



درآمدی بر

مدیریت جهت‌دار

مبتنی بر آموزه های نهج البلاغه
و سیره امامین انقلاب اسلام و شهداء

مقدمه و کلیات

جمعی از پژوهشگران ♦ با مقدمه دکتر علی رضائیان

عنوان و نام پدیدآور: درآمدی بر مدیریت جهادی / مؤلفین سیدمرتضی احمدزاده... (و

دیگران)؛ به اهتمام مؤسسه علمی فرهنگی سدید.

مشخصات نشر: تهران: دانشگاه امام صادق علیه السلام، بسیج دانشجویی، ۱۳۹۵.

مشخصات ظاهری: ج. ۴.

شابک دوره: ۹۷۸-۶۰۰-۷۸۵۰-۸۲-۴

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۸۵۰-۸۳-۱

رده‌بندی کنگره: BP۲۳۲/۶۷/م۴ ۱۳۹۵

رده‌بندی دیویی: ۲۹۷/۶۵۸

شماره کتاب‌شناسی ملی: ۴۵۹۸۹۳۷

درآمدی بر

مدیریت جهادی ۱

مقدمه و کلیات

مؤلفین: سیدمرتضی احمدزاده، حبیب حسینی، محمد مهدی کریم‌پور،

حمیدرضا سهری جانب‌لو، سید مجتبی کیمیل‌فرد.

به اهتمام: گروه مدیریت معاونت علمی

مرکز تحقیقات بسیج دانشگاه امام صادق علیه السلام

ناظر علمی: مهدی قلی‌نژاد

معاون علمی مرکز تحقیقات بسیج دانشگاه امام صادق علیه السلام

ناشر: انتشارات بسیج دانشجویی دانشگاه امام صادق علیه السلام

صفحه‌آرایی: علی صبوری آق‌قلعه

طراحی جلد: آرزو آقابابائیان، مهدی جعفری

نوبت چاپ: اول - بهار ۱۳۹۶

تیراژ: ۲۰۰۰ نسخه

قیمت: ۱۶۰۰۰ تومان

آدرس: تهران خیابان انقلاب - نرسیده به فلسطین جنوبی - پلاک ۱۱۱۸ -

واحد ۱/۲ - انتشارات بسیج دانشجویی دانشگاه امام صادق علیه السلام

همراه: ۰۹۱۰۹۸۰۵۰۵۵

تلفن: ۶۶۴۸۶۱۲۰

۶۶۴۸۵۸۵۰

sadidisu.ir

rc.basijisu.ir

sadidisu@gmail.com

فهرست

مقدمه ناشر | ۱۳

مقدمه استاد | ۱۵

پیش‌گفتار | ۱۹

۱. مقدمه | ۱۶

۲. اهداف | ۱۷

۳. ایده اصلی | ۱۰

۱،۳. پرسش اصلی | ۲۱

۴. نقدهایی بر متون مدیریت وجود | ۲۲

۱،۴. نقدهایی بر متون مدیریت انسانی | ۲۳

۲،۴. نقدهایی بر متون مدیریت ترجمانی | ۲۲

۵. ضرورت شناخت مدیریت غربی | ۲۳

۶. برخی تفاوت‌های رویکرد مدیریت جهادی با مدیریت غربی | ۲۴

۱،۶. هم‌گرایی در اصول و مبانی | ۲۴

۱-۱-۶. مکاتب اصلی دانش مدیریت | ۲۵

۱-۱-۶. مکتب کلاسیک | ۲۵

۲-۱-۶. مکتب نئوکلاسیک | ۲۵

۳-۱-۶. نظریه رفتار سازمانی یا روابط انسانی | ۲۶

۴-۱-۶. مکتب مدرن یا نوگرایی ساختاری سازمان | ۲۷

۵-۱-۶. مکتب اقتضایی و سیستمی | ۲۸

۶-۱-۶. مکتب مبتنی بر بازار و گروه‌های ذی‌نفع متعدد | ۲۸

۷-۱-۶. مکتب قدرت و سیاست | ۲۹

۸-۱-۶. مکتب فرهنگ سازمانی یا مدیریت نمادین | ۳۰

- ۲،۶. بررسی اجمالی مکاتب علم مدیریت | ۳۰
- ۳،۶. حق مداری | ۳۳
- ۴،۶. نقش فطرت در سازمان حق مدار | ۳۴
- ۵،۶. تکلیف‌گرایی، فرایندگرایی و نتیجه‌گرایی | ۳۶
۷. نسبت مدیریت اسلامی با مدیریت جهادی | ۲۸
۸. چارچوب نظری پژوهش | ۴۰
- ۱،۸. مبانی نظری و خطوط کلی روش شناختی | ۴۱
- ۱-۱-۸. مبانی فلسفی دانش مدیریت، با رویکرد اسلامی | ۴۱
- ۱-۱-۸. مبادی هستی‌شناختی | ۴۳
- ۱-۱-۸. مبانی معرفت‌شناختی | ۴۵
- ۱-۱-۸. مبادی ارزش‌شناختی | ۴۵
- ۱-۱-۸. مبانی انسان‌شناختی | ۴۶
- ۱-۱-۸. مبانی اجتماعی | ۴۷
- ۲،۸. تأثیر فلسفه مدیریت بر اساس مبانی فلسفی فوق | ۴۹
- ۱-۲-۸. علم مدیریت و مسئله سازمان | ۵۱
- ۲-۲-۸. حوزه خصوصیات عامه عمومی و دانش مدیریت | ۵۲
- ۲-۲-۸. علم مدیریت، درآمدی و مشروعیت | ۵۳
- ۳،۸. خطوط کلی روش تحقیق | ۵۵
- ۱-۳-۸. در مواجهه با نصوص مبانی | ۵۱
- ۲-۳-۸. در پژوهش‌های تجربی | ۵۶
- ۳-۳-۸. لوازم رعایت خطوط کلی روش تحقیق | ۵۶
- ۴،۸. فصول کتاب مدیریت جهادی | ۵۷
- ۱-۴-۸. محتوای هر فصل | ۵۷
- ۲-۴-۸. ارتباط فصول | ۵۸

فصل اول: ضرورت سازمان جهادی | ۶۵

۱. مقدمه | ۶۷
۲. ضرورت پویایی و کارآمدی سازمان‌ها در نظام اسلامی | ۷۰
۳. تأثیر عمل مدیران بر جامعه | ۷۲
۴. تربیت نیروهای کارآمد | ۷۴

فصل دوم: اهداف و جهت‌گیری‌های کلان سازمان جهادی | ۷۷

۱. مقدمه | ۷۹
۲. اقامه عدل | ۸۱
۳. بسترسازی برای سعادت جامعه | ۸۹
۴. تبعیت و پیگیری امر ولی فقیه | ۹۲
 - ۱،۴. تبیین موضوع و ضرورت | ۹۲
 - ۲،۴. معنای اعتدال و تبعیت | ۹۸
 - ۳،۴. تبعات عدم تبعیت | ۹۸
- ۴-۱. بی‌اثر شدن سخن ولی در جامعه | ۹۸
- ۴-۲. بی‌تدبیر تلقی شدن ولی | ۹۹
۵. مبارزه دائمی با بجهت باطل در تمام عرصه‌ها | ۹۹
۶. سازمان فعال در برابر نفوذ دشمن | ۱۰۶
۷. جایگاه سوزن اراده‌ای سازمان جهادی | ۱۰۹
۸. پیاده‌سازی روش اسلام در مدیریت | ۱۱۰
- ۱،۸. لزوم توجه ویژه به سیره و تربیتی حضرت امیر(ع) | ۱۱۶

فصل سوم: شرایط لازم برای ته‌لی مدیریت (ویژگی‌های

شخصیتی مدیر) | ۱۲۱

۱. مقدمه | ۱۲۳
۲. نگاه به مدیریت به عنوان عرصه خدمت | ۱۲۳
۳. عدم اصالت عنوان و ظاهر خدمت | ۱۲۳
۴. خودگزینشی برای عمل به تکلیف | ۱۳۹
۵. تکلیف‌گرایی | ۱۴۰
۶. غنیمت شمردن فرصت خدمت | ۱۴۶
۷. عدم سوء استفاده از پست و سمت | ۱۴۸
۸. تخصص داشتن | ۱۵۴
۹. حفظ تقوای فردی | ۱۵۶
 - ۱،۹. تقوا معیار مشروعیت | ۱۵۶
 - ۲،۹. تقوا عامل قدرت‌زایی | ۱۵۷
 - ۳،۹. عدم شخصی بودن مسئله تقوای مدیر | ۱۵۷

