

گامی در مدیریت جهادی

manteghi@qabas.net

محسن منطقی / استادیار مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی

دریافت: ۱۳۹۵/۰۴/۱۰ - پذیرش: ۱۳۹۵/۱۰/۰۶

چکیده

در جامعه اسلامی، شیوه مدیریت نیز باید متناسب با باورها و ارزش‌های اسلام شکل بگیرد. هدف این مقاله آن است که بتواند راه‌کاری برای اداره بهتر سازمان‌ها بر اساس باورهای اسلامی ارائه دهد. روش تحقیق حاضر از نظر اهداف، کاربردی بوده و از نظر داده کیفی، و بر ابزار کتابخانه‌ای متکی است. همچنین با توجه به راهبرد این تحقیق، که درصدد توصیف یک موضوع است، نه درصدد شناسایی علی و تحلیلی، تحقیق توصیفی است. در این تحقیق، با روش «تفسیری - تحلیلی» از منابع اسلامی برای دستیابی به نتیجه استفاده شده است. در این مطالعه، بر اساس دسته‌بندی پذیرفته‌شده در دانش مدیریت، مؤلفه‌های تأثیرگذار در مدیریت جهادی قابل شناسایی بوده و با مستندات دینی تقویت شده‌اند. براین اساس، مدیریت جهادی آثار یک سیستم را داراست. نتایج این تحقیق بیان‌گر آن است که مدیریت جهادی سیستمی دارای سه مؤلفه اساسی است. ابتدا تعیین رسالت و فلسفه وجودی سازمان، و سپس ساختار تحقق اهداف شکل می‌گیرد. در نهایت، نظام ارزش‌ها، شکل می‌گیرد که مؤلفه‌های آن چارچوب رفتاری و فرهنگی مدیران را شکل می‌دهد. مؤلفه‌های این نظام می‌تواند رفتار مدیران جهادی را شکل بدهد، به گونه‌ای که سازمان‌های جامعه اسلامی متناسب با شرایط بومی و دینی شکل بگیرد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت، مدیریت جهادی، سیستم نرم، سیستم سخت.

مقدمه

مقام معظم رهبری حضرت آیت‌الله خامنه‌ای، به عنوان معمار تمدن نوین اسلامی، تلاش دارد مفاهیم ارزشی اسلامی را در گفتمان علمی جهان رایج گرداند. از این رو، در سالیان گذشته، با ترسیم افق انقلاب، توجه نیروهای انقلابی را به الگوسازی و مفهوم‌سازی ارزش‌های اسلامی و انقلابی جلب کرده و در این زمینه، عناوینی نظیر «مردم‌سالاری دینی»، «الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت»، «اقتصاد مقاومتی» و «سبک زندگی اسلامی» را بیان نموده است. در سال ۱۳۹۳ نیز با تأکید بر واژه «مدیریت جهادی»، گام مؤثری برای ساخت یک سبک اسلامی مدیریت، برخاسته از آموزه‌های اهل بیت (ع) و برآمده از تجارب این دوران را به جامعه علمی عرضه داشته است. بر اندیشمندان مدیریت اسلامی لازم است که برای توسعه و تقویت مفهوم «مدیریت جهادی»، تلاش کنند. در این مقاله، تلاش شده است با استفاده از روش «تحلیلی - توصیفی»، آموزه‌های برآمده از مدیریت جهادی با تحلیل مفاهیم دانش مدیریت تلفیق گردیده و استنباط جدیدی از مدیریت جهادی ارائه شده است. تلاش شده است استنباط‌های تحلیلی بر پایه مستندات دینی صورت گیرد.

بیان مسئله

پس از شکل‌گیری انقلاب اسلامی ایران، نظام تلاش داشت که با اصلاح نظام اداری، آرمان‌ها و رسالت انقلاب اسلامی را به اجرا بگذارد. اما تار و پود شکل‌یافته در نظام اداری، توان پذیرش آن را نداشت. از این رو، نهادهای انقلابی برای سرعت بخشیدن به تحقق اهداف انقلاب، وارد میدان شدند. این نهادها از بطن مردم انقلابی و بر اساس ایده اسلامی برخاسته بودند. «جهاد سازندگی» خدمت به روستاها را آغاز کرد. «کمیته‌های انقلاب اسلامی» نیز به منظور حراست از امنیت مردم در شهر و روستا شکل گرفتند. «کمیته امداد امام خمینی» برای رسیدگی به نیازمندان و محرومان به وجود آمد. در آستانه جنگ تحمیلی رژیم بعثی، «سپاه پاسداران انقلاب اسلامی» و «بسج مستضعفین»، به مدد کیان انقلاب آمدند. مشخصه اصلی این سازمان‌ها فعالیت جهادگونه بود. حرکت به قصد خدمت و برای کسب رضایت خداوند، کارکنان این سازمان‌ها را از دیگران متمایز ساخته بود. به تدریج که نظام انقلاب اسلامی فرصت تربیت نیرو و بازنگری در نظام‌های مدیریتی را پیدا کرد، برخی از این نهادهای انقلابی با سازمان‌های مشابه ادغام شدند. یاد خوش سازمان‌های جهادی در اوایل انقلاب و در میدان‌های دفاع مقدس، برای همیشه در خاطر مردم ما به یادگار مانده است. شناسایی و الگوسازی حرکت‌های جهادی در سازمان‌ها و شیوه‌های مدیریتی از مسائل قابل تحقیق در مطالعات مدیریتی در عصر حاضر است.

با تحقیق گسترده در مدیریت جهادی، می‌توان الگویی برای نظام اداری و مدیریتی ارائه کرد. این الگو، با فرهنگ ملی - اسلامی جامعه ایران سازگاری دارد. مدیریت جهادی می‌تواند شکل ناهمخوان نظام اداری جامعه ایران را با روحیه نوع‌دوستی و ایثارگری ایرانیان، جایگزین کند. مسئله اساسی در این مقاله آن است که بر اساس آموزه‌های جهاد در فرهنگ اسلامی، شکل مناسبی از مدیریت جهادی ارائه کند.

پس از تثبیت انقلاب اسلامی ایران، تلاش‌هایی به منظور شناسایی و نهادینه کردن تفکر جهادی در سازمان‌ها صورت گرفت. این تلاش‌ها به صورت همایش و تدوین مقالات و تألیف کتب، در منابع اطلاعاتی کشور موجود است. در اینجا، به برخی از این تلاش‌ها اشاره می‌شود:

۱. مقاله‌ای با نام «فرهنگ سازمانی حاصل از مدیریت جهادی (مطالعه موردی جهاد سازندگی در دفاع مقدس)»، تألیف حمیدرضا قائدعلی و محمدحسین مشرف جوادی، در فصل‌نامه **مهندسی فرهنگی**، (ش ۷۹، ۱۳۸۳) منتشر شد. نگارندگان با بررسی فعالیت‌های جهادگران در «جهاد سازندگی»، کوشیدند ویژگی‌ها و صفات برجسته آنان را، که مبنای موفقیت قلمداد شده است، شناسایی کنند.

۲. مقاله «شاخصه‌های مدیریت جهادی و عزم ملی در قرآن»، را محمد بارانی، در ماهنامه **فرهنگ جمعه**، (شهریور ۱۳۹۳) منتشر کرد. مؤلف با توجه به نام‌گذاری سال ۹۳۱۳ به نام «مدیریت جهادی» و «عزم ملی» از سوی مقام معظم رهبری کوشید خصوصیات این دو عنوان را در قرآن کریم تبیین کند.

۳. «ضرورت مدیریت جهادی» را رضا تقوی، در ماهنامه **فرهنگ جمعه**، (بهمن ۱۳۹۳) منتشر ساخت. مؤلف توانست با استنادهای قرآنی و روایی، ضرورت شکل‌گیری مدیریت جهادی را تبیین کند.

در بررسی‌های انجام‌شده، چند کتاب در این زمینه شناسایی گردید:

۱. کتاب **مؤلفه‌های مدیریت جهادی: صمیمانه با مدیران**، از سیدحسین اسحاقی، (نشر هاجر، ۱۳۹۳)؛ در این اثر، نویسنده ابتدا به رابطه متقابل معنویت‌گرایی و مدیریت جهادی پرداخته و سپس شاخصه‌ها و مؤلفه‌های مدیریت جهادی در حوزه تمایلات و گرایش‌ها، حوزه افکار و ذهنیات و حوزه رفتار و عینیات را در بیش از ۱۲۰ شاخصه ارائه کرده است. این شاخصه‌ها می‌تواند شاکله مدیریت جهادی را شکل دهد و خط‌مشی نگرشی، بینشی و رفتاری مدیران را مشخص سازد.

۲. کتاب **مبانی فرهنگ و مدیریت جهادی**، اثر سیدد/اود میررحیمی، (نشر نمایندگی ولی فقیه در وزارت جهاد کشاورزی، ۱۳۹۲)؛ مؤلف این اثر با تبیین شاخص‌ها و معرف‌های فرهنگ و مدیریت جهادی چرخه حیات فرهنگ و مدیریت جهادی را بررسی می‌نماید.

همچنین در سالیان اخیر، به همت نهاد «نمایندگی ولی فقیه» در «وزارت جهاد کشاورزی»، همایشی

با عنوان «همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی» برگزار شد و مقالات ارزنده‌ای به وسیله محققان ارائه گردید. چکیده مقالات این همایش نیز در معرض افکار عمومی قرار گرفت. تعداد کتاب‌ها و مقالات تولیدشده در این زمینه محدود است. این موضوع نشان‌دهنده آن است که مدیریت جهادی با وجود موفقیت‌های خود در عرصه انقلاب اسلامی و دفاع مقدس، هنوز نیازمند تلاش‌های گسترده‌ای برای تبیین نظری و ترویج است.

روش تحقیق

این تحقیق از نظر اهداف، کاربردی است و تلاش دارد با تبیین و توصیف موضوع، زمینه را برای ترویج مدیریت جهادی فراهم سازد. شناسایی مفاهیم بنیادی در مطالعات اسلامی، نیازمند مراجعه به کتاب‌های معتبر در فرهنگ اسلامی است. از این رو، داده‌های این تحقیق کیفی و مبتنی بر ابزار کتابخانه است. یکی از مهم‌ترین منابع در این زمینه، قرآن کریم است. بهره‌مندی از این کتاب شریف، که لفظ و محتوای آن از سوی خداوند متعال به نبی گرامی نازل شده، برای همه ممکن نیست. هرچند برخی از آموزه‌های ظاهری آن مطابق با درک عموم جامعه است، اما دست یافتن به لایه‌های پنهان مفاهیم و معانی آن نیازمند تبحر در دانش‌هایی است که امروزه از آنها به عنوان «علوم حوزوی» یاد می‌شود. برای بهره‌مندی از این معارف، استفاده از کتاب‌های تفسیری می‌تواند راهگشا باشد. در این تحقیق، تلاش شده است مفاهیم «مدیریت جهادی» و مؤلفه‌های آن با بررسی موضوعی در تفسیر *المیزان* شناسایی شود. سپس این مفاهیم با استفاده از مفاهیم مدیریتی تحلیل گردد. این بررسی تفسیری - تحلیلی به محقق این امکان را می‌دهد که مفاهیم تولیدشده در دانش مدیریت را با محک قرآنی ارزیابی کند. در این بررسی، از روایات و سیره اهل بیت علیهم‌السلام نیز به تناسب، برای تقویت دیدگاه و برداشت استفاده شده است. در نتیجه، گزاره‌هایی تولید شده بر مبنای آموزه‌های قرآنی، می‌تواند به توسعه دانش مدیریت نیز کمک کند.

براین اساس، می‌توان گفت: روایی و پایایی این روش بر مبنای استنادات دینی صورت می‌گیرد. به عبارت دیگر، برداشت از گزاره‌های دینی با استفاده از علوم حوزوی، در صورتی که اولاً، از نظر سند اعتبار داشته باشد، و ثانیاً، از نظر دلالت هم مستند باشد، معتبر تلقی خواهد شد. بنابراین، هنگامی که موضوعی را به یکی از آیات قرآن نسبت می‌دهیم، به سبب آنکه این کتاب از نظر سند معتبر است، پایه اول روایی و پایایی آن کامل است. هنگامی که برداشت از یک آیه و یا روایت را به یک کارشناس معتبر دینی مستند می‌کنیم (مانند استناد به برداشت علامه طباطبائی)، پایه دوم نیز کامل می‌گردد و می‌توان با اطمینان این نسبت را به دین داد که برداشت صحیح بوده و دارای اعتبار است.

در این تحقیق، با توجه به واژه کلیدی «جهاد»، تلاش شده است گزاره‌هایی از قرآن کریم که در آن، این لفظ یا مفهوم به کار گرفته شده است، شناسایی شود. سپس با بهره‌مندی از تفاسیر معتبر و مدد سیره و گفتار اهل بیت (ع)، کاربردهای آن را در مدیریت، دسته‌بندی کرده‌ایم.

مفهوم‌شناسی «مدیریت جهادی»

مفهوم «مدیریت»، از واژه‌هایی است که در یک قرن اخیر، در مراحل رشد علمی خود، به بلوغ لازم رسیده است. برای این واژه، تعاریف متعددی در کتب مدیریت ذکر شده است. در تعاریف گوناگون، می‌توان این موضوع را دریافت که مدیریت به نحوه اداره سازمان‌ها برای رسیدن به هدف مشخص نظر دارد. مدیران سازمان‌ها بر اساس دیدگاه خود و چارچوب‌های ارزشی و فنی پذیرفته‌شده، به تحقق هدف‌ها در سازمان‌ها به شکل رسمی می‌پردازند.

مفهوم «جهاد» به عنوان یک مفهوم ارزشی در شریعت مقدس اسلام شناخته می‌شود. از نظر لغت، در مفهوم «جهاد» (به ضم یا به فتح) معنای «بذل طاقت و تعب» نهفته است. به بیان دیگر، «جهادگر» کسی است که در راه هدف، همه توان خود را به گونه‌ای خستگی‌ناپذیر به کار می‌گیرد. مفهوم «جهاد» بیان‌کننده انجام یک کار مقدس است. جهادگر در راه خداوند به ایثار توان و امکانات خود می‌پردازد. علامه طباطبائی معتقد است: از آیات جهاد استفاده می‌شود که این مفهوم با بلايا و مصایب همراه است (طباطبائی، ۱۳۷۷، ج ۱، ص ۵۱۷). کلمه «جهاد» در اصل، به معنای بذل جهد و کوشش در دفع دشمن است و بیشتر یک مفهوم جنگی و رزمی است، لیکن گاهی به طور مجاز، توسعه داده می‌شود، به گونه‌ای که شامل دفع هر چیزی می‌شود که ممکن است شری به آدمی برساند؛ مانند شیطان و نفس اماره که هر دو موجب گمراهی انسان و سوق دادن او به بدی‌ها می‌شود.

از مفهوم «جهاد» در قرآن کریم استفاده می‌شود که باید خالص برای خداوند متعال باشد. به بیان دیگر، دریافت پاداش جهاد در امور زندگی هنگامی است که این تلاش با هدف خدایی صورت گیرد. این موضوع از آیات قرآن قابل استفاده است. به منظور شناسایی مدیریت جهادی، با صرف نظر از جستارهای ذهنی، که در تعاریف اصطلاحات مطمح نظر قرار می‌گیرد، و با توجه به برداشت مفهومی از آموزه‌های اسلامی و مدیریتی، تعریف ذیل به عنوان مبنای تحقیق در سبک مدیریت جهادی مدنظر قرار می‌گیرد:

«سبک مدیریت جهادی مجموعه اقداماتی است که مدیران ایثارگر و خداپاور با استفاده از منابع انسانی (عقلی و معنوی) و امکانات مادی (نرم‌افزاری و سخت‌افزاری)، برای پیشبرد و تعالی سازمان به کار می‌گیرند.»

در این تعریف، برخی از واژه‌ها توان تأثیرگذاری بر مفهوم مدیریت جهادی را دارند و باید بدان‌ها توجه کرد:

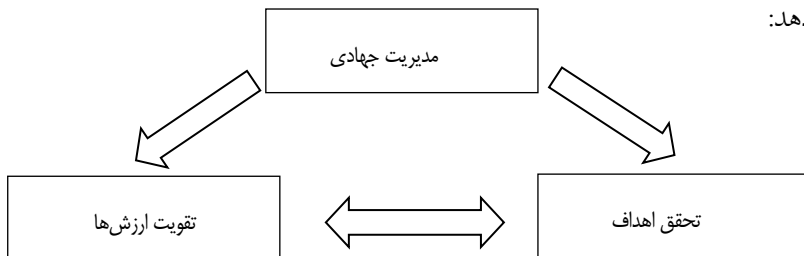
- مدیریت جهادی نوعی اقدام است: «وَجَاهِدُوا بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ» (یونس: ۸۴).
- تنها تلاش ذهنی نیست، بلکه مدیران باید برای تحقق هدف دست به اقدام عملیاتی بزنند.
- مدیریت جهادی همراه با ایثارگری است: «قُلْ إِنْ كَانَ آبَاؤُكُمْ وَأَبْنَاؤُكُمْ وَإِخْوَانُكُمْ وَأَزْوَاجُكُمْ وَعَشِيرَتُكُمْ وَأَمْوَالٌ اقْتَرَفْتُمُوهَا وَتِجَارَةٌ تَخْشَوْنَ كَسَادَهَا وَمَسَاكِنُ تَرْضَوْنَهَا أَحَبَّ إِلَيْكُمْ مِنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَجِهَادٍ فِي سَبِيلِهِ فَتَرَبَّصُوا حَتَّى يَأْتِيَ اللَّهُ بِأَمْرِهِ وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْفَاسِقِينَ» (توبه: ۲۴).
- در مدیریت‌های رایج، موضوع همخوانی بین تلاش و پاداش مطرح می‌شود، درحالی‌که مدیران جهادی با گذشت و ایثار، به اداره سازمان می‌پردازند.
- مدیریت جهادی بدون خداباوری تحقق پیدا نمی‌کند: «وَجَاهِدُوا فِي اللَّهِ حَقَّ جِهَادِهِ» (حج: ۷۸).
- مدیرانی که خداوند را عامل دگرگونی هستی می‌دانند و همه نظام هستی را مخلوق او می‌دانند، تنها برای ذات اقدس الهی تأثیرگذاری قایلند هستند و تأثیر موجودات و امکانات دیگر را در طول قدرت الهی می‌دانند.
- به همه توان منابع انسانی توجه می‌شود: «وَجَاهِدُوا بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ» (یونس: ۸۴).
- منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین عامل حرکت سازمان، هم از توان‌های طبیعی و عقلی برخوردار است و هم از توان ماورای طبیعی و معنوی. انسان‌ها می‌توانند علاوه بر استفاده از توان تجزیه و تحلیل عقلی و کسب تجربه، از توان معنوی خود نیز استفاده کنند. توان معنوی با استفاده از عمل صالح، نیت خالص، و کسب فیوضات الهی، می‌تواند در زندگی روزمره نیز کارساز باشد.
- تحقق مدیریت جهادی با امکانات ممکن است. انجام فعالیت‌های سازمانی بدون امکانات مادی ممکن نیست. نرم‌افزارهای مادی مانند طرح‌ها و برنامه‌ها و سخت‌افزارهای مادی مانند وسایل و تجهیزات، شرط لازم برای تحرک سازمان است.
- هدف مدیریت جهادی تعالی انسان است: «وَمَنْ جَاهَدَ فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ» (عنکبوت: ۶). در فرهنگ جهادی اسلام، پیشبرد و تعالی سازمان‌ها، یعنی تعالی انسانیت. «فی سبیل الله» بودن نیت بنیادی در یک اقدام جهادی است که منجر به کسب تقوای الهی می‌شود و زمینه قرب الی الله را فراهم می‌سازد. هدف جهاد کسب امکانات بیشتر و کشورگشایی نیست، بلکه اصلاح دنیا و آخرت است (طباطبائی، ۱۳۷۷، ج ۲، ص ۴۳۲).

سیستم مدیریت جهادی

فعالیت‌های مدیریت در یک سیستم شکل می‌گیرد. این سیستم با سه مؤلفه اساسی شکل می‌گیرد. ابتدا لازم است رسالت و فلسفه وجودی یک سازمان مشخص گردد. سازمان‌ها با تعیین این رسالت، مسیر و جهت حرکت را معین می‌سازند. سپس لازم است در این سیستم، ارزش‌ها مشخص شود. ارزش‌ها به عنوان سیستم غیرملموس، فرهنگ یک سیستم را طراحی و مهار می‌کنند. فعالیت‌های اعضای این سیستم در چارچوب تعیین‌شده سیستم ارزش‌ها صورت می‌گیرد. در نهایت، «سیستم اهداف» یا «سیستم سخت» وجود دارد. این سیستم، ناظر به اقدامات عملی است که در آن انجام می‌شود (ایوان سوئیچ و گیسون، ۱۹۹۲، ص ۱۰۳).

مدیریت جهادی ترکیبی از دو واژه «مدیریت» و «جهاد» است که اولی ناظر به عمل و دومی گویای یک ارزش دینی است. «مدیریت» یک دانش عملیاتی است که به دنبال کسب نتایج از پیش تعیین‌شده است، و «جهاد» - همان‌گونه که پیش از این ذکر شد - ناظر به فرهنگ، ارزش‌ها و معنویت است. جهاد صرفاً مبارزه در میدان نیست، بلکه شامل هرگونه تلاشی می‌شود که با اخلاص صورت گیرد تا جامعه و فرد را به سعادت برساند. بنابراین، باید تلاش کرد که با این ترکیب، عملگرایی ارزشی تبیین گردد. تحقق مدیریت جهادی نیازمند تقویت دو سیستم در کنار هم است؛ دو سیستمی که ناظر به عمل و ارزش‌های دینی است:

- سیستم سخت یا مجموعه اقدامات ملموس، که از آن با نام «تحقق اهداف» نام می‌بریم.
 - سیستم نرم یا نظامی از بینش‌ها و گرایش‌ها که غیرملموس است و از آن با نام «ارزش‌ها» یاد می‌شود.
- بنابراین، باید تلاش شود که شکل‌گیری و تداوم مدیریت جهادی بر اساس این دو، صورت گیرد و بر این اساس، می‌توان یک الگو برای مدیریت جهادی تبیین و ارائه نمود. نمودار (۱) مؤلفه‌های این الگو را نشان می‌دهد:



سیستم تحقق اهداف

تحقق اهداف یا سیستم سخت در فرایندهای سازمانی، به عنوان یکی از اجزا و مؤلفه‌های سبک مدیریت جهادی تلقی می‌شود. تحقق این سیستم دلیل شکل‌گیری سازمان‌هاست. مدیران سازمان‌ها تلاش دارند با تحقق یکایک اهداف پیش‌بینی‌شده، ضرورت وجودی خود را در جامعه اثبات نمایند و بدین وسیله به رشد جامعه کمک کنند. سیستم سخت هر سازمان به تناسب ماهیت فعالیت آن می‌تواند دارای مؤلفه‌های متعددی به شرح ذیل باشد: رشد تولید، افزایش خدمات، سودآوری، سلامت کارکنان، به کارگیری فناوری‌های نو، ارتقای کیفیت، هدایت بازار، و تجارت.

بر اساس آموزه‌های اسلامی و عقل بشری، می‌توان اهداف متعددی برای سازمان‌های اسلامی شناسایی کرد. این اهداف در واقع، سیستم سخت و وجه قابل مشاهده سازمان را شکل داده، تقویت می‌کنند. در اینجا، برخی از آنها بر اساس آموزه‌های قرآن کریم و اهل‌بیت علیهم‌السلام معرفی و شناسایی می‌شود:

۱. **سودآوری:** در فرهنگ بازار اسلامی، بر کسب سود در چارچوب‌های پذیرفته‌شده شرعی مورد تأکید است. از امام صادق علیه‌السلام نقل شده است که فرمودند: مرد برای پس از خویش، چیزی سخت‌تر بر او از مال راکد به‌جا نمی‌گذارد، راوی می‌گوید: گفتم: با مال راکد چه کند؟ فرمودند: آن را در راه آبادسازی باغ و بستان و خانه قرار دهد (حرعاملی، ۱۴۰۹ق، ج ۱۲، ص ۴۴). در دعای **صحیفه سجادیه** آمده است: «اللهم صل علی محمد و آل محمد کما اضعفت به الاموال و احییت به العباد و عمرت به البلاد»؛ بارخدايا، بر محمد و آل محمد درود فرست؛ همان‌گونه که اموال را دو چندان می‌کنی و بندگان را زنده نگه می‌داری و شهرها را آباد می‌سازی. به هر روی، افزایش منافع و کسب درآمد بر اساس موازین شرعی از سوی شریعت مقدس اسلام تأیید شده است.

۲. **رشد تولید:** تلاش برای نفی وابستگی ملت‌های مسلمان به محصولات کفار زمینه‌ساز استقلال و جلوگیری از سلطه بیگانگان است: «وَلَنْ يَجْعَلَ اللَّهُ لِلْكَافِرِينَ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ سَبِيلًا» (نساء: ۱۴۱). امیرالمؤمنان علیه‌السلام نیز فرمودند: «هر که آب و خاکی بیابد و باز هم فقیر باشد، خدا او را از رحمت خود دور می‌کند». مسلمانان برای تأمین مایحتاج عمومی خود، باید تلاش کنند و با افزایش تولید، زمینه استقلال جامعه اسلامی را فراهم آورند. زندگی مولای متقیان حضرت علی علیه‌السلام، که اسوه زهد و تقوا شمرده می‌شود، گواه این موضوع است که حضرت بخش قابل توجهی از زندگی خود را صرف کار و تلاش می‌کردند و نخلستان‌ها و چاه‌های متعددی ایجاد نمودند و به رشد اقتصادی جامعه کمک کردند.

۳. **افزایش خدمات:** همان‌گونه که سازمان‌های اسلامی برای تولید تلاش می‌کنند، تلاش برای افزایش خدمت‌رسانی به هم‌کیشان نیز ارزشمند است. امیرمؤمنان علی علیه السلام خطاب به مالک/اشتر می‌فرمایند: «ولیکن نظرك فی عماره الارض ابلغ من نظرك فی استجلاب الخراج»؛ باید نگاهت درباره آباد کردن زمین رساتر باشد از نگاهت درباره گرفتن مالیات. ماهیت برخی از سازمان‌ها خدماتی است. از این رو، آنها نیز باید همانند سازمان‌های تولیدی، برای افزایش خدمات، از شیوه‌های متعددی استفاده کنند تا بتوانند نیازهای جامعه را تامین کنند.

۴. **سلامت کارکنان:** منابع انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها به شمار می‌رود و تلاش برای حفظ و بهبود سلامت کارکنان تلاش برای تحرک و پویایی سازمان، و تقویت جامعه اسلامی تلقی می‌شود. منظور از «سلامت کارکنان»، سلامتی در بعد ظاهری و باطنی است. نبی گرامی صلی الله علیه و آله پس از جنگ بدر، مقرر داشتند: اسیرانی که توان پرداخت فدیة ندارند در برابر آموزش خواندن و نوشتن به ده تن از مسلمانان آزاد شوند. این موضوع نشان می‌دهد که رهبر جامعه اسلامی از هر فرصتی برای پویایی و ارتقای توان ذهنی کارکنان استفاده می‌کند. چنان‌که هشدار امیرالمؤمنان علیه السلام درباره رسیدگی به وضع سلامت ظاهری و جسمی یک پیرمرد یهودی در جامعه اسلامی، نشان‌دهنده اهتمام اسلام به سلامت جسمانی است.

۵. **ارتقای کیفیت:** استفاده بهینه از مواد اولیه و ترکیب مناسب تولیدات و محصولات سازمان‌های اسلامی، پاسداشت نعمت‌های الهی محسوب می‌گردد. بهره‌مندی مسلمانان در صدر اسلام، به گونه‌ای بود که در زمان امام صادق علیه السلام وقتی سفیان ثوری به لباس امام اعتراض کرد و گفت: نه رسول خدا صلی الله علیه و آله چنین لباسی پوشیده است و نه علی علیه السلام. امام فرمودند: «رسول خدا در زمان تنگی و سختی بود... ولی دنیا پس از آن رو به فراوانی نهاد». در زمان استقرار و حاکمیت اسلام، وضع مالی مردم رو به بهبود گذاشت، به گونه‌ای که جرجی زیدان نقل می‌کند که در زمان هارون الرشید وقتی زکات آفریقا جمع‌آوری شد، برای مصرف آن در آفریقا، فقیری نیافتند و ناگزیر آن را به بغداد فرستادند جعفریان، (۱۳۷۱، ج ۲، ص ۲۶۵). رهبران و مدیران جامعه در کنار افزایش تولیدات و خدمات، باید در اندیشه ارتقای کیفیت زندگی مردم و کارکنان خود نیز باشند.

۶. **به‌کارگیری فناوری جدید:** انجام فعالیت‌های سازمانی با استفاده از روان‌ترین و سهل‌ترین روش‌ها و امکانات، موفقیت سازمان‌های اسلامی را سهل‌تر می‌سازد. اعزام دو تن از سوی پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله برای فراگیری ساخت و کاربرد منجنیق در صدر اسلام، مصداقی از استفاده از

فناوری جدید است (ابن هشام، ۱۳۳۵ق، ص ۱۲۵). مسلمانان شایستگی دارند که از بهترین و جدیدترین فناوری‌ها در پیشبرد کارهای خود استفاده کنند. مناسب است آنان با نوآوری و خلاقیت، فناوری‌های موردنیاز خود را تأمین کنند و در غیر این صورت، از دیگران اقتباس کنند. تأکیدهای فراوانی در قرآن کریم و روایات نسبت به علم‌آموزی شده که گویایی اهمیت استفاده از بالاترین دانش و فناوری برای مسلمانان است.

۷. **هدایت بازار:** بازار جامعه اسلامی نیازمند هدایت در زمینه نوع مصرف، کمیت و کیفیت مصرف و بهره‌مندی از خدمات ارائه شده است. پرهیز از مصرف‌گرایی و تجمل‌گرایی در کنار تشویق مردم به استفاده از کالاهای ساخت جوامع اسلامی، نمونه‌ای از این هدایت‌هاست. این موضوع از این آیه نیز استفاده می‌شود: «وَلَنْ يَجْعَلَ اللَّهُ لِلْكَافِرِينَ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ سَبِيلًا» (نساء: ۱۴۱). نباید نوع مصرف در جامعه اسلامی به گونه‌ای باشد که جامعه نیازمند دشمنان خود باشد. توصیه به پرداخت زکات نیز نمونه‌ای از این هدایت بازار است. سیستم زکات به گونه‌ای است که افراد متمکن نباید همه سرمایه خود را برای مصرف خود و خانواده در نظر بگیرند، بلکه باید بخشی از درآمد خود را در مسیرهای تعیین شده قرار دهند. از سوی دیگر، سلامت بازار داد و ستد شیوه‌ای برای هدایت بازار است. خداوند متعال کسانی که محصول و خدمتی را کمتر از واقعیت به فروش می‌رسانند؛ ملامت می‌کند: «وَبَلِّغْ لِلْمُطَفِّفِينَ الَّذِينَ إِذَا أَكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ وَإِذَا كَالُوهُمْ أَوْ وَزَنُوهُمْ يُخْسِرُونَ» (مطففین: ۳)؛ وای بر کم‌فروشان! آنان که وقتی برای خود پیمانه می‌کنند، حق خود را به‌طور کامل می‌گیرند؛ اما هنگامی که می‌خواهند برای دیگران پیمانه یا وزن کنند، کم می‌گذارند!

سیستم ارزش‌ها

«سیستم نرم» یا «ارزش‌ها» می‌تواند سبک مدیریت جهادی را تقویت کند. همه سازمان‌ها با تأکید بر ارزش‌های بنیادی خود، تلاش دارند سازمان را در مدار اعتلا نگه‌دارند. هر سازمانی با توجه به رسالت خود، می‌تواند دارای ارزش‌های متفاوتی باشد (پتینگر، ۲۰۱۰، ص ۱۲۴). مدیریت جهادی به خاطر ویژگی‌های خاص خود، مؤلفه‌های متعددی را به عنوان سیستم ارزش‌ها در اختیار دارد. این مقاله می‌کوشد به این مؤلفه‌های ارزشی از فرهنگ غنی قرآن کریم و توصیه‌های اهل بیت علیهم‌السلام استناد کند. این ارزش‌ها عبارتند از: کار با تمام توان، تلاش همه‌جانبه، تلاش با استقامت، کار با همه امکانات، کار با بیش، رعایت تقوا، تصمیم‌گیری بدون واهمه.

با بررسی قرآن کریم، می‌توان به ارزش‌های معتبر در فرهنگ اسلامی، که در مدیریت جهادی نهفته است، دست یافت. این ارزش‌ها بیان‌کننده ویژگی‌های جهاد نیز هستند. در اینجا، برخی از آنها معرفی و شناسایی می‌شود:

۱. **مدیریت جهادی یعنی: کار با تمام توان:** مدیران جهادی با تمام توان، در راه خدا تلاش می‌کنند و از هیچ کوششی فروگذار نمی‌کنند: «فِي اللَّهِ حَقٌّ جِهَادُهُ» (حج: ۷۸). مدیران جهادی از همه ظرفیت‌های سازمانی بهره می‌برند. همکاری و همراهی با دیگر کارکنان و چشم‌پوشی از اختلافات جزئی، بخشی از اقدامات آنهاست. از گروه‌های رسمی و غیررسمی، ظرفیت‌های بالقوه، قوت‌ها و فرصت‌ها نیز بهره می‌گیرند.

۲. **مدیریت جهادی یعنی: تلاش همه‌جانبه:** مدیران جهادی به هر شیوه ممکن می‌کوشند به هدف دست یابند: «وَجَاهِدْهُمْ بِهِ جِهَادًا كَبِيرًا» (فرقان: ۵۲). آنان از مشورت و همکاری با افراد سودمند و مفید فروگذار نمی‌کنند. از خطاها و لغزش‌های احتمالی درس گرفته، وصول به هدف را می‌نگرند.

۳. **مدیریت جهادی یعنی: مدیریت همراه با استقامت:** «صبر» به معنای پشتکار و استقامت در کار است و مدیران جهادی چنین‌اند: «جَاهِدُوا وَصَبْرُوا» (نحل: ۱۱۰). مدیران جهادی با گذشت و ایثار و انعطاف‌پذیری مناسب، سعی دارند در صحنه باقی مانده، به انجام وظیفه بپردازند. آنان در مواجهه با مشکلات، با به‌کارگیری تفکر خلاق، سعی در حل مسائل دارند.

۴. **مدیریت جهادی یعنی: تلاش با همه امکانات:** مدیران جهادی هرچه در اختیار دارند (آبرو، جان، مال) برای انجام کار و تحقق هدف، به میدان می‌آورند: «وَجَاهِدُوا بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ» (یونس: ۸۴). آنان پرتکاپو هستند و تحقق هدف را در نظر دارند و مشکلات سازمانی نمی‌تواند آنان را از تحقق هدف بازدارد. آنها از همه زمان‌ها و فرصت‌ها برای پیشبرد امور استفاده می‌کنند و هیچ زمان مفیدی را از دست نمی‌دهند. علی‌بن ابی‌طالب علیه السلام فرمودند: «فرصت‌های خیر را غنیمت شمارید که به راستی، همانند گذشتن ابر می‌گذرند. (تمیمی‌آمدی، بی‌تا، ج ۴، ص ۲۷۴).

۵. **مدیریت جهادی یعنی: مدیریت همراه با بینش:** مدیران جهادی در هر کاری با علم و آگاهی وارد می‌شوند و به تحقق هدف ایمان دارند: «لَمْ يَرْتَابُوا وَجَاهِدُوا» (حجرات: ۱۵). کارها متکی به شیوه‌های عقلانی و متکی بر تدبیر است. آنان اهل منطق هستند و اقدامات خود را عاقلانه پیش می‌برند. مدیران جهادی با تیزبینی، خود را از کارهای نامربوط دور می‌دارند. رسول اکرم صلی الله علیه و آله فرمودند: «اعظم الناس قدراً من ترك الملايين» (پاینده، ۱۳۶۰)؛ ارزشمندترین مردمان کسی است

که آنچه را به او مربوط نیست رها کند. آنان می‌دانند که باید پاسخگوی رفتار خود باشند. حضرت علی علیه السلام فرمودند: «کن مشغولاً بما انت عنه مسئول» (تمیمی آمدی، بی تا، ج ۴ ص ۶۰۱)؛ همواره کاری را انجام ده که در قبالتش مسئول و پاسخگو باشی.

۶. **مدیریت جهادی یعنی: مدیریت همراه با تقوا:** مدیران جهادی توانسته‌اند با نفس خود نیز جهاد کنند و برای خدا تلاش نمایند: «إِنَّمَا يَقْبَلُ اللَّهُ مِنَ الْمُتَّقِينَ» (مائده: ۲۷)؛ آنان با عمل به واجبات و ترک محرمات الهی، خود را مقید به رعایت اخلاق اسلامی و آداب اجتماعی می‌دانند. رعایت مقررات و رعایت نظم و صرفه‌جویی در امکانات را بر اساس وظیفه الهی انجام می‌دهند.

۷. **مدیریت جهادی یعنی: تصمیم‌گیری بدون واهمه:** مدیران جهادی در راه انجام وظیفه با اطمینان و آرامش کار می‌کنند و از تبلیغات منفی نیز دلهره ندارند؛ چنان‌که از تمسخر دیگران نیز هراس ندارند: «يُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا يَخَافُونَ لَوْمَةَ لَائِمٍ» (مائده: ۵۴). آنان با داشتن فکر مستقل و دید گسترده، از هجمه‌های مخالفان دل‌سرد نشده، به کار و تلاش خود ادامه می‌دهند. امام حسین علیه السلام در روز عاشورا، که تصمیم جنگ قطعی شد، پس از منظم کردن سپاه خود، دست به سوی آسمان بردند و فرمودند: «اللهم انت تقتی فی کل کرب، فرجایی فی کل شدة، وانت لی فی کل امر نزل بی ثقة و عدة...» (محدثی، ۱۳۸۶، ص ۱۳۱)؛ خداوند، من در هر کاری به تو تکیه می‌کنم، در هر مشقتی امیدم به توست، و تو در هر کاری تکیه‌گاه من و کمک کار من هستی... پس خودت راهگشا باش.

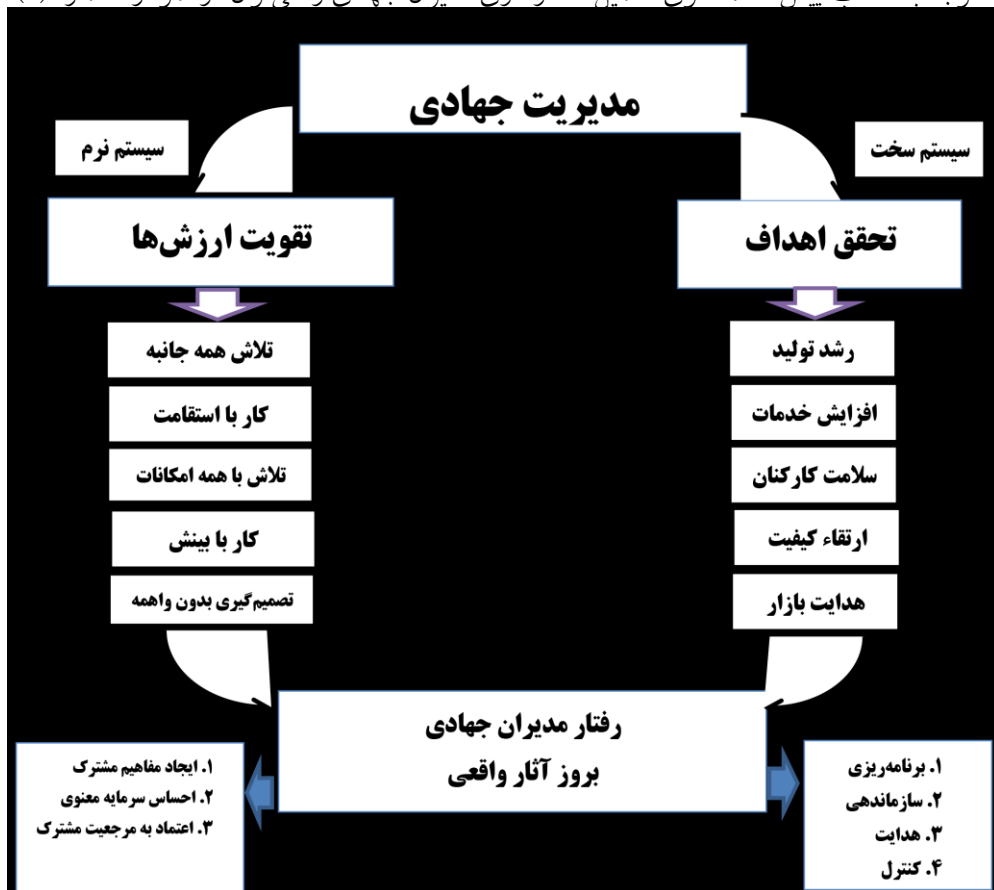
رفتار مدیران جهادی

تقویت ارزش‌های اسلامی بر اساس آموزه‌های اسلامی برخاسته از قرآن کریم و توصیه‌های اهل بیت علیهم السلام می‌تواند مدیریت را با مفهوم ارزشی نهفته در جهاد، ترکیب کرده و شیوه اداره سازمان را بهبود بخشد. توجه به سیستم نرم و سخت، می‌تواند رفتارهای مدیران را به شکل جهادی ترسیم نماید. مدیریت در سیستم سخت، با وظایف اساسی برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و کنترل سامان می‌یابد. مدیران با انجام وظایف مدیریت، تحقق اهداف سازمان را دنبال می‌کنند (رضاییان، ۱۳۸۳، ص ۲۷).

از سوی دیگر، رفتار مناسب مدیریت در سیستم نرم، دستاوردهای ارزنده‌ای برای مدیران دارد. سه اقدام ارزنده در این سیستم عبارتند از: ایجاد مفاهیم مشترک، احساس سرمایه معنوی، و اعتماد به مرجعیت مشترک. کارکنان در سازمان به ایجاد مفاهیم مشترک همت می‌گمارند، به گونه‌ای که مؤلفه‌های پیش بیان شده - مانند تقوا، و کار با استقامت، کار با بیش - نزد همه کارکنان مقبولیت دارد. بر همین

اساس، آنان احساس می‌کنند که از یک سرمایه معنوی بزرگی برخوردارند؛ سرمایه‌ای که آنها را در زیر یک چتر قرار داده و بین آنان همدلی ایجاد می‌کند. کارکنان چنین سازمانی با اتکا به خداوند، از یک اعتماد مشترک برخوردارند که هم برای آنان امید ایجاد می‌کند و هم می‌تواند راهبری آینده را برای آنان بر اساس کتاب و سنت داشته باشد.

با توجه به مطالب پیش گفته، الگوی تکمیل شده رفتاری مدیران جهادی را می‌توان در نمودار شماره (۲)



نمودار شماره ۱ - الگوی مدیریت جهادی

نتیجه‌گیری

تلاش برای تقویت و ساخت مفاهیم جدید و مناسب با انقلاب اسلامی، در گفتمان علمی از کارهای ارزنده‌ای است که باید صورت گیرد. یکی از این مفاهیم «مدیریت جهادی» است. پس از انقلاب

اسلامی ایران، یکی از بهترین ایده‌هایی که پیشبرد این حرکت مردمی را در نظام اداری به همراه داشت، ساخت سازمان‌هایی با نگرش جهادی بود. با تقویت این ایده، می‌توان نظام‌های اداری کشور را دگرگون کرد و شرایط را برای خدمت‌رسانی بیشتر فراهم کرد. در این تحقیق، با استفاده از منابع دینی، و با روش «تفسیری - تحلیلی»، موضوع «مدیریت جهادی» بررسی شد. مفهوم «جهاد» به عنوان یک واژه مقدس، تداعی‌کننده خدمت به خداوند و از خودگذشتگی است. براین اساس، فعالیت‌های مدیریت، در یک سیستم با سه مؤلفه اساسی در نظر گرفته شد. در این سیستم، ابتدا رسالت و فلسفه وجودی سازمان مشخص می‌شود. این رسالت در مسیر خداوند و برای خدمت به مردم تعیین می‌گردد. در گام دوم، ارزش‌ها مشخص می‌شود. ارزش‌ها به عنوان «سیستم نرم»، فرهنگ یک سیستم را طراحی و مهار می‌کند. فعالیت‌های اعضا در سازمان، در چارچوب تعیین‌شده سیستم ارزش‌ها صورت می‌گیرد. در گام سوم، سیستم سخت، که ناظر به اقدامات عملی است، شکل می‌گیرد.

در سیستم نرم، به موضوعات گوناگونی می‌توان توجه کرد؛ مانند رشد تولید، افزایش خدمات، سودآوری، سلامت کارکنان، به کارگیری فناوری‌های نو، ارتقای کیفیت، هدایت بازار و تجارت. در سیستم سخت نیز به برخی اقدامات عملی توجه شده است؛ مانند کار با تمام توان، تلاش همه‌جانبه، تلاش با استقامت، کار با همه امکانات، کار با بینش، رعایت تقوا، تصمیم‌گیری بدون واهمه. همه مؤلفه‌های سه‌گانه این سیستم با استفاده از منابع اسلامی بررسی شد و در نهایت، الگویی برای مدیریت جهادی ارائه گردید که دگرگونی در رفتار مدیران را به دنبال خواهد داشت.

منابع

نهج البلاغه، ۱۳۷۹، ترجمه محمد دشتی، قم، مشرقین.

تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد، بی تا، *غررالحکم و دررالکلم*، بیروت، دارالثقافه.

ابن هشام، عبدالملک بن، ۱۳۳۵ق، *السیره النبویه*، بیروت، شرکه مکتبه و مطبعه مصطفی البابی الحلبی و اولاده.

پاینده، ابوالقاسم، ۱۳۶۰، *نهج الفصاحه*، تهران، جاویدان.

جعفریان، رسول، ۱۳۷۱، *تاریخ سیاسی اسلام*، تهران، سازمان چاپ و انتشارات.

رضائیان، علی، ۱۳۸۳، *مبانی مدیریت رفتار سازمانی*، تهران، سمت.

حراغلی، محمد بن حسن، ۱۴۰۹ق، *وسائل الشیعه*، بیروت، آل البيت لاحیاء التراث.

طباطبائی، سید محمد حسین، ۱۳۷۷، *تفسیر المیزان*، قم، انتشارات اسلامی.

محدثی، جواد، ۱۳۸۶، *فرهنگ عاشورا*، قم، اندیشه.

pettinger, Richard, ۲۰۱۰, *Organizational behavior*, London & new york, Routledge.

gibson & ivancevich, jams & john. 2003, *Organizations: behavior*, structure, processes. s.l., McGraw-Hill/Irwin.