



مدل سه هفت رشد و مدیریت نوین

مدل سه هفت رشد و مدیریت نوین
(بر اساس حدیثی از پیامبر مهر و دانایی)

محمد علی فقیه: اصطلاحاتی همچون تحول سازمانی، مدیریت تحول‌گرا، سبکهای رهبری نوین و و در ادبیات مدیریت امروز به کلیدواژه‌های اساسی تبدیل شده‌اند. به چه سازمان‌هایی تحول یافته و پیشرو گفته می‌شود؟ چه سبک یا سبک‌هایی از مدیریت به صفت تحول‌گرایی متصف هستند؟ سبک‌های نوین رهبری بر چه محوری می‌گردند؟

وجه مشترک پاسخ این سوال‌ها انسان است، انسان محور این تحولات است، انسان در نقش‌های مختلف منشأ تغییر است، چه در نقش مدیر، چه در نقش کارمند، چه در نقش کارگر و چه در نقش صاحب‌نظر و دانشمند، این انسان است که ماهیت و ذات سازمان را تشکیل می‌دهد و باعث حیات، بالندگی و حتی مرگ آن می‌شود. آدریان لوی (Adrian Levy) می‌گوید «کارکنان ارزشمندترین دارایی سازمان نیستند بلکه خود سازمانند و باقی چیزها دارایی هستند.»

بر همین اساس است که صاحب‌نظرات معتقدند یک سازمان موفق و تحول‌یافته، مجموعه‌ای است مرکب از انسان‌هایی با فرهنگ سازمانی، اندیشه و هدف مشترک که تجارب و دانش خود را با عشق به پیشرفت روزافزون سازمان در اختیار مدیریت قرار می‌دهند. (1) تحقیقات نشان می‌دهد، در دنیای به شدت رقابتی امروز، مزیتی که سازمان‌ها برای پیشی گرفتن از یکدیگر دارند، نه به خاطر بکارگیری فناوری نو است این راز در بالا بودن اعتماد به نفس و میزان تعهد و بلوغ نیروی انسانی سازمان نهفته است. در سازمان‌های جدید، نیروی انسانی نه تنها برای انجام وظیفه‌ای که به عهده دارد بلکه برای بهبود کارکرد کل سازمان احساس مسئولیت می‌کند.

پرواضح است این بحث‌ها به نیروی انسانی عادی اشاره ندارد بلکه به دنبال کارکنانی با ویژگی‌هایی معین است. ویژگی‌هایی که در واژه «توانمندی کارکنان» تا حدودی تعریف می‌شود.

از دیدگاه برخی محققین، توانمندسازی نیروی انسانی عبارت است از؛ ارتقاء توانایی نیروی انسانی در استفاده بیشتر از قوه تشخیص و تحلیل و داشتن بصیرت در انجام کارها و مشارکت کامل در تصمیم‌هایی که بر زندگی آن‌ها اثر می‌گذارد. به عبارت دیگر توانمندسازی آزاد کردن نیروهای درونی افراد برای کسب دستاوردهای شگفت‌انگیز است. (1)

روشن است که دستاوردهای بسیار ارزشمندی در انتظار سازمان‌های پیشرو و تحول‌گرای واحد نیروی انسانی توانمند است، دستاوردهایی همچون خلق ابتکارات جدید با استفاده بیشتر از منابع فکری، بهبود مستمر در سازمان، افزایش بهره‌وری، خودکنترلی، ارتقاء کیفیت تولیدات و غیره که همگی در سایه احساس تعلق، مشارکت و مسئولیت‌پذیری نیروی انسانی و تغییر طرز تلقی او از «اجبار» به «اختیار» قابل حصول است.

همچنین شکی نیست که موانعی همچون انتخاب سبک مدیریت نامناسب و نگرش منفی مدیران به کارکنان و عدم وجود اعتماد و اطمینان بین اعضا، بالندگی نیروی انسانی و موفقیت فرایند توانمندسازی کارکنان را با چالش روبرو خواهد کرد.

در دهه‌های اخیر تلاش برای دستیابی به نیروی انسانی بالغ و نقش رهبری در ایجاد چنین نگرش‌هایی در افراد از دغدغه مهم محققین بسیاری بوده است. از جمله این تئوری‌ها می‌توان به «نظریه‌های رشدیافتگی» آرجیس و «چهار سیستم» لیکرت اشاره کرد که جزء نظریات مشهور و مقبول‌العامه محسوب می‌شود.

