



ارزیابی ویژگی های مدیریت جهادی و آسیب شناسی آن

معصومه الماسی^{۱*} فرشاد وحدت آزاد^۲

تهران، یوسف آباد، خیابان بیستون، almasi.fm@gmail.com

تهران، یوسف آباد، خیابان بیستون، farhood_vahdat@yahoo.com

چکیده

امروزه پدیده مدیریت یکی از مهمترین فعالیتهای در زندگی بشر است. مدیریت وظیفه‌ای بس دشوار است که توانایی و ویژگیهای خاص خود را طلب می‌کند. مدیران با نقش مثبت خود می‌توانند اهداف و مأموریت سازمانها را تحقق بخشند. در دیدگاه مدیر جهادی، مدیریت غنیمت نیست بلکه مسئولیتی سنگین است که برای موفقیت در انجام آن حتی باید از بسیاری از مباحث گذشت. وجود عنصر خلاقیت و ابتکار در درون مدیران جهادی از مشخصه‌های او در صحنه‌های مختلف است. روحیه تواضع و فروتنی از دیگر ویژگیهای اوست. آنچه در این مقاله بررسی می‌شود، درحقیقت بیان رویکردهای ارزشی و اسلامی درباب مدیریت است که از آن به "مدیریت جهادی" تعبیر می‌شود. و همچنین آسیبها و آفاتی که سبب از دست دادن فرهنگ و مدیریت جهادی می‌شود به اختصار بررسی شده و تا آن میزان که ظرفیت مقاله گنجایش دارد راهکارهای آن منعکس شده است.

واژه‌های کلیدی: مدیریت جهادی، فرهنگ جهادی، ویژگی های فرهنگ و مدیریت جهادی، مدیران جهادی

۱- مقدمه

مدیریت جهادی مقوله‌ای است همزاد انقلاب اسلامی که آثار مبارک آن در فرازهایی از دوران دفاع مقدس و خصوصاً نهاد جهاد سازندگی ظهور و بروز کرده است. فرآیندی که از ویژگی‌های برجسته آن ادای تکلیف و هم راستایی با اراده الهی در جهت تشکیل، حفظ و تحکیم پایه‌های حکومتی برآمده از اسلام ناب محمدی (صلی الله علیه و آله) بوده است. مدیریت جهادی، یادگاری است گرانسنگ از دوران دفاع و حماسه که مهمترین ویژگی آن ذوب اراده انسان در اراده الهی بوده و البته نماد این امتزاج عاشقانه فرمانبری آگاهانه از ولی امر یا ولی فقیه زمان است. لذا از مؤلفه‌های کلیدی مدیریت جهادی، عقل و عشق است. به عبارتی مدیریت جهادی با بهره‌گیری از ابزار علم و فناوری و هم جهت با اراده الهی و بر اساس نقشه الهی به تمشیت امور می‌پردازد. [۱]

مدیریت جهادی غیر از مدیریت علمی نیست که براساس فرمول‌ها و قوانین مطرح در دانش مدیریت پایه ریزی شده است. فرق این نوع مدیریت که از ترکیب اضافی (جهادی یا اسلامی) برخوردار است با مدیریت مطلق؛ در این است که مبنای آن را نظام ارزشی اسلام می‌سازد. نظام ارزشی اسلام نقش مهمی را در نظریه‌های علمی مدیریت و نیز در شیوه‌های عملی آن ایفا می‌کند؛ از اینرو در روش‌های عملی مدیران مسلمان اثر می‌گذارد و به حرکت آنها جهت ارزشی می‌بخشد چنانکه در اقتصاد اسلامی نیز مطلب این گونه است. مؤلفه‌های پنجگانه و اصلی دانش اقتصاد همچون قانون عرضه و تقاضا، تولید، توزیع و مصرف با قوانین مطرح در دانش اقتصاد اجرا می‌شود اما در همه این مراحل نظام ارزشی اسلام مبنای قرار می‌گیرد.

۱ و * - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ام بی ای

۲ - دانشجوی کارشناسی ارشد علوم سیاسی



بنابراین همانگونه که در اقتصاد اسلامی نظام ارزشی اسلام به جای قوانین علمی و دانش اقتصاد قرار نمی گیرد، بلکه مبنای آنها قرار می گیرد، در مدیریت اسلامی و جهادی نیز نظام ارزشی اسلام مبنای قوانین علمی مدیریت قرار می گیرد نه به جای آن. [۲]

۲- مفهوم شناسی فرهنگ:

منظور از فرهنگ در این بحث مجموعه ای از مایه های فکری و ارزشی است که در رفتار اختیاری و اجتماعی انسان اثر می گذارد. این مجموعه دارای عناصر متعددی است از جمله :

الف : شناخت ها و باورها

ب: ارزشها و گرایش ها

ج: رفتارها و کردارها

محور اصلی فرهنگ را باورها و عقاید مربوط به خدا ، انسان، ارتباط انسان با خدا و جهان و طبیعت ، یعنی اصول دین (توحید، نبوت و معاد) می سازد؛ که نام جدید آن را "فلسفه" یا بینش های انسانی مربوط به هستی شناسی ، می نامند. عنصر دوم ، ارزشها و خوب و بدها است . اسلام دارای یک نظام ارزشی است که خوب و بد های ثابت و ابدی را به ما ارائه می دهد. ثبات نظام ارزشی بدان معنا نیست که احکام در هیچ زمان و مکانی تغییر نمی کند . احکام، اموری جزئی و متغیرند و منظور از ارزش های ثابت، اصول ارزشی و مبانی است. عنصر سوم، شیوه های رفتاری خاص برخاسته از آن بینش ها و ارزش ها است. این سه، عناصر اصلی فرهنگ اسلام اند؛ یعنی آنچه را بدان معتقد می شویم ، خوب و بد و شیوه رفتار ما را مشخص می کند و این همان اصول دین، اخلاق و احکام اسلامی است. [۳]

۳- چگونگی پرورش مدیر جهادی

فرایند تربیت و پرورش مدیران صالح و کارآمد درسه چیز خلاصه می شود:

1- داشتن آگاهی های لازم.

2- یافتن اقتضات کارآمدی

3- نبود موانع موفقیت در کار

در بخش نخست توجه به این نکته لازم است که اصولاً هر نوع رفتار انسانی و اختیاری در گرو نوعی آگاهی و بینش است. هر قدر شناخت یک مدیر نسبت به بایسته های شناختی عمیق تر باشد رفتار او از ارزشمندی بیشتری برخوردار خواهد بود. از اینرو یک مدیر ارزشی و کارآمد در حوزه معرفت باید از باورهای صحیح و مطابق با واقع در زمینه هستی شناسی (خدا و انسان) بهره مند باشد و گرنه نمی تواند به ارزش های اسلامی که مبتنی بر شناخت است معتقد و ملتزم باشد. در بخش دوم آنچه اهمیت فراوان دارد فراهم آوردن بستر تربیت و زمینه رشد یک مدیر ارزشی و لایق است زیرا که این مطلب از جمله عناصر دخیل در فرایند پرورش مدیریت جهادی است. مدیری که از شرایط اقتصادی خودرنج می برد و یا مشکل خانوادگی دارد نمی تواند مدیر موفق باشد از اینرو باید علاوه بر وجود میدان مناسب برای بروز استعدادها و خلاقیت های یک مدیر لایق، امور جانبی که می تواند فکر مدیر را تنها به موضوع مدیریت معطوف سازد فراهم ساخت. [۳]

۴- آگاهی های بایسته در مدیریت جهادی

مجموع اطلاعات و آگاهی های مدیریت جهادی در دو بخش: اطلاعات فنی و مهارتی در زمینه تخصصی مدیریت و آگاهی

های مربوط به بینش ها و ارزش ها خلاصه می شود. بایسته های اولیه در فرایند پرورش یک مدیر جهادی از این قرار است:

الف: اندوخته های شناختی و بینشی مربوط به هستی از جمله انسان و نظام ارزشی اسلام

ب: آگاهی های شغلی و فنی در زمینه موضوع مدیریت

ج: داشتن امنیت و آرامش روحی و روانی



د: نبود موانع و مشکلات و بحران های شخصی و خانوادگی [۳]

5- اصول و قواعد مدیریت جهادی

می توان بر اساس منشور جامع مدیریت جهادی اصول و قواعد این نوع از مدیریت را اینگونه تقسیم بندی کرد:

5-1- اصول ایجابی که شامل اصول زیر است:

- 1- اصل حرمت انسانی
- 2- اصل ضابطه گرایی با همه نمودهایش از جمله: تشویق و تنبیه به موقع، تقدیر از تلاشگران، نیرویابی و کارمند گزینی بر اساس شایسته سالاری، رعایت حدود و حقوق شهروندی، اعتدال و پرهیز از شتاب گیری، فرصت کشی
- 3- اصل برابری انسانی در حقوق شهروندی با همه نمودهایش: ایجاد فرصت های برابر برای شهروندان در برخورداری از اطلاعات و امکانات و برابری کارگران با شهروندان در بهره وری از امکانات عمومی و همسانی حقوقی افراد در برابر قانون
- 4- اصل برابری در رفتار انسانی، رفتار سازمانی، نقد و نظر، گرامیداشت آیین و سنن ملی و محلی، نظارت و ارزیابی، خودگردانی و خودپروازی، احقاق و دادستانی، استیضاح و پرسش گری و نیز آزادی از بردگی ترس و بردگی نیاز
- 5- اصل قشری محوری و گسترش رفاه عمومی و اجتماعی
- 6- اصل مصلحت عمومی به عنوان محوری ترین ضابطه اداری کشور
- 7- اصل توجه به نیاز ها و تامین تسهیلات مالی و معیشتی
- 8- اصل رفاه و تامین اجتماعی

5-2- اصول امتناعی با اصول زیر:

- 1- اصل امتناع رابطه گرایی
- 2- اصل امتناع رانت دهی و رانت خوار پروری.
- 3- اصل امتناع عیب جویی و سفله پروری.
- 4- اصل امتناع اقتدار گرایی و یکه سالاری.
- 5- اصل امتناع جهت گیری طبقاتی و مردم گریزی.
- 6- اصل امتناع آزمندی انحصار گرایی در حوزه قدرت و ثروت.
- 7- اصل امتناع زورمندی [۴]

6- ویژگیهای مدیریت جهادی

مدیریت، علم و هنر اداره سازمان های اجتماعی به منظور تحقق اهداف از پیش تعیین شده است و به لحاظ سلسله مراتب، مدیریت و سطح اعمال اختیار به سطح عالی، میانی و سرپرستی تقسیم می شود. به منظور ارائه مطلوبتر ویژگی های مدیران با تأکید بر مدیران و مجریان شاغل در نظام جمهوری اسلامی ایران (که طبیعتاً خصائص ارزشی آنها از اسلام سرچشمه می گیرد) از مدل خاصی استفاده می شود. براساس این مدل انسان دارای سه حوزه ادراکی شناخته شده است که به ترتیب اولویت بر یکدیگر اثر گذاشته و نهایتاً رفتار فرد را شکل می دهند. این حوزه ها عبارتند از:

الف) حوزه تمایلات و گرایش ها

ب) حوزه افکار و ذهنیات

ج) حوزه رفتار و عینیات



براساس مدل فوق طی فرآیندی خاص ابتدا براساس عوامل مختلفی (نظیر عوامل فرهنگی، اقتصادی، عقیدتی، اقلیمی و ژنتیکی) تمایلات یا کشش های درونی فرد شکل گرفته و نظام ارزش های او سامان می یابد (مرحله اول). سپس براساس کشش ها و انگیزه ها، فرد در اندیشه عملی ساختن و عینیت بخشیدن به کشش های درونی خویش برآمده و براساس نظام فکری خاص خود به تعمق پرداخته و شیوه یا استراتژی مطلوب خویش را تعیین می نماید (مرحله دوم)، و نهایتاً براساس اندیشه های نشأت گرفته از تمایلات خویش به عمل و رفتار می پردازد (مرحله سوم). حال نمونه های مربوط به هر حوزه را بررسی می کنیم.

۶-۱- حوزه تمایلات و گرایش های مدیران جهادی

- ۱- ایمان و اعتقاد به آخرت: این خصیصه بدان معناست که یک مدیر بایستی به وحدانیت خداوند و اصول دین (اسلام) و جهان آخرت اعتقاد قلبی داشته باشد. وجود ایمان باعث افزایش روحیه وظیفه شناسی، تعهد، وجدان کار، نوع دوستی، عدم گرایش به مادیات و امثال آن می گردد.
- ۲- تقوی (متمقی بودن): تقوی در لغت به معنای پرهیزکاری و اطاعت از خداوند و دوری از گناه و خطاست. مدیر متمقی براحتی با مسائل و مشکلات سازمانی و اجتماعی درگیر شده و هرگز در تنگناها و سختی ها، تعادل فکری و روانی خویش را از دست نخواهد داد.
- ۳- عدالت: در لغت به معنای قرار دادن هر چیز در جای مناسب خویش است. یک مدیر درون نظام اسلامی بایستی از روحیه عدالت جوایی به نحو کامل برخوردار بوده و در کلیه تصمیم گیری ها و توزیع اختیارات، امکانات و امتیازات و قضاوت ها و برخوردها و دیگر وظایف مدیریتی به هیچ وجه برتری قائل نشده و حق افراد یا کارکنان را زایل نسازد.
- ۴- نوع دوستی (انسان گرایی): یک مدیر بایستی به انسان به عنوان اشرف مخلوقات و جانشین خداوند در زمین (خلیفه الله) عشق ورزیده و مستمرا در اندیشه دستگیری، حمایت و رشد و پرورش آنها باشد.
- ۵- آینده نگری: یک مدیر در نظام اسلامی باید دارای فکری دوراندیش و برنامه ریز باشد و در هر کاری به فکر عاقبت و سرانجام آن بوده و بی تامل و اندیشه در پایان آن کار دست به اقدامی نزند.
- ۶- تکامل گرایی: مدیر موفق بایستی هرگز به وضعیت موجود بسنده نموده و در وضعیت مشخصی ثابت بماند. او موظف است پیوسته خود، کارکنان و سازمان را تکامل و توسعه داده و به سوی اهداف بالاتر و مهمتری رهنمون سازد.
- ۷- تمایل به علم و تحقیق: هر مدیر بایستی بر این نکته واقف باشد که در تصمیم گیری ها اتکاء مطلق بر برداشت ها و نظرات شخصی او کافی و صحیح نیست بلکه بایستی از علم و دانش و آراء و نظرات دیگران و همچنین نتایج تحقیقات و مطالعات علمی بهره جوید. بعلاوه مدیر بایستی بداند که علم مقوله ای دائمی در حال تحول است و دانسته های قبل او برای همیشه کاربردی و اثربخش نخواهد بود.
- ۸- اعتقاد به مشارکت: یک مدیر موفق بایستی اصولاً بر مفید و مؤثر بودن مشارکت کارکنان اعتقاد داشته و برای بروز مشارکت کارکنان بسترهای مناسب را مهیا سازد.
- ۹- اعتقاد به ولایت فقیه: یک مدیر موفق در نظام اسلامی بایستی بر این اعتقاد باشد که پیروی از دستورات ولی فقیه موجب ایجاد وحدت در نظام اجتماعی و هماهنگی بیشتر ارکان اجتماعی در مسیر حرکت به سوی مقاصد الهی خواهد شد.
- ۱۰- گرایش به نظم و قانون: یک مدیر موفق بایستی در حوزه ارزش ها بر این باور باشد که اصولاً ایجاد و رعایت نظم و قانون امری ضروری و مطلوب است و لذا بایستی در افکار و رفتارهای فردی و سازمانی خویش به این دو مقوله عنایت لازم و کافی را مبذول داشته و برای فعالیت های مختلف سازمانی نیز ضابطه و قانون تدوین نماید.



