



درآمدی بر

مدیریت جهت‌آورد

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

برنامه ریزی و سازماندهی

جمع 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: ۹۷۸-۶۰۰-۷۸۵۰۰-۸۲-۴

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۸۵۰۰-۸۴-۸

رده‌بندی کنگره: BP۲۳۲/۶۷/م۴ ۱۳۹۵

رده‌بندی دیویی: ۲۹۷/۶۵۸

شماره کتاب‌شناسی ملی: ۴۵۹۸۹۳۷

درآمدی بر

مدیریت جهادی ۲

آموزه‌ریزی و سازماندهی

مؤلفین: سیدمرتضی احمدزاده، مجتبی حسینی، محمدمهدی کریم‌پور،

حمید نشاطی، جاناژلو، سیدمجتبی کمیلی فرد.

به اهتمام گروه مدیریت موانت علمی

مرکز تحقیقات بسیج دانشجویی دانشگاه امام صادق علیه السلام

ناظر علمی: مهدی قلی‌زاده

معاون علمی مرکز تحقیقات بسیج دانشگاه امام صادق علیه السلام

ناشر: انتشارات بسیج دانشجویی دانشگاه امام صادق علیه السلام

صفحه‌آرایی: علی صبوری آق‌محمدی

طراحی جلد: آرزو آقابایانیان، مهدی جعفری

نوبت چاپ: اول - بهار ۱۳۹۶

تیراژ: ۲۰۰۰ نسخه

قیمت: ۱۴۰۰۰ 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 نامر | ۳
- مقدمه است | ۱۵
- پیش‌گفتار | ۱۹
۱. مقدمه | ۱۹
۲. اهداف | ۲۰
۳. ایده اصلی | ۲۰
- ۱،۳. پرسش اصلی | ۲۲
۴. برخی تفاوت‌های رویکرد مدیریت جهادی 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، فرایندگرایی 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 | ۳۱
- ۲،۶. مبادی هستی‌شناختی | ۳۳
- 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 چهارم: بصیرت و شناخت محیطی | ۵۵

