



درآمدی بر

مدیریت جهاد ۴

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

ارزیاب و رهبری

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 علیه السلام، بسیج دانشجویی، ۱۳۹۵.

مشخصات ظاهری: ۴ ج.

شابک دوره: ۹۷۸-۶۰۰-۷۸۵۰-۸۲-۴

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۸۵۰-۸۶-۲

رده‌بندی کنگره: BP۲۳۲/۶۷/م۴ ۱۳۹۵

رده‌بندی دیویی: ۳۹۷/۶۵۸

شماره کتاب‌شناسی ملی: ۴۵۹۸۹۳۷

درآمدی بر

مدیریت جهادی ۴

ارزیابی و رهبری

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

حمیدرضا طاهری، انبازلا سیدمجتبی کمیلی فرد.

به اهتمام: مدیریت معاونت علمی

مرکز تحقیقات بسیج دانشگاه امام صادق علیه السلام

ناظر علمی: مهدی علی‌نژاد

معاون علمی مرکز تحقیقات بسیج دانشگاه امام صادق علیه السلام

ناشر: انتشارات بسیج دانشجویی دانشگاه امام صادق علیه السلام

صفحه‌آرایی: علی صبوری اقی‌قلعه

طراحی جلد: آرزو آقابابائیان، مهدی سهرابی

نوبت چاپ: اول- بهار ۱۳۹۶

تیراژ: ۲۰۰۰ نسخه

قیمت: ۱۵۰۰۰ تومان

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

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

همراه: ۹۱۰۹۸۰۵۰۵۵

تلفن: ۶۶۴۸۶۱۲۰

۶۶۴۸۵۸۵۰

sadidisu.ir

rc.basijisu.ir

sadidisu@gmail.com

فهرست

مقدمه نامبر | ۱۱

مقدمه استاد | ۱۳

پیش‌گفتار | ۲۷

۱. مقدمه | ۱۷

۲. اهداف | ۱۸

۳. ایده اصلی | ۱۸

۱،۳. پرسش اصلی | ۱۸

۴. برخی تفاوت‌های رویکرد مدیریت جهادی با مدیریت غربی | ۲۰

۱،۴. هم‌گرایی در اصول و مبانی | ۲۰

۲،۴. حق‌مداری | ۲۲

۳،۴. نقش فطرت در سازمان حق‌مدار | ۲۴

۴،۴. تکلیف‌گرایی، فرآیندگرایی و نتیجه‌گرایی | ۲۴

۵. نسبت مدیریت اسلامی با مدیریت جهادی | ۲۸

۶. مبانی نظری و خطوط کلی روش شناختی | ۲۹

۱،۶. مبانی فلسفی دانش مدیریت، با رویکرد اسلامی | ۲۹

۲،۶. مبادی هستی‌شناختی | ۳۱

۳،۶. مبانی معرفت‌شناختی | ۳۳

۴،۶. مبادی ارزش‌شناختی | ۳۴

۵،۶. مبانی انسان‌شناختی | ۳۴

۶،۶. مبانی اجتماعی | ۳۵

۷،۶. بازتعریف دانش مدیریت بر اساس مبانی فلسفی فوق | ۳۸

۷،۶،۱. علم مدیریت و مسئله سازمان | ۴۰

۷،۶،۲. حوزه خصوصی، حوزه عمومی و دانش مدیریت | ۴۰

۷،۶،۳. علم مدیریت، کارآمدی و مشروعیت | ۴۱

۷. خطوط کلی روش تحقیق | ۴۲

۱،۷. در مواجهه با نصوص دینی | ۴۳

- ۲،۷. در پژوهش‌های تجربی | ۴۳
 ۳،۷. لوازم رعایت خطوط کلی روش تحقیق | ۴۴
 ۸. فصول کتاب مدیریت جهادی | ۴۵
 ۱،۸. محتوای هر فصل | ۴۵
 ۲،۸. ارتباط فصول | ۴۶