۶-۲- حوزه افکار و ذهنیات مدیران جهادی

- ۱- هوش بالا: قدرت درک روابط و تجزیه و تحلیل پدیده ها، قدرت انطباق با محیط، توان یادگیری و نظایر آن هوش نامیده می شود. مدیرانی که از ضریب هوشی بالاتری برخوردارند، عموماً موفقیت بیشتری را به همراه دارند.
- ۲- جامع نگری (نگرش سیستمی): یک مدیر باید بتواند روابط میان وقایع و پدیده ها و به عبارت دیگر اجزاء یک سیستم با یکدیگر و با کل را بخوبی درک نموده و با دیدی وسیع و جامع به تفسیر و تجزیه و تحلیل و نهایتاً تصمیم گیری بپردازد.
- ۳- وجود نظام فکری: ذهن و فکر مدیر بایستی از نظام یا مدل خاصی تبعیت نماید تا حاصل اندیشه های او از یکپارچگی و امتداد منطقی برخوردار باشد، در غیر اینصورت مدیر دچار افکار و رفتار متناقضی خواهد شد. بعلاوه چنانچه مدیران سطوح و بخش های مختلف یک سازمان از نظام فکری و فلسفی واحدی تبعیت نمایند، هماهنگی و تحقق اهداف عملی تر خواهد شد.
- ۴- ژرف نگری و عمیق بینی امور: یک مدیر موفق بایستی در هر مسأله ای که نیاز به تصمیم یا ارائه طریق دارد، به طور کامل اندیشه نموده و جوانب مختلف را مد نظر قرار دهد.
- ۵- عرضه افکار و همفکری و مشورت: یک مدیر موفق هرگز فکر خویش را بهترین فکر ندانسته بلکه از طریق عرضه اندیشه های خود به دیگران و شور و مشورت با آنها به بهترین فکر یا راه حل دست می یابد. در این زمینه حضرت علی(ع) جمله زیبایی با این مضمون دارند که مشورت با دیگران، شریک شدن در عقل آنان است.

۶-۳- حوزه رفتارها و عینیات

- ۱- تواضع و فروتنی متعادل: مدیر نبایستی در رفتارهای خویش دچار کبر و غرور بیجا گشته و خود را در جمیع جهات بالاتر و برتر از دیگران بویژه زیردستان ارزیابی کند. این خصیصه، ارتباطات انسانی مدیر در درون و بیرون سازمان را تسهیل و بهینه خواهد نمود.
- ۲- اعتماد به نفس: مدیر بایستی در تصمیم گیری ها و رفتارهای مختلف خویش نسبت به قابلیت و توانایی های خود از اطمینان و اعتماد کامل برخوردار بوده و دچار ترس، نگرانی و تردید بی مورد در امور تحت مدیریت خویش نگردد. به ویژه در پرداختن به کارهای بزرگ و پیچیده خود را نباخته و دچار تزلزل روحی، فکری و رفتاری نگردد.
- ۳- سرعت عمل: مدیر بایستی کاری که موعد انجام آن فرا رسیده است با دقت و سرعت به انجام رساند و دچار سستی نگردد. عدم توجه به زمان و فقدان مدیریت زمان از جمله مصائب و گرفتاری های بسیاری از مدیران کنونی جامعه ما محسوب می گردد.
- ۴- عیب پوشی: مدیر جهادی می بایست از افشاء کردن عیوب همکاران خود که موجبات شکستن روحیه و شخصیت آنان را فراهم می سازد بپرهیزد زیرا در بسیاری از موارد شور و حرارت محیط کار رابه افسردگی مبدل می نماید. گاه زبان کنایه بهتر می تواند افراد را به عیوب خود متوجه سازد.
- ۵- پایبندی به ضوابط به جای روابط: مدیر در هر سازمانی باید پایبندترین فرد به اصول، ضوابط و مقررات سازمانی باشد. سازمانی که در آن روابط، کاغذ بازی و پارتی بازی ها جای ضوابط، اصول و مقررات را بگیرد نمی تواند در جهت کمال و تعالی سیر کند و به سر منزل مقصود برسد.
- ۶- عمل به وعده های خود: در یک سازمان مدیر برای دستیابی به اهداف، باید بیشترین تلاش را در جهت گسترش اعتماد و تقویت اطمینان به کارگیرد تا در پناه آن، فضای فعالیت مملو از آرامش و صمیمیت گردد و عامل موثری که می تواند در به وجود آوردن اعتماد و آرامش نقش به سزایی داشته باشد، وفای به عهد و تعهد به پیمان ها است.
- ۷- سعه صدر: قدرت تحمل مسائل و مشکلات و عدم انتقال آن به افراد غیر مسؤول و ذیصلاح و برخورد غیر منفعلانه با امور، جزء معرف های این مفهوم می باشد. یک مدیر موفق لازم است تا از درجات نسبتاً بالای چنین قدرتی برخوردار باشد.



- ۸- نظم در کارها: یک مدیر موفق برای کلیه فعالیت های خود و کارکنانش از قبل برنامه ریزی نموده و منابع لازم به هر فعالیت را بدان تخصیص می دهد و از تصمیم گیر ها و اقدامات موضعی، موقت و بی نظم در سازمان اجتناب می ورزد.
- ۹- خلاقیت و ابتکار: مدیر بایستی بداند که همیشه برای انجام کارها راه بهتری وجود دارد و بایستی برای دستیابی به آن از قابلیت ها و خلاقیت ذهنی خود و دیگران بهره جوید. در این زمینه آموزش و روش های ایجاد خلاقیت ذهنی در سازمان (نظیر طوفان فکری) برای مدیران، حائز اهمیت فراوانی می باشد.
- ۱۰- ارتباط ساده و صریح: قدرت ارتباط کلامی قوی مدیر از شروط اصلی و اساسی او محسوب شده و در انجام وظیفه مدیر نقش ارزنده ای را داراست. مدیرانی که در ارتباطات خود از کنایه، کلمات دو پهلو، پیچیده و الفاظ نامأنوس استفاده نمایند، قادر به ایجاد ارتباط مثبت با کارکنان نخواهند بود.
- ۱۱- خوشرویی: رفتار و خلق و خوی مدیر بایستی بگونه ای باشد که همه افراد به خود اجازه دهند تا با مدیر ارتباط برقرار نموده و مسائل خویش را با وی مطرح سازند
- ۱۲- وقار و متانت: مدیر ضمن عنایت به خصائص مهم خوشرویی، هرگز نبایستی دچار سبک سری شده و شخصیت و منزلت خویش را زایل نماید. عدم سنگینی و وقار مدیر موجب وارد شدن لطمه به حیثیت سازمانی و اجتماعی او می گردد.
- ۱۳- پیشگامی در خودشناسی: مدیر بایستی خودشناس بوده و قبل از آنکه دیگران نقاط ضعف او را شناخته و مطرح نمایند خود بر ناتوانی های خویش واقف گشته و سعی در رفع آنها نماید. از نگاهی وسیع تر، خودشناسی یک مدیر مؤمن زمینه ای اساسی برای خداشناسی و توجه بیشتر به اصول دین الهی محسوب می گردد.
- ۱۴- توان اداره امور سازمانی: هر مدیر عموماً در سه حوزه اعمال مدیریت می نماید.
- اداره امور سازمان (روابط و تشکیلات و غیره)
 - اداره امور کارکنان
 - اداره امور مربوط به تولید (کالا یا خدمات)
- با توجه به موارد گفته شده می توان گفت: مدیریت جهادی واجد خصوصیات و ویژگیهایی است که می تواند در موفقیت سازمانها نقش اساسی ایفا نماید، این ویژگیها در بطن دستورها، توصیه ها، نظرها و شیوه های به کارگرفته شده توسط پیشوایان دین حضور و وجود عینی داشته است. [۲]

۷- شاخص ها و مولفه های مدیریت جهادی

- در مدیریت جهادی که برگرفته از مدیریت اسلامی است قابل ذکر است که علم و قوانین علمی در یک فضای ارزشی بکارگرفته می شوند. اهداف مدیریت در جوامع غیر اسلامی به ویژه غربی حداکثر کردن سود است و آنچه که اصالت دارد سود بیشتر است و این بدین خاطر است که جوامع غربی سعادت را در مادیات و در دنیا جستجو می کنند حال آنکه در مدیریت اسلامی و جهادی هر نوع فعالیت دنیوی برای تلاش و اصلاح امور دنیوی و خدمت به بندگان خدا یک تعهد محسوب می شود. لذا تمایز مدیریت اسلامی و جهادی با سایر مدیریت ها در موضوعاتی چند نهفته است.
- عمل به حق: در مدیریت های غیر اسلامی هدف وسیله را توجیه می نماید و برای رسیدن به هدف از هر وسیله ای اعم از مجاز و غیر مجاز استفاده می شود اما مدیریت اسلامی بر مبنای حق و حقیقت استوار بوده و برای رسیدن به هدف تنها می توان از وسایل مشروع استفاده کرد.
 - ارزشهای الهی و انسانی جهت دهنده هستند: در مدیریت جهادی انگیزه های فردی و گروهی جهت دهنده نیستند.
 - غلبه بر هوای نفس خویش: هوا و هوس نفسانی در دست مدیریت اسلامی است نه اینکه عنان اختیار در دست هوای نفسانی باشد.



• مهربانی و خوش رفتاری با مردم: مبنای مدیریت جهادی را نظام ارزشی اسلام پایه ریزی کرده و نقش مهمی را در شیوه های عملی و جهت گیری های آن ایفا نموده است.

در مدیریت جهادی نظام ارزشی اسلام مبنای قوانین علمی مدیریت قرار می گیرد و برپایه های ذیل استوار است.
۱- توصیه اینکه مدیران به دانش مدیریت مسلح باشند.

۲- مدیران به نظام ارزشی و فرهنگ اسلام ناب محمدی (ص) متخلص باشند.

ارزش های اسلامی به حرکت ها جهت ارزشی می بخشد در مدیریت با عنوان جهادی یا اسلامی، مراقبت و امانت داری، تکلیف و ادای وظیفه، خدمتگزاری گسترده و خادم بودن، جنبه های هدایت های آگاهانه و ارشادات دلسوزانه جلوه گری داشته و از اهمیت بیشتری برخوردار بوده و محوریت همه حرکت ها بسوی تحقق اهداف مورد نظر است.

براساس اصول و شاخص های فرهنگ و مدیریت جهادی و بر اساس این بررسی می توان گفت حساسیت های فرهنگی و شیوه های مدیریتی یک جهادگر با دیگران متفاوت است در فرهنگ و مدیریت جهادی سازماندهی و برنامه ریزی و تجهیزات نقش ثانوی و فرعی و روئینایی داشته و در مقابل ایمان، ایثار، شجاعت، توکل و صداقت نقش های اساسی وزیر بنایی را بعهده دارند. باید در روند تحول ساختاری و اداری و توسعه مواظبت نماییم تا اولین اصل یعنی ارزش های بنیادی حفظ شود.

براساس شرایط اقتضایی همواره باید بین ارزش های ثابت اصلی و استراتژیک و مصادیق عینی جامعه رابطه برقرار کنیم برای این منظور کانال های زیر برای چنین سیستم هدفمندی باید طراحی شده و تصمیم گیری های اساسی ارائه شوند.

۱- سیستم کنکاش جهت بدست آوردن اطلاعات مربوط به محیط

۲- سیستم تصمیم گیری جهت نشان دادن و واکنش نسبت به محیط

۳- سیستم بهینه و به هنگام سازی اطلاعات و ساختار دهی درونی

آنچه که مهم است یادآوری شود این است که برای تنظیم این رابطه باید دقت نمود که شاخص ها و ویژگی های جهادی به شرح موارد ذیل چه وضعیتی داشته و خواهند داشت و ساختار جدید را برای بهبود این موارد که مظاهر اصلی و عملیاتی فلسفه وجودی سازمان هستند چگونه باید تنظیم کرد:

• انگیزه خلاقیت و نوآوری افراد و سازمان و خود باوری و جرأت در کار

• احساس مشارکت افراد و وجود انگیزه های خدایی در فعالیت

• اهمیت به کار و فعالیت و روحیه تلاش و اعتقاد به استقلال و خودکفایی

• روحیه کارگروھی، مشارکتی، شورایی، و احساس تعهد و مسئولیت شدید در رسیدن به هدف و سرعت در کار

• فرهنگ قناعت و تولید و صرفه جوئی و ساده زیستی و تقدم منافع عمومی

• ارتباط رسمی و غیر رسمی و برقراری روابط عاطفی غیر رسمی در انجام فعالیت های رسمی

• تحمل تعارض هدفمند و اعتماد و مساعد نمودن محیط سازمانی برای رشد اعضا

• تسهیل فرآیندهای تصمیم گیری مبتنی بر اطلاعات [۵]

۸- کارآمدی مؤلفه های فرهنگ و مدیریت جهادی در جمهوری اسلامی ایران

بعد از به ثمر رسیدن انقلاب اسلامی ایران، رهبر کبیر انقلاب با فرمانی تاریخی مردم را به جهاد خواند، به جهادی برای ساختن ویرانه ها به جهاد علیه نظام استثماراری حاکم بر روستا، علیه غارت و چپاولی که سال های سال بر جان روستاها رفته بود. جمعی از مردم مسلمان و متعهد ایران اسلامی به قصد قربت و در جهت خدمت به قشر مستضعف و محروم راهی روستا شدند. جهاد، به مرکزی برای پرورش انسانها و رشد نیروهای مؤمنی که آمادگی داشتند که در تخصص های بالا کار کنند تبدیل گردید. نیروهای مؤمن با انگیزه های ارزشی و انقلابی به جهاد سازندگی پیوستند و روحیه خاص در آن ایجاد کردند. بطوری که رهبر انقلاب فرمودند: "جهاد سازندگی از معجزات انقلاب اسلامی و از ارجمندترین دستاوردهای انقلاب است." [۶]



جهاد سازندگی با توجه به اهداف ارزشی و اسلامی که بر اساس آن ها شکل گرفت، مبتنی بر این ویژگی های سازمانی و مدیریتی بود: انعطاف پذیری سازمانی، به طوری که ساختار و نیروی انسانی، متناسب با وظایف و مأموریت های جدید تغییر می پذیرد؛ اقتدار مبتنی بر فضای باز سازمانی و توافق جمعی است؛ اثر بخشی و هدف گرایی محور اساسی در فعالیت ها است، از این رو نه تنها از ابداعات و خلاقیت ها استقبال می شود بلکه مورد تأکید قرار می گیرد؛ عدم وجود سلسله مراتب سازمانی سخت، به نحوی که تصمیم گیری به صورت مشارکتی و توسط افرادی انجام می شود که با موضوع در ارتباط هستند. مناسبات شغلی مبتنی بر دوستی ها، ارزش های اجتماعی و مهارت ها و دانش ها است؛ سبک مدیریتی مبتنی بر حمایت، هدایت و تفویض است؛ ساختار تشویق در وهله اول خصلت هنجاری دارد تا مادی؛ برخورداری از نیروی داوطلبانه، متعهد و متخصص و با انگیزه؛ تقسیم کار حداقلی است، عملکردها همگانی است، نقش ها کل نگر و ابتکارات خود جوشند؛ نزدیکی به مردم با برقراری ارتباط سازنده بین مردم و مسئولان و تأکید به برنامه ریزی پایین به بالا. این ویژگی ها همگی، بسترهای بسیار مناسبی جهت تحقق و به ثمر نشستن فرآیندهای توسعه ای محسوب می گردند. [۱]

۹- شناخت و تبیین آسیبها

فرهنگ و مدیریت جهادی نیز همانند دیگر پدیده ها از آسیب و یا آسیب ها مصون نیست و نمی توان آن را دور از آفات دانست. لیکن با بکارگیری برخی از امور می توان تا حدی به آن مصونیت بخشید و کنترل نمود. برخی از آسیب ها را که صاحب نظران نسبت به آنان نظر داده اند عبارتند از:

- ۱- نفوذ اندیشه های مادی: امام علی (ع) در بیانی می فرمایند: «عبد الشهوه اسره لاینفک اسره» «اسیر تمایلات نفس هرگز از این اسارت رهایی نخواهد یافت برخی از افراد به لحاظ عدم تربیت صحیح خانوادگی و نیز عدم نفوذ دین در عمق جان در برهه ای از زمان تحت تاثیر فضای حاکم بر جامعه قرار می گیرند. اینگونه افراد در فرصتهای سخت دینی و فرصت آسایش دنیای ضد دین خیلی زود فضای آسایش را پذیرفته و فرصت های دینی را از دست خواهند داد.
- ۲- عدم التزام عملی و یا عدم پای بندی به رفتارهای دینی: آیه شریفه ای به کسانی که ادعای دوستی با خدا را داشته اند و ظاهراً دلیلی بر عدم پای بندی خود نسبت به اعمال ارائه می کردند پاسخ بسیار دندان شکن داده و چنین می فرماید: قل ان کنتم تحبون الله فاتبعونی... اگر خدا و آئین او را علاقه مندید پس پیروی و اطاعت مرا بنمائید و مفهوم آیه این است: اینکه مرا اطاعت نمی نمائید پیداست که دوستار ما هم نیستید. لذا روح پاک داشتن و فرهنگ دین را در اعماق جان حس کردن در سایه التزام عمل به دین است، اگر فرهنگ جهادی و مدیریت آن بخواهد بار دیگر زنده گردد باید اعمال و رفتارهای جهادگران نیز دگرگون گردد و به همان دوران اولیه برگردد.
- ۳- نفوذ فرصت طلبان و سست عنصران: یکی از ترفندهای مهم دشمن در ناکامی ملتها نفوذ در صفوف مستحکم آنان است و این نفوذ در هر جامعه موجب انحراف آن جامعه خواهد شد. همانگونه که بارها شنیده شده استکبار جهانی در سال های پس از پذیرش قطعنامه همیشه از مسئولین محترم نظام برای ادامه گفتگو و یا رابطه با ابرقدرتها از جمله پیش شرط هایی که بر آن تأکید داشتند حذف ارگانهای انقلابی کشور بوده است زیرا وجود هر یک از نهادهایی که حضرت امام (ره) پایه گذار آن بوده همانند خاری است برچشمان دشمن. قطعاً جهادسازندگی مورد خشم و کینه دشمن است زیرا جهاد سازندگی در خود روحیه و فرهنگی دارد که در قدم اول شعارش دشمن ستیزی و استعمار زدائی است.
- ۴- برکناری یا بی مهری نسبت به بنیان جهاد در عرصه مسئولیت ها: طبق تأکید قرآن که می فرماید: ان الله بأمرکم ان تؤدوا الامانات الی اهلها. پست و مسئولیت خود امانت بزرگ الهی است و این امانت باید بدست کسانی که اهلیت داشته و دارند قرار گیرد. یعنی ملاک شایستگی، شخصی است که اگر رعایت نشود آسیب دیگری است بر فرهنگ و مدیریت جهادی.



- ۵- ضعف نظارت و ارزشیابی: آنچه که مربوط به حیطة بحث ماست نظارت بر ارزش های دینی و فرهنگ جهادی است و ارزشیابی نیز در محدوده همان مسئله است. اگر از زمان آغاز تشکیل نهاد انقلابی جهادسازندگی ارزشیابی بطور صحیح و جدی عمل می شد قهرا وضعیت بهتر از این می بود و جهادگر واقعی بیشتری می داشتیم.
- ۶- سستی در کادر سازی: هیچ یک از واحدهای موجود و فرهنگ سازان تاکنون برنامه مؤثر و سازنده ای در این جهت ارائه نکرده اند. بر همه روشن است که استفاده از نیروهای متعهد و با فرهنگ جهاد که اینک انجام وظیفه می نمایند برای همیشه در عرصه مسئولیتها امکان ندارد زیرا دوره خدمت آنان روزی طبق قانون پایان پذیرفته و بسر خواهد آمد.
- ۷- سطحی نگری به جایگاه نمایندگی ولی فقیه: همانگونه که وجود با برکت مقام معظم رهبری در کشور و جهان اسلام از موهبت های سراسر لطف الهی است و در بحران ها کشتی انقلاب را به ساحل نجات می رساند وجود نماینده لایق معظم له نیز می تواند تشکیلات عظیم جهاد را با همان صلابت حفظ نماید تا از تلاطمات دشمنان محفوظ ماند. بر نیروهای جهاد فرض است که این جایگاه را حفظ نمایند. قطعاً اگر این جایگاه تضعیف گردد فرهنگ و مدیریت جهادی رخت برمی بندد. [۷]

۱۰- راهکارهای توسعه، ترویج و نهادینه کردن فرهنگ و مدیریت جهادی

اگر بخواهیم فرهنگ و مدیریت جهادی را توسعه و ترویج دهیم و سپس آن را نهادینه کنیم، باید در یک دوره کوتاه زمانی و با به کارگیری استراتژی های مناسب، مبانی این فرهنگ را تبیین و تدوین کرده و سپس به بسترسازی، ترویج نهادینه کردن و اجرای آن بپردازیم. گام های اساسی در این امر عبارتند از:

۱۰-۱- گذر از آهنگ جهادی به فرهنگ جهادی

یعنی گذر از ظاهر به باطن و از سطح به عمق و از توسعه سطحی به توسعه عمقی، گذر از فراگیر کردن این تفکر در بین قشری خاص به عمومیت دادن آن به اکثریت جامعه. برای استمرار توسعه و ترویج این فرهنگ باید بصورت ریشه ای و بنیانی دست به کار شویم و در ابتدا باید مبانی و اصول اعتقادی و ارزشی این فرهنگ جهادی را شناسایی کنیم و آن را با شرایط حاکم بر فرهنگ عمومی جامعه و فرهنگ حاکم بر نظام اداری در عرصه های مختلف منطبق نمائیم. در اولین گام باید فرهنگ حاکم بر نظام اداری و نظام مدیریتی ما متحول شود تا در سایه آن فرهنگ مدیران دلسوز، متخصص، متعهد، متدین، در یک کلام مدیران جهادی ساخته شده و عنان مدیریت جهاد و نظام حکومتی کشور به دست آنها سپرده شود. [۸]

