

از طراحان اصلی تسخیر لانه جاسوسی بود...

■ «شهید مهدی رجب‌بیگی و شهید سید مرتضی آوینی»
در گفت و شنود شاهد یاران با سید حمید کلانتری



مدیریت جهادی که به شکلی بارز و درخشان در فرماندهان و مدیران جهاد جلوه کرد و موجبات اجرای پروژه‌های شگفت‌آوری را پدید آورد، حاصل ویژگی‌های شخصیتی و اعتقادی بارزی است که تنویزه کردن آنها، می‌تواند در دستیابی به ساختارهای مدیریتی کارآمد، بسیار راهگشا باشد. سید حمید کلانتری با سواسی عالمانه، به تحقیق و مطالعه در این زمینه پرداخته که در مصاحبه فعلی به بخش‌هایی از آنها اشاره می‌کند.

قلبی و علمی او را نشان می‌دهد و سرشار از جنبه‌های الهامی است. این شهید بزرگوار به قدری طبع لطیف و ذهن هوشیار و نقادی داشت که اندکی پس از شهادت شهید رجایی و شهید باهنر، غزلی متضمن ده بیت سرود و در آنجا شهادت خود را نیز پیش‌بینی کرد. این غزل با این شعر آغاز می‌شود: خون شد دلم خدایا رحمی نما به حالم فالی گرفته‌ام دوش، خونین بود فالم نحوه شهادتشان به چه شکل بود؟

سال ۶۱، مهر ماه بود که خبر شدیم در خیابان قدس، نیش انقلاب و نیز در میدان ولی عصر، توسط منافقین مسلح، تیراندازی شده‌است. از جمله کسانی که برای کنترل و مهار این غائله عازم محل می‌شوند، یکی هم شهید رجب‌بیگی است. به احتمال قوی، منافقین ایشان را می‌شناختند و او را نشان کرده بودند و به همین دلیل، او را ترور کردند. ایشان به شکلی کاملاً محسوس و واقع‌بینانه، ایام نزدیک شدن شهادتش را پیش‌بینی کرده بود و لذا با معرفت، آگاهی و روشن بینی تمام گام برمی‌داشت و از خدا شهادت خود را طلب می‌کرد.

از ویژگی‌های شخصیتی شهید رجب‌بیگی نکاتی را ذکر کنید.

من در فرصت کوتاهی در کنار ایشان بودم و به کارهایشان بسیار علاقه داشتم. ایشان انسانی بسیار اندیشمند، دارای قدرت تحلیل بسیار بالا در مسائل سیاسی، بسیار آرام و متین بود و وقایع را بسیار خوب درک و ارزیابی می‌کرد. بسیار دغدغه مسائل فرهنگی را داشت. دبیر هم بود و از بعضی نوشته‌های دانش‌آموزان او، قدرت نفوذ و تأثیر وی در حیطه‌های فرهنگی پیداست.

از شیوه‌های مدیریتی ایشان چه نکاتی را به یاد دارید؟ فضای مدیریتی در جهاد به گونه‌ای بود که فرماندهان، خود را مسئول و پاسخگو می‌دانستند. با نگاهی به سابقه ایجاد جهاد متوجه می‌شویم که غیر از پیام و فرمان تاریخی حضرت امام (ره) در ایجاد جهاد سازندگی که در واقع موتور محرکه این نهاد بود، شرایط خاص زمان و نیازهای کشور و شعارهای انقلاب در راستای رفع محرومیت و استقرار عدالت در جامعه مستلزم بسیج افرادی بود که از فقر شدید و عقب‌ماندگی گسترده در روستاها رنج می‌بردند و در نتیجه، جوانان مخلص و عاشق خدمت و پیرو امام (ره) در تشکلی به نام جهاد گرد آمدند. جهاد دارای اداره و ساختمان و امکانات مستقل نبود و بسیار ساده و بی‌آلایش و بی‌توقع شکل گرفت. در جهاد اولیه بالا دست و زیر دست و رئیس و مرئوس و کارمند و وزیر و معاون، معنا و جلوه نداشت و افراد بر حسب کارآمدی و

