

تحلیل محتوای متون سبک مدیریت جهادی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۳/۰۱

تاریخ اصلاح: ۱۳۹۴/۰۵/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۵/۳۰

وجه‌اله قربانی‌زاده^۱، سید مهدی الوانی^۲ و حسین علی‌اصغرزاده رومیانی^۳

چکیده

زمینه و هدف: مدیریت جهادی امروزه نقصان‌های موجود در سایر مکاتب و سبک‌های مدیریت را پوشش می‌دهد. به کارگیری این سبک مدیریت مطابق با ارزش‌ها و فرهنگ اسلامی ماست. این سبک مدیریت اگر به خوبی از سوی سازمانها و نهادها در داخل کشور اجرا شود، علاوه بر بهینه‌سازی عملکرد مدیریت در سطوح مختلف، توان برابری و رقابت با سایر سبک‌های مدیریتی را دارد و به عنوان یک اصل جهان‌شمول قابل مطرح شدن است. سازمانهای مدنظر در این مطالعه سازمانهای نظامی و انتظامی است.

روش: در این مقاله که از نظر هدف، توسعه‌ای-کاربردی و از نظر روش، کیفی است از روش تحلیل محتوا استفاده شده است. با مراجعه به مقالات، پژوهشها، طرحهای تحقیقاتی و تألیفاتی که در زمینه مدیریت جهادی صورت گرفته است، یک جامعه آماری به تعداد هشت عنوان کتاب تألیف شده و ۷۸ مقاله و طرح پژوهشی کار شده در زمینه مدیریت جهادی را دربر می‌گیرد که بررسی شده است و ویژگی‌های خاص این سبک مدیریت از آنها استخراج شده است.

یافته‌ها: داده‌های به دست آمده از طریق روش تحلیل محتوا در قالب دو دسته از ویژگی‌های مدیریت جهادی دسته‌بندی شده‌اند: دسته اول، ویژگی‌های مشترک مدیریت جهادی با سایر مکاتب مدیریت است که ویژگی‌های عام مدیریت جهادی نام گرفته است. دسته دوم، ویژگی‌های خاص و منحصر به فرد مدیریت جهادی است که این سبک را از سایر سبکها و مکاتب مدیریت متمایز می‌سازد.

نتیجه‌گیری: نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که سبک مدیریت جهادی علاوه بر داشتن ویژگی‌های عام سایر مکاتب مدیریتی، دارای ویژگی‌های خاص و منحصر به فردی همچون تمایلات و ویژگی‌های فردی، رویکرد ساختاری ارزشی، رویکرد ارتباطاتی باز بر مبنای اسلام، اولویت دادن به مسائل معنوی و ارزشی، توجه به مبانی اسلامی و انقلابی، و نظارت و کنترل ارزشی است. سازمانهای نظامی و انتظامی می‌توانند با به کارگیری این سبک مدیریت همه ابعاد فرماندهی و مدیریتی خود را مطابق با ارزشها و فرهنگ اسلامی ارتقا دهند.

واژگان کلیدی: مدیریت جهادی، سازمانهای نظامی و انتظامی، سبکها و مکاتب مدیریت، ویژگی‌های خاص مدیریت جهادی، تحلیل محتوا.

□ استناد: قربانی‌زاده، وجه‌اله؛ الوانی، سید مهدی؛ علی‌اصغرزاده رومیانی، حسین (تایستان، ۱۳۹۴). تحلیل محتوای متون سبک مدیریت جهادی.

فصلنامه مطالعات مدیریت/انتظامی، ۱۰(۲)، ۲۱۹-۲۵۰.

۱. دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه، علامه طباطبایی

۲. استاد گروه مدیریت دولتی دانشگاه، علامه طباطبایی

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبایی - (نویسنده مسئول) hosein.asghar@yahoo.com

مقدمه

پیچیدگی دنیای امروزی و نیازمندیهای متنوعی که روز به روز در حال فزونی است به تدریج کمبودهای نظری و بنیادی علوم مختلف به خصوص علوم انسانی را نمایان می‌سازد. با تأسف در بررسی کم و کاستیهای موجود، به این نکته پی می‌بریم که نظریه‌های مدیریتی بومی شده با فرهنگ غنی ایرانی و اسلامی به بوته فراموشی سپرده شده‌اند و هیچ جایگاهی در سبک مدیریتی ما ندارند. اگر هم در جاهایی استفاده شوند به طور خیلی جزئی و ناچیز است. بنابراین توجه به نظریه‌های مدیریتی اسلامی همانند مدیریت جهادی در عمل می‌تواند یکی از اولویتهای اساسی و حیاتی در کشور باشد.

واقعیت رشادتهای دفاع مقدس می‌تواند در مباحث رهبری، ساختار و رفتار، موضوع مباحث درسی باشد و الگوی آموزش جوانان برای آینده کشور شود. امیری (۱۳۹۳) صاحب‌نظر در حوزه مدیریت در اولین کنفرانس ملی دستاوردهای مدیریت هشت سال دفاع مقدس در این راستا معتقد است که: «به نظر می‌رسد سرمایه‌های انسانی دوران دفاع مقدس به جای حضور در آبادانی کشور و شهرها در پیچ و خم زندگی گم شده‌اند. لازم است که فرهنگ دوران مقدس در ساختار بیمار مدیریتی کشور ترریق شود. مرور تحلیلی وقایع و شخصیت‌های تأثیرگذار در جنگ سبب می‌شود تا سرمایه‌های خود را یک بار دیگر مرور کنیم و دانش صریح و آشکار^۱ و نیز دانش ضمنی یا نهفته^۲ را با رویکرد مدیریتی بیاموزیم. این همان مدیریت دانش است که در علوم اداری اولویت دارد. تبدیل اطلاعات آشکار به بانک اطلاعاتی می‌تواند مبنای تصمیم‌گیریها شود. به کارگیری این سرمایه مهم است و مهم تر از آن بازتولید این سرمایه، متناسب با وضعیت است. مدیریت بیمار بخشهایی از کشور، معلول فعال نبودن ظرفیت‌های بالقوه مدیریت است.»

کار و تلاشی که با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت باشد، تعبیری است که مقام معظم رهبری از مدیریت جهادی به عمل آورده است. در واقع، اگر هدف مدیریت در راستای خدمت به مردم، تعهد و اخلاص نیت به اسلام و انقلاب اسلامی باشد، روح ایثار، عشق و فداکاری در راه

1. Explicit knowledge

2. Tacit knowledge

خدا در فرد پرورش می‌یابد. زمینه و بستر رشد مدیریت جهادی، فرهنگ جهادی است. به همین جهت، مفهوم فرهنگ و فرهنگ سازمانی در جهت‌دهی سبک مدیریت جهادی انکارناپذیر است. مقیمی در تبیین مفهوم فرهنگ سازمانی چنین بیان می‌کند: «فرهنگ سازمانی را الگویی اساسی از مفروضات، ارزشها و باورهای اساسی می‌دانند که روش صحیح تفکر و اقدام در خصوص مسائل و فرصتها را که سازمانها با آن مواجه می‌شوند مورد توجه قرار دهد» (۱۳۹۳: ۱۷۶). در واقع، فرهنگ جهادی در اینجا همان الگوی اساسی مفروضات و ارزشها و باورهای اساسی هستند که می‌توانند مدیریت سازمانهایی همانند سازمانهای نظامی و انتظامی را در جهت اداره سازمان تحت تأثیر خود قرار دهند. این مفاهیم در مدیریت جهادی در مشخصه‌هایی همچون تعهد و مسئولیت جمعی، مردمی بودن، انتقال مناسب و بهنگام اطلاعات، افزایش ثبات اجتماعی، شکل‌دهی رفتار اعضای سازمان، معنی بخشیدن به کار، تقویت حس همکاری به جای رقابت، متبلور می‌شود. با توجه به جایگاه انکارناپذیر مدیریت در الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، نیاز به ارائه الگوهایی که بیانگر گونه‌های مختلف مدیریت اسلامی باشند، اهمیت فراوانی می‌یابد. مدیریت جهادی به عنوان مهم‌ترین گونه مدیریت اسلامی مورد توجه ویژه محققان و مدیران جمهوری اسلامی ایران بوده است. اثبات کارآیی چنین شیوه‌ای در جهادسازندگی و جنگ تحمیلی عاملی دیگر بر اشتیاق دوستداران انقلاب اسلامی برای تدوین چارچوب و زوایای مختلف آن بوده است. با توجه به مفهوم مدیریت جهادی و با توجه به نام‌گذاری سال جدید به وسیله مقام معظم رهبری، مشخص می‌شود که مدیریت جهادی در عرصه‌های اقتصادی و فرهنگی را مورد توجه خاص قرار داده‌اند. و این بدان معناست که در این دو عرصه مشکلات و موانع حادی وجود دارد که باید با یک مدیریت مبارز و جهادی این موانع و مشکلات را از سر راه پیشرفت نظام مقدس جمهوری اسلامی برداشت. به یقین می‌توان این نام‌گذاری را در راستای اجرای سیاستهای کلی نظام در خصوص اقتصاد مقاومتی تبیین کرد (صادقی، ۱۳۹۳).

این مطالعه به این دلیل حائز اهمیت است که بینش و نگرش جدیدی درباره کاربرد سبک مدیریت جهادی به عنوان یک الگوی موفق از دوران مدیریت دفاع مقدس ارائه می‌کند. عابد جعفری (۱۳۹۳) معتقد است که «جنگ پیچیده‌ترین فعالیت انسانی در طول تاریخ است. در

جنگ افراد همه پتانسیل‌های مادی و معنوی خود را به میدان می‌آورند؛ جنگها به واسطه حجم بالای فعالیتهای انسانی عرصه شکل‌گیری ایده‌ها و دانشهای تازه و جدید هستند. از این حیث خود ماهیت جنگ فی نفسه سبب نوآوری است. هر ملتی که بر او جنگی تحمیل شده و توانسته تمام توان خود را به میدان جنگ بیاورد، نوآوری‌هایی داشته است. جنگ هشت ساله تنها یک جنگ سخت‌افزاری نبوده و وجه نرم‌افزاری قوی داشت؛ تغییر و تحولات روحی رزمنده‌ها بعد نرم‌افزاری جنگ بود. مزیت مطلق در این جنگ ابعادی دگرگون‌کننده از نوع رهبری عارفانه بود که سبب تحول در معادلات جنگ می‌شد.»

بنابر ضرورت مطالعه و انجام تحقیق بر روی آن‌دسته از سبکهای مدیریتی که انطباق‌پذیری و قابلیت کاربردی با فرهنگ اسلامی- ایرانی‌مان دارند، هدف از انجام این مطالعه، جمع‌آوری و بررسی متون مدیریت جهادی است که در آن، ویژگی‌هایی را که در این پژوهشها برای سبک مدیریت جهادی بیان شده است به روش تحلیل محتوا استخراج کرده، سپس دسته‌بندی کنیم که قابل بهره‌برداری برای فرماندهی و مدیریت سازمانهای نظامی و انتظامی باشد. پس از ارائه بیان مسئله و پی بردن به ضرورت و اهمیت موضوع، در ادامه اشاره‌ای به ادبیات و مبانی نظری موضوع مورد مطالعه خواهیم داشت.

مبانی نظری: به باور قریب به اتفاق صاحب‌نظران، نظریه‌های سازمان و مدیریت که برخاسته از متن فرهنگی خاص است، تنها در همان چارچوب فرهنگی توان آزمون‌پذیری دارد و از کارآمدی لازم برخوردار است. انقلاب صنعتی دفتر جدیدی از تمدن‌سازی را گشود که منجر به دگرگونی در وضعیت فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی با توجه به پیشرفتهای علم و فناوری شد. امروزه، از زمانی که فردریک تیلور^۱ (۱۹۵۶-۱۹۱۵ میلادی) علم مدیریت را پایه‌گذاری کرد، بیش از یک قرن می‌گذرد. مکاتب و سبکهای مختلفی از سبک مدرنیسم تیلور تا مکتب اقتضایی و پست مدرنیسم امروزی ادامه داشته است؛ بنابراین لازم است که درباره سبک مدیریتی متناسب یا اقتضائات بومی خود به مطالعات و پژوهشهای بیشتری بپردازیم. در این بخش با توجه به اینکه مدیریت جهادی را به عنوان یک مدیریت علمی در نظر می‌گیریم و ویژگی‌هایی را که از آن استخراج خواهد شد بر

1. Frederick Winslow Taylor

مبنای ویژگی‌های سبکها و مکاتب مدیریتی علمی دسته‌بندی خواهیم کرد، جا دارد که مروری گذرا به انواع دسته‌بندیهای سبک مدیریت داشته باشیم. برخی از دانشمندان^۱، انواع سبکهای مدیریتی را چنین دسته‌بندی کرده‌اند.

۱- سبک مدرنیسم^۲: نظریه مدرنیسم یا نوگرایی، این عقیده را که جهان نظم یافته است، تأیید می‌کند؛ باوری که آشوب و بی‌نظمی را قابل مدیریت می‌داند. مبانی اساسی در این رویکرد آن است که افراد بتوانند جهان را به صورت عقلانی بنگرند و سازمان را به عنوان یک سامانه بررسی کنند. این امر از دو طریق قابل انجام است: یکی اینکه ما بتوانیم طیف کلی فعالیت‌های علمی مربوط به ایجاد نظریه سازمان و مدیریت را به عنوان مجموعه‌ای از اجزا که به صورت نظام یافته با هم در ارتباطند در نظر بگیریم؛ و روش دیگر اینکه سازمانها را به عنوان سامانه‌هایی که کم و بیش پیچیده هستند، بنگریم (مک الوی، ۲۰۰۷: ۴۵). به طور کلی، این رویکرد نگاهی عقلانی و مادی‌گرایانه به انسان دارد و سایر ابعاد، به خصوص جنبه‌های اجتماعی و ارزشی را نادیده می‌گیرد.

۲- سبک نئومدرنیسم^۳: گرچه مدرنیسم در قرن بیست و یکم استمرار پیدا کرده و در قرن حاضر حضوری قدرتمند در نظریه سازمان و ایجاد سازمانها دارد، اما به هر حال شکل جدیدتری از مدرنیسم در ابتدای نیمه قرن گذشته ظهور یافته است که با عنوان نئومدرنیسم شناخته می‌شود و به نیرویی نافذ و فراگیر در نظریه سازمان تبدیل شده است. نئومدرنیسم تصویری از مدیریت ارائه می‌کند که در آن، انسانها محور سازمان هستند. در این رویکرد، تمایل به این است که ارزشها و باورهای افراد شکل بگیرند؛ زندگی سازمانی بر اساس تجربه و آزمایش، شکل داده شود؛ فرهنگ سازمانی حول افراد طراحی شود و فرآیندهای تغییر شناسایی شوند (مک الوی، ۲۰۰۷: ۴۵). بنابراین می‌توان گفت که با مطرح شدن مکتب نئومدرنیسم، کم‌کم توجه به انسانها و ارزشهای اجتماعی در سبکهای مدیریت کلید خورده است.

۳- سبک پست مدرنیسم^۴: پست مدرنیسم یا فرانوغرایی، حوزه مطالعاتی پیچیده‌ای است که

1. Mc Auley et al., 2007, p44

2. modernist

3. neo - modernism

4. postmodernism

برگرفته از دیدگاه کارل ماکس^۱ و نظریه پردازان انتقادی در زمینه زبان و فلسفه است. ایده‌های کلیدی رویکرد پست مدرنیسم را می‌توان چنین بیان کرد:

- در این رویکرد هیچ چیز ثابت نیست؛ درک مشترک، واقعیت اجتماعی بیرونی و انگاره‌های واحدی وجود ندارد.

- سازمانها براساس عرف زبانی (به وسیله زبان خلق شده‌اند و نه به وسیله افراد) شکل می‌گیرند و به بقای خود ادامه می‌دهند.

- دانش، عقلانی و جهانی نیست.

- معانی واژه‌ها ثابت نیست، بلکه به تناسب چگونگی استفاده آنها در زمینه‌های خاصی تفاوت می‌کند.

- ما نیازمند متونی هستیم که دارای معانی ثابت و منسجم نیست (کانلیف^۲، ۲۰۰۸: ۱۵).

این رویکرد مشخصه‌هایی را عرضه می‌کند که عبارت‌اند از: انعطاف‌پذیری زیاد، مهارت چندگانه، افزایش اهمیت کار دانشی، فرو ریختن سلسله مراتب سازمانی و انعطاف‌پذیری نیروی کار. در مجموع رویکرد پست مدرنیسم به عنوان یک فلسفه نیز نظریه سازمان را به چالش می‌کشد. اهمیت توجه به عنصر قدرت در تجزیه و تحلیل سازمانها از جمله انواع چالشها هستند.

۴- سبک سازمان انعکاسی^۳ (نمادها، معانی و تفاسیر): مکاتب فکری تعامل‌گرایی نمادین و پدیدارشناسی، از توسعه دانش حمایت می‌کنند و با چگونگی احساس افراد از جهان اطراف و بیان آن از طریق معانی سروکار دارند. این رویکردها به دنبال روشهایی هستند تا براساس آن، افراد و گروه‌ها، هویت سازمانی برای خود ایجاد کنند و هویت آنها در فرهنگ سازمانی گنجانده شود (مک الوی، ۲۰۰۷: ۲۳۷).

با بررسی سیر تکامل مکاتب مدیریت چنین در می‌یابیم که در طی این مسیر پر پیچ و خم، آنها (اندیشمندان غربی) نیز به این نتیجه رسیده‌اند که توجه به ارزشها، اعتقادات و فرهنگهای جوامع مختلف در تبیین و تعیین سبک مدیریت آنها، نقش اساسی را بازی می‌کند. چنانچه الوانی

1. Karl Marx

2. Cunliffe

3. reflective

در بررسی مکاتب مدیریتی چنین بیان می‌کند: به زعم پست مدرنیست‌ها، روشهای کمی و عقلانی برای تولید اطلاعات به کار می‌روند، اما برای تحلیل و تفسیر آنها قطعاً باید باورها، اعتقادات و فرهنگ مورد بررسی را مد نظر قرار داد (الوانی، ۱۳۹۲: ۴۲۸). در حال حاضر مدیریت غربی در حال نزدیک شدن به رویکرد اسلامی مدیریت است و توجه به معنویات و اصول انسانی و اخلاقی به عنوان یکی از ابزارهای دستیابی به اهداف سازمانی مورد قبول شده است و امروزه مدیران علاقه فزاینده‌ای به تلفیق معنویت و مدیریت دارند. مدیریت اسلامی بر مبنای ارزشهای الهی اسلام، زمینه‌ی تعالی انسانها را فراهم می‌آورد. مدیریت از دیدگاه صاحب نظران غربی رسیدن به اهدافی مادی با کمک کارکنان است که در جامعه و مدیریت اسلامی اینها دیگر هدف نیستند بلکه ابزاری برای رساندن انسان به هدف نهایی یعنی کمال عبودیت است.

امروزه از نظر منطقی، تضاد بین نظریات علمی مدیریت با مبانی ارزشی و جهان‌بینی مادی‌گرایی حاکم بر جوامع غربی به طور عمیق‌تری مشاهده می‌شود؛ به طوری که نسخه‌های کارکردی و شفاف‌بخش غیرمادی را به استخدام گرفته‌اند و این خود تناقض مشهود روبنا (نظریه‌های مدیریتی غربی) با زیربنای (جهان‌بینی مادیگری) الگوهای مدیریتی به شمار می‌رود (حاجی شریف، ۱۳۹۰: ۱۲). پس از آشنایی با مفهوم مدیریت و سیر تکامل مکاتب مدیریتی، از آنجایی که این مطالعه واکاوی سبک مدیریت جهادی را برای کاربرد در سازمانهای نظامی و انتظامی مد نظر دارد، در ادامه اشاره‌ای به مفهوم مدیریت و فرماندهی در این سازمانها داریم.

مدیریت در سازمانهای نظامی و انتظامی

یک رهبر (مدیر) نظامی با به‌کارگیری اصول و فنون رهبری در شکلهای مناسب آن مثل اقدامات، دستورها، دستورالعمل‌ها و تدابیر، زیردستان را در سازمانهای نظامی برای تحقق اهداف معین، هدایت و راهنمایی می‌کند (اسکندری، ۱۳۸۸). رهبری در عرصه نظامی در عصر حاضر به فرماندهی تعبیر می‌شود. فرمانده نظامی در واقع علاوه بر رهبری سازمان، مدیریت میدان عملیات را هم بر عهده دارد. او هم در عرصه راهبرد و هم در عرصه تاکتیک، نقش کلیدی را ایفا می‌کند. نقش رهبر نظامی در واحدهای رزمی، نقش هدایت و ایجاد انگیزه برای اجرای مأموریت‌های مهم است به گونه‌ای

که از همه امکانات مادی و معنوی برای تحقق اهداف سازمانی استفاده کند. ستاد کل نیروهای مسلح، فرماندهی را این‌گونه تعریف می‌کند: "فرماندهی، اختیاری است که به یک فرد نظامی بر حسب درجه یا شغل و مسئولیتی که دارد واگذار می‌شود تا نسبت به زیردستان خود اعمال کند" (اسکندری و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۳).