۱۰-۲- جهاد اکبر و جهاد با نفس

یکی از ارکان اصلی مدیریتی در فرهنگ جهادی مبارزه با نفس تحت عنوان جهاد اکبر است که حضرت امام خمینی(ره) نیز بر آن تاکید داشته اند و فرمودند: ضمن جهادسازندگی جهاد با نفس هم داشته باشید. یعنی اگر جهاد با نفس که همان جهاد اکبر است نباشد و به تعبیری ما نتوانیم بر خودمان مدیریت کنیم، نمی توانیم بر محیط یا سازمان خود مدیریت کنیم. اگر قبل از اینکه افراد ساخته شوند جامعه به آنها روی بیاورد آنها آن جامعه را به فساد می کشانند. [۸]

۱۱- راهکارهای توسعه و ترویج فرهنگ و مدیریت جهادی از منظر امام خمینی(ره)

توجه به خدا در همه امور؛ خودسازی؛ زنده نگه داشتن روحیه خدمتگزاری؛ جلوگیری از فساد و انحراف در انجام وظایف؛ عدم انجام کارهای خلاف قانون؛ عدم انجام کارهای خلاف مصلحت نظام اسلامی؛ عدم دخالت در امور دیگران؛ زنده نگه داشتن روحیه ایثار، گذشت و شهادت؛ توجه بیشتر در خدمت به محرومان و مستضعفان و تلاش در جهت محرومیت



زدایی و فقرزدایی؛ توجه به رسالت اصلی و تاریخی جهاد؛ عزت و آبرو و اقتدار بخشیدن به انقلاب اسلامی با انجام کارهای جهادی؛ توجه به اصل وحدت، همدلی و همکاری؛ اخلاص در انجام وظایف و کارهای جهادی به عنوان یک تکلیف الهی [۹]

۱۲- راهکارهای ترویج و نهادینه کردن فرهنگ و مدیریت جهادی از منظر مقام معظم رهبری

توجه کردن به حفظ ارزش های جهادی؛ حفظ هویت انقلابی و ارزشی جهاد؛ احساس مسئولیت و مدیریت مسئولانه و با پایبندی به ارزش های الهی و اسلامی؛ حفظ روحیه جهادی؛ الگو بودن در همه کارها خصوصا در نظام اداری اسلامی؛ جلوگیری از تجزیه یا محو جهاد؛ مدیرپروری و انسان پروری؛ تمسک به ایمان انقلابی و جهادی؛ خستگی ناپذیری و ابتکار عمل به خرج دادن و نوآوری و خلاقیت داشتن؛ رعایت معیارهای دینی و انقلابی جهادی [۸]

۱۳- نتیجه گیری

با توجه به موارد گفته شده نتیجه می گیریم که اگر بخواهیم از افول و زوال فرهنگ سازمانی جهاد جلوگیری کنیم و این فرهنگ روز به روز با توجه به شرایط جدید و چالش های اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و تهدیدهای عوامل اثرگذار درونی و بیرونی باز هم به عنوان یک فرهنگ سازمانی برتر و الگو در نظام مدیریتی کشور و نظام اسلامی قابل طرح و ارائه باشد، باید صاحبان این فرهنگ و سازندگان دلسوز و فرهیخته آن دست به یک تلاش وسیع جهادی، علمی و آکادمیک جدید بزنند و با بررسی مجدد و سازماندهی جدید، مبانی و عوامل اصولی این فرهنگ را با توجه به توصیه های امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری و ضمن حفظ اصول و مبانی اصلی و اولیه آن، به شکل جدید و علمی ارائه کنند و به اصلاح پیرایه های اضافی آن در طول زمان و انطباق آن با شرایط جدید و با ویژگی های مدیریت جهادی بپردازند و به طراحی و تدوین یک مدل مدیریتی برتر، بومی و جهادی نوین دست بزنند که قابلیت ارائه، توسعه، گسترش و پیاده سازی در تمامی دستگاه های دولتی را داشته باشد و از قالب و چارچوب کوچک یک وزارتخانه نیز خارج شود و به عنوان یک راهکار مدیریتی و یک تحول نوین در نظام اداری مطرح شود.



مراجع

- [۱] عظیمی سید علی اکبر، حدائق محمد رفیع(امید)،(۱۳۸۶)، آینده پژوهی از نگاه اسلام-پیش نیاز مدیریت جهادی، مجموعه مقالات اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی
- [۲] محمودزاده علی، فروزش اکبر، مرتضوی مهدی،(۱۳۸۸)، واکاوی و بازشناسی فرهنگ و مدیریت جهادی، نشر دفتر نماینده ولی فقیه
- [۳] ابراهیمی فر، عبدالجواد (۱۳۸۶)، مبانی اعتقادی فرهنگ و مدیریت جهادی، مجموعه مقالات اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی
- [۴] نظر نیا، نیره (۱۳۸۶)، آسیب شناسی مدیریت، فصلنامه مدیریت در اسلام، شماره ۹۰، سال چهارم
- [۵] محمدی، مظاهر(۱۳۸۸)، تبیین فرهنگ و مدیریت جهادی و شاخص های آن، مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی
- [۶] موحد، خسرو(۱۳۸۶)، مدیریت جهادی تجربه ای موفق در جمهوری اسلامی ایران ، مجموعه مقالات اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی
- [۷] لیاقتی، محمد باقر(۱۳۸۶)، آسیب شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی، مجموعه مقالات اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی
- [۸] واشقانی فراهانی، سمانه (۱۳۹۰)، چگونگی بسط و گسترش فرهنگ جهادی در سازمان ها، مدیریت امور سازمان و برنامه ریزی اداره تحقیقات و کنترل ریسک
- [۹] شعبانی سمیه، تاج آبادی رضا، (۱۳۸۶)، محورها و ویژگی های فرهنگ جهادی از دیدگاه امام خمینی (ره) ، مجموعه مقالات اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی