

نقد کتاب مدیریت در اسلام (۲)

مؤلف و سخنران: حجت‌الاسلام والمسلمین دکتر علی آقا پیروز^۱

ناقد: حجت‌الاسلام دکتر محسن منطقی^۲ به نمایندگی از ناقدان^۳

تاریخ برگزاری: ۸۴/۵/۷

مؤلف: در ابتدا نکات موردنظر در این پژوهش را بیان می‌کنم. به نظر می‌رسد با ارائه این نکات، پاسخ بعضی از اشکال‌ها نیز داده خواهد شد.

نکته اول اینکه، ما معتقدیم مدیریت از دیرباز به منزله ضرورت برای اجتماع، درمورد افراد جامعه مطرح بوده است. مدیریت، قدمتی به اندازه تاریخ زندگی اجتماعی بشر دارد؛ این طور نیست که مدیریت از صد سال پیش متولد شده باشد. آنچه در قرون اخیر درمورد سازمان و مدیریت اتفاق افتاده است، در واقع یک نوع نظام‌یافتگی در رشته فکری منظم است؛ یعنی تجربیات پراکنده بشری در زمینه مدیریت، به صورت منظم و در قالب یک نظام تدوین شد و با عنوان رشته مدیریت ظهور پیدا کرد. بنابراین، نباید تصور کرد که مدیریت به صد سال پیش بازمی‌گردد. موضوع‌هایی مانند برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی و تصمیم‌گیری که ذیل رشته مدیریت در غرب مطرح شده است، چیزی نیست که از غرب گرفته شده باشد؛ بلکه اینها به شکل منظم و سیستماتیک در قرون اخیر اتفاق افتاده است.

نکته دوم این است که ما همین موضوع‌ها، یعنی برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی،

^۱ عضو هیئت علمی پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.

^۲ عضو هیئت علمی مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ع).

^۳ ناقدان: حجج اسلام آقایان علی‌یاور فصیحی، مجدالدین مدرس‌زاده، سیدابوالفضل حسینی، دکتر امیرعلی لطفی، دکتر محمدحسن جعفری و سیدمسعود قانع.

تصمیم‌گیری و... را به منابع اسلامی عرضه کردیم و دنبال پاسخ دین بودیم. گاهی برای یافتن پاسخ از دیدگاه دینی، دوستان ما تلاش بسیاری کردند؛ اما هیچ گزاره دینی پیدا نکردند. پس اینکه اشکال می‌کنند چرا درباره برخی موضوع‌ها دیدگاه دینی را مطرح نکرده‌اید، برای این بوده است که به‌رغم کوشش فراوان، مطلبی پیدا نکردیم.

نکته بعدی اینکه گستره پژوهش در مواردی از بخش‌های کتاب مدیریت در اسلام بسیار وسیع بود. می‌توانم ادعا کنم در نوشتن برخی از بخش‌ها، همه قرآن کریم مورد مطالعه قرار گرفت. در میان همین پژوهش، افق‌های جدید هم پیش روی محققان گشوده شد و مطالب تازه‌ای به دست آمد. از منابع روایی مانند بحار الانوار، غرر الحکم، نهج البلاغه و... نیز بسیار استفاده کردیم.

مطلب بعدی این است که برای یافتن گزاره‌های دینی یا دیدگاه دین درباره بعضی موضوع‌ها، موارد بسیاری را کشف کردیم. برای نمونه، در مورد برنامه‌ریزی روایات زیادی پیدا کردیم؛ ولی از میان آنها بهترین روایات را که از نظر دلالت و سند مناسب‌تر بودند، برگزیدیم و در کتاب آوردیم؛ یعنی گزینش بعدی نیز صورت گرفته است و این‌گونه نبود که تنها با یک روایت، دیدگاه اسلامی استنباط شود.

نکته بعدی اینکه، در تبیین موضوع‌هایی مثل برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و رهبری، تمرکز بر تعاریفی بوده است که دیگران مطرح کرده‌اند. برای نمونه، تعریف رهبری را از خودمان بیان نکردیم و مبنای کار نیز این نبوده است که تعریف را براساس دیدگاه اسلامی مطرح کنیم. مبنای این بوده است که موضوع از جای دیگری اقتباس شود؛ منتها پاسخ را از دین می‌گیریم؛ یعنی دیدگاه دینی در مورد موضوع مطرح می‌شود؛ ولی تعریف آن از دانش مدیریت اقتباس شده است.

گفتنی است که دیدگاه‌های اسلامی درباره موضوع‌های مدیریتی، در واقع به

چهار نوع محدود می‌شود:

الف) دیدگاه اسلامی در زمینه موضوعات مدیریتی این‌گونه است که آن موضوع و آنچه را که در مورد آن مطرح شده است، تأیید می‌کند؛ برای نمونه، دین، «برنامه‌ریزی» را تأیید می‌کند؛ مانند روایت *التَّوْبَةُ قَبْلُ الْعَمَلِ يُؤْمِنُكَ مِنَ النَّدَمِ*^۱ و روایاتی از این دست که بسیار است.

ب) اسلام فراتر از آنچه که در دانش مدیریت مطرح شده است، در این‌باره سخن دارد. برای نمونه، در زمینه برنامه‌ریزی، اگر به کتاب‌ها مراجعه کنید، اثری از عوامل معنوی در برنامه‌ریزی نمی‌یابید؛ اما ما موضوع نقش عوامل معنوی را در برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری مطرح کردیم. برای نمونه، گفتیم «توکل» در تصمیم‌گیری باعث کاهش استرس و موجب امداد الهی می‌شود و به روایات استناد کردیم. اینها مباحثی است که در دانش مدیریت مطرح نشده و مختص مدیریت اسلامی است. پس مدیریت اسلامی فراتر از آنچه در دانش مدیریت موجود است، در این‌باره مطلب دارد.

ج) دیدگاه اسلامی، دیدگاه‌های غربی را نمی‌پذیرد. پس ما همیشه تأیید نمی‌کنیم؛ گاهی تأیید، در مواردی نقد و گاهی هم چیزی را اضافه‌تر بیان کردیم. برای نمونه، در بحث انگیزش، انسان را فقط در انگیزه‌های مادی خلاصه می‌کنند و تنها نیازها و انگیزه‌های مادی را برای او در نظر می‌گیرند؛ اما اسلام فراتر از آن نظر می‌دهد و انگیزه‌ها را مجموع انگیزه‌های معنوی و مادی در نظر می‌گیرد.

د) اسلام درباره برخی موضوعات اظهار نظر نکرده است. در بعضی از مسائل فنی، دیدگاه اسلامی مطرح نیست. برای نمونه، به ما اشکال شده بود که چرا درباره جایگاه و اهمیت ارتباطات، دیدگاه اسلامی را مطرح نکرده‌اید؛ ما جست‌وجو کردیم،

^۱. محمدبن‌علی بن‌بابویه قمی (شیخ صدوق)، *عیون اخبار الرضا*، ج ۲، ص ۵۴.

اما مطلبی پیدا نکردیم. شاید ما این توان را نداشتیم و چه بسا مطالبی در این زمینه موجود باشد.

با این مقدمه، برخی از نقدها را می‌پذیریم و به بعضی دیگر نیز پاسخ می‌گوییم. نقدها در چهار محور بیان شد؛ محور اول ساختار منطقی مباحث و اتقان علمی بود. ناقدان محترم به تناسب نداشتن بخش‌های کتاب با وظایف سنتی مدیریت اشاره کردند. در مورد این اشکال، ما چنین تناسبی را لازم، و خود را ملزم به رعایت آن ساختار نمی‌دانیم. در واقع، نظرمان این نیست که ساختارهای آنها را بیان، و دیدگاه‌های اسلام را در زمینه آن مطرح کنیم. از این رو، در کتاب حتی ساختار شکنی هم رخ داده و به جای پنج وظیفه سنتی مطرح، هشت وظیفه و هشت بخش آورده شده است. بنابراین، قصد نداریم آنچه را در مدیریت غرب مطرح شده است، تأیید کنیم.

به هر حال، این موارد به منزله وظایف مدیریت برای ما مطرح بوده است؛ اگر غیر از اینها وظایف دیگری هم باشد، می‌تواند مورد توجه قرار گیرد. نکته مهم آنکه رویکرد ما در این پژوهش ترکیبی از امضا، تأسیس و پیرایش است و نمی‌توان پژوهش را یک‌طرفه امضایی دانست.

محور دوم اشکالها پرداختن به برخی مباحث اساسی و مرتبط مانند نوآوری، روش‌های نظارت، بسیج منابع و امکانات، پرورش رهبران، مدیران و... بود. پاسخ ما به این اشکال آن است که به نظر می‌رسد پرداختن به بعضی از این مباحث ضروری نیست. برای نمونه، موضوع بسیج منابع و امکانات، و نوآوری در بسیاری از کتاب‌ها مطرح نشده است، اما یکی از صاحب‌نظران^۱ این موضوع‌ها را مطرح کرده، ولی

^۱. آقای دکتر علی رضائیان در کتاب *اصول مدیریت*.

دیگران چنین کاری انجام نداده‌اند. مبنای پژوهش ما نیز کتاب آقای دکتر رضائیان نبوده است. این موضوع‌ها می‌تواند بعدها مورد پژوهش قرار بگیرد. ما در حد مقدور و با توجه به محدودیت‌های زمانی که داشتیم، یک‌سری مباحث اولویت‌دار را مطرح ساختیم. اشکال بعدی، روشن نبودن رابطه برخی مباحث با مباحث پیش از آن است؛ مانند انگیزش و رهبری. وقتی به کتاب‌ها مراجعه می‌کنید، درمی‌یابید که همه موارد مطرح شده از وظایف مدیریت است؛ رابطه تعریف نمی‌شود. برای نمونه، بعد از بحث تصمیم‌گیری، سازمان‌دهی می‌آید؛ رابطه آن را بیان نمی‌کنند؛ چون هر دو وظیفه مدیریت است. موضوع انگیزش و رهبری را که مطرح کرده‌اند، منظورشان این بوده است که هدایت می‌توانست از طریق انگیزش و رهبری باشد؛ ولی اساساً من فکر می‌کنم ارتباط روشن است و همه اینها وظیفه مدیریت است.

ناقد: به‌هرحال، کسی که می‌خواهد با یک دانشی آشنا شود، ابتدا باید تصویری از آن نظام در ذهنش داشته باشد تا بتواند آن را ارائه دهد. وقتی برای مدیریت پنج وظیفه مطرح می‌کنند، برای آن توجیه دارند و براساس این توجیه نظام مدیریتی را طراحی می‌کنند. بنابراین، برای ساختارشنکی و شکل دادن یک نظام جدید نیز باید توجیه داشته باشید. برای نمونه، وقتی یک حلقه را به دو حلقه تقسیم کردید، باید علت و ارتباط آن را با حلقه قبلی مشخص کنید. برای نمونه، بحث انگیزش را که مطرح کردید، چه ارتباطی با مدیریت دارد؟ ما می‌گوییم اصول دینمان پنج مورد، و اولین آن توحید است. برای این استدلال داریم. جابه‌جا کردن آن، نظامش را به هم می‌ریزد.

مؤلف: در کتاب‌هایی مانند کتاب آقای جیمز استونر، همین وظایف پنج‌گانه به‌شکل دیگری آمده است و در آنها هم ارتباط هر وظیفه‌ای با وظیفه دیگر مشخص نیست؛ به نظر می‌رسد چنین چیزی مرسوم نیست و کتاب‌های مدیریتی با ساختارهای متفاوت، ارتباط میان وظایف را بیان نمی‌کنند. ما نیز خود را نه ملزم به

رعایت ساختار ارائه شده توسط دکتر رضائیان می‌دانیم و نه بیان ارتباط وظایف را لازم می‌دانیم.

اشکال دیگر، غیرعلمی بودن و نداشتن ساختار منطقی است که نمونه آن را جامع نبودن تعریف مدیریت اسلامی در صفحه ۱۱ بیان کردند؛ چون کلمه سازمان در آن به کار نرفته است. اگر به دلیل بیان نکردن واژه سازمان، تعریف از علمی بودن ساقط می‌شود، آن را قبول می‌کنیم؛ ولی به نظر می‌رسد بستر مدیریت، سازمان است؛ یعنی در واقع سازمان در تعریف مدیریت مفروض است. شما فکر می‌کنید سازمان تازه به وجود آمده و تنها علم مدیریت آن را اختراع کرده است؟

ناقد: در بخش مبانی گفتید که نگاهتان به مدیریت، به مثابه یک علم جدید نیست، بلکه یک ضرورت اجتماعی است که از اول هم مطرح بوده است؛ یعنی پیش از اینکه سازمانی وجود داشته باشد. آیا این نگاه در تعریف مدیریت اسلامی هم تأثیر داشته است یا خیر؟ با این نگرش اصلاً ضرورت ندارد که سازمان را لحاظ کنید؛ یعنی سازمان بستر مدیریت هم نیست؛ چون اجتماع بستر مدیریت است.

مؤلف: اجتماع مشخص می‌کند که تعریف سازمان چیست. اجتماعی که هدف مشترکی را دنبال می‌کند و وقتی چند نفر با همدیگر هدف مشترکی را دنبال کنند، سازمان را تشکیل می‌دهند. مشخصه سازمان، وجود سلسله مراتب در آن است و این منحصر به دانش مدیریت نیست.

اشکال بعدی این است که نمودار صفحه ۹۸، نمودار وظیفه‌ای است، نه براساس مشتری. درست است که دانشجویان سطح اول و سطح دوم، مراجعه‌کننده و ارباب رجوع هستند؛ اما آنچه باعث شده است ناقدان فکر کنند این نمودار وظیفه‌ای است، بیان باکس‌های اول به صورت وظیفه‌ای می‌باشد. البته می‌توانستیم نمودار بهتری بیاوریم که فقط نمودار ارباب رجوع و مشتری باشد؛ یعنی مبنای تقسیم کار

بر اساس ارباب رجوع باشد. بنابراین، اشکال مطرح شده وارد نیست. اشکال بعدی این بود که مفهوم ارتباطات، منحصر به افراد درون سازمان است. فرایند ارتباطات یک بحث عام است و در همه جا مصداق دارد؛ یعنی هم ارتباط افراد درون سازمانی و هم ارتباط با بیرون سازمان را در بر می‌گیرد. اگر چنانچه جمله‌ای گفته شده است که تصور درون‌سازمانی بودن را القا کرده باشد، لازم است اصلاح شود؛ زیرا نویسنده در مقام انحصار ارتباطات به درون‌سازمانی نبوده است. اشکال بعدی این بود که از عوامل خودکنترلی، انگیزه توفیق‌طلبی است که می‌تواند به عکس نیز عمل کند. ما بیان کردیم که یکی از عوامل خودکنترلی، انگیزه توفیق‌طلبی است؛ اگر کسی دارای انگیزه توفیق‌طلبی باشد، می‌خواهد در کار خودش موفقیت کسب کند. از این رو، می‌کوشد کارش را درست انجام دهد؛ زیرا طالب موفقیت است. بنابراین، به صورت طبیعی می‌تواند عاملی برای خودکنترلی باشد؛ اما ناقدان معتقدند می‌تواند به عکس عمل کند؛ اگر واقعاً این‌گونه هم باشد، به مدعای ما خدشه‌ای وارد نمی‌سازد؛ عوامل خودکنترلی را که مطرح کردیم، این عوامل را از منابع مدیریت جمع‌آوری کردیم؛ این سخن را دیگران گفته‌اند که انگیزه توفیق‌طلبی، عامل خودکنترلی است. اتفاقاً ما هم آن را تا حدودی ارزیابی کردیم و گفتیم که خیلی نمی‌توان بر آن تکیه کرد.

اشکال بعدی این بود که بین فرایند و اهمیت در بحث خودکنترلی خلط صورت گرفته است. به نظر من این‌گونه نیست. فرایند خودکنترلی که در ابتدای بخش خودکنترلی آمده، از چهار مرحله مشارطه، مراقبه، محاسبه و معاقبه تشکیل شده است. این چهار مرحله، مراحل فرایند خودکنترلی است. ما برای هر یک از این مراحل، دیدگاه‌های دینی را مطرح کردیم. به همین دلیل، ناقد محترم تصور کرده است که بین اهمیت خودکنترلی و فرایند خلط کرده‌ایم. آنچه مطرح شده فرایند است؛ منتها برای

اهمیت هر کدام از آن مراحل، مطالبی دینی بیان کرده‌ایم؛ ولی اهمیت هر کدام از این مراحل غیر از اهمیت خودکنترلی است که در ابتدای بخش خودکنترلی مورد توجه قرار گرفته، و غیر از فواید کنترلی است که در انتهای این بخش بدان توجه شده است.

اشکال دیگر این بود که بین مفهوم رهبری و مدیریت خلط شده است. رهبری عبارت است از نفوذ بر دیگران، برای دستیابی به اهداف. خیلی خلاصه بیان کردیم که رهبری هم یکی از وظایف مدیریت است؛ مدیریت با رهبری تفاوت می‌کند. یکی از وظایف مدیریت این است که در کنار برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی و... در دیگران نفوذ کند.

اشکال بعدی تفاوت تصمیم‌مشورتی با تصمیم‌گروهی بود. حضرت علی علیه السلام به ابن عباس فرمود تو نظر مشورتی خودت را به من بده، من ملاحظه می‌کنم. اگر مخالف نظر تو تصمیم گرفتم، وظیفه تو این است که از من اطاعت کنی؛ یعنی من در مشورت با تو، ملزم نیستم نظر تو را بپذیرم. تصمیم‌گیرنده هم یک نفر است؛ اما در تصمیم‌گیری گروهی، تصمیم‌گیرندگان نقش دارند. در تصمیم‌گیری گروهی چند نفر تصمیم می‌گیرند و اراده جمعی حاکم است؛ شوراها نمونه تصمیم‌گیری گروهی هستند. پس بین تصمیم‌گیری گروهی با مشورتی تفاوت وجود دارد.

اشکال دیگر، تقسیم‌بندی نادرست از روش‌های ارسال پیام بود که استفاده از هنر را در کنار روش غیرمستقیم آورده‌ایم. من این اشکال را می‌پذیرم. ما باید مقسم را روش غیرمستقیم قرار می‌دادیم که یکی از اقسام آن هنر باشد؛ اما دوست داشتم آقای بهشتی نژاد که این بخش را تدوین کرده‌اند، خودشان حضور داشتند و مطالبی را ارائه می‌کردند.

اشکال بعدی این است که مفاهیم اساسی و تأثیرگذار مدیریت را براساس دیدگاه اسلام ارائه نکرده‌ایم. برای نمونه، نگفته‌ایم تعریف برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و

سازمان از دیدگاه اسلام چیست.

مبنای ما در این پژوهش چنین بوده است که موضوعها، تعریفها و مفاهیم را از جای دیگری اقتباس کنیم. بنابراین، این جزو برنامه نبوده است که خود تعریف را هم از دیدگاه اسلامی ارائه دهیم. اگر امکان چنین کاری وجود دارد، آقای منطقی بیان کنند تا در پژوهشهای بعدی آن را دنبال کنیم.

ناقد: براساس آنچه خودتان پیش از این بیان داشتید، در این قسمت باید ساختارشکنی کنید.

مؤلف: ما ساختارشکنی کردیم؛ اما موضوع را خودمان نساخته‌ایم که بخواهیم خودمان هم تعریفش کنیم. ما گفتیم که مدیریت از دیرباز مورد توجه بشر بوده است؛ ولی مدیریت را ما تعریف نمی‌کنیم. اصلاً ساختارشکنی درباره موضوع درست نیست.

ناقد: وقتی برای تدوین طراحی مدیریت اسلامی تلاش می‌کنیم، طبعاً هدف‌گذاری ما با هدف‌گذاری مدیریت غربی تفاوت می‌کند. در بحث رهبری، یکی از عوامل نفوذ، تقواست. شما هم بیان کردید که یکی از عوامل مؤثر در برنامه‌ریزی، مسائل معنوی است. از این رو، شایسته است این نکته را در تعریف بگنجانید. بنابراین با مراجعه به آیات و روایات می‌توانیم از موضوعهای جدیدی استفاده کنیم و آنها را در تعریف بگنجانیم؛ چون تعریف را بر مبنای مفاهیم اسلامی بیان کرده‌ایم.

در بیان مفاهیم بنیادی مدیریت، وقتی همان اصطلاحات رایج غربی را در همان چهارچوبها تعریف می‌کنید و وارد بحث اسلامی می‌شوید، دست خودتان بسته می‌شود یا اگر هم طرح کنید، می‌توانند اشکال کنند که این با تعریف شما سازگار نیست.

مؤلف: به نظر من لازم نیست از برخی مفاهیم مانند برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی تعریف اسلامی ارائه دهیم؛ اما وقتی برنامه‌ریزی را تعریف کردیم و گفتیم برنامه‌ریزی

عبارت است از هدف‌گذاری و پیش‌بینی راه‌های رسیدن به هدف، یعنی برای برنامه‌ریزی دو رکن مشخص کرده‌ایم: هدف‌گذاری و پیش‌بینی راه و امکانات. در این دو رکن می‌توانیم از دیدگاه اسلامی بهره ببریم و این کار را هم انجام داده‌ایم. درباره هدف، مطالبی بیان کرده‌ایم. یک بحثی را هم مطرح کرده‌اند و آن اینکه اگر به قضا و قدر قائل هستیم و معتقدیم همه‌چیز به خواست خداست، پس چگونه می‌توانیم هدف‌گذاری کنیم؛ یعنی اصل هدف‌گذاری زیر سؤال می‌رود. این مطالب مطرح شده است، اما ضروری ندانستیم در تعریف مفاهیمی مانند برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی، مفاهیمی مجزا از دانش مدیریت مطرح کنیم.

ناقد: منظور این است که در بحث برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری در مدیریت اسلامی، در واقع هدفی متعالی داریم که همه سازمان‌ها باید در آن جهت حرکت کنند. آخرت‌گرایی یا حرکت به سوی انتظار، باید به نحوی در تعاریف ذکر شود تا بدانند هدف‌گذاری در مدیریت اسلامی با هدف‌گذاری در مدیریت‌های دیگر تفاوت می‌کند.

مؤلف: این مطالب را بیان کرده‌ایم، اما نه در قالب تعریف؛ بلکه در این قالب که دیدگاه اسلامی درباره موضوع هدف چیست. پس از مشخص شدن تعریف، می‌گوییم دیدگاه اسلامی درباره آن چیست. بر این اساس، باید هدفی را انتخاب کرد که مشروع و دست‌یافتنی باشد. در روایت آمده است، خودتان را برای رسیدن به هدفی که بدان نمی‌رسید، به زحمت نیندازید. براساس نگرش اسلامی، استفاده از ابزارهای مادی و معنوی در برنامه‌ریزی لازم است. برنامه‌ریزی به معنای هدف‌گذاری و پیش‌بینی راه و امکانات است. اسلام می‌گوید برای رسیدن به هدف از ابزار و راه‌های مشروع استفاده کنید.

اشکال دیگر این بود که برداشت‌ها سطحی است. شاید در مواردی برداشت سطحی بوده باشد، که ما این مقدار را می‌پذیریم؛ اما نکاتی را درباره چگونگی

تدوین این کتاب بیان می‌کند که تا حدودی این تصور را منتفی می‌سازد؛ کتاب را افرادی نوشته‌اند که هم با رشته مدیریت به‌طور کامل آشنا بوده‌اند و هم در استفاده از منابع اسلامی مهارت لازم را داشته‌اند و مدت‌ها درباره مباحثی مانند برنامه‌ریزی تلاش کرده‌اند؛ روایاتی را استخراج، و درباره آنها بحث و گفت‌وگو کرده‌اند. گاهی در این مباحث، فردی چیزی را قبول می‌کند و دیگری نمی‌پذیرد. ما همه این مراحل را طی کرده‌ایم و در نهایت، داوری نهایی با ناظر حوزوی، جناب حجت الاسلام والمسلمین آقای محمود رجبی بوده است. ایشان بر آیات و روایات نظارت داشته‌اند و اگر آیه و روایتی را نمی‌پذیرفت، ملزم بودیم آن را حذف کنیم، حتی گاهی با ایشان گفت‌وگو، و نحوه استنباط از آیه یا روایت را مطرح می‌کردیم و در نهایت می‌پذیرفتند. بنابراین، اتهام برداشت سطحی دشوار می‌نماید؛ هرچند ممکن است در مواردی نیز خطا کرده باشیم.

اشکال مطرح شده دیگر، مترادف دانستن واژه «انگیزه» با واژه «نیت» است؛ درحالی‌که به نظر می‌رسد این دو واژه مترادف نیستند. در پاسخ می‌گوییم ما وارد بحث انگیزه شده‌ایم و برای بیان اهمیت انگیزه‌ها از دیدگاه اسلام، گفته‌ایم: **النِّيَّةُ أَسَاسُ الْعَمَلِ**^۱. یک دفعه خواننده با واژه نیت مواجه می‌شود که تا به حال آن را ندیده است. نظر من این است که واژه انگیزه با نیت مترادف است.

^۱. عبدالواحد تمیمی آمدی، غرر الحکم و درر الکلم، ص ۵۶.