فصل دهم: ارزیابی | ۵۳

- بررسی ادبیات غربی ارزیابی عملکرد | ۵۵
 اهداف ارزشیابی کارکنان | ۵۷
 انواع ارزیابی عملکرد از حیث فرد ارزیاب | ۵۹
 ارزیابی | ۶۲
 ارزیابی مدیر | ۶۲
 صدق انتقادپذیری | ۶۲
 وفاداری | ۶۹
 ارزیابی اعضا | ۷۲
 تناسب نتیجه ارزیابی با عملکرد واقعی | ۷۳
 عدم تبعیض ملاک‌ها در ارزیابی | ۷۵
 عدم برجسته‌سازی موفقیت در ارزیابی | ۷۷
 در میان خود کسی را به بی‌اعتنایی به ارزش‌های انقلاب متهم نکنید.
 ارزیابی سازمان | ۷۸
 نقد نظریات افول و صعود سازمان | ۷۸
 دیدگاه اسلامی | ۷۹
 توبه سازمانی | ۸۲
 ارزیابی برنامه‌ها | ۸۳
 معیار ارزیابی | ۸۳
 اصول حاکم بر معیار ارزیابی | ۸۴
 معیارها | ۸۷
 نسبت این معیار با تکلیف‌گرایی | ۸۸
 تنبیه و تشویق | ۹۲
 تشویق در کنار تنبیه | ۹۴
 تنبیه | ۹۵
 تبیین ضرورت تنبیه | ۹۶
 اصول حاکم بر تنبیه | ۹۸
 موارد غیرقابل بخشش | ۱۱۰
 نظام پرداخت و پاداش‌دهی | ۱۱۰
 اصول حاکم | ۱۱۱

فصل یازدهم: رهبری، انگیزش و تربیت نیروی انسانی | ۱۱۵

❁ بررسی ادبیات رهبری غربی | ۱۱۷

تفاوت مدیریت و رهبری | ۱۱۹

انگیزش و رهبری | ۱۲۱

نقد و بررسی رهبری و انگیزش در نگاه غرب | ۱۲۳

❁ دیدگاه فصل به رهبری، انگیزش و تربیت نیروی انسانی | ۱۲۸

❁ سبک‌های رهبری در مدیریت اسلامی | ۱۲۹

سازمان، زمینه‌ساز رشد و تربیت نیرو | ۱۳۲

توجه به ارزش عمر و سلامتی نیرو | ۱۳۳

ممنوعیت استفاده اجباری | ۱۳۶

مجموعیت ابزارهای فریبنده و تطمیع | ۱۳۶

❁ روش‌های پیرامون | ۱۳۷

الگودهی عملی | ۱۴۰

الگودهی شناخت راه هبری | ۱۳۹

تبيين جایگاه الگودهی | ۱۴۲

عدم تبعیض بین نیروها | ۱۴۴

گشاده‌رویی و محبت | ۱۴۵

ارتباط نزدیک و همراهی در جرا | ۱۴۷

مشورت | ۱۶۶

برکات و فواید مشورت: | ۷۶۱

زمینه‌سازی برای انتخاب دوگانه | ۱۶۸

مقدم داشتن نیرو و همدردی با آنان | ۱۶۹

احترام به نیرو | ۱۷۶

تواضع و فروتنی در برابر نیرو | ۱۷۹

رسیدگی به مسائل شخصی | ۱۸۶

تبيين ضرورت | ۱۸۶

آینده‌نگری در تأمین نیاز اعضا | ۱۹۲

ایمان و اعتماد به نیروها | ۱۹۲

القای امید و خودباوری به نیروها | ۱۹۵

❁ روش‌های مستقیم | ۱۹۸

تبيين ضرورت | ۲۰۰

اصول و قالب‌های آموزش | ۲۰۴

جامع‌نگری در محتوای آموزش | ۲۰۵

تکیه به ظرفیت‌های اعضا | ۲۰۶

تذکر و تقویت ایمان قلبی (عدم اصالت آموزش کلاسیک) | ۲۰۶

- تناسب محتوا با ظرفیت مخاطبان | ۲۰۸
 سخنرانی | ۲۰۹
 فضاسازی تمثیلی | ۲۰۹
 موضوعات آموزش | ۲۱۰
 آشنایی با حلال و حرام مبتلایه | ۲۱۰
 پوشش | ۲۱۲
 درک اهداف سازمان و یقین به آن | ۲۱۲
 انس با قرآن و حدیث | ۲۱۴
 بصیرت اعتقادی و سیاسی | ۲۱۵
 انس با دعا و نوافل | ۲۲۰
 رشد مهارت‌های تخصصی ضمن کار | ۲۲۰

فصل دهم: ارتباطات برون سازمانی | ۲۲۳

- تفکیک بین دوستان و دشمن | ۲۲۵
 تنظیم روابط سازمانی در چارچوب ارزشی سازمان | ۲۲۶
 انعقاد پیمان و مذاکره برای جلوگیری از جنگ | ۲۲۶
 سازمان‌های دوست | ۲۲۷
 سازمان‌های رفیق | ۲۲۷
 استدلال به جای توهین و مشاجره | ۲۳۳
 اشتراک‌گذاری تجربیات | ۲۳۳
 سازمان‌های دشمن | ۲۳۴
 همیشه باید دست پیش داشت | ۲۳۴
 عدم ترس از دشمن | ۲۳۵
 برخورد با ارباب رجوع | ۲۳۵
 مردم‌گرایی علوی | ۲۳۶
 برخورد یکسان و عادلانه | ۲۳۸
 ارتباط نزدیک با مردم | ۲۴۰
 ضرورت همراهی مردم در اداره | ۲۴۲
 استفاده از تمام ظرفیت مردم برای همراهی در اداره | ۲۴۳
 گزارش دهی به مردم | ۲۴۳
 عدم منت‌گذاری بر سر مردم | ۲۴۴
 گشاده‌رویی | ۲۴۵
 عدم برتری‌جویی | ۲۴۶
 صبر و سعه صدر | ۲۴۶

مقدمه ناشر

چنان‌که می‌دانیم علوم اجتماعی عهده‌دار شناخت و حل مسائل جامعه است. در واقع شناخت اجتماعی مقدمه‌ارائه راهکار و حل مسائل است. مشکلات و مسائل اجتماعی جوامع بناگوناگون نیز تفاوت‌های بسیاری دارند که برخاسته از اختلاف این جوامع در بافت فرهنگی، روابط اقلیمی و جغرافیایی و نحوه حکومت و اداره آن‌هاست. به همین دلیل، دانش‌مای اجتماع حداقل در مقام گزینش مسائل و ارائه راهکار برای حل آنها در جوامع گوناگون رنگ روی متغیری می‌یابند.

در این میان، دانش مدیریت به‌شأن اجرایی و عملیاتی که دارد از جایگاهی مهم و راهبردی برخوردار است. زبده پیاده‌ری نظام‌سازی نظری صورت گرفته در ساحت‌های مختلف اجتماعی، از مجرای مسائل اساسی چون ایجاد قوانین، سازمان‌ها و ساختارها و... صورت می‌پذیرد. جامعه اسلامی ایران نیز مسائل و مشکلات ویژه خود را دارد که در پیوند با وضعیت خاص این جامعه می‌باشند. راه‌تم تعیین روش ساماندهی سازمان‌ها و ساختارهای ایجاد شده نیز باید به الگوی مدیریتی مختص ویژگی‌ها و وضعیت خود دست پیدا کند. یکی از مهمترین مسائل امروز ایران در عرصه مدیریت نیز، عدم تطابق سبک مدیریتی حاکم بر سازمان‌ها و ارگان‌های مختلف با سبک مدیریت متناسب 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 و پهنی ویژه کرده و سعی نمود تا تصویری اولیه از سبک مدیریت مطلوب را ارائه دهد. چرا که از آن‌جا که 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 جدی برای حل مسائل جاری و کنونی جامعه خود دست یافته و با جزئیات پردازش آن‌ها، به مدل‌هایی برای حل آن‌ها نائل شویم.

کتاب «مدیریت جهادی» که توسط پژوهشگران گران قدر آقایان سیدمرتضی احمدزاده جتبی، نسیم، محمد مهدی کریم‌پور، حمیدرضا طاهری جانبازلو و سیدمجتبی کی‌فرد به رشته تحریر درآمده است، گامی است در این جهت که با روش تحقیقی بومی داده‌ها، آن گردآوری، طبقه‌بندی و تحلیل شد و در نهایت منجر به تألیف کتاب حاضر گشته است. تمام 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 جنئی‌تری چون روش تنبیه و تشویق در یک سازمان جهادی آشنا می‌کنند. لذا تسلسل ترتیب فصول این چهار جلد بسیار مؤثرتر از حالت گزینشی، مخاطب را با زوایا و نکات لطیف 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 (ع) که بستر انجام این طرح را به‌ویژه 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 (ع)

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 سوی دیگر، هدف اخلاص نسبت اسلام و انقلاب اسلامی داشته باشد، این هدف‌های مقدس روح‌ایثار، عشق و فداکاری در راه خدا را در وی پرورش می‌دهد. بنابراین هر کس حشمت زلالی که همواره جوشان است، روحیه ایثار و عشق و فداکاری در راه خدا در وی شعله‌ور نگه می‌دارد.

بستر رشد مدیریت جهادی، فرهنگ جهادی است. فرهنگ الگویی از پیش‌فرض‌های اساسی گروه معینی است که نظم برخورد با مسائل ناشی از انطباق با محیط و تلفیق عوامل درون سازمانی، بداع، 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 استوار است می‌توان رابطه میان پیش‌فرض‌ها، ادراکات و عواطف و رفتار را در هر فرهنگ مورد مذاقه و تبادل و با تعمیم مدلی که به دست می‌آید موقعیت‌های فرهنگی گوناگون و روابط متقابل آن‌ها را شناخت. پیش‌فرض‌ها زیربنای همه مشاهدات، اندیشه‌ها یا تجربیات به شمار می‌آیند و در کارکردهای روزانه از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردارند. در صورتی که آدمی پیش‌فرض‌های بی‌شماری 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 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 آنچه را می خواهد می بیند یا می شنود»، تنها بیانگر این موضوع نیست که نیاز برادران آدمی اثر می گذارد؛ بلکه نمایانگر این نکته نیز می تواند باشد 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 رفتارها مان تجلی کرده و نمود می یابد. پیش فرض های اساسی که بدون در نظر گرفتن آن ها نمی توان به مدیریت جهادی رسید عبارتند از:

۱. واقعیتی ورای 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 حنی (سلام با صداقت، عدالت، امانت، وفای به عهد و مانند آن) و مقابله با باطل است؛ دینی 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 درستی و نادرستی بینش ها، گرایش ها و عملکرد فرد، خانواده، سازمان ها، نهادهای مسلمان و نظام اسلامی است؛

۷. اصل هم ابزار است و هم منبع؛ از این رو هم صلاحیت استنباط حقایق کتاب تکوین (نظا - خلقت) و استنباط حقایق کتاب تشریع (کتاب و سنت) را دارد و هم برای نظریه پردازی قرار می گیرد؛

۸. دین اسلام، از فرهنگ جامع شامل الهی قدرتمند و مخصوص به خود برخوردار است و در تمام مباحثات زندگی انسان (فردی، اجتماعی، مادی - معنوی و دنیوی - اخروی) راه را نشان می دهد؛

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

۱۰. دانش مدیریت همچون علوم انسانی دیگر، علم متأثر از فرهنگ (عقاید، باید و نبایدها و...) حاکم بر پژوهش گردانش مدیریت اسلامی است؛

۱۱. اسلام، نظام مدیریتی خاص خود را دارد و این نگرش در حوزه یقینات 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 جلوه نظری و عملی دین که ملازم یکدیگرند مواجه می‌شود. (از حضرت آدام علیه السلام 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 مبانی و اصولی که در این کتاب به عنوان مبانی و اصولی برای تفاسیر نمادین، انتقادی و مانند آن دارای اثراکات و اختلافاتی است؛ از جمله آن که این پارادایم‌ها به قلمرو نظم، من محدود شده و قلمرو عالم معنوی را نادیده می‌انگارند.

کتاب مدیریت جهادی مبتنی بر آراء رهبران نهج البلاغه، سیره حضرت امام خمینی (علیه السلام)، رهبر معظم انقلاب (علیه السلام)، سران مکتب 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، باید به نشر و تداوم آید و در بوته‌های آزمون چنان بگذارد که از آن اندیشه‌های ناب و پخته، 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

❁ ۱. مقدمه

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

اگرچه این مکاتب دارای ویژگی‌های متفاوتی درباره سازمان و مدیریت دارند اما مکتب مدیریت اسلامی در مانی، اصول تفاوت‌های جدی با مکاتب مدیریت غربی دارد. به عنوان مثال مکاتب غربی به کمال انسان را در بعد مادی وی می‌دانند و سعادت او را در کسب ثروت، شهرت و اعتبار اجتماعی تصور می‌کنند. در حالی که مکتب اسلام سعادت انسان را در بزرگوار کردن کمال وی متصور است. کمال انسانی عبارت است از قرب الهی که با ایمان و 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 القای 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 کشوری باشد. 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؟

۱.۱.۱. الف

کتاب حاضر در مدد است تا مبتنی بر چارچوب و خردمایه بومی و اسلامی بتواند نگاه تازه‌ای به 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 کارکرد عملی و ر 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 نظری و حکمت عملی تقسیم کرده‌اند. حکمت نظری عبارتست از شناسایی و علم به احوال، اشیاء 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. 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

علم 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 نیازهای ذی‌نفعان حکومت مدرن به تأمین نیاز در ساحت خانواده و فرد گره خورده است، حتی در حوزه مدیریت فرد و خانواده مطرح می‌گردد. لذا سیر اصلاح در علم مدیریت رایج از جامعه به سوی فرد و خانواده است. اما همانطور که قبلاً ذکر شد در این «شیوه» علمی 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 کسی 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 و جامعه‌اش بروز دهد تا بتواند به طور صحیح تشکیلات خود را مدیریت کند.

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

۱. نگاهی دوباره به مبادی حکمت آنسی، 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 اینکه به پاسخ مذکور پاسخ ایجابی و روشنی بیابد، بهتر است ابتدا با رویکردی سلبی و نقادانه، برخی اشکالات در متون مدیریت موجود کنونی اشاره کرد.

۱.۴. برخی نقایص‌های رویکرد مدیریت جهادی با مدیریت غربی

۱.۴.۱. هم‌گرایی اصول و مبانی

یکی از مهم‌ترین وجوه تمایز علوم دینی 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 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 و دارای پیچیدگی بیشتری از مکاتب مدیریت غربی می‌باشد.

در مقابل، علوم تمدن غرب دارای اصولی واحد و چارچوبی ثابت برای نظریه‌پردازی نیستند و در نتیجه دچار کثرت فراوانی در مبانی و مبنای 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 کرد. 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 مطلوب خود با استفاده از روش‌های غلط نیز تلاش کند. زیرا در نگاه یک مدیر، سلیمان تحقق نتایج مورد نظر انسان منوط به اراده خداوند و خارج از اراده ماست. انسان‌ها، امر به انجام تکلیف می‌باشد. به همین دلیل حجم زیادی از نظریه‌های مدیریت که به اموری خارج از تکلیف انسان پرداخته‌اند کاسته می‌شود. به عنوان مثال، در مدیریت جهادی، یک مدیر وظیفه ندارد با هدف جلب نظر کارکنان و افزایش محبوبیت 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 ماست و با 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 ارادیه مردم را به او جلب می‌گرداند. باید توجه داشت که این رویکرد ضرورت استفاده از علم مدیریت را به عنوان منابعی برای فهم و توسعه اصول گرفته شده از مبانی دینی نفی نمی‌کند. در ضرورت 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، مسائل 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 بیفتند 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 خواهد آمد.

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

به طور کلی در مکتب اسلام، انسان‌گرا بنیاد حقوق، براساس کرامت و شرافت انسانی مطرح می‌شود؛ زیرا در پرتو این مکتب است که انسان می‌تواند به کمال خود دست یابد. براین مبنا ادیان الهی، به خصوص اسلام، نخستین پایه‌گذاران حقوق بشر به معنای حقیقی آن، به شمار می‌آیند. در نگاه دینی، انسان موظف است که از خداوند اطاعت کند و به پرستش او بپردازد. بدین جهت است که «أَنْ اللَّهَ هُوَ 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 انسانی در تضاد 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 با یکدیگر متمایزند.

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 «مردم سالاری دینی» بیان‌کننده جایگاه والای مردم در نظام اسلامی است. جایگاهی که نظام‌های مدعی «وکراسی غربی هنوز فاصله زیادی با آن دارند. مردم سالاری دینی عین حق محسوب است. پس اگر سازمانی به دنبال حق محوری باشد در اصل به دنبال تحقق مردم سالاری دینی در جامعه است. اما در اندیشه غربی در اغلب موارد بین رضایت مشتری و حق محوری تناقضاتی وجود دارد که توجه به یکی باعث عدم توجه به دیگری می‌شود. سرالیه بنین (علیه السلام) می‌فرمایند:

خداوند سبحانه و تعالی من را بر شما به جهت سرپرستی حکومت، حقی قرار داده و برای شما هدایت حق را من حقی تعیین فرموده است.

اگر مردم بر حکومت چیر شوند یا زمامدار رعیت ستم کند، وحدت کلمه از بین می‌رود، نشانه‌های «سجده کار و نیزنگ بازی در دین فراوان می‌گردد و راه گسترده سنت پیامبر (صلی الله علیه و آله) متروک، هر پرستی فراوان، احکام دین تعطیل و بیماری‌های دل فراوان شود.

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

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 حق مدار

برقراری حق محوری در سازمان های 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 طرف دار 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 حجاب های گوناگونی قرار گرفته است. وجود همین حجاب ها باعث می شود احقاق حق در سازمان بعضاً با مخالفت ها و عدم همکاری اعضای سازمان مواجه شود. لذا سازمانی که در تلاش است در مسیر حق قرار گیرد، می تواند با توجه به گفتمان فطرت را در نظر گرفتن اقتضائات پوشش و حجاب هایی که بر روی فطرت افراد قرار گرفته است، با اهداف و برنامه های برحق خود همراه کند. اگر حق به درستی در سازمان ابراشد، سرچه 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 (علیه السلام) خداوند دل های منکران را بر اقرار به وجود خود وادار کرده است و وجود خداوند عین حق و حقیقت است و تجلی آن در فطرت بشری باشد.

اوست (خداست) که همه نشانه های هستی بر وجود او گواهی می دهند و دل های منکران را بر اقرار به وجودش وادار کرده است.^۱

چنین سازمانی می تواند وحدت را بین نیروها، خد حاکم کند و سازمان را به صورت یکپارچه در مسیر حق پیش برد. لذا بهترین ابزار برای انسجام بخشی، حل اختلافات و تعارضات سازمانی ابزاری است که در همگان به صورت نهادینه شده وجود دارد و آن همان فطرت است.

۴،۴. تکلیف گرایی، فرآیند گرایی و نتیجه گرایی

فرآیند گرایی و نتیجه گرایی دو رویکرد متفاوت در مدیریت غربی است که هریک از آن ها در مسیر تحقق اهداف سازمان روشی متفاوت دارند. در فرآیند گرایی

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 بنابر آن‌ها، نتایج هر عمل تعیین کنند درستی و اعتبار هر حکمی درباره آن عمل است. با این حساب عملی به لحاظ حلاقی درست است که نتایج خوب به بار آورد؛ از این رو در نتیجه‌گرایی، توجه به نتیجه و پیاپی حل بر خود عمل رجحان دارد.^۲ در نتیجه‌گرایی فعالیت با هر روشی که منجر به صورت می‌گیرد؛ زیرا دستیابی به نتیجه مهم است. در مدیریت اسلامی اصالت «تکلیف» است.

برای اثبات این امر می‌توان به سخنان امیرالمؤمنین (علیه السلام) اشاره کرد. در سال ۳۹ هجری پسر از شدن نارتگری‌های فرماندهان معاویه در «عین الثمر» در نکوهش کوفیان فرمود:

به خدا سوگند، شما در خانه‌ها فراوان، و زیر پرچم‌های میدان نبرد اندکید، و من می‌دانم که چگونه باید شما را اصلاح و کس‌های شما را راست کرد، اما اصلاح شما را با فاسد کردن روح خویش جایز نمی‌دانم.^۳
حضرت امیر (علیه السلام) در بیان شریفی می‌فرمایند:

اگر از من پیروی کنید، به خواست خدا شما را به راه بهشت خواهم برد،
چند سخت و دشوار و پراز تلخی‌ها باشد.^۴

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). سازمان فرآیندی و پارادایم‌های سازمانی.

۲. موحدی، 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 می‌شود؟ 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، خظرش جمع است که تکلیفش را انجام داده [است].^۱

در واقع آنچه ما می‌خواهیم نتیجه‌گرایی صرف و تحقق نتایج از طریق هر روش یا وسیله ممکن است. این شریف دیگری از حضرت امیر علیه السلام می‌توان نقد نتیجه‌گرایی بدون در نظر گرفتن تالیف الهی را مشاهده نمود:

به امام گفتند که مردم به خیال دل بسته‌اند، معاویه با هدایا و پول‌های فراوان آن‌ها را جذب می‌کند شما هم ز اموال عمومی 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 رسیدن به من و ستم درباره امت اسلامی که بر آن‌ها ولایت دارم، استغفار 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 گدایان مساوی در میان مردم تقسیم می‌کردم تا چه رسد که جزء اموال خدا است.^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 نمی شود. حضرت امیر علیه السلام می فرمایند:

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

در حقیقت در این جملات مولای متقیان تقابل دو نوع حکومت حق و باطل در دست بی به اهداف دنیوی را روشن نموده است. حکومت باطل حاضر است هرکاری کند تا به هر فرد دینوی خود دست یابد. ولی حکومت حق هرگز از وسایل نامرئی و غیرمادی اهدافش استفاده نمی کند و معتقد است علی رغم آن که بخشی از راه را بروی مدیر حاکم اسلامی بسته است اما در راه حلالی که برای دستیابی به هدف و بود داد برکت و عنایتی از سوی خداوند نهفته است که مادی گرایان 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 گزاره های مدیریتی است که با استفاده از روش اجتهادی صحیحی از منابع اجتهاد دینی به دست آمده اند. یکی از شرایط اسلامی این یک اصل یا گزاره این است که با استفاده از روش اجتهاد که در علم اصول فقه تبیین شده است از نصوص دینی استخراج شود. در این حالت می توان 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 می دهند.