جنگ، عرصه جدید و گسترده‌ای در برابر جهاد باز شد. رژیم بعث عراق با پشتیبانی استکبار جهانی، کبان انقلاب را مورد تهدید قرار داد. در اینجا بود که جهاد بر اساس حرکتی خودجوش، در عرصه نبرد وارد شد و خدمات خود را با ساده‌ترین کارها از جمله تعمیر و نگهداری ماشین‌آلات جبهه، کمک‌رسانی به رزمندگان، گردآوری کمک‌های مردمی و ارسال آنها به جبهه‌ها آغاز کرد و بتدریج و از سال دوم جنگ، مسائل مهندسی رزمی مطرح و موقعیت جهاد به عنوان نهادی که پیش‌زمینه‌های ضروری برای انجام موفقیت آمیز عملیات از جمله احداث خاکریز، پل، جاده و امثالهم را انجام می‌دهد، به شکلی مستمر و جدی وارد عرصه نبرد شد و در این راه بیش از ۴۰۰۰ تن به فیض شهادت نائل آمدند و از میان خیل عظیمی که به صورت داوطلبانه با جهاد همکاری می‌کردند، تعداد بی‌شماری اسیر و جانباز شدند. لازم به ذکر است که تمام جهادگران پیوسته تحت تأثیر اهداف و ارزش‌های فرهنگی شهیدان بوده‌اند. درباره شهید مهدی رجب‌بیگی خاطرات خود را نقل کنید. هر چند تمام شهیدان از جایگاه والا و مرتبه‌اعلانی برخوردارند، بعضی از شهیدان جهاد به دلیل ویژگی‌های بارز و نقش عظیمی که در سال‌های دفاع مقدس داشتند، از جایگاه ویژه‌ای برخوردارند. شهید مهدی رجب‌بیگی یکی از آنهاست. ایشان از جمله دانشجویان خط امام بود و در تصرف لانه جاسوسی نقش مؤثری داشت و از طراحان اصلی تسخیر لانه جاسوسی بود. مجموعه آرا و نظرات وی درباره انقلاب، خط امام (ره) و وجوه اجتماعی و فرهنگی انقلاب در کتاب «می‌رویم تا خط امام بماند» چاپ شده که به عنوان یک اثر فرهنگی، نگاه و نظر و دیدگاه و آرمان برخاسته از باورهای

کمی درباره خودتان صحبت کنید.

در سال ۱۳۳۵ در یزد به دنیا آمدم. قبل از انقلاب در تهران بودم و در فعالیت‌های مذهبی و سیاسی محل و نیز جلسات مذهبی مختلف، به خصوص آنهایی که در دانشگاه برگزار می‌شدند، شرکت می‌کردم.

کدام دانشگاه؟

رشته اقتصاد دانشگاه ملی (شهید بهشتی فعلی). در دانشگاه با دوستان، انجمن دانشجویان مسلمان را تشکیل دادیم و اعتصابات دانشجویی را دنبال می‌کردیم و به مرور زمان مجموعه دانشگاه تحت تأثیر قرار داد. با پیروزی انقلاب، یکی دو سال اول را در امور تربیتی دبیرستان‌ها مشغول کار بودم و مدتی هم مدیریت دبیرستان مجموعه فرهنگی آذر را به عهده داشتم.

چگونه به جهاد رفتید؟

در اردیبهشت سال ۶۰ برای تشکیل شوراهای فرهنگی وارد جهاد شدم. از آن به بعد در زمینه‌های مختلف در جهاد خدمت کردم تا سال گذشته که بازنشسته شدم. بهترین دوره زندگی و در واقع زندگی اصلی من در جهاد بوده. در آنجا دوستان ارزشمندی داشتم.

شما که سال‌ها در جهاد فعالیت داشته‌اید، ماهیت آن را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

از ویژگی‌های ارزشمند جهاد یکی این بود که خود را به تمامی در خدمت انقلاب می‌دانست و لذا هر موضوعی را که احساس می‌کرد در انقلاب اولویت بیشتری دارد به آن می‌پرداخت و به همین دلیل، ابتدا رسیدگی به محرومین مناطق دور افتاده، هدف اصلی آن قرار گرفت و جهاد به جاهایی رفت که تا آن زمان حتی پای یکی از نهادهای دولتی هم به آنجا نرسیده بود و بدین وسیله، پیام انقلاب را به جوامع روستایی رساند. با آغاز

بعضی از شهدای جهاد به دلیل ویژگی‌های بارز و نقش عظیمی که در سال‌های دفاع مقدس داشتند، از جایگاه ویژه‌ای برخوردارند. شهید مهدی رجب‌بیگی یکی از آنهاست. ایشان از جمله دانشجویان خط امام بود و در تصرف لانه جاسوسی نقش مؤثری داشت.

شخصی. انصافاً این روحیه دیگر چندان مشاهده نمی شود. در آن سال ها کسی برای حقوق و دستمزد و پاداش و مرخصی چانه نمی زد و اعتراض نمی کرد. برای انجام وظیفه، راه دور و کار نمی شناخت، تعطیل و غیر تعطیل نداشت، راه دور و نزدیک و هوای سرد و گرم، مطرح نبود، در حالی که در حال حاضر گاهی برای برخورداری بیشتر از امکانات رفاهی یا مزایا یا قرار از مأموریت های دشوار، هر شیوه بدیعی اختراع می شود.

آیا می توان ویژگی های مدیریتی جهاد را در چند سرفصل متمایز، تعریف کرد؟

بله، اصول بسیار روشنی در مدیریت جهادی حکمفرما بود که متأسفانه حالا کمتر دیده می شود. اولین اصل در مدیران جهادی، اصل اعتماد متقابل بود. مدیران جهاد به توانایی،

مدیران جهاد به توانایی، سلامت و صداقت زیر مجموعه خود اعتماد و اعتقاد داشتند و لذا به آنها میدان می دادند و برای طرح ها و افکارشان ارزش قائل می شدند. نیروها هم به حمایت صادقانه مدیران خود در پذیرش نظرات و پیشنهادهای آنان مطمئن بودند و به همین دلیل خلافت، ریسک پذیری و شکوفایی استعدادها ممکن بود.

سلامت و صداقت زیر مجموعه خود اعتماد و اعتقاد داشتند و لذا به آنها میدان می دادند و برای طرح ها و افکارشان ارزش قائل می شدند. نیروها هم به حمایت صادقانه مدیران خود در پذیرش نظرات و پیشنهادهای آنان مطمئن بودند و به همین دلیل خلافت، ریسک پذیری و شکوفایی استعدادها ممکن بود. مقررات و ضوابط جهاد آن قدر سخت نبودند که مدیران نتوانند با توجه به شرایط و امکانات، در آنها تغییر ایجاد کنند و ضمناً این اعتماد وجود داشت که کسی از اختیاراتش سوء استفاده نمی کند. پرهیز از بوروکراسی و کاغذبازی و اعتقاد به اصل عدم تمرکز و تقسیم مسئولیت ها در عین تفویض اختیارات، بر سرعت و صحت اقدامات می افزود و نوعی سیالیّت در تشکیلات موج می زد، از همین رو وقت و بهره‌وری بسیار بالا بود. اصل شور و مشورت و مدیریت مبتنی بر مشارکت در جهاد کاملاً رعایت می شد. تصمیمات به صورت جمعی و از پایین به بالا طراحی و اتخاذ می شدند و جلسات متعددی برای بحث و بررسی مسائل و پیدا کردن راهکارهای مفید تشکیل می شدند. هیچ مدیری خود را بی نیاز از شنیدن نظرات همکاران خود نمی دانست و لذا همدلی و همراهی در اجرای تصمیمات، در جهاد موج می زد و تک تک افراد، خود را در قبال انجام صحیح و دقیق طرح ها، سهیم و مسئول می دانستند. از آنجا که کار و فعالیت در جهاد بر اساس اعتقاد و تعهد شکل گرفته بود، همه نسبت به چگونگی اداره جهاد و حفظ ارزش های آن حساس بودند و انتقاد از مدیران، نقد عملکرد دولت، مجلس و... در جلسات جهاد، یک رویه همیشگی بود. افرادی برای خوشایند مدیران، دچار خودسانسوری نمی شدند و اگر نظری به نفع جهاد داشتند، صراحتاً مطرح می کردند و مدیران نیز از سعه صدر لازم برای شنیدن انتقادات برخوردار بودند. در جهاد، همیشه تمام افراد در حال یاد گرفتن شیوه ها و علوم جدید بودند، چون بدون این یادگیری اجرای پروژه های عظیمی که در جهاد پدید آمدند و بعدها هم به اشکال مختلف در رده های علمی و مهندسی ادامه پیدا کردند، ممکن نبود. به این ترتیب فقط افراد شایسته می توانستند مدیر شوند.

توسعه و تعمیق یافت. برای مثال وقتی که نمونه‌ای از ایثار و یا ابتکار و رفتار ویژه‌ای از یک فرد جهادی یا یک واحد جهاد مشاهده می شد، با نقل آنها در جمع های دیگر و ارزش نهادن و تقدیر از آنها، موجب گسترش این رویه می شدند.

از عنصر ساده زیستی در جهاد به عنوان یکی از شاخصه های آن نام برده می شود. آیا در این مورد مصداقی را به یاد دارید؟

تمام جهادگران، به ویژه فرماندهان آن در سه سال اول شکل گیری جهاد، تعصب و اصرار زیادی به حفظ فرهنگ و ارزش های جهادی داشتند و با رواج و رشد هر نوع تجمل و تشریفاتی به شدت مقابله می کردند. کسی در جهاد حق استفاده شخصی از امکانات را نداشت و به ویژه جهادگران در مقابل ورود مظاهر اداری مثل دستگاه کارت‌زنی برای ثبت حضور و غیاب که جو اعتماد و تعهد و مسئولیت را مخدوش می کرد، به شدت مقابله کردند. آیا این ارزش ها باقی ماندند و یا به مرور زمان رنگ باختند؟

با کمال تأسف و وجه غالب و بخش عمده ویژگی ها و ارزش های مثبت جهاد یا کمربند و یا به دلیل تغییر شرایط، به ضد خود تبدیل شدند. این قضاوت بر اساس برداشت هایی است که دیگر دوستان جهادی هم داشته اند و مبتنی بر نظر سنجی گسترده نیست و شاید بسیاری با این برداشت موافق نباشند. به اعتقاد من ویژگی های بارز جهاد که عمدتاً شامل اخلاص، توجه به رضایت خدا و اصل خدا ناظری در اقدامات و رفتارهای فرد، ایثار و خودگذشتگی و استقبال از حضور در کارهای سخت و خدمت در مناطق دوردست و محروم، اجتناب از استفاده شخصی از بیت المال، سادگی، بی آلابشی، تواضع، احترام به مردم، کم توجهی به پاداش های مادی، روحیه همکاری و تعامل، راستی و صداقت، پرهیز از تملق، چپلوسی و دورویی و امثال اینهاست. در حال حاضر در رفتار و سلوک اکثر افراد جامعه دیده نمی شود. تعاملات و ارتباطات اقتصادی، اجتماعی و به ویژه فرهنگی ما نشان می دهند که این فضائل، حاکم بر آنها نیستند. البته هنوز هم جهادگرانی در نقاط محروم مشغول کارند، ولی نمی توان این روحیه را وجه غالب تلقی کرد. در سال های اولیه جهاد، حتی استفاده از تلفن بدون پرداخت هزینه آن، در میان جهادگران مشاهده نمی شد، چه رسد به استفاده از اموال و وسایل دولتی و آب و برق جهاد برای کارهای



تلاش و ایثار و همکاری و همدلی ارزش گذاری می شدند. کسی برای نام و نشان و مقام و حقوق و دستمزد به جهاد نمی آمد. حقوق و دستمزدی پیش بینی نشده بود. اصلاً حقوقی در کار نبود. یک حداقل ساعت کاری تعیین شده بود و کمک هزینه ای. در چنین فضایی بدیعی است که چه کسانی رده های فرماندهی و مدیریتی را اشغال می کنند و لذا وقتی که من درباره شیوه های فرماندهی در جهاد سخن می گویم، شهید رجب بیگی را نیز شامل می شود. در جهاد از تشریفات و تجملات خبری نبود. هر چه بود سادگی بود و بی آلابشی. اسراف و تبذیر معنی نداشت. استفاده از حداقل امکانات و وسواس فراوان به حفظ بیت المال، شعار اصلی بود. راستی و درستی و صداقت و تعهد، فرهنگ جهاد بود. در جهاد همه به هم اعتماد داشتند و به قول هم احترام می گذاشتند. از نیرنگ و سیاسی کاری و دورویی خبری نبود. مدیران جهاد در چنین شرایطی رشد و عرصه را برای دیگران آماده کردند. خلافت، شهادت، جسارت و تلاش برای رشد استعداد های خود و دیگران، شعار تمام فرماندهان جهاد بود. حضور در مناطق محروم و دور افتاده و استقبال از حضور در عرصه های دفاع مقدس، در میان آنان یک فضیلت و ارزش و یک رویه و باور بود. انتقاد دلسوزانه، صراحت لهجه، طرح دیدگاه ها، مشورت پذیری، انتقاد پذیری، سعه صدر، خوشرویی و صبر، فرهنگ جاری و ساری در بین مدیران و فرماندهان جهاد بود که از سوی آنان ترویج می شد و در میان سایر رده های جهادی هم تسری پیدا می کرد. خداباوری و خدا ناظری، اجتناب از بوروکراسی و کاغذبازی، دقت، نظم، کار آمدی و پیشگامی مدیران جهادی، رمز سرعت و دقت و کار آیی بالا فعالیت های آنان بود.

به نظر شما چه شد که افرادی که ذکر کردید به چنین سجایایی آراسته شدند؟

فرهنگ جهادی برخاسته از اندیشه ها و باورهای مذهبی و انقلابی جهادگران و با الهام از سیره حضرت امام (ره) شکل گرفت و لذا ارزش های جهادی مثل اخلاص، ایثار، تعاون و تلاش، تعهد، سادگی، پرهیز از اسراف، مشورت، مشارکت، سختکوشی، خطرپذیری، جسارت و خط شکنی، ملهم از باورهای دینی و فرامین حضرت امام (ره) و مبتنی بر آن باورها هستند و لذا، مدیران جهاد که پیوسته خود را ملزم به رعایت این باورها و در خط امام می دانستند، طبیعتاً در یک فرآیند طولانی و مستمر خودسازی به این سجایا آراسته می شدند. فرهنگ جهادی به صورتی طبیعی و خودجوش و با تأثیر و تأثر جمعی و متقابل شکل گرفت و با تأکید و ترغیب بزرگان جهاد،



● شهید سید مرتضی آوینی



عوامل مؤثر، بر امر احیای این ویژگی‌ها اصرار ورزند، می‌توان اقدامات متعددی را انجام داد. به چه شکل؟

ابتدا باید وضع موجود به شکلی عالمانه بررسی و علائق، گرایش‌ها، نگرش‌ها و دیدگاه‌های مسئولین و ارکان جهاد در سطوح مختلف و مسئولین اداره امور کشور و شرایط عمومی محیط اجتماعی در این زمینه بررسی شوند. دیگر آنکه باید سیر تطور و دلایل افت ارزش‌های جهاد در مقاطع و موضوعات مختلف، تهیه و سهم هر یک از عوامل مداخله‌کننده در افت یا تغییر ارزش‌ها، روشن و امکان بازسازی و نوسازی ارزش‌های فرهنگی و مدیریتی جهاد بررسی دقیق شود. برای حصول به این هدف، باید تیمی از صاحب‌نظران در امر مدیریت جهاد، جامعه‌شناسان مدیریت، مردم‌شناسان و مدیران و کارشناسان برجسته و با سابقه جهاد تشکیل

از گروه‌های مختلف جهاد، نظرسنجی شود تا راهکارهای مناسب تبیین و ارائه شوند و نهایتاً برای تضمین اجرائی راهکارها، نسبت به قانونمند کردن اصول و شیوه‌های حفظ و اعتلای ارزش‌های جهادی اقدام شود. در خاتمه، با توجه به بررسی‌های شما در حیطه امور فرهنگی و آشنائیتان با شهید بزرگوار آوینی، مختصری هم در مورد سیره و سلوک وی صحبت کنید.

شهید بزرگوار از جمله کسانی بود که تا زنده اند قدر و منزلت آنان ناشناخته می‌ماند. ایشان در سال‌های ۶۱، ۶۰ فعالیتش را در گروه تلویزیونی جهاد آغاز کرد. صاحب شخصیت و اندیشه‌ای بسیار متفاوت با دیگرانی بود که کار فرهنگی می‌کردند. صاحب تشخیص فکری و بسیار خردمند بود. پیوسته در جریان تحولاتی که در جهان روی می‌دادند، بود و می‌توانست با قدرت تحلیل بالایی، مسائل را موشکافی کند. از جمله درباره مسائل سترگی چون «توسعه جهانی»، «نظر و فکر و استدلال قوی داشت. در یک کلام، به دلیل بدیع بودن اندیشه‌هایش، واقعاً در میان دیگران غریب بود. قلم قوی، آرمانگرایی، واقع‌بینی، تواضع، صمیمیت، خوشرویی و انس با دیگران، ویژگی‌های بارزی هستند که در یاد و خاطره من مانده‌اند. اکثر مطالبی که می‌گفت یا می‌نوشت، حاوی نکات بسیار برجسته‌ای بودند و این ویژگی‌ها، به خصوص در حوزه روایت فتح، بروز و نمود بارزتری پیدا کردند. همیشه می‌گفت که فضای آرام شب برایم الهامبخش است و بیشتر نوشته‌هایم را در دل شب می‌نویسم. شاید یکی از رمزهای جذابیت مطالب او به این رمز و راز شبانگهی برمی‌گردد. انصافاً بخش اعظم لطف، صلابت و استحکام روایت فتح، به درایت، تیزهوشی و علم این شهید بزرگوار ارتباط پیدا می‌کند و شاید یکی از دلایلی که روایت فتح، دیگر نتوانست اعتبار و جلوه سابق را بیابد، فقدان وی بود. او همیشه با ساده‌ترین ابزار کار می‌کرد و انصاف اینکه هرگز در هیچ نهادی، آن گونه که باید، قدرش شناخته نشد و آن قدر که شایستگی‌های وی ایجاب می‌کرد، امکانات در اختیارش قرار نگرفت. به مستندسازی اعتقاد عمیق داشت و تا پایان عمر، بخش اعظم وقت و زندگی‌اش را روی تهیه مستند گذاشت. در حوزه مدیریت صاحب تمام آن ویژگی‌هایی که برای مدیران جهادی برشمردم، بود و به همین دلیل تمام کسانی که با او کار می‌کردند، از جان مایه می‌گذاشتند و بدون ذره‌ای گلابه، کمبود چه عرض کنم، نبود امکانات را تاب می‌آوردند. متأسفانه قدر او آن گونه که باید در زمان حیاتش شناخته نشد، اما مقام معظم رهبری با عنوان «سید اهل قلم» تجلیل شایسته‌ای از وی به عمل آوردند و زمینه‌های آشنایی با آثار متنوع و ارزشمند او را به روی اقشار فرهنگی جامعه گشودند. به هر حال، جزو نوادری بود که کمتر در عرصه فرهنگ حضور داشته‌اند و فقدانش، بسیار دریغ به همراه دارد.

و کار آمد، بتدریج به سمت اداری شدن رفت. دومین ضربه‌ای که به جهاد خورد، حذف شورای مرکزی در جهاد و تصویب مقررات اداری، استخدای مالی و تشکیلات جهاد در مجلس بود که افت فضای کار و روحیه جمعی و سایر ویژگی‌های کارآمد جهاد را در پی داشت. وقتی جهادگر تبدیل به کارمند شود، همان گرفتاری‌هایی پیش می‌آیند که در سایر ادارات دولتی پیش آمدند و سیستم اجرائی را فلج کردند. تفکیک وظایف جهاد در سال ۶۹، ادغام جهاد و کشاورزی، افت فرهنگ جهادی ناشی از جایگاه نداشتن موضوع جهاد در طرح‌ها، برنامه و اقدامات و عدم تصویب مصوبه‌های مؤثر در شورای مرکزی یا ابلاغیه از سوی وزیر یا نماینده حضرت امام و رهبری در زمینه قانونمند شدن مباحث مرتبط با فرهنگ جهادی، از موارد دیگری بودند که جهاد را از ماهیت اصلی خود دور کردند. البته حساسیت مدیریت ارشد جهاد، معاونین و شورای جهاد استان‌ها می‌توانست در این مورد نقش تعیین‌کننده‌ای داشته باشد. تا پایان جنگ و پایان دوره اول وزارت جهاد تا حد زیادی به این معنی، توجه می‌شد، ولی متأسفانه در دوره دوم وزارت و هم‌زمان با پایان یافتن جنگ و تغییر شرایط عمومی جامعه، شاهد غفلت‌های بزرگی در این زمینه بودیم. در این دوره، طرح و دفاع از ارزش‌های جهاد به

اصل شایسته سالاری که متأسفانه در حال حاضر فقدان آن یکی از ضعف‌های عمده مدیریتی کشور است، در جهاد به عنوان یک باور، پذیرفته شده بود و همه ایمان داشتند که باید مسئولیت‌ها و کارها را به افراد واجد شرایط و صلاحیت واگذار کرد. در سال‌های اولیه جهاد، پذیرفتن مسئولیت، مزایا و امکانات مادی را به همراه نمی‌آورد و لذا مقام و پست، برای کسی که قصد خدمت نداشت، جذابیتی هم نداشت. مسئله صداقت و پایبندی به اصول، به قدری حاکمیت داشت که گاهی افراد، خودشان اعلام می‌کردند که فرد دیگری برای قبول یک مسئولیت شایستگی بیشتری دارد.

بنابراین اصل تکريم ارباب رجوع هم يك مصداق واقعي بود نه شعار.

دقیقاً همین‌طور است. روزه یک جهادگر این گونه بود که ساعت‌ها با مردم روستاها رایزنی می‌کرد و نظرات آنها را جویا می‌شد. در اتاق هیچ مسئولی به روی مردم بسته نبود و پیوسته با تشکیل جلسات با نمایندگان مردم و حضور در جمع‌های آنان، پرهیز از تشریفات و تکلفات، در واقع مشتری‌مداری که امروزه به صورت یک اصل مهم در مدیریت پذیرفته شده است، اجرا می‌شد، به همین دلیل مردم در اجرای طرح‌ها و برنامه‌های جهاد نهایت همراهی را می‌کردند.

چنین ساختاری با تمام برجستگی‌های خود، قطعاً دارای ضعف‌هایی هم بوده که نتوانسته به بقای خود ادامه دهد. یکی از این ضعف‌ها، ضعف در نظم و انضباط به تعبیر سازمانی آن است. توجه بیش از حد به سرعت عمل در اجرای طرح‌ها و پرهیز از مقررات دست‌وپاگیر در موارد زیادی منجر به بی‌نظمی‌های بی‌برنامگی‌هایی می‌شد که اشکالات پنهان و آشکاری را پدید می‌آورد. در سال‌های اولیه جهاد به دلیل کمبود تجربه، گاهی تصمیمات غیر کارشناسی و غیر دقیق گرفته می‌شدند یا اقدامات عجولانه‌ای در مکان‌هایی یا شیوه اجرائی طرح‌ها رخ می‌داد که امکانات را هدر می‌داد. البته این نقص با گذشت زمان در بسیاری از زمینه‌ها از میان رفت. گاهی هم ویژگی‌های حاکم بر جهاد، به طور ناخودآگاه نوعی روحیه جهاد - محوری و خود بزرگ‌بینی غیر منطقی را بر بخش‌هایی از جهاد حاکم می‌ساخت که مانع از تقاهم و همکاری و مشارکت با دیگران می‌شد.

قطعاً شما هم می‌پذیرید که انقلاب و جنگ، اقتضانات خودش را دارد و نمی‌توان با شیوه‌های آن دوران، کشور را در شرایط صلح اداره کرد، در عین حال که مبانی و اصول، ثابت هستند، ولی قطعاً شیوه‌ها تغییر می‌کنند. جهاد هم از این قاعده مستثنی نیست و احتمالاً بسیاری از شیوه‌ها به این دلیل تغییر کرده‌اند. آیا نمی‌شد و نمی‌شود که با حفظ اصول کلی، شیوه‌های نوینی را به کار گرفت که در عین حفظ کارآمدی جهاد، از ضعف‌های آن پرهیز شود؟

جهاد به عنوان جزئی از جامعه و یکی از سازمان‌های اجرائی و انقلابی نظام، به طور طبیعی از تغییرات جامعه و رفتار آن تأثیر پذیرفته است و می‌پذیرد. روحیه انقلابی که تا سال‌های اولیه جنگ در سطح جامعه روبرو شده بود، سیر نزولی به خود گرفت و در جهاد هم اتفاق مشابهی رخ داد و در نتیجه ویژگی‌هایی چون اخلاص، سختکوشی، سادگی، بی‌آلشی، تواضع، فروتنی و دیگر موارد، از این تغییرات تأثیر پذیرفتند. از سوی دیگر در چند مقطع زمانی، از نظر تشکیلاتی، مواردی بر جهاد تحمیل شد که مستقیماً بر ارزش‌های حاکم بر آن تأثیر گذاشتند. مثلاً تبدیل جهاد به وزارت جهاد در سال ۶۲، بسیاری از مسئولین و نیروهای جهادی را به شدت نگران کرد که فرهنگ حاکم بر ادارات دولتی، آن‌را از کارایی بیندازد که انداخت. شاید هیچ مسئولی هم چنین قصدی نداشت و هدف این بود که مشکلات جهاد حل شوند، ولی چون ظرف مناسب دیگری، غیر از نظام بوروکراتیک سابق برای آن در نظر گرفته نشد و این کار با مطالعه و بررسی انجام نگرفت، نهادی انقلابی

شهادت شهید سید مرتضی آوینی

شهید آوینی همیشه می‌گفت که فضای آرام شب برایم الهامبخش است و بیشتر نوشته‌هایم را در دل شب می‌نویسم. شاید یکی از رمزهای جذابیت مطالب او به این رمز و راز شبانگهی برمی‌گردد.

عنوان یک مسئله حاشیه‌ای سنتی و حتی متحجرانه محسوب و گاهی نیز اسباب مزاح، استهزا، نقد و گلابه‌های بی‌خاصیت می‌شد.

با توجه به مطالعات گسترده جنابعالی در مورد علل کم‌رنگ شدن شیوه‌های مدیریتی جهاد در شرایط فعلی و نقاط قوت و ضعف این شیوه، راهکارهای پیشنهادی شما برای احیای این فرهنگ چیست؟

هر چند امکان بازسازی و احیای مجدد این ارزش‌ها امری دشوار و در پاره‌ای از موارد غیر ممکن است، اما اگر همه