۱. بررسی و نقد ادبیات غربی شناخت محیطی | ۵۷

۲. رویکرد ابن‌خلکان: حاصل به بحث شناخت محیط | ۶۴

۳. بصیرت | ۶۶

۱،۳. ضرورت کسب بصیرت | ۶۷

۱،۱،۳. دشمن‌شناسی | ۶۷

۲،۱،۳. شناخت آینده و آینده‌نگری | ۶۸

۱،۲،۱،۳. تبیین ضرورت | ۶۸

۲،۲،۱،۳. استفاده از آینده‌شناسی حضرت امام (ع) | ۶۸

۴. گزیده سخنان شهید میثمی: سعی در تبیین نقش کار خودتان را تبلیغ برای

پیش‌گیری قرار دهید. | ۲۸

۱،۴. شناخت محیطی | ۸۲

۲،۴. شناخت توانمندی‌ها و حیطة اثرگذاری مدیر، اعضای سازمان | ۸۴

۳،۴. عوامل بیرونی دارای اثر مستقیم | ۸۵

۴،۴. رصد فرصت‌های اجرا و عمل به موقع | ۸۹

۵،۴. پرهیز از عجله برای اجرا | ۹۱

فصل پنجم: برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری | ۹۳

۱. بررسی و نقد ادبیات غربی برنامه‌ریزی | ۹۵

۲،۱. کارکردها و تکنیک‌های برنامه‌ریزی | ۹۸

❁ ۲. رویکرد این فصل به بحث برنامه‌ریزی | ۱۰۱

❁ ۳. نقش مدیریت در تحقق برنامه | ۱۰۳

❁ ۴. اصول و ویژگی‌های برنامه‌ریزی | ۱۰۴

۱،۴. نگارش برنامه با همت بلند | ۱۰۵

۱،۱،۴. عدم آرزوپروری در برنامه | ۱۰۸

۲،۴. مبتنی بر عدالت بودن برنامه | ۱۰۹

۱،۲،۴. استفاده از ابزار و انسان‌ها در مسیر عدل | ۱۱۱

۳،۱. استفاده از علم و تجربهٔ نخبگان | ۱۱۱

مشورت با نخبگان | ۱۱۲

۱،۲،۴. عدم تکیه محض به نخبگان | ۱۱۴

۲،۳،۴. سرایت ای مشورت | ۱۱۴

۲،۳،۴. استفاده از تجربه | ۱۱۵

عدم بدقولی از طرف دیگران | ۱۱۶

۴،۳،۴. مشورت با اعضا | ۱۱۶

۵،۳،۴. ضرورت تعدیل بین برنامه‌ها | ۱۱۷

۴،۴. تکیه بر ابتکار، نوآوری و اختراشکنی | ۱۱۸

۵،۴. عدم موازی‌کاری | ۱۲۲

۶،۴. جامع و جزئی بودن برنامه | ۱۲۳

۷،۴. جلب رضایت و همکاری عامه | ۱۲۴

۸،۴. اولویت‌بندی بین مسائل اصلی و فرعی | ۱۲۶

۹،۴. قانون‌مندی | ۱۲۸

۱۰،۴. رعایت حدود شرعی | ۱۲۹

۱۱،۴. برنامه‌ریزی در فضای دنیای زودگذر | ۱۲۹

❁ ۵. متغیرهای برنامه‌ریزی | ۱۳۰

۱،۵. محاسبات معنوی | ۱۳۰

۲،۵. محاسبات مادی (واقع‌بینی) | ۱۳۴

۱،۲،۵. موانع مادی | ۱۳۶

۲،۲،۵. توجه به نیاز زمان و بازنگری برنامه | ۱۳۸

۳،۵. نسبت محاسبات مادی و معنوی | ۱۳۹

❁ ۶. بررسی ادبیات غربی تصمیم‌گیری | ۱۴۱

تکنیک‌های تصمیم‌گیری | ۱۴۵

❁ ۷. رویکرد این فصل به بحث تصمیم‌گیری | ۱۴۶

- ۱،۷. قاطعیت در تصمیم‌گیری | ۱۴۹
- ۲،۷. تصمیم‌گیری مصلحتی | ۱۵۱
- ۱،۲،۷. تغییر مصلحت همگام با تغییر شرایط | ۱۵۱
- ۳،۷. تصمیم‌گیری به هنگام | ۱۵۳

فصل ششم: گزینش و سازماندهی | ۱۵۵

- ۱. بررسی مفاهیم رایج سازماندهی | ۱۵۷
 - ۱،۱. انواع ساختارها | ۱۶۰
- ۲. رویکرد این فصل به بحث سازماندهی | ۱۶۱
 - ۳. ساختار تشکیلاتی | ۱۶۲
 - ۱،۳. ضرورت | ۱۶۲
 - ۲،۳. اصول و ویژگی‌ها | ۱۶۵
 - ۱،۲،۳. ساختار سبک و کارآمد | ۱۶۵
 - ۲،۳. اهداف در ساختار تشکیلات | ۱۶۹
 - ۴. سدهای برآمدگی | ۱۶۱
 - ۱،۴. ولایت‌پذیری تشکیلاتی | ۱۷۰
 - ۲،۴. وحدت فرماندهی و مدیریت اجرایی | ۱۷۸
 - ۳،۴. شرط تأثیرگذاری سلسله‌ماتب | ۱۸۰
 - ۴،۴. نوع مواجهه در صورت اختلاف نظر | ۱۸۱
- ۵. تقسیم کار | ۱۸۳
- ۶. انتخاب و گزینش نیرو | ۱۸۴
 - ۱،۶. گزینش شرط تحقق آرمان‌ها | ۱۸۴
 - ۲،۶. شایسته‌سالاری | ۱۸۶
 - ۱،۲،۶. تعهد | ۱۹۱
 - ۲،۲،۶. بصیرتی و سیاسی: ایمان به ارزش‌ها و آرمان‌های انقلاب | ۱۹۱
 - ۳،۲،۶. مذهبی و اخلاقی | ۱۹۴
 - ۴،۲،۶. تعهد عامل اثربخشی تخصص | ۱۹۵
 - ۵،۲،۶. لزوم وجود تعهد بالاتر در سطوح بالاتر | ۱۹۶
 - ۶،۲،۶. تخصص | ۱۹۶
 - ۷،۲،۶. تجربه | ۱۹۷
 - ۳،۶. جوان‌گرایی | ۱۹۸
 - ۱،۳،۶. استمدادجویی بین جوانان | ۲۰۰

