

عوامل موثر در توسعه مدیریت جهادی در آینده انقلاب اسلامی

اسماعیل کرم زاده*
علیرضا زرگر**
محمدرضا رفیعی دولت آبادی***

چکیده

مدیریت جهادی، یک سبک مدیریتی برگرفته از مدیریت اسلامی است که کلیه اصول، مبانی و مولفه‌های آن منطبق با مبانی، اصول و مدیریت اسلامی است و وجه تمایز آن با مدیریت اسلامی، برجسته بودن روحیه مبارزه‌گری، ایثار و از خودگذشتگی و در نهایت ذوب اراده انسان در اراده الهی است. نوع تحقیق کاربردی و شیوه آن توصیفی-پیمایشی با استفاده از تکنیک دلفی است. هدف از این پژوهش «شناسایی عوامل موثر در توسعه مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی آینده» است. حجم نمونه آماری این پژوهش را 25 نفر از خبرگان و صاحب نظران مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی ایران تشکیل داده‌اند. محققین در پاسخ به این سوال که عوامل موثر در توسعه مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی آینده چه می‌باشد؟ فرم مصاحبه‌ای را در رابطه با متغیرهای تحقیق تهیه و پس از توزیع و جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده بیانگر آن است که عوامل موثر در ارتقای مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی آینده دارای دو بعد فردی و سازمانی است که مولفه‌ها و شاخصه‌های احصاء این دو پژوهش آورده شده است. شایان ذکر است اعتبار بدست آمده با استفاده از فرمول هالستی (0/93) بیانگر این است که فرم مصاحبه از اعتبار بالایی برخوردار است.

واژگان کلیدی

مدیریت جهادی، عوامل فردی، عوامل سازمانی، انقلاب اسلامی

a.zargar.1976@gmail.com

*دکترای علوم سیاسی و عضو هیات علمی دانشگاه علوم انتظامی امین

a.zargar.1976@gmail.com

**دکترای علوم سیاسی و عضو هیات علمی دانشگاه علوم انتظامی (نویسنده مسئول)

raf.mohamad21@gmail.com

***دکترای علوم سیاسی و عضو هیات علمی دانشگاه علوم انتظامی امین

تاریخ پذیرش: 1399/04/08

تاریخ ارسال: 1398/12/23

مقدمه

با توجه به جایگاه انکارناپذیر مدیریت در الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، نیاز به ارائه الگوهایی که بیانگر گونه‌های مختلف مدیریت اسلامی باشند، اهمیت فراوانی می‌یابد. مدیریت جهادی به عنوان مهم‌ترین گونه مدیریت اسلامی مورد توجه محققان و مدیران جمهوری اسلامی ایران بوده است. اثبات کارایی چنین شیوه‌ای در جهاد سازندگی و جنگ تحمیلی عاملی دیگر بر اشتیاق دوستداران انقلاب اسلامی برای تدوین چارچوب و زوایای مختلف آن بوده است. با توجه به مفهوم مدیریت جهادی و نامگذاری یکی از سال‌های نه چندان دور از سوی مقام معظم رهبری به این نام، مشخص می‌شود معظم له مدیریت جهادی در عرصه‌های مختلف را مورد توجه خاص قرار داده‌اند. و این بدان معناست که در این دو عرصه، مشکلات و موانع حادی وجود دارد که باید با یک مدیریت مبارز و جهادی این موانع و مشکلات را از سر راه پیشرفت نظام مقدس جمهوری اسلامی برداشت (صادقی، 1393: 131). بنابه تعبیر مقام معظم رهبری «اگر مدیریت جهادی یاهمان کار و تلاش با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت حاکم باشد، مشکلات کشور در شرایط کنونی فشارهای خباثت آمیز قدرت‌های جهانی، قابل حل است و کشور حرکت رو به جلو را ادامه خواهد داد.»

به هر حال اینک که ضرورت جامعه ایجاب می‌کند تا مدیریت جهادی بر سازمان‌ها حاکم باشد، لازم است بیش از هر زمان دیگر نقاط قوت و عوامل مؤثر در پیاده‌سازی و ارتقاء این رویکرد را بشناسیم و با شناخت کافی وضعیت موجود برای حفظ و گسترش این تفکر و بازیابی هویت نهادهای مسخ شده در سازمان‌های کشور، تلاش کنیم؛ چرا که این انقلاب هم‌انگونه که در مراحل آغازین، توانست بر اساس نیاز، ساختارهای متناسب با خود را به شکلی خاص سامان دهد، لازم است و باید این ساختارها انقلابی‌تر از گذشته به کارکردهای آشکار و نهان خود بپردازند تا از سرعت رو به جلوی انقلاب کاسته نشود و گرنه در پیچ و خم دیوانسالاری حرکت آن کند، و یا متوقف می‌شود. بنابراین با توجه به اهمیت بیش از حد مدیریت جهادی در رشد و توسعه و پیشرفت سازمان‌ها محقق بر آن شده تا در این پژوهش به شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه مدیریت جهادی در معماری انقلاب اسلامی آینده بپردازد.

بیان مسئله:

مدیریت جهادی، یادگاری است گران‌سنگ از دوران دفاع و حماسه که در آن، تهیه و تجهیز سرمایه‌های انسانی و مادی و برنامه‌ریزی فعالیت‌ها و انجام اقدامات، همه در فضایی برگرفته از آموزه‌های اصیل دینی صورت می‌گرفته است و مهم‌ترین ویژگی آن، ذوب اراده‌ی انسان در اراده‌ی الهی بوده و البته نماد این امتزاج عاشقانه، فرمانبری آگاهانه از ولی امر یا ولی فقیه زمان است. (مرتضوی - عراقی، 1388: 30)

به عبارتی مدیریت جهادی با بهره‌گیری از ابزار علم و فناوری و هم‌جهت با اراده‌ی الهی و براساس نقشه‌ی الهی، به تمشیت امور می‌پردازد. پیروزی انقلاب اسلامی ایران، تجارب دوران دفاع مقدس و سازندگی روستاها و صدها موفقیت علمی و عملی دیگر در سطح کشور و حتی پیروزی مقاومت حزب‌الله لبنان در برابر رژیم تا دندان مسلح صهیونیستی، همه بیانگر کارآمدی مدیریت جهادی در عرصه‌های سنگین و پیچیده است (عظیمی و حدائق، 1388: 267). به‌زعم کارشناسان، مدیریت جهادی غیر از آن مدیریت علمی نیست که بر اساس فرمول‌ها و قوانین مطرح در دانش مدیریت پایه‌ریزی شده است. فرق این نوع مدیریت، که از ترکیب اضافی (جهادی یا اسلامی) برخوردار است، با مدیریت مطلق در این است که مبنای آن - را نظام ارزشی اسلام می‌سازد (مرتضوی عراقی، 1388: 311). در واقع مدیریت جهادی مصداق مدیریتی است که در آن، فرهنگ سازمانی در راستای تحقق اهداف سازمان شکل پیدا کرده است و اهداف سازمان نیز در جهت نیازها و ارزش‌های محیطی قرار دارند.

هدف انقلاب اسلامی جمهوری اسلامی ایران، استقرار نظم و امنیت و تامین آسایش عمومی و فردی و نگرهبانی و پاسداری از دستاوردهای انقلاب اسلامی در چهارچوب قانون اساسی می‌باشد که با توجه به گستره، تنوع و پیچیدگی روزافزون جرائم، همواره این دغدغه وجود دارد که مقابله با تهدیدات و جرائم فزاینده در حال و آینده نیازمند عزمی جهادی است و بر این اساس می‌باید مدیریت جهادی اعمال گردد که این سبک مدیریت در انقلاب اسلامی نیز همانند سایر نهادهای انقلابی در دهه اخیر رشد روزافزونی نسبت به گذشته داشته و در راستای پیشرفت و اعتلای سازمان از سوی مدیران عالی به کار گرفته شده است. که به طور طبیعی چنانچه عواملی که باعث ارتقاء کارایی و اثربخشی این سبک مدیریتی است شناسایی نشود، این سبک تأثیر لازمه را در بخش‌های مختلف انقلاب اسلامی نخواهد داشت و بنابراین این موضوع محقق را بر آن داشته که نسبت به احصاء و شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی آینده اقدام نماید.

پیشینه پژوهش

- آقای میلاد شمعی کوپائی در 1393 سال در پایان نامه خود با عنوان شناسایی و تبیین ابعاد مدیریت جهادی با استفاده از نظریه‌سازی داده بنیاد در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز به این نتیجه رسیده است که: مدیریت جهادی دارای ابعاد اصلی ارزش، نگرش و رفتار در بعد فردی، و فرهنگ، ساختار و فرایند در بعد سازمانی می‌باشد که خود به مقوله‌های فرعی تقسیم می‌شوند. سپس با توجه به نتایج به دست آمده شرایط علی، مقوله محوری، زمینه، راهبردها، شرایط مداخله‌گر و پیامدهای مدیریت جهادی به روش نظریه داده بنیاد استخراج گردیده‌اند.

- آقای مصطفی خواجه نادری در سال 1392 در دانشگاه اصفهان در پایان نامه خود با عنوان بررسی و تبیین الگوی مدیریت جهادی از منظر بنیانگذاران نهادهای انقلاب اسلامی در چارچوب مدل سازمان‌های تحول آفرین S7 مکنزی به این نتیجه رسیده است که در مدیریت جهادی عوامل ارزش‌های مشترک، سیستم و نیروی انسانی از مدل S7 مکنزی به ترتیب بالاترین اهمیت و نقش را از نظر بنیان‌گذاران نهادهای انقلاب اسلامی داشته‌اند.

- آقای عبدالله رضایی اصل در سال 1392 در پایان نامه خود با عنوان اصول مدیریت جهادی در قرآن و روایات به این نتیجه رسیده است که: مدیریت جهادی واجد خصوصیات و ویژگی‌ها و اصولی است که می‌تواند در موفقیت سازمان‌ها نقش اساسی ایفا نماید. این اصول در بطن دستورها، توصیه‌ها، نظرها و شیوه‌های به کار گرفته شده توسط پیشوایان دین، حضور و وجود عینی داشته است.

- آقای محمد هادی موذن جامی در سال 1382 در مقاله‌ای با عنوان کیفیت مدیریت و مدیریت کیفیت در انقلاب اسلامی، تاملی در موضوع پلیس مطلوب با ارائه نمونه یک چارچوب برای دستیابی به آن، به این نتیجه رسیده است که باید فرهنگ خداجویی، تکلیف‌مداری، احساس مسئولیت، وجدان کاری و مهم‌تر بودن کار سازمان از کار شخصی، نهادینه و ذاتی فرهنگ و اخلاق کار همه سازمان به ویژه انقلاب اسلامی گردد تا از این راه پلیسی مطلوب اسلام، قرآن، ولایت و ملت بدست آید.

جمع‌بندی پیشینه‌ها

پیشینه‌های گردآوری و تهیه شده به موضوعاتی چون مدیریت، جهاد، گفت‌وگو و فرهنگ جهادی در آراء دینی و امنیت از دیدگاه قرآن پرداخته ولیکن به عوامل مؤثر فردی و سازمانی در ارتقاء مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی آینده پرداخته نشده است.

اهداف، سوالات و فرضیه‌های تحقیق:

- هدف اصلی مقاله، شناسایی عوامل موثر بر ارتقاء مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی آینده و اهداف فرعی پژوهش عبارتند از: 1- شناسایی عوامل فردی موثر بر ارتقاء مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی آینده 2- شناسایی عوامل سازمانی موثر بر ارتقاء مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی آینده.

- سؤال اصلی پژوهش عبارتست از: عوامل موثر در ارتقاء مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی آینده کدامند؟

و سؤالات فرعی پژوهش نیز عبارتند از 1- عوامل فردی موثر بر ارتقاء مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی آینده کدامند؟ 2- عوامل سازمانی موثر بر ارتقاء مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی آینده کدامند؟

شایان ذکر است با توجه به اینکه تحقیق از نوع اکتشافی و درصدد شناسایی عوامل موثر بر ارتقاء مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی آینده است، بنابراین پژوهش حاضر فاقد فرضیه است

ادبیات و مبانی نظری پژوهش:**تعاریف مدیریت:**

معنای لغوی مدیریت «اداره کردن» است و مدیر یعنی اداره کننده، که اسم فاعل از مصدر اداره بر وزن اقامه می باشد. پس مدیر یعنی گرداننده و مدیریت یعنی گرداندن یک دستگاه، اداره، شهر یا . . . ، در جهت هدف خاص خودش. از مدیریت تعاریف متعددی ارائه شده است و عمدتاً آن را شامل «برنامه ریزی، سازماندهی، کارگزینی، هدایت و رهبری، کنترل و نظارت» دانسته‌اند، اما با توجه به تحولات چندساله اخیر و نظر به اینکه توجه به اخلاقیات و منابع انسانی در مدیریت امروز جایگاه خاصی پیدا کرده است، تعریف زیر برای مدیریت در شرایط حاضر، مناسب‌تر به نظر می‌رسد. از نگاه برخی صاحب‌نظران، مدیریت ترکیبی از علم و هنر برای پدید آوردن محیطی مناسب می‌باشد، که در آن همفکری و همکاری با دیگران به منظور شکل دادن به فرایندی کارساز امکانپذیر می‌گردد و همچنین طی آن، استفاده بهینه از منابع، برای عرضه خدمات یا کالاهایی قابل رقابت، جهت جلب رضایت متقاضیان آن‌ها، با پرهیز از بروز هرگونه عواقب نامطلوب تحقق می‌یابد (سرشت، 1384: 4).

مدیریت، سازماندهی و بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می‌گیرد. این تعریف پنج محور دارد: (کارلیسل، 1976: 5)

مدیریت یک فرایند است .

مفهوم نهفته مدیریت، هدایت تشکیلات انسانی است.

مدیریت مؤثر، تصمیمات مناسب می‌گیرد و به نتایج مطلوب می‌رسد .

مدیریت کارا، به تخصیص و مصرف مدبرانه منابع گویند .

مدیریت بر فعالیتهای هدفدار تمرکز دارد .

البته باید در نظر داشت که مدیریت، حوزه‌های موضوعی متعددی مانند مدیریت جنگ و فرماندهی جنگ " مدیریت علم، مدیریت افکار عمومی، مدیریت تحقیقات، مدیریت تحول، مدیریت مصرف، مدیریت شورایی، مدیریت منابع و نیروی انسانی، مدیریت آموزش، مدیریت سیاسی و راهبردی و مدیریت فرهنگی را در برمی‌گیرد (رشیدزاده، 1393:96).

در رویکرد اسلامی، وقتی پسوند اسلامی به مدیریت اضافه می‌شود، یعنی اسلام درباره این مدیریت چه محتوا و سفارشی دارد؟ آیا شیوه بکارگیری منابع انسانی و امکانات مادی، برگرفته از آموزه‌های اسلامی برای نیل به اهدافی که متأثر از نظام ارزشی اسلام است، مدیریت اسلامی است؟ آیا مدیریت جهادی سبکی از مدیریت اسلامی است؟ ابعاد، مولفه‌ها و ویژگی‌های متمایز این سبک در مقایسه با سبک‌های جاری مدیریت کدامند؟ پاسخ به این سوال‌ها و مانند آن، گامی مؤثر در جهت درک ماهیت مدیریت جهادی است، مدیریت کارآمد و مؤثر در مقابل دشمن و موانع، مبتنی بر فرهنگ جهادی جهت کسب اقتدار و رسیدن به آرمان‌های مادی و معنوی، که مشمول عنایات الهی است. (رشیدزاده، 1393:27)

مفهوم و ماهیت مدیریت از منظر امام خامنه ای (مدظله العالی)

موضوع مدیریت با تشکیل حکومت و امرولایت پیوند معنایی دارد و امر مدیریت کشور، جزء متون اصلی دین است (بیانات، 1375/02/18) به تعبیر دیگر مدیریت متأثر از نظام ارزشی حاکم بر سازمان است. مدیریت دانشی است برای چگونگی اداره، هدایت و تعالی سازمان جهت رسیدن به نتایج مطلوب و "مدیر" کسی است که علم و هنر به کارگیری هم افزای دیگران را برای انجام ماموریت‌ها بر اساس موازین دارد.

مدیریت،...به نظارت، اشراف، برنامه‌ریزی، جهت‌دهی و هدف معین کردن نیاز دارد. (بیانات، 1383/09/26) و "مسئولیتی است که قانون، موازین پاسخ‌گویی آن را مشخص نموده است و هر کس به اندازه حوزه اختیارات، باید پاسخ گو باشد." (بیانات، 1382/02/22)

"مدیریت، یک امر اجرایی است و نه شورایی. مدیریت یک امر اجرایی است ما در اوایل انقلاب، به طرف مدیریت شورایی می‌رفتیم حتی این در جاهایی از قانون اساسی هم منعکس شده است، علتش هم این بود که در رژیم گذشته کشور حقیقتاً از مدیریت‌های فردی لطمه خورده بود و ما همه لطمه خورده بودیم. ما واقعا به سمت مدیریت شورایی می‌رفتیم اما در عمل معلوم شد که مدیریت شورایی اصلاً جواب نمی‌دهد و کافی نیست. مجموعه می‌تواند همفکری کند، قانون بگذارد، مصوبه بگذارد، توصیه بکند، یا یک مجری را الزام کند، اما نمی‌تواند مدیریت را اجرا کند. ... بنده هیچ اعتقادی به شورایی بودن مدیریت اجرایی - که اساساً مدیریت هم بیشتر ناظر به مدیریت اجرایی است - ندارم، تجربه‌های مابۀ کلی این را رد می‌کند." (بیانات 1377/12/04)

مدیریت جهادی

مدیریت جهادی، مقوله‌ای است همزاد انقلاب اسلامی که آثار مبارک آن در فرازهایی از دوران دفاع مقدس ظهور و بروز پیدا کرده است؛ فرایندی که از ویژگی‌های برجسته آن، ادای تکلیف و هم‌راستایی با اراده الهی در جهت تشکیل، حفظ و تحکیم پایه‌های حکومتی برآمده از اسلام ناب محمدی (ص) بوده است. مدیریت جهادی، یادگاری است گران‌سنگ از دوران دفاع و حماسه که در آن، تهیه و تجهیز سرمایه‌های انسانی و مادی و برنامه‌ریزی فعالیت‌ها و انجام اقدامات، همه در فضایی برگرفته از آموزه‌های اصیل دینی صورت می‌گرفته است و مهم‌ترین ویژگی آن، ذوب اراده انسان در اراده الهی بوده و البته نماد این امتزاج عاشقانه، فرمانبری آگاهانه از ولی امر یا ولی فقیه زمان است. (مرتضوی و عراقی، ۱۳۸۸).

علم و هنر رهبری و واپایش فعالیت‌های دسته‌جمعی، مبتنی بر مبارزه نه صرفاً در عرصه نظامی؛ بلکه در تمامی عرصه‌های علمی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و... برای دستیابی به اهداف راهبردی و کلان یک سامانه و رفع موانعی که در رسیدن به آن وجود دارد. و الزاماً می‌بایست با یک مدیریت مبارز و جهادی این موانع و مشکلات را از سر راه پیشرفت نظام مقدس جمهوری اسلامی برداشت. تلاش بی‌وقفه در به کارگیری مؤثر و کنترل فعالیت‌های افراد، مبتنی بر مبارزه در تمام عرصه‌های علمی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و... با نیت الهی، جهت نیل به اهداف والای جامعه و رفع موانع موجود، «مدیریت جهادی» نام دارد. (کریم زاده، 1393)

- پیشینه مدیریت جهادی

شفاف‌ترین سابقه مدیریت جهادی را می‌توان در مبارزه و نهضت عظیم انقلابی صدر اسلام، که سیزده سال به طول انجامید، نشان داد: که رسول خدا(ص)، تفکر توحید و اسلام را در مکه اعلام فرمودند و دشمنان در مقابل آن صف آرایی کردند، و پیامبر با نیرو و گرفتن از عناصر مومن این نهضت را سازماندهی و یک مبارزه‌ی بسیار هوشمندانه، قوی و پیشرو را در مکه به وجود آورد. بعد از پیامبر (صلی الله علیه و آله وسلم) در دوران حکومت علوی و سپس تا زمان امام مجتبی (ع) و خلافت آن بزرگوار که تقریباً شش ماه طول کشید ادامه پیدا کرد.

مدیریت جهادی در همه دوران حیات ائمه اطهار (علیهم السلام) که اسلام ناب، ظلم ستیز و سازش ناپذیر، در شکل نهضت و به دور از قدرت و حکومت اسلامی جریان داشته، دارای سابقه است و در تقابل با سایر مدیریت‌ها به دنبال تبدیل نهضت فکری و فرهنگ اسلامی به حکومت و نظام سیاسی بوده است.

در عصر مبارزات انقلاب اسلامی، مدیریت جهادی در سیره و اندیشه بنیانگذار جمهوری اسلامی ایران از نیمه خرداد 1342، تجلی یافت و با اهتمام عملی مدیران مجاهد به تدابیر و اندیشه‌های ولایت فقیه، مدیریت جهادی متناسب با شرایط در مسیر رشد قرار گرفت.

در روزگار ما هم، وقتی ندای مقابله با رژیم منحوس پهلوی از حلقوم امام خمینی (رحمت الله علیه) و همکاران ایشان در سال 1341 بیرون آمد، جهاد شروع شد. پیش از امام هم، البته جهاد به صورت محدود و پراکنده وجود داشت که حائز اهمیت نبود. هنگامی که مبارزه‌ی امام شروع شد، جهاد اهمیت پیدا کرد تا این که به مرحله‌ی پیروزی خود، یعنی پیروزی انقلاب اسلامی رسید. بعد از آن هم، تا به امروز در این کشور جهاد بوده است. چون ما دشمن داریم (بیانات، 1375/03/20).

فرهنگ جهادی یک مفهوم کلی است که از جمله مصادیق آن دین‌محوری، ولایت‌مداری، ایثار و از خودگذشتگی، مردم‌گرایی، ارزش‌مداری، انعطاف‌پذیری، خودباوری، پویایی و مأموریت‌پذیری است.

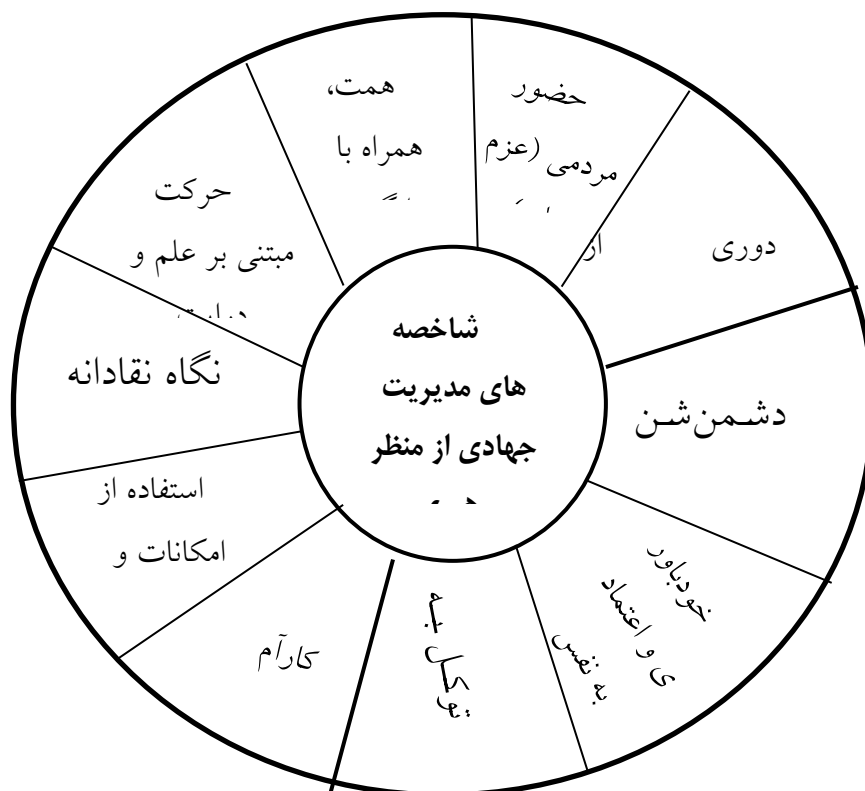
بعد از پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی، فرهنگ و مدیریت جهادی و شاخصه‌های آن از مفهوم جهاد و نظام ارزشی اسلامی و انقلابی نشأت گرفته و پایه‌ریزی شده است. پیام تاریخی امام خمینی (ره) در 26 خرداد 1358، آغاز حرکت شورانگیز جهاد سازندگی و فعالیت مدیریت جهادی در کشور است. فعالیت‌های پرشتاب مردم در جهاد و با مدیریت جهادی، ضمن ارائه‌ی خدمات بسیار ارزنده، اثرات زیادی بر جای گذاشت و به سرعت مشکلاتی را برطرف کرد و نفوذ گسترده و عمیقی به دست آورد که هم‌اینک در سراسر روستاهای کشور اسلامی، روستاییان در همه حال، با لبخند رضایت بر لب، از جهاد سازندگی می‌گویند. با تحلیل پیام‌های امام خمینی (ره) و واقعیت وجودی جهاد سازندگی در سال‌های اولیه، متوجه می‌شویم که کار جهاد سازندگی و مدیریت آن پدیده‌ای منحصر به فرد، تاریخی و کم‌سابقه است.

مدیریت جهادی در واقع سبکی برخاسته از تفکر بومی و متناسب با مقتضیات فرهنگی و اجتماعی ماست که شاید در مکاتب دیگر، مدیریت هم تعالیم مشابهی داشته باشد، لیکن این تعالیم تکنیکی و تجربی است؛ یعنی شیوه و روش و مدل کار است که در جوامع انسانی تفاوت‌چندانی با هم ندارد، اما هر کدام از این سبک‌ها، کارایی‌های مختلفی دارند و شدت و ضعف اثر آن‌ها در فرهنگ‌های متفاوت، فرق می‌کند. در فرهنگ ما، روحی حاکم بر این تکنیک‌هاست که موضوعیت دارد و آن روح حاکم نسخه‌ی بومی ایرانی-اسلامی است که باید بدان توجه نمود و در مقایسات و بررسی‌ها، از این نکته غفلت نکرد. (زارع، 1386)

مدیریتی که در دوران دوران دفاع مقدس اعمال شد، مدیریت جهادی است و همین مدیریت در سال‌های اخیر مورد تأکید رهبری قرار گرفته است. اصطلاح مدیریت جهادی از دو جزء «مدیریت» و «جهاد» تشکیل شده است. در ابتدا این دو واژه را باید تعریف کرد.

مدیریت جهادی، مدیریت جهادی یا همان کار و تلاش با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت، در شرایط فشارهای خباث آمیز قدرت های جهانی و در شرایط دیگر، جهت تداوم حرکت رو به جلو کشور است. (بیانات، 92/10/23) رهبر معظم انقلاب، مدیریت جهادی را نوعی روحیه و فرهنگ مبارزه جویی و کنشگری آگاهانه، معنا و تفسیر می کنند؛ معنایی که در فرهنگ اسلامی ملی ما مصداق های فراوانی برای آن می توان برشمرد. مقام معظم رهبری در این زمینه می فرمایند: « معیار جهاد، شمشیر و میدان جنگ نیست؛ معیار جهاد همان چیزی است که امروز در زبان فارسی ما در کلمه مبارزه وجود دارد » (بیانات، 1383) بنا به تعبیر مقام معظم رهبری «اگر مدیریت جهادی یا همان کار و تلاش با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت حاکم باشد، مشکلات کشور در شرایط کنونی فشارهای خباثت آمیز قدرت های جهانی، قابل حل است و کشور حرکت رو به جلو را ادامه خواهد داد» (بیانات، 1392)

رهبر معظم انقلاب در سالیان اخیر، در مجامع مختلف به تبیین شاخصه های مدیریت جهادی پرداخته و به مناسبت های گوناگون، ویژگی های این نوع مدیریت را بیان فرموده اند. در نمودار زیر، ده شاخصه مدیریت جهادی در بیان رهبری، اشاره می گردد.



ویژگی‌های مدیریت جهادی از دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله العالی)

- 1- خدمت با نیت الهی
- 2- تخصص، علم و درایت
- 3- تداوم و استقامت در کار
- 4- شوق خدمت و روحیه خدمتگزاری بی‌منت
- 5- انعطاف‌پذیری و سرعت عمل
- 6- اعتماد به جوان‌ها در مدیریت
- 7- اعتماد به نفس و خودباوری
- 8- ابتکار عمل و خلاقیت
- 9- کارگروھی و مشارکت اجتماعی
- 10- توجه ویژه به محرومین و مستضعفین
- 11- پرهیز از فساد و مراقبت از انحراف
- 12- توجه به کیفیت و قانونمندی

بی‌شک موفقیت این مدیریت در میدان‌ها و عرصه‌ی کاری در سایه‌ی اعتماد به نفس، ایجاد روابط صمیمانه‌ی انسانی، معاشرت و مشاورت، پیشگامی در کارها، دوری از صفات زشت نفسانی همچون خودپسندی و افزون‌خواهی، اخلاص در عمل، دوری از منت نهادن و دوری از جدایی از مردم و دیگر اخلاقیات و شئون مدیریت اسلامی است که در محیط جهادی، در طول دوران عمر جهاد سازندگی و دیگر نهادهای انقلابی، به برکت انقلاب اسلامی، رعایت و به کار گرفته شده و بدین‌سان تلاش‌ها مضاعف و موفقیت‌ها زودتر حاصل شده و پیشرفت و توسعه و رفاه محقق گشته است و در ادامه‌ی راه نیز می‌بایست توسط دیگر سالکین این مقصد، مورد توجه قرار گیرد تا کشور عزیزمان به اوج شکوفایی در عرصه‌های مختلف به ویژه فرهنگ و اقتصاد نائل آید. (بیانات، 1392/10/24)

- اهداف مدیریت جهادی

مدیریت جهادی در منظومه فکری فرماندهی معظم کل قوا در حکم سبک مطلوب مدیریتی برای نظام اسلامی است، رویکردی که قابلیت‌های لازم برای تحقق اهداف و آرمان‌های انقلاب اسلامی را دارا بوده و واجد آن توانایی‌ها و ارزش‌هایی است که از یک نظام مدیریتی کارآمد اسلامی انتظار داریم. این سبک مدیریت در تعامل و هماهنگی کامل با الگو و اسناد بالادستی نظام جمهوری اسلامی نظیر سند چشم انداز توسعه و الگوی اسلامی و ایرانی پیشرفت مطرح شده است. در این دیدگاه، سبک مدیریت جهادی همان کارگزار اجرایی کارآمدی است که تحقق آرمانها و اهداف بلند مدت نظام اسلامی در گرو حاکمیت این سبک بر ساختار اداری و اجرایی نظام اسلامی و التزام عملی همه‌ی مسئولان نظام به آن و اهتمام جدی در جهت تحقق آن است، در این راستا مهم‌ترین اهدافی که ما را به مدیریت جهادی فر می‌خواند عبارتند از:

- 1- کسب اقتدار ملی .
- 2- بکارگیری ظرفیت‌های مهم کشور.
- 3- ساخت دولت اسلامی .
- 4- درس آموزی و عبرت از کارکرد مدیریت .
- 5- کاهش فاصله رشد و پیشرفت با رقبای جهانی .
- 6- تحقق اهداف مندرج در سند چشم انداز.
- 7- عبور از انباشت مشکلات و مسائل گوناگون.
- 8- مقابله با فشارهای قدرت سلطه گر.
- 9- تداوم ارزش‌ها و آرمان‌های انقلاب اسلامی
- 10- حل مشکلات کشور
- 11- اقتضای اقتصاد مقاومتی (رشیدزاده، 1393: 186)

ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی

برای تبیین ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت جهادی، سعی می‌شود از الگوی خاصی استفاده گردد. در این الگو، سه حوزه ادراکی شناخته شده، به ترتیب اولویت، بر یکدیگر اثر گذاشته و نهایتاً رفتار فرد را شکل می‌دهند که به شرح زیر معرفی می‌گردد: (رضائیان، 1380: 8).

الف: بعد ساختاری

خدامحوری، ولایت‌مداری، تقوا و دینداری، عدالت، نوع‌دوستی، آینده‌نگری، تکامل‌گرایی، علم‌محوری، مشارکت‌پذیری، قانونمندی، وجدان‌کاری، خودباوری، تحول‌پذیری، قناعت و صرفه‌جویی، خدمت به مردم، مشورت‌پذیر، روحیهٔ مردمی، نوآوری و خلاقیت، شایسته‌سالاری، نهادینه‌کردن ارزش‌ها، دشمن‌شناسی، روحیهٔ توکل و ...

ب: بعد رفتاری

احساس مسئولیت، هوش بالا، جامع‌نگری و نگرش سامانه‌ای، وجود نظام فکری، ژرف‌نگری و عمیق‌بینی امور، عرضهٔ افکار، هم‌فکری و مشورت، کارجهادی، مردم‌داری، جهت‌گیری صحیح در کار، اولویت‌بندی امور، هدفمندی و هوشمندی در امور، نگاه بلندمدت در کار، توجه ویژه به سرمایهٔ انسانی، ترکیب سه مقولهٔ عقلانیت، معنویت، عدالت و ...

ج: بعد زمینه‌ای

تواضع و فروتنی متعادل، اعتمادبه‌نفس، سرعت عمل، عیب‌پوشی، پایبندی به ضوابط به جای روابط، عمل به وعده‌های خود، سعهٔ صدر، نظم در کارها، خلاقیت و ابتکار، ارتباط ساده و صریح، خوش‌رویی، وقار و متانت، پیشگامی در خودشناسی، خستگی‌ناپذیری، استفادهٔ صحیح از بیت‌المال، نظارت بر زیر مجموعه، ارتقای بهره‌وری و ... شرح برخی از ویژگی‌ها از این قرار است: (بیدخوری: 1386، 26)

– الزامات تحقق مدیریت جهادی

در رابطه با تحقق و شکل‌گیری سبک و الگوی مدیریت جهادی نیز نگاه‌های مختلفی وجود دارد که به دو مورد از این نظرات اشاره می‌شود؛ برخی از صاحب‌نظران معتقدند که تحقق مدیریت جهادی مستلزم طی گذارهای متفاوتی به شرح زیر است: (گذار برای حرکت از A به B برای دستیابی به محصولی که آن را ارزشمند و برای تولید قدرت ضرری می‌دانیم). برخی دیگر نیز معتقدند که تحقق و شکل‌گیری مدیریت جهادی به وجود شرایطی از جمله رهبر جهادی، مدیران جهادی و محیط جهادی نیازمند است. (رضایی، نشست علمی منتشر نشده 1393) که توضیحاتی به شرح زیر در رابطه با هر نگاه ارائه خواهد شد:

الف نگاه اول:

1- گذار از هنجار دینی به هنجار و ارزش اجتماعی؛ برای این امر، لازم است که هنجارهای اجتماعی را از هنجارهای دینی استخراج نمود و معیارهای رفتاری را در سطح جامعه مبتنی بر ارزش‌های دینی بنا نهاد؛ در این صورت است که فرهنگ غالب در جامعه فرهنگ الهی و جهادی خواهد شد.

2- گذار تبدیل ایده به سبک، برای شکل‌گیری مدیریت جهادی لازم است که ایده‌های مدیریت جهادی، یا به بیان دیگر بنیان‌های اندیشه‌ای مدیریت جهادی را از حال ایده صرف خارج نمود و آن‌ها را به سبک‌های کاربردی برای اداره جامعه تبدیل کرد. لازمه تحقق این مهم این است که همه دستگاه‌های ذی‌ربط در این موضوع، به دنبال این امر باشند و تحقق آن را مطالبه کنند. درحالی‌که در شرایط کنونی برخی از نهادهای متولی مدیریت در کشور در برابر این مهم مقاومت می‌کنند. این شرایط مانع تحقق شکل‌گیری مدیریت جهادی است (عصاریان نژاد، 1393: 69).

3- گذار از تجربه به علم، برای شکل‌گیری و ایجاد سبک مدیریت جهادی در بدو شکل‌گیری انقلاب و بعد از دوران دفاع مقدس کار علمی و دانشگاهی خاصی انجام نشده بود؛ بلکه صرفاً تحت تأثیر فضای فرهنگی و ارزشی حاصل از انقلاب به صورت تجربی شکل گرفت و در دوران سخت دفاع مقدس و به تدریج تکامل یافت و منشأ توفیقات زیادی شد. براین اساس بیشترین کارکردهای تأثیرگذار از این سبک، از تجربه ناشی شده و به صورت علمی پیاده‌سازی نشده است. با گذشت بیش از سه دهه از عمر نظام تا کنون در دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های علمی و آموزشی، تلاش قابل ملاحظه‌ای برای تبدیل تجارب این سبک و الگوی مدیریتی در قالب مباحث علمی نشده است. برای تحقق این امر لازم است که حداقل در دانشگاه‌ها و مؤسسات مدیریتی کشور لازم است که کرسی مدیریت جهادی تشکیل شود و در همه ابعاد آن، اقدامات شایسته و درخور انجام شود.

4- گذار از پوسته به هسته، مدیریت جهادی هم همانند خیلی از پدیده‌ها دارای هسته و پوسته و به عبارتی دیگر دارای ظاهر و باطنی است. به نظر می‌رسد باطن این پدیده فرهنگ و بنیان‌های اندیشه‌ای نشأت گرفته از ارزش‌های دینی و الهی است؛ از این رو، برای تحقق مدیریت جهادی لازم است که به لایه پنهان و هسته درونی آن که همان ارزش‌های دینی و الهی و به بیان دیگر فرهنگ جهادی است، بیشتر توجه شود. شایسته است که نگاه‌ها به مدیریت جهادی از بیرون و ظواهر به محتوا و درون آن معطوف شود.

5- گذار از مفهوم به کارکرد، برای تحقق مدیریت جهادی لازم است که مفاهیم و مبانی ارزشی فرهنگ جهادی از حالت ذهنی و انتزاعات خارج شوند و در عرصه اجرایی اجتماع تجلی پیدا کرده و ایفای کارکرد نمایند تا بیش از پیش مورد استقبال دستگاه‌های مختلف نظام قرار گرفته و به عنوان یک سبک مدیریت اسلامی با برند جمهوری اسلامی به عنوان الگویی کارآمد در عرصه‌های مختلف مدیریتی بروز و ظهور پیدا کنند (عصاریان نژاد، 1393: 70).

ب نگاه دوم:

سبک یا الگوی مدیریت جهادی در صورتی در یک مجموعه شکل خواهد گرفت و تحقق پیدا کرد که الزامات آن به شرح زیر در آن مجموعه فراهم شود:

1- وجود رهبری جهادی، برای تحقق هر اندیشه‌ای لازم است که فردی در رأس، ضمن توصیه‌های لازم به منظور پیاده‌سازی آن اندیشه‌ها، در مقاطع مختلف ضمن هدایت جامعه به سمت مورد بحث حمایت‌های مادی و معنوی لازم را نیز از آن نگاه خاص اعلام دارد. مدیریت جهادی از جمله مواردی است که در مقاطع مختلفی در کشور پیاده شده و در شرایط بسیار سخت و دشوار منشأ توفیقات متعددی هم شده است؛ اما برای فراگیر شدن این تفکر در همه عرصه‌ها به یک رهبر که به کارآمدی این سبک باور داشته باشد، نیازمند است. رهبر معظم انقلاب اسلامی در شرایط کنونی شخصاً دارای همه ویژگی‌های یک مدیر جهادی است و این سبک از مدیریت را کلید رفع خیلی از مشکلات کشور در مقطع حساس کنونی می‌دانند و برای فراگیر شدن این سبک از مدیریت نیز توصیه‌های لازم را به مردم و مسئولان دارند.

2- وجود مدیران جهادی، هرچند که وجود یک رهبر برای فراگیر شدن یک اندیشه و تفکر امری لازم و ضروری است؛ اما یک تفکر زمانی فراگیر می‌شود در سطوح مختلف مدیریتی نیز مدیران به ایمان و باور داشته باشند. به عبارت دیگر وجود رهبر برای تحقق یک سبک خاص مدیریتی از جمله سبک مدیریت جهادی لازم است؛ اما کافی نیست؛ بلکه لازم است مدیران سطوح پایین‌تر هم وجود داشته باشند که به سبک مورد نظر باور داشته باشند و تلاش کنند تا در لایه‌های مختلفی مدیریتی موجب پیاده‌سازی آن شوند و عناصر آن سبک را از رهبر مربوطه دریافت و آن را با همان معنا و محتوا به سطوح پایین‌تر مدیریتی تسری و تعمیم داده و از این رهگذر فراگیر شدن سبک یادشده را تضمین کنند.

3- وجود محیط جهادی، به منظور پیاده‌سازی یک سبک خاص و یک تفکر در عرصه اجرایی افزون‌بر وجود رهبر و مدیران هم راستای با رهبر، وجود بستر و زمینه نیز امری ضروری است؛ بدیهی است بدون وجود بستر تحقق موضوع با مشکلات متعددی مواجه خواهد شد. وسیع‌ترین بستر و زمینه را می‌تواند محیط و وسیع‌تر از آن را فضا دانست. فضا عبارت است از تمام محیط و مجموعه مؤلفه‌های کلانی که شکل‌دهنده محیط تکوین، ظهور، رشد و افول یک پدیده است. تصور ما بر این است که در شرایط مختلف در نظام جمهوری اسلامی همواره دو مؤلفه اول؛ یعنی رهبری جهادی و مدیران جهادی وجود داشته است؛ اما فقط در مکان‌ها و در مقاطعی سبک مدیریت جهادی اجرایی شده است که مؤلفه سوم؛ یعنی فضای جهادی وجود داشته است و برعکس؛ یعنی با وجود دو مؤلفه اول، کشور در مکان‌ها و مقاطعی که فضای جهادی وجود نداشته است، عملاً در پیاده‌سازی سبک مدیریت جهادی توفیقات لازم را نداشته است (عصاریان نژاد، 1393: 74).

ویژگی‌های مدیریت جهادی

برای تبیین ویژگی‌های مدیریت جهادی، سعی می‌شود از مدل خاصی استفاده گردد. در این مدل، سه حوزه‌ی ادراکی شناخته‌شده، که به ترتیب اولویت، بر یکدیگر اثر گذاشته و نهایتاً رفتار فرد را شکل می‌دهند، معرفی می‌گردد:

الف) حوزه‌ی تمایلات و گرایش‌ها: ایمان و اعتقاد به آخرت، تقوا، عدالت، نوع‌دوستی، آینده‌نگری، تکامل‌گرایی، تمایل به علم و پژوهش، اعتقاد به مشارکت، اعتقاد به ولایت فقیه، گرایش به نظم و قانون و...

ب) حوزه‌ی افکار و ذهنیات: هوش بالا، جامع‌نگری و نگرش سیستمی، وجود نظام فکری، ژرف‌نگری و عمیق‌بینی امور، عرضه‌ی افکار، هم‌فکری و مشورت و...

ج) حوزه‌ی رفتار و عینیات: تواضع و فروتنی متعادل، اعتمادبه‌نفس، سرعت عمل، عیب‌پوشی، پایبندی به ضوابط به جای روابط، عمل به وعده‌های خود، سعه‌ی صدر، نظم در کارها، خلاقیت و ابتکار، ارتباط ساده و صریح، خوش‌رویی، وقار و متانت، پیشگامی در خودشناسی، توان اداره‌ی امور سازمانی.

مدیریت جهادی واجد خصوصیات و ویژگی‌هایی است که می‌تواند در موفقیت سازمان‌ها نقش اساسی ایفا نماید. این ویژگی‌ها در بطن دستورها، توصیه‌ها، نظرها و شیوه‌های به کار گرفته‌شده توسط پیشوایان دین حضور و وجود عینی داشته است، ولی برای استفاده از آن در سطوح سازمانی و کاربردی کردن آن‌ها در سازمان‌ها، نیاز به کار پیشگامانه و دور از هراس و خودکم‌بینی صاحب‌نظران و عالمان مدیریت و همچنین پژوهش مستمر در این جهت دارد.

به‌عنوان مثال، ساختار تشکیلاتی گسترده‌ی جهاد و دامنه‌ی وسیع فعالیت‌ها و برنامه‌های این نهاد، سبک مدیریتی خاصی را به نام «مدیریت جهادی» در این مجموعه ایجاد نموده است. این نهاد به لحاظ معیارهای علمی مدیریت و نیز ویژگی‌های دینی و ارزشی ممتاز، از توانایی‌های خاصی برخوردار است که عبارتند از:

1. تصمیم‌گیری مشارکتی توسط افرادی که به موضوع تصمیم ارتباط دارند.
2. سبک خاص رهبری به‌طور عمده جنبه‌ی هدایتی و تفویضی دارد و نه دستوری و تحکم.
3. انعطاف‌پذیری سازمانی به‌نحوی که همواره ساختار و نیروی انسانی، متناسب با وظایف و مأموریت‌های جدید متحول شوند.
4. برخورداری از نیروی انسانی متعهد، متخصص و بانگیزه که همواره در یک فرآیند رشد و ارتقای علمی و تجربی قرار گرفته‌اند.
5. فضای باز سازمانی برای ابراز نظرات و دیدگاه‌ها و برخورد آرا، زمینه‌ی بروز خلاقیت‌ها و ابتکارات را در جهاد فراهم ساخته است. (بیدخوری، 1386: 29)

نوع، روش و جامعه آماری تحقیق:

به طور کلی روش‌های تحقیق در علوم رفتاری را می‌توان با توجه به دو ملاک «هدف تحقیق» و «نحوه گردآوری داده‌ها» تقسیم کرد» (سرمد و همکاران، 1383: 78). این پژوهش با توجه به هدف تحقیق از جمله تحقیقات کاربردی می‌باشد. این نوع تحقیقات با هدف توسعه‌ی دانش کاربردی در یک زمینه‌ی خاص انجام می‌شوند. (سرمد و همکاران 1383). روش این تحقیق، از لحاظ روش گردآوری داده‌ها از آن جهت که به بررسی و شناسایی عوامل موثر، توصیف شرایط یا پدیده‌ها در شرایط موجود می‌پردازد، در زمره تحقیقات توصیفی قرار می‌گیرد. در تحقیقات توصیفی می‌توان ویژگی‌های جامعه مورد مطالعه را از طریق روش پیمایشی ارزیابی نمود. (سرمد و همکاران، 1383: 39) بنابراین پژوهش حاضر بر اساس ماهیت و روش گردآوری داده‌ها، یک پژوهش توصیفی - پیمایشی می‌باشد. جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر را 25 نفر از صاحب‌نظران و خبرگان علم مدیریت جهادی در ستاد کل نیروهای مسلح، انقلاب اسلامی و سایر ارگانهای لشگری و کشوری تشکیل خواهند داد که با توجه به اینکه جامعه آماری زیر صد نفر است کلیه اعضا به عنوان حجم نمونه پژوهش در نظر گرفته شده‌اند.

تجزیه و تحلیل مصاحبه‌های انجام شده:

هدف از این پژوهش «شناسایی عوامل موثر در توسعه مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی آینده» است. حجم نمونه آماری این پژوهش را 25 نفر از خبرگان و صاحب‌نظران مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی و ستاد کل نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران تشکیل داده‌اند. محققین در پاسخ به این سوال که عوامل موثر در توسعه مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی آینده چه می‌باشد؟ فرم مصاحبه‌ای را در رابطه با متغیرهای تحقیق تهیه پس از توزیع و جمع‌آوری، نسبت به تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از روش دلفی اقدام گردید. شایان ذکر است از تکنیک دلفی برای «شناسایی» و «غربال» مهمترین شاخص‌های رسیدن به یک توافق در یک موضوع استفاده می‌گردد به عبارت دیگر تکنیک دلفی یکی از روش‌های کسب دانش گروهی است که در تصمیم‌گیری پیرامون مسائل کیفی نیز کاربرد دارد. در پژوهش‌های کیفی که جنبه اکتشافی دارد و شناسایی ماهیت و عناصر بنیادین یک پدیده، محور مطالعه است می‌توان از این تکنیک استفاده کرد. (احمدی و همکاران، 1378: 8)

تجزیه و تحلیل مصاحبه‌های انجام شده با خبرگان و صاحب‌نظران حوزه مدیریت جهادی به شرح زیر است:

در ارتباط با سوال یک مبنی بر: آیا شاخصه‌های رفتاری بعد فردی به بیست و شش مورد مندرج در جدول خلاصه می‌شود؟ لطفاً بیان فرمایید.

جامعه آماری ضمن تأیید موارد اشاره شده در فرم مصاحبه، به موارد دیگری از قبیل جسارت در مدیریت جهادی، پرهیز از شهرت طلبی، پرهیز از غفلت، پرهیز از خود شیفتگی و غرور، پرهیز از لذت جویی، پرهیز از خودمحوری، آینده نگری، روحیه سلحشوری، انعطاف پذیری، تشویق دیگران به کار جهادی، اعتماد به نفس و شناخت نقاط ضعف و قوت، خودآپایشی، جدی گرفتن نظارت، بصیرت و مبارزه با نفس، ایمان به تحقق وعده الهی، تلاش برای خدمت صادقانه، دوری از اشرافیگری و غرور، وجدان کاری و شایسته سالاری اشاره نموده اند.

در ارتباط سوال دو مبنی بر: آیا شاخصه‌های نگرشی بعد فردی به شش مورد مندرج در جدول خلاصه می‌شود؟ لطفاً بیان فرمایید.

جامعه آماری موارد بالا را تایید و البته برخی از آنها ضمن تأیید مواردی چون مثبت گرایی، وجود نگرش واحساس قرار گرفتن در شرایط درگیری و گلاویزی تمام عیار در ابعاد مختلف، دشمن شناسی، ایجاد انگیزه در کارکنان، هوشیاری و استعداد یابی، رویکرد الهی به انسان شناسی و هستی شناسی، ژرف نگری، نگرش سیستمی، مشورت و شراکت در تعقل، استمرار جریان معرفت و بصیرت تکیه بر منطق علم و درایت، تقدس کار جهادی، کارآمدسازی عملکردها، شناخت اندیشه‌ها، تداوم انقلابی بودن، مشی اعتدال، هوشمندی، ذهن خلاق و بصیر، صداقت و امانتداری، وجدان کاری، آینده نگری، اطاعت پذیری، نظم و انضباط، پرهیز از افراط و تفریط، پرهیز از خودمحوری، قانون مداری یا قانون گرایی را نیز در ردیف شاخصه‌های نگرشی بعد فردی قلمداد نموده اند.

در ارتباط با سوال سوم: آیا شاخصه‌های ارزشی بعد فردی به چهار مورد مندرج در جدول خلاصه می‌شود؟ لطفاً بیان فرمایید.

تمام پاسخ دهندگان موارد بالا را تایید و البته برخی از آنها ضمن تأیید عنوان داشتند مواردی چون روحیه جهادی و دشمن ستیزی، روحیه و عمل انقلابی، روحیه جهادی، عشق و وابستگی به اهل بیت(ع)، ایثارگری و شهادت طلبی، حمیت قسمتی و افتخار به خدمت در سازمان، خلاقیت و نوآوری، مرعوب عده و عده دشمن نشدن، مثبت نگری، تقوا، صداقت، وفاداری به ارزش‌های دینی و حسن خلق، تبعیت ولایی و تربیت معنوی، رعایت وجدان کاری، حفظ شعائر اسلامی را می‌توان افزود.

در ارتباط با سوال چهارم: آیا شاخصه‌های ساختاری بعد سازمانی به چهار مورد مندرج در جدول خلاصه می‌شود؟ لطفاً بیان فرمایید.

جامعه آماری شاخصه‌های ساختاری بعد سازمانی را تایید و برخی از مصاحبه شوندگان به موارد دیگری از قبیل تغییر ساختار بر اساس شرایط زمانی و مکانی، انسجام و یکپارچگی، نظامات پویا و برخورداری از سیستم ارتباطی و اطلاعاتی هوشمند، روابط تعامل و تعاون بین کارکنان، روابط ناشی از نقش و مقام، حدود اختیارات و مسئولیت، سیستم‌های اطلاعاتی و پشتیبان، ساختار و ساخت تشکیلاتی، شیوه تصمیم‌گیری، نحوه استفاده از منابع، سرعت عمل در اقدام‌ها، تعهد و وفاداری به اهداف، سازمان‌دهی آموزشی و تربیتی، هدف‌گذاری و سیاست‌گذاری، ضوابط و نظام‌ها، کنترل و نظارت، زیرساخت مطلوب، کارآمد متناسب با محیط و تهدیدات حال و آینده اشاره نموده‌اند.

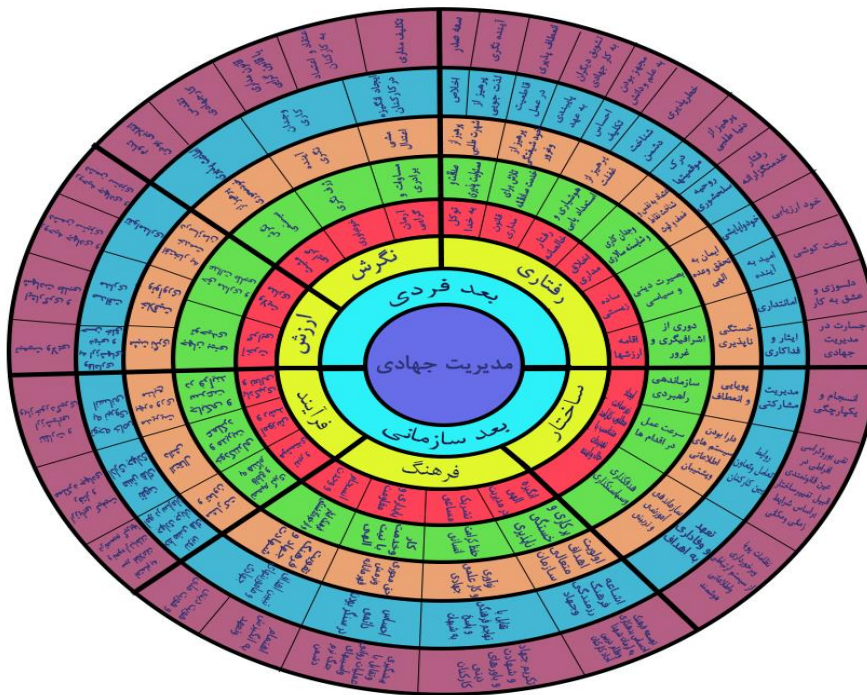
در ارتباط با سوال پنجم: آیا شاخصه‌های فرهنگی بعد سازمانی به هشت مورد مندرج در جدول خلاصه می‌شود؟ لطفاً بیان فرمایید.

در مصاحبه انجام شده، پاسخ دهندگان ضمن تایید، بر مواردی چون توسعه فرهنگ احساس بدهکاری به آرمان شهدا و نظام در بین کارکنان، فرهنگ رزمندگی و جهاد (جهاد فکری، امر به معروف و نهی از منکر، تعهد به ارزش‌ها و اهداف)، هویت دینی و هویت ملی، تعلیم و تربیت دینی، اهتمام به انگیزش و تعهد، تبیین اهداف و مأموریت‌های جهادی، پیشگیری و تقلیل با عملیات روانی و آسیب‌های جنگ نرم دشمن، تقابل با تهاجم فرهنگی و پاسخ به شبهات، تکریم جهاد و شهادت و باورهای دینی کارکنان، نوآوری و کار علمی جهادی، حق محوری و نرمش قهرمانانه، احساس دائمی در سنگر بودن، کار و خدمت با نیت الهی، تقوا، شجاعت و خودآگاهی، تقویت فرهنگ جهاد و شهادت (فرهنگ عاشورایی)، صیانت خودی (حفاظت شونده)، فرهنگ ایثار و از خودگذشتگی را نیز در ردیف شاخصه‌های فرهنگی بعد سازمانی قلمداد نموده‌اند.

در ارتباط با سوال ششم: آیا شاخصه‌های فرایندی بعد سازمانی به هفت مورد مندرج در جدول خلاصه می‌شود؟ لطفاً بیان فرمایید.

جامعه آماری ضمن تایید به موارد دیگری از قبیل انتقال دانش، نظارت و ارزشیابی و بازخورد گیری، ارزیابی کیفیت رفتار و عملکرد جهادی، مشارکت و تعاون، اهتمام به سیر اطلاعات و نحوه ارتباطات در تصمیم‌گیری‌ها، تدوین خط مشی‌های جهادی جریان امور در سازمان، تقویت منش‌های اداری جهادی، پیشرفت ارتباطات غیررسمی و سلامت ارتباطات رسمی، توجه خاص به نیروی انسانی، اطمینان از کاربردی بودن آموزش‌های ارائه شده، پایش مستمر تغییرات محیطی از بعد تهدیدات، اشاره نموده‌اند.

نتیجه تجزیه و تحلیل سوالات مصاحبه در شکل زیر نشان داده شده است.



شکل 2- ابعاد مدیریت جهادی در توسعه انقلاب اسلامی آینده

نتیجه‌گیری:

عصری را که در آن زندگی می‌کنیم، عصر پیچیدگی و تغییر نامیده‌اند. سازمان‌ها در چنین عصری همواره در دو لبهٔ نظم و بی‌نظمی قرار دارند و دائم بین دو حالت متناقض‌نما، در رفت‌وآمدند. صاحب‌نظران و نظریه‌پردازان علم مدیریت، برای رویارویی با چنین وضعیت و شرایطی نظریه‌های مختلفی، مانند: سازمان‌های یادگیرنده، سازمان‌های هولوگرافیک، سازمان‌های کارآفرین و نظریهٔ آشوب را ارائه داده‌اند. معنویت در سازمان، پدیدهٔ نوظهوری است که بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت و سازمان و نیز مدیران را، در سطوح مختلف به خود جلب کرده است. بر این اساس، بسیاری از آنان معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند به آن‌ها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب‌زده، یاری رساند و متناقض‌نمایی نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند و بدون تردید هر یک، آنان را به صورت مقتضی به کار ببندد؛ چراکه سازمان‌ها برای فعالیت مستمر در عرصه‌های مختلف، نیازمند رفت‌وآمدِ همیشگی بین دو حالت تغییر و ثبات هستند.

فرهنگ جهادی، همان فرهنگ تحول و آینده‌ساز است. فرهنگ جهادی مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و ارزش‌های مثبت مدیریت و مدیران جهادی برخاسته از رفتار و روابط کارکنان است که به‌نوعی نقش الگویی و مثال‌زدنی برای جامعه، رفتار اداری و رویه‌های اجرایی و مدیریتی در سایر حوزه‌ها و ارگان‌ها داشته است؛ به‌گونه‌ای که یکی از کارکردها و انتظاراتی که از وجود جهاد در اذهان و اندیشه‌ی بخش عمده‌ای از مسئولین و سیاست‌گذاران مورد توجه بوده و هست، استفاده از روش‌های موفق جهاد در تحقق تحولات اداری است.

بنابراین تعبیر مقام معظم رهبری «اگر مدیریت جهادی یا همان کار و تلاش با نیت لله و مبتنی بر علم و درایت حاکم باشد، مشکلات کشور، در شرایط کنونی فشارهای خبثت‌آمیز قدرت‌های جهانی، قابل حل است و کشور حرکت رو به جلو را ادامه خواهد داد.» بر این اساس مدیریتی جهادی همتی مردانه می‌طلبد و داستان پر فراز و فرودی دارد. بی‌شک مهم‌ترین روش برای پیاده‌سازی و معرفی این سبک به جامعه، عمل به آن و حمایت توسط مدیران کشور است که باید تک‌تک برای رسیدن به این مهم برنامه‌ریزی کنند و نیازی به نیروی واپایش‌کننده نداشته باشند؛ چراکه در سایه برنامه‌ریزی صحیح و پیاده‌سازی توسط مدیران، این سبک مدیریتی از طریق عمل آن‌ها در جامعه تسری می‌یابد و به سبک حاکم تبدیل می‌شود.

هدف از این پژوهش شناسایی عوامل موثر در توسعه مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی آینده است و محققین در پاسخ به این سوال که از چه راه‌هایی می‌توانیم به توسعه مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی آینده کمک کنیم بعد از جمع‌آوری اطلاعات از طریق مطالعات کتابخانه‌ای فرم مصاحبه‌ای در ارتباط با موضوع تحقیق تهیه و در اختیار متخصصین خبرگان مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی و ستاد کل نیروهای مسلح گذاشته و نتایج آن در نمودار بالا آورده شده است. گفتنی است با توجه به ویژگی‌ها، پیامدها و نتایج حاصله از مدیریت جهادی در کلام رهبری و اینکه مصادیق مدیریت جهادی در عرصه‌های نظامی و انتظامی باعث تأمین امنیت همه جانبه، انجام اقدامات آفندی و رویارویی با جرائم متنوع و پیچیده و... را فراهم آورده و تفسیر معظم له در خصوص مدیریت جهادی که دارای شرایط فردی و سازمانی می‌باشند. بنابراین کارکنان جهادگر در کلیه عرصه‌ها و قسمت‌ها بایستی توجه ویژه داشته و با برنامه‌ریزی و تسری فرهنگ جهادی توسط مدیران، در راستای تحقق اهداف انقلاب اسلامی که همان استقرار نظم و امنیت، تأمین آسایش عمومی و فردی، نگهبانی و پاسداری از دستاوردهای انقلاب اسلامی در چهارچوب قانون اساسی در سراسر ایران اسلامی نهادینه نمایند فلذا حرکت و مدیریت جهادی ضرورت دارد.

منابع و مأخذ

1. بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) دفتر سیاست‌گذاری و نظارت راهبردی حفاظت اطلاعات 1393/01/20
2. بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در دیدار کارگزاران نظام به مناسبت عید غدیر

1375/02/18

3. بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در دیدار اساتید دانشگاهها 1383/09/26
4. بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در جلسه پرسش و پاسخ دانشجویان دانشگاه شهید بهشتی 1382/02/22
5. بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در جلسه پرسش و پاسخ با مدیران و سردبیران نشریات دانشجویی 1377/12/04
6. بیانات رهبر معظم انقلاب در جمع مردم پاکدشت در عید غدیر 1383/11/10
7. بیانات رهبر معظم انقلاب، شروع درس خارج فقه 84/4/17
8. بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در دیدار فرماندهان لشکر 27 محمد رسول الله، 20/03/1375،
9. بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در دیدار اعضاء شورای اسلامی شهر و شهردار تهران 92/10/23.
10. بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در دیدار کارگران گروه مپنا 1393/2/10.
11. بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در مراسم بیست و پنجمین سالگرد رحلت امام خمینی (ره)، 1393/3/14.
12. بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در دیدار اساتید دانشگاه، 1393/4/11.
13. بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در دیدار کارگران گروه مپنا 1393/2/10.
14. بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در حرم رضوی (ع)، 1393/1/1.
15. بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در دیدار شهردار و اعضای شورای شهر تهران، 1392/10/23.
16. بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) جلسه تبیین سیاست‌های اقتصاد مقاومتی 1392/12/20.
17. بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) به مناسبت آغاز سال 93، 1392/12/29.
18. امیدوار، احمد (1379)، امنیت - امنیت ملی به ابعاد نظری و راهبردهای عملی، در مجموعه مقالاتی پیرامون امنیت ملی و نقش نیروی انتظامی تهران: سازمان عقیدتی سیاسی ناجا دفتر سیاسی
19. رشیدزاده، فتح الله (1393)، فرماندهی و مدیریت جهادی در اندیشه فرماندهی معظم کل قوا، جلد دوم، تهران میدان استور دانشگاه فرماندهی و ستاد، انتشارات دافوس
20. رشیدزاده، فتح الله (1393)، فرماندهی و مدیریت جهادی در اندیشه فرماندهی معظم کل قوا، جلد اول، تهران میدان استور دانشگاه فرماندهی و ستاد، انتشارات دافوس

21. رضایی اصل، عبدالله (1392)، **اصول مدیریت جهادی در قرآن و روایات**، تهران، دانشگاه قرآن کریم
22. رضائیان، محسن، (1374)، **اصول مدیریت**، تهران، انتشارات آگاه
23. سرشت، رحمان (1384)، **راهبرد های مدیریت، انتشارات فن و هنر**، چاپ اول، پاییز
24. شمعی کوپائی، میلاد (1393)، **شناسایی و تبیین ابعاد مدیریت جهادی با استفاده از نظریه سازی داده بنیاد مدل پارادیمی مدیریت جهادی با استفاده از نظریه داده بنیاد**، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز
25. حبیبیان، محمد حسن، کرمی رضا (1394) **مدیریت جهادی**، تهران، دانشگاه علوم و فنون فارابی
26. خواجه نادی، مصطفی (1392)، **بررسی و تبیین الگوی مدیریت جهادی از منظر بنیانگذاران نهاد های انقلاب اسلامی در چارچوب مدل سازمان های تحول آفرین S7 مکنزی**، دانشگاه اصفهان
27. قصری، محمد، (1390)، **نگاهی راهبردی بر الزامات انتظامی در افق چشم انداز 1404 ج.ا.** فصلنامه نظم و امنیت انتظامی، شماره دوم، سال چهارم، تابستان 1390
28. قمری، یوسف (1388)، **پلیس، امنیت و قانون گذاری در چشم انداز 1404**. در مجموعه مقالات ویژه همایش علمی پلیس، امنیت و چشم انداز 4041، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
29. مودن جامی، محمد هادی، (1382)، **کیفیت مدیریت و مدیریت کیفیت در انقلاب اسلامی**، تاملی در موضوع پلیس مطلوب با ارائه نمونه یک چارچوب برای دستیابی به آن، تهران، فصلنامه دانش انتظامی، سال پنجم، شماره سوم