به عنوان نمونه، تئوری رشد نیافتگی - رشد یافتگی (immaturity - maturity) گریس آرجیس (Chris Argyris) درباره رشد افراد در محیط کار و نقش آن در بهره‌وری سازمان توضیح می‌دهد. به زعم آرجیس برای اینکه یک فرد طی سال‌های رشد خود به یک شخص پخته و بالغ تبدیل شود 7 نوع تغییر در شخصیت او باید بوجود بیاید.

اول، فرد از یک حالت منفعل دوره طفولیت به یک حالت فعال در دوره رشد یافتگی تغییر کند.

دوم، فرد از حالت وابستگی دوران رشدنیافتگی و کودکی به استقلال نسبی برسد.

سوم، فرد رفتارهای خود را تنوع بخشد.

چهارم، از علائق سطحی دوران نابلگی به علائق عمیق‌تر دوران بلوغ منتقل شود.

پنجم، از چشم‌انداز محدود (حال را دیدن) به چشم‌انداز گسترده گذشته، حال و آینده گذر کند.

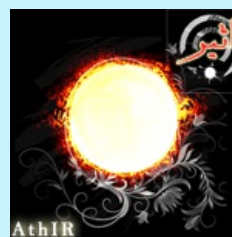
ششم، از تبعیت صرف در دوران طفولیت به رشد و بالندگی برسد.

هفتم، از ناخودآگاهی و عدم شناخت به خود که مربوط به دوران رشدنیافتگی است به دوران خودآگاهی و خودکنترلی که مختص دوران رشد یافتگی برسد. این تغییرات بر یک پیوستار، از رشدنیافتگی (عدم بلوغ) به رشد یافتگی (بلوغ) تغییر می‌کند. (2)

رشد نیافتگی افراد

رشد یافتگی افراد

درباره اثیر (About Athir)



اثیر (گلوله ی آتش)؛ در لغتنامه دهخدا ج 4 صفحه 1012 به معنای گلوله آتش ای که بالای آن هواست آمده است. به لطف خداوند مهربانم این مجال را یافتیم همچون اثیردر مسائل و علوم مختلف مدیریتی فلک دنیا را سیر کنیم و جدیدترین مقالات، تحقیقات، نظریه ها و فن آوری های مدیریت را مورد کند و کاو قرار دهیم. اثیر دست تمامی صاحب نظران و اندیشمندان عرصه ی مدیریت را در مسیر تولید علم و توسعه ی نرم افزاری به گرمی می فشارد.

مدیریتی (Main menu)

صفحه نخست (First Page)
پست الکترونیک (Email)
آرشیو مطالب (Archive)

موضوعات (Click here)

مقالات مدیرمسئول
مدیریت و حقوق (law)
مدیریت زنان (women)
مدیریت واردات (Imports)
مدیریت و فقه اسلامی
مدیریت صادرات (Exports)
مدیریت هزینه و درآمد
آینده پژوهی
کمال و بالندگی سازمان
مباحثه های مدیریتی
مدیریت گروه ها (group)
مدیریار در رسانه (Modiryar.com)
مدیریت تصمیم گیری (Decision)
مدیریت بیمه (Insurance)
مدیریت و برنامه ریزی (planning)
مدیریت انرژی (Energy)
مدیریت حقوق و دستمزد (salary)
مدیریت و مشاوره (Conference)
مدیریت جهانی (Global)
مدیریت عمومی (general)
مدیریت انتقادی (critic)
عمومی (general)
مدیریت و مانی سازمان (Org)
عکس و مکتب مدیریت (Image)
گفتار مدیران اسلام (Passage)
دانشمندان مدیریت (elders)
دلنویسه ها * میخ * (mykh)
مدیریت و روش تحقیق (Res)
ابیات برگزیده (selected poem)
نظریه های مدیریت (theorists)
داستان های مدیریت (stories)
خلاصه کتب مدیریتی (Books)
مدیریت رفتار (Behavior)
جملات مدیریتی (sentences)

