



فرهنگ سازمانی حاصل از مدیریت جهادی (مطالعه موردی جهاد سازندگی در دفاع مقدس)

تاریخ دریافت مقاله: ۹۲/۱۲/۹

حمیدرضا قائدعلی*

تاریخ تأیید مقاله: ۹۳/۲/۲۸

محمدحسین مشرف جوادی*

چکیده

مدیریت جهادی واژه‌ای نو در ادبیات کشور است که بعد از پیروزی انقلاب اسلامی با شکل‌گیری جهاد سازندگی به وجود آمد. مدیریت جهادی که حاصل پیاده‌سازی مبانی اسلامی در علم مدیریت است، در جهاد سازندگی توانست مولد فرهنگ سازمانی منحصر به فردی شود که آن را از دیگر سازمان‌های کشور متمایز ساخته بود. فرهنگ حاصل از مدیریت جهادی در جهاد سازندگی، میان مردم و جهادگران با عنوان فرهنگ جهادی شناخته می‌شد. تأثیر این فرهنگ بر روی جهادگران به حدی بود که مردم، جهادگران را به عنوان الگویی از یک انسان کامل می‌شناختند. در این مقاله با استفاده از روش مطالعه کتابخانه‌ای و با رویکردی گذشته‌نگر، به بررسی فرهنگ حاکم در جهاد سازندگی پرداخته شده است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد فرهنگ جهادی یک نوع فرهنگ سازمانی است که در آن، کار عبادت محسوب می‌شود. عناصر این فرهنگ عبارتند از: ایمان، معنویت، آرمان‌گرایی و داشتن اهداف بلند و مقدس؛ زیر پا 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، سختکوشی، حضور در مناطق محروم، جسارت، خطرپذیری و ... که در متن مقاله به تفصیل توضیح داده شده است.

واژگان کلیدی: فرهنگ جهادی، فرهنگ سازمانی، مدیریت جهادی، مدیریت اسلامی، فرهنگ.

* کارشناس ارشد مدیریت Email: hamidreza_ghaedali@yahoo.com.MBA

** دانشیار دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان Email: moshref[at]ase.ui.ac.ir

مقدمه

پس از پیروزی شکوهمند انقلاب اسلامی ایران، با فرمان امام خمینی(ره) و در راستای سازماندهی حمایت و رسیدگی به امور محرومان کشور، با تشکیل نهادهایی همچون جهاد سازندگی، بنیان سبکی از مدیریت گذارده شد که مبنای آن را نظام ارزشی اسلامی تشکیل می‌دهد. این نوع از مدیریت باعث شد تا روش‌های عملی مدیران، بار ارزشی گرفته، درک ضروریات و نیازهای جامعه توأم با روح معنوی، دینی و شعور انقلابی مورد نظر و عمل مدیران قرار گیرد(آرمند و ذبیحی طاری، ۱۳۸۸). این فرهنگ و مدیریت جدید، همراه خود شور و نشاط و خودباوری و عشق خدمت به مردم را در جامعه متبلور ساخت. در سایه خودباوری و شور و نشاط جوانان کشور، کارهای بزرگی صورت گرفت که از نظر کمی و کیفی قابل مقایسه با کارهای صورت گرفته در نظام طاغوت نبود. خدماتی از قبیل انتقال امکانات زیربنایی مثل آب و برق و راه و ... به اقصی نقاط روستایی کشور در مدت زمان بسیار کوتاه، از معجزات این فرهنگ و مدیریت محسوب می‌شود؛ درحالی که این حجم کار در روال عادی خود، ده‌ها سال طول می‌کشید.(الماسی، ۱۳۸۶)

مدیریت جهادی برگرفته از مدیریت اسلامی و با هدف قرب به خدا و خدمت به بندگان او و گرامی داشتن مردم است. از اهداف این نوع مدیریت، انجام کار به شیوه مناسب و ارزشمند و کسب رضای خداست تا رضایت درونی برای فرد ایجاد شود. در این شیوه مدیریت، اجر معنوی قبل از پاداش دنیوی مد نظر بوده و تعهد، از محوری‌ترین مؤلفه‌های آن است(پالوچ و نقی‌پورفر، ۱۳۸۶). مدیریت جهادی پس از مدتی مؤلف فرهنگ سازمانی‌ای شد که برخاسته از اندیشه و باورهای مذهبی و انقلابی جهادگران بود که با الهام از سیره و اندیشه بنیانگذار جمهوری اسلامی ایران پدید آمده بود. فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از مفروضات، باورها و ارزش‌ها و اعتقادات مشترک اعضای سازمان است که الگوی رفتاری اعضا سازمان را شکل می‌دهد. در واقع؛ فرهنگ سازمانی اداراک و استنباط مشترک و کلی اعضای سازمان از آن است. نقش فرهنگ برای جامعه یا سازمان در حکم شخصیت برای فرد است. همان‌گونه که شخصیت افراد آنها را از دیگران متمایز می‌سازد، فرهنگ یک سازمان یا جامعه نیز آن را از دیگر جوامع یا سازمان‌ها متمایز می‌کند و همچنان که جوامع، دارای فرهنگ منحصر به فرد و خاص خود هستند، هر سازمانی نیز فرهنگ خاص خود را دارد(قلی‌پور، ۱۳۸۸: ۱۸۶). فرهنگ جهادی به عنوان فرهنگ سازمانی



است که در آن کار عبادت محسوب می‌شود، عناصرشاکله این فرهنگ عبارتند از: ایمان، معنویت، آرمان‌گرایی و داشتن اهداف بلند و مقدس؛ زیرا پا نهادن فرهنگ مادی و مادی‌گرایی و در نتیجه خدمت به مردم، جوشش و تحرک ذاتی را می‌طلبد. در این تفکر، فرد جهادی کسی است که در برخورد با مسائل، ضمن در نظر گرفتن رضای خدا سعی می‌کند کار را به بهترین نحو ممکن انجام دهد. عمده ارزش‌های جهادی که به عبارتی به عنوان ارزش‌های دینی نیز شناخته می‌شوند، عبارتند از: اخلاص، ایثار، تعاون و تلاش، تعهد، سادگی، پرهیز از اسراف، مشورت و مشارکت. برخی از این ویژگی‌ها برخاسته از شرایط خاص انقلاب و روحیات انقلاب است؛ از جمله: سختکوشی، حضور در مناطق محروم، جسارت، خطرپذیری، خط‌شکنی.

از این رو، هدف این تحقیق، ارائه الگویی از فرهنگ سازمانی است که حاصل مدیریت به سبک جهادی است. لذا با توجه به مقدمه ذکر شده، سؤالات اصلی این تحقیق عبارتند از:

۱. مدیریت اسلامی در ایجاد فرهنگ جهادی چه نقشی داشته است؟

۲. فرهنگ حاکم در سازمان جهاد سازندگی از زمان تأسیس تا پایان دوران سازندگی چگونه بوده است؟

۳. مدیران جهادی و جهادگران دارای چه ویژگی‌هایی بودند؟

در ادامه، پس از ارائه مبانی نظری در خصوص فرهنگ سازمانی به بررسی واژه مدیریت جهادی بر اساس تعریف مدیریت اسلامی پرداخته می‌شود و سپس فرهنگ سازمانی حاصل از مدیریت جهادی در جهاد سازندگی در دوران دفاع مقدس (فرهنگ جهادی) مورد بررسی قرار می‌گیرد.

فرهنگ سازمانی

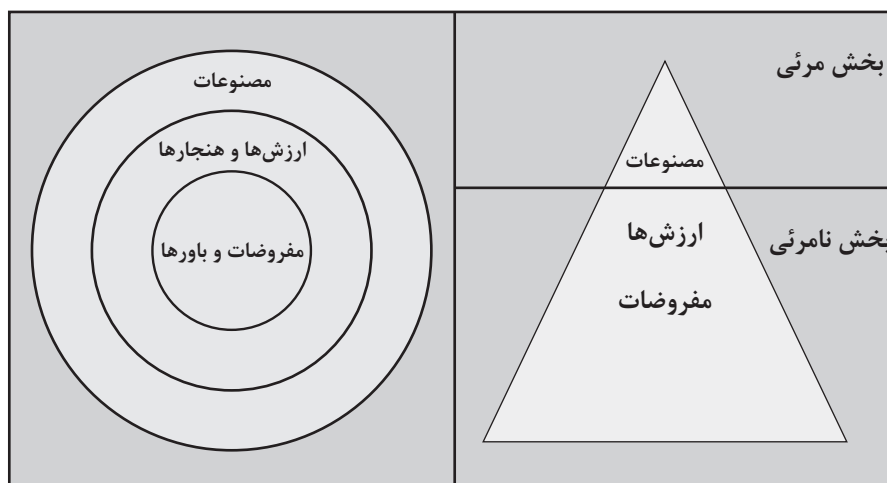
به دلیل پیچیدگی‌های فرهنگ، تعاریف متعددی از آن ارائه شده است (مولچای، ۲۰۰۶: ۲۶۵). وسعت در معنای آن به گونه‌ای است که تا سال ۱۹۵۰ کروبر و کلوکهان حدود ۱۰۰ تعریف از فرهنگ جمع‌آوری کرده‌اند (عسکری، ۱۳۷۸: ۲۳۶). ولی به عقیده باربو^۲ بیشتر تعاریف فرهنگ بر دو نکته عناصر فرهنگی (عادات اجتماعی یا سبک زندگی) و تأثیر این

1. Mulchay.
2. Barbu.



عناصر بر رفتار فرد تأکید دارند (پهلوان، ۱۳۷۸: ۱۴-۱۳). باورها و مفروضات، هسته فرهنگ را شکل می‌دهند و بر آنچه مردم واقعاً به آنها اعتقاد دارند، دلالت داشته و بر ادراکات، نحوه تفکر و احساسات افراد نفوذ می‌کنند. در واقع؛ مفروضات و باورها در انظار آحاد یک جامعه، حقایق قطعی تلقی می‌شوند که خارج از سطح آگاهی متداول قرار دارند. (هاج، ۱۹۹۷: ۲۱۴-۲۱۰)

به نظر شاین^۲ «فرهنگ الگویی است از مفروضات بنیادین که گروهی خاص برای مقابله با مشکلات و سازگاری با محیط خارجی و نیل به یکپارچگی و انسجام داخلی، ابداع، کشف یا ایجاد می‌کنند. این الگو در صورت کفایت، سودمندی و کارساز بودن، اعتبار می‌یابد و در نتیجه، به عنوان شیوه درست ادراک، پندار، تفکر، احساس و رفتار در مقابله با مشکلات به اعضای جدید آموخته می‌شود» (شاین، ۱۹۸۵: ۹). بر اساس این الگو، فرهنگ از سه مجموعه مفروضات و باورها، ارزش‌ها و هنجارها و مصنوعات تشکیل می‌شود.



نمودار ۱. مقایسه الگوی کوه یخ با الگوی سه لایه فرهنگی شاین (هاج، ۱۹۹۷: ۲۱۰)

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، در این الگو، باورها و مصنوعات هسته مرکزی فرهنگ هستند و ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی را تحت تأثیر قرار می‌دهند و ارزش‌ها و هنجارها، مصنوعات گفتاری، رفتاری و فیزیکی فرهنگ را شکل می‌دهند.

1. Hatch.
2. Schein.

فرهنگ سازمانی عبارت است از مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، درک و استنباط و شیوه‌های تفکر یا اندیشیدن که اعضای سازمان در آن وجوه مشترک دارند و همان چیزی است که به عنوان یک پدیده‌ی درست به افراد تازه‌وارد آموزش داده می‌شود (دفت، ۱۳۸۹: ۳۹۴). فرهنگ سازمانی نشان‌دهنده‌ی بخش نانوشته‌ی سازمان است. فرهنگ سازمانی با تکیه بر ارزش‌ها، اندیشه‌ها، باورهای اعتقادی و نگرش‌ها و احساسات، رفتار اعضای سازمان را شکل می‌دهد. با شناخت مصنوعات فرهنگی در یک سازمان، می‌توان به قسمت‌های پنهان فرهنگ سازمانی که همان ارزش‌ها و باورهای اعضای سازمان است، پی برد. مصنوعات همان قسمت قابل رؤیت فرهنگ است که شامل شیوه‌ی رفتار افراد، نوع لباس پوشیدن، نشانه‌ها و علائم، جشن‌ها و داستان‌ها می‌شود.

روش تحقیق

هدف از انجام این تحقیق، معرفی مدیریت جهادی و فرهنگ سازمانی حاصل از این‌گونه مدیریت به عنوان یکی از نمونه‌های مدیریت اسلامی است. روش تحقیق به صورت اسنادی و با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای است. یافته‌ها با استفاده از کتب، نشریات و اسناد و مدارک موجود تحلیل شد. با عنایت به ماهیت پژوهش که اسنادی است، روش گردآوری اطلاعات، کتابخانه‌ای می‌باشد. این پژوهش؛ گذشته‌نگر است و تلاش دارد تا حد امکان از طریق مطالعه عمیق و با تفسیر و تحلیل رویدادها، به روشن ساختن مسئله و درک بهتر رویدادها و عملکرد مدیریتی در حوزه مشخص کمک کند. با توجه به مفاهیم و مبانی نظری و بر اساس بحث و تحلیل، موضوع جمع‌بندی و نتیجه‌گیری صورت گرفت.

مدیریت جهادی نمونه‌ای از به کارگیری اصول مدیریت اسلامی

با توجه به نگرش عمیق اسلام به انسان و جایگاه والای او، مباحث انسان‌شناسی در قرآن مجید به حدی است که دو محور عمده‌ی مباحث قرآن را «انسان» و «خدا» تشکیل می‌دهد (وزیر زنجانی و فروزنده دهکردی، ۱۳۸۹). از این منظر، تنظیم روابط میان انسان‌ها در سازمان و جامعه، وظیفه‌ای است خطیر که بر عهده‌ی مدیران است. علم مدیریت اسلامی برای ارائه‌ی راهکار به مدیران در جهت مدیریت بر مبنای ارزش‌ها و اصول اسلامی، چندی



است که مورد توجه قرار گرفته و محققان مسلمان سعی دارند با ارائه یک الگوی منسجم، تعریفی جامع از مدیریت اسلامی ارائه دهند. مدیریت در اسلام بر اساس طرح و برنامه‌ای سازگار با مبانی اسلام و به سوی اهداف اسلام‌پسند است که فوق همه آنها، قرب الهی قرار دارد. در این راستا، وسیله و کیفیت برخورد با افراد نیز باید مطابق موازین اسلامی باشد. (مصباح یزدی، ۱۳۷۹: ۲۵۲-۱۶)

بهارستان (۱۳۸۳) مدیریت اسلامی را این‌گونه تعریف می‌کند: «مدیریت اسلامی عبارت است 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 الی‌الله منتهی می‌شود». وی 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 و نظریه‌های مختلف علمی. ولی در شاخ و برگهای این شجره مدیریت می‌توان از روش‌شناسی علمی و روش‌های فناورانه و تخصصی استفاده کرد. بنابر این، نگرهبان ماهیت مدیریت اسلامی موازین ارزشی و موارث فرهنگ اسلامی است که مبتنی است بر وحی، قرآن، سنت، عقل و اجماع». (همان)

ترک‌زاده (۱۳۸۸) مدیریت اسلامی را نوعاً یک سیستم رفتاری می‌داند که این سیستم، مبتنی بر مبانی نظری (اعتقادی) خاص و در یک چارچوب ساختاری ویژه، در برهه‌ای از زمان و متناسب با بستر موقعیتی خود، توسط رسول بزرگوار اسلام حضرت ختمی مرتبت (ص) و برخی ائمه معصومین (ع) با موفقیت طرح‌ریزی و اجرا شده و عملکرد موفق داشته است.

در مدیریت اسلامی مدّعی هستیم که با نگاهی جامع به تمام ابعاد وجودی انسان و با مدّ نظر قرار دادن تمام 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 منحصر به فرد و متعالی برساند. (تولایی، ۱۳۸۶)

مهم‌ترین اهداف مدیریت اسلامی عبارتند از:

- برقراری عدالت اجتماعی و اقامه قسط و عدل در سازمان (عدالت خواهی)؛
- احقاق حق افراد سازمان (حق جویی)؛



- تعلیم و آگاهی بخشیدن به افراد سازمان و تربیت معنوی و احیای ارزش‌های اخلاقی؛

- ایجاد فرصت و فراهم کردن زمینه رشد، تعالی، کمال شایسته و توفیق قرب الهی در افراد سازمان؛

- فراهم ساختن فرصت و امکان به فعل درآمدن توانایی‌های بالقوه افراد و بروز قوه خلاقیت، سازندگی و ابتکار در افراد سازمان؛

- هدایت، حمایت، تقویت، یاری و مساعدت به افراد سازمان به جای تفتیش، بازرسی و انتقادجویی؛

- فراهم کردن زمینه‌های شور، تبادل نظر، هم‌اندیشی، تعاطی افکار و تعامل میان افراد سازمان؛

- برقراری روحیه برادری و برابری در افراد سازمان و برقراری روابط انسانی؛

- حل مشکلات فردی، سازمانی و اجتماعی؛

- تأمین مصالح مادی و معنوی افراد و سازمان. (مکارم شیرازی، ۱۳۶۸: ۱۵-۱۴)

چنان که از تعاریف فهمیده می‌شود، وجه تمایز مدیریت اسلامی از دیگر نظام‌ها، در نظام ارزشی است که نشئت گرفته از جهان‌بینی الهی است. کل جهان هستی را به صورت مجموعه‌ای هماهنگ و هدفدار می‌بیند که سنت‌های ربوبی بر آن حاکم است. از سوی دیگر، در این نوع اداره جامعه، شرافت انسانی مد نظر است و قوای نباتی و حیوانی زمینه‌ساز رشد انسانی و کمال معنوی و ابزارهایی برای رسیدن به درجات بلند و سعادت جاودانی است. بنابر این، باید در تعیین اهداف و خط‌مشی‌های سازمان، اصالت را به ارزش‌های معنوی داد. بدین معنا که اسلامی بودن سازمان اقتضا دارد که در حیطه فعالیت آن، اهداف معنوی و هنجارهای مربوط به آن رعایت شود 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)

امام خمینی در ۲۶ خرداد ۱۳۵۸، ضرورت تشکیل جهاد سازندگی را به منظور آبادانی روستاها اعلام کرد (ایروانی، ۱۳۸۰: ۱۸۴). مدیریت جهادی برگرفته از مدیریت اسلامی



و با هدف قرب به خدا و خدمت به بندگان او و گرمی داشتن مردم است. از اهداف این نوع مدیریت، انجام کار به شیوه مناسب و ارزشمند و کسب رضای خداست تا رضایت درونی برای فرد ایجاد شود. در این شیوه مدیریت، اجر معنوی قبل از پاداش دنیوی مد نظر بوده و تعهد، از محوری‌ترین مؤلفه‌های آن است. (پالوچ و نقی‌پورفر، ۱۳۸۶)

مدیریت جهادی هنر توانستن و ارائه طرح و ایده جدیدی بود که با ظهور پدیده انقلاب اسلامی در ایران شکل گرفت (دانیالی و موسوی، ۱۳۸۶). جهاد سازندگی به یقین تجربه گرانقدری از الگوی برپایی تشکیلات سازمانی برای اداره حکومت اسلامی است که تشکیل آن بر اساس یک بینش عمیق از مفهوم ولایت فقیه بوده و از اجزا و ملزومات اداره کشور اسلامی محسوب می‌شود (صمدی، ۱۳۸۶). جهاد سازندگی که نهادی جوشیده از بطن انقلاب اسلامی ایران بود، ارزش‌های خاص خود را داشت و «مدیریت جهادی» نیز با حفظ چنین ارزش‌هایی در محیط کار معنی پیدا کرد. (قائدعلی و عاشوری، ۱۳۹۱)

جلب مشارکت از طریق تقویت جامعه مدنی بنیان‌های اجتماعی و درک شرایط محیطی و جلب اعتماد عمومی حاصل می‌شود. مدیریت جهادی از طریق شناخت و به فعل رساندن ظرفیت‌های نهفته و پشتیبانی نهادی بر مبنای محوریت جامعه روستایی در فرایند تصمیم‌گیری، بسترهای مشارکت آنها را در عرصه اجتماعی و اقتصادی فراهم آورده است (قائدعلی و عاشوری، ۱۳۹۱). ضمن اینکه تقویت باورها و آموزه‌های دینی و اعتماد عمومی به نهاد جهاد سازندگی به این هدف کمک کرد. (فغفوذ مغربی، ۱۳۸۸)

تجربه جهاد سازندگی و فرهنگ جهادی، تحقق اهداف سازندگی جامعه را توأم با حفظ ارزش‌های معنوی و مادی با انگیزه الهی از طریق وسایل خاص امکان‌پذیر ساخت و الگوی مدیریتی جدیدی ارائه کرد که پاسخگوی نیازهای جامعه رو به رشد و بالنده انقلاب اسلامی بود (مودی، اصفهانی و هلائی، ۱۳۸۶) و با توجه به نحوه تشکیل و فعالیت خود، ویژگی‌هایی خاص پیدا کرد که در جایی دیگر اتفاق نیفتاد. این ویژگی در تمامی ارکان جهاد، از جمله نظام مدیریتی آن نیز تحقق یافت. مدیریت جهادی متأثر از فرهنگ جهادی است که به صورت یک رفتار در جهاد سازندگی بروز نموده است. از ویژگی‌های مدیریت جهادی می‌توان مسئولیت‌پذیری، پرکاری و سختکوشی، احساس رضایت از خدمت به مردم، رعایت شئون اسلامی و اخلاقی در رفتار با ارباب رجوع، اخلاص و ده‌ها مورد دیگر را نام برد. (موحد، ۱۳۸۶)



فرهنگ سازمانی حاصل از مدیریت جهادی (فرهنگ جهادی)

پس از انقلاب اسلامی، فرهنگ جهادی به مثابه فرهنگ موجد ارزش‌های اصیل و رشددهنده انسانی، جهاد سازندگی را به منزله نهادی فوق‌فعال و با عملکرد بالا، از سایر نهادهای اجتماعی متمایز ساخت و سازمان‌های برخوردار از خود را در سیر تعالی و توسعه مستمر قرار داد (پورعزت و قلی‌پور، ۱۳۸۸). فرهنگ جهادی، فرهنگی که با عشق، تخصص، تعهد، شور، توان و از خود گذشتگی توأم بود؛ از جنبه اقتصادی، فرهنگ جهادی زمینه‌های عمران و آبادانی روستاها، حضور مقتدرانه در سال‌های دفاع مقدس با عنوان سنگرسازان بی‌سنگر و از نظر اجتماعی، تغییر نگرش‌ها را در روستاهای کشور ما به دنبال داشت. (دانیالی، موسوی، ۱۳۸۶)

تلقی ما از فرهنگ جهادی، مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و ارزش‌های مثبت برخاسته از رفتار و روابط کارکنان (جهادگران)، سازمان (جهاد)، مدیریت و مدیران جهادی است که به نوعی نقش الگو و مثال‌زدنی برای جامعه، رفتار اداری و رویه‌های اجرایی و مدیریتی در سایر حوزه‌ها و سازمان‌ها داشته است؛ به گونه‌ای که یکی از کارکردها و انتظارات از وجود جهاد در ذهن و اندیشه برخی از مسئولان و سیاست‌گذاران نظام اداری، استفاده از روش‌های موفق جهاد در تحول اداری بود. (فغوذ مغربی، ۱۳۸۸)

بدون تردید فرهنگ جهادی همان فرهنگ دین و مکتب اسلام است؛ همان فرهنگ خداپاوران است؛ همان فرهنگ ولایت و امامت و خلاصه اینکه، فرهنگ محمد (ص) و علی (ع) و فرزندان پاکشان است. باید توجه داشت که در تحلیل‌ها و بررسی‌ها هرگز نباید فرهنگ جهادی را از فرهنگ اسلام ناب محمدی (ص) جدا کرد (مرتضوی و عراقی، ۱۳۸۷). ویژگی‌های فرهنگ جهادی در سخنان امام خمینی (ره)، اسلام‌گرایی و دین‌محوری، مردم‌داری و اتکای به مردم در انجام وظایف و تقویت حضور و مشارکت مردمی، تعهد و سلامت نفس، خودسازی، اخلاص، کمک به محرومان جامعه، قانون‌مداری و هماهنگی در مسیر هدف است. (شعبانی و تاج‌آبادی، ۱۳۸۶)

در فرهنگ و مدیریت جهادی، بیشتر بُعد معنوی فرهنگ (زیرساخت‌ها) مورد تأکید قرار می‌گیرد. در این بعد، بر روی دو محور اساسی؛ یعنی ۱. محور اندیشه‌ها، بینش‌ها و عقاید و ۲. محور ارزش‌ها، مکارم و اخلاقیات، نسبت به بُعد مادی آن (رویناها) تأکید بیشتری شده است. عقیده به خدا، معاد و وحی یکی از شعائر مهم فرهنگ در حوزه جامعه



اسلامی به طور عام و در حوزه فرهنگ جهادی به طور خاص است و امانتداری، قناعت و ساده‌زیستی، وفاداری و ولایت‌مداری، سرعت و صداقت، مشاورت و مشارکت‌پذیری، همدلی و روحیه اجتماعی، آینده و آخرت‌نگری و کار برای رضای خدا، تقدّم منافع عمومی بر منافع شخصی، ایجاد روابط صمیمانه، پیشگامی در کارها، گذشت و نوع‌دوستی از تار و پودهای دیگر فرهنگ یک جامعه در نظام اسلامی و در محیط کار جهادی است. (محمدی، ۱۳۸۸)

برخی از مفروضات بنیانی اندیشه جهادگران را می‌توان به صورت ذیل تبیین کرد:

- خدمت به مردم یکی از بهترین راه‌های کسب رضایت خداوند یکتاست؛
- شیوع فقر، مهم‌ترین عامل ذلّت 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، همزمان و همراه با جهاد در جبهه‌های نبرد

مستقیم، ضروری و ارجمند است. (پورعزت و قلی‌پور، ۱۳۸۸)

به طور خلاصه می‌توان عناصر ذیل را به عنوان مؤلفه‌های اصلی فرهنگ جهادی

معرفی کرد:

۱. آرمان‌خواهی؛
۲. وجود انگیزه خدایی در فعالیت مادی، تبلیغ اسلام و انقلاب؛
۳. خودباوری، اعتماد به نفس، جرئت در کار، نوآوری، خطرپذیری، پویایی و خلاقیت؛
۴. اعتقاد به استقلال و لزوم خودکفایی؛
۵. علاقه به کار ایثارگرانه برای محرومان؛
۶. احساس تعهد و مسئولیت شدید در رسیدن به هدف و سرعت در کار؛
۷. استمرار و تلاش بی‌وقفه؛
۸. صراحت لهجه، آزادگی و چالش‌گرایی؛
۹. توان کار دسته‌جمعی، مشارکتی، شورایی و اعتقاد به عدم تمرکز در تصمیم‌گیری‌های کلان؛
۱۰. همدلی با مردم و توان جلب مشارکت آنان و اهمیت دادن به آن؛
۱۱. رجحان خواست مردم بر خود؛

۱۲. وجود همیت سازمانی قوی و علاقه به جهاد سازندگی؛
۱۳. برقراری روابط عاطفی و غیر رسمی در انجام فعالیت‌های رسمی؛
۱۴. قناعت، ساده‌زیستی شخصی و سازمانی، صرفه‌جویی، امانتداری و در نظر گرفتن منافع عمومی؛
۱۵. عدالت‌منشی و عدالت‌طلبی؛
۱۶. سادگی سازمانی، اعتماد به همکاران و مساعد نمودن محیط سازمان برای رشد اعضا؛
۱۷. پویایی، تحول و تحرک بی‌وقفه و مبارزه با سکون و رخوت؛
۱۸. نشاط و سرزندگی در کار، وجود روحیه جوانی؛
۱۹. داوطلبانه بودن فعالیت و همکاری.

حاصل این فرهنگ جهادی تربیت نیروهایی بود که مردم آنها را با نام جهادگر می‌شناختند. فرهنگ جهادی نه تنها توانسته بود بر اعضای خود اثر بگذارد، بلکه در جامعه نیز اثرات شگرفی داشت. در تحقیق سنجش گرایش روستاییان نسبت به جهاد سازندگی، ۸۶/۷ درصد از روستاییان نسبت به کارکنان جهاد سازندگی گرایش بسیار مثبت یا مثبت داشته‌اند و فقط ۵/۱ درصد آنان گرایش و ارزیابی منفی داشته‌اند (رفعی‌پور، ۱۳۷۲: ۱۹۷). رفعی‌پور در نتیجه‌گیری تحقیق خود می‌گوید: «جهاد به عنوان یک نهاد خودجوش از بین مردم ایثارگر به وجود آمد» (همان: ۲۱۱).

مهم‌ترین رکن و اساسی‌ترین سرمایه سازمان جهادی، برخورداری از سرمایه انسانی جهادگر است. بدون این سرمایه، اساساً سازمان و فرهنگ جهادی بی‌معناست. چنین سرمایه‌ای که بنا به تعریف باید ایثارگر، مردمی، انعطاف‌پذیر، پویا، نوآور، خلاق، خودباور، ارزش‌مدار، ولایت‌محور و متخصص و متعهد باشد، از بالاترین و مطلوب‌ترین شاخص‌های سرمایه انسانی برخوردار است. (میر، ۱۳۸۶)

با تأمل بر فرهنگ جامعه جهادگران، به ویژه در دهه نخستین انقلاب، ملاحظه می‌شود که انگیزه جهادگری، به شدت مبتنی بر باورهای توحیدی جهادگران بوده است: باور به یکسانی آدمیان در خلقت و باور به ضرورت آزادسازی آنان از قیود محدودکننده زندگی مادی و زمینه‌سازی شکوفایی استعدادهای رشد و بلوغ همگان. جهادگران با این زمینه اعتقادی به سوی دو جبهه مهم سازندگی در روستا و سنگرسازی در جبهه سرازیر شدند. (قائدعلی و عاشوری، ۱۳۹۱)



در اینجا ضروری است که به ویژگی‌های منحصر به فرد مدیران جهادی نیز اشاره شود. پالوچ و نقی‌پورفر (۱۳۸۶) در مقاله‌ای به ویژگی‌های مدیران جهادی پرداخته‌اند و بیان می‌کنند مدیران جهادی، عامل به قوانین و مقررات نوشته و نانوشته ارزشی بوده‌اند و متعهدانه و مدبرانه امور را پیگیری می‌کردند؛ به طوری که قاطبه آنان زودتر می‌آمدند و دیرتر می‌رفتند، بدون اینکه بعضاً الزامی به حضور داشته باشند. منظم‌ترین و سختکوش‌ترین افراد بودند و با عمل و رفتار خود، الگوی دیگران قرار می‌گرفتند. این مسئله باعث می‌شد که اعضا نیز همچون مدیر به حرکت در آیند. این مسئله باعث می‌شد انرژی‌ها به صورت سینرژیک و هم‌افزا و با افزایش تصاعدی، حماسه بیافریند. بنابر این، در این شیوه از مدیریت، ریاست‌طلبی و عافیت‌طلبی جایی نداشته و مدیر جهادی، که مؤمن بوده است، عامل و پیشتاز در خدمت به خلق و در انجام وظیفه بوده است.

در این رابطه می‌توان نتیجه گرفت که جهاد سازندگی به نوبه خود در بحث مسئولیت‌پذیری فردی و اخلاقی و شخصی، الگوی «جهادگر» را با همه ابعاد و ویژگی‌های اخلاقی آن به جامعه اخلاقی، عرضه و در بُعد مسئولیت‌پذیری شغلی و اخلاق کار، «جهادی کار کردن» را به عنوان یک اخلاق شغلی در فضای مدیریتی کشور مطرح کرده و در سطح مسئولیت‌پذیری سازمانی و اخلاق سازمانی، «مدیریت جهادی» را به عنوان یک اخلاق همه‌جانبه سازمانی به سازمانها معرفی کرده و در تراز مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاق ملی، فرهنگی را به نام «فرهنگ جهاد» به جامعه معرفی نموده است.

بحث و نتیجه‌گیری

تمامی آنچه در مورد آن بحث شد، به عنوان مصنوعات بود که حاصل از فرهنگ جهادی است. منبع اصلی در فرهنگ‌سازی در سازمان، بنیانگذاران آن هستند. (قلی‌پور، ۱۳۸۸: ۱۹۱). اصول، اعتقادات، ارزش‌ها و گرایشهای بنیانگذاران، تعیین‌کننده فرهنگ یک سازمان است. افرادی که بعدها به سازمان می‌پیوندند، اگر با فرهنگی قوی مواجه شوند، خود را با فرهنگ حاکم تطبیق می‌دهند، اصول آن را رعایت می‌کنند و بر اساس نانوشته‌های سازمانی عمل می‌کنند و فرهنگ سازمان را به عنوان یک خط‌مشی می‌پذیرند و بر اساس قاعده آن رفتار می‌کنند. در نتیجه می‌توان اندیشه‌های حضرت امام خمینی (ره) را در فرهنگ سازمانی جهاد جستجو کرد. فرهنگ سازمانی جهاد حاصل



اندیشه متعالی امام خمینی (ره) است که در رفتار جهادگران نمود پیدا کرده است. فرهنگ جهادی، فرزند تفکر انقلاب اسلامی است که نمونه عالی انسان‌محوری در فضای سازمانی است و یک سازمان انسانی را به نمایش می‌گذارد که تمام توجه آن به رشد و تعالی اعضایش است.

اعضای جهاد سازندگی از اینکه با نام جهادگر شناخته می‌شدند، احساس غرور و افتخار می‌کردند (فائده‌علی و عاشوری، ۱۳۹۱) و این، دلیلی بر قدرت فرهنگ جهادی است؛ زیرا هر چه فرهنگ سازمان قوی‌تر باشد، اعضا از شناخته شدن هویت خود با نام سازمان، احساس رضایت و سرفرازی بیشتری می‌کنند. از دیگر نشانه‌های یک فرهنگ قوی، تأثیرگذاری بر اعضایش است که این مؤلفه نیز در فرهنگ جهادی مشهود است. اعضای تازه‌وارد در جهاد سازندگی پس از چندی تحت تأثیر فرهنگ جهادی قرار گرفته، تبدیل به یک جهادگر (با ویژگی‌هایی که ذکر شد) می‌شدند.

تجربه جهادسازندگی و فرهنگ جهادی که همان فرهنگ دین و مکتب اسلام است، تحقق اهداف سازندگی جامعه را توأم با حفظ ارزش‌های معنوی و مادی، با انگیزه الهی از طریق وسایل خاص امکان‌پذیر ساخت. با تأمل بر فرهنگ جامعه جهادگران، به ویژه در دهه نخستین انقلاب اسلامی، ملاحظه می‌شود که انگیزه جهادگری به شدت مبتنی بر باورهای توحیدی جهادگران بوده است.

فرهنگ جهادی استوار بر ارزش‌های اسلامی، توانست بر اعضای خود اثر شگرفی بگذارد و آنها را در سطح بالای از معنویت قرار دهد. این امر موجب شد جهادسازندگی در مدت‌زمان کوتاهی (در مقایسه با سازمان‌ها و اداراتی که حضوری ۵۰ ساله در روستا داشتند) موفق شود بالاترین سطح مقبولیت، کارآمدی و اثربخشی را در نزد مردم روستایی کسب کند (خلقانی و ابراهیم‌پور، ۱۳۸۶). این امر، حاصل باورهای جهادگران است که عزیزترین مردم نزد خدای رحمان، روستاییان محروم، مستضعف و مؤمن هستند.

تجارب ثبت شده از مدیریت و بازسازی روستاهای آسیب‌دیده 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 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 کردن امکان مشارکت روستاییان در همهٔ مراحل و فرایندهای نجات تا اسکان دائمی، کارنامهٔ موفق‌تری ارائه کرد. ولی در پی زلزلهٔ 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 و ابهامات کارکردی، در همهٔ مراحل و فرایندهای نجات تا اسکان قابل مشاهده بود و روستاییان نقشی در بسامانی و بازسازی نداشتند و نه تنها از نیروی کار، بلکه از مصالح بومی در بازسازی استفاده نشد و در نتیجه، هزینه‌ای بسیار سرسام‌آور در پی داشت.

(خلقانی و ابراهیم‌پور، ۱۳۸۶)

مهم‌ترین دستاورد جهاد سازندگی، تجربهٔ موفق یک الگوی بومی است که بر اساس تکیه بر ارزش‌های اسلامی و اسلام‌گرایی کارمندان (همان جهادگران) توانست به رفع تنگناها و محرومیت‌ها پرداخته، اهداف بخشی تولید و افزایش سرمایه را اگر چه با ارزش، اما در سایهٔ باورهای توحیدی به ثمر برساند. عملکرد برتر جهاد سازندگی در عرصه‌های گوناگون از قبیل سازندگی، جنگ و دفاع مقدس، برنامه‌ریزی خودکفایی و دستیابی به استقلال اقتصادی و مهم‌تر از همه، پویایی در مدیریت بحران که جای خالی آن در حوادثی مانند زلزلهٔ شهرستان بم به شدت ملموس بود، شاهدی بر این مدعاست؛ که تا به حال هیچ کدام از سازمان‌های دولتی با وجود پیشرفت‌های علمی و منابع مالی دولت، نتوانستند به آن دست پیدا کنند. می‌توان علت این موضوع را فاصله از معنویت‌گرایی و باورهای توحیدی دانست.

پیشنهادهایی برای تحقیقات آتی

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

- بر اساس نمونهٔ عینی جهاد سازندگی، می‌توان رابطهٔ میان کارآمدی در فعالیت‌ها را با متغیرهایی چون: مواجههٔ نزدیک با محرومیت‌ها، نیت و قصد الهی در فعالیت‌ها، تلاش

برای رشد معنوی، توجه به مصلحت‌های انسانی، ولایت‌پذیری و انعطاف ساختاری، مورد بررسی پیمایشی قرار داد.

- بررسی تفاوت‌های ارزشی و نگرشی میان جهادگران و مدیران جهاد سازندگی می‌تواند موضوعی مناسب برای تحقیق باشد. این تحقیق می‌تواند عوامل بروکراتیزه شدن ساختار جهاد و تبدیل آن از حرکتی مردمی به وزارتخانه‌ای دولتی را مشخص کند. هر چند 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 اشتراکات و افتراقات حرکت جهادی و مدیریت جهادی است. توضیح اینکه: مدیریت جهادی، سبک و الگویی از فعالیت مدیریتی است و حرکت جهادی، اعم بوده و شامل همه اقدامات و برنامه‌هایی است که با روحیه و ارزش‌های جهادی صورت می‌گیرد.

- تحقیقات حاضر بیشتر به رابطه مدیریت جهادی و حوزه رفتار سازمانی توجه کرده‌اند. لازم است به 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

- آرمند، پیمان و رضا ذبیحی طاری (۱۳۸۸). «بررسی سبک مدیریت جهادی و سایر سبک‌های مدیریتی». مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، جلد اول. [بی‌جا]: [بی‌نا].
- 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، جلد اول. [بی‌جا]: [بی‌نا].
- الماسی، محسن (۱۳۸۶). «آسیب‌شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی». مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. [بی‌جا]: [بی‌نا].
- ایروانی، محمدجواد (۱۳۸۰). مکتب نهادگرایی و جهاد سازندگی. تهران: روابط عمومی وزارت جهاد



- سازندگی.
- بهارستان، جلیل (۱۳۸۳). «مطالعه تطبیقی مدیریت اسلامی و مدیریت رایج». فصلنامه مدرس علوم انسانی، ویژه نامه مدیریت.
- پالوج، مجتبی و ولی الله نقی پورفر (۱۳۸۶). «نقش فرهنگ و مدیریت جهادی در تقویت و توسعه سرمایه‌های اجتماعی و مشارکت مردمی». مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. [بی‌جا]: [بی‌نا].
- پورعزت، علی اصغر و آرین 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). [بی‌جا]: [بی‌نا].
- پهلوان، چنگیز (۱۳۷۸). فرهنگ‌شناسی: گفتارهایی در زمینه فرهنگ و تمدن. تهران: پیام نور.
- ترک‌زاده، جعفر (۱۳۸۸). «شناسایی و تحلیل چالش‌های توسعه مدیریت اسلامی، یک الگوی سیستمی». راهبرد یاس، ش ۱۹ (پاییز).
- تولایی، روح‌الله (۱۳۸۶). «الگوی برای شناخت مدیریت اسلامی». دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ش ۱۱.
- جاجرمی‌زاده، محسن؛ مجید خرسند رحیم‌زاده و حمزه منصوری (۱۳۸۶). «شناخت نقطه عطف در عمر سازمانی جهاد سازندگی و ویژگی‌های مدیریت و فرهنگ جهادی طی دوره ۱۳۶۸-۱۳۵۸». مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. [بی‌جا]: [بی‌نا].
- خلقانی، جعفر و محسن ابراهیم‌پور (۱۳۸۶). «نگرشی نهادی - هنجاری به جهاد سازندگی». مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. [بی‌جا]: [بی‌نا].
- دانیالی، تهمینه و فروغ‌السادات موسوی (۱۳۸۶). «شناخت و تبیین مبانی و رویکردهای فرهنگی و مدیریت جهادی». مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. [بی‌جا]: [بی‌نا].
- دفت، ریچارد ال (۱۳۸۹). مبانی تئوری و طراحی سازمان. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ ششم.
- رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۷۲). سنجش گرایش روستاییان نسبت به جهاد سازندگی. تهران: مرکز تحقیقات روستایی جهادسازندگی.
- شعبانی، سمیه و رضا تاج‌آبادی (۱۳۸۶). «محورها و ویژگی‌های فرهنگ جهادی از دیدگاه امام خمینی (ره)». مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. [بی‌جا]: [بی‌نا].
- شیخی، عبدالمجید (۱۳۸۶). «درآمدی بر آسیب‌شناسی فرهنگ جهادی». مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. [بی‌جا]: [بی‌نا].
- صمدی، محسن (۱۳۸۶). «برنامه‌ریزی و فرهنگ جهادی». مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. [بی‌جا]: [بی‌نا].
- عسکری خانقاه، اصغر و محمد کمالی شریف (۱۳۷۸). انسان‌شناسی عمومی. تهران: سمت.
- 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. [بی‌جا]: [بی‌نا].
- قائدعلی، حمیدرضا و مهدی عاشوری (۱۳۹۱). «مدیریت جهادی نمونه‌ای از به کارگیری مبانی



- مدیریت اسلامی»؛ اولین همایش علمی مدیریت جهادی. [بی جا]: [بی نا].
- قلی پور، آرین (۱۳۸۸). *جامعه‌شناسی سازمان‌ها*. تهران: سمت، چ نهم.
- محمدی، مظاهر (۱۳۸۸). «تبیین فرهنگ و مدیریت جهادی و شاخص‌های آن». مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات (برگزیده) دومین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، جلد دوم. [بی جا]: [بی نا].
- مرتضوی، محمود و جلال عراقی (۱۳۸۷). «عنصر مراقبت در فرهنگ و مدیریت جهادی». مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. [بی جا]: [بی نا].
- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۷۹). *پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی*. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۶۸). *مدیریت و فرماندهی در اسلام*. قم: هدف.
- موحد، خسرو (۱۳۸۶). «تبیین ویژگی‌های مدیریت جهادی». مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. [بی جا]: [بی نا].
- مودی، علی محمد؛ اسماعیل نصر اصفهانی و علی هلالی (۱۳۸۶). «آسیب‌شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی». مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. [بی جا]: [بی نا].
- میر، سیدجواد (۱۳۸۶). «بررسی تهدیدات و آفات فرهنگ و مدیریت جهادی». مجموعه مقالات همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی. [بی جا]: [بی نا].
- وزیر زنجانی، حمیدرضا و لطف‌الله فروزنده دهکردی (۱۳۸۹). «بررسی مبانی فکری در تدوین اصول مدیریت اسلامی». راهبرد یاس، ش ۲۱.
- Hatch, M. (1997). **Organization Theory: Modern, Symbolic and Postmodern**. Oxford: Oxford University Press.
- Mulchay, Kevin V. (2006). "Cultural Policy". In Guy B. Peter & Jon Pierre (Ed.). *Handbook of Public Policy*. London: SAGE Publications.
- Schein, Edgar H. (1985). **Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View**. Jossey- Bass Publisher.