



مدیریت جهادی نمونه‌ای از بکارگیری مبانی مدیریت اسلامی

نویسندگان: حمیدرضا قائدعلی^۱، مهدی عاشوری^۲

چکیده

در سال‌های اخیر برخی از غرض‌ورزان مدیریت اسلامی را تنها واژه‌ای انتزاعی معرفی می‌کنند که نه مدلسازی چندانی در باب آن صورت گرفته و نه در عرصه عمل آزموده شده و تجربه عینی نداشته‌است. این مقاله در رد نظر این افراد پس از ذکر پنج رویکرد نظری در باب 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. جهاد سازندگی که در اولین سال پس از پیروزی انقلاب اسلامی ایران با فرمان امام خمینی(ره) و بر پایه ارزش‌های اسلامی شکل گرفت توانست نوع جدیدی از مدیریت را پی‌ریزی کند که در آن سال‌ها به مدیریت جهادی شهرت یافته بود. جهادسازندگی مبتنی بر این مدل از مدیریت توانست عملکرد بسیار بالایی در مقایسه با دیگر سازمان‌های دولتی از خود نشان دهد و در کنار تولید بستری مناسب برای رشد معنوی اعضا فراهم نماید، اما با دورشدن از این مدل کارآمدی خویش را از دست داد. مقاله حاضر با روش مطالعه اسنادی به بررسی نوع مدیریت در جهاد سازندگی پرداخته و به دنبال معرفی مدیریت جهادی به عنوان یکی از نمونه‌های مدیریت متأثر از ارزشهای اسلامی است.

واژگان کلیدی

مدیریت جهادی، مدیریت اسلامی، جهاد سازندگی، تحول در علوم انسانی، ارزشهای اسلامی

مقدمه

بحث علم دینی از مسائل مهم چند دهه اخیر است. علم جدید طی سه قرن اخیر ویژگیهای منحصر بفردی داشته که آن را از علوم و دانشهای پیش از خود متمایز می‌ساخت. با این حال پس از اوج بسیار در اواخر قرن نوزدهم و نیمه اول قرن بیستم، مطالعات نظری و اجتماعی نیم قرن اخیر در باب علم عظمت این کاخ رفیع را فروریخت. طی نیم قرن اخیر از یک سو پاره‌ای محدودیتها، کاستیهای نظری و عملی و پیامدهای منفی علوم آشکار گشت و از سوی دیگر دینداری و نوع نگاه به دین در عرصه جامعه تغییر نمود. از این رو چندی است، مسأله «علم خداپاورانه» و «الهی‌کردن علوم» در جهان غرب مطرح شده‌است. (بُستان، ۱۳۸۷: ۷) در جهان اسلام نیز حرکتی تحت عنوان «اسلامی‌کردن علم و معرفت» تسریع شده‌است. (علی‌پور، ۱۳۸۹: ۲) زیرا علاوه بر کاستیها و محدودیتهای علوم جدید، ورود علم جدید به محیطهای اسلامی آنان را با دوگانگیهایی روبه‌رو ساخته‌است. از سویی میل به حفظ ارزشهای اسلامی وجود دارد و از سوی دیگر علوم مجال چندانی برای پایبندی به باورها، ارزشها و آموزه‌های اسلامی باقی نمی‌گذارد و از سوی دیگر جریان‌های التقاطی در مقابل جریان فقه‌مدعی ارائه نظر بر اساس اسلام بوده و از گونه‌ای حداقلی از علم دینی و قرائتی مدرن از اسلام دفاع می‌نمایند؛ مفروض این جریان‌ها این است که

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت MBA - دانشگاه اصفهان - hamidreza_ghaedali@yahoo.com

^۲ دانشجوی دکتری فلسفه علم، مؤسسه پژوهشی حکمت و فلسفه ایران Ashoori@irip.ir



اسلام به تنهایی قادر به حل معضلات عصر جدید نیست و ضرورتاً باید ترکیبی از اسلام و اندیشه‌های جدید ایجاد شود. (خسروپناه، ۱۳۸۸: ۳۳۰)

بعد دیگر این مسأله مصاف نرمی است که میان فهم اجتهادی و ضابطه‌مند از اسلام ناب محمدی (ص) و لیبرال دموکراسی در جریان است، شکوفایی نظام اسلامی و کارآمدی آن از مهمترین عوامل پیروزی گفتمان انقلاب اسلامی در برابر لیبرالیسم است. این شکوفایی در گروی تدبیر امور جامعه بر مبنای مصالح، ارزشها و آموزه‌های اسلامی است. (عاشوری، ۱۳۸۹: ۲۹) اداره جامعه نیازمند نسخه‌های عملیاتی و مدل‌های اجرایی است. اکنون لیبرال دموکراسی ابزارهای خود را با بسط اندیشه 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 برخاسته از مبانی فلسفی و نظری سکولار، ابزارهای سیطره و نبرد را ساخته است. اما در طول این مدت برخی متمایلین به نظام‌ها و ارزش‌های فکری مغرب زمین برای پاسخگویی به نیازهای زمان به قرائت‌های مدرن و پست مدرن از اسلام دست یازیده‌اند 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)

با وجود طرح مکرر ایده علم دینی، با مراجعه به آثار مکتوب در این زمینه در می‌یابیم که تعبیر «علم دینی» به شکلهای متفاوتی تفسیر شده‌است. (علی‌پور: ۱۳۸۹: ۳-۶) تفاسیری که گاه در تقابل و تعارض جدی با یکدیگر قرار می‌گیرند. استفاده از ادبیات نظریه‌پردازی دینی به جای علم دینی توسط مقام رهبری بر شفافیت و عملیاتی‌نمودن اندیشه علم دینی افزود؛ اما 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 به گونه‌ای که بر اخلاف خود مؤثر باشد و به دیدگاهی جدید در تاریخ علم منجر گردد. (فرامرزی قراملکی؛ ۱۳۸۸: ۵۰-۵۲) علوم جدید نیز به صورت فعالیتی در بستر زمان به موقعیت کنونی دست یافته‌است، پیشینه‌ی بسیاری از نظریه‌ها و مدل‌های علمی چه در علوم طبیعی و چه در علوم انسانی در حد ایده‌های اولیه و تصحیح نشده‌ی شبه ایدئولوژیک یک قرن گذشته می‌باشد. با فعالیت گسترده دانشمندان این مدل‌ها و نظریه‌ها از حالت نیمه پخته خارج و جوانب مختلف آن تحلیل شده‌است. (عاشوری، ۱۳۸۹: ۱۱۱) نظریه‌ها در علوم انسانی در عین آنکه پدیده‌ای معرفتی است اما باید ناظر به اقتضائات زمانه باشد، زیرا با تحولات بشری برخی جنبه‌ها در متعلق نظریه‌ها را تغییر می‌دهد. (قوامی؛ ۱۳۸۷: ۵۲)

در کنار این پدیده نیاز مدیران اجرایی به نسخه‌ها و مدل‌های اجرایی در حوزه مسؤولیت خویش و باور یا دانش ضعیف برخی محققین 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 و مصرف روزانه آنها را تقویت می‌نماید. از دیگر اتفاقاتی که این امر را تشدید می‌نماید، گسترش خارج از قاعده‌ی ظرفیت پذیرش رشته‌های علوم انسانی غربی و تحصیل بسیاری از مدیران در این رشته‌ها است که سبب شده فرهنگ و ارزش‌های لیبرالی منطوقی در این مباحث در ذهن مدیران رسوخ کند.

برای تحول در علوم انسانی و تأسیس علوم انسانی اسلامی، اقدامات گوناگون در سطوح مختلف نیاز است، اما هر سطح آن توسط عده‌ای خاص صورت بگیرد. نظریه‌پردازی کاری است که توسط عده‌ای محدود انجام می‌شود، نخبگان علمی حوزه و دانشگاه که علاوه بر توانمندی و قوت بالای علمی از روحیه خلاقیت و شالوده‌شکنی برخوردار هستند می‌توانند از عهده این امر برآیند. نظریه‌پردازی که در هر رشته‌ی علمی صاحب نظر هستند و هنوز آرائشان مورد نقد و بررسی قرار می‌گیرد و بسط پیدا می‌کند، معمولاً کمتر از تعداد انگشتان دست می‌باشند. اما ایجاد تحول و بسط این نظریه‌ها نیازمند بسیج فکری و عملی و حرکت همه جانبه علمی است. یعنی این که هزاران پژوهشگر اطلاعات را گردآوری کنند، ادله طرح‌شده را دوباره تقریر و تنظیم کنند، خلأها را پر کنند، نظریه‌ها را در موارد عینی تطبیق داده و فروعات جدید را مورد بررسی قرار دهند. با مطالعه تطبیقی در نظریه‌ها، شباهت‌ها و افتراقات را کشف کنند، نقد و نظرهایی که مطرح شده را مرور و خط سیر حک و اصلاح نظریه را مشخص کنند. درس‌نامه بنویسند و نیرو پرورش بدهند، دیگر گروه‌های علمی را ترغیب کنند تا در برنامه پژوهشی آنان فعال



شوند و مجموعه بسیاری از دیگر فعالیت‌های علمی؛ این امر فعالیت مستمر و پیوسته دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها را می‌طلبد. (عاشوری؛ ۱۳۸۹: ۹۹)

از موارد بسیار مهم در پژوهش در باب مدیریت اسلامی ذکر مصادیق نظریه‌پردازی در باب مدیریت اسلامی و تطبیق و بررسی مصادیق عینی فعالیت‌های مدیریتی از این رویکردهای نظری است. مطالعه تطبیقی میان نظریه‌های مدیریت اسلامی و رویه‌های عینی تجربه‌شده از مدیریت اسلامی می‌تواند به شناخت مسائل جدید و تفریع اصول در این نظریه‌ها کمک کرده و بر غنای ادبیات موجود در مدیریت اسلامی بیافزاید و زمینه‌ساز تحول در علوم انسانی گردد. (قوامی؛ ۱۳۸۷: ۲۸)

مدیریت جهادی قرابت‌های بسیاری با آنچه که امروز با عنوان مدیریت اسلامی در میان محققان علوم اسلامی و مدیریت شناخته می‌شود، دارد. موضوع این مقاله بررسی مدیریت جهادی به عنوان یک تجربه از بکارگیری مدیریت اسلامی در عرصه اداره کشور است. این مقاله برای پاسخگویی به این پرسش شکل گرفت: «مدیریت جهادی چگونه بود و آیا می‌توان آن را از جلوه‌ای از مدیریت اسلامی دانست؟»

روش تحقیق

هدف از انجام این تحقیق و ارائه مقاله حاضر، معرفی مدیریت جهادی به عنوان یک تجربه از بکارگیری اصول مدیریت اسلامی است که به دنبال بررسی شباهتها و تفاوت‌های مدیریت جهادی با رویکرد نظری «تأثیر ارزش‌های اسلامی بر مدیریت» و سیر اوج و افول این سبک مدیریتی در نهاد جهاد سازندگی است. این بررسی با استفاده از کتب، نشریات و اسناد و مدارک موجود و تحلیل یافته‌ها صورت گرفته است؛ با عنایت به این که ماهیت پژوهش، اسنادی است، روش گردآوری اطلاعات، کتابخانه‌ای می‌باشد، این پژوهش تلاش نموده است حتی المقدور از طریق مطالعه عمیق و با تفسیر و تحلیل رویدادها به روشن ساختن مسأله و درک بهتر رویدادها و عملکرد مدیریتی در حوزه مشخص کمک کند و با توجه به مفاهیم و مبانی نظری و براساس بحث و تحلیل موضوع، جمع‌بندی و نتیجه‌گیری مناسبی ارائه دهد.

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 با رویکرد نظری هر کدام از محققان حوزه مدیریت اسلامی چارچوبی ارائه داده و نظریات مربوط به مدیریت اسلامی را در قالب پنج عنوان دسته‌بندی نموده است که عبارتند از:

- ۱) رویکرد نظری رشد در مدیریت اسلامی
- ۲) رویکرد اصول‌گرایی
- ۳) رویکرد اخلاق و ویژگی‌های مدیران اسلامی
- ۴) رویکرد وظایف مدیران مسلمان
- ۵) رویکرد تأثیر ارزش‌های اسلامی بر مدیریت

توضیح هر یک از رویکردهای نظری که در بالا اشاره شد خارج از حوصله این مقاله است و با اهداف نگارش این مقاله فاصله دارد. در اینجا تنها به رویکرد «تأثیر ارزش‌های اسلامی بر مدیریت» اشاراتی کوتاه می‌شود زیرا که 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 بر اساس ارزش‌های خود نسبت به درستی و مطلوبیت اشیاء، 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 فرو می‌گذارند، 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 دوبراتب است. (مصباح یزدی؛ ۱۳۷۶: ۱۴۹-۱۶۳)

از دیدگاه اسلام، ارزشها از کیفیت رابطه رفتار انسان با هدف نهائی 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 ایدآل او هستند این یک واقعیت است و تابع هیچ قراردادی هم نیست، پس برای پی‌بردن 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 (چاووشی؛ ۱۳۸۸). پیرامون مبانی ارزش از دیدگاه اندیشمندان مسلمان شش عنصر قابل تحلیل است. (علی‌احمدی، علیرضا؛ علی‌احمدی، حسین؛ ۱۳۸۳: ۳۴ و ۳۵):

- ۱) ملاک ارزش کار، تاثیر آن در کمال نفس انسان است.
 - ۲) هر کاری که بیشترین تاثیر را در بالاترین کمال انسان داشته باشد عالی‌ترین تاثیر را خواهد داشت.
 - ۳) هر کاری که بیشترین تاثیر را در دور شدن انسان از خدا داشته باشد، پست‌ترین ارزشها و بدترین ردیلتها خواهد بود.
 - ۴) در بین دو قطب فوق‌الذکر اگر نقطه‌ای فرض شود که نسبتش متساوی به هر دو قطب باشد، (یعنی نه تأثیری در حرکت انسان به سوی الله داشته‌باشد و نه تأثیری در دور کردن انسان از الله). اگر چنین فرض شود آن "بی ارزش" خواهد بود.
 - ۵) ارزش‌های اخلاقی در طول هم تابع نیت است و هم تابع شکل کار. یعنی اصالتا ارزش، تابع نیت است، ولی چون هرنیتی 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 حدنصابی 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؛ به گونه‌ای 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، ملایی؛ ۱۳۸۸) بهارستان در تحقیقی مدیریت اسلامی را اینگونه تعریف می‌کند: «مدیریت اسلامی عبارتست از تنظیم روابط افراد، تدبیر امور و هماهنگی نیروها به عنوان مسئولیتی الهی به منظور رشد و تکامل افراد و تحقق اهداف ارزشمند سازمان که به هدف نهایی، یعنی قرب الی الله، منتهی می‌شود». (بهارستان؛ ۱۳۸۳) 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، تئوریه‌ها 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، نخبهان ماهیت مدیریت اسلامی موازین ارزشی و موارث فرهنگ اسلامی است که مبتنی است بر وحی، قرآن، سنت، عقل و اجماع». (همان)

در مدیریت اسلامی مدعی هستیم که با نگاهی جامع به تمام ابعاد وجودی انسان و با مد نظر قرار دادن تمام نیازهای او (با درنظر گرفتن اولویت‌بندی نیازها)، می‌خواهیم ارزش‌هایی را برای سازمان تعریف کنیم که با توجه به فلسفه وجودی و رسالت



هر سازمان، آن را به موفقیت‌های منحصر بفرد و متعالی برساند. (تولایی؛ ۱۳۸۶) وجه تمایز مدیریت اسلامی از دیگر نظام‌ها در نظام ارزشی است که نشأت گرفته از جهان‌بینی الهی می‌باشد؛ 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 قایل 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) از سوی دیگر، در مدیریت اسلامی، شرافت انسانی مد نظر است و قوای نباتی و حیوانی در واقع، 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 اسلامی بودن سازمان اقتضاء 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 حتی المقدور سعی بر این باشد که منافع مادی در جهت مصالح انسانی و مقدمه‌ای برای توسعه و تعمیق بینش‌های الهی و ترویج شعایر اسلامی قرارگیرد. این در واقع همان جهاد نفسی است که مدیریت و علم مدیریت را هم تحت تأثیر قرار داده است. (ابراهیمی، 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 می‌باشد، 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 شؤون 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)

مدیریت جهادی

پس از پیروزی انقلاب اسلامی ایران، با فرمان امام خمینی (ره) در تاریخ ۲۷ خرداد ۱۳۵۸ نهادی با عنوان جهاد سازندگی تشکیل شد و شکل‌گیری این نهاد که متأثر از اندیشه‌های متعالی 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 فراهم‌ساختن 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 به عنوان 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 به سوی 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 کلیه نیروهای جمهوری اسلامی.

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



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

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 گرفته و درک ضروریات و نیازهای جامعه توأم با روح معنوی، دینی و شعور انقلابی و اسلامی مورد نظر و عمل مدیران قرار گیرد. این سبک از مدیریت که با نام مدیریت جهادی در میان جهادگران و مردم شناخته می‌شد پس از مدتی توانست به عنوان یک الگو برای دیگر سازمان‌های کشور قرار گیرد. جهاد سازندگی با کمترین امکانات عملکردی بسیار بالایی را از خود نشان داده بود که خارج از تصور مدیریت‌پژوهان وقت کشور بود همچنین منش اخلاقی جهادگران در میان اقشار جامعه زبازد شد و این افراد تجلی اخلاق اسلامی در میان مردم بودند.

نامدار زنگنه اولین وزیر جهاد سازندگی درباره ضرورت تشکیل جهاد سازندگی و حدود وظایف این نهاد می‌گوید: «در رابطه با حدود وظایف جهاد ابتدا لازم است برگردیم به آن زمانی که جهاد با فرمان حضرت امام^{مدظله} به وجود آمد و به اعتقاد ما پیش از اینکه فرمان امام متوجه تأسیس یک سازمانی به نام جهاد سازندگی باشد، متوجه حرکت بزرگی بود، برای ساختن روستاهای مملکت، یک جریانی را امام امت دستور صدور و تشکیل آن را صادر فرمودند. وقتی که جهاد تشکیل شد به روستاها و روستائیان محرومترین اقشار مملکت ما در عین حال می‌شد گفت که مولدترین اقشار مملکت ما بودند و هستند و هم اینکه به روستائیان ما در طول تاریخ رسیدگی نشده بود و لازم بود که پیام انقلاب هم به اینها برسد، در آن موقع دستگاه‌های اجرایی ما هم توانایی لازم را نداشتند که به روستاها برسند و یک شوق و انرژی خیلی بالایی هم در مردم و بخصوص در جوانان وجود داشت که در جهت سازندگی در این مملکت کار بکنند. این بود که جهاد به وجود آمد. ابتدا مانند اکثر نهادهای انقلابی یک ایده و یک انگیزه بزرگ را در خودش برای کار کردن داشت و حدود وظایف مشخص و قطعی را نداشت و در همه ابعاد کار می‌کرد، در روستاها به کار در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی می‌پرداخت و در روند کار خود اگر که با مسائلی برخورد می‌کرد، شروع به حل کردن این مسائل و مشکلات نموده و به مرور زمان با اضافه شدن تجارب و جمع‌بندی‌هایی که کارهای جهاد از آن به دست می‌آمد، حیطه وظایف جهاد به این ترتیب مشخص می‌شد که به اصلی‌ترین و عمده‌ترین مسائلی که می‌تواند در زندگی روستاها و در بالا رفتن تولید در روستاها اثر بگذارد، توجه کند و اولویتهای کار خودش را و جهت‌گیری افرادش و امکاناتش را منطبق با این نیازها و اولویتهای کند.» (نامدار زنگنه؛ ۱۳۶۳)

