



با سپاس

خداوندا تو میدانی که من دلواپس فردای خود هستم؛

مبادا گم کنم راه قشنگ آرزوها را؛

مبادا گم کنم اهداف زیبا را؛

مبادا بمانم از قطار موهبت‌هایت

مرا تنها تو نگذاری...

که من تنهاترین تنه‌ایم؛ انسانم

خدا گوید:

تو ای زیباتر از خورشید زیبایم

تو ای والاترین مهمان دنیایم

تو ای انسان...!

بدان همواره آغوش من باز است

شروع کن...

یک قدم با تو

تمام گام‌های مانده‌اش با من...



مدیریت از منظر اسلام

تألیف:

دکتر سکینه خیبریان



انتشارات
جهاد دانشگاهی
قزوین

سرشناسه: خیبریان، سکینه، ۱۳۶۱-
عنوان و نام پدیدآور: مدیریت از منظر اسلام/تالیف سکینه خیبریان.
مشخصات نشر: قزوین: جهاد دانشگاهی، سازمان انتشارات، واحد قزوین، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری: ۱۱۰ ص.: جدول؛ ۵/۱۴×۲۱/۵ س.م.
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۵۴۹-۴۵-۴
وضعیت فهرست نویسی: فیبا
یادداشت: کتابنامه.
موضوع: مدیریت (اسلام)
Management -- Religious aspects -- Islam
رده بندی کنگره: ۶۷/۲۳۲BP
رده بندی دیویی: ۶۵۸/۲۹۷
شماره کتابشناسی ملی: ۷۹۴۶۴۲۵
اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیبا

مدیریت از منظر اسلام

تألیف: دکتر سکینه خیبریان
صفحه آرای: سمیرا حکیمی ها
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۵۴۹-۴۵-۴
چاپ: نوبت اول - ۱۴۰۰
شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه
بهاء: ۴۸۰۰۰۰ ریال

مصوبه شورای شعبه انتشارات جهاد دانشگاهی قزوین
ناشر: انتشارات جهاد دانشگاهی قزوین
کلیه حقوق محفوظ است ©

با سپاس

خداوندا تو میدانی که من دلواپس فردای خود هستم؛
مبادا گم کنم راه قشنگ آرزوها را؛
مبادا گم کنم اهداف زیبا را؛
مبادا بمانم از قطار موهبت هایت
مرا تنها تو نگذاری...
که من تنهاترین تنهائیم؛ انسانم
خدا گوید:
تو ای زیباتراز خورشید زیبایم
تو ای والاترین مهمان دنیایم
تو ای انسان...!
بدان همواره آغوش من باز است
شروع کن...
یک قدم با تو
تمام گام‌های مانده‌اش با من...



تقدیم به

پدر و مادرم تمام هستی و مایه آرامشم...

و خانواده‌ام که همیشه و در تمام لحظات زندگی در کنارم
بوده‌اند...

فهرست

۱	پیش‌گفتار.....
۳	فصل ۱؛ تعاریف.....
۴	تعاریف مدیریت اسلامی.....
۶	علم مدیریت و تعریف آن در مکاتب مدیریتی.....
۶	مدیریت و معانی آن.....
۶	تعریف علم مدیریت.....
۸	مدیریت چیست.....
۸	مدیریت امانت است.....
۸	مدیریت تکلیف است نه حق؛.....
۹	مدیریت یا ریاست؟.....
۹	معرفی اجمالی مکاتب و تئوری‌های مختلف در مدیریت.....
۹	مکتب‌های مدیریت.....
۱۰	الف. نظریه‌های مکتب کلاسیک.....
۱۰	نظریه مدیریت علمی.....
۱۰	نظریه اصول‌گرایان.....
۱۱	نظریه بوروکراسی.....
۱۱	مکتب روابط انسانی.....
۱۲	نظریه‌های نوین مدیریت.....
۱۲	نگرش نظام‌گرا.....
۱۲	مدیریت اقتضایی.....

۱۳	نظریه نقش‌های مدیریت
۱۳	وجه تمایز مدیریت اسلامی با سایر مکاتب مدیریت
۱۴	مدیریت امری فطری است یا اکتسابی؟
۱۵	اهمیت مدیریت در اسلام

فصل ۲؛ سیر تحول نظریه‌های مدیریت

۲۳	مقدمه
۲۴	نخستین نظریات
۲۴	آدام اسمیت
۲۴	چارلز پابج
۲۵	رابرت آون
۲۵	دوره کلاسیک‌ها
۲۵	مدیریت علمی
۲۶	اصول علم اداره (مدیریت اداری)
۲۹	مدیریت بوروکراتیک (نظریه بوروکراسی یا ساختاری وبر)
۳۰	نظریه نئوکلاسیک‌ها
۳۲	مطالعات هاثورن
۳۳	نظریه‌های انسانی
۳۳	نظریه X و Y
۳۴	نظریه شخصیت و سازمان
۳۵	نظریه‌های علوم رفتاری
۳۵	زیگموند فروید (نظریه پرداز ابعاد سه‌گانه شخصیت)
۳۶	دیوید مک کلند (نظریه پرداز نیازهای سه‌گانه)
۳۷	فرد فیدلر (نظریه پرداز الگوی اقتضایی و سبک‌های رهبری)
۳۷	فردریک هرزبرگ (نظریه پرداز تئوری انگیزش)
۳۸	ریچارد هاگمن و جرج اولرهام (نظریه پرداز مدل انگیزه شغلی)

۳۹	کرت لوین (نظریه پرداز تحلیل میدان نیرو)
۳۹	چستر بارنارد
۴۰	جرج هومانز
۴۱	نگرش کمی مدیریت
۴۲	نگرش سیستمی
۴۲	نظریه عمومی سیستم‌ها
۴۳	علوم کنترل و ارتباطات (سایبرنتیک)
۴۳	مدل کوانتومی سازمان و مدیریت
۴۵	فصل ۳: مدیریت غربی
۴۵	مقدمه
۴۵	برنامه‌ریزی
۴۶	ماهیت برنامه‌ریزی
۴۷	ضرورت برنامه‌ریزی
۴۷	انواع برنامه‌ها
۴۷	فرایند برنامه‌ریزی
۴۸	اصول برنامه‌ریزی
۴۹	موانع برنامه‌ریزی
۵۰	مزایای برنامه‌ریزی
۵۱	سازمان دهی
۵۲	مراحل سازمان دهی
۵۲	مزایای سازمان دهی
۵۳	هماهنگی
۵۳	اهمیت هماهنگی
۵۴	برایند هماهنگی
۵۴	هدایت

۵۵	رهبری
۵۶	کنترل و نظارت
۵۶	مقایسه وظایف مدیریتی در شرکت های ژاپنی، آمریکایی و چینی
۵۷	سازمان دهی
۵۸	رهبری
۶۰	کنترل
۶۱	مدیریت منابع انسانی
۶۵	فصل ۴؛ تئوری مدیریت از دیدگاه امام علی (ع)
۶۵	مقدمه
۶۶	مبانی مدیریت اسلامی
۶۷	شرح رهبری اثربخش از دیدگاه نهج البلاغه
۶۹	شایسته سالاری و مدیران موفق
۶۹	مدیر لایق و موفق کیست؟
۷۲	حوزه ساختاری مدیریت اسلامی
۷۵	نظریه رهبری تحول آفرین
۷۵	نظریه رهبری کارزماتیک
۷۶	نظریه رهبری معنوی
۷۶	نظریه رهبری خدمتگزار
۷۷	نظریه رهبری اصیل
۷۹	تئوری رهبری اثربخش از دیدگاه امام علی (ع)؛ استراتژی تئوری داده بنیاد متنی
۸۰	تاریخچه رهبری
۸۱	نظارت و کنترل
۸۲	اهمیت نظارت و کنترل آن از نظر اسلام
۸۳	اصول بنیادی حاکم بر نظارت و کنترل از دیدگاه اسلام
۸۴	نمونه هایی از مدیریت پیامبر اسلام (ص) در غزوه بدر

۸۵	تصویر اجمالی از حادثه
۸۵	موقعیت مسلمانان
۸۶	وضعیت عمومی مدینه و روحیه مسلمانان
۸۷	پاسخ مثبت مهاجران و انصار و فداکاری آنان در اطاعت امر
۸۸	برنامه ریزی و تعیین استراتژی
۸۹	سازمان دهی
۸۹	مدیریت نیروی انسانی
۹۰	تشویق و ایجاد انگیزه برای نبرد
۹۰	ارتباطات
۹۰	نظارت و کنترل
۹۳	منابع
۹۳	منابع فارسی
۹۶	منابع لاتین

پیش‌گفتار

دین اسلام زمانی دین اصلی و مهم و دین اکثریت مردم قسمتی از جهان بود که بیش از نصف جهان متمدن در سه قاره آسیا، آفریقا و اروپا را تشکیل می‌داد. با گسترش زندگی ماشینی و متحول شدن کشورهای صنعتی و بعد از آن بسیاری از کشورهای جهان سوم در آسیا و آفریقا و گذشت زمان، بسیاری از اصول اعتقادی، انسانی و اخلاقی از روابط بین افراد، روابط تجاری و سازمانی فاصله گرفت و شاهد آن هستیم که شرایط ناشی از بی‌تفاوتی حاکم بر جهان مادی باعث بروز جنگ و خشونت در اقصانقاط جهان گردیده است.

همچنین پایبند نبودن به اصول اخلاقی هم باعث بروز تضادهای اجتماعی گردیده است. از هم گسیختن بنیاد خانواده، گسترش روزافزون استفاده از مواد مخدر و استفاده ابزاری از زن در جوامع صنعتی، از دیگر آثار بی‌توجهی به اصول اساسی ادیان الهی می‌باشد.

تمام مسائلی که در بالا به آن‌ها اشاره شد باعث نگرانی متفکران این جوامع گردیده و آن‌ها را به حل این مشکلات واداشته است. یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های به‌وجودآورنده این مشکلات، دیدگاه مدیران غربی می‌باشد که فقط به دنبال کسب منافع بیشتر بدون

در نظر گرفتن مسائل اجتماعی و اخلاقی هستند. در همین زمان گسترش شبکه‌های ارتباط جمعی و آشنایی سایر ملل با دین اسلام، به ویژه اصول اولیه و بنیادین این دین، باعث جذب و گسترش روزافزون اسلام به عنوان دینی جامع و دربرگیرنده همه مسائل اجتماعی در اقصانقاط جهان گردیده است و در حال حاضر یکی از مهم‌ترین موضوعاتی که ذهن اندیشمندان و پژوهشگران بدان معطوف شده، مدیریت از دیدگاه اسلام می‌باشد.

تعاریف

در عصر کنونی، بسیاری از فیلسوفان علم بر این امر تکیه تأکید دارند که هر جامعه‌ای نیازمند مجموعه دانشی است که متناسب با حافظه تاریخی، فرهنگی و به طور کلی، سازگار با محیط زندگی آن جامعه باشد. بر این اساس، جهان شمول بودن بسیاری از تئوری‌ها، نه تنها در حوزه علم الاجتماع و علوم انسانی، بلکه در حوزه علوم فیزیکی و مادی نیز زیر سؤال رفته است. در این میان، کشورهای اسلامی با داشتن فلسفه زندگی خاص و فرهنگ متفاوت با دیگر کشورها، به تئوری‌های خاص خود نیاز دارند. به همین صورت، جوامع اسلامی نیز در حوزه مدیریت جامعه به طور اعم و مدیریت سازمان‌ها به طور اخص نیازمند تئوری‌های بومی اسلامی متناسب با مبانی علوم دینی هستند. در حوزه رهبری به عنوان یکی از شاخصه‌های مهم اداره امور جامعه، تئوری‌های مختلفی ارائه شده است؛ ولی بسیاری از آن‌ها با مبانی علوم دینی سنخیت چندانی ندارد. عدم کاربرد آن‌ها در عمل، شکاف میان تئوری و عمل را در اذهان متبادر کرده است. از این رو، آنچه به نظر می‌رسد این است که مسئله اصلی، نبود تئوری رهبری اثربخش و متناسب با فرهنگ و ارزش‌های بومی اسلامی ایران است. پژوهشگران با اتکا به استراتژی تئوری داده بنیاد متنی، می‌کوشند نوعی تئوری رهبری اثربخش ارائه دهند که بر اساس متون اسلامی باشد.

تعاریف مدیریت اسلامی

نویسندگان و صاحب نظرانی که در قلمرو مدیریت اسلامی و دیدگاه‌های اسلام در مورد مدیریت قلم زده‌اند، هریک به فراخور برداشت‌های خود از اسلام، مبانی اخلاقی و سیره پیامبر^t و معصومان^b به طور مستقیم یا غیرمستقیم تعاریف یا توضیحاتی را ارائه داده‌اند که نوعی مفهوم مدیریت اسلامی از آن مستفاد می‌شود. البته دامنه این برداشت‌ها و تعریف‌ها (که بیشتر بر محور ارزش‌ها و مبانی اخلاقی مکتب اسلام و سیره پیشوایان دین قرار داشته‌اند) گسترده و از نظر نوع نگاه نیز (در عین نزدیک به هم بودن) متنوع است. در ادامه به تعدادی از تعریف‌های ارائه شده در مورد مدیریت اسلامی اشاره می‌شود:

افجه‌ای مدیریت اسلامی را مقوله‌ای مکتبی می‌داند و وظیفه مکتب نیز از نظر او ارائه راه‌حلی است که با مفهوم عدالت خواهی سازگار است (افجه‌ای، ۱۳۷۷: ۲۲).

حمیدی زاده نیز معتقد است که نظام مدیریت در تفکر اسلامی از اصول اعتقادی آن سرچشمه می‌گیرد و بنابراین، مدیریت بر یک مجموعه انسانی و در یک سازمان در راستای مدیریت جهان خلقت است. با این ویژگی، وی مدیریت را بینشی مطرح می‌کند که در آن مدیر نیز عضوی از اعضای آفرینش است که باید همراه و هماهنگ با ضوابط و قوانین کلی آن باشد، زیرا تشکیلاتی که به وی سپرده شده، هدفش در جهت نظم کلی جهان و برای پیشبرد فعالیت‌های بشری به منظور دستیابی به سطوح آرمانی است (حمیدی زاده، ۱۳۷۸: ۲).

عسگریان، مدیریت از دیدگاه اسلام را در مسیر نزدیکی به خداوند می‌داند؛ بدین معنی که در تمام سطوح آن زهد و تقوا پیشه می‌شود، سعی در بخشش و ارشاد فزونی می‌یابد و جلب رضایت اکثریت بیشتر می‌شود (عسگریان، ۱۳۷۰: ۵۲). مشرف جوادی معتقد است در مدیریت اسلام (اسلامی)، ابتدا محور رابطه با خدا و حرکت به سوی او همراه با قادر مطلق دانستن وی و شهادت به یگانگی، یعنی فقط یاری و کمک طلبیدن از او منظور است (مشرف جوادی، ۱۳۷۸: ۱۱).

«مدیریت در اسلام» بدون در نظر گرفتن اعتقاد به معاد یا دنیای دیگر ناقص است. در

واقع مطلب و مسائل مدیریت در اسلام، جدا از دنیای دیگر، همان مدیریت غربی است (مشرّف جوادی، ۱۳۷۸: ۳). هنگامی که صحبت از مدیریت در اسلام می‌شود، ابتدا منظور اداره امور و بهره‌برداری صحیح از نعمت‌های الهی بر اساس اعتقاد به جهان بینی توحیدی است؛ یعنی تمام اعمال و رفتار انسان‌ها یا مدیران باید بر مبنای جهان بینی توحیدی باشد و فلسفه توحیدی ایجاد می‌کند که اعمال مدیر، علاوه بر انطباق با جهان بینی توحیدی، با اصول و اهداف جامعه اسلامی نیز تطبیق داشته باشد (مشرّف جوادی، ۱۳۷۸: ۳).

هاشمی رکاوندی نیز مدیریت در اسلام را در اصل بر مبنای کلامی و عقیدتی ملهم از قرآن و سنت نبی استوار می‌داند (هاشمی رکاوندی، ۱۳۷۹: ۷).

تقوی دامغانی بدون اینکه از مدیریت اسلامی تعریفی ارائه دهد، در مورد چیستی مدیریت توضیحی داده و به امانت بودن، تکلیف بودن، خدمت بودن و مواردی از این قبیل اشاره کرده، سپس به توضیح نقش مدیر در جوامع اسلامی پرداخته است (تقوی دامغانی، ۱۳۷۸).

نبوی مدیریت اسلامی را این چنین تعریف کرده است: «مدیریت، هنر و علم به کارگیری صحیح افراد و امکانات در جهت وصول اهداف سازمانی است؛ به نحوی که با موازین شرع مغایرت نداشته باشد» (نبوی، ۱۳۸۰: ۳۳).

قبادی نیز مدیریت اسلامی را آن بخش از «مدیریت» و فرایند آن می‌داند که مستند به وحی الهی و منابع اسلامی باشد و وجه تمایز آن با دیگر مدیریت‌ها را در مبتنی بودن بر وحی، نبود نظام بهره‌کشی انسان از انسان، مبتنی بودن بر ارزش‌های متعالی، مطلق و ثابت و استوار بودن بر پایه تعالی، کرامت و شرافت انسان‌ها می‌داند. (قبادی، ۱۳۷۸: ۱۲)

علم مدیریت و تعریف آن در مکاتب مدیریتی

۱. مدیریت و معانی آن:

معنای لغوی مدیریت «اداره کردن» است و مدیر یعنی اداره کننده، که اسم فاعل از مصدر «اداره» بروزن اقامه می باشد. پس مدیر یعنی گرداننده و مدیریت یعنی گرداندن یک دستگاه، اداره، شهر یا ...، در جهت هدف خاص خودش. این، تعبیری از مدیریت مطلق است که نزدیک به وظایف روابط عمومی است؛ زیرا قبل از آنکه علوم مدیریت تنظیم شود و شکل بگیرد، روابط عمومی مدت ها بازوی شخصیت های تاریخ در اداره امور کشورداری بوده است. در متون اسلامی کلمه مدیر نیامده؛ ولی به کلمه مدبر اشاره شده است: «فَالْمُدَبِّرَاتِ أُمْرًا» (نازعات: ۵). برخی از مفسران نیز اشاره به مدیریت ملائکه دارند و ملائکه را مدیران جهان مادی معرفی می کنند. البته لازمه مدیریت، تدبیر است؛ زیرا تا کسی تدبیرکننده (مدبر) نباشد، نمی تواند مدیر باشد.

۲. تعریف علم مدیریت:

در سیر تحول دانش مدیریت، طی قرون و سال های اخیر، کوششی مداوم در جهت یافتن عناصر مشترک در تصمیم گیری و اداره سازمان ها مشاهده می گردد که اساس علم مدیریت را تشکیل داده است. پیشرفت علم و تمدن در زمینه های گوناگون زندگی جوامع بشری، همواره پیچیدگی های روزافزونی را از نظر تشکیلات و اداره در سازمان ها به وجود آورده که باعث تجدیدنظر پژوهشگران علوم مدیریت در اصالت تئوری مدیریت شده است. از نظر سنتی مدیریت عبارت است از: «به کارگرفتن تمام امکانات موجود در موقعیتی خاص، به منظور رسیدن به هدف یا هدف های مشخص». تعریف سنتی مدیریت مبتنی بر قبول اصول منطقی و اعمال منطقی است. جیمز تامپسون ضمن مطالعات خود در مورد سازمان، به این امر اشاره می کند که اصل منطقی سبب محدود کردن دامنه عملیات مدیریت می شود و اعمال سازمان منحصراً باید در آن محدوده صورت گیرد. یکی از مشخصات جدید و پدیده های بارز رشته مدیریت که از اهمیت اصل منطقی

تئوری سنتی می‌کاهد، مسئله «عدم وجود» جیمز تامپسون و پرفسور تی دانکن است که نشان می‌دهد پیشرفت سریع تکنولوژی و تغییرات محیطی، عوامل اصلی در محیط و شرایط کار سازمان‌هاست. یافتن عوامل مشترک در تصمیم‌گیری و اداره سازمان‌ها نیاز به اتخاذ «روش علمی» دارد. با توجه به آنچه گذشت، تئوری مدیریت براساس تعریف زیر پایه‌گذاری می‌گردد:

«مدیریت دانشی است برای چگونگی اداره و هدایت سازمان در جهت رسیدن به نتایج مطلوب».

توجه اساسی علم مدیریت به اخذ تصمیمات صحیح، با توجه به روابط موجود میان هدف‌های مطلوب و امکانات سازمان می‌باشد. از نظر دانش مدیریت، وظیفه اصلی مدیر، تصمیم‌گیری به روش علمی، با اتکا به باورهای الهی است. ضمن آنکه در علم مدیریت برای مسائل و مشکلات کیفی، روش‌های کیفی وجود دارد، روش‌ها و تکنیک‌های کمی نیز به چشم می‌خورد. در علم مدیریت خواه روش‌های کمی یا کیفی مورد نظر باشد، برای اتخاذ تصمیمات منطقی و در نتیجه، ایجاد طرح‌های مناسب عملیاتی به طریقه علمی و تجربی، از بررسی عملیات استفاده می‌گردد. به طور خلاصه تعریف علم مدیریت اسلامی را شاید بتوان بدین‌گونه قالب‌بندی کرد:

مدیریت را می‌توان باورهای الهی و معارف دینی، برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، تصمیم‌گیری مهارت‌های مدیریتی همراه با خلاقیت برای تولید یا اجرای طرح دانست. همچنین مدیریت را می‌توان متأثر از نظام ارزشی حاکم بر آن سازمان دانست (اصول مدیریت، ۱۳۸۲: ۶). به طور خلاصه مدیریت در یک نظام ارزشی عبارت است از: فرایند به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی و بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل که برای دستیابی به اهداف سازمانی و براساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می‌گیرد. این تعریف پنج محور دارد:

۱. مدیریت یک فرایند است؛

۲. مفهوم نهفته مدیریت، هدایت تشکیلات انسانی است؛

۳. مدیریت مؤثر، تصمیمات مناسب می‌گیرد و به نتایج مطلوب می‌رسد؛

۴. مدیریت کارا، به تخصیص و مصرف مدبرانه منابع گویند؛

۵. مدیریت بر فعالیت‌های هدفدار تمرکز دارد.

۳. مدیریت چیست؟

مدیریت امانت است:

مسند مدیریت، امانتی الهی است که به مدیر سپرده شده است و او باید از این امانت الهی به شدت مراقبت کند. مولای متقیان علی (ع) درباره این امانت الهی می‌فرماید:

وَإِنَّ عَمَلَكَ لَيْسَ لَكَ بِطُعْمَةٍ وَلَكِنَّهُ فِي عُنُقِكَ أَمَانَةٌ وَأَنْتَ مُسْتَرْعَى لِمَنْ فَوْقَكَ؛ لَيْسَ لَكَ أَنْ تَفْتَاتَ فِي رَعِيَّةٍ وَلَا تُخَاطِرَ إِلَّا بِوَيْثِقَةٍ؛ وَفِي يَدَيْكَ مَالٌ مِنْ مَالِ اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ، وَأَنْتَ مِنْ خُزَّانِهِ حَتَّى تُسَلِّمَهُ إِلَيَّ؛ وَلَعَلِّي أَلَّا أَكُونَ شَرًّا وَلَا تَكْ لَكَ؛ وَالسَّلَام

(مدیریت و حکمرانی برای تو طعمه نیست؛ بلکه امانتی برگردن توست و کسی که از تو بالاتر است، از تو خواسته تا نگهبان آن باشی. وظیفه نداری که در کار مردم به میل و خواسته شخصی خود عمل کنی یا بدون ملاک معتبر و فرمان قانونی، به کار بزرگی دست بزنی. اموالی که در دست توست از آن خداوند می‌باشد و تو خزانه‌دار هستی تا آن را به من بسپاری. امیدوارم که برای تو بدترین فرمانرواها نباشم. والسلام) (نهج البلاغه: نامه ۵).

مرحوم علامه طباطبایی در تفسیر المیزان این امانت الهی را چنین تعریف می‌کند: «الامانة شیء یودع عند الغیر لیحتفظ علیه ثم یرده الی من اودعه.» (امانت چیزی است که برای نگهداری به دیگری سپرده می‌شود تا وی بر آن محافظ باشد و پس از محافظت، به امانت‌گذار بازگرداند).

مدیریت تکلیف است نه حق:

حق و تکلیف دو مقوله‌اند که در یک سو حرکت می‌کنند. حق به معنای استفاده، بهره و

سود؛ و تکلیف، به معنای وظیفه است. در نظام اسلامی، واگذاری، قبول و احراز مناصب اجتماعی و مدیریتی تکلیف است؛ نه حق یا وسیله سودجویی.

