



## نقش استراتژیک فرهنگ در مدیریت جهادی: بازشناسی مفهومی و مبانی اعتقادی

مجید عموزاد خلیلی (کارشناس ارشد مدیریت دولتی)

Ayandehsaz59@gmail.com

سیاوش خاکپور (کارشناس ارشد زبان و ادبیات فارسی)

محمدعلی کریمپور (کارشناس ارشد مدیریت دولتی)

### چکیده

مدیریت جهادی برگرفته از مدیریت اسلامی و با هدف قرب به خدا و خدمت به بندگان او و گرمی داشتن مردم می باشد، از اهداف این نوع مدیریت انجام کار به شیوه مناسب و ارزشمند و کسب رضای خدا می باشد تا رضایت درونی برای فرد ایجاد شود. در این شیوه مدیریت، اجر معنوی قبل از پاداش دنیوی مدنظر است و تعهد از محوری ترین مولفه های آن می باشد. جلب مشارکت از طریق تقویت جامعه مدنی، بنیان های اجتماعی و درک شرایط محیطی و جلب اعتماد عمومی حاصل می شود. مدیریت جهادی از طریق شناخت و به فعل رساندن ظرفیت های نهفته و پشتیبانی نهادی بر مبنای محوریت جامعه روستایی در فرآیند تصمیم گیری، بسترهای مشارکت آنها در عرصه های اجتماعی و اقتصادی را فراهم آورده است. همچنین از طریق تلفیق سرمایه های مالی و انسانی و پشتیبانی نهادی با تجدید در ساختارهای اجتماعی موجب خلق ظرفیت ها و فرصت های جدید برای مشارکت در جامعه می شود، چرا که مدیریت جهادی راهبرد ماندگار مبتنی بر مشارکت را برای بهبود وضعیت زندگی جامعه مد نظر دارد. از این جهت نکته کلیدی در مدیریت جهادی نقش بسیار پررنگ و استراتژیک فرهنگ است که از محوری ترین مولفه ها محسوب می شود. در این مقاله در نظر است ضمن بیان ابعاد نظری مدیریت جهادی و فرهنگ جهادی، فرهنگ جهادی از دیدگاه رهبر معظم انقلاب، توسعه فرهنگی و نقش استراتژیک فرهنگ در مدیریت جهادی به بازشناسی مفهومی و مبانی اعتقادی مرتبط می پردازیم.

**واژه های کلیدی:** مدیریت جهادی، فرهنگ، توسعه، فرهنگ جهادی



## مقدمه

فرهنگ جهادی نشأت گرفته از تنویر فرهنگ متکامل اسلام و بر اساس بایدها و نبایدها زمینه‌ساز جاذبه‌ها و دافعه‌هایی در آداب، روش، تفکر، تدبیر، فعالیت، معاشرت، هم‌اندیشی و همکاری جهادی‌ها بود. فرهنگ جهادی سبب شد جهادی‌ها خصایصی را برگزینند و اثباتا آنرا در رفتار خود به نمایش بگذارند و خصایصی را نیز شناسایی کنند و پرهیز از آنرا سرلوحه رفتار خود قرار دهند. تا جایی که همه شیفته این رفتار و آداب و سنن شدند و در الفاظ و معانی خواستار اشاعه آن در جوامع کاری دیگر شدند.

ایمان، ایقان، اخلاص، اتقان، تلاش، تعهد، تقوی، پرشوری، پر تحرکی، حس‌تعاون، نوع‌دوستی، شرافت، قناعت، ایثارگری، حق‌شناسی، نظم، احساس مسئولیت، خودجوشی، خدمات اجتماعی، اهتمام به کار جمعی و تشکیلاتی، موقعیت‌شناسی، گشاده‌رویی، تکریم مردم، خودسازی و... خصائصی است که در دیدگاه فرهنگ جهادی قابل بیان است. فرهنگ: مجموعه آداب، سنن و رفتار اجتماعی یک قوم و جامعه که سبب معرفت و تربیت آن قوم می‌شود. جهاد، نهادی است که پس از پیروزی انقلاب اسلامی به دستور حضرت امام راحل تشکیل شد و در آبادانی کشور کوشید. جهادی: نیروهای مخلص و انقلابی که در بدو تشکیل جهادسازندگی به صورت داوطلب در این ارگان نوپا وارد شدند و فرهنگ جهادی: مجموعه رفتار نهادی که از سوی نیروهای انقلابی و مکتبی جهادسازندگی بروز می‌نمود و در آثار علمی و ادبی و فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی آنها مشهود بود. انقلاب اسلامی بهار دیگری برای شکوفایی غنچه‌های ناشکفته شجره طیبه اسلام ناب‌محمدی بوجود آورد، واژه‌های معنی‌شده تئوری اسلام بار دیگر در فضای آشناتری تفسیر شد، و از آنجمله واژه زیبا و دلنشین **جهاد** بود که اینبار با ابتکار تئوریسین انقلاب اسلامی حضرت امام راحل با معنای تلاش برای آبادکردن، پای در عرصه فرهنگ نهاد و در ابعاد علمی، اقتصادی، عمرانی، فرهنگی و... نمود پیدا کرد. اندیشه‌های گهربار و تابناک حضرت امام بزرگ جهادگر عصر ما در زمینه فرهنگ و روحیه جهادی بستر اصلی را برای بازشناسی ارزش‌ها و جهت‌گیری‌های مبنایی برای نیل به توفیقات مضاعف و فزاینده مدیریت جهادی است؛ لذا شناخت ابعاد و زوایای گوناگون روحیه جهادی از منظر و نگاه بانی آن همیشه و در همه حال ضرورتی انکارناپذیر است.

بدین خاطر مادر مقاله حاضر با نگاهی اجمالی در گسترده افکار خلف صالح آن امام عزیز به تشریح فرهنگ جهادی به عنوان راهی نوین و جهت‌گیری‌ها و بایدهای این فرهنگ پرداخته ایم، البته پرداختن به مقوله فرهنگ و روحیه جهادی خود مستلزم تحقیقات کاربردی گسترده‌ای است که می‌بایست در این خصوص کتاب‌ها نوشته و ابعاد و زوایای آن را و بلکه چگونگی استمرار آن را از نو کاوش نمود.



## سیر تطوّر فرهنگ و ارزش های جهادی

«ارزش ها تغییر نمی یابد ، انسان ها به ارزش ها مفهوم متفاوتی می بخشند» در یک نگاه و قضاوت کلی با استناد به دلایل ، مستندات و برداشت از اقدامات و اتفاقات وقوع یافته در جهاد برداشت شخص اینجانب این است که با کمال تأسف باید اظهار داشت که وجه غالب و بخش عمده ویژگی ها و ارزش های مثبت جهاد یا کمرنگ شدند یا رنگ باختند یا به دلیل تغییر شرایط زمانی و موقعیت ها تغییر یافتند یا بعضاً حتی تبدیل به ضد خود یا پیدایش ناهنجاری جدیدی شدند - البته براین باورم که این قضاوت براساس برداشت ها ، بررسی ها و جمع بندیهای شخصی و البته با استفاده از رایزنی ها و تبادل نظر با دوستان مختلف جهاد بوده است . بدیهی است که چه بسا دوستان و عزیزانی هستند که نظرات متفاوت و دیگری دارند و با این برداشته ها نظر موافق با کاملاً موافقی ندارند و لذا پیشنهاد می شود که این قضاوت به عنوان یک فرضیه نیازمند پژوهش و مطالعه مورد تأکید و پی گیری برگزارکنندگان عزیز همایش قرار گیرد . لازم به ذکر و یادآوری است که این قضاوت و برداشت کسی است که همواره از مدافعان و تأکید کنندگان بر حفظ فرهنگ و ارزشهای جهادی بوده است . هر چند که به طور مستقیم یا غیر مستقیم به عنوان یک مسئول نه تنها نقش مثبت و سازنده ای در پاره ای از موارد در جهت تعالی این فرهنگ بر نداشته ام بلکه چه بسا و در مواردی در افول یا کمرنگ شدن آنها سهیم بوده باشم .

### بخش اول : ویژگی های مرتبط با شعار و خصایص جهادگران

عمده ویژگی های در این حوزه شامل اخلاص و توجه به رضایت خدا و توجه به اصل خداناطری در اقدامات ، رفتار ، ایثار و از خودگذشتگی و استقبال از حضور در کارهای سخت و مناطق دوردست ، پرهیز از استفاده شخصی از امکانات ، سادگی ، بی آلایشی ، تواضع و احترام به مردم ، کم توجهی به پاداش های مادی ، روحیه همکاری و تعامل ، راستی و صداقت ، پرهیز از تملق ، چاپلوسی و دورویی و مواردی از این قبیل می باشد . اگر جلوه جهادگری اتصاف به این صفات باشد و این اتصاف به صورت وجه غالب در رفتار و سلوک اکثریت باید هویدا باشد . از مجموعه ارتباطات و تعاملات چنین استنباط می شود که تقریباً بخش عمده این اوصاف به عنوان فضائل حاکم نوعاً کمرنگ یا بسیار کم رنگ یا بعضاً کاملاً رخت بر بسته اند . هر چند که هنوز در نقاط مختلف کشور به ویژه در نقاط دورافتاده تر جهادگرانی هستند که بر این ویژگی ها پایبندند و بر حفظ آنها نیز اصرار دارند . به عنوان مثال در موضوع پرهیز از استفاده شخصی از امکانات در سال های اولیه جهاد مثال ها و مصادیق زیادی در رفتار جهادگران در احتیاط فراوان از استفاده شخصی از امکانات اداری و جهاد دیده و شنیده می شد . از جمله پرداخت وجه تلفن شخصی در جعبه های کنار آن - یا عدم استفاده از وسیله دولتی برای پاره ای از خریدهای جزئی در مسیر کار ، با دقت در استفاده از آب و برق جهاد و ... اما آیا الان چنین حساسیت ها یا توجهاتی وجود دارد یا بعضاً عکس آن هم ممکن است رخ دهد یا در حوزه بی توجهی به امکانات مادی - در سال های اول به ندرت دیده می شد که یک فرد جهادی برای حقوق - مزایا - فوق العاده کار - حق مأموریت مذاکره نماید یا چانه زنی و اعتراض داشته باشد . برای انجام



وظیفه ساعت کار نمی شناخت. تعطیل و غیر تعطیل قائل نبود، راه دور و نزدیک هوای سرد و گرم مطرح نبود ولیکن الان به هر دلیلی گاهی برای برخورداری درصد بیشتری از امکانات رفاهی یا مزایا یا فرار از مأموریت های دشوار تلاش هایی غیرقابل انتظار رخ می دهد. در مورد سایر ویژگی های نیز مثال های مشابهی وجود دارد.

## **بخش دوم: ویژگی های مرتبط با حوزه مدیریت جهادی و ویژگی های ساختاری**

**۱- اصل اعتماد متقابل:** مدیر به زیر مجموعه خود که از بعد توانایی، سلامت و صداقت اعتماد داشت و بنابراین بر میدان دادن به نیروها و اعتبار قائل شدن برای آنها باور داشت. متقابلاً نیروها به حمایت صادقانه مدیران در پذیرش نظرات و پیشنهادهای خود و کمک در رفع موانع احتمالی در مسیر اجرایی طرح ها و برنامه های خود در کلیه سطوح اعتماد داشتند و این اصل زمینه های رشد و شکوفایی استعدادها، خلاقیت و ریسک پذیری را فراهم می ساخت.

**۲- سیالیت و انعطاف پذیری:** مقررات و ضوابط جهاد خیلی سخت و شکننده نبود دست مدیران در سطوح مختلف برای انجام کار و تصمیم گیری به اقتضای شرایط و امکانات باز بود و البته این اعتماد نیز وجود داشت که از اختیارات سوء استفاده نمی شود.

**۳- اصل عدم تمرکز و توزیع اختیارات:** این اصل بر توزیع اختیارات اداری مالی و پرهیز از بورکراسی زائد و نامه نگاریهای بی مورد و اعمال ضوابط دست و پا گیر و محدود کننده تأکید می ورزید. هر حوزه، هر استان و هر شهرستان در چارچوب سیاست ها و ضوابط کلی از اختیارات لازم برای چگونگی هزینه کرد اعتبارات، جذب یا جابجایی نیروها - سیالیت در تشکیلات و ... برخوردار بودند و همه اینها به افزایش بهره وری و محصول کار بهتر منجر می گشت.

**۴- اصل شور و مشورت و مدیریت مبتنی بر مشارکت:** اصولاً جهاد شورایی مدیریت می شد، تصمیمات جمعی و از پائین به بالا طراحی و اتخاذ می شد. جلسات بحث و بررسی وحل مسئله و راه کاریابی در جهاد فراوان بود. مدیر بالا خود را بی نیاز از شنیدن و استفاده از نظرات همکاران خود نمی دانست و اصلاً چنین فضایی نبود. این اصل هر چند گاهی موجب طولانی شدن تصمیم گیری ها می شد اما از مزایای کار و مدیریت جمعی و مشارکتی که پختگی در تصمیمات و همدلی و همراهی در اجرای تصمیمات بود برخوردار بود و به نوعی در همه ارکان و اجزاء جهاد نسبت به سرنوشت طرح ها - پیشرفت کار - بهبود و ارتقاء جهاد احساس مسئولیت و تعهد پدیدار بود.

**۵- اصل نقد و انتقاد سازنده - صداقت و صراحت در اظهار نظرها:** از آنجا که کار و فعالیت در جهاد بر مبنای اعتقاد و تعهد شکل گرفته بود، همه نسبت به چگونگی اداره جهاد و حفظ ارزش های آن حساس بودند. در جلسات و همایش ها باب انتقاد از سیاست های مدیران بالاتر، نقد عملکرد دولت، مجلس و ... یک رویه بود، افراد برای خوشایند این مقام یا آن مسئول خود را سانسور نمی کردند یا نظر خود را تعدیل نمی ساختند و دچار دوگانگی در برخورد یا سیاسی کاری نمی شدند. حرف درست و حقی که به نفع جهاد



میدیدند صادقانه و صریح مطرح می ساختند - البته سعه صدر لازم هم برای شنیدن نظرات انتقادی و مخالف هم وجود داشت .

**۶- در حوزه تعالی انسانی :** جهاد عرصه رشد و پیشرفت نیروها و شکوفایی استعدادها ، خلاقیت ها و توانمندی ها بود ، این اصل ناشی از احساس مسئولیت و تعهد جهادگران و مسئولیت پذیری مدیران بود - سازمان جهاد به صورت طبیعی به یک سازمان یادگیرنده تبدیل شده بود - یکی از دست آوردهای مستمر سال های اولیه جهاد رشد و تربیت نیروهای نظام بود ، بسیاری از افرادی که در حوزه های مختلف مورد نیاز نظام در سایر ادارات به عنوان مدیر یا مسئول برگزیده شدند از میان جهاد برخاستند . این فضا در جبهه و جنگ ، در تحقیقات ، در اجرای طرح های مهندسی و با سطح تخصصی بالا بیشتر خودنمایی می کرد . خلق و اجرای پروژه هایی چون پل خیبر - پل بعثت - جاده محرم ، سیلو سازی - سد سازی و ساخت موشک های دور برد برخاسته از چنین عرصه هایی بود. که بحمداله بقایای آن با تلفیق اصول نوین مدیریتی و برخورداری از فن آوری اطلاعات در شرکت های تحت پوشش جهاد تحقیقات و جهاد توسعه و شرکت های وابسته به وزارت نیرو و ... دیده می شود .

**۷- اصل شایسته سالاری :** این اصل که امروزه یکی از مهم ترین چالش های مدیریتی کشور است در جهاد به عنوان یک باور پذیرفته شده بود که کارها و مسئولیت ها باید به افراد واجد شرایط و صلاحیت واگذار شود در سالهای اولیه جهاد کسی عهده دار شدن مسئولیت را مقام طلبی نمی دانست ، و البته مقام و مسئولیت نیز مزایا و امکانات مادی فراوانی را به همراه نمی آورد ... افرادی که در مسئولیت های مختلف گمارده می شدند به طور طبیعی در مجموعه رشد و بالا می آمدند . جابجایی مدیران به ندرت سیاسی بود یا تغییر نمودار مرکزی یا وزیر در مرکز یک جریان جابجایی گسترده رخ نمی داد . اصولاً در انتخاب مدیران مسئولیت های لازمی انجام می شد حتی با فردی که نا مزد آن مسئولیت بود خود افراد صادقانه اظهار می داشتند فلان برادر در آن حاصل این اصل انسجام و پایداری تصمیمات و اقدامات بود .

**۸- اصل تکریم ارباب رجوع :** تکریم ارباب رجوع به صورت واقعی در جهاد اتفاق می افتد چون فرهنگ و رویه در جهاد رفتن و حضور مستمر و پیاپی در عرصه های کار ، در روستا ، در مزارع ، در جمع شوراها ، روستاییان و تولیدکنندگان بود . ساعت ها رایزنی و گفتگو با مردم ، نظرخواهی و نیازسنجی از مردم - باز بودن درب اتاق مسئولین به روی مردم - تشکیل نشست های مکرر با شوراها و نمایندگان مردم با پرهیز از تکلفات و تشریفات متداول بسیاری از ارزش هایی که امروز برای تکریم ارباب رجوع با مشتری مداری در مدیریت قائل هستیم در بطن و متن جهاد وجودداشت و چنین ارتباط نزدیک و صمیمانه ای موجب همراهی مردم در اجرای طرح ها و برنامه های اجرایی و ترویجی جهاد می شد .

### فرهنگ جهادی چیست؟

بدون تردید فرهنگ جهادی همان فرهنگ دین و مکتب اسلام است؛ همان فرهنگ خدا باوران است؛ همان فرهنگ ولایت و امامت و خلاصه فرهنگ محمد و علی و فرزندان پاکشان است و باید توجه داشت که در این بخش به تحلیل ها و بررسی ها هرگز نباید فرهنگ جهادی را از فرهنگ اسلام ناب محمدی جدا نمود



طور فشرده مفهوم فرهنگ جهادی با تکیه بر سخنان رهبر معظم انقلاب اسلامی بررسی می‌شود. از سخنان ایشان درباره فرهنگ و روحیه جهادی می‌توان عناصر اصلی سامان دهنده فرهنگ جهادی را استنتاج کرد. دیدگاه ایشان ایمان، معنویت، آرمان‌گرایی و داشتن اهداف بلند و مقدس، زیر پا نهادن فرهنگ مادی و مادی‌گرایی و در نتیجه خدمت به مردم و دگر محوری، نه خود محوری، جوشش و تحرک ذاتی و نشاط از عناصر فرهنگ جهادی است.

اصولاً ایمان و اعتقاد به وجود خدایی دانا، توانا، شنوا و بینا که بر همه اعمال آدمیان نظارت دارد و عالم محضر اوست و سیر و آشکار انسان را می‌داند، و از سویی همه رفتار، گفتار و نیت‌های انسان در دستگاه او به طور دقیق ثبت و ضبط می‌شود و پاداش و کیفر دارد، باور داشت چنین پروردگاری در درون انسان تحولی شگرف می‌آفریند؛ همت آدمی را بلند، عزم او را استوار، نیت او را پاکیزه و انگیزه او را قوی می‌سازد. چنین انسانی جز از خدا نمی‌هراسد؛ چون تنها او را قادر مطلق می‌داند (و لا حول و لا قوة الا بالله) و برای انجام اوامر او سر از پا نمی‌شناسد و مشتاقانه و با قامتی استوار فراز و فرود زندگی را در می‌نوردد و در برابر امواج کوبنده و طوفان‌های موانع چونان کوه سربلند می‌ایستد و مشکلات را به جان خریده و خم به ابرو نمی‌آورد. صد البته ایمان پویا و انقلابی به لحاظ کمی و کیفی نیروی آدمی را چند برابر می‌کند و بر شجاعت انسان می‌افزاید و حالتی پدید می‌آورد که بتواند شتابان در صراط مستقیم گام بردارد.

اگر کمی به گذشته برگردیم و با تأمل و انصاف بدین پرسش‌ها بیندیشیم و عملکرد جهاد را به بررسی بنشینیم، به روشنی در خواهیم یافت که راز عظمت و سرافرازی جهاد در ویژگی‌های ارزنده جهادگران، فرهنگ خاص آنان و فضای عطرآگین حاکم بر این ارگان مقدس نهفته است. اگر جهادگران در صحنه‌های سازندگی و در جای جای روستاهای این کشور تحولی عظیم به وجود آوردند؛ اگر آگاهی و هوشیاری را به اعماق جان توده‌های مردم بردند؛ اگر در کسب تخصص‌ها و تجربه‌ها به درجه‌ای رسیدند و به مسائلی دست یافتند که ناظران، انگشت حیرت به دندان گزیدند و بالاخره اگر در میدان‌های نبرد حق علیه باطل با دست خالی به مصاف دشمن رفتند و به گاه اوج‌گیری آتش جنگ، راه را برای رزمندگان هموار کرده و زمینه‌ساز حمله‌های برق‌آسای آنان گشتند، همه و همه در پرتو ایمان راستین به خدا، عشق به هدف، ایثار در راه خدا، احساس مسئولیت در برابر خون شهیدان، بی‌اعتنایی به دنیا و دنیا طلبان، اهتمام به تلاوت، فهم و عمل به قرآن و به جان خریدن گهر گفته‌های رهبر فقید انقلاب بود که ما عنوان «فرهنگ جهادی» را برای همه این ویژگی‌ها برمی‌گزینیم. فرهنگ جهادی مجموعه‌ای است از باید‌ها و نباید‌هایی که برگرفته از مکتب اسلامی و فرهنگ انقلاب اسلامی شامل ولایت محوری، ظلم ستیزی، تصمیم‌گیری بر مبنای شور و مشورت، فعالیت و خدمت به بندگان محروم خدا به عنوان صاحبان اصلی انقلاب و ولی نعمتان حکومت و مسئولین کشور است.



## فرهنگ جهادی از دیدگاه رهبر معظم انقلاب

رهبر معظم انقلاب اسلامی در سخنان خود بارها تأکید ورزیدند که رمز و راز سرافرازی مسئولان و دست اندرکاران کشاورزی، «فرهنگ جهادی» است. روحیه و فرهنگ جهادی است که می‌تواند به عنوان گران‌ترین دستمایه و بهترین راهکار، ایران اسلامی را از مشکلات مرتبط به کشاورزی برهاند و آن را به قله افتخار و عزت صعود دهد: «کشاورزی و دامداری ما هم با این روحیه (روحیه جهادی) رونق واقعی خود را پیدا خواهد کرد.» بر طبق نظر معظم له فرهنگ جهادی می‌تواند روشی کارگشا برای دستیابی به توسعه کشاورزی باشد؛ از این رو در این بخش از مقاله ابعاد گوناگون فرهنگ جهادی را بررسی خواهیم کرد. کی از کلید واژه‌هایی که مکرر در ادبیات و سخنان معظم انقلاب حضرت آیت الله خامنه‌ای (دامت افاضاته) به چشم می‌خورد بنابراین ویژگی‌های فرهنگ جهادی از منظر مقام . فرهنگ جهاد، روحیه جهادی، مبارزه و استقامت است معظم رهبری عبارت است از :

- ۱- توجه کردن به حفظ ارزش‌های جهادی
- ۲- حفظ هویت انقلابی و ارزشی جهاد
- ۳- احساس مسئولیت و مدیریت مسئولانه و منسجم با پایبندی به ارزشهای الهی و اسلامی
- ۴- حفظ روحیه جهادی و حزب الهی
- ۵- الگو بودن در همه کارها خصوصاً در نظام اداری اسلامی
- ۶- جلوگیری از تجزیه یا محو جهاد
- ۷- مدیر پروری و انسان پروری
- ۸- تمسک به ایمان انقلابی و جهادی
- ۹- خستگی ناپذیری و ابتکار عمل به خرج دادن و نوآوری و خلاقیت داشتن
- ۱۰- رعایت معیارهای دینی و انقلابی جهادی

## قلمرو فرهنگ جهادی

همان طور که در سخنان رهبر فرهیخته انقلاب مشاهده شد، فرهنگ جهادی را انقلاب به مردم داد. امام راحل نخست جرقه این فرهنگ را در اعماق جان‌های ملت ایران زد و با رهبری توانمند خود توانست آن را بگستراند و مردم با این روحیه آماده شدند تا از نو کشور خود را بسازند. از این رو فرهنگ جهادی از دامن انقلاب برخاست و در همان جا رشد کرد و بالید و همه کسانی که انقلاب را آفریدند و از آن حمایت کردند در هر نهاد و وزارت‌خانه و در هر شهر و روستایی به سهم خود از آن بهره بردند و در آن سهیم شدند. از این رو نمی‌توان فرهنگ جهادی را به نهادهای انقلابی از قبیل جهاد سازندگی منحصر ساخت؛ چه آن که روحیه جهادی در همه جا بوده است و باید آن را پاس داشت و در حفظ و بالندگی آن کوشید. بلکه توان گفت کسانی هستند که در همین نهادهای انقلابی از این فرهنگ بی‌بهره‌اند و کسانی هستند که در غیر نهادهای انقلابی، فرهنگ جهادی را روش خود ساخته‌اند و در چهارچوب آن فعالیت می‌کنند. رهبر معظم انقلاب در این باره می‌فرماید:





«آن چه انقلاب اسلامی به مردم ما داد، فرهنگ جهادی بود. فرهنگ جهادی در همه عرصه‌ها و صحنه‌ها به کار می‌آید... [این روحیه] مخصوص جهاد سازندگی نماند. این روحیه در بسیاری از دستگاه‌ها رسوخ کرد. در کمک‌رسانی به بزم هم، همین روحیه را مشاهده می‌کنید...»

## توسعه فرهنگی و فرهنگ جهادی

امروز جایگاه و اهمیت توسعه به گونه‌ای است که یکی از شاخص‌های تفکیک و تشخیص کشورهای پیشرفته از عقب‌مانده به شمار می‌آید. یکی از ابعاد توسعه در کشورها توسعه فرهنگی است، و با توجه به تأثیرگذاری فرهنگ هر جامعه در اقتصاد و سیاست آن، نقش توسعه فرهنگی و اهمیت آن در هر جامعه به خوبی به دست می‌آید. ذکر این نکته لازم است که منظور از فرهنگ مجموعه اعتقادات، باورها و سنت‌ها در یک جامعه است؛ و منظور از توسعه گسترش و افزایش نیست، بلکه گاه اصلاح و یا تغییر برای رشد و تعالی جامعه منطبق با اهداف و سیاست‌های توسعه در همین راستا انجام می‌پذیرد. از دیدگاه امام، فرهنگ، هویت و موجودیت یک جامعه را شکل می‌دهد و در تحولات اجتماعی نقش اساسی و زیربنایی دارد و اصلاح آن نخستین گام، در اصلاحات ابعاد دیگر جامعه باید دیده شود. «فرهنگ مبدأ همه خوشبختی‌ها و بدبختی‌های ملت است.» «راه اصلاح یک مملکتی (اصلاح) فرهنگ آن مملکت است، اصلاح باید از فرهنگ شروع شود.» بر اساس دیدگاه امام هدف از توسعه فرهنگی: زدودن وابستگی، دستیابی به استقلال، خوشبختی، شرافت و انسانیت و اصلاح جامعه و ساختارهای آن در دیگر ابعاد است. به دلیل ارتباط توسعه اقتصادی و سیاسی با توسعه فرهنگی و وابسته بودن هر یک به دیگری، امام برای توسعه فرهنگی نسبت به آن دو اولویت قائل است، و هر توسعه واقعی را متأثر از توسعه فرهنگی می‌بیند. امام ریشه سلطه غرب را در سلطه فرهنگی او دیده است امام در پیامی که به مناسبت بازگشایی مدارس و دانشگاه‌ها در سال ۱۳۵۸ صادر شد، چنین می‌گوید: «بزرگ‌ترین وابستگی ملت‌های مستضعف به ابر قدرت‌ها و مستکبرین، وابستگی فکری و درونی است که وابستگی‌های دیگر هم از آن سرچشمه می‌گیرد. تا استقلال فکری برای ملتی حاصل نشود، استقلال در ابعاد دیگر حاصل نخواهد شد. . . . برای به دست آوردن استقلال فکری و بیرون رفتن از زندان وابستگی خود، مفاخر و مآثرملی و فرهنگی خود را دریابید. بزرگ‌ترین فاجعه برای ملت ما این وابستگی فکری است که گمان می‌کنند همه چیز از غرب [است] و ما در همه ابعاد فقیر هستیم و باید از خارج وارد کنیم.» بر اساس نظریه‌های توسعه، هدف از توسعه و سیاست‌های تدوین شده در توسعه متفاوت است. امام هدف توسعه را در تولید امکانات فرهنگی، توسعه علم، رفاه و بهبود کیفیت زندگی محدود نمی‌کند، بلکه این همه را زمینه و ابزار هدف واقعی توسعه یعنی الهی شدن انسان، شکوفایی ابعاد معنوی و روحانی در انسان و تهذیب نفس او می‌داند. از اینرو می‌توان از دیدگاه امام انسان را محور توسعه دانست و هدف نهایی توسعه را در ارتقای معنوی و تهذیب انسان خلاصه کرد.





## مدیریت جهادی: رویکرد مدیریتی نوین

مدیریت جهادی سوای از مدیریت علمی نیست که بر اساس فرمول‌ها و قوانین مطرح در دانش مدیریت پایه‌ریزی 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. **مدیریت جهادی فرایندی است، مبتنی بر ارزش‌های الهی، تفکر و کار دسته جمعی و مشارکتی، به منظور استفاده بهینه از منابع و ارائه مناسب‌ترین خدمت یا خدمات به جامعه هدف.** به مجموعه‌ای از عوامل موثر (برنامه ریزی، سازماندهی، اجرا و نظارت) در اداره یک واحد سازمانی یا یک طرح و پروژه عمرانی، فرهنگی، اجتماعی مبتنی بر اعتقاد، امید، خلاقیت، نوآوری، ارزش آفرینی، مشارکت مردمی، صرفه جویی و آینده نگری که در چارچوب فرهنگ و روحیه جهادی شکل می‌گیرد مدیریت جهادی نامیده می‌شود.

در فرهنگ و مدیریت جهادی بیشتر بعد معنوی فرهنگ (زیرساختها) مورد تاکید قرار می‌گیرند در این بعد بر روی دو محور اساسی یعنی ۱- محور اندیشه‌ها، بینشها و عقاید ۲- محور ارزشها، مکارم و اخلاقیات نسبت به بعد مادی آن (روبنها) تاکید زیادتر شده است که عقیده به خدا، معاد و عقیده به وحی یکی از شعارهای مهم فرهنگ در حوزه جامعه اسلامی بطور عام و در حوزه فرهنگ جهادی بطور خاص است و امانت داری، قناعت و ساده زیستی، وفاداری و ولایت مداری، سرعت و صداقت، مشاورت و مشارکت پذیری، همدلی و روحیه اجتماعی، آینده و آخرت نگری و کار برای رضای خدا، تقدم منافع عمومی بر منافع شخصی، ایجاد روابط صمیمانه، پیشگامی در کارها، گذشت و نودوستی از تار و پودهای دیگر فرهنگ یک جامعه در نظام اسلامی و در محیط کار جهادی است. از طرفی بنیان مدیریت جهادی را ارزشهای بینشهای فرهنگ اسلامی و جهادی پایه ریزی نموده و نظام ارزشی اسلامی روح مدیریت جهادی را تشکیل داده و نقش مهمی را در شیوه‌های علمی مدیریت و جهت گیری‌های آن ایفا می‌نماید.

در مدیریت جهادی علم و قوانین علمی در یک فضای ارزشی بکار گرفته می‌شوند و جامعه، سازمان و افرادی که در محیط جهادی فعالیت می‌نمایند اعتقادات، رسوم و ارزشها و سیاستهای فرهنگی خاص اسلامی دارند و مدیریت نیز ناگزیر از عمل در بستر ارزشی جامعه و سازمان می‌باشند در این مدیریت بکارگیری موثر و کارآمد و بهتر بسیج و سازماندهی نیروی انسانی از طریق علم و هنر و اصول مدیریت برای نیل به هدفهای مطلوب با استفاده از نظام ارزشی موجود و همان دین مبین و اسلام ناب محمد (ص) می‌باشد. ارزشهای اسلامی در مدیریت جهادی مبنای قوانین علمی مدیریت قرار می‌گیرند و به حرکتها جهت ارزشی می‌بخشند. در مدیریت بعنوان جهادی یا اسلامی مراقبت و امانتداری، تکلیف و ادای وظیفه، خدمتگذاری گسترده و خادم بودن، جنبه‌های هدایت آگاهانه و ارشادات دلسوزانه، عدل و احسان و دوری از خود برترینی، تقدس وسیله، اعتماد به نفس، دوری از خود پسندی و افزون خواهی، اخلاص در عمل، نزدیکی به مردم و ... بیشتر از سایر وجوه اهمیت دارد و محوریت حرکتها بسوی تحقق اهداف مورد نظر است. به برکت انقلاب اسلامی و نفس گرم روح خدا و رهبری در طول عمر جهاد سازندگی اخلاقیات و شئونات اصیل اسلامی در بعد مدیریت جهادی آن بیشتر متبلور گشته و بکار گرفته شده است و بدین سان تلاش‌ها



مضاعف و موفقیت ها و پیشرفت و توسعه و رفاه زودتر حاصل شده است. در دوره رو به آینده سرفراز که اشتغال، تولید و صادرات غیر نفتی از مهم ترین مسائل کشور مطرح است باز روحیه و کار جهادی می تواند نقش محوری و اساسی را ایفا نماید. بر این اساس در راه ادامه تحول ساختاری سازمان ها اولین اصل حفظ این ارزشهای بنیادی است و چگونگی این ارزش ها در جریان تحولات ساختاری و اداری باید بعنوان اولین ضرورت در رأس تاملات چهارگانه زیر قرار گیرند:

- ۱- دوباره شناسی ارزشهای بنیادی جهادی و ارزشهای ایجاد سازمانی.
- ۲- مکانیزم (سازو کار) تفسیر کاربردی از ارزشها با توجه به شرایط.
- ۳- معیارهای شناخت ساختار مناسب با توجه به نوع تغییرات و تحولات محیطی.
- ۴- بهبود روشهای موجود و طراحی روش های جدید مورد نیاز در چارچوب نظام ارزشی اسلامی و جهادی.

با پیشرفت فن آوری و پیچیده شدن فعالیت های سازمانی، به جرات می توان گفت که دوران کار فردی به سرآمده و مدیریت و رهبری بر افراد جای خود را به مدیریت بر گروهها داده است. در شرایط حاضر پرداختن به مسئله پویایی گروه ها از دید مدیریت، مستلزم آگاهی از توسعه و پیشرفت تاریخی تفکر مدیریت بوده و برای همه مدیرانی که اعتقاد به مدیریت و فرهنگ جهادی دارند، این موضوع بسیار حائز اهمیت است.

### **تبیین مبانی اعتقادی ارزش های اساسی و شاخص های فرهنگ و مدیریت جهادی**

انقلاب اسلامی زلزله عظیمی بود که کاخ مستکبران را سخت لرزانید و صلابتش ریشه براندم جباران افکند، گلبانگ اسلام ناب محمدی (ص) را در جهان طنین انداز کرد و آزادی مقصوب و کرامت مسلوب را بدو باز گردانید. فریادی بود علیه بیداد گری و پروازی به سوی آزادی.

امام خمینی (ره) قله سان بزرگ وادی توحید در بزرگترین مرکز فرهنگی تشیع یعنی حوزه علمیه قم رشد کرد و بالید و فجر قیامش از همان جا دمید پرواضح است، انقلابی که راهبر و پیشوایش فرهیخته مردی چونان خمینی و کانون مرکز خیز گاهش حوزه علمیه قم باشد، بارزترین جلوه بر این اساس، جهاد سازندگی گلبوته ای زیبا، بر دامن انقلاب روئید از نخستین نهادهایی بود که بازوان پرتوان فرزندان انقلاب، آن را سامان داد، امام خمینی (ره) در خطاب به جهاد گران فرمود، فرزندان عزیزم جهادیم به تنها چیزی که باید فکر کنید به استواری پایه های اسلامی ناب محمدی (ص) است.

دوباره فرمودند: شما رمز موفقیت را پیدا کردید و آن ارتباط با روحانیت است.

آیت ا... هاشمی رفسنجانی در جلسه روحانیت فرمود: خوشبختانه از همان ابتدای شکل گیری جهاد سازندگی روحانیت بطور فعال در این نهاد حضور داشته است من در این جا به شما تأکید می کنم و شما هم به جهاد



گران یاد آور شوید که این فرصت و لطف خداوند را غنیمت به حساب آورید و آن را قدر بدانید و نگذارید خدای نا کرده حضور روحانیت در آن نهاد تضعیف شود، مبانی باید در جهاد سازندگی تبلیغ شود. قدرتهای خودکامه در تاریخ به سه پایه همواره استوار مانده‌اند:

۱- تبلیغات ۲- تسلیحات ۳- اطلاعات

امام خمینی (ره) فرمودند: جهاد سازندگی یکی از نهادهایی است که از متن ملت برخاست و در آن خدمت به بندگان خدا تأکید می‌شود، شالوده و بنیاد این نهاد عظیم، کار برای خدا و اخلاص در عمل است. از زمانی که انسان متفکر بوجود آمد اندیشه تسلط بر آنچه مقبول او بود نیز بوجود آمد چه آنچه که در طبیعت بود و چه آنچه که در نزد دیگر انسان‌ها بود. استفاده بهینه از امکانات و نیروی کار خویش در جوامع ابتدایی مختص به فرد و خانواده‌اش بود و فرد با اجرای مدیریتی ساده و پیش پا افتاده سعی میکرد زندگی بهتری برای خود و خانواده‌اش فراهم سازد.

با گذشت زمان و توسعه روابط فی ما بین انسان‌ها و تشکیل اجتماعات کوچک، برای استفاده بهتر از آنچه که وجود داشت و حفظ اجتماع، لازم گردید کسانی که دارای قدرت فکری بالاتری بودند برای دیگران تصمیم‌گیری نمایند و بدین‌گونه اولین و ابتدایی‌ترین شکل‌های مدیریت اجتماعی و اقتصادی شکل گرفت. کسانی که در زمینه‌های مختلف استعداد داشتند، در همان زمینه‌ها شروع به تصمیم‌گیری و مدیریت نمودند و سعی میکردن تا به ابزار موجود خواست خویش را اجرا نمایند. غالباً کشورهای درحال توسعه با نوعی پایین بودن اثربخشی و کارایی سازمانی مواجه هستند و این درحالی است که جهت رفع این مشکل، وجود افرادی با تعهد بالای سازمانی که دارای ارزشها و باورها ی مشترکی باشند، لازم و ضروری است. اهمیت این امر وقتی بیشتر نمایان می‌شود که نظام اداری و سازمانی را به منزله ابزاری جهت تحقق اهداف توسعه در ابعاد مختلف، تلقی کنیم. با این تعبیر، وجود یک حس و باور مشترک میان مجموعه اعضای سازمان جهت انسجام بخشیدن به بخشها و مؤلفه‌های مختلف، الزامی است. فرهنگ سازمانی، نقش بسیار استراتژیک را در انسجام و یا افول سازمانی ایفا می‌کند. فرهنگ مهم است. مهم است زیرا هر اقدامی بدون آگاهی از نیروهای فرهنگی (که همیشه در کارند) ممکن است پیامدهای پیش بینی نشده و ناخواسته داشته باشد. فرهنگ سازمانی، سیستمی است متشکل از ارزشها (چه چیزی مهم است و چه چیزی مهم نیست) و عقاید (چطور افراد عمل می‌کنند و چطور عمل نمی‌کنند) که در تعامل متقابل با نیروی انسانی، ساختار سازمانی و سیستم کنترل بوده و در نتیجه هنجارهای رفتاری را در سازمان بنا می‌نهد. فرهنگ سازمان بر وظایف و نحوه عملکرد مدیریت سازمان تاثیر می‌گذارد و با ایجاد محدودیتهایی برای مدیریت، بیان می‌کند که مدیر چه کاری را می‌تواند انجام دهد و چه کاری را نمی‌تواند. چهار ویژگی عمده فرهنگ سازمانی (شامل: ۱) درگیر شدن در کار، ۲) سازگاری، ۳) انطباق پذیری و ۴) ماموریت یا رسالت می‌باشد.

از سوی دیگر با پیروزی انقلاب اسلامی و شکل‌گیری نهاد های انقلابی از جمله جهاد سازندگی فرهنگ نوی با شاخص‌ها و شاکله جدید شکل گرفت که در طول چندین دهه اخیر از آن به عنوان فرهنگ جهادی نام برده می‌شود. از جمله ویژگی‌های بارز این فرهنگ: ۱) نوآوری و خلاقیت؛ ۲) مشارکت پذیری در تصمیم و اجرا؛ ۳) ارزش مداری؛ ۴) انسجام سازمانی؛ ۵) تحول آفرینی و فرهنگ سازی؛ ۶) خود باوری برای کارهای



نشدنی و... می باشد. به نظر می رسد با تلفیق این ویژگی های فرهنگی برجسته با مولفه های فرهنگی کلاسیک سازمانی به پدیداری فرهنگ جدیدی با عنوان فرهنگ سازمانی جهاد با مولفه های منحصر به فرد دست یازید. با ترسیم این مولفه های جدید سازمانی برای نهاد جهاد کشاورزی و اشاعه آن در بطن سازمان می توان به مجموعه ای پویا و کارآمد تبدیل شد.

## جهاد فرهنگی و فرهنگ جهادی

«جهاد سازندگی» از دل انقلاب برخاست ، در دامن پاک آن بالید و فرزند شایسته و صالح برای او شد؛ زیرا در همه صحنه ها و لحظه ها به گونه ای عمل کرد که همانند آینه ای صاف، چهره راستین انقلاب و شکوه فریاد رسای رهبر و خون شهیدان در آن جلوه گری نمود. در میدان سازندگی، بار سنگین عمران و آبادی کشور را به دوش گرفت و عاشقانه سختی های آن را به جان خرید و در این جهت به گونه ای عمل نمود که نورانیت آن در جای جای روستاهای کشورمان، چشم دشمنان سوگند خورده انقلاب را کور کرد و جان تشنه عاشقانش را سیراب.

جهاد، به همانند کلمه طیبه و شجره مبارکه ای بود که روستاییان درد کشیده در سایه شاخسارهای بلند رحمتش به راحت نشستند و از میوه شیرینش چیدند و چشیدند.

در پرتو حرکت عظیم جهاد بود که آگاهی ، معرفت از اسلام و انقلاب در عمق روستاهای دور دست کشورمان ریشه دواند ، توده های میلیونی مردم روستایی با واقعیات عینی انقلاب آشنا شدند و نقشه های شیطانی خناسان وسوسه گر و منافقان فتنه انگیز نقش بر آب شد.

جهاد سازندگی در صحنه پرورش نیروهای اصیل و کسب تخصص، شتابان و توانا به پیش رفت و گزاف نیست اگر بگوییم در این راه طلایه دار و پیشتاز همه نهادهای انقلابی گردید.

در جبهه های رزم نیز، تعهد و تخصص را در هم آمیخت و حماسه ها آفرید. ابتکارها و خلاقیت ها، عشق ها و خلوص ها و ایثارها و فداکاری ها از خود نشان داد که بی گمان در صفحات درخشان تاریخ این مرز و بوم با خطوط برجسته نوشته خواهد شد. نام زیبا و اسم با مسمای «سنگر سازان بی سنگر» به قاموس کلمات جنگ افزوده شد و بر سر زبان ها افتاد و شهره گشت، و بالاخره جهاد، در میدان های پر مخاطره ، و بهتراست در عین حال با شکوه هشت سال دفاع مقدس، چنان راست قامت ایستاد که بی گمان جاودانه خواهد ماند و فراموش ناشدنی. در هنگام حوادث تلخ، چون زلزله شمال با سرعت و شجاعت به کام حادثه ها رفت و با ابتکار و ایثار خود، شورونشاطی در دل ها افکند و ناظران داخلی و خارجی را متحیر ساخت.

به راستی، راز این همه سربلندی در چیست و ریشه ها ، اسباب و عوامل این موفقیت ها در کجاست؟

چگونه جهاد توانست در برابر انبوه مشکلات بایستد و با کمال موفقیت، سازندگی روستاها را به پیش برد؟

آیا این عزت و سربلندی، ریشه در تخصص جهادگران دارد؟ آیا با هزینه های سنگین مالی و تدارکاتی به وجود آمد؟ یا ساختار اداری خاص آن، این همه عظمت و شکوه را به دنبال آورد؟



## نتیجه گیری

امروزه پدیده مدیریت یکی از مهم ترین فعالیت ها در زندگی بشر است. یکی از عوامل تأثیرگذار بر اختلاف عملکرد سازمان ها و دستگاه های مختلف ، شیوه مدیریتی آن دستگاه هاست. مدیریت وظیفه ای بس دشوار است که توانایی و ویژگی های خاص خود را طلب می کند. مدیران با نقش مثبت خود می توانند اهداف و مأموریت سازمان ها را تحقق بخشند. مدیر در کارهای روز مره خویش با مسایل مختلفی روبروست، دانستن ویژگی های مدیریتی جهاد می تواند او را در کارها بهتر یاری نماید.

جهاد سازندگی بر اساس آیه ای که در آرم خود دارد (قل انما اعظکم بواحدہ ان تقومو لله- جهاد قیام برای خداست) تبلور این عقیده را در کار مدیر جهادی نشان می دهد. مبنای حرکت جهادگران بر عشق به خدمت گذاری به مردم و ادای تکلیف در مقابل خداوند و ادای تکلیف در مقابل آن نعمت ها است.

به طور معمول نیروهای مدیریتی جهاد از بین نیروهای با سابقه و مقبول و بر اساس شایستگی ها و صلاحیت های خود برگزیده می شوند. 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 مشخصه های او در صحنه های مختلف است. روحیه تواضع و فروتنی از دیگر ویژگی های اوست. خیلی از فعالیت ها و خدمات او به لحاظ وجود این خصیصه بارز پوشیده می ماند.

بسیاری از مسئولین کشور معتقد هستند که جهاد سازندگی دارای ویژگی هایی است که می تواند برای کشور الگو قرار گیرد. از عوامل مهمی که باعث شد جهاد سازندگی بتواند به موفقیت چشمگیر در انجام وظایف نایل آید، نظام مدیریتی مناسب آن است. حضور مدیران بسیار از جهاد سازندگی در سایر دستگاه ها شاهد این مدعا می باشد که مدیریت جهاد، مدیریت موفق بوده است. مدیر جهاد تاکنون توانسته در مراحل مختلف این الگو بودن را به اثبات برساند.

در راستای تحول ساختار نظام اداری کشور که همواره جهاد مورد توجه امام و رهبری بوده و در برنامه های توسعه کشور بر تقویت جهاد تأکید شده است، پیشنهاد می شود جهت تقویت تبلور و پایداری ویژگی های مدیریتی جهاد، این ویژگی ها به صورت دقیق تر تبیین و در اختیار مدیران تمامی دستگاه ها قرار گیرد. همچنین بایستی ویژگی های مدیریت جهاد را نهادینه کرد تا دیگر دستگاه های اجرایی از آن ویژگی ها استفاده نمایند.

## پیشنهادها

به نظر پیشنهادهای زیر می تواند در تقویت «فرهنگ جهادی» مؤثر باشند:

- ترویج فرهنگ و مدیریت جهادی از طریق تئوریزه نمودن اصول، مفاهیم و مؤلفه های آن و با استفاده از تجارب و دستاوردهای جهادگران و جهادسازندگی و ایجاد مرکز تحقیقات روستایی . باتوجه به اینکه بسط عدالت اجتماعی در گرو نهادهای عدالت محور است، جهاد سازندگی یکی از مصادیق موفق عدالت



اجتماعی در ایران بوده که، در شرایط کنونی، ایجاد و یا بسط چنین نهادی، معادل عدالت اجتماعی است.

- خلاء در هماهنگی و انطباق پویا و عام توسعه کشاورزی و روستایی مستلزم ایجاد ساختاری نهادی در سطوح ملی، استانی تا سطح بخشی و دهستانی است.
- شناخت علمی فرهنگ جهادی هم در سطح بینشی و نظری و هم در سطوح عملی و عینی
- استفاده از پژوهش که دیرزمانی شیشه عمر جهاد تلقی گردید و شعار جهاد علمی پشتوانه جهاد سازندگی بود که موفقیت‌های فراوان در تربیت نیروی انسانی و تحقق اهداف جهاد سازندگی داشت.
- تقدم شناخت و وجهه نظر بر عمل و مشارکت: مبانی هستی‌شناسی این مهم، بر وحدت نهادی و فرآیندی تحقیق، آموزش و ترویج استوار است.
- احیاء مدیریت روستایی و جامعیت‌نگری در توسعه روستایی: لازمه این مهم، ایجاد ساختار توسعه روستایی در تشکیلات وزارتخانه جهاد کشاورزی است.

- تقدم وجودی و محوری پژوهش در حوزه‌های انسانی بر پژوهش‌های فنی و طبیعی: به عبارت دیگر بازگشت به شعارهای انقلاب، شعارهایی که اصل و اساس آنها، «انسان» است و نه نان، مسکن، آزادی و... و مبنا قرار دادن آنها در پژوهش.

- بسط و اشاعه مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، اعتماد اجتماعی، توسعه مشارکتی، همدلی در برنامه‌های وزارتخانه.

- بازاندیشی نو به نو شونده قواعد، ساختارها، فعالیت‌ها و اهداف و راه‌کارها.
- کاهش فاصله‌های اداری و اجتماعی و تعدیل فاصله قدرت از طریق اتخاذ رویکردهای مدیریت کیفیت، مدیریت کیفیت فراگیر، نظام‌های مدیریتی یاد دهنده و یادگیرنده، نظام پیشنهادات و ...
- وفاق و انطباق ساختاری و تشکیلاتی جامعه روستایی به مثابه سیستم: به گشت کشاورزی و توسعه روستایی دو روی یک سکه‌اند، اساس تولیدات کشاورزی در ایران، بهره‌برداران خانوادگی هستند و خاستگاه و جایگاه آنها، جامعه روستایی است.

## منابع و مأخذ

### الف) فارسی

- ابراهامیان، پرواند (۱۳۷۸) «ایران بین دو انقلاب»، مترجمان احمد گل محمدی، محمد ابراهیم فتاحی، تهران نشرنی.
- ابراهیم پور، محسن (۱۳۸۳) «عوامل و شرائط نهادی- محیطی موثر بر عمقی شدن کشت در جامعه روستایی ایران» فصلنامه روستا و توسعه، مرکز تحقیقات روستایی، تهران.



- اشرف، احمد ۱۳۵۲ نظام های بهره‌برداری ایران "تهران، سازمان برنامه و بودجه.
- ازکیا، مصطفی (۱۳۷۴) «جامعه‌شناسی توسعه نیافتگی روستایی در ایران» تهران، اطلاعات.
- ازکیا مصطفی (۱۳۷۹) «جامعه‌شناسی توسعه تهران» تهران، نشر کلمه.
- ایروانی، محمدجواد (۱۳۷۷) نهادگرایی و جهادسازندگی، اداره کل روابط عمومی وزارت جهادسازندگی چاپ اول تهران.
- تو دارو. مایکل (۱۳۶۴) «توسعه اقتصادی در جهان سوم»، ترجمه غلامعلی فرجادی، تهران، سازمان برنامه اجتماعی و انتشارات. - و بودجه، مرکز مدارک اقتصادی
- تی‌یانگ وام، پی برتول (۱۳۷۷) «پایداری کشاورزی»، مترجم محسن تشکری تهران، وزارت کشاورزی موسسه پژوهش های برنامه‌ریزی و اقتصادی کشاورزی.
- جرالدام، مایر، دادلی سیرز (۱۳۷۶) «پیشگامان توسعه»، مترجمان سیدعلی اصغر هدایتی، علی یاسری، تهران، انتشارات سمت.
- «توسعه روستایی، اولویت بخشی به فقرا»، مترجم مصطفی ازکیا، تهران دانشگاه - چمبرز، رابرت (۱۳۷۶) تهران.
- دورنر، پیتر (۲۵۳۶) «اصلاحات ارضی و توسعه اقتصادی» مترجم احمد کریمی: تهران انتشارات امیرکبیر.
- رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۷۲) سنجش گرایش روستاییان نسبت به جهادسازندگی در استان خراسان: وزارت جهادسازندگی، مرکز تحقیقات و بررسی مسایل روستایی.
- مایرون، واینر و هانتینگتون، «توسعه سیاسی» ساموئل (۱۳۷۹) پژوهشکده مطالعات راهبردی تهران انتشارات پژوهشکده.
- وثوقی، منصور (۱۳۶۶) «جامعه‌شناسی روستایی» تهران، انتشارات کیهان.
- وینر، مایرون (۱۳۵۰) «نوسازی جامعه» ترجمه رحمت‌الله مراغه‌ای، تهران، امیرکبیر
- مرکز تحقیقات و بررسی مسائل روستایی (۱۳۷۹) نقش جهاد سازندگی در توسعه روستایی و بخش کشاورزی، ایران، تهران.
- (ب) منابع لاتین

- Binswanger Hans and P.L.Pingali. (1987.) The evolution of farming systems and agricultural technology in sub-saharan Africa. In Policy for Agricultural Research ed.V.W.Ruttan and C.E. Pray. Boulder: westview press.
- Binswanger Hans and. P.L.Pingali. (1988) Technological priorities for farming in sub- saharan Africa. World Bank Research Observer 3 no 1:81-98
- Bosehart H.W.(1973)cultivation intensity' settlement patterns. And homestead forms among the Matengo of Tanzania". Ethnology 12:57-74
- Boserup. Ester. (1965). The Conditions of Agricultural Growth. London: Allen and Unwin.
- Boserup. Ester.(1981). Population and Technological change: A Study of Long-Term change;University of chicago press.
- Coleman.D.and schofield.R.(1986). The state of population Theory Basil Blackwell Ltd.





- Hayami Y. and V.Ruttan( 1971 and 1985). Agricultural Development: An International Perspective”. Baltimor:john hopkins University
- Lawrence’Geoffrey and Others. (1992) Agricultural Environment and society .The Macmelland company of Australia Pty L.T.D
- Lipton M.(1977) Why Poor. People Stay Poor. Cambridge Mass.: Harvard University Press.
- Lipton M (1983). “Demography and poverty”: World Bank Staff Working Paper no. 574
- Lipton M (1985 a). “The place of agricultural research in the development of sub-Saharan Africa”: Discussion Paper No. 202 Brighton: Institute of Development Studies - Mckeown. T. (1987). “The Modern Rise of population”. London.T.D
- McNicoll.G.and cain.M.(1990) Rural Development and population. Oxford university press
- Pingali ؄ Y.Bigot ؄ and H.P.Binswanger.(1987) Agricultural Mechanization and the Evolution of farming Systems in sub – saharan Africa. Baltimore: john Hopkins press
- Sen. A.K.(1968). choice of Techniques. 3rd ed. Oxford: Black well