Governance in the Qur'an and Sunnah
Of The Quarterly Journal
EISSN: 2981-1783
Vol. 2 ● No. 3 ● Issue 4 ● Autumn 2025

Foundations and Principles of Administrative Governance in Islam

Ali Agha Pirouz[1]

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. 177-215.
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.

الحكمة في القرآن والسنة
مجلة فصلية علمية
المجلد ٢ ● العدد ٣ ● الرقم المسلسل للعدد ٤ ● خريف ٢٠٢٥
EISSN: 2981-1783

أسس ومبادئ الحوكمة الإدارية في الإسلام

علي آقا پيروز[١]

تاريخ الإستلام: ٢٠٢٤/٠٢/٢٣ ● تاريخ التعديل: ٢٠٢٤/٠٤/٢٠ ● تاريخ القبول: ٢٠٢٤/٠٥/٢٤ ● تاريخ الإصدار: ٢٠٢٤/٠٧/٠١

الملخص

الهدف من هذا البحث هو تبيين الفروق بين الحوكمة الإدارية في الإسلام والحوكمة التقليدية في نظريات الإدارة العامة. في الحقيقة، هناك ثلاث نظريات رئيسية في فرع الإدارة العامة، أحدثها هو "الحوكمة". الحوكمة تتعلق بمشاركة الدولة مع القطاع الخاص والمجتمع المدني في إدارة المجتمع. "الحوكمة الجيدة" تمزج بين قيم المشاركة الواسعة في المجتمع، الفعالية، الكفاءة، الاقتصاد، الشفافية، المساءلة، تحقيق العدالة والاستجابة لاحتياجات الناس كافة. السؤال هو: هل الحوكمة الإدارية في الإسلام تتساوى مع الحوكمة 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 الأشتر. بالإضافة إلى الاجتهاد في استخراج البيانات، يتم استخدام منهج تحليل المضمون أيضًا 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

* آقاپيروز، علي. (٢٠٢٥). أسس ومبادئ الحوكمة الإدارية في الإسلام. مجلة الحوكمة في القرآن والسنة فصلية علمية، ٢ (٤)، صص ١٧٧-٢١٥. https://doi.org/10.22081/JGQ.2025.76940

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

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 للبُنى 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 عملاءَ 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 قائمًا 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 أغنى من عناصر الحوكمة التقليدية أو الجيدة. النتيجة هي أن الحوكمة الإدارية في الإسلام تختلف تمامًا 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 والحوكمة، 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 "الحوكمة" 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 الحوكمة حركة النظام الإداري في البلاد نحو مأسسة المجتمع وجذب مشاركة أكبر من الشعب.

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

١. خلفية البحث

في معظم الأبحاث، تم تأكيد نفس مبادئ الحوكمة 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. وزُعم أن مبادئ نظرية الحوكمة مدعومة بالتعاليم الدينية. (بررسی تطبیقی نظریه حکمرانی خوب با آموزه‌ها و سیره حکومتی امام علی‌علیه‌السلام، ١٣٨٣، ص ٢٤).

في إحدى الدراسات بعنوان تصميم وتبيين مكونات ومؤشرات أساسية للحوكمة 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، ١٣٩٢، صص ١٦٦-٢٢٤).

في بحث آخر، يتم تأييد معظم أبعاد نموذج الحوكمة الشاملة في سيرة حكم الإمام علي‌علیه‌السلام، باستثناء البعد العالمي للحوكمة الشاملة الذي يعتمد على الظروف الزمنية ويتأثر بالتيارات السياسية اليوم، وهو أقل وضوحًا في سيرة أمير المؤمنين علي‌علیه‌السلام. كما أن عملية الحوكمة في سيرة الإمام علي‌علیه‌السلام تتم بطريقة يكون فيها للشعب دور في الإيجاد، والإبقاء، والإصلاح، وتحقيق الحكومة وصلاح النظام واستدامته والسير نحو الأهداف مرهون بالشعب (خاشعی و هرندی، ١٣٩٣، ص ١٠٦).

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

الحوكمة الجيدة في كلا الفترتين واحدة، وهي إدارة البلاد بأفضل طريقة ممكنة بعيدًا 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 عاملًا لطرد الفساد " (يوسفى شيخ رباط و بابايى، ١٣٩٤، ص ٥٩)..

في أحدث البحوث، قام المؤلفون الكرام بتحديد فئتين من مبادئ الحوكمة كضرورة للحكومة الدينية، حيث تم تحديد مبادئ عملية تحت كل منها. الفئة الأولى، التي تشكل ٧٥٪، تشترك بشكل كبير مع مبادئ الحوكمة 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 الحوكمة ضرورية لإدارة الحكومة الدينية (نوبرى و يعقوبى هيق، ١٣٩٩، ص ٦٩).

في ملخص عام، معظم الأبحاث التي أجريت حول الحوكمة الإدارية من منظور التعاليم الإسلامية، مع بعض التغييرات الطفيفة، تركز على مبادئ الحوكمة الجيدة وتؤيد نفس المبادئ. ومع ذلك، في هذا النص، تتم دراسة أسس ومبادئ الحوكمة الإدارية في الإسلام، ومن هذا المنظور، يتم تحديد الفرق بين الحوكمة الإدارية في الإسلام والحوكمة 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 (علي‌تبار، 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 "حكمرانى") وتشير إلى عمل وشغل الحاكم، كما تعني القيادة والحكم (دهخدا، ١٣٧٧، تحت " حكمرانى ")، الحكومة والحكم والإمارة (نفس المصدر، تحت "اميرى") والقيادة (عميد، ١٣٨٣، تحت "فرمان فرمايى"). "الحوكمة" هي من الكلمات القديمة التي تم إحياؤها 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 (ميرمحمدي و حسن‌پور، ١٣٩٠، ص ١١). يتكون النظام الإداري من عناصر مثل الموارد البشرية، التنظيم والترتيبات، الأساليب والإجراءات، القوانين واللوائح والموارد التي لها علاقة متبادلة وعضوية وتقود المجتمع لتحقيق أهدافه وطموحاته (حقيقى، 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.

الحوكمة الإدارية

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

في الحوكمة، ليست الحكومة هي المُسيطرة المطلقة، ولا القطاع الخاص هو المسيطر الوحيد، بل يشكل مزيج من الاثنين أساس الحوكمة. الحوكمة 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 طابعًا معياريًا وقيميًا. 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 نسبيًا وتعاني من ضعف في الشرعية السياسية والمساءلة، كما أن أدوات الحوكمة لا توفر أساسًا مناسبًا للمساءلة (خواجه نائيني، ١٣٩٣، ص ١٣٩).

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

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 أيضًا. بحيث يتم اعتبار جميع البيانات أو العبارات البحثية كمضامين أساسية. ثم، بعد تصنيفها، تتشكل المضامين التنظيمية وأخيرًا 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 إليّ من أمرتكم إلا أن أقيم حقاً أو أدفع باطلاً» (نهج البلاغه، خطبه ٣٣).		**الإنصاف ونفي الذاتية:** أَنْصِفِ اللَّهَ وَ أَنْصِفِ النَّاسَ مِنْ نَفْسِكَ وَ مِنْ خَاصَّةِ أَهْلِكَ (نهج البلاغه، نامه٥٣).
	كون الإدارة اختباراً: و قد استكفاک أمرهم و ابتلاک بهم (نهج البلاغه، نامه ٥٣).	١. كفاءة المديرين	**الالتزام بالعهود والمواثيق،** وَ إِيّاكَ . . اَنْ تَعِدَهُم فَتُتْبِعَ مَوْعِدَكَ بِخُلْفِكَ . . . فَإِنَّ الْخُلْفَ يوجِبُ الْمَقْتَ عِندَ اللهِ وَ النّاسِ (نهج البلاغه، نامه ٥٣).
	نفي الاستبداد عن الإدارة، ليس لک أن تفتات لرعيتک (نهج البلاغه، نامه ٥٣).		
	كون الإدارة في خدمة الوظائف، إن عملک ليس لک بطعمه (نهج البلاغه، ٥٣).		**البعد عن الغرور التنظيمي** إياک والإعجاب بنفسک و الثقه بما يعجبک منها و حب الإطراء (نهج البلاغه، نامه ٥٣).

العناصر	المباني	الأصول الأساسية	الأصول التشغيلية
			القيادة في طريق الأهداف، «كُنَّا إذا احمَرَّ البأسُ اتَّقَيْنا برَسُول اللهِ،ﷺ، فلَمْ يَكُنْ أَحَدٌ منّا أقربُ إلى العَدوِّ منه؛» (نهج البلاغه، خطبه ١٠٦).
	كون الإدارة أمانة، وَ إِنَّ عَمَلَكَ لَيْسَ لَكَ بِطُعْمَةٍ وَ لَكِنَّهُ فِي عُنُقِكَ أَمَانَةٌ (نهج البلاغه، نامه٤٥).		
	كونها تحت ولاية الله، كلا نمد هؤلاء و هؤلاء من عطا ربک ... (اسراء، ٢٠).		**العدل وعدم تفضيل الخاصة،** ثُمَّ إِنَّ لِلْوَالِي خَاصَّةً وَ بِطَانَةً فِيهِمُ اسْتِئْثَارٌ وَ تَطَاوُلٌ وَ قِلَّةُ إِنْصَافٍ فِي مُعَامَلَةٍ فَاحْسِمْ مَادَّةَ أُولَئِكَ بِقَطْعِ أَسْبَابِ تِلْكَ الْأَحْوَالِ (نهج البلاغه، نامه ٥٣).
	عدم كون الإدارة ولائية، (پيروز، ١٣٩٧، ص٥١).		**الثبات والاستقامة للمديرين،** فَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ (هود، ١١٢).
	الإبتلاء بالفساد في السلطة، و إذا أحدث لک ما أنت فيه من		**التواضع والبساطة في العيش،** : أَ أَقْنَعُ مِنْ نَفْسِي بِأَنْ يُقَالَ هَذَا أَمِيرُالْمُؤْمِنِينَ وَ لَا أُشَارِكُهُمْ فِي مَكَارِهِ الدَّهْرِ، أَوْ أَكُونَ أُسْوَةً لَهُمْ

العناصر	المباني	الأصول الأساسية	الأصول التشغيلية
	سلطانک ابهةً او مخيلةً (نهج البلاغه، نامه ٥٣) - من ملک استأثر (نهج البلاغه، حکمت ١٦٠).		فِي جُشُوبَةِ الْعَيْشِ (نهج البلاغه، نامه ٤٥).
			الأمانة والنصح إِنَّ الرَّجُلَ الَّذِي كُنتُ وَلَّيتُهُ أمرَ مِصرَ كانَ رَجُلاً لَنا ناصحاً و عَلى عَدُوِّنا شَديداً ناقِماً (نهج، نامه٣٤) «وَ أَنَا لَكُمْ نَاصِحٌ أَمِينٌ » (اعراف، ٦٨).
			النظافة والاهتمام بالمظهر، وَ ثيابَکَ فَطَهِّر وَ الرُّجزَ فَاهجُر (مدثر، ٤-٥).
			الروحانية والاستعانة بالله، واجعل لنفسک فيما بينک و بين الله أفضل تلک المواقيت و اجزل تلک الأقسام (نهج البلاغه، نامه ٥٣) واستعن بالله على ما أهمک (نفس المصدر).
٢. المدراء	**التأثر بالمديرين**، الناس بامرآئهم اشبه منهم بآبائهم (ابن شعبه حرّانی، ١٣٩٥، ص ٢٠٨)	**٢. اختيار الكفاءات**	**تعيين الكفاءات**، فَوَلِّ مِنْ جُنُودِكَ أَنْصَحَهُمْ فِي نَفْسِكَ لِلَّهِ وَ لِرَسُولِهِ وَ لِإِمَامِكَ وَ أَنْقَاهُمْ جَيْباً وَ أَفْضَلَهُمْ حِلْماً مِمَّنْ يُبْطِئُ عَنِ الْغَضَبِ ... (نهج البلاغه، نامه ٥٣)

العناصر	المباني	الأصول الأساسية	الأصول التشغيلية
	عدم إمكانية الإدارة بدون مقبولية المدير، - «لولا حضور الحاضر و قيام الحجة بوجود الناصر و ما أخذ الله على العلماء ألاّ يُقارّوا على كِظّةِ ظالم و لا سَغَبِ مظلوم لألقَيتُ حَبلَها على غارِبها (نهج البلاغه، خطبه٣).		قَالَ مَنْ أَمَ قَوْماً وَ فِيهِمْ مَنْ هُوَ أَعْلَمُ مِنْهُ لَمْ يَزَلْ أَمْرُهُمْ إِلَى سَفَالٍ إِلَى يَوْمِ الْقِيَامَة (صدوق، ١٣٨٥، ج٢، ص ٣٢٦).
	الآثار السلبية للمديرين غير الأكفاء، من عمل على غير علم كان ما يفسد أكثر مما يصلح، (كلينى، ١٤٢٩ق، ج١، ص ٤٤)		**التعيين من الداخل،** : واجعل لرأس كل أمر من أمورك رأساً منهم لايقهره كبيرها و لا يتشتت عليه كثيرها (نهج البلاغه، نامه٥٣).
	المسألة الأخروية للمديرين، لايومّر رجل على عشرة فما فوقهم الا جيء به يوم القيامة مغلولة يده إلى عنقه		**الاختبار قبل التعيين،** ثم انظر فى أمور عُمّالک فاستعملهم اختباراً و لاتُوَلّهم مُحاباه واثره (نهج البلاغه، نامه ٥٣).
			تجنب استخدام مسؤولي الدولة الظالمة السابقة : إنّ شر وزرائک

العناصر	المباني	الأصول الأساسية	الأصول التشغيلية
	فإن كان محسناً فُكّ عنه و إن كان مسئاً زيد غِلّا إلى غلّه (طوسی، ١٣٨٨، ص ٢٤٦).		من كان للأشرار قبلک وزيراً و من شركهم فی الآثام فلايكوننّ لک بطانه فإنهم أعوان الاثمه و إخوان الظلمه (نهج البلاغه، نامه ٥٣).
			تجنب التعيينات العشوائية والمعايير الخاطئة، ثم لايكن اختيارک إياهم على فراستک و استنامتک و حسن الظن منک (نهج البلاغه، نامه ٥٣).
			المسؤولية مع تفويض الصلاحية، «و مهما كان فی كتابک من عيب فتغابيت عنه الزمته» (نهج البلاغه، نامه ٥٣).
			تجنب التفويض المطلق للأمور، ثم أمور من أمورک لابد لک من مباشرتها: منها إجابه أعمالک بما يعيا عنک كتابک و منها إصدار حاجات الناس عند ورودها عليک بما تحرج به صدور

العناصر	المباني	الأصول الأساسية	الأصول التشغيلية
			أعوانک (نهج البلاغه، نامه ٥٣).
		٣. تقييم أداء المديرين	**الرقابة على أسلوب حياة المديرين**، يَا ابْنَ حُنَيْفٍ فَقَدْ بَلَغَنِي أَنَّ رَجُلًا مِنْ الْبَصْرَةِ دَعَاكَ إِلَى مَأْدُبَةٍ فَأَسْرَعْتَ إِلَيْهَا تُسْتَطَابُ لَكَ الْأَلْوَانُ وَ تُنْقَلُ إِلَيْكَ الْجِفَانُ وَ مَا ظَنَنْتُ أَنَّكَ تُجِيبُ إِلَى طَعَامِ قَوْمٍ عَائِلُهُمْ مَجْفُوٌّ وَ غَنِيُّهُمْ مَدْعُوٌّ (نهج البلاغة، نامه ٤٥).
			الشدة في العمل مع المديرين المخالفين، و إنّی أقسِم باللهِ قَسَماً صادقاً لئن بَلَغَنِي أَنَّک خُنتَ مِن فَیءِ المُسلمین شیئاً صغیراً أو کبیراً لأشُدَّنَ عَلیک شِدَّةً تَدَعُک قلیلَ الوفر ثقیلَ الظهر ضئیلَ الأمر و السلام (نهج البلاغه، نامه ٢٠).
٣. الشعب (الرعية	حاجات الناس نعمة من الله، إِنَّ حَوَائِجَ النَّاسِ إِلَيْكُمْ مِنْ نِعَمِ اللهِ عَلَيْكُمْ فَلَا تَمَلُّوا النِّعَمَ (مجلسی، ١٤٢٣ق،	**٤. مبدأ الرحمة للناس**	**العفو والتسامح**، فبما رحمةٍ من الله لنت لهم و لو کنت فظاً غلیظ القلب لانفضوا من حولک فاعف عنهم (آل عمران، ١٥٩).

العناصر	المباني	الأصول الأساسية	الأصول التشغيلية
	ج٧٤، ص ٢٠٥).		
	رضى العامة معيار وضع السياسات، وَلْيَكُنْ أَحَبَّ الأُمُورِ إِلَيْكَ أَوْسَطُهَا فِي الْحَقِّ، وَأَعَمُّهَا فِي الْعَدْلِ، وَأَجْمَعُهَا لِرِضَى الرَّعِيَّةِ (نهج البلاغه،نامه٥٣).		تجنب الشدة، وما أُرِيدُ أن أَشُقَّ عَلَيكَ. (قصص، ٢٧).
			البشاشة والتواضع، وَاخْفِضْ جَنَاحَكَ لِمَنْ اتَّبَعَكَ مِنْ الْمُؤْمِنِينَ (شعراء، ٢١٥).
			التحمل والمداراة، قالُوا أُوذينا مِنْ قَبْلِ أَنْ تَأْتِينا وَ مِنْ بَعْدِ ما جِئْتَنا قالَ عَسى رَبُّكُمْ أَنْ يُهْلِكَ عَدُوَّكُمْ (اعراف، ١٢٩).
	رضا العامة معيار كفاءة الحكام، و إنما يستدل على الصالحين بما يجرى الله لهم على السن عباده (نهج البلاغه، نامه ٥٣).		الاستماع للشعب، وَ مِنْهُمُ الَّذِينَ يُؤْذُونَ النَّبِيَّ وَ يَقُولُونَ هُوَ أُذُنٌ قُلْ أُذُنُ خَيْرٍ لَكُمْ» (توبه، ٦١).
			الحضور بين الشعب، «وَاعْلَمُوا أَنَّ فِيكُمْ رَسُولَاللهِ لَوْ يُطِيعُكُمْ فِى كَثِيرٍ مِنَ الْأَمْرِ لَعَنِتُّمْ» (حجرات، ٧).
			التفقد من أمور الناس، ثم تَفَقَّد مِن أُمُورِهم ما يَتَفَقَّدُ الوالِدانِ

العناصر	المباني	الأصول الأساسية	الأصول التشغيلية
			مِن وَلَدِهِما (نهج البلاغه، نامه ٥٣)
	الطاقة الرائعة لجماهير الناس، وَإِنَّمَا عِمَادُ الدِّينِ وَجِمَاعُ الْمُسْلِمِينَ وَالْعُدَّةُ لِلْاَعْدَاءِ، الْعَامَّةُ مِنَ الْاُمَّةِ، فَلْيَكُنْ صِغْوُكَ لَهُمْ، وَمَيْلُكَ مَعَهُمْ. (نهج البلاغه، نامه ٥٣).		**تجنب المنة، إيّاک و المنّ على رعيّتک بإحسانک أو التزيّد فيما من فعلک** (نهج البلاغه، نامه ٥٣).
	مكانة الرأي العام، و إن ظنَّت الرَّعيه بِکَ حَيفاً فَاصحِر لهم بعُذرک و اعدل عنک ظنونهم باصحارک فإن فی ذلک رياضه منک لنفسک و رفقا برعيتک (نهج البلاغه، نامه ٥٣).		

العناصر	المباني	الأصول الأساسية	الأصول التشغيلية
		٥. قبول الرقابة الشعبية	فَلاتَكُفُّوا عَن مَقالة بحَقٍ أو مَشورةٍ بِعَدلٍ (نهج البلاغه، خطبه ٢١٦).
		٦. رعاية المصالح العامة	لْعَامَّةُ مِنَ الأُمَّةِ، فَلْيَكُنْ صِغْوُكَ لَهُمْ، وَمَيْلُكَ مَعَهُمْ (نهج البلاغه، نامه٥٣).
		٧. حفظ الوحدة العامة	قَالَ يَا ابْنَ أُمَّ لَا تَأْخُذْ بِلِحْيَتِي وَلَا بِرَأْسِي إِنِّي خَشِيتُ أَن تَقُولَ فَرَّقْتَ بَيْنَ بَنِي إِسْرَائِيلَ وَلَمْ تَرْقُبْ قَوْلِي (طه، ٩٤).
		٨. المشاركة الشعبية	إن الله لايغير ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم» (رعد، ١١) **آفة المُلكِ ضَعفُ الحماية** (آمدی، ١٣٣٧، ج؟، ح ٧٩٩٩).
		٩. الثقة بولاء الشعب	**و اعلم أنه ليس شَيءٌ بأَدعى الى حُسن ظنّ والٍ برعيته مِن احسانه اليهم و تخفيفه المَؤونات عليهم و ترک استكراهه إيّاهم**

العناصر	المباني	الأصول الأساسية	الأصول التشغيلية
			على ما ليس قبلهم» (نهج البلاغه، نامه ٥٣).
		١٠. المسؤولية والمحاسبة	اتقوا االله فى عباده و بلاده فإنكم مسئولون حتى عن البقاع و البهائم. (نهج البلاغه، خطبه١٦٧).
		١١. الشفافية وتنوير الرأي العام	وَمَا أَرسَلنَا مِن رَّسُولٍ إِلَّا بِلِسَانِ قَومِهِۦ لِيُبَيِّنَ لَهُم (ابراهيم، ٤) **و إن ظنت الرعيه بک حيفا فاصحر لهم بعذرک** (نهج البلاغه، نامه ٥٣).
٤. العقلانية	العقلانية لها جانبان: قيَمي وأداتي. في هذا السياق، المقصود هو العقلانية الأداتية التي تخدم القيم الإسلامية وليس الأهواء والشهوات الحيوانية. أهمية ثقافة العمل، النظام والانضباط، إنَّ	١٢. حاكمية العقلانية	حفظ السلسلة الإدارية، **اَطع مَن فَوقَک يُطِعک مَن دُونَک** (آمدی، ١٣٣٧، ج١، ص ١٤٣).
			الالتزام بالقانون، وَأَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ مُصَدِّقًا لِمَا بَيْنَ يَدَيْهِ مِنَ الْكِتَابِ وَمُهَيْمِنًا عَلَيْهِ فَاحْكُمْ بَيْنَهُمْ بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ (مائده، ٤٨)
			التخطيط والتدبير، **جِبَايَةَ خَرَاجِهَا وَ جِهَادَ عَدُوِّهَا وَ اسْتِصْلَاحَ أَهْلِهَا وَ عِمَارَةَ بِلَادِهَا.** (نهج البلاغه، نامه ٥٣).

العناصر	المباني	الأصول الأساسية	الأصول التشغيلية
	الله يحِبُّ الْمُحْتَرِفَ الأمين (حرّعاملی، ١٤٠٣ق، ج١٢، ص ١٣).		"إعطاء طابع رسمي والتوثيق"، «**ما يَلْفِظُ مِن قَوْلٍ إِلاّ 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، **أعْقَلُ الناسِ أنْظَرُهُمْ فى العَواقِبِ** (آمدی، ١٣٣٧، ج؟، ح٣٣٦٧).
			الاستفادة من العلم والتخصص، **و لَقَد آتَينا داوُدَ و سُلَيمانَ عِلماً و قالا الحَمدُ لله الَذى فَضَّلَنا عَلى كَثير من عباده المُؤمنين** (نمل، ١٥).
			التفكير والمصلحة التنظيمية، مَنِ اِشْتَغَلَ بِغَيْرِ الْمُهِمِّ ضَيَّعَ الْأَهَمَّ (آمدی، ١٣٣٧، ج١، ص٦٢٦).
			الرؤية والفكر الشامل، وَيَقولونَ نُؤمِنُ بِبَعضٍ وَنَكفُرُ بِبَعضٍ وَيُريدونَ أَن يَتَّخِذوا بَينَ ذلِكَ سَبيلًا أُولئِكَ هُمُ الكافِرونَ حَقًّا (نساء، ١٥٠)

العناصر	المباني	الأصول الأساسية	الأصول التشغيلية
			رصد الفرص والمواقف، در جايى از حضرت على عليه السلام سوال شد كه دورانديشى در چيست؟ آن حضرت فرمود: «أَنْ تَنْتَظِرَ فُرْصَتَكَ وَتُعاجِلَ ما أَمْكَنَكَ (مجلسى، ١٤٢٣ق، ج٧١، ص٣٣٩).
			النمو والتطوير، **وَمَا أَمْرُ فِرْعَوْنَ بِرَشِيدٍ** (هود، ٩٧).
			حفظ السنن الحسنة الماضية، و **لاتنقض سنة صالحة عمل بها صدور هذه الأمة و اجتمعت بها الألفه و صلحت عليها الرعيه و لاتحدث سنة تضر بشيء من ماضى تلك السنن** (نهج البلاغه، نامه ٥٣).
٥. الأسرة	الأسرة ككيان مقدس وقيمتها، ما بُنِي في الاسلام احبّ الي الله - عزّوجلّ - مِن بيتٍ يعمر في الاسلام	١٣. قوة الأسرة	تشجيع ثقافة العمل لتوفير الأسرة : **الكاد على عياله كالمجاهد فى سبيل الله** (مجلسى، ١٤٢٣ق، ج١٠٣، ص١٣).

العناصر	المباني	الأصول الأساسية	الأصول التشغيلية
	بالنكاح (كلينى، 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 الأعظمﷺ : خَيرُكُم خَيرُكُم لأَهلِهِ وَأَنَا خَيرُكُم لأَهلى ما أَكرَمَ النِّساءَ إلاّ كَريمٌ وَلا أَهانَهُنَّ إلاّ لَئيمٌ » (پاينده، ١٣٢٤، ص ٣١٨). نگاه ابزارى با كرامت زنان منافات دارد		استقطاب المديرين من العائلات الصالحة، و توخّ منهم أهل التجربه و الحياء من أهل البيوتات الصالحة و القدم فى الإسلام المتقدمة (نهج البلاغه، ن امه ٥٣).
			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، مهنه احدكن في بيتها تدرک جهاد المجاهدين ان شاءالله (پاينده، ١٣٢٤، ص٥٩٢).		أولوية توظيف المتزوجين، ذُمَّة شديدة على تجرّد إلى درجة اعتباره خروجاً عن سُنَّة النبي محمدﷺ" (حرّ العاملي، ١٤٠٣ق، ج١٤، ص ٩). "ويعدّ أحد أسباب الجحيم" (حرّ العاملي، ١٤٠٣ق، 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.

١-٧. مكانة الإدارة والمديرين

الإدارة هي اختبار إلهي، ميدان للعمل والوكالة، أمانة وتحت ولاية الله. المديرون لديهم دور نموذجي، والسلطة تُفسد. لذلك، يعد التهذيب الذاتي للمديرين قبل تولي مناصب الإدارة ضروريًا. 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. وفقًا لماكس فيبر، البيروقراطية خالية من القيم (مهرابي، ١٣٩٥، صص ٥٥-٥٧)، ولكن في المصادر الإسلامية، يجب الاهتمام بالخلفية والأصالة العائلية عند تعيين المديرين (نهج البلاغة، رسالة ٥٣).

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

٢-٧. دور ومكانة الناس

في الإطار الفكري للحوكمة، 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 محمل انتصار واستمرار الحكومات (دانايي‌فرد، 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 الحوكمة المصطلحة، تكون النتائج هي الأساس، ولكن في الحوكمة 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 الأشتر صورة جميلة عن الرعية والتعامل معهم

ويقول: "فَإِنَّهُمْ صِنْفَانِ: إِمَّا أَخٌ لَكَ فِي الدِّينِ وَإِمَّا نَظِيرٌ لَكَ فِي الْخَلْقِ" (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 : "أيما مسلم خدم قومًا من المسلمين إلا أعطاه الله مثل عددهم خدّامًا في الجنة" (الكليني، ١٤٢٩ق، ج٢، ص ٢٠٧). في الثقافة الإسلامية، التوفيق في الخدمة هو نعمة عظيمة لا تتاح للجميع. (الإمام الحسين عليه السلام : "اعلموا أن حاجات الناس إليكم من نعم الله عليكم فلا تملّوا النعم فتحوّل إلى غيركم" (نوري طبرسي، ١٤٠٨ق، ج١٣، ص ٢٠٩).

في هذا النهج، يُوصى بزيادة مشاركة الناس واستخدام آرائهم ومشوراتهم، وكذلك المؤسسات الشعبية والنخب في صنع القرار واتخاذه. وأيضًا 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 يُلحظ 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 (وَلْيَكُنْ أَحَبَّ الأُمُورِ إِلَيْكَ أَوْسَطُهَا فِي الْحَقِّ، وَأَعَمُّهَا فِي الْعَدْلِ...) (نهج البلاغة، رسالة ٥٣). عمومًا، 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 تتعارض القوانين مع الفطرة والأنثروبولوجيا الإسلامية. في وضع القوانين، تُقيَّد إرادة واختيار البشر ولكنها لا تُلغيها. 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 بِكُمُ الْيُسْرَ وَلا يُرِيدُ بِكُمُ الْعُسْرَ" (البقرة، ١٨٥)). أي شدة في وضع القوانين مرفوضة. الإفراط في وضع اللوائح يؤدي إلى بطء العمليات وعدم تحقيق الأهداف وهو غير مقبول عقلاً. في هذا النهج، التوثيق والتسجيل المكتوب للإجراءات يُعد ضرورة.

٤-٧. 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.

٥-٧. 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 الحوكمة الإسلامية تقتضي استخدام مجموعة من المعارف الإسلامية في عملية رسم السياسات. بعض هذه المعارف تشمل:

١. محورية الحق: (وَمَن يَتَّقِ اللّه يَجْعَل لَّهُ مَخْرَجًا؛ الطلاق، ٢) وهذا يعني أن الحكام لا يمكنهم استخدام أي وسيلة لحل المشكلة؛ في هذا الصدد، فإن التقوى الإلهية ستكون مرشدًا وستخرج الحكام من المأزق.

٢. الشورى: (مَنِ اسْتَبَدَّ بِرَأْيِهِ هَلَكَ؛ وَمَنْ شَاوَرَ الرِّجَالَ شَارَكَهَا فِي عُقُولِهَا) (نهج البلاغة، حكمة ١٦١).

٣. الرؤية البعيدة: (أَعْقَلُ الناسِ أَنْظَرُهُمْ في العَواقِبِ) (آمدي، ١٣٣٧، ج؟، ح٣٣٦٧).

٤. التجربة: (ثَمَرَةُ التَّجْرِبَةِ حُسْنُ الاِخْتِبَارِ) (آمدي، ١٣٣٧، ج؟، ح٤٦١٧).

٦-٧. هدف الحوكمة الإدارية الإسلامية

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

التنمية المادية إذا لزم الأمر. بالإضافة إلى ذلك، تكتفي بالبعد الجسدي للإنسان وتهمل البعد الروحي والمتعالي للإنسان. بعبارة أخرى، يمكن لهذا النموذج فقط أن يجلب مجتمعًا متطورًا ماديًا 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 هدفًا 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 كمالًا 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، المداراة، والروحانية. وثانيًا، 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 الحوكمة الجيدة،

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

فهرس المصادر

* القرآن الكريم.

** نهج البلاغة.

آمدی، عبدالواحد. (۱۳۳۷). غرر الحكم و درر الكلم. (ج۱). محمد علي أنصاري قمي (مترجم). تهران: بی‌نا.

برهانی، بهاءالدين. (۱۳۸٦). مبانی مديريت دولتی (مباني الإدارة العامة) طهران: پيام پويا.

بررسی تطبيقی نظريه حكمرانی خوب با آموزه‌ها و سيره حكومتی امام علی عليه السلام. (۱۳۸۳). طهران: معاونت پژوهشی مركز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (معاونية البحوث بمركز الدراسات التابعة لمجلس الشورى الإسلامي)

پايَنده، أبو القاسم. (۱۳۲٤). نهج الفصاحة. طهران: منظمة نشر جاويدان.

پيروز، علی آقا. (۱۳۹۷). بررسی فقهی مديريت زنان در مناصب سياسی (دراسة فقهية لإدارة النساء في المناصب السياسية). طهران: منظمة النشر للمعهد العالي للعلوم والثقافة الإسلامية.

حرّاني، حسن بن علي. (۱۳۹٥). تحف العقول. قم: مؤسسة دارالحديث الثقافية

حرّ العاملي، محمد بن حسن. (۱٤۰۳ق). وسائل الشيعة إلى تحصيل مسائل الشريعة. (ج۱۲، ۱٤). طهران: مكتبة الإسلامية.

حقيقي، محمد علي (۱۳۸٤). بازرگانی بين‌الملل: نظريه‌ها و كاربردها (التجارة الدولية: النظريات والتطبيقات). طهران: جامعة طهران.

خاشعي، وحيد؛ هرندي، عطاء الله. (۱۳۹۳). تبيين ابعاد حكمرانی متعالی مبتنی بر سيرة حكومتی امام علی عليه السلام : تلفيق رويكرد اجتهادی و تحليل محتوا (تفسير أبعاد

الحوكمة المتعالية القائمة على سيرة حكومة الإمام علي عليه السلام: دمج النهج الاجتهادي وتحليل المحتوى). بحوث العلم والدين، ٥ (٢)، ص ١١٠-٨٥.

خواجه نائيني، علي. (١٣٩٣). درآمدی بر مفهوم حکمرانی شبکه‌ای؛ مطلوبیت‌ها و چالش‌ها. رهیافت‌های سیاسی و بین‌المللی، ٦ (٣٩)، ص ١٢٩-١٥٥.

خوانساري، جمال الدين محمد (١٣٧٣). شرح غرر الحكم و درر الكلم. طهران: جامعة طهران .

دانایی‌فر، حسن. (١٣٩٥). به سوی چارچوبی برای مطالعه مدیریت دولتی اسلامی. الإسلام والإدارة، العدد ١٠، الصفحات ١٣٧-١٥٩.

دهخدا، علی‌اکبر. (١٣٧٧). لغتنامه. طهران: منشورات جامعة طهران

ديلمي، حسن بن محمد. (١٣٩٧). إرشاد القلوب. مترجم: صادق حسن زاده. طهران: آل علي عليه السلام.

رزمی، محمدجواد؛ صدیقی، سمیه. (١٣٩١). الزامات تحقق حکمرانی خوب برای دستیابی به توسعه انسانی. "في: المؤتمر الوطني الرابع للاقتصاد، جامعة آزاد الإسلامية وحدة خمين".

الشهيد الثاني (الشيخ زين الدين العاملي). (١٣٧٦). منية المريد. بلا مكان.

الصدوق، محمد بن علي. (١٣٨٥). علل الشرائع. (ج٢). قم: منشورات داوري.

رضایی، حسن؛ دهقانی، روح‌الله؛ کیانپور، مهرداد. (١٣٩٢). طراحی و تبیین مولفه‌ها و شاخص‌های اساسی حکمرانی اسلامی (دولت معیار). طهران: مركز الدراسات الاستراتيجية التابع لرئاسة الجمهورية

الطوسي، محمد بن حسن. (١٣٨٨). الأمالي. قم: مؤسسة الفكر الهادي.

عابدی، محمد (١٤٠٠). مبانی سیاست از منظر قرآن. طهران: المعهد العالی للعلوم والثقافة الإسلامية.

علی‌تبار، رمضان. (١٣٩٤). مبانی دین‌شناختی علوم انسانی اسلامی و برایند روش‌شناختی آن. قبسات، العدد (٧٦) ٢٠، الصفحات ٣١-٥٢.

عمید، حسن. (١٣٨٣). فرهنگ فارسی عمید. طهران: منشورات أمیرکبیر

کاتوزیان، ناصر. (١٣٧٦). حقوق مدنی ایران. طهران: نشر بهمن برنا.

کارگروه بنیادین مدیریت اسلامی. (١٣٩٧). مسودة الخریطة الشاملة للإدارة الإسلامیة (نجما). قم: جامعة قم.

الكليني، محمد بن يعقوب. (١٤٢٩ق). الكافي. (ج١-٢، ٥). قم: دار الحديث.

المازندراني، محمد صالح بن أحمد. (١٣٤٢). شرح الكافي. طهران: مكتبة الإسلامية للنشر.

المجلسي، محمد باقر. (١٤٢٣ق). بحار الأنوار، الجامعة لدرر أخبار الأئمة الأطهار عليهم السلام. (ج٧١، ٧٤، ١٠٣). بيروت: دار الأضواء.

مصباح یزدی، محمد تقی. (١٣٨٢). کاوش‌ها و چالش ها. المحقق: محمد مهدي نادري وسيد إبراهيم حسيني. قم: مؤسسة الإمام الخميني للتعليم والبحث.

محمدي ري شهري، محمد. (١٣٧٧). ميزان الحكمة. مترجم: حميد رضا شيخي. قم: دار الحديث. الطبعة الأولى، ج٢.

محمودي، محمد باقر. (١٣٧٦). نهج السعادة في مستدرك نهج البلاغة. طهران: وزارة الثقافة والإرشاد الإسلامي.

معين، محمد. (١٣٨٦). فرهنگ فارسي. طهران: زرين.

مهرابی، امیرحمزه. (١٣٩٥). عیارسنجی بوروکراسی در محک آموزه‌های اسلام. بحوث السياسة الإسلامية، العدد ٤ (١٠)، الصفحات ٣٩-٦١ .

میرمحمدی، سید محمد؛ حسن‌پور، اکبر. (١٣٩٠). نظام اداری ایران: تحلیلی بر مشکلات و چالش‌ها. چشم‌انداز مدیریت دولتی (آفاق الإدارة العامة)، العدد ٨.

نوبری، علیرضا؛ یعقوبی هیق، سید شهاب‌الدین. (١٣٩٩). تحلیل محتوای نامه‌های امام علی‌عليه‌السلام به کارگزاران با محوریت اصول حکمرانی. بحوث السياسة الإسلامية، العدد ٧ (١٧)، الصفحات ٤٠-٧٠ .

نوري الطبرسي، حسين ١٤٠٨ق). مستدرك الوسائل ومستنبط المسائل. (ج١٣). بيروت :مؤسسة آل البيت‌عليهم‌السلام لإحياء التراث.

الوانی، سید مهدی. (١٣٩٤). مدیریت عمومی. طهران :منشورات نشر نی .

الوانی، سید مهدی. (١٣٨٨). حکمرانی خوب شبکه‌ای از کنشگران جامعه مدنی. دارة التنمية والتغيير، العدد ١، الصفحات ١-٥.

یوسفی شیخ رباط، محمدرضا؛ بابایی، فهیمه (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 adminstration in the current Epoch of privatization. *Admistration & Society*, 27 (4).

References

* The Noble Quran.

** *Nahj al-Balāgha*.

Abedi, M. (2021). *Mabānī-yi siyāsat az manẓar-i Qurʾān*. Tehran: Research Institute of Islamic Culture and Thought.

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

Alvani, S. M. (2009). Ḥukmrānī-yi khūb shabakiʾī az kunishgarān-i jāmiʿi-yi madanī. *Mudīriyat-i tawsiʿih va taḥavvul* (1), pp. 1-5.

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

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

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

Barrisī-yi taṭbīqī-yi naẓariyih-yi ḥukmrānī-yi khūb bā āmūzih-hā va sīrih-yi ḥukūmatī-yi Imām ʿAlī. (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 muṭāliʿih-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.

Dehkhoda, A. A. (1998). *Lughatnāmih*. 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-ʿuqūl*. Qom: Dār al-Ḥadīth Cultural Institute.

Ḥurr al-ʿĀmilī, M. (1982). *Wasāʾil al-Shīʿa ilā taḥṣīl masāʾil al-sharīʿa*. (Vols. 12, 14). Tehran: Islamiyya Bookshop.

Islamic Management Fundamental Workgroup. (2018). *Pīshnivīs-i naqshih-yi jāmiʿ-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 shabakiʾī: maṭlūbiyat-hā va chālish-hā. *Rahyāft-hāyi siyāsī va bayn al-milalī* 6(39), pp. 129-155.

Khashei, V. & Harandi, A. (2014). Tabyīn-i abʿād-i ḥukmrānī-yi mutaʿālī mubtanī bar sīrih-yi ḥukūmatī-yi Imam ʿAlī: talfīq-i rūykard-i ijtihādī va taḥlīl-i muḥtavā. *Pazhūhish-hāyi ʿilm 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-saʿāda fī mustadrak nahj al-balāgha*. Tehran: Ministry of Culture and Islamic Guidance.

Majlisī, M. B. (2002). *Biḥār al-anwār al-jāmiʿa li-durar akhbār al-aʾimmat al-aṭhār*. (Vols. 71, 74, 103). Beirut: Dār al-Aḍwāʾ.

Māzandarānī, M. (1963). *Sharḥ al-kāfī*. Tehran: Maktabat al-Islāmiyya li-l-Nashr.

Mehrabi, A. H. (2016). ʿAyārsanjī-yi burukrāsī dar maḥak-i āmūzih-hāyi Islam. *Pazhūhish-hāyi siyāsat-i Islāmī* 4(10), pp. 39-61.

Mesbah Yazdi, M. T. (2003). *Kāvish-hā va chālish-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 chālish-hā. *Chashmāndāz-i mudīriyat-i dawlatī* (8).

Moein, M. (2007). *Farhang-i Fārsī*. Tehran: Zarrin.

Mohammadi Reyshahri, M. (1998). *Mīzān al-ḥikma*. (H. R. Sheikhi, trans.). Qom: Dār al-Ḥadīth.

Nobari, A. R. & Yaghoubi High, S. S. (2020). Taḥlīl-i muḥtavāyi nāmih-hāyi Imam ʿAlī bih kārguzārān bā miḥvariyat-i uṣū-i ḥukmrānī. *Pazhūhish-hāyi siyyāsat-i Islāmī* 7(17), pp. 40-70.

Nūrī al-Ṭabarsī, Ḥ. (1987). *Mustadrak al-wasāʾil wa-mustanbaṭ al-masāʾil*. (Vol. 13). Beirut: Muʾassasa Āl al-Bayt li-Iḥyāʾ al-Turāth.

Payandeh, A. (1945). *Nahj al-fiṣāḥa*. Tehran: Javidan.

Pirouz, A. A. (2018). *Barrisī-yi fiqhī-yi mudīriyat-i zanān dar manāṣib-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 tawsiʿih-yi insānī. In The Fourth National Conference of Economics, Islamic Azad University, Khomein Branch.

Rezaee, H.; Dehghani, R.; Kianpour, M. (2013). *Ṭarrāḥī va tabyīn-i muʾallifih-hā va shākhiṣ-hāyi asāsī-yi ḥukmrānī-yi Islāmī (dawlat-i miʿyār)*. Tehran: Center for Strategic Studies.

Ṣadūq, M. (2006). *ʿIlal al-sharāʾiʿ*. (Vol. 2). Qom: Davari.

Shahīd al-Thānī, Z. (1997). *Munyat al-murīd*. N.p.

Ṭūsī, M. (2009). *Al-Amālī*. Qom: Andīshih-yi Hādī.

Yousefi Sheikh Robat, M. R. & Babaei, F. (2015). ?arrā?ī-yi mudil-i ?ukmrānī-yi khūb bar asās-i nāmih-yi Mālik Ashtar va muqāyisih-yi ān bā u?ūl-i ?ukmrānī-yi khūb-i bank-i jahānī. *Iqti?ād-i Islāmī* 15(57), pp. 31-62.