نیروهای انتظامی (و نظامی) یکی از نهادهای راهبردی و آرمانی نظام مقدس اسلامی است که رسالت آن تأمین امنیت به ویژه امنیت اجتماعی است. به بیان دیگر نیروی انتظامی باید ترسها را به امنیت مبدل کند تا در بستر این امنیت، عمارت، پویایی، بهبود، خلاقیت و... در کشور ایجاد شود. لازمه تحقق این هدف عظیم وجود رهبران و مدیرانی آینده‌نگراست. بدین ترتیب رهبران و مدیران نیروی انتظامی (و نظامی) باید به ویژه در افق ۱۴۰۴ با توجه به تحولات عظیم اجتماعی از ویژگی‌های خاص و منحصر به فردی برخوردار باشند (خورشیدی، ۱۳۹۲).

نیروی انتظامی (و نظامی) نیرویی به منظور استقرار نظم و امنیت و تأمین آسایش عمومی و فردی و نگهبانی از دستاوردهای انقلاب اسلامی در چارچوب قانون و قلمرو کشور جمهوری اسلامی ایران است (دوستداری، ۱۳۹۰: ۹۸). بر این اساس برای این نیرو سه وظیفه تعریف شده است: استقرار نظم و امنیت همگانی، تأمین آسایش فردی و اجتماعی، و حراست از دستاوردهای انقلاب اسلامی در محیط ملی. حضرت علی (ع) در خصوص جایگاه مسئولان در برقراری امنیت عمومی جامعه در خطبه ۱۷۱ نهج‌البلاغه می‌فرماید: «کجاست آن مدافع صاحب غیرت که هنگام نزول حوادث، نگهبان مردم خویش باشد. ننگ پشت سر شماست و بهشت پیش رویتان... (دستی، ۱۳۸۹: ۲۳۱)».

آنچه آشکارا فرماندهی نظامی را از مدیریت متمایز می‌کند، اختیارات منحصر به فرد فرماندهان نظامی در متوسل شدن به نیروی قهری در مقیاس بزرگ، مجبور کردن زیردستان برای کارهای آسیب‌زننده و قدرت عفو کردن در دادگاه نظامی است. اما از جهات دیگر، وظایف مشابه بسیاری هست؛ مثلاً از فرماندهان و مدیران نه تنها انتظار می‌رود که رهبری کنند بلکه باید خوب رهبری کنند (اسکندری، ۱۳۸۸). بنابراین ویژگی‌های رهبری و مدیریت در نیروی انتظامی در بسیاری از موارد تفاوت عمده‌ای با رهبری و مدیریت سایر سازمانها دارد. به بیان دیگر، در عصر حاضر که در

دنیای غرب و لاییک رذیلت‌ها جایگزین فضیلتها شده و عصر بحران ارزشها نام گرفته (خورشیدی و ذوالفقاری، ۱۳۹۱) و نظام رهبری و مدیریت از عصر شکار به کشاورزی، صنعتی و فراصنعتی متحول شده است، نظام اسلامی که داعیه رهبری جهانی را دارد لازم است نظام رهبری و مدیریت خود به ویژه در نیروی انتظامی (و نظامی) را به عصر حکمت (یعنی دانش به عنوان ابزار قدرت) تبدیل کند. تحقق این مهم نیازمند تشخیص عوامل و شاخص‌های رهبری و مدیریت در این ارگان مقدس و آرمانی در افق ۱۴۰۴ است (خورشیدی، ۱۳۹۲).

امروزه یکی از سازمانهای مهم و راهبردی که می‌تواند این سبک مدیریت را سرلوحه کار خود قرار دهد، سازمانهای نظامی و انتظامی است. این گروه از سازمانها به خاطر وظایف خطیری که در رابطه با ابعاد امنیتی و اجتماعی جامعه بر عهده دارند لازم است که سبک مدیریتی خود را در تمامی سطوح، اعم از سطوح عالی تا پایین‌ترین سطوح عملیاتی بر مبنای رویکرد مدیریت جهادی قرار دهند. با توجه به اینکه مدیریت جهادی چنانچه در ادامه خواهیم دید تمامی ویژگی‌های سبکها و مکاتب مدیریتی نوین و ویژگی‌های فرهنگی و ارزشی اسلامی را در خود جای داده است، استفاده و به‌کارگیری ویژگی‌های آن، برای چنین سازمانهایی اجتناب‌ناپذیر است.

تا اینجا با مفهوم و سیر تکامل مدیریت و در ادامه آن با معنی و مفهوم فرماندهی در سازمانهای نظامی و انتظامی آشنا شدیم. با توجه به تمرکز اصلی این مطالعه بر روی سبک مدیریت جهادی، در ادامه به بررسی مفهوم و ویژگی‌های آن می‌پردازیم.

سبک مدیریت جهادی

بدون تردید، اسلام به مسئله حکومت (مدیریت) به عنوان یک هدف نمی‌نگرد، بلکه آن را یک وسیله برای تحقق بخشیدن به اهداف عالی مذهب می‌شمارد. در یک بررسی کلی چهار هدف عمده بیش از همه جلب توجه می‌کند که نه تنها حکومت (مدیریت) اسلامی، بلکه مدیریت‌هایی که از آن نشئت می‌گیرد نیز باید در مسیر این چهار هدف گام بردارند: (۱) آگاهی بخشیدن به انسانها؛ (۲) تربیت معنوی و احیای ارزشهای اخلاقی؛ (۳) اقامه قسط و عدل به صورت خود جوش و برخاسته از متن جامعه؛ (۴) آزادی انسانها از زنجیرهای اسارت (مکارم شیرازی، ۱۳۷۶: ۱۴).

شیخ صدوق به نقل از امیرالمؤمنین چنین بیان می‌کند: "مدیریت جامعه اسلامی آن نیست که بهترین خوراکیها و لباسها و امکانات را داشته باشد بلکه مدیر جامعه اسلامی کسی است که در سختیها و مشکلات همراه مردم باشد و حتی در پایین‌ترین سطح جامعه باشد." به تعبیری می‌توان گفت که این بیان حضرت علی(ع)، اهمیت و ضرورت سبک مدیریت اسلامی را تبیین می‌کند. مقام معظم رهبری در بیانات خود در دیدار با اعضای شورای شهر و شهرداری تهران در سال ۱۳۹۲ در تعریف مدیریت جهادی چنین بیان کردند: "مدیریت جهادی یعنی کار، تلاش، با خدا حساب کردن، به علم تکیه کردن، به درایت و تدبیر تکیه کردن." ایشان سه ویژگی مهم مدیریت جهادی را خدمت به مردم، نیت خدایی (خلوص) و تکیه بر علم برمی‌شمارند. البته تعاریف دیگری نیز در باب مدیریت جهادی بیان شده است که در ادامه به چند مورد اشاره می‌کنیم.

«علم و هنر رهبری و کنترل فعالیتهای دسته جمعی، مبتنی بر مبارزه نه صرفاً در عرصه نظامی بلکه در تمامی عرصه‌های علمی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و غیره جهت نیل به اهداف راهبردی و کلان یک سامانه و رفع موانعی که در رسیدن به آن وجود دارد (کوشکی، ۱۳۹۳).»

«مدیریت جهادی همان مدیریت اسلامی به صورت تام و کامل است که رسالت آن تغییر مبانی مدیریت غربی و جایگزینی مبانی اسلامی است (رحمانی، ۱۳۸۷).»

«مدیریت جهادی مبتنی بر فرمولها و قوانین مطرح در دانش مدیریت و نظام ارزشی اسلام است. به عبارتی دانش و هنر به کارگیری منابع انسانی برای دستیابی به اهداف سازمان به شیوه مطلوب مبتنی بر نظام ارزشی اسلام (مرتضوی و عراقی، ۱۳۸۷).»

«مدیریت جهادی با از خود گذشتگی فعالیتی فراتر از روال عادی، برنامه‌ریزی صحیح و غیره همراه است. در این نوع از مدیریت، فرد به خود فکر نمی‌کند و گروه را در نظر می‌گیرد. خدمت را به معنای واقعی و برای رضای خدا انجام می‌دهد (اسحاقی، ۱۳۹۳: ۵۳).»

علی صدرالسادات (۱۳۹۳) مدیریت جهادی را مجموع تفکر مدیریت پسامدرن و روحیه و انگیزه الهی در کار و تلاش بر می‌شمارد. روستا آزاد (۱۳۹۱) در سخنرانی خود در اولین همایش علمی مدیریت جهادی، در تعریف مدیریت جهادی چنین بیان کرد: «وجه افتراق مدیریت علمی غربی با مدیریت جهادی، در مقوله توکل است به طوری که مدیر جهادی بعد از سنجش امکانات

عمل، به خدا توکل می‌کند و گام در مسیر می‌گذارد.»

محمد مقیمی (۱۳۹۳) صاحب‌نظر در حوزه مدیریت، در نوشتاری و ویژگی‌های سبک مدیریت جهادی را چنین برمی‌شمارد:

۱. همسوسازی اهداف سازمان، مدیریت و کارکنان به منظور دستیابی به هدفی عالی به نام «قرب الهی».

۲. فرهنگ سازمانی شامل عقلانیت و معنویت، خلاقیت و نوآوری همراه با خطرپذیری و شهامت، رقابت‌پذیری همراه با رعایت اخلاق حرفه‌ای، تلاش پیوسته همراه با ایثار و از خودگذشتگی و غیره.

۳. ساختار تشکیلاتی ایدئولوژیک و مأموریت‌مدار، حداقل تمرکزگرایی و دیوانسالاری (بوروکراسی)، ساده‌سازی به جای پیچیدگی.

۴. شایسته‌سالاری مبتنی بر پایبندی به ارزشها، انگیزه‌کاری و توانایی علمی و فنی.

۵. بسیج منابع انسانی (بدنه اصلی منابع انسانی را اعضای داوطلب تشکیل می‌دهند) دارای آمادگی کار با حداقل وضعیت و مزایا.

۶. انگیزه‌های کاری مبتنی بر تأمین نیازهای سطح عالی همچون خودشکوفایی، عزت نفس، نیاز اجتماعی و حس ادای تکلیف در مقابل خداوند.

۷. نظارت و کنترل با رویکرد خودکنترلی و نظارت همگانی که مبتنی بر امر به معروف و نهی از منکر نهادینه می‌شود.

۸. مشارکت جهادی فراگیر و مردمی کردن فعالیتهای عمومی به منظور به کارگیری ظرفیت‌های فکری و مادی تمام سطوح اجتماعی برای حل مسائل عمومی جامعه و رویارویی با تهدیدات بیرونی و آفتهای درونی.

هم اکنون، فرسودگی روح بشر و کاستیهای معنوی در بدنه اصلی مدیریت امروز، خلاء موجود در سازمانها را نمایان ساخته و نیاز به یک نظام برتر و نگرشی نوین در عرصه مدیریت، نظامی را می‌طلبد که عزت، شرافت و کرامت انسانها و به فعلیت رسیدن استعدادهای درونی آنان و رشد و تعالی مادی و معنوی را نوید می‌دهد و مدیران را به یک نگرش انسانی الهی سوق می‌دهد تا

جهت‌گیری ذهنی آنان را از اسارت پیشنهادی ابزاری و خودمحموری آزاد نماید و ادای تکلیف را به عنوان خط‌مشی موفق برای انگیزش کارکنان پیشنهاد دهد. نظام مزبور جز نظام مدیریت جهادی نیست که در قلمرو سازمان، به ویژگی‌های روانی و رفتاری افراد و نوع تعامل آنها با یکدیگر در جوی صمیمانه بها می‌دهد و مدیر را به پیرایستگی از آلودگیها برای خود و جهت‌دهی و رنگ الهی دادن به سازمان توصیه کرده است (ابراهیمی و افشاریان، ۱۳۸۸).

مقام معظم رهبری نیز همواره بر این نکته تأکید داشته‌اند و ارائه الگوی ایرانی-اسلامی پیشرفت از سوی ایشان نیز به عنوان برنامه حرکت مسئولان نشان‌دهنده دقت نظر، حکمت و تدبیر ایشان در تدوین نقشه راه کشور در موقعیت حساس امروزی است. در این باره می‌توان گفت که مدیریت جهادی مدل و مکتبی بومی از مدیریت است که می‌تواند بیشترین انطباق و هماهنگی را با اصول و معیارهای جامعه و فرهنگ ما داشته باشد.

پروفسور الوانی (۱۳۹۱) چهره ماندگار مدیریت کشور در سخنرانی خود در اولین همایش علمی مدیریت جهادی چنین بیان کردند: «در مکاتب اولیه مدیریت از نوعی تعیین و قطعیت بحث می‌شد. دوران فعلی دوران بی‌نظمی است، ما در حال تجربه کردن پارادایم جدیدی در مدیریت هستیم، تعبیر مدیریت به مثابه سازمان به تعبیر مدیریت به مثابه ابرها بدل شده است. مدیریت موفق، مدیریتی است که این پیچیدگی را درک کند. مکاتب جدید، پارادایم جدیدی را ارائه نکردند، در مکاتب قدیمی شرایط ثابت و قابل پیش‌بینی فرض می‌شد.» خوشبختانه اندیشمندان و صاحب‌نظران این حوزه و بالاتر از آن مقام معظم رهبری به این نقصان پی برده‌اند. به طوری که به دلیل اهمیت موضوع ایشان سال ۱۳۹۳ را «سال اقتصاد و فرهنگ با عزم ملی و مدیریت جهادی» نام‌گذاری کردند و چند سالی است که برخی از مراکز مهم علمی کشور بر روی این موضوع کار می‌کنند. با این حال باید روند مطالعه و تدوین چنین الگوها و نظریه‌های بومی شتاب بیشتری بگیرند.

ممکن است این تصور پیش آید که مدیریت جهادی مبنا و پشتوانه علمی خاصی ندارد و تنها سخت‌کوشی مدیران و کارکنان جهادی اساس و شاکله این سبک مدیریت است؛ اما مدیریت جهادی غیر از مدیریت علمی نیست که بر اساس فرمولها و قوانین مطرح در دانش مدیریت

پایه‌ریزی شده است. فرق این نوع مدیریت که از ترکیب اضافی (جهادی یا اسلامی) برخوردار است با مدیریت مطلق، در این است که مبنای آن را نظام ارزشی اسلامی می‌سازد. نظام ارزشی اسلام نقش مهمی را در نظریه‌های علمی مدیریت و نیز در شیوه‌های علمی آن ایفا می‌کند. از این رو در روشهای عملی مدیران مسلمان اثر می‌گذارد و به حرکت آنها جهت ارزشی می‌بخشد (قلی‌پور ارکمی و طاهری، ۱۳۹۳: ۴۲).

اهداف تحقیق

۱. شناسایی ویژگی‌ها و مؤلفه‌های سبک مدیریت جهادی با استفاده از تحلیل محتوا.
۲. ارائه یک مدل مفهومی اولیه با استفاده از ویژگی‌های استخراج شده.
۳. دسته‌بندی ویژگی‌های مدیریت جهادی به دو دسته عام و خاص.
۴. تقویت ادبیات مربوط به سبک مدیریت جهادی.

پیشینه تحقیق: یکی از معتبرترین و باارزش‌ترین منابعی که می‌تواند بیانگر ویژگی‌های فرماندهی و مدیریت در اسلام باشد، آیه ۱۲۸ سوره توبه^۱ است. جایی که خداوند متعال این ویژگی‌ها را در پیامبر اسلام (ص) برمی‌شمارد و آن را به عنوان یک الگوی ناب معرفی می‌کند. مکارم شیرازی (۱۳۷۶) این ویژگی‌ها را چنین تبیین می‌کند: (۱) او (مدیر یا فرمانده) باید از میان همان مردم برخیزد که رهبری آنها را بر عهده دارد تا دردها و نیازها و مشکلات آنها را به خوبی درک کند. (۲) دلسوز بودن یکی دیگر از وضعیت لازم مدیریت است. آنها که تنها با مقررات اداری و ضوابط و قوانین کار می‌کنند و تمام همشان این است که فقط وظایف اداری را انجام دهند و حاضر نیستند قدمی از آن فراتر بگذارند، قطعاً مدیران و فرماندهانی ناموفق‌اند. (۳) عشق و علاقه به کار خود، که در آیه فوق از آن تعبیر به «حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ» شده است و اشاره به عشق شدید و علاقه فوق‌العاده پیامبر (ص) نسبت به هدایت مردم است نیز از وضعیت اساسی مدیریت و فرماندهی محسوب می‌شود. (۵ و ۴) مدیر باید نسبت به افراد تحت اداره خود، هم رئوف باشد و هم رحیم (مکارم شیرازی، ۱۳۷۶: ۶۹). بنابراین می‌توان گفت که اسلام رویکرد و دیدگاهی همه‌جانبه به مدیریت

۱. لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُم بِالْمُؤْمِنِينَ رَؤُوفٌ رَحِيمٌ

و فرماندهی دارد. امروزه سبکی از مدیریت اسلامی که مورد نیاز جامعه و کشور (به خصوص در سازمانهای نظامی و انتظامی) است و می‌تواند بسیاری از کاستیهای سایر مکاتب نوین مدیریت را برطرف سازد، سبک مدیریت جهادی است.

حضرت علی (ع) در نهج البلاغه طی نامه ۵۳ به مالک اشتر و ویژگی‌های یک فرمانده (مدیر یا حاکم) را اینچنین برمی‌شمارد: (۱) از همه آنها نزد تو به خدا و پیامبر دلسوزتر و خیرخواه‌تر باشد؛ (۲) از همه آنها پاکدامن‌تر باشد؛ (۳) از همه آنها عاقل‌تر و هوشیارتر باشد؛ (۴) از کسانی باشد که دیر به خشم می‌آید؛ (۵) به موقع عذر می‌پذیرد؛ (۶) از آنها که نسبت به مستضعفان رؤف و مهربانند؛ (۷) در مقابل زورمندان و مستکبران قوی و انعطاف‌ناپذیرند؛ (۸) از کسانی که حوادث تلخ آنها را از جا به در نکند؛ (۹) هرگز ضعف و زبونی آنها را به زانو در نمی‌آورد؛ (۱۰) از کسانی که از خانواده‌های اصیل، نجیب، با شخصیت، صالح، خوش سابقه، باشاهت، شجاع و سخاوتمند باشد (دشتی، ۱۳۸۹).

خان‌محمدی و مدنی (۱۳۹۲) در پژوهشی که انجام داده‌اند در تبیین سازمان نیروی انتظامی (و نظامی) معتقدند: «نیروی انتظامی (و نظامی) به منظور استقرار نظم و امنیت و تأمین آسایش عمومی و فردی و نگرانی از دستاوردهای انقلاب اسلامی در چارچوب قانون و قلمرو کشور جمهوری اسلامی ایران است (دوستداری، ۱۳۹۰: ۹۸)». بر این اساس برای این نیروها سه وظیفه وجود دارد: استقرار نظم و امنیت همگانی، تأمین آسایش فردی و اجتماعی، و حراست از دستاوردهای انقلاب اسلامی در محیط ملی. ایشان در ادامه طبق ارائه یک الگوی مفهومی، ویژگی‌هایی را برای فرماندهی (مدیریت) از دیدگاه نهج البلاغه برای سازمانهای انتظامی و نظامی برمی‌شمارند که عبارت‌اند از: استقامت، قاطعیت، اطلاعات، خطرپذیری، صبر، رازداری، شجاعت، اطاعت‌پذیری، مردم‌داری، بصیرت، تدبیر و توکل (خان‌محمدی و مدنی، ۱۳۹۲).

اسکندری و همکاران (۱۳۹۳) طی تحقیقی که انجام داده‌اند یک الگوی مفهومی سبک رهبری (مدیریت) فرماندهان در نهج البلاغه را ارائه داده‌اند. ایشان در تبیین این الگو معتقدند: «رهبر (مدیر) انسانی مؤمن است؛ یعنی کسی است که در چارچوب آموزه‌های اسلام حرکت می‌کند و رضایت خداوند، هدف اصلی او است. البته عوامل ژنتیکی و شخصیتی به عنوان ویژگی‌های

شخصیتی، اگرچه تحت تأثیر اعتقادات قابل تعدیل است، اصالت خود را دارد و بدین ترتیب به عنوان مقوله میانجی در الگوهای رفتاری تأثیر می‌گذارد. الگوهای رفتاری با زیردستان، نزدیکان مردم و دشمنان تحت تأثیر از ویژگی‌های اعتقادی و شخصیتی به پیامدهایی منجر می‌شود که توفیق در رهبری نام دارد. این فرآیند دائماً در حال اجرا است و نتیجه رفتار فرمانده (مدیر) به صورت بازخورد بر ویژگی‌های اعتقادی و شخصیتی فرمانده تأثیر می‌گذارد و وی را در پابندی به اعتقادات و ویژگی‌های شخصی و احیاناً تعدیل آنها هدایت می‌کند». ایشان در تبیین ویژگی‌های الگوی خود این موارد را ذکر می‌کنند: ویژگی اعتقادی (ایمان) شامل بندگی خدا، مناجات با خداوند و امیدواری به مدد الهی، ویژگی‌های شخصیتی شامل مذهب، منضبط، مصلح و مبصر، ویژگی‌های رفتاری شایسته فرماندهان (مدیران) در تعامل با مخاطبان شامل دشمنان (مبارزه جوانمردانه)، نزدیکان (مراقبت دلسوزانه)، مردم (مراعات برادرانه) و با زیردستان (هدایت دلسوزانه) است. در نتیجه این ویژگی‌ها طبق الگو، توفیق در رهبری حاصل می‌شود که شامل کسب رضایت و پاداش الهی، جلب رضایت خلق خدا و کسب پیروزی و افتخار است (اسکندری و همکاران، ۱۳۹۳).

مکارم شیرازی عمده‌ترین وضعیت و صفات مشترک مدیران و فرماندهان از دیدگاه اسلام را در چهارده ویژگی زیر برمی‌شمارد: ایمان به هدف، علم، قدرت، امانت و درستکاری، صداقت و راستی، حُسن سابقه، وراثت صالحه، سعه صدر، دلسوزی و عشق به کار، تجربه و آزمودگی، شجاعت و قاطعیت، عدالت و دادگری، پایگاه مردمی و پایبند بودن به اصول و ضوابط (۱۳۷۶: ۶۶).

خورشیدی و ذوالفقاری (۱۳۹۱) در پروژه‌ای برای رهبری و مدیریت سازمانها هفتاد نظریه رهبری و مدیریت، چهل استعاره رهبری و مدیریت و سیصد شاخص برای رهبری و مدیریت مانند تعامل ابعاد هوش، پرورش مختلف تفکر، معنا درمانی، درک آمایش سرزمین، درک چشم‌انداز، آینده‌پژوهی، بصیرت و غیره را ذکر کرده‌اند. این مطالعه نشان داد که اوج تلاش مدیریت، رهبری است.

در خصوص پیشینه تحقیق در زمینه مدیریت جهادی نیز باید گفت که اولین جرقه مربوط به

مدیریت جهادی در اوایل انقلاب اسلامی و به دستور امام راحل (ره) زده شد که منجر به تشکیل نهاد جهادسازندگی شد. بعدها این نهاد با وزارت کشاورزی ادغام شد و وزارت جهاد کشاورزی را تشکیل دادند. این شروع برای مدیریت جهادی که همراه با جنگ تحمیلی بود، باعث شد که مدیران و فرماندهان جوان دوران انقلاب تجربیات گرانبهایی را درباره مدیریت و فرماندهی در موقعیتهای خاص و بحرانی به دست آورند. همان‌گونه که در ابتدا نیز اشاره شد، با تأسف به همان اندازه‌ای که این مدیران و فرماندهان در طی دوران پس از انقلاب اسلامی توانسته‌اند کارهای سخت و غیرممکن را به سرانجام برسانند، مطالعه و مستندسازی صورت نگرفته است. ولی خوشبختانه با هوشیاری و تیزبینی مقام معظم رهبری که مدیریت جهادی در همه زمینه‌های کشور را امری لازم اعلام کردند، باعث تلنگری به جامعه علمی کشور شده است و در این چند سال اخیر مطالعات و پژوهشهای خوبی در این زمینه صورت گرفته است.

الماسی معتقد است که کارهای اعجاز‌انگیزی با تکیه بر فرهنگ و مدیریت جهادی در جبهه‌های جنگ شکل گرفت. که این کارها برگ زرینی است که در تاریخ دفاع مقدس ما می‌درخشد. ساخت پل عظیم خیبر که کارشناسان نظامی دنیا را به تعجب و حیرت وا داشت و نمونه‌های فراوان دیگری که قلم و بیان از گفتار آن عاجز است (۱۳۸۶: ۴۸۰). مدیریت جهادی با از خودگذشتگی، فعالیتی فراتر از روال عادی، برنامه‌ریزی صحیح و غیره است. در این نوع از مدیریت، فرد به خود فکر نمی‌کند و گروه (جامعه) را در نظر می‌گیرد. خدمت را به معنای واقعی و برای رضای خدا انجام می‌دهد (اسحاقی، ۱۳۹۳: ۵۳).

قلی‌پور ارکمی و طاهری (۱۳۹۳) ویژگی‌های مدیریت جهادی را اینچنین برمی‌شمارند:

الف- حوزه تمایلات و گرایش‌های مدیران جهادی؛ شامل ایمان و اعتقاد به آخرت، تقوی (متقی بودن)، عدالت، نوع‌دوستی (انسان‌گرایی)، آینده‌نگری، تکامل‌گرایی، تمایل به علم و تحقیق، اعتقاد به مشارکت، اعتقاد به ولایت، گرایش به نظم و قانون، سایر تمایلات (مانند میل به کار و تلاش، قبول مسئولیت و غیره). ب- حوزه افکار و ذهنیات مدیران جهادی؛ شامل هوش بالا، جامع‌نگری (نگرش سامانه‌ی)، وجود نظام فکری، ژرف‌نگری و عمیق‌بینی امور، عرضه افکار و همفکری و مشورت. ج- حوزه رفتارها و عینیت؛ شامل تواضع و فروتنی متعادل، اعتماد به نفس،

سرعت عمل، عیب‌پوشی، پایبندی به ضوابط به جای روابط، عمل به وعده‌های خود، سعه صدر، نظم در کارها، خلاقیت و ابتکار، ارتباط ساده و صریح، خوش‌رویی، وقار و متانت، پیشگامی در خودشناسی و توان اداره امور سازمانی (قلی‌پور ارکمی و طاهری، ۱۳۹۳: ۴۴).

در خصوص موضوع مدیریت جهادی همایشها و کنفرانس‌های خوبی در سالهای اخیر انجام شده است. یکی از منظم‌ترین همایشهایی که چندین سال است با موضوع مدیریت جهادی برگزار می‌شود «همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی» است. اولین دوره این همایش در سال ۱۳۸۶ برگزار شد و دوره‌های بعدی در سال‌های ۱۳۸۷، ۱۳۸۸، ۱۳۸۹، ۱۳۹۰، ۱۳۹۱، ۱۳۹۲ و هشتمین دوره این همایش نیز در خردادماه ۱۳۹۳ برگزار شد که موفق به جمع‌آوری نظرهای اندیشمندان و صاحب‌نظران در طی این سالها شد. البته پس از اعلام نیاز کشور به مدیریت جهادی از سوی مقام معظم رهبری، سایر نهادهای علمی و تحقیقاتی نیز دست به کار شده و به تحقیق و پژوهش در این زمینه پرداختند. که در این باره می‌توان به برگزاری همایش علمی مدیریت جهادی در سال‌های ۱۳۹۱ اشاره کرد. علاوه بر تحقیقات، پژوهشها و طرحهای تحقیقی که در زمینه مدیریت جهادی در طی این سالها صورت گرفته است، تألیفات خوبی نیز در سالهای اخیر در باب مدیریت جهادی از سوی صاحب‌نظران و اندیشمندان این حوزه انجام شده است.

بنابراین با توجه به مطالب فوق می‌توان گفت که مدیریت جهادی، نوعی سبک مدیریت است که برگرفته از مدیریت اسلامی است و با ارزشها و فرهنگ ما انطباق دارد. از سوی دیگر در بررسی مبانی نظری این نکته حائز اهمیت است که ویژگی‌هایی که در متون اسلامی از جمله قرآن، نهج‌البلاغه، روایات و غیره درباره نحوه مدیریت و فرماندهی بیان می‌شود، امروزه همان حلقه گمشده‌ای است که مکاتب و سبکهای مدیریتی غربی به دنبال آن هستند تا تغییراتی اساسی در شیوه کار خود ایجاد کنند. در واقع مدیریت جهادی، همان مدیریت اسلامی به شکل کاربردی و نوین است که مطابق با استانداردها و معیارهای به روز است. همچنان که اشاره شد، این سبک مدیریت همان‌گونه که در جنگ تحمیلی از سوی نیروهای نظامی به کرات و در سطوح مختلف استفاده می‌شد، امروز نیز می‌تواند در همین سازمانهای نظامی و انتظامی به کار گرفته شود. ولی نکته قابل توجه این است که اگر در آن زمان بنا بر مقتضیات بایستی بر ابعاد نظامی مدیریت

جهادی توجه می‌شد، امروزه این توجه باید بر سایر ابعاد این سبک مدیریت متمرکز شود؛ یعنی لازم است که سبک رهبری و مدیریت به ویژه در سازمانهای نظامی و انتظامی به سمت عصر حکمت (یعنی دانش به عنوان ابزار قدرت) حرکت کند.

روش

این تحقیق از نظر هدف، توسعه‌ای-کاربردی و از نظر روش، کیفی است و از روش تحلیل محتوا استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش بالغ بر هشت عنوان کتاب تألیفی با موضوع مدیریت جهادی و نیز ۷۸ مقاله و طرح پژوهشی با موضوع مدیریت جهادی است که شده و ویژگی‌های مدیریت جهادی از آنها استخراج شده است. اطلاعات مورد نیاز در این تحقیق با روش کتابخانه‌ای با استفاده از ابزارهای فیش برداری، کتاب‌های علمی و تخصصی، مقالات علمی و پژوهشی جمع‌آوری شده است. در ادامه به طور مختصری به روش تحقیق تحلیل محتوا از دیدگاه برخی از صاحب‌نظران می‌پردازیم.

برای بررسی محتوای آشکار پیامهای موجود در یک متن می‌توان از روش تحلیل محتوا استفاده کرد. در این روش محتوای آشکار و پیامها به طور نظام‌دار و کمی توصیف می‌شود. از این رو این روش را می‌توان روش تبدیل داده‌های کیفی به داده‌های کمی قلمداد کرد. تحلیل محتوا روشی مناسب برای پاسخ دادن به سؤال‌هایی درباره محتوای یک پیام است (سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۹۱: ۱۳۲). برای انجام روش تحلیل محتوا، مراحل زیر طی می‌شود.

گام اول - آماده‌سازی و سازمان‌دهی: در تحلیل محتوا، انتخاب موضوع باید با انتخاب محتوای مورد تحلیل هماهنگ باشد. بهتر است که سؤال تحقیق را ابتدا مشخص کرده و مجموعه‌ای از اسناد یا پیامها را که می‌توان با کمک آنها به این سؤال پاسخ داد، جمع‌آوری کرد.

گام دوم - بررسی مواد (پیام): پس از گردآوری اسناد باید به بررسی آنها پرداخت. بررسی مواد یعنی رمزگذاری^۱ آنها. رمزگذاری فرآیندی است که به وسیله آن، داده‌های خام به صورت منظم در واحدهایی که امکان توصیف دقیق محتوا را فراهم می‌آورد، قرار می‌گیرد. عمل رمزگذاری شامل

سه نوع انتخاب زیر است:

انتخاب واحدها (واحد ثبت^۱): واحد بررسی، بخش خاصی از محتواست که مورد تحلیل قرار می‌گیرد. واحد بررسی یک تحلیل با تحلیل دیگر متفاوت است. این واحد در برخی موارد شامل جمله‌ها، واژه‌ها و گاه موضوع است.

انتخاب سامانه شمارش: روش بررسی واحدها ظاهر شدن برخی مفاهیم، تصاویر، زمان اختصاص داده شده برای انجام تکلیفی ویژه، تکرار یک واژه و امثال آن است.

مقوله بندی کردن: عبارت است از عمل طبقه‌بندی کردن عناصر تشکیل دهنده یک مجموعه به وسیله تمایز و بعد گروه‌بندی براساس شباهت و ملاکهای از قبل تعریف شده. به عبارت دیگر مقوله بندی روش ساختار دادن به محتوا است.

گام سوم - پردازش داده‌ها: آخرین مرحله در تحلیل محتوا، پردازش داده‌های رمزگذاری شده است. این عمل را می‌توان به دو شیوه دستی و رایانه‌ای انجام داد. بر اساس نتایج آماری به دست آمده، محقق می‌تواند به بحث و تفسیر نتایج پردازش (سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۹۱: ۱۳۳).

حوزه گسترده تحلیل محتوا را می‌توان به دو سطح از تحلیل‌ها تقسیم کرد: سطح نخست، تحلیل‌هایی از متون و اسناد با محتوای آشکار از طریق روشهای آماری است و سطح دوم، محتواهای نهفته در متون و اسنادی است که نیازمند فراکاوی^۲ هستند و باید تفسیری از شالوده معانی از واژه‌ها و استدلالها به عمل آید. یکی از مزایای تحلیل محتوا این است که این روش می‌تواند مفاهیم غنی را با ترکیب دیدگاه‌های کیفی و کمی از تحلیل‌های قوی کمی به دست آورد (دیوریو^۳، ۲۰۰۷). مایرین^۴ (۲۰۰۸) برای مدل فرآیندی تحلیل محتوا، این چهار گام اصلی را بیان می‌کند: (۱) اطلاعات اولیه تجزیه و تحلیل شده محدود می‌شوند و واحد تحلیل تعریف می‌شود (مجموعه اطلاعات اولیه^۵)؛ (۲) ویژگی‌های اسمی اطلاعات به منظور تهیه پیشینه‌ای برای

1. Recording unit
2. excavate
3. Duriau
4. Mayrin
5. material collection

تحلیل محتوای بعدی ارزیابی می‌شوند (تحلیل توصیفی)^۱؛ (۳) ابعاد ساختاری و طبقه‌های تحلیلی مرتبط انتخاب می‌شوند که برای مجموعه اطلاعات اولیه لازم است (انتخاب طبقه)^۲؛ (۴) اطلاعات اولیه مطابق با ابعاد (تحلیلی) تحلیل می‌شوند (مایرین، ۲۰۰۸).

برای بررسی محتوای متون مدیریت جهادی، بررسیهایی صورت گرفته است که در ادامه خلاصه‌ای از این بررسیها بیان می‌شود.

یافته‌ها

این مطالعه در نظر دارد که ویژگی‌ها و مؤلفه‌های سبک مدیریت جهادی را با استفاده از روش تحلیل محتوا در یک جامعه آماری (که در بالا توضیح داده شد) استخراج و دسته‌بندی کند. سپس این ویژگی‌ها را در قالب یک مدل مفهومی اولیه ارائه دهد. مطابق با فرآیند انجام روش تحقیق تحلیل محتوا که در بالا توضیح داده شد، این روش در دو سطح انجام می‌پذیرد. در واقع، در این پژوهش تحلیل محتوا در سطح نخست صورت پذیرفته است. به عبارتی، تحلیل‌هایی از متون و اسناد با محتوای آشکار که از طریق روشهای آماری انجام شده است؛ پس از مطالعه و بررسی مقالات و طرحهای پژوهشی و تألیفات مدنظر در جامعه آماری این مطالعه، ویژگی‌های سبک مدیریت جهادی استخراج شدند. فراوانی این ویژگی‌ها در جدول ۱ قابل مشاهده است. ویژگی‌های استخراج شده سبک مدیریت جهادی در جامعه آماری، تعداد ۱۷۶ ویژگی است.

در ادامه فرآیند روش تحلیل محتوا، به منظور درک بهتر این ویژگی‌ها، آنها را با استفاده از روش تقلیل داده‌ها^۳ به دو دسته کلی تقسیم می‌کنیم.

۱- ویژگی‌های عام مدیریت جهادی: این دسته از ویژگی‌ها همان ویژگی‌هایی است که امروزه در سایر سبکها و مکاتب مدیریت نیز بر استفاده و به‌کارگیری آنها تأکید می‌شود و در مدیریت نوین امروزی استفاده از آنها امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است. در صورت به کار نرفتن این ویژگی‌ها در مدیریت امروزی، نمی‌توان از عهده رویارویی با محیط پیچیده در سازمانها و جامعه برآمد. با

1. descriptive analysis
2. category selection
3. data reduction

توجه به این ویژگی‌ها می‌توان گفت که سبک مدیریت جهادی قابلیت کاربرد در محیط پیچیده و نوین امروزی را دارد و این توانایی را دارد که خود را با به روزترین و علمی‌ترین سبکها و مکاتب مدیریت منطبق کند.

جدول ۱: ویژگی‌های مدیریت جهادی و فراوانی آنها در جامعه آماری

فراوانی	ویژگی	فراوانی	ویژگی	فراوانی	ویژگی
۱۱	مسئولیت در برابر خدا	۱۱	تمرکز اعمال بر تقرب الهی	۱۸	خدامحوری
۲۲	قداست سازمان و محل کار	۳۶	اخلاص در عمل	۲۳	تقوا محوری
۱۴	کار به عنوان ادای تکلیف	۲۸	ایمان و اعتقاد عمیق	۱۶	دین مداری
۱۷	پشتوانه قراردادن مسائل معنوی برای انجام وظایف	۲۳	توجه به پادشاهای معنوی و الهی به جای پادشاهای مادی	۲۴	خدمت به مردم در جهت رضایت خدا
۸	رتبه بندی اداری براساس تقوا	۱۲	دقت در اوقات عبادت و رابطه با خدا	۱۷	زمان‌شناسی و وقت‌شناسی
۲۷	تلاش برای اقامه دین و استقرار نظام ارزشی	۲۹	عبادت تلقی کردن کار	۱۴	اتکا به خدا در حل مشکلات
۲۱	اولویت بندی کارها براساس اهمیت	۳۶	ارتباط صمیمی با زیردستان	۱۹	احساس تعهد
۳۵	تقدم منافع سازمانی بر منافع شخصی	۳۲	عبادت دانستن خدمت به مردم	۸	نیک خواهی
۱۸	نوع دوستی (انسان گرایی)	۴۲	ایمان و اعتقاد به آخرت	۷	اهتمام به خیر
۲۸	آینده‌نگری	۳۸	تمایل به علم و تحقیق	۶	تکامل گرایی
۳۵	گرایش به نظم و قانون	۲۴	اعتقاد به ولایت	۲۶	اعتقاد به مشارکت
۱۴	وجود نظام فکری	۱۱	جامع نگری (نگرش سامانه‌ای)	۲۱	هوش بالا
۱۴	ژرف نگری و عمیق بینی امور	۲۵	عرضه افکار و همفکری و مشورت	۱۸	تواضع و فروتنی
۱۰	پیشگامی در خودشناسی	۲۴	سرعت عمل	۶	عیب پوشی
۱۹	سعه صدر و تحمل پذیری	۱۸	عمل به وعده‌های خود	۱۴	پایبندی به ضوابط
۳۲	خلاقیت و ابتکار	۱۱	وقار و متانت	۱۱	خوشرویی
۱۵	ارتباطات ساده و صریح	۱۴	توان اداره امور سازمانی	۱۷	اعتماد به نفس
۱۱	پذیرش مخاطرات	۲	اعتقاد نداشتن به وجود بن بست	۲۸	خرد ورزی
۲۵	داشتن برنامه با اهداف بلندمدت	۲۸	مردم نوازی	۲۱	تلاش مداوم و پایدار
۴	احساس مسئولیت در برابر منابع طبیعی	۸	اهتمام به انجام وظایف در جهت تعالی فردی و اجتماعی	۱۸	اهتمام به رسیدن به تمدن اسلامی

ادامه جدول ۱: ویژگی‌های مدیریت جهادی و فراوانی آنها در جامعه آماری

۲۸	ساده زیستی و قناعت	۱۸	شجاعت و امید	۳۶	مسئولیت‌پذیری
۳۶	عدالت محوری	۳۹	مردم محوری	۱۵	صمیمیت
۱۲	توجه به نیروی انسانی به عنوان منبع پیشرفت و مولد	۲۵	تلفیق شعور دینی و آینده‌نگری آرمانی	۱۲	خستگی ناپذیری و سرعت عمل در کار
۱۵	اعتماد به افراد	۳۶	خودارزیایی	۷	پرهیز از منفعت طلبی
۷	حمایت متقابل کارمند و مدیر	۱۸	اعتمادزایی سازمانی و ملی	۱۳	اعتماد متقابل
۲۱	حاکمیت روحیه اینارگری در افراد	۱۵	دفاع متعهدانه از هویت سازمانی	۵	مدیریت بر قلوب
۲۶	انسجام گروهی	۲۰	تعهد نسبت به انقلاب	۸	کمال جویی
۵	توجه برنامه‌ریزی از پایین به بالا	۳۱	آزادی خواهی و استقلال طلبی	۱۷	تحمل اختلاف سلیقه
۱۴	تسلط همه جانبه به وظایف	۲۸	حداکثر کردن اثربخشی	۲	آینده‌نگری و دوراندیشی
۱۵	احساس مسئولیت در برابر محرومیت‌ها	۱۵	استفاده از تجربیات گذشته	۴	حساسیت به حل مشکل
۱۹	استفاده از نیروهای متعهد و متخصص	۱۴	توقع از نیروها در حد توان	۲۵	انعطاف‌پذیری
۱۴	ایجاد ارتباط عاطفی با کارکنان	۲۴	اختیارات وسیع در تصمیم‌گیری	۲۳	تلاش خستگی ناپذیر
۸	استقبال از وظایف جدید و چالشی	۸	همرنگی و هم‌سنخی با جامعه	۱۴	یاری رساندن به دیگران
۸	حضور در متن جامعه هدف (کار)	۱۱	مدارا و همراهی با همکاران	۳	بیگانه ستیزی
۱۳	حفاظت و صیانت از دستاوردهای مادی و معنوی نظام و تلاش در جهت غنی سازی و ارتقای آنها	۱۴	جذب و پرورش و نگهداری افراد با استعداد	۵	آسان سازی تعهد گروهی
۱۵	به کارگیری منابع با حداکثر بهره‌وری	۷	سرعت منضبط در بُعد عملی	۲۶	هماهنگی و هم‌افزایی
۱۵	راه‌اندازی سازمانهای پرتحرک و منعطف	۱۶	پیگیری اهداف بنیادین انقلاب	۱۴	وفای به عهد
۸	دانش محور کردن فعالیتها در جهت جهاد علمی	۸	توجه بلند مدت به دستاوردها	۱۱	تکلیف‌گرایی به‌جای نتیجه‌گرایی
۳	فراهم کردن زمینه رشد و تعالی شخصیت انسانی در فعالیتها و خدمت	۷	جوان‌گرایی در جهت ایجاد اشتغال مؤثر و مولد	۱۲	تسلط بر عواطف و احساسات
۸	برخوردارگی از قدرت تحلیل سیاسی بالا	۲۹	ارزش محوری	۲۲	ولایت محوری
۱۸	پایداری و استقامت	۱۷	عشق به خدمت	۱۴	استمرار و پویایی
۲۶	شایسته‌سالاری	۱۵	پرهیز از دیوانسالاری اداری		
۷	اجتناب از پذیرش کور کورانه قواعد و نمونه‌های غربی	۳۲	ارزیابی و ارزشیابی الهی	۸	استفاده از فرصتها

ادامه جدول ۱: ویژگی‌های مدیریت جهادی و فراوانی آنها در جامعه آماری

۱۳	بخشش و عفو	۱۸	تدبیرمداری	۱۷	انتقادپذیری
۴	اعتقاد به اصل همه با هم	۱۰	انضباط اقتصادی	۱۳	وفاق و همدلی
۲۵	وجدان کاری	۱۱	انضباط اجتماعی	۲۱	آگاهی و دانش
۱۲	الگو بودن برای دستگاهها و سازمانها	۱۸	غرق شدن در خدمت	۱۵	محرومیت زدایی
۴	تعهد به اتمام کار نه اتمام ساعات کار	۲۷	اعتماد به نفس	۶	مددکار دیگران بودن
۸	به انجام رساندن کامل کار	۱۲	ارتباطات افقی و هم سطح	۲۷	کاریزمانتیک بودن
۷	کم توجهی به میزان حقوق و دستمزد	۱۴	قدرت خطرپذیری بالا و منطقی	۲۵	نظام مدیریت مشارکتی
۸	اولویت دادن به دیگران در حوائج مادی	۴	جهاد با نفس و جهاد با خدمت	۱۴	جلب مشارکت مردمی
۳۱	سخت‌گیری وسازش‌ناپذیری دربرخورد با تخلفات	۳	هراس نداشتن از فزونی کار	۳۷	تفویض اختیار
۱۸	توجه به خودکفایی و استقلال در تولید	۵	انتصابات با مشورت اعضا	۳۹	تکیه بر خرد جمعی
۱۷	ترجیح روحیه و منش جهادی بر مسائل سیاسی	۹	توجه به اعتلای اسلام ناب محمدی (ص) و انقلاب اسلامی	۳۲	خودکنترلی بر مبنای نظارت الهی
۱۴	آمریت به معروف و ناهی از منکر	۱۷	جامعه‌پذیری (محبوبیت اجتماعی)	۲۷	تواضع و فروتنی
۱۵	تربیت اخلاقی و اعتقادی در کنار وظایف	۱۸	صداقت در گفتار و رفتار و کردار	۲۳	خودباوری
۱۳	خودانکابی برای رسیدن به خودکفایی	۱۱	قدرت انطباق سریع	۳۷	تحول آفرینی
۱۴	رعایت شئون ظاهری	۵	تعالی‌گرایی	۳۰	تحول‌پذیری
۲۸	توجه و دقت مستمر به تقویت بنیه معنوی خود	۱۶	کارسامانهی و الگوپذیری در جهت توسعه پایدار ملی	۱۶	پرورش مدیران موفق

ویژگی‌های جزیی به دست آمده از مرحله قبلی که می‌توانند در دسته ویژگی‌های عام قرار گیرند، مطابق جدول ۲ به چهارده طبقه از ویژگی‌های کلی عام تقسیم می‌شوند که همراه با فراوانی این ویژگی‌ها در این جدول قابل مشاهده است. همچنان که می‌بینیم اکثر ویژگی‌هایی که در مکاتب و سبکهای مدیریتی نوین مطرح است در مدیریت جهادی نیز وجود دارد. این امر تأییدی بر روزآمد بودن این سبک مدیریت است.

جدول ۲: ویژگی‌های کلی عام مدیریت جهادی

فرآوانی	ویژگی‌های جزئی	ویژگی کلی
۳۱۹	احساس تعهد، اعتماد به نفس، مسئولیت‌پذیری، اعتماد متقابل، عمل به وعده‌های خود، اهتمام به انجام وظایف در جهت تعالی فردی و اجتماعی، مردم محوری، اعتمادزایی سازمانی و ملی، دفاع متعهدانه از هویت سازمانی، حمایت متقابل مدیر و کارمند، اعتماد به افراد، احساس مسئولیت در برابر منابع طبیعی، نوع‌دوستی (انسان‌گرایی)، آسان‌سازی تعهد گروهی، خودباوری، اعتماد به نفس، وجدان کاری	مسئولیت‌پذیری و تعهد فردی و اجتماعی
۳۰۴	زمان‌شناسی و وقت‌شناسی، پایبندی به ضوابط، سرعت عمل، اولویت‌بندی کارها بر اساس اهمیت، تقدم منافع سازمانی بر منافع شخصی، گرایش به نظم و قانون، توجه به برنامه‌ریزی از پایین به بالا، تسلط همه جانبه به وظایف، تفویض اختیار، پرورش مدیران موفق، انضباط اجتماعی، انضباط اقتصادی، پرهیز از دیوانسالاری اداری، اختیارات وسیع در تصمیم‌گیری، شایسته‌سالاری	جنبه مثبت دیوانسالاری اداری
۱۵۷	هوش بالا، خردورزی، وجود نظام فکری، تسلط بر احساسات و عواطف، تکیه بر خرد جمعی، تدبیرمداری	عقلانیت و خردورزی فردی و گروهی
۱۲۲	اعتقاد به مشارکت، انسجام گروهی، هماهنگی و هم‌افزایی، نظام مدیریت مشارکتی، جلب مشارکت مردمی، انتصابات با مشورت اعضا	مشارکت و کارگروهی
۱۰۲	آینده‌نگری و دوراندیشی، ژرف‌نگری و عمیق بینی امور، داشتن برنامه با اهداف بلند مدت، استفاده از فرصتها، جوان‌گرایی در جهت ایجاد اشتغال مؤثر و مولد، پایداری و استقامت	رویکرد راهبردی و آینده‌نگری
۱۰۵	تکامل‌گرایی، جامع‌نگری (نگرش سامانه‌ای)، انعطاف‌پذیری، استمرار و پویایی، قدرت انطباق سریع، کار سامانه‌ای و الگوپذیری در جهت توسعه پایدار ملی، سرعت منضبط در بُعد عملی، راه‌اندازی سازمانهای پرتحرک و منعطف	رویکرد کل‌نگری (سامانه‌ای) و انعطاف‌پذیری
۱۰۳	تمایل به علم و تحقیق، خلاقیت و ابتکار، آگاهی و دانش، دانش محور کردن فعالیتها در مسیر جهاد علمی، حساسیت به حل مشکل	توجه به علم و خلاقیت پذیری
۱۰۰	پذیرش مخاطرات، تحول‌آفرینی، تحول‌پذیری، قدرت‌ریسک بالا، استقبال از وظایف جدید و چالشی بودن	تحول‌پذیری و چالشی بودن
۳۶	خودارزیایی	نظارت و کنترل
۴۲	انتقادپذیری، تحمل اختلاف سلیقه، برخورداری از قدرت تحلیل سیاسی بالا	تعارض سازنده
۵۱	حداکثر کردن اثربخشی، به کارگیری منابع با حداکثر بهره‌وری، به انجام رساندن کامل کار	بهره‌وری و بهینه‌سازی
۷۷	ارتباط صمیمی با زیردستان، ارتباطات ساده و صریح، ارتباطات افقی و هم‌سطح	ارتباطات باز
۵۵	توان اداره امور سازمان، کاربزماتیک بودن، رعایت شئون ظاهری	توانمندی‌های فردی
۵۸	توجه به نیروی انسانی به عنوان منبع پیشرفت و مولد، جذب و پرورش و نگهداری افراد با استعداد، توقع از نیروها در حد توان، استفاده از تجربیات گذشته، فراهم کردن زمینه رشد و تعالی شخصیت انسانی در فعالیتها و خدمات،	مدیریت منابع انسانی

۲- ویژگی‌های خاص سبک مدیریت جهادی: این دسته از ویژگی‌هاست که این سبک مدیریت را از سایر سبکها و مکاتب مدیریت متمایز می‌سازد. در واقع، اینها همان ویژگی‌هایی هستند که امروزه حتی شاخصهای نوین حوزه مدیریت نیز به کمبود آنها اذعان دارند و مکاتب و سبکهای قبلی مدیریت را به خاطر نادیده گرفتن نقش و جایگاه مباحث ارزشی و معنوی مورد انتقاد قرار می‌دهند. با توجه به وجود فرهنگ غنی اسلامی در پیشینه تاریخ و تمدن ما، باید از این فرصت به دست آمده

استفاده کنیم و بتوانیم با تحقیقات و پژوهشهای بیشتر در این زمینه علاوه بر اینکه سبک مدیریت متناسب با ارزشها و فرهنگ خود را در جامعه به کار بگیریم، بتوانیم در این حوزه در جهان پیشرو و صاحب نظر باشیم.

با توجه به بررسیهای صورت گرفته بر روی ویژگیهای استخراج شده از جامعه آماری، همچنان که در قسمت قبلی نیز عنوان شد، ویژگیهایی هستند که مختص سبک مدیریت اسلامی و جهادی هستند. این ویژگیها به طور مستقیم از اصول و مبانی اسلامی برگرفته شدهاند و می توان با به کارگیری مناسب آنها بسیاری از گرههای کور حوزه مدیریت را باز کرد.

این دسته از ویژگیهای جزئی مطابق جدول ۳ به شش حوزه ویژگی کلی تقسیم می شوند. در این جدول ویژگیها به صورت کلی و جزئی همراه با فراوانی آنها مشخص شدهاند.

جدول ۳: ویژگیهای کلی خاص سبک مدیریت جهادی

فراوانی	ویژگیهای جزئی	ویژگیهای کلی
۳۵۲	خدایمحموری، تقوایمحموری، دینمداری، اتکا به خدا در حل مشکلات، تواضع و فروتنی، خوشرویی، پرهیز از منفعت طلبی، کمالجویی، اخلاص در عمل، ایمان و اعتقاد عمیق، ایمان و اعتقاد به آخرت، وقار و متانت، شجاعت و امید، پیشگامی در خودشناسی، ساده زیستی و قناعت، تلاش خستگی ناپذیر، وفای به عهد، اعتقاد به اصل همه با هم، آمریت به معروف و ناهی از منکر	تمایلات و ویژگیهای فردی
۱۸۰	تمرکز اعمال بر تقرب الهی، عدم اعتقاد به وجود بن بست، مسئولیت در برابر خدا، قداست سازمان و محل کار، کار به عنوان ادای تکلیف، رتبهبندی اداری براساس تقوا، عدالت محوری، تکلیفگرایی به جای نتیجهگرایی، توجه بلندمدت به دستاوردها، هراس نداشتن از فزونی کار، جامعهپذیری (محبوبیت اجتماعی)، الگو بودن برای دستگاهها و سازمانها، تعهد به اتمام کار نه اتمام ساعات کار	رویکرد ساختاری ارزشی
۲۳۵	خدمت به مردم در جهت رضایت خدا، نیکخواهی، اهتمام به خیر، عیبپوشی، صمیمیت، مدیریت بر قلوب، مردم نوازی، سعه صدر و تحملپذیری، حاکمیت روحیه ایناثرگری در افراد، یاری رساندن به دیگران، بیگانه ستیزی، وفاق و همدلی، مددکار دیگران بودن، همرنگی و همسنخی با جامعه، مدارا و همراهی با همکاران، صداقت در رفتار و گفتار و کردار، اولویت دادن به دیگران در حوائج مادی، بخشش و عفو، حضور در متن جامعه هدف (کار)	رویکرد ارتباطاتی باز بر مبنای اسلام
۳۱۲	عبادت دانستن خدمت به مردم، عبادت تلقی کردن کار، دقت در اوقات عبادت و رابطه با خدا، توجه به پادشاهای معنوی و الهی به جای پادشاهای مادی، پشتوانه قراردادن مسائل معنوی برای انجام وظایف، تلاش برای اقامه دین و استقرار نظام ارزشی، محرومیتزدایی، ارزش محوری، عشق به خدمت، غرق شدن در خدمت، جهاد با نفس و جهاد با خدمت، تعالی گرایی، احساس مسئولیت در برابر محرومیتها، استفاده از نیروهای متعهد و متخصص، کم توجهی به میزان حقوق و دستمزد، تربیت اخلاقی و اعتقادی در کنار وظایف، توجه و دقت مستمر به تقویت بنیه معنوی خود	اولویت دادن به مسائل معنوی و ارزشی

۲۳۳	اهتمام به رسیدن به تمدن اسلامی، تعهد نسبت به انقلاب، آزادی خواهی و استقلال طلبی، تلفیق شعور دینی و آینده نگری، اعتقاد به ولایت، ولایت محوری. توجه به اعتلای اسلام ناب محمدی (ص) و انقلاب اسلامی، حفاظت و صیانت از دستاوردهای مادی و معنوی نظام و تلاش در جهت غنی سازی و ارتقای آنها. اجتناب از پذیرش کورکورانه قواعد و نمونه های غربی، توجه به خودکفایی و استقلال در تولید. ترجیح روحیه و منش جهادی بر مسائل سیاسی، خوداتکایی برای رسیدن به خودکفایی	توجه به مبانی اسلامی و انقلابی
۹۵	خودکنترلی بر مبنای نظارت الهی، ارزیابی و ارزشیابی الهی، سخت گیری و سازش ناپذیری در برخورد با تخلفات	نظارت و کنترل ارزشی

تحلیل یافته ها

با توجه به بررسیهای صورت گرفته و ویژگی های استخراج شده، می توان به این نکته پی برد که در ویژگی های سبک مدیریت جهادی دو نوع از ویژگی ها وجود دارند: دسته اول ویژگی هایی هستند که در سایر مکاتب مدیریت نیز وجود دارد و امروزه نیز بر آنها تأکید می شود. در این تحقیق، این ویژگی ها تحت عنوان "ویژگی های عام سبک مدیریت جهادی" طبقه بندی شده است که مطابق جدول ۵ این دسته از ویژگی های جزئی در قالب چهارده طبقه از ویژگی های کلی تقسیم شدند که عبارت اند از: مسئولیت پذیری و تعهد فردی و اجتماعی، جنبه مثبت دیوانسالاری اداری، عقلانیت و خردورزی فردی و گروهی، مشارکت و کارگروهی، رویکرد راهبردی و آینده نگری، رویکرد کل نگری (سامانه ای) و انعطاف پذیری، توجه به علم و خلاقیت پذیری، تحول پذیری و چالشی بودن، نظارت و کنترل، تعارض سازنده، بهره وری و بهینه سازی، ارتباطات باز، توانمندی های فردی، مدیریت منابع انسانی. در ادامه، ویژگی هایی که مدیریت جهادی را از سایر سبکها و مکاتب مدیریت متمایز می سازد تحت عنوان «ویژگی های خاص سبک مدیریت جهادی» طبقه بندی شده است. این ویژگی ها به ارزشها و باورها و اعتقادات اسلامی تأکید می کنند، سبک اعمال مدیریت را چیزی ماورای سایر مکاتب مدیریت می پندارند: در جدول ۵ ویژگی های جزئی در قالب شش دسته از ویژگی های کلی بیان شده اند که عبارتند از:

عبا- تمایلات و ویژگی های فردی، رویکرد ساختاری ارزشی، اولویت دادن به مسائل معنوی و ارزشی
 ارزش- رویکرد ساختاری ارزشی، اولویت دادن به مسائل معنوی و ارزشی، نظارت و کنترل
 خوبیی در شکل ۱ نیز به خوبی نمایان هستند

شکل ۲: مدل مفهومی مدیریت جهادی به دست آمده از ویژگی‌های عام و خاص

بحث و نتیجه‌گیری

بنابراین با توجه به یافته‌های به دست آمده می‌توان گفت که مدیریت جهادی سبک نوینی از مدیریت است که علاوه بر داشتن ویژگی‌های نوین و به روز سایر سبکها و مکاتب مدیریت، دارای برخی ویژگی‌های ارزشی و اعتقادی همچون تمایلات و ویژگی‌های فردی، رویکرد ساختاری ارزشی، رویکرد ارتباطاتی باز برمبنای اسلام، اولویت دادن به مسائل معنوی و ارزشی، توجه به مبانی اسلامی و انقلابی، نظارت و کنترل ارزشی است که از جهاتی می‌توان گفت که این ویژگی‌ها همان ابعاد ارزشی و فرهنگی است که به عنوان یک حلقه گمشده در مکاتب نوین مدیریتی همچون پست مدرنیسم به آنها اشاره شده است. و امروزه ما می‌توانیم با به کارگیری این سبک مدیریت در سازمانهایی همچون سازمانهای نظامی و انتظامی بسیاری از مشکلات و گره‌هایی را که بر اثر استفاده از سبکهای مدیریتی که سنخیتی با ارزشهای ما ندارند، ایجاد شده است، حل کنیم؛ زیرا سبک مدیریت جهادی، هم منطبق بر سبکهای نوین مدیریت و هم منطبق بر ارزشها، اعتقادات و فرهنگ اسلامی ماست.

در این تحقیق که به روش تحقیقی تحلیل محتوا انجام شده است به بررسی منابع علمی سبک مدیریت جهادی در یک جامعه آماری مشتمل بر هشت عنوان کتاب و ۷۸ مقاله و طرح پژوهشی کار شده در این زمینه پرداخته است. پس از جمع‌آوری داده‌ها و طبقه‌بندی ویژگی‌های به دست آمده، دو گروه از ویژگی‌ها شناسایی شدند: دسته اول ویژگی‌های عام مدیریت جهادی است که ویژگی‌های جزئی به دست آمده در این طبقه نیز در قالب چهارده ویژگی کلی بدین صورت دسته‌بندی شده است: مسئولیت‌پذیری و تعهد فردی و اجتماعی، جنبه مثبت دیوانسالاری اداری، عقلانیت و خردورزی فردی و گروهی، مشارکت و کارگروهی، رویکرد راهبردی و آینده‌نگری،

رویکرد کل‌نگری (سیستمی) و انعطاف‌پذیری، توجه به علم و خلاقیت‌پذیری، تحول‌پذیری و چالشی بودن، نظارت و کنترل، تعارض سازنده، بهره‌وری و بهینه‌سازی، ارتباطات باز، توانمندی‌های فردی، مدیریت منابع انسانی. دسته دوم نیز ویژگی‌های خاص سبک مدیریت جهادی است که ویژگی‌های جزئی به دست آمده از این دسته نیز در قالب شش ویژگی کلی دسته‌بندی شدند که عبارت‌اند از تمایلات و ویژگی‌های فردی، رویکرد ساختاری ارزشی، رویکرد ارتباطاتی باز بر مبنای اسلام، اولویت دادن به مسائل معنوی و ارزشی، توجه به مبانی اسلامی و انقلابی، نظارت و کنترل ارزشی.

همچنان که در زمان جنگ با توجه به منابع محدود توانستیم کارهای بزرگی را به ثمر برسانیم، امروز نیز باید با تبعیت از همان الگو، برای تحقق اهداف کشور و سربلندی آن تلاش کنیم. به عبارت دیگر مدیریت جهادی را که در آن زمان عمدتاً در حوزه نظامی به کار گرفته بودیم، به سایر ابعاد همچون اقتصادی، فرهنگی، سیاسی، علمی و غیره بسط و گسترش دهیم. در واقع مدیریت جهادی، همان مدیریت اسلامی به شکل کاربردی و نوین، مطابق با استانداردها و معیارهای به روز است. هم‌چنان که اشاره شد، این سبک مدیریت همان‌گونه که در جنگ تحمیلی از سوی نیروهای نظامی به کرات و در سطوح مختلف استفاده شد، امروز نیز می‌تواند در همین سازمانهای نظامی و انتظامی به کار گرفته شود. ولی نکته قابل توجه این است که اگر در آن زمان بنا بر مقتضیات زمان بر ابعاد نظامی مدیریت جهادی توجه می‌شد، امروزه این توجه باید بر سایر ابعاد این سبک مدیریت متمرکز شود؛ یعنی لازم است که سبک رهبری و مدیریت به ویژه در سازمانهای نظامی و انتظامی به سمت عصر حکمت (یعنی دانش به عنوان ابزار قدرت) حرکت کند. وظیفه مراکز علمی و تحقیقاتی در این مسیