

۱. با استناد به نهج البلاغه، مبانی رهبری در حکومت اسلامی از نگاه امام علی (ع) را تبیین کرده و تطبیق آن را با اصول مدیریت مدرن تحلیل نمایید.
۲. مفهوم عدالت سازمانی را از منظر قرآن کریم بررسی کرده و مصادیق آن را در مدیریت منابع انسانی بیان نمایید.
۳. با توجه به آیه "وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ" (آل عمران، ۱۵۹)، نقش مشورت در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی را از منظر اسلام توضیح داده و با مدل‌های تصمیم‌گیری مدرن مقایسه نمایید.
۴. امام علی (ع) در نامه ۵۳ نهج البلاغه به مالک اشتر، شاخص‌های کارگزار شایسته را بیان کرده‌اند. این شاخص‌ها را استخراج کرده و نحوه به‌کارگیری آن‌ها را در انتخاب مدیران دولتی تحلیل نمایید.
۵. در آموزه‌های قرآنی و روایی، تقوا یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های مدیر معرفی شده است. آثار تقوا در کارآمدی مدیریتی را با مثال توضیح دهید.
۶. از منظر روایات اهل بیت (ع)، سوءمدیریت و فساد اداری چه پیامدهایی دارد؟ یک نمونه از تاریخ اسلام که در آن نتیجه سوءمدیریت آشکار شده باشد را تحلیل نمایید.
۷. با استناد به قرآن و نهج البلاغه، مفهوم امانت‌داری و مسئولیت‌پذیری در مدیریت اسلامی را تبیین نموده و کاربرد آن را در مدیریت پروژه‌ها بیان کنید.
۸. با استناد به فرمایشات امام سجاد (ع) در صحیفه سجادیه، اهمیت نظم و برنامه‌ریزی در اداره زندگی و سازمان‌ها را شرح دهید و آن را با مفهوم مدیریت زمان در علم مدیریت مقایسه نمایید.
۹. دیدگاه اسلام درباره بهره‌وری و اسراف را با ذکر آیات و روایات بیان کنید و نحوه کاربرد آن در بهبود عملکرد سازمانی را بررسی نمایید.

۱۰. نقش فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق اسلامی در پایداری و موفقیت سازمان‌ها را از منظر قرآن و نهج‌البلاغه بررسی کرده و با تئوری‌های نوین مدیریت فرهنگی مقایسه نمایید.

۱. در نهج‌البلاغه، امام علی (ع) مدیریت را بر پایه اصولی همچون عدالت، نظارت، شفافیت، مردم‌محوری و تقوا بنا می‌نهد. ایشان در نامه به مالک اشتر تأکید می‌کنند که «بهترین کارگزار، کسی است که سخت‌ترین سخن را از مردم بپذیرد و از چاپلوسی نرم‌دلان برکنار باشد». در مدیریت مدرن نیز اصولی چون رهبری مشارکتی، پاسخگویی و شفافیت تأکید دارند. بنابراین می‌توان دریافت که نهج‌البلاغه به مفاهیم نوین مدیریت انسانی نزدیک است.

۲. قرآن کریم در آیات متعدد از جمله «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ بِالْعَدْلِ» (نحل: ۹۰) بر عدالت تأکید دارد. عدالت سازمانی شامل عدالت در توزیع منابع، فرصت‌ها، ارزیابی عملکرد و احترام به کرامت انسانی است. در مدیریت منابع انسانی، این مفهوم در قالب اصولی مانند ارزیابی منصفانه عملکرد، دستمزد برابر برای کار مشابه و ارتقاء بر اساس شایستگی پیاده می‌شود که با مبانی قرآنی همخوان است.

۳. در آیه ۱۵۹ سوره آل‌عمران، پیامبر مأمور به مشورت با مردم شده است، با اینکه خود از علم لدنی بهره‌مند بود. این نشان‌دهنده ارزش ذاتی مشورت در اسلام است. در مدل‌های تصمیم‌گیری مدرن مانند DECIDE یا Rational Decision Model نیز تأکید بر جمع‌آوری اطلاعات و مشارکت ذی‌نفعان وجود دارد. مقایسه این دو نشان می‌دهد که اصول عقل‌گرایی اسلامی و علم مدیریت نقاط مشترک زیادی دارند.

۴. در نامه امام علی (ع) به مالک اشتر، شاخص‌های مهمی برای انتخاب کارگزار ذکر شده است: صادق بودن، اهل تجربه، پرهیزکار، دارای حسن سابقه، اهل مشورت و دور از طمع. این معیارها در فرآیند انتخاب مدیران دولتی باید مبنای ارزیابی صلاحیت قرار گیرد و از انتصابات سیاسی و غیرشایسته جلوگیری شود.

۵. تقوا به معنای مراقبت و خودکنترلی است. مدیری که تقوا دارد، در برابر منافع شخصی مقاومت می‌کند و تصمیماتش بر اساس منافع جمعی و اخلاقی است. این امر سبب اعتماد بیشتر کارکنان، کاهش فساد و بهبود عملکرد سازمانی می‌شود. به‌طور نمونه، حضرت یوسف (ع) با داشتن تقوا توانست در مدیریت اقتصادی مصر موفق باشد.

۶. در روایات، از جمله کلام امام صادق (ع): «سوءالتدبیر مفتاح الفقر» یعنی سوءمدیریت کلید فقر است. در تاریخ اسلام، ماجرای عثمان بن عفان نمونه‌ای از مدیریت تبعیض‌آمیز و نارضایتی عمومی بود که منجر به شورش و قتل او شد. سوءمدیریت او در واگذاری مناصب به بستگان، تضعیف نظام عدالت اداری و شکاف اجتماعی از نتایج آن بود.

۷. در قرآن آمده: «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا» (نساء: ۵۸). این آیه به صراحت بر ضرورت امانت‌داری در مسئولیت‌ها تأکید دارد. در مدیریت پروژه، اگر مدیر به تعهدات خود وفادار باشد و اطلاعات و منابع را شفاف مدیریت کند، پروژه به‌موقع و با کیفیت اجرا خواهد شد. نهج‌البلاغه نیز مسئولیت‌پذیری را ملاک مشروعیت مدیر می‌داند.

۸. امام سجاد (ع) در دعای مکارم‌الاخلاق خواستار نظم و هماهنگی در امور می‌شوند. نظم در زندگی از ارکان پیشرفت فردی و سازمانی است. در مدیریت مدرن نیز مدیریت زمان (Time Management) به عنوان یک مهارت کلیدی مطرح است. شباهت میان این دو رویکرد نشان‌دهنده جامعیت آموزه‌های اسلامی در اصول سازمانی است.

۹. آیه «إِنَّ الْمُبَذِّرِينَ كَانُوا إِخْوَانَ الشَّيَاطِينِ» (اسراء: ۲۷) نشان می‌دهد که اسراف امری مذموم است. همچنین روایات متعددی بر بهره‌وری تأکید دارند. بهره‌وری در مدیریت اسلامی به معنای بهینه‌سازی منابع برای خدمت به خلق و پرهیز از اتلاف است. در سازمان‌ها، کاربرد این اصل باعث کاهش هزینه‌ها و افزایش سود می‌شود.

۱۰. فرهنگ سازمانی اسلامی بر مبنای صداقت، تعاون، خیرخواهی و تواضع است. قرآن می‌فرماید: «تَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى» (مائده: ۲). سازمانی که چنین فرهنگی دارد، پایداری بیشتری در برابر بحران‌ها نشان می‌دهد. این اصول با تئوری‌های فرهنگی ادگار شاین و هوفستده نیز تطابق دارد، ولی ریشه‌ای معنوی و اخلاقی‌تر در اسلام دارد.