

شناسایی مؤلفه‌های مدیریت جهادی از منظر قرآن کریم

علی اصغر سعدآبادی*، کیارش فرتاش*، فاطمه فهری*

چکیده

هدف این پژوهش، شناسایی مؤلفه‌های مدیریت جهادی از منظر قرآن است که باتوجه به ضرورت به کارگیری مدیریت متناسب با مبانی و بسترهای بومی، فرهنگی و ارزشی هر کشور اهمیت بالایی دارد. نوع پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و روش آن براساس نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع اکتشافی است؛ ماهیت تحقیق نیز آمیخته است. جامعه آماری، کلیه خبرگان و متخصصان علمی و اجرایی و مذهبی در حوزه مدیریت جهادی است که ۳۶ نفر از آنان در حیطه مزبور به روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی انتخاب گردیدند. در پژوهش فرارو با استفاده از روش تحلیل محتوا و داده‌کاوی مؤلفه‌های ناظر بر مدیریت جهادی از آیات قرآن کریم استخراج شد. سپس براساس روش دلفی فازی، پرسش‌نامه‌هایی که در اختیار خبرگان قرار گرفته بود، تجزیه و تحلیل گشت. به منظور تعیین ارتباط میان مؤلفه‌های مورد اجماع نخبگان، روش تحلیل و توسعه گزینه استراتژیک (سودا) به کار گرفته شد. آن‌گاه با ادغام نقشه‌های خبرگان، مدل واحدی اتخاذ شد و در نهایت از درون مدل نهایی پژوهش، ۳۳ مؤلفه مدیریت جهادی مورد اجماع خبرگان، که در تطابق با ۲۶ مؤلفه برآمده از فرموده‌های مقام معظم رهبری بودند، در چهار بُعد اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی

* استادیار پژوهشکده مطالعات بنیادین علم و فناوری دانشگاه شهید بهشتی.

* استادیار پژوهشکده مطالعات بنیادین علم و فناوری دانشگاه شهید بهشتی.

* کارشناسی ارشد منابع انسانی دانشگاه علامه طباطبائی.

استخراج گشت؛ که تعدد مؤلفه‌ها در بُعد فرهنگی و اجتماعی، از تمرکز این سبک از مدیریت بر زمینه‌های فرهنگی و ارزشی مدیریت حکایت دارد.
واژه‌های کلیدی: قرآن کریم، مدیریت جهادی، آیت‌الله خامنه‌ای، دلفی فازی، تحلیل و توسعه گزینه استراتژیک (سودا)

مقدمه

یکی از وقایع بسیار مهم قرن بیستم، پیروزی انقلاب اسلامی ایران بود که تحولات بسیاری را در عرصه‌های مختلف پدید آورد. پس از انقلاب اسلامی از لحاظ سازمانی و مدیریتی، دگرگونی‌های فراوانی رخ داد که یکی از ابعاد آن شکل‌گیری نهادهایی جدید در بستر انقلاب بود. از آنجاکه محتوای انقلاب، اسلامی بود همین امر باعث شد نهادهای شکل‌گرفته در جریان آن، شاخص‌ها و معیارهای اسلامی را پیگیری کنند و در جهت کسب و تحقق فضایل دینی و اخلاقی گام بردارند. اقدام و عمل براساس این معیارها و فضیلت‌های اخلاقی، این سازمان‌ها و نهادها را از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌کند. در سال‌های اخیر، مطالعه این سازمان‌ها شکل جدی‌تری به خود گرفته و به مدیریتی که در آن‌ها جاری بوده است، مدیریت جهادی اطلاق می‌شود. مدیریت جهادی، سبک جدیدی از مدیریت اسلامی و ایرانی است که می‌تواند سبکی نو در عرصه بین‌المللی قلمداد شود (دانایی‌فرد، باقری کنی و حجازی‌فر، ۱۳۹۴: ۴۶). مدیریت جهادی در حکم الگوی مطلوب مدیریتی برای نظام اسلامی است؛ که توان لازم تحقق هدف‌ها و آرمان‌های انقلاب اسلامی را دارد و واجد توانایی‌ها و ارزش‌هایی است که از هر نظام مدیریتی کارآمد اسلامی انتظار می‌رود (سلطانی، ۱۳۹۳: ۱۲). رهبر معظم انقلاب اسلامی در خصوص ضرورت کاربست مدیریت جهادی در حل مسائل جامعه می‌فرمایند: «با حرکت عادی و آحياناً خواب‌آلوده و بی‌حساسیت نمی‌شود کارهای بزرگ را انجام داد؛ یک همت جهادی لازم است، تحرک جهادی و مدیریت جهادی برای انجام کارها لازم است. باید حرکتی که می‌شود، هم علمی باشد، هم پر قدرت باشد، هم با برنامه باشد و هم مجاهدانه باشد. کار را باید جهادی انجام داد تا ان شاء الله خدمت به خوبی انجام بگیرد» (پورصادق و ذاکری قزآنی، ۱۳۹۴: ۹۶). در این راستا و بعد از تأکیدات مقام معظم رهبری در کاربست مدیریت جهادی در کشور،

شناسایی مؤلفه‌های مدیریت جهادی برای ارائه الگویی مناسب، امری لازم و ضرور است. از آنجا که تاکنون مؤلفه‌های مدیریت جهادی از منظر قرآن کریم بررسی نشده است؛ لذا پژوهش حاضر درصدد تبیین این مؤلفه‌ها از منظر قرآن برآمده است.

پیشینه نظری پژوهش

مدیریت جهادی

یکی از موارد بسیار مهم در مدیریت هر جامعه که بایستی به آن توجه کرد، روش مدیریت جامعه براساس فرهنگ و رسوم و با استفاده از ابزارهایی مبتنی بر ارزش‌های آن جامعه است. در کشور ما نیز از دیرباز به سبک‌های مختلف مدیریت در کارها توجه گردیده، که از آن جمله می‌توان به مدیریت جهادی به‌عنوان یکی از سبک‌های مدیریتی بومی و الهام گرفته‌شده از تمدن ایرانی و منابع دین مبین اسلام اشاره کرد (تولایی و شکوهیار، ۱۳۹۳: ۱۶). درحقیقت یکی از مهم‌ترین ارکان استقلال و پیشرفت کشور، تولید علم و نظریه‌پردازی متناسب با نیازها و فرهنگ اسلامی و ایرانی است که در این رهگذر، توجه به قرآن کریم، سیره نظری و عملی ائمه بزرگوار اسلام علیهم‌السلام و تجربیات موفق رهبران مسلمان اهمیت ویژه‌ای دارد (مقیم، ۱۳۹۸: ۱۰۱). پس از پیروزی انقلاب اسلامی براساس نیاز انقلاب و به فرمان امام خمینی علیه‌السلام بعضی نهادها تأسیس و منشأ خدمات گوناگون و فراوانی برای جامعه به ویژه قشرهای محروم شد. مدیریت بر این نهادها به سرعت به فرهنگ و سبکی از مدیریت مبدل گشت، تا آنجا که ضمن برخورداری از جایگاه والای ارزشی و تقدسی، در محافل علمی نیز به‌عنوان فرهنگ سازمانی پویا و سبک خاصی از مدیریت مورد توجه قرار گرفت (سلطانی، ۱۳۹۳: ۱۰). در واقع مدیریت در عرصه‌های جهادی یکی از حوزه‌هایی است که کارآمدی آن به‌مرور زمان برای دست اندرکاران اداره کشور آشکار شده است. تمایل انتزاع و الگوسازی از این روش، در سالیان اخیر که کشور در سمت‌وسوی پیشرفت و عدالت حرکت می‌کند، به دغدغه‌ای جدی برای صاحب‌نظران تبدیل شده است؛ بر همین اساس راه برای ایجاد چهارچوب‌های بومی و جدید در دانش مدیریت برای اداره بهتر امور در «جمهوری اسلامی ایران» نه تنها امری امکان‌پذیر، بلکه واجب به حساب می‌آید

(شیری، تولایی و بیدی، ۱۳۹۵: ۹۰). مقام معظم رهبری، مدیریت جهادی را ابزار اصلی انجام کارهای بزرگ خوانده و علمی، پرقدرت، با برنامه و مجاهدانه بودن حرکت را رمز موفقیت جامعه شمرده‌اند. به عبارت دیگر، تکیه بر علم و درایت، از مبانی مدیریت جهادی است تا بتوان از مشکلات عبور کرد (عبدی و طاهری هشی، ۱۳۹۴: ۱۲۰).

مدیریت جهادی، نوعی مدیریت ارزشی و دارای اصالت فرهنگی است که با مدیریت علمی هماهنگ بوده و می‌توان گفت: با استفاده از تعاریف علمی مدیریت و به کارگیری پنج وظیفه اصلی یک مدیر و ادغام آن با مفاهیم اسلامی و دینی به سبک جدیدی از مدیریت بدل شده است. در واقع تفاوت مدیریت جهادی با مدیریت مصطلح بین اندیش‌مندان این رشته در آن است که "نظام ارزشی اسلام"، مبنای آن را می‌سازد و می‌توان گفت: مدیر مسلمان با در نظر گرفتن ابعاد دینی و ایمانی، به مدیریت تعریف تازه‌ای می‌بخشد و مفهوم مدیریت جهادی را به وجود می‌آورد (صلواتیان، هرمزی‌زاده و شهبازی سلطانی، ۱۳۹۵: ۸۳). مدیریت مبتنی بر ارزش‌های الهی، قدمتی به تاریخ بشریت دارد، به طوری که با خلق آدم علیه السلام، مدیریت نیز پا به عرصه هستی گذاشته است (مقیم، ۱۳۹۸: ۱۰۳). محقق اردبیلی، مدیریت بر مبنای اسلام را این‌گونه تبیین می‌کند: "ریاست بر امور دینی و دنیوی مردمان، ضرورتی عقلی است که کتاب و سنت آن را تأیید کرده است؛ چرا که مبدأ و معاد انسان‌ها بدون حکومت و ریاست اولیای الهی منتظم نمی‌گردد و انسان‌ها قادر به انجام تکالیف و شناخت مصالح و مفاسد نخواهند بود" (مقیم، ۱۳۹۸: ۴۷). بنابراین، نظام ارزشی اسلام، نقش مهمی در نظریه‌های علمی مدیریت و نیز شیوه‌های عملی مدیران مسلمان ایفا می‌کند و به حرکت آن‌ها، ارزش می‌بخشد. همان‌گونه که پیش‌تر نیز بیان شد، در مدیریت اسلامی و جهادی، نظام ارزشی اسلام مبنای قوانین علمی مدیریت قرار می‌گیرد. از این رو، مدیریت جهادی و اسلامی بر دو پایه استوار است: دانش مدیریت و نظام ارزشی، که مبنای قوانین مدیریت و اساس شیوه‌های عملی مدیریت مدیران، قرار می‌گیرد. رسالت مدیریت جهادی تغییر مبانی مدیریت غربی و جای‌گزینی مبانی اسلامی است. مدیریت جهادی، بازخوانی جدید مدیریت اسلامی و درحقیقت مدل تکامل‌یافته آن است. مقام معظم رهبری، در خصوص ارتباط علوم بومی با علوم غربی، فرموده‌اند: «شکی نیست

که بسیاری از علوم انسانی، پایه‌ها و مایه‌های محکمی در اینجا دارد؛ یعنی در فرهنگ گذشته خود ما.»

برخی از علوم انسانی هم تولیدشده غرب است؛ یعنی به‌عنوان یک علم، وجود نداشته، اما غربی‌ها که در دنیای علم پیشروی کرده‌اند، این را هم به وجود آورده‌اند... خیلی، ما، هم برای سرجمع کردن، مدون کردن، منظم کردن و نظام‌مند کردن آنچه که خودمان داریم، به یک تفکر و تجربه علمی احتیاج داریم، هم برای مواد و پایه‌هایی که آن‌ها در این علم جمع آورده‌اند به یک نگاه علمی احتیاج داریم. منتها گرفتن پایه‌های یک علم از یک مجموعه خارج از محدوده مورد قبول ما به معنای قبول نتایج آن نیست» (تولایی و صباغی، ۱۳۹۴: ۱۲۲). لذا این امر در علوم انسانی غربی و دانش مدیریت، به قاعده‌ای مورد توافق تبدیل شده است که هر کشوری باید براساس بافت و زمینه بومی و اعتقادی خود به ایجاد علوم انسانی مورد نیاز خود پردازد. توسعه به معنای غربی آن، بدون پذیرش عقاید و باورهای آنان امکان‌پذیر نیست. این در حالی است که متخصصان فلسفه علم مدعی هستند که همواره پیشرفت‌های بزرگ در جوامع بشری زمانی رخ می‌دهد که دانشمندان شروع به درهم شکستن نظام‌های علمی موجود کرده‌اند. براین اساس می‌توان ادعا کرد که شکل‌دهی به مفهوم مدیریت جهادی، کاملاً در راستای مسیر صحیح بهره‌گیری از علوم انسانی قرار دارد (شیری، تولایی و بیدی، ۱۳۹۵: ۹۱). ضمن اینکه مدیریت جهادی مفهومی جدید و گذرا نیست بلکه موضوعی عمیق و ریشه‌دار است که ریشه در عقاید قرآنی دارد (مبینی، ۱۳۹۵). درحقیقت قرآن کریم مهم‌ترین منبع فهم و استنباط اصول و احکام دینی است. احکام دینی مدیریت در ساحت ارزش‌ها و امور اخلاقی نیز از این امر مستثنا نیستند. همچنین براساس روایت معصومان علیهم‌السلام، در آنچه درباره آن حکم صریح قرآنی وجود دارد، تکلیف روشن است. با عرضه هر حکم به قرآن کریم، هرگونه اعتبار فرعی لغو می‌شود (پورعزت، ۱۳۹۳: ۶۲). در واقع دین اسلام که در همه امور دنیوی و اخروی دارای طرح و برنامه است، در بحث مدیریت نیز مبانی و اصول مشخصی را پیگیری می‌کند (زارعی محمدآبادی و شاکر اردکانی، ۱۳۹۷: ۱۲۸). هنگامی که از مدیریت در اسلام صحبت می‌شود، نخست منظور اداره امور و بهره‌برداری از نعمت‌های الهی براساس اعتقاد به جهان‌بینی توحیدی

است؛ یعنی کلیه اعمال و رفتارهای انسان‌ها یا مدیران باید بر مبنای جهان‌بینی توحیدی باشد. فلسفه توحیدی ایجاب می‌کند که اعمال مدیر، افزون بر انطباق با جهان‌بینی توحیدی، با اصول و اهداف جامعه اسلامی مطابق باشد. به عبارت دیگر، مدیریت جهادی عبارت است از، علم و هنر فرایند استفاده کارآمد و اثربخش از منابع انسانی و مادی از طریق برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و کنترل در محیطی پویا و در جهت تحقق اهداف سازمانی یا جامعه در چهارچوب احکام اسلامی و تقرب الی‌الله (افتخاری، زرگرزاده و شمشیری، ۱۳۹۷: ۶۵). به تعبیر مقام معظم رهبری: «باید مدیریت جهادی را بر دیوان‌سالاری‌های فرسوده ترجیح دهیم؛ این یکی از اولویت‌های ماست؛ اصرار بر مدیریت جهادی. مسئولان کشور در قوه مجریه، در قوه قضائیه و در بخش‌های مختلف، مدیریت جهادی را دنبال نکنند. مدیریت جهادی به معنای بی‌انضباطی نیست، پرکاری، باتدبیر حرکت کردن، شب و روز نشناختن و دنبال کار را گرفتن، این معنای مدیریت جهادی است» (امام خامنه‌ای دامنه‌ای، ۹۶/۱۱/۲۹).

شفاف‌ترین سابقه مدیریت جهادی را می‌توان در مبارزه و نهضت عظیم انقلابی صدر اسلام، که سیزده سال به طول انجامید نشان داد، که رسول اکرم صلی الله علیه و آله تفکر توحید و اسلام را در مکه اعلام فرموده و دشمنان در مقابل آن صف‌آرایی کردند. پیامبر صلی الله علیه و آله با نیرو گرفتن از عناصر مؤمن و تدابیر حکیمانه و نصرت‌های الهی، این نهضت را سازمان‌دهی کردند و مبارزه‌ای بسیار هوشمندانه، قوی و پیشرو را در مکه به وجود آوردند (مبینی، ۱۳۹۵: ۱۴۲). امام علی علیه السلام نیز در خصوص جهاد می‌فرماید: «همانا بهترین چیزی که انسان‌ها می‌توانند با آن به خدای سبحان نزدیک شوند، ایمان به خدا، ایمان به پیامبر صلی الله علیه و آله و جهاد در راه خداست، که جهاد در راه خدا قله بلند اسلام و یکتا دانستن خدا براساس فطرت انسانی است (مقیم، ۱۳۹۸: ۴۹۱).

بنابراین در فرهنگ اسلامی، جهاد واژه مقدسی است و مقصود از کاربرد آن در این کلمه جهت‌گیری ارزشی فعالیت‌های این عرصه است. واژه جهاد در این مقوله معنایی خاص دارد: اولاً به تلاش و کوشش در این عرصه اشاره می‌کند، ثانیاً ناظر به مسئله حرکت در مقابل هجوم دشمن است و اینکه فرد در میدان مبارزه قرار دارد، ثالثاً به لزوم دشمن‌شناسی

در این حوزه نیز اشاره می‌کند، یعنی حرکت باید با بصیرت انجام گیرد. در پایان و از همه مهم‌تر اینکه به این مبارزه جهت‌دهی توحیدی می‌بخشد (صلواتیان، هرمزی‌زاده و شهبازی سلطانی، ۱۳۹۵: ۸۳). در گفتمان دینی اسلام، برخی مفاهیم دینی به ما اشاره می‌کنند که باید مانع را دور بزیند؛ مثل هجرت، ولی جهاد همواره برخورد با مانع را مورد توجه دارد (زارعی محمدآبادی و شاکر اردکانی، ۱۳۹۷: ۱۲۹). واژه جهاد به معنای هرگونه کوشش در راه خدا و تلاش برای انجام دادن نیکی‌ها و مبارزه با هوس‌های سرکش (جهاد اکبر) و پیکار با دشمنان ظالم و ستمگر (جهاد اصغر) است (مقیمی، ۱۳۹۸: ۴۹۱). در همین باره مقام معظم رهبری می‌فرماید: «مدیریت جهادی همان کار و تلاش با تبت الهی و مبتنی بر علم و درایت، در شرایط فشارهای خباثت‌آمیز قدرت‌های جهانی و در شرایط دیگر، جهت تداوم حرکت رو به جلوی کشور است» (امام خامنه‌ای، ۹۲/۱۰/۲۳).

از سوی دیگر در خصوص معنای واژه جهاد در قرآن کریم گاهی بحث از قتال شده است، مانند آیه وجوب نبرد با مشرکان، که می‌فرماید: «كُتِبَ عَلَيْكُمُ الْقِتَالُ» و گاهی بحث جهاد مطرح گردیده است: «وَ جَاهِدُوا فِي اللَّهِ حَقَّ جِهَادِهِ». اما واژه قتال فقط به معنای مقابله نظامی و درگیری با دشمن است؛ به عبارت بهتر، قتال شعبه‌ای از جهاد است (تولایی و شکوهیار، ۱۳۹۳: ۲۰). لذا مدیریت جهادی را می‌توان عمل، فراگرد، پیامد و حالتی دانست که برای تعالی انسان‌ها پدید می‌آید و این به معنای رشد، متحول کردن، بهره‌وری از فرصت‌ها، برتری بخشیدن یا بالا بردن امور انسانی است (سلطانی، ۱۳۹۳: ۱۲). اگر اشخاص و مدیران حکومتی اعتقاد و رویکرد ارزشی، فرهنگی و جهادی نداشته باشند مانعی بر سر راه پیشرفت و رشد انسانی و کمال جامعه خواهند بود. لذا مدیریت جهادی لازمه دست‌یابی به اهداف جامعه اسلامی و توسعه همه‌جانبه امور است. کما اینکه در هر برهه از تاریخ سی و شش ساله انقلاب اسلامی اموری که با رویکرد جهادی مدیریت شده‌اند، موفقیت چشمگیری داشته‌اند. از این بین می‌توان به اقدامات جهادی در محرومیت‌زدایی از روستاها و مناطق محروم در ابتدای انقلاب، مدیریت هشت ساله دفاع مقدس، محرومیت‌زدایی با طرح جهاد سازندگی پس از جنگ تحمیلی، موفقیت در علوم نوین از جمله فناوری هسته‌ای، نانو تکنولوژی و سلول‌های بنیادی (شماعی کوپانی و

اسماعیلی گیوی، ۱۳۹۳: ۱۲۰)، نهادهای اطلاعاتی و امنیتی، مقابله با تحریم‌های ظالمانه کشورهای غربی، توسعه انرژی هسته‌ای، و تقویت توان موشکی اشاره کرد (گنجعلی، علی شیری و بیدی، ۱۳۹۳: ۴۰). پورعزت و قلی‌پور (۱۳۸۸) در مقاله «بازشناسی ماهیت عناصر و فراگردهای توسعه و ترویج فرهنگ جهادی در سازمان» خویش سیر تطور فرهنگ جهادی در جهاد کشاورزی را در نمودار زیر به تصویر کشیده‌اند (نمودار ۱).

نمودار ۱. سیر تطور فرهنگ جهادی

شکل‌گیری نهادی	شروع جنگ	توسعه شناخت	ادغام با وزارت
• فرهنگ ایثار و خدمت-گرایی	• توسعه رفتارهای جهادگرانه و حتی شهادت‌طلبانه	• افزایش اجتناب‌ناپذیر رفتارهای سیاسی	• سلطه سریع ساختارهای بوروکراتیک دولتی و افزایش نظم و انضباط

(منبع: یافته‌های پژوهش)

مدیریت جهادی در دهه سوم انقلاب، در عرصه کار علمی - جهادی کلید خورد و نظام اسلامی در سیر صعودی علمی قله‌های افتخار را درنوردید. در دهه چهارم انقلاب، مدیریت جهادی در عرصه فرهنگ و اقتصاد مقاومتی مطرح شد تا ضمن جبران عقب‌ماندگی‌های پیشین، شاهد تحول و حرکت رو به جلو در عرصه‌های گوناگون باشیم (مبینی، ۱۳۹۵: ۱۴۳). قاطبه مدیران جهادی بدون اینکه الزامی داشته باشند، زودتر به سر کار می‌آمدند و دیرتر می‌رفتند و منظم‌ترین و سخت‌کوش‌ترین افراد بودند. به همین دلیل نیز با عمل و رفتار خود سرمشق دیگران قرار می‌گرفتند. کار جهادی از آن دسته کارهایی به شمار می‌رود که بدون همکاری، تعاون و مشارکت افراد به سختی پیش می‌رود (ظهوریان ابوترابی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۵۵). از این‌رو از ویژگی‌های این افراد می‌توان به: خدمت با تبت الهی، خستگی‌ناپذیری، استقامت در کار، انعطاف‌پذیری، سرعت عمل، ابتکار و خلاقیت، مدیرپروری، شجاعت و مسئولیت‌پذیری همراه با اخلاص و فروتنی اشاره کرد. این رویکرد مدیریتی یک اصل محوری و بنیادی دارد که تأکید تام بر معنویت و ارزش‌های اخلاقی اسلامی انسانی است (تولایی و شکوهیار، ۱۳۹۳: ۲۰)، درحقیقت مدیریت جهادی

می‌تواند نقصان‌های موجود در دیگر مکاتب‌ها و سبک‌های مدیریت را پوشش دهد و رسالت آن، تغییر مبانی مدیریت غربی و جای‌گزینی مبانی اسلامی است. این نوع مدیریت، یک «کالبد» و یک «روح» دارد، کالبد آن با پوشاندن لباس شریعت بر پیکر مدیریت صوری و ظاهری دنیوی جاری و امروزی حاصل می‌شود و روح آن نیت قلبی ناشی از ایمان مدیر است که به ثبوت و ولایت باز می‌گردد (تولایی و صباغی، ۱۳۹۴: ۱۲۶).

از دیگر جنبه‌های متعالی در سازمان، فضیلت سازمانی است. فضیلت در سازمان به معنای ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادات، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است (زارعی محمدآبادی و شاکر اردکانی، ۱۳۹۷: ۱۲۸). داشتن فضایل این قابلیت را به سازمان می‌دهد تا مسئولیت اخلاقی اقداماتی را که انجام می‌دهد بر عهده گیرد. ضمن اینکه اجرای فضایل در سازمان برای تعالی و بهروزی آن مهم است (چاترجی و همکاران^۱، ۲۰۱۵). فضیلت سازمانی می‌تواند به گسترش توانایی مقابله با مشکلات پیش‌روی سازمان و کاهش آثار منفی این مشکلات منجر شود. در مدیریت جهادی با بسیج منابع و امکانات می‌توان بر مشکلات فائق آمد. سازمان فضیلت‌مدار باید سازمانی بخشنده باشد؛ سازمانی که از خطای غیرعمدی کارکنان بگذرد و کمک کند تا از خطاها و اشتباه‌های سازمانی درس گرفته شود. این جنبه با نظام ارزشی و ارتباطات حاکم بین افراد سازمانی که با مدیریت جهادی اداره می‌شود رابطه‌ای تنگاتنگ دارد (زارعی محمدآبادی و شاکر اردکانی، ۱۳۹۷: ۱۳۳). مؤلفه‌های سازمان فضیلت‌محور عبارت‌اند از: هم‌رشدی، تقوای سازمانی، اخوت سازمانی، حکمت، ایثار همه‌گیر، شجاعت، اخلاص، آسودگی مدیر، انعطاف‌پذیری و مجاهدت مستمر. احساس کار کردن در سازمان فضیلت‌محور شاید کارکنان را به این امر تشویق کند که کار را فقط برای پاداش‌های مادی و پیشرفت شغلی انجام ندهند، بلکه آن را برای رضایت شخصی انجام دهند. در کل افراد بسیار خلاق، دارای ارتباطات اجتماعی بیشتر، توانایی و تمایل بیشتری برای پذیرش رفتارهای بابصیرت و خودانگیخته پیدا می‌کنند.

در قرآن کریم واژه فضیلت به صراحت، ذکر نشده و معمولاً واژه فضل و مشتقات آن، که در متون دینی فراوان به کار رفته است به معنای فضیلت مصطلح نیست؛ بلکه به معنای مزیت و برتری و در برخی آیات به معنای عطیه و بخشش است که شاید تا حدی یادآور واژه «آریته» باشد؛ آیاتی مانند «ذَلِكَ فَضْلُ اللَّهِ يُؤْتِيهِ مَنْ يَشَاءُ»، «بَشِّرِ الْمُؤْمِنِينَ بِأَنَّ لَهُمْ مِنَ اللَّهِ فَضْلًا كَبِيرًا»، «وَلَقَدْ فَضَّلْنَا بَعْضَ النَّبِيِّينَ عَلَىٰ بَعْضٍ» از آن جمله است. با توجه به این مطالب اگر فضیلت را به خیر و برکت و برتری معنا کنیم، این معنا یا واژه خیر در قرآن، کاربردهای متعددی دارد و به دلالات مختلف اسمی و وصفی بر اخلاقیات و عبادیات، هر دو قابل اطلاق است. برای شکل‌گیری چنین سازمان‌هایی باید زمینه‌ای فراهم شود تا شکل گیرند؛ برای مثال: در ایران این انقلاب بود که چنین زمینه‌ای را ایجاد کرد تا سازمان‌های فضیلت‌محوری چون جهاد سازندگی و کمیته انقلاب اسلامی شکل بگیرند (دانایی فرد، باقری کنی و حجازی فر، ۱۳۹۴: ۵۱). براین مبنا، بی تردید فرهنگ جهادی همان فرهنگ دین و مکتب اسلام، فرهنگ خداپاوران و فرهنگ ولایت و امامت است؛ لذا در تحلیل‌ها هیچ‌گاه نباید فرهنگ جهادی را از فرهنگ اسلام ناب محمدی جدا کرد. ضمن اینکه برای استقرار مدیریت جهادی در کشور می‌توان از منابع غنی موجود همچون قرآن کریم، نهج البلاغه و دیگر منابع بهره برد. شایان ذکر است اجرای مدیریت جهادی در جامعه اسلامی براساس قرآن کریم، نیازمند توجه و حرکت مدیران به منظور تقرب به خداوند سبحان است (عبدی و طاهری هشی، ۱۳۹۴: ۱۲۱).

جدول پیش رو چکیده‌ای از تحقیقات صورت گرفته درباره مؤلفه‌های مدیریت جهادی است.

جدول ۱. پیشینه مؤلفه‌های مدیریت جهادی

ردیف	عنوان	پدیدآورنده / پدیدآورندگان	یافته‌های پژوهش	سال
۱	چیستی و مؤلفه‌های مدیریت جهادی	سعید حجازی فر	تبیین مؤلفه‌های مدیریت جهادی براساس یافته‌های پژوهش‌های پیشین با استفاده از روش فراترکیب. مؤلفه‌ها در ۱۰ بُعد طبقه‌بندی شدند که عبارت‌اند از: برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری، ارتباطات، سازمان‌دهی، رهبری، نظام ارزشی، تصمیم‌گیری، کنترل،	۱۳۹۴

	توجه به رشد و توانمندسازی، منابع و امکانات، خلاقیت و نوآوری. که بُعد نظام ارزشی در مقایسه با سایر ابعاد مدیریت جهادی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.			
۱۳۹۷	هدف این پژوهش، تبیین مؤلفه‌های مدیریت جهادی، برگرفته از بیانات مقام معظم رهبری و ارائه به جامعه مدیریتی کشور به منظور ترویج، به‌کارگیری و اجرایی کردن رهنمودهای ایشان در جامعه اسلامی است. در این پژوهش ۱۸ گزاره، ۴ مؤلفه و ۳۲ زیرمؤلفه به شرح زیر احصا گردید: مفهوم مدیریت جهادی با ۳ زیرمؤلفه؛ الزامات مدیریت جهادی با ۱۰ زیرمؤلفه؛ ویژگی‌های مدیریت جهادی با ۶ زیرمؤلفه؛ دستاوردهای مدیریت جهادی با ۱۳ زیرمؤلفه.	اصغر افتخاری، محمدعلی زرگزاده و مهدی شمشیری	مؤلفه‌های مدیریت جهادی در بیانات امام خامنه‌ای رَحْمَةُ اللَّهِ عَلَيْهِ	۲
۱۳۹۳	در این پژوهش مشخص شد که مدیریت جهادی می‌تواند به ترتیب اولویت از ابعاد مالی، مشتری، رشد و یادگیری و در نهایت فرایندهای داخلی بر بهبود عملکرد سازمان‌ها تأثیرگذار باشد. درخصوص مؤلفه‌های شناسایی شده مهم‌ترین‌ها به ترتیب عبارت‌اند از: قناعت، خدمت بی‌منت به مردم، اهمیت دادن به بیت‌المال، پرهیز از فساد مالی، رعایت آداب اسلامی، رعایت تقوای الهی، توجه به محرومان و مستضعفان، همدلی و مشارکت، ایشار و از خودگذشتگی و تکلیف‌مداری.	روح‌الله تولایی، سجاد شکوهیار	ارزیابی مؤلفه‌های مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن با رویکرد	۳
۱۳۹۵	ویژگی‌های کلیدی شناسایی شده برای مدیر جهادی رسانه به ترتیب اولویت در سه ساحت شامل این موارد است: ساحت اول: اخلاق، شایسته و شایسته‌گزینی، منظم، دارای انگیزه مضاعف، شجاع در ساحت ویژگی‌های عمومی؛ ساحت دوم: تقوای رسانه‌ای، ادراک سیاسی و فرهنگی، آگاهی به رسانه و ملزومات آن، کاوشگر نقطه	سیاوش صلواتیان، محمدعلی هرمزی‌زاده و محمد شهبازی	شناسایی و رتبه‌بندی ویژگی‌های کلیدی «مدیر جهادی رسانه»	۴

	طلایی میل، نیاز و مصلحت مخاطب، دارای مهارت تأثیرگذاری بر مخاطب در ساحت ویزگی‌های رسانه‌ای؛ ساحت سوم: باورمند به جهاد در رسانه، بصیر، خدامحور، ولایت‌پذیر، مخلص در ساحت ویزگی‌های جهادی مدیر رسانه.			
۱۳۹۵	مطابق این پژوهش مؤلفه‌های اصلی مدیریت جهادی عبارت‌اند از: روحیهٔ ایثارگری، کار و تلاش مضاعف، مسئولیت‌پذیری، شایسته‌سالاری، وجدان کاری، شجاعت و قاطعیت در امور، خودباوری، از جنس مردم بودن، قناعت و ساده‌زیستی، حُسن‌خُلُق. در این بین مؤلفه شایسته‌سالاری مهم‌ترین مؤلفه در مدیریت جهادی و بعد از آن مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری، وجدان کاری و حُسن‌خُلُق قرار دارند.	میثم کیانی‌زاده، علیرضا گلشنی	شناسایی ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گزاران عمومی مبتنی بر مدیریت جهادی	۵
	در این پژوهش ۲۰۹ مؤلفه شناسایی و در قالب هشت مضمون سازمان‌دهنده گروه‌بندی شد، که عبارت‌اند از: انعطاف‌پذیری مؤلّد رشد، دین‌محوری، سبک زندگی دینی، الگوی ارتباطی باز، سبک رهبری همدلانه، فرهنگ متعالی کار، همکاری و مشارکت، مردم‌داری	میثم ظهوریان ابوترابی، محمد لگزبان، سعید مرتضوی، محمد مهدی فراچی	شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی جهادی با تکیه بر تجربه مدیران جهاد سازندگی	۶
۱۳۹۴	در این پژوهش مؤلفه‌های سازمان فضیلت‌محور باتوجه‌به دو نهاد انقلاب اسلامی جهاد سازندگی و کمیته استخراج شد که به شرح زیر است: فضیلت‌های هم‌رشدی، تقوای سازمانی، اخوت سازمانی، حکمت، ایثار همه‌گیر، شجاعت، اخلاص، مجاهدت مستمر، آسودگی مدیر و انعطاف‌پذیری	حسن دانایی‌فرد، مصباح الهدی، باقری کنی، و سعید حجازی‌فر	شناسایی مؤلفه‌های سازمان‌های فضیلت‌محور و جهادی مورد پژوهش: کمیته انقلاب اسلامی و جهاد سازندگی	۷
۱۳۹۶	۱۶ ویزگی معرف مدیر جهادی در قالب الگوی خورشیدی مدیر جهادی عبارت است از: خدامحوری، دین‌مداری، اخلاق‌مداری، بصیرت، تصمیم‌گیری بر مبنای خرد،	محمد شهبازی سلطانی، سیاوش صلواتیان	شناسایی ویژگی‌های معرف مدیر جهادی به روش فرا ترکیب	۸

	<p>شایسته‌سالاری، سعه صدر، ارتباطات مؤثر با همکاران و مردم، بهره‌وری فزاینده، اعتمادبه‌نفس، تعهد انقلابی‌گری، نظم و قانون‌گرایی، ایثار، همت فزاینده، و مدبر بودن</p>			
<p>۱۳۹۶</p>	<p>خروجی این پژوهش در قالب ۶ قضیه نظری به شرح زیر است: شرایط علی در قالب سه مقوله عمل صالح مشارکتی، تربیت دین‌محور، تیت بنیانی موحدانه و خادمانه، ساختار نرم نهادی و اعتمادبه‌نفس نهادی، ماهیت رهبری مدیریت، ماهیت نهادی سازمان، جهد مُجدّانه، تکلیف‌مداری عالمانه اقدامات و... از ویژگی‌های مقوله محوری مدیریت جهادی است. خروجی‌های اصلی مدیریت جهادی از طریق اجرای راهبردهای کلیدی ایستادگی به پای رهبر، انگیزش شورانگیز، تجهیز حداکثری قوا، وفا به عهد و گفتار و... محقق می‌شوند. تعهد و پاسخ‌گویی نهادی، موعودگرایی راهبردی، ماندگاری راهبردی، ارتقای سطح کیفی معاش عمومی، و بیشینه بهره‌وری سازمانی، از جمله مهم‌ترین خروجی‌ها و پیامدهای مدیریت جهادی است. حاکمیت قطعی سنن الهی، خاستگاه انقلابی - عاشورایی، بافت خصمانه چالش‌محور و نفی تقاضای برتری دنیایی به‌عنوان شرایط زمینه‌ای، کلیه متغیرها و مفاهیم مقوله مدیریت جهادی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.</p>	<p>حسین اصلی پور</p>	<p>تبیین ابعاد و مؤلفه‌های الگوی مدیریت جهادی مبتنی بر رویکرد نظریه داده‌بنیاد</p>	<p>۹</p>

(منبع: یافته‌های پژوهش)

روش پژوهش

نوع پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و روش آن براساس نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع اکتشافی است. ماهیت تحقیق نیز آمیخته است. روش پژوهش حاضر، توصیفی -

تحلیلی از نوع تحلیل محتوا و دلفی فازی و تحلیل گزینه‌های استراتژیک است. در این تحقیق، سه دسته داده، شامل اطلاعات اسنادی برای مبانی نظری و ادبیات پژوهش، داده‌های حاصل از مصاحبه و داده‌های میدانی حاصل از پرسش‌نامه‌ها جمع‌آوری شده است. جامعه آماری این پژوهش نیز، کلیه خبرگان و متخصصان علمی و اجرایی و مذهبی در حوزه مدیریت جهادی و اسلامی است و روش نمونه‌گیری نیز روش گلوله‌برفی است. این پژوهش به شرح ذیل در سه گام دنبال خواهد شد:

گام اول: استخراج مؤلفه‌های مدیریت جهادی بر مبنای قرآن: ابتدا پس از بررسی عمیق مبانی این حوزه، به منظور تبیین و استخراج مؤلفه‌های ناظر بر مفهوم مدیریت جهادی از روش تحلیل محتوا و داده‌کاوی استفاده شده است. تحلیل محتوا یکی از روش‌های پایه‌ای و کارآمد تحلیل کیفی است (براون^۱، ۲۰۰۶): و مهارت‌های اساسی مورد نیاز برای بسیاری از تحلیل‌های کیفی را فراهم می‌کند.

پس از استخراج مؤلفه‌ها و ابعاد مفهوم مدیریت جهادی، موارد مذکور طی پرسش‌نامه‌هایی در اختیار خبرگان اجرایی و دانشگاهی قرار گرفت و سپس با استفاده از روش دلفی فازی، تحلیل و تجزیه شد. پرسش‌نامه پژوهش حاضر با هدف کسب نظر خبرگان درباره میزان موافقت آن‌ها با مؤلفه‌ها و معیارهای مدل طراحی شده است؛ لذا خبرگان از طریق متغیرهای کلامی، نظیر کاملاً نامناسب، نامناسب، ...، مناسب، کاملاً مناسب، رأی خود را ابراز کرده‌اند. خبره‌سنجی مؤلفه‌ها به منظور حصول اجماع روی مؤلفه‌ها از فن دلفی فازی استفاده شده است.

گام دوم: صورت‌بندی و ساخت‌دهی مؤلفه‌های ناظر بر مدیریت جهادی مبتنی بر قرآن کریم: در این گام به منظور تعیین ارتباط مؤلفه‌های مورد اجماع نخبگان از روش تحلیل و توسعه گزینه استراتژیک^۲ (سودا) استفاده می‌شود. سودا، روشی مناسب و کیفی در حل مسائل پیچیده^۳ است که از نگاهت‌شناختی^۴ برای شناخت مسئله و آنچه ممکن است در

1. Braun.

2. SODA.

3. Messy problem.

4. Cognitive mapping.

مورد آن رخ دهد، استفاده می‌کند. ریشه نگاشت شناختی در روان‌شناسی، شناختی است که سعی در درک نحوه تفکر انسان‌ها و تعبیر آن‌ها از تجربیات خود دارد. این روش براساس نظریه ساختاردهی شخصی، جامعه‌شناسی تعاملات اجتماعی و تحقیق در عملیات شکل گرفته است. مراحل رویکرد تحلیل و توسعه گزینه‌های راهبردی در نمودار ۱ به نمایش درآمده است (آذر و همکاران، ۱۳۹۴).



نمودار ۲. مراحل روش تحلیل و توسعه گزینه‌های استراتژیک

(منبع: آذر و همکاران، ۱۳۹۴)

در مرحله مصاحبه فردی، تسهیل‌گر مجزا با هر یک از خبرگان مصاحبه انجام می‌دهد و ذهن خبره مورد نظر را به سمت مسئله هدایت و نظرهای او را ثبت می‌کند. این مصاحبه باتوجه به شرایط مسئله می‌تواند ساختاریافته، نیمه‌ساختاریافته، یا ساختارناایافته باشد. سپس باتوجه به اطلاعات جمع‌آوری شده، نقشه هر خبره را تشکیل می‌دهد و تمام نقطه‌نظرهای وی را تبدیل به نقشه می‌کند. در مرحله بعد، تسهیل‌گر این نقشه‌ها را با بررسی نقشه‌های تشکیل شده و اظهارات همه خبرگان با هم ادغام می‌کند و نقشه‌های واحدی تشکیل می‌دهد که حاصل نظریات همه خبرگان است. بعد از اینکه نقشه واحد شکل گرفت، این نقشه مجدد در معرض دید تمام خبرگانی که با آن‌ها مصاحبه انجام شد، قرار می‌گیرد. در این مرحله، نقشه با استفاده از نظریات خبرگان ویرایش می‌شود. در مرحله نهایی تسهیل‌گر با استفاده از نرم‌افزار Decision Explorer مدل مسئله را تشکیل می‌دهد و با استفاده از آن، مدل مسئله را تجزیه و تحلیل می‌کند.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش ۴۶ مؤلفه متناظر با مدیریت جهادی استخراج شده از متن قرآن کریم، در فاز اول مورد تأیید خبرگان قرار گرفت. در فاز بعدی خیره‌سنجی که جهت تعیین ابعاد مؤلفه‌ها صورت گرفت، ۳۳ مورد تأیید شد که در جدول شماره ۲ همراه با نحوه استخراج آن‌ها از آیات آورده شده است. در نهایت انطباق مؤلفه‌های این پژوهش با ۲۶ مؤلفه مرتبط برآمده از فرموده‌های مقام معظم رهبری به تأیید خبرگان رسید که در جدول شماره ۳ ارائه گردید.

جدول شماره ۲. مؤلفه‌های مدیریت جهادی از منظر قرآن^۱

مؤلفه‌های مدیریت جهادی در فرموده‌های امام خامنه‌ای	مؤلفه‌های مدیریت جهادی در قرآن کریم	میانگین هندسی حدّ پایین عدد مثلثی فازی	میانگین هندسی حدّ وسط عدد مثلثی فازی	میانگین هندسی حدّ بالای عدد زدایی شده
مدیریت دشمن‌شناسانه و مقابله با دشمن	مجازات افراد خائن	۸.۰۵۲۱۰۲	۹.۳۵۳۵۰۱	۹.۱۹۷۷۸۵
شایسته‌گزینی و شایسته‌سالاری	مبارزه در برابر افراد بی‌ایمان	۸.۱۱۰۷۰۶	۹.۴۶۱۰۱۸	۹.۳۰۱۲۵۹
توحید محوری	توانایی در شناخت افراد ناصالح	۸.۲۲۸۳۱۵	۹.۴۹۶۴۶	۹.۳۳۴۷۵
شجاعت و قاطعیت در امور	ایمان و توکل به خدا	۸.۱۳۵۳۰۴	۹.۵۰۸۷۲	۹.۳۴۸۶۷۱
ولایت‌مداری	قاطعیت	۰	۹.۴۰۲۱۴۲	۷.۹۰۷۲۶
خدمات‌محوری	شجاعت و نهراسیدن از مخالفان	۷.۸۱۹۶۸۵	۹.۲۶۴۳۵	۹.۱۰۶۳۳۸
منتظم و قانونمند	مقاومت در برابر نفسِ اماره	۸.۰۹۲۷۵	۹.۴۲۶۶۹	۹.۲۷۶۷۰
	مطیع فرمان خداوند	۸.۲۷۲۲۶	۹.۵۴۵۶۹	۹.۳۸۲۲۱۵
	وفادار به عهد	۸.۲۸۱۰۹۹	۹.۵۳۶۴۵	۹.۳۷۹۹۷

۱. به دلیل حجم بالای مطالب، تعدادی از مؤلفه‌ها برای نمونه آورده شده است.

۹.۴۴۶۵۵۱	۹.۸۹۱۸۹	۹.۵۹۹۷۹ ۵	۸.۳۸۸۲۳ ۵	توبه از گناهان گذشته	دین‌دارانه و ارزش‌مدارانه
۹.۳۸۴۸۹	۹.۸۳۳۷۸ ۶	۹.۵۳۸۲۶	۸.۳۲۲۵۱۵	گذشت از جان و مال	مدیریت برخاسته از روحیه جهادی و انقلابی
۹.۴۱۴۷۱۷	۹.۸۸۰۳۱۹	۹.۵۶۹۹۶ ۶	۸.۳۲۸۱۱۸	تلاشگری	پیش‌رونده و پیش‌برنده
۹.۲۴۱۹۹۸	۹.۷۸۶۱۵۳	۹.۳۹۵۵۳	۸.۰۸۳۷۱۵	ترجیح منافع جامعه اسلامی بر منافع شخصی	ترجیح منافع جامعه اسلامی بر منافع شخصی
۹.۱۶۱۵۴۲	۹.۷۳۰۲۱۸	۹.۳۲۰۰۷ ۷	۷.۹۵۸۷۲ ۸	صداقت و راست‌گویی	صداقت و بصیرت
۹.۲۵۹۳۳ ۸	۹.۸۳۶۱۷۵	۹.۴۱۴۸۸۷	۸.۰۶۰۳۰ ۷	اخلاص	مدیریت خالصانه
۹.۳۲۴۳۰ ۷	۹.۸۲۲۳۱۲	۹.۴۸۴۰۸۱	۸.۱۸۷۲۰۷	عدالت	عدالت‌محوری
۹.۱۸۷۷۸۹	۹.۷۹۳۵۴ ۷	۹.۳۴۴۴۹ ۶	۷.۹۵۵۲	پرهیز از غیبت	عقلانیت و تصمیم‌گیری بر مبنای خرد
۸.۹۵۸۷۱	۹.۸۰۴۶۱۸	۹.۱۱۴۰۰۲	۷.۴۹۱۶۳۱	پرهیز از تجسس در امور شخصی دیگران	
۹.۳۵۲۲۲ ۲	۹.۸۵۹۳۹	۹.۵۰۵۸۶ ۹	۸.۲۳۰۴۶ ۸	دوری از بدبینی	
۸.۴۴۱۸۶۴	۹.۵۴۳۱۰۵	۸.۵۴۷۷۳	۶.۹۱۷۱۵۸	پرهیز از عیب‌جویی	
۸.۱۹۶۹۳۷	۹.۴۴۲۷۳ ۴	۸.۲۹۸۷۱۲	۶.۵۴۴۰۴۱	صبر	مدیریت صبورانه
۸.۳۱۰۷۱۵	۹.۴۹۷۱۲۳	۸.۴۱۰۴۰۳	۶.۷۲۵۵۵ ۴	امر به معروف	امر به معروف
۹.۲۹۷۸۶	۹.۷۶۵۸۳ ۷	۹.۴۶۱۷۰۸	۸.۱۷۴۴۹۱	نهی از منکر	نهی از منکر
۸.۸۵۷۷۰ ۷	۹.۷۹۰۸۹ ۴	۹.۰۰۸۲۵ ۲	۷.۳۲۲۳۴	خوش‌رویی	منعطف و انطباق‌پذیر با شرایط مختلف
۷.۹۵۴۴۶	۹.۷۷۸۱۴۵	۹.۴۸۷۱۵۹	۰	فروتنی	

۳					
۹.۱۰۲۹۷۲	۹.۸۱۰۵۲۳	۹.۲۵۳۷۳ ۵	۷.۷۹۲۳۷	ثبات قدم	ایستادگی و استقامت
۹.۱۱۰۱۹	۹.۷۶۵۸۹ ۹	۹.۲۶۰۵۵ ۳	۷.۸۵۳۰۳ ۲	دوری از خشم	سعه صدر
۸.۶۴۴۱۸۳	۹.۶۱۳۲۵۴	۸.۸۰۰۹۶ ۸	۷.۰۴۷۹۶ ۹	ایجاد انگیزه	دارای انگیزه مضاعف و انگیزش شورانگیز
۹.۳۸۴۴۸	۹.۸۸۰۹۶	۹.۵۴۰۶۵ ۸	۸.۲۶۳۲۹ ۲	امیدوار	
۸.۸۱۱۹۷۹	۹.۵۹۵۹۵ ۲	۸.۹۶۸۱۹۳	۷.۴۰۳۱۵۳	دوری از سستی و تنبلی	خودباوری و اعتماد به نفس
۹.۴۰۸۸۸۱	۹.۹۰۱۵۱۳	۹.۵۶۶۲۰ ۸	۸.۲۸۶۹۳ ۸	تلاشگری	خلاصیت و نوآوری
۹.۲۵۲۸۷	۹.۸۱۰۵	۹.۴۱۱۷۴۱	۸.۰۵۹۷۵ ۲	عاقبت اندیش	هوشمندانه و توأم با بصیرت
۹.۲۹۰۴۷ ۲	۹.۸۴۴۷۹ ۷	۹.۴۵۰۲۴ ۷	۸.۰۹۷۰۴ ۵	کمک به دیگران	روحیه مردمی، مشارکت جو و همدلانه
۹.۳۹۰۰۵ ۴	۹.۸۷۴۰۷ ۹	۹.۵۵۰۰۳ ۴	۸.۲۶۶۱۰۹	رسیدگی به یتیمان	

(منبع: یافته‌های پژوهش)

جدول شماره ۳. تطبیق مؤلفه‌های مدیریت جهادی از منظر قرآن

با مؤلفه‌های مدیریت جهادی در بیانات مقام معظم رهبری

عدد فازی زدایی شده	میانگین هندسی حد بالای عدد مثلثی فازی	میانگین هندسی حد وسط عدد مثلثی فازی	میانگین هندسی حد پایین عدد مثلثی فازی	نحوه استخراج از آیات	منبع	مؤلفه
--------------------	---------------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------	----------------------	------	-------

مجازات افراد خائن	۱۰ تحریم ۶۶ و ۷۳ توبه ۹ و ۱۷ و ۳۸ مانده ۵ و ۱۴۱ آل عمران ۳	۸/۶۸ ۸	۹/۸۲ ۸	۹/۹۷ ۴	۹/۶۶ ۲	صحبت از مجازات افراد خائن توسط خداوند شده؛ همچنین ما نیز باید افراد خائن را بعد از شناخت و مبارزه با آنان مجازات کنیم.
فطین	۱۲ تحریم ۶۶ و ۱۵ حجرات ۴۹	۸/۵۸ ۴	۹/۷۶ ۸	۹/۹۶ ۵	۹/۶۰ ۳	در آیه ۱۲ تحریم گفته شده: حضرت مریم آیات خدا را تصدیق و از او اطاعت کرد و این نشان می‌دهد کسی که با قطعیت بپذیرد، با قطعیت هم عمل می‌کند. در آیه ۱۵ حجرات آمده است: در اطاعت خدا هرگز شک و تردیدی به خود راه ندهید.
اخلاص	۱۵ حجرات ۴۹ و ۷۴ توبه ۹ و ۴۱ مانده ۵	۸/۵۰ ۹	۹/۷۴ ۷	۹/۹۸ ۰	۹/۵۸ ۰	
دوری از بدبینی	۱۲ حجرات ۴۹	۷/۷۰ ۰	۹/۲۲ ۷	۹/۸۵ ۷	۹/۰۷ ۸	در آیه ۱۲ حجرات گفته شده: بدگمانی و بدبینی باعث گناه می‌شود. در آیه ۱۳ عنکبوت آمده: از تهمت‌ها پرسیده می‌شود و این عملی است که مؤمنان انجام نمی‌دهند. در آیه ۱۰۱ نحل نیز از بدبینی و افترا سخن رفته است. در آیه ۷۹ توبه گفته شده که: عیب‌جویی عمل ناشایستی است که عیب‌جویی، خود ناشی از بدبینی است.

۹/۴۳ ۷	۹/۹۰ ۵	۹/۵۹ ۷	۸/۳۳ ۰	در آیه ۱۷ لقمان مستقیم به امر به معروف اشاره شده. در آیه ۸ عنکبوت گفته شده: حتی اگر پدر و مادرتان در مسیر اشتباه هستند آنها را به مسیر برگردانید و این همان امر به معروف و نهی از منکر است.	۱۷ لقمان ۳۱ و ۸ عنکبوت ۲۹	امر به معروف
-----------	-----------	-----------	-----------	---	------------------------------	--------------

(منبع: یافته‌های پژوهش)

مفهوم و اقدام جهادی در میراث اسلامی وجود داشته است، اما طرح واژه مدیریت جهادی و پرداختن به آن به صورت تخصصی در عصر حاضر، از رهنمودها و بیانات مقام معظم رهبری است. براین اساس، در راستای انطباق مؤلفه‌های استخراجی پژوهش حاضر با بیانات رهبر انقلاب و همچنین بهره‌گیری از نظریات جامع ایشان به عنوان متخصص، مؤلفه‌های مدیریت جهادی از منظر آیت‌الله العظمی خامنه‌ای را در منابع موجود بررسی کرده، تعدادی از این مؤلفه‌ها که با داده‌های تحقیق پیش‌رو انطباق مفهومی داشت، به منظور اطمینان از صحت خروجی‌های پژوهش و تکمیل آن‌ها ارائه شد.

در ادامه برخی تعاریف و مصادیق مدیریتی مرتبط با شاخص‌های پژوهش به منظور فهم بهتر ارائه می‌گردد:

- مجازات افراد خائن و مبارزه در برابر افراد بی‌ایمان: این دو مؤلفه که گویای مدیریت دشمن‌شناسانه و مقابله با دشمن است از شروط لازم و اساسی جهاد است؛ زیرا اگر جز این باشد نه تنها جهاد نام ندارد و ثوابی بر آن مترتب نیست، بلکه فتنه‌انگیزی در جامعه و خود امری باطل است. مقام معظم رهبری در خصوص ضرورت وجود این رکن می‌فرماید: «اگر کسی علیه دوست جدّ و جهد کند این جهاد نیست، بلکه فتنه و اخلال است. اگر کسی در مقابل دولت حق، در مقابل صلاح و نظام حق جدّ و جهد و تلاش کند، این فتنه و محاربه است، جهاد نیست. حالا این جدّ و جهدی که انجام می‌گیرد، به هر شکلی باشد؛ چه به شکل نوشتن، گفتن، کتاب و چه به شکل شب‌نامه، شایعه‌پراکنی، نق زدن و منفی‌بافی؛

همه‌اش فتنه‌گری و اغواگری و بعضی از آشکالش مُحاربه است. اگر همه این‌ها در مقابل دشمن خدا و دشمن علی لسان‌الله و لسان رسوله و اولیائه علیه اسلام باشد، می‌شود جهاد فی سبیل‌الله» (افت‌خاری، زرگزاده و شمشیری، ۱۳۹۷: ۷۰).

- توانایی در شناخت افراد ناصالح: در قرآن کریم این مفهوم اشاره به آگاه بودن در برابر کافران و افراد بی‌ایمان دارد، در مدیریت می‌توان آن را مترادف شایسته‌سالاری دانست. هرکشوری به‌منظور پایداری و موفقیت در عرصه‌های داخلی و خارجی نیازمند الگوی بومی برای توسعه شایستگی است. با نگاهی دقیق می‌توان گفت که اساساً انقلاب اسلامی ایران و حرکت عظیم دینی مردم برای محو حکومت طاغوت به دلیل استمرار حکومت صالحان بوده، که این خود مؤید شایسته‌خواهی در سطح جامعه و توده مردم است (تاج‌آبادی و بیات، ۱۳۹۲: ۸۴).

- ترجیح منافع جامعه اسلامی بر منافع شخصی: فایول در اصول چهارده‌گانه خود، اصل تبعیت منافع فردی از منافع عمومی را مطرح و این‌گونه استدلال می‌کند: این اصل، مستمسکی برای از بین بردن بی‌خردی، جاه‌طلبی، خودخواهی، تنبلی، سستی و احساس و لجاجت افراد است (مقیمی، ۱۳۹۶: ۸۰). ضمن اینکه در فعالیت‌ها، برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها در سطح عموم و جامعه، الزاماً باید منافع شخصی و گروهی فدای منافع عمومی، یا حداقل همسو با آن و از طریق تحقق بخشیدن به مصالح عمومی قابل دسترس باشد (همان، ۱۷۱).

- عدالت: همچنین عدالت سازمانی عبارت است از ادراک و احساس کارکنان به اینکه در محیط کار تا چه اندازه با آن‌ها منصفانه رفتار می‌شود (شاو و همکاران، ۲۰۱۳^۱). اصل اساسی اسلام توحید و پس از آن عدالت از مهم‌ترین اصول اسلامی است. مطابق آموزه‌های اسلامی، اصل عدالت‌گستری در برنامه‌ریزی به دنبال اولویت‌بندی نیازها، استفاده بهینه از منابع و امکانات موجود و نحوه عادلانه تخصیص منابع است؛ به‌گونه‌ای که تمام افراد و گروه‌ها در جامعه و سازمان به سهم خود از منابع بهره‌مند شوند (مقیمی، ۱۳۹۶: ۱۳۵).

- امر به معروف و نهی از منکر: خودکنترلی و کنترل همگانی در آیات و روایات اسلامی مورد تأکید ویژه قرار گرفته و امر به معروف و نهی از منکر به‌عنوان یکی از اصول دهگانه فروع

1. Shao et al.

دین، بیانگر کنترل همگانی است. از آیاتی که در باب ضرورت نظارت همگانی در قرآن کریم آمده است می‌توان چنین استنباط کرد: «اولاً امر به معروف و نهی از منکر، وظیفه عقلی و حق طبیعی انسان‌ها و ناشی از پیوند سرنوشت آنان در اجتماع است؛ ثانیاً امر به معروف و نهی از منکر را گروهی و سازمان‌یافته باید به انجام رساند و ثالثاً نیکی‌های شناخته‌شده را باید گسترش داد (همان، ۵۲۸).

- عاقبت‌اندیشی: داستان حضرت یوسف در قرآن کریم سرشار از نکات مدیریتی است. مهم‌ترین عنصر و رمز موفقیت ایشان در آینده‌نگری و پیش‌بینی‌شان نهفته و بر همین مبناست که برنامه‌های مبارزه با قحطی را تنظیم و اجرا می‌کند. براساس آموزه‌های آیات مرتبط می‌توان دریافت که بشر قبل از هرگونه اقدامی باید ارزیابی مناسبی از آینده داشته باشد و با استفاده از ابزارهای لازم، گزینه‌های رخدادها در آینده را پیش‌بینی کند، هرچند که نقش الهامات الهی در این زمینه را نباید فراموش کرد (همان، ۱۲۹).

- صبر یا مدیریت صبورانه: فتنه‌ها، چالش همه حکومت‌ها در جوامع سنتی و مدرن است. نظام مدیریتی حضرت موسی علیه السلام با سه فتنه اقتصادی، فرهنگی و صنفی روبه‌رو بود. ایشان فتنه اقتصادی را که البته جنبه سیاسی هم داشت، با مقابله‌ای سخت، ولی همراه آگاهی‌بخشی اجتماعی و در اوج اطلاعات مردم از این ماجرا به پایان برد. با مسئله فرهنگی با قاطعیت تمام مقابله کرد و آن را از میان برداشت. اما درخواست‌های صنفی را با حوصله وسیع پاسخ گفت و از بسیاری حقوق شخصی خود در خلال این فتنه‌ها گذشت و سرانجام از مردم پراکنده و متزلزل بنی اسرائیل، جامعه‌ای قدرتمند ساخت (همان، ۲۰۵).

- انگیزش: فرایند برانگیختگی، هدایت و آمادگی انسان برای کار و تلاش، رفتار و اعمال ارجمند و متعالی در جهت هدف مقدس انسان کامل شدن است که همان قُرب الهی است. در فرایند انگیزشی قرآن، انگیزه، هدف نیست؛ بلکه آمادگی برای هدف «انسان کامل شدن» است. انگیزه از نظرگاه قرآن، حرکت و نیرویی را در چند جهت در انسان پدید می‌آورد که عبارت‌اند از: کار و تلاش، رفتار اخلاقی و ارزشی و ایجاد وجدان کاری و تکامل روح و صبرورت انسان در جهت عبودیت، رنگ و صبغه الهی، قُرب الهی و دیگر اهداف مقدس و متعالی آفرینش انسان (احمدنیا آلاشتی و همکاران، ۱۳۹۲: ۳۵).

- دوری از سستی و تبلی: در خصوص این مؤلفه اشاره می‌شود به بیانات مقام معظم رهبری که می‌فرمایند: «کسالت، کم‌کاری و تبلی، یک انسان را، یک خانواده را، یک کشور و یک ملت را تباه می‌کند. همه باید کار کنند؛ کار جهادی» (امام خامنه‌ای، ۱۳۹۰/۱۱/۱۴).

تحلیل یافته‌های پژوهش

قرآن کتابی برای هدایت بشر است؛ به همین دلیل مسلمانان باید برای همه امور دنیوی و اخروی خویش به آن تمسک جویند. لذا این پژوهش برآن بود تا با بررسی آیات شریف قرآن کریم، به استخراج مؤلفه‌های متناظر با مدیریت جهادی که مفهومی کاملاً انقلابی و اسلامی است بپردازد. با این هدف، از طریق ابزار مصاحبه و پرسش‌نامه، مؤلفه‌های مدیریت جهادی از منظر قرآن استخراج و تبیین شد و در نهایت به دلیل جامعیت فرموده‌های رهبری در حوزه مدیریت جهادی، بیانات ایشان با مؤلفه‌ها تطبیق داده شد.

همچنین طی مقایسه تطبیقی نتایج این پژوهش با تحقیقات مشابه انجام شده با رویکردهای دیگر، نکات قابل توجهی به دست آمده که به شرح زیر است:

شایسته‌سالاری که مفهومی کاملاً مدیریتی است در این پژوهش با عنوان توانایی در شناخت افراد ناصالح بیان شده و در مطالعات صلواتیان، هرمزی‌زاده و شهبازی (۱۳۹۵) و پژوهش حجازی‌فر (۱۳۹۴) با عنوان "چیستی و مؤلفه‌های مدیریت جهادی"، نیز به چشم می‌آید. ضمن اینکه کیانی‌زاده و گلشنی (۱۳۹۵) در تحقیق خود که به‌منظور "شناسایی ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گذاران عمومی مبتنی بر مدیریت جهادی" انجام دادند، ده مؤلفه کلیدی این مفهوم را برشمردند که به‌رغم آن‌ها شایسته‌سالاری مهم‌ترین مؤلفه در مدیریت جهادی است.

گذشت از جان و مال و ترجیح منافع جمعی بر منافع شخصی در این پژوهش که سازگار با مؤلفه ایثار و از خودگذشتگی است به وفور در قرآن مشاهده می‌شود، ضمن اینکه در پیشینه مطالعات مربوط به مؤلفه‌های مدیریت جهادی نیز این مؤلفه همراه با شاخص شجاعت بارها آمده است. برای نمونه می‌توان به پژوهش تولایی و شکوهیار (۱۳۹۳)، کیانی‌زاده و گلشنی (۱۳۹۵)، شهبازی و صلواتیان (۱۳۹۶) و دانایی‌فرد، باقری‌کنی و حجازی‌فر (۱۳۹۴) اشاره کرد. بنابراین به نظر می‌رسد این دو مؤلفه از درجه اهمیت بالایی

در رابطه با مفهوم مدیریت جهادی برخوردار است؛ زیرا شجاعت همان تصمیم‌گیری قاطعانه و جسورانه مدیران و نیروها در سازمان است (دانایی‌فرد، باقری‌کنی و حجازی‌فر، ۱۳۹۴: ۶۶) که بسیاری صاحب‌نظران سازمان و مدیریت، تصمیم‌گیری را جوهر مدیریت دانسته‌اند (الوانی، ۱۳۸۲: ۱۹۳). به عبارتی، مدیریت و تصمیم‌گیری را دو واژه مترادف دانسته و این وظیفه را اصلی‌ترین و مهم‌ترین وظیفه مدیر قلمداد کرده‌اند (همان، ۱۸). از نمودهای ایثار در سازمان هم می‌توان به هزینه منابع شخصی برای سازمان، دریافت حقوق طبق نیاز، فعالیت شبانه‌روزی بدون چشمداشت مالی و سادگی در استفاده از امکانات اشاره کرد (دانایی‌فرد، باقری‌کنی و حجازی‌فر، ۱۳۹۴: ۶۶). از منظری دیگر، آیت‌الله خامنه‌ای در باب ترجیح منافع ملی بر منافع شخصی و اولویت‌بندی کارها می‌فرماید: «این مدیریت جهادی مخصوص دولت نیست، شامل مجلس هم هست؛ طبعاً در حوزه کار مسئولیت خود مجلس، یعنی تقنین و نظارت که عمده‌ترین مسئولیت‌های مجلس است، این مسئولیت‌ها اگر به‌طور جدی، به دور از انگیزه خدمت به مصالح کشور انجام بگیرد، بزرگ‌ترین کار جهادی است. کار جهادی یعنی این، انگیزه‌های گوناگون را نباید دخالت داد، اولویت‌ها را باید نگاه کرد (امام خامنه‌ای، ۱۳۹۳/۳/۴).

عاقبت‌اندیشی، امیدواری، ایجاد انگیزه، ثبات قدم و دوری از سستی و تنبلی، از جمله مؤلفه‌های فردی مدنظر قرآن هستند. مقام معظم رهبری در این خصوص می‌فرماید: «دچار شدن به تنبلی و بی‌روحیگی، دچار شدن به کم‌کاری، دچار شدن به یأس و ناامیدی، تصور اینکه ما نمی‌توانیم، تصور اینکه تا حالا نتوانستیم؛ نخیر! همان‌طور که امام فرمودند ما می‌توانیم، باید عزم داشته باشیم! عزم ملی و مدیریت جهادی می‌تواند همه این گره‌ها را باز کند (امام خامنه‌ای، ۱۳۹۳/۳/۱۴). ضمن اینکه مطابق تحقیق عبیدی و طاهری هشی (۱۳۹۴) که به "مفهوم‌پردازی مدیریت جهادی در پرتو قرآن کریم" پرداخته‌اند، انگیزش و امیدواری می‌تواند از طریق تشویق در حضور سایرین و آشکارسازی نیکی‌ها، سرعت در حسابرسی و پاداش عملکرد، توجه به عملکرد کارکنان و ضایع نمودن آن تناسب مسئولیت با ظرفیت و توانمندی افراد و دوری از وعده دادن صورت پذیرد. همچنین عاقبت‌اندیشی یا مدیریت هوشمندانه و توأم با بصیرت را می‌توان سازگار با مغرور نشدن به زندگی دنیا و توجه

به نتایج اقدامات در بلندمدت مطابق آیات قرآن دانست.

درخصوص مؤلفه‌های فروتنی و خوش‌رویی یا همان انعطاف و انطباق‌پذیری با اوضاع مختلف، تلاشگری و ثبات قدم می‌توان به بیانات رهبری اشاره کرد که می‌فرمایند: «باید مدیریت جهادی را بر دیوان‌سالاری‌های فرسوده ترجیح بدهیم؛ اصرار بر مدیریت جهادی. مسئولین کشور در بخش‌های مختلف، مدیریت جهادی را دنبال نکنند. مدیریت جهادی به معنای بی‌انضباطی نیست؛ پرکاری، با تدبیر حرکت کردن، شب و روز نشناختن و دنبال کار را گرفتن، این معنای مدیریت جهادی است» (امام خامنه‌ای، ۱۳۹۶/۱۱/۲۹).

با محور قرار گرفتن خداوند یکتا در امور مختلف یک جامعه، سازمان، خانواده و افراد، نقش و جایگاه نظارت‌های بیرونی کمتر شده و از این طریق سلامت امور، بهتر و راحت‌تر تضمین می‌شود. زمانی که امور طبق رضای حق، انجام تعهد و مسئولیت الهی انجام شود در کنار به کارگیری شیوه‌های علمی و متناسب با شرایط روز جامعه، بین افراد و منافع آن‌ها هیچ اختلافی روی نخواهد داد؛ زیرا همه براساس نظر و رضای خداوند عمل و در این راه از یک دستور و فرمان تمکین می‌کنند و به دنبال تحقق نظر یک وجود هستند (کاظمی، ۱۳۸۱: ۷). بنابراین، توحیدمحوری که موجب افزایش کارایی و اثربخشی اقدامات افراد و نهادها می‌شود، لزوم توجه به این مهم را در مدیریت جهادی یادآوری می‌کند.

قرآن کریم به فضیلت‌های اخلاقی چون: صبر، وفا به عهد، روحیه مردمی، سعه صدر، خصوصاً صداقت و راست‌گویی نیز به عنوان ویژگی‌های مدیر جهادی اشاره فرموده است؛ زیرا اخلاقیات به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها می‌تواند نقش مهمی را در مدیریت اثربخش سازمان‌ها ایفا کند. انضباط کاری، مهرورزی، دادورزی، معاشرت سازنده، مشورت، تواضع، وفا به عهد و خدمتگزاری، از جمله شیوه‌های مطلوب اخلاقی مورد تأکید اسلام در مدیریت سازمان‌ها برشماری می‌شود (اعظمی، آبیغی اصفهانی و تولایی، ۱۳۸۷: ۷۷). به‌زعم زین‌الدینی (۱۳۹۶) در عصر حاضر هیچ سازمانی را نمی‌توان بی‌نیاز از اصول اخلاقی و به‌ویژه سرآمدترین آن‌ها صداقت و درستکاری دانست. صداقت در سازمان به معنای انتظارهای مثبت و مطمئن افراد، گروه‌ها یا سازمان‌ها در مورد اهداف و رفتار اعضای سازمان براساس نقش‌ها،

روابط، تعامل و تجربیات سازمانی است (انوانکپا و رومانی، ۲۰۱۴).

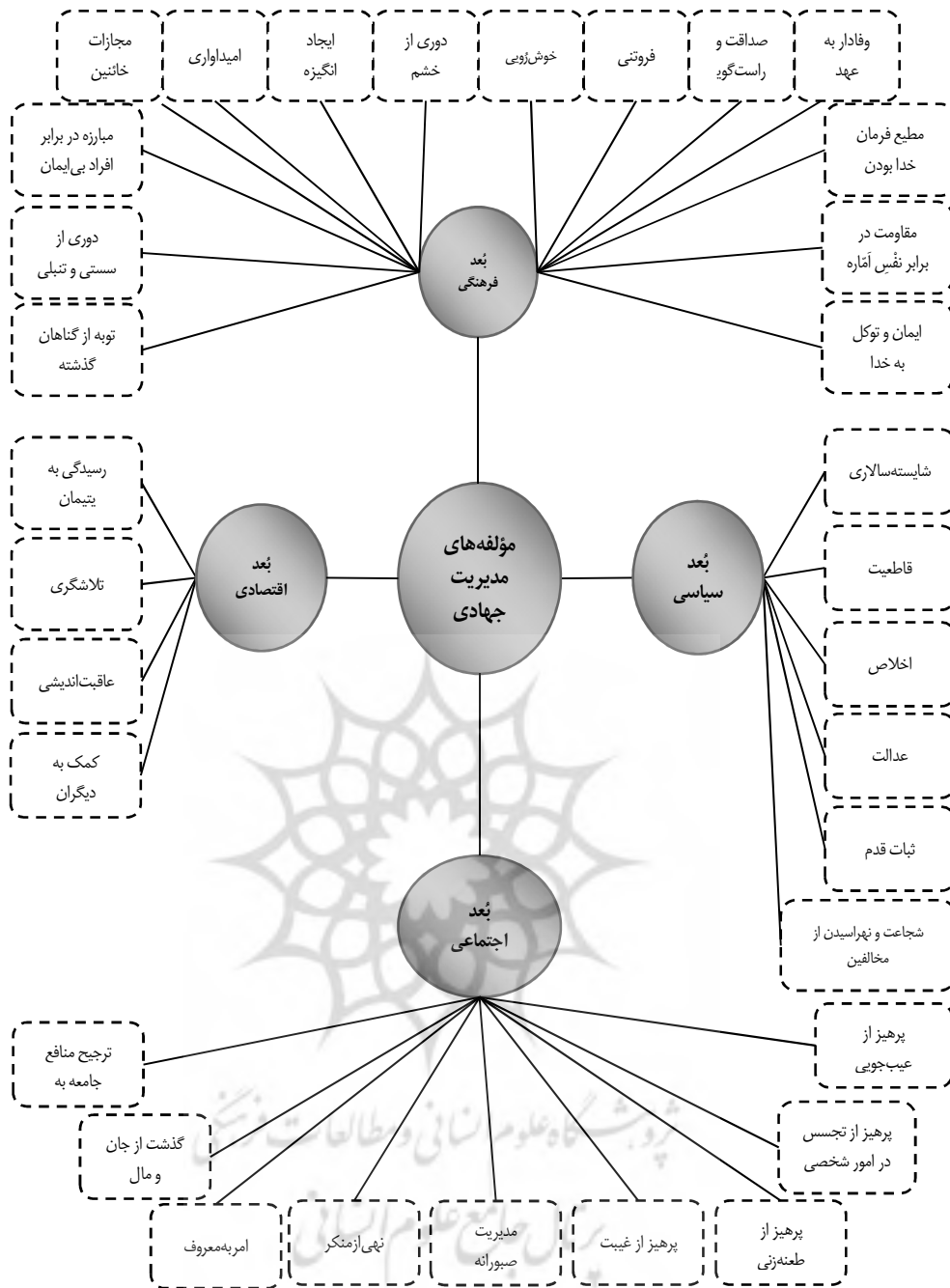
نکته آخر را نیز باید گفت که: در پژوهش ظهوریان ابوترابی و همکاران (۱۳۹۶) با عنوان "شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی جهادی با تکیه بر تجربه مدیران جهاد سازندگی"، به ویژگی‌هایی چون: جسارت، صراحت لهجه، شایسته‌سالاری، توکل بر خدا، امر به معروف و نهی از منکر، عدالت خواهی، و اخلاص در عمل، برای فرهنگ سازمانی جهادی اشاره شده است. در واقع مؤلفه‌های استخراجی این مطالعه در سازگاری بیشتری با یافته‌های پژوهش پیش‌رو قرار دارد؛ لذا این موضوع را می‌توان نشانه انطباق فراوان فرهنگ جهاد سازندگی با مفاهیم و مؤلفه‌های مدیریت جهادی در قرآن دانست.

بحث و نتیجه‌گیری

مدیریت به‌عنوان یکی از نقاط عطف در توسعه اقتصادی، اجتماعی و سیاسی کشورها، نیازمند توجه ویژه مسئولان، مدیران و سیاست‌گذاران به این مهم است. تاکنون اندیش‌مندان و فلاسفه غرب تحقیقات بسیاری در خصوص تبیین مبانی مدیریت اثربخش انجام داده‌اند، اما دست‌یابی به توسعه با کاربست روش‌های مدیریتی کشورهای توسعه‌یافته غربی بدون توجه به مسائل فرهنگی، ارزشی و اعتقادی موجود در کشور، مسلماً مثمر واقع نخواهد گشت؛ زیرا هر کشوری باید به‌تناسب شرایط بومی و بسترهای فرهنگی و ارزشی خود به تدوین دستورالعمل‌های اثربخش در حوزه‌های گوناگون اقدام ورزد؛ که در حیطه مدیریت، بحث مدیریت اسلامی و جهادی مطرح می‌گردد. مدیریت جهادی که دارای مفهومی مدیریتی، اسلامی و بومی است با وجود پیشینه طولانی در حکومت‌های دینی صدر اسلام و پس از آن، در ایران پس از پیروزی انقلاب اسلامی شکل گرفت و واژه مدیریت جهادی بعد از نام‌گذاری سال ۱۳۹۳، با عنوان «سال اقتصاد و فرهنگ با عزم ملی و مدیریت جهادی» توسط مقام معظم رهبری، برای اولین بار مطرح گشت. از مصادیق این نوع مدیریت در کشور می‌توان به اقدامات جهادی چون: جهاد سازندگی، عملیات‌های دوران هشت سال دفاع مقدس در برابر دشمن، تلاش‌های دانشمندان صنعت هسته‌ای و

موشکی کشور و هرگونه تلاش و کوششی که در راه خدا برای اداره امور یا مدیریت جامعه انجام می‌گیرد اشاره کرد. این حرکت، خواه مقابله با دشمن برای حفظ منافع و بقای جامعه و کشور به‌عنوان رکن اصلی باشد، خواه اقدام در جهت رشد و تعالی انسان‌ها و توسعه همه‌جانبه، فعالیت‌های جهادی به شمار می‌آید. بعد از تأکید مقام معظم رهبری بر به‌کارگیری مدیریت جهادی در کشور، درباره این سبک مدیریت که در واقع تطبیق مبانی مدیریت علمی با ارزش‌ها، فرهنگ اسلامی و زمینه بومی کشور است، مطالعات بسیاری انجام گرفته است. اما نکته مهم در این خصوص، لزوم توجه به خاستگاه مبانی دینی و ارزشی اسلام یعنی کتاب و سنت در همه امور از جمله مدیریت جهادی است. لذا در این پژوهش پس از مرور مطالعات صورت گرفته در خصوص چیستی، چرایی و ویژگی‌های مدیریت جهادی، به استخراج مؤلفه‌های این مهم از آیات قرآن کریم پرداخته شده است. سپس از طریق پرسش‌نامه و مصاحبه با خبرگان و علمای این حوزه، ۳۳ مؤلفه مدیریت جهادی مورد اجماع خبرگان واقع گشت و از طریق مقایسه تطبیقی یافته‌ها با نتایج مطالعات مشابه انجام شده، به تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش مبادرت ورزیده شد.

برای سهولت در تبیین و ترویج یافته‌های برآمده از پژوهش، مؤلفه‌ها پس از خبره‌سنجی در چهار گروه اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی قرار گرفتند و در قالب مدل مفهومی پژوهش در نمودار ۲ به نمایش درآمده است.



نمودار ۳. مدل مفهومی پژوهش

(منبع: یافته‌های پژوهش)

باتوجه‌به‌نمودار ۲، تعدد مؤلفه‌ها در بُعد فرهنگی از یک‌سو، بیانگر تأکید و توجه ویژه مدیریت جهادی بر عوامل فرهنگی و ارزشی در مدیریت و از سوی دیگر، نمایانگر ماهیت و خاستگاه اصلی مدیریت جهادی است که همانا بومی‌سازی مدیریت هر کشور متناسب با زمینه فرهنگی و بستر اعتقادی آن است. همچنین به دلیل درهم‌تنیدگی مسائل اجتماعی و فرهنگی و هم‌پوشانی مؤلفه‌های آن‌ها با هم، مؤلفه‌های اجتماعی نیز در رتبه بعدی قرار می‌گیرند. در واقع قرارگیری مؤلفه‌ها در یکی از ابعاد به مفهوم عدم برخورداری از ویژگی‌های دیگر ابعاد نیست. لذا همان‌گونه که در مدل مفهومی پژوهش نیز مشاهده می‌شود، مدیریت جهادی در همه حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی متأثر از فضیلت‌های ارزشی و اخلاقی است که مؤید تطبیق این سبک از مدیریت با مبانی ارزشی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران است. در مجموع کار بست مدیریت جهادی خصوصاً در کشورهای اسلامی که برابر با تغییر مبانی مدیریت غربی و تطبیق آن با اصول مدیریت اسلامی و بومی در مسیر اهداف و استراتژی‌های تبیین شده است، موجب کارآیی و اثربخشی بیشتر اقدامات افراد، سازمان‌ها و نهادها در زمینه‌های مادی و معنوی می‌گردد. اما به‌رغم تأکیدات فراوانی که هم در متون دینی و اسلامی وجود دارد و هم بعد از انقلاب اسلامی ایران توسط امام خمینی علیه‌السلام و مقام معظم رهبری بر لزوم به‌کارگیری مدیریت اسلامی و جهادی صورت گرفته است، همچنان در لایه‌های مختلف مدیریتی و بخش‌های گوناگون سازمان‌ها و نهادهای کشور، نقصان‌ها و مشکلاتی اعم از فساد اداری، رانت، اختلاس، دزدی، بی‌عدالتی، فساد اخلاقی، عدم توجه به هم‌نوع، وجود افراد نالایق و ناشایست در جایگاه‌های گوناگون، بوروکراسی‌های خشک و ناکارآمد، دیوان‌سالاری‌ها و بسیاری موارد دیگر وجود دارد که ناشی از بی‌توجهی به اصول مدیریت جهادی یا همان روح قرآن در شیوه مدیریت کشور، سازمان‌ها و خانواده‌ها است.

کتابنامه

قرآن کریم.

- احمدنیا آلاشتی، سیامک، محمدی، ابوالفضل، بازرگانی، محمد، و اسکندری، مجتبی (۱۳۹۲). «الگوی انگیزش انسان در سازمان از دیدگاه قرآن کریم» دو فصلنامه مدیریت اسلامی، سال بیست و یکم، شماره ۲، پاییز و زمستان، ص ۱۱-۳۶.
- اصلی‌پور، حسین (۱۳۹۶). «تبیین ابعاد و مؤلفه‌های الگوی مدیریت جهادی مبتنی بر رویکرد

نظریه داده بنیاد» فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، سال دوازدهم، شماره ۳، پاییز، ص ۴۲۷-۴۵۰.

اعظمی، امیر، آبیای اصفهانی، سعید، و تولایی، روح‌الله (۱۳۸۷). «رهبری و مدیریت اخلاق اسلامی»، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال پنجم، شماره ۱۷، خرداد و تیر، ص ۷۱-۸۸.

پورصادق، ناصر، و ذاکری قزآنی، زهرا (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بُعد رهبر، پیرو و زمینه»، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام، سال هفتم، شماره ۴، زمستان، ص ۹۵-۱۱۶.

پورعزت، علی اصغر. ۱۳۹۳. مدیریت ما، مدیریت اسلامی در پرتو نهج البلاغه امام علی علیه السلام. تهران، انتشارات بنیاد نهج البلاغه.

پورعزت، علی اصغر، و قلی‌پور، آرین (۱۳۸۸). «بازشناسی ماهیت عناصر و فراگردهای توسعه و ترویج فرهنگ جهادی در سازمان»، مجموعه مقالات دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی، ص ۴۶-۶۵.

تاج آبادی، حسین، و بیات، مهدی (۱۳۹۲). «شایستگی‌های کلیدی در نصب مدیران دستگاه قضایی براساس بیانات و مکتوبات مقام معظم رهبری»، دو فصلنامه مدیریت اسلامی، سال بیست و یکم، شماره ۱، بهار و تابستان، ص ۸۳-۱۰۴.

تدابیر و سخنرانی‌های آیت‌الله العظمی سید علی خامنه‌ای.

تولایی، روح‌الله، و شکوهیار، سجاد (۱۳۹۳). «ارزیابی مؤلفه‌های مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن»، چشم انداز مدیریت دولتی، سال پنجم، شماره ۳، پاییز، ص ۱۵-۳۷.

تولایی، روح‌الله، و صباغی، زهرا (۱۳۹۴). «طراحی الگوی مفهومی توسعه مدیریت جهادی با استفاده از ترکیب روش سیستم‌های نرم و نگاشت‌شناختی»، فصلنامه بهبود مدیریت، سال نهم، شماره ۲۸، تابستان، ص ۱۲۱-۱۴۵.

حجازی فر، سعید. ۱۳۹۴. «چیستی و مؤلفه‌های مدیریت جهادی»، فصلنامه مدیریت اسلامی، سال بیست و سوم، شماره ۳، پاییز، ۹۵-۱۲۲.

دانایی فرد، حسن، باقری کنی، مصباح‌الهدی، و حجازی فر، سعید (۱۳۹۴). «شناسایی مؤلفه‌های سازمان‌های فضیلت‌محور و جهادی. مورد پژوهش: کمیته انقلاب اسلامی و جهاد سازندگی»، فصلنامه مدیریت اسلامی، سال بیست و سوم، شماره ۴، زمستان، ص ۴۵-۷۱.

زارعی محمودآبادی، محمدجواد، و شاکر اردکانی، محمد (۱۳۹۷). «بررسی تأثیر مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی بر رفتار سیاسی کارکنان»، فصلنامه مدیریت اسلامی، سال بیست

و سوم، شماره ۳، پاییز، ص ۱۲۷-۱۵۳.

زین‌الدینی، مجید (۱۳۹۶). «پیامدهای صداقت سازمانی در یکی از نهادهای انقلابی در گفتمان رهبران ج.ا.ا»، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال ششم، شماره ۳، پاییز، ص ۸۱-۱۰۴.

سلطانی، محمدرضا (۱۳۹۳). «مدیریت جهادی، چالش‌ها و الزامات»، دوفصلنامه مدیریت اسلامی، سال بیست و دوم، شماره ۲، پاییز و زمستان، ص ۹-۳۹.

شماعی کوپائی، میلاد، و اسماعیلی گیوی، محمدرضا (۱۳۹۳). «مدل پارادایمی مدیریت جهادی با استفاده از نظریه داده بنیاد»، فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، سال پنجم، شماره ۳، پاییز، ص ۱۱۹-۱۵۰.

شیری، محمدعلی، تولایی، روح‌الله، و بیدی، مجتبی (۱۳۹۵). «اصول حاکم بر مدیریت جهادی: تحلیل کیفی از تجربه مدیریت جهادی در کشور»، فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، سال هفتم، شماره ۴، زمستان، ص ۸۹-۱۰۹.

صلواتیان، سیاوش، هرمزی زاده، محمدعلی، و شهبازی سلطانی، محمد (۱۳۹۵). «شناسایی و رتبه‌بندی ویژگی‌های کلیدی و مدیر جهادی رسانه»، دوفصلنامه دین و ارتباطات، سال بیست و سوم، شماره ۲، تابستان، ص ۸۱-۱۱۷.

ظهوریان ابوترابی، میثم، لگزبان، محمد، مرتضوی، سعید، و فراحی، محمد مهدی (۱۳۹۶). «شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی جهادی با تکیه بر تجربه مدیران جهاد سازندگی»، فصلنامه مدیریت اسلامی، سال بیست و ششم، شماره ۱، بهار، ص ۱۴۷-۱۸۱.

عبدی، بهنام، و طاهری هشی، علی (۱۳۹۴). «مفهوم‌پردازی مدیریت جهادی در پرتو قرآن کریم»، فصلنامه مطالعات بین‌رشته‌ای و دانش راهبردی، سال پنجم، شماره ۱۸، بهار، ص ۱۱۹-۱۳۹.

کاظمی، علی (۱۳۸۱). مبانی مدیریت اسلامی و الگوهای آن. تهران، نشر نیل آب.

کیانی‌زاده، میثم، و گلشنی، علیرضا (۱۳۹۵). «شناسایی ویژگی‌های شخصیتی سیاست‌گزاران عمومی مبتنی بر مدیریت جهادی»، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال نوزدهم، شماره ۷۲، تابستان، ص ۵۷-۷۸.

گنجعلی، اسدالله، علی‌شیری، محمد مهدی، و بیدی، مجتبی (۱۳۹۳). «شایستگی‌های مدیریتی مدیران جهادی؛ تحلیلی داده بنیاد»، فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، سال پنجم، شماره ۳، پاییز، ص ۳۹-۵۶.

مبینی، محمد (۱۳۹۵). «طراحی الگوی اسلامی- ایرانی مدیریت جهادی در راستای عینیت بخشی أمّ القرای جهان اسلام»، فصلنامه مدیریت اسلامی، سال بیست و چهارم، شماره ۴، زمستان، ص ۱۳۷-۱۶۰.

- مقیمى، سيد محمد (۱۳۹۵). مبانی سازمان و مدیریت. تهران، راه‌دان.
- _____ . اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام. تهران، راه‌دان.
- هارجی، اون، ساندرز، کریستین، و دیکسون، دیوید (۱۹۹۴). مهارت‌های اجتماعی در ارتباطات میان‌فردی. ترجمه خشایار بیگی و مهرداد فیروزبخت. (۱۳۷۷). تهران، رشد.
- Chatterjee, S., Moody, G., Lowry, P., B., Chakraborty, S., & Hardin, A. (2015). Strategic Relevance of Organizational Virtues Enabled by Information Technology in Organizational Innovation. *Journal of Management Information Systems*, 23(3): 158-196.
- Nwankpa, J. K., & Roumani, Y. (2014) The Influence of Organizational Trust and Organizational Mindfulness on ERP Systems Usage. *Communications of the Association for Information Systems* 34: 1469- 1493.
- Shao, R., Rupp, D. E., Skarlicki, D. P., & Jones, K. S. (2013). Employee Justice across Cultures: A Meta-Analytic Review. *Journal of Management* 39(1): 263-301.

