خلال الاجتهاد، ثم يتم تصنيفها باستخدام تحليل المضمون ويتم تشكيل النموذج النهائي.

المنهج الحالي يعتمد على تحليل واكتشاف الحقائق. طريقة التحليل هي نوع من التحليل النصي المستند إلى استخراج النصوص. لذلك، هذا البحث هو من نوع بحوث تحليل المحتوى (المعتمد على طريقة الاجتهاد). طريقة البحث

في الإدارة الإسلامية هي الاجتهاد. الاجتهاد هو المنهج الشامل "النقلي الوحياني، العقلي، التجريبي والشهودي" الذي يقدم الإجابات المعتبرة للمسائل الإدارية الإسلامية من خلال الرجوع إلى المصادر التشريعية والتكوينية والاعتماد على أسس الإدارة الإسلامية (فريق العمل الأساسي للإدارة الإسلامية، ١٣٩٧، ص ١١٦).

### الاجتهاد يقوم على محورية التعاليم ودراسة الدلالات

بالإضافة إلى استخدام الاجتهاد في استخراج العبارات، تم استخدام طريقة تحليل المضمون أيضاً. بحيث يتم اعتبار جميع البيانات أو العبارات البحثية كمضامين أساسية. ثم، بعد تصنيفها، تشكل المضامين التنظيمية وأخيراً يتم تحديد المضمون الشامل، وهو العناصر الأساسية للحكم الإداري في الإسلام. في المرحلة التالية، يتم تقسيم جميع هذه العبارات (المضامين الأساسية) في كل من المضامين التنظيمية (العناصر الخمسة) إلى قسمين: الأسس والمبادئ. الأسس هي العبارات التي تشير إلى الحقائق والوقائع، في حين أن المبادئ هي القواعد وما يجب وما لا يجب بناءً على الأسس. وبهذا الشكل تشكلت أسس ومبادئ الحكم الإداري في الإسلام.

### نتائج البحث

بناءً على الأدبيات الموجودة والتحقيقات التي أجريت على المصادر الإسلامية (الآيات والروايات)، تم استخراج أسس ومبادئ الحوكمة الإدارية المتوافقة مع الأطر الفكرية للإدارة العامة. تجدر الإشارة إلى أن هناك ارتباط بين الموجودات (الأسس) والواجبات (المبادئ). كل أساس له مبدأ أو مبادئ وكل مبدأ يعتمد على أساس، والذي يتم عرضه في الرسم البياني أدناه.

مخطط أساسيات ومبادئ الحكم الإداري:

العناصر	المباني	الأصول الأساسية	الأصول التشغيلية
١. الإدارة	نفي الفضيلة عن الإدارة: والله لهي أحب إلي من أمرتكم إلا أن أقيم حقاً أو أدفع باطلاً، (نهج البلاغه، خطبه ٣٣).	١. كفاءة المديرين	الإنصاف ونفي الذاتية: أَنْصِفِ اللَّهَ وَأَنْصِفِ النَّاسَ مِنْ نَفْسِكَ وَمِنْ خَاصَّةِ أَهْلِكَ (نهج البلاغه، نامه ٥٣).
	كون الإدارة اختباراً: و قد استكفاك أمرهم و ابتلاك بهم (نهج البلاغه، نامه ٥٣).		الالتزام بالعهود والمواثيق، وَإِيَّاكَ. . . أَنْ تَعِدَهُمْ فَتُتْبِعَ مَوْعِدَكَ مِخْلُفَكَ . . . فَإِنْ أَخْلَفَ يَوْجِبُ الْمَقْتَّ عِنْدَ اللَّهِ وَالنَّاسِ (نهج البلاغه، نامه ٥٣).
	نفي الاستبداد عن الإدارة، ليس لك أن تفتت لرعيك (نهج البلاغه، نامه ٥٣).		البعد عن الغرور التنظيمي إياك والإعجاب بنفسك و الثقة بما يعجبك منها و حب الإطراء (نهج البلاغه، نامه ٥٣).
كون الإدارة في خدمة الوظائف، إن عملك ليس لك بطعمه (نهج البلاغه، ٥٣).			

العناصر	المباني	الأصول الأساسية	الأصول التشغيلية
	كون الإدارة أمانة، وَ إِنَّ عَمَلَكَ لَيْسَ لَكَ بِطُعْمَةٍ وَ لَكِنَّهُ فِي عُنُقِكَ أَمَانَةٌ (نهج البلاغه، نامه ٤٥).		القيادة في طريق الأهداف، «كَمَا إِذَا احْمَرَ الْبَأْسُ اتَّقَيْنَا بِرَسُولِ اللَّهِ ﷺ، فَلَمْ يَكُنْ أَحَدٌ مِنَّا أَقْرَبُ إِلَى الْعَدُوِّ مِنْهُ» (نهج البلاغه، خطبه ١٠٦).
	كونها تحت ولاية الله، كلا نمد هؤلاء و هؤلاء من عطا ربك ... (اسراء، ٢٠).		العدل وعدم تفضيل الخاصة، ثُمَّ إِنَّ لِلْوَالِي خَاصَّةً وَ بَطَانَةً فِيهِمْ اسْتِثْنَاءٌ وَ تَطَوُّلٌ وَ قَلَّةٌ إِنْصَافٌ فِي مُعَامَلَةٍ فَاحْسِمِ مَادَّةَ أَوْلِيكَ بِقَطْعِ أَسْبَابِ تِلْكَ الْأَحْوَالِ (نهج البلاغه، نامه ٥٣).
	عدم كون الإدارة ولائية، (بيروز، ١٣٩٧، ص ٥١).		الثبات والاستقامة للمديرين، فَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ (هود، ١١٢).
	الإبتلاء بالفساد في السلطة، و إذا أحدث لك ما أنت فيه من		التواضع والبساطة في العيش، : أَعْجَبُ مَنْ نَفْسِي بِأَنْ يُقَالَ هَذَا أَمِيرَ الْمُؤْمِنِينَ وَ لَا أُشَارِكُهُمْ فِي مَكَارِهِ الدَّهْرِ، أَوْ أَكُونَ أَسْوَأَهُمْ

العناصر	المباني	الأصول الأساسية	الأصول التشغيلية
	سلطانك ابهه او مخيله (نهج البلاغه، نامه ٥٣)		فِي جُشُوبَةِ الْعَيْشِ (نهج البلاغه، نامه ٤٥).
	- من ملك استأثر (نهج البلاغه، حكمت ١٦٠).		الْأَمَانَةُ وَالنَّصِيحُ إِنَّ الرَّجُلَ الَّذِي كُنْتُ وَلِيَّتَهُ أَمْرَ مِصْرَ كَانَ رَجُلًا لَنَا نَاصِحًا وَعَلَى عَدُوِّنَا شَدِيدًا نَاقِمًا (نهج، نامه ٣٤) «وَأَنَا لَكُمْ نَاصِحٌ أَمِينٌ» (اعراف، ٦٨).
			النِّظَافَةُ وَالْإِهْتِمَامُ بِالْمُظْهَرِ، وَ ثِيَابِكَ فَطَهِّرْ وَ الرَّجْزَ فَاهْجُرْ (مدثر، ٤-٥).
			الرُّوحَانِيَّةُ وَالِاسْتِعَانَةُ بِاللَّهِ، وَاجْعَلْ لِنَفْسِكَ فِيمَا بَيْنَكَ وَ بَيْنَ اللَّهِ أَفْضَلَ تِلْكَ الْمَوَاقِيتِ وَ اجْزَلِ تِلْكَ الْأَقْسَامِ (نهج البلاغه، نامه ٥٣) وَاسْتَعْنِ بِاللَّهِ عَلَى مَا أَهَمَّكَ (نفس المصدر).
٠٢ المدراء	التأثر بالمديرين، الناس بأمراتهم اشبه منهم بآبائهم (ابن شعبه حزاني، ١٣٩٥، ص ٢٠٨)	٠٢ اختيار الكفاءات	تعيين الكفاءات، قول من جنودك أنصحهم في نفسك لله و لرسوله ولإمامك وأنقاهم جيباً و أفضلهم حلماً ممن يبطل عن الغضب ... (نهج البلاغه، نامه

العناصر	المباني	الأصول الأساسية	الأصول التشغيلية
	عدم إمكانية الإدارة بدون مقبولة المدير، - «لولا حضور الحاضر وقيام الحجّة بوجود الناصر و ما أخذ الله على العلماء ألاّ يقاروا على كِظّةِ ظالم و لا سَعَبِ مظلوم لألقيتُ حبلها على غاربها (نهج البلاغه، خطبه٣).		(٥٣) قَالَ مَنْ أَمَّ قَوْمًا وَ فِيهِمْ مَنْ هُوَ أَعْلَمُ مِنْهُ لَمْ يَزَلْ أَمْرُهُمْ إِلَى سَفَالٍ إِلَى يَوْمِ الْقِيَامَةِ (صدوق، ١٣٨٥، ج٢، ص ٣٢٦).
	الآثار السلبية للمديرين غير الأكفاء، من عمل على غير علم كان ما يفسد أكثر مما يصلح، (كليني، ٤٢٩٤٢٩، ج ١، ص ٤٤)		التعيين من الداخل، : واجعل لرأس كل أمر من أمورك رأساً منهم لا يقهره كبيرها و لا يتشتت عليه كثيرها (نهج البلاغه، نامه٥٣).
	المسألة الأخروية للمديرين، لا يومر رجل على عشرة فما فوقهم الا جيء به يوم القيامة		الاختبار قبل التعيين، ثم انظر في أمور عمالك فاستعملهم اختباراً و لا تؤتوهم محاباه و اثره (نهج البلاغه، نامه٥٣).
			تجنب استخدام مسؤولي الدولة

العناصر	المباني	الأصول الأساسية	الأصول التشغيلية
	مغلولة يده إلى عنقه فإن كان محسناً فُكِّ عنه و إن كان مسئراً زيد غللاً إلى غلّه (طوسي، ١٣٨٨، ص ٢٤٦).		الظالمة السابقة : إن شر وزراءك من كان للأشرار قبلك وزيراً و من شركهم في الآثام فلا يكوننَّ لك بطانه فإنهم أعوان الاثمه و إخوان الظلمه (نهج البلاغه، نامه ٥٣).
			تجنب التعيينات العشوائية والمعايير الخاطئة، ثم لا يكن اختيارك إياهم على فراستك و استنامتك و حسن الظن منك (نهج البلاغه، نامه ٥٣).
			المسؤولية مع تفويض الصلاحية، «و مهما كان في كتابك من عيب فتغايبت عنه الزمته» (نهج البلاغه، نامه ٥٣).
			تجنب التفويض المطلق للأمر، ثم أمور من أمورك لا بد لك من مباشرتها: منها إجابته أعمالك بما يعيا عنك كتابك و منها إصدار حاجات الناس عند ورودها

العناصر	المباني	الأصول الأساسية	الأصول التشغيلية
			عليك بما تخرج به صدور أعوانك (نهج البلاغه، نامه ٥٣).
		٣. تقيم أداء المديرين	الرقابة على أسلوب حياة المديرين، يَا ابْنَ حَنِيفٍ فَقَدْ بَلَغَنِي أَنَّ رَجُلًا مِنَ الْبَصْرَةِ دَعَاكَ إِلَى مَادِبَةٍ فَأَسْرَعْتَ إِلَيْهَا تُسْتَطَابُ لَكَ الْأَلْوَانُ وَتَقِلُّ إِلَيْكَ الْحِفَانُ وَ مَا ظَنَنْتُ أَنَّكَ تُجِيبُ إِلَى طَعَامِ قَوْمٍ عَائِلِهِمْ مَجْفُوٌّ وَ غَنِيهِمْ مَدْعُوٌّ (نهج البلاغه، نامه ٤٥).
		المديرين	الشدة في العمل مع المديرين المخالفين، وَ إِنِّي أَقْسِمُ بِاللَّهِ قَسَمًا صَادِقًا لئن بَلَغَنِي أَنَّكَ خُنْتَ مِنِّي أَوْ الْمُسْلِمِينَ شَيْئًا صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا لِأَشُدَّنَّ عَلَيْكَ شِدَّةً تَدْعُكَ قَلِيلَ الْوَفْرِ ثَقِيلَ الظَّهْرِ ضَيْئِلَ الْأَمْرِ وَ السَّلَامِ (نهج البلاغه، نامه ٢٠).
٣. الشعب	حاجات الناس نعمة من الله، إِنَّ حَوَائِجَ النَّاسِ إِلَيْكُمْ مِنْ نِعْمِ اللَّهِ عَلَيْكُمْ فَلَاتَمَلُّوا	٤. مبدأ الرحمة	العفو والتسامح، فيما رحمة من الله لنت لهم و لو كنت فظاً غليظ القلب لانفضوا من حولك فاعف عنهم (آل عمران،

العناصر	المباني	الأصول الأساسية	الأصول التشغيلية
(الرعية)	النعم (مجلسي، ١٤٢٣ق، ج٧٤، ص ٢٠٥).	للناس	١٥٩).
رضى العامة معيار وضع السياسات، وَلْيَكُنْ أَحَبَّ الْأُمُورِ إِلَيْكَ أَوْسَطُهَا فِي الْحَقِّ، وَأَعْمَهَا فِي الْعَدْلِ، وَاجْمَعُهَا لِرِضَى الرَّعِيَّةِ		تجنب الشدة، وما أريد أن أشقَّ عليك. (قصص، ٢٧).	
(نهج البلاغه، نامه ٥٣).		البشاشة والتواضع، وَأَخْفِضْ جَنَاحَكَ لِمَنْ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ (شعراء، ٢١٥).	
رضا العامة معيار كفاءة الحكام، و إنما يستدل على الصالحين بما يجرى الله لهم على السنن عباده (نهج البلاغه، نامه ٥٣).		التحمل والمداراة، قَالُوا أُوذِينَا مِنْ قَبْلِي أَنْ تَأْتِينَا وَ مِنْ بَعْدِ مَا جِئْتَنَا قَالَ عَسَى رَبُّكُمْ أَنْ يَهْلِكَ عَدُوُّكُمْ (اعراف، ١٢٩).	
		الاستماع للشعب، وَ مِنْهُمْ الَّذِينَ يُؤْذُونَ النَّبِيَّ وَيَقُولُونَ هُوَ أذُنٌ قُلُوبُهُ أَذُنٌ خَيْرٌ لَكُمْ (توبه، ٦١).	
		الحضور بين الشعب، «وَأَعْلَمُوا أَنَّ فِيكُمْ رَسُولَ اللَّهِ لَوْ يُطِيعُكُمْ فِي كَثِيرٍ مِنَ الْأَمْرِ لَعَنِتُمْ» (حجرات، ٧).	
		التفقد من أمور الناس، ثم تَفَقَّدُ مِنْ أُمُورِهِمْ مَا يَتَفَقَّدُ الْوَالِدَانِ مِنْ	

العناصر	المباني	الأصول الأساسية	الأصول التشغيلية
			وَلَدَّهْمَا (نهج البلاغه، نامه ٥٣)
	الطاقة الرائعة لجماهير الناس، وَأَمَّا عَمَادُ الدِّينِ وَجَمَاعِ الْمُسْلِمِينَ وَالْعِدَّةُ لِلْأَعْدَاءِ الْعَامَّةِ مِنَ الْأُمَّةِ؛ فليكن صِغُوكَ لَهُمْ، وَميلِكَ مَعَهُمْ. (نهج البلاغه، نامه ٥٣).		تَجَنَّبِ الْمَنَّةَ، إِيَّاكَ وَ الْمَنَّ عَلَى رِعْيَتِكَ يَا حَسَانُكَ أَوْ التَّزْيِيدَ فِيمَا مِنْ فَعْلِكَ (نهج البلاغه، نامه ٥٣).
	مكانة الرأي العام، و إن ظنَّت الرِّعِيه بِكَ حَيْفًا فَاصْحِرْ لَهُمْ بَعْدُ رَكَ وَاعْدِلْ عَنكَ ظَنُونَهُمْ بِاصْحَارِكَ فَإِنْ فِي ذَلِكَ رِيَاضَه مِنْكَ لِنَفْسِكَ وَ رَفَقًا بِرِعْيَتِكَ (نهج البلاغه، نامه ٥٣).		

العناصر	المباني	الأصول الأساسية	الأصول التشغيلية
		٥. قبول الرقابة الشعبية	فَلَا تَكْفُرُوا عَنْ مَقَالَةٍ بَحَثَ أَوْ مَشُورَةٍ بَعَدَلٍ (نهج البلاغه، خطبه ٢١٦).
		٦. رعاية المصالح العامة	لِعَامَّةٍ مِنَ الْأُمَّةِ؛ فَلْيَكُنْ صِغُوكَ لَهُمْ، وَمَمْلِكْ مَعَهُمْ (نهج البلاغه، نامه ٥٣).
		٧. حفظ الوحدة العامة	قَالَ يَا ابْنَ أُمَّ لَا تَأْخُذْ بِلِحْيَتِي وَلَا بِرَأْسِي إِنِّي خَشِيتُ أَنْ تَقُولَ فَرَّقْتَ بَيْنَ بَنِي إِسْرَائِيلَ وَلَمْ تَرْقُبْ قَوْلِي (طه، ٩٤).
		٨. المشاركة الشعبية	إِنَّ اللَّهَ لَا يَغَيِّرُ مَا بَقِيَ حَتَّى يَغْيُرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ» (رعد، ١١) آفة المُلْكِ ضَعْفُ الْحِمَايَةِ (آمدی، ١٣٣٧، ج ١،؟، ح ٧٩٩٩).
		٩. الثقة بولاء الشعب	و اعلم أنه ليس شيءٌ بَادَعَى إِلَى حُسْنِ ظَنِّ وَالٍ بِرِعِيَّتِهِ مِنْ إِحْسَانِهِ إِلَيْهِمْ وَتَخْفِيفِهِ الْمَوُونَاتِ عَلَيْهِمْ وَ تَرَكَ اسْتِكْرَاهَهُ إِلَيْهِمْ عَلَى مَا لَيْسَ قَبْلَهُمْ» (نهج البلاغه، نامه ٥٣).

العناصر	المباني	الأصول الأساسية	الأصول التشغيلية
		١٠ المسؤولية والمحاسبة	اتقوا الله في عباده وبلاده فإنكم مسئولون حتى عن البقاع و البهائم. (نهج البلاغه، خطبه١٦٧).
		١١ الشفافية وتنوير الرأي العام	وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ رَسُولٍ إِلَّا بِلِسَانِ قَوْمِهِ لِيُبَيِّنَ لَهُمْ (ابراهيم، ٤) و إن ظنت الرعيه بك حيفا فاصحر لهم بعذرک (نهج البلاغه، نامه ٥٣).
			حفظ السلسلة الإدارية، أطع من فوقك يطعك من دونك (آمدی، ١٣٣٧، ج ١، ص ١٤٣).
		١٢ حاكمة العقلانية	الالتزام بالقانون، وَأَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ مُصَدِّقًا لِمَا بَيْنَ يَدَيْهِ مِنَ الْكِتَابِ وَمُبَيِّنًا عَلَيْهِ فَاحْكُم بَيْنَهُمْ بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ (مائدة، ٤٨)
			التخطيط والتدبير، جِبَايَةَ نَحْرَاجِهَا وَ جِهَادَ عَدُوِّهَا وَ اسْتِصْلَاحَ أَهْلِهَا وَ عِمَارَةَ بِلَادِهَا. (نهج البلاغه، نامه ٥٣).
			"إعطاء طابع رسمي والتوثيق"،
٤. العقلانية	العقلانية لها جانبان: قيمية وأداتي. في هذا السياق، المقصود هو العقلانية الأداتية التي تستخدم القيم الإسلامية وليس الأهواء والشهوات الحيوانية. أهمية ثقافة العمل، النظام والانضباط، إنَّ الله يَحِبُّ الْمُحْتَرِفَ الأمين (حرعاملی،		

العناصر	المباني	الأصول الأساسية	الأصول التشغيلية
	١٤٠٣ق، ج١٢، ص (١٣).		«ما يَلْفِظُ مِنْ قَوْلٍ إِلَّا لَدَيْهِ رَقِيبٌ عَتِيدٌ» (ق، ١٨).
	«أهمية الجودة إلى جانب الكم، - لَقَدْ نَصَرَكُمُ اللَّهُ فِي مَوَاطِنَ كَثِيرَةٍ وَيَوْمَ حُنَيْنٍ إِذْ أَعْجَبَتْكُمْ كَثْرَتُكُمْ (توبه، ٢٥).		التفكير المستقبلي والرؤية البعيدة، أَعْقَلُ النَّاسِ أَنْظَرُهُمْ فِي الْعَوَاقِبِ (آمدی، ١٣٣٧، ج٩، ح٣٣٦٧).
			الاستفادة من العلم والتخصص، وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُدَ وَسُلَيْمَانَ عَلِمَاءً وَقَالَ اللَّهُ الَّذِي فَضَّلْنَا عَلَى كَثِيرٍ مِنْ عِبَادِهِ الْمُؤْمِنِينَ (نمل، ١٥).
			التفكير والمصلحة التنظيمية، مِنْ إِشْتَغَلَ بِغَيْرِ الْمَهْمِ ضَمِعَ الْأَهْمُ (آمدی، ١٣٣٧، ج١، ص٦٢٦).
			الرؤية والفكر الشامل، وَيَقُولُونَ نُؤْمِنُ بِبَعْضٍ وَنَكْفُرُ بِبَعْضٍ وَيُرِيدُونَ أَنْ يَتَّخِذُوا بَيْنَ ذَلِكَ سَبِيلًا أُولَئِكَ هُمُ الْكَافِرُونَ حَقًّا (نساء، ١٥٠).
			رصد الفرص والمواقف، در

العناصر	المباني	الأصول الأساسية	الأصول التشغيلية
			جایی از حضرت علی <small>عليه السلام</small> سوال شد که دورانديشي در چيست؟ آن حضرت فرمود: «أَنَّ تَنْتَظِرَ فُرْصَتِكَ وَتُعَاجِلَ مَا أَمَكَّنَكَ (مجلسی، ٤٢٣، ج ١، ص ٣٣٩).
			النمو والتطوير، وَمَا أَمْرُ فِرْعَوْنَ بِرِشِيدٍ (هود، ٩٧).
			حفظ السنن الحسنة الماضية، و لا تنقض سنة صالحة عمل بها صدور هذه الأمة واجتمعت بها الألفه و صلحت عليها الرعيه و لا تحدثن سنة تضر بشيء من ماضي تلك السنن (نهج البلاغه، نامه ٥٣).
٥. الأسرة	الأسرة ككيان مقدس وقيمتها، ما بُني في الاسلام احب الي الله - عزوجل - من بيت يعمر في الاسلام	١٣. قوة الأسرة	تشجيع ثقافة العمل لتوفير الأسرة : الكاد على عياله كالمجاهد في سبيل الله (مجلسی، ٤٢٣، ج ١، ص ١٠٣).

العناصر	المباني	الأصول الأساسية	الأصول التشغيلية
	بالنكاح (كليني، ١٤٢٩ق، ج٥، ص ٣٢٨).		الحفاظ على العفة في بيئة العمل، يعدّ القرآن غض البصر في المعاشرة الاجتماعية تكليفاً للنساء والرجال (نور، ٣٠). "والنساء مأمورات بارتداء الحجاب" (النور، ٣١) - "وتغطية الجسم" (الأحزاب، ٥٩) - "والتجنب من التبرج الجاهلي" (الأحزاب، ٣٣).
	النظرة السامية وليست الآلية للنساء، الرسول الأعظم ﷺ: خَيْرُكُمْ خَيْرُكُمْ لِأَهْلِهِ وَأَنَا خَيْرُكُمْ لِأَهْلِي مَا أَكْرَمَ النِّسَاءَ إِلَّا كَرِيمٌ وَلَا أَهَانَهُنَّ إِلَّا لَئِيمٌ» (پابنده، ١٣٢٤، ص ٣١٨).		استقطاب المديرين من العائلات الصالحة، و توخّ منهم أهل التجربة و الحياء من أهل البيوتات الصالحة و القدم في الإسلام المتقدمة (نهج البلاغه، ن امه ٥٣).
	نگاه ابزاری با کرامت زنان منافات دارد		تحديد نسبة مناسبة لعمل النساء، "نسبة عمل النساء الاجتماعي بالنسبة للرجال ستكون الثلث، في مقابل أن تُتاح فرصة العمل لعدد أكبر من النساء" (بيروز، ١٣٩٧، ص ٣٩٠).

العناصر	المباني	الأصول الأساسية	الأصول التشغيلية
	مساواة عمل النساء في الأسرة بالجهاد، منه احدكن في بيتها تدرك جهاد المجاهدين ان شاء الله (باينده، ١٣٢٤، ص٥٩٢).		أولوية توظيف المتزوجين، ذمة شديدة على تجرد إلى درجة اعتباره خروجاً عن سنة النبي محمد ﷺ (حرّ العاملي، ١٤٠٣، ج١٤، ص ٩). "ويعدّ أحد أسباب المجيم" (حرّ العاملي، ١٤٠٣، ج١٤، ص ٧-٨) - "وبالتالي، يُستحق اللعنة والبعد عن رحمة الله" (التوبة، ٦٨).

## ٧. تفسير نتائج البحث

بناءً على الأسس والمبادئ المقدمة، يمكن تقديم استنتاجات توضح العلاقة بين الحوكمة الإدارية في الإسلام والحوكمة المصطلحة. هذه الأسس والمبادئ موجهة نحو عناصر الإدارة، المديرين، الشعب، العقلانية والأسرة. والآن ننتقل إلى شرح كل منها.

### ٧-١. مكانة الإدارة والمديرين

الإدارة هي اختبار إلهي، ميدان للعمل والوكالة، أمانة وتحت ولاية الله. المديرين لديهم دور نموذجي، والسلطة تُفسد. لذلك، يعد التهذيب الذاتي للمديرين قبل تولي مناصب الإدارة ضرورياً. التقوى والأمانة تعدان ضروريتين للمديرين، والجدارة أمر لا مفر منه. في هذا النهج، يتم التأكيد على الرقابة على المديرين، وعقوبة المديرين المخالفين هي أشد. هذه الرؤية تمنع الفساد. مثل هذه العبارات

تضع المديرين في مكانة محورية في النظام الإداري، وهي مكانة لا توجد في أي من الأطر الفكرية الأخرى. في مبادئ البيروقراطية لماكس فيبر التي تعتمد على التخصص في اختيار المديرين، الكفاءة والأخلاق والالتزام للمديرين لا مكان لها. في البيروقراطية، لا يُنظر إلى الخلفية والميول الفكرية في تعيين المديرين. وفقاً لماكس فيبر، البيروقراطية خالية من القيم (مهراي، ١٣٩٥، صص ٥٥-٥٧)، ولكن في المصادر الإسلامية، يجب الاهتمام بالخلفية والأصالة العائلية عند تعيين المديرين (نهج البلاغة، رسالة ٥٣).