۴,۹. سطوح بالاتر تقوای بیشتر | ۱۵۸

۱۰. اخلاص در مدیریت | ۱۵۹

۱,۱۰. اخلاص سهل کننده مشکلات | ۱۶۱

۲,۱۰. اخلاص عامل اثرگذاری و ماندگاری | ۱۶۴

۳,۱۰. اخلاص ارتقا دهنده میزان تأثیر اسباب | ۱۶۶

۴,۱۰. پرهیز از غرور | ۱۶۸

۱۱. احساس مسئولیت در برابر بیت المال | ۱۶۸

۱,۱۱. عدم امتیازخواهی شخص مدیر و نزدیکان | ۱۶۹

۲,۱۱. تأثیر بسیار منفی بر مردم | ۱۷۱

۳,۱۱. مقابله با استفاده شخصی از بیت المال | ۱۷۳

۱,۱۱. مقابله با بی انضباطی مالی در تشکیلات | ۱۸۳

۱,۱۱. اولویت بندی در هزینه کرد برای برنامه های مفید | ۱۸۴

۲. صانه جوی و پرهیز از اسراف | ۱۸۶

۱,۱۲. عدم اسراف و جای حسابگری مذموم | ۱۹۱

۲,۱۲. جلوگیری از خرج زائد و اشرافی گری سازمانی | ۱۹۱

۱۳. ساده زیستی | ۱۹۱

۱۴. اعتقاد به شعارسی از باب | ۲۰۰

۱,۱۴. اعتقاد به شعارهای انقلاب، تنه راه تحقق آرمان ها | ۲۰۰

۱۵. تبعیت از سیاست های کلی نظام در مدیریت | ۲۰۲

۱,۱۵. عدم مشروعیت مدیریت فرد غیر حقیقی | ۲۰۲

۲,۱۵. غرب باوری نمونه ای از عدم اعتقاد | ۲۰۵

۱۶. تمرکز بر یک کار مشخص | ۲۰۵

۱,۱۶. عدم تمرکز، نوعی خیانت | ۲۰۷

۲,۱۶. پرهیز از حواشی سیاسی و غیره | ۲۰۸

۳,۱۶. تمرکز بر وظیفه مشخص | ۲۰۹

۱۷. احساس مسئولیت و پاسخ گویی | ۲۱۰

۱,۱۷. پرسش از خود، مبدأ پاسخ گویی | ۲۱۲

۲,۱۷. احساس مسئولیت در برابر خداوند | ۲۱۳

۳,۱۷. احساس مسئولیت در برابر ولی فقیه | ۲۱۴

۴,۱۷. مسئولیت پذیری نسبت به عملکرد کل مجموعه | ۲۱۴

۵,۱۷. پاسخ گویی نسبت به قصورات | ۲۱۶

۶,۱۷. موانع موجه مسئولیت پذیری | ۲۱۶

۷، ۱۷. مسئولیت‌پذیری نسبت به عمر اعضای سازمان | ۲۱۷

۸، ۱۷. مسئولیت‌پذیری در فضای بی‌مسئولیتی | ۲۱۹

۱۸. پرتلاشی و خستگی‌ناپذیری | ۲۲۰

۱، ۱۸. مفهوم پرتلاشی | ۲۲۰

۲، ۱۸. مصادیق و روایت‌های پرتلاشی و خستگی‌ناپذیری | ۲۲۱

۳، ۱۸. انتقال روحیه خستگی‌ناپذیری | ۲۲۸

۱۹. شجاعت و خطرپذیری | ۲۳۰

۱، ۱۹. منشأ شجاعت | ۲۳۱

۱، ۱۹. شجاعت در برابر دشمنان و منافقان | ۲۳۲

۲، ۱۹. شجاعت در اجرای برنامه‌های جسورانه | ۲۳۴

۴، ۱۹. شجاعت - در اجرای برنامه‌های حجیم و گسترده | ۲۳۷

۵، ۱۹. شجاعت در برابر تهمت‌ها | ۲۳۸

۶، ۱۹. شجاعت در انتقال از وضع موجود | ۲۳۹

۷، ۱۹. انتقال از وضع موجود به شجاعت و خطرپذیری | ۲۴۰

۲۰. صبر، استقامت و سعه صدر | ۲۴۱

۱، ۲۰. استقامت بر مواضع در برابر موانع | ۲۴۳

۲، ۲۰. صبر در شرایط نامساعد | ۲۴۵

۳، ۲۰. سعه صدر | ۲۴۶

۲-۳-۱. سعه صدر در برابر تبلیغات سوء و انتقادات | ۲۴۷

۴، ۲۰. صبر بر اجرای دقیق برنامه | ۲۵۰

۲۱. التفات به الگو بودن مدیر برای جامعه | ۲۵۱

۱، ۲۱. تلاش برای الگوی نمونه شدن | ۲۵۳

۲۲. ایثار و از خودگذشتگی | ۲۵۴

۲۳. ابتکار و خلاقیت | ۲۵۷

۱، ۲۳. جسارت و کلان‌نگری در خلاقیت | ۲۵۷

۲، ۲۳. خلاقیت در بهره‌برداری بهینه از ظرفیت‌ها | ۲۶۰

۳، ۲۳. خلاقیت با رویکرد کاهش هزینه | ۲۶۴

۴، ۲۳. سایر مصادیق و روایت‌های خلاقیت | ۲۶۶

۲۴. قانون‌مداری | ۲۶۷

۲۵. چند بعدی بودن | ۲۶۸

کتاب‌نامه | ۲۷۱

مقدمه ناشر

چنان که می دانیم علوم اجتماعی عهده دار شناخت و حل مسائل جامعه است. در واقع شناخت اجتماعی مقدمه ارائه راهکار و حل مسائل است. مشکلات و مسائل اجتماعی جوانان گوناگون نیز تفاوت های بسیاری دارند که برخاسته از اختلاف این جوامع در بافت فرهنگی، شرایط اقلیمی و جغرافیایی و نحوه حکومت و اداره آن هاست. به همین دلیل، دانش های اجتماعی در حل در مقام گزینش مسائل و ارائه راهکار برای حل آنها در جوامع گوناگون رنگ و صورت متفاوتی می یابند.

در این میان، دانش مدیریت با توجه به شأن اجرایی و عملیاتی که دارد از جایگاهی مهم و راهبردی برخوردار است. در باب راه سازی، نظام سازی نظری صورت گرفته در ساحت های مختلف اجتماعی، از مجرای آنها سار و سامانی چون ایجاد قوانین، سازمان ها و ساختارها و... صورت می پذیرد. جامعه اسلامی ایران نیز مسائل و مشکلات ویژه خود را دارد که در پیوند با وضعیت خاص این جامعه می باشند. در مقام تعیین روش ساماندهی سازمان ها و ساختارهای ایجاد شده نیز باید به الگوی مدیریتی متناسب با ویژگی ها و وضعیت خود دست پیدا کند. یکی از مهمترین مسائل امروز ایران در عرصه مدیریتی نیز، عدم تطابق سبک مدیریتی حاکم بر سازمان ها و ارگان های مختلف با سبک مدیریت متناسب با اهداف و مسیر نظام جمهوری اسلامی ایران می باشد.

با توجه به این مسئله، مرکز تحقیقات بسیج دانشگاه امام صادق (ع) در راستای تحقق شعار خود یعنی «علوم انسانی اسلامی، از اندیشه تا زندگی» به این مسئله اساسی و حیاتی ویژه کرده و سعی نمود تا تصویری اولیه از سبک مدیریت مطلوب را ارائه دهد. چراکه انتقال اندیشه اجتماعی اسلامی به عرصه زندگی مسلمانان، مستلزم بهره مندی از اندیشه ای دینی، در چگونگی مدیریت نهادها و سازمان های نظام اجتماعی است. لذا معرفی سبک مدیریت جهادی به عنوان الگوی الهام بخش از این اندیشه دینی، بسیار مفید می باشد.

در مقام شناخت این الگو توجه به نهج البلاغه به عنوان غنی ترین منبع نقلی در عرصه بیان نکات مدیریتی، بیانات مقام معظم رهبری (عج) و تجربیات موفق مدیریت جهادی در

مقدمهٔ استاد

مدیریت جهادی عبارت از کار و تلاش با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت است. هنگامی که هدف مدیریت خدمت به مردم به ویژه محرومان و مستضعفان باشد و از سوی دیگر تعهد و اخلاص نسبت اسلام و انقلاب اسلامی داشته باشد، این هدف مایهٔ تقویت روح ایثار، عشق و فداکاری در راه خدا را در وی پرورش می‌دهد. بنابراین هر چور چشمهٔ زلالی که همواره جوشان است، روحیهٔ ایثار و عشق و فداکاری در راه خدا را در وی شعله‌ور نگه می‌دارد.

بستر رشد مدیریت جهادی فرهنگ جهادی است. فرهنگ الگویی از پیش‌فرض‌های اساسی گروه معین است که ضمن برخورد با مسائل ناشی از انطباق با محیط و تلفیق عوامل درونی و بیرونی، ابداع، کشف یا ایجاد شده و آن قدر خوب عمل کرده که معتبر شناخته شده است.

در یک چارچوب ارزشی که بر مبنای فرهنگ هر امت استوار است می‌توان رابطهٔ میان پیش‌فرض‌ها، ادراکات و عواطف و رفتار را در هر فرهنگ مورد مطالعه قرار داد و با تعمیم مدلی که به دست می‌آید موقعیت‌های فرهنگی گوناگون را روابط متقابل آن‌ها را شناخت. پیش‌فرض‌ها زیربنای همهٔ مشاهدات، اندیشه‌ها یا تجربیات به شمار می‌آیند و در کارکردهای روزانه از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردارند. در صورتی که آدمی پیش‌فرض‌های بی‌شماری دربارهٔ جهان نمی‌داشت، با توجه به نیازمندی‌های بسیار او در پیمایش محیط و به دست آوردن هر آن‌چه که در مسیر تعالی به کار می‌آید از کار افتاده و ناتوان می‌شد. به هر حال رمز استفادهٔ بهینه از پیش‌فرض‌ها در صحت آن‌ها نهفته است. بیشتر پیش‌فرض‌هایی که افراد دارند برای برقراری ارتباط و روابط اثربخش آنان با دیگران کافی است ولی سخن در این

است که در واقع کدام یک از این پیش فرض ها به موفقیت و تعالی می انجامد؟ یک عامل اساسی در رابطه با نقش مؤثر پیش فرض ها در روابط اثربخش، عام بودن آن ها است. هر چه اشتراک نظرهای بیشتری موجود باشد احتمال این که تبادل مؤثرتری صورت پذیرد بیشتر خواهد بود. از این رو گاهی ممکن است پیش فرض ها به جای تسهیل کردن روابط، مانع برقراری روابط مؤثر باشد.

این واقعیت روان شناختی که: «آدمی آن چه را می خواهد می بیند یا می شنود»، تنها بیانگر این موضوع نیست که نیاز بر ادراک آدمی اثر می گذارد؛ بلکه نمایانگر این نکته است که پیش فرض های آدمی بر ادراکات او نیز اثر می گذارد. در صورتی که ادراکات ما با پیش فرض هایمان سازگار باشد مشکلات کمتری خواهیم داشت. و در غیر این صورت مشکلات بسیاری پدید خواهد آمد که به طور معمول در عواطف و رفتارهایمان تجلی کرده و نمود می یابد.

پیش فرض ها، اساسی که بدون در نظر گرفتن آن ها نمی توان به مدیریت جهادی رسید عبارتند از:

۱. واقعیتی و رای وجود انسان موجود است. این واقعیت ها قابل شناخت یقینی است.

۲. خدا وجود مطلق، خالق موجودات و پروردگار عالم وجود است. عالم وجود شامل عالم مشهود و عالم غیب است.

۳. رویکرد اساسی و سرنوشت ساز اسلام، رویکرد الهی است. ملازم با صداقت، عدالت، امانت، وفای به عهد و مانند آن و مقابله با باطل است. در حالی که در فرهنگ سکولار ارزش ها بر اساس منافع ملی، گروهی و مانند آن تعیین می شود.

۴. نظام عالم وجود (جهان، انسان و مانند آن) و همه تغییرات و تحولات آن، مبتنی بر قوانین ثابت الهی (سنت های الهی) است؛ این قوانین برخی مطلق (سنت های قبل از عملکرد انسان مانند سنت هدایت و سنت وسوسه) و برخی مشروط (سنت های مشروط به عملکرد انسان مانند سنت استدراج و سنت ازدیاد ایمان) می باشند.

۵. کتاب تکوین (جهان، انسان و مانند آن) و کتاب تشریع (کتاب خدا و سنت انبیاء و معصومین علیهم السلام) منابع شناخت مدیریت اسلامی است و روش های پژوهش اجتهاد جامع روش های نقلی و حیانی، عقلی، تجربی و شهودی است.

۶. قرآن کریم، تنها کتاب الهی است که از تبدیل و تحریف لفظی، مصون مانده است؛ از این رو تنها کتاب الهی معصوم در جهان است که محور سنجش استی و نادرستی بینش ها، گرایش ها و عملکرد فرد، خانواده، سازمان ها، نهادهای مسلمان و نظام اسلامی است.

۷. عقل هم این است و هم منبع؛ از این رو هم صلاحیت استنباط حقایق کتاب تکوین (طام خلقت) و استنباط حقایق کتاب تشریع (کتاب و سنت) را دارد؛ هم مبنای نظریه پردازی قرار می گیرد.

۸. دین اسلام، از اهداف جامع و کامل الهی قدرتمند و مخصوص به خود برخوردار است و در تمام ساحت های زندگی انسان (فردی، اجتماعی، مادی - معنوی و دنیوی - آخرت) رهنمون دارد.

۹. علوم انسانی متأثر از ارزش های فرسنگی حاکم بر ذهن و روح پژوهش گران و متخصصان و متأثر از محیط حاکم است.

۱۰. دانش مدیریت همچون علوم انسانی دیگر، عینی متأثر از فرهنگ (عقاید، باید و نبایدها و ...) حاکم بر پژوهشگر دانش مدیریت و مازاد آن است.

۱۱. اسلام، نظام مدیریتی خاص خود را دارد و این نگرش در حوزه موضوعات و تجویزات مدیریتی حاکم است.

۱۲. برخی از دستاوردهای رایج علم مدیریت در پژوهش های مدیریت اسلامی مورد استفاده قرار می گیرد.

۱۳. رویکرد به مدیریت اسلامی (به عنوان مصداقی از علم دینی)، از حیث نقش تمام عیار مبانی مدیریت اسلامی در مسائل مدیریت اسلامی (فرد، خانواده، گروه، سازمان، جامعه، نظام حاکم و مانند آن) رویکردی حداکثری است.

۱۴. نسبت دستاوردهای سایر مدیریت‌ها (همچون مدیریت ژاپنی و مدیریت آمریکایی و مانند آن) به دستاوردهای مدیریت اسلامی، نسبت عموم و خصوص من وجه است که یک حوزه مشترک و دو حوزه متمایز دارند.

۱۵. علم مدیریت صرفاً ناظر به واقعیت‌ها و عینیت‌ها نیست و مسائل نظری توصیفی-تجویزی هم دارد که با یکدیگر رابطه رفت و برگشتی دارند. دین خدا همیشه نخست در قالب یک موجود و عینیت بیرونی که همان مقام عصمت است جلوه‌گر می‌شود. توصیفات و تجویزات دین از طریق قول و فعل و تقریر این موجود عینی به جامعه بشری عرضه می‌شود. بنابراین بشر با -و حله نظری و عملی دین که ملازم یکدیگرند مواجه می‌شود. (از حضرت آ.م.ع. آخرین خلیفه خدا امام زمان علیه السلام) این الگوی عملی و مباحث توسل‌محلی-تجویزی دین محک و معیار اندیشه‌ها و عملکردها می‌باشد.

ناگفته نماند این پیش فرض‌ها فی الجمله با پارادایم‌های اثبات‌گرایی، تفسیری نمادین، انتقادی و مانند آن در تضاد استراکات و اختلافاتی است؛ از جمله آن که این پارادایم‌ها به قلمرو عالم مادی محدود شده و قلمرو عالم معنوی را نادیده می‌انگارند.

کتاب مدیریت جهادی مبتنی بر آموزه‌های نهج البلاغه، سیره حضرت امام خمینی علیه السلام، رهبر معظم انقلاب علیه السلام، سیره مکتوب و بی‌مکتوب بانیان شهید انقلاب، دولت و دفاع مقدس که به اهتمام مرکز تحقیقات بسیج و اساتید امام صادق علیه السلام با همکاری دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام تهیه شده باید به آثار ماندآید و در بوته‌های آزمون چنان بگذارد که از آن اندیشه‌های ناب و بی‌نظیر حاصل آید.

در این جا لازم می‌دانم از تمامی پژوهشگران بسیجی گران قدری که در تهیه این مجموعه تلاش کرده‌اند سپاس‌گزاری کنم و توفیق روزافزون آنان را در خدمت به نظام مقدس جمهوری اسلامی از درگاه ایزد منان طلب نمایم.

دکتر علی رضاییان

پیش‌گفتار

مقدمه

ایشمندان دانش متعارف مدیریت با شیوه‌های متفاوتی نظریه‌های سازمان و مدیریت را عبقه بنیان کرده‌اند که غالباً سه مکتب اصلی «مدیریت علمی»، «مدیریت روابط سازمان» و «مدیریت سیستم‌ها» در تمامی آن‌ها قابل مشاهده است.^۱

اگرچه این مکاتب دارای سیریک‌های متفاوتی درباره سازمان و مدیریت دارند اما مکتب مدیریت اسلامی در مبانی و اصول تفاوت‌های جدی با مکاتب مدیریت غربی دارد. به عنوان مثال مکتب مدیریت اسلامی کمال انسان را در بعد مادی وی می‌داند و سعادت او را در کسب ثروت، شهرت و اعتبار اجتماعی تصور می‌کنند. در حالی که مکتب اسلام سعادت انسان را در برآوردن کمال وی متصور است. کمال انسانی عبارت است از قرب الهی که با انجام اعمال صالح محقق می‌شود.^۲

باید دانست مکاتب مدیریتی و آموزه‌های آن‌ها در طول سال‌های گذشته به عنوان الگوی اصلی مدیریت در نظام جمهوری اسلامی ایران مدنظر قرار گرفته شده است. البته در میزان التزام به این مکاتب مدیریتی، خودآگاه و ناخودآگاه شدت و ضعف‌هایی جدی وجود دارد. حداقل می‌توان گفت که از مجامع علمی مدیریتی، این سبک‌ها و روش‌های مدیریتی به عرصه اجرایی القا می‌شود. باید

۱. الوانی، م. (۱۳۸۵). مدیریت عمومی.

۲. بهارستان، جلیل؛ مطالعه تطبیقی مدیریت اسلامی و مدیریت رایج، فصلنامه مدرس علوم انسانی،

توجه داشت که هدف از رشته مدیریت به عنوان یکی از شاخه‌های مهم علوم انسانی در هر کشوری، تربیت مدیر برای عرصه‌های مختلف حکومتی و تمدنی، با ملاحظه شرایط و اقتضائات بومی آن کشور می‌باشد. این در حالی است که بخش عمده‌ای از مشکلات نظام جمهوری اسلامی ایران با مسائل مربوط به سبک مدیریتی مدیران گره خورده است. به همین دلیل طرح این سؤال بسیار ضروری است که آیا مکتب مدیریتی «اسلامی - ایرانی» وجود دارد تا بتواند در سطح اهداف و آرمان‌های انقلاب اسلامی سبک‌ها، اصول و روش‌های ماندنی جدیدی را ارائه نماید؟

۲. اهداف

با توجه به مناسبت فوق اهداف این کتاب را می‌توان این‌گونه بیان نمود:

- بررسی محوری آموزشی مدیریت مبتنی بر چارچوب و خردمایه بومی و اسلامی.
- ارائه مکتب مدیریتی - جدید - قابلیت تبیین‌گری در چارچوب ادبیات مدیریتی رایج.

معرفی سبک مدیریتی برخه‌دار از تارکرد عملیاتی در عرصه مدیریت و فرماندهی اسلامی - ایرانی.

۳. ایده اصلی

حکمای اسلامی حکمت را به دو دسته «حکمت نظری» و «حکمت عملی» تقسیم کرده‌اند. حکمت نظری عبارتست از شناسایی و علم به احوال اشیا و موجودات، آن چنان که هستند این علوم عبارتند از: مابعد الطبیعه ریاضیات و طبیعیات. موضوع حکمت عملی نیز فعل انسان است. حکمت عملی عبارت است از علم به این که رفتار و کردار آدمی، یعنی افعال اختیاری وی چگونه باید باشد. جهت دهی افعال اختیاری از طریق حکمت عملی صورت می‌گیرد.

این علوم عبارتند از اخلاق، تدبیر منزل و سیاست مدن. موضوع علم اخلاق فعل انسان در بعد فردی، موضوع علم تدبیر منزل فعل انسان در بعد خانواده و موضوع علم سیاست مدن فعل انسان در ساحت جامعه و حکومت می‌باشد. اگر

چه این علوم به صورت جداگانه بحث و بررسی می‌شوند؛ اما این سه علم دارای پیوستگی و انسجام هستند و هر کدام از آن‌ها را مقدمه دیگری می‌دانند. بر این اساس اصلاح فردی، مقدمه و شرط لازم اصلاح خانواده و اصلاح خانواده، خود مقدمه و شرط لازم اصلاح اجتماع است. لذا ضرورت دارد تناسب و توازن بین اصلاح فرد، خانواده و اجتماع برقرار گردد.^۱

حضرت امام علیه السلام به عنوان یک مدیر طراز اسلامی، شروع مدیریت را از خود می‌داند و می‌فرماید: اگر ما خودمان را اصلاح کنیم قهراً آن مقصدی که می‌داریم، در دنیا هم صدور پیدا می‌کند، چنان‌چه پیدا کرده است. اگر خدای تعالی بخواهد، با احوای نفسانی مان اسباب این بشود که گله‌ها به شکایت، شکایت‌ها به مخالفت‌ها برسد، آن روزی است که عزای همه کشور را باید بگیریم و گناش گردن ماست که نفسانیت خودمان را زیر پا نگذاشتیم.^۲

در این میان می‌توان مباحث مدیریت، تشکیلات و یا سازمان را به عنوان نمودی ملموس‌تر از حضور مدیریتی در جامعه بیان کرد. لذا در این کتاب ساحت مدیریت سازمان و تشکیلات به صورت جداگانه در کنار سه ساحت اصلی مورد بررسی قرار گرفت.

۱.۳. پرسش اصلی

با توجه به توضیحات گذشته، پرسش اصلی کتاب حاضر چنین است:
بایسته‌های مدیر و فرمانده طراز انقلاب اسلامی در چهار ساحت مدیریت فرد، «مدیریت خانواده»، «مدیریت تشکیلات» و «مدیریت جامعه» چیست؟
اما پیش از این‌که پرسش مذکور پاسخ ایجابی و روشنی بیابد، بهتر است ابتدا با رویکردی سلبی و نقادانه، به برخی اشکالات در متون مدیریت موجود کنونی اشاره کرد.

۱. نگاهی دوباره به مبادی حکمت انسی، عباس معارف.

۲. صحیفه امام، ج ۱۷، ص ۵۳۳.

۴. نقدهایی بر متون مدیریت موجود

۱.۴. نقدهایی بر متون مدیریت اسلامی

حجم زیادی از متونی که از آن‌ها با عنوان مدیریت اسلامی یاد می‌شود مبتنی بر خردمایه‌های غربی می‌باشند که مقارن با شواهدی دینی شده‌اند. در واقع نگارندگان این متون، بیشتر به دنبال زدن برچسب اسلامی بر مدیریت غربی رایج بوده‌اند. به عنوان مثال عده‌ای مکتب روابط انسانی را با مطرح کردن آیات و روایاتی در تکریم انسان و تبیین جایگاه او در نظام خلقت تأیید و مطرح می‌کنند؛ در حالی که نگاه این مکتب به انسان و هدف آن از توجه به انسان با مباحث مطرح شده در مبانی اسلامی تفاوت‌های جدی و فراوانی دارد.

است. بحر، از آثار، با وجود شمار اندکشان، از حیث ابتنا بر خردمایه‌های دینی جدی، قابل قبول هستند؛ اما می‌توان ادعا کرد تقریباً همه آن‌ها از جهت قدرت تبیینی و کارآمدی در سنجش عملیات و ارائه راه‌کارهایی برای زمان‌ها و مکان‌های گوناگون دارای ضعف باشند و غالباً فاقد قدرت تبیینی در عرصه کاربردی مدیریت هستند.

بنابراین و به طور خلاصه می‌توان موارد زیر را به عنوان نقدهایی بر متون فعلی مدیریت اسلامی بیان نمود:

- الگوبرداری از مبانی غربی در تفسیر مبانی و مفصل‌های مدیریت اسلامی؛
- بازگویی مباحث مدیریت غربی به همراه ادعای قرآنی و روایی؛
- اتکای صرف به منابع نقلی و عدم توجه به منابع عملی و تجربی اسلامی؛
- ضعف در ارائه راه‌کاری منحصربه‌فرد نسبت به مدیریت غربی؛
- عدم وجود چارچوب نظری حاکم؛
- عدم ارتباط منطقی و تعیین نسبت مباحث با اسلام^۱.

۲.۴. نقدهایی بر متون مدیریت ترجمه‌ای

بیشترین، رایج‌ترین و پرارجاع‌ترین آثار موجود در حوزه مدیریت در داخل کشور، ترجمه‌های متون غربی و تألیفاتی بر مبنای علم مدیریت غرب می‌باشد.

۱. عابدی جعفری، ح. و معصومی مهر، ح. (۱۳۹۲). مدیریت اسلامی.

متأسفانه در بیشتر موارد، این متون به منظور به کار گرفته شدن در داخل کشور و متناسب با نیازهای بومی، بررسی و اصلاح نشده است. متون مدیریت غربی از سویی بر مکاتب فکری مغایر با اسلام ابتناء دارند (فقدان عنصر دینی بودن) و از سوی دیگر متناسب با نیازها و بافت فرهنگی-اجتماعی خاصی تولید شده‌اند و تناسب کاملی با نیازها و بافت فرهنگی-اجتماعی کشور ما ندارند. به همین دلیل، تأکید و تکیه بیش از حد بر چنین متونی نه تنها برای استفاده در عرصه‌های مدیریتی انقلاب اسلامی به اندازه کافی کارآمد نیست، بلکه در پاریز و سرد تدریس و انتشار آن‌ها چارچوب اندیشه دانشجویان علم مدیریت را با پیش‌فرض‌های غربی و یا ضد دینی شکل می‌دهد. در عرصه‌هایی که امکان کار دینی وجود داشته باشد، حاصل آن وجود سازمان‌هایی ناکارآمد است. دلیل این ناکارآمدی تلاش برای حل کردن مسئله‌های بومی با استفاده از الگوهای مدیریت غربی می‌باشد. به عنوان مثال به طور خلاصه می‌توان نکات زیر را به عنوان نقدهای وارد بر موانع مدیریت غربی بیان کرد. اگرچه در هر فصل به طور مجزا و متناسب با موضوع آن فصل نقدهای تفصیلی بیان شده است:

- ابتناء بر مکاتب فکری مغایر و گاهی متعارض با اسلام
- فقدان پالایش و ویرایش لازم برای کارکردهای بومی و اقترا
- زمینه‌سازی برای تحقق مظاهر تمدن غرب در عرصه عمل
- عامل تحقق نظریه دولت مدرن در عرصه سازمانی.

۵. ضرورت شناخت مدیریت غربی

یکی از راه‌های شناخت هر مفهوم یا پدیده، شناخت ضد آن می‌باشد. در نتیجه یکی از راه‌های شناخت مفاهیم و مرزهای مدیریت جهادی، شناخت دانش مدیریت غربی و تطبیق این دو حوزه با یکدیگر است.

حضرت امیر علیه السلام می فرمایند:

هیچ گاه حق را نخواهید شناخت جز آن که ترک کننده آن را بشناسید هرگز به پیمان قرآن وفادار نخواهید بود مگر آن که پیمان شکنان را بشناسید، و هرگز به قرآن چنگ نمی زنید مگر آن که رها کننده آن را شناسایی کنید.^۱

یکی از فواید این شناخت این است که می توان نظریه ها و روش های مربوط به آن را با مبانی و اصول مدیریت جهادی مطابقت داد و پس از بررسی و اصلاح، از آن ها استفاده کرد. ممکن است این سؤال به ذهن خطور کند که با توجه به ابتناء مدیریت غربی بر اندیشه های غربی بر جهان بینی مادی چگونه می توان از آن ها در مدیریت اسلامی بهره جست؟ در پاسخ به این سؤال باید گفت رجوع به مباحث مدیریت غربی در آن صورت مذموم است که اصول کلی و ارزش های آن مبنای کار قرار گرفته باشد و سپس به فراخور احساس نیاز، به مباحث مدیریت اسلامی رجوع شود. اما اگر بتوانیم به چارچوبی مبتنی بر منابع اسلامی در مدیریت دست یافت و با اصول و ارزش های آن ساز و کارهای نظریات را ارزیابی کرد، در این صورت می توان به صورت فعالانه و نظام مند این مباحث استفاده نمود.

۶. برخی تفاوت های رویکرد مدیریت جهادی با مدیریت غربی

۱.۶. هم گرایی در اصول و مبانی

یکی از مهم ترین وجوه تمایز علوم مبتنی بر مبانی اسلامی با علوم تمدن غرب در این است که مبانی اسلامی از یک حقیقت واحد و ثابت به نام توحید نشأت گرفته اند و در نتیجه دارای ارزش ها و اصول ثابتی هستند. البته این مطلب به معنی بساطت و عدم پیچیدگی مدیریت اسلامی نیست. زیرا مدیریت اسلامی به دلیل برخورداری از وجوه معنوی و عوامل مؤثر غیبی دارای پیچیدگی بیشتری از مکاتب مدیریت غربی می باشد.

در مقابل، علوم تمدن غرب دارای اصولی واحد و چارچوب نظری ثابت برای نظریه پردازی نیستند و در نتیجه دچار کثرت فراوانی در مبانی و مبادی می باشد.

۱-۱-۶. مکاتب اصلی دانش مدیریت

برای بررسی کیفیت حجم ادبیات تولید شده در متون مدیریت غربی و آشنایی با آن‌ها ابتدا این مکاتب را به اختصار معرفی می‌کنیم.

۱-۱-۱-۶. مکتب کلاسیک

مکتب فکری کلاسیک نظریه سازمان تا دهه ۱۹۳۰ م. حاکم بود و طی سال‌ها مسیر رشد و بلوغ و تکامل را پیموده و گسترش پیدا کرد. مفروضات اصلی این مکتب به انقلاب صنعتی و نخستین سال‌های سده هجدهم تعلق دارد و اصول بنیادین آن موارد زیر می‌باشد:

- هدف از وجود یک سازمان تأمین هدف‌های اقتصادی و وابسته به تولید است.
- تنها یک راه به عنوان بهترین راه سازماندهی برای تولید وجود دارد و در سایه پژوهش‌های روشمند علمی می‌توان به این راه دست یافت.
- از طریق تخصص‌گرایی و تقسیم کار می‌توان میزان تولید را به حداکثر رسانید.
- مردم و سازمان‌ها طبق اصول اقتصادی عمل می‌کنند.
- از جمله دانشمندان و نظریه‌پردازان این مکتب ادام اسمت، مری فابول و فردریک وینسلو تیلور می‌باشند.^۱

۱-۱-۲-۶. مکتب نئوکلاسیک

این مکتب شامل یک دیدگاه نظری است که نظریه‌های مکتب کلاسیک سازمان را مورد انتقاد قرار داده و در آن تجدید نظر می‌کند. نئوکلاسیک‌ها با وجود حمله‌های پیاپی و شدیدی که به کلاسیک‌ها وارد می‌آوردند، نتوانستند مجموعه‌ای را از نظریه‌ها ارائه کنند که به صورتی مناسب جایگزین مکتب

۱. شفریتز، ج.، و استیون اوت، ج. (۱۳۸۱). نظریه‌های سازمان: اسطوره‌ها (جلد ۱). (ع. پارسائیان، مترجم)

کلاسیک شود. مکتب نئوکلاسیک توانست تا حدی برداشته نظریه کلاسیک بیافزاید و آن را تعدیل و اصلاح کند. یکی از مهمترین تاثیرات مکتب نئوکلاسیک این است که طرفداران این مکتب توانستند با به چالش کشیدن مکتب کلاسیک مسئله‌ها و نظریه‌هایی ارائه کنند که در شکل‌گیری اصول مکاتب بعدی نقش مهمی ایفا نماید.^۱

۳-۱-۶. نظریه رفتار سازمانی یا روابط انسانی

از حدود سال ۱۹۵۷ م. دیدگاه رفتار سازمانی، یا نظریه منابع انسانی پا به عرصه گذاشت. کسانی که از زاویه رفتار سازمانی به سازمان‌ها نگاه می‌کنند، به کارکنان، گروه‌ها و روابط بین آن‌ها و محیط سازمانی توجه و بر این عوامل تأکید می‌نمایند. از آنجا که در دیدگاه رفتار سازمانی برای انسان‌ها ارزش زیادی قائل است، مدیریت کار در آن‌ها به صورت پنهان صورت نمی‌گیرد و سازمان اطلاعات بسیار دقیقی به افراد می‌دهد. نظریه منابع انسانی بر پایه مجموعه‌ای از تحقیقات قرار گرفته و بر اساس زیرمباحث زیر ارائه شده است:

- موجودیت سازمان برای این است که نیازهای انسانی را تأمین کند. (نه برعکس)؛
- سازمان و کارکنان یا افراد به یکدیگر نیاز دارند. هستند. سازمان به عقاید، نظرها، تیزهوشی و فرهیختگی نیاز دارد و کارکنان به پیشه یا مسیر شغلی و حقوق و فرصت‌های کاری نیاز دارند؛
- هنگامی که افراد و سازمان مناسب یکدیگر نباشند، یکی یا هر دوی آن‌ها رنج خواهند برد؛

- اگر سازمان و کارکنان مناسب یکدیگر باشند، هر دو طرف منوّد خواهند برد. التون مایو، مزلو و مگ گریگور از جمله دانشمندان و نظریه‌پردازان این دیدگاه

هستند.^۲

۱. همان.

۲. همان.

۶-۱-۴. مکتب مدرن یا نوگرایی ساختاری سازمان

ساختارگرایان مدرن یا نوگرا به همان مسائلی توجه نمودند که مورد توجه ساختارگرایان کلاسیک بود، ولی نظریه‌های آن‌ها تحت تأثیر پیشرفت‌هایی قرار داشت که از جنگ جهانی دوم در زمینه نظریه سازمانی به وجود آمد و از این منبع سودمند بهره برده‌اند. ریشه دیدگاه ساختارگرایان نوگرا براساس دیدگاه‌های فایول، تیلور، گیولیک و وبر قرار دارد و دیدگاه‌ها یا نظریه‌های آنان بسیار مشابه یکدیگر است. نظریه‌های مبتنی بر ساختار مدرن یا نوگرا به میزان زیادی تحت تأثیر نظریه پردازان نئوکلاسیک، طرفداران روابط انسانی و نظریه پردازان سیستم‌های سازمانی قرار دارد. برخی اندیشمندان (بالمن و دیل) فرضیه‌های اساسی مکتب ساختارگرایان مدرن یا نوگرا را این گونه بیان نموده‌اند:

- سازمان یک نهاد عادلانه است و هدف اصلی آن تأمین هدف‌های مشخص است.
- سیستم‌های مبتنی بر مقررات مشخص و اختیارات نوع رفتار سازمان عادلانه را تعیین می‌کنند؛
- دوام و بقای منطق سازمانی در گرو هماهنگی و اعمال کنترل‌های سازمانی است؛
- هر سازمان با توجه به هدف‌های مشخص، شرایط، جایگاه، مأموریت، ماهیت محصولات و یا خدمات و فناوری تولید می‌تواند دارای یک مدل ساختار باشد؛
- تخصصی کردن امور و تقسیم کار موجب افزایش کیفیت و کمیت تولید می‌شود؛
- بیشتر مسئله‌های یک سازمان از نقص‌های ساختاری به وجود می‌آید و می‌توان در اثر تغییر دادن ساختار آن‌ها را حل کرد.^۱

۶-۱-۱-۵. مکتب اقتضایی و سیستمی

از سال ۱۹۶۶ م نگرش سیستمی بر نظریه سازمان سایه افکند، یعنی از زمانی که دو نظریه پرداز نوگرا به نام رابرت کتز و دانیل کاهن در کتاب «روان شناسی اجتماعی سازمان» ابراز نمودند که سازمان ها، سیستم های باز هستند.^۱ موارد کلیدی در دیدگاه این مکتب به شرح زیر است:

الف) انسان موجودی کل نگر است؛ یعنی دارای ابعاد اقتصادی، عقلایی، عاطفی، احساسی و ارزشی است.

ب) سازمان یک کل است؛ یعنی علاوه بر جنبه های فنی و انسانی دارای ابعاد دیگر که در بالا توضیح داده شد، می باشد.

ج) سایر عناصر در یک سیستم رابطه ای متقابل، تعاملی و دوطرفه است در حالی که از دیدگاه مکتب کلاسیک و نئوکلاسیک روابط بین عناصر علی و معلولی است. مهم ترین کاربرد نظریه سیستمی این است که رابطه تعاملی را جایگزین رابطه علی و معلولی (- اکم در منطق ارسطو) نمود.

در رابطه علی و معلولی علت و دیگری معلول است؛ در حالی که رابطه تعاملی اگر الف روی ب اثر می گذارد، ب هم به روی الف اثر می گذارد. یعنی اگر در یک سازمان تولید روی فروش اثر می گذارد فروش هم بر روی تولید اثر می گذارد.

۶-۱-۱-۶. مکتب مبتنی بر بازار و گروه های ذی نفع متعده.

در دیدگاه مبتنی بر بازار و گروه های ذی نفع متعدد، موجودیت سازمان برای تأمین هدف های مشترک سودجویان و ذی نفعان می باشد. به همین دلیل یک سازمان یک موجود زنده نیست که به صورت طبیعی حق حیات داشته باشد، زیرا رسالت یا مأموریت آن تنها تأمین هدف های مشترک ذی نفعان است. با توجه به این دیدگاه سازمان یک افسانه حقوقی و تنها یک ساختار تصنعی است که طبق قانون به وجود می آید و قانون مزبور این اجازه را می دهد که با برخی از

سازمان‌ها همانند افراد رفتار کنند. در این دیدگاه سازمان تنها وسیله‌ای است برای تأمین منافع افراد و گروه‌هایی که بر آن اثر می‌گذارند و نیز تحت تأثیر آن واقع می‌شوند.^۱

۶-۱-۷. مکتب قدرت و سیاست

در مکتب قدرت سازمان به عنوان سیستمی پیچیده از افراد و ائتلاف‌ها پنداشته می‌شود که هریک دارای منافع، باورها، ارزش‌ها و سلیقه‌ها و انتظارات خاص خود می‌باشند. این ائتلاف‌ها به صورت دائم برای کسب منابع کمیاب سازمان، با یکدیگر رقابت می‌کنند. به همین دلیل تضاد، برخورد و تعارض امری اجتناب‌ناپذیر است. اعمال نفوذ و قدرت در فعالیت‌های سیاسی که از مجرای آن توان اعمال نفوذ به دست می‌آید و قدرت به دست آمده حفظ شود، نخستین اسلحه‌ای است که در یز رقابت و تعارض مورد استفاده قرار می‌گیرد. بنابراین قدرت، سیاست و اعمال نفوذ در زمره واقعیت‌های بسیار مهم و همیشگی حیات سازمانی قرار می‌گیرد. از جمله مفروضات مکتب قدرت موارد ذیل می‌باشد:

- سازمان مجموعه‌ای پیچیده از افراد و ارزش‌ها است که هریک دارای منافع، باورها و ارزش‌های خاص خود است؛
- این ائتلاف‌ها دائم برای کسب منابع کمیاب سازمانی با یکدیگر رقابت می‌کنند؛
- تضاد و تعارض امری اجتناب‌ناپذیر است که در نتیجه سازمان دارای اهداف متعدد و متضاد می‌شود؛
- اعمال نفوذ به وسیله قدرت نخستین سلاح در این کارزار است؛
- اهداف، نتیجه مذاکرات دائمی ائتلاف‌ها است؛
- معمولاً ائتلاف‌ها ناپایدار هستند و پیوسته جابه‌جا می‌شوند که در نتیجه اهداف نیز تغییر می‌کنند.^۲

۱. همان.

۲. همان.