

## بررسی فقهی نظام وظایف حکمرانی فرهنگی کارگزاران جامعه اسلامی نسبت به جهاد تبیین

هادی عجمی<sup>۱</sup>

سید نقی موسوی<sup>۲</sup>

### چکیده

راهبرد مقابله با جنگ شناختی کم‌سابقه دشمن، مبارزه و جهاد تبیین است که مطالبه مقام معظم رهبری به‌ویژه از مسئولان بوده است؛ اما به‌رغم تأکید ایشان و فریضه‌دانستن آن بر مسئولان، به‌ویژه در عرصه حکمرانی توجه لازم به آن صورت نگرفته است. در راستای بیان کاربردی وظایف آنها نسبت به جهاد تبیین، لازم است با بررسی فقهی، ابعاد وظایف آنها به‌دست آید. در نتیجه مسئله مقاله، با استفاده از ادبیات علم مدیریت و استنباط فقهی این است که ابعاد وظایف حکمرانی کارگزاران جامعه اسلامی چیست؛ تا بخشی از نظام جهاد تبیین را ترسیم کند. این پژوهش کیفی با روش اجتهادی و تفقه اسلامی به بررسی و تحلیل این ابعاد می‌پردازد. مهم‌ترین نتایج این‌که، بر پایه ادله فقهی، کارگزاران در قبال حکمرانی این جریان دارای چهار لایه وظایف یعنی خط‌مشی‌گذاری، تنظیم‌گری، تسهیل‌گری و نظارت و ارزیابی هستند. عمل به این ابعاد در راستای عمل به وظایف آنها در قبال جهاد تبیین است. در نتیجه حکم وظایف را دارد که رجحان عام است؛ مگر در مواردی که عدم انجام آن سبب حرامی شود یا شارع به انجام آن اهتمام داشته و عدم ورود آنها سبب عدم انجام آن شود که در این موارد واجب است.

**واژگان کلیدی:** جهاد تبیین، حکمرانی، حکمرانی فرهنگی، مقام معظم رهبری، کارگزاران جامعه اسلامی.

۱. پژوهشگر مرکز تحقیقات تمدن اسلامی مؤسسه مطالعات راهبردی و علوم و معارف اسلامی و دبیر حلقه فقه خانواده فقه فقهان عالم آل محمد (ع)،  
(نویسنده مسئول)

۲. گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران snmosavi57@cfu.ac.ir  
\* تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۷/۲۵ \* تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۹/۲۵



## ۱. مقدمه

از مسائل امروز، جنگ شناختی دشمن به افکار عمومی جامعه اسلامی و جنگ نرم است. تقابل با این مشکل نیازمند جهاد و تقابل نرم به‌ویژه در لایه مسئولان و کارگزاران حاکمیت و کشور است. مقام معظم رهبری از این مبارزه به «جهاد تبیین» تعبیر کرده و بر مطالبه آن تأکید کرده‌اند که «جهاد تبیین یک فریضه قطعی و فوری است و... مسئولان در این زمینه بیشتر موظف‌اند»؛ (سیدعلی خامنه‌ای، ۱۴۰۰) اما به‌رغم تأکید ایشان، آنچه باید، از سوی مسئولان انجام نشده است. از جمله راهبردهایی که ما را از این مشکل به‌سوی وضعیت مطلوب می‌برد، تبیین و مدلل کردن نظام ابعاد و وظیفه کارگزاران در قبال جهاد تبیین است.

با توجه به نقش حاکمیتی و حکمرانی مسئولان در این رابطه، از مهم‌ترین ابعاد و وظایف آنها، حکمرانی جهاد تبیین است. از این رو، مسئله مقاله پیش‌رو، بررسی فقهی نقش حکمرانی مسئولان در قبال جهاد تبیین است. از آنجا که کارگزاران، مدیران جامعه هستند، وظایف آنها در قبال حکمرانی جهاد تبیین، در چهار لایه و مراحل مدیریتی تبیین می‌گردد تا بتوانند بخشی از نظام جهاد تبیین را ترسیم کنند. این مقاله با استفاده از ساختار فقهی و استفاده از ادبیات مدیریتی، در عرصه بین‌رشته‌ای قدم نهاده است. هدف آن، بررسی مهم‌ترین ابعاد و وظایف کارگزاران در حکمرانی جهاد تبیین و کمک به تحقق آن در جامعه است. این ابعاد برپایه تعریف حکمرانی، شامل چهار دسته می‌باشند.

برخی پژوهش‌ها به مسئله جهاد تبیین پرداخته‌اند؛ اما از منظر فقهی بدان پرداخته نشده است. در نتیجه این پژوهش، پیشینه خاصی ندارد؛ اما در پیشینه عام مرتبط‌ترین آنها عبارتند از:

۱. کتاب «جهاد تبیین در اندیشه آیت‌الله‌العظمی خامنه‌ای» اثر سعید صلح میرزایی. این اثر با بهره‌گیری از بیانات حضرت آیت‌الله خامنه‌ای به ابعاد مختلف جهاد تبیین پرداخته است؛ از جمله، الزامات و برخی روش‌های جهاد تبیین.
۲. کتاب دیگر «مفاهیم، تکنیک‌ها و مهارت‌های جهاد تبیین برپایه مدل ساختاری و مفهومی» اثر عباس نصیری فرد است. این کتاب به آسیب‌شناسی تحقق



جهاد تبیین، جبهه‌شناسی در جهاد تبیین، ساختارشناسی جهاد تبیین و روش‌های جهاد تبیین در فضای مجازی پرداخته است.

۳. پایان‌نامه «تحلیل جهاد تبیین در سیره امام علی (ع)»، نوشته فروغ السادات؛

۴. پایان‌نامه «تأثیر جهاد تبیین بر مقابله با جنگ شناختی با رویکرد تاریخی در

سیره امیرالمؤمنین علی (ع)»، نگاشته رقیه افشاری؛

۵. پایان‌نامه «بررسی نقش جهاد تبیین در ارتقا و رشد شاخص‌های معنوی،

اجتماعی و سیاسی جامعه»، نگاشته سالاری مکی؛

۶. پایان‌نامه «مؤلفه‌های سیاسی جهاد تبیین براساس نهج‌البلاغه»، نوشته بهمن

امیری؛

۷. پایان‌نامه «گونه‌شناسی مصادیق جهاد تبیین در نهج‌البلاغه»، سید علی

موسوی؛

۸. پایان‌نامه «جهاد تبیین در مقابله با جنگ شناختی در سیره پیامبر اکرم (ص)»،

نوشته نرگس عصمتی.

هریک از این پژوهش‌ها بعدی از جهاد تبیین را مورد بررسی قرار داده‌اند؛ اما

هیچ‌یک از آنها از منظر فقهی به ابعاد حکمرانی نسبت به آن نپرداخته‌اند.

## ۲. مفهوم‌شناسی

ابتدا بایسته است دو مفهوم مهم این پژوهش بررسی گردد:

### ۲-۱. حکمرانی

حکمرانی (governance) نوین، مفهومی است که از دهه ۱۹۹۰ وارد ادبیات

دانشگاهی و کاربردی شد. به‌رغم استفاده گسترده از آن، هنوز از نظر مفهومی دارای

ابهام است و پژوهشگران به برداشت مفهومی نسبتاً یکسان از آن نرسیده‌اند. برای

نمونه، بانک جهانی، حکمرانی را فرایند انتخاب افراد صاحب‌اختیار، ظرفیت دولت

برای مدیریت مؤثر منابع و اجرای سیاست‌های صحیح و احترام به شهروندان و

احترام دولت‌ها به نهادهای حاکم بر تعاملات میان آنها تعریف می‌کند.



همچنین گفته شده است که حکمرانی روشی است که مقام‌ها و مؤسسه‌های عمومی، اقتدار لازم را برای شکل‌دادن به خط‌مشی عمومی و ارائه کالاها و خدمات عمومی به‌دست آورده و اعمال می‌کنند. حکمرانی را «هرگونه الگوی فرمانروایی»، «فرمانروایی هماهنگ»، «شیوه‌های حکومت‌داری» نیز گفته‌اند. (عالی و دیگران، ۱۴۰۳، ص ۸۲) برخی، ابعاد حکمرانی را بدین‌گونه تعریف کرده‌اند: «فرایند قاعده‌گذاری، اجرای قواعد، بررسی، نظارت و کاربست بازخوردها با اعماق قدرت مشروع به‌منظور دستیابی به هدف مشترکی برای همه کنشگران و ذی‌نفعان در چهارچوب ارزش‌ها و هنجارها در محیط یک سازمان یا یک کشور است. (نجاتی و ارزانی، ۱۴۰۲، ص ۱۴)

با وجود اختلاف دیدگاه‌ها، اما می‌توان مفهوم مشترکی از آنها به‌دست آورد و برپایه آن، تعریفی بنا نهاد. از این رو، در مفهومی کلی و با توجه به تعاریف متعدد می‌توان گفت که حکمرانی، فرایند راهبری تعامل نظام‌مند کنشگران (حکومتی/ غیرحکومتی) در یک قلمرو (فراملی، ملی و فروملی) از طریق خط‌مشی‌گذاری و تنظیم‌گری (و بازتوزیع) برای تسهیل‌گری و ارائه خدمات (عمومی) به‌منظور تحقق اهداف جمعی (مشترک بین کنشگران حکومتی و غیرحکومتی) با اعمال اقتدار مشروع در چهارچوب آرمان‌ها و ارزش‌های آن قلمرو است». (عالی و دیگران، ۱۴۰۳، ص ۸۲) برپایه این تعریف، ابعاد سه‌گانه خط‌مشی‌گذاری، تنظیم‌گری و ارزیابی برپایه ادله فقهی بررسی شده است.

## ۲-۲. جهاد تبیین

«جهاد» در ریشه به‌معنای سختی و مشقت است. سپس بر آنچه نزدیک به این معنا است، حمل شده است؛ (احمدبن فارس، ۱۴۰۴، ج ۱، ص ۴۸۶) ازجمله درباره «جهاد» گفته شده است: «جَاهَدْتُ الْعَدُوَّ مُجَاهِدَةً»؛ (همان، ص ۳۸۶). همچنین «الْجِهَادُ وَالْمُجَاهَدَةُ: اسْتِفْرَاغُ الْوَسْعِ فِي مَدَافِعَةِ الْعَدُوِّ». (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲ق، ص ۲۰۸) فقها در اصطلاح، تعریف‌هایی برای جهاد بیان کرده‌اند؛ ازجمله: تعریف شهید اول و برخی علما این‌گونه است: «بذل النفس و المال فی اعلاء کلمة الاسلام و اقامة شعائر الایمان» (سیوری حلی، ۱۴۰۴ق، ج ۱، ص ۵۶۹) و «استفراغ الوسع فی مدافعة



العدوّ». (مشکینی، ۱۳۹۳، ص ۱۹۱) مرحوم خوئی و برخی فقها آن را در معنای قتال محدود کرده‌اند: «القتال لإعلاء كلمة الإسلام وإقامة شعائر الإيمان»؛ (موسوی خوئی، ۱۴۱۰ق، ج ۱، ص ۳۶۰؛ تبریزی، ۱۴۲۶ق، ج ۱، ص ۳۶۹؛ وحید خراسانی، ۱۴۲۸ق، ج ۲، ص ۴۰۵) اما از دیدگاه آیت‌الله خامنه‌ای «جهاد یعنی مبارزه. در زبان فارسی جنگ و ستیزه‌گری معنای مبارزه را نمی‌دهد... مبارزه یعنی تلاش پرنیرو در مقابل یک مانع یا یک دشمن. اگر هیچ مانعی در مقابل انسان نباشد، مبارزه وجود ندارد... اگر انسان با این موانع درگیر شود و سعی کند آنها را از میان بردارد، به آن مبارزه می‌گویند. جهاد در زبان عربی به همین معنا می‌باشد. جهاد در قرآن و حدیث هم به همین معنا است و همه‌جا به معنای جنگ مسلحانه نیست». (در دیدار هیئت‌علمی و کارشناسان جهاد دانشگاهی، ۱۳۸۴/۴/۱)

«تبیین» در لغت، از «بین» و به معنای روشن کردن و نمایان کردن گرفته شده است: «فَلانٌ أُنْبِئُ مِنْ فِلانٍ». (احمدبن فارس، ۱۴۰۴، ج ۱، ص ۳۲۷) در فارسی نیز به معنای هویدا و پیداشدن است. (دهخدا، ۱۳۷۷، ذیل واژه تبیین) تبیین، روشن کردن ابعاد یک مسئله است. معادل فارسی تبیین را به‌ویژه در ترکیب جهاد تبیین می‌توان جهاد روشنگری نیز دانست. از این رو در اصطلاح این پژوهش و در جهاد تبیین نیز معنای روشنگری مورد نظر است. از کلمات مرتبط، جنگ شناختی (Cognitive warfare) است که به معنای استفاده از علوم شناختی در هدف قراردادن قوه شناخت عموم مردم و نخبگان جامعه با هدف تغییر هنجارها، ارزش‌ها، باورها، نگرش‌ها و رفتارها از راه مدیریت ادراک و برداشت است. (محمد جوانی، ۱۴۰۱، ص ۱۳)

بنابر آنچه بیان شد، «جهاد تبیین» در تقابل با جنگ نرم و شبهه‌افکنی دشمن است. حرکت تبیینی و تقابل با دشمن، دو عنصر مهم این عنوان است. تبیین، سبب همراهی مردم در تحقق دین در جامعه می‌گردد. به‌خلاف برخی حرکات مانند حرکت‌های کمونیستی که اهمیتی به تبیین نمی‌دهند.

### ۳. خط‌مشی‌گذاری در حکمرانی

مهم‌ترین بعد حکمرانی از سوی حاکمیت، خط‌مشی‌گذاری و تنظیم‌گری است.



خط‌مشی‌گذاری و تنظیم‌گری از طریق هدایت‌گری و برنامه‌ریزی رقم می‌خورد. در هر حرکتی نیاز است بر پایه مبانی، اهداف ترسیم گردد و هدایت‌گری رخ دهد. از عناوین و قواعد مهم نظام فرهنگ و تربیت اسلامی در آیات و روایات، هدایت است. (ر.ک.: اعرافی، ۱۳۹۹، ج ۳۰، ص ۲۱۱) این قاعده ابعاد مهم بسیاری دارد که بایسته توجه فقهی است. ادله هدایت و رهبری حکمرانی جهاد تبیین از سوی کارگزاران جامعه اسلامی در ادامه، بررسی می‌گردد. البته این ادله ولو عام باشند و مطلق هدایت را دلالت کنند، از مصادیق آن هدایت و رهبری جهاد تبیین است.

### ۳-۱. ادله قرآنی هدایت‌گری

آیاتی از قرآن بر هدایت در حکمرانی دلالت دارند.

#### الف. آیات مرتبط با پیامبران

برخی از این آیات ویژه پیامبر(ص) است؛ مانند سوره توبه آیه ۳۳: «هُوَ الَّذِي أَرْسَلَ رَسُولَهُ بِالْهُدَىٰ وَدِينِ الْحَقِّ لِيُظْهِرَهُ عَلَى الدِّينِ كُلِّهِ وَلَوْ كَرِهَ الْمُشْرِكُونَ؛ او کسی است که رسولش را با هدایت و آیین حق فرستاد، تا آن را بر همه آیین‌ها غالب گرداند، هر چند مشرکان کراهت داشته باشند.» از جمله ابعاد هدایت‌گری آنها، هدایت در عرصه حکمرانی و استفاده از ظرفیت دیگران برای رسیدن به اهداف بوده است. هر چند ظاهر این آیات اختصاص به پیامبر و پیامبران دارد؛ اما برای تعمیم به دیگران می‌توان به قاعده تاسی «لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ» در سوره احزاب، آیه ۲۱ استناد کرد. این آیات بر رجحان هدایت دلالت دارند؛ به‌ویژه برای حاکمیت در حکمرانی که از جهت متصدی دین و دنیای مردم، وظیفه ویژه دارند.

#### ب. آیاتی با خطاب عام

این دسته، شامل آیاتی از جمله آیات ذیل می‌شود:  
 «وَمَنْ خَلَقْنَا أُمَّةً يَهْدُونَ بِالْحَقِّ وَبِهِ يَعْدِلُونَ؛ و از آنها که آفریدیم، گروهی به حق هدایت می‌کنند و به حق اجرای عدالت می‌نمایند.» (اعراف: ۱۸۱)  
 این آیه بیانگر سنت الهی و قاعده‌ای کلی است. این که هدایت، سنت الهی در



همه اقوام است. «وَمَنْ خَلَقْنَا» گویای شمول آیه است. در همه اقوام، پیوسته کسانی هستند که به هدایت دیگران می‌پردازند. در این آیه دلیل برای اختصاص دادن «وَمَنْ خَلَقْنَا أُمَّةً» به معصومان و انبیا و ائمه (ع) وجود ندارد. هرچند این افراد مشکک هستند و برترین آنها، معصومان هستند؛ اما این آیه شامل مؤمنانی نیز می‌شود که یار پیامبران در هدایت مردم بودند. مرحوم علامه طباطبایی این هدایت را اختصاص به معصوم داده‌اند؛ (طباطبایی، ۱۴۱۷ق، ج ۸، ص ۲۸۵) اما می‌توان گفت که هرچند درجه عالی هدایت به حق، به معصوم (ع) اختصاص دارد، اما آیه چنین ظهوری ندارد و مطلق است.

آیه مورد بحث، دلالتی بر وجوب هدایت‌گری ندارد؛ زیرا از تمجید و تعریف بیش از رجحان استفاده نمی‌شود. از این رو آیه بر استحباب و رجحان دلالت دارد و رجحان هدایت مطلق شامل همه معارف، عقاید، اخلاق و احکام الهی می‌شود. از مصادیق آن، هدایت‌گری در جهاد تبیین است؛ اما اگر گفته شود که سنت الهی بیان شده در این آیه نشان از جایگاه راهبردی هدایت دارد، به این معنا که هدایت از چنین جایگاهی برخوردار است که باید گروهی از مردم حتماً هدایت‌گر باشند. در این صورت ممکن است بر وجوب، در مراتبی دلالت کند.

از مبانی تشکیل حکومت اسلامی، حرکت در جهت سیره پیامبران در حکومت‌داری است. آیه تصریح دارد که هدایت‌گری راهبرد اصلی آنها و مؤمنان بوده است. این آیه دلالت دارد که هدایت، رجحان دارد. برپایه مناسبت حکم و موضوع، مراتبی از هدایت است که برای جامعه اسلامی لازم است و در صورت عدم آن، اضلال و گمراهی به وجود می‌آید و از سویی، به گونه‌ای است که حاکمیت می‌تواند آن را انجام دهد؛ در این صورت می‌تواند بر وجوب هدایت‌گری حاکمیت در مراتبی دلالت داشته باشد؛ در موارد دیگر دلالت بر استحباب دارد.

### ۳-۲. ادله روایی هدایت‌گری

روایات باب «تعلیم الخیر و تعلیم بابِ هُدًی» (حرّ عاملی، ۱۴۰۹ق، ج ۱۶، صص ۱۷۲ - ۱۷۶) همچنین روایات فراوانی که به فعالیت‌هایی مانند تشویق، ترغیب، وعظ و



نصیحت، تکالیفی غیر از تعلیم و آگاهی‌بخشی را برای علما تعیین می‌کنند. این ادله می‌توانند ادله‌ی روایی هدایت‌گری قرار گیرند. تعدادی از این روایات مانند روایت کلینی به‌اجمال در ذیل بررسی می‌شود:

وَ [علی بن ابراهیم عن أحمد بن محمد البرقی] عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ عَبْدِ الْحَمِيدِ عَنِ الْعَلَاءِ بْنِ رَزِينٍ عَنْ أَبِي عُبَيْدَةَ الْحَدَّاءِ عَنْ أَبِي جَعْفَرٍ (ع) قَالَ «مَنْ عَلَّمَ بَابَ هُدَى فَلَهُ مِثْلُ أُجْرٍ مَنْ عَمِلَ بِهِ وَ لَا يُنْقِصُ أَوْلِيَّكَ مِنْ أُجُورِهِمْ شَيْئاً وَ مَنْ عَلَّمَ بَابَ ضَلَالٍ كَانَ عَلَيْهِ مِثْلُ أُوزَارٍ مَنْ عَمِلَ بِهِ وَ لَا يُنْقِصُ أَوْلِيَّكَ مِنْ أُوزَارِهِمْ شَيْئاً؛ هرکه درب هدایتی را بر روی کسی بگشاید و او را بیاموزد، پاداش هرکس که به آن عمل کند، به او نیز می‌دهند و از پاداش عمل‌کنندگان چیزی کاسته نمی‌شود و هرکه به گمراهی کسی را بکشاند، گناه کسانی که به آن عمل کنند بر او نیز تحمیل می‌شود و از گناه عاملان چیزی کاسته نخواهد شد.» (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۱، ص ۳۵)

بررسی سندی: علی بن ابراهیم (نجاشی، ۱۳۶۵، ص ۲۶۰)، احمد بن محمد بن خالد برقی (همان، ص ۷۷)، محمد بن عبدالحمید عطار (همان، ص ۳۳۹)، علاء بن رزین القلاء (همان، ص ۲۹۸) و زیاد ابو عبیده الحداء (همان، ص ۱۷۱) همه ثقه و امامی هستند؛ از این رو، سند روایت معتبر است.

بررسی دلالتی: موضوع محوری این روایت، هدایت است و تعلیم هر آنچه موجب هدایت دیگران می‌شود. پاداش معلم هدایت‌گر همانند پاداش عامل به محتوای هدایت شمرده شده است. در طرف مقابل، تعلیم باب ضلال، وزر و عذاب کسانی را که دچار گمراهی شدند، متوجه معلم گمراه‌کننده می‌داند.

برپایه روایت، با راهنمایی و تعلیم کار نیک به دیگران، از جمله در جهاد تبیین، دری از هدایت و سعادت به روی انسان باز می‌شود. تعلیم در جهاد تبیین می‌تواند زبانی یا عملی باشد؛ می‌تواند به صورت عمل صرف یا توالی از اعمال باشد؛ یعنی زنجیروار هرکه موجب هدایت دیگری شود و او نیز دیگران را هدایت کند، پاداش عمل بر هر شخص هادی و هدایت‌گری تعلق می‌گیرد.

گرچه بیان پاداش بر استحباب دلالت دارد؛ اما بعید نیست باب هدی، اطلاق داشته و بر معارف، عقاید و احکام مبتلابه و ضروری که تعلیم و تعلم آنها واجب



است؛ شامل شود. در نتیجه تعلیم باب هدایت از رجحان مطلق برخوردار می‌شود. همچنین با توجه به اطلاق باب هدی، غیر از فعالیت تعلیمی، تمام اقدام‌های فراآموزشی که موجب هدایت یافتن دیگران شود نیز بر پایه روایت از رجحان مطلق برخوردار می‌گردد.

دلالت «بالجمله» این روایت بر رجحان هدایت‌گری، نتیجه‌ای است که بررسی دلالتی بر آن شهادت می‌دهد. از جمله مصادیق آن، هدایت‌گری بازیگران عرصه جهاد تبیین است. البته در هدایت‌گری جهاد تبیین از سوی کارگزاران، عناوینی می‌توانند سبب و جوب آن گردند. همچون این‌که عدم هدایت‌گری این جریان، سبب اتلاف بیت‌المال و عمر بازیگران عرصه جهاد تبیین می‌شود. همچنین در مواردی، عدم هدایت‌گری این جریان عناوینی حرام همچون وهن مذهب، اخلال در نظام و گمراهی مردم را رقم می‌زند.

در نتیجه خط‌مشی‌گذاری و هدایت‌گری جهاد تبیین برای کارگزاران مستحب و در مواردی واجب است که در موارد یادشده، واجب است که جریان جهاد تبیین و بازیگران آن را هدایت و راهنمایی کنند. هدایت‌گری به‌ویژه در بعد حکمرانی مسائل مهمی همچون جهاد تبیین از ابعاد مهم حکمرانی و حاکمیت فرهنگی و از وظایف کارگزاران است. به بیانی دیگر، بعدی از هدایت و رهبری، هدایت خود جهاد تبیین است که از وظایف ویژه کارگزاران و علمای جامعه است. یعنی رجحان مطلق (مستحب و واجب) دارد که جریان جهاد تبیین نیز هدایت و راهنمایی گردد. به این مسئله باید در مورد کارگزاران توجه ویژه شود؛ زیرا رهبری از وظایف اصلی کارگزاران و مدیران محسوب می‌شود.

در گام نخست، مدیران به برنامه‌ریزی می‌پردازند. در مرحله بعد، برای اجرای برنامه‌ای به سازمان‌دهی امور اقدام می‌کنند. برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی، مهارت و یک اقدام فنی قلمداد می‌شود؛ اما اثربخشی و کارآمدی در تحقق فعالیت‌ها به‌طور کامل به ایجاد فضای کاری دل‌پذیر خلاق و متناسب بستگی دارد. (براتی عولیجه،

برخی اندیشمندان، مدیریت رهبری را یکی از وظایف مدیران قلمداد می‌کنند؛



در حالی که بعضی دیگر رهبری را فراتر از مدیریت می‌دانند و معتقد هستند رهبران سازمان‌ها الزاماً مدیران سازمان‌ها نیستند. گروهی رهبری را فرایند برانگیختن اشتیاق و هدایت کوشش‌های منابع انسانی به سمت اهداف می‌دانند. برخی دیگر رهبری را ارتباط بین گروهی از افراد می‌دانند که طی آن یک نفر می‌کوشد دیگران را به سمت هدف مشخصی سوق دهد. (برومند، ۱۳۸۵، ص ۴۱)

رهبری در حرکت‌های فرهنگی که تشکیل یافته از اندیشمندان، کارشناسان و هنرمندان است، به مراتب با ارزش‌تر و با اهمیت‌تر است؛ زیرا منابع انسانی این‌گونه حرکت‌ها دارای بلوغ فکری بالا هستند. برنامه‌ریزی در این‌گونه سازمان‌ها امر حیاتی و غیرقابل انکار است؛ ارتباط با مخاطبان و جذب آنان بسیار با اهمیت است؛ ارزیابی عملکرد آنان بسیار ظریف و پیچیده است؛ تحقق هدف مستلزم وجود چشم‌انداز و برنامه‌ریزی بلندمدت است و به شدت بر نوآوری و ابتکار متکی است.

در رهبری جهاد تبیین که از جنس مدیریت فرهنگی است، فرایند مکانیکی مشتمل بر مجموعه‌ای از قوانین و مقررات امکان‌پذیر نیست. تأکید بر تصدی‌گری، قدرت جایگاهی و سازمانی، برنامه‌ریزی یک‌سویه، عدم توجه به شرایط و برپایه هدف‌های کوتاه‌مدت، قابل اجرا نیست.

ازسویی، رهبری نادرست موجب نارضایتی متخصصان، خروج افراد شایسته از کار، خروجی بی‌کیفیت، ایجاد تصویر ضعیف از هر فعالیت فرهنگی دیگر در سطح جامعه، ضایع شدن منابع، افزایش ناهنجاری‌ها و ارزش‌های غلط و پیروزی جبهه دشمن در جنگ شناختی و تهاجم فرهنگی و تعارض و چنددستگی نهادهای مرتبط می‌شود.

#### ۴. تنظیم‌گری در حکمرانی

بعد مهمی از حکمرانی، تنظیم‌گری است. آنچه در حکمرانی جهاد تبیین مهم است، تنظیم و ساماندهی عوامل، بازیگران و مربیان جهاد تبیین است. در حکمرانی لازم است در جهت رسیدن به اهداف و برنامه‌های جهاد تبیین در راستای انجام وظیفه جهاد تبیین و ازسویی استفاده بهتر از ظرفیت‌های مختلف جهاد تبیین، تنظیم‌گری و



سامان‌دهی رخ دهد. این تنظیم‌گری و ساماندهی در حکمرانی را می‌توان در عنوان قرآنی تعاون بررسی است.

#### ۴-۱. دلیل قرآنی تعاون

«تَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ؛ و (همواره) در راه نیکی و پرهیزگاری با هم تعاون کنید».

(مائده: ۲)

این آیه از آیات راهبردی است. این آیه سخن از قاعده تعاون که قاعده‌ای مهم در جامعه‌سازی اسلامی است، به میان آورده است. به تعبیر علامه طباطبایی درباره این آیه: «هذا أساس السنّة الإسلاميّة». (طباطبایی، ۱۴۱۷ق، ج ۵، ص ۱۶۳) غالب فقها قاعده تعاون را قاعده استحبابی و برخی آن را وجوبی دانسته‌اند. (نجفی، ۱۴۰۴ق، ج ۲۱، ص ۳۹۴)

«عون» در ریشه به معنای کمک کردن است؛ (فراهیدی، ۱۴۱۰ق، ج ۲، ص ۲۵۳) در معنای تعاون گفته شده است: «تَعَاوَنًا: أَعَانَ بَعْضُنَا بَعْضًا». (ابن‌منظور، ۱۴۱۴ق، ج ۱۳، ص ۲۹۹) این آیه بر رجحان تمهید مقدمه بر تقوا دلالت می‌کند. تعاون علاوه بر مشارکت مستقیم در فعل، شامل تمهید مقدمات آن نیز می‌شود. در نتیجه تعاون یک فرهنگ است و نه فقط یک امر شخصی. با توجه به جایگاه حاکمیت اسلامی در احیای فرهنگ اسلامی، اعانه بر تعاون مریبان و تأثیرگذاران عرصه جهاد تبیین، به قطع رجحان دارد؛ بلکه ممکن است بیان گردد که برای حاکمیت واجب است.

حاکمیت باید مقدمات تعاون دیگران در امر خیر را فراهم کند. از عرصه‌های بسیار مهم، عرصه جهاد تبیین است. در این عرصه، در جامعه اسلامی لازم است که افراد، تعاون در تربیت داشته باشند. مقدمه تحقق بهتر این تعاون، تنظیم‌گری و سامان‌دهی عموم مردم و بازیگران عرصه تربیت است تا تعاون به صورت صحیح و بدون آسیب‌های موازی‌کاری و ازین‌بردن توان یکدیگر رخ دهد.

برپایه نکات بیان‌شده، تنظیم و ساماندهی مریبان و بازیگران عرصه حکمرانی جهاد تبیین، رجحان دارد؛ در مواردی که شارع اهتمام به انجام آن داشته باشد، باید برای انجام و تحقق آن کمک صورت گیرد. در این صورت، آن تنظیم‌گری و کمک



به تحقق آن، مؤکد می‌گردد؛ مگر عدم آن، عنوانی حرام را رقم زند که در آن مورد، واجب می‌گردد.

## ۴-۲. انواع تنظیم‌گری

تنظیم‌گری جهاد تبیین در دو لایه ستاد و صف رقم می‌خورد.

### الف. انجام وظایف در لایه ستاد

در ارتباط با وظایف سازمانی، صف به وظایفی اشاره می‌کند که مستقیم به تحقق هدف‌های خاص سازمان کمک می‌کند. ستاد به فعالیت‌هایی اشاره می‌کند که به اجرای مؤثر وظایف صف مدد می‌رساند. ستاد شامل تمام وظایفی است که تحت عنوان صف قرار نمی‌گیرند. (علاقه‌مند، ۱۴۰۲، ص ۷۳)

### ب. شبکه‌سازی لایه‌های صف

در لایه صف لازم است از سه دسته از سازمان‌ها و تشکیلات استفاده شود: سازمان‌های رسمی، سازمان‌های مردم‌نهاد و عموم مردم. البته هرکدام از آنها می‌توانند نمایندگانی در ستاد داشته باشند: سازمان‌های رسمی و دولتی؛ سازمان‌های مردم‌نهاد؛ عموم مردم و مشارکت فرهنگی.

طبیعی است که در نظام اسلامی لازم است که از ظرفیت نهادهای رسمی در جهاد تبیین استفاده شود. یکی از انواع سازمان‌ها، سازمان‌های مردم‌نهاد است. سازمان مردم‌نهاد در کلی‌ترین معنایش به سازمانی اشاره می‌کند که بخشی مستقیم از ساختار دولت محسوب نمی‌شود؛ اما به‌منزله واسطه‌بودن میان مردم و قوای حاکم نقش بسیار مهمی ایفا می‌کند. بسیاری از سازمان‌های مردم‌نهاد، غیرانتفاعی هستند. لایه مهم دیگر که کمتر بدان توجه می‌شود، لایه عموم مردم است. عموم مردم نیز خود در حقیقت یک سازمان را تشکیل می‌دهند؛ بدون این‌که سازمانی رسمی داشته باشند. در سازمان‌دهی فرهنگی باید به این لایه توجه شود. به بیانی دیگر، باید زمینه مشارکت فرهنگی و تبیینی را برای عموم مردم در عرصه جهاد تبیین ایجاد کرد. در صورتی که تفویض اختیار به‌درستی انجام شود، مزایای بسیاری دارد:



- نخست این که مدیران فرصت بیشتری برای برنامه ریزی و اقدامات اساسی دیگر پیدا می کنند؛

- دوم این که از نیروهای تخصصی استفاده مؤثری به عمل می آید و افراد نزدیک به صحنه عملیات قادر به تصمیم گیری های مؤثرتری می شوند که به احتمال زیاد مدیران رده بالا به دلیل دوری از صحنه قادر به آن نیستند؛

- سوم این که مشارکت زبردستان در امر تصمیم گیری موجب اعتماد به نفس آنها می شود و از لحاظ حرفه ای رشد می نمایند و در انجام وظایف خود ابتکار و نوآوری به خرج می دهند؛

- چهارم این که تصمیمات، به جا و به موقع گرفته می شود؛ از ارجاع غیرضروری به سطوح بالاتر و اتلاف وقت جلوگیری به عمل می آید. (همان، ص ۸۴-۸۵)

شبکه ای که در اقدامی فرهنگی همچون جهاد تبیین به کار می رود، باید پویا باشد. پویایی، دارای محورهایی همچون موارد ذیل است که به آنها اشاره می گردد:

#### ا. یادگیرنده

در یک اقدام فرهنگی، اعضا و شبکه خود نیز موضوعیت دارد. اعتقاد به جهاد تبیین و ارتقای آموزشی اعضا، از نکات مهم مدیریت سرمایه انسانی یک شبکه با هدف تحقق جهاد تبیین است. شبکه و سازمانی می تواند افق های جدیدی از فعالیت را به روی خود بگشاید که یاد بگیرد. سازمانی که عنصر یادگیری در آن وجود ندارد، یک سازمان مرده است و اثرگذاری کمی دارد.

#### ب. مخاطب محور

ویژگی های شبکه و سازمان مطلوب این است که مخاطب گرا هستند؛ حق را به مخاطب می دهند؛ آنها به سراغ مخاطب می روند؛ او را وادار به انتقاد می کنند و روابط خوبی با مخاطب خود دارند.

#### ج. نوآور

از سوی دیگر این شبکه بایسته است خلاق، نوآور و کنجکاو باشد؛ به جای حل



مشکل، مسئله‌یابی کند؛ تفکر علمی و منطقی داشته باشد؛ از دسترسی به شرایط جدید خوشحال شود؛ همچنین انعطاف‌پذیر باشد. گفتنی است که از جمله مشکلات مدیریت فرهنگی، ساختارهای سنتی و غیرنوآور است. آنها توان و انعطاف لازم را برای همسویی با تغییرات جامعه ندارند. در حالی که وجود رقبا و دشمنان متعدد، تغییر سریع علایق، سرعت بالای تغییر در نوآوری، فناوری، راهبردها و سیاست‌های جهادی و منطقه‌ای، به‌ویژه شرایط سیاسی و تأثیر آن در تهاجم فرهنگی و شناختی، نیاز به نوآوری و خلاقیت را صدچندان کرده است.

## ۵. تسهیل‌گری

علاوه بر وظایف حاکمیت در تصدی‌گری، برای تحقق جهاد تبیین، تسهیل‌گری در حکمرانی نیز از وظایف حاکمیت است. تسهیل‌گری در حکمرانی، زمینه‌سازی برای مشارکت دیگر بازیگران تربیت و حمایت از آنها است. دیگر بازیگران عرصه جهاد تبیین هریک وظایفی دارند؛ اگر حاکمیت آنها را در انجام وظایف خویش یاری کند، اعانه بر بر کرده است.

«اعانه بر بر» از جمله قواعدی است که به دخالت مکلف در تکالیف دیگران مربوط می‌شود. برپایه این قاعده، مکلفان فراتر از انجام تکالیف خویش، درباره تکالیف دیگران نیز وظایفی دارند و- لازم است با روش‌های ممکن، دیگران را برای اطاعت و فرمان‌برداری از خداوند کمک کنند. قاعده اعانه بر بر و تقوا در مواردی همچون مشروعیت عاریه در جایگاه دلیل به آن استناد شده است. (ابن‌فهد حلی، ۱۴۰۷ق، ج ۳، ص ۱۰)؛ لزوم حفظ مال ودیعه (شهید ثانی، ۱۴۲۳ق، ج ۵، ص ۸۰)؛ لزوم حفظ اموال غایبان (نراقی، ۱۴۱۷ق، ص ۵۶۵)؛ مصرف زکات برای حجاج، زوار و رزمندگان (همدانی، ۱۳۷۶، ج ۱۳، ص ۵۸۰)؛ استحباب روشن‌کردن چراغ مسجد و جارو زدن آن. (اشتهاردی، ۱۳۷۷، ج ۱۴، ص ۱۰۴)

برای اثبات قاعده اعانه بر بر، از آیه تعاون در سوره مائده، آیه دوم و روایات اعانه مؤمن استفاده شده است؛ مانند: صحیحہ ذریح: «و بِالْإِسْتِادِ عَنِ ابْنِ مَحْبُوبٍ عَنْ جَمِيلِ بْنِ صَالِحٍ عَنْ ذَرِيحٍ قَالَ سَمِعْتُ أَبَا عَبْدِ اللَّهِ (ع) يَقُولُ: أَيُّمَا مُؤْمِنٍ نَفَسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةً



وَ هُوَ مُعْسِرٌ يَسِّرَ اللَّهُ لَهُ حَوَائِجَهُ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ... وَ اللَّهُ فِي عَوْنِ الْمُؤْمِنِ مَا كَانَ الْمُؤْمِنُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ؛ هرکس گرفتاری مؤمنی را که در سختی افتاده، رفع کند خدا حوائج دنیا و آخرتش را آسان کند و هرکه عیب مؤمنی را که از آن می‌ترسد بپوشاند، خدا هفتاد عیب دنیوی و اخروی او را بپوشاند. آن‌گاه فرمود: تا زمانی که مؤمن در راه کمک برادرش باشد، خدا در راه کمک به او است. از موعظه سود برید و در کار خیر رغبت کنید.» (کلینی، ۱۴۰۷ ق، ج ۲، ص ۲۰۰؛ شیخ حر عاملی، ۱۴۰۹ ق، ج ۱۶، ص ۳۷۱)

مقتضای ادله، استحباب اعانه بر برّ در واجبات و مستحبات است؛ اما در دو مورد ذیل، مستحب مؤکد یا واجب می‌شود:

الف. اهتمام شارع به معان‌علیه. در برخی از واجبات ممکن است به دلیل اهمیت فعل واجب مورد اعانه و اهتمام شارع به آن (مثل جهاد یا حفظ عرض، جان و مال مؤمنان)، اعانه بر آن نیز مستحب مؤکد یا واجب باشد.

ب. مطلوبیت مصادیقی از اعانه بر برّ نزد شارع با عنوان خاص. درباره برخی از مصادیق اعانه بر برّ مانند ارشاد جاهل، هدایت و تسنن سنت حسنه، امر به معروف و نهی از منکر، با عنوان خاص آنها ادله دیگری جدای از مصداقیت اعانه بر برّ وارد شده است که بر وجوب یا استحباب آنها دلالت می‌کند. البته در این موارد، وجوب آنها به جهت ادله خاص است و اعانه بر برّ در وجوب آنها نقشی ندارد و تنها حکم آنها را تأکید می‌کند.

## ۶. نظارت و ارزیابی در حکمرانی

«نظارت و ارزیابی عملکرد» تلاش منظمی است برای رسیدن به اهداف استاندارد، طراحی سیستم بازخورد اطلاعات، مقایسه اجرای واقعی با استانداردهای از پیش تعیین‌شده و تعیین انحرافات احتمالی و سنجش ارزش آنها بر روند اجرایی که در برگیرنده حداکثر کارایی است. (همایش ارزیابی عملکرد سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، ۱۳۸۷، ص ۴)



## ۶-۱. دلیل لزوم نظارت و ارزیابی

مهمترین دلیل برای مدعی مذکور دلیل روایی است که به دو فراز از عهد مالک اشتر از امیرالمؤمنین علیه السلام اشاره می‌شود:

فراز اول: «ثُمَّ انظُرْ فِي أُمُورِ عَمَّا لِكَ فَاسْتَعْمِلْهُمْ [اِخْتِيَارًا] اِخْتِيَارًا... وَ اَبْلُغْ فِي عَوَاقِبِ الْأُمُورِ نَظْرًا... ثُمَّ تَفَقَّدْ أَعْمَالَهُمْ وَ اَبْعَثِ الْعُيُونَ مِنْ أَهْلِ الصِّدْقِ وَ الْوَفَاءِ عَلَيْهِمْ فَإِنَّ تَعَاهَدَكَ فِي السَّرِّ لِأُمُورِهِمْ حُدُوءٌ لَهُمْ عَلَى اسْتِعْمَالِ الْأَمَانَةِ وَ الرَّفْقِ بِالرَّعِيَّةِ؛ پس در کارهای عمال و کارگردانان نظری و اندیشه کن و چون آنان را تجربه و آزمایش نمودی به کار وادار ... پس در کارهایشان کاوش و رسیدگی کن و بازرسی‌های راست کار و وفادار بر آنان بگمار؛ زیرا خبرگیری و بازرسی در نهانی تو کارهای آنها را سبب وادار نمودن ایشان بر امانت‌داری و مدارا نمودن و نرمی با رعیت می‌گردد. (هرگاه والی به کارهایشان نرسد، آنها از راه عدل و دادگری بیرون رفته و به مردم ستم روا دارند). (شریف‌الرضی، ۱۴۱۴ق، ص ۴۳۵-۴۳۶)

فراز دوم: «لَا يَكُونَنَّ الْمُحْسِنُ وَ الْمُسِيءُ عِنْدَكَ بِمَنْزِلَةٍ سَوَاءٍ فَإِنَّ ذَلِكَ تَزْهِيدٌ لِأَهْلِ الْإِحْسَانِ فِي الْإِحْسَانِ وَ تَدْرِيبٌ لِأَهْلِ الْإِسَاءَةِ عَلَى الْإِسَاءَةِ فَالزَّمْ كَلًّا مِنْهُمْ مَا أَلَزَمَ نَفْسَهُ؛ نیکوکار و بدکار در برابرت یکسان نباشند که این کار، نیکوکار را در انجام کار نیک بی‌رغبت و بدکار را در بدی ترغیب می‌کند؛ هرکدام را نسبت به کارشان پاداش بخش. (ابن‌شعبه حرانی، ۱۳۸۷، ص ۱۳۰؛ شریف‌الرضی، ۱۴۱۴ق، ص ۴۳۰-۴۳۱)

... وَ اَصِلْ فِي حُسْنِ السَّنَاءِ عَلَيْهِمْ وَ تَعْدِيدِ مَا اَبْلَى دُؤُوبِ الْبَلَاءِ مِنْهُمْ فَإِنَّ كَثْرَةَ الذِّكْرِ لِحُسْنِ [فِعَالِهِمْ] اَفْعَالِهِمْ تَهْزُؤُ الشُّجَاعِ وَ تُحَرِّضُ النَّاَكِلِ اِنْ شَاءَ اللهُ؛ نیکو ستودن آنان را پیوسته دار و رنج و زحمت و کوشش و ابتلای صاحبان فعالیت را در نظر داشته باش؛ چه این‌که بسیار یادکردن کارهای خوب، دلیر را به هیجان آورده و ترسو را به کوشش وامی‌دارد؛ ان‌شاءالله. (همان، ص ۴۳۴)

## الف. بررسی سندی:

عهد مالک اشتر از جهت‌های مختلف معتبر است؛ از جمله این‌که مرحوم نجاشی و شیخ طوسی سند عهد و رساله حقوق امام سجاد (ع) را آورده‌اند. (ر.ک.:



نجاشی، ۱۳۶۵، ص ۹؛ طوسی، بی تا، ص ۸۹؛ موسوی خویی، ۱۳۶۸ق، ج ۳، ص ۲۲۰ - ۲۲۱)

### ب. بررسی دلالتی:

در این فراز، حضرت، امر می‌کنند که بر بازیگران عرصه حاکمیت، ناظری قرار داده شود: «انظُرْ فِي أُمُورِ عَمَّا لِكَ»، «تَفَقَّدْ أَعْمَالَهُمْ» و «وَأَبْعَثِ الْعِيُونَ». این‌ها امر هستند و مانعی برای دلالت آنها بر وجوب وجود ندارد؛ زیرا نامه حاکمیتی است و سیاق و فضای رسمی نامه و از سویی ضرورت نظارت در مدیریت در نظر عقلا و عقل و سیره حضرت در انجام این کار که در سیره بیان می‌گردد، قرینه هستند بر این‌که این امرها بر ظهور خود حمل می‌شوند. در نتیجه واجب است حاکم و حاکمیت، در حکمرانی و حاکمیت نظارت داشته باشند. البته ممکن است بیان شود که این وجوب، طریقی است نه نفسی؛ یعنی آنچه نفیسیت دارد، انجام وظایف حاکمیت و جلوگیری از ناعدالتی است. نظارت طریقی برای انجام این وظیفه است؛ اما به هر روی، این روایت، دلالت بر وجوب نظارت و ارزیابی دارد. به ویژه در حاکمیت جهاد تبیین که از ابعاد بسیار مهم در سعادت و شقاوت جامعه است.

«حسن» به معنای نیکو و ضد قبیح است. (احمدبن فارس، ۱۴۰۴، ج ۲، ص ۵۷)  
 «محاسن» اعمال نیک و ضد «مساوی» است (فراهیدی، ۱۴۱۰ق، ج ۳، ص ۱۴۳) «  
 السُّوءُ» وصف هر چیز پست است. «السُّوءُ» اسمی جامع برای آفات امراض است.  
 «السَّيِّئُ وَالسَّيِّئَةُ» به معنای عمل قبیح و زشت هستند. (فراهیدی، ۱۴۱۰ق، ج ۷، ص ۳۲۷)  
 ریشه «تَزْهِيْدٌ»، «زهد» است. زهد به معنای چیز کم است. (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲ق، ص ۳۸۴). «تَدْرِيْبٌ» ریشه در «درب» دارد. درب به معنای محل ورود به جایی (فراهیدی، ۱۴۱۰ق، ج ۸، ص ۲۶) و همراهی با چیزی است. (احمدبن فارس، ۱۴۰۴ق، ج ۲، ص ۲۷۴)  
 حضرت امر می‌کنند که انجام‌دهنده کارهای نیک و بد نباید نزد تو مساوی باشند؛ زیرا انجام‌ندادن این کار سبب می‌شود که اهل نیکی از کارهای نیک خود بکاهند و اهل بدی، در بدی بیشتر وارد شوند و همراه کارهای بد شوند. در بخش پایانی بیان می‌دارند که با هر کدامشان همان‌گونه که درخور او است، رفتار کن!.

«لَا يَكُوْنَنَّ...» نهی است و بر پایه ظهور آن بر وجوب، دلالت بر وجوب دارد؛ اما



براساس نکته بیان‌شده، این نهی بر نفی تساوی دلالت دارد. در نتیجه نفی بر معنای جامع است و معنای آن چنین است که جامع الزامی است که مدیر و حاکم نباید به گونه‌ای رفتار کنند که تصور شود همه برابر هستند؛ هرچند به تذکر گناهکار یا تشویق محسن؛ اما ارتکاز مانع می‌شود از این که هر موردی و هر کسی را باید تشویق و تنبیه کند و الزم در همه مصادیق الزامی شود؛ زیرا اتیان همه این مراتب تشویق یا تنبیه گاهی حتی برای حاکم ممکن نیست. بنابراین، آنچه واجب است اصل مساوی نبودن این دو گروه و افراد نزد حاکم است.

«فَإِنَّ ذَلِكَ تَرْهِيْدٌ...» این فراز، قانونی کلی را بیان می‌کند. قانون کلی این است که اگر میان اهل کارهای نیک و بد تفاوت قائل نشوید، اهل نیکی از کارهای نیک خود می‌کاهند و اهل بدی، در بدی بیشتر وارد می‌شوند و همراه کارهای بد می‌شوند. از مصادق‌های مهم این قاعده، عدم تساوی از جانب حاکمیت است؛ اما این قاعده از کلیت خارج نمی‌گردد. «فَالْزِمُ كَلًّا مِنْهُمْ مَا أَلْزَمَ نَفْسَهُ»؛ در این فراز حضرت دستور می‌دهند که با هر کدام همان‌گونه که درخور او است، رفتار کن.

از آنجا که این نامه، یک نامه حاکمیتی و حکمرانی است، حضرت یک دستور حکمرانی را صادر کرده‌اند: «عدم برخورد یکسان با خطاکار و درست‌کار». طبیعی است که لازمه انجام این وظیفه، نظارت و ارزیابی است. پسا نظارت و ارزیابی است که مشخص می‌کند چه کسی خطاکار است. در نتیجه به دلالت اقتضا بر آن دلالت دارد.

«وَاصِلٌ» امر از «وصل»، به معنای پیوسته و ضد جدایی گرفته شده است. (همان، ج ۶، ص ۱۱۵) «تَعْدِيْدٌ» از «عدد» و به معنای برشمردن است. (همان، ج ۴، ص ۲۹). «الْبَلَاءُ» از «بلو» به معنای آزمایش است. (همان، ج ۱، ص ۲۹۲) «اِبْتِلَاءٌ» به معنای امتحان در خیر و شر است. (فراهیدی، ۱۴۱۰، ج ۸، ص ۳۴۰) «تَهَرُّؤٌ» از «هزرو» گرفته شده است و به معنای اضطراب و تردید در حرکت است. (احمدبن فارس، ۱۴۰۴، ج ۶، ص ۹) «تُحَرِّضُ» از «حرض» به معنای برانگیختن آمده است. (فراهیدی، ۱۴۱۰، ج ۳، ص ۱۰۳؛ احمدبن فارس، ۱۴۰۴، ج ۲، ص ۱۳)



در این روایت شریف حضرت امر می‌کند به این‌که:

- نیکو ستودن آنان را پیوسته دار؛

- رنج و زحمت و کوشش کسانی که در آزمایش موفق می‌شوند را برشمار و بیان کن.

حضرت در فراز سوم علت این دو دستور را بیان می‌کنند: زیرا اگر خداوند بخواهد، بسیار یادکردن کارهای خوب، دلیر را به هیجان آورد و ترسو را به کوشش وامی‌دارد.

براساس این فراز و فراز پیشین، اصل مساوی‌نبودن بر خود حاکم و ازسویی تشویق و تنبیه حاکم بر او واجب است؛ اما نمی‌توان تمامی مراتب و انواع تشویق و تنبیه را واجب کرد. لازمه انجام این تشویق و تنبیه حاکمیتی، نظارت و ارزیابی در حکمرانی حاکم است. البته صرف تشویق مرییان و بازیگران موفق عرصه جهاد تبیین، خود نوعی تنبیه سهل‌انگاران این عرصه است؛ امیرمؤمنان علی (ع) می‌فرماید: «اَزْجُرِ الْمُسِيءِ بِثَوَابِ الْمُحْسِنِ؛ بدکار را با پاداش دادن به نیکوکار تنبیه کن. در نتیجه ادله بیان‌شده، به‌علاوه سیره عقلا بر لزوم نظارت و ارزیابی حاکمیت در حکمرانی و حاکمیت خویش دلالت دارد؛ ازجمله مسائل مهم آن، حکمرانی در جهاد تبیین است. (شریف الرضی، ۱۴۱۴ق، ص ۵۰۱)

دو دیدگاه و دو نوع ارزیابی وجود دارد: دیدگاه سنتی و دیدگاه نوین. دیدگاه سنتی درباره ارزیابی عبارت است از: قضاوت، یادآوری و کنترل ارزیابی به سبک دستوری، معطوف به عملکرد دوره زمانی گذشته و با مقتضیات گذشته؛ اما دیدگاه نوین در رابطه با ارزیابی عبارت است از: آموزش، رشد و توسعه ظرفیت‌های ارزیابی، بهبود و به‌سازی افراد و سازمان عملکرد آن، ارائه خدمات مشاوره‌ای و مشارکت عمومی ذی‌نفعان، ایجاد انگیزش و مسئولیت‌پذیری برای بهبود کیفیت و بهینه‌سازی فعالیت‌ها و عملیات بر مبنای شناسایی نقاط ضعف و قوت و تعالی شبکه و سازمان. (رحمانی، ۱۳۹۱، ص ۱۸۸)

در یک تشکیلات اسلامی، علاوه بر نظارت بیرونی باید افراد شبکه را به خودارزیابی و خودکنترلی نیز توجه داد: «فَحَاسِبُوا أَنْفُسَكُمْ قَبْلَ أَنْ تُحَاسَبُوا»؛ (کلینی،



۱۴۰۷ ق، ج ۸، ص ۱۴۳) تا پیوسته خود را نسبت به اهداف جهاد تبیین مسئول بدانند و نسبت به وظایف و اهداف خود خودارزیابی داشته باشند.

## ۷. نتیجه‌گیری

از آنجا که وظایف کارگزاران، مسئولان و مدیران در ساختار حاکمیتی، در لایه‌های مدیریتی نمود پیدا می‌کند، وظایف ایشان در قبال جهاد تبیین، برپایه لایه‌ها و مراحل مدیریتی در ادله بررسی گردید. عمده صاحب‌نظران مدیریت بر ابعاد خط‌مشی‌گذاری، تنظیم‌گری، تسهیل‌گری و نظارت و ارزیابی توافق دارند. از این رو است که وظایف کارگزاران در قبال جهاد تبیین، در این چهار بعد بررسی شده است. ادله نیز بر وظیفه کارگزاران اسلامی بر این ابعاد دلالت دارد.

برپایه ادله بیان‌شده نظام ابعاد حکمرانی در امور فرهنگی، به‌ویژه جهاد تبیین به‌دست می‌آید. در بعد رهبری، مدیران در گام نخست به هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی می‌پردازند. در مرحله بعد، برای رسیدن به اهداف، ظرفیت‌ها و بازیگران عرصه جهاد تبیین را سازمان‌دهی و شبکه‌سازی می‌کنند و تسهیل‌گری لازم را برای آنها انجام می‌دهند. البته این شبکه را پیوسته، نظارت و ارزیابی می‌کنند. در ارزیابی، ابتدا باید خودکنترلی را در افراد شبکه فرهنگی تقویت کرد و در عین حال کنترل و نظارت بیرونی نیز داشت. برپایه دلالت ادله، رجحان عام دارد که مدیران به تمامی این ابعاد توجه داشته باشند.

برپایه نکات بیان‌شده، حکمرانی مربیان و بازیگران عرصه جهاد تبیین رجحان دارد. در مواردی که شارع اهتمام به انجام آن داشته باشد، برای انجام و تحقق آن باید کمک نمود. در این صورت، آن تنظیم‌گری و کمک به تحقق آن، مؤکد می‌گردد؛ مگر عدم آن، عنوانی حرام را رقم زند که در آن مورد، واجب می‌گردد؛ همانند این که عدم‌هدایت‌گری این جریان، سبب اتلاف بیت‌المال و عمر بازیگران عرصه جهاد تبیین شود. همچنین در مواردی، عدم‌هدایت‌گری این جریان، عناوینی حرام همچون وهن مذهب، اخلال در نظام و گمراهی مردم را رقم می‌زند.

این وظیفه برای مدیران فرهنگی به‌طور مستقیم است و در مدیران غیرفرهنگی



مانند پشتیبانی و همراهی به صورت غیر مستقیم است. اگر این وظایف از سوی دیگران انجام شود و موضوع محقق شود، از دوش آنها برداشته نمی شود؛ مگر موضوع از بین برود. این وظیفه تخییری است؛ یعنی آنها نسبت به روش های انجام این وظایف در ابعاد بیان شده، مخیر هستند. مهم تحقق و انجام این ابعاد است.



## ۸. منابع

۱. قرآن کریم
۲. ابن‌ابی‌جمهور، محمدبن‌زین‌الدین (۱۴۰۵ق)، عوالی‌اللئالی‌العزیزیه فی‌الأحادیث‌الدینیة، قم: دار سیّدالشّهداء للنشر، چاپ: اول.
۳. ابن‌بابویه (شیخ‌صدوق)، محمّدين‌علی (۱۳۶۲)، الخصال، قم: جامعة مدرسین.
۴. ابن‌فارس، أحمدبن‌فارس (۱۴۰۴ق)، معجم‌مقانیس‌اللغة، قم: مکتب‌الاعلام‌الاسلامی.
۵. ابن‌منظور، محمدبن‌مکرم (۱۴۱۴ق)، لسان‌العرب، (مصحّح: جمال‌الدین‌میردامادی)، بیروت: دارالفکر للطباعة و النشر و التوزیع.
۶. ابن‌شعبه، حسن‌بن‌علی (۱۳۸۷)، تحف‌العقول، قم: آل‌علی (ع).
۷. ابن‌فهد‌حلّی، احمدبن‌محمد (۱۴۰۷ق)، المهذب‌البارع فی شرح‌المختصر‌التافع، ج ۳، قم: مؤسسه‌النشر.
۸. اصفهانی، حسین‌بن‌محمد‌راغب، مفردات‌ألفاظ‌القرآن، دریک‌جلد، بیروت: دار‌العلم و سوریه، الدار الشامیه، ۱۴۱۲ق.
۹. اشهراردی، علی‌پناه (۱۳۷۷)، مدارک‌العروة، ج ۱۴، بی‌جا: اداره‌کل‌حج و اوقاف و امور‌خبریه.
۱۰. اعرفی، علیرضا (۱۳۹۹)، فقه‌تربیتی، قم: مؤسسه‌اشراق و عرفان.
۱۱. براتی‌عولجیه، حسین‌علی (۱۳۸۰)، مدیریت‌کتابخانه و مراکز‌اطلاع‌رسانی، اصفهان: بی‌نا.
۱۲. برومند، زهرا (۱۳۸۵)، واژه‌نامه تخصصی مدیریت‌کلیه‌رشته‌ها، تهران: انتشارت‌جنگل‌جاودانه.
۱۳. تبریزی، جوادبن‌علی (۱۴۲۶ق)، منهاج‌الصالحین، قم: مجمع‌الإمام‌المهدی (عج).
۱۴. جوانی، محمّد (۱۴۰۱)، علوم‌شناختی‌در جنگ‌شناختی، تهران: نواندیشان‌دنیای‌کتاب.
۱۵. جوهری، اسماعیل‌بن‌حمّاد (۱۴۱۰ق)، الصّحاح، تاج‌اللغة و صحاح‌العربیة، بیروت: دار‌العلم‌للملايين.
۱۶. حسینی‌روحانی‌قمی، سید‌صادق (۱۴۱۲ق)، فقه‌الصادق (ع)، ۲۶ جلد، قم: دار‌الکتاب.
۱۷. حرّ‌عاملی، محمّدين‌حسن (۱۴۰۹ق)، تفصیل‌وسائل‌الشّیعة‌إلی‌تحصیل‌مسائل‌الشّریعة، قم: مؤسسه‌آل‌البیت (ع).
۱۸. حلّی، مقدادبن‌عبدالله‌سیوری (۱۴۰۴ق)، التّنقیح‌الترانح‌لمختصر‌الشّرائع، ۴ جلد، قم: انتشارات‌کتابخانه‌آیه‌الله‌مرعشی‌نجفی.
۱۹. خراسانی، حسین‌وحید (۱۴۲۸ق)، منهاج‌الصالحین، ۳ جلد، قم: مدرسه‌امام‌باقر (ع).
۲۰. دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۷۷)، لغت‌نامه، تهران: مؤسسه‌انتشارات و چاپ‌دانشگاه‌تهران.
۲۱. راغب‌اصفهانى، حسین‌بن‌محمد (۱۴۱۲ق)، مفردات‌ألفاظ‌القرآن، بیروت: دار‌العلم؛ دمشق: الدار‌الشامیه.
۲۲. رحمانی، جعفر (۱۳۹۱)، مدیریت‌فرهنگی، تهران: پژوهشگاه‌بین‌المللی‌المصطفی.
۲۳. زمخشری، محمود (۱۴۱۸ق)، الکشاف‌عن‌حقائق‌غوامض‌التزیل، ریاض: مکتبه‌العیبکان.
۲۴. شریف‌الرضی، محمدبن‌حسین (۱۴۱۴ق)، نهج‌البلاغه (للصّحی‌صالح)، قم: هجرت.
۲۵. صبوری، منوچهر (۱۳۸۹)، جامعه‌شناسی‌سازمان‌ها، تهران: پژوهشکده‌تحقیقات‌استراتژیک.
۲۶. طباطبایی، سید‌محمدحسین (۱۴۱۷ق)، المیزان‌فی‌تفسیر‌القرآن، قم: دفتر‌انتشارات‌اسلامی‌جامعه



- مدرّسین حوزه علمیه قم.
٢٧. طوسی، محمدبن الحسن (بی تا)، الفهرست، نجف اشرف: المكتبة الرضویة، چاپ اول.
٢٨. عاملی (شهید ثانی)، زین الدین بن علی (بی تا)، روض الجنان فی شرح إرشاد الأذهان، قم: مؤسسه آل البيت (ع) لإحياء التراث.
٢٩. \_\_\_\_\_ (١٤٢٣ق)، مسالك الافهام، ج ٥، قم: مؤسسه معارف اسلامی.
٣٠. عاملی (شیخ بهایی)، بهاء الدین (١٣٧٣)، مفتاح الفلاح فی عمل الیوم و اللیلة، قم: جامعه مدرّسین حوزه علمیه قم، دفتر انتشارات اسلامی.
٣١. علاقهمند، علی (١٤٠٢)، مدیریت عمومی، تهران: نشر روان.
٣٢. عمر بن عبدالعزیز کنشی (١٤٩٠ق)، رجال الکشی، مشهد: مؤسسه نشر دانشگاه مشهد.
٣٣. فراهیدی، خلیل بن احمد (١٤١٠ق)، کتاب العین، ٨ جلد، قم: نشر هجرت.
٣٤. کلینی، محمد بن یعقوب (١٤٠٧ق)، الکافی، تهران: دارالکتب الاسلامیه، چاپ چهارم.
٣٥. لثی و اسطی، علی بن محمد (١٣٧٦)، عبون الحکم و المواعظ، قم: دارالحديث.
٣٦. مازندرانی، محمد صالح (١٤٢٩ق)، شرح الکافی، بیروت: دار إحياء الكتاب العربی.
٣٧. مجلسی، محمد باقر بن محمد تقی (١٤٠٣ق)، بحار الأنوار، بیروت: دار إحياء التراث العربی.
٣٨. \_\_\_\_\_ (١٤٠٦ق)، روضة المتقین فی شرح من لا یحضره الفقیه، قم: مؤسسه فرهنگی اسلامی کوشانپور.
٣٩. \_\_\_\_\_ (١٤٠٦ق)، ملاذ الأخبار فی فهم تهذیب الأخبار، قم: کتابخانه آیه الله مرعشی نجفی.
٤٠. مشکینی، میرزا علی (١٣٩٣)، مصطلحات الفقه، قم: مؤسسه فرهنگی دارالحديث.
٤١. موسوی خویی، سید ابوالقاسم (١٤١٠ق)، منهاج الصالحین، ٢ جلد، قم: نشر مدینه العلم.
٤٢. \_\_\_\_\_ (١٣٦٨ق)، معجم رجال الحدیث و تفصیل طبقات الرجال، ٢٤ جلد، قم: مؤسسه الخوئی الإسلامیه.
٤٣. نجاشی، احمد بن علی (١٣٦٥)، رجال التجاشی، قم: مؤسسه النشر الاسلامی التابعة لجامعة المدرّسین بقم المشرفه.
٤٤. نجفی، محمد حسن (١٤٠٤ق)، جواهر الکلام فی شرح شرائع الإسلام، بیروت: دار إحياء التراث العربی.
٤٥. نراقی، احمد بن محمد مهدی (١٤١٧ق)، عوائد الايام، قم: دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم، مرکز انتشارات.
٤٦. فیروزآبادی، محمد بن یعقوب و زبیدی، مرتضی (١٤١٤ق)، تاج العروس من جواهر القاموس، ٢٠ جلد، بیروت: دارالفکر للطباعة و النشر و التوزیع.
٤٧. همدانی، رضا (١٣٧٦)، مصباح الفقیه، ج ١٣، قم: مؤسسه جعفریه.



## مقالات

۱. رازنهان، فیروز (۱۳۸۶)، «مهندسی فرهنگی کشور پیش شرط تحقق سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران»، ماهنامه مهندسی - فرهنگی شورای عالی انقلاب فرهنگی، شماره ۸ و ۹.
۲. عالی، محمدباقر و دیگران (تابستان ۱۴۰۳)، «تعریف حکمرانی (فرا ترکیب چپستی حکمرانی)»، فصلنامه حکمرانی متعالی، سال پنجم، شماره ۱۸.
۳. قبادی، آذر (۱۳۷۵)، «بررسی فرهنگ و جو سازمانی و رابطه آن با بهره‌وری کارکنان حوزه معاونت صداوسیما جمهوری اسلامی ایران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۴. نجاری، رضا و آمنه ارزانی (بهار ۱۴۰۲)، «حکمرانی ناب»، فصلنامه علم، منابع و سرمایه انسانی، ۳(۱).
۵. میرقربانی گنجی، سید موسوی (۱۳۹۰)، رازبقای شرکت‌های کوچک، سایتای کسب.
۶. همایش ارزیابی عملکرد (شهریور ۱۳۸۷)، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، (مجموعه مقالات)، دومین جشنواره شهید رجایی.