

## مدیریت اسلامی در سازمان‌های اطلاعاتی

رضا طالبی<sup>۱</sup>، خسرو حبیبی<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۶/۲۱

از صفحه ۱۳۱ تا ۱۶۲

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۴/۰۷

### چکیده

یکی از مهم‌ترین مباحث مطرح شده در حوزه علوم انسانی، موضوع مدیریت سازمان و چگونگی اداره آن است. مدیریت بدون شناخت عناصر و مؤلفه‌های متعددی از جمله: شناخت محیط داخلی و خارجی، همچنین عوامل مترتب بر آن ممکن نیست. در سایه شناخت آسیب‌ها، پویایی سازمان‌ها در پرتوی بهره‌گیری از فرصت‌ها جلوه‌گر می‌شود. استفاده از فرصت‌ها نیز با شناخت لازم و کافی از حوزه مأموریت سازمان ممکن می‌گردد. به لحاظ تفاوت‌های ساختاری و ماهیتی که سازمان‌های اطلاعاتی با سایر سازمان‌ها دارند، مؤلفه‌های مدیریت این قبیل سازمان‌ها نیز با سایر سازمان‌ها متفاوت است؛ در جامعه اسلامی، سازمان‌های اطلاعاتی به دلیل بهره‌گیری از آموزه‌های دینی و رویکردهای ارزشی حاکم بر جامعه، تمامی امور به‌عنوان یک وظیفه و تکلیف محسوب شده و هدف نهایی برای کارکنان و سازمان، تعالی معنوی و کمال‌گرایی دینی است. در این سبک و نظام از مدیریت، مدیر در هر وظیفه‌ای که به انجام می‌رساند، رضای خداوند متعال را جست‌وجو می‌کند؛ بنابراین، تفکر دینی در مدیریت سازمان‌های اطلاعاتی نقش بسیار بارزی دارد. روش به‌کار رفته در این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی - تحلیلی با استفاده از ابزار اسنادی و کتابخانه‌ای می‌باشد. در این پژوهش، این سؤال اساسی مطرح است که مدیریت اسلامی در سازمان‌های اطلاعاتی دارای چه شاخص‌هایی است؟ یافته‌های پژوهش نشان داد که در جامعه اسلامی، مدیران سازمان‌های اطلاعاتی بایستی از ویژگی‌هایی از قبیل: برنامه‌ریزی دقیق، استفاده از تجربه‌های گذشته، تفکر و اندیشه صحیح، نیت و انگیزه شرافتمندانه، نظارت‌پذیری، ایثارگری، انعطاف‌پذیری، کار و تلاش بی‌وقفه، داشتن شیوه، روش و نظام‌های اجرایی، سازماندهی اقدام‌ها، تقسیم کار صحیح، شایسته‌گزینی در جذب و گزینش نیرو، کادرسازی و تربیت نیرو، تقوا، واپایش نفس، التزام عملی به ولایت فقیه، عدالت و انصاف، تواضع و فروتنی، استقامت در برابر مشکلات، سعه‌صدر، قدرت تشخیص و تجزیه و تحلیل، بصیرت و دشمن‌شناسی، انتصاب مدیران، محبت و دوستی با زیردستان، ایمان و استفاده مناسب از ابزار تشویق و تنبیه برخوردار باشند.

**کلید واژه‌ها:** مدیریت / مدیریت اسلامی / سازمان‌های اطلاعاتی / شاخص‌های مدیریت اسلامی.

۱- عضو باشگاه پژوهشگران و نخبگان جوان دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران ایران (نویسنده مسئول).

۲- کارشناس ارشد دانشگاه علوم انتظامی امین.

## مقدمه

امروزه سازمان‌ها رکن اصلی جوامع هستند و شرایط مختلف زمانی و مکانی و نیز نیازهای گوناگون انسان‌ها، باعث ظهور و گسترش روز افزون سازمان‌ها و مؤسسات مختلف شده‌اند. سازمان‌های مختلف به‌طور نسبی در تمام شئون زندگی انسان امروزی، از هنگام تولد تا مرگ تأثیرگذار هستند. بدیهی است که سازمان آن‌گاه می‌تواند در به انجام رساندن مأموریت‌ها و رسیدن به هدف‌های خود موفق گردد که مدیرانی توانمند و کارآمد زمام امور آن را به دست داشته باشند؛ چرا که مدیریت مهم‌ترین عامل در تداوم حیات و استمرار موفقیت سازمان بوده و نقشی بسیار مهم و حیاتی در رشد، بالندگی و پیشرفت سازمان بر عهده دارد.

مدیریت اسلامی شیوه خاصی از رهبری است مبتنی بر مبانی فکری و عقیدتی اسلام، بر مبنای خدامحوری؛ یعنی مدیر در جامعه اسلامی باید خواست و اوامر الهی را به‌عنوان خط‌مشی مدیریت و رهبری خود قرار دهد، همه چیز باید در راستای تحقق آرمان‌های الهی واقع گردد و در کنار خدا، هیچ چیز مبنا قرار نگیرد؛ سازمان، انسان، تشکیلات، تولید، کارایی، روابط انسان ملاک نباشند و هدف قرار نگیرند بلکه ابزار و وسیله برای خدایی شدن باشند. خدا ملاک است و همه چیز غیر از او، وسیله است. اگر نظام، تشکیلات و سازمان بخواهد شکل بگیرد باید به‌نحوی صورت پذیرد که خدا اراده کرده است؛ هنگامی که یک انسان به‌عنوان مدیر در رأس یک تشکیلات قرار می‌گیرد تا دیگر انسان‌ها را هدایت و رهبری کند، باید طبق معیارها و ضوابط الهی انتخاب شود و روابط نیروی انسانی در چارچوب اصول اسلام طراحی گردد همچنین استفاده از منابع مادی باید طبق موازین صحیح مکتب اسلام انجام گیرد. خدا، محور مدیریت در اسلام است. مدیریت اسلامی الهام گرفته از وحی با مبنایی خدایی و تمسک به الگوهایی چون مدیران الهی و انبیا و اولیای خدا است. این ویژگی‌های مدیریت اسلامی، زمانی که در سازمان‌هایی با ماهیت اطلاعاتی و امنیتی تبیین شود، نقش بارز و مهم‌تری ایفا می‌کند؛ چرا که کارکردها و ویژگی‌های این قبیل سازمان‌ها، منحصر به‌فرد بوده و به‌همین دلیل، قابلیت تطبیق با سایر

سازمان‌ها را ندارد؛ بنابراین برای ارتقا و رشد، نیازمند بهره‌گیری از شبکه مدیریت اسلامی برای رسیدن به هدف‌های عالیه است. در این پژوهش برای تفهیم هر چه بهتر مطالب، پس از تعاریف و اصطلاح‌ها، ویژگی‌های بارز سازمان‌های اطلاعاتی، مزیت‌های برترساز مدیریت اسلامی در سازمان‌های اطلاعاتی، دکترین (بایدها و نبایدهای) مدیریت در اسلام تبیین خواهد شد. سپس به نقش فرهنگ جهادی در مدیریت اسلامی سازمان‌های اطلاعاتی اشاره خواهد شد. در نهایت نیز اهم شاخص‌های مدیریت اسلامی در سازمان‌های اطلاعاتی تبیین گردیده و پس از نتیجه‌گیری، راهکارها و پیشنهادهای لازم ارائه خواهد شد.

### بیان مسئله

یکی از عوامل مهم موفقیت در هر سازمان، مؤسسه یا شرکت، نحوه مدیریت در آن سازمان است. این امر در سازمان‌هایی با رویکرد اطلاعاتی و امنیتی از اهمیت مضاعفی برخوردار است؛ چرا که امروزه با توجه به دشوارتر شدن جوامع و افزایش انواع تهدیدها و نیز وجود آسیب‌پذیری‌های فراوان، احتمال تحقق شکست‌ها و بروز خطرهای مختلف برای سازمان‌های اطلاعاتی و کارکنان، افزایش یافته است. در این قبیل سازمان‌ها که شرایط بسیار متفاوتی با سازمان‌های معمولی دارند، نقش مدیریت نیز امری مهم به‌شمار می‌رود. هر چند اقدام‌های سازمان‌های اطلاعاتی همواره به‌صورت پنهان بوده و شاید به دلیل ماهیت ذاتی این قبیل سازمان‌ها، کسی از روند و چگونگی مدیریت و تصمیمات گرفته شده اطلاعی نداشته باشد اما در جامعه اسلامی، بهره‌گیری تمامی سازمان‌های اطلاعاتی از آموزه‌های اسلام ناب محمدی (ص) امری بسیار مهم تلقی می‌شود؛ چرا که مدیریت در این قبیل سازمان‌ها از حساسیت زیادی برخوردار بوده و دامنه تأثیر و تأثر تصمیمات مدیران، می‌تواند پیامدهای مثبت و منفی متعددی در پی داشته باشد. در این پژوهش، مسئله اصلی این است که مدیریت در سازمان‌های اطلاعاتی مبتنی بر چه شاخص‌هایی است؟ امری که در این پژوهش به‌صورت دقیق، مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

## اهمیت و ضرورت تحقیق

سازمان‌های اطلاعاتی، بزرگ‌ترین سنگر دفاعی کشور و جلوتر از خط مقدم مبارزه هستند. مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در این باره می‌فرماید: «خط مقدم، اولین نقطه درگیری دو نیرو است؛ یعنی وقتی دشمن نزدیک آمد، اولین نقطه تلاقی دو سپاه، خط مقدم است اما عناصر اطلاعاتی جلوتر از خط مقدم وارد عمل می‌شوند؛ یعنی باید قبل از رسیدن دشمن به خط مقدم، با او درگیر شد، به او ضربه زد و او را زمین گیر کرد» (شمس‌اللهی، ۱۳۸۹: ۱۰۳). به همین دلیل است که معظم‌له در خطاب به کارکنان وزارت اطلاعات می‌فرماید: «شاید در میان سنگرهایی که جمهوری اسلامی در آن مبارزه می‌کند، هیچ سنگری با فضیلت‌تر از سنگر اطلاعاتی نباشد» (بیانات حضرت امام خامنه‌ای در تاریخ ۱۳۶۸/۴/۱۸). با توجه به اهمیت سازمان‌های اطلاعاتی، بهره‌گیری از مدیریت کارآمد و اثربخش نیز امری بدیهی به‌شمار می‌رود. هر چند الگوهای مدیریتی متفاوتی در این زمینه بر اساس منابع غربی وجود دارد اما با توجه به اینکه ما در جامعه اسلامی قرار داریم و نیز اینکه بایستی سازمان‌های اطلاعاتی، از اصول مدیریت بر مبنای نظرها و آرای اسلام بهره‌جویند، انجام پژوهشی علمی در این خصوص، مبین اهمیت موضوع است.

## هدف‌های تحقیق

### هدف اصلی

تبیین محورهای مدیریت اسلامی در سازمان‌های اطلاعاتی.

### هدف‌های فرعی

- تبیین مزیت‌های برترساز مدیریت اسلامی در سازمان‌های اطلاعاتی؛
- تبیین دکترین (بایدها و نبایدهای) مدیریت در اسلام؛
- تبیین نقش فرهنگ جهادی در مدیریت اسلامی سازمان‌های اطلاعاتی؛
- تبیین اهم شاخص‌های مدیریت اسلامی در سازمان‌های اطلاعاتی.

## سؤال‌های تحقیق

### سؤال اصلی

مدیریت اسلامی در سازمان‌های اطلاعاتی مبتنی بر چه محورهایی است؟

### سؤال‌های فرعی

- مزیت‌های برترساز مدیریت اسلامی در سازمان‌های اطلاعاتی کدامند؟
- دکت‌ترین (بایدها و نبایدهای) مدیریت در اسلام به چه صورت است؟
- فرهنگ جهادی در مدیریت اسلامی سازمان‌های اطلاعاتی چه نقشی دارد؟
- اهم شاخص‌های مدیریت اسلامی در سازمان‌های اطلاعاتی کدامند؟

### روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی - تحلیلی و با استفاده از منابع اسنادی و کتابخانه‌ای صورت گرفته است.

### تعاریف

#### سازمان‌های اطلاعاتی

سازمان‌های اطلاعاتی، مأموریت پیشگیری، کشف، شناسایی، خنثی‌سازی و مقابله با اقدام‌های سرویس‌های اطلاعاتی کشورهای حریف، گروه‌های مخالف و عوامل ایجاد نارضایتی را برعهده دارند. رسالت واقعی آنان، حفاظت و حراست از اسرار و اطلاعات نظام در مقابل سرویس‌های اطلاعاتی دشمن و دوست است (عسگری و بخشی، ۱۳۹۰: ۲۰۹). بنابراین این سازمان‌ها «مجموعه‌ای از اجزای مهم وابسته به ارکان دولتی هستند که علت وجودی آنها در حقیقت، واکنشی منطقی است برای حفاظت از منافع مهم و حیاتی در برابر آسیب‌ها و تهدیدهای امنیتی و شبه‌امنیتی که متوجه این منافع است. این سازمان‌ها از جایگاه ویژه‌ای در همه نظام‌های سیاسی برخوردارند، به طوری که داخلی‌ترین لایه ساختار امنیتی هر نظام سیاسی، مجموعه حفاظتی آن نظام است. این موضوع نه تنها در نظام‌های

سیاسی، بلکه در صنایع و مؤسسات و شرکت‌ها، امری بدیهی است؛ به گونه‌ای که حتی شرکت‌های کوچک و مؤسسات خصوصی برای رسیدن به منافع بیشتر، توجه جدی به حفاظت دارند (چاک‌سنه والد، ۱۳۷۷: ۲۲).

سازمان‌های اطلاعاتی به سازمانی‌هایی از مجموعه حاکمیت گفته می‌شود که به صورت هماهنگ برای رسیدن به هدف‌ها با انجام فعالیت‌های پیشگیرانه و مقابله‌ای مستمر، نسبت به حفاظت از موضوع‌های مهم و اساسی در حوزه مأموریت‌های محول شده و تأمین امنیت آن موضوع‌ها و صیانت از سازمان مربوط در مقابل خطرهای در چارچوب قانون اقدام می‌نمایند (کریمایی، ۱۳۹۱: ۱۲).

## مدیریت

مدیر در فرهنگ لغت عمید به معنی اداره کننده، گرداننده و کسی که کاری را اداره کند است و مدیریت به معنی اداره کردن و گرداندن امور است (عمید، ۱۳۸۸: ۱۱۰۲).

از مدیریت تعاریف متعددی ارائه شده است و بیشتر آن را شامل «برنامه‌ریزی، سازماندهی، کارگزینی، هدایت و رهبری، واپایش و نظارت» دانسته‌اند اما با توجه به تحولات چندساله اخیر و نظر به اینکه توجه به اخلاقیات و منابع انسانی در مدیریت امروز جایگاه خاصی پیدا کرده است، تعریف زیر برای مدیریت در شرایط حاضر، مناسب‌تر به نظر می‌رسد. از نگاه برخی صاحب‌نظران، مدیریت، ترکیبی از علم و هنر برای پدید آوردن محیطی مناسب است که در آن همفکری و همکاری با دیگران به منظور شکل دادن به فرایندی کارساز امکان‌پذیر می‌گردد و همچنین طی آن، استفاده بهینه از منابع، برای عرضه خدمات یا کالاهایی قابل رقابت به منظور جلب رضایت متقاضیان آنها، با پرهیز از بروز هرگونه عواقب نامطلوب تحقق می‌یابد (رحمان سرشت، ۱۳۸۴: ۴).

مدیریت را در چارچوب چهار وظیفه خاص مدیران به این شرح تعریف می‌کنند: «برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری و واپایش» اگر چه این چارچوب، مورد انتقادهای زیادی قرار گرفته اما هنوز هم قابل قبول است؛ بنابراین می‌توان گفت که مدیریت، فرایند

برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری و اعمال واپایش بر تلاش و کارهای اعضای سازمان و نیز مورد استفاده کردن منابع سازمانی برای دستیابی به هدف‌های اعلان شده سازمان است (اعرابی، ۱۳۸۵: ۴۷-۳۱).

در تعریف مدیریت، مشکل می‌توان به معیارهای مشخصی دست یافت که جملگی مفاهیم واحدی را بیان کنند؛ لذا یک برداشت و مفهوم عمومی برای درک آن ضروری است. شاید بهترین پایگاه شروع برای درک این پدیده مهم این باشد که از خود سؤال کنیم که مدیریت چیست؟ در گزارش‌ها و کتاب‌های مختلف مدیریت تعریف‌های متفاوتی می‌توان یافت که به‌طور کلی تعابیر تغییر شکل یافته‌ای از یک تعریف واحد هستند اما در هر دوره زمانی تأکید بر بخش‌هایی از این تعاریف بیشتر است و این روندی است که همچنان ادامه خواهد یافت. با نگاهی اجمالی بر دو تعریف مشخص از مدیریت، می‌توان با این تفاوت‌ها، محسوس‌تر آشنا شد. در سال ۱۹۶۹ «رئیس انجمن مدیریت امریکا» این تعریف را از مدیریت ارائه داد: «مدیریت عبارت است از انجام کارها از طریق دیگران». طبق تعریف دیگری از مدیریت «مدیریت عبارت است از انجام کار همراه با دیگران و از طریق آنان به‌منظور نیل به مقاصد سازمان و اعضای آن» (جزنی، ۱۳۹۳: ۲۴-۲۳).

## مدیریت اسلامی

مدیریت اسلامی امری است که انسان را در مسیر نزدیکی به خداوند قرار می‌دهد. به این معنی که در تمامی سطوح آن، زهد و تقوا پیشه می‌شود، سعی در بخشودگی و ارشاد، فزونی می‌یابد و جلب رضایت اکثریت، بیشتر می‌شود (رضائی، ۱۳۹۲: ۳۰).

«هاشمی رکاوند» نیز مدیریت در اسلام را در اصل بر مبنای کلامی و عقیدتی ملهم از قرآن و سنت‌نبی (ص) استوار می‌داند (هاشمی رکاوند، ۱۳۷۹: ۷۶).

نبوی پس از ارائه تعاریفی از مدیریت در نظریه‌های غربی، مدیریت اسلامی را چنین تعریف کرده است: «مدیریت، هنر و علم به کارگیری صحیح افراد و امکانات در راستای وصول هدف‌های سازمانی است؛ به نحوی که با موازین شرع مغایرت نداشته باشد» (نبوی، ۱۳۹۱: ۳۳).

## ویژگی‌های بارز سازمان‌های اطلاعاتی

سازمان‌های اطلاعاتی به واسطه نوع مأموریتی که به آنها واگذار شده، دارای ویژگی‌های خاصی هستند که آنها را از سایر سازمان‌ها و نهادهای دولتی و غیردولتی متمایز می‌نماید. این ویژگی‌ها عبارت‌ند از:

- دسترسی به اطلاعات طبقه‌بندی شده و اطلاعات خصوصی افراد و تهدیدهای ناشی از آن.
- رعایت حیطه‌بندی اطلاعاتی و محدودیت دسترسی به اطلاعات به‌عنوان اصلی فراگیر و مهم.
- ریسک‌پذیری و مقابله با خطر.
- وجود تشکیلات و ساختار سازمانی محرمانه.
- اختصاص بودجه سری به امور اطلاعاتی.
- انحصار اقدام‌های پژوهشی و مطالعات آزمایشگاهی.
- انتخاب‌گزینی و یکدست نیروهای اطلاعاتی با محوریت اعتقادی و اطمینان از وفاداری آنان به حکومت.
- محدودیت و ضعف نظارت و واپایش از بیرون بر سازمان‌های اطلاعاتی.
- انضباط و اطاعت‌پذیری برتر درون سازمانی.

