



السيد علي اصغر العلوي¹

١. باحث في المستوى الرابع بحوزة قم العلمية و باحث في الدورات الطويلة لمجمع «محمديه»

العالي لتعليم المجتهد المدير و متخرج دكتوراه في تخصص القرآن و الإدارة بجامعة المصطفى

modirekarbala313@chmail.ir

العالمية بقم

نوع المقال:

دراسة بحثية



مواعيد المادة:

تاريخ الاستلام: 2024/12/25

تاريخ المراجعة: 2025/01/24

تاريخ القبول: 2025/02/25

تاريخ النشر: 2025/04/25



الكلمة الرئيسية:

فقه الإدارة،

التنظيم،

الفقه الإداري،

فهم الحديث،

فقه الحديث،

رواية «إِذَا مَاتَ الْعَالِمُ تَلَمَّ فِي

الْإِسْلَامِ تَلَمَّةٌ»،

الإدارة الإسلامية.

خلاصة

وقد تم تقديم تفسيرات وتحليلات مختلفة حول رواية «إِذَا مَاتَ الْعَالِمُ تَلَمَّ فِي الْإِسْلَامِ تَلَمَّةٌ لَا يَسُدُّهَا شَيْءٌ»، ولكن بالنظر إلى سياق الرواية وغيرها من الأدلة الموجودة في الروايات الأخرى، يمكن رؤية الرواية في مجال الفقه الإداري وتحليله ويهدف هذا البحث إلى تقديم تحليل تنظيمي لهذه الرواية من منظور فقه الإدارة باستخدام منهج الاجتهاد (التحليل الاستدلالي). وقد استخدم هذا البحث المنهج الوثائقي لجمع المعلومات. وفي هذا البحث يتم دراسة الرواية أولاً ثم تحليلها من وجهة نظر فقه الإدارة وقضاياها. وتشير نتائج البحث إلى أن هذه الرواية في الفقه الإداري لها نقاط مهمة للمديرين والعلماء في هذا المجال، ينبغي مراعاتها من وجهة نظر التحليل التنظيمي. إن الاهتمام بالمكانة الخاصة لكل عالم في الخريطة الكلية الدينية والعلمية، وضرورة فهم النظرة الشاملة والأمامية في الفقه الإداري والاهتمام بمصنفاته، فضلاً عن الاهتمام بمفهوم الخلافة، من بين الأمور الأخرى. أهم التحليلات التنظيمية لهذه الرواية.



سید علی اصغر علوی^۱

۱. طلبه سطح چهار حوزه علمیه قم و دانش پژوه دوره بلند مدت مجتمع عالی تربیت مجتهد مدیر محمدیه و دکتری تخصصی قرآن و مدیریت جامعه المصطفی العالمیه قم
modirekarbala313@chmail.ir

نوع مقاله:

پژوهشی



چکیده

شروح و تحلیل‌های مختلفی درباره روایت «إِذَا مَاتَ الْعَالَمُ تَلَمَّ فِي الْإِسْلَامِ تَلَمَّةٌ لَا يَسُدُّهَا شَيْءٌ» ارائه شده است، اما با عنایت به سیاق روایت و قرائن دیگری که در دیگر روایات وجود دارد، میتوان روایت را در فضای فقه مدیریت دید و تحلیل نمود. این تحقیق بر آن است با استفاده از روش اجتهادی (تحلیلی استنباطی)، تحلیلی سازمانی از منظر فقه مدیریت از این روایت ارائه نماید. این تحقیق برای جمع‌آوری اطلاعات از روش اسنادی بهره برده است. در این پژوهش، ابتدا روایت مورد بررسی قرار گرفته و در ادامه از منظر فقه مدیریت و مسائل آن، تجزیه و تحلیل شده است. راه‌آورد‌های پژوهش نشان می‌دهد که این روایت در فقه مدیریت دارای نکات مهمی برای مدیران و دانشمندان این عرصه است که لازم است از منظر تحلیل سازمانی به آن توجه داشت. توجه به جایگاه ویژه هر عالم در نقشه کلان دینی و علمی، ضرورت فهم نگاه جامع و جبهه‌ای در فقه اداره و توجه به آثار آن و همچنین عنایت به مفهوم جانشین‌پروری از مهمترین تحلیل‌های سازمانی این روایت است.

تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۰۵

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۱۱/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۰۷

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۲/۰۵



کلیدواژه:

فقه مدیریت،

سازمان،

فقه اداره،

فهم حدیث،

فقه الحدیث،

روایت «إِذَا مَاتَ الْعَالَمُ تَلَمَّ فِي

الْإِسْلَامِ تَلَمَّةٌ»،

مدیریت اسلامی.

مقدمه و بیان مسأله

روایت «إِذَا مَاتَ الْعَالِمُ...» با تعابیر مختلفی در روایات آمده است. در برخی جوامع روایی باب مستقلی با نام «بَابُ فَقْدِ الْعُلَمَاءِ» به آن اختصاص داده اند (ر.ک: کلینی، ۱۴۰۷: ۱، ۳۸)؛ برخی روایات به طور اجمال به آن اشاره کرده اند: «ثَلَمَةُ الدِّينِ مَوْتُ الْعُلَمَاءِ» (طبرسی، ۱۳۸۴، ۵۸)؛ برخی به تفصیل بیشتری به آن توجه داده اند و بیان داشته اند که هیچ چیز نبود آن دانشمند را پُر نمی سازد: «إِذَا مَاتَ الْعَالِمُ ثَلِمَ فِي الْإِسْلَامِ ثَلْمَةٌ لَا يَسُدُّهَا شَيْءٌ إِلَى يَوْمِ الْقِيَامَةِ» (برقی، ۱۳۷۱: ۱، ۲۳۳)؛ ابن بابویه، ۱۳۶۲: ۲، ۵۰۴)؛ برخی سخن از جانشین او داشته اند و اینکه جز جانشینش آن را پُر نمی سازد: «إِذَا مَاتَ الْعَالِمُ ثَلِمَ فِي الْإِسْلَامِ ثَلْمَةٌ لَا يَسُدُّهَا إِلَّا خَلْفٌ مِنْهُ» (مفید، ۱۴۱۳: ۱، ۲۳۱)؛ برخی دیگر از به جای لفظ «عالم»، از «مؤمن فقیه» یاد کرده اند: «إِذَا مَاتَ الْمُؤْمِنُ الْفَقِيهُ ثَلِمَ فِي الْإِسْلَامِ ثَلْمَةٌ لَا يَسُدُّهَا شَيْءٌ» (کلینی، ۱۴۰۷: ۱، ۳۸)؛ و برخی دیگر هر چند از تعبیر «مؤمن» را به صورت مطلق آورده اند، اما در ادامه با قرائنی بر همان فقهات او تأکید کرده اند: «إِذَا مَاتَ الْمُؤْمِنُ... ثَلِمَ فِي الْإِسْلَامِ ثَلْمَةٌ لَا يَسُدُّهَا شَيْءٌ؛ لِأَنَّ الْمُؤْمِنِينَ الْفُقَهَاءَ حُصُونُ الْإِسْلَامِ كَحِصْنِ سَوْرِ الْمَدِينَةِ لَهَا» (کلینی، ۱۴۰۷: ۱، ۳۸)؛ ابن بابویه، ۱۳۸۵: ۲، ۴۶۲). از ذیل روایت اخیر، که این طور تعلیل و تحلیل می نماید به «لِأَنَّ الْمُؤْمِنِينَ الْفُقَهَاءَ» معلوم می شود کلمه «فقیه» از ابتدای روایت افتاده است. مخصوصاً با مناسبتی که از «ثَلِمَ فِي الْإِسْلَامِ»، «حصن»، و مانند آن استفاده می شود که تاماش مناسبت با «فقهها» دارد (امام خمینی، ۱۳۷۳، ۶۶). جمله «حصون الاسلام» با رحلت فقیه تناسب دارد نه صرف مردن هر مؤمن (منتظری نجف آبادی، ۱۴۰۹: ۳، ۱۱۲). بعضی مراد از «عالم» در این دست روایات را امامان معصوم دانسته اند که هر کدام فوت می کنند یا به شهادت می رسند، یک بخشی از فیض قطع می شود؛ ولی به نظر می رسد که این حدیث را نه باید آن طور مطلق انگاری کرد که برای هر عالمی تطبیق داد و نه باید آن چنان عرصه را بر آن ضیق نمود که منحصر در امامان معصوم شود (علیدوست، ۱۳۹۷/۱۰/۰۴). برخی نیز مقصود از لام در «مؤمن فقیه»، را جنسیت تحلیل کرده اند تا این شبهه را پاسخ دهند که گاهی اگر فقیهی بمیرد، ممکن است یک فقیه به جای او باشد و از او بهتر باشد تا نقصی را که در اسلام وجود دارد برطرف نماید (صدرالدین شیرازی، ۱۳۸۳: ۲، ۱۴۸). با عنایت به سیاق روایت و قرائن دیگری که در دیگر روایات وجود دارد، می توان روایت را در فضای فقه مدیریت هم دید و تحلیل نمود. این روایت در فقه

مدیریت دارای نکات مهمی برای مدیران و دانشمندان این عرصه است که لازم است از منظر تحلیل سازمانی به آن توجه داشت و این مقاله به آن خواهد پرداخت.

۱- پیشینه پژوهش

در حوزه پژوهش و تحلیل روایت «إِذَا مَاتَ الْعَالِمُ تَلَمَّ فِي الْإِسْلَامِ تَلْمَةً» پژوهش مستقلی انجام نشده است؛ اما به مناسبت، در شروح کافی و برخی آثار دیگر اشاراتی شده است (به عنوان نمونه نک: صدرالدین شیرازی، ۱۳۸۳: ۲، ۱۴۸؛ میرداماد، ۱۴۰۳، ۷۸-۷۹؛ امام خمینی، ۱۳۷۳، ۶۷-۶۸؛ ۱۳۳-۱۳۴). اما در باب مفهوم تحلیل سازمانی پژوهش‌های گوناگونی صورت گرفته که در جدول ذیل به مواردی از آن اشاره می‌شود:

جدول ۱: پیشینه مطالعات تحلیل سازمانی

ردیف	منبع	موضوع محوری	توضیحات
۱	خیامی، سیدرئوف، ۱۳۸۸	ارزیابی و تحلیل معماری سازمانی	نظر به افزایش روزافزون بکارگیری فناوری اطلاعات در سازمان‌ها، و پیشرفت و تغییر سریع این فناوری، مدیریت آن در سازمان‌های امروزی به یک مبحث راهبردی تبدیل شده است. این فناوری به مثابه شبکه عصبی بدن انسان در تمامی فعالیت‌های اصلی مدیریت مانند: کسب و جمع‌آوری و ذخیره‌سازی اطلاعات، تصمیم‌گیری و ابلاغ فرامین و دستورات بسیار مثر ثمر می‌باشد. هدف از این پایان‌نامه ارائه روشی برای تحلیل و ارزیابی طرح‌های معماری سازمانی مبتنی بر دانش ارزیابی معماری نرم افزار، جهت دستیابی به یک معماری خوب و مناسب می‌باشد.

ردیف	منبع	موضوع محوری	توضیحات
۲	قنبری، زهر، ۱۳۹۶	بررسی و تحلیل محیط سازمانی پیچیده بر استراتژی های سیاسی شرکت های صادراتی	این تحقیق تاثیر پیچیدگی سازمانی بر استراتژی‌های سیاسی را بررسی نموده و بر این اساس به بررسی پیچیدگی محیط سازمانی، مدیریت بحران، مدیریت براساس قضاوت ذهنی، براساس وضع موجود، بر اساس خوش بینی زیاد پرداخته شده است.
۳	صیادی، سمانه، ۱۳۹۸	تحلیل عناصر رویدادی فرهنگ سازمانی عاشورایی بر مبنای سیره عاشورایی	این پژوهش باهدف تحلیل عناصر رویدادی فرهنگ سازمانی عاشورایی با بهره گیری از فرهنگ عاشورایی انجام شده است.
۴	رادمنش، ناهید؛ رزمی، نوشین، ۱۴۰۲	شناسایی و تحلیل موانع فرهنگ سازمانی، سرزندگی سازمانی در دانشگاه با رویکردی بر تحلیل مضمون	هدف این پژوهش، شناسایی و تحلیل موانع فرهنگ سازمانی، سرزندگی سازمانی در دانشگاه با رویکردی بر تحلیل مضمون می باشد. موانع سرزندگی سازمانی، پدیده محوری پژوهش است، که با استفاده از فرآیند کدگذاری داده ها که به روش تحلیل مضمون استقرایی صورت گرفته است. موانع را در دو بخش مضمون اصلی و فرعی مورد تقسیم بندی قرار می دهد که در مرحله اول مضمون ها را مورد بازخوانی، دسته بندی و بازبینی قرار داده و سپس در مرحله دوم آن ها را مورد بازبینی و تصفیه و سپس ارتباط معنایی آن ها را مورد بررسی قرار می دهد.

ردیف	منبع	موضوع محوری	توضیحات
۵	حمید کریمی گوغری، حمید؛ ساداتی، سید ابوالحسن؛ رضوانفر، احمد؛ حجازی، سید یوسف، ۱۳۹۱	تحلیل اثر عدالت سازمانی بر عملکرد وظیفه ای و زمینه ای کارشناسان ترویج کشاورزی	این پژوهش با هدف بررسی چگونگی ارتباط عدالت سازمانی با ابعاد عملکرد شغلی انجام گرفته و تلاش شده تا نحوه اثرگذاری عدالت سازمانی بر عملکرد وظیفه ای و زمینه ای کارشناسان ترویج کشاورزی مورد آزمون قرار گیرد.

اما در باب «تحلیل سازمانی از روایت» پژوهشی انجام نشده است.

۲- مفهوم شناسی

۲-۱- سازمان^۱

سازمان عبارت است از مجموعه ای از افراد که برای تحقق اهدافی معین همکاری می کنند. در همه سازمان ها از انسان ها استفاده می شود و همه آن ها هدفمند بوده از تقسیم کار بهره می گیرند (رضائیان، ۱۳۸۰، ۱۰). سازمان و سازمان دهی ابزار اجرای برنامه هاست. گاهی در متون علمی مدیریت سه اصطلاح سازمان، سازماندهی، و ساخت یا ساختار سازمانی را به جای یکدیگر به کار می برند (رضائیان، ۱۳۸۰، ۲۷۴). منظور از ساختار سازمانی فرایندی است که فعالیت های سازمانی تقسیم، سازماندهی و هماهنگ می شوند (سیدجوادین، ۱۳۸۲، ۳۶۳). ساختار هر سازمان تعیین کننده میزان توان آن در پاسخگویی به چالش های محیطی است. ساختار سازمان

1. organization

از حیث «موقعیت فیزیکی» و الزامات آن بر «رویه‌های انجام کار» و «الگوی غیر رسمی ارتباطات»، مد نظر قرار می‌گیرد (رضائیان، ۱۳۸۰، ۲۷۴-۲۷۵). ساختار سازمانی تصریح می‌کند که وظایف چگونه تخصیص داده شوند، چه شخصی به چه کسی گزارش دهد و سازوکارهای هماهنگی رسمی و همچنین الگوهای تعاملی سازمانی که باید رعایت شوند کدامند (رایبیز، ۱۳۸۶، ۲۲).

۲-۲- مدیریت^۱

برای مدیریت تعاریف مختلفی مطرح شده است. برخی مدیریت را، فرآیند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازماندهی بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل دانسته‌اند که برای دستیابی به اهداف سازمانی و براساس نظام ارزشی مورد قبول، صورت می‌گیرد (رضائیان، ۱۳۸۳، ۷). به عقیده عده ای دیگر، مدیریت، مجموعه‌ای از فعالیت‌ها (شامل برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، سازماندهی، رهبری و کنترل) بر روی منابع سازمان (انسانی، مالی، فیزیکی و اطلاعات) با هدف دستیابی به مقاصد سازمان به شیوه کارا و اثر بخش است (پیروز و دیگران، ۱۳۸۴، ۳). عده ای مدیریت را کار کردن با افراد به وسیله افراد و گروه‌ها برای تحقق هدف‌های سازمانی مطرح کرده‌اند (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۴، ۱۳). بعضی هم مدیریت را فرایند تحقق اهداف سازمانی به وسیله انجام دادن چهار وظیفه برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل تعریف کرده‌اند (توکلی، ۱۳۸۳، ۱۶). بر این اساس می‌توان گفت مدیریت عبارت است از دانش و هنر به کارگیری منابع سازمانی (انسانی، مالی، فیزیکی و اطلاعاتی) برای دستیابی به اهداف سازمانی به شیوه مطلوب.

۲-۳- فقه مدیریت

فقه مدیریت یا فقه الاداره، شعبه ای از فقه است، که می‌کوشد قواعد مدیریتی را غنی‌سازی کند و این عمل را از طریق استنباط احکام اداری به سبک اجتهاد جعفری جواهری انجام می‌دهد، به عبارت دیگر فقهی که متکفل تبیین احکام شرع، در موضوعات گوناگون مدیریتی و اداری از طریق پاسخگویی به سوالات مدیریتی، به شکل استنباط است (قوامی، ۱۳۹۱، الف، ۵۱). موضوع فقه الاداره، فعل سازمانی و متعلقات آن، یعنی منابع انسانی و منابع مادی است (همان). در اینجا فقه الاداره به معنای فقه اکبر است که شامل استخراج احکام در سه عرصه بینشی، ارزشی

و روشی است. کاری که در کلام، اخلاق و احکام می‌شود، در اینجا انجام می‌گیرد (قوامی، ۱۳۹۱، ب، ۹).

۳- روش پژوهش

روش تحقیق این مقاله، روش اجتهادی (تحلیلی استنباطی) است. این تحقیق برای جمع‌آوری اطلاعات از روش اسنادی کتابخانه‌ای (یادداشت‌برداری به صورت تحلیلی توصیفی) با روش اجتهادی بهره خواهد برد. مقاله حاضر می‌کوشد تا با استفاده از روش تحلیلی استنباطی، تحلیلی مدیریتی سازمانی از روایت «إِذَا مَاتَ الْعَالَمُ تُلِمَ فِي الْإِسْلَامِ ثُلْمَةٌ» ارائه نماید.

۴- تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

۴-۱- تناسب حکم و موضوع روایت: توجه به جایگاه ویژه هر عالم در نقشه کلان دینی

و علمی

«با رفتن هر عالم، در اسلام رخنه و حفره ای ایجاد می‌شود». تناسب «موت عالم با ایجاد ثلمه» و تناسب «فقیه با حصن بودن» قابل توجه است. یکی از دلالت‌های التزامی روایت آن است که هر عالمی، خاک‌ریزی در جبهه دین را فتح کرده و پایگاه و جایگاهی دارد که مختص خود اوست. به بیان دیگر هر دانشمند، در منظومه دانش، جایگاهی ویژه دارد که «فقط» مناسب شایستگی و برزندگی علمی اوست و دیگری را توان و توفیق حضور در آن خاک‌ریز نیست. جایگاه و خاک‌ریزی که با رفتن او، جایش خالی خواهد ماند. این مطلب با روایاتی که دعوت به شناخت جایگاه خود می‌کنند تعاضد مضمونی دارند: «رَحِمَ اللَّهُ امْرَأً ... عَلِمَ مِنْ أَيْنَ وَ فِي أَيْنَ وَ إِلَى أَيْنَ» (فیض کاشانی، ۱۴۰۶: ۱، ۱۱۶). اینکه «جای هرکس کجاست؟» به تشکیل زنجیره‌های به هم پیوسته و هدفمند که هوشمندانه سیر تکمیل و تکامل یکدیگر را دنبال می‌کنند، کمک می‌کند و نوید رشدی شتابنده و هدفمند است. پیش فرض ضمنی روایت این است که هر دانشمند در نقشه جامع علمی در محدوده‌ای خاص حضور دارد و این خود، لازمه این است که او با عنایت به ظرفیتش، جایگاه ضروری حضورش و موقعیت خاک‌ریزی را که لایق توان اوست، بشناسد که در خود، حامل درسی بزرگ و پیامی دقیق است (علوی، ۱۳۹۳، ۳۰). به تعبیر حضرت امام خمینی در کتاب ولایت فقیه، در ذیل همین روایت و اینکه «مؤمنان فقیه دژهای اسلامند» لازم است در

همه مرزهای دین حضور داشته باشند و الا مصداق این روایت نیستند و صرفاً جنبه تشریفاتی خواهند داشت:

«اینکه می‌فرماید: «مؤمنان فقیه دژهای اسلامند» در حقیقت فقها را موظف و مأمور می‌کند که نگهبان باشند، و از عقاید و احکام و نظامات اسلام نگهبانی کنند. بدیهی است این فرمایش امام به هیچ وجه جنبه تشریفات ندارد. مثل تعارفاتی نیست که به هم می‌کنیم... اگر فقیه کنج منزل بنشیند و در هیچ امری از امور دخالت نکند، نه قوانین اسلام را حفظ کند، نه احکام اسلام را نشر دهد، نه دخالت در امور اجتماعی مسلمانان کند، و نه اهتمام به امور مسلمین داشته باشد، به او «حصن الاسلام» گفته می‌شود؟ او حافظ اسلام است؟ اگر رئیس حکومتی به صاحب منصب یا سرداری بگوید: برو فلان ناحیه را حفظ کن و حافظ آن ناحیه باش. وظیفه نگهبانی او اجازه می‌دهد که برود خانه بخوابد تا دشمن بیاید آن ناحیه را از بین ببرد؟ یا به هر نحوی که می‌تواند باید در حفظ آن ناحیه جدیت کند؟ اگر بگویید که ما بعضی احکام اسلام را حفظ می‌کنیم، من از شما سؤال می‌کنم: آیا حدود را جاری و قانون جزای اسلام را اجرا می‌کنید؟ نه. شکافی در اینجا ایجاد گردید. و در هنگامی که شما وظیفه نگهبانی داشتید، قسمتی از دیوار خراب شد. مرزهای مسلمین و تمامیت ارضی وطن اسلامی را حفظ می‌کنید؟ نه، کار ما دعاگویی است! قسمت دیگر دیوار هم فرو ریخت. شما از ثروتمندان حقوق فقرا را می‌گیرید و به آنان می‌رسانید؟ چون وظیفه اسلامی شما این است که بگیرید و به دیگران بدهید. نه! این‌ها مربوط به ما نیست. ان شاء الله دیگران می‌آیند انجام می‌دهند! دیوار دیگر هم خراب شد. شما مانند مثل شاه سلطان حسین و اصفهان! این چه «حصنی» است که هر گوشه‌ای را به آقای «حصن الاسلام» عرضه بداریم عذرخواهی می‌کند! آیا معنی «حصن» همین است؟ اینکه فرموده‌اند «فقها حصون اسلامند» یعنی مکلفند اسلام را حفظ کنند، و زمینه‌ای را فراهم آورند که بتوانند حافظ اسلام باشند. و این از اهم واجبات است. و از واجبات مطلق می‌باشد نه مشروط. و از جاهایی است که فقهای اسلام باید دنبالش بروند، حوزه‌های دینی باید به فکر باشند و خود را مجهز به تشکیلات و لوازم و قدرتی کنند که بتوانند اسلام را به تمام معنا نگهبانی کنند، همان گونه که خود رسول اکرم صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ و ائمه (ع) حافظ اسلام بودند و عقاید و احکام و نظامات اسلام را به تمام معنا حفظ می‌کردند» (امام خمینی، ۱۳۷۳، ۶۷-۶۸).

گذشته از آن که فوت یک عالم، باعث خالی شدن جایگاه او می‌شود؛ کاشف از این حقیقت

است که او کار ویژه‌ای داشته که دیگران آن را نداشته اند. عالمی که رفتنش فقدانی برای عالم است و مصداق «تَلَّمَ فِي الْإِسْلَامِ تَلْمَةً لَا يَسُدُّهَا شَيْءٌ» (کلینی، ۱۴۰۷: ۱، ۳۸؛ ابن بابویه، ۱۳۸۵: ۲، ۴۶۲) است، چنین عالمی است. این یعنی همان دقت بر مزیت رقابتی، درک کارویژه و فهم فلسفه وجودی خود از منظر مدیریت خود و جامعه. توجه به جایگاه ویژه هر عالم در نقشه کلان دینی و علمی و بالاتر از آن حرکت به سمت متخلق شدن به چنین صفتی از نکاتی است که لازم است سیاستگذاران و حکمرانان در عرصه دینی و علمی به آن توجه داشته باشند. با عنایت به این حقیقت و جهت گیری نهادهایی مانند حوزه علمیه با دغدغه این روایت است که معارف ثبوتی آن در عرصه اثبات آشکار خواهد شد. حضرت امام خمینی در تعبیری این نوع مواجهه با روایت را به خوبی تبیین نموده اند:

«فقهایی «حصن اسلام» هستند که معرف عقاید و نظامات اسلام و مدافع و حافظ آن باشند؛ و این تعریف و دفاع و حفاظت را با نطق‌های پر شور و بیدارکننده و رهبری مردم ثابت کنند. در این صورت است که اگر بعد از ۱۲۰ سال درگذشتند، مردم احساس خواهند کرد که مصیبتی بر اسلام وارد و خلئی ایجاد شده است، ... اینکه می‌فرماید فقیه مؤمن اگر بمیرد، «تَلَّمَ فِي الْإِسْلَامِ»، خلئی جبران ناپذیر در جامعه اسلام به وجود می‌آید، مردن بنده است که در خانه نشسته‌ام و کاری جز مطالعه ندارم؟ از رفتن من چه خلئی در جامعه اسلام ایجاد می‌شود؟ اسلام وقتی امام حسین علیه السلام را از دست می‌دهد، تَلَّمَ فِيهِ تَلْمَةً، خلئی جبران ناپذیر در آن به وجود می‌آید. کسانی که حافظ عقاید و قوانین و نظام اجتماعی اسلام هستند، مانند «خواجه نصیر» و «علامه» که خدمت شایان و نمایانی کرده‌اند، اگر بمیرند خلئی به وجود می‌آید. اما من و جنابعالی برای اسلام چه کرده‌ایم که اگر مردیم مصداق این روایت باشد؟ هزار نفر از ما بمیرد، هیچ خبری نمی‌شود! ما یا فقیه نیستیم حق فقه، یعنی آن طور که باید بود؛ و یا مؤمن نیستیم حق ایمان (امام خمینی، ۱۳۷۳، ۱۳۳-۱۳۴).

۴-۲- ضرورت فهم نگاه جامع و جبهه ای در فقه اداره و آثار آن

یکی از مهمترین تحلیل‌های سازمانی این روایت، توجه داشتن به «نگاه جامع و جبهه ای» است. این روایت به طور ویژه بر نقش عالمان که طبق آن «لِأَنَّ الْمُؤْمِنِينَ الْفُقَهَاءَ حُصُونُ الْإِسْلَامِ كَحِصْنِ سَوْرِ الْمَدِينَةِ لَهَا» (کلینی، ۱۴۰۷: ۱، ۳۸؛ ابن بابویه، ۱۳۸۵: ۲، ۴۶۲) هستند، تاکید کرده است. این «حصن» بودن، محقق نمی‌شود مگر اینکه عالم در امور گوناگون ورود نماید

(طباطبایی قمی، ۱۴۱۳: ۲، ۴۷۸). چرا که حصن اسلام و حافظ آن، فقیه است و احکام اسلام هم منحصر در عبادات نیست، بلکه احکام اجتماعی و سیاسی و قضایی و جزایی هم دارد (حسینی روحانی قمی، ۱۴۱۲: ۱۳، ۲۹۴). اسلام دینی نیست که به احکام عبادی یا مراسم شخصی تنها اکتفا کرده باشد، بلکه دارای احکام بسیار گسترده و فراوانی در زمینه معاملات، چگونگی تنظیم خانواده، سیاست‌گذاری شهرها، امر به معروف و نهی از منکر، جهاد و دفاع، حل اختلافات و حدود و قصاص و دیات و مانند آن می‌باشد، و هرگز حفظ اسلام به گوشه‌گیری و بازی با کتابها نیست، بلکه اسلام با استنباط احکام و نشر و تعلیم و تطبیق آن با مسائل روز و حوادث واقعه، و اجرا و تنفیذ احکام الهی و بسط عدالت و اجرای حدود شرعی و حراست از مرزها و دفع و رفع هجوم دشمنان، و گردآوری مالیاتها و صرف آن در مصالح مسلمانان و ... حفظ و حراست می‌گردد و همه اینها جز با تشکیل دولت و تحصیل قدرت و نصب کارگزار و قاضی و همانند آن حاصل نمی‌شود (منتظری نجف آبادی، ۱۴۰۹: ۳، ۱۱۲). برای همین باید با یک نگاه جامع به همه عرصه‌ها نگریست که یکی از لوازمش تشکیل حکومت اسلامی است.

«فقه» و «تفقه» در لسان آیات و روایات، معادل واژگانی مانند «دین‌شناسی» و «اسلام‌شناسی» است و «فقیه» به کسی گفته می‌شود که بصیرت لازم را در مجموعه دین اعم از معارف و اخلاق و احکام دارا باشد و اختصاصی به احکام و مسائل فرعی چون طهارت و نماز و تفریعات طلاق و لعان و بیع و اجاره ندارد (مکارم شیرازی، ۱۴۲۷، ۳۹). «فقهها» کسانی نیستند که تنها در فروع و احکام فرعی غور کنند و «فقیه کتاب و سنت» و یا «فقیه اهل بیت» به کسی گفته نمی‌شود که از معارف حقه و حقایق تفسیری و قرآنی و دقایق آفات نفسانی چیزی نداند، بلکه «الفقیه کل الفقیه» کسی است که فراگیری معارف قرآنی را بر همه چیز مقدم بدارد و چیزی را فدای آن نسازد (همان). این همان «نگاه جامعی» است که باید به آن توجه داشت تا حصن بودن بر فقیه صدق نماید.

افزون بر نگاه جامع، باید اهل «نگاه جبهه‌ای» نیز بود، یعنی التفات به این نکته که همه اهل حق در یک جبهه واحد قرار دارند و در مقابل نیز یک دشمن وجود دارد که به طور یکپارچه همه قوای خود را متمرکز در این تقابل کرده و یک جبهه شده است: «أَلَا وَإِنَّ الشَّيْطَانَ قَدْ جَمَعَ حَرْبَهُ وَاسْتَجَلَبَ حَيْلَهُ وَرَجَلَهُ» (نهج البلاغه، خ ۱۰؛ مفید، ۱۴۱۳: ۱، ۲۵۱). در این شرایط فهم این جبهه و تقابل تمدنی ضروری است؛ اینکه هرکس در جایگاه خود قرار دارد و در یک جبهه خدمت می‌کند و افراد یک جبهه، در مقابل همدیگر نیستند و نباید باشند، بلکه در مقابل یک دشمن واحد

و یکدست هستند. در کنار اهمیت حاکمیت دین و فقه برای مرزبانی از دین، جبهه شدن نیروهای مؤمن نیز امری ضروری است. این فهم جبهه ای از نکاتی است که در بیانات رهبر معظم انقلاب برجسته است:

«وقتی انسان نقطه مقابل خودش را نگاه می‌کند، یک جبهه‌ای می‌بیند. در مقابل ما جبهه فرهنگی سیاسی غرب وجود دارد؛ در دل این جبهه باز یک جبهه سرمایه‌داری خطرناک و آدم‌خوار وجود دارد؛ باز در کنار این یک جبهه صهیونیستی با اهداف مشخص وجود دارد؛ باز در کنار این یک جبهه ارتجاع فکری و خوک‌صفتی در زندگی بشری وجود دارد؛ که این سلاطین و این مسئولان و متولیان امور خیلی از حکومتها، زندگی حیوانی‌شان مثل خوک، و اهدافشان اهداف دشمنان، و فکرشان فکرهای متحجر [است]. اینها همه یک مجموعه‌ای را تشکیل دادند در مقابل ما، یک جبهه‌ای هستند. ما اگر بخواهیم در مقابل این جبهه فعالیت بکنیم، هم باید تنوع داشته باشیم، هم باید ابتکار داشته باشیم، هم باید انگیزه داشته باشیم، هم باید برنامه داشته باشیم، کارمان هدایت شده باشد. و این نمی‌شود مگر با تشکیل جبهه؛ این طرف هم بایستی جبهه تشکیل داد. از افراد و حتی مجموعه‌ها به تنهایی کار بر نمی‌آید؛ باید یک کار وسیع جبهه‌ای انجام بگیرد.» (خامنه ای، بیانات در دیدار جمعی از مسئولان فرهنگی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، ۰۲/۰۲/۱۳۹۲).

وقتی دشمن جبهه خود را شکل داده است و با همه اختلافاتی که دارد برای تقابل با جبهه حق متحد شده است، از تشکیل جبهه گریزی نیست (علوی، ۱۳۹۶، ۱۳۳). اگر این فهم پیدا شود، آن وقت احساس حضور در شرایط تنگه احد درک خواهد شد و اینکه اگر کسی وظیفه خود را به درستی انجام ندهد، شخص دیگری جایش را پر نخواهد کرد (همان، ۱۳۴). از این جهت است که «تَلَمَّ فِي الْإِسْلَامِ تَلْمَةً لَا يُسُدُّهَا شَيْءٌ» (کلینی، ۱۴۰۷: ۱، ۳۸؛ ابن بابویه، ۱۳۸۵: ۲، ۴۶۲). از جمله آثار دیگر این نوع نگاه که از ثمرات تدبیر و تعمق در این روایت است، عدم تزاخم و نزاع و کدورت‌های احتمالی است. با این منظر بسیاری از کدورت‌های سازمانی حل خواهد شد و رقابت‌های جنجالی به حمایت تبدیل خواهد شد (علوی، ۱۳۹۶، ۱۳۴). ثمره درک عمیق این مطلب در کنار عمل به آن، این مقام است که اگر همه انبیا هم در کنار یکدیگر باشند، به راحتی به مسیر رشد خود و جامعه کمک و حرکت می‌کنند بدون هیچ حاشیه جنجالی اخلاقی و مانند آن: «اگر تمام انبیای عظام جمع بشوند در یک شهری و در یک کشوری، هیچگاه با هم اختلاف

نمی‌کنند؛ برای اینکه تزکیه شده‌اند، علم و حکمت را بعد از تزکیه در نفس دارند» (امام خمینی، ۱۳۷۸: ۱۴، ۳۹۱). در افق بالاتر، از برکت این نگاه می‌توان بهتر از ظرفیت‌های افراد در سازمان بهره برد و افراد یکدیگر را تکمیل خواهند کرد و به «هم‌افزایی» بیشتری در مدیریت خواهند رسید. با این نگاه برخاسته از این روایت درک خواهد شد که انسان‌ها در یک جبهه و برای مرزبانی از دین، به یکدیگر نیازمندند و مکمل یکدیگرند.

۴-۳- عنایت به مفهوم جانشین پروری^۱

این‌که فرمود با رفتن عالم «ثلمه» و شکافی ایجاد می‌شود، واجد نکته‌ای کاربردی است: از باب «اخبار» گفته‌اند که با رفتن او شکاف ایجاد می‌شود، نه از باب «انشاء». آن‌چنان‌که روایاتی مانند «أزهد الناس في العالم بنوه ثمّ قرابته ثمّ جيرانه» (ابن حیون، ۱۳۸۵: ۱، ۴۱۲) نیز از همین باب است. به عبارت دیگر سخن از مقام «هست»ها است، نه «باید»ها؛ یعنی معمول این‌گونه هست که کسان و همسایگان یک دانشمند از همه مردم نسبت به او بی رغبت ترند، ولی لزوماً نباید اینگونه باشد و این روایت از باب هشدار است. بر این اساس، هرچند روایت در مقام اخبار است، اما اخبار در مقام انشاء است و علما باید توجه داشته باشند که این ثلمه باید پر شود و برای آن باید برنامه داشت. این روایت برای عالم هم وظیفه‌ای تعیین می‌کند تا این خلأ جبران شود. روایت «إِذَا مَاتَ الْعَالِمُ تُبِلَتْ فِي الْأَسْلَابِ ثُلْمَةٌ لَا يَسُدُّهَا شَيْءٌ» فقط برای تسکین آلام و «پیش‌بینی» و «پیش‌گویی» واقع نیست، بلکه سخن از «پیش‌گیری» و «دفع دخل مقدر» و «دعوتی برای حرکت» است. باید تلاش کرد در امتداد و اعتلای مسیر دانش قدم زد و قائل به این «نردبان علم» بود. حرکت‌هایی که هر یک مکمل و مقوم حرکت قبلی خود است. حضور این نگاه، نردبان دانش را تکمیل خواهد کرد، آن‌چنان‌که علامه جوادی در فقدان علامه طباطبایی، راه ایشان در میزان را ادامه داد و امام خامنه‌ای، امتداد راه امام خمینی را. اگر قله‌ای از آن توست و اگر با رفتن آن قله بدون فاتح خواهد ماند، عنایت به «جانشین پروری» نیز درک و برداشتی کادرسازانه از این روایت خواهد بود (علوی، ۱۳۹۳، ۳۱). از منظر سازمانی، سازمان‌هایی می‌توانند به بقای خود ادامه دهند که سرمایه انسانی را جذب و حفظ کنند و توسعه دهند (قلی پور، ۱۳۹۰، ۳۶۳). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که ۵۱ درصد از متخصصان منابع انسانی، فعالیت‌های جانشین پروری و

استعدادیابی را به خوبی نمیشناسند و فقط ۲۱ درصد آن‌ها این برنامه را به طور رسمی اجرا می‌کنند (لطیفی و دیگران، ۱۳۹۵؛ به نقل از کولینگر و میلاهی^۱، ۲۰۰۹، ۳۰۶). هدف جانشین پروری این است که استعداد‌های کنونی سازمان را به استعداد‌های مورد نیاز آن در آینده تبدیل کند (قلی پور، ۱۳۹۰، ۳۶۵). جانشین پروری به برنامه ریزی برای شناسایی و پرورش افراد مناسب اشاره می‌کند که نیازهای سازمان را در منصب‌های کلیدی برآورده می‌سازند (لطیفی و دیگران، ۱۳۹۵؛ به نقل از روزول^۲، ۲۰۰۵، ۱۶). جانشین پروری جایگزینی صرف نیروها در مشاغل خالی شده نیست، بلکه رویکردی فوق فعال دارد و موجب پرورش استعدادها شده به طور سیستماتیک رهبری و مدیریت سازمان بقا می‌یابد (قلی پور، ۱۳۹۰، ۳۶۵). دلایلی وجود دارد که شرکت‌ها را تشویق می‌کند تا جانشین پروری را عملی سازند از جمله اینکه با خروج نیروها آسیب چندانی به سازمان وارد نمی‌شود (همان، ۳۶۶). بر اساس تحلیل سازمانی این روایت، باید به «تربیت کادرساز» اهتمام داشت تا در دامنه یک قله علمی، افرادی نزدیک به آن قله و در دامنه های آن برای جانشینی تربیت شوند. تا با بود و یا نبود قله، قله‌ها به دره‌ها تبدیل نشود، تشکیلات افول ناگهانی و اساسی نکند و سازمان دچار شوک غیر قابل برگشت نشود. حدیث «إِذَا مَاتَ الْعَالَمُ ثُلِمَ فِي الْإِسْلَامِ ثُلْمَةً لَا يَسُدُّهَا شَيْءٌ» (برقی، ۱۳۷۱: ۱، ۲۳۳؛ ابن بابویه، ۱۳۶۲: ۲، ۵۰۴) اختطاری برای تربیت فراگیر در سازمان برای نیروهای حلقه های دوم و سوم به بعد است تا از ثمره این شناخت، تمام ثقل مجموعه تنها بر یک فرد یا یک حلقه تحمیل نشود (علوی، ۱۳۹۳، ۳۲). برای همین در بعضی نسخ این روایت، اشارتی از همین جانشین پروری آمده و این حقیقت را اینگونه تصویر کرده که «هنگامی که دانشمندی می‌میرد، چنان شکافی در اسلام پدید می‌آید که جز جانشینش آن را پُر نمی‌سازد»: «وَإِذَا مَاتَ الْعَالَمُ ثُلِمَ فِي الْإِسْلَامِ ثُلْمَةً لَا يَسُدُّهَا إِلَّا حَلَفٌ مِنْهُ» (مفید، ۱۴۱۳: ۱، ۲۳۱).

روایات دیگری نیز به این مفهوم اشاره کرده اند: «وَالْعِلْمُ يُتَوَارَثُ وَلَنْ يَهْلِكَ عَالِمٌ إِلَّا بَقِيَ مِنْ بَعْدِهِ مَنْ يَعْلَمُ مِثْلَ عِلْمِهِ أَوْ مَا شَاءَ اللَّهُ» (کلینی، ۱۴۰۷: ۱، ۲۲۱؛ صفار، ۱۴۰۴: ۱، ۱۱۸). اینکه علم به ارث منتقل می‌شود و هرگز عالمی نمیرد، جز این‌که پس از او کسی باشد که علم او را بداند... مقصود از این تعبیر دو معنا می‌تواند باشد: معنای «خاصی» که از آن می‌شود داشت ناظر

1. Collings and Mellahi

2. Rothwell

به سیاق روایت و اینکه در وصف ائمه عَلَيْهِمُ السَّلَامُ و خصوصاً امام علی عَلَيْهِ السَّلَامُ است، یعنی هر امامی که از دنیا برود، پیش از رحلت، علم خود را به امام پس خود تحویل می‌دهد، و معنای «عامی» که هر عالمی که از دنیا برود، علوم متعارف او قبل از مرگش به دیگران منتقل می‌شود و زنجیره علم و عالم قطع نمی‌شود. به این معنا که عرفاً هر عالمی در دوره زندگی دنیوی خود علم خود را به دیگران و عالمان پس از خود منتقل می‌کند، اگرچه ممکن است برخی از آراء و نظریات داشته باشد که مستور نگه داشته باشد. اطلاق روایت «إِذَا مَاتَ الْعَالِمُ تَلِمَ فِي الْأَسْلَامِ تَلِمَةً لَا يَسُدُّهَا شَيْءٌ» (برقی، ۱۳۷۱: ۱، ۲۳۳؛ ابن بابویه، ۱۳۶۲: ۲، ۵۰۴) را هم از این باب می‌توان توجیه نمود که یا به معنی عرفی است، یا بدین معنا است که هر کسی هویت و حقیقتی منحصر به خود دارد که هیچ کس و چیزی جای او را پر نمی‌کند؛ چرا که اگر آن را مطلق و کلی و فراگیر و ناظر به همه زمان‌ها معنا نمود و اگر هیچ عالمی در هیچ دوره‌ای جای عالمان پیش از خود را پر نکند، در نتیجه باید عالمان هر عصری ضعیف‌تر و ناتوان‌تر از عالمان پیش از خود باشند و اگر این سیر ادامه یابد باید علم به‌طور کلی از میان برود؛ حال آن‌که نه تنها چنین نیست، بلکه برعکس است. پس تالی فاسد است، فالمقدم مثله. البته ممکن است مقصود از تحقق مشیت الهی (أَوْ مَا شَاءَ اللَّهُ) این باشد که آن‌چه گفته شد که هر عالمی که از دنیا برود، کسی پس از او خواهد بود که علم او را کسب کرده باشد و به ارث برده باشد با مشیت خدای متعال تخصیص خواهد خورد و ممکن است، عالمانی از دنیا بروند که علمشان را با خودشان برده باشند و وارث علمی نداشته باشند. در این صورت عبارت «أَوْ مَا شَاءَ اللَّهُ» قسیم کل گزاره قبلی خواهد بود. احتمال دیگر که قوی‌تر از احتمال قبلی است، این است که عبارت «أَوْ مَا شَاءَ اللَّهُ» قسیم بخشی از عبارت پیشین باشد، یعنی قسیم عبارت «مَنْ يَعْلَمُ مِثْلَ عِلْمِهِ...» (کلینی، ۱۴۰۷: ۱، ۲۲۱؛ صفار، ۱۴۰۴: ۱، ۱۱۸) باشد. در این صورت معنی روایت این است که هر عالمی که از دنیا برود کسی پس از او پیدا می‌شود که علم او را بداند، یا آن‌چه را مشیت خدای متعال بدان تعلق گرفته است، خواه مشیت به کم‌تر از علم او تعلق گرفته باشد و خواه بیش‌تر از علم او که دومی موجه‌تر است (حسینی شاهرودی، ۱۳۹۸/۱۱/۰۷).

برای جانشین پروری در سازمان باید برنامه داشت. بعضی از سازمان‌ها از روش جانشینی به ویژه به هنگام مرخصی مدیران یا اعزام آن‌ها به مأموریت‌های با زمان طولانی به کار گرفته می‌شود. برنامه جانشینی برای پروردن مدیران جوان، در غیبت مدیرانی که به مرخصی می‌روند، فرصت مناسبی است تا ضمن پر کردن جای مدیران، خود نیز واقعیت‌های یک شغل را به ویژه در پست

مدیریتی تجربه نمایند (سید جوادین، ۱۳۸۱، ۴۷۴).

فراتر از موضوع «جانشین پروری»، تلاش بر «تدوین و ثبت تجربیات برای ایجاد یک خودآموز» از آموزه های سازمانی این روایت است. آنچنان که جناب شیخ صدوق در مقدمه کتاب «مَنْ لَا يَخْضُرُهُ الْفَقِيه» خود به مسافرتش به شهر ایلاق و دیدار با یکی از سادات آن منطقه اشاره می کند که کتابی از محمدبن زکریای رازی به نام «مَنْ لَا يَخْضُرُهُ الطَّبِيب» به ایشان نشان می دهد که خودآموزی در طب است، تا برای هرکس که طبیب، نزدیکش نیست، بتواند با مراجعه به این کتاب مشکلات طبی اش را حل کند. در پایان آن سید از جناب شیخ صدوق درخواست می نماید که کتابی با عنوان «مَنْ لَا يَخْضُرُهُ الْفَقِيه» بنویسد تا اگر کسی فقیه در اطرافش نبود، بتواند خودش نیازهای فقهی خودش را برطرف کند. ایشان هم متقاعد می شود و تصمیم می گیرد این کار را در همان مسیر انجام دهد (ابن بابویه، ۱۴۱۳: ۱، ۲). تلاش های جناب شیخ حر عاملی در تنظیم وسائل و فهرستی که شاید متأثر از «مَنْ لَا يَخْضُرُهُ الْفَقِيه»، آن را «مَنْ لَا يَخْضُرُهُ الْأَمَام» نامیده است، در این مسیر باید دید (نک: حر عاملی، ۱۴۳۴). اینها برنامه هایی است که علمای راستین برای مدیریت این مسأله و حل آن برداشته اند. اینجا باید نسبت به خودآموزهایی بر اساس همان روش «مَنْ لَا يَخْضُرُهُ الْفَقِيه» در مدیریت مدد جست، همان طور که ابن بابویه بر اساس روش محمدبن زکریای رازی، «مَنْ لَا يَخْضُرُهُ الطَّبِيب» را نگاشت (علوی، ۱۳۹۵، ۳۴).

۴-۴- تلاش بر شاگردپروری و تحلیل آن در مدیریت منابع انسانی

در کنار موضوع «جانشین پروری» و تلاش بر «تدوین و ثبت تجربیات برای ایجاد یک خودآموز»، تربیت شاگرد هم یکی از نکاتی است که در تحلیل سازمانی این روایت قابل توجه است، چرا که نیروی انسانی گران بهاترین و ارزشمندترین سرمایه سازمانی برای شکوفایی استعدادها و دستیابی به عملکرد عالی به حساب می آید (رضائیان، ۱۳۸۰، ۳۹۱). مدیران پیشرو، در مواجهه با فشارهای محیط رقابتی جدید، می کوشند تا جایی که امکان دارد استعداد نیروهای انسانی خود را به طور کامل شکوفا سازند (همان). رمز موفقیت سازمان ها در گرو مدیریت منابع انسانی آن هم در زمینه مبتنی بر تفکر استراتژیک است (عباس پور، ۱۳۸۲، ۸) و از سویی هدف مدیریت منابع انسانی، اثربخشی سازمانی است (استوارت و براون، ۱۳۸۸، ۶). بر این اساس لازم است برای مدیریت منابع انسانی در یک سازمان اهتمام جدی داشت. روایت «إِذَا مَاتَ الْعَالِمُ تَلَمَّ فِي الْإِسْلَامِ تَلْمَةً لَا يَسُدُّهَا شَيْءٌ» در کنار مفهوم جانشین پروری، می تواند مدیران را متوجه یکی از مهمترین

سازوکارهای تداوم سازمانی یعنی شاگردپروری نماید. این مفهوم از منظر سازمانی در دو عرصه قابل پیگیری است:

۴-۴-۱- توسعه من انسان در شاگردپروری

در نگاه الهی شاگرد از استادش جدا نیست. شاگرد شأن وجودی و امتداد حقیقی عالم است. یعنی انسان با شاگردپروری امتداد و دامنه وجودی پیدا کرده و من او وسیع تر و گسترده تر می شود (عابدینی، ۱۳۹۹، ۲۷). اگر نگاه انسان اصلاح شد، در می یابد که شاگردپروری «توسعه من» عالم یا استاد در نسبت با شاگردان است (همان). اگر روایت «إِذَا مَاتَ الْعَالِمُ تَلِمَ فِي الْإِسْلَامِ ثَلَمَةً لَا يَسُدُّهَا شَيْءٌ إِلَى يَوْمِ الْقِيَامَةِ» (برقی، ۱۳۷۱: ۱، ۲۳۳؛ ابن بابویه، ۱۳۶۲: ۲، ۵۰۴) به اهمیت وجود یک عالم به عنوان یک گزاره معرفتی تأکید می کند، در معارف دیگر، راههایی برای مدیریت این آسیب بیان شده است، تا خسارت فقدان یک عالم به حداقل برسد. یکی از این رهنمودها برای ایجاد استحکام سازمانی در تشکیلات دینی، عنایت به شاگردپروری است. این موضوع در مباحث ساختارگرایانه دینی و مقوله حکمرانی اهمیت دوچندانی می گیرد؛ چرا که این ساختار است که کارها را در درون یک سازمان به گونه ای تقسیم می کند که کارها به صورت اثربخشی انجام شوند، اما این تقسیم کار یا تفکیک باید هماهنگ هم بشود تا یک کل اثربخش ایجاد شود. نتیجه این تفکیک و هماهنگی، ساختار سازمانی را تشکیل می دهد. مدیران به سرعت می آموزند که طراح ساختار مناسب می تواند احتمال موفقیت را بهبود را افزایش دهد (پیرز و رابینسون، ۱۳۸۳، ۳۱۶). به عقیده دانشمندان دانش مدیریت، مدیران باید در محیط متغیر و متحول امروز به طور مستمر ساختار سازمانی خود را با شرایط محیطی تطبیق دهند و اصلاحات لازم را در آن به عمل آورند (الوانی، ۱۳۸۵، ۹۵). رسالت مجموعه هایی مانند «مجتمع عالی تربیت مجتهد مدیر» را در این راستا باید دید.

۴-۴-۲- شاگردپروری، عامل بقای انسان

شاگردان یک عالم، شأن وجودی او و عامل حیات معنوی و بقای او در طول زمان و فراتر از زمان هستند. همان طور که انسان با تولید و امتداد نسل از طریق فرزندان ظاهری، احساس بقا پیدا می کند، با شاگردپروری و تولید نسل علمی و معنوی هم حیات علمی و معنوی پیدا می کند (عابدینی، ۱۳۹۹، ۴۵). علامه طباطبایی در تفسیر آیه «ذَلِكَ يَوْمٌ مَّجْمُوعٌ لَهُ النَّاسُ وَذَلِكَ يَوْمٌ مَّشْهُودٌ» (هود/۱۰۳) در توضیح اینکه چرا قرآن، قیامت را «يَوْمٌ مَّجْمُوعٌ» میدانند اشاره می کنند که

همه مردم در آن روز بدون استثنا جمع می‌شوند و مردم شأنی دارند که با تمامی آن افراد بشر با همدیگر ارتباط یافته و همه از ابتدا تا انتها در آن مختلط می‌شوند و بعضی با کل مربوط می‌شوند (طباطبایی، ۱۳۹۰: ۱۱، ۷). یکی از مصادیق آن ناظر با همین اعمالی است که گاهی انسان به واسطه تأثیر در دیگران انجام داده است. بر این اساس، انسان با تعلیم دیگران، شاگردان را شئون وجودی خود قرار می‌دهد و شاگردان علمی در حکم اعضا و جوارح روحانی انسان هستند که عمل آن‌ها، عمل فرد عالم هم محسوب می‌شود (عابدینی، ۱۳۹۹، ۴۸). تفاوت میان «عالم» و «عابد» هم در همین امر است. اینکه به عابد گفته می‌شود: «به بهشت برو»، اما به عالم خطاب می‌شود که «بمان و شفاعت کن»: «فَأَشْفَعُ لِلنَّاسِ بِحَسْنِ تَأْدِيبِكَ لَهُمْ» (صفار، ۱۴۰۴: ۱، ۷)، شفاعت یعنی تأثیری که در دیگران داشتی، در حقیقت این تأثیر وجود خود توست. پس بمان و با همه اعمال داخل شو و محشور باش (عابدینی، ۱۳۹۹، ۴۸). به تعبیر حضرت امام، باطن هدایت در دنیا و حقیقت آن، شفاعت در عالم آخرت است (امام خمینی، ۱۳۸۲، ۱۵۰).

۴-۵- توجه به ایجاد مزیت رقابتی در مدیران سازمانی

عبور از مقام «توصیف» به «توصیه» دریافت مکمل و تحلیل سازمانی دیگری از این روایت است. رسیدن به این مقام که یک عالم در سلوک علمی خود به جایی برسد که در اوج آن مقام و در لحظه وداعش از آن عرصه، نبودنش احساس شود. تلاش برای درک قله ای که فقط از آن دانشمند باشد و تنها او صاحب نظر آن باشد و این بود و نبود (حیات و ممات) نه به خاطر منیتی است که عجب و غرور و دیگر رذایل خودخواهانه بیاورد، بلکه برخاسته از آن مأموریت انقلابی نورانی است که شخص را به رشد در آن عرصه واداشته است و بداند هر چه بوده لطف خدا بوده است و لاغیر (علوی، ۱۳۹۳، ۳۱).

این حرکت از «توصیف به توصیه» در آموزه های دینی جایگاه ویژه ای دارد. از این منظر معارف کربلا رقیق‌ترین و دقیق‌ترین الگویی است که با ظرافتی هر چه تمامتر به این مسأله پرداخته است. آن‌چنان که در شکسته شدن امام حسین علیه السلام در کنار علقمه، این توصیف آمده است: «الآن انكسر ظهري و قلت جيلتي» (ابن حیون، ۱۴۰۹: ۳، ۱۹۲؛ مجلسی، ۱۴۰۳: ۴۵، ۴۲). «حدیث انکسار» امام حسین علیه السلام، تقریر دیگر روایت «إِذَا مَاتَ الْعَالَمُ تُلِمَّ فِي الْإِسْلَامِ ثُلْمَةٌ لَا يَسُدُّهَا شَيْءٌ إِلَى يَوْمِ الْقِيَامَةِ» (برقی، ۱۳۷۱: ۱، ۲۳۳؛ ابن بابویه، ۱۳۶۲: ۲، ۵۰۴) و ترجمانی کربلایی از آن

و مقتلی تشکیلاتی برای عاشورا شناسان است. بدون حضرت عباس و در فراق او، هم قامت استوار سپاه خواهد پاشید: «إِذَا مَضَيْتَ تَفَرَّقَ عَسْكَرِي» (مجلسی، ۱۴۰۳: ۴۵، ۴۱) و هم قامت حضرت امام حسین: «الآن انكسرَ ظَهْرِي وَقَلَّتْ حِيلَتِي» (ابن حیون، ۱۴۰۹: ۳، ۱۹۲؛ مجلسی، ۱۴۰۳: ۴۵، ۴۲)؛ هم «سازمان» خواهد شکست، هم «رهبر» استوار آن. چرا که بی شک در سلسله مراتب سازمانی، رهبر بیشترین سهم از درک این گسست را خواهد داشت. اگر همه اعضا نبود او را شکستی در کار خود می بینند، او این شکست را در خود نیز احساس خواهد کرد و جز این نیز انتظار نمی رود، چرا که راهبر برآیند ادراک همه اعضای گروه وظایف سازمانی آن‌ها خواهد بود.

توجه به ایجاد مزیت رقابتی در مدیران سازمانی در وقایع مختلفی قابل مشاهده است و صرفاً در الگوهای معصومین خلاصه نمی شود. از این توصیف می توان فراتر رفت. نه فقط در کنار علقمه، بلکه داستان انکسار را می توان سنتی همیشه در تکرار دید، اگر حریمی برای تجلی بیابد؛ هر چند «لا تکرار فی التَّجَلِّي» (ابن عربی، ۱۳۶۵، ۱۲۶؛ لاهیجی، ۱۳۳۷، ۸۰) این چند بیت منسوب به حضرت صاحب الامر که در مرتبه جناب شیخ مفید گفته اند و بر مزار ایشان نوشته شده، دلیل و دعوتی برای حرکت به این سمت است: «لا صوت الناعي بفقدك اِنَّه يومِ اَلِ الرَسُولِ عَظِيمٍ / اِنْ كَانَ قَدْ غَيَّبَتْ فِي جَدَثِ الثَّرَى فَالْعِلْمُ وَالتَّوْحِيدُ فَيْكَ مَقِيمٍ / وَالْقَائِمُ الْمَهْدِيُّ بِفِرْحِ كَلِمَاتِ تَلْبِيتِ عَلِيكَ مِنْ الدَّرُوسِ عَلِيمٍ» (طبرسی، ۱۴۰۳: ۲، ۴۹۶؛ مجلسی، ۱۴۰۳: ۵۳، ۲۵۵). تقریب استدلال آن که کسی مانند جناب شیخ مفید هم می تواند به مزیتی رقابتی در سازمان دینی دست یابد که هر چند در مقام حضرت ابا الفضل العباس نیست، اما امام زمان در فقدان او بفرماید که «کاش خبر درگذشتت داده نمی شد که این روز بر آل رسول خدا سنگین است. گرچه در دل خاک پنهان شدی، به وسیله تو عدل و توحید پا برجاماند.» و فراتر از آن به چنان جایگاه ویژه ای دست یابد که به تعبیر حضرت «هرگاه تدریس تو را می شنید، خوشحال می شد». این یعنی تلاش برای رسیدن به مقامی که در لحظه وداع از آن عرصه، نبودن آن شخص احساس شود. روایت «إِذَا مَاتَ الْعَالَمُ ثُلِمَ فِي الْإِسْلَامِ ثُلْمَةً لَا يَسُدُّهَا شَيْءٌ إِلَى يَوْمِ الْقِيَامَةِ» (برقی، ۱۳۷۱: ۱، ۲۳۳؛ ابن بابویه، ۱۳۶۲: ۲، ۵۰۴) نوعی دعوت به این سلوک علمی و عملی است. توقیع حضرت ولی عصر به جناب محمد بن عثمان بن سعید نیز از این باب قابل توجه است، خصوصاً با تعابیر ویژه ای که از پدرش می فرماید که «تو مصیبت زده شدی و ما نیز مصیبت زده شدیم و مفارقت پدرت، تو را و ما را به وحشت انداخت»: «رُزِنَتْ وَرُزِنْنَا وَأَوْحَشَكَ فِرَاقُهُ وَأَوْحَشَنَا» (طوسی، ۱۴۱۱، ۳۶۱؛ ابن بابویه، ۱۳۹۵: ۲،

۵۱۰).^۱ (آیا به راستی امام زمانمان در رفتنمان و در کنار مزارمان خواهد شکست؟!)

نتیجه گیری

روایت «إِذَا مَاتَ الْعَالِمُ تَلَّمَ فِي الْإِسْلَامِ ثَلْمَةً لَا يَسُدُّهَا شَيْءٌ» در فقه مدیریت دارای نکات مهمی برای مدیران و دانشمندان این عرصه است که لازم است از منظر تحلیل سازمانی به آن توجه داشت:

۱. تناسب «موت عالم با ایجاد ثلمه» و تناسب «فقیه با حصن بودن» قابل توجه است. یکی از دلالت‌های التزامی روایت آن است که هر عالمی، خاک‌ریزی در جبهه دین را فتح کرده و پایگاه و جایگاهی دارد که مختص خود اوست. اینکه «مؤمنان فقیه دزهای اسلامند» لازم است در همه مرزهای دین حضور داشته باشند و الا مصداق این روایت نیستند و صرفاً جنبه تشریفاتی خواهند داشت. گذشته از آن که فوت یک عالم، باعث خالی شدن جایگاه او می‌شود؛ کاشف از این حقیقت است که او کارویژه‌ای داشته که دیگران آن را نداشته‌اند.

۲. توجه به جایگاه ویژه هر عالم در نقشه کلان دینی و علمی و بالاتر از آن حرکت به سمت متخلق شدن به چنین صفتی از نکاتی است که لازم است سیاست‌گذاران و حکمرانان در عرصه دینی و علمی به آن توجه داشته باشند. با عنایت به این حقیقت و جهت‌گیری نهادهایی مانند حوزه علمیه با دغدغه این روایت است که معارف ثبوتی آن در عرصه اثبات آشکار خواهد شد.

۳. یکی از مهمترین تحلیل‌های سازمانی این روایت، توجه داشتن به «نگاه جامع و جبهه‌ای» و آثار آن است. این روایت به طور ویژه بر نقش مرزبانی عالمان که طبق آن «لَأَنَّ الْمُؤْمِنِينَ الْفُقَهَاءَ حُصُونُ الْإِسْلَامِ» هستند، تاکید کرده است و «حصن» بودن عالم، محقق نمی‌شود مگر اینکه عالم در امور گوناگون ورود نماید، چرا که حصن اسلام و حافظ آن، فقیه است و احکام اسلام هم منحصر در عبادات نیست، بلکه اسلام شامل احکام

۱. حَرَّحَ التَّقْوِيمُ إِلَى السَّنَجِ أَبِي جَعْفَرٍ مُحَمَّدَ بْنَ عُمَانَ بْنِ سَعِيدِ الْعَمَرِيِّ قَدَسَ اللَّهُ رُوحَهُ فِي التَّعْرِيَةِ بِأَبِيهِ رَضِيَ اللَّهُ تَعَالَى عَنْهُ وَفِي فَصْلِ مِنَ الْكِتَابِ إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ تَسْلِيمًا لِأَمْرِهِ وَرَضَى بِقَضَائِهِ عَاشَ أَبُوكَ سَعِيدًا وَمَاتَ حَمِيدًا فَرَجَهُ اللَّهُ وَالْحَقُّهُ بِالْوَلِيَّاتِهِ وَمَوْلَاهُ عَ قَلَمٌ يَزَلُ مَجْتَهِدًا فِي أَمْرِهِمْ سَاعِيًا فِيمَا يُقَرَّبُهُ إِلَى اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ وَالْبِهِرُ نَصَرَ اللَّهُ وَجْهَهُ وَقَالَ عَثَرْتُهُ. وَفِي فَصْلِ أَخْرَجَ: أَجْزَلَ اللَّهُ لَكَ الثَّوَابَ وَأَحْسَنَ لَكَ الْعَزَاءَ زُرْتُ وَرُؤْمَتَا وَأَوْحَشَكَ فِرَاقَهُ وَأَوْحَشَنَا فَسَرَهُ اللَّهُ فِي مُثْقَلِيهِ [وَ] كَانَ مِنْ كَمَالِ سَعَادَتِهِ أَنْ رَزَقَهُ اللَّهُ تَعَالَى وَلِدًا مِثْلَكَ يَخْلُقُهُ مِنْ بَعْدِهِ وَيَقُومُ مَقَامَهُ بِأَمْرِهِ وَ يَتَرَحَّمُ عَلَيْهِ وَأَقُولُ الْحَمْدُ لِلَّهِ فَإِنَّ الْأَنْفُسَ طَلِبَةُ مَكَانِكَ وَمَا جَعَلَهُ اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ فِيكَ وَعِنْدَكَ أَعَانَكَ اللَّهُ وَقَوْلِكَ وَعَصَدَكَ وَوَقَّفَكَ وَكَانَ لَكَ وَلِيًّا وَحَافِظًا وَرَاعِيًّا وَكَفِيًّا (طوسی، ۱۱۴۱، ۱۶۳؛ ابن بابویه، ۵۹۳۱، ۲، ۱۵-).

- اجتماعی هم می‌شود. این همان نگاه جامعی است که باید به آن توجه داشت تا حصن بودن بر فقیه صدق نماید.
۴. در کنار اهمیت حاکمیت دین و فقه برای مرزبانی از دین، جبهه شدن نیروهای مؤمن نیز امری ضروری است. التفات به این نکته که همه اهل حق در یک جبهه واحد قرار دارند و در مقابل نیز یک دشمن وجود دارد که به طور یکپارچه همه قوای خود را متمرکز در این تقابل کرده و یک جبهه شده است.
۵. در افق بالاتر، از برکت این نگاه می‌توان بهتر از ظرفیت‌های افراد در سازمان بهره برد و افراد یکدیگر را تکمیل خواهند کرد و به «هم افزایی» بیشتری در مدیریت خواهند رسید. با این نگاه برخاسته از این روایت درک خواهد شد که انسان‌ها در یک جبهه و برای مرزبانی از دین، به یکدیگر نیازمندند و مکمل یکدیگرند.
۶. این که فرمود با رفتن عالم «ثلمه» و شکافی ایجاد می‌شود، واجد نکته ای کاربردی در مفهوم جانشین پروری است. از باب «اخبار» گفته‌اند که با رفتن او شکاف ایجاد می‌شود، نه از باب «إنشاء». به عبارت دیگر سخن از مقام «هست»ها است، نه «باید»ها. این روایت از باب هشدار است. به عبارت دیگر، روایت فقط برای تسکین آلام و «پیش‌بینی» و «پیش‌گویی» واقع نیست، بلکه سخن از «پیش‌گیری» و «دفع دخل مقدر» و «دعوتی برای حرکت» است.
۷. بر اساس تحلیل سازمانی این روایت، باید به «تربیت کادرساز» اهتمام داشت تا در دامنه یک قله علمی، افرادی نزدیک به آن قله و در دامنه‌های آن برای جانشینی تربیت شوند، تا تشکیلات در نبود رهبر تشکیلات، افول ناگهانی و اساسی نکند و سازمان دچار شوک غیر قابل برگشت نشود. حدیث «إِذَا مَاتَ الْعَالِمُ...» اخطاری برای تربیت فراگیر در سازمان برای نیروهای حلقه‌های دوم و سوم به بعد است تا از ثمره این شناخت، تمام ثقل مجموعه تنها بر یک فرد یا یک حلقه تحمیل نشود.
۸. فراتر از موضوع «جانشین پروری»، تلاش بر «تدوین و ثبت تجربیات برای ایجاد یک خودآموز» از آموزه‌های سازمانی این روایت است. اینجا باید نسبت به خودآموزهایی بر اساس همان روش «مَنْ لَا يَخْضُرُهُ الْفَقِيه» در مدیریت مدد جست، همان طور که ابن بابویه بر اساس روش محمدبن زکریای رازی، «مَنْ لَا يَخْضُرُهُ الطَّبِيب» را نگاهت.
۹. در کنار موضوع «جانشین پروری» و تلاش بر «تدوین و ثبت تجربیات برای ایجاد یک خودآموز»، تربیت شاگرد هم یکی از نکاتی است که در تحلیل سازمانی این روایت قابل

توجه است، چرا که نیروی انسانی گران‌بهاترین و ارزشمندترین سرمایه سازمانی برای شکوفایی استعدادها و دستیابی به عملکرد عالی به حساب می‌آید. این مفهوم از منظر سازمانی در دو عرصه قابل پیگیری است: یکی توسعه من انسان در شاگردپروری و دیگری توجه به شاگردپروری به عنوان عامل بقای انسان

۱۰. عبور از مقام «توصیف» به «توصیه» دریافت مکمل و تحلیل سازمانی دیگری از این روایت است. رسیدن به این مقام که یک عالم در سلوک علمی خود به جایی برسد که در اوج آن مقام و در لحظه وداعش از آن عرصه، نبودنش احساس شود. این حرکت از «توصیف به توصیه» در آموزه های دینی جایگاه ویژه ای دارد. از این منظر معارف کربلا رقیق‌ترین و دقیق‌ترین الگویی است که با ظرافتی هرچه تامتر به این مسأله پرداخته است.

۱۱. توجه به ایجاد مزیت رقابتی در مدیران سازمانی در وقایع مختلفی قابل مشاهده است و صرفاً در الگوهای معصومین خلاصه نمی‌شود. از این توصیف می‌توان فراتر رفت، مانند ماجرای نقش جناب شیخ مفید و توجه ویژه حضرت ولی عصر به نقش و جایگاه ایشان.

منابع و ماخذ

قرآن

نهج البلاغه

۱. ابن بابویه، محمد بن علی، ۱۳۶۲، الخصال، محقق و مصحح: غفاری، علی اکبر، قم، جامعه مدرسین.
۲. _____، ۱۳۸۵، علل الشرائع، قم، کتاب فروشی دآوری.
۳. _____، ۱۴۱۳ق، کتاب من لا یحضره الفقیه، تحقیق و تصحیح علی اکبر غفاری، قم، دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
۴. _____، ۱۳۹۵ق، کمال الدین و تمام النعمه، محقق و مصحح: غفاری، علی اکبر، تهران، اسلامیہ.
۵. ابن حیون، نعمان بن محمد مغربی، ۱۳۸۵ق، دعائم الإسلام، محقق و مصحح: فیضی، آصف، قم، مؤسسه آل البيت عليهم السلام.
۶. _____، ۱۴۰۹ق، شرح الأخبار فی فضائل الأئمة الأطهار عليهم السلام، محقق و مصحح: حسینی جلالی، محمد حسین، قم، جامعه مدرسین.
۷. ابن عربی، محمد بن علی، ۱۳۶۵ق، با تعلیقات عقیفی، ابوالعلاء، مصر، دار إحياء الكتب العربیه.
۸. استوارت، گرگ ال، براون، کنت جی، ۱۳۸۸، مدیریت منابع انسانی پیوند استراتژی و عمل، ترجمه اعرابی، سید محمد و فیاضی، مرجان، تهران، مهکامه.
۹. الوانی، سید مهدی، ۱۳۸۵، مدیریت عمومی، تهران، نشر نی.
۱۰. (امام) خمینی، سید روح الله، ۱۳۸۰، چهل حدیث، تهران، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی.
۱۱. _____، ۱۳۷۸، صحیفه امام: مجموعه آثار امام خمینی (بیانات، مصاحبه ها، احکام، اجازات شرعی و نامه ها)، تهران، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی.
۱۲. _____، ۱۳۷۳، ولایت فقیه (حکومت اسلامی)، تهران، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی.
۱۳. برقی، احمد بن محمد بن خالد، ۱۳۷۱ق، المحاسن، محقق و مصحح: محدث، جلال الدین، قم، دار الكتب الإسلامية.
۱۴. پیروز، علی آقا و دیگران، ۱۳۸۴، مدیریت در اسلام، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۱۵. پیرز، جان ای، رایبسون، ریچارد بی، ۱۳۸۳، مدیریت راهبردی (برنامه ریزی، اجرا و کنترل)، ترجمه حسینی، سید محمود، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
۱۶. توکلی، عبدالله، ۱۳۸۳، اصول و مبانی مدیریت، تهران، انتشارات زمزم هدایت.

۱۷. حر عاملی، محمد بن حسن، ۱۴۳۴ ق، کتاب من لا يحضره الامام، قم، جامعه المدرسين فى الحوزة العلمية، مؤسسه النشر الاسلامی.
۱۸. حسینی روحانی قمی، سید صادق، ۱۴۱۲ هـ ق، فقه الصادق علیه السلام، قم، دار الکتاب، مدرسه امام صادق علیه السلام.
۱۹. حسینی شاهرودی، سید مرتضی، ۱۳۹۸، پایگاه طهور، ۱۱/۰۷.
۲۰. رایبیز، استیفن پی، ۱۳۸۶، تئوری سازمان ساختار و طراحی سازمان، ترجمه الوانی و دانایی فرد؛ تهران، انتشارات صفار.
۲۱. رضائیان، علی، اصول مدیریت، تهران، ۱۳۸۳، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
۲۲. _____، ۱۳۸۰، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
۲۳. سیدجوادی، سید رضا، ۱۳۸۲، مبانی سازمان و مدیریت تهران، نگاه دانش.
۲۴. _____، ۱۳۸۱، مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، تهران، نگاه دانش.
۲۵. صدر الدین شیرازی، محمد بن ابراهیم، ۱۳۸۳، شرح أصول الكافي، محقق و مصحح: خواجهی، محمد، تهران، مؤسسه مطالعات و تحقیقات فرهنگی.
۲۶. صفار، محمد بن حسن، ۱۴۰۴ ق، بصائر الدرجات في فضائل آل محمد صلی الله علیهم، محقق و مصحح: کوجه باغی، محسن بن عباسعلی، قم، مکتبه آية الله المرعشي النجفي.
۲۷. طباطبایی، سید محمد حسین، ۱۳۹۰ ق، المیزان في تفسير القرآن، بیروت، مؤسسة الأعلمي للمطبوعات.
۲۸. طباطبایی قمی، سید تقی، ۱۴۱۳ ق، عمدة المطالب في التعليق على المكاسب، قم، کتابفروشی محلاتی.
۲۹. طبرسی، احمد بن علی، ۱۴۰۳ ق، الإحتجاج على أهل اللجاج، محقق و مصحح: خراسان، محمد باقر، مشهد، نشر مرتضی.
۳۰. طبرسی، فضل بن حسن، ۱۳۸۴، نثر الالکلی، مترجم شیخی، حمید رضا، محقق و مصحح: زبری قاینی، محمد حسن، مشهد، ناشر: بنیاد پژوهش های اسلامی.
۳۱. طوسی، محمد بن الحسن، ۱۴۱۱ ق، الغيبة (کتاب الغيبة للحجة)، محقق و مصحح: تهرانی، عباد الله و ناصح، علی احمد، قم، دار المعارف الإسلامية.
۳۲. عابدینی، محمدرضا، ۱۳۹۹، شاگردپروری: تربیت شاگردان در سیره تربیتی اهل بیت (علیهم السلام)، تحقیق و نگارش: قاسمی، حسین، قم، نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاهها، دفتر نشر معارف.
۳۳. عباس پور، عباس، ۱۳۸۲، مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها و کارکردها)، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.
۳۴. علوی، سید علی اصغر، ۱۳۹۳، جای خالی عباس (بررسی رفتارهای تشکیلاتی حضرت عباس (علیه السلام)، تهران، سدید.

۳۵. _____، ۱۳۹۶، روضه اصحاب چیست؟، تهران، سدید.
۳۶. _____، ۱۳۹۵، من لا يحضره المدير (خودآموزی برای درمان بیماری‌های تشکیلاتی)، تهران، سدید.
۳۷. علیدوست، ابوالقاسم، درس خارج فقه، پایگاه مجازی مدرسه فقهات، ۱۳۹۷/۱۰/۰۴.
۳۸. فیض کاشانی، محمد محسن بن شاه مرتضی، ۱۴۰۶ ق، الوافی، اصفهان، کتابخانه امام امیر المؤمنین علی علیه السلام.
۳۹. قلی پور، آرن، ۱۳۹۰، مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، تئوریا و کاربردها)، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.
۴۰. قوامی، سید صمصام الدین، ۱۳۹۱، فقه الاداره(۱): چیستی و کلیات، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه. الف.
۴۱. _____، ۱۳۹۱، فقه الاداره(۲): فقه الانتخاب، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه. بنیاد فقهی مدیریت اسلامی. ب.
۴۲. کلینی، محمد بن یعقوب بن اسحاق، ۱۴۰۷ ق، الکافی (ط-الإسلامیة)، محقق و مصحح: غفاری علی اکبر و آخوندی، محمد، تهران، دار الکتب الإسلامیة.
۴۳. لاهیجی، محمد، ۱۳۳۷، مفاتیح الاعجاز فی شرح گلشن راز، به کوشش سمیعی، کیوان، تهران، محمودی.
۴۴. لطیفی، میثم، عبدالحسین زاده، محمد، آذرفر، امیر، طراحی الگوی جانشین پروری در سازمان‌های دولتی از طریق کاربرد مدل سازی ساختاری-تفسیری، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی، سال چهارم، شماره شانزدهم، پاییز ۱۳۹۵. (۳۱-۴۸)
۴۵. مجلسی، محمد باقر بن محمد تقی، ۱۴۰۳ ق، بحار الأنوار، بیروت، دار إحياء التراث العربي.
۴۶. مفید، محمد بن محمد، ۱۴۱۳ ق، الإرشاد في معرفة حجج الله على العباد، محقق و مصحح: مؤسسة آل البيت عليهم السلام، قم، کنگره شیخ مفید.
۴۷. مکارم شیرازی، ناصر، ۱۴۲۷ ق، دائرة المعارف فقه مقارن، قم، انتشارات مدرسه امام علی بن ابی طالب علیه السلام.
۴۸. منتظری نجف‌آبادی، حسین علی منتظری، ۱۴۰۹ ق، مبانی فقهی حکومت اسلامی، مترجم: صلواتی، محمود و شکوری، ابو الفضل، قم، مؤسسه کیهان.
۴۹. میرداماد، محمد باقر بن محمد، ۱۴۰۳ ق، التعليقة على أصول الكافي، محقق و مصحح: رجائی، مهدی، قم، الخيام.
۵۰. هرسی، پال، بلانچارد، کنت، ۱۳۸۴، مدیریت رفتار سازمانی (کاربرد منابع انسانی)، ترجمه علی علاقه بند، تهران، امیر کبیر.