٢٠١

الحكومة في القرن السنّة

أسس ومبادئ الحكومة الإدارية في الإسلام

## ٧-٢. دور ومكانة الناس

في الإطار الفكري للحكومة، يُعدّ الناس مواطنين. الحكام يحفزون باستخدام هذا المصطلح، رغبة الناس في المشاركة العامة، الانتخابات والمشاركة السياسية، لكنهم يعلمون جيداً أن المواطن محترم فقط ليوم الانتخابات وبعد ذلك يُنسى مرة أخرى. المواطنون هم محل انتصار واستمرار الحكومات (دانايي فرد، ١٣٩٥، ص ١٣٨).

على هذا الأساس، مكانة المديرين تتجاوز الهياكل وتكتسب أهمية أكبر. في نظرية الإدارة العامة، يكون الهيكل هو الأساس ويتم التأكيد على العمليات. في الإدارة الحكومية الحديثة، يكون الهيكل هو الأساس ولكن التأكيد يكون على النتائج والمخرجات. في الحكومة المصطلحة، تكون النتائج هي الأساس، ولكن في الحكومة الإدارية الإسلامية، يكون المديرون هم محور النظام الإداري والأساس. يكتب الشهيد الصدر في تعريفه للحكومة من وجهة نظر الإسلام: "الحكومة في الدولة الإسلامية تعني رعاية وحفظ شؤون الأمة بناءً على الشريعة الإسلامية، ولذا فقد أُطلق على الحاكم (الأمير) اسم "راعي" وعلى الرعايا (الناس) اسم "رعية".

أمير المؤمنين عليه السلام يقدم لمالك الأشر صورة جميلة عن الرعية والتعامل معهم

ويقول: "فإنهم صنفان: إما أخ لك في الدين وإما نظير لك في الخلق" (نهج البلاغة، رسالة ٥٣). بناءً على هذا، فإن خدمة الناس ليست فضيلة فحسب، بل وعد الله بمكافآت عظيمة لها. (الإمام الحسن العسكري عليه السلام): "خصلتان ليس فوقهما شيء: الإيمان بالله ونفع الإخوان" (ابن شعبة حرّاني، ١٣٩٥، ص ٤٨٩). النبي الأكرم صلى الله عليه وآله: "أيا مسلم خدم قوماً من المسلمين إلا أعطاه الله مثل عددهم خدماً في الجنة" (الكليني، ١٤٢٩ق، ج ٢، ص ٢٠٧). في الثقافة الإسلامية، التوفيق في الخدمة هو نعمة عظيمة لا تباح للجميع. (الإمام الحسين عليه السلام): "اعلموا أن حاجات الناس إليكم من نعم الله عليكم فلا تملّوا النعم فتحوّل إلى غيركم" (نوري طبرسي، ١٤٠٨ق، ج ١٣، ص ٢٠٩).

في هذا النهج، يُوصى بزيادة مشاركة الناس واستخدام آرائهم ومشوراتهم، وكذلك المؤسسات الشعبية والنخب في صنع القرار واتخاذها. وأيضاً تهيئة ظروف الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر للمواطنين والمؤسسات الشعبية في مجال الرقابة والسيطرة على نشاطات وأداء الحكومة بهدف تحسين مستوى الأداء الحكومي وتقليل الفساد وزيادة الثقة الشعبية وشرعية النظام. هذا القدر من الاهتمام بالناس وتوجيه النظام الإداري نحو الشعب لم يُلاحظ في أي من الأطر الفكرية الأخرى.

### ٣-٧. العقلانية

المقصود من العقلانية هو الاستفادة من العقل والحكمة في الحوكمة. في هذا النهج، تشمل العقلانية التخطيط، الرؤية البعيدة، الاستفادة من التخصص والخبرة، تقسيم العمل، الالتزام بالقانون، التوثيق والتسجيل والمكتبة للإجراءات، الاهتمام بالجودة إلى جانب الكمية، السعي نحو النمو والتقدم، التفكير المستقبلي، البرامج الاستراتيجية، التنسيق وتجنب الخلافات، وكلها يوصى بها كمظاهر للعقلانية.

من هذا المنظور، فإن معيار التشريع، بخلاف البيروقراطية الوبرية، هو العدالة (وَلَيْكُنْ أَحَبَّ الْأُمُورِ إِلَيْكَ أَوْسَطُهَا فِي الْحَقِّ، وَأَعْمَهَا فِي الْعَدْلِ...) (نهج البلاغة، رسالة ٥٣). عموماً، يعتقد الوضعيون (ومن بينهم ماكس فيبر) بفصل القانون عن الأخلاق والعدالة. من وجهة نظرهم، الأهداف الأخلاقية، خاصة المتعلقة بالعدالة، غير عقلانية بشكل أساسي؛ لذلك، لا تصلح لأي تحليل علمي. لهذا السبب، لا يبقى مكان للعدالة في تدوين الحقوق (كاتوزيان، ١٣٧٦، ص ١٨٠). لا ينبغي أن نتعارض القوانين مع الفطرة والأنثروبولوجيا الإسلامية. في وضع القوانين، تُقيد إرادة واختيار البشر ولكنها لا تلغيها. المرونة في القوانين والابتعاد عن الجمود، تحل محل اللوائح الصارمة. لا يوجد مكان للشدة في القوانين ("ما أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ" (القصص/٢٧) - "يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمْ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمْ الْعُسْرَ" (البقرة، ١٨٥)). أي شدة في وضع القوانين مرفوضة. الإفراط في وضع اللوائح يؤدي إلى بقاء العمليات وعدم تحقيق الأهداف وهو غير مقبول عقلاً. في هذا النهج، التوثيق والتسجيل المكتوب للإجراءات يُعد ضرورة.

٢٠٣

الحوكمة في القرآن السنته

أسس ومبادئ الحوكمة الإدارية في الإسلام

#### ٧-٤. محورية الأسرة

نتيجة لمحورية الأسرة، ستكون أولوية التوظيف والتعيين للمتزوجين، وتعيين المديرين من العائلات الصالحة، وأولوية الرجال في المجالات الاجتماعية المشتركة (بالنسبة للنساء، تكون الأولوية للأسرة). يجب ألا تكون هيكلية وإجراءات النظام الإداري بطريقة تضر بمؤسسة الأسرة.

#### ٧-٥. الفرق بين السياسات في الحوكمة الإسلامية والنظريات الأخرى للحوكمة

أهم أداة في الحوكمة هي رسم السياسات. الخطوة الأهم في تحديد السياسة والمنهج هي تحديد المشكلة وفهمها. مشكلات الحوكمة الإدارية في الإسلام

تختلف عن تلك في الأنظمة الأخرى؛ فقد تكون قضية أو حادثة معينة ليست مشكلة في المجتمعات غير المسلمة، لكنها في المجتمع الإسلامي قد تكون مسألة عامة للنظام. بالإضافة إلى ذلك، فإن الحكمة الإسلامية تقتضي استخدام مجموعة من المعارف الإسلامية في عملية رسم السياسات. بعض هذه المعارف تشمل:

١. محورية الحق: (وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا؛ الطلاق، ٢) وهذا يعني أن الحكام لا يمكنهم استخدام أي وسيلة لحل المشكلة؛ في هذا الصدد، فإن التقوى الإلهية ستكون مرشداً وستخرج الحكام من المأزق.
٢. الشورى: (مَنْ اسْتَبَدَّ بِرَأْيِهِ هَلَكَ؛ وَمَنْ شَاوَرَ الرِّجَالَ شَارَكَهَا فِي عُقُوبِهَا) (نهج البلاغة، حكمة (١٦١)).

٣. الرؤية البعيدة: (أَعْقَلُ النَّاسِ أَنْظَرُهُمْ فِي الْعَوَاقِبِ) (آمدي، ١٣٣٧، ج٩، ح٣٣٦٧).

٤. التجربة: (ثَمَرَةُ التَّجَرِبَةِ حُسْنُ الْإِخْتِبَارِ) (آمدي، ١٣٣٧، ج٩، ح٤٦١٧).

#### ٦-٧. هدف الحكمة الإدارية الإسلامية

الهدف الرئيسي في الحكمة المصطلحة هو التنمية، وبخاصة التنمية الاقتصادية والمادية. ومع ذلك، هذا النموذج كأداة للتنمية لديه بعض العيوب: أولاً، من وجهة نظر الأنطولوجيا، تعتقد الحكمة بأصالة الفرد مقابل أصالة المجتمع، لأن جذوره في الليبرالية. ثانياً، من وجهة نظر الأنثروبولوجيا، يعتقد بالإنسانية وقيم كل شيء في محور الإنسان - وليس الله. ثالثاً، من وجهة نظر نظرية المعرفة، يعتقد بأصالة الحواس؛ أي ما يتم الحصول عليه من خلال الحواس ويكون مفيداً للحياة يمكن التعرف عليه. رابعاً، من وجهة نظر المنهجية، يقتصر المنهج على المنهج التجريبي وينكر المنهج الوحياني. لذلك، لا تهتم الحكمة الجيدة بالبعد الروحي للإنسان وتكون حتى على استعداد للتضحية بالأخلاق والروحانية من

أجل التنمية المادية إذا لزم الأمر. بالإضافة إلى ذلك، تكفي بالبعد الجسدي للإنسان وتهمل البعد الروحي والمتعالى للإنسان. بعبارة أخرى، يمكن لهذا النموذج فقط أن يجلب مجتمعاً متطوراً مادياً بالكامل. هذا النموذج قائم على الليبرالية والإنسانية؛ في الليبرالية، لا يكون الاعتقاد بالله ذا أهمية. (مصباح، ١٣٨٢، ص ٨٧).

من وجهة نظر الإسلام، فإن التقدم المادي ليس هدفاً في حد ذاته، بل هو وسيلة لنمو الإنسان وتكامله. في الرؤية الإسلامية للعالم، تُعد الثروة والقوة والعلم وسائل لنمو الإنسان وتأسيس العدالة. وبالنظر إلى شمولية الدين الإسلامي في تعريف وفهم الإنسان، فإن أهداف الحوكمة الإسلامية أشمل وأكثر كمالاً من النظريات المشابهة.

عناصر الحوكمة الجيدة، التي تشمل المشاركة، الشفافية، المساءلة، الكفاءة والفعالية، العدالة، سيادة القانون، المسؤولية، وإمكانية التوافق؛ أولاً، ليست مكتملة ولا تشمل عناصر مثل الرفق، الإدارة، والروحانية. وثانياً، تختلف تفسيرات المؤسسات الدولية مثل البنك العالمي لهذه المفاهيم عما يقدمه المفكرون المسلمون.

## ٨. خلاصة البحث والنتائج

في الإجابة على السؤال الرئيسي لهذه المقالة حول ما إذا كانت الحوكمة الإدارية الإسلامية هي نفسها الحوكمة المصطلحة (مشاركة الحكومة مع القطاع الخاص والمجتمع المدني)؟ أولاً، من المهم الإقرار بأن استخدام مصطلح "الحوكمة" في إدارة النظام الإداري أو الإدارة العامة من منظور التعاليم الإسلامية صحيح، لأن مشاركة الحكومة مع الناس في الإدارة أمر مؤكد. ثانياً، هذا النوع من الحوكمة له أسس ومبادئ تميزه عن الحوكمة المصطلحة والمشابهة. ثالثاً، في هذا

النهج، فإن النظرة إلى الناس والمشاركة الشعبية تختلف تماماً عن الحكمة الجيدة، ومعيار النمو فيه يفضل على المعيار الاقتصادي السائد في الحكمة الغربية (الكفاءة = الفعالية + الإنتاجية). رابعاً، تختلف طريقة رسم السياسات في الحكمة الإسلامية عن نظيرها، وآخر نقطة هي أن الهدف من الحكمة المصطلحة هو التنمية المادية والاقتصادية، بينما الهدف من الحكمة الإدارية الإسلامية يتجاوز التنمية المادية وتكون عناصر الحكمة فيها أغنى من عناصر الحكمة المصطلحة.

٢٠٦  
الحكمة في القرآن السنة

السنة الثاني، العدد الثالث، الرقم المسلسل للعدد ٤، خريف ٢٠٢٤

## فهرس المصادر

\* القرآن الكريم.

\*\* نهج البلاغة.

آمدی، عبدالواحد. (۱۳۳۷). *غرر الحکم و درر الکلم*. (ج ۱). محمد علی أنصاری قمی (مترجم). تهران: بی‌نا.

۲۰۷ برهانی، بهاء‌الدین. (۱۳۸۶). *مبانی مدیریت دولتی (مبانی الإدارة العامة)* طهران: پیام پویا.

الحکمة فی القرن السنه

أسس ومبادئ الحکمة الإدارية فی الإسلام

بررسی تطبیقی نظریه حکمرانی خوب با آموزه‌ها و سیره حکومتی امام علی علیه السلام. (۱۳۸۳). طهران: معاونت پژوهشی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

(معاونية البحوث بمركز الدراسات التابعة لمجلس الشورى الإسلامی)

پاینده، أبو القاسم. (۱۳۲۴). *نهج الفصاحة*. طهران: منظمة نشر جاويدان.

پروز، علی آقا. (۱۳۹۷). *بررسی فقهی مدیریت زنان در مناصب سیاسی (دراسة فقهية لإدارة النساء في المناصب السياسية)*. طهران: منظمة النشر للمعهد العالی للعلوم والثقافة الإسلامية.

حرّانی، حسن بن علی. (۱۳۹۵). *تحف العقول*. قم: مؤسسة دارالحديث الثقافية

حرّ العاملي، محمد بن حسن. (۱۴۰۳ق). *وسائل الشيعة إلى تحصيل مسائل الشريعة*. (ج ۱۲، ۱۴). طهران: مكتبة الإسلامية.

حقیقی، محمد علی (۱۳۸۴). *بازرگانی بین‌الملل: نظریه‌ها و کاربردها (التجارة الدولية: النظريات والتطبيقات)*. طهران: جامعة طهران.

حاشعی، وحید؛ هرندي، عطاء الله. (۱۳۹۳). *تبیین ابعاد حکمرانی متعالی مبتنی بر سیره حکومتی امام علی علیه السلام: تلفیق رویکرد اجتهادی و تحلیل محتوا (تفسیر أبعاد*

- الحکومتی المتعالیة القائمة علی سیرة حکومت الإمام علی علیه السلام: دمج النهج الاجتهادی وتحلیل المحتوی). بحوث العلم والدين، ۵ (۲)، ص ۱۱۰-۸۵.
- خواجہ نائینی، علی. (۱۳۹۳). درآمدی بر مفهوم حکمرانی شبکه‌ای؛ مطلوبیت‌ها و چالش‌ها. رهیافت‌های سیاسی و بین‌المللی، ۶ (۳۹)، ص ۱۲۹-۱۵۵.
- خوانساری، جمال‌الدین محمد (۱۳۷۳). شرح غرر الحکم و درر الکلم. طهران: جامعه طهران.
- دانایی‌فر، حسن. (۱۳۹۵). به سوی چارچوبی برای مطالعه مدیریت دولتی اسلامی. الإسلام والإدارة، العدد ۱۰، الصفحات ۱۳۷-۱۵۹.
- دهخدا، علی‌اکبر. (۱۳۷۷). لغتنامه. طهران: منشورات جامعه طهران
- دیلمی، حسن بن محمد. (۱۳۹۷). إرشاد القلوب. مترجم: صادق حسن زاده. طهران: آل علی علیهم السلام.
- رزمی، محمدجواد؛ صدیقی، سمیه. (۱۳۹۱). الزامات تحقق حکمرانی خوب برای دستیابی به توسعه انسانی. "في: المؤتمر الوطني الرابع للاقتصاد، جامعه آزاد الإسلامية وحدة خمین".
- الشهيد الثاني (الشيخ زين الدين العاملي). (۱۳۷۶). منية المرید. بلا مکان.
- الصدوق، محمد بن علی. (۱۳۸۵). علل الشرائع. (ج ۲). قم: منشورات داوری.
- رضایی، حسن؛ دهقانی، روح‌الله؛ کیانپور، مهرداد. (۱۳۹۲). طراحی و تبیین مولفه‌ها و شاخص‌های اساسی حکمرانی اسلامی (دولت معیار). طهران: مرکز الدراسات الاستراتيجية التابع لرئاسة الجمهورية
- الطوسي، محمد بن حسن. (۱۳۸۸). الأملی. قم: مؤسسة الفكر الهادي.
- عابدی، محمد (۱۴۰۰). مبانی سیاست از منظر قرآن. طهران: المعهد العالی للعلوم والثقافة الإسلامية.

- علی تبار، رمضان. (۱۳۹۴). مبانی دین شناختی علوم انسانی اسلامی و برابند روش شناختی آن. قبسات، العدد (۷۶) ۲۰، الصفحات ۳۱-۵۲.
- عمید، حسن. (۱۳۸۳). فرهنگ فارسی عمید. طهران: منشورات أميرکبير کاتوزیان، ناصر. (۱۳۷۶). حقوق مدنی ایران. طهران: نشر بهمن برنا.
- کارگروه بنيادین مدیریت اسلامی. (۱۳۹۷). مسودة الخریطة الشاملة للإدارة الإسلامية (نجما). قم: جامعة قم.
- الکلبینی، محمد بن یعقوب. (۱۴۲۹ق). الکافي. (ج ۱-۲، ۵). قم: دار الحديث.
- المازندرانی، محمد صالح بن أحمد. (۱۳۴۲). شرح الکافي. طهران: مكتبة الإسلامية للنشر.
- المجسلي، محمد باقر. (۱۴۲۳ق). بحار الأنوار، الجامعة لدرر أخبار الأئمة الأطهار عليه السلام. (ج ۷۱، ۷۴، ۱۰۳). بيروت: دار الأضواء.
- مصباح يزدي، محمد تقی. (۱۳۸۲). کاوش ها و چالش ها. المحقق: محمد مهدي نادري وسيد إبراهيم حسيني. قم: مؤسسة الإمام الخميني للتعليم والبحث.
- محمدي ري شهري، محمد. (۱۳۷۷). ميزان الحکمة. مترجم: حميد رضا شينخي. قم: دار الحديث. الطبعة الأولى، ج ۲.
- محمودي، محمد باقر. (۱۳۷۶). نهج السعادة في مستدرک نهج البلاغة. طهران: وزارة الثقافة والإرشاد الإسلامي.
- معين، محمد. (۱۳۸۶). فرهنگ فارسي. طهران: زرین.
- مهرابی، امیرحمزه. (۱۳۹۵). عيارسنجی بوروکراسی در محک آموزه های اسلام. بحوث السياسة الإسلامية، العدد ۴ (۱۰)، الصفحات ۳۹-۶۱.
- میرمحمدی، سيد محمد؛ حسن پور، اکبر. (۱۳۹۰). نظام اداری ایران: تحلیلی بر مشکلات و چالش ها. چشم انداز مدیریت دولتی (آفاق الإدارة العامة)، العدد ۸.

نوبري، عليرضا؛ يعقوب هيق، سيد شهاب الدين. (١٣٩٩). تحليل محتوای نامه های امام علي عليه السلام به کارگزاران با محوریت اصول حکمرانی. *بحوث السياسة الإسلامية*، العدد ٧ (١٧)، الصفحات ٤٠-٧٠.

نوري الطبرسي، حسين (١٤٠٨ق). *مستدرک الوسائل ومستنبط المسائل*. (ج ١٣). بيروت: مؤسسة آل البيت عليه السلام لإحياء التراث.

الواني، سيد مهدي. (١٣٩٤). *مديریت عمومی*. طهران: منشورات نشر نی.

الواني، سيد مهدي. (١٣٨٨). *حکمرانی خوب شبکه ای از کنشگران جامعه مدنی. دائرة التنمية والتغيير، العدد ١، الصفحات ١-٥٠*.

يوسفی شيخ رباط، محمدرضا؛ باباي، فهمه (١٣٩٤). *طراحی مدل حکمرانی خوب براساس نامه مالک اشتر و مقایسه آن با اصول حکمرانی خوب بانک جهانی. الاقتصاد الإسلامي، العدد ١٥ (٥٧)، الصفحات ٣١-٦٢*.

Haque, M. S. (1996). The intellectual crisis in public administration in the current Epoch of privatization. *Administration & Society*, 27 (4).

## References

\* The Noble Quran.

\*\* *Nahj al-Balāgha*.

Abedi, M. (2021). *Mabānī-yi siyāsāt az manẓar-i Qur'ān*. Tehran: Research Institute of Islamic Culture and Thought.

Ali Tabar, R. (2015). Mabānī-yi dīnshinākhtī-yi 'ulūm-i insānī-yi Islāmī va barāyand-i ravishshinākhtī-yi ān. *Qabasāt* 20(76), pp. 31-52.

