

## مفهوم‌پردازی مدیریت جهادی در پرتو قرآن کریم

بهنام عبدی<sup>۱</sup>، علی طاهری هشی<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۸/۱۷

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۵/۲۵

### چکیده

پس از نام‌گذاری سال ۱۳۹۳ تحت عنوان سال «فرهنگ و اقتصاد: با عزم ملی و مدیریت جهادی» توسط مقام معظم رهبری و فرماندهی کل قوا (مدظله‌العالی)، تفسیرهای متفاوتی از مفهوم مدیریت جهادی ارائه شده است. به منظور اشاعه مدیریت جهادی در سامانه مدیریت کشور، تعریف و تبیین ابعاد و مؤلفه‌های آن ضروری به نظر می‌رسد. این مقاله به مفهوم‌پردازی مدیریت جهادی در پرتو قرآن کریم به‌عنوان مهم‌ترین منبع قابل توجه در این رابطه پرداخته است. رویکرد پژوهش، استقرایی و نحوه انجام آن، کیفی بوده و بر اساس راهبرد تئوری داده بنیاد، مضامین و ابعاد مدیریت جهادی استخراج شده‌اند. یافته‌ها نشان می‌دهند که قرب الهی، توکل، حقیقت‌گرایی، سرعت عمل، اطاعت‌پذیری، پیشگامی، هماهنگی گفتار و عملکرد، هدایت‌گری، سعه‌صدر، عدم سوءاستفاده از مقام و موقعیت و نترسیدن و محزون نشدن در موقعیت‌های مختلف از جمله مهم‌ترین موارد قابل توجه در این رابطه هستند.

**کلیدواژه‌ها:** قرآن کریم، مدیریت جهادی، قرب الهی، توکل، سرعت عمل، اطاعت‌پذیری، تئوری داده بنیاد.

۱- استادیار دانشگاه افسری امام علی (علیه السلام)، babdi@modares.ac.ir

۲- دانش‌آموخته دکتری مدیریت سیاست‌گذاری بخش عمومی دانشگاه آزاد اسلامی.

## مقدمه

آیا وقت آن نرسیده است که دل‌های مؤمنان در برابر ذکر خدا و آنچه از حق نازل کرده است خاشع گردد؟ و مانند کسانی نباشند که در گذشته به آن‌ها کتاب آسمانی داده شد، سپس زمانی طولانی بر آن‌ها گذشت و قلب‌هایشان قساوت پیدا کرد؛ و بسیاری از آن‌ها گناه‌کارند (حدید، ۱۶).

اصطلاح «مدیریت جهادی» از سوی مقام معظم رهبری (مدظله العالی) به‌عنوان یکی از موارد اساسی و قابل توجه به‌منظور حل مشکلات کشور و حرکت به سمت توسعه بیان شده است. ایشان مدیریت جهادی را ابزار اصلی انجام کارهای بزرگ خوانده و علمی بودن، پرفدردت بودن، با برنامه بودن و مجاهدانه بودن حرکت را رمز موفقیت جامعه شمرده‌اند.<sup>۱</sup> به‌عبارت دیگر، تکیه بر علم و درایت از مبانی مدیریت جهادی است تا بتوان از مشکلات عبور کرد.<sup>۲</sup> مبحث اقتصاد مقاومتی مطرح شده توسط ایشان نیز نیازمند مدیریت جهادی در سطوح مختلف کشور است، به شکلی که می‌توان تکیه بر ظرفیت‌های داخلی به‌منظور حل مشکلات و توسعه کشور را از اساسی‌ترین مباحث قابل توجه در مدیریت جهادی دانست، به شکلی که مدیر جهادی از طریق به‌کارگیری ظرفیت‌های داخلی و عملیاتی نمودن توان بالقوه موجود در کشور می‌تواند اقتصاد مقاومتی را تحقق بخشد. بنابراین، تعریف و تبیین مفهوم مدیریت جهادی و ابعاد و مؤلفه‌های تشکیل دهنده آن بسیار ضروری است. تعاریف مختلف و متعددی برای مدیریت و جهاد ارائه شده است. به‌عنوان مثال، مدیریت به‌عنوان فرایند به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی سازمان‌دهی بسیج منابع و امکانات هدایت و کنترل تعریف شده است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می‌گیرد (الوانی، ۱۳۹۳: ۱۴). از طرف دیگر، جهاد به‌عنوان تلاش اعتقادی، خودآگاهانه، همه‌جانبه، همگانی و همیشگی؛ در سطح خرد (مبارزه با نفس) و در سطح کلان (پیکاری اجتماعی برای محو ظلم و بی‌عدالتی) از انگیزه‌های درونی افراد سرچشمه می‌گیرد. ترکیب مدیریت و جهاد منجر به تولید مفهومی انتزاعی می‌شود که با توجه به خلأ موجود و ضرورت تبیین مفهومی آن با توجه به شعار سال، این مقاله به مفهوم‌پردازی مدیریت جهادی در پرتو قرآن کریم پرداخته است. بر این اساس، هدف اصلی از انجام پژوهش، مفهوم‌پردازی و تبیین ابعاد و مؤلفه‌های تشکیل دهنده مدیریت جهادی است، بنابراین انجام این پژوهش در راستای پاسخ به این سؤال است که بر اساس آموزه‌های متعالی قرآن کریم، مفهوم مدیریت جهادی چیست و ابعاد و مؤلفه‌های تشکیل دهنده آن

کدامند؟ در ادامه و پس از بررسی مبانی نظری مرتبط، روش‌شناسی پژوهش ارائه‌شده و ابعاد مختلف مدیریت جهادی بررسی خواهد شد. در نهایت بحث و نتیجه‌گیری و پیشنهادها ارائه‌شده است.

## مبانی نظری و پیشینه‌شناسی تحقیق

### مدیریت جهادی

مدیریت جهادی یک مفهوم کلی است که از جمله مصادیق آن دین‌محوری، ولایت‌مداری، ایثار و از خودگذشتگی، مردم‌گرایی، ارزش‌مداری، انعطاف‌پذیری، خودباوری، پویایی و مأموریت‌پذیری است. فرهنگ جهادی پدیده‌ای اسلامی است که با دو عامل پیدایش زمینه‌ی وجود فقر و محرومیت و وقوع انقلاب عظیم اسلامی به رهبری حضرت امام خمینی (رحمه‌الله علیه)، با مأموریت توسعه منطقه‌ای در حوزه روستایی و عشایری و با ظهور سربازان حضرت امام راحل، بیش از دو دهه در تاریخ اسلام و ایران، مجدداً فرصت تجلی پیدا کرده است (محمودزاده و دیگران، ۱۳۸۸: ۲۸) و با تأکید بر شاخصه‌هایی از قبیل دین‌مداری، ولایت‌محوری، انعطاف‌پذیری، پویایی، خودباوری، مردم‌گرایی، نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط کار، نوآوری، برتری داشتن صفت دینی بر سایر وجوه، آرمان‌گرایی در عین تمایل به واقعیت‌گرایی و عینیت‌گرایی، درک دقیق از زمان و مکان، ترکیب عناصر مادی و معنوی فرهنگ، نگاه خاص و حساسیت نسبت به مفاهیم برجسته و مهم دینی همچون شهادت و تحول‌پذیری (مرتضوی و دیگران، ۱۳۸۸: ۱۶)، چارچوبی جدید را در فرهنگ‌سازمانی ارائه داده است. به عبارت دیگر، منظور از مفهوم مدیریت جهادی، مجموعه‌ای از مبانی فکری و ارزشی است که در رفتار اختیاری و اجتماعی انسان اثر می‌گذارد و دارای عناصر متعددی از شناخت‌ها، باورها، ارزش‌ها، گرایش‌ها، رفتارها و کردارها است. بر این مبنا، بدون تردید فرهنگ جهادی همان فرهنگ دین و مکتب اسلام است؛ همان فرهنگ خداپسندان است؛ همان فرهنگ ولایت و امامت و خلاصه فرهنگ محمد و علی و فرزندان پاکشان (ع) است و باید توجه داشت که در تحلیل‌ها و بررسی‌ها هرگز نباید فرهنگ جهادی را از فرهنگ اسلام ناب محمدی جدا نمود. فرهنگ جهادی یک نهاد است که با مدیریت متعهد با هویت مشخص و هدف معین در خدمت تلاش فردی مشارکت‌کنندگان اداره می‌شود. مفهوم «مدیریت جهادی» از آن دسته مفاهیمی است که می‌تواند با کمک از منابع غنی اسلامی موجود همچون قرآن کریم مفهوم‌پردازی شود. در ادامه و در این راستا، ابتدا به بررسی مفهوم مدیریت و جهاد به صورت خلاصه می‌پردازیم.

### مدیریت

مدیریت، مجموعه‌ای از فعالیت‌های اعمال‌شده (شامل برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، سازمان‌دهی، رهبری و کنترل) بر روی منابع سازمان (انسانی، مالی، فیزیکی و اطلاعات) باهدف دستیابی به مقاصد سازمان به

شیوه کارا و اثربخش است (مورهد و گریفین<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴: ۱۴۶). مدیریت در میان علوم انسانی رابطه بسیار نزدیکی با فرهنگ دارد (بارت<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳: ۱۳)، به گونه‌ای که با اندک تأملی می‌توان نقش فرهنگ را در جای‌جای آن به‌وضوح مشاهده کرد، به همین دلیل فرهنگ‌های گوناگون برای خود مدیریت‌های متفاوتی را اقتضا می‌کند (باس<sup>۳</sup>، ۱۹۹۹: ۵۶). مدیریتی که در کشور ما از دیرباز مورد توجه مجامع علمی و دانشگاهی بوده است، مدیریت از نوع غربی است. باین‌وجود، تئوری‌های موجود مدیریت که آمیخته با فرهنگ غربی است، نیازمند تجدیدنظر و اصلاح اساسی است که بر اساس شیوه‌های متناسب با فرهنگ دینی، یعنی مدیریت اسلامی صورت می‌پذیرد. مدیریت اسلامی یعنی شیوه به‌کارگیری منابع انسانی و امکانات مادی، برگرفته از آموزه‌های اسلامی برای نیل به اهدافی که متأثر از نظام ارزشی اسلام است (الوانی، ۱۳۹۰: ۱۴). این نوع مدیریت توجهی ویژه به اخلاق و ملاحظات مرتبط به آن دارد (براون و تروینو<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶: ۱۳۲).

### جهاد

جهاد در لغت از ریشه «جهد و جُهد» به معنای مشقت و زحمت و همچنین به معنای توان و طاقت است (راغب اصفهانی، ۱۳۳۳: ۶۲). اصل کلمه جهاد از «جهد» (به فتح جیم و ضم آن) است، و به معنای تلاش توأم با رنج و زحمت می‌باشد (قرشی، ۱۳۸۶: ۹۱). جهاد مصدر باب مفاعله و به معنی بسیار تلاش کردن می‌باشد و نیز اسم است به معنی جنگ. جنگ را از آن جهت جهاد گویند که تلاش توأم با رنج است. به‌عبارت‌دیگر، جهاد بذل جان و مال و توان در راه اعتلای اسلام و برپاداشتن شعائر دین است. جهاد یعنی تلاش و کوشش در راه ارزش‌های والا...» (نجفی، ۱۳۶۵: ۱۱۹). پس جهاد، فقط جنگ نیست. جهاد به معنی کوشش وسیعی است که قدمتی به‌اندازه قدمت بشریت دارد. جهاد تلاش اعتقادی، خودآگاهانه، همه‌جانبه، همگانی و همیشگی است. جهاد چه در سطح خرد (مبارزه با نفس) و چه در سطح کلان (پیکاری اجتماعی برای محو ظلم و بی‌عدالتی) از انگیزه‌های درونی افراد سرچشمه می‌گیرد. واژه «جهاد» به معنای هرگونه کوشش در راه خدا و تلاش برای انجام نیکی‌ها است و قتال شعبه‌ای از جهاد است (مکارم شیرازی، ۱۳۷۲: ۴۹۱). همچنین مقام معظم رهبری در تشریح موضوع جهاد فرموده‌اند:

«معیار جهاد شمشیر و میدان جنگ نیست. معیار جهاد همان چیزی است که امروز در زبان فارسی ما در کلمه مبارزه وجود دارد. فلاتی آدم مبارزی است. فلاتی آدم مبارزی نیست. نویسنده مبارز، نویسنده غیر

1-Moorhead and Griffin  
2-Barrett  
3-Boss  
4-Brown & Tervino

مبارز. عالم مبارز، عالم غیر مبارز. دانشجوی مبارز و طلبه مبارز، دانشجوی غیرمبارز و طلبه غیرمبارز. جامعه مبارز و جامعه غیرمبارز. پس جهاد یعنی مبارزه. در مبارزه دو چیز حتماً لازم است: یکی اینکه در آن جدوجهد و تحرکی باشد. انسان در رختخواب یا در پستوی خانه که نمی‌تواند مبارزه کند، در مبارزه باید جدوجهدی وجود داشته باشد... دوم اینکه در مقابلش دشمنی باشد. مبارزه در آنجا که دشمن نیست معنا ندارد. پس جهاد متقدم بر این دو رکن است... پس تبلی و نشستن و بیکارگی و بی‌اهتمامی از امت پیغمبر خواسته نیست. جهاد داریم<sup>۱</sup>.

با توجه به مبانی نظری و پیشینه تحقیق پیش گفته بالا در مجموع می‌توان گفت که جهاد معنای گسترده‌ای دارد و فقط به فعالیت نظامی اطلاق نمی‌شود.

### روشن‌شناسی پژوهش

با توجه به خلأ مبانی نظری در رابطه با مفهوم مدیریت جهادی، این مطالعه از نظر هدف، اکتشافی و به دنبال ایجاد دانش و درک بهتر از پدیده موردبررسی است. بر این اساس، اجرای پژوهش به‌منظور پاسخ به این سؤال صورت می‌پذیرد که ابعاد و مؤلفه‌های قابل توجه مفهوم مدیریت جهادی کدام‌اند؟ پاسخ به این سؤال با بررسی و تحلیل محتوای قرآن کریم صورت گرفته است. رویکرد این پژوهش، استقرایی و نحوه انجام آن، کیفی است. پژوهش‌های کیفی برای کمک به پژوهش‌گر به‌منظور درک افراد انسانی و بسترهای اجتماعی و فرهنگی که انسان‌ها در آن زندگی می‌کنند، شکل گرفته‌اند (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۵۴). با توجه به ماهیت پژوهش از راهبرد تئوری داده بنیاد<sup>۲</sup> استفاده شده است که هدف عمده آن، تبیین یک پدیده از طریق مشخص کردن عناصر کلیدی آن پدیده است (استراثوس و کوربین<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸: ۱۸) و نظریه‌پردازی در سه گام اصلی انجام می‌شود: کدگذاری باز<sup>۴</sup>، کدگذاری محوری<sup>۵</sup> و کدگذاری انتخابی<sup>۶</sup> (استراثوس و کوربین، ۱۹۹۸: ۲۰۱) که در بخش بعدی مقاله توضیحات مربوطه ارائه شده است. داده‌های موردنیاز در این پژوهش از طریق تحلیل محتوای قرآن کریم جمع‌آوری شده‌اند.

۱- بیانات در آغاز درس خارج فقه، ۱۳۷۳/۶/۲۰

- 1- Grounded theory
- 2- Strauss & Corbin
- 3- Open coding
- 4- Axial coding
- 5- Selective coding

## تحلیل داده‌ها

در این مرحله ایجاد بیش از هزار خط کد در مرحله کدگذاری باز و تولید بیش از هزار جزء مرتبط، بیش از ۷۲ بعد و ۳۶ مضمون (تم) صورت گرفت.

### گام اول: کدگذاری باز

کدگذاری باز اشاره به بخشی از تحلیل دارد که با عنوان گذاری و مقوله‌بندی پدیده آن‌طور که داده‌ها نشان داده‌اند سروکار دارد و نیازمند پرسیدن سؤالات و انجام مقایسه‌ها است. محصول عنوان‌گذاری و مقوله‌بندی، «مفاهیم» یعنی ارکان اصلی در ساختن تئوری داده بنیاد هستند. کدگذاری باز شامل تحلیل و کدگذاری داده‌ها، مشخص نمودن طبقات و تفسیر آن‌ها بر اساس ویژگی‌های هر طبقه است. نتایج فرایند کدگذاری باز این تحقیق در قالب مقوله‌های استخراج‌شده از مفاهیم در جدول ۱ ذکر شده است. به‌منظور جلوگیری از افزایش حجم مقاله، از ارائه تعاریف تفصیلی مقولات خودداری شده است.

جدول شماره ۱: نتایج کدگذاری باز

مضمون	ابعاد	اجزا (مصادیق مستخرج از قرآن کریم)	آیات مرتبط
قرب الهی	ایمان به خداوند و ذکر او	بنדگی و پرستش خدا	بقره، ۲۱؛ اعراف، ۲۹؛ بقره، ۸۳
		عدم تبعیت از شیطان	بقره، ۱۶۸؛ بقره، ۲۰۸
		دوری از نفاق	نسا ۸۱
		اخلاص در سختی و گشایش و همیشه به یاد خدا بودن	اعراف، ۲۰۵؛ بقره، ۲۷۲؛ یونس ۲۲؛ القصص ۲۷۲
		دور نشدن از یاد خدا به دلیل مهم‌ترین مسائل زندگی دنیوی	منافقون ۹؛ اعراف، ۲۰۵
ایمان به خداوند و ذکر او	ایمان به خدا و اطمینان قلبی با یاد خدا	امید به دیدار خداوند	رعد، ۲۸؛ احزاب ۴۱ و ۴۲؛ صف، ۱۱
		تنها معبود خداوند است	بلد، ۴۶؛ بقره، ۴۶
		ذکر فراوان خداوند	احزاب، ۴۱ و ۴۲
		غافل نشدن از یاد خداوند به دلیل مسائل دنیوی	منافقون، ۹
اطاعت‌پذیری از خداوند، رسولان و جانشینان ایشان	زمینه‌سازی برای ابلاغ و اجرای دستورات با احترام	اطاعت‌پذیری	نور، ۵۱؛ آل‌عمران، ۲۸؛ حجرت، ۱
		حاکمیت الهی	قصص، ۸۸
		ترس از خدا، نترسیدن از غیر خدا و شیطان	آل‌عمران، ۱۷۵
		ایمان به اهداف پیش رو	اعراف، ۱۵۸
تقوی	خداوند با متقین است و عاقبت برای متقین	طه، ۱۳۲؛ توبه، ۱۲۳	

مضمون	ابعاد	اجزا (مصادیق مستخرج از قرآن کریم)	آیات مرتبط
		باتقوا باشید	مائده، ۸
		و لباس تقوا بهترین است	اعراف، ۲۶
		الزام به داشتن تقوا	فتح، ۲۶
		امتحان مسلمانان باتقوا	حجرت، ۳
		امر کردن به زیردستان باتقوای الهی	علق، ۱۲
نترسیدن از غیر خدا		نترسیدن از غیر خدا و محزون نشدن	بلد ۳۸ و ۱۱۲، قصص، ۲۶۲؛ احزاب، ۳۹؛ بقره، ۳۸، ۲۶۲، ۲۷۲، ۲۷۷؛ یونس، ۶۲
		تسلیم محض امر الهی بودن	بقره، ۱۱۲، احزاب، ۳
توکل	خداوند تنها ولی انسان است	خداوند تنها ولی و یاریگر انسان است و او برای انسان کافی است	توبه، ۵۱؛ هود، ۱۱۳؛ یوسف، ۶۷؛ نحل، ۹۲؛ آل عمران، ۱۵۹ و ۱۶۰ و ۱۷۳
		نترسیدن از منافقان و بدکاران	نسا ۸۱
	تکیه بر خداوند برای انسان کافی است	تکیه نکردن بر ظالمان و در نظر گرفتن این واقعیت که در هر شرایطی خداوند ولی و سرپرست انسان است	هود ۱۲۳
		مومنان بر خداوند توکل دارند	انفال، ۲ و ۶۴؛ طلاق، ۳؛ نحل، ۴۲؛ نساء، ۸۱ و ۴۵
مدیریت راهبردی منابع انسانی	انگیزش و کیفیت نیروی کاری	تدابیر در عین توکل به خدا	یوسف ۶۷
		تناسب مسئولیت با ظرفیت و توانمندی افراد	آل عمران ۱۳۴
		توجه به عملکرد کارکنان و ضایع نمودن آن	آل عمران ۱۹۵؛ انفال، ۶۵
		سرعت در حسابرسی و پاداش عملکرد	آل عمران ۱۹۹
		تشویق در حضور سایرین (آشکارکردن نیکی‌ها)	نسا ۱۴۹
	شفاف سازی انتظارات	دوری نکردن از کارکنان باایمان و فعال و دفاع از ایشان	انعام ۵۲؛ حج ۳۸
		دوری از وعده دادن	کهف، ۲۳
		وجود نظام پاداش و تنبیه که از قبل به‌طور شفاف مشخص شده است	آل عمران ۱۹۵
		مشخص نمودن و شفاف‌سازی قوانین و مقررات و انتظارات سازمان از فرد؛ سپس نظارت و حسابرسی	مائده ۹۴
		استقرار نظام پاداش و تنبیه متناسب	آل عمران ۱۳۶
		دفع بدی با نیکی	فصلت ۳۴

مضمون	ابعاد	اجزا (مصادیق مستخرج از قرآن کریم)	آیات مرتبط
		بیان ویژگی‌های خود و انتظارات از کارکنان	اعراف، ۶۸
	شایسته‌سالاری	مساوی نبودن کارکنان متعهد و توانمند با سایرین	رعد، ۱۶؛ نساء، ۹۵؛ مائده، ۱۰۰
	مدیریت کارآمد منابع در اختیار	مدیریت ظرفیت‌ها	روم، ۴۳؛ مومنون، ۳
		پرورش مدیران و متخصصان موردنیاز در آینده	اعراف، ۱۴۲
	تناسب مسئولیت‌ها با توانمندی کارکنان	تکلیف به‌اندازه توانایی	اعراف، ۴۲
	تناسب مسئولیت و اختیارات	پس از دادن مسئولیت، باید اختیاراتی هم به افراد تفویض نمود تا در موقع لزوم بر طبق آنچه که صلاح می‌دانند تصمیم‌گیری کنند.	محمد، ۴
	اهمیت علم و صاحبان علم	تفاوت قابل شدن بین کارکنان دانشی و سایرین	مجادله ۱۱؛ زمر، ۹
	نظارت، ارزیابی و اصلاح مستمر	اصلاح اشتباهات و اصرار نداشتن بر تکرار آن	آل عمران ۱۳۵
		جبران اشتباهات با عملکرد مناسب	رعد ۲۲؛ انعام، ۱۱
		ارزیابی و بهبود مستمر	بقره ۱۷۰؛ آل عمران، ۱۰۴
	اصلاح خود مدیر در گام اول	طه، ۱۳۲	
انتقاد شنوی	شنیدن انتقاد و نظرات سایرین به‌ویژه زیردستان	اعراف، ۱۲۹؛ توبه، ۶۱	
ارزیابی مستمر عملکرد	ارزیابی عملکرد	بقره، ۴۲	
	تفاوت قابل شدن بین کارکنان مختلف عمل بر مبنای حقیقت و دوری از دورویی و دروغ	بقره ۱۵۵	
مدیریت بر مبنای عملکرد	کوشش‌های متفاوت باید با پاداش متناسب باشد	لیل، ۴؛ مائده، ۹	
	نیامیختن حق و باطل کنمان نکردن حقیقت عدم تحریف حق	نساء، ۳۶ و ۱۳۵	
	شهادت برای خدا هرچند به ضرر خود باشد اظهار حق حتی اگر به ضرر خود باشد	مائده ۱۰۰	
	مساوی نبودن کارکنان با عملکرد مثبت و منفی هرچند تعداد کارکنان با عملکرد منفی زیاد باشد	یوسف، ۲۲	
ترفیح بر مبنای شایستگی	هرکس مسئول کار خویش است و نمی‌توان همه کارکنان را به خاطر کم‌کاری یک نفر مؤاخذه نمود. همیشه باید سبب شناسایی شود و با آن برخورد	زمر، ۷	



مضمون	ابعاد	اجزا (مصادیق مستخرج از قرآن کریم)	آیات مرتبط	
		شود		
		محفوظ بودن تنبیه و تشویق متناسب با عملکرد	بقره، ۱۱۰؛ جاثیه، ۳۵	
		تمرکز بر هدف	انفال، ۶۷ و ۴۶	
مدیریت یعنی آزمایش	مسئولیت های اعطایی ابزار سنجش است	ما انسان‌ها را می‌آزماییم تا مشخص شود، که کدامشان بهتر و نیکوتر عمل می‌کنند	کهف، ۷	
اخلاق مدیریتی	دوری از خودستایی	دوری از خودستایی و تملق اطرافیان	نجم، ۳۲، نساء، ۲۹	
	دوری از دروغ گویان، فرومایگان، عیب‌جویان و سخن‌چینان	رهبران و مدیران، باید سرچشمه نشاط، امید، وحدت و تقوی باشند و صفاتی همچون عیب‌جویی، سخن‌چینی، بخل و خشونت که هر یک عامل دل‌سردی و تفرقه است در آنان نباشد، زیرا در آیات، فرمانبری از صاحبان این خصلت‌ها نهی شده است.	قلم، ۸ تا ۱۳	
	پیشتازی در نیکی و کار خیر	مهربانی و نیکی به زیردستان اشاعه محبت و الفت در بین کارکنان	بقره، ۸۳ و ۱۴۸ و ۱۹۵ آل عمران، ۱۰۳	
	شکرگزاری	شکرگزاری و به یاد خدا بودن	بقره، ۱۵۲ و ۱۷۲	
	تقید به واجبات دینی	برپایی نماز و زکات و جماعت	بقره، ۴۳ و ۱۸۳	
	خضوع	رفتار خاضعانه و خاشعانه در سطوح مختلف سازمانی	آل عمران ۱۷	
	دوری از رشا و ارتشا	جلوگیری از اشاعه فساد در نتیجه رشاء و ارتشاء	بقره، ۱۸۸	
	دوری از بخل و حرص	دوری از بخل و حرص	تغابن، ۱۶؛ نساء ۲۷	
	صداقت	یکی از ویژگی‌های مدیران در نظام اسلامی، صداقت است؛ آنجا که چیزی را نمی‌دانند و یا توان انجام آن را ندارند، با صداقت می‌گویند: از حد دانش یا توان من خارج است	احقاف، ۹	
	سلسله مراتب	رعایت سلسله مراتب در ساختار سازمانی	بقره، ۱۷۷ و ۱۷۳؛ نساء، ۳۶؛ نساء، ۸۹	
	رعایت اصول مدیریتی	صحت تصمیم‌گیری	تصمیم‌گیری بر مبنای اطلاعات درست، به‌موقع و کافی	انفال، ۲۲؛ اسراء، ۳۶؛ حجرت، ۶
			تحقیق در رابطه با خبرهای واصله و دوری از شتاب‌زدگی	حجرت ۶
بیان دلایل بعضی تصمیمات مهم برای سایرین			بقره ۲۴۷	

مضمون	ابعاد	اجزا (مصادیق مستخرج از قرآن کریم)	آیات مرتبط	
		به منظور برطرف نمودن ابهامات		
	کارایی	دوری از سخن بیهوده	مومنون ۳	
	اولویت‌بندی	اولویت‌بندی اهداف و برنامه‌ها	توبه، ۱۲۳؛ ابراهیم، ۳۱؛ مومنون، ۳۷	
	تشریح وظایف	تشریح وظایف زیرمجموعه جهت اطلاع از مأموریت و وظایف خود	احزاب، ۴۵	
نگاه سیستمی	نگهدارندگی سیستم	مراقبت از مرزها و حفظ موجودیت سازمان	آل عمران، ۲۰۰	
	جامعیت و کلان‌نگری	غافل نشدن از مسائل درونی در حین توجه به مسائل بیرونی	توبه، ۱۲۳؛ آل عمران، ۲۰	
		مراقبت از اصول و اولویت‌ها در حین اشتغال به فرعیات	مومنون ۳۷	
		نیکی دنیا و آخرت	القصص ۲۰۱	
	نگاه سیستمی	نگاه سیستمی و توجه به همه کارکنان	آل عمران ۲۰؛ توبه، ۱۲۲	
		حفظ سرمایه‌های وجودی	انعام ۱۲	
		شناخت ضعف‌ها	در جستجوی عوامل شکست، ابتدا باید به دنبال عوامل داخلی و ضعف‌های سازمانی بود، سپس عوامل خارجی بررسی شود	آل عمران، ۱۶۵
		آینده‌نگری	توجه به نتایج اقدامات در بلندمدت مغرور نشدن به زندگی دنیا	ابراهیم ۳۱؛ طه، ۱۳۲؛ بقره، ۱۱۰ انعام ۲۷ و ۷۰
	توان علمی و جسمی	توان علمی و جسمی متناسب با مسئولیت	بقره، ۲۴۷	
		دوری از غرور	غرور علمی	قصص، ۷۸
عدالت	پیروی از حق	پیروی از حق بدون تعصب نژادی و غیره پذیرفتن کاری که لایق‌تر از تو وجود دارد	بقره، ۱۳۶؛ آل عمران، ۷۷ نساء، ۵۸	
	برابری و مساوات	برابری در برابر قانون عدم انحراف از عدالت و گناه به دلیل اغراض شخصی	احزاب، ۳۰؛ نساء، ۱۳۵؛ انعام، ۱۵۲ مائده، ۸؛ اعراف، ۲۹	
	اشاعه وحدت	برقراری صلح و آشتی بین دیگران همکاری و پشتیبانی از همدیگر	آل عمران، ۱۰۳ و ۱۰۵؛ حجرت ۱۰ توبه ۷۱	
تقوی	عاقبت با متقین است	خداوند با متقین است و عاقبت برای متقین	طه، ۱۲۲؛ توبه، ۱۲۳	
		باتقوا باشید	مائده، ۸	
		و لباس تقوا بهترین است	اعراف، ۲۶	
		الزام به داشتن تقوا	فتح، ۲۶	
		امتحان مسلمانان باتقوا	حجرت، ۳	

مضمون	ابعاد	اجزا (مصادیق مستخرج از قرآن کریم)	آیات مرتبط
		امر کردن به زیردستان باتقوای الهی	علق، ۱۲
عمل‌گرایی	عمل‌گرایی	اهل عمل بودن و تلاش بودن	آل عمران، ۱۳۶؛ نجم، ۳۹
بهبود مستمر	ارزیابی و اصلاح مستمر	مدیریت تحول	آل عمران، ۱۳۵؛ نور، ۴۴
از مردم، در مردم، با مردم	از مردم، در مردم، با مردم	مردمی بودن: مدیر خوب کسی است که سه شرط داشته باشد. از مردم باشد، در مردم باشد، با مردم باشد	بقره، ۱۳۶
		بخشنندگی	نور، ۲۴
		گذشت از خطاها	نساء، ۱۴۹
		دوری از اجبار در هدایت	القصص، ۲۷۲
		دوری از نزاع و کشمکش	انفال، ۴۶
		عدم تبعیض	نساء، ۱۳۵ و ۱۲۹؛ بقره، ۱۳۶
		دوری از لجابت و تعصب	بقره، ۲۰۶
حقیقت‌گرایی	حقیقت‌گرایی	عمل بر مبنای حقیقت و دوری از دورویی و دروغ	بقره، ۴۲
پیشگامی	پیشگامی	پیشگامی مدیر در میدان عمل	نساء، ۸۴
		داوطلب شدن مدیر برای انجام کاری که توانایی آن را دارد	یوسف، ۵۵
هماهنگی گفتار و عملکرد	هماهنگی گفتار و عملکرد	مقدم بودن در اصلاح خود نسبت به زیردستان	صف، ۶۱؛ بقره، ۱۷۷
		اصلاح خود و خانواده خود در گام اول	طه، ۱۳۲
		راست‌گویی در عمل	بقره، ۱۷۷
انفاق	انفاق مدیریتی	انفاق دانش	شوری، ۳۸
		بخشنندگی	بقره، ۲۵۴ و ۱۹۵؛ القصص، ۲۷۴؛ نساء، ۵۳
هدایت‌گری	هدایت‌گری	انفاق بدون اذیت و منت	القصص، ۲۶۲؛ بقره، ۱۷۷
		امر به معروف و نهی از منکر	آل عمران، ۱۰۴؛ نساء، ۸۹
رفتار مدیریتی	برخورد مناسب	دوری از تکبر و فخر فروشی	نساء، ۳۶؛ لقمان، ۱۸
		دوری از مسخره کردن، طعنه زدن و عیب‌جویی	حجرت، ۱۱
		اعتنا به مردم	لقمان، ۱۸؛ انعام، ۵۲ و ۵۴
		مهربانی با زیردستان	نساء، ۸۶؛ آل عمران، ۱۵۹
		خوشرویی	لقمان، ۱۸
		دوری از شک و گمان، تجسس نکردن در کار	حجرت، ۱۲

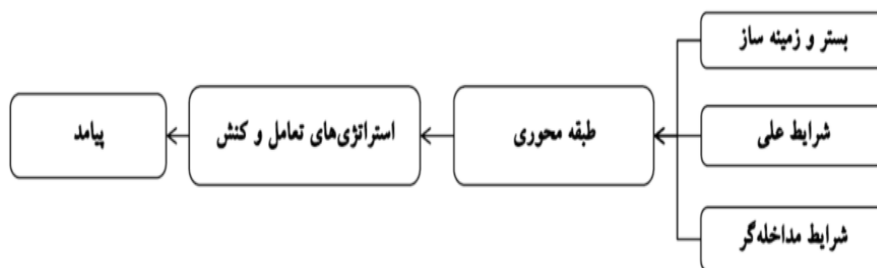
مضمون	ابعاد	اجزا (مصادیق مستخرج از قرآن کریم)	آیات مرتبط
حسن ظن	حسن ظن به اجزای مختلف سیستم	دیگران و دوری از غیبت	
		حفظ حریم شخصی کارکنان	حجرت، ۱۲
		رفتار و برخورد مناسب با زیردستان و سایرین	نساء، ۸۶
عدم سوءاستفاده	عدم سوءاستفاده از موقعیت	دوری از شک و گمان، تجسس نکردن در کار	حجرت، ۱۲
		دیگران و دوری از غیبت	
وفای به عهد	وفای به عهد	دوری از وعده دادن بیجا و مقید بودن به عهدها	آل عمران ۷۶، انعام ۱۵۲؛ نحل، ۹۱، بقره، ۸۳؛ بقره، ۱۷۷؛ نحل ۹۱؛ آل عمران ۷۶، انعام ۱۵۲؛ نحل، ۹۱، رعد، ۲۰
سعه صدر	سعه صدر، صبر و استقامت	پایداری در برابر دشمنان	بقره، ۱۵۳ و ۱۵۴؛ بقره، ۱۷۷؛ آل عمران، ۱۴۶ و ۲۰ و ۱۴۶؛ انشراح، ۱؛ هود ۱۱۲؛ بلد ۱۷؛ رعد، ۲۲؛ یوسف، ۹۰؛ نحل، ۱۲۷
		دلسرده نشدن	نحل ۱۲۷
		امیدواری به آینده و امیدوار نمودن کارکنان	آل عمران ۱۲۴؛ بقره، ۱۱۰
		ثبات قدم در مشکلات، ثبات قدم در مسیر و حفظ دستاوردها	انفال، ۴۵ و ۴۶
حق مداری	حق مداری	دوری از هوی و هوس نفسانی در تصمیم‌گیری‌ها	نساء، ۱۳۵
جدیت	جدیت و راسخ بودن	ادای حقوق دیگران	انعام، ۱۵۲
		مسئولیت‌پذیری	توبه، ۱۲۳
		پاسخگو بودن	اعراف، ۶
تدابیر و توکل	تدابیر در عین توکل به خدا	عدم فرافکنی در خطاها	نساء، ۱۱۲
		تفکر و تدبیر در تصمیم‌گیری و اجرای آن همزمان با توکل به خداوند	یوسف، ۶۷
قاطعیت	قاطعیت	قاطعیت در ایجاد تغییرات و مردد نشدن	بقره، ۱۴۷؛ آل عمران، ۱۵۹
اطاعت‌پذیری	اطاعت‌پذیری	اعتماد به تدبیر مدیر بالادست	بقره، ۳۴
		اطاعت از رهبر و خودداری از تکبر و نافرمانی از دستور بر مبنای نفسانیات	انفال ۶۴
قدرت	قدرت	رهبران و مدیران باید دارای قدرت (برای انجام مسؤولیت) و بصیرت (برای شناخت مسؤولیت)	القصص، ۲۵؛ ص، ۴۵

مضمون	ابعاد	اجزا (مصادیق مستخرج از قرآن کریم)	آیات مرتبط
		باشند	
عدم انحراف از عدالت	عدم انحراف از عدالت و گناه به دلیل اغراض شخصی	عدالت در سخن گفتن حتی در مورد نزدیکان	انعام، ۱۱ و ۱۵۲
عدم اسراف سازمانی	عدم اسراف سازمانی	عدم اسراف سازمانی (نسبت به بیت‌المال در اختیار)	غافر، ۴۳؛ اعراف، ۳۱
نظم	نظم و انجام هر کاری در زمان خود	انجام هر کاری در زمان خود و تأخیر نینداختن در آن	بقره، ۲۳۸؛ نور، ۴۴
سرعت عمل	سرعت عمل	سرعت عمل در ارزیابی، تصمیم‌گیری و اجرا	آل عمران، ۱۹۹
امانت داری	امانت داری	مغرور نشدن به حاکمیتی که خداوند اعطا نموده است	نساء، ۵۸؛ بقره ۲۵۸؛ انفال ۲۷
مشورت	ضرورت مشورت	مشورت و اقدام قاطع پس از تصمیم‌گیری با توکل بر خدا	آل عمران ۱۵۹
		مشورت در کارها	نمل، ۳۲؛ شوری، ۳۸

### گام دوم: کدگذاری محوری

کدگذاری محوری گام دوم تئوری‌سازی داده‌بنیاد به روایت استراوس و کوربین است. هدف این مرحله برقراری رابطه بین مقولات تولیدشده در مرحله کدگذاری باز است. این کاربر اساس یک الگو و سرمشق جامع و کلی موسوم به مدل پارادایم<sup>۱</sup> انجام می‌شود و به نظریه‌پرداز کمک می‌کند تا تئوری فرایند اجتماعی مورد مطالعه را راحت‌تر توسعه دهد (شکل ۱). اساس فرایند ارتباط دهی در کدگذاری محوری بر تمرکز و تعیین یک مقوله به عنوان مقوله محوری یا اصلی قرار داشته و سپس سایر مقولات به عنوان مقولات فرعی ذیل عناوین مختلف مدل پارادایم به مقوله اصلی ارتباط داده می‌شوند. هدف از کدگذاری محوری، ایجاد رابطه بین طبقات ایجادشده در مرحله کدگذاری باز است. درحالی‌که کدگذاری باز، داده‌ها را به مفاهیم و مقوله‌ها تفکیک می‌کند، کدگذاری محوری از طریق پیوند بین یک مقوله و مقوله‌های فرعی آن داده‌ها را به هم پیوند می‌دهند.





شکل شماره ۱: مدل پارادایم (استراتوس و کوربین، ۱۹۹۸)

برابر شکل ۱، بخش‌های مختلف مدل پارادایم عبارت‌اند از:

**شرایط علی<sup>۱</sup>:** این شرایط باعث ایجاد و توسعه پدیده یا مقوله محوری می‌شوند. این شرایط را مجموعه‌ای از مقوله‌ها به همراه ویژگی‌هایشان تشکیل می‌دهند که بیشترین تأثیر را بر شکل‌گیری مقوله محوری دارند.

**طبقه محوری<sup>۲</sup>:** پدیده یا مقوله محوری عبارت است از ایده (انگاره، تصور) پدیده‌ای که اساس و محور فرایند است. مقوله‌ای که به‌عنوان مقوله محوری انتخاب می‌شود باید به‌قدر کافی انتزاعی بوده و بتوان سایر مقولات اصلی را به آن ربط داد.

**بستر<sup>۳</sup>:** به شرایط خاصی که بر راهبردها تأثیر می‌گذارند بستر گفته می‌شود. تمیز آن‌ها از شرایط علی مشکل است. در برابر شرایط علی که مجموعه از متغیرهای فعال است، این شرایط را مجموعه‌ای از مفاهیم، مقوله‌ها یا متغیرهای زمینه‌ای تشکیل می‌دهند.

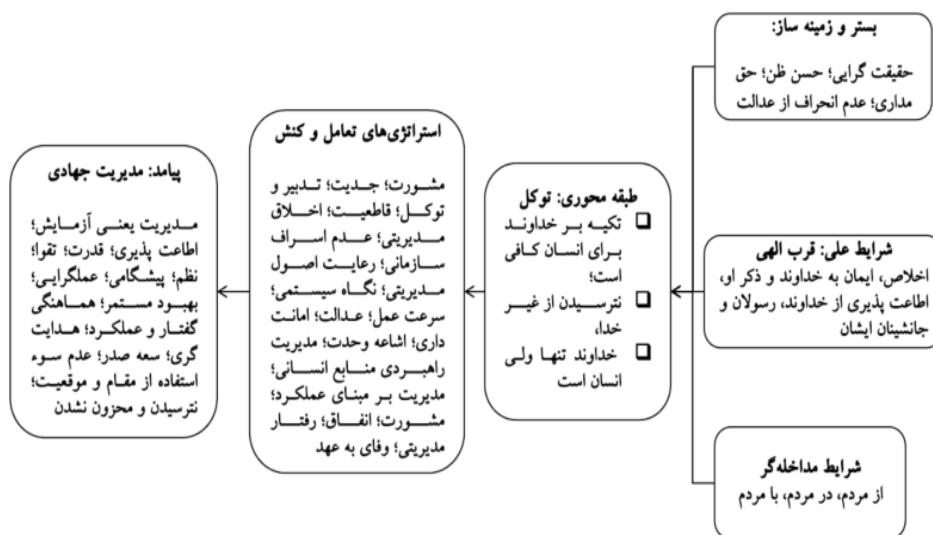
**راهبردهای تعامل و کنش<sup>۴</sup>:** کنش‌ها و برهم‌کنش‌ها بیانگر رفتارها، فعالیت‌ها و تعاملات هدف‌داری هستند که در پاسخ به مقوله محوری و تحت تأثیر شرایط مداخله‌گر، اتخاذ می‌شوند. به این مقولات راهبرد نیز گفته می‌شود. البته از آن‌ها تحت عنوان فرایندها نیز یاد می‌شود.

**شرایط مداخله‌گر<sup>۵</sup>:** شرایط مداخله‌گر شرایط عامی و ساختاری هستند که مداخله سایر عوامل را تسهیل یا محدود می‌کنند.

- 1- Causal Conditions
- 2- Central Category
- 3- Context
- 4- Actions & Interaction Strategies
- 3- Intervening Conditions

**پیامد<sup>۱</sup>:** مقوله‌ای که در رابطه با آن تئوری ارائه شده و نتیجه راهبردهای تعامل و کنش است، پیامد خواننده می‌شود. این مقوله همان عنوانی (نام یا برجسب مفهومی) است که برای چارچوب یا طرح به وجود آمده در نظر گرفته می‌شود.

بعد از تعریف مقوله محوری با کدگذاری مجدد داده‌ها انواع شرایط تأثیرگذار بر مقوله محوری (بستر و شرایط مداخله‌گر)، کنش‌ها و برهم کنش‌هایی که برای اداره، کنترل یا پاسخ به مقوله محوری به وجود می‌آیند (به آن‌ها راهبرد نیز گفته می‌شود)، و پیامدهای ناشی از آن‌ها نیز تعریف می‌شوند. شکل ۲ که حاصل تجزیه و تحلیل مجدد داده‌ها بر اساس مدل پارادایم است بیانگر نتایج کدگذاری محوری در این تحقیق می‌باشد. همانطور که در شکل ۲ نشان داده شده است، در مرحله کدگذاری محوری سعی شد ضمن انتخاب یک مقوله به‌عنوان مقوله محوری، بر اساس ساختار مدل پارادایم داده‌ها مجدداً مورد پردازش قرار گیرند. بر این ترتیب با توجه به ویژگی‌های فوق که به‌وسیله استراوس درباره مقوله محوری مطرح شده، مقوله یا بعد «توکل» به‌عنوان مقوله محوری در نظر گرفته شده و سعی شد با استفاده از مقوله‌های تولیدشده در مرحله کدگذاری باز و همچنین داده‌های جمع‌آوری شده، شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، بستر و پیامد برای مقوله محوری تعریف شوند.



شکل شماره ۲: کدگذاری محوری بر اساس مدل پارادایم

هدف نظریه‌پردازی داده بنیاد، تولید نظریه است نه توصیف صرف پدیده. برای این که تحلیل‌ها به نظریه تبدیل شوند مفاهیم باید به طور منظم به یکدیگر ربط یابند.

کدگذاری انتخابی مرحله اصلی نظریه‌پردازی است که بر اساس نتایج دو مرحله قبلی کدگذاری (که به‌عنوان مراحل مقدماتی و زمینه‌ساز برای تئوری‌پردازی، مقوله‌ها و روابط مقدماتی را به‌عنوان سازه‌ها و اصول اصلی تئوری در اختیار می‌گذارند) به تولید تئوری می‌پردازد. به این ترتیب که مقوله محوری را به شکلی نظام‌مند به دیگر مقوله‌ها ربط داده، آن روابط را در چارچوب یک روایت روشن کرده و مقوله‌هایی را که به بهبود و توسعه بیش‌تری نیاز دارند، اصلاح می‌کند. در این سطح سعی می‌شود با کنار هم نهادن مقوله‌ها حول مقوله محوری، به‌عنوان مضمون اصلی یک روایت تئوریک برای پدیده ارائه شده و ضمن آن، حول و حوش این رشته اصلی، بین مفاهیم و مقوله‌ها، ارتباطی نظام‌مند ایجاد شود.

بنابراین کدگذاری انتخابی فرایند یکپارچه‌سازی و بهبود (پالایش) مقوله‌ها است به این ترتیب که محقق با ایجاد یک آهنگ و چیدمان خاص بین مقوله‌ها آن‌ها را برای ارائه و شکل‌دهی یک تئوری (تصویر) تنظیم می‌کند. تئوری حاصل شامل ایده‌ها و نمونه‌هایی است که می‌تواند در پژوهش‌های بعدی موردبررسی قرار گیرد. این تئوری می‌تواند در قالب مجموعه‌ای از فرضیه‌ها (اصلی و فرعی) بیان شود. همانطور که اشاره شد در این مطالعه، مفهوم مدیریت جهادی موردبررسی و موشکافی قرار گرفت.

در مطالعه این پدیده مقوله‌های نویی به چشم خورد که بر اساس آن‌ها جداول کدگذاری باز تنظیم شد؛ سپس در مرحله کدگذاری محوری بر اساس مدل پارادایم و با محوریت مقوله «توکل» به‌عنوان یک مضمون اصلی، مقوله‌ها توسعه بیش‌تری پیدا کرده و بین آن‌ها و مقوله محوری روابطی ایجاد شد.

### شکل‌گیری تئوری مدیریت جهادی در پرتو قرآن کریم: توصیف روایتی<sup>۱</sup>

مدیریت یعنی آزمایش. آزمایشی که به‌منظور قرب الهی آغاز می‌شود. مدیر جهادی با اخلاص، ایمان به خداوند و ذکر او و اطاعت‌پذیری از خداوند، رسولان و جانشینان ایشان طی طریق نموده و حول محور توکل به خداوند، به فعالیت خود ادامه می‌دهد. مدیر جهادی باور دارد که هر کس که بر خدا توکل کند، پس همان برای او کافی است<sup>۲</sup>، پس نه از چیزی می‌ترسد و نه محزون می‌شود.<sup>۳</sup> بر همین اساس، در بستر

1- Narrative description

۲- طلاق، ۳

۳- الا ان اولیاء الله، لا خوف علیهم و لا هم یحزنون (یونس، ۶۲)



حقیقت‌گرایی؛ حق‌مداری؛ عدم انحراف از عدالت را مدنظر قرار داده و با حسن ظن به خداوند متعال، با شجاعت و جسارت در مسیر خود که مبتنی بر عقلانیت و خردورزی است، حرکت می‌نماید. مدیر جهادی، مدیری است از مردم، با مردم و برای مردم. به عبارت دیگر، مدیر جهادی با تکیه بر پشتوانه مردمی ناشی از رویکرد الهی، حرکت به سمت اهداف متعالی مکتب اسلام را آغاز نموده و در این مسیر، از پشتیبانی و اتصال با همان مردم بهره‌منداست و در نتیجه، برابر فرمایش امام خمینی (ره)، خدمت به خدا در قالب خدمت به خلق خدا را وظیفه خود می‌داند.

مدیر جهادی به منظور تحقق آرمان‌های مقدس و نهایی، از راهبردهای مشورت در امور مختلف و سپس عزم و اراده جدی به منظور انجام کارها با توکل بر خدا؛ جدیت در انجام کارها؛ به‌کارگیری تدبیر و استفاده از فرصت‌ها در حین توکل به قدرت لایزال الهی؛ قاطعیت؛ رعایت اخلاق مدیریتی برابر آیات قرآن؛ عدم اسراف سازمانی در حوزه‌های مختلف مالی، نیروی انسانی، زمان و غیره؛ رعایت اصول مدیریتی؛ نگاه سیستمی، جامع و همه‌جانبه به مسائل مختلف اصلی و فرعی؛ سرعت عمل در تصمیم‌گیری‌ها و اقدامات مختلف؛ رعایت عدالت نسبت به همه حتی خود و خانواده؛ امانت‌داری؛ اشاعه وحدت در سطوح مختلف سازمان و کارکنان؛ مدیریت راهبردی منابع انسانی؛ مدیریت بر مبنای عملکرد؛ انفاق مدیریتی به منظور مدیریت دانش و انتقال تجربیات به نسل‌های آینده و مدیرپروری؛ رفتار مدیریتی بر اساس اصول اساسی مکتب اسلام و در نهایت، وفای به عهد استفاده می‌نماید. در نهایت، مدیر جهادی، مدیری باتقوا خواهد بود که مدیریت را به‌عنوان آزمایش در نظر می‌گیرد و تمامی تلاش خود را به‌منظور سربلندی در این آزمایش بر مبنای اصول مکتب اسلامی اعمال می‌نماید.

مدیر جهادی با داشتن روحیه اطاعت‌پذیری؛ با قدرت ناشی از توکل بر خدا پیش می‌رود و نظم را سرلوحه کارهای خود قرار می‌دهد. مدیر جهادی در امور مختلف که توانایی انجام آن را دارد، پیشگام می‌شود و همیشه به دنبال بهبود مستمر در جنبه‌ها و ابعاد مختلف سازمان است. هماهنگی گفتار و عملکرد؛ هدایت‌گری؛ سعه‌صدر؛ عدم سوءاستفاده از مقام و موقعیت؛ ترسیدن و محزون نشدن در سختی‌ها، توطئه‌ها و بدخواهی‌های احتمالی از دیگر تبعات و پیامدهای مدیریت جهادی است.

### قضایای تئوریک<sup>۱</sup> پیشنهادی بر اساس تئوری مدیریت جهادی در پرتو قرآن کریم

قضایای تئوریک، روابط کلی بین طبقه محوری و سایر طبقات را نشان می‌دهند، به شکلی که در نهایت به نتیجه و پیامد نهایی منجر خواهند شد. قضایا شامل روابط و ساختار مفهومی هستند که در تئوری مطرح

در شکل ۳ بیان شده است. در این مقاله بر اساس داستان پژوهش<sup>۱</sup> و مدل تئوری مدیریت جهادی در پرتو قرآن کریم، شش قضیه به شرح زیر مطرح می‌شوند. از آنجایی که تئوری داده بنیاد منجر به تولید روابط مفهومی می‌شود، هر یک از قضایای زیر در قالب فرضیه و در پژوهش‌های بعدی قابل بررسی و سنجش هستند.

**قضیه ۱:** قرب الهی به‌عنوان شرایط علی بر طبقه محوری (توکل) تأثیرگذار است.

**قضیه ۲:** توکل به‌عنوان طبقه محوری بر راهبردهای تعامل و کنش (مطرح شده در قضیه ۵) تأثیرگذار خواهد بود.

**قضیه ۳:** مدیر جهادی، مدیری است از مردم، در مردم، با مردم که به‌عنوان عوامل مداخله‌گر بر راهبردهای تعامل و کنش تأثیرگذار خواهند بود.

**قضیه ۴:** حقیقت‌گرایی؛ حسن ظن؛ حق‌مداری و عدم انحراف از عدالت به‌عنوان بستر و زمینه ساز بر راهبردهای تعامل و کنش مؤثر خواهند بود.

**قضیه ۵:** مدیریت جهادی پیامد و نتیجه مشورت؛ جدیت؛ تدبیر و توکل؛ قاطعیت؛ اخلاق مدیریتی؛ عدم اسراف سازمانی؛ رعایت اصول مدیریتی؛ نگاه سیستمی؛ سرعت عمل؛ عدالت؛ امانت‌داری؛ اشاعه وحدت؛ مدیریت راهبردی منابع انسانی؛ مدیریت بر مبنای عملکرد؛ مشورت؛ انفاق؛ رفتار مدیریتی و وفای به عهد است.

**قضیه ۶:** مدیریت جهادی به‌طور خاص با اطاعت‌پذیری؛ قدرت؛ تقوا؛ نظم؛ پیشگامی؛ عمل‌گرایی؛ بهبود مستمر؛ هماهنگی گفتار و عملکرد؛ هدایت‌گری؛ سعه‌صدر؛ عدم سوءاستفاده از مقام و موقعیت و نترسیدن و محزون نشدن مشخص می‌شود.

## نتیجه‌گیری

موفقیت جمهوری اسلامی ایران در راه تحقق اهداف تعیین‌شده و چشم‌انداز کشور در افق ۱۴۰۴، نیازمند توجه ویژه به مسائل و مشکلات موجود و استفاده از راهکارهای متناسب با توجه به ویژگی‌های خاص کشور است.

به این منظور و در راستای تکیه بر ظرفیت‌های داخلی مدنظر مقام معظم رهبری (مدظله العالی)، تحقق شعارهای سال مدنظر ایشان همچون عزم ملی و مدیریت جهادی و استقرار اقتصاد دانش‌بنیان در کشور می‌توان از منابع غنی موجود همچون قرآن کریم، نهج‌البلاغه و سایر منابع استفاده نمود. این مهم می‌تواند

نقش بسزایی در استقرار الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت و تحول علوم انسانی در کشور بر مبنای آموزه‌های دین مبین اسلام داشته باشد.

مدیریت جهادی، یکی از مفاهیمی است که در این راستا می‌تواند نقش بسیار مهم و قابل توجهی ایفا نماید، چه برابر فرمایش امام علی (ع)، اصلاح زمامداران مقدمه اصلاح جامعه است. بنابراین، تحقق مدیریت جهادی در جامعه اسلامی بر اساس قرآن کریم، نیازمند توجه و حرکت مدیران به منظور تقرب به خداوند سبحان است.

به منظور حرکت به سمت تقرب الهی، توکل به خدا به عنوان محور و اساس حرکت مطرح می‌شود. مدیرانی که از مردم، در مردم و با مردم هستند، در بستر حقیقت‌گرایی؛ حسن ظن؛ حق‌مداری و عدم انحراف از عدالت، راهبردهایی همچون مشورت؛ جدیت؛ تدبیر و توکل؛ قاطعیت؛ اخلاق‌مدیریتی؛ عدم اسراف سازمانی؛ رعایت اصول مدیریتی؛ نگاه سیستمی؛ سرعت عمل؛ عدالت؛ امانت‌داری؛ اشاعه وحدت؛ مدیریت راهبردی منابع انسانی؛ مدیریت بر مبنای عملکرد؛ مشورت؛ انفاق؛ رفتار مدیریتی و وفای به عهد را اتخاذ نموده و در نهایت مدیریت جهادی خواهند شد.

مدیری که با ویژگی‌هایی همچون اطاعت‌پذیری؛ قدرت؛ تقوا؛ نظم؛ پیشگامی؛ عمل‌گرایی؛ بهبود مستمر؛ هماهنگی گفتار و عملکرد؛ هدایت‌گری؛ سعه‌صدر؛ عدم سوءاستفاده از مقام و موقعیت و نرسیدن و محزون نشدن مشخص می‌گردد.

## منابع

## الف فارسی

- قرآن مجید
- نهج البلاغه، ترجمه دشتی، قابل دسترسی در پورتال پایگاه تخصصی نهج البلاغه به آدرس <https://nahjolbalaghe.blog.ir/post>
- الوانی، سید مهدی (۱۳۹۳)، *مدیریت عمومی*، انتشارات سمت، تهران.
- راغب اصفهانی، حسین (۱۳۶۳)، *مفردات الفاظ القرآن (المکتبۃ المرتضویة)*، چاپ دوم.
- دانایی فرد، حسن، الوانی، سید مهدی و آذر، عادل (۱۳۸۶)، *روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع*. تهران: نشر صفار.
- قرشی، علی اکبر (۱۳۸۶)، *قاموس قرآن*، جلد دوم، چاپ شانزدهم، تهران، دارالکتب الاسلامیه.
- محمودزاده، علی، فروزش، اکبر و مرتضوی، مهدی (۱۳۸۸)، *واکاوی و بازشناسی بازشناسی فرهنگی و مدیریت جهادی*. وزارت جهادکشاورزی.
- مرتضوی، علی و رضایی، ابراهیم (۱۳۸۸)، *شهادت‌طلبی و فرهنگ مدیریت اسلامی*. انتشارات سرو، تهران.
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۲)، *تفسیر نمونه*، جلد چهاردهم.
- نجفی، محمدحسن (۱۳۶۵)، *جواهر الکلام فی شرح شرایع الاسلام*، (دارالکتب الاسلامیه)، جلد دوم.

## ب انگلیسی

- Barrett, R. (2003). Vocational Business: Training, Developing and Motivating People, *Business & Economics*, Page 51.
- Boss, B. (1999). *Hand Book of Leadership: theory, research, and managerial applications*, Collier Macmillan Publisher, 3rd ed.
- Brown M.E. & Trevino L.K. (2006). Ethical Leadership: A review and future directors, *leadership Quarterly* 17-595-616.
- Creswell, JW. (2004). *Research design: Qalitative and quantitative approachs*. California: SAGE publications
- Strauss, A. & Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*, California: Sage Publications, Inc., second edition.
- Moorhead, G. & Griffin, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. 11th Edition. Gengage Publications.