معرفی کتب مدیریت (Books)
 مدیریت اسلامی (Islamic)
 مدیریت فناوری اطلاعات (ICT)
 مدیریت منابع انسانی (HRM)
 مدیریت بازاریابی (Marketing)
 مدیریت کیفیت و استاندارد (QM)
 مدیریت راهبرد و چشم انداز (st)
 مدیریت مالی-اقتصادی (finance)
 مدیریت دولتی (administration)
 مدیریت تطبیقی (Comparative)
 مدیریت خلاقیت و کارآفرینی (e&c)
 مدیریت تحول و توسعه (OD)
 مدیریت آموزشی (education)
 مدیریت علوی (alavi)
 مدیریت صنعتی (Industrial)
 مدیریت اجرایی (MBA)
 مدیریت و تفکر سیستمی (sys)
 مدیریت بحران (Crisis)
 مدیریت و مهندسی ارزش (value)
 مدیریت دانش و دانایی (know)
 مدیریت بازرگانی (business)
 مدیریت و کنترل پروژه (project)
 مدیریت مشارکتی (Participative)
 مدیریت و تکوین مشتری (custm)
 مدیریت استرس (Stress)
 مدیریت زمان (Time)
 مدیریت تعارض (Conflict)
 مدیریت تغییر (Change)
 مدیریت فروش (sale)
 مدیریت و تفکر ناب (Lean)
 مدیریت فناوری نانو (Nano)
 مدیریت انگیزش (Motivation)
 مدیریت بهره وری (Productivity)
 مدیریت و مفاهیم نوین (modern)
 مدیریت اخلاق (Ethic)
 مدیریت جهانگردی (tourism)
 دانشجویان من (Student)
 فناوری های روز (tec)
 مهندسی فناوری اطلاعات (ITE)
 مدیریت و حسابداری (account)
 مدیریت فرهنگی (cultural)
 مدیریت روابط عمومی (relation)
 مدیریت کتابداری (librarianship)
 مدیریت اداری و سیاسی (politic)
 روانشناسی کارومدیریت (psy)
 جامعه شناسی سازمان (social)
 مدیریت ریسک (risk)
 مدیریت تربیت بدنی (sport)
 مدیریت بودجه (Budget)
 مدیریت شهری (civic)
 مدیریت تبلیغات (publicity)
 مدیریت تولید و محصول (Product)
 مهندسی مدیریت (engineering)
 مدیریت پزشکی (medical)
 طنز مدیریت (scoffing)
 مدیریت مصرف (consumption)
 مدیریت و رهبری (leadership)
 مدیریت نوآوری (Innovation)
 مدیریت تکنولوژی (technology)
 مدیریت خانواده (Family)
 ولایت فقیه (velayat)
 مدیریت رسانه و ارتباطات (media)
 مدیریت خدمات (service)
 منابع کنکور مدیریت (konkoo)
 مدیریت سازماندهی (Organiz)
 مدیریت حمل و نقل (Transit)
 مدیریت ساختار (Structure)
 مدیریت جلسات (Meeting)
 مدیریت سازمان غیردولتی (NGO)
 نظارت و کنترل (control)
 مدیریت بانکداری (Banking)
 تجارت الکترونیک (EB)
 مدیریت ذهن و هوش (Mind)
 مدیریت تعاونی (cooperation)
 مدیریت عملکرد (Performance)
 هماهنگی در مدیریت (coordin)
 مباحث ویژه و کاربردی (case)
 اصول سرپرستی (supervision)
 پژوهش عملیاتی (Operational)

پیشگامی روز: روزنامه دایر

"مدیریار" جامع ترین سایت مدیریت تمام پیوندها

و یا نظریه دیگری که توسط رنسیس لیکرت (R.Likert) مطرح شده «پیوستار 4 سیستم یا چهار سبک رهبری» است که این پیوستار انتخاب سبک های رهبری را با بلوغ کارکنان مرتبط می داند و متناسب با رشدیافتگی یا رشد نیافتگی افراد، سبک رهبری خاصی را تجویز می کند این پیوستار نیز چنین است.

سبک 1: سبک رهبری آمرانه، برای افراد رشد نیافته که قابل اعتماد نیستند و صرفاً با ابزارهای پاداش و تنبیه برانگیخته می شوند و نظارت بر آنها باید شدید باشد.

سبک 2: سبک رهبری آمرانه دلسوزانه، برای افرادی با رشدیافتگی زیر متوسط که می توان به آنها اعتماد آمیخته با لطف و حمایت داشت و تفویض اختیار محدود همراه با نظارت نزدیک بر آنها را در نظر گرفت.

سبک 3: سبک رهبری مشورتی، برای افرادی با رشدیافتگی بالای متوسط که تا حدود زیادی می توان به آنها اعتماد کرد و از نظرات و عقاید آنها استفاده نمود، به این افراد تا حد قابل قبولی می توان تفویض اختیار نمود.

سبک 4: سبک رهبری مشارکتی، برای افراد بالغ و رشد یافته که می توان به آنها کاملاً اعتماد کرد و برای تصمیم گیری و اجرا، تفویض اختیار کامل نمود. (3)

مشارکتی	مشورتی	آمرانه دلسوزانه	آمرانه
---------	--------	-----------------	--------

البته تئوری های دیگری همچون تئوری رهبری وضعیتی هرسی و بلانچارد و یا نظریه چرخه زندگی فیدلر نیز پیوستارهای فوق را تأیید می کنند.

اگر تعاریف و نظریه های فوق را حاصل تجربیات علمی و عملی جامعه جهانی بدانیم که پس از تلاش مستمر و آزمون و خطای مکرر و صرف سال ها تحقیق و تفحص میدانی بدست آمده است، خواهیم دانست که سازمانها همواره درصدد بهبود وضعیت فعلی خود بوده و به دنبال ایجاد ارزش افزوده بیشتر می باشند و نهایتاً با توجه به نقش ماهوی انسان در سازمانها، این ارزش افزوده را در ارتقاء و تعالی انسان جستجو می کنند. از این رو، امروزه مراکز آموزشی و تربیتی در جهان تلاش خود را بر این امر متمرکز می کنند که افراد را به گونه ای تربیت کنند تا وقتی وارد جامعه و سازمان می شوند از سطح رشدیافتگی قابل قبول برخوردار باشند.

در جهان امروز، از جمله شاخص های توسعه و پیشرفت، سطح سواد بالا و بلوغ و رشد روانی افراد جامعه تعریف شده و افتخار جوامع، استفاده از سبک های مدیریتی مشاوره ای و مشارکتی یا همان سبک های 3 و 4 لیکرت است و در این رهگذر سعی بر ارتقاء کارکنان رشد نیافته و یا اخراج کارکنان غیرقابل ارتقاء، از سیستم سازمانی می باشد.

به راستی کلید حل مشکل رشد نیافتگی انسانها چیست؟ آیا تنها راه حل، آموزش افراد رشد نیافته و اخراج افراد غیرقابل آموزش از سیستم کاری است، یا راه حل های دیگری هم برای پیشگیری وجود دارد، یقیناً راه حل های ریشه ای تر وجود دارد که می تواند مبتنی بر فرهنگ غنی اسلامی - ایرانی، مشکل را از پایه حل کند. نگارنده پس از تحقیق و بررسی متون تربیتی بومی و بخصوص آموزه های دین متعالی و حیات بخش اسلام، الگوی زیر را برای پیشگیری از رشد نیافتگی پیشنهاد می نماید.

مدل سه هفت رشد:

این مدل که برگرفته از حدیث نبوی (ص) است یکی از این داشته هاست. براساس این حدیث، رسول گرامی اسلام (ص) برای آنکه افراد جامعه از رشدیافتگی و تعادل روانی و جسمی کافی برخوردار باشند و بلوغ و آمادگی پذیرش مسئولیت های مهم اجتماعی را داشته باشند توصیه می فرماید: «فرزند خود را تا هفت سال آزاد بگذارد تا بازی کند، و در هفت سال دوم به تربیت و تأدیب او پردازد و در هفت سال سوم او را مشاور و همراه خود قرار ده (4)

آنچه مسلم است اسلام دین فطرت و عدالت است، دینی است که با سرشت و خلقت انسان انطباق کامل دارد از این روست که برای تربیت و پرورش انسان بسیار پیش از تولد برنامه دارد، از نحوه انتخاب همسر، زمان ازدواج، زمان انعقاد نطفه، ایام بارداری و هنگام تولد، تا دوران کودکی، نوجوانی، جوانی و هنگام مرگ، به راهبری انسان از طریق استفاده از منابع دست اول مبتنی بر وحی همچون قرآن کریم و روایات معصومین (ع) می پردازد.

اسلام می خواهد انسان بالنده باشد، بالغ باشد، رشد یافته باشد، مسئولیت پذیر باشد، خودکنترل باشد، مستقل، بصیر و جامع نگر باشد. بنابراین برای او به هیچ وجه سطوح پایین رشد (عدم بلوغ) را نمی پسندد و به مربیان انسان که در جه اول والدین او هستند می آموزد که اگر می خواهید خصوصیات ذکر شده را در فرزند خود بیابید و با این ویژگی ها او را به جامعه تحویل دهید، وحی پیشنهاد ساده و در عین حال دقیقی را ارائه کرده است که با کارگیری آن، جامعه ای متشکل از افراد بالغ و رشد یافته خواهید داشت و به تبع آن مدیریت بر چنین جوامعی خود دارای ویژگی های برتر خواهد بود.

اسلام براساس آموزه های خود، افراد جامعه مختار خود را افرادی بالغ دانسته و به مدیران توصیه می کند «و شاورهم فی الامرا» (5) یعنی در امور مشورت کنید و از سؤنی می دانیم که شرایط افراد طرف مشورت، در فرمان حکومتی امام علی (ع) به مالک اشتر برشمرده شده است، شرایطی متناسب با تعادل روحی و بلوغ روانی، از قبیل عدم پخل، عدم ترس، عدم حرص و... (6) و تأکید نموده است که (من شاور الرجال شاورکها فی عقولها) یعنی آنکس که با دیگران مشورت نماید در اندیشه و عقل آنان شرکت نموده است (6) پس اگر قرار باشد مشورت و شراکت در عقل و اندیشه دیگران یک ملاک جدی در تصمیم گیری های فردی و اجتماعی باشد طبیعتاً لازم است طرف مشورتها دارای اندیشه سالم و تعادل روانی باشند که برای این منظور باید خانه را از پای بست درست بنیان نهاد.

پیامبر اکرم (ص) به عنوان یک انسان کامل، نسخه سه مرحله ای که هر مرحله آن هفت سال از عمر انسان را از بدو تولد شامل می شود برای انسان ارائه می کند، که طی آن فرد از ابتدای تولد تا 21 سالگی یعنی هنگامی که به لحاظ تربیتی از محیط خانواده دور می شود، از نظر رشد جسمی و روانی به بلوغ نسبی برسد. مراحل به هم پیوسته و مکمل، که براساس تغییرات روحی، جسمی و عقلی در فرایند چرخه زندگی او تنظیم شده است.

کمی با تأمل، این سه مرحله (سه هفت رشد) را مرور می کنیم:

1. هفت سال اول زندگی با دوره سیادت:

در این دوره کودک در حال آشنایی با محیط و دنیای اطراف خود است و ارتباط تعریف شده ای با آن ندارد و نیاز دارد آنرا بشناسد، حس کند و ارتباط برقرار کند، همه اینها از طریق آزمون و خطا یا همان بازی محقق می شود. بی ربط نیست که روانشناسان این دوره را «دوره حسّی -



 صاحب امتیاز و مدیرمسئول:
مهدی یاراحمدی خراسانی
مشاور و سردبیر مطالعات مدیریت:
سید صابر امامی
مشاور مطالعات مدیریت بازاریابی:
دکتر علی رضا حدادیان
مشاور توسعه و امور راهبردی:
مهندس سید شهاب الدین طاهری
مشاور فناوری اطلاعات و ارتباطات:
مهندس محمد جواد یاراحمدی
مشاور امور دینی مذهبی:
حجه الاسلام حسین فرزانه
مشاور زبان انگلیسی:
هانیه مازندرانی
تعداد بازدید کنندگان: 3952438

حرکتی» نام گذاشته‌اند. در این دوره قدرت تشخیص و تصمیم‌گیری کودک در حداقل است و کاملاً به اطلاعات والدین وابسته است. پس طبق این دستور، در این دوره هفت ساله، کودک به ورود اطلاعات می‌پردازد و تأکید شده که در این دوره امر و نهی و دستور به کودک در حد صفر باشد و صرفاً شناخت مدنظر باشد. مثل یک رایانه نو که برای استفاده درست از آن لازم است قبل از دادن هر دستوری، اطلاعات لازم به حافظه آن منتقل شود، البته این بدان معنا نیست که کودک رها شود و به او اجازه کارهای مخاطره‌آمیز یا خلاف ادب داده شود، بلکه باید با همراهی و عدم فشار، فرایند شناخت را کامل کرد.

این دوره برای شکل‌گیری شخصیت بسیار مهم است.

2. هفت سال دوم زندگی یا دوره اطاعت:

پس از دوره شناخت، لازم است کودک یک دوره عملی برای بکارگیری اطلاعات ذخیره شده بگذراند. در این دوره فرد به لحاظ روانی اطاعت‌پذیری فوق‌العاده‌ای دارد (بخصوص در سنین 10 - 7 سال) که والدین باید از این ویژگی برای آموزش و یادگیری عملی فرزند خود حداکثر استفاده را بنمایند و به سؤالات جستجوگرانه او پاسخ منطقی بدهند، چرا که پس از این سنین یعنی در سن 14 - 10 سالگی با توجه به تغییرات محسوس در تن و روان فرزند و رشد ذهنی و ادراکی، تمایل به گریز از سیطره والدین و علاقه به ارتباط با همسن و سالان، باعث انتقال آموزش به بیرون از خانه می‌شود. اینجاست که اهمیت گذراندن درست دوره اول یعنی شناخت خوبی‌ها و بدی‌ها و تشخیص سره‌ها از ناسره‌ها می‌تواند از درون فرزند را حمایت کند و از لغزش و تبعیت بی‌فکد و شرط از دیگران محافظت نماید و باعث شود تا فرد در راه تعادل روانی ادامه مسیر دهد. از این روست که حضرت محمد(ص) دوره هفت ساله دوم را سن پیروی و فرمانبرداری می‌داند و حضرت امام صادق(ع) نیز سفارش می‌فرماید که فرزند خود را در هفت سال دوم با آداب و روش‌های مفید و لازم تربیت کنید.

3. هفت سال سوم زندگی یا دوره مشورت:

فرد پس از گذران دوره‌های شناختی و تمرین عملی که تناسب کامل با فطرت او دارد اکنون مرحله نوینی از فرایند رشد او آغاز می‌شود و آن مرحله تمرین تصمیم‌گیری است. این مرحله هم اگر در پیوستار رشد و بلوغ فرزند به درستی انجام شود از او یک انسان پخته و بالغ می‌سازد که آماده ورود به اجتماع و گرفتن مسئولیت و انجام کارهای مفید در جامعه است. در یک دوره هفت ساله، والدین باید اجازه آزمون و خطا در حوزه تصمیم‌گیری به فرزند خود بدهند، تا در محیطی امن و تحت حمایت امین‌ترین و دلسوزترین مربیان یعنی والدین، به تمرین بپردازد. در این مرحله سفارش شده که والدین در کارهای عمومی خانواده و تصمیم‌گیری‌های جاری، نظر فرزند را به عنوان مشورت اخذ نمایند و با اغماض، نظرات او را مورد توجه قرار دهند و تا حدی که زیان‌بار نباشد اجازه دهند فرزند نتایج تصمیمات خود را ارزیابی و درست و غلط آنرا تجربه کند.

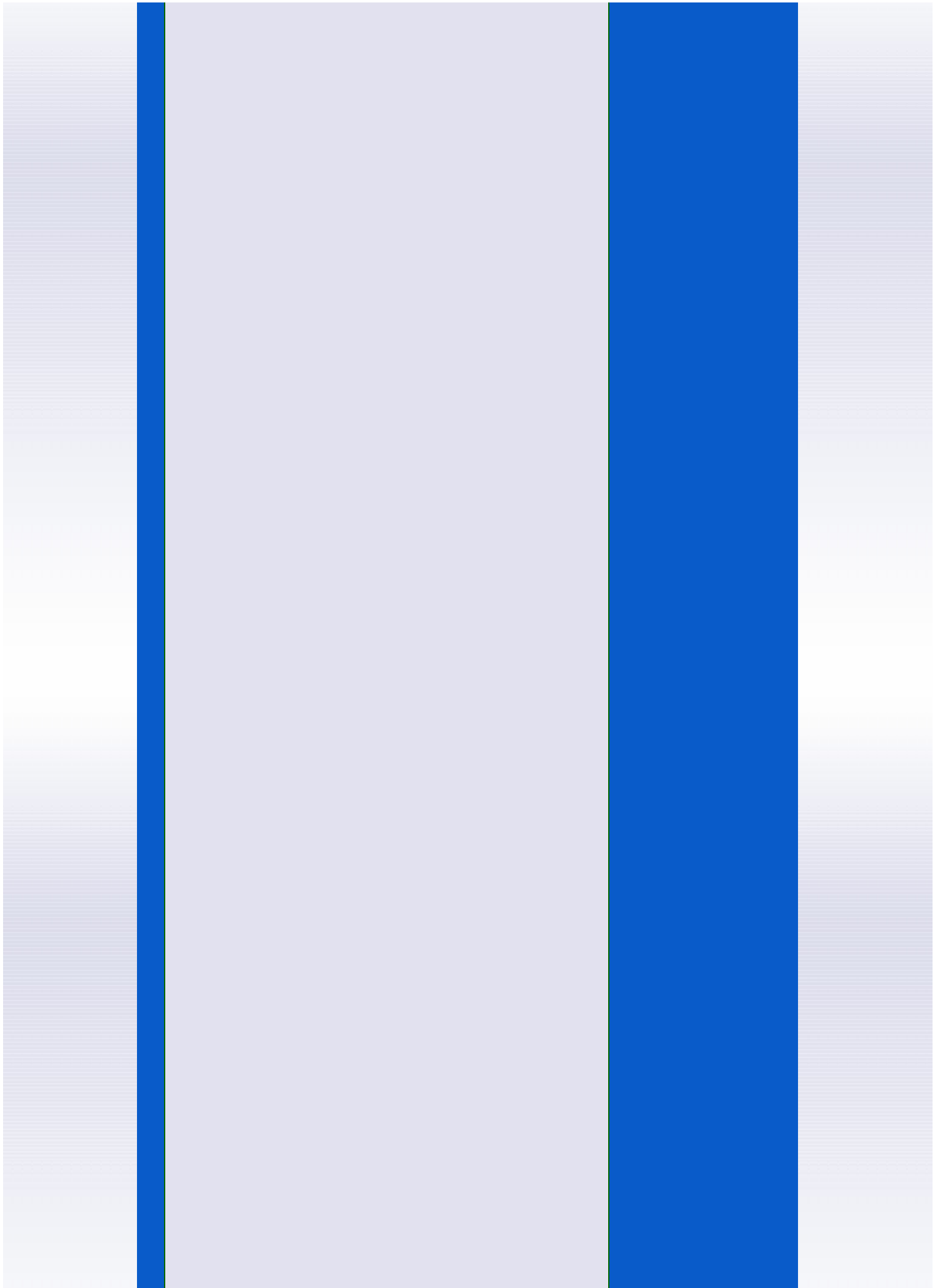
حاصل اجرای چنین مدل تربیتی علمی، ساده و جامع که قابل انجام در همه خانواده‌های جامعه می‌باشد، قطعاً افرادی خواهند بود که به بلوغ نسبی و رشد یافتگی روانی رسیده و حتی واجد مهارت تصمیم‌گیری هستند و آمادگی دارند در پیوستار رشدیافتگی از مراحل بالای متوسط، وارد اجتماع و سازمان شوند و در نتیجه با جامعه‌ای بالنده، پویا و پیشرفته مواجه خواهیم بود که افراد آن رشد یافته، بالغ، عمیق، مستقل و جامع‌نگر بوده و دارای مدیریتی با سبکهای بالغ‌گرا و نوین خواهد بود.

محمدعلی فقیه / مدرس دانشگاه



منابع:

1. مقاله «کارکنان توانمند و سازمانهای امروز» - مترجمین فضل‌ا... ساجدی و اعظم امیدواری - ماهنامه تدبیر سال هجدهم / ص 181
2. علی رضائیان - مبانی سازمان و مدیریت - انتشارات سمت - چاپ یازدهم - بهار 87 - ص 57
3. سید مهدی الوانی - مدیریت عمومی - نشر نی - چاپ سی و یکم - 1386 - ص 145
4. اصول کافی - ج 6 - ص 47
5. قرآن کریم - سوره آل عمران - آیه 159
6. نهج‌البلاغه فیض ص 998 و 1165



لطفاً نظرات و پیشنهادات خود را
با مدیریت سایت از طریق پست الکترونیکی؛
Email: mahdiarahmadi@gmail.com
در میان گذارید.

+ نوشته شده در 10:54 ساعت 92/10/06 توسط مهدی پیراحمدی خراسانی | commenting - نظر بدهید