Alvani, S. M. (2009). Ḥukmrānī-yi khūb shabakī'ī az kunishgarān-i jāmi'i-yi madanī. *Mudīriyat-i tawsī'ih va taḥavvul* (1), pp. 1-5.

Alvani, S. M. (2015). *Mudīriyat-i 'umūmī*. Tehran: Ney.

Amid, H. (2004). *Farhang-i Fārsī-yi Amid*. Tehran: Amir Kabir.

Āmidī, 'A. (1958). *Ghurar al-ḥikam wa-durar al-kilam* (vol. 1; M. A. Ansari Ghomi, trans.). Tehran: n.p.

*Barrīsī-yi taṭbīqī-yi naẓariyih-yi ḥukmrānī-yi khūb bā āmūzih-hā va sīrih-yi ḥukūmatī-yi Imām 'Alī*. (2004). Tehran: Research Deputy of Parliament Research Center.

Borhani, B. (2007). *Mabānī-yi mudīriyat-i dawlatī*. Tehran: Payam-e Pouya.

Danaeefar, H. (2016). Bih sūyi chārchūbī barāyi muṭālī'ih-yi mudīriyat-i dawlatī-yi Islāmī. *Islām va mudīriyat* (10), pp. 137-159.

Daylamī, Ḥ. (2018). *Irshād al-qulūb*. (S. Hasanzadeh, trans.). Tehran: Al Ali.

Dekhoda, A. A. (1998). *Lughatnā mih*. Tehran: University of Tehran.

Haghighi, M. A. (2005). *Bāzargānī-yi bayn al-milal: naẓariyih-hā va kārburd-hā*. Tehran: University of Tehran.

Ḥarrānī, Ḥ. (2016). *Tuḥaf al-'uqūl*. Qom: Dār al-Ḥadīth Cultural Institute.

- Hurr al-‘Āmilī, M. (1982). *Wasā’il al-Shī’a ilā taḥṣīl masā’il al-shaī’a*. (Vols. 12, 14). Tehran: Islamiyya Bookshop.
- Islamic Management Fundamental Workgroup. (2018). *Ptshniīs-i naqshih-yi jāmi’-i mudīriyat-i Islāmī (NAJMA)*. Qom: University of Qom.
- Katouzian, N. (1997). *Ḥuqūq-i madanī-yi Iran*. Tehran: Bahman Borna.
- Khajeh Naeini, A. (2014). Darāmadī bar mafhūm-i ḥukmrānī-yi shabakī’ī: maṭlūbiyat-hā va chālīsh-hā. *Rahyāft-hāyi siyāsī va bayn al-milālī* 6(39), pp. 129-155.
- Khashei, V. & Harandi, A. (2014). Tabyīn-i ab’ād-i ḥukmrānī-yi muta’ālī mubtanī bar sīrih-yi ḥukūmatī-yi Imam ‘Alī: talfīq-i rūykard-i ijtihādī va taḥlīl-i muḥtavā. *Pazhūhish-hāyi ‘ilm va dīn* 5(2), pp. 85-110.
- Khwānsārī, J. (1994). *Sharḥ ghurar al-ḥikam wa-durar al-kilam*. Tehran: University of Tehran.
- Kulaynī, M. (2008). *Al-Kāfī*. (Vols. 1, 2, 5). Qom: Dār al-Ḥadīth.
- Maḥmūdī, M. B. (1997). *Nahj al-sa’āda fī mustadrak nahj al-balāgha*. Tehran: Ministry of Culture and Islamic Guidance.
- Majlisī, M. B. (2002). *Bḥār al-anwār al-jāmi’a li-durar akhbār al-a’immat al-aṭḥār*. (Vols. 71, 74, 103). Beirut: Dār al-Aḍwā’.
- Māzandarānī, M. (1963). *Sharḥ al-kāfī*. Tehran: Maktabat al-Islāmiyya li-l-Nashr.
- Mehrabi, A. H. (2016). ‘Ayārsanjī-yi burukrāsī dar maḥak-i āmūzih-hāyi Islam. *Pazhūhish-hāyi siyāsāt-i Islāmī* 4(10), pp. 39-61.
- Mesbah Yazdī, M. T. (2003). *Kāvīsh-hā va chālīsh-hā*. (M. M. Naderi and S. E. Hosseini, eds.). Qom: Imam Khomeini Education and Research Institute.

- Mirmohammadi, S. M. & Hasanpour, A. (2011). Niẓām-i idārī-yi Iran: taḥlīlī bar mushkilāt va chālīsh-hā. *Chashmāndāz-i mudīriyat-i dawlaī* (8).
- Moein, M. (2007). *Farhang-i Fārsī*. Tehran: Zarrin.
- Mohammadi Reyshahri, M. (1998). *Mīzān al-ḥikma*. (H. R. Sheikhī, trans.). Qom: Dār al-Ḥadīth.
- Nobari, A. R. & Yaghoubi High, S. S. (2020). Taḥlīl-i muḥtavāyi nāmīh-hāyi Imam ‘Alī bih kārguzārān bā miḥvarīyat-i uṣū-i ḥukmrānī. *Pazhūhīsh-hāyi siyyāsāt-i Islāmī* 7(17), pp. 40-70.
- Nūrī al-Ṭabarsī, Ḥ. (1987). *Mustadrak al-wasā’il wa-mustanbaṭ al-masā’il*. (Vol. 13). Beirut: Mu’assasa Āl al-Bayt li-lḥyā’ al-Turāth.
- Payandeh, A. (1945). *Nahj al-fiṣāḥa*. Tehran: Javidan.
- Pirouz, A. A. (2018). *Barrisī-yi fiqhī-yi mudīriyat-i zanān dar manāṣīb-i siyāsī*. Tehran: Research Institute of Islamic Culture and Thought.
- Razmi, M. J. & Sadighi, S. (2012). Ilzāmāt-i taḥaqquq-i ḥukmrānī-yi khūb barāyi dastyābī bih tawsi’ih-yi insānī. In The Fourth National Conference of Economics, Islamic Azad University, Khomein Branch.
- Rezaee, H.; Deghani, R.; Kianpour, M. (2013). *Ṭarrāḥī va tabyīn-i mu’allīfīh-hā va shākhīsh-hāyi asāsī-yi ḥukmrānī-yi Islāmī (dawlat-i mi’yār)*. Tehran: Center for Strategic Studies.
- Ṣadūq, M. (2006). *‘Ilal al-sharā’i’*. (Vol. 2). Qom: Davari.
- Shahīd al-Thānī, Z. (1997). *Munyat al-mu’īd*. N.p.
- Ṭūsī, M. (2009). *Al-Amāli*. Qom: Andīshih-yi Hādī.
- Yousefi Sheikh Robat, M. R. & Babaei, F. (2015). Ṭarrāḥī-yi mudil-i ḥukmrānī-yi khūb bar asās-i nāmīh-yi Mālik Ashtar va muqāyīsih-yi ān bā uṣūl-i ḥukmrānī-yi khūb-i bank-i jahānī. *Iqtisād-i Islāmī* 15(57), pp. 31-62.