

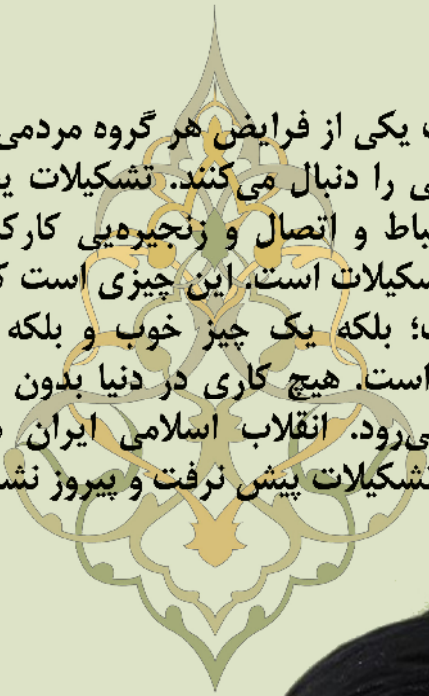


تشکیلات اسلامی

نکته های برگزیده از هفت جلسه آموزشی استاد عرب اسدی با عنوان تشکیلات اسلامی با رویکرد جبهه سازی در فضای مجازی



تشکیلات یکی از فرایض هر گروه مردمی است که یک هدفی را دنبال می کنند. تشکیلات یعنی نظم، یعنی ارتباط و اتصال و زنجیره‌ی کارکردن؛ این معنای تشکیلات است. این چیزی است که نه فقط بد نیست؛ بلکه یک چیز خوب و بلکه یک چیز ضروری است. هیچ کاری در دنیا بدون تشکیلات پیش نمی‌رود. انقلاب اسلامی ایران هم بدون تشکیلات پیش نرفت و پیروز نشد



امام خامنه‌ای



«بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ»

خلاصه ای از مطالب دوره آموزش تشکیلات اسلامی در فضای مجازی

استاد: دکتر عرب اسدی

پیشگفتار:

جزوه پیش رو، خلاصه ای از مباحث مطروحه در هفت جلسه ی «آموزش تشکیلات اسلامی» است که توسط «استاد دکتر عرب اسدی» با رویکرد ویژه جبهه سازی ارائه شده است. پرونده صوتی و تصویری این هفت جلسه، پیش تر از سوی «کارگروه رسانه های دیجیتال استان گیلان» در اختیار برخی از فعالان رسانه های دیجیتال و نیز فعالان فرهنگی استان گیلان قرار گرفت که با استقبال قابل توجهی مواجه شد.

با توجه به استقبال فعالان جبهه فرهنگی انقلاب اسلامی از این مجموعه، نکته های مهم این هفت جلسه به شکل خلاصه، جهت استفاده بیشتر علاقمندان ارائه می شود. هرچند توجه به این نکته حائز اهمیت است که مطالعه این نکته ها، هیچ یک از خوانندگان عزیز را از مراجعه چندباره و مشاهده مجدد فیلم جلسات بی نیاز نمی سازد.

لازم به ذکر است که متن این جزوه با تلاش مشترک کارگروه های دیجیتال شهرستان های آستارا و رودبار تهیه شده است. امید که این تلاش کوچک در تحقق اهداف و آرمان های بزرگ جبهه فرهنگی انقلاب اسلامی موثر باشد

مقدمه:

یکی از معضلات جبهه فرهنگی انقلاب اسلامی، عدم آشنایی فعالان، با اصول کار تشکیلاتی است. از آنجایی که لازمه فعالیت های جبهه ای که منجر به غلبه نیروهای انقلابی بر جریان های معارض می شد، فعالیت بر اساس اصول تشکیلات اسلامی است. لذا، ضرورت دارد که به تبیین روش ها و مبانی فعالیت های تشکیلاتی، بیشتر پرداخته شود.

امام علی (ع): آگاه باشید امروز روز تمرین و آمادگی، و فردا روز مسابقه است (نهج البلاغه، خطبه ۲۸).

اگر می خواهی استعداد افراد را بشناسی، قابلیت افراد را بشناسی، مثلاً به کسی که پُست معاونت دادی، حالا به او مسئولیت یک کارشناس را بدهی، آیا قبول می کند؟ آیا باز هم به سازمان وفادار است یا نه؟ توجه شود که آیا موقعیت ها که متلاطم می شود، نیرو عوض می شود یا نه؟

آدمها را با یک منطقی، با یک فرآیندی آرام آرام باید بیاوری و به کار بگماری، بعد به او فرصت بدهی تا کار را فهم کند و بعد تلاش کنی تا به او انتظارات خودت را دیکته کنی، کار را از او بخواهی و بعد وادارش کنی به عمل، و حواست هم به او باشد.

بهترین تشکیلات در بهترین شرایط هم، دچار مشکل می شود، چون عرصه، عرصه تربیتی است، این چالش ها وجود دارد و این چالش ها باعث رشد خود آدمها می شود.

سخن پایانی:

نمی توان کار بزرگ انجام داد، مشروط به این که اول، خردش کنیم، کار خرد شده را سازماندهی کنیم و سپس انجامش بدهیم.

وقتی انسان مقابل خودش را نگاه می کند، یک جبهه ای می بیند. ما در مقابلمان جبهه فرهنگی سیاسی غرب وجود دارد که در دل این جبهه، یک جبهه سرمایه داری خطرناک و آدم خوار وجود دارد، باز در کنار این جبهه ارتجاع فکری و خوک صفتی در زندگی بشری وجود دارد، سلاطین و این مسئولان و متولیان امور خیلی از حکومت ها، زندگی حیوانی شان مثل خنک و اهدافشان، اهداف دشمنان و فکرشان، فکرهای متحجر، که اینها همه یک مجموعه ای را تشکیل دادند در مقابل ما؛ یک جبهه هستند، ما اگر بخواهیم در مقابل این جبهه کار کنیم هم ما باید تنوع داشته باشیم، هم باید ابتکار داشته باشیم، هم باید انگیزه داشته باشیم، هم باید برنامه داشته باشیم؛ کارمان هدایت شده باشد و این نمی شود مگر با تشکیل جبهه. این طرف هم بایستی جبهه تشکیل داد. از افراد و حتی مجموعه ها به تنهایی کار بر نمی آید، باید یک کار وسیع جبهه ای انجام داد، این کار هم جز با حضور مردم امکان ندارد؛ یعنی ابتکارات مردم خیلی از کارها را می کند.

رهبر معظم انقلاب، حضرت امام خامنه ای (مدظله العالی) در دیدار مسئولین بنیاد

فرهنگی خاتم الانبیا (عج) با معظم له.

تشکیلاتی عمل کردن:

ما در نبرد حق علیه باطل طبق مبانی اعتقادی می‌دانیم که باطل همچون کف روی آب است و این حق است که هستی دارد، و باطل عدم است و اختلاطش با حق سبب جلوه آن می‌شود و در واقع حق «بود» دارد و باطل «نمود» (آیه ۱۷ سوره رعد).

سؤال: چرا با وجود اینکه باطل عدم است اما در برخی از مواقع، غلبه (ولو ظاهری) به حق پیدا می‌کند؟

شاخص های توازن قوا در حق و باطل

علم	این سه عامل در مبارزه بین حق و باطل نقش اساسی دارند
عِدَّة (تعداد)	
عُدَّة (امکانات)	

قرآن کریم از یک سنت الهی در زندگی بشر پرده برداری می‌کند:

اگر بیست نفر از شما صبور و پایدار باشند بر دویست نفر از دشمنان غالب خواهند شد (انفال، آیه ۶۵). چه بسیار شده که گروهی اندک، به اذن و یاری خدا بر سپاهی بسیار غالب آمدند و خدا با صابران است (بقره، ۲۴۹).

آیه اول «قاعده یک به ده» را بیان می‌کند. یعنی اگر شما پایداری کنید هر کدام از شما توانایی برابری با ده کافر را خواهید داشت. اگر این آیه را کنار کلام امیرالمؤمنین بگذاریم که می‌فرمایند دوست دارم ده نفر از شما را با یک نفر از سپاه معاویه عوض کنم، نشان دهنده این است که هم کفار و هم مسلمین می‌توانند از این قابلیت استفاده کنند.

این قابلیت در علم وجود ندارد، بلکه در فرمانبرداری و قابلیت فردی موجود بوده که بخش مهمی از این خلأ را می‌توان در تشکیلات جست‌وجو کرد.

خدا تنها مؤمن مقاتل را دوست ندارد.

ای کسانی که (به زبان) ایمان آورده‌اید چرا به زبان می‌گویید که (در مقام عمل) انجام نمی‌دهید؟ (صف، آیه ۲). بترسید از اینکه سخنی بگویید و به آن عمل نکنید بسیار موجب خشم و غضب خدا است (صف، آیه ۴). خدا آن کسانی را که در راه او (و در صف جهاد با کافران) مانند سدا آهنین پیکار می‌کنند بسیار دوست دارد (صف، آیه ۴)

و این که برای انسان جز آنچه تلاش کرده نیست (نجم، آیه ۲۹).

وقتی از ارزیابی صحبت می‌کنیم بعضی اوقات عمل‌ها و بعضی اوقات سعی‌ها سنجیده می‌شود. چون قرار است تربیتی عمل کنیم، پس در ارزیابیتان سعی را قرار بدهید.

سعی چیست؟ سعی نسبت بین دانسته‌ها و عمل است نه خود عمل و نه خود داشته.

مثال:

پیرزنی در راه خدا ۵۰ تومان انفاق کرد؛

بازاری در راه خدا یک میلیون تومان انفاق کرد.

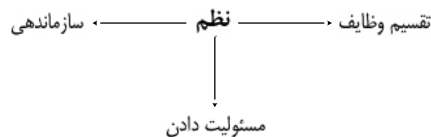
کدام بزرگتر است؟ اگر به عمل نگاه کنیم، یک میلیون تومان از ۵۰ تومان بزرگتر است اما اگر به سعی نگاه کنیم می‌گوییم پیرزنی که ۵۰ تومان را انفاق کرده کل دارایی‌اش ۲۰۰ تومان بوده و آن بازاری که یک میلیون تومان انفاق کرده کل دارایی‌اش ۲۰۰ میلیون تومان بوده، پیرزن $\frac{1}{4}$ کل دارایی خود را انفاق کرده و بازاری $\frac{1}{200}$ کل دارایی را انفاق کرده است.

درست است که ما باید عمل کنیم و عمل صالح انجام بدهیم ولی آن چیزی که برای ما می‌ماند سعی ما است. به بزرگ بودن عمل نگاه نکن، دنبال سعی بزرگ باش، سعی، رشددهنده است و سعی را مبنای تحلیل آدم‌ها قرار بدهید.

وقتی سعی را نگاه کردی احتمال خطا وجود دارد، ولی نگران نباش، می‌توانی دوباره اصلاح کنی، اما اگر عمل را مبنا گذاشتی، اتفاقی که می‌افتد، اگر خطا کردی چون مطابق با آن عمل نیست، غلط است و به نتیجه نرسیده‌ای.

سازماندهی } طراحی ساختار
به کارگیری آدم‌ها }

امام علی (ع): در فراز و نشیب‌های روزگار، گوهر مردان شناخته می‌شود (نهج البلاغه، حکمت ۲۰۸).



انضباط: یعنی همه چیز در جای خود.

بوروکراسی انضباط را در درون خودش دارد، سر وقت شروع شود، سر وقت پایان پذیرد، پوشش ظاهری، اینها همه انضباطند ولی در ذهن ما این به عنوان نظم جا افتاده است.

نظم: حلقه اتصال همه کارهای تشکیلاتی، نظم است. نظم تنها به معنای رفتارهای فردی در قالب انضباط نیست. نظم، بیشتر از اینکه در قوانین و مقررات تجلی پیدا کند، باید در هماهنگی و هم‌سویی بین رهبر و نیروها در راستای رسیدن به هدف، ظهور و بروز داشته باشد.

آدم‌های غیرمنضبط می‌توانند در تشکیلات حضور داشته باشند، ولی هماهنگ با تشکیلات باشند و موثر واقع بشوند؛ لذا ما تلاش نکنیم در بدو امر، هر کسی که وارد تشکیلات شد راه منضبطش کنیم، تلاش کنیم که او را با تشکیلات هماهنگ کنیم.

امام علی (ع): من شما را وصیت می‌کنم به این که تقوای الهی داشته باشید و هماهنگ با حکومت باشید (هماهنگی تشکیلاتی داشته باشید)

امام علی (ع): برای همه، عملی را قرار بده که قابلیت سنجش داشته باشد.

کسی که اختیارات بیشتری داشته باشد، وظایف بیشتری دارد، و لذا بازخواست بیشتری نیز دارد و برعکس.

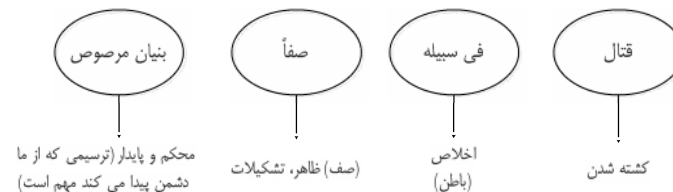
در کار تشکیلات، تا کسی را می‌خواهیم توبیخ کنیم، پاسخ می‌دهند: ببین ما برای خدا آمده بودیم کار کنیم توبیخ و این موارد را نداشتیم.

برای پول که کار می‌کنی، توبیخ را می‌پذیری، تشویق و تنبیه برایت جا افتاده، حال که فی سبیل‌الله است، استانداردهای کار را بالا برده‌ای، پس عملی را باید انجام بدهی که در حد خدا باشد.

باید در مجموعه‌های ارزشی سختگیرانه عمل کنیم. آدمی که آمده در بسیج کار کند، در یک مجموعه فرهنگی کار کند، برای انقلاب کار کند، باید آمادگی انتقاد داشته باشد، آمادگی توبیخ و ارزیابی و رصد را داشته باشد.

طبق آیه ۴ سوره صف، کار باید فی سبیل الله باشد یعنی اخلاص، و هم چنین باید صف هم باشند یعنی شکل آنها هم مهم است.

سؤال: ظاهر مهم است یا باطن؟



بعضی‌ها می‌گویند: بابا دلت پاک باشد! قرآن پاسخ می‌دهد: آن کسی که تو را خلق کرده است، اگر فقط دل پاک کافی بود فقط می‌گفت [امناً] در حالی که گفته: [امَنُوا وَ عَمِلُوا الصَّالِحَاتِ]. یعنی هم دل، پاک باشد و هم کار دست باشد.

مرحوم آیت‌الله مجتهدی (ره): اگر تخمه کدو را بشکنی و مغزش را بکاری سبز نمی‌شود، پوستش را هم بکاری سبز نمی‌شود. مغز و پوست باید با هم باشد؛ هم دل و هم عمل!

جهاد:

امام علی (ع): جهاد، دری از درهای بهشت است (نهج‌البلاغه، خطبه ۲۷).

جهاد: یعنی هزینه کردن، که باید در راه خدا و برای خدا باشد.

جهاد وقت: (مثال: ماه محرم که می‌آید همه می‌گویند ای کاش در صحنه کربلا بودیم). اینها همه حرف‌اند. یا برای انقلاب اسلامی، وقت گذاشته‌اید؟

جهاد مال: (مرتبه بالاتر از وقت)

جهاد جان: (مرتبه بالاتر از مال)

جهاد آبرو: (بالاترین مرتبه). شهید بهشتی در راه خدا، آبرویش را هزینه کرد.

امام خمینی (ره): شهید بهشتی مظلوم بود.

با اخلاص و به صورت تشکیلاتی در راه خدا هدیه کنید (سوره صف، آیه ۴).

هزینه	اخلاص	صفاً
وقت	✓	✓
مال	✓	✓
جان	✓	✓
آبرو	✓	✓

فقط کشته شدن و اخلاص کافی نیست، تشکیلات هم باید باشد که این نکته ای مهم است.

دین داری با کار تشکیلات عجین است.

حضرت امام خمینی (ره): اسلام، دین تشکیلات است.

ما بچه حزب‌اللهی‌ها در مواجهه با دشمن، دو تا مشکل داریم:

۱- به کار تشکیلاتی معتقد نیستیم.

۲- اگر هم معتقد باشیم جبهه ای عمل کردن را بلد نیستیم.

در کار فرهنگی، علاوه بر این که دسته‌ها باید به‌طور جداگانه تشکیلاتی عمل کنند، همه آن‌ها نیز باید با یکدیگر، یک جبهه تشکیل بدهند و در تشکیلات بزرگ‌تر و واحدی قرار بگیرند. این که بگوییم «من اگر کار را خودم انجام می‌دادم هم سریع‌تر و هم بهتر انجام می‌گرفت تا این که عده‌ای را توجیه کنم و امکانات را برای آنها به وجود بیاورم»، این سخن وقتی درست است که مقدار کار به اندازه توانایی ما باشد وقتی که ما به اندازه انقلاب اسلامی کار داریم و حجم کار به اندازه ساخت یک تمدن است، دیگر نمی‌توان این‌طور گفت. بلکه باید مجموعه‌ها را به کار گرفت.

در کار تشکیلاتی نیروها تربیت می‌شوند. زیرا تعارضاتی بین فکر و تصمیم و اقدام افراد وجود دارد که تنها در صورت و هیبت جمع، نمود پیدا می‌کند و در صورت حل آنهاست که رشد حاصل می‌شود و توانمندی‌ها ارتقا پیدا می‌کند و مزیت ده برابر شدن اثر، حاصل می‌شود.

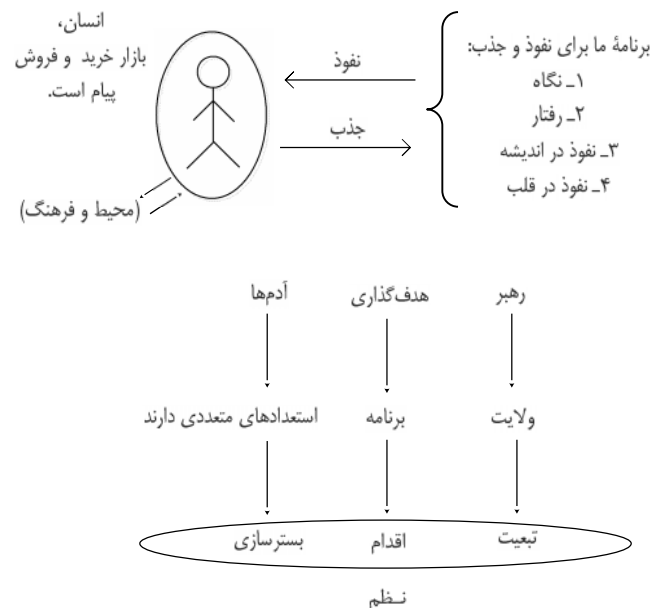
علامه دهخدا: تشکیلات از شکل دادن می‌آید.

آن چیزی که باعث می‌شود آدم بیاید در تشکیلات تو و بماند، توجیه شده از جهت تئوریک، از جهت نگاه و رفتار هم تحت تأثیر قرار گرفته ولی وفق آنچه که تو می‌گویی وفق قواعدی که در تشکیلات تو عمل بکند، وقتی این رخ می‌دهد که قلبش قانع شده باشد که باید وفق کارهایی که تو می‌گویی عمل بکند.

ماندگاری در تشکیلات وقتی رخ می‌دهد که نفوذ در قلب صورت گرفته شود. آدمی که تو توانستی در قلبش نفوذ کنی، دیگر حاضر است با تو همراهی کند، با تو همراهی مریب‌گونه بکند که تو بتوانی استعدادهایش را به فعلیت برسانی.

برای نفوذ و اثرگذاری، نیاز به غنای اندیشه [از جهت تئوریک، آدمی پر و توانمند باشد بتواند مبانی دینی خودش را برای دیگران تبیین کند و از ساختارهای تئوریک خودش دفاع کند] و صفای قلبی که باید اثرگذار باشیم.

کسی جذب ما می‌شود که توانسته باشیم در او نفوذ کنیم.

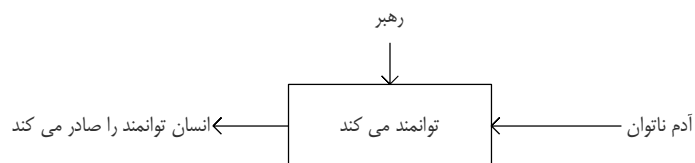


حلقه اتصال، اقدام و بسترسازی و تبعیت در مقام تحقق، نظم می‌باشد.

۳- دغدغه‌مند (جوشش درونی) (آرام و قرار برای حل مسائل نظام نداشته باشد)

یکی از اشکالات نظام تعلیم و تربیت ما این است که آدم‌های خوب را گزینش می‌کنیم این که هنر نیست، اگر ما توانستیم بد را خوب کنیم، کار کرده‌ایم.

تشکیلات مجرای انسان‌سازی است و رهبر خوب، رهبری است که انسان‌سازی می‌کند، آدم ناتوان را توانمند می‌کند، دائماً محیط را رصد می‌کند، یارگیری می‌کند و صادر می‌کند.



تشکیلاتی خوب است که نیرو را بسازد و آن را معرفی و صادر کند، روپیش و ریزش هدفمند در تشکیلات داشته باشیم.

به‌عنوان مثال، ما جشنواره هک برگزار می‌کنیم، استعدادهای این حوزه به واسطه این جشنواره جذب می‌شوند با تعدادی آدم جدید مواجه می‌شویم (ورودی سیستم) که توانمند در هک نیستند، اما علاقه دارند، مستعد هستند، یعنی نیروی جدید پیدا کردی. روپیش هدفمند، توانمندا را به جامعه معرفی کن (ریزش هدفمند)

مراحل نفوذ و جذب

- ۱- نگاه (جلب توجه، جذابیت و جلوه‌های بصری)
- ۲- سوق دادن رفتار، کنترل رفتار (کاری بکنیم که رفتارهای آن‌ها به سمت ما میل کند) پیام ما باید جوری باشد که در رفتار افراد نفوذ کنیم و رفتار افراد را کنترل کنیم.
- ۳- نفوذ در اندیشه‌ها (از جهت تئوریک، افراد باید توجیه شوند) اندیشه خود را به آنها منتقل بکنی، مبانی فکری خود را انتقال بدهی
- ۴- نفوذ در قلب (عواطف / گرایش‌ها)

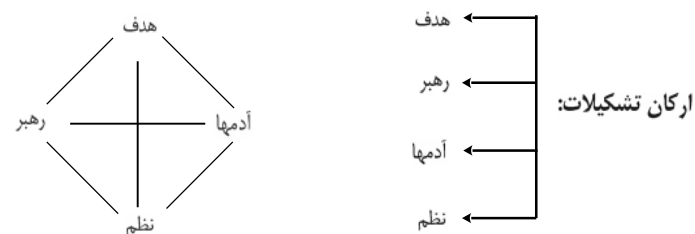


مشکل بستری می‌شود برای رشد، حل مشکل کار ویژه است که سبب رشد می‌شود، نفس وجود مشکل چیز خوبی است.

ما در کار تشکیلاتی راه حل مسائل متعددی را پیدا می‌کنیم، اشکالات آدم‌ها را اغماض کنید، مشاوره دلسوزانه به آنها بدهید. حوصله و صبرتان را بالا ببرید. با کار تشکیلاتی می‌توان بیشترین کارها را در کمترین زمان انجام داد.

حزب‌الله بعد از جنگ (سخت) از کار تشکیلاتی فاصله گرفت. امروز در جمهوری اسلامی فرصت تمرین برای کار تشکیلاتی داریم، فردا در ظهور روز مسابقه و عمل است.

نکته: ابتدا باید کار انجام بگیرد و سپس ضرورت تشکیلات احساس می‌شود و تشکیلات و سازمان راه اندازی شود. نه اینکه اول اسم باشد و بعد به دنبال رسم بگردیم.



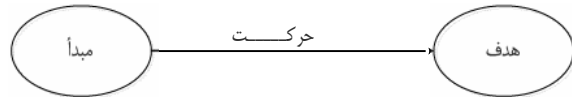
این چهار رکن از نظر علمی و رتبه جایگاه مختلفی دارند. از نظر تحقق، اولویت با رهبر است، اما از جهت رتبه، اولویت با هدف است.

هدف: در هدف گذاری، سه رکن وجود دارد.

مبدأ (وضع موجود)،

مقصد (وضع مطلوب)،

حرکت (مقایسه بین وضع موجود و مطلوب)



هدف باید جنسی داشته باشد که در تو ایجاد حرکت کند.

حیات تشکیلات = حرکت تشکیلات + پویایی هدف.

هدف باید رغبت و انگیزش ایجاد کند. اگر هدف را اینقدر دور دست قرار دهی که اساساً امید رسیدن به آن را هم نداشته باشی، این هدف گذاری، نه تنها مایه حرکت تو نمی شود، بلکه مرگ تشکیلات و یأس تشکیلاتی در تو ایجاد می کند.

حیات تشکیلات به حرکت بستگی دارد و حرکت زمانی صورت می گیرد که هدفی تبیین شده باشد. پس پویایی هدف فرد، یک شاخص برای سنجش حیات یک تشکیلات است.

شاخص دوم حرکت است. برای مثال در سال ۱۳۴۲، هدف، انقلاب و براندازی حکومت رژیم پهلوی بود، نه تمدن اسلامی که قبل از آن باید انقلاب شود و بعد نظام اسلامی و بعد دولت اسلامی به وجود بیاید و بعد جامعه اسلامی تا به تمدن برسیم

(شهید آوینی: ما باید جهانی بیندیشیم و منطقه ای عمل کنیم).

همچنین در هدف گذاری باید علاوه بر سطح موجود، استعداد نیروها را هم در نظر گرفت.

هدف باید توانایی سنجش را داشته باشد (قابلیت ارزیابی). هدف باید زمان بندی داشته باشد. هدف باید ایجاد انگیزه کند، هویت و ارزش تشکیلات بسته به هدف آن دارد.

انگیزش = واکنش دادن به آن تطبیق + تطبیق دادن خود با هدف + دریافت های آدمها از هدف

های بزرگ را به کارهای کوچک بگمار. اسکندر می گوید چه نتیجه ای حاصل می شود؟ اگر آدم های بزرگ را به کارهای کوچک گماری این کار، نمی تواند او را قانع کند. بعد از مدتی زده می شود از حکومت ایران کوچ می کند و دیگر نخبه در آنجا وجود ندارد و تو راحت می توانی حکومت کنی.

اگر آدم های کوچک را به کارهای بزرگ گماری، خراب می کنی، اشتباه می کنی و تو آن وقت از او آتو داری می توانی مدیریتش بکنی و او می پذیرد تو حاکم او هستی و دیگر طغیان نمی کند.

آدمها: در فرهنگ غربی، انسان ابزار و منبع و سرمایه است. یعنی ابزاری است برای اینکه تشکیلات به هدف برسد. اما در تفکر اسلامی، خود انسان ها موضوع و هدف اند. در واقع، هدفها درون آدم است. نه بیرون آن ها، یعنی سازمان، هدفی جز این افراد ندارد. امام (ره) می گوید انقلاب کردیم که آدم ساخته شود.

مأموریت و هدف اصلی تشکیلات، آدم سازی (تربیت) است.

نمود تشکیلات به عملیات هایش نیست بلکه به آدم هایش است، آدمها محور تشکیلات اند یعنی در خلال همایش و سمینار و کنفرانس و ... آدم ساخته می شود نه اینکه برای خوب برگزار شدن این برنامه ها، آدمها لت و پار شوند. کار تشکیلات نتیجه گرا نیست، آدم گرا است. ما، تشکیلات سینمایی راه نمی اندازیم که آژانس شیشه ای تولید کنیم بلکه می خواهیم حاتمی کیا تولید کنیم.

امام علی (ع): آیا تو گمان می کنی همین جسم کوچکی در حالی که عالم اکبر در تو نهفته شده است یعنی همه انسان ها می توانند همه کاره شوند!

سؤال: پس چرا همه، همه کاره نمی شوند؟ چون شرایط محیطی و جغرافیایی و اجتماعی متفاوت است.

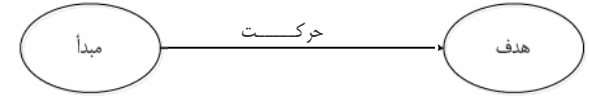
انسانها سه دسته اند
(استعدادها) } فضیلت یافته اند: در تشکیلات، این را باید توسعه بدهیم.
در آستانه فضیلت: که باید برای آن عرصه ایجاد کنیم.
استعداد مخفی: مکانیزمی طراحی کنیم برای شناسایی استعداد های مخفی

آدمهایی که می خواهیم در تشکیلات جذب کنیم باید:

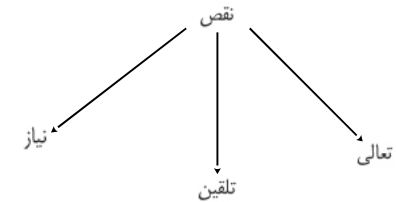
۱- آرمانگرا

۲- مسئولیت پذیر (پاسخگو باشد، اهل پیگیری باشد)

خاستگاه هدف:



آن چیزی که باعث حرکت می شود، می تواند مقوله ای تحت عنوان نقص باشد. یعنی من یک چیزی را در هدف می بینم ولی در خودم نمی بینم. لذا، حرکت می کنم. نقص، ریشه در چه چیزی دارد؟



نیاز: به محض اینکه نیاز برآورده بشود و هدف محقق شود، سکون ایجاد می گردد و سکون یعنی مرگ. این نقص است.

به عنوان مثال یک سری بچه حزب اللهی را جمع می کنی، توجیه می کنی که فلان کار را انجام بدهیم، وقتی کار را یاد گرفتند همه از هم جدا می شوند، چرا؟ چون فلسفه شکل گیری، نیاز بوده، نقصی را که در شما ایجاد انگیزه کرده برای حرکت، در نیاز جست و جو کردید.

تلقین: اصلاً نمی داند نیاز و تعالی چیست. رهبر برای او تلقین می کند که این تلقین سبب گرمای بدون شعور، شور بدون شعور در آدمها می شود. در تلقین حرکت می کنند، به محض این که به سختی ها رسیدند و یا به رفع نیازهای اولیه برسند، این را هدف می دانند و متوقف می شوند. (شبیبه این ماجرا در قوم طالوت اتفاق افتاد).

تعالی: در تعالی، تو نمی گویی که تو چه نیازهایی داری، می گویی خدا از تو چه می خواهد. هدف را دین تعیین می کند نه ما، رهبر هم اگر قرار است بیاید هدف را تبیین کند تبیین کننده ای ذیل دین است. از دین برای ما می گوید.

عمر تشکیلات به سطح هدف (فاصله ما با هدف)، پر کردن فاصله با هدف (وضع موجود تا وضع مطلوب) و به عزم رهبر بستگی دارد.

رهبر، علاوه بر قدرت تربیت، باید توانایی تحول هم داشته باشد. (متحول کننده باشد. یعنی کسی که مسیرش برعکس است تو می آیی ابتدا مسیرش را عوض می کنی و بعد آن را به فعلیت می رسانی). در تشکیلات رهبر ثانینی نیست بلکه تعینی است (شدنی است، نه بودن) رهبر کسی است که بیشترین دغدغه را دارد، بیشترین شناخت را دارد، شجاع است، شایسته است، اشراف دارد و رهبر جلو انداخته نمی شود بلکه خود جلو است. رهبر هل نمی دهد، رهبر می کشد، یعنی پیشرو است. امام علی (ع): هیچ کسی را به کاری امر نکردم مگر انجام داده باشم و هیچ کسی را از کاری نهی نکردم مگر ترک کرده باشم.

رهبر آمر، عامل است، نه آمری که عامل نیست. امر می کند و خودش هم عمل می کند و اسوه است.

انسان ها یا تشکیلات سازند و یا تشکیلات باز.

۱- تشکیلات ساز: برخی ها خودشان تشکیلات راه می اندازند، طراحی می کنند. اینها انسان های تشکیل سازند. رهبر، یک تشکیل ساز است.

ویژگی های انسان تشکیل ساز: ۱- ذهن فلسفی دارند (منطقی)، ۲- تخیل دارند (افق های دوردست را برای خود طراحی می کند، جولان ذهنی دارند که پویایی مجموعه حاصل فکرها و برنامه ریزی های او می شود).

۲- تشکیلات باز: برخی ها می روند درون زمینی که برای آنها طراحی شده است بازی می کنند، خوب بازی می کنند. اینها افراد تشکیلاتی هستند.

مثال:

بچه ها، من را بازی می دهید؟ (تشکیلات بازند)

بچه ها بیایید بازی. (تشکیلات سازند، رهبر است)

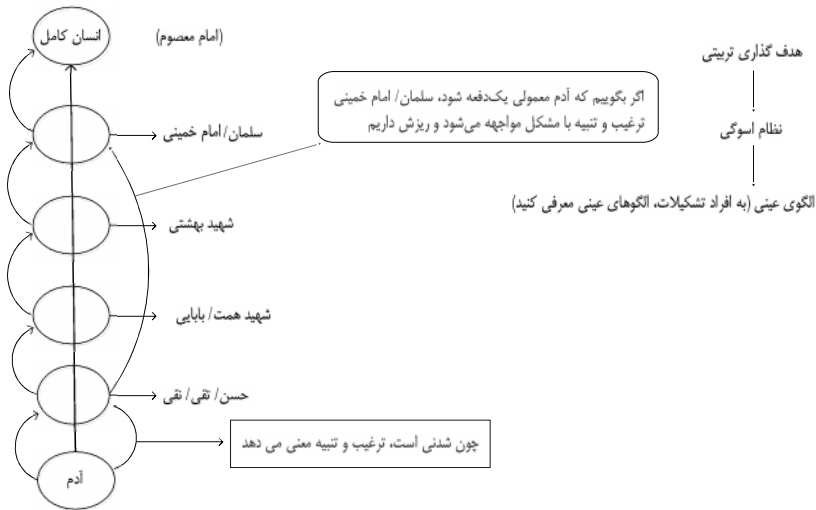
مدیر باید به سعی افراد نگاه کند نه به عمل افراد (نامه ۳۱ نهج البلاغه)

اسکندر وقتی ایران را فتح کرد هر روز در ایران آشوب و شلوغی بود. روزی از فیلسوف (ارسطو یا افلاطون) مشاوره می گیرد که به اسکندر پاسخ می دهد آدم های کوچک را به کارهای بزرگ بگمار و آدم-

نکته: جهت گیری وقتی دین مدارانه شد، رهبری هم دین مدارانه می شود، نظامات هم دین مدارانه می شود. این تفاوت جدی تشکیلات اسلامی و غیر اسلامی است.

وقتی از تشکیلات اسلامی صحبت می کنیم یعنی هدف را دین گفته، روش رسیدن به هدف را هم خود دین می گوید. به همین دلیل، همه انسانها چون دین مدار هستند، نسبت به هدف، خود آنها تلقی های مستقلی در کنار رهبر دارند.

خاستگاه هدف باید از تعالی شروع شود. این آدمی که دنبال تعالی است اگر گرسنه هم باشد یا اگر در جاهایی هم اهداف را به او تلقین کنیم اشکالی ندارد. چون دنبال تعالی است. با رفع گرسنگی متوقف نمی شود. اما اگر به دنبال رفع نیازهایش باشد دیگر به دنبال تعالی نخواهد رفت. (اشاره به داستان قوم موسی (ع)).



میزان، علی (ع) است، تعریف ما از این میزان، اشتباه است. این یعنی ترازو، میزان نه اینکه عمل من را در یک کفه ترازو قرار می دهند و عمل علی (ع) را در کفه دیگر ترازو.

وضع هدف و تبیین هدف چگونه صورت می گیرد؟

در تشکیلات کمونیستی / حزب توده / مجاهدین خلق، هدف، مقوله ای است که صرفاً توسط رهبر دریافت می شود.

محسن رضایی: زمانی که شهید همت، موضوعی را مطرح می کرد مثلاً اگر می گفت از این محور عملیات نکنید نظر کارشناسی و با اشرافیت اطلاعاتی می گفت ولی جمع بندی جلسه این می شود که در آن محور، عملیات بشود و تصمیمی خلاف نظر وی گرفته می شد.

در اینجا ما، چهار نوع برخورد داریم:

- ۱- من در عملیات شرکت نمی کنم، من نیستم.
- ۲- پس اجازه بدهید من مثل یک نیروی معمولی حضور داشته باشم نه مثل یک فرمانده
- ۳- شرکت می کنم ولی نه با جان و دل، در واقع منتظرم تا عملیات شکست بخورد. و بعد بگویم من که گفتم این کار را انجام ندهید.
- ۴- من با جان و دل شرکت می کنم جوری که از اول هم نظر من همین بود. شهید همت اینگونه برخورد می کرد.

ولایت پذیری باید از درون باشد نه از ظاهر که گاهی به زبان بگویم که باشد پذیرفتیم. (قسم به پروردگارتان که اینان اهل ایمان نمی شوند مگر آنکه در خصومت و نزاعشان تو را داور کنند آنگاه از حکمی که کنی اعتراضی در دل نداشته باشند و کاملاً از دل و جان تسلیم فرمان تو باشند) (سوره نساء، آیه ۶۵).

نقش رهبر: آرمان و هدف و وضع موجود را می شناسد.

علاوه بر اینکه نیروها را جذب می کند (۱- تواضع، ۲- رسیدگی، ۳- آرمانخواهی) رهبر باید بتواند قدرت توجیه داشته باشد. نخرائیدگی ها را نیز همراهی کند یعنی روغن به داخل مجموعه تزریق کند در واقع باید تربیت کند. تربیت به فعلیت رساندن استعدادها که متولی آن رهبر است و انسان ها را رشد دهد.

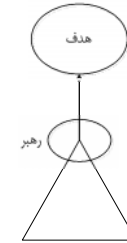
پس نقش رهبر: ۱- جذب، ۲- همراهی افراد، ۳- تربیت می باشد.

- استعدادشناسی کند: مثلاً آدم شماره (۱) نیروی اجرایی نیست ولی پژوهشی است. نیروی شماره (۲) اجرایی است اگر به او کار فکری بدهی خسته می شود، می بُرد. چون تو، استعدادش را نشناختی.

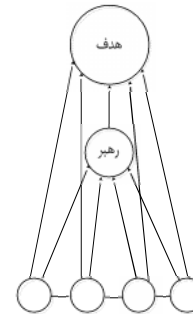
در تربیت، رهبر باید: - عرصه سازی کند: رهبر باید عرصه ی عرضه به نیروها بدهد، فضا را برای نیروها آماده کند، تا آنکه نیرو استعدادهای خود را رو کنند.

- به فعلیت رساندن: رشد دادن، توسعه دادن.

در هرم سازمانی از طریق رهبر با هدف ارتباط برقرار می‌شود.

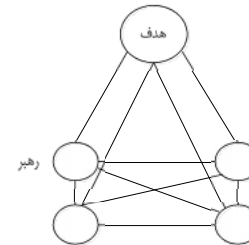


اما در تشکیلات اسلامی این‌گونه نیست. علاوه بر این که هر کدام از آدم‌های تشکیلات اسلامی از طریق رهبر با هدف، ارتباط برقرار می‌کنند، خودشان هم مستقیماً مکانیزم ارتباط با هدف را دارند و این مکانیزم به رسمیت شناخته می‌شود که مشروع است.

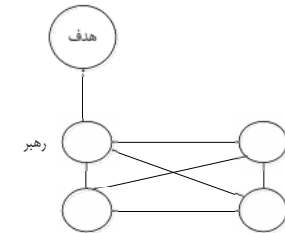


آیا فایده‌ای هم دارد؟

آن جایی که یک تشکیلات اسلامی را کنترل می‌کند که به انحراف نرود، همین جاست. خود افراد مستقیماً خودشان را با هدف می‌سنجند. کدام یک از این دو تشکیلات، منسجم‌تر است؟



شکل (۱)



شکل (۲)

تشکیلات شماره (۱) منسجم‌تر است. شکل شماره (۲) هدف را فقط در رهبری می‌بینند.

مفهوم امر به معروف و نهی از منکر اینجا عینیت پیدا می‌کند. وقتی تک‌تک افراد که در تشکیلات شما هستند، خودشان هم بتوانند با هدف ارتباط برقرار کنند و بسنجند که آیا رهبر ما وفق هدف دارد حرکت می‌کند یا نه، و آیا خود ما داریم وفق هدف حرکت می‌کنیم یا نه، عنصر امر به معروف و نهی از منکر زنده می‌شود.

رهبر: تشکیلات اینگونه نیست که عده‌ای دور هم جمع شوند و یکی را به عنوان رهبر انتخاب کنند. تشکیلات توسط انسانها راه اندازی نمی‌شود بلکه توسط رهبر راه‌اندازی می‌شود. رهبر، سراغ انسان‌ها می‌رود و آنها را در مسیر هدف قرار می‌دهد و با تشکیل شبکه بین آنها تشکیلات را به وجود می‌آورد.

تفاوت رهبر با مدیر: رهبر دارای ارتباطاتی فراتر از ارتباطات سازمانی با نیروهای خود می‌باشد. نوع ارتباط از نوع اندیشه، ظاهر رفتار و قلب می‌باشد. اما مدیر لزماً اینگونه نیست. در رهبری عنصری به نام ولایت موجب انسجام تشکیلات است، چسب تشکیلات است و اطاعت نیروها بر اساس حُب است.

ولایت، چسب تشکیلات است (انسان‌ها منسجم می‌شوند)

محبت، روح تشکیلات است (تشکیلات پویا و رو به جلو باشد)

رهبر باید بتواند هدف را به برنامه تبدیل کند و برنامه را به اقدام، تا حرکت به سمت هدف ایجاد شود.

کارهای تشکیلاتی وقتی پیش می‌روند که ما تبعیت (حرف‌شنوی) داشته باشیم.

تشکیلات، تمرین تبعیت داشتن است، تمرین مقدم داشتن سلیقه دیگری بر سلیقه خود است، در کار تشکیلاتی، اختلاف سلیقه معنا ندارد، بلکه یک سلیقه حاکم است و آن نیز از جانب رهبر تشکیلات است. در تشکیلات، انشعاب معنا ندارد.

عمده تشکیلات، به علت عدم تبعیت، از هم پاشیده می‌شوند (چه مسلمان چه غیر مسلمان). به عنوان مثال: