

Allamah Misbah-Yazdi's Organizational Thoughts and Its Extension in the Management of the Seminary

✉ **Seyed Mohammad Mahdi Hosseini**  / MA in Change Management, Imam Khomeini Educational and Research Institute, Qom, Iran
mohammadmehdi110110530@gmail.com

Mohsen Manteghi / Professor of Management, Department of Management, Imam Khomeini Educational and Research Institute, Qom, Iran
Manteghi@iki.ac.ir

Received: 2025/11/11 - **Accepted:** 2026/02/22

Abstract

Purposeful social activities, when pursued with organizational thought and pre-established order, cultivate a more conducive environment for success. The educational and cultural activities of the seminary (Hawzah 'Ilmiyyah) can also attain greater societal permeation within the domain of organizational thought. Consequently, certain scholars within the seminary, such as Allamah Misbah-Yazdi, have endeavored to conduct their activities in a systematic and organized manner within the seminary context. This research, employing a qualitative method, examines the intellectual framework and practical measures of Allamah Misbah-Yazdi in the field of organizational management. The findings reveal that his managerial model is predicated on the principles of "religious duty-orientation and management based on religious obligation," "systemic rationality," "a holistic view of management considering the evolution and fluidity of human phenomena," "organizational flexibility," "the intelligent combination of tradition and innovation in management," and "the social responsibility of the religious institution." A comparative study of his practical measures corroborates that this model has successfully bridged the traditional seminary ethos and the exigencies of modern management. The present article offers an analysis of his managerial style, substantiated by religious principles, as an indigenous theory of Islamic management.

Keywords: Allamah Misbah-Yazdi, Organizational Management, Management of the Qom Seminary.

اندیشه‌های تشکیلاتی علامه مصباح یزدی و امتداد آن در مدیریت حوزه علمی

سید محمد مهدی حسینی  / دانش‌پژوه کارشناسی ارشد مدیریت تحول، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، قم، ایران
mohammadmehdi110110530@gmail.com

محسن منطقی / استاد مدیریت، گروه مدیریت مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، قم، ایران
Manteghi@iki.ac.ir

دریافت: ۱۴۰۴/۰۸/۲۰ - پذیرش: ۱۴۰۴/۱۲/۰۳

چکیده

فعالیت‌های اجتماعی هدفمند، هنگامی که با تفکر تشکیلاتی و نظم از پیش طراحی شده پیش برود، بستر موفقیت بیشتری خواهد داشت. فعالیت‌های آموزشی و فرهنگی حوزه علمی نیز در عرصه اندیشه تشکیلاتی می‌تواند سریان بیشتری در جامعه پیدا کند. از این رو برخی از اندیشمندان حوزه همچون علامه مصباح یزدی کوشیده‌اند اقدامات خود را به صورت منظم و سازمان‌دهی شده در حوزه علمی دنبال کنند. این پژوهش با روش کیفی به بررسی نظام فکری و اقدامات عملی علامه مصباح یزدی در حوزه مدیریت تشکیلاتی پرداخته است. یافته‌ها نشان می‌دهند که الگوی مدیریتی ایشان بر اصول «تکلیف‌گرایی دینی و مدیریت بر مبنای وظیفه شرعی»، «عقلانیت سیستمی»، «نگاه کل‌نگر به مدیریت با در نظر گرفتن تحول و سیال بودن پدیده‌های انسانی»، «انعطاف‌پذیری سازمانی»، «ترکیب هوشمندانه سنت و نوآوری در مدیریت» و «مسئولیت اجتماعی نهاد دینی» استوار است. مطالعه تطبیقی اقدامات عملی ایشان مؤید آن است که این‌گو توانسته میان سنت حوزه و نیازهای مدیریت نوین پیوند برقرار کند. مقاله حاضر تحلیلی از سبک مدیریتی ایشان با استناد به مبانی دینی، به عنوان یک نظریه بومی مدیریت اسلامی ارائه داده است.

کلیدواژه‌ها: علامه مصباح یزدی، مدیریت تشکیلاتی، مدیریت حوزه علمی قم.

مقدمه

حوزه علمیّه قم به عنوان تشکیلاتی امتداد یافته از مؤلفه های دینی به عنوان مجموعه ای مهم و اثرگذار در نظام اسلامی (جعفری، ۱۳۹۰، ص ۳۳)، با عقلانیت دینی حاکم بر عرصه مدیریت، از دیرباز به فعالیت های تشکیلاتی گرایش داشته است. همچنین در ظرف اجتماع درصدد تعامل با نهادهای اجتماعی و هدایت آن با خطامشی فرانهادی (الهی) دین است. «تشکیلات» پدیده ای است آگاهانه و اجتماعی با رویکردی هدفمند و دنباله ای از الگوی تعاملی از پیش طراحی شده (رابینز، ۱۳۷۹، ص ۲۱) و حوزه های علمیّه نیز به عنوان متولی فرانهادی به نام دین، به دلیل تعامل با نهادهای اجتماعی، سازمان های مختلف و همچنین آحاد مردم، بی نیاز از تشکیلات نیست (مصباح یزدی، ۱۳۹۱، ب، ص ۳۴۹).

در میان برجستگان حوزوی که در زمینه الگوی تعاملی تشکیلات ساز نقش مهمی ایفا کرده است، نام علامه مصباح یزدی به عنوان حکیمی مجاهد (حسینی خامنه ای، ۱۳۹۹/۱۰/۱۳) در جایگاه یک ایدئولوگ دینی، همچون علامه طباطبایی و شهید مطهری (حسینی خامنه ای، ۱۳۷۸/۰۶/۱۳)، به چشم می خورد. ایشان ضمن فعالیت تشکیلاتی خویش به طراحی الگویی مبتکرانه متناسب با فعالیت سازمان مدیریت حوزه علمیّه قم پرداخت (حسینی خامنه ای، ۱۳۶۸/۱۱/۰۱).

با توجه به اهمیت تشکیلات و تحول در حوزه علمیّه به عنوان نهادی که همواره نقش مهم و تأثیرگذاری در ایجاد و پیشبرد تحولات سیاسی و اجتماعی ایفا کرده (کرم الهی، ۱۳۹۳، ص ۹۰)، همچنین نقش مؤثر علامه مصباح یزدی در ارائه اندیشه تشکیلاتی و امتداد آن در مدیریت حوزه علمیّه قم، پرسش اصلی این پژوهش شناسایی چهارچوب تفکر مدیریتی ایشان در زمینه سازمان های حوزوی است.

در زمینه اقدامات و مشخصه های رفتاری علامه مصباح یزدی به طور عام مقالاتی مانند «آموزه های مدیریتی در سیره عملی علامه مصباح یزدی»، نوشته معصومی و منطقی (۱۴۰۰)، و «مدیران صالح در نظام اداری از منظر علامه مصباح یزدی»، نوشته محسن منطقی (۱۴۰۰)، به بررسی سیره عملی مدیریتی و بخشی از دیدگاه های سازمانی و مدیریت ایشان پرداخته اند؛ اما نگارنده پژوهشی به عنوان پیشینه خاص برای شناسایی تفکر تشکیلاتی مرحوم علامه مصباح، که منطبق با روش شناسی علمی ایشان باشد، نیافته است.

این پژوهش ضمن بررسی زوایای تفکر تشکیلاتی علامه مصباح یزدی و اقدامات عملی ایشان در عرصه تشکیلاتی، درصدد طرح الگوی عملی و ریشه های فکری ایشان در مدیریت حوزه علمیّه قم است.

مبانی نظری

پیش از ورود به تحلیل الگوی عملکردی و پیوست اندیشه ای علامه مصباح یزدی و تأثیر آن در مدیریت حوزه علمیّه، برای روشن شدن زوایای مدیریتی الگو و همچنین تحلیل مدیریتی آن، برخی اصطلاحات کاربردی در پژوهش توضیح داده می شود.

مدیریت به‌عنوان هنر (ونوس و دانایی‌فرد، ۱۳۷۹، ص ۵۰۵) به‌معنای هنر مدیریت انجام دادن کارها با توجه به موقعیت موجود (هینز و کونتز، ۱۳۷۹، ص ۱۳-۱۴)، مدیریت به‌عنوان علم به‌معنای دانش انجام دادن کارها با توجه به موقعیت موجود (هینز و کونتز، ۱۳۷۹، ص ۱۴) و مدیریت به‌عنوان حرفه و فرایند به‌معنای فرایند طرح‌ریزی و حفظ محیطی است که افراد در سایهٔ همکاری با هم بکوشند تا (با کارایی و بهره‌وری بالا) به هدف مشخصی دست یابند (هینز و کونتز، ۱۳۷۹، ص ۳).

برخی بدون لحاظ نظام ارزشی، مدیریت را هماهنگی و جهت‌دهی فعالیت‌های خود و دیگران به‌سوی هدف خاص معنا کرده‌اند (Witzel, 2004, p.1). در تعریفی دیگر، مدیریت به‌عنوان یک فراگرد چنین بیان شده است: «فراگرد به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی بر مبنای یک نظام ارزشی پذیرفته‌شده است که از طریق برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل عملیات برای دستیابی به اهداف تعیین‌شده، صورت می‌گیرد» (رضائیان، ۱۳۷۹، ص ۸).

مدیریت اسلامی در سطح غیر معصوم به‌معنای تدبیر ولایی امور مجموعه‌های منسجم سلسله‌مراتبی برای رسیدن به اهداف مبتنی بر ارزش‌های اسلامی است (کارگروه بنیادین مدیریت اسلامی، ۱۳۹۸، ص ۴۸)؛ مدیریت اسلامی در حوزهٔ علم به‌معنای تأثیر ارزش‌های اسلامی بر نظریات مدیریتی، و در حوزهٔ هنر و عمل به‌معنای ایفای نقش مؤثر به‌عنوان حاکم نظری بر روش‌های عملی مدیریت است (متقی‌فر، ۱۳۹۱، ص ۲۶۲). البته این ایفای نقش، نه به‌معنای موافقت با تک‌گزارهٔ ارزشی، بلکه به‌معنای ابتنا بر نظام ارزشی اسلامی است (متقی‌فر، ۱۳۹۱، ص ۲۶۲-۲۶۹).

علامه مصباح یزدی مدیریت را یک علم کاربردی معرفی می‌کند که با بهره‌گیری از داده‌های جامعه‌شناسی، روان‌شناسی و دیگر علوم مرتبط، مسائل خود را مورد بحث قرار می‌دهد (اسلامی، ۱۳۸۲، ص ۳۶). وی معتقد است که برای نزدیک ساختن مدیریت به مبانی و نظام ارزشی اسلام می‌توان با حرکت از سمت مطالعات استقرایی صرف به‌سمت مطالعات تحلیلی و همچنین نفی انحصار روش‌شناختی تجربی (متقی‌فر، ۱۳۹۱، ص ۲۷)، ضمن بهره‌گیری از تجربه در کنار دیگر منابع شناخت، همانند وحی، عقل و نقل (متقی‌فر، ۱۳۹۱، ص ۲۷۱)، به‌سمت مدیریت تحلیلی / اسلامی گام نهاد (نادری قمی، ۱۴۰۲، ص ۵۹).

زمینهٔ فعالیت مدیر، «تشکیلات» (Organization) (پسران قادر و دیگران، ۱۳۸۱، ص ۹۳) یا به‌عبارتی دیگر «سازمان» است (راینز و دیگران، ۱۳۷۹، ص ۱۶). «سازمان» عبارت است از الگویی از روابط که بدان وسیله، افراد تحت هدایت مدیران درصدد تأمین هدف‌های مشترک برمی‌آیند (استونر و دیگران، ۱۳۷۹، ج ۲، ص ۵۶۳). «الگو» نیز به‌معنای مجموعهٔ ذهنی یا فکری‌ای است که بیانگر راهی بنیادین از شیوهٔ برداشت و پنداشت از جهان است (ال‌دفت، ۱۳۷۸، ص ۲۷). مفهوم «ساختار سازمانی» نیز به‌معنای الگوی برقراری روابط و برقرارکنندهٔ هماهنگی سازمان آمده است (Mahapatra, 1990, p.15).

پیشینه

همان‌طور که در مقدمه نیز ذکر شد، موارد متعددی به بررسی ویژگی‌های فردی، شاخصه‌های اجتماعی و شیوه‌های مدیریتی علامه مصباح یزدی پرداخته‌اند؛ اما آنچه در پژوهش حاضر درصدد تحلیل و بررسی آن هستیم، نوعی بررسی ضابطه‌مند از پایه‌های فکری علامه تا میدان عملیاتی در زمینه فعالیت سازمانی حوزوی ایشان است. آنچه نویسنده در آثار پیشین مشاهده نکرد، نوعی پیوستگی ناظر به روش‌شناسی شخص علامه مصباح یزدی در ارجاع به قرآن و بدیهیات و پیوست آن با عملکرد ایشان است. در جدول زیر به برخی از مقالات که به سبک مدیریتی علامه مصباح یزدی پرداخته‌اند، اشاره می‌شود:

عنوان	نویسندگان	سال انتشار	هدف	روش	منبع
آموزه‌های مدیریتی در سیره عملی علامه مصباح یزدی	علی معصومی و محسن منطقی	۱۴۰۰	بررسی ابعاد مدیریتی علامه مصباح یزدی	تحلیلی - توصیفی	اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، پاییز و زمستان ۱۴۰۰، سال ۱۱، شماره ۲، پیاپی ۲۳
پیش‌نیازهای تحقق مدل «مدیریت اسلامی جامع و مبنایی» در حکومت اسلامی بر اساس دیدگاه آیت‌الله مصباح یزدی	محمود مطهری‌نیا	۱۴۰۲	ارائه مبنایی پیش‌نیاز برای تحقق مدیریت اسلامی بر اساس دیدگاه علامه مصباح یزدی	کتابخانه‌ای - تطبیقی	حکومت اسلامی، خرداد ۱۴۰۲، دوره ۲۸، شماره ۱، پیاپی ۱۰۷
مبانی ارزش‌شناختی علوم انسانی با تأکید بر حوزه دانش مدیریت از منظر علامه مصباح یزدی	حسن روشن‌صالح، آقابابایی و سیده‌عفت حسینی	۱۴۰۱	واکاوی دیدگاه علامه مصباح یزدی در زمینه مبانی ارزش‌شناختی اسلامی و کاربست آنها در مدیریت	توصیفی - تبیینی	اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، بهار و تابستان ۱۴۰۱، سال ۱۲، شماره ۱، پیاپی ۲۴
محور تفکر تشکیلاتی حوزه کار تشکیلاتی علامه مصباح یزدی	علی درخشانی	۱۴۰۲	بررسی نقش علامه مصباح یزدی در حوزه علمیہ	توصیفی - تحلیلی	فرهنگ پویا، ۱۴۰۲، شماره ۴۷

روش تحقیق

پژوهش حاضر با تلفیقی از روش تحقیق مطالعاتی - کیفی، با بررسی و مطالعه کتب و مصاحبه‌هایی در خصوص مشخصه‌های رفتاری علامه مصباح یزدی، ضمن تمرکز بر فعالیت سازمانی ایشان به تجزیه و تحلیل ویژگی‌های شخصیتی و شاخصه‌های رفتاری ایشان پرداخته است؛ همچنین ضمن مصاحبه با چند تن از اطرافیان علامه که

در زمان حیات ایشان در واحدهای سازمانی مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ع) مشغول به فعالیت بوده‌اند، برخی از شاخصه‌های اجرایی از فعالیت‌های ایشان را به‌دست آورده و در تعامل با افراد این سازمان در پی تفسیری بهتر از رویدادهای ارگانی علامه مصباح یزدی برآمده است.

با توجه به منابع و امکانات پژوهش، گستره مصاحبه شامل افرادی از معاونت‌های فعلی و سابق مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ع) است. جمع‌آوری داده‌های کتابخانه‌ای با استفاده از منابع ذیل انجام شده است:

- کتاب‌هایی مانند: *زندگی‌نامه حضرت آیت‌الله مصباح*، نوشته محمدتقی اسلامی؛ *بر مدار حق*، نوشته احمدحسین شریفی؛ *درآمدی بر مدیریت اسلامی و مبانی فلسفی آن از منظر علامه مصباح یزدی*، نوشته محمد مهدی نادری قمی؛ *عمار انقلاب: حیات‌نامه فکری و سیاسی علامه محمدتقی مصباح یزدی از تولد تا پیروزی انقلاب اسلامی (۱۳۵۷-۱۳۱۳)*، نوشته سهراب مقدمی شهیدانی؛ و *پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی: اجلاس‌های حضرت آیت‌الله محمدتقی مصباح یزدی در دانشکده مدیریت دانشگاه تهران*، نوشته غلامرضا متقی‌فر؛

- نشریات و ویژه‌نامه‌هایی همچون *نشریه تخصصی رصد رویدادهای اندیشه‌ای* (ویژه‌نامه رحلت علامه مصباح یزدی، شماره ۱۹-۲۰) و *فرهنگ پویا* (فصلنامه فرهنگی، اجتماعی و سیاسی، نشریه دانشجویی دفتر ارتباطات فرهنگی / ویژه‌نامه ارتحال حضرت علامه مصباح یزدی، شماره ۴۵؛ و ویژه‌نامه سومین سال ارتحال حضرت علامه مصباح یزدی، شماره ۴۷)؛

- سخنرانی‌های ایشان در زمان حیات؛

- بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی درباره ایشان؛

- همچنین ملاحظه در کنگره‌های بین‌المللی و مصاحبه‌های صورت‌گرفته مرتبط با علامه مصباح یزدی. در این پژوهش با توجه به بررسی داده‌ها از منابع ذکرشده، به بیش از هفتاد ویژگی و شاخصه رفتاری (فردی و تشکیلاتی) علامه مصباح یزدی مرتبط با الگوی مدیریتی ایشان دست یافتیم؛ سپس با تحلیل آنها و آمیختن با ادبیات مدیریتی به‌دنبال طرح الگوی طبقه‌بندی‌شده از فعالیت ایشان بوده‌ایم. داده‌ها مستند به پایگاه‌های اطلاعاتی مکتوب و نشریه‌های معتبر است و مصاحبه‌ها با برخی از معاونت‌های مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ع) نیز به‌صورت صوتی موجود هستند.

یکی از مشکلات در طول این تحقیق، پیوند با مسائل مدیریتی در قالب الگوگیری مدیریتی در ادبیات رایج است؛ زیرا مدیریتی که در پارادایم نفی کلیت و در انحصار روش‌شناسی تجربی شکل گرفته، سپس به نفی الگوی جهان‌شمول دست یافته، متفاوت با مدیریتی است که قائل به ارزش‌های دائمی است (متقی‌فر، ۱۳۹۱، ص ۲۸۸-۲۸۹). هرچند با تلاش پژوهشگران متعددی در حوزه مدیریت اسلامی به ادبیات مدیریت بر مبنای اسلام نزدیک شده‌ایم، لیکن وجود گسست میان مبانی و ارزش‌های اسلامی و مبانی ادبیات مدیریتی روز، یکی از مشکلات پژوهش در این زمینه است.

روش و سیر پژوهشی در این نوشتار بدین گونه است که ابتدا سیر اندیشه‌ی علامه مصباح در علوم انسانی اسلامی را مرور کرده‌ایم (روش ارجاع به بدیهیات و اصول موضوعه در علم)؛ سپس به بررسی کلیات اندیشه‌ی ایشان در جهت مدیریت پرداخته و اقدامات اجتماعی - سازمانی ایشان را تحلیل کرده‌ایم. در تحلیل این ابداعات سازمانی در تلاش بوده‌ایم منظومه‌ی منسجمی که از تفکری فلسفی و قرآنی نشئت گرفته، سپس نیازهای اجتماعی را فهم کرده و در مرحله‌ی بعد سبک مدیریت متناسب با ارزش‌ها را ارائه نموده و در آخر به ایجاد ساختار و اقدامات سازمانی دست زده است، به‌طور کامل تحلیل و نمایان شود.

۱. پیش‌زمینه‌ی فکری اقدام تشکیلاتی حوزوی

در میان علمای بزرگ، عده‌ای به‌سبک انبیا به‌دنبال طراحی ساختار در جهت خدمت به اهدافی متعالی بودند. علامه مصباح یزدی در زمینه‌ی ورود به اقدامات مدیریتی در حوزه‌ی علمیّه همواره به‌سبک ایجاد محور برای فعالیت ساختاری افراد، مقید بودند (درخشانی، ۱۴۰۲، ص ۱۲۱).

با توجه به بیانات و توصیفات مقام معظم رهبری درباره‌ی ایشان، همچون «استاد فکر» (۱۴۰۱/۰۲/۰۹)، نیاز به واکاوی پیوست دینی و معرفتی فعالیت تشکیلاتی و اقدامات تحولی ایشان در خصوص مدیریت حوزه‌ی علمیّه قم دوچندان می‌شود که در ضمن دو مؤلفه به آن می‌پردازیم.

۱-۱. منشأ معرفتی اندیشه‌ی تحول در حوزه‌ی علمیّه قم

طبق سنت‌های الهی، پدیده‌های عالم ماده محکوم به اصل تدریج‌اند. علامه مصباح یزدی این اصل را همگانی دانسته‌اند و برای اثبات آن، به آیه‌ی شریفه ۱۸۹ سوره‌ی اعراف تمسک کرده‌اند: «هُوَ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَجَعَلَ مِنْهَا زَوْجَهَا لِيَسْكُنَ إِلَيْهَا فَلَمَّا تَغَشَّاهَا حَمَلَتْ حَمْلًا خَفِيًّا فَمَرَّتْ بِهِ فَلَمَّا أَثْقَلَتْ دَعَا اللَّهَ رَبَّهُمَا لَئِنْ آتَيْنَا صَالِحًا لَنُكَوِّنَنَّ مِنَ الشَّاكِرِينَ». از ابتدای خلقت تا زمان حال، رشد تدریجی شامل همگان بوده است و این نفس واحده یا همان حضرت آدم علیه السلام نیز از این قاعده مستثنا نبوده است. علامه مصباح رحمته الله علیه به‌صورت خاص در باب تدریجی بودن رشد انسان به آیه ۷۰ سوره‌ی مبارکه نحل اشاره می‌کنند: «وَاللَّهُ خَلَقَكُمْ ثُمَّ يَتَوَفَّاكُمْ وَمِنْكُمْ مَنْ يُرَدُّ إِلَى أَرْدَلِ الْعُمُرِ لَكُمْ لَا يَعْلَمُ بَعْدَ عِلْمٍ شَيْئًا إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ قَدِيرٌ»؛ سپس می‌فرمایند:

کمالات انسانی و آنچه هر فرد انسان را انسان بالفعل می‌کند نیز به تدریج پیدا می‌شود؛ بدنش تدریجاً رشد می‌کند؛ قوایش تدریجاً رشد کمی می‌کند؛ بلکه فهمش بیشتر می‌شود؛ توانایی او بیشتر می‌شود؛ ابتکار و خلاقیت او بیشتر می‌شود و الی آخر. این مراحل سیر تدریجی از بچه‌های یک‌ساله تا سنین بلوغ و کمال انسان، کاملاً مشهود است (مصباح یزدی، ۱۳۹۹/۰۴/۱۵).

پس از ادله‌ی نقلی یادشده، که از زبان ایشان تبیین شد، نوبت به دلیل عقلی می‌رسد. مطلب حرکت در عالم ماده و متحرک بودن تمامی شئون آن، نه تنها از طریق نقل قابل ارزیابی است، بلکه به‌واسطه‌ی عقل نیز اثبات می‌شود.

برای اثبات اصل تدریج می‌توان به تقریر سوم ملاصدرا^(ع) از حرکت جوهری تمسک جست. علامه مصباح یزدی در بیان تقریر سوم از حرکت جوهری چنین می‌گوید: «هر موجود مادی، زمانمند و دارای بُعد زمانی است و هر موجودی که دارای بعد زمانی باشد، تدریجی‌الوجود می‌باشد. نتیجه آنکه: وجود جوهر مادی، تدریجی - یعنی دارای حرکت - خواهد بود» (مصباح یزدی، ۱۳۹۱ الف، ج ۲، ص ۳۸۸-۳۸۹).

پس از برهان عقلی و دلیل نقلی معتبر (نص) که از راه عقل نیز ضرورتاً ملزم به پذیرش آن هستیم، برای تکمیل سیر اعتبار معرفتی نظریه می‌توان مضمون گزاره‌های یادشده را به بدیهیات اولیه برگرداند. با توجه به حرکت جوهری، برای برگشت این اصل (تدریج) به بدیهیات در دستگاه معرفت‌شناسی در قالب هندسه اقلیدسی (عبودیت، ۱۳۸۳، مقدمه)، تطورات اجتماعی به‌عنوان نظریه پایه بیان شد و نقیض آن ثبات شرایط به‌عنوان نظریه‌ای مخالف؛ حال آنکه تغییر دائمی از طریق حرکت جوهری به‌صورت برهانی ثابت است؛ چطور می‌توان نقیض آن را ثابت دانست؟ حال چنانچه بگوییم دو گزاره فوق هم‌زمان دلالت صادق دارند، منجر به تناقض می‌شود.

این اصل تدریج، علاوه بر افراد، بر سازمان‌ها و جامعه نیز حاکم است؛ زیرا ضمن شمول عمومیت تدریج نسبت به سازمان‌ها، جامعه و سازمان به‌عنوان یک مرکب اعتباری متشکل از اجتماعات انسانی (شریفی، ۱۳۸۷، ص ۷۱)، همگام با تحولات و تکامل انسانی نیاز به تغییر دارند. همچنین تکامل انسان تکامل اختیاری است. اگر بخواهیم این تکامل پیدا شود، باید شرایط متضاد رشد کند؛ یعنی هم عوامل فساد بیشتر شود و هم عوامل صلاح؛ هم قوای حیوانی بیشتر ظهور پیدا کند و امکان ارضا داشته باشد و هم قوای انسانی. در این صورت است که اختیار معنای صحیحی پیدا می‌کند و شخص موظف است بین این دو گرایش متضاد متقابل، یکی را انتخاب کند و آن انتخاب، منشأ کمال او شود. بنابراین به یک معنا وجود اینها دلیل آن است که جامعه کمال پیدا کرده؛ یعنی زمینه برای تکاملات بیشتری فراهم شده است (مصباح یزدی، ۱۳۹۹/۰۴/۱۵). حوزه علمیّه قم نیز با توجه به تکامل جامعه و متفاوت شدن نیازهای جامعه، متکفل رشد در ابعادی مانند ابعاد علمی مرتبط با سعادت افراد است تا بتواند به هدایت انسان‌ها و همچنین رفع نیازهای جامعه بپردازد (مصباح یزدی، ۱۳۹۹/۰۴/۱۵).

۲-۱. منشأ معرفتی فعالیت در حوزه علمیّه قم

پس از تحلیل درباره وضعیت حوزه و تبیین نگاه به شرایط مدیریت حوزه علمیّه قم و لزوم طرح تخصص برای رفع نیازهای مردم، یکی از زوایای مورد توجه در اندیشه علامه مصباح، نحوه نگاه به فعالیت در عرصه مدیریت حوزه علمیّه قم است. حوزه علمیّه قم به‌عنوان یک سازمان، از حیث جایگاه به‌دلیل مرکزیت ارائه خدمات برای دین خدا و جامعه، در زمینه‌های اخلاقی، اعتقادی و فقهی مصداق بارز الزام به شکرگذاری را دربرمی‌گیرد (مصباح یزدی، ۱۳۹۹/۰۴/۱۵).

همچنین ایشان معتقدند که این شکر منعم نیز در حیثیت حکمی، جنبه‌ی وجوب پیدا می‌کند: «علمای علم کلام می‌گویند: عقلاً واجب است انسان درباره‌ی معرفت خدا تحقیق کند. دلیل وجوب چیست؟ دو دلیل می‌آورند: یکی خوف ضرر محتمل؛ یکی هم وجوب شکر منعم» (مصباح یزدی، ۱۳۸۶/۰۷/۱۴، راز و نیاز). درباره‌ی چگونگی این شکر نیز می‌فرمایند: شکر برخلاف حمد و ستایش که برآمده از احساس است، نوعی عکس‌العمل است و بنابراین از سنخ عمل به‌شمار می‌رود (مصباح یزدی ۱۴۰۱/۰۴/۰۳). در باب عمل یا عکس‌العمل نیز دو صورت فردی و تشکیلاتی متصور است. علامه مصباح یزدی در این باره معتقدند: «کارهای اجتماعی با فعالیت‌های فردی به‌ثمر نمی‌رسد و حتی اگر فرد موفق هم بشود، دارای اثر محدود بوده و در حد خود آن فرد است» (مصباح یزدی، ۱۳۹۴/۱۰/۱۷).

ایشان ضمن آسیب‌شناسی مدیریت حوزه علمیّه قم در باب فعالیت تشکیلاتی، اعتقاد دارند:

با جست‌وجو در تاریخ می‌توان فهمید که حکومت انبیا و حضرت علی علیه‌السلام نیز بر اساس تشکیلات خاصی بوده است؛ اما کم‌کم و مخصوصاً از زمانی که به‌خاطر گرایش‌های سکولاریسمی، دین از جامعه کنار زده شده، کارهای تشکیلاتی در بین علما نیز کم‌رنگ شد. هرچند مرجعیت به‌عنوان نوعی تشکیلات باقی ماند، اما بقیه آنها منحل شد و متأسفانه فقدان کار تشکیلاتی در بین برخی علمای امروز نیز به تبعیت از گذشتگان نشان به چشم می‌خورد (مصباح یزدی، ۱۳۹۴/۱۰/۱۷).

مقام معظم رهبری - رضوان الله تعالی علیه - نیز در باب اهمیت کار تشکیلاتی چنین فرموده‌اند: «هیچ کاری بدون تشکیلات پیش نمی‌رود و انقلاب اسلامی نیز بدون تشکیلات موفق نمی‌شد» (حسینی خامنه‌ای، ۱۳۶۰/۱۱/۲۷).

با توجه به بیانات یادشده می‌توان ابتدای عمل تشکیلاتی علامه مصباح یزدی در مدیریت حوزه علمیّه قم را بر مبنای دینی و فلسفی ذیل دانست:

۱. نگرش توحیدی و شکر‌محور به پدیده‌های عالم، که در قاعده‌های بیان شده در کلمات ایشان، مانند

شکر منعم، نمایان است؛

۲. اعتقاد به لزوم شکر عملی؛

۳. آگاهی بر تأثیر فعالیت اجتماعی و اعتقاد به لزوم آن در فعالیت‌های اجتماعی؛

۴. تبیین و شناسایی رابطه‌ی سازمان حوزه علمیّه قم با وجود مقدس باری تعالی؛

۵. اصل تدریج و ابتدای آن بر مبنای معرفتی فلسفی؛

۶. امتداد اصل تدریج در تفکر تشکیلاتی؛

۷. پیوست نظری حوزه معرفت‌شناسی اعتقادات ایشان در حوزه مدنظر با مبنای دینی و همچنین

بدیهیات فلسفی.

۲. الگوی عملی امتداد مبانی در ساختار سازمانی

امروزه دخالت ارزش‌ها و ابتدای مدیریت بر نظام ارزشی، جزء یکی از مفروضات علم مدیریت به‌شمار می‌آید (رضائیان، ۱۳۷۹، ص ۸). نظام ارزشی مبتنی بر انحصارگرایی روش تجربی چیزی جز ارزش متغیر را به‌دنبال ندارد؛ اما پذیرفتن اسلام به‌عنوان یک نظام ارزشی به‌منزله پذیرفتن ارزش‌های ثابت ممتد در عرصه جامعه و سازمان است (متقی‌فر، ۱۳۹۱، ص ۲۸۸-۲۸۹). علامه مصباح یزدی به‌عنوان الگوی علمی و عملی در اسلامی‌سازی علوم انسانی (شریفی، ۱۴۰۰، ص ۱۵۷)، به ساختار حوزه و اکتفای آن به سبک سنتی انتقاد داشتند؛ لیکن با توجه به قداست این جایگاه (مازندرانی، ۱۳۹۳، ص ۳۱-۳۲)، همواره در پی فعالیت تشکیلاتی اصلاحی در عرصه حوزه بوده‌اند.

الگودهی به روابط در ساختار سازمانی (فرهنگی و اصغرزاده، ۱۳۹۰، ص ۲۷۲) همان الگوی ویژه روابطی که مدیران به‌وجود می‌آورند / استونر و دیگران، ۱۳۷۹، ص ۵۳۷)، یکی از مؤثرترین نقش‌های نخبگان جامعه حوزوی به‌شمار می‌آید. نمود این نقش و ذکر نمونه‌ای از کارکرد اجتماعی آن، در مقدمه اساسنامه شورای عالی حوزه‌های علمیه نیز به‌چشم می‌خورد:

این حوزه‌ها همیشه کعبه آمال مشتاقان معارف دینی و چشمه‌های جوشانی برای تشنگان حقیقت و پویندگان راه خدا بوده است و از آنجاکه حوزه‌های علمیه همیشه در کنار مردم، بلکه در دل مردم جای داشته‌اند، در طول تاریخ علاوه بر خدمات گذشته، انگیزه نیرومندی برای حرکت‌های مردمی در برابر فشارهای سیاسی و مظالم اجتماعی بوده‌اند. یک نمونه بارز آن، انقلاب شکوهمند اسلامی است که به‌وسیله مرجعی بزرگ، یعنی امام راحل - قدس سره - به‌وجود آمد و سهم مراجع دیگر و علما و خطبای برخاسته از حوزه‌ها را در به‌ثمر رسیدن این انقلاب نمی‌توان فراموش کرد (مقدمه اساسنامه شورای عالی حوزه علمیه).

الگودهی به عمل در جهت پیمودن مسیر الهی، در سیره نبوی به‌عنوان نمادی دینی شناخته می‌شود (حسینی خامنه‌ای، ۱۳۸۸/۰۴/۲۹). نایب‌رئیس جامعه مدرسین در خصوص تبیین نقش علامه مصباح یزدی در ایجاد الگوی مدیریتی مؤثر برای حوزه علمیه قم، ضمن معرفی ایشان به‌عنوان فرمانده جنگ نرم در کنار حاج‌قاسم سلیمانی به‌عنوان فرمانده جنگ سخت، ثمره فعالیت ایشان را نشانگر الگوی موفق به حوزویان معرفی می‌کنند (حسینی بوشهری، ۱۴۰۲/۱۰/۱۴).

طبق نظر پژوهشگران مدیریتی الگودهی، ایجاد ساختار یا تغییر در ساختار سازمانی، مبتنی بر نظریه «سازمان» (شیوه اندیشیدن درباره سازمان) شکل می‌پذیرد و الگوی رفتاری مدیر که شکل‌دهنده ساختار سازمانی است، به‌عنوان تعریف نظریه سازمان شمرده شده است (فرهنگی و اصغرزاده، ۱۳۹۰، ص ۲۷۲). این شیوه، که مجموعه‌ای

است از دانش‌های مربوط به رفتار سازمانی به‌عنوان دانشی در حوزه علوم انسانی، به‌علت موضوع قرار دادن رفتار انسان به‌مثابه موجودی مختار، همچنین مرتبط با طرح‌ریزی سازمانی و ایجاد یا تغییر ساختار سازمانی (فرهنگی و اصغرزاده، ۱۳۹۰، ص ۲۷۳) که موجب طراحی محیط هدایت‌کننده رفتار می‌شود، در منظومه فکری علامه مصباح یزدی با اسلام مرتبط می‌شود. ایشان معتقدند که از منظر اسلام، ارزش‌های خاصی معتبرند و محور این ارزش‌ها نیز افعال اختیاری انسان است (متقی‌فر، ۱۳۹۱، ص ۱۵۳).

مدیریت متضمن توصیه‌هایی هنجاری است که بر طبق مبانی و دستگاه‌های ارزشی متفاوت، رویکردهای مختلفی پیدا می‌کند (اسلامی، ۱۳۸۲، ص ۲۴). علامه مصباح این ارزش‌ها را منظومه منسجمی می‌داند که نظامی را تشکیل می‌دهند. البته برخلاف مطلوب در روش‌شناسی تجربی، تنها زمانی می‌توان ادعا کرد اسلام نظام ارزشی دارد که به‌عنوان پیش‌فرض بپذیریم ارزش‌های اسلامی تغییرناپذیرند (متقی‌فر، ۱۳۹۱، ص ۲۸۹-۲۸۸). ایشان ضمن اینکه استفاده از تجربیات دیگران را مطلوب می‌دانند، با وحدت روش‌شناسی تجربی مخالفت می‌کنند (متقی‌فر، ۱۳۹۱، ص ۲۹۴) و ضمن اظهار لزوم پرداختن به انسان‌شناسی و ابعاد آن (متقی‌فر، ۱۳۹۱، ص ۳۹-۴۰)، پرداختن به ارزش‌ها به‌عنوان کنترل‌کننده درونی را بهترین شیوه کنترل انسانی در حیطه مدیریت می‌دانند (اسلامی، ۱۳۸۲، ص ۱۹-۱۸).

علامه مصباح یزدی هدف اقتصادی به‌عنوان هدف نهایی را با کرامت انسانی سازگار نمی‌داند؛ بلکه تکامل روحی را بر آن ترجیح می‌دهند؛ همچنین نه تنها هدف محیط کار خود، بلکه منافع انسانیت و جامعه را نیز در هزینه - فایده سازمان، و خط‌مشی آن را نه تنها مؤثر، بلکه حاکم می‌دانند (اسلامی، ۱۳۸۲، ص ۲۶). ایشان هدف نهایی سازمان و وظیفه مدیر را قرب الهی عنوان می‌کنند (اسلامی، ۱۳۸۲، ص ۲۷۲). بدین ترتیب، نظریه سازمانی و همچنین لازمه‌های ایده‌پردازی در راستای تشکیلات را از نظر ایشان می‌توان در شاخصه‌های ذیل عنوان کرد:

۱. تعریف فرایند تأثیر ارزش‌های اسلامی مبتنی بر حقایق نفس‌الامری و امتداد آن در سازمان (متقی‌فر، ۱۹۳۱، ص ۷۸۲-۱۹۲)؛

۲. طرح قرب الهی به‌عنوان هدف نهایی سازمان (متقی‌فر، ۱۹۳۱، ص ۷۸۲-۱۹۲)؛

۳. پرداختن به ابعاد انسان و اعتقاد به رابطه آن با مدیریت اسلامی. نظام ارزشی اسلام بر حقایق نفس‌الامری و امور واقعی مبتنی است و باید دلیل آن را در انسان‌شناسی جست‌وجو کرد؛ چون اخلاق و ارزش، مربوط به انسان و ناشی از رفتار اویند؛ لذا باید انسان را شناخت (متقی‌فر، ۱۹۳۱، ص ۹۲)؛

۴. پیش‌فرض دانستن فهم دیدگاه اسلام درباره هستی انسان و ارزش برای نظریه‌پردازی سازمانی و ساختار تشکیلاتی (متقی‌فر، ۱۹۳۱، ص ۹۲)؛

۵. طرح انگیزش مطابق با ابعاد وجودی انسان و ارزش‌های دینی (متقی‌فر، ۱۹۳۱، ص ۰۹۲)؛
 ۶. عدم بهره‌کشی از نیرو در سازمان (متقی‌فر، ۱۹۳۱، ص ۰۹۲)؛
 ۷. عدم ابتدای سازمان و فعالیت سازمانی بر نفع شخصی یا سازمانی و در تقابل با مصالح جامعه (متقی‌فر، ۱۹۳۱، ص ۰۹۲)؛
 ۸. در نظر داشتن عامل دوراندیشی و مصالح آینده (متقی‌فر، ۱۹۳۱، ص ۰۹۲)؛
 ۹. حاکمیت ارزش‌ها بر کمیت و کیفیت در تولید (متقی‌فر، ۱۹۳۱، ص ۰۹۲)؛
 ۱۰. بهره‌مندی مدیران از اطلاعات تخصصی مربوط به حیطه کاری و اطلاعات مرتبط با بینش‌ها و ارزش‌ها در کنار یکدیگر (متقی‌فر، ۱۹۳۱، ص ۰۹۲).
- با توجه به جایگاه علامه مصباح یزدی به عنوان مدیر یکی از تشکلهای حوزوی می‌توان امتداد این نظریه سازمان را در ساختار سازمانی مؤسساتی که تحت اشراف ایشان تأسیس شده‌اند، مشاهده کرد. پیوست امتداد این اندیشه در ساختار سازمانی، در بیانات مقام معظم رهبری - رضوان الله تعالی علیه - مشهود است:
۱. ایشان در مقام توصیف شخصیت علامه مصباح یزدی از عناوینی همچون «استاد فکر» استفاده کرده‌اند (حسینی خامنه‌ای، ۱۰۴۱/۲۰/۹۰).
 ۲. معظم‌له زنده داشتن جهت‌گیری و راه ایشان را از واجبات حوزه و روحانیت می‌دانستند (حسینی خامنه‌ای، ۱۰۴۱/۰۱/۵۰)؛
 ۳. همچنین مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام را که به دست ایشان تأسیس شده است، الگوی تلاش علمی و اخلاقی برای حوزه علمیه معرفی می‌کنند (حسینی خامنه‌ای، ۹۸۳۱/۸۰/۳۰). مدیر پیشین دفتر طرح و برنامه مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام در امتداد وظیفه‌مداری تشکیلاتی ایشان گفته است:
- برای بسیاری از مدیران، حفظ و بقای سازمان تحت مدیریت، یک هدف اصلی و غیرقابل مناقشه و بحث است و اساساً نمی‌توانند به این مطلب بیندیشند که شاید لازم باشد سازمان تحت مدیریت را تعطیل کنند؛ اما استاد مصباح همواره تأکید می‌کردند که باید دید وظیفه چیست. اگر دیدیم وظیفه نداریم، کار را تعطیل می‌کنیم و می‌رویم (جعفری، ۱۳۹۹، ص ۱۵۷).
۴. علاوه بر این مطلب، پایبندی به اصول و روش‌ها و رد طرح و برنامه مخالف با اصول و ارزش‌های اسلام را نیز از شاخصه‌های سازمانی ایشان بر شمرده‌اند (جعفری، ۹۹۳۱، ص ۷۵۱). در همین باره، معاون پیشین اداری و مالی مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام چنین بیان می‌کند:
- در زمانی که تعدیل نیرو به صورت همه‌گیر در سازمان‌های مشابه ابلاغ شد و جامعه سازمانی با یک بحران در این زمینه مواجه شد، ایشان این امر را مخالف اصول اسلامی می‌دانستند و معتقد بودند

که در شرایط فعلی، نیرو اگر اخراج شود، جای دیگری کار مناسب پیدا نمی‌کند؛ خانواده او ضربه می‌خورد و همچنین ممکن است به علت فشار اقتصادی، نسبت به نظام نیز معترض و یا رنجور بشوند. هرچند در آن دوره از حیث بودجه به مشکل برخوردیم، اما وی معتقد بود که تکلیف مشخص است و حتی اگر بودجه‌مان را قطع می‌کنند، ما به تکلیفمان عمل می‌کنیم، که البته پس از گذشت مقطعی، این مشکل حل شد و بحمدالله مشکل بودجه رفع شد (درودی، ۱۴۰۳، مصاحبه شفاهی).

آنچه از شواهد برمی‌آید، امتداد گزاره‌های معرفتی از اندیشه علامه مصباح علیه السلام تا عملکرد ایشان است. گزاره‌هایی مانند:

۱. منشأ حقیقی برای حقوق و خاستگاه:

حق این است که اصول اخلاقی و حقوقی مبین رابطه سبب و مسببی بین افعال اختیاری انسان و هدف‌های مطلوب در اخلاق و حقوق است که مانند دیگر رابطه‌های علی، امری واقعی و نفس‌الامری است و باید کشف شود؛ نه اینکه به وسیله انشاء، اعتبار گردد. ملاک صدق و کذب چنین قضایایی، موافقت و مخالفت آنها با آن روابط واقعی و مصالح نفس‌الامری است (مصباح یزدی، ۱۳۹۱، ج ۱، ص ۲۵۵).

۲. حق تکوینی کرامت انسان: در قرآن کریم نیز به این حق تصریح شده است: «وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا» (اسراء: ۷۰). مقصود از این کرامت، کرامت ذاتی است. کرامت ذاتی به آن نوع شرافت و حیثیتی گفته می‌شود که تمام انسان‌ها به جهت استقلال ذاتی، توانایی اخلاقی و وجهه و نفخه الهی‌شان، به طور فطری و یکسان از آن برخوردارند (رحیمی‌نژاد، ۰۹۳۱، ص ۶۱۱).

۳. لزوم امتداد تکلیف‌مداری در سازمان: از آنجاکه رفتار اختیاری، نه تنها در سازمان منفک نشده است، بلکه پایه تشکیل آن نیز به شمار می‌آید و انسان در خصوص اعمال خویش دارای حقوق و تکالیفی است، پس دایره حق و تکلیف شامل عرصه سازمانی نیز می‌شود.

۴. امتداد حاکمیت ارزش بر کمیت و کیفیت در تولید: حوزه فعالیت علامه مصباح، خدمات آموزشی و پژوهشی است؛ لیکن با توجه به رابطه درهم‌تنیده چابک‌سازی و بهره‌وری، و تعارض آن با تکلیف‌گرایی، ایشان در یک جایگاه حقوقی، تکلیف‌محوری را انتخاب کردند.

۵. انتخاب مصالح جامعه و نظام اسلامی و ترجیح آنها بر مصالح سازمانی: با اینکه تعدیل نیرو از هزینه‌های تشکیلات می‌کاهد و می‌تواند موجب بهره‌وری شود، ایشان با لحاظ مصالح اجتماعی دست به انتخابی می‌زند که در تعارض با منافع مادی سازمان است.

۳. سیر اقدامات اجتماعی و تأسیس ساختارهای حوزوی

علامه مصباح یزدی به عنوان شخصیتی ژرف‌نگر، اندیشه‌های نظری اسلام ناب را در عرصه علم به انجام رسانید. همچنین ایشان با نگاهی نظام‌مند به اسلام و لوازم اجتماعی آن به عنوان الگوی تشکیلاتی در زمینه کادرسازی،

به تأسیس تشکیلات در عرصه نهادهای علمی، از جمله حوزه علمیه قم، پرداختند (درخشانی، ۱۴۰۲). لذا از باب اهمیت این سیر در الگوی تشکیلاتی حوزه علمیه برای مدیریت حوزه علمیه قم، سیر اقدامات اجتماعی و تأسیس ساختاری ایشان ذکر می‌شود:

۱. حضور در درس آیت‌الله بروجردی رحمته‌الله و شدت گرفتن انگیزه‌های تحول‌خواهی حوزوی (مقدمی شهیدانی، ۱۰۴۱، ص ۷۱۱)؛

۲. نامه به آیت‌الله بروجردی رحمته‌الله و درخواست برگزاری درس اخلاق (خلاصه زندگی‌نامه علامه مصباح یزدی)؛

۳. نگارش اولین بیانیه حوزوی بعد از ارتحال آیت‌الله بروجردی (مقدمی شهیدانی، ۱۰۴۱، ص ۱۳۱).

۴. تدوین اساسنامه اولین تشکل روحانیت (اسلامی، ۲۸۳۱، ص ۴۰۲)؛

۵. همفکری با شهید بهشتی رحمته‌الله در زمینه کلاس ویژه طلاب (مقدمی شهیدانی، ۱۰۴۱، ص ۱۳۱)؛

۶. تأسیس گروه ولایت به همراه شهید بهشتی رحمته‌الله و فعالیت در سمت دبیری گروه (مقدمی شهیدانی، ۱۰۴۱، ص ۶۵۱)؛

۷. فعالیت در تشکل‌های سرّی حوزوی پیش از تأسیس جامعه مدرسین (مقدمی شهیدانی، ۱۰۴۱، ص ۹۱۲)؛

۸. اهتمام به نظم تشکیلاتی و تعیین جریمه تأخیر (مقدمی شهیدانی، ۱۰۴۱، ص ۹۱۲)؛

۹. فعالیت در مدرسه حقانی (مقدمی شهیدانی، ۱۰۴۱، ص ۳۴۱)؛

۱۰. موضع‌گیری در مقابل انحرافات دینی مانند انجمن حجتیه (مقدمی شهیدانی، ۱۰۴۱، ص ۵۸۵-۱۰۶)؛

۱۱. تأسیس بخش آموزش مؤسسه «در راه حق» و توسعه آن (خلاصه زندگی‌نامه علامه مصباح یزدی)؛

۱۲. تربیت و اعزام مبلغ در بدو پیروزی انقلاب (خلاصه زندگی‌نامه علامه مصباح یزدی)؛

۱۳. تأسیس دفتر همکاری حوزه و دانشگاه (خلاصه زندگی‌نامه علامه مصباح یزدی)؛

۱۴. تأسیس بنیاد فرهنگی باقر العلوم رحمته‌الله (خلاصه زندگی‌نامه علامه مصباح یزدی)؛

۱۵. تأسیس مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی رحمته‌الله (اسلامی، ۲۸۳۱، ص ۶۵۲)؛

۱۶. تأسیس دوره‌های آموزش آزاد طرح ولایت (تاریخچه طرح ولایت)؛

۱۷. تأسیس مرکز تربیت مربی اخلاق (خلاصه زندگی‌نامه علامه مصباح یزدی)؛

۱۸. تأسیس مدرسه علمیه رشد (خلاصه زندگی‌نامه علامه مصباح یزدی).

نتیجه‌گیری

این پژوهش نشان داد که حوزه علمیه بعد از زعامت حضرت آیت‌الله شیخ عبدالکریم حائری و در ادامه، زعامت حضرت آیت‌الله سیدحسین بروجردی، توانست تفکر نواندیشانه را در حوزه علمیه پرورش دهد؛ به گونه‌ای که تحولات مهمی در حوزه علمیه قم رقم خورد که مشابه آن را نمی‌توان در حوزه‌های دیگر مشاهده کرد. مرحوم علامه مصباح یزدی یکی از پرورش‌یافتگان این حوزه است که ایده‌پردازی در زمینه کار تشکیلاتی را با دقت

در حوزه پیگیری کرد. نگاه ایشان به دانش مدیریت یک نگرش برخاسته از بنیان‌های دینی است. ایشان، برخلاف رویکردهای متعارف مدیریتی که غالباً تحت تأثیر مکاتب غربی یا سکولار شکل گرفته‌اند، پابندی عمیق و نظام‌مند به ارزش‌های دینی را سنگ بنای نگرش خود و جهت‌دهنده اصلی الگوی مدیریتی خویش قرار داده‌اند. بر همین اساس، تشکیلات آموزشی و پژوهشی تأسیس شده به وسیله ایشان در حوزه، در چنین فضای فکری‌ای فعالیت می‌کردند. شواهد متقن مقاله حاکی از آن است که ایشان نه تنها در سطح نظریه، بلکه در عرصه عمل نیز این وفاداری به مبانی اسلامی را به نمایش گذاشتند.

منابع

قرآن کریم.

اساسنامه شورای عالی حوزه‌های علمیه (۱۳۷۵/۰۸/۲۳). پایگاه اطلاع‌رسانی شورای عالی حوزه‌های علمیه. به‌نشانی:
<https://www.schowzeh.ir/fa/law/22>.

استونر، جیمز؛ فری‌من، ادوارد و گیلبرت، دانیل (۱۳۷۹). مدیریت، سازمان‌دهی، رهبری، کنترل. ترجمه علی پارسایان و سیدمحمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

اسلامی، محمدتقی (۱۳۸۲). زندگی‌نامه حضرت آیت‌الله مصباح. قم: پرتو ولایت.

ال‌دفت، ریچارد (۱۳۷۸). مبانی تئوری و طراحی سازمان. ترجمه علی پارسایان و محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
 جعفری، محمدحسن (۱۳۹۰). جایگاه حوزه علمیه در سیاست‌گذاری فرهنگی در نظام جمهوری اسلامی ایران. اسلام و پژوهش‌های مدیریت، (۱)، ۳۳-۵۰.

جعفری، محمدحسن (۱۳۹۹). برنامه‌ریزی در سیره آیت‌الله مصباح یزدی. فرهنگ پویا، (۴۵)، ۱۵۶-۱۵۷.

حسینی بوشهری (۱۴۰۲/۱۰/۱۴). سخنرانی به‌مناسبت آیین نکوداشت فقیه و حکیم مجاهد، مرحوم آیت‌الله مصباح یزدی. به‌نشانی:
https://eitaa.com/mesbahyazdi_ir

حسینی خامنه‌ای، سیدعلی. بیانات مقام معظم رهبری. دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله‌العظمی خامنه‌ای. به‌نشانی:
<https://farsi.khamenei.ir>.

خلاصه زندگی‌نامه علامه مصباح یزدی. پایگاه اطلاع‌رسانی آثار حضرت آیت‌الله مصباح یزدی. به‌نشانی:
<https://mesbahyazdi.ir/node/8094>.

درخشانی، علی (۱۴۰۲). محور تفکر تشکیلاتی حوزه؛ کار تشکیلاتی علامه مصباح یزدی. فرهنگ پویا، (۴۷).

رایینز، استیفن (۱۳۷۹). تئوری سازمان. ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد. تهران: صفار.

رایینز، استیفن؛ دیوید، ای. و سنترو، دی. (۱۳۷۹). مبانی مدیریت. ترجمه سیدمحمد اعرابی، حمید رفیعی و بهروز اسراری ارشاد. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

رضائیان، علی (۱۳۷۹). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: سمت.

شریفی، احمدحسین (۱۳۸۷). نقد و بررسی مکاتب اخلاقی. قم: مؤسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی.

شریفی، احمدحسین (۱۴۰۰). بر مدار حق؛ توصیفی از سلوک علمی و عملی علامه مصباح یزدی. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

عبودیت، عبدالرسول (۱۳۸۳). اثبات خدا به روش اصل موضوعی. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

فرهنگی، علی‌اکبر و اصغرزاده، حسین (۱۳۹۰). فرهنگ جامع مدیریت. تهران: برابند پویش.

کرم‌الهی، نعمت‌الله (۱۳۹۳). حوزه علمیه، نظام اسلامی و حضور روحانیت در عرصه سیاست. معرفت سیاسی، (۲)، ۸۹-۱۰۲.

رحیمی‌نژاد، اسماعیل (۱۳۹۰). نگرش اسلامی به کرامت انسانی. معرفت حقوقی، (۲)، ۱۱۳-۱۲۶.

مازندرانی، هادی (۱۳۹۳). روحانیت اصیل؛ وظایف، بایسته‌ها و آسیب‌ها از دیدگاه آیت‌الله مصباح. فرهنگ پویا، (۲۶-۲۷)، ۳۰-۴۲.

متقی‌فر، غلامرضا (۱۳۹۱). پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

مصباح یزدی، محمدتقی. سخنرانی‌ها. پایگاه اطلاع‌رسانی آثار حضرت آیت‌الله مصباح یزدی. به‌نشانی:
<https://mesbahyazdi.ir>.

مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۹۱ الف). آموزش فلسفه. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۹۱ ب). جامعه و تاریخ از نگاه قرآن. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۹۱ ج). نظریه حقوقی اسلام. تحقیق و نگارش: محمدمهدی نادری قمی و محمدمهدی کریمی‌نیا. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

مصباح یزدی، محمدتقی (۱۴۰۱/۰۴/۰۳). تفاوت حمد و شکر چیست. خبرگزاری مهر. به‌نشانی:
www.mehrnews.com/news/5495936.

مقدمی شهیدانی، سهراب (۱۴۰۱). عمار انقلاب: حیات‌نامه فکری و سیاسی علامه محمدتقی مصباح یزدی از تولد تا پیروزی انقلاب اسلامی (۱۳۵۲-۱۳۱۳). تهران: بنیاد تاریخ‌پژوهی و دانش‌نامه انقلاب اسلامی.

نادری قمی، محمدمهدی (۱۴۰۲). درآمدی بر مدیریت اسلامی و مبانی فلسفی آن از منظر علامه مصباح یزدی. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

کارگروه بنیادین مدیریت اسلامی (۱۳۹۸). نقشه جامع مدیریت اسلامی همراه با نقد استادان مدیریت و علوم انسانی (نجم). قم: دانشگاه قم.

پسران قادر، مجید؛ جباری، علیرضا و کحاله‌زاده، عباس (۱۳۸۱). واژه‌نامه جامع مدیریت. تهران: ترمه.

ونوس، داور و دانایی‌فرد، حسن (۱۳۷۹). فرهنگ جامع مدیریت. تهران: هومن - صفار.

هینز، وی‌ریچ و کونتز، هرولد (۱۳۷۹). مدیریت. ترجمه علی پارسائیان. تهران: ترمه.

تاریخچه طرح ولایت؛ همزه وصل. به‌نشانی: <http://hamzevasl.ir/TarikhcheTarheVelayat.php>.

Witzel, Morgen (2004). *the basics management*. Bodmin, Britain: MPG Books Ltd.

Mahapatra, Girija Bhusan (1990). *Basic concepts of personnel management*. Delhi: CBS PUBLISHERS.