



مدیریت جهادی شیوه‌ای تحقق یافته از مدیریت اسلامی (مطالعه موردی جهاد سازندگی در دهه نخستین انقلاب اسلامی ایران)

تاریخ دریافت مقاله: ۹۳/۸/۲۵

حمیدرضا قاندهلی*

تاریخ تأیید مقاله: ۹۳/۱۰/۲۰

مهدی عاشوری**

چکیده

مطالعه تطبیقی میان نظریه‌های مدیریت اسلامی و رویه‌های عینی تجربه شده در اداره کشور به نسخه‌های عملیاتی و مدل‌های اجرایی بر مبنای تجربیات، برای بازسازی و مهندسی مجدد نظام اداری کشور بر اساس ارزش‌های اسلامی و نائل شدن به دولت اسلامی منجر می‌شود. از این رو مقاله حاضر با روش مطالعه کتابخانه‌ای و با رویکردی توصیفی، تطبیقی و تحلیلی به بررسی مدیریت در جهاد سازندگی می‌پردازد و هدف آن، معرفی مدیریت جهادی به عنوان شیوه‌ای تحقق یافته از مدیریت متأثر از ارزش‌های اسلامی است. بنابراین، پس از بیان پنج رویکرد نظری درباره مدیریت اسلامی و تشریح رویکرد نظری «تأثیر ارزش‌های اسلامی بر مدیریت»، عملکرد جهاد سازندگی را به عنوان نمونه‌ای نزدیک به این رویکرد مورد بررسی قرار می‌دهد.

نتایج به دست آمده از این مقاله نشان می‌دهد هسته مرکزی ارزش‌های جهادگران جهاد سازندگی را گزاره‌های «خدمت به خلق خدا»، «کار برای رضای خدا» و «تلاش در رفع تنگناهای ایجاد شده به وسیله تجاوز دشمنان» تشکیل می‌دهد که با رویکرد مدیریت متأثر از ارزش‌های اسلامی تطبیق دارد.

در پایان، با بهره‌گیری از تکنیک خط داستان، تعریفی از مدیریت جهادی ارائه شده است.

واژگان کلیدی: مدیریت جهادی، مدیریت اسلامی، جهاد سازندگی، تحول در علوم انسانی، ارزش‌های اسلامی.

مقدمه

ادارهٔ جامعه نیازمند نسخه‌های عملیاتی و مدل‌های اجرایی است. اکنون لیبرال - دمکراسی ابزارهای خود را با بسط اندیشهٔ خویش فراهم ساخته و با تولید نظریه و اندیشه‌های راهبردی، طراحی مدل اجرایی و راه‌های پاسخ به نیازهای اجتماعی، مدیریتی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی، امنیتی و دیگر تولیدات علمی برخواسته از مبانی فلسفی و نظری سکولار، ابزارهای سیطره و نبرد را مهیا کرده است. اما در طول این مدت، برخی افرادی که به نظام‌ها و ارزش‌های فکری مغرب‌زمین تمایل دارند برای پاسخ‌گویی به نیازهای زمان به قرائت‌های مدرن و پست‌مدرن از اسلام دست یافته‌اند و با نام روشن‌فکری دینی قرائت‌های بی‌ضابطه از اسلام را به نام فقه پویا و اجتهاد در اصول گسترش می‌دهند و مدیریت علمی را در برابر مدیریت فقهی ترویج می‌کنند (قوامی، ۱۳۸۷: ۳۷-۴۲). بُعد دیگر این مسئله جنگ نرمی است که میان فهم اجتهادی و ضابطه‌مند از اسلام ناب محمدی (ص) و لیبرال - دمکراسی در جریان است، شکوفایی نظام اسلامی و کارآمدی آن از مهم‌ترین عوامل پیروزی گفتمان انقلاب اسلامی در برابر لیبرالیسم است. این شکوفایی در گروهی تدبیر امور جامعه بر مبنای مصالح، ارزش‌ها و آموزه‌های اسلامی است (عاشوری، ۱۳۸۹: ۲۹).

ورود علم جدید به محیط‌های اسلامی، جوامع اسلامی را با دوگانگی‌هایی مواجه کرده است. از سویی میل به حفظ ارزش‌های اسلامی وجود دارد و از سوی دیگر علوم، مجال چندانی برای پابندی به باورها، ارزش‌ها و آموزه‌های اسلامی باقی نمی‌گذارند و از طرف دیگر جریان‌های التقاطی، در مقابل جریان فقه‌تبی، مدعی ارائهٔ نظر بر اساس اسلام بوده و از گونه‌ای حداقلی از علم دینی و قرائتی مدرن از اسلام دفاع می‌کنند. فرضیهٔ این جریان‌ها این است که اسلام به‌تنهایی قادر به حل معضلات عصر جدید نیست و باید ترکیبی از اسلام و اندیشه‌های جدید ایجاد شود (خسروپناه، ۱۳۸۸: ۳۳۰). تفسیرهایی که گاه در تقابل و تعارض جدی با یکدیگر قرار می‌گیرند.

استفاده از ادبیات نظریه‌پردازی دینی به‌جای علم دینی از سوی مقام معظم رهبری (مد ظله) بر شفافیت و عملیاتی کردن اندیشهٔ علم دینی افزود، با این حال، نظریه‌پردازی و مدل‌سازی در علوم امری دفعی و ناگهانی نیست. برای نظریه‌پردازی جسارت شالوده‌شکنی و توجه به کاستی‌های نظریه‌های کنونی و اقدامات خرد لازم است. نظریه‌پردازی تلاش برای فهم و حل مسائل است به‌گونه‌ای که بر اخلاف خود مؤثر باشد و به دیدگاهی جدید



در تاریخ علم منجر شود (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۸: ۵۰-۵۲). علوم جدید نیز به صورت فعالیتی در بستر زمان به موقعیت کنونی دست یافته است. پیشینه بسیاری از نظریه‌ها و مدل‌های علمی چه در علوم طبیعی و چه در علوم انسانی در حد ایده‌های اولیه و تصحیح نشده شبه‌ایدئولوژیک یک قرن گذشته است و با فعالیت گسترده دانشمندان، این مدل‌ها و نظریه‌ها از حالت نیم‌پخته خارج و جوانب مختلف آن تحلیل شده است (عاشوری، ۱۳۸۹: ۱۱۱). در کنار این پدیده، نیاز مدیران اجرایی به نسخه‌ها و مدل‌های اجرایی در حوزه مسئولیت خویش و باور یا دانش ضعیف برخی محققان دانشگاهی و حوزوی در ارائه نسخه‌ها و مدل‌های اداره سازمان و جامعه بر مبنای آموزه‌های اسلامی، زمینه رجوع این مدیران به نسخه‌های برگرفته از علوم انسانی غربی را فراهم و مصرف روزانه آنها را تقویت می‌کند. از دیگر اتفاقاتی که سبب تشدید این امر می‌شود، گسترش خارج از قاعده ظرفیت پذیرش رشته‌های علوم انسانی غربی و تحصیل بسیاری از مدیران در این رشته‌هاست که سبب شده فرهنگ و ارزش‌های لیبرالی منطوقی در این مباحث در ذهن مدیران رسوخ کند. از موارد بسیار مهم پژوهش در زمینه مدیریت اسلامی، ذکر مصادیق نظریه‌پردازی درباره مدیریت اسلامی و تطبیق و بررسی مصادیق عینی فعالیت‌های مدیریتی بر این رویکردهای نظری است. مطالعه تطبیقی میان نظریه‌های مدیریت اسلامی و رویه‌های عینی تجربه شده از مدیریت اسلامی می‌تواند به شناخت مسائل جدید و تفریع اصول در این نظریه‌ها کمک کند، بر غنای ادبیات موجود در مدیریت اسلامی بیفزاید و زمینه‌ساز تحول در علوم انسانی شود (قوامی، ۱۳۸۷: ۲۸).

مدیریت جهادی در جهاد سازندگی در دهه نخستین انقلاب اسلامی قرابت‌های بسیاری با آنچه امروز با عنوان مدیریت اسلامی در میان محققان علوم اسلامی و مدیریت شناخته می‌شود دارد. موضوع این مقاله بررسی مدیریت جهادی به‌عنوان تجربه‌ای از به‌کارگیری مدیریت اسلامی در عرصه اداره کشور است و در پاسخ به پرسش «مدیریت جهادی در جهاد سازندگی چگونه بود و آیا می‌توان آن را جلوه‌ای از مدیریت اسلامی دانست؟» شکل گرفته است.

روش تحقیق

هدف از انجام این تحقیق، معرفی مدیریت جهادی در جهاد سازندگی در دهه



نخستین انقلاب اسلامی ایران، به‌عنوان شیوه‌ای تحقق‌یافته از مدیریت اسلامی است. این بررسی با استفاده از کتاب‌ها، نشریات و اسناد و مدارک موجود و تحلیل یافته‌ها صورت گرفته است. با توجه به اینکه ماهیت پژوهش، اسنادی است، روش گردآوری اطلاعات، کتابخانه‌ای می‌باشد. این پژوهش در تلاش است که از طریق مطالعه، عمیق همراه با تفسیر و تحلیل رویدادها، تا حد ممکن به روشن ساختن مسئله کمک کند و درک بهتری از رویدادها و عملکرد مدیریتی در حوزه مشخص ارائه نماید و با توجه به مفاهیم و مبانی نظری و براساس بحث و تحلیل موضوع، و تکنیک نگارشی خط داستانی^۱ - که وظیفه اتصال مقوله‌های اساسی به یکدیگر و فرایند دسته‌بندی از طریق یادداشت‌های شخصی در خصوص ایده‌های نظری را برعهده دارد - (دانایی‌فرد و امامی، ۱۳۸۶) جمع‌بندی و نتیجه‌گیری مناسبی ارائه دهد.

گفتنی است در یک خط داستان، پژوهشگر بررسی می‌کند که چگونه عوامل مخصوصی بر پدیده اثر می‌گذارند و منجر به استفاده از راهبردهایی خاص با خروجی‌های ویژه می‌شوند (Creswell, 2005: 398).

مدیریت اسلامی

مدیریت اسلامی، واژه‌ای نو در ادبیات علمی کشور است که قدیمی‌ترین اثر در این حوزه را می‌توان در اوایل دهه ۵۰ هجری شمسی یافت. شهید آیت‌الله مطهری (ره) که از پیشگامان این حوزه است در دو مقاله با عنوان‌های «مدیریت و رهبری در اسلام» و «رشد»، به بررسی و تحلیل مدیریت در اسلام پرداخته است.

چاووشی (۱۳۸۸) در یک طبقه‌بندی، با توجه به رویکرد نظری هر کدام از محققان حوزه مدیریت اسلامی چارچوبی ارائه داده و نظریات مربوط به مدیریت اسلامی را در قالب پنج عنوان دسته‌بندی کرده که عبارت‌اند از:

۱. رویکرد نظری رشد در مدیریت اسلامی؛
۲. رویکرد اصول‌گرایی؛
۳. رویکرد اخلاق و ویژگی‌های مدیران اسلامی؛
۴. رویکرد وظایف مدیران مسلمان؛

1. Story line.



۵. رویکرد تأثیر ارزش‌های اسلامی بر مدیریت.

توضیح هریک از رویکردهای نظری، که در بالا اشاره شد، خارج از این مقاله است و با اهداف نگارش آن فاصله دارد در اینجا تنها به رویکرد «تأثیر ارزش‌های اسلامی بر مدیریت» اشاره کوتاهی می‌شود زیرا تفسیر مدیریت جهادی بر مبنای ارزش‌های اسلامی زوایای مختلف مدیریت جهادی را آشکار می‌سازد که در ادامه به آن پرداخته می‌شود.

ارزش‌ها بیانگر عقاید راسخ نسبت به اعمال، حالات و رفتارهایی هستند که از لحاظ شخصی و اجتماعی، نسبت به اعمال، حالات و رفتارهای مخالف، برتر و ارجح شناخته می‌شوند. افراد براساس ارزش‌های خود نسبت به درستی و مطلوبیت اشیا، اعمال، حالات و رفتارها، اهداف و غایت‌ها، قضاوت می‌کنند (قلی‌پور، ۱۳۸۸: ۱۰۳). ارزش‌های اجتماعی، به مدل‌های کلی رفتار، احکام جمعی و هنجارهای کرداری که مورد پذیرش عمومی و خواست جامعه قرار گرفته‌اند اطلاق می‌شوند (بابایی، ۱۳۷۲: ۲۶۵). اگر نقش‌های اجتماعی را منشأ رفتارهای مورد انتظار از افراد بدانیم و هنجارها را معیارهای قطعی رفتار مردم، می‌توان ارزش‌ها را ضوابط اخلاقی، مرامی و بایدهایی دانست که در هر گروه اجتماعی مؤثر بوده و با شدت و ضعف رفتار گروه و اعضایش، یعنی آنچه را که آنها انجام داده یا فرومی‌گذارند، تشکیل داده و برای گروه وحدت درونی ایجاد می‌کند (همان: ۲۶). از نظر فلاسفه اسلامی، ارزش‌ها سلسله‌ای از اصول کلی، ثابت و مطلق هستند که تغییر نمی‌کنند، اما مصداق آنها تغییرپذیر است. از این منظر ملاک کلی ارزش اخلاقی، مصلحت عمومی فرد و جامعه و مصلحت واقعی انسان است. یعنی هر چیزی که موجب کمال واقعی انسان است، نه چیزی که دلخواه افراد و مورد خوشایند آنهاست. در نظام اسلامی، هدف کسب رضای خداست. از نظر آیت‌الله مصباح یزدی در این نظام، ارزش‌ها فراگیر، برخوردار از ارتباط و انسجام کافی، قابل تبیین عقلانی، مبین لذت و سود نامحدود، دارای حسن فعلی و فاعلی و ذو مراتب است (مصباح یزدی، ۱۳۷۶: ۱۴۹-۱۶۳).

از دیدگاه اسلام، ارزش‌ها از کیفیت رابطه رفتار انسان با هدف نهایی به دست می‌آید. یعنی عملی ارزش حقیقی دارد که در راستای هدف نهایی او باشد. به عبارت دیگر، ارزش‌ها پلی ارتباطی بین وضع موجود انسان با وضع مطلوب و ایدئال او هستند این یک واقعیت است و تابع هیچ قراردادی هم نیست، پس برای پی بردن به ارزش انسانی و کمال او باید موقعیت انسان، مقصد و هدف نهایی او را بشناسیم تا زمانی که هدف نهایی او شناخته





نشود، نمی‌توان گفت که از چه راهی می‌تواند به آن هدف برسد (چاوشی، ۱۳۸۸).
پیرامون مبانی ارزش از دیدگاه اندیشمندان مسلمان شش عنصر قابل تحلیل است
(علی‌احمدی و دیگران، ۱۳۸۳: ۳۴-۳۵):

۱. ملاک ارزش کار، تأثیر آن در کمال نفس انسان است.
۲. هر کاری که بیشترین تأثیر را در بالاترین کمال انسان داشته باشد عالی‌ترین تأثیر را خواهد داشت.
۳. هر کاری که بیشترین تأثیر را در دور شدن انسان از خدا داشته باشد، پست‌ترین ارزش‌ها و بدترین رذیلت‌ها خواهد بود.
۴. در بین دو قطب ذکر شده در بالا اگر نقطه‌ای فرض شود که نسبتش متساوی به هر دو قطب باشد (یعنی نه تأثیری در حرکت انسان به سوی‌الله داشته باشد و نه تأثیری در دور کردن انسان از الله) اگر چنین فرض شود آن «بی‌ارزش» خواهد بود.
۵. ارزش‌های اخلاقی در طول، هم تابع نیت است و هم تابع شکل کار. یعنی اصالتاً ارزش، تابع نیت است، ولی چون هر نیتی با یک یا چند نوع از افعال سنخیت دارد، شکل آن و حجم آن و کمیت و کیفیت آن هم متناسب با آن نیت است، پس طبعاً با آنها هم مناسبتی دارد.
۶. در اسلام برای ارزش‌ها، یک حد نصایی تعیین شده است.

پیروان واقعی ادیان الهی کسانی هستند که در همه جنبه‌های درونی و برونی وجودشان از دین تأثیر پذیرفته و الگو می‌گیرند. این تأثیرپذیری، هم در روح حاکم بر زندگی‌شان و هم در شکل و قالب رفتارها و عملکردهای فردی و اجتماعی‌شان به چشم می‌خورد به‌گونه‌ای که در همه صحنه‌های زندگی، با روحیه‌ای خداخواهانه، معنویت‌گرایانه و آخرت‌جویانه، و با اعمالی مطابق با آنچه خداوند در قالب احکام دین تجویز کرده و رهبران معصوم الهی بدان رفتار نموده‌اند، حضور می‌یابند (طیب، ۱۳۸۷: ۱۷).

مدیریت اسلامی شیوه‌ای از مدیریت است که تمامی افراد یک مجموعه را به صورت انسان‌های مسئول و متأثر از ارزش‌ها، با جهت‌دهی نظام ارزشی اسلام در نظر می‌گیرد (فروزنده‌دهکردی و ملایی، ۱۳۸۸). بهارستان (۱۳۸۳) در تحقیقی مدیریت اسلامی را این‌گونه تعریف می‌کند: «مدیریت اسلامی عبارت است از تنظیم روابط افراد، تدبیر امور و هماهنگی نیروها به‌عنوان مسئولیتی الهی به‌منظور رشد و تکامل افراد و تحقق اهداف

ارزشمند سازمان که به هدف نهایی؛ یعنی قرب الی‌الله، منتهی می‌شود». وی در همان مقاله می‌گوید: «مدیریت اسلامی ماهیت مکتبی، ارزشی و اخلاقی دارد و مبتنی است بر وحی، قرآن، سنت، عقل و اجماع. شجره طیبیه مدیریت، ریشه در مبانی وحی، قرآن و سنت دارد و ساقه و تنه آن مبتنی است بر عقل، اجماع، اصول موضوعه، اصول متعارفه، تئوری‌ها و نظریه‌های مختلف علمی؛ ولی در شاخ و برگ‌های این شجره مدیریت میتوان از متدولوژی علمی و روش‌های تکنولوژیکی، فنی و تخصصی استفاده کرد. بنابراین، نگهبان ماهیت مدیریت اسلامی، موازین ارزشی و موارث فرهنگ اسلامی است که مبتنی است بر وحی، قرآن، سنت، عقل و اجماع».

در مدیریت اسلامی مدعی هستیم که با نگاهی جامع به تمام ابعاد وجودی انسان و با مد نظر قرار دادن همه نیازهای او (با در نظر گرفتن اولویت‌بندی نیازها)، می‌خواهیم ارزش‌هایی را برای سازمان تعریف کنیم که با توجه به فلسفه وجودی و رسالت هر سازمان، آن را به موفقیت‌های منحصره‌فرد و متعالی برساند (تولایی، ۱۳۸۶).

وجه تمایز مدیریت اسلامی از دیگر نظام‌ها در نظام ارزشی است که نشئت گرفته از جهان‌بینی الهی است. مدیریت اسلامی، کل جهان هستی را به صورت مجموعه‌ای هماهنگ و هدفدار می‌بیند که سنت‌های ربوبی بر آن حاکم است. انسانی که به جهان‌بینی الهی دست یافته و با نگرشی معنوی و توحیدی به انسان و جهان می‌نگرد و قلبش سرشار از احساس‌های لطیف معنوی و عارفانه است، محال است در عرصه زندگی اجتماعی، به شیوه انسانی که به چیزی جز ماده محسوس و دنیای ملموس قائل نیست رفتار کند و اگر به چنان شیوه رفتاری وادار شد و خو گرفت، به تدریج روحیات معنوی و تفکرات الهی‌اش متزلزل شده، زایل می‌گردد (طیب، ۱۳۸۷: ۱۷).

ازسوی‌دیگر، در مدیریت اسلامی، شرافت انسانی مد نظر است و قوای نباتی و حیوانی درواقع زمینه‌ساز رشد انسانی و کمال معنوی و ابزارهایی برای رسیدن به درجات بلند و سعادت جاودانی است. بنابراین، باید در تعیین اهداف و خط‌مشی‌های سازمان، اصالت را به ارزش‌های معنوی داد؛ بدین معنا که اسلامی‌بودن سازمان اقتضا دارد که در حیطه فعالیت آن، اهداف معنوی و هنجارهای مربوط به آن، رعایت گردد و نه تنها تأمین منافع مادی موجب پایمال کردن مصالح انسانی نشود، بلکه تا حد امکان سعی بر این باشد که منافع مادی در جهت مصالح انسانی و مقدمه‌ای برای توسعه و تعمیق بینش‌های



الهی و ترویج شعایر اسلامی قرار گیرد. این در واقع همان جهاد نفسی است که مدیریت و علم مدیریت را هم تحت تأثیر قرار داده است (ابراهیمی و افشاریان، ۱۳۸۸). آنچه در بحث مدیریت اسلامی مطرح است حاکم بودن ارزش‌های اسلامی و معیارهای الهی بر مدیریت در کنار بهره‌مندی از چارچوب‌ها و ساختارهای علمی و مدیریتی است؛ یعنی اگر علم مدیریت برای داده‌های خود از احکام، راهکارها و ارزش‌های اسلامی بهره‌مند گردد، به موفقیت حقیقی خود دست خواهد یافت. در واقع به نظر می‌رسد مدیریت اسلامی بر مبنای ارزش‌های الهی اسلام، زمینه‌های تعالی انسان را فراهم می‌آورد. هدف نهایی در مدیریت اسلامی زمینه‌سازی برای «تقرب الی الله» است. مدیر اسلامی، هم برای خدا کار می‌کند و هم خلق را به سوی او رهنمون می‌سازد، در مدیریت اسلامی، رشد معنوی، مادی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی جامعه در جهت رضایت خداوند مد نظر است.

در رویکرد «تأثیر ارزش‌های اسلامی در مدیریت» اثبات می‌شود که ارزش‌های اسلامی تقریباً تمام شئون مدیریت را تحت تأثیر قرار می‌دهد: هم نگرش مدیریت به عنوان ابزاری برای تحقق اهداف صرفاً مادی و هم ابزاری برای استفاده از منافع مادی برای رسیدن به اهداف معنوی، در این دیدگاه در حیطه‌های سیاست‌گذاری، تولید و خدمات مؤثر است (مصباح یزدی، ۱۳۷۶: ۲۷۱).

جهاد سازندگی در دهه نخستین انقلاب اسلامی

پس از پیروزی انقلاب اسلامی ایران، با فرمان امام خمینی (ره) در ۲۷ خرداد ۱۳۵۸ نهادی با عنوان جهاد سازندگی تشکیل شد و شکل‌گیری این نهاد که متأثر از اندیشه‌های حضرت امام خمینی (ره) و سرشار از شور انقلابی مردم مسلمان بود، توانست فصل نوینی در اندیشه مدیریتی کشور پایه‌ریزی کند. جهاد سازندگی به منظور فراهم ساختن نهضتی همه‌جانبه در جهت مبارزه با فقر، محرومیت‌زدایی، توسعه و عمران روستاها و در یک کلام، حرکت در جهت استقلال و خودکفایی، از متن توده‌های میلیونی مردم محروم و مستضعف به وجود آمد.

در فصل اول از اساسنامه جهاد سازندگی، اهداف جهاد سازندگی اینگونه بیان شده بود (کاوشی، ۱۳۸۹):

ماده (۱) - نشر و گسترش ابعاد معنوی بینش اسلامی مبتنی بر اصل ولایت فقیه



به‌عنوان پایه و اساس انقلاب اسلامی ایران در روستاها.

ماده (۲) - ایجاد زمینه جهت رشد شخصیت والا و انسانی روستائیان از طریق مشارکت و نظارت آنان در فعالیت‌های مربوط به خویش.

ماده (۳) - حرکت به‌سوی استقلال و خودکفایی کشور با تلاش در جهت بهبود وضع اقتصادی و اجتماعی روستاها از طریق توسعه کشاورزی و بازسازی ویرانیهای باقی‌مانده از رژیم گذشته در کنار همه نیروهای جمهوری اسلامی.

ماده (۴) - تلاش در جهت تغییر سیستم اداری و اجرایی کشور و پایه‌گذاری و تدوین نظام نوین بر اساس مکتب اسلام از طریق ارکان قانونی جمهوری اسلامی با توجه به عملکرد جهاد سازندگی به‌عنوان میدان تجربه انقلاب اسلامی.

ماده (۵) - بسیج قشرهای گوناگون مردم برای سازندگی و فراهم کردن امکان تلاش برای نیروهای مؤمن ایثارگر جامعه و رشد و پرورش آنها.

مدیریت جهادی پس از مدتی توانست به‌عنوان یک الگو برای دیگر سازمان‌های کشور قرار گیرد. جهاد سازندگی با کمترین امکانات، عملکرد بسیار بالایی را از خود نشان داده بود که خارج از تصور مدیریت پژوهان وقت کشور بود. همچنین منش اخلاقی جهادگران در میان افشار جامعه زیانزد شد و این افراد تجلی اخلاق اسلامی در میان مردم بودند. (قائدعلی و مشرف جوادی، ۱۳۹۳) علی‌رغم اینکه منابع مالی، طبیعی، تکنولوژیک و فیزیکی جهاد سازندگی در مقابل سازمان‌های دیگر نه تنها قابل رقابت نبود بلکه در بسیاری از مواقع کمتر و حتی ناچیز بوده‌است (صدرالسادات، ۱۳۸۷) توانست در مدت زمان کوتاهی (در مقایسه با سازمان‌ها و اداراتی که حضوری ۵۰ ساله در روستا داشته و دارند) موفق شود، بالاترین سطح مقبولیت، کارآمدی و اثربخشی را در نزد مردم روستایی کسب کند (خلقانی و ابراهیم‌پور، ۱۳۸۶) که در سنجش گرایش روستائیان نسبت به جهاد سازندگی ۸۶/۷ درصد از روستائیان نسبت به کارکنان جهادسازندگی گرایش بسیار مثبت یا مثبت داشته‌اند و فقط ۵/۱ درصد آنان گرایش و ارزیابی منفی داشته‌اند (رفیع‌پور، ۱۳۷۲: ۱۹۷).

تجارب ثبت‌شده از مدیریت و بازسازی روستاهای آسیب دیده در پی زلزله سال ۱۳۶۹ در رودبار و منجیل و مقایسه آن با زلزله سال ۱۳۸۲ در شهرستان بم، نمایان‌گر تفاوت‌های معنادار در فرایندهای نجات، امداد، اسکان اضطراری، بازسازی و اسکان دائمی خانوارهای روستایی آسیب‌دیده‌است؛ در سال ۱۳۶۹ که جهاد سازندگی با نفوذترین و





محبوب‌ترین نهاد دولتی در جامعه روستایی بود، فعالانه به مدیریت و کنترل بحران ناشی از زمین‌لرزه پرداخت و با فراهم نمودن امکان مشارکت روستائیان در همه مراحل و فرآیندهای نجات تا اسکان دائمی، کارنامه موفق‌تری ارائه کرد. ولی در پی زلزله بم، امکان هماهنگی و مدیریت بحران، به علت فقدان مدیریت روستایی و بخشی شدن فعالیت جهاد سازندگی وجود نداشت و در نتیجه تشتت نقشی، دوباره کاری، تداخل وظایف، ابهامات کارکردی، در همه مراحل و فرآیندهای نجات تا اسکان قابل مشاهده بود و روستائیان نقشی در بسامانی و بازسازی نداشتند و نه تنها از نیروی کار بلکه از مصالح بومی در بازسازی استفاده نشد در نتیجه هزینه‌ای بسیار سرسام‌آور در پی داشت (خلقانی و ابراهیم‌پور، ۱۳۸۶).

مهم‌ترین دستاورد جهاد سازندگی تجربه موفق یک الگوی بومی است که براساس مردم‌محوری و نه بخشی‌نگری به رفع تنگناها و محرومیت‌ها پرداخته و اهداف بخشی تولید و افزایش سرمایه را اگر چه با ارزش اما به‌عنوان اهداف فرعی و تبعی در مرحله بعدی قرار داده است مبنا و محور کار قرارگیرد عملکرد برتر جهاد سازندگی در عرصه‌های گوناگون از قبیل سازندگی جنگ و دفاع مقدس برنامه‌ریزی خودکفائی و دستیابی به استقلال اقتصادی و مهم‌تر از همه پویایی در مدیریت بحران که جای خالی آن در حوادثی مانند زلزله شهرستان بم به شدت ملموس بود شاهدهی بر این مدعاست (فغفوذ مغربی، ۱۳۸۸).

مدیریت جهادی در جهاد سازندگی

با تأمل بر فرهنگ سازمانی جهادسازندگی، در دهه نخستین انقلاب، ملاحظه می‌شود که انگیزه جهادگری، به شدت مبتنی بر باورهای توحیدی جهادگران بوده است و ارزش‌های اسلامی همچون عنصر عدالت‌خواهی، موجب بارور شدن نظام جهادی شده است. برخی مفروضات بنیانی اندیشه جهادگران را می‌توان به صورت ذیل تبیین کرد (پورعزت و قلی‌پور، ۱۳۸۸):

- خدمت به مردم یکی از بهترین راه‌های کسب رضایت خداوند یکتاست.
- شیوع فقر مهم‌ترین عامل ذلت و انحطاط بسیاری از جوامع بشری است.
- شعار دادن برای نابودی فقر کافی نیست باید برای آن اقدام کرد.
- فقر را نمی‌توان صرفاً اقتصادی تلقی کرد، گاهی فقر سیاسی و فرهنگی جلوه‌های وحشتناک‌تر و نگران‌کننده‌تری داشته‌اند.

- جهاد علیه جلوه‌های گوناگون فقر، هم‌زمان و همراه با جهاد در جبهه‌های نبرد مستقیم، ضروری و بارز است.

ایجاد یک سازمان، فرایندی است که توجه خود را به رفتار، زمینه‌ها و ساختار معطوف می‌کند از این‌رو با استفاده از مدل سه‌شاخگی (ساختار، رفتار و زمینه) در بررسی مؤلفه‌های اساسی مدیریت در جهاد سازندگی درمی‌یابیم ویژگی‌های مدیریت جهادی در سه بعد ساختار، رفتار و زمینه قابل دسته‌بندی می‌باشند (موجد، ۱۳۸۶) که در ادامه به شرح آن پرداخته می‌شود و در نمودار (۱) تصویر آن ارائه می‌گردد.

بُعد ساختاری: همه عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی سازمان می‌باشند که با نظم، قاعده و ترکیب خاصی به هم می‌پیوندند و چارچوب و بدنه فیزیکی سازمان را می‌سازند. در جهاد سازندگی عامل مدیریت برای خدا و عامل مدیریت ولایتی و عامل انعطاف‌پذیری ساختار و تشکیلات مناسب با شرایط، در این بُعد مد نظر قرار گرفته شده است.

بُعد رفتاری: انسان و روابط انسانی در جهاد سازندگی می‌باشند که با نرُم‌های رفتاری، ارتباطات (غیررسمی) و الگوهای خاصی به هم پیوسته و محتوای اصلی جهادسازندگی را تشکیل می‌دهند که در واقع عوامل زنده سازمان محسوب می‌شوند. عامل مدیریت داوطلبانه، تحول‌آفرین، پویا و انعطاف‌پذیر در مأموریت‌ها و عامل خودباوری و توجه به نیروی انسانی به عنوان منابع مهم کاری و عامل پرکاری، سخت‌کوشی، خستگی‌ناپذیری و سرعت عمل در کارها در این بُعد مد نظر قرار گرفته است.

بُعد زمینه: تمام شرایط و عوامل محیطی و «برون‌سازمانی» می‌باشند که محیط بر سازمان بوده و سیستم‌های اصلی یا ابرسیستم‌های سازمان را تشکیل می‌دهند. بُعد زمینه مهم‌ترین و اصلی‌ترین بعد است و نه تنها عامل بقا و رشد دو بعد دیگر، بلکه به وجود آورنده دو بُعد دیگر نیز در جهاد سازندگی بوده و خلاصه بقا و رشد کلی جهاد سازندگی به آن وابسته است. عامل مدیریت مشارکت‌پذیر و نهادینه کردن اخلاق و ارزشهای دینی در محیط کار و مدیریت قناعتی، با اهمیت دادن به بیت‌المال در این بُعد مد نظر قرار گرفته شده است.

از آنجا که مدیریت در جهاد سازندگی بر مبنای «نظام ارزشی اسلام» بود (مرتضوی و عراقی: ۱۳۸۷) توانست پس از مدتی فرهنگ سازمانی جدیدی به وجود آورد که با نام فرهنگ جهادی شناخته می‌شد. تلقی ما از فرهنگ جهادی مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها و





نمودار ۱. ابعاد و مؤلفه‌های اصلی مدل مدیریت جهادی (موحد، ۱۳۸۶)



ویژگی‌های برخاسته از رفتارها، روندها، فرایندها، ساختارها، قوانین و روابط کارکنان (جهادگران)، سازمان (جهاد)، مدیریت و مدیران جهادی است.

فرهنگ جهادی به‌عنوان فرهنگ سازمانی است که در آن کار عبادت محسوب می‌شود و عناصر شاکله این فرهنگ عبارت‌اند از: ایمان، معنویت، آرمانگرایی و داشتن اهداف بلند و مقدس، ولایت‌مداری، زیر‌پا نهادن فرهنگ مادی و مادی‌گرایی و در نتیجه خدمت به مردم، جوشش و تحرک ذاتی، اخلاص، ایثار، تعاون و تلاش، تعهد، سادگی، پرهیز از اسراف، مشورت، مشارکت، پرکاری و سخت‌کوشی، حضور در مناطق محروم، جسارت و خطر‌پذیری، مسئولیت‌پذیری، احساس رضایت از خدمت به مردم، رعایت شئون اسلامی و اخلاقی در رفتار با ارباب‌رجوع، امانت‌داری، قناعت و ساده‌زیستی، وفاداری، صداقت، همدلی و روحیه اجتماعی، آخرت‌نگری، تقدم منافع

عمومی بر منافع شخصی، ایجاد روابط صمیمانه، پیشگامی در کارها، گذشت و نوع دوستی (قائدعلی و مشرف‌جوادی، ۱۳۹۳).

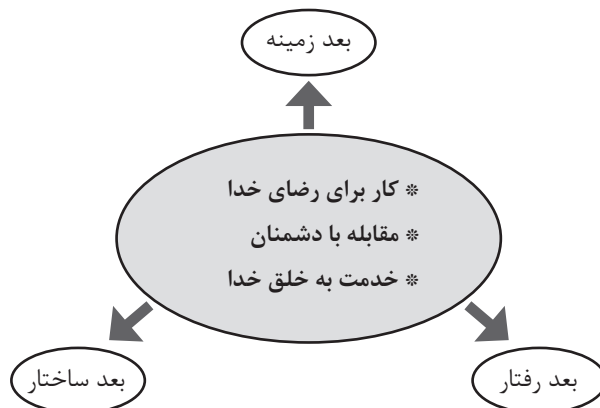
در جهاد سازندگی مدیریت به گونه‌ای بود که به ویژگی‌های روانی و رفتاری افراد و نوع تعامل آنها با یکدیگر در فضایی صمیمانه، بها می‌داد و مدیر را به پیراستگی از آلودگی‌ها برای خود و جهت‌دهی و رنگ الهی دادن به سازمان توصیه می‌کرد و آنها را از پرخاش‌گری به شخصیت افراد و تصمیم‌گیری مستبدانه برای کارکنان و سهیم نکردن آنها را در فرایند کار پرهیز می‌داد. از این‌رو، مشورت با مستشاران متعهد را تضمینی برای نتیجه‌بخشی برنامه‌ها، دوراندیشی مدیران، کار برای خدا قرار می‌داد و توکل بر ذات باری تعالی منشأ امدادهای غیبی، موفقیت برنامه‌ها و رشد سازمان می‌شد (ابراهیمی و افشاریان، ۱۳۸۸).

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به آنچه گفته شد، هسته مرکزی ارزش‌های جهادگران جهاد سازندگی را می‌توان در گزاره‌های «خدمت به خلق خدا»، «کسب رضای خدا» و «تلاش در رفع تگناهای ایجاد شده به وسیله تجاوز دشمنان» خلاصه کرد که به ابعاد سه شاخه سازمانی (زمینه، ساختار و رفتار) منجر می‌شود نمودار (۲).

با تأمل بر هسته مرکزی ارزش‌های جهادگران درمی‌یابیم که آنها از اصول توحید، معاد، نبوت و عدل نشئت گرفته‌اند.

همچنین با بررسی هر سه مؤلفه گفته شده درمی‌یابیم رفتار جهادگران به شدت نمودار ۲. تأثیر ارزش‌های جهادگران بر مدل سازمانی سه‌شاخگی جهاد سازندگی





مبتنی بر باورهای توحیدی بوده و کسب رضای خدا هدف نهایی آنها به‌شمار می‌رفته است. همان‌گونه که در اسلام، ارزش‌ها از کیفیت رابطه رفتار انسان با هدف نهایی یعنی کسب رضای خدا به‌دست می‌آید و عملی ارزش حقیقی دارد که در راستای هدف نهایی او باشد. از این‌رو هسته مرکزی ارزش‌های جهادگران با ارزش‌های اسلامی تطابق دارد و مدیریت جهادی در جهاد سازندگی در دهه نخستین انقلاب اسلامی شیوه تحقیقاتیافته از مدیریت اسلامی است که با توجه به اقتضائات زمانی و مکانی شکوفا و پس از مدتی مولد فرهنگ سازمانی جدید با عنوان «فرهنگ جهادی» شد.

جهاد سازندگی که بر مبنای ارزش‌های اسلامی استوار بود توانست آموزه‌های اسلامی را در نحوه مدیریت خویش لحاظ نماید و بر پایه اصول اسلامی شیوه‌ای نوین از مدیریت را پایه‌ریزی کند. این نوع از مدیریت باعث شد تا مدیریت و روش‌های اجرایی مدیران جهاد سازندگی بار ارزشی بگیرد و درک ضروریات و نیازهای جامعه توأم با روح معنوی، دینی و شعور انقلابی و اسلامی الگوی مدیران قرار گیرد.

در انتها مدیریت جهادی بنابر مواردی که اشاره شد اینگونه تعریف می‌شود: «مدیریت جهادی سبکی از مدیریت است که استوار بر ارزش‌های اسلامی است. همانگونه که جهاد به معنای کوشش تمام و همه‌جانبه برای رسیدن به هدف است و در منطق اسلامی به کار بردن نهایت جهد و کوشش در راه خدا برای نجات خلق خدا از ظلم‌ها و اسارت‌ها و استقرار خداپرستی و تسلط نظام عدالت اجتماعی بر زندگی انسان‌هاست که در بسیاری از موارد با فداکاری و جانبازی همراه است؛ مدیریت جهادی نیز نوعی مبارزه و تلاش مقدس برای حذف استثمارگری و استبداد می‌باشد که به دنبال ایجاد فضای نعدوستانه و ارزش‌محور بر مبنای اصول اسلامی برای اعضای سازمان و حذف محرومیت‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، صنعتی جامعه می‌باشد. در این سبک از مدیریت، هدف، ایجاد بستری مناسب برای رشد کارکنان و در نتیجه رسیدن به قرب الهی است. انجام کار با استفاده از سازوکارهای علمی و به شیوه‌ای مناسب پیاده‌سازی می‌شود و به‌علت اینکه فرد هدف از انجام کار را کسب رضایت پروردگار می‌داند تا به رضایت درونی نرسد و از کیفیت بالای کار اطمینان نیابد از تلاش منصرف نمی‌شود؛ علم و قوانین علمی در یک فضای ارزشی بکار گرفته می‌شوند و جامعه، سازمان و افرادی که در محیط جهادی فعالیت می‌نمایند اعتقادات، رسوم، ارزش‌ها و سیاست‌های فرهنگی خاص اسلامی را دارا

می‌باشند. در این نوع از مدیریت به واسطه فضای اخلاقی مدیران رابطه رئیس و مرئوس دیده نمی‌شود و مدیران برای جهادگران که همان اعضای سازمان هستند به‌عنوان یک الگوی اخلاقی و مراد شناخته می‌شوند».

پیشنهادها

- مدیریت جهادی تنها به جهاد سازندگی و مراکز عمرانی منحصر نبوده است و باید ابعاد این مدل مدیریتی در دیگر نهادها و مراکز اجتماعی مانند بسیج و کمیته امداد، نهادهای آموزشی و پژوهشی مانند نهضت سوادآموزی و جهاد دانشگاهی، نهادهای نظامی مانند سپاه، مراکز فرهنگی و هنری مانند حوزه هنری و ستاد راهیان نور و مانند آن بررسی شود.

- بر اساس نمونه عینی جهاد سازندگی می‌توان رابطه میان کارآمدی در فعالیت‌ها را با متغیرهایی چون مواجهه نزدیک با محرومیت‌ها، نیت و قصد الهی در فعالیت‌ها، تلاش برای رشد معنوی، توجه به مصلحت‌های انسانی، ولایت‌پذیری، انعطاف ساختاری مورد بررسی پیمایشی قرارداد.

- بررسی تفاوت‌های ارزشی و نگرشی میان جهادگران و مدیران جهاد سازندگی می‌تواند موضوعی مناسب برای تحقیق باشد، این تحقیق می‌تواند عوامل بوروکراتیک شدن ساختار جهاد و تبدیل آن از حرکتی مردمی به وزارتخانه‌ای دولتی را مشخص کند. هرچند در این بررسی عوامل ساختاری و اجتماعی حاکم که نگرش دولت‌سالار یکی از آنهاست انکار نمی‌شود.

- یکی دیگر از موضوعاتی که می‌تواند مورد بررسی قرار گیرد شناسایی اشتراک‌ها و تفاوت‌های حرکت جهادی و مدیریت جهادی است. توضیح اینکه مدیریت جهادی سبک و مدلی از فعالیت مدیریتی است و حرکت جهادی اعم بوده و شامل همه اقدامات و برنامه‌هایی است که با روحیه و ارزش‌های جهادی صورت می‌گیرد.

- همچنین تحقیقات حاضر بیشتر به رابطه مدیریت جهادی و حوزه رفتار سازمانی توجه کرده است، باید به روابط مدیریت جهادی با نظریه‌ها و مبانی سازمان، فرهنگ سازمانی، مدیریت منابع و دیگر حوزه‌ها توجه شود. برای مثال بررسی روابط مستقیم و معکوس میان مدیریت جهادی و ساختارهای سازمانی می‌تواند در بسط یا اصلاح



نظریه‌های سازمان راهگشا باشد. آیا نحوه مدیریت جهادی با نظریه‌های متعارف سازمان قابل تبیین است یا آنکه این نظریه‌ها به اصلاح نیاز دارند تا بتوانند سازمانی را پیشنهاد کنند که زمینه مناسب برای مدیریت جهادی باشد.

منابع

- ابراهیمی، رحمت‌الله و رحیم افشاریان (۱۳۸۸). «مقایسه توصیفی نظام‌های مدیریت سازمانی با نظام مدیریت اسلامی با تأکید بر مدیریت جهادی»، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، ج اول.
- بابایی، عبدالله (۱۳۷۲). ارتباط ارزش‌های انسانی، تهران: انتشارات دستان.
- بُستان، حسین (۱۳۸۷). همکاران؛ گامی به سوی علم دینی (۱)، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه؛ ج ۱.
- بهارستان، جلیل (۱۳۸۳). «مطالعه تطبیقی مدیریت اسلامی و مدیریت رایج»، فصلنامه مدرس علوم انسانی، ویژه‌نامه مدیریت.
- پالوج، مجتبی و ولی‌الله نقی‌پورفر (۱۳۸۶). نقش فرهنگ و مدیریت جهادی در تقویت و توسعه سرمایه‌های اجتماعی و مشارکت مردمی، مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی.
- پورعزت، علی‌اصغر و آریین قلی‌پور (۱۳۸۸). بازشناسی ماهیت عناصر و فراگردهای توسعه و ترویج فرهنگ جهادی در سازمان، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی (جلد اول).
- تولایی، روح‌الله (۱۳۸۶). «الگوی برای شناخت مدیریت اسلامی»، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس؛ ش ۱۱.
- چاوشی، سیدکاظم (۱۳۸۸). «بررسی رویکردهای نظری به مدیریت اسلامی»، فصلنامه تخصصی پژوهش‌های میان‌رشته‌ای قرآنی، ش: ۲.
- خسروپناه، عبدالحسین (۱۳۸۸). جریان‌شناسی فکری ایران معاصر، قم: حکمت نوین اسلامی، چاپ اول.
- خلقانی، جعفر و محسن ابراهیم‌پور (۱۳۸۶). «نگرشی نهادی - هنجاری به جهاد سازندگی»، مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی.
- دانایی فرد، حسن و سیدمجتبی امامی (۱۳۸۶). «استراتژی‌های پژوهش کیفی: تأملی بر نظریه‌پردازی داده بنیاد»، فصلنامه اندیشه مدیریت، سال اول، ش ۲.
- دانیالی، تهمینه و فروغ‌السادات موسوی (۱۳۸۶). «شناخت و تبیین مبانی و رویکردهای فرهنگی و مدیریت جهادی»، مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی.
- رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۷۲). سنجش گرایش روستائیان نسبت به جهاد سازندگی، تهران: مرکز تحقیقات روستایی جهادسازندگی.
- زواره، علیرضا (۱۳۸۶). «آسیب‌شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی»، مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی.
- صدرالسادات، سیدعلی (۱۳۸۷). «بازشناسی جهاد سازندگی به‌عنوان الگوی عملی یک سازمان اخلاقی»، مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی.





- طیب، مهدی (۱۳۸۷). **مدیریت اسلامی**، چاپ دوم، تهران: نشر سفینه.
- عاشوری، مهدی (۱۳۸۹). **درآمدی بر جهاد علمی**، تهران: دبیرخانه دائمی همایش ملی جنگ نرم.
- علی‌احمدی، علیرضا و حسین علی‌احمدی (۱۳۸۳). **مدیریت ارزشی با تکیه بر ارزش‌های اسلامی**، انتشارات تولید دانش.
- علی‌پور، مهدی و سیدحمیدرضا حسنی (۱۳۸۹). **پارادایم اجتهادی دانش دینی**، چاپ اول، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۸). **«نگاهی به مبانی نظری روش تحقیق»**، پژوهش (۱)؛ قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام‌خمينی(ره).
- فروزنده دهکردی، لطف‌الله و الهه ملاتی (۱۳۸۸). **«بررسی نظام ارزشی در مدیریت اسلامی و دیگر مکاتب»**، راهبرد یاس، ش ۱۸.
- فغفوذ مغربی، حمید (۱۳۸۸). **«راهکارهای مؤثر در جلوگیری از افت مدیریت و فرهنگ جهادی»**، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، جلد اول.
- قائدعلی، حمیدرضا، محمدحسین مشرف‌جوادی (۱۳۹۳). **«فرهنگ سازمانی حاصل از مدیریت جهادی؛ مطالعه موردی جهادسازندگی در دوران دفاع مقدس»**، فصلنامه مهندسی فرهنگی، ش ۷۹.
- قلی‌پور، آرین و علی‌اصغر پورعزت (۱۳۸۸). **«چالش‌های شالوده‌شکنی مدیر جهادی در ساختار بوروکراتیک رسوب‌گذاری شده غربی»**، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، جلد اول.
- قلی‌پور، آرین (۱۳۸۸). **جامعه‌شناسی سازمان‌ها**، تهران: انتشارات سمت، چاپ نهم.
- قوامی، سیدمصمصام‌الدین (۱۳۸۷). **مدیریت از منظر کتاب و سنت**، قم: دبیرخانه مجلس خبرگان رهبری، چاپ چهارم.
- کاوشی، حسین (۱۳۸۹). **«تأسیس نهادی انقلابی به نام جهاد سازندگی»**، مرکز اسناد انقلاب اسلامی، <http://www.irdc.ir>
- محمدی، مظاهر (۱۳۸۸). **«تبیین فرهنگ و مدیریت جهادی و شاخص‌های آن»**، مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، جلد دوم.
- مرتضوی، سید محمود و جلال عنصر عراقی (۱۳۸۷). **«مراقبت در فرهنگ و مدیریت جهادی»**، مجموعه مقالات برگزیده همایش فرهنگ و مدیریت جهادی
- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۷۶). **پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی**، تهران: مؤسسه امام خمینی.
- موحد، خسرو (۱۳۸۶). **«تبیین ویژگی‌های مدیریت جهادی»**، مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی.
- نامدار زنگنه، بیژن (۱۳۶۳). **مجله پیام انقلاب**، ش ۱۳.
- Creswell, J. W. (2005). «Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research (2nd edition).