با تأمل بر فرهنگ جامعه جهادگران، به ویژه در دهه نخستین انقلاب، ملاحظه می‌شود که انگیزه جهادگری، به شدت مبتنی بر باورهای توحیدی جهادگران بوده‌است و ارزش‌های اسلامی همچون عنصر عدالت‌خواهی موجب باورشدن نظام جهادی شده- است. برخی از مفروضات بنیانی اندیشه جهادگران را می‌توان به صورت ذیل تبیین کرد (پورعزت، 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 امحای فقر کافی نیست، برای امحای فقر باید اقدام کرد؛
- فقر را نمی‌توان صرفاً اقتصادی تلقی کرد، گاهی اوقات فقر سیاسی و فقر فرهنگی جلوه‌های وحشتناک‌تر و نگران‌کننده‌تری داشته‌اند؛
- جهاد علیه جلوه‌های گوناگون فقر، هم زمان و همراه با جهاد در جبهه‌های نبرد مستقیم، ضروری و ارجمند است.

جهاد سازندگی از نهادی مردمی تا وزارتخانه‌ای دولتی ۱۳۵۸ - ۱۳۶۲

ایجاد یک سازمان، فرایندی است که توجه خود را به رفتار، زمینه‌ها و ساختار معطوف می‌دارد، موحد(۱۳۸۶) در مدلی با عنوان سه شاخگی (ساختار، رفتار و زمینه) به بیان ارزش‌ها و مفاهیم سازمانی جهادسازندگی می‌پردازد و هر بعد را اینگونه ترسیم می‌نماید:

بعد ساختار: همه عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیر انسانی سازمان می‌باشند که با نظم، قاعده و ترکیب خاصی بهم پیوسته و چارچوب و بدنه فیزیکی سازمان را می‌سازند. عامل مدیریت برای خدا و عامل مدیریت ولایتی و عامل انعطاف‌پذیری ساختار و تشکیلات مناسب با شرایط در این بعد مد نظر قرار گرفته شده‌است.

بعد رفتاری: انسان و روابط انسانی در جهادسازندگی می‌باشند که با نُرم‌های رفتاری، ارتباطات (غیررسمی) و الگوهای خاصی بهم 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 عامل توجه به نیروی انسانی به عنوان منابع مهم کاری و عامل پرکاری، سخت‌کوشی، خستگی‌ناپذیری و سرعت عمل در کارها در این بعد مد نظر قرار گرفته شده‌است.

بعد زمینه: تمام شرائط و عوامل محیطی و «برون سازمانی» می‌باشند که محیط بر سازمان بوده و سیستم‌های اصلی یا ابرسیستم‌های سازمان را تشکیل می‌دهند. بعد زمینه مهمترین و اصلی‌ترین بعد است و نه تنها عامل بقاء و رشد دو بعد دیگر بلکه بوجود آورنده‌ی دو بعد دیگر نیز در جهادسازندگی بوده و خلاصه بقاء و رشد کلی جهادسازندگی بدان وابسته بوده است. عامل مدیریت مشارکت‌پذیر و نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط کار و مدیریت قناعتی با اهمیت دادن به بیت‌المال در این بعد مد نظر قرار گرفته شده‌است.



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

مرتضوی و عراقی «نظام ارزشی اسلام» را مبنای مدیریت جهاد سازندگی را می‌دانند. (مرتضوی، عراقی؛ ۱۳۸۷) امام خمینی در بیانی به جهادگران اینگونه می‌فرمایند: «علاوه بر این که جهاد سازندگی می‌کنید جهاد با نفس خودتان هم بکنید.» (فغفوذ مغربی؛ ۱۳۸۸) این جمله که سر لوحه کار جهادگران بود نشانه ارزش محوری آنان در انجام امور بود زیرا که کار کردن برای آنها نوعی عبادت و وسیله‌ای برای تقرب به خدا محسوب می‌شد. از ویژگی‌های مدیران جهادی می‌توان مسئولیت‌پذیری، پرکاری و سخت‌کوشی، احساس رضایت از خدمت به مردم، رعایت شئون اسلامی و اخلاقی در رفتار با ارباب رجوع، اخلاص نام برد. افراد با کمترین هزینه، بیشترین تلاش خویش را مصروف داشته، بی‌پروا و شجاع، سخت‌ترین وظایف و مسئولیت‌ها را در جبهه



سازندگی در روستا و جنگ برعهده می‌گرفتند. در جهاد سازندگی مدیریت به گونه‌ای بود که به ویژگی‌های روانی و رفتاری افراد و نوع تعامل آن‌ها با یکدیگر در جوی 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 این رو، مشورت با مستشاران متعهد را تضمینی برای ثمردهی برنامه‌ها و دوران‌دیشی مدیران و کار برای خدا و توکل بر ذات باری تعالی را منشأ امدادهای غیبی و موفقیت برنامه‌ها و موجب رشد سازمان می‌شد. (ابراهیمی، افشاریان؛ ۱۳۸۸) منابع مالی، طبیعی، تکنولوژیک و فیزیکی جهاد در مقابل سازمانهای دیگر نه تنها قابل رقابت نبود بلکه در بسیاری از مواقع کمتر و حتی ناچیز بوده‌است و این ایمان جهادگران و اخلاق‌ورزی شخصی و سازمانی آنها بوده‌است که در تمامی عرصه‌ها جهادسازندگی را با توفیق همراه نموده‌است و پایبندی به این اصول اخلاقی فردی و سازمانی پیام اصلی فرهنگ و مدیریت جهادی است و چنانچه بخواهیم در سازمانهای فعلی اجرایی نیز الگوی جهادی را تجربه کنیم و یا حفظ کنیم باید ضمن احصاء دقیق این اصول اخلاقی نسبت به اجراء آنها اهتمام کرده و سپس انتظار داشته باشیم که با موفقیت سازمانی چشمگیر همراه گردیم. (صدرالسادات؛ ۱۳۸۷)

مدیریت جهادی را بنا به مواردی که اشاره شد اینگونه می‌توان تعریف کرد:

مدیریت جهادی سبکی از مدیریت است که استوار بر ارزش‌های اسلامی است. همانگونه که جهاد به معنای کوشش تمام و همه جانبه برای رسیدن به هدف است و در منطق اسلامی بکار بردن نهایت جهد و کوشش در راه خدا برای نجات خلق خدا از ظلم-ها 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 نوع دوستانه و ارزش محور 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 به علت 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 و ارزشها و سیاستهای فرهنگی خاص اسلامی را دارا می‌باشند. در این نوع از مدیریت به واسطه فضای اخلاقی مدیران رابطه رئیس و مرئوسی دیده نمی‌شود و مدیران برای جهادگران که همان اعضای سازمان هستند به عنوان یک الگوی اخلاقی و مراد شناخته می‌شوند.

بحث و نتیجه‌گیری

مهم‌ترین دستاورد جهاد سازندگی تجربه موفق یک الگوی بومی است که بر اساس مردم‌محوری و نه بخشی‌نگری به رفع تنگناها و محرومیت‌ها پرداخته و اهداف بخشی تولید و افزایش سرمایه را اگر چه با ارزش اما به عنوان اهداف فرعی و تبعی در مرحله بعدی قرار داده‌است مینا 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 پویائی در مدیریت بحران که جای خالی آن در حوادثی مانند زلزله شهرستان بم به شدت ملموس بود شاهدی بر این مدعاست. (فغفوذ مغربی؛ ۱۳۸۸)

فرهنگ جهادی معطوف به ابتکار عمل، اقدام شجاعانه و اخلاص در جهت خدمت به محرومان، و ایثار در شرایطی مملو از اعتماد متقابل بود، در حالی که فرهنگ بوروکراتیک اصالتاً سلسله‌مراتب، کنترل بوروکراتیک، روحیه محافظه‌کاری، و ریا را جایگزین ابتکار عمل شجاعانه و اخلاص می‌نماید. ضمن اینکه بوروکراسی‌های رایج، تمایل به کار تیمی را تخطئه می‌کنند؛ در حالی که بنیان ساختاری جهاد سازندگی در شکل نهادی و اولیه خود، بر توسعه کار تیمی نهاد شده‌بود. (پورعزت، قلی‌پور؛

۱۳۸۸)



در واقع تجربه بوروکراتیک کردن جهاد صرف نظر از کارکردها یا کارکردهای آن یک تجربه علمی استثنایی در قلمرو تئوری سازمان محسوب می‌شود. تجربه‌ای که طی آن منطق نهادی‌سازی از منطق تکلیف شرعی و خیرخواهی داوطلبانه انسانی به منطق بوروکراتیک انسان اداری تبدیل شد! (قلی‌پور، پورعزت؛ ۱۳۸۸)

اینکه جهادسازندگی در مدت زمان کوتاهی (در مقایسه با سازمان‌ها و اداراتی که حضوری ۵۰ ساله در روستا داشته و دارند) موفق شد، بالاترین سطح مقبولیت، کارآمدی و اثربخشی را در نزد مردم روستایی کسب کند. (خلقانی، ابراهیم‌پور؛ ۱۳۸۶) به گونه‌ای که در تحقیق سنجش گرایش روستائیان نسبت به جهادسازندگی 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 (رفیع پور، ۱۳۷۲: ۱۹۷).

در توسعه روستایی و... فعالیت‌های ماندگار جهادگران، بخوبی تحقق نیافته‌اند. 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 معنی‌دار در فرآیندهای نجات، امداد، اسکان اضطراری، بازسازی و اسکان دائمی خانوارهای روستایی آسیب‌دیده است؛ 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 نمود. 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 و در نتیجه هزینه‌های بسیار سرسام‌آور در پی داشت. نتیجه آنکه «فقدان مدیریت» روستایی و «بخشی شدن فعالیت‌ها» یکی از مسائل (constraints) جامعه روستایی کشور است و هنوز هم روستاهای کشور دچار توسعه‌نیافتگی مزمن و دوگانگی‌های ساختاری هستند. (خلقانی، ابراهیم‌پور؛ ۱۳۸۶)

زواره ده چالش و عامل را در انحطاط فرهنگ جهادی در وزارت جهاد مؤثر می‌داند (زواره، ۱۳۸۶):

- ۱- استقرار بوروکراسی اداری سنتی و کنار گذاشتن روشهای ساده اداری جهادی
- ۲- دور شدن عملکرد مدیران از اصول و مبانی اولیه فرهنگ جهادی در بعضی از موارد
- ۳- گرایش به ایجاد ساختار جدید با رویکرد غیر جهادی.
- ۴- حل مشکلات مردم بعنوان وظیفه اداری تلقی شود نه عبادت.
- ۵- کاهش روحیه مدیریت مشارکت پذیری جهادی
- ۶- تغییرات ساختاری از نهادی بودن به وزارتخانه شدن
- ۷- دگراندیشی و دوری از فرآیند امر به معروف به دستورات اداری
- ۸- ایجاد پستهای مصوب اسم و رسم دار و تشریفاتی نظیر معاون وزیر و مدیرکل که باعث رقابت غیر سازنده شد.
- ۹- عدم توجه جدی به ارباب رجوع و کم توجهی به ویژگیهای مردم گرایانه جهادی
- ۱۰- اولویت دادن به منافع فردی به جای منافع سازمانی

پیشنهادها

- مدیریت جهادی تنها منحصر به جهادسازندگی و مراکز عمرانی نبوده است، لازم است 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 بروکراتیزه‌شدن ساختار جهاد و تبدیل آن از حرکتی مردمی به وزارتخانه‌ای دولتی را مشخص نماید، هرچند در این بررسی عوامل ساختاری و اجتماعی حاکم که نگرش دولت‌سالار یکی از آنهاست انکار نمی‌گردد.
- یکی دیگر از موضوعاتی که می‌تواند مورد بررسی قرارگیرد شناسایی اشتراکات و افتراقات حرکت جهادی و مدیریت جهادی باشد. 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 کرده‌است، لازم است روابط مدیریت جهادی با نظریه‌ها و مبانی سازمان، فرهنگ سازمانی، مدیریت منابع و دیگر حوزه‌ها توجه شود؛ به طور 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 نیازمند حک و اصلاح هستند تا بتوانند سازمانی را پیشنهاد کنند که بستر مناسب برای مدیریت جهادی باشد.

منابع:

- ۱) ابراهیمی، رحمت‌الله؛ افشاریان، رحیم(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 (جلد اول).
- ۲) بابایی، عبدالله(۱۳۷۲)، ارتباط ارزشهای انسانی، تهران، انتشارات دستان.
- ۳) بُستان، حسین (۱۳۸۷)؛ همکاران؛ گامی به سوی علم دینی (۱)؛ قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه؛ چاپ اول.
- ۴) بهارستان، جلیل(۱۳۸۳)؛ مطالعه تطبیقی مدیریت اسلامی و مدیریت رایج؛ فصلنامه مدرس علوم انسانی؛ ویژه‌نامه مدیریت.
- ۵) پالوج، مجتبی؛ نقی پورفر، ولی‌الله(۱۳۸۶)؛ نقش فرهنگ و مدیریت جهادی در تقویت و توسعه سرمایه‌های اجتماعی و مشارکت مردمی؛ مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی.
- ۶) پورعزت، علی اصغر؛ قلی پور، آری(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).
- ۷) تولایی، روح‌الله(۱۳۸۶)؛ الگویی برای شناخت مدیریت اسلامی؛ دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس؛ ش: ۱۱.
- ۸) چاوشی، سیدکام(۱۳۸۸)؛ بررسی رویکردهای نظری به مدیریت اسلامی؛ فصلنامه تخصصی پژوهشهای میان‌رشته‌ای قرآنی؛ ش: ۲.
- ۹) خسروپناه، عبدالحسین (۱۳۸۸)؛ جریان‌شناسی فکری ایران معاصر؛ قم: حکمت نوین اسلامی؛ چاپ اول.
- ۱۰) خلقانی، جعفر؛ ابراهیم‌پور، محسن(۱۳۸۶)؛ نگرشی نهادی-هنجاری به جهاد سازندگی؛ مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی.
- ۱۱) دانیالی، تهمینه؛ موسوی، فروغ السادات(۱۳۸۶)؛ شناخت و تبیین مبانی و رویکردهای فرهنگی و مدیریت جهادی؛ مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی.
- ۱۲) رفیع پور، فرامرز(۱۳۷۲)؛ سنجش گرایش روستائیان نسبت به جهاد سازندگی، تهران، مرکز تحقیقات روستایی جهادسازندگی.
- ۱۳) زواره، علیرضا(۱۳۸۶)؛ آسیب‌شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی؛ مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی.
- ۱۴) صدرالسادات، سیدعلی (۱۳۸۷)؛ بازشناسی جهاد سازندگی بعنوان الگوی عملی یک سازمان اخلاقی؛ مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی.
- ۱۵) طیب، مهدی(۱۳۸۷)؛ مدیریت اسلامی؛ تهران: نشر سفینه؛ چاپ دوم.
- ۱۶) عاشوری، مهدی(۱۳۸۹)؛ درآمدی بر جهاد علمی؛ تهران؛ دبیرخانه دائمی همایش ملی جنگ نرم.
- ۱۷) علی‌احمدی، علیرضا و علی‌احمدی، حسین (۱۳۸۳)؛ مدیریت ارزشی با تکیه بر ارزش‌های اسلامی، انتشارات تولید دانش.
- ۱۸) علی‌پور، مهدی؛ حسینی، سیدحمیدرضا(۱۳۸۹)؛ پارادایم اجتهادی دانش دینی؛ قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه؛ چاپ اول.
- ۱۹) فرامرزقراملکی، احد (۱۳۸۸)؛ «نگاهی به مبانی نظری روش تحقیق»؛ پژوهش(۱)؛ قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام‌خمینی(ره).
- ۲۰) فروزنده دهکردی، لطف‌الله؛ ملائی، الهه(۱۳۸۸)؛ بررسی نظام ارزشی در مدیریت اسلامی و دیگر مکاتب؛ راهبرد یاس؛ ش: ۱۸.



- (۲۱) 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).
- (۲۲) قلی‌پور، آرین؛ پورعزت، علی‌اصغر(۱۳۸۸)؛ چالش‌های شالوده‌شکنی مدیر جهادی در ساختار بوروکراتیک رسوب‌گذاری شده غربی؛ مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی(جلد اول).
- (۲۳) قلی‌پور، آرین(۱۳۸۸)؛ جامعه‌شناسی سازمان‌ها؛ تهران انتشارات سمت؛ چاپ نهم.
- (۲۴) قوامی، سیدمصمصام‌الدین (۱۳۸۷)؛ مدیریت از منظر کتاب و سنت؛ قم: دبیرخانه مجلس خبرگان رهبری؛ چاپ چهارم.
- (۲۵) کاوشی؛ حسین(۱۳۸۹)؛ تاسیس نهادی انقلابی به نام جهاد سازندگی؛ مرکز اسناد انقلاب اسلامی؛ <http://www.irdc.ir>
- (۲۶) محمدی، مظاهر(۱۳۸۸)؛ تبیین فرهنگ و مدیریت جهادی و شاخص‌های آن؛ مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات(برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی(جلد دوم).
- (۲۷) مصباح یزدی، محمدتقی(۱۳۷۶)؛ پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، تهران، موسسه امام خمینی.
- (۲۸) موحد، خسرو(۱۳۸۶)؛ تبیین ویژگی‌های مدیریت جهادی؛ مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی.
- (۲۹) نامدار زنگنه، بیژن (۱۳۶۳)؛ مجله پیام انقلاب؛ ش: ۱۳؛ صص ۲۹ - ۲۸.