



درآمدی بر

مدیریت جهت‌یافته

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

اجرا و نظارت

جمعه 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 (ع)، بسیج دانشجویی، ۱۳۹۵.

مشخصات ظاهری: ۴ ج.

شابک دوره: ۹۷۸-۶۰۰-۷۸۵۰-۸۲-۴

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۸۵۰-۸۵-۵

رده‌بندی کنگره: BP۳۳۲/۶۷/م۴ ۱۳۹۵

رده‌بندی دیویی: ۲۹۷/۶۵۸

شماره کتاب‌شناسی ملی: ۴۵۹۸۹۲۷

درآمدی بر

مدیریت جهادی ۳

اجرا و نظارت

مؤلفین: سیدمرتضی احمدی، ده، مجتبی حسینی، محمدمهدی کریم‌پور،

حمیدرضا طاهر، جانا، زلو، سید مجتبی کمیلی فرد.

به اهتمام: گروه مدیریت معاونت علمی

مرکز تحقیقات بسیج دانشگاه امام صادق (ع)

ناظر علمی: مهدی قلی‌زاد

معاون علمی مرکز تحقیقات بسیج دانشگاه امام صادق (ع)

ناشر: انتشارات بسیج دانشجویی دانشگاه امام صادق (ع)

صفحه‌آرایی: علی صبوری آملی

طراحی جلد: آرزو آقابابائیان، مهدی جعفری

نوبت چاپ: اول- بهار ۱۳۹۶

تیراژ: ۲۰۰۰ نسخه

قیمت: ۱۳۰۰۰ تومان

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

واحد ۱/۲- انتشارات بسیج دانشجویی دانشگاه امام صادق (ع)

همراه: ۰۹۱۰۹۸۰۵۰۵۵

تلفن: ۶۶۴۸۶۱۲۰

۶۶۴۸۵۸۵۰

sadidisu.ir

rc.basijisu.ir

sadidisu@gmail.com

فهرت

مقدمه ناشر | ۱۳

مقدمه | ۱۵

پشگرتار | ۹

۱. مقدمه | ۹

۲. اهداف | ۱۰

۳. ایده اصلی | ۲۰

۱،۳ پرسش اصلی | ۲۲

۴. برخی تفاوت‌های رویکرد مدیریت جهانی با مدیریت غربی | ۲۲

۱،۴ هم‌گرایی در اصول و مبانی | ۲۲

۲،۴ حق‌مداری | ۲۴

۳،۴ نقش فطرت در سازمان حق‌مدار | ۲۶

۴،۴ تکلیف‌گرایی، فرآیندگرایی و نتیجه‌گرایی | ۲۶

۵. نسبت مدیریت اسلامی با مدیریت جهادی | ۲۹

۶. مبانی نظری و خطوط کلی روش شناختی | ۳۱

۱،۶ مبانی فلسفی دانش مدیریت، با رویکرد اسلامی | ۳۲

۲،۶ مبادی هستی‌شناختی | ۳۴

۳،۶ مبانی معرفت‌شناختی | ۳۵

۴،۶ مبادی ارزش‌شناختی | ۳۶

۵،۶ مبانی انسان‌شناختی | ۳۶

۶،۶ مبانی اجتماعی | ۳۷

۷،۶ بازتعریف دانش مدیریت بر اساس مبانی فلسفی فوق | ۴۰

۷،۶،۱ علم مدیریت و مسئله سازمان | ۴۲

۷,۶,۲. حوزه خصوصی، حوزه عمومی و دانش مدیریت | ۴۲

۷,۶,۳. علم مدیریت، کارآمدی و مشروعیت | ۴۳

۷. خطوط کلی روش تحقیق | ۴۵

۱,۷. در مواجهه با نصوص دینی | ۴۵

۲,۷. در پژوهش‌های تجربی | ۴۵

۳,۷. لوازم رعایت خطوط کلی روش تحقیق | ۴۶

۸. فصول کتاب مدیریت جهادی | ۴۷

۱,۸. محتوای هر فصل | ۴۷

۲,۸. ارتباط فصول | ۴۸

فصل هفتم: فرهنگ‌های حاکم بر سازمان جهادی | ۵۵

۵۷. بررسی ادبیات غربی فرهنگ سازمانی | ۵۷

ییزگم. یی فرهنگ سازمانی | ۶۰

۶۱. فرهنگ سازمانی سازمان جهادی | ۶۱

۶۳. یاد خدا و احساس مسئولیت (نیت) | ۶۳

تبعات عدم توجه به فرهنگ | ۷۰

۷۰. روحیه جهاد برای انسان‌ها | ۷۰

شرط موفقیت سازمان | ۷۱

عدم تعارض روحیه جهادی و قانون منادی | ۷۳

۷۳. وجود روح جمعی واحد مبتنی بر اخلاق اسلامی | ۷۳

نفسانیت، مانع اصلی | ۷۵

۷۶. فرهنگ گفت و شنودها | ۷۶

محافظه‌کاری حق‌مدارانه | ۷۶

عدم ایجاد فضای تقیه برای مؤمنین | ۷۷

عدم عیب‌جویی و بدگویی | ۷۸

برخورد با تعریف و تمجید و چاپلوسی | ۸۰

۸۳. روحیه ارائه انتقاد و پیشنهاد | ۸۳

۸۷. نظم و انضباط | ۸۷

۹۶. عمل به وعده‌ها | ۹۶

۹۷. فرهنگ عذرخواهی همگانی | ۹۷

❁ پایبندی به حدود شرعی | ۹۹

❁ روحیه اخوت در مجموعه | ۱۰۰

فصل هشتم: عمل و اجرا | ۱۰۱

❁ پیش از اجرا | ۱۰۴

پرهیز از تبلیغات قبل از عمل | ۱۰۴

توجیه منطقی نسبت به اجرا (اتمام حجت) | ۱۰۵

توجیه اعضای سازمان | ۱۰۵

توجیه عموم مردم | ۱۰۹

❁ عین اجرا | ۱۱۱

عوامل اثرگذار | ۱۱۱

اخلاص و تقوا تسهیل ثبات قدم | ۱۱۱

اخلاص و تقوا: میزان اثر عمل | ۱۱۲

توکل و توکل الهی | ۱۱۳

صبر فردی و صبر جمعی | ۱۱۴

سرعت عمل | ۱۲۱

جدیت و ثبات قدم در عمل به برنامه | ۱۲۱

چالش و بحران | ۱۲۹

بررسی ادبیات غربی مدیریت بحران | ۱۲۹

زمینه بالفعل شدن ظرفیت های نهفته | ۱۳۱

حفظ آرامش مبتنی بر اخلاص | ۱۳۶

خلاقیت و شجاعت | ۱۳۹

پیشرو بودن مدیر | ۱۳۹

بهره‌وری | ۱۴۵

بهره‌وری عامل ایجاد عزت نفس سازمانی | ۱۴۵

معیار بهره‌وری | ۱۴۷

عدم اصالت ابزار مادی در ایجاد بهره‌وری | ۱۴۸

❁ بعد از اجرا | ۱۴۹

گزارش دهی | ۱۴۹

عدم ریا در گزارش دهی | ۱۵۱

مستندسازی تجربیات | ۱۵۲

نگاه تجربه‌آموزی به گذشته | ۱۵۳

فصل نهم: نظارت و پیگیری | ۱۵۳

- ❁ ادبیات رایج کنترل | ۱۵۶
- ❁ فرآیند و ویژگی‌های کنترل | ۱۵۸
- ❁ نقش نظارتی و پیگیرانه شخص مدیر | ۱۶۴
- ❁ اطلاع کامل اعضا از این نقش | ۱۶۴
- ❁ استفاده از نزدیکان مورد اعتماد (عیون) | ۱۶۴
- ❁ نظارت جامع و هوایی | ۱۶۵
- ❁ پیگیری | ۱۶۸
- ❁ امر به معروف و نهی از منکر نیروها | ۱۷۰
- ❁ ضهورت نظارت | ۱۷۲
- ❁ خود نظری از رهیافت آخرت‌نگری و وفای به عهد | ۱۷۳
- ❁ خاستگاه عامل ارتقای عملکرد | ۱۷۸
- ❁ نظارت بر تحقق اهداف | ۱۸۰
- ❁ نظارت بر سرزندگی سازمان | ۱۸۱
- ❁ تبیین ضرورت | ۱۸۱
- ❁ بی‌کار نبودن عامل تحریک | ۱۸۱
- ❁ تغییر مبتکرانه سازماندهی عامل تحریک | ۱۸۳
- ❁ استفاده از نیروی کار جدید و نشاط عامل تحریک | ۱۸۴
- ❁ نظارت بر عدم انشقاق و دو دستگی سازمان | ۱۸۵
- ❁ مبانی فکری یکسان؛ مانع تفرقه | ۱۸۷
- ❁ نظارت بر حفظ فضای معنوی سازمان | ۱۸۷
- ❁ انجام واجبات و ترک محرمات | ۱۸۹
- ❁ انجام مستحبات و ترک مکروهات | ۱۸۹
- ❁ نظارت بر عدم رشد فساد اداری | ۱۹۰
- ❁ تبیین ضرورت | ۱۹۰
- ❁ فساد عامل نابودی تمام دستاوردها | ۱۹۰
- ❁ انواع فساد | ۱۹۱
- ❁ مقابله با فساد مالی | ۱۹۱
- ❁ نظارت بر عدم رشد دنیا دوستی | ۱۹۲
- ❁ نظارت بر میزان رضایت ارباب رجوع | ۱۹۴
- ❁ نظارت بر هزینه‌کرد بهینه (مبارزه با اسراف) | ۱۹۵

نظارت بر جریان اطلاعات سازمان | ۱۹۵

مدیریت فتنه | ۱۹۶

ابزار تحقق فتنه، جهالت و شهوت | ۱۹۷

کتاب نامه | ۱۹۹

www.ketab.ir

مقدمه ناشر

چنان‌که می‌دانیم علوم اجتماعی عهده‌دار شناخت و حل مسائل جامعه است. در واقع شناخت اجتماع مقدمه ارائه راهکار و حل مسائل است. مشکلات و مسائل اجتماعی - جامعه‌شناختی نیز تفاوت‌های بسیاری دارند که برخاسته از اختلاف این جوامع در بافت فرهنگی، شرایط اقلیمی و جغرافیایی و نحوه حکومت و اداره آن‌هاست. به همین دلیل، دانش‌های اجتماعی حداقل در مقام گزینش مسائل و ارائه راهکار برای حل آن‌ها در جوامع گوناگون رنگ و بوی متفاوتی می‌یابند.

در این میان، دانش مدیریت به‌وجه به‌شأن اجرایی و عملیاتی که دارد از جایگاهی مهم و راهبردی برخوردار است. در پیاده‌سازی نظام‌سازی نظری صورت گرفته در ساحت‌های مختلف اجتماعی، از مجرای اساسنامه‌هایی چون ایجاد قوانین، سازمان‌ها و ساختارها و... صورت می‌پذیرد. جامعه اسلامی ایران نیز با چالش‌ها و مشکلات ویژه خود را دارد که در پیوند با وضعیت خاص این جامعه می‌باشد. در مقام تعیین روش ساماندهی سازمان‌ها و ساختارهای ایجاد شده نیز باید به الگوی مدیریتی مشخصی توجه داشت. یکی از مهمترین مسائل امروز ایران در عرصه مدیریت، عدم تطابق سبک مدیریتی حاکم بر سازمان‌ها و ارگان‌های مختلف با سبک مدیریت مناسب با اهداف و مسیر نظام جمهوری اسلامی ایران می‌باشد.

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 توجهی ویژه کرده و سعی نمود تا تصویری اولیه از سبک مدیریت مطلوب را ارائه دهد. چرا که انتقال اندیشه اجتماعی اسلامی به عرصه زندگی مسلمانان، مستلزم بهره‌مندی از اندیشه‌ای دینی، در چگونگی مدیریت نهادها و سازمان‌های نظام اجتماعی است. لذا معرفی سبک مدیریت جهادی به عنوان الگوی الهام‌بخش از این اندیشه دینی، بسیار مفید می‌باشد.

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

طول دوران انقلاب و هشت سال دفاع مقدس و بررسی و تحلیل آن‌ها می‌تواند به رشد و توسعه دانش مدیریت جهادی و حل مسائل بومی جامعه کمک بسیار بنماید. بررسی و تحلیل این تجربیات می‌تواند دانش ضمنی نهفته در پس آنها را به دانشی صریح، آگاهانه و تأملی تبدیل کند. چنین کاری دوزیت عمده دارد: از یک سو باعث می‌شود این معارف اجتماعی ارزشمند حفظ گشته و قابل انتقال شوند؛ زیرا دانش صریح قابلیت منتقل شدن دارد و می‌تواند موضوع گفت‌وگو و تأمل قرار بگیرد و به تبع حفظ و ذخیره آن در فرهنگی خاص امکان پذیر گردد. از سوی دیگر می‌توانیم از دل چنین معارفی به راهکارهایی عملی و بندی برای حل مسائل جاری و کنونی جامعه خود دست یافته و با تجزیه و تحلیل و پردازش آن‌ها، به مبداءهایی برای حل آن‌ها نائل شویم.

کتاب «درآمدی بر مدیریت جهادی» که توسط پژوهشگران گران قدر آقایان سیدمرتضی احمدزاده، سیدحسین محمد مهدی کریم‌پور، حمیدرضا طاهری جانبازلو و سیدمجتبی کمینی رد به رشته تحریر درآمده است نیز، گامی است در این جهت که با روش تحقیقی بومی داده‌های پژوهشی، طبقه‌بندی و تحلیل شد و در نهایت منجر به تألیف کتاب حاضر گشت. اما ۱۲ فصل این کتاب برگرفته از آموزه‌ها و نکاتی هستند که در منابع تحقیق ارائه شده است و خود این داده‌ها منشأ تولید عناوین ذیل هر فصل می‌باشند.

فصول این کتاب با ترتیبی منطقی در کنار هم قرار گرفته‌اند و مخاطب خود را از مباحث اولیه - البته ضروری - یک سازمان جهادی با مسائل جزئی‌تری چون روش تنبیه و تشویق در یک سازمان جهادی آشنا می‌کنند. لذا معارف تربیتی فصول این چهار جلد بسیار مؤثرتر از حالت گزینشی، مخاطب را با زوایا و نکات لطیف سبک مدیریت جهادی به عنوان الگوی الهام بخش از مدیریت اسلامی آشنا می‌کند. در پایان لازم است از مرکز مطالعات علوم انسانی اسلامی دانشگاه جامع امام حسین (علیه السلام) که بستر انجام این طرح را به ویژه با ایجاد زمینه ارتباط با لایه‌های کاربردی و نیز خبرگان دفاع مقدس و سپاه پاسداران انقلاب اسلامی فراهم ساخته و با حمایت‌های خود کمک‌های شایانی در انجام این طرح نمودند، تقدیر و تشکر نماییم.

و ما توفیقی الا بالله العلی‌العظیم

مرکز تحقیقات بسیج

دانشگاه امام صادق (علیه السلام)

مقدمه 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 سببی دیگر نه هدف و اخلاص نسبت اسلام و انقلاب اسلامی داشته باشد، این هدف‌های مقدس روح ایشار، عشق و فداکاری در راه خدا را در وی پرورش می‌دهد. بنابراین هر چه چشم زلالی که همواره جوشان است، روحیه ایشار و عشق و فداکاری در راه خدا را در وی پرورش دهد و رنگه می‌دارد.

بستر رشد مدیریت جهادی، فرهنگ نهادی است. فرهنگ الگویی از پیش فرض‌های اساسی گروه معینی است که ضمن برخورد با مسائل ناشی از انطباق با محیط و تلفیق عوامل درون سازمانی، 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 ملتی سوار است، می‌توان رابطه میان پیش فرض‌ها، ادراکات و عواطف و رفتار را در هر فرهنگ رد و افتاد و با تعمیم مدلی که به دست می‌آید موقعیت‌های فرهنگی گوناگون و روابط متقابل آنها را شناخت. پیش فرض‌ها زیربنای همه مشاهدات، اندیشه‌ها یا تجربیات به شمار می‌آیند و در کارکردهای روزانه از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردارند. در صورتی که آدمی پیش فرض‌های بی شماری درباره 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 استفاده بهینه از پیش فرض‌ها در صحت آن‌ها نهفته است. بیشتر پیش فرض‌هایی 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 آنچه 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 می تواند باشد که پیش فرض های آدمی بر ادراکات او نیز اثر می گذارد. در بسیاری که ادراکات ما با پیش فرض هایمان سازگار باشد مشکلات کمتری خواهیم داشت. در غایت این صورت مشکلات بسیاری پدید خواهد آمد که به طور معمول در عواطف رفتاریان تجلی کرده و نمود می یابد.

پیش فرض های اداسی که بدن در نظر گرفتن آن ها نمی توان به مدیریت جهادی رسید عبارتند از:

۱. واقعیتی ورای وجود انسان وجود 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 (و نه دینی) است؛ 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) می‌باشند؛

۵. کتاب تکوین (جهان، انسان و مانند آن) و کتاب تشریع (کتاب خدا و سنت انبیاء و معصومین علیهم‌السلام) منابع شناخت مدیریت اسلامی است و روش‌های پژوهش اجتهاد جامع روش‌های 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 رستی و نادرستی بینش‌ها، گرایش‌ها و عملکرد فرد، خانواده، سازمان‌ها، نهادهای مسلمانی و نظام اسلامی است؛

۷. عقل هم انسان را به منبعی از این روهم صلاحیت استنباط حقایق کتاب تکوین، نظام خلقت، استنباط حقایق کتاب تشریع (کتاب و سنت) را دارد؛ و هم منابع نظری را برای قرار می‌گیرد؛

۸. دین اسلام، از فرهنگ جامع و اسلامی قدرتمند و مخصوص به خود برخوردار است و در تمام ساحت‌های زندگی انسان (فردی، اجتماعی، مادی-معنوی و دنیوی-آخری) رهنم دارد؛

۹. علوم انسانی متأثر از ارزش‌های فرهنگی حاکم رذیل روح پژوهش‌گران و متخصصان و متأثر از محیط حاکم است؛

۱۰. دانش مدیریت همچون علوم انسانی دیگر، علمی متأثر از دیدگاه (عقاید، باید و نبایدها و...) حاکم بر پژوهش‌گردانش مدیریت و مانند آن است؛

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

۱۲. برخی از دستاوردهای رایج علم مدیریت در پژوهش‌های مدیریت اسلامی مورد استفاده قرار می‌گیرد؛

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 دو بار نظری و عملی دین که ملازم یکدیگرند مواجه می‌شود. (از حضرت آ‌م‌ع‌ا‌ل‌ی‌ه‌السلام آخرین خلیفه خدا امام زمان علیه السلام) این الگوی عملی و مباحث توصیفی-تجویزی دین محک و معیار اندیشه‌ها و عملکردها می‌باشد.

ناگفته نماند این پیش‌بینی‌ها فی الجمله با پارادایم‌های اثبات‌گرایی، تفسیری تمادین، انتقادی و مانند آن‌ها، اشتراکات 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 حج‌البلاغه، سیره حضرت امام خمینی علیه السلام، رهبر معظم انقلاب دامت‌السلامه، سیره مکتوب فرماندهان شهید انقلاب، دولت و دفاع مقدس که به اهتمام مرکز تحقیقات بسیج - دانشگاه امام صادق علیه السلام با همکاری دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام تهیه شده و به آتش نقد آبدیده شود و در بسته‌های آزمون چنان بگذارد که از آن اندیشه‌های ناب و خالص 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^۱

۱. عضو هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی علیه السلام و رئیس دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه شهید بهشتی علیه السلام

پیش‌گفتار

۱۳۸۳

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

اگرچه این مکاتب دارای رویکردهای 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 غربی 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 آثرو کمال وی متصور است. کمال انسانی عبارت است از قرب الهی که با این عمل صالح محقق می‌شود.^۲

باید دانست مکاتب مدیریتی و آموزه‌های آن‌ها در طول سالیان 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، ۱۳۸۳.

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 مدیریتی جدیدی را ارائه نماید؟

۱.۲. اهداف

کتاب «نبرد صدد است تا مبتنی بر چارچوب و خردمایه بومی و اسلامی بتواند نگاهی تازه دانش مدیریت بیفکند و مباحثی را با قابلیت تبیین‌گری در چارچوب ادبیات متعارف مدیریت ارائه نماید. به نحوی که سبک مدیریتی ارائه شده، برخوردار از کارآمدی حیاتی در عرصه مدیریت و فرماندهی اسلامی-ایرانی بوده و تفاوت جدی با ادبیات مدیریت غربی داشته باشد.

۳. ایده اصلی

حکمای اسلامی حکمت را به دو دسته حکمت نفس 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: ما بعد الطبیعه، ریاضیات و طبیعیات. موضوع حکمت عملی نیز فعل انسان است. حکمت عملی عبارتست 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. براین 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

علام مدیریت رایج غالباً مباحث خود را در ساحت اجتماعی طرح کرده است. در این ساحت، خواسته‌های حکومت‌های مدرن در پوشش‌ها و عناوین مختلف جایگزین نیازهای جامعه شده است و اگر در مورد خاصی احساس شود که تأمین نیازی در نظام حکومت مدرن به تأمین نیاز در ساحت خانواده و فرد گره خورده است، مداخله در حوزه مدیریت فرد و خانواده مطرح می‌گردد. لذا سیر اصلاح در سام مدیریت هیچ‌یک از جامعه به سوی فرد و خانواده است. اما همان‌طور که قبلاً ذکر شد، دین‌آیین اسلامی اصلاح فرد، مقدمه و شرط لازم اصلاح خانواده است و اصلاح خانواده مقدمه و شرط لازم اصلاح جامعه است. به همین دلیل ضرورت دارد تناسب و توازن بین اصلاح فرد، خانواده و جامعه برقرار گردد. لذا می‌توان گفت مدیر موفق از نظر اسلامی مدیری است که بتواند بین این سه ساحت ارتباطی حقیقی ایجاد کند. یعنی باید مشخص کرد یک مدیر نمونه و موفق اسلامی، چه رفتاری را بایستی نسبت به خود، خانواده، جامعه، اش بروز دهد تا بتواند به طور صحیح تشکیلات خود را مدیریت کند.

حضرت امام علیه السلام به عنوان یک مدیر طراز اسلامی، شروع مدیریت را از خود می‌داند و می‌فرماید: اگر ما خودمان را اصلاح کنیم قهر آن مقصود که ما داریم، در دنیا هم صدور پیدا می‌کند، چنانچه پیدا کرده است. اگر خدای نخواسته، ما هواهای نفسانی مان اسباب این بشود که گله‌ها به شکایت‌ها، شکایت‌ها به مخالفت‌ها برسند، آن روزی است که عزای همه کشور را باید بگیریم و گناهایش گردن ماست که نفسانیت خودمان را زیر پا نگذاشتیم.^۲

۱. نگاهی دوباره به مبادی حکمت اُنسی، عباس معارف

۲. صحیفه امام، ج ۱۷، ص ۵۳۳

در این میان می‌توان مباحث مرتبط با مدیریت تشکیلات و یا سازمان را به عنوان نمودی ملموس تراز حضور مدیریتی در جامعه بیان کرد. لذا در این کتاب ساحت مدیریت سازمان و تشکیلات به صورت جداگانه در کنار دیگر ساحت‌ها 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» و «مدیریت گروه‌های بزرگتر از خانواده» چیست؟** اما پیش از آنکه پرسش مذکور پاسخ ایجابی و روشنی بیابد، بهتر است ابتدا با رویکردی سبب و نقادانه، برخی اشکالات در متون مدیریت موجود کنونی اشاره کرد.

۴. برتری تفاوتی ای رویکرد مدیریت جهادی با مدیریت غربی

۱.۴. هم‌گرایی در اصول مبانی

یکی از مهم‌ترین وجوه هم‌ایز عالم‌مندی بر مبنای اسلامی با علوم تمدن غرب در این است که مبانی اسلامی از یک حقیقت واحد و ثابت به نام توحید نشأت گرفته‌اند و در نتیجه دارای ارزش‌ها و اصول ثابت 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 می‌باشد.

در مقابل، علوم تمدن غرب دارای اصولی واحد و چارچوبی نظری ثابت برای نظریه‌پردازی نیستند و در نتیجه دچار کثرت فراوانی در مبانی و مباحث می‌باشد. اغلب مکاتب مدیریتی متعارف با یکدیگر تعامل کاملی ندارند. برای نمونه در برهه‌ای از زمان نظریه‌هایی به وجود آمد که بین انسان و یک ماشین تفاوتی را ذکر ننمود و در برهه‌ای دیگر برخی نظریه‌ها بر اهمیت برخورد صحیح با انسان در سازمان اشاره کردند. حتی امروزه در مباحثی چون رهبری و انگیزش، مدیریت

منابع انسانی و دیگر مسائل از این دست نظرات فراوانی وجود دارد. هر کدام از این نظرات با توجه به مبانی نظریه پردازان آن‌ها به سمتی گرایش دارند و همین پراکندگی موجب شده وقتی یک مدیر حقیقت طلب بخواهد به آن‌ها عمل کند سردرگم شود.

مبنای واحد و نگرش الهی به جهان خلقت، انسان و رابطه او با خداوند متعال و با دیگر موجودات موجب می‌شود یک مدیر ضرورتی نبیند که برای تحقق اهداف و نتایج مطاعب خود با استفاده از روش‌های غلط نیز تلاش کند. زیرا در نگاه یک مدیر به همان تحقق نتایج مورد نظر انسان منوط به اراده خداوند و خارج از اراده ماست و انسان چهارم به انجام تکلیف می‌باشد. به همین دلیل حجم زیادی از نظریه‌های دست‌کم اموری خارج از تکلیف انسان پرداخته‌اند کاسته می‌شود. به عنوان مثال در مکتب مدیریت جهادی، یک مدیر وظیفه ندارد با هدف جلب نظر کارکنان و افزایش محبت خود کارهایی را انجام دهد که در غیر این هدف، نیازی به انجام آن کارها نیست. طبق دیدگاه اسلامی، محبت مردم و زیردستان تابعی از اراده و افعال ما نیست و به اراده خداوند ایجاد می‌شود. به این معنی که اگر مدیر وظایف خود را با اخلاص برای کسب رضایت خداوند انجام دهد خداوند نیز دل‌های مردم را به او متوجه و او را بین مردم محبوب می‌گرداند. باید توجه داشت که این رویکرد ضرورت استفاده از عنوان نتیجه را به عنوان منابعی برای فهم و توسعه اصول گرفته شده از مبانی دینی نفی نمی‌کند. رجوع به مبانی دینی را در لایه مبانی و اصول اثبات می‌کند.

اگر مدیریت با سبک و روشی جهادی پیش رود و به آن اعتماد گردد؛ متکثر و متناقضی که در مباحث مدیریتی امروز به سبب دوری از علم دین وجود آمده است از بین می‌رود. در حقیقت در این نظام فکری، با عمل به علم دین، مشکلات و مسائلی که گریبان‌گیر مدیریت امروزی شده است برطرف می‌شود و اصلاً نیازی به برخی از مباحث حس نمی‌شود. به عکس اگر در مسائل علم مدیریت چنان که از دین تبعیت نگردد نیازها و مشکلات فراوانی به وجود

می‌آید که ناشی از فاصله گرفتن از دین می‌باشند. در حقیقت تکیه صرف بر عقل انسانی در مدیریت غربی موجب شده که موضوعات مدیریت، در ورطه مسائل متکثری بیفتد و به اذعان اندیشمندان مدیریت غربی بایک بی‌نظمی جنگلی از نظریات ناهماهنگ روبه‌رو شود.

۲.۴. حق‌مداری

هر مکتب و آیینی که برای سازمان‌دهی و هدایت اجتماعی به وجود آید آرمان‌ها و اهدافش را در پرتویک نظام اجتماعی مشخص ارائه می‌دهد. طبیعی است که جامعه آرمانی و مورد پذیرش آن نیز در پرتو همین نظام اجتماعی آرمانی به وجود عواهد آید.

کتاب اسلام، عنوان کامل‌ترین دین الهی و دربردارنده جاودانه‌ترین دستورات زندگی و تربیت نظام دینی و عملی، دارای اهداف و ایده‌های اجتماعی مهمی است که در رأس آنها، بیت انسان حق محور قرار دارد.

به طور کلی در مکتب انسان‌گرا بنیاد حقوق، براساس کرامت و شرافت انسانی مطرح می‌شود؛ زیرا در پرتو این مکتب است که انسان می‌تواند به کمال خود دست یابد. بر این مبنا ادیان الهی، به خصوص اسلام، نخستین پایه‌گذاران حقوق بشر به معنای حقیقی آن، به شمار می‌آیند. دین‌های دینی، انسان موظف است که از خداوند اطاعت کند و به پرستش او بپردازد. بدین جهت است که «أَنْ لِّلّٰهِ الْهُوَالِیُّ الْحَقُّ» و اگر چیزی غیر از او اطاعت و پرستش شود، در واقع تجاوز از حق اتفاق افتاده است. بنابراین اطاعت از هر موجودی بدون اذن خداوند نوعی سرکشی و طغیان از حق و تجاوز از محدوده آن به شمار می‌آید و با کرامت انسان متضاد است. زیرا در نگاه دینی، انسان جانشین خدا در زمین است و از ابتدایی‌ترین حقوق او فراهم شدن زمینه سیرالی الله است. درحالی‌که در نگاه انسان مدرن، جایگاه آدمی برخلاف این باور می‌باشد. در واقع این دو نگرش از جهت مبنا کاملاً بایکدیگر متمم‌ایزند.

حکومت اسلامی، طبق روش حکومت شاهنشاهی اداره نمی‌شود که در آن حق با حاکم باشد، همچنین تابع مدیریت دولتی نوین هم نیست که انتخاب مشتری در تعیین مسیر هدف سازمان اهمیت داشته باشد. محور حق در حکومت اسلامی مشخص است و آن دین خداست. این بدین معنا نیست که مردم جایگاه دقیق و تعریف شده‌ای در حکومت اسلامی ندارند. مفهوم «مردم‌سالاری دینی» بیان‌کننده جایگاه والای مردم در نظام اسلامی است. جایگاهی که نظام‌های مدعی دموکراسی غربی هنوز فاصله زیادی با آن دارند. مردم‌سالاری دینی عین حق‌مندی است. پس اگر سازمانی به دنبال حق‌محوری باشد در اصل به دنبال تحقق مردم‌سالاری دینی است. در جامعه اسلامی، اما در اندیشه غربی در اغلب موارد بین رضایت مشتری و حق‌محوری تناقضاتی وجود دارد که توجه به یکی باعث عدم توجه به دیگری می‌شود. امیرالمؤمنین (علیه السلام) می‌فرماید:

خداوند سبحانه، برای من، بیش از همه به جهت سرپرستی حکومت، حقی قرار داده و برای شما همانند حق من حقی تعیین فرموده است.

اگر مردم بر حکومت چیره شوند، یا زه مدار بر رعیت ستم کند، وحدت کلمه از بین می‌رود، نشانه‌های ستم آشکار و پنهان بازی در دین فراوان می‌گردد و راه گسترده سنت پیامبر (صلی الله علیه و آله) موقوف، موقوفاتی فراوان، احکام دین تعطیل و بیماری‌های دل فراوان شود.

وقتی حق‌مداری به هویت یک سازمان جهادی تبدیل شود، در این صورت هر تصمیمی که منجر به احقاق حق و نابودی باطل شود، تصمیمی درست تلقی می‌گردد. در نگاه حضرت امیر (علیه السلام) که جنگ فی نفسه موضوعیت ندارد بلکه آنچه اهمیت دارد این است که آیا جریان حق با جنگ تقویت می‌شود یا نه. لذا می‌فرماید:

اما در مورد سخن تو که «جنگ، عرب را جز اندکی، به کام خویش فرو برده است» آگاه باش، آن کس که بر حق بود، جایگاهش بهشت و آن که بر راه باطل بود در آتش است.^۱

۳،۴. نقش فطرت در سازمان حق‌مدار

برقراری حق محوری در سازمان‌های جهادی امری است که طبق مبانی دینی با مسئله مهم «فطرت» نیز سازگار است. به عبارت دیگر حق محوری موضوعی است که اعضای سازمان به حکم فطرت یکسان خویش، بایست طرف‌دار و حامی آن باشند. چرا که فطرت پاک در میان همه بندگان به طور واحد و یکسان وجود دارد. ولی مسئله اینجاست که این فطرت در افراد مختلف تحت تأثیر حجاب‌های گوناگونی قرار گرفته است. وجود همین حجاب‌ها باعث می‌شود احقاق حق در سازمان بعضاً با مخالفت‌ها و عدم همکاری اعضای سازمان مواجه شود. لذا سازمانی که تلاش است در مسیر حق قرار گیرد، می‌تواند با توجه به گفتمان فطرت، در نظر گرفتن اقتضائات پوشش و حجاب‌هایی که بر روی فطرت افراد قرار گرفته، اهداف و برنامه‌های برحق خود همراه کند. اگر حق به درستی در سازمان اجرا شود، گرچه ممکن است افراد در ظاهر با بیان آن مخالفت کنند اما در قلب خود حق را خواهند پذیرفت. چرا که به بیان شریف حضرت امیر (ع) خداوند دل‌های منکران را بر اقرار، و سر را بر خود وادار کرده است و وجود خداوند عین حق و حقیقت است و تجلی آن در فطرت بشری باشد.

اوست (خداست) که همه زمانه‌های هستی بر وجود او گواهی می‌دهند و دل‌های منکران را بر اقرار به وجودش وادار کرده است.^۱

چنین سازمانی می‌تواند وحدت را بین نیروهای خود، کم کند و سازمان را به صورت یکپارچه در مسیر حق پیش برد. لذا بهترین ابزار برای انجام بخشی، حل اختلافات و تعارضات سازمانی ابزاری است که در همگان به صورت نهادینه شده وجود دارد و آن همان فطرت است.

۴،۴. تکلیف‌گرایی، فرآیندگرایی و نتیجه‌گرایی

فرآیندگرایی و نتیجه‌گرایی دو رویکرد متفاوت در مدیریت غربی است که هریک از آن‌ها در مسیر تحقق اهداف سازمان روشی متفاوت دارند. در فرآیندگرایی

سعی می‌شود تا فرآیندی که برای دستیابی به هدف اتخاذ می‌شود کاملاً درست و صحیح باشد و امید می‌رود که نتیجه لازم نیز به دست بیاید. به عبارت دیگر تعریف و اعمال مدیریت نظام‌مند بر فرآیندهای جاری و شیوه‌های عمل در داخل یک سازمان به ویژه عملکرد متقابل چنین فرآیندهایی، فرآیندگرایی نامیده می‌شود.^۱

نتیجه‌گرایی وصف آن دسته از نظریاتی است که بنا بر آن‌ها، نتایج هر عمل تعیین کننده درستی و اعتبار هر حکمی درباره آن عمل است. با این حساب عملی به لحاظ اخلاقی درست است که نتایج خوب به بار آورد؛ از این رو در نتیجه‌گرایی، توجه به نتیجه و پیاپی عمل بر خود عمل رجحان دارد.^۲ در نتیجه‌گرایی فعالیت با هر روشی که به صورت مورد نیاز صورت می‌گیرد؛ زیرا دستیابی به نتیجه مهم است. در مدیریت اسلامی اصلت «تکلیف» است.

برای اثبات این امر می‌توان به «حسن امیر المؤمنین (علیه السلام)» اشاره کرد. در سال ۳۹ هجری پس از شهادت «نارنگ» های فرماندهان معاویه در «عين التمر» در نكوهش كوفيان فرمود:

به خدا سوگند، شما در خانه‌ها فراوان، زیر پرده‌ها، می‌دان نبرد اندكيد، و من می‌دانم كه چگونه باید شما را اصلاح و توبه‌ی شما را راست كرد،

اما اصلاح شما را با فاسد كردن روح خویش جایز نمی‌دانم

حضرت امیر (علیه السلام) در بیان شریفی می‌فرمایند:

اگر از من پیروی کنید، به خواست خدا شما را به راه بهشت خواهد برد.

چند سخت و دشوار و پراز تلخی‌ها باشد.^۳

تکلیف‌گرایی در مقابل فرآیندگرایی و نتیجه‌گرایی نیست و با این دو مفهوم

تعارضی ندارد. در مدیریت جهادی باید در حین انجام تکلیف که فرآیند نیز با

۱. رحمان زاده، م. (۱۳۸۲). سازمان‌فرآیندی و پارادایم‌های سازمانی.

۲. موحیدی، م. (۱۳۸۹). بررسی رابطه وظیفه‌گرایی با نتیجه‌گرایی. پژوهش‌های فلسفی، ۱۵۵-۱۷۹.

۳. نهج البلاغه، خطبه ۶۹.

۴. همان، خطبه ۱۵۶.

توجه به آن مشخص می‌شود، برای تحقق نتیجه نیز تلاش گردد. به عبارت دیگر باید با در نظر گرفتن تمامی ابعاد و ملاحظات تکلیف را به گونه‌ای انجام داد که حداکثر نتیجه محقق شود.

تکلیف‌گرایی معنایش این است که انسان در راه رسیدن به نتیجه مطلوب، بر طبق تکلیف عمل کند؛ برخلاف تکلیف عمل نکند، ضد تکلیف عمل نکند، کار نامشروع انجام ندهد؛ والا تلاشی که پیغمبران کردند، اولیای دین کردند، همه برای رسیدن به نتایج معینی بود؛ دنبال نتایج بودند. مگر می‌شود گفت که ما دنبال نتیجه نیستیم؟ یعنی نتیجه هر چه شد؟ نه. البته آن کسی که برای رسیدن به نتیجه، بر طبق تکلیف عمل می‌کند، اگر یک وقتی هم به نتیجه مطلوب خود نرسید، احساس پشیمانی نمی‌کند؛ خاطر مدبرانه جمع است که تکلیفش را انجام داده [است].^۱

در واقع آن چه مهم است، نتیجه‌گرایی صرف و تحقق نتایج از طریق هر روش یا وسیله ممکن است. در این شریف دیگری از حضرت امیر علیه السلام می‌توان نقد نتیجه‌گرایی بدون در نظر گرفتن تکلیف الهی را مشاهده نمود:

به امام گفتند که مردم با بیاد دل بسته‌اند، معاویه با هدایا و پول‌های فراوان آن‌ها را جذب می‌کند شما هم از اموال خود بی‌نی به اشراف عرب و بزرگان قریش ببخش و از تقسیم مساوی بیت‌المال دست بردار تا به تو گرایش پیدا کنند.

ایشان فرمود: آیا به من دستور می‌دهید برای بی‌روزن خود، از جور و ستم درباره امت اسلامی که بر آن‌ها ولایت دارم، استغناء کنم. خدا سوگند، تا عمر دارم و شب و روز بقرار است و ستارگان از پی هم طلوع و غروب می‌کنند، هرگز چنین کاری نخواهم کرد. اگر این اموال از خودم بود به گریه مساوی در میان مردم تقسیم می‌کردم تا چه رسد که جزء اموال خداست.^۲

یکی دیگر از نتایج بسیار مهم تکلیف‌گرایی این است که در صورت عدم دستیابی به نتیجه مورد انتظار (به شرط تبعیت از روش اسلامی)، شخص مدیر

۱. بیانات در دیدار دانشجویان ۱۳۹۲/۵/۶.

۲. همان، خطبه ۱۲۶.

یا عضو سازمان دچار احساس غبن و شکست نمی‌شود. حضرت امیر(علیه السلام) می‌فرمایند:

آن دسته از برادرانی که در جنگ صفین خونشان ریخت، هیچ زبانی نکرده‌اند، گرچه امروز نیستند تا خوراکشان غم و غصه، و نوشیدنی آن‌ها خونابه دل باشد. به خدا سوگند، آن‌ها خدا را ملاقات کردند، که پاداش آن‌ها داد و پس از دوران ترس، آن‌ها را در سرای امن خود جایگزین فرمود.^۱

در سقیات در این جملات مولای متقیان تقابل دو نوع حکومت حق و باطل در دنیای بی‌پای به اهداف دنیوی را روشن نموده است. حکومت باطل حاضر است هرکاری بکند به هدف رودرس دنیوی خود دست یابد. ولی حکومت حق هرگز از وسایل نامشروع رپیست. اهدافش استفاده نمی‌کند و معتقد است علی‌رغم آن که بخشی از راه‌ها بر روی مدیران ماکم اسلامی بسته است اما در راه‌حلالی که برای دستیابی به هدف وجود دارد یک عنایتی از سوی خداوند نهفته است که مادی‌گرایان عاجز از درک آن هستند.

۵. نسبت مدیریت اسلامی با مدیریت جهادی

اگر بخواهیم مدیریت اسلامی را تعریف کنیم عبارت است از دانشی که متشکل از مجموعه گزاره‌های مدیریتی است که با استفاده از ابزار اجتهادی صحیحی از منابع اجتهاد دینی به دست آمده‌اند. یکی از شرایط لازم برای ردن یک اصل یا گزاره این است که با استفاده از روش اجتهاد که در علم اصرعه تبیین شده است از نصوص دینی استخراج شود. در این حالت می‌توان این اصل را به شریعت اسلام نسبت داد و به اصطلاح صحت انتساب به شارع را تأیید کرد. در نتیجه مدیریت اسلامی نیز اگر با روش اجتهادی صحیح استخراج گردد دارای این شرط و قابلیت تقیید با قید اسلامی است. این گونه نیست که عقل در مدیریت اسلامی جایگاهی نداشته باشد. منابع اجتهاد شامل عقل و نقل و تجربه هستند و یک کل منسجم را تشکیل می‌دهند.