- ۲,۳,۶. نسبت تجربه و جوان گرایی | ۲۰۱
 ۳,۳,۶. نسبت سطح مسئولیت و جوان گرایی | ۲۰۱
 ۴,۶. عدم دخالت دهی حب و بغض شخصی | ۲۰۲
 ۵,۶. مردم گرایی و بومی گزینی | ۲۰۴
 ۶,۶. اصالت جذب حداکثری | ۲۰۵

۷. مدیریت نیرو | ۲۰۸

- ۱,۷. حفظ تناسب ظرفیت با وظیفه | ۲۰۸
 ۷. مقابله با اعضای چاپلوس و پرمدها | ۲۱۰
 ۲,۴. ریالگری و تعدیل نیرو | ۲۱۱
 ۱,۱,۴. ضرورت تعدیل نیروهای غیرمتعهد | ۲۱۳
 ۲,۳,۷. نتیجه یاد. دلایل تعدیل | ۲۱۳

کتاب نام | ۳۱۵

www.ketaboo.ir

مقدمه ناشر

چنان‌که می‌دانیم علوم اجتماعی عهده‌دار شناخت و حل مسائل جامعه است. در واقع شناخت اجتماعی مقدمه ارائه راهکار و حل مسائل است. مشکلات و مسائل اجتماعی جوامع گوناگون: رفاه، تاهای 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 در مقام گذر از مسائل و ارائه راهکار برای حل آنها در جوامع گوناگون رنگ و روی متفاوتی می‌یابد.

در این میان، دانش مدیریت با توجه به شأن اجرایی و عملیاتی که دارد از جایگاهی مهم و راهبردی برخوردار است. زیر پیاده سازی نظام‌سازی نظری صورت گرفته در ساخت‌های مختلف اجتماعی، از مجرای نهادسازی می‌چون ایجاد قوانین، سازمان‌ها و ساختارها و... صورت می‌پذیرد. جامعه اسلامی ایران نیز مسائل مشخص و ویژه خود را دارد که در پیوند با وضعیت خاص این جامعه می‌باشند. در مقام 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 مدیریتی نیز، عدم تطابق سبک مدیریتی حاکم بر سازمان‌ها و ارگان‌های مختلف با سبک مدیریت متناسب با اهداف و مدیریت نظام جمهوری اسلامی ایران می‌باشد.

با توجه به این مسئله، مرکز تحقیقات بسیج دانشگاه امام صادق (علیه السلام) در راستای تحقق شعار خود یعنی «علوم انسانی اسلامی، از اندیشه تا زندگی» به این مسئله اساسی توجه 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 (علیه السلام) 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 دوزمیت 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 ناص امکان پذیر گردد. از سوی دیگر می‌توانیم از دل چنین معارفی به راهکارهایی عملی و سی برای حل مسائل جاری و کنونی جامعه خود دست یافته و با تجزیه و تحلیل و پردازش آن‌ها، به راه‌های برای حل آن‌ها نائل شویم.

کتاب «درآمدی بر مدیریت جهادی» که توسط پژوهش‌گران گران قدر آقایان سیدمرتضی احمدزاد، محسن سنی، محمد مهدی کریم‌پور، حمیدرضا طاهری جانبازلو و سید مجتبی کهسلارد به رشته تحریر درآمده است نیز، گامی است در این جهت که با روش تحقیقی بومی، راه‌ها، آن‌ها را در آوری، طبقه‌بندی و تحلیل شد و در نهایت منجر به تألیف کتاب حاضر گشته است. نام ۲ فصل این کتاب برگرفته از آموزه‌ها و نکاتی هستند که در منابع تحقیق ارائه شده است. 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، تا مسائل جزئی‌تری چون روش تنبیه و تشویق در یک سازمان جهادی آشنا می‌کنند. لذا مطالعه ترتیب فصول این چهار جلد بسیار مؤثرتر از حالت گزینشی، مخاطب را با زوایا و نکات لطیف و بسیار سودمند 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 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.

وما توفیقی الا بالله العلی العظیم

مرکز تحقیقات بسیج

دانشگاه امام صادق (ع)

مقدمه استاد

مدیریت جهادی عبارت از کار و تلاش بانیّت الهی و مبتنی بر علم و درایت است. هنگامی که هدف مدیریت خدمت به مردم به ویژه محرومان و مستضعفان باشد و اسوی یسرها را خلاص نسبت اسلام و انقلاب اسلامی داشته باشد، این هدف های مقاس روح ایشار، عشق و فداکاری در راه خدا را در وی پرورش می دهد. بنابراین هر چون چه سمة زلالی که همواره جوشان است، روحیه ایشار و عشق و فداکاری در راه خدا را در وی شعله ور نگه می دارد.

بستر رشد مدیریت جهادی، فرهنگ جهادی است. فرهنگ الگویی از پیش فرض های 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 مدلی استوار است، می توان رابطه میان پیش فرض ها، ادراکات و عواطف و رفتار را در هر فرهنگ مدلی قرار داد و با تعمیم مدلی که به دست می آید موقعیت های فرهنگی گوناگون و رابطه آنها را شناخت. پیش فرض ها زیربنای همه مشاهدات، اندیشه ها یا تئوریات به شمار می آیند و در کارکردهای روزانه از اهمیت فوق العاده ای برخوردارند. در صورتی که آدمی پیش فرض های بی شماری درباره جهان نمی داشت، با توجه به نیازمندی های بسیار او در پیمایش محیط و به دست آوردن هر آنچه که در مسیر تعالی به کار می آید از کار افتاده و ناتوان می شد. به هر حال رمز استفاده بهینه از پیش فرض ها در صحت آنها نهفته است. بیشتر پیش فرض هایی 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 آنهاست. 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 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 را با خود می داند. در غیر این صورت مشکلات بسیاری پدید خواهد آمد که به طور معمول در عواقب و فواید ایمان تجلی کرده و نمود می یابد.

پیش فرض های اساسی که بدون در نظر گرفتن آنها 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 ربوبی و ربکار عالم وجود است. عالم وجود شامل عالم مشهود و عالم غیب است؛
۳. رویکرد اساسی و سرنوشت ساز اسلام، رویکرد الهی (ملازم با صداقت، عدالت، امانت، وفای به عهد و مانند آن) و مقابله با انحرافات؛ در حال که در فرهنگ سکولار ارزش ها بر اساس منافع ملی، گروهی و مادی 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 درست و نادرستی بینش ها، گرایش ها و عملکرد فرد، خانواده، سازمان ها، نهادهای مسلمان و نظام اسلامی است؛

۷. عقل و عبادت و هم منبع؛ از این رو هم صلاحیت استنباط حقایق کتاب تشریع، نظام خلقت و استنباط حقایق کتاب تشریع (کتاب و سنت) را دارد. روح معنای نظام، پردازش قرار می گیرد؛

۸. دین اسلام، از فرهنگ جامع و کامل الهی قدرتمند و مخصوص به خود برخوردار است و در تمام ساحات و زندگی انسان (فردی، اجتماعی، مادی-معنوی و دنیوی-آخروی) رهنمود دارد.

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

۱۰. دانش مدیریت همچون علوم انسانی دیگر، علمی به مثابه سنگ (عقاید، باید و نبایدها و...) حاکم بر پژوهشگر دانش مدیریت و مانند آن است؛

۱۱. اسلام، نظام مدیریتی خاص خود را دارد و این نگرش در حوزه مدیریت 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. بنا بر این بشر با دو بُعد نظری و عملی دین که ملازم یکدیگرند مواجه می‌شود. (از حضرت آدام علیهِ السلام تا آخرین خلیفه خدا امام زمان علیه السلام) این الگوی عملی و مباحث توجیهی تجربی، 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 رای اشتراکات و اختلافاتی است؛ از جمله آن که این پارادایم‌ها به قلمرو سبب مادی محدود شده و قلمرو عالم معنوی را نادیده می‌انگارند.

کتاب مدیریت جهادی مبتنی بر آموزه‌های سبب‌البلاغه، سیره حضرت امام خمینی علیه السلام، رهبر معظم انقلاب رحمته الله، سیره و کتاب 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 با انتشار نقدآبدیده شود 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^۱

۱. عضو هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی رحمته الله و رئیس دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه شهید بهشتی رحمته الله

پیش‌گفتار

۱. مقدمه

از ایشم^۱ آن دانش متعارف مدیریت با شیوه‌های متفاوتی نظریه‌های سازمان و مدیریت را طبقه‌بندی کرده‌اند که غالباً سه مکتب اصلی «مدیریت علمی»، «مدیریت روان‌انسانی» و «مدیریت سیستم‌ها» در تمامی آن‌ها قابل مشاهده است.^۲

اگرچه این مکاتب دارای رویکردهای متفاوتی درباره سازمان و مدیریت دارند اما مکتب مدیریت اسلامی در مبنای اصول تفاوت‌های جدی با مکاتب مدیریت غربی دارد. به عنوان مثال، مکتب غربی که مال 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 گرو کمال وی متصور است. کمال انسانی عبارت است از قرب الهی که با انسان و عملاً صالح محقق می‌شود.^۳

باید دانست مکاتب مدیریتی و آموزه‌های آن‌ها در طول تاریخ گذشته به عنوان الگوی اصلی مدیریت در نظام جمهوری اسلامی ایران مد نظر 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 توجه داشت که هدف از رشته مدیریت به عنوان یکی از شاخه‌های مهم علوم

۱. الوانی، م. (۱۳۸۵). مدیریت عمومی.

۲. بهارستان، جلیل؛ مطالعه تطبیقی مدیریت اسلامی و مدیریت رایج، فصلنامه مدرس علوم انسانی، ۱۳۸۳.

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؟

۲. اهداف

کتاب حاضر در صدد است تا مبتنی بر چارچوب و خردمایه بومی و اسلامی بتواند نگاهی نو، دانش مدیریت بیفکند و مباحثی را با قابلیت تبیین‌گری در چارچوب ادبیات معرفت‌دین مدیریت ارائه نماید. به نحوی که سبک مدیریتی ارائه شده، برخوردار از کارکرد عمده‌ای 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 درستی حکمت نظری و حکمت عملی تقسیم کرده‌اند. حکمت نظری عبارتست از شناسایی و علم 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 عبارت است از علم به این که رفتار و کردار آدمی، یعنی افعال اختیاری وی چگونه باید شد. 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

علم مدیریت رایج غالباً مباحث خود را در ساحت اجتماعی طرح کرده است. در این ساحت، خواسته‌های حکومت‌های مدرن در پوشش‌ها و عناوین مختصات 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، مداخلتی 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 اندیشه 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 اسلام، مدیری است که بتواند بین این سه ساحت ارتباطی حقیقی ایجاد کند. یعنی یک 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، شرایط مدیریت را از خود می‌داند و می‌فرماید: اگر ما خودمان را اصلاح کنیم قهرآن‌ها می‌آید. ما داریم، در دنیا هم صدور پیدا می‌کند، چنانچه پیدا کرده است. اگر خود را نخواسته، ما هواهای نفسانی مان اسباب این بشود که گله‌ها به شکایت. شکایت‌ها به مخالفت‌ها برسد، آن روزی است که عزای همه کشور را باید بگیریم و گناهایش گردن ماست که نفسانیت خودمان را زیر پا نگذاشتیم.^۲

در این میان می‌توان مباحث مرتبط با مدیریت تشکیلات و یا سازمان را به

۱. نگاهی دوباره به مبادی حکمت اُنسی، عباس معارف

۲. صحیفه امام، ج ۱۷، ص ۵۳۳

عنوان نمودی ملموس تر از حضور مدیریتی در جامعه بیان کرد. لذا در این کتاب ساخت مدیریت سازمان و تشکیلات به صورت جداگانه در کنار دیگر ساخت ها مورد بررسی قرار گرفت.

۱.۳. پرسش اصلی

با توجه به توضیحات گذشته، پرسش اصلی کتاب حاضر چنین است: بایسته های مدیر و فرمانده طراز انقلاب اسلامی در چهار ساخت «مدیریت فرد»، «مدیریت خانواده» و «مدیریت گروه های بزرگتر از خانواده» چیست؟ اما پیش از اینکه پرسش مذکور پاسخ ایجابی و روشنی بیابد، بهتر است ابتدا با رویکردی سببی و قیاسی، به برخی اشکالات در متون مدیریت موجود کنونی اشاره کرد.

۱.۴. هم‌زمانی ذات‌های رویکرد مدیریت جهادی با مدیریت غربی

۱.۴.۱. مبانی و اصول

یکی از مهم ترین وجوهر 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 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 مفاهیم می باشد. اغلب مکاتب مدیریتی متعارف با یکدیگر تعامل کاملی ندارند. برای نمونه در برهه ای از زمان نظریه هایی به وجود آمد که بین انسان و یک ماشین تفاوتی را ذکر نمود و در برهه ای دیگر برخی نظریه ها 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 مصلحان تحقق نتایج مورد نظر انسان منوط به اراده خداوند و خارج از اراده ماست. انسان تنها مأمور به انجام تکلیف می‌باشد. به همین دلیل حجم زیادی از نظریه‌های مدیریتی که به اموری خارج از تکلیف انسان پرداخته‌اند کاسته می‌شود. به عنوان مثال در مکتب مدیریت جهادی، یک مدیر وظیفه ندارد با هدف جلب نظر کارکنان، آفریشت، محبوبیت خود کارهایی را انجام دهد که در غیر این هدف، نیازی به انجام آن کارها نمود. طبق دیدگاه اسلامی، محبت مردم و زیردستان تابعی از اراده و افعال انبیاست. به اراده خداوند ایجاد می‌شود. به این معنی که اگر مدیر وظایف خود را با اسلحه و رای کسب رضایت خداوند انجام دهد خداوند نیز دل‌های مردم را به او متوجه و در برابرین مردم محبوب می‌گرداند.

باید توجه داشت که این رویکرد ضرورت استفاده از عقل و تجربه را به عنوان منابعی برای فهم و توسعه اصول گرفته شده از مبانی دینی نمی‌داند و کند و 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 به 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 خواهد آمد.

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

به طور کلی در مکتب آمان‌گرا بنیاد حقوق، براساس کرامت و شرافت انسانی مطرح می‌شود؛ زیرا در پرتو این امر است که انسان می‌تواند به کمال خود دست یابد. براین مبنا ادیان الهی، به تعارض اسلام، نخستین پایه‌گذاران حقوق بشر به معنای حقیقی آن، به شما می‌آیند. در نگرش دینی، انسان موظف است که از خداوند اطاعت کند و به پرسش او پرداخت بدین جهت است که «أن الله هو الحق» و اگر چیزی غیر از او اطاعت و پرستش 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 ابتدایی‌ترین حقوق او فراهم شدن زمینه سیرالی الله است. در حالی که در نگاه انسان مدرن، جایگاه آدمی برخلاف این باور می‌باشد. در واقع این دو نگرش از جهت مبنا کاملاً بایک دیگر 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 دموکراسی غربی هنوز فاصله زیادی با آن دارند. مردم سالاری دینی عین حق محوری 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 رصاصه مشتری و حق محوری تناقضاتی وجود دارد که توجه به یکی باعث عدم توجه به دیگری می‌شود. سیرالمؤمنین (علیه السلام) می‌فرمایند:

خداوند بجان برادر من، بر شما به جهت سرپرستی حکومت، حقی قرار داده و برای شما مانند من، حقی تعیین فرموده است.

اگر مردم بر حکومت چیره شوند، با زمامدار بر رعیت ستم کند، وحدت کلمه از بین می‌رود، نشانه‌ای از ستم آن کار و نیرنگ بازی در دین فراوان می‌گردد و راه گسترده سنت پیامبر (صلی الله علیه و آله) روک، هوا پرستی فراوان، احکام دین تعطیل و بیماری‌های دل فراوان شود.^۱

وقتی حق مداری به هویت یک سازمان جهادی تبدیل شود، 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، آن چه اهمیت دارد این است که آیا جریان حق با جنگ تقویت می‌شود، نه تضعیف می‌فرمایند:

اما در مورد سخن تو که «جنگ، عرب را جزاندکی، 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.^۲