مدیریت یا ریاست؟

مدیر باید مدیریت را برای خدمت بخواهد؛ به عبارت دیگر خدمت نباید وسیله‌ای برای حاکمیت باشد؛ بلکه حکومت باید وسیله‌ای برای خدمت باشد. مدیر قبل از آنکه ریاست مدار باشد، خدمتگزار است و با تیغ تیز مدیریت در جهت خدمتگزاری، اقامه حق و عدل و دفع باطل و ظلم می‌کند.

پیامبر اکرم^ت فرمود: «هرگاه سه نفر با هم به سفری رفتید، توافق کنید و یکی را رئیس کنید» (متقی هندی، ۱۴۱۳ق: ۱۷۵۵۰). گفتار حضرت علی(ع) در عهدنامه مالک اشتر نیز گویای این امر است. ریاست مستلزم مدیریت است. رئیس باید بتواند اداره کند؛ اداره کردن نیز تدبیر می‌خواهد و رئیس و مدیر باید اهل تدبیر و دوراندیشی باشد و بتواند دبیری کند. مسلم است که مدیر پیش از آنکه حاکم باشد، هادی است. چنین مدیرانی مدیریتی آمیخته با هدایت و حکومت دارند. حضرت امیرالمؤمنین(ع) می‌فرماید: «وَلَا تَكُونَنَّ عَلَيْهِمْ سَبْعًا ضَارِيًا تَغْتَنِمُ أَكْلَهُمْ.» (مبادا در منصب مدیریت برخوردهایت با آنان مانند جانور درنده‌ای باشد که خوردنشان را غنیمت شمرد) (نهج البلاغه: نامه ۵۳).

معرفی اجمالی مکاتب و تئوری‌های مختلف در مدیریت

مکتب‌های مدیریت

دانش مدیریت مبتنی بر سیر تحولی است که بنا به گفته دانشمندان اروپایی، ریشه در اندیشه‌ها، تجربه‌ها و نوشته‌های پشتیبانی دارد که به‌ویژه در سده بیستم به این مهم همت گماشتند. ولیکن ما امروز برآنیم که از مظلومیت ابرمرد تاریخ تشیع، امیرالمؤمنین(ع) سخن برانیم که به حق بنیان‌گذار علم مدیریت و شیوه‌های صحیح حکومت‌داری بوده‌اند؛ همو که اصول و مبانی مدیریتش بر پایه اعتقادات الهی، احیای

ارزش‌ها، نظم، برنامه‌ریزی، عدالت، مساوات و... بود. در این مجال کوتاه به بررسی اجمالی مکاتب مدیریت می‌پردازیم؛ سپس تئوری مدیریت امام علی (ع) را تبیین می‌کنیم. بررسی‌های تاریخی نشان می‌دهد که ادارهٔ اماکن و سازمان‌ها از دوره‌های پیشین در نزد مصریان، چینیان، ایرانیان، رومیان و سایرین دارای بینشی خاص بوده است.

الف. نظریه‌های مکتب کلاسیک

این مکتب شامل سه نظریه است:

۱. نظریهٔ مدیریت علمی

۲. نظریهٔ اصول‌گرایان

۳. نظریهٔ بوروکراسی

۱. نظریهٔ مدیریت علمی

صاحب این نظریه فریدریک وینسلو تیلور می‌باشد. مدیریت تیلور مبتنی بر چهار اصل است:

۱. برای یافتن بهترین راه حل می‌توان مشاغل را مشاهده و تجزیه و تحلیل کرد؛
۲. برای هر شغل می‌توان بهترین کارکن را به‌گونه‌ای علمی برگزید و آموزش داد؛
۳. با پرداخت مزد تشویقی، بر پایهٔ میزان تولید می‌توان بالاترین مقدار تولید ممکن را به دست آورد؛
۴. مدیر، مسئول برنامه‌ریزی، آماده‌سازی کار و کنترل است و کارکنان باید تنها دستورات را انجام دهند. این مدیریت جنبهٔ مکانیکی معینی دارد.

۲. نظریهٔ اصول‌گرایان

در بحبوحهٔ جنگ جهانی اول، افرادی نظیر هنری فایول فرانسوی تجربیات خود را در کار

مدیریت به صورت اصول چهارده‌گانه ارائه دادند:

۱. تقسیم کار؛ ۲. اختیارات؛ ۳. انضباط؛ ۴. وحدت فرماندهی؛ ۵. وحدت مدیریت؛
۶. وابستگی منافع فردی به هدف کلی؛ ۷. جبران خدمات کارکنان؛ ۸. تمرکز؛ ۹.
- سلسله‌مراتب؛ ۱۰. نظم؛ ۱۱. عدالت؛ ۱۲. ثبات؛ ۱۳. ابتکار عمل و ۱۴. احساس یگانگی.

۳. نظریه بوروکراسی

آنگاه که توجه عمده تیلور و فایول در سیستم مدیریت به کسب مؤثر اهداف متمرکز بود، توجه ماکس وبر (۱۸۶۴ تا ۱۹۲۰) به این مسئله معطوف شد که چگونه می‌توان ساختار مناسبی به یک سازمان داد. نظریه وبر نظریه دیوان‌سالاری است. این جامعه‌شناس آلمانی در آغاز سده بیستم نظریه خود را مبتنی بر پنج محور تنظیم کرد:

۱. تقسیم کار و تخصص (Division of labor and specialization)

۲. جهت‌گیری غیرشخصی (Impersonality)

۳. سلسله‌مراتب اداری (Hierarchy of Authority)

۴. قواعد و مقررات (Rules and Regulations)

۵. جهت‌گیری شغلی (career orientation)

ب. مکتب روابط انسانی

نهضت رفتارگرایی یا اصول روابط انسانی در آمریکا تحت رهبری التون مایو شروع شد. نهضت روابط انسانی با بررسی‌های وسیع در کارخانه «هاثورن» وابسته به شرکت «وسترن الکتریک» در اواخر دهه ۱۹۲۰ و ۱۹۳۰ تا اوایل دهه ۱۹۴۰ در شیکاگو پدید آمد. این آزمایش‌ها به منظور تعیین ارتباط شرایط فیزیکی کار با مقدار تولید آغاز شد و نتایج زیر را در پی داشت:

۱. تأثیر هنجارهای اجتماعی و انگیزه‌های روانی بر تولید، بیشتر از مشوق‌های

اقتصادی است؛

۲. کارگران برای رویارویی با تصمیم‌های یک‌جانبه مدیریت از سازمان غیررسمی بهره می‌گیرند؛

۳. تخصص به‌تنهایی کارایی را افزایش نمی‌دهد؛

۴. افراد، انسان‌های فعال هستند و همچون ماشین بی‌جان عمل نمی‌کنند؛

۵. ارتباط بین اعضا و گروه‌ها بسیار مهم است و رهبران غیررسمی از توانایی خوبی برخوردارند؛

۶. مؤثرترین روش رهبری بر پایه مشارکت و رعایت انصاف و توجه به زیردستان استوار است.

نظریه‌های نوین مدیریت

الف. نگرش نظام‌گرا

مدیریت نظام‌گرا دربردارنده کاربرد نظریه سیستمی در اداره نظام‌های بزرگ و کوچک است که با استفاده از کارهای انجام‌شده، درازای کارهای داده‌شده، مأموریت کل سازمان را برحسب مدل سیستمی داده، پردازش و بازده از دیدگاه بهبودبخشیدن به عملیاتشان تحلیل می‌کند.

ب. مدیریت اقتضایی

کاربرد نگرش اقتضایی نیازمند آن است که مدیران بتوانند موقعیت‌های گوناگون را به درستی تشخیص داده، وضعیت کنونی سازمان را با آن هماهنگ کنند؛ به عبارت دیگر، هرآنچه مدیر در عمل انجام می‌دهد به مجموعه شرایط موجود وابسته است.

ج. نظریه نقش‌های مدیریت

این، نظریه مینتز برگ است. او با مطالعه منظم فعالیت‌های پنج مدیر اجرایی به این نتیجه رسید که برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هماهنگی و کنترل، جزء وظایف مدیر نیست؛ بلکه مدیر به فعالیت‌های دیگری می‌پردازد که عبارت‌اند از:

۱. نقش‌های متقابل شخصی: مانند رئیس تشریفات و رابط؛

۲. نقش‌های اطلاعاتی: گیرنده، نشردهنده، سخن‌گو؛

۳. نقش‌های تصمیم‌گیری: سوداگری، آشوب‌زدایی، تخصیص منابع، مذاکره.

وجه تمایز مدیریت اسلامی با سایر مکاتب مدیریت

مدیریت اسلامی پیش از آنکه علم باشد، یک مکتب است؛ از این رو وظیفه مکتب، ارائه راه‌حل‌هایی است که با مفهوم عدالت خواهی سازگار باشد. اگر علم نیز خواهان خدمت به مکتب یا تعالی انسان‌ها باشد، باید با سیر مطالعاتی مکتبی که در یک سیر اکتشافی است، بدین نتیجه رسید که جهان بینی حاکم بر کاربرد این «علم» در حیطه «تولید»، یک جهان بینی الهی و نشئت‌گرفته از وحی است. لذا سیر مطالعاتی مکتبی درباره مدیریت اسلامی، سیری اکتشافی است و باید از «روبنا» به طرف «زیربنا» باشد که با روش مطالعه «علمی» که سیری تکوینی و از «زیربنا» به «روبنا» است، متفاوت است. وجه تمایز مدیریت اسلامی با اشکال دیگر مدیریت در این است که در جوامع سرمایه‌داری (بورژوازی) یا سوسیالیستی، اداره امور مردم در دست عده‌ای از سردمداران حکومت است؛ در حالی که در نظام‌های الهی، به ویژه اسلامی وجه تمایز در «اسلامی» بودن نظام مدیریتی و متکی و مبتنی بودن این نظام بر پایه اصول لایتغیر «وحی» می‌باشد.

این مکتب اکتشافی است نه تکوینی؛ بدین معنا که هر لحظه باید مطلب تازه‌ای از متن مکتب و از دریای زلال و عمیق معانی قرآن برداشت شود. لذا به دنبال نزول قرآن، رسول اکرم و امامان معصوم تبیین‌کننده این مفاهیم بوده‌اند؛ پس هرگونه سیر تکوینی بر

افکار الهی ممنوع است و مدیران باید تابع و حافظ ارزش‌های تبیین شده توسط رهبران حکومت اسلامی باشند؛ حکومتی که سیاست و دیانت آن جدای از هم نیست و سیاست آن متکی و مبتنی بر فرمان‌های الهی است. وجه تمایز دیگر مدیریت اسلامی این است که مدیریت اسلامی، همان‌گونه که قبلاً متذکر شدیم، مبتنی بر دو اصل تعالی و تولید است؛ تعالی انسان و تولید کالا. این کالا زمانی ارزشمند است که در خدمت تعالی انسان باشد؛ ولی در مکاتب شرق و غرب اصول مدیریت مبتنی بر محور تولید است؛ نه افزایش مکارم اخلاقی و اعتقادات.

پس نتیجه می‌گیریم که مدیریت اسلامی مبتنی بر حضور یک مکتب «الهی» یا «اسلامی» است و قبل از آنکه «سازمان» تشکیل داده شود، مکتب پایه‌گذاری می‌شود. تشویق، محبت و احترام متقابل از ارکان این مدیریت به شمار می‌رود.

مدیریت امری فطری است یا اکتسابی؟

آیا مدیریت دانشی است مانند خواندن و نوشتن که همگان می‌توانند آن را بیاموزند؟ آیا مدیریت احساسی همچون شعر سرودن است؟ آیا ریشه در فطرت انسان‌ها دارد یا امری اکتسابی است؟ مدیریت مانند سرودن شعر است که برخی ذوق آن را دارند و برخی ندارند. عده‌ای ممکن است دانش سرودن شعر را فرا بگیرند؛ ولی شاعر نشوند. تعلیم و تجربه در سرودن شعر تنها برای کسانی مفید است که به طور فطری ذوق شعری داشته باشند. مدیریت نیز با خون انسان‌ها آمیخته است. در واقع باید گفت بینش مدیریت و رهبری در برخی از انسان‌ها فطری است و برخی سرشت مدیریتی ندارند. به کسی که سرشت مدیریتی ندارد، در هیچ مدرسه‌ای نمی‌توان مدیریت آموخت. ممکن است او فیلسوف توانایی بشود؛ لیکن بی‌تردید مدیر و رهبر خوبی نخواهد شد. دانش مدیریت را فرا خواهد گرفت؛ ولی هنر مدیریت را نخواهد یافت.

اهمیت مدیریت در اسلام

خداوند در سوره یوسف، آیات ۵۴ تا ۵۷ می‌فرماید:

وَقَالَ الْمَلِكُ ائْتُونِي بِهِ اَسْتَخْلِصُهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ اِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ اَمِينٌ * قَالَ اجْعَلْنِي عَلٰى خَزَائِنِ الْاَرْضِ اِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ * وَكَذٰلِكَ مَكَّنَّا لِيُوسُفَ فِي الْاَرْضِ يَتَّبِعُوهُ مِنْهَا حَيْثُ يَشَاءُ اِنَّا صَبَبْنَا بِرَحْمَتِنَا مَنْ نَشَاءُ وَلَا نُضِيعُ اَجْرَ الْمُحْسِنِينَ .

(ملک (مصر) گفت: او (یوسف) را نزد من آورید تا وی را مخصوص خود گردانم؛ هنگامی که (یوسف نزد وی آمد و) با او صحبت کرد (ملک به عقل و درایت او پی برد و) گفت تو امروز نزد ما منزلت عالی داری و مورد اعتماد هستی. (یوسف) گفت مرا سرپرست خزائن سرزمین (مصر) قرار ده که نگهدارنده و آگاهم. و این‌گونه ما به یوسف در سرزمین (مصر) قدرت دادیم که هرگونه می‌خواست در آن منزل می‌گزید (و تصرف می‌کرد) ما رحمت خود را به هرکس بخواهیم (و شایسته بدانیم) می‌بخشیم و پاداش نیکوکاران را ضایع نمی‌کنیم. و پاداش آخرت برای آن‌ها که ایمان آورده‌اند و پرهیزگارند بهتر است).

اهمیت ویژه مسائل اقتصادی را در سرنوشت اجتماعات هرگز نمی‌توان از نظر دور داشت. آیات فوق نیز اشاره به همین حقیقت می‌کند، چراکه یوسف از میان تمام پُست‌ها انگشت روی خزانه‌داری گذاشت؛ زیرا می‌دانست هرگاه به آن سروسامان دهد، قسمت عمده نابسامانی‌های کشور باستانی مصر، سامان خواهد یافت و از طریق عدالت اقتصادی می‌تواند سازمان‌های دیگر را کنترل کند. در روایات اسلامی نیز اهمیت فوق‌العاده‌ای به این موضوع داده شده است؛ از جمله در حدیث معروف علی (ع) یکی از دو پایه اصلی زندگی مادی و معنوی مردم (قوام الدین و الدنیا) مسائل اقتصادی قرار داده شده؛ در حالی که پایه دیگر علم و دانش و آگاهی شمرده شده است (نهج البلاغه: حکمت ۳۷۲).

مسلمین تاکنون اهمیتی را که اسلام به این بخش از زندگی فردی و اجتماعی داده، نادیده گرفته‌اند. به همین دلیل از دشمنان خود در این قسمت عقب مانده‌اند؛ اما بیداری و آگاهی روزافزونی که در قشرهای جامعه اسلامی دیده می‌شود، این امید را به وجود می‌آورد که در آینده کار و فعالیت‌های اقتصادی را به‌عنوان عبادت بزرگ اسلامی

تعقیب کنند و با نظام صحیح و حساب شده، عقب ماندگی خود را از دشمنان بی رحم اسلام از این نظر جبران نمایند. ضمناً تعبیر یوسف (ع) که می گوید: «إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ» دلیل بر اهمیت مدیریت در کنار امانت است و نشان می دهد که پاکی و امانت به تنهایی برای پذیرش یک پُست حساس اجتماعی کافی نیست؛ بلکه علاوه بر آن آگاهی، تخصص و مدیریت نیز لازم است؛ چرا که «علیم» را در کنار «حفیظ» قرار داده است. بسیار دیده ایم که خطرهای ناشی از عدم اطلاع و مدیریت کمتر از خطرهای ناشی از خیانت نیست؛ بلکه گاهی از آن برتر و بیشتر است!

با این تعلیمات روشن اسلامی، نمی دانیم چرا بعضی مسلمانان به مسئله مدیریت و آگاهی هیچ اهمیت نمی دهند و حداکثر کشش فکر آن ها در شرایط واگذاری پُست ها، همان مسئله امانت و پاکی است؛ با اینکه سیره پیامبر (ع) در دوران حکومتشان نشان می دهد، آن ها به مسئله آگاهی و مدیریت همانند امانت و درستکاری اهمیت می دادند.

رشد یعنی قدرت مدیریت. وقتی که انسان می خواهد انسان های دیگر را اداره کند یعنی وقتی که موضوع رشد، اداره انسان های دیگر باشد آن را مدیریت و رهبری می نامیم. این نوع از رشد در اصطلاح اسلامی «هدایت» و به تعبیر رسالت «امامت» نامیده می شود. دقیق ترین کلمه ای که بر کلمه امامت منطبق می شود همین کلمه رهبری است.

فرق نبوت و امامت در این است که نبوت راهنمایی و امامت رهبری است. نبوت، ابلاغ، اخبار، اطلاع دادن، اتمام حجت و راهنمایی است. راهنما چه می کند؟ راه را نشان می دهد. وظیفه اش بیش از این نیست که راه را نشان دهد؛ ولی بشر علاوه بر راهنمایی به رهبری نیاز دارد. یعنی نیازمند است به افراد یا گروه و دستگاہی که قوا و نیروهای وی را بسیج کنند، حرکت دهند و سامان و سازمان بخشند. نبوت راهنمایی است و یک منصب است؛ اما امامت رهبری است و منصب دیگری است. پیغمبران اولی العزم هم نبی و هم امام هستند. پیغمبران دیگر فقط نبی بودند و امام نبودند، رهنا بودند ولی رهبر نبودند. اما پیغمبران بزرگ هر دو منصب و هر دو شأن را داشته اند. هم شأن راهنمایی و هم شأن رهبری. ابراهیم، موسی و عیسی b هر کدام رهنا و رهبرند. خاتم الانبیا رهنا

رهبر است. قرآن مجید بر این اصل بسیار تکیه می‌کند و در معارف شیعه، این اصل قرآنی جای شایسته خود را دارد. البته آنچه قرآن تحت عنوان رهبری از آن بحث می‌کند، مافوق رهبری‌ای است که بشریت می‌شناسد. رهبری‌ای که بشریت می‌شناسد از حدود رهبری در مسائل اجتماعی تجاوز نمی‌کند؛ ولی منظور قرآن از رهبری، علاوه بر رهبری اجتماعی، رهبری معنوی یعنی رهبری به سوی خداست و آن خود حساب دقیق و حساسی دارد و از رهبری‌های اجتماعی بسی دقیق‌تر و حساس‌تر است.

قرآن کریم درباره ابراهیم (ع) حرف عجیبی می‌زند و می‌گوید: «وَإِذْ أَنْتَلَىٰ إِبرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ [...]» (بقره: ۱۲۴). خداوند ابراهیم (ع) را در مراحل بسیار مورد آزمایش قرار داد و او از این آزمایش‌ها پیروز بیرون آمد. ابراهیم از پیغمبرهایی است که سرگذشت عجیبی دارد و آزمون‌ها برایش پیش آمده و در همه آن‌ها کمال موفقیت و پیروزی را داشته است. در میان قوم بابل به نبوت مبعوث شد و یک‌تنه با عقاید منحط و شرک‌آمیز قوم خود که همه را فراگرفته بود، مبارزه کرد. همه بت‌ها را به استثنای بت بزرگ شکست. بت‌شکنی را به گردن بت بزرگ انداخت، به علامت اینکه بت‌ها با یکدیگر نزاع کرده‌اند و بت بزرگ سایر بت‌ها را به این روز انداخته است.

ابراهیم (ع) با این کار خود نیروی فطری عقلی خفته مردم را بیدار کرد؛ زیرا فطرتاً درک می‌کنند که ممکن نیست، جمادات با یکدیگر به نزاع برخیزند. همین جا به خود می‌آیند که پس چرا انسان عاقل شاعر مُدرک، سربه‌آستان این موجودات لایشر فرود آورد. ابراهیم (ع) مکرر مورد غضب و خشم نمرود قرار گرفت تا آنجا که او را در گودالی، حتی می‌توان گفت در دریایی از آتش انداختند؛ ولی او از سخن خود دست برنمی‌داشت. ابراهیم از طرفی با عقاید منحط، خرافی و تقلیدی قوم خود درگیر بود و پیروز می‌گشت، و از طرف دیگر با نمرود درگیری شدید پیدا کرد و تا میان آتش رفت. در همان حال یک آزمون عجیب الهی به سراغش آمد؛ یعنی از طرف خدا به امری مأمور شد که جز تسلیم کامل، هیچ نیرویی نمی‌تواند آن را اطاعت کند. امری که درباره‌اش صادر شد این بود که فرزند جوان عزیزت را به دست خود در راه خدا باید فدا کنی و سربیری. ابراهیم (ع) تصمیم به انجام این کار گرفت و در آخرین مرحله که تصمیم ابراهیمی ظهور کرد، از جانب خداوند

ندا رسید که ای ابراهیم تو عمل کردی و آنچه ما از تو می خواستیم همین بود.

ما از تو همین حد از تسلیم را می خواستیم، ما کشتن فرزند از تو نمی خواستیم. ابراهیم (ع) این منازل و مراحل را طی کرد و پشت سر گذاشت. بعد از همه این ها بود که به او گفته شد اکنون شایسته امامت و رهبری هستی. ابراهیم (ع) از نبوت و رسالت گذشت تا به رهبری رسید. در حدیث آمده است: «إِنَّ اللَّهَ اتَّخَذَ إِبْرَاهِيمَ... نَبِيًّا قَبْلَ أَنْ يَتَّخِذَهُ رَسُولًا وَ إِنَّ اللَّهَ اتَّخَذَهُ رَسُولًا قَبْلَ أَنْ يَتَّخِذَهُ خَلِيلًا وَإِنَّ اللَّهَ اتَّخَذَهُ خَلِيلًا قَبْلَ أَنْ يَتَّخِذَهُ إِمَامًا...» خلاصه معنای حدیث اینکه: ابراهیم (ع) اول نبی بود و هنوز رسول نبود، رسول شد و هنوز خلیل نبود، و خلیل الله شد و هنوز امام و رهبر نبود؛ بعد از همه این ها به مقام امامت و رهبری رسید (بحار الانوار، ج ۲۵: ۲۰۵).

مفاد آیه کریم: «وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ ۖ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا ۗ قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي ۖ قَالَ لَا يَنْبَأُ لَكَ عَهْدِي الظَّالِمِينَ» (و هنگامی که خداوند ابراهیم را با کلماتی بیازمود و او همه را به اتمام رسانید، گفت: من تو را امام و پیشوای مردم قرار دادم) (بقره: ۱۲۴)، این است که: پس از آنکه ابراهیم همه مراحل را طی کرد و از همه آزمایش ها پیروز و موفق بیرون آمد و به اصطلاح فارسی از هفت خوان گذشت، ما به او اعلام کردیم که هم اکنون وقت آن رسیده است که ما تو را امام و رهبر قرار دهیم. امامت و رهبری انسان ها، چه در بعد معنوی و الهی، و چه در بعد اجتماعی عالی ترین درجه و مقام و پستی است که از طرف خدا به یک انسان واگذار می شود. مدالی که به این نام به سینه کسی می چسبانند عالی ترین مدال هاست. ابراهیم (ع) هم نبی و هم امام بود؛ به همین جهت رهبر قوم خویش بود.

اینکه نبوت، راهنمایی و امامت رهبری است، مقصودم این نیست که انبیا این منصب را که بالاتر است، نداشتند. نبوت و امامت دو منصب است که در انبیا بزرگ هر دو منصب جمع است و در انبیا کسی که نامشان زیاد مطرح نبود یکی از آن دو، کما اینکه در آئمه، امامت و رهبری هست ولی نبوت یعنی راهنمایی جدید نیست چون راه همان راهی است که پیغمبر نمایانده است. و آئمه مردم را در همان راه که پیغمبر از طرف خداوند ارائه