نکته حائز اهمیت درخصوص این قبیل سازمان‌ها، آن است که کارکردها و ویژگی‌های آنها به‌طور تقریبی منحصر به‌فرد بوده که به‌همین دلیل، قابلیت تطبیق با سایر سازمان‌ها را میسر نمی‌سازد؛ بنابراین برای ارتقا و رشد، نیازمند بهره‌گیری از سبک برتر مدیریت اسلامی برای رسیدن به هدف‌های عالیه هستند.



## مزیت‌های برتوساز مدیریت اسلامی در سازمان‌های اطلاعاتی

سازمان‌های اطلاعاتی، بزرگ‌ترین سنگر دفاعی کشور و جلوتر از خط مقدم مبارزه هستند. مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در این خصوص می‌فرماید: «خط مقدم، اولین نقطه درگیری دو نیرو است. یعنی وقتی دشمن نزدیک آمد، اولین نقطه تلاقی دو سپاه، خط مقدم است اما عناصر اطلاعاتی جلوتر از خط مقدم وارد عمل می‌شوند؛ یعنی باید قبل از رسیدن دشمن به خط مقدم، با او درگیر شد، به او ضربه زد و او را زمین گیر کرد» (شمس‌اللهی، ۱۳۸۹: ۱۰۳). به همین دلیل است که معظم‌له در خطاب به کارکنان وزارت اطلاعات می‌فرماید: «شاید در میان سنگرهایی که جمهوری اسلامی در آن مبارزه می‌کند، هیچ سنگری با فضیلت‌تر از سنگر اطلاعاتی نباشد» (۱۳۶۸/۴/۱۸).

همان‌طور که می‌دانیم، کار امنیتی، رفع خطر است نه دفع آن. «رفع» آن است که قبل از اینکه دشمن اقدام عملی بکند و ضربه بزند او را غافلگیر کرده و فرصت ضربه زدن را از او بگیرند که این اقدام ضمن پایین بودن هزینه، در حفظ امنیت ملی و اجتماعی و آرامش عمومی مؤثرتر است. «دفع» آن است که دشمن آشکار شود سپس ضربه بزند. به عبارت دیگر، برخورد دشمن در دو مرحله قابل تصور است: یکی پیشگیری و دیگری برخورد که به یقین هزینه مادی و معنوی پیشگیری، بسیار کمتر است.

از سوی دیگر، ضرورت و اهمیت وجودی سازمان‌های اطلاعاتی را می‌توان شدت نیاز انسان به امنیت، در ابعاد مختلف فردی، اجتماعی، ملی و فراملی دانست. همان‌گونه که می‌دانیم، تحولات چشمگیر بعد از جنگ سرد، تغییرهای جدیدی در محیط‌های امنیتی ایجاد کرده است. ویژگی تهدیدهای جدید، این است که نخست؛ دولت‌محور نیست؛ یعنی اینکه به‌طور عموم از بازیگرانی ناشی می‌شود که دارای ماهیتی فراملی یا فروملی هستند (مانند گروه داعش و...) دوم؛ تهدیدهای جدید برخلاف تهدیدهای سنتی که دارای مرکزیت جغرافیایی است، به‌خاطر برخورداری از تنوع و حضور در تمامی وجوه، صورتی عام و فراگیر دارد و این تهدیدها را نمی‌توان با سیاست‌های دفاعی سنتی مدیریت کرد (افتخاری، ۱۳۸۱: ۳۴۲). ماهیت تغییرپذیر این تهدیدها، باعث گردیده تا سازمان‌های اطلاعاتی

به دلیل ناشناخته بودن آینده و محیطی که در آن قرار خواهند گرفت، برای مقابله با این تهدیدها نیازمند بهره‌گیری از سبک خاصی از مدیریت باشند که هم بومی باشد و هم از آموزه‌های غنی اسلامی بهره‌مند بوده و همچنین پاسخگوی وضعیت پرتلاطم کاری آنان نیز باشد. در نتیجه می‌توان اذعان کرد که موفقیت در امور اطلاعاتی، نیازمند بهره‌مندی از یک سبک جامع مدیریت به نام «مدیریت اسلامی» است؛ آن هم در عصری که ماهیت تهدیدها این گونه مبهم است. به عبارت دیگر، سازمان‌های اطلاعاتی برای نیل به هدف‌های عالی، چاره‌ای جز توسل و بهره‌جویی از آموزه‌های اسلام و به‌طور کلی بهره‌گیری از مدیریت اسلامی ندارند.

### دکترین (بایدها و نبایدهای) مدیریت در اسلام

باتوجه به آموزه‌های قرآنی، بایدها و نبایدهای مدیریت در اسلام به شرح زیر است:

- سوره آل عمران، آیه ۲۸: پذیرش ولایت کفار از سوی مؤمنان، ممنوع است؛ «لَا يَتَّخِذِ الْمُؤْمِنُونَ الْكَافِرِينَ أَوْلِيَاءَ» (تفسیر نور، ج ۱: ۴۹۵).
- سوره آل عمران، آیه ۲۸: در جامعه اسلامی، ایمان شرط اصلی مدیریت و سرپرستی است؛ «لَا يَتَّخِذِ الْمُؤْمِنُونَ الْكَافِرِينَ أَوْلِيَاءَ» (همان).
- سوره آل عمران، آیه ۸۲: در مدیریت الهی، لازمه سپردن مسئولیت‌ها، تعهد و پیمان گرفتن است؛ «أَخَذَ اللَّهُ مِيثَاقَ النَّبِيِّينَ» (تفسیر نور، ج ۱: ۵۵۱).
- سوره آل عمران، آیه ۱۲۷: وحدت، قدرت، سیاست و مدیریت مسلمانان، باید طوری باشد که دشمن از آنان قطع امید کند؛ «فَيَقْبَلُوا خَائِبِينَ» (تفسیر نور، ج ۱: ۶۰۲).
- سوره آل عمران، آیه ۱۵۹: رهبری و مدیریت صحیح، با عفو و عطف همراه است؛ «فَاعْفُ عَنْهُمْ» (تفسیر نور، ج ۱: ۶۳۶).
- سوره انعام، آیه ۸۳: علم و حکمت، دو شرط لازم برای تدبیر و مدیریت است؛ «إِنَّ رَبَّكَ حَكِيمٌ عَلِيمٌ» (باتوجه به اینکه کلمه «رب» در لغت به معنای مدیر و مربی آمده است) (تفسیر نور، ج ۲: ۵۰۱).

- سوره انفال، آیه ۴۰: در مدیریت مسائل نظامی و برنامه‌ریزی‌های سیاسی، باید همه جوانب و شرایط را پیش‌بینی کرد؛ «فَإِنْ أَنْتَهُوا وَإِنْ تُوَكَّلُوا» (تفسیر نور، ج ۳: ۳۱۸).
- سوره حدید، آیه ۲۵: در مدیریت به هر کس مسئولیت می‌دهیم، باید ابزار کار او را در اختیارش قرار دهیم؛ «أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَ... الْكِتَابِ وَالْمِيزَانِ» (تفسیر نور، ج ۹: ۴۸۶).
- حجرات، آیه ۶: در مدیریت، باید علاج واقعه را قبل از وقوع کرد. ابتدا تحقیق و سپس اقدام کنیم؛ «فَتَبَيَّنُوا أَنْ تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهَالَةٍ» (تفسیر نور، ج ۹: ۱۷۱).
- سوره الإسراء، آیه ۳۰: آینده‌نگری از اصول مدیریت است؛ «لَا تَجْعَلْ... فَتَقْعُدَ...» (تفسیر نور، ج ۵: ۴۹). از آیه ۸۰ این سوره نیز می‌توان همین نتیجه را گرفت؛ «أَخْرِجْنِي مُخْرَجَ صِدْقٍ».
- سوره یوسف، آیه ۶۰: در مدیریت، هم محبت لازم است و هم تهدید. اول مزه و محبت؛ «أَنَا خَيْرُ الْمُنْزِلِينَ» بعد تهدید «فَإِنْ لَمْ تَأْتُونِي» (تفسیر نور، ج ۴: ۲۳۹).
- در مدیریت، هم باید اطلاعات لازم را در اختیار مسئولان گذاشت؛ «عَالِمِ الْغَيْبِ فَلَا يُظْهِرُ عَلَى غَيْبِهِ أَحَدًا إِلَّا مَنْ ارْتَضَى مِنْ رَسُولٍ». هم از او حفاظت کرد؛ «فَإِنَّهُ يَسْأَلُكَ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ...». و هم بر عملکرد او نظارت دقیق داشت؛ «لِيَعْلَمَ أَنْ قَدْ أَبْلَغُوا رَسُولَاتِ رَبِّهِمْ» (تفسیر نور، ج ۱۰: ۲۵۹).
- سوره مرسلات، ۱ تا ۷: در نظام هستی، کارها تقسیم شده و هر کاری به فرد یا گروهی سپرده شده و این رمز مدیریت موفق است؛ «الْمُرْسَلَاتِ، النَّاشِرَاتِ، الْفَارِقَاتِ» (تفسیر نور، ج ۱۰: ۳۴۳).
- سوره نازعات، ۱ تا ۵: تدبیر و مدیریت امور، نیازمند نشاط و سبقت و چابکی است؛ «النَّاشِطَاتِ، السَّابِحَاتِ، فَالسَّابِقَاتِ، فَالْمُدْبِرَاتِ» (تفسیر نور، ج ۱۰: ۳۷۱).

### نقش فرهنگ جهادی در مدیریت اسلامی سازمان‌های اطلاعاتی

فرهنگ، بزرگ‌ترین نیاز جامعه بشری است و عامل اصلی پویایی، نشاط و تداوم حیات جوامع به‌شمار می‌رود. امروزه مباحث فرهنگ به‌عنوان مهم‌ترین عامل در توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، انسانی و اخلاقی کشور در کانون توجه صاحب‌نظران، اندیشمندان و

نخبگان قرار گرفته است. فرهنگ، روح همبستگی و تداوم حیات معنوی و وجدان عمومی یک ملت، یک قوم و سرزمین است.

بنا به بینش‌ها و نگرش‌های افراد و پژوهشگران، تعبیرها و تعریف‌های خاصی از «فرهنگ» آورده شده است. در این میان، بسیاری معتقدند که بی‌گمان، فرهنگ فصل انسان از حیوان است؛ چرا که انسان با فرهنگ از ابتدای خلقت توانست با کشاورزی و دام‌پروری، غلبه خود را بر طبیعت نشان داده و روزه‌روز بر قدرت خویش بیفزاید و مرحله به مرحله مراحل تکاملی فرهنگی خود را به پیش ببرد (عامریان، ۱۳۹۲: ۳۳).

نخستین گام برای اجرایی نمودن مدیریت اسلامی در سازمان‌های اطلاعاتی، ایجاد فرهنگ جهادی در سطح سازمان است. تا زمانی که کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی به این باور نرسند که حرکت جهادی می‌تواند اثربخش باشد و آن را به‌عنوان یک فرهنگ مطلوب پذیرا نباشند، هیچ اتفاقی در سازمان نمی‌افتد. هرچند ارائه تعریفی جامع و مانع از فرهنگ جهادی که دربرگیرنده تمام جنبه‌ها، شاخصه‌ها و معیارهای مترتب بر فرهنگ جهادی باشد، کار آسانی نیست اما ارائه بیانی گویا از این فرهنگ، با اتکا به معیارها و ویژگی‌های مورد انتظار از کار جهادی که خود، نمود روحیه و فرهنگ جهادی است، ممکن می‌باشد؛ بنابراین فرهنگ جهادی همان فرهنگ تحول و آینده‌ساز است. فرهنگ جهادی همان فرهنگ انتظار است که به دنبال تحول در وضع موجود برای رسیدن به وضع مطلوب، در مقابله با حافظان وضع موجود که به یک معنا ضد تحول و ضد انقلاب هستند، قرار می‌گیرد.

در نتیجه می‌توان گفت که فرهنگ جهادی یک مفهوم کلی است که از جمله مصداق‌های آن دین‌محوری، ولایت‌مداری، ایثار و از خودگذشتگی، مردم‌گرایی، ارزش‌مداری، خودباوری، انعطاف‌پذیری، پویایی و مأموریت‌پذیری است. فرهنگ جهادی، مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و ارزش‌های مثبت مدیریت و مدیران جهادی برخاسته از رفتار و روابط کارکنان است که به نوعی نقش الگو و راهبر را برای جامعه، رفتار اداری و رویه‌های اجرایی و مدیریتی در سایر حوزه‌ها و ارگان‌ها داشته است؛ به طوری که یکی از کارکردها و انتظاریهایی که از وجود جهاد در اذهان و اندیشه بخش عمده‌ای از مسئولان و

سیاستگذاران نظام اداری مورد توجه بوده و هست استفاده از روش‌های موفق جهاد سازندگی در تحقق تحولات اداری است.

مظاهر فرهنگ جهادی در مدیریت اسلامی را می‌توان در قالب‌هایی قابل سنجش و مشاهده، از جمله انجام کار با انگیزه و صبغه الهی، خدمت‌رسانی خالصانه، جرئت و جسارت، ارزش‌محوری، اعتصام به حبل‌المتین، ایثار، خودباوری، آرمان‌خواهی، عدالت‌منشی و عدالت‌طلبی، جهاد درونی (جهاد اکبر و تزکیه)، جهاد بیرونی، پویایی، تحول و تحرک بی‌وقفه و مبارزه با سکون و رخوت، استمرار و تلاش بی‌وقفه، مردم‌داری، رجحان خواست مردم بر خود، جوشش درونی، وحدت در اندیشه و عمل (مانند بنیان مرصوص) و تعامل بخشیدن به دانش و ارزش در خدمت به همدیگر، برشمرد.

## اهم شاخص‌های مدیریت اسلامی در سازمان‌های اطلاعاتی

### داشتن برنامه‌ریزی دقیق

برنامه‌ریزی عبارت است از مجموعه اقدام‌هایی مشتمل بر پیش‌بینی هدف‌ها، تعیین خط‌مشی‌ها، رویه‌ها، و روش‌های انجام کار که بیانگر مقررات و آیین‌نامه‌های اجرای کار هستند (برهانی، ۱۳۸۳: ۲۴).

در داستان حضرت یوسف، ایشان به‌جای تعبیر خواب، راه مقابله با قحطی را با برنامه‌ای روشن بیان کرد تا نشان دهد علاوه بر علم تعبیر خواب، قدرت برنامه‌ریزی و مدیریت دارد (تفسیر نور «۱۰ جلدی» ج ۴: ۲۱۶) و همین امر سبب شد تا او به‌عنوان مدیر اجرایی مبارزه با قحطی، انتخاب گردد.

اگر به داستان جنگ احزاب و مسئله حفر آن خندق عظیم به‌گردد مدینه که نه عابر پیاده به آسانی می‌توانست از آن بگذرد و نه سواران می‌توانستند از روی آن بپرند - آن هم در مدتی کوتاه و با وسایل بسیار ابتدایی - بیندیشیم و مدیریت پیامبر اسلام (ص) را در این زمینه و کیفیت تقسیم این کار را میان یارانش بنگریم به دقت و ظرافت در برنامه‌ریزی

پیامبر(ص) پی می‌بریم و جالب اینکه تا کار خندق پایان یافت، دشمن هم از راه رسید! (مکارم شیرازی، ۱۳۹۱: ۵۶).

برنامه‌ریزی چنان برای مؤمن مهم است که حضرت علی(ع) در رابطه با آن تأکید می‌فرماید؛ «مؤمن باید شبانه‌روز خود را به سه قسم تقسیم کند: زمانی برای نیایش و عبادت پروردگار؛ زمانی برای تأمین هزینه زندگی؛ و زمانی برای واداشتن نفس به لذت‌هایی که حلال و مایه زیبایی است» (نهج البلاغه: ۷۲۵).

امام خمینی(ره) در این خصوص می‌فرماید: «مسئله برنامه از مهمات یک کشور است و چنانچه بدون برنامه، یک کشوری بخواهد اداره بشود، نمی‌شود اداره بشود؛ باید برنامه باشد» (صحیفه امام، ج ۱۷: ۱۲۲-۱۲۱).

### استفاده از تجربه‌های گذشته

بی‌تردید، بخش عظیمی از پیشرفت انسان‌ها مرهون استفاده از تجربه‌های گذشتگان است. امام علی(ع) می‌فرماید: «کسی که تجربه‌اش کم باشد، فریب خواهد خورد و کسی که تجربه‌اش زیاد باشد، لغزش‌هایش کم می‌گردد» (میزان‌الحکمه، ج ۲: ۲۵). به همین دلیل در سازمان‌های اطلاعاتی بهتر است از تجربه دیگران استفاده نماییم تا از این طریق سطح دانشی تجربه خود را ارتقا بخشیم.

### تفکر و اندیشه

مقام معظم رهبری(مدظله‌العالی) در رابطه با وجود هشیاری و تدبیر دقیق در عملکرد رسول اکرم(ص) می‌فرماید: «[پیامبر(ص)] تدبیر و سیاست اداره آن نظام [اسلامی] را طراحی کرد. وقتی انسان نگاه می‌کند و می‌بیند قدم‌به‌قدم، مدبرانه و هشیارانه پیش رفته است، می‌فهمد که پشت سر آن عزم و تصمیم قوی و قاطع، چه اندیشه و فکر و محاسبه دقیقی قرار گرفته است که علی‌الظاهر جز با وحی الهی ممکن نیست. امروزه هم کسانی که بخواهند اوضاع آن ده سال را قدم‌به‌قدم دنبال کنند، چیزی نمی‌فهمند. اگر انسان هر

واقعه‌ای را جداگانه حساب کند، چیزی ملتفت نمی‌شود؛ باید نگاه کند و ببیند ترتیب کار چگونه است؛ چطور همه این کارها، مدیرانه، هشیارانه و با محاسبه صحیح انجام گرفته است» (۱۳۸۰/۲/۲۸).

## نیت و انگیزه

رسول خدا(ص) فرمود: «گفتار بدون عمل پذیرفته نیست و گفتار و عمل هم بدون نیت پذیرفته نیست و گفتار و کردار و نیت بدون برنامه اسلام و انطباق با سنت و روش پیغمبر، سقط شده (بی‌ارزش) ارزش است» (بحارالانوار، ج ۱: ۲۱۱).

هدف نهایی و غایی در مدیریت اسلامی، کمال‌گرایی و کسب رضایت خداوند متعال است. پس باید دانست کسی که با هدف جلب رضای خداوند برنامه‌ریزی می‌کند، امدادهای الهی نیز او را یاری می‌دهند. در قرآن مجید آمده است: «ای کسانی که ایمان آورده‌اید، اگر خدا را یاری کنید، خدا شما را یاری می‌کند و گام‌هایتان را استوار می‌دارد» (محمد، آیه ۷) و همچنین «آنان که در راه ما تلاش کنند، بی‌شک آنها را به راه‌های خود هدایت می‌کنیم و خداوند با نیکوکاران است» (عنکبوت، ۶۹). این دو آیه نشان می‌دهد که نیت، می‌تواند در مدیریت اسلامی مؤثر و کارآمد باشد و نقش مهمی ایفا کند.

مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در رابطه با اهمیت و ضرورت انگیزه نیز می‌فرماید: «من اولین نکته‌ای را که می‌خواهم به شما مدیران ارشد این مجموعه عرض کنم، این است که انگیزه کار در آغاز و در انجام کار نباید هیچ تفاوت کند. یک مؤلف وقتی کتابی را می‌نویسد صفحه آخر را با همان همت و با همان انگیزه‌ای می‌نویسد که صفحه اول را شروع کرده؛ زیرا اگر صفحه آخر را شما ننویسید، یا دقت به خرج ندهید، یا با خط خوب ننویسید، کتاب ناقص خواهد شد» (۱۳۸۳/۶/۴).

## عمل‌گرایی

در تاریخ ۳۱ مرداد ۱۳۶۰، آقایان رجایی و باهنر گزارشی از وضعیت دولت و امور جاری کشور به محضر امام (ره) ارائه کردند، آن‌گاه امام خمینی (ره) به ایشان فرمودند: «مطالبی که جناب‌عالی و آقای نخست‌وزیر گفتند، همه‌اش مطالب صحیح است و من هم امیدوارم ان‌شاء.. که موفق بشوید در این مأموریت. لکن مردم به‌جای برنامه دادن، عمل می‌خواهند. هیچ دیگر شماها عذری ندارید و ما هیچ کدام دیگر عذری نداریم» (صحیفه امام، ج ۱۵: ۱۲۰). این حکایت از آن دارد که اگر برنامه‌ای تدوین می‌شود، باید ضمانت اجرایی داشته باشد؛ دادن برنامه بدون عمل، کاری عبث و بیهوده است.

همچنین امام در جمع اعضای هیئت دولت در تاریخ ۱۶ شهریور ۱۳۶۰ خطاب به نخست‌وزیر وقت (محمد رضا مهدوی کنی) و اعضای هیئت دولت در خصوص ثبات نظام اسلامی و متزلزل نشدن آن به‌واسطه ترورها می‌فرماید: «البته این برنامه‌ای که جناب‌عالی ذکر کردید، همین برنامه‌ای است که ما می‌خواهیم و من امیدوارم که موفق بشوید که برنامه در خارج تحقق پیدا بکند و مثل دولت‌های زمان طاغوت نباشد که یکی می‌آمد برنامه می‌داد، دومی می‌آمد برنامه‌ای برخلاف می‌داد و همین‌طور و در عمل هم جز ظلم و تعدی چیزی نبود» (صحیفه امام، ج ۱۵: ۱۸۵).

## نظارت‌پذیری

نظارت‌پذیری یکی از شاخص‌های مهم در مدیریت اسلامی است. حضرت امام خمینی (ره) در این خصوص می‌فرماید: «همه برنامه‌هایتان را رسیدگی کنید که از چیزهایی که برخلاف اسلام است، بر خلاف مصالح اسلام است، اجتناب بشود» (صحیفه امام، ج ۱۱: ۲۰۴).

## رهبری واحد

در مدیریت اسلامی، اصلی که می‌تواند نقشی اساسی در تحقق اثربخش برنامه‌ها داشته باشد، رهبرمحوری یا رهبری واحد است. امام خمینی (ره) خطاب به مسئولان و روحانیون



کاروان‌های حج می‌فرماید: «از مسائل دیگری که باز آقایان روحانیون که در کاروان‌ها هستند به مردم بگویند، [این] که باید این امر، اموری که در آنجا واقع می‌شود، امور سیاسی که در حج واقع می‌شود، روی نظام باشد. اینکه هرکس خودش بخواهد یک کاری بکند، این هرج و مرج همیشه غلط بوده. هر امری باید یک نظمی داشته باشد. می‌خواهند اجتماع کنند برای فلان امر، خوب، یک کسی که متکفل امور حج است باید برنامه بدهد، روی آن برنامه عمل بکنند. هرکسی بخواهد، در هر گروهی بخواهد خودش علی‌حده روی مذاق خودش - که اختلاف هم خیلی هست بین مذاق‌ها - بخواهد چی بشود، هم گرفتاری آنجاها پیدا می‌شود و بدتر از آن، این است که گاهی وقت‌ها اسباب وهن می‌شود برای جمهوری اسلامی. نباید کاری بکنند که برای جمهوری اسلامی یک بدنامی پیدا بشود» (صحیفه امام، ج ۱۶: ۴۳۱).

## ایثارگری

یکی از شاخص‌های مهم مدیریت اسلامی، ایثارگری است. این اصل در تحقق برنامه‌های مدیران، امری بسیار مهم و حیاتی است. رجحان‌بخشی به هدف‌ها و برنامه‌های سازمانی و دوری از خودطلبی و ترجیح منفعت شخصی به منفعت سازمانی را می‌توان نوعی ایثارگری دانست. امام خمینی (ره) می‌فرماید: «ما سوگمندان و مفتخرانه عزیزانی را در راه هدف که واژگونی رژیم طاغوتی و برپاداشتن پرچم پرافتخار اسلام است، فدا کردیم؛ و این درست راه اسلام و برنامه مسلمانان راستین در صدر اسلام بوده و در طول تاریخ خواهد بود؛ لَکُم فِی رَسُولِ اللَّهِ اَسْوَةٌ حَسَنَةٌ (احزاب، ۲۱). پیغمبر بزرگ اسلام همه چیزش را فدای اسلام کرد تا پرچم توحید را به اهتزاز درآورد؛ و ما به حکم پیروی از آن بزرگوار، باید همه چیزمان را فدا کنیم تا پرچم توحید برقرار ماند» (صحیفه امام، ج ۳: ۴۲۱).

## انعطاف‌پذیری

اشخاص بی‌اطلاع از اسلام، خیال می‌کنند که نه، اسلام چون از ۱۴۰۰ سال پیش از این بوده، نمی‌شود! این «حدای» که گفته می‌شود مال قوانینی است که یا نمی‌داند الا زمان خودش را یا

زمان سابقه‌ی که تاریخ را خوانده، صحیح است اما وقتی که اسلام از خداست، خدا نمی‌دانسته که بعدها چه خواهد شد تا اینکه برنامه‌اش را همچون درست بکند که برای همه اعصار باشد؟ برنامه برای همه اعصار هست. منتها شما، این اشخاص، اطلاع ندارند از آن و لذا می‌گویند که مثلاً کافی نیست؛ الان نمی‌شود پیاده‌اش کرد! این حرف‌ها تبلیغ شده است و در مغزهای اینها کرده‌اند، برای اینکه مردم را از اسلام جدا کنند (صحیفه امام، ج ۱۰: ۲۳۵).

### منابع انسانی کارآمد

کاردانی و کفایت نیروی انسانی سازمان، نقش به‌سزایی در موفقیت و یا عدم موفقیت آن دارد. سازمانی که با امکانات ایده‌آل ایجاد شده اما از نیروی انسانی متخصص و کارا برخوردار نباشد، به‌یقین به‌زودی به ورطه زوال و نابودی قدم می‌گذارد؛ بنابراین می‌توان گفت که موفقیت و یا عدم موفقیت سازمان، رابطه مستقیم با کاردانی و تلاش نیروی انسانی شاغل در آن سازمان دارد (رضائی، ۱۳۹۰: ۶۱).

درست است که شرط پیشرفت امر مدیریت و فرماندهی، انضباط کارکنان و همکاران است؛ ولی این بدان معنی نیست که مدیران به سراغ «بله قربان گوها» بروند. ترجیح این‌گونه افراد نالایق که به‌خاطر کمبودهای روحی و فکری، همیشه چشم و گوش بسته تسلیم هستند، در تمام طول تاریخ بشر، بلای بزرگی برای همه زمامداران و مدیران و فرماندهان بوده است. نباید فراموش کرد که این‌گونه گزینش، تنها از «روح استبداد» سرچشمه می‌گیرد و مستبدان همیشه ترجیح می‌دهند که افرادی را در اختیار داشته باشند که بی‌چون و چرا تسلیم فرمانند. آنها حاضر نیستند با افرادی کار کنند که گه‌گاه اظهارنظر، چون و چرا و از آن بالاتر انتقاد کنند؛ هرچند منطقی و سازنده باشد نه مخرب و ویرانگر. این امر سبب می‌شود که «مدیران مستبد» از همکاری افراد هوشمند و متعهد و با شخصیت و آگاه محروم باشند؛ و این ضایعه‌ای است جبران‌ناپذیر در امر مدیریت که نتواند چنین افرادی را به‌سوی خود جذب کند (مکارم شیرازی، ۱۳۹۱: ۱۱۶).

## کار و تلاش بی‌وقفه

کارایی و تخصص نیروی انسانی در تمام سطوح سازمان حائز اهمیت است و هر کدام از نیروهای سازمان در جای خود مهم و مؤثر هستند؛ مدیران خوب و کارآمد می‌توانند با رهبری علمی و خردمندانه، کارکنان را برای رسیدن به هدف‌های سازمان هدایت کنند و کارکنان فعال، متعهد و دلسوز می‌توانند در بالا بردن کمیت و کیفیت بازده سازمان تأثیر مستقیم داشته باشند (رضائی و چراغی، ۱۳۹۱: ۶۲).

کار و تلاش آن‌قدر در اسلام مورد تأکید واقع شده که آن را تفریح می‌دانند. امام علی (ع) می‌فرماید: «هلاک شد کسی که جمع نکرده کار خود را؛ یعنی نپرداخته به کارهای ضروری خود از امور معاش و معاد» (شرح غررالحکم و دررالکلم، ج ۶: ۱۹۴).

## شیوه، روش و نظام‌های اجرایی

شیوه یا روش، عبارت است از: «تشریح جزئیات و مراحل انجام دادن یک کار» شیوه هر کار، نحوه انجام دادن عملیات یا مراحل انجام دادن آن کار را مشخص می‌کند (رضائی و چراغی، ۱۳۹۱: ۶۳).

نظام نیز عبارت است از: تعدادی روش وابسته به یکدیگر که با اجرای آنها، قسمتی از هدف‌های سازمان تأمین می‌شود. نظام‌های انجام دادن هر کار که مجموعه‌ای از شیوه‌ها و روش‌های مورد عمل سازمان است، نقش مهم و مؤثری در موفقیت یا عدم موفقیت آن سازمان دارد. هر قدر نظام‌های کاری پیشرفته‌تر باشد، کیفیت و کمیت بازده بالاتر و در نتیجه سازمان موفق‌تر است. عکس این قضیه نیز صادق است؛ زیرا با نظام‌های غیرعلمی و قدیمی، کیفیت و کمیت بازده، پایین می‌آید و هزینه‌ها افزایش پیدا می‌کند و در نتیجه، سازمان به سقوط کشیده می‌شود (رضائی و چراغی، ۱۳۹۱: ۶۳).

از امیرمؤمنان (ع) نقل است که: «شنیدم رسول خدا (ص) می‌فرمود: بر شما باد به سنت و طریقه و روش من، پس عمل و کار کم که از روی سنت باشد، بهتر است از عمل و کار بسیار که از روی بدعت و طریقه و روش تازه‌ای که برخلاف دین و آیین مقدس اسلام است» (بنادرالبحار: ۳۳۲).

پس «اعتقاد و عمل و خلوص نیت نفع ندهد مگر آن گاه که عمل موافق و سازگار سنت (طریقه و روش پیغمبر) بوده و بدعت و آیین نو که بر خلاف دین است نباشد و سنت در اینجا در برابر بدعت اعم از فریضه و واجب است (سنت در اینجا مستحب و واجب، هر دو را شامل شده و فرا گیرد)» (بنادرالبحار: ۳۳۳).

در مدیریت اسلامی، می‌بایست سبک و روش مدیریت براساس آموزه‌های دینی باشد.

### سازماندهی اقدام‌ها

پدیده پیچیده‌ای نظیر سازمان، نیازمند روش‌های پیچیده است تا بتوان درباره پیدایش، رشد و تکامل آن، اصولی را عرضه کرد. چنانچه عملیات دستگاه به قدری توسعه یابد که به خدمات بیش از یک نفر احتیاج باشد، سازماندهی ضرورت پیدا می‌کند. سازماندهی، فرایندی است که طی آن تقسیم کار میان افراد و گروه‌های کاری و هماهنگی میان آنان، به منظور کسب هدف‌ها صورت می‌گیرد (رضائیان، ۱۳۷۷: ۱۲۶).

در فرایند سازماندهی، نکته‌های مهمی وجود دارد که براساس فرمایش‌های امام علی(ع) به آنها اشاره می‌گردد:

- «و برای هر یک از زیردستان و کارکنان خود، کاری تعیین کن تا (اگر آن را انجام نداد) او را نسبت به همان کار مؤاخذه و بازپرسی کنی» (نهج‌البلاغه، نامه ۳۱).
- «و برای هر کاری از کارهایت، رئیس و کارگردانی از نویسندگان قرار ده که بزرگی کارها او را مغلوب و ناتوان نکند و بسیاری آنها او را پریشان نسازد و هرگاه در نویسندگان عیب و بدی باشد و تو از آن غافل باشی، تو را به آن بدی می‌گیرند (بازخواست آن بر تو باشد)» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳).
- «آن عمل، امانت و سپرده‌ای در گردن توست (که بایستی آن را مواظبت نموده، در راه آن قدمی برخلاف دستور دین برنداری) و خواسته‌اند که تو نگهبان باشی برای کسی که از تو بالاتر است (تو زیردست امیری هستی که تو را حافظ و نگهبان قرار داده و ولایتی به تو سپرده که آن را از جانب او مواظبت نمایی) (نهج‌البلاغه، نامه ۵).

البته باید دقت داشت که سازماندهی در هر سازمان، نیازمند استانداردهای خاصی است. منظور از استاندارد کردن، این است که پس از بررسی رویدادهای متوالی و آن دسته از حوادث کاری که به‌طور مرتب و به‌موقع به‌وقوع می‌پیوندند، مراحل درست هر بخش از کار را تعیین کنند و به تصویب برسانند. برخی از محققان، میزان استاندارد بودن هر سازمان را با استفاده از مقیاسی دو بُعدی ارزیابی می‌کنند: در بُعد اول، وجود شرح شغل، عنوان‌های رسمی، نظام پاداش و نظام ارزیابی عملکرد بررسی می‌شود. در بُعد دوم، وجود رویه‌های استاندارد برای تصمیم‌گیری‌ها مدنظر قرار می‌گیرد.

### تقسیم کار

خداوند در قرآن می‌فرماید: «و (یوسف در چاه بود تا) کاروانی فرا رسید و مأمور آب را فرستادند (تا آب بیاورد)، پس او دلو خود را به چاه افکند، (یوسف به طناب دلو آویزان شد و به بالای چاه رسید) مأمور آب فریاد زد: مژده که این پسری است. او را چون کالایی پنهان داشتند (تا کسی ادعای مالکیت نکند) در حالی که خداوند بر آنچه انجام می‌دادند آگاه بود» (یوسف، ۱۹). یکی از پیام‌های این سوره، تقسیم کار است: «تقسیم کار، یکی از اصول مدیریت و زندگی جمعی است؛ «وَارِدَهُمْ» به معنای مسئول آب است» (تفسیر نور، ج ۴: ۱۷۵).

### شایسته‌گزینی در جذب و گزینش نیرو

امام خمینی (ره) می‌فرماید: «اگر فرماندهان پاک‌دامن متصدی امر باشند، هرگز برای دشمنان کشورها امکان کودتا یا اشغال یک کشور پیش نمی‌آید و یا اگر پیش آید، به‌دست فرماندهان متعهد شکسته و ناکام خواهد ماند».

امام علی (ع) خطاب به طلحه و زبیر که از حکومت ایشان سهم‌خواهی می‌کنند، می‌فرماید: «بدانید که من در این امانت (که خدای به من سپرده) جز انسان‌هایی که از دینشان راضی‌ام و از امانت‌داری‌شان خرسندم و لیاقت آنها را احراز کرده باشم، فردی را شریک نمی‌سازم» (شرح نهج‌البلاغه ابن ابی‌الحدید، ج ۱: ۲۳۱) و این امر، نشان از اهمیت شایسته‌گزینی در جذب و گزینش نیروها در مدیریت اسلامی دارد.

فرماندهی معظم کل قوا (مدظله العالی) در خصوص اهمیت گزینش می‌فرماید: «عمده تأکید من، بر گزینش همکاران است. من این را مکرر عرض کرده‌ام، باز هم عرض می‌کنم. به این نکته باید توجه کنید؛ گاهی می‌شود که یک مدیر، در مجموعه کاری خود به افرادی تکیه می‌کند و همه کارها را شخصاً نمی‌تواند انجام دهد. ناگزیر کسانی با اختیاراتی در مجموعه‌هایی هستند و گاهی می‌بینید در صراط و راه دیگری حرکت می‌کنند. اولین ثمری که ثمر تلخی خواهد بود، این است که کار این مدیر را لنگ می‌گذارد. بعد هم، البته کشور ضرر می‌بیند؛ هدف‌ها ضرر می‌بینند؛ مردم ضرر می‌بینند اما اولین مشکلی که به وجود می‌آید، این است که خود آن مدیر می‌بیند کارش پیش نمی‌رود. برای خاطر اینکه، به انسان‌هایی تکیه کرده که اهل نیستند» (۱۳۷۲/۶/۲).

### کادرسازی و تربیت نیرو

از دیگر وظایف مدیران اسلامی در حوزه کادرسازی، هم‌تا‌پروری است. امام خامنه‌ای (مدظله العالی) می‌فرماید: «من یک وقت به مسئولان یک بخشی گفتم که وظیفه اول شما این است که هر کدام برای خودتان یک جانشین یا تربیت کنید یا فکر کنید و پیدا کنید؛ چون اگر یک روز خدای نکرده در راه، پای شما وارد چاله‌ای شد و شکست، کار ما لنگ نماند» (۱۳۸۰/۶/۵).

البته معظم‌له در یک آسیب‌شناسی از اجرایی نشدن هم‌تا‌پروری در سازمان‌ها، اذعان می‌دارند: «بعضی کسان این کار را نمی‌کنند تا مبادا برای خودشان هوو درست شود! غافل از اینکه اگر قرار شد هوو درست شود، یکی از موجبات آن، همین است که آدم نتوانسته این کار را بکند. پس افراد ذخیره داشته باشید و آنها را روی نیمکت بنشانید. اگر دیدید بازیکن تیم یک خُرده کج و معوج حرکت می‌کند، بلافاصله او را عوض کنید؛ باید دائم افراد خود را زیر نظر نگه دارید» (۱۳۸۰/۶/۵).

## تقوا

اگر تقوای الهی به‌راستی شناخته شده و به‌درستی مراعات گردد، بی‌شک همه فضیلت‌های روحی دیگری هم که مدیر اسلامی باید دارا باشد، حاصل خواهد شد. تقوا یعنی حالت مراقبت و خودنگهداری. به‌عبارت دیگر، فرد در عین رفتن به کام محیط‌های پرخطر، به یاری تقوا، از افتادن به ورطه‌های هلاکت و تباهی مصون باشد.

چهبسا اتفاق بیفتد که کارکنان در جریان کارها تصور نمایند موفقیتشان مرهون انجام یک عمل خلاف شرع است و همچون «ماکیاولیست‌ها» که معتقدند «هدف، وسیله را توجیه می‌کند» او هم به خیال خود برای رسیدن به هدفی که خوب و مقدس می‌پندارد، مرتکب اعمال غیراسلامی شود و با تخطی از احکام شرع یا با ظلم و اجحاف به افراد و یا با تهمت‌زدن و زشت جلوه دادن چهره دیگران و با دروغ و حيله و امثال آن، بخواهد مانعی را از پیش پا بردارد یا مطلوبی را به‌دست آورد؛ درحالی که باید توجه داشت آنچه خیر و مصلحت انسان‌ها بوده و سعادت دو جهان افراد را تضمین می‌کند در چارچوب احکام الهی بیان شده است (رضایی، ۱۳۹۰: ۲۳۲).

امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) در این خصوص می‌فرماید: «باید آدم‌های متدین بر سرنوشت تشکیلات حاکم باشند، البته در سطوح مختلف، انسان می‌تواند از همه کسانی که اندک چیزی بلدند و خودشان هم با ما هم، هم عقیده نیستند و حتی می‌گویند که هم عقیده نیستیم، استفاده کند» (۱۳۷۹/۱۲/۲۶).

## واپایش نفس

غلبه بر هوای نفس، همتی بلند و اراده‌ای والا می‌طلبد. کسانی که در این راه پیروز می‌شوند، نزد خداوند مقام شایسته‌ای خواهند داشت. خداوند متعال در قرآن مجید می‌فرماید: «هر کس نسبت به مقام پروردگار خشیت داشته باشد و از خودخواهی و نفس‌پرستی بپرهیزد و نفس را از کارهای بد، بازدارد، بهشت جایگاه او خواهد بود» (نازعات، ۴۱-۴۰).

## التزام عملی به ولایت فقیه

یک مدیر موفق و مطلوب در نظام اسلامی بایستی بر این اعتقاد قلبی باشد که پیروی از دستورهای ولی فقیه، موجب ایجاد وحدت و انسجام در نظام اجتماعی و هماهنگی بیشتر تمامی ارکان اجتماعی در مسیر حرکت به سوی مقاصد الهی خواهد شد. بر همین اساس است که امام راحل (ره) می‌فرماید: «ولایت فقیه برای مسلمانان یک هدیه‌ای است که خدای تبارک و تعالی داده است» (جوان و دیگران، ۱۳۷۸: ۶۵). این موضوع در تاریخ انقلاب اسلامی نمود بارزی دارد. هدایت و راهبری مردم توسط امام (ره) در زمان مبارزه با طاغوت و همچنین در طول هشت سال دفاع مقدس و از سوی دیگر، ولایت‌مداری مردم و ایمان و اعتقاد به ولایت فقیه، نشان از آن دارد که یکی از ارکان اصلی مدیریت جهادی، اعتقاد و التزام به ولایت فقیه برای دستیابی به مطلوب‌هاست.

## عدالت و انصاف

داشتن عدالت، به مدیر کمک می‌کند تا از حمایت تمامی کارکنان در مجموعه خود، برخوردار باشد. امیرمؤمنان (ع) در رابطه با اهمیت این اصل، به مالک می‌فرماید: «دوست‌داشتنی‌ترین چیزها در نزد تو، در حق میانه‌ترین، در عدل فراگیرترین و در جلب رضایت مردم، گسترده‌ترین باشد؛ که همانا خشم عمومی مردم، خشنودی خواص را از بین می‌برد اما خشم خواص را خشنودی مردم بی‌اثر می‌کند... انصاف برقرار کن میان خدا و مردم و خویشان و دودمان خاص خود و هرکس از رعیت که رغبتی به او داری و اگر چنین انصافی برقرار نکنی، مرتکب ظلم گشته‌ای و کسی که به بندگان خدا ظلم کند، خصم او خداست از طرف بندگان و هر کسی که خدا با او خصومتی داشته باشد و دلیلش را باطل سازد؛ او با خدا در محاربه است» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

## تواضع و فروتنی

امام خمینی (ره) نیز در این خصوص می‌فرماید: «آنان که به مسند ارشاد خلق نشسته‌اند و خود را راهنمای طریق سعادت معرفی می‌کنند، باید با این صفت شریف (تواضع) خلق را



دعوت کنند و سیره انبیا و اولیا(ع) را مدنظر داشته باشند که با آن همه مقامات، چطور سلوک با خلق خدا می‌کردند و دل‌های آنان را با چه اخلاق کریمه‌ای، نرم و خاضع می‌کردند» (جوان و دیگران، ۱۳۷۸: ۲۷).

### استقامت در برابر مشکلات

«پس برای شغل‌های کلیدی، از سپاهیان و لشکریان خود، کسی را انتخاب کن که در برابر دشواری‌ها و پیشامدهای سخت و تلخ، استوار باشد و مصیبت‌های بزرگ، وی را از پا نشانند. فردی باشد که هنگام ناتوانی و ضعف دیگران، بر او ضعف و ناتوانی غالب نشود و بر اثر بی‌خیالی دیگران، بی‌تفاوت نگردد» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳).

### سعه‌صدر

سینه انسان که محل انعکاس حالات مختلف روانی او است همانند ظرفی است که در انسان‌های مختلف از بزرگی و کوچکی خاصی برخوردار است. کسانی که سعه‌صدر داشته باشند، ظرفیت پذیرش رویدادهای مختلف را دارند اما کسانی که کوچک‌دل و کم‌ظرفیت باشند، از سعه‌صدر برخوردار نیستند. امام علی(ع) می‌فرماید: «سعه‌صدر، ابزار حکومت است و این نشان‌دهنده اهمیت بسیار زیاد سعه‌صدر برای مدیران و مسئولان می‌باشد».

### قدرت تشخیص و تجزیه و تحلیل

آن حضرت در معرفی مالک اشتر به دیگر فرماندهان نظامی، به مهارت ادراکی و تشخیص و تجزیه و تحلیل مسائل توسط مالک اشتر اشاره کرده و می‌فرماید: «من مالک اشتر، پسر حارث را بر شما و سپاهیانمی که تحت‌امر شما هستید، فرماندهی دادم. گفته او را بشنوید و از فرمان او اطاعت کنید. او را مانند زره و سپر نگهبان خود برگزینید؛ زیرا که مالک نه سستی به خرج داده و نه دچار لغزش می‌شود، نه در آنجایی که شتاب لازم است کندگی دارد و نه آنجا که کندگی پسندیده است شتاب می‌گیرد» (تصنیف غررالحکم و دررالکلم: ۲۵۹).

## بصیرت و دشمن‌شناسی

امام خمینی (ره) در این خصوص می‌فرماید: «اشخاصی که متعهد هستند، اشخاصی که سالم هستند، اشخاصی که بصیرت دارند و هیچ انحراف ندارند و بر صراط مستقیم انسانیت‌اند، به مجالس و مجالس شورا بفرستیم؛ تا اینکه ان شاء الله.. اسلام به آن معنایی که هست، اسلام به آن حقیقتی که هست، در ایران پیاده بشود» (۱۳۵۸/۱/۱۸). این موضوع نشان‌دهنده اهمیت بصیرت برای مدیران اسلامی است. همچنین ایشان می‌فرماید: «انسان به بصیرت قلبی است... و آنچه در انسان سعادت را ایجاد می‌کند، بصیرت انسان است» (۱۳۵۸/۷/۳۰).

## انتصاب مدیران

یکی از وظایف اصلی مدیران اسلامی، انتصاب صحیح می‌باشد. امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) در خصوص انتصاب مدیران می‌فرماید: «سعی بشود درباره این گزینش، زیاد دقت بشود. در سطوح بالا، آن نیروی مؤمن و بااخلاص را جست‌وجو بکنید. البته این به معنای آن دعوی معروف «تخصص یا تعهد» نیست؛ نه! بحث بر سر کارآمدها و کاردان‌هاست. ما نمی‌گوییم به یک مسجد بروید و ببینید چه کسی بهتر عبادت می‌کند، او را بیاورید؛ نه! در بین آن کسانی که توانایی کار را دارند، دنبال عنصر تقوا، تعهد و اخلاص بگردید و او را در رأس کار بگذارید، تا آن مجموعه نزدیک به شما، همواره بتواند اعتماد شما را جلب کند و شما بتوانید کار را انجام بدهید» (۱۳۷۰/۶/۳).

همچنین می‌فرماید: «یکایک معاونان را، یکایک مدیران را، یکایک مسئولان سراسر کشور را، در بخش خودتان، با معیارهای الهی انتخاب کنید: کاردان، لایق، متدین، پاک و آراسته به خصوصیت‌هایی که برای یک مدیر لازم است» (۱۳۷۲/۵/۱۲).

## محبت و دوستی با زیردستان

در شریعت اسلام، مهر ورزیدن نسبت به تمام انسان‌ها (چه مسلمان و چه غیرمسلمان) تأکید شده است. امیرمؤمنان (ع) در نامه خود به مالک، چنین آورده است: «قلبت را نسبت به ملت خود مملو از رحمت و محبت و لطف کن و نسبت به آنان همچون حیوان درنده‌ای مباش که خوردن آنان را غنیمت می‌شمرد؛ زیرا آنها دو گروه بیش نیستند: یا برادران دینی تو هستند و یا انسان‌هایی همچون تو در آفرینش‌اند» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳).

دوستی و مهر ورزیدن به مجموعه، فواید زیادی را برای مدیر به همراه دارد. این امر سبب می‌شود تا مدیر به مقصود خود برسد. امام صادق (ع) می‌فرماید: «کسی که در آموزش دوستی پیشه کند به آنچه از مردم می‌خواهد، می‌رسد» (میزان‌الحکمه، ج ۴: ۱۶۰).

از سوی دیگر، دوستی و محبت سبب می‌شود تا سختی‌ها بر مدیر آسان شود. از امام علی (ع) نقل شده است: «دوستی و مدارا کردن، سختی‌ها را آسان و سبب‌های دشوار را ساده می‌کند» (میزان‌الحکمه، ج ۴: ۱۶۱).

## ایمان

ایمان به خدا، یکی از ویژگی‌های اساسی کارکنان و مدیران است که برای آنان «قدرت» به همراه خواهد داشت. در قرآن مجید آمده است: «کسانی که ایمان آورده و عمل صالح انجام دهند، خداوند رحمان، محبت آنها را در دل‌ها می‌افکند» (سوره مریم: ۹۶).

## استفاده مناسب از ابزار تشویق و تنبیه

امام علی (ع) می‌فرماید: «لا تمن انکم رعایه الحق لعهد عن اقامه الحق علیه؛ یعنی اگر کسی انسان مؤمنی است، انسان مجاهد فی سبیل... است، زحمت‌های زیادی داشته، جبهه بوده و کارهای بزرگی کرده، رعایت حق او بر شما واجب است. اگر در جایی این شخص، تخطی و حقی را ضایع کرد، شما که مدیر و مسئول هستید، نباید آن حق واجب، مانع بشود از اینکه در موردی که تخطی کرده، حق اجرا نشود؛ بنابراین مسائل را از هم جدا کنید.

اگر کسی آدم خوبی است، شخص باارزشی است، سابقه خوبی دارد و برای اسلام و کشور هم زحمت کشیده؛ خیلی خوب، حق او مقبول و محفوظ و ما مخلص او هستیم اما اگر تخطی کرد، رعایت آن حق نباید موجب شود تخلفی که انجام داده، نادیده گرفته بشود؛ این منطق امیرمؤمنان (ع) است» (۱۳۸۳/۸/۱۵).

## حسن خلق

امام خمینی (ره) می‌فرماید: «شیوه ائمه ما و اولیای خدا بوده است که خودشان را خدمتگزار مردم می‌دیدند و با حُسن معاشرت و با رفتار انسانی، با رفتار الهی، رفتار می‌کردند و کارهایی را که باید انجام دهند، با همین حُسن رفتار انجام می‌دادند» (جوان و دیگران، ۱۳۷۸: ۲۷).

## عیب پوشی

امام علی (ع) می‌فرماید: «تا توانی عیب‌های دیگران را بپوشان، تا خداوند عیب‌های تو را که خواهی از رعیت مستور بماند، بپوشاند و از مردم گره هر کینه‌ای را بگشا و از دل بیرون کن و رشته هر عداوت را بگسل و خود را از آنچه از تو پوشیده داشته‌اند، به تغافل زن و گفته سخن چین را تصدیق نکن» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳).

## نتیجه‌گیری

یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های سازمان‌های اطلاعاتی در جامعه اسلامی «مدیریت» است؛ در زمان حاضر تنها به کمک «مدیریت اسلامی» است که مأموریت‌ها و هدف‌های سازمان‌های اطلاعاتی با توجه به امکانات و منابعی که در اختیار هست تحقق می‌یابد؛ زیرا به بهترین وجه ممکن از منابع و امکانات موجود بهره‌برداری شده و توانایی و استعداد کارکنان را فعالیت می‌بخشد. بر اساس آموزه‌های اسلام، فلسفه وجودی و هدف مدیریت اسلامی هدایت و رشد انسان‌ها در ابعاد مادی و معنوی است، نه قدرت و مقام و منافع. با توجه به ویژگی‌هایی که گفته شد، هدف نهایی مدیریت اسلامی، رضایت خداوند است و در مسیر قرب به خداوند قرار دارد. حتی روش‌ها و ابزارهای مورد استفاده برای مدیران سازمان‌های

اطلاعاتی باید بر اساس مبانی و ارزش‌های الهی باشد. در مدیریت اسلامی، بیشترین اهمیت به مهارت ارتباط با خدا و تقوا داده می‌شود و ارزش و مقام هر کس با تقوا ارزیابی می‌گردد. به‌طور کلی بایستی مدیران سازمان‌های اطلاعاتی از ویژگی‌هایی از قبیل: برنامه‌ریزی دقیق، استفاده از تجربه‌های گذشته، تفکر و اندیشه صحیح، نیت و انگیزه شرافتمندانه، نظارت‌پذیری، ایثارگری، انعطاف‌پذیری، کار و تلاش بی‌وقفه، داشتن شیوه و نظام‌های اجرایی، سازماندهی اقدام‌ها، تقسیم کار صحیح، شایسته‌گزینی در جذب و گزینش نیرو، کادرسازی و تربیت نیرو، تقوا، واپایش نفس، التزام عملی به ولایت فقیه، عدالت و انصاف، تواضع و فروتنی، استقامت در برابر مشکلات، سعه‌صدر، قدرت تشخیص و تجزیه و تحلیل، بصیرت و دشمن‌شناسی، انتصاب مدیران، محبت و دوستی با زیردستان، ایمان و استفاده مناسب از ابزار تشویق و تنبیه برخوردار باشند تا بتوانند مبتنی بر آموزه‌های اسلامی، سازمان‌های اطلاعاتی را مدیریت نموده و در نیل به هدف‌های عالی‌ه خویش موفق عمل نمایند.

### پیشنهادها

- همان‌طور که گفته شد، مدیریت اسلامی واجد شاخص‌های مهمی است که می‌تواند در موفقیت سازمان‌های اطلاعاتی، نقش اساسی ایفا نماید. برای استفاده و کاربرد آن‌ها در سطوح سازمانی، بایستی هر یک از این ویژگی‌ها در بطن دستورها، توصیه‌ها، نظرها و اعتقادهای مدیران سازمان‌های اطلاعاتی نهادینه گردد؛
- جلسه‌های هم‌اندیشی و نشست‌های تخصصی برای تبیین هر یک از این ویژگی‌ها تشکیل و راهکارهای لازم برای ترویج و تقویت شاخص‌های فوق، ارائه شود؛
- در دوره‌های طولی، عرضی و تخصصی سازمان‌های اطلاعاتی، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدیریت اسلامی برای فراگیران تبیین شود تا در وجود تک‌تک کارکنان نهادینه گردد؛
- در تدوین ملاک شایسته‌سالاری مدیران، هر یک از شاخص‌های فوق به‌عنوان ملاک اصلی مدنظر قرار گیرد؛

- مدیران عالی سازمان‌های اطلاعاتی، بایستی به صورت جدی التزام علمی و عملی مدیران میانی و اجرایی را احساس نمایند، در غیر این صورت بایستی با مدیرانی که بر خلاف این شاخص‌ها عمل می‌نمایند، برخورد جدی و قاطعانه صورت پذیرد.

## منابع

- قرآن کریم.
- نهج البلاغه.
- صحیفه امام.
- بحارالانوار.
- ابن ابی الحدید (۱۳۷۸)، شرح نهج البلاغه، جلد ۳، قم: انتشارات دارالکتب العلمیه.
- اعرابی، سیدمحمد (۱۳۸۵)، متون آموزشی مدیریت، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- افتخاری، اصغر (۱۳۸۱)، مراحل بنیادین اندیشه در مطالعات امنیتی، تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- امام خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۶۸)، بیانات معظم‌له در دیدار با وزیر، مدیران و کارکنان وزارت اطلاعات، ۱۳۶۸/۴/۱۸.
- امام خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۷۹)، بیانات معظم‌له در خطبه‌های نماز جمعه تهران، ۱۳۷۹/۱۲/۲۶.
- امام خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۸۰)، بیانات معظم‌له در دیدار با رئیس جمهور و اعضای هیئت دولت، ۱۳۸۰/۶/۵.
- امام خمینی، روح‌اله (۱۳۵۸)، بیانات معظم‌له در جمع روشندان، ۱۳۵۸/۷/۳۰.
- برهانی، بهاء‌الدین (۱۳۸۳)، سازمان و مدیریت، تهران: شرکت چاپ و نشر کتاب‌های درسی ایران.
- تمیمی‌آمدی، عبدالواحد ابن محمد (۱۳۶۶)، شرح غررالحکم و دررالکلم، چاپ اول، ترجمه مصطفی درایتی، قم: دفتر تبلیغات اسلامی.
- جزئی، نسرین (۱۳۹۳) مدیریت منابع انسانی، چاپ دهم، تهران: نشر نی.
- جوان، حسین و دیگران (۱۳۷۸)، صد جاودانه از اندیشه‌های امام خمینی (ره)، تهران: انتشارات معاونت آموزش عقیدتی سیاسی نمایندگی ولی فقیه در نیروی مقاومت بسیج و بسیج دانش‌آموزی.
- چاک‌سنه والد، چالز (۱۳۷۷)، مدیریت مؤثر حفاظت، ترجمه دایره مدیریت پژوهش، تهران: دانشکده علوم و فنون فارابی.
- رحمان سرشت، حسین (۱۳۸۴)، راهبرد های مدیریت، تهران: انتشارات فن و هنر.
- رضائی، محمدرضا (۱۳۹۲)، اصول و مبانی کار جمعی در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی، تهران: معاونت نیروی انسانی ساحتاناجا.
- رضائی، محمدرضا، چراغی، احمد (۱۳۹۱)، اصول و مبانی مدیریت در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی، تهران: معاونت نیروی انسانی ساحتاناجا.
- رضائیان، علی (۱۳۷۷)، اصول مدیریت، چاپ سیزدهم، تهران: سمت.
- رضایی، محمدرضا (۱۳۹۰)، نظارت در سازمان؛ از تئوری تا اجرا، معاونت نیروی انسانی ساحتاناجا.

- شمس‌اللهی، نصرت‌اله (۱۳۸۹)، آسیب‌شناسی مشاغل امنیتی با رویکرد فقه اخلاقی، فصلنامه علمی تخصصی هادی، شماره ۲۵، دانشکده امام هادی (ع).
- عمید، حسین (۱۳۸۸)، فرهنگ فارسی عمید، جلد اول، چاپ هشتم، تهران: انتشارات امیر.
- کریمایی، علی‌اعظم (۱۳۹۱)، بررسی شیوه‌های نوین شایسته‌سالاری حفاظتی و امنیتی، فصلنامه دانش اطلاعاتی و امنیتی، سال اول، پیش‌شماره اول، بهار.
- محمدی ری‌شهری، محمد (۱۳۷۷)، میزان‌الحکمه، جلد‌های ۱، ۲، ۴، ۷، نشر دار‌الحديث.
- نبوی، محمدحسن (۱۳۹۱)، مدیریت اسلامی، ویرایش سوم، چاپ هفدهم، قم: مؤسسه بوستان کتاب.
- هاشمی رکاوندی، مجتبی (۱۳۷۹)، رهبری و مدیریت (در ایران، اسلام و غرب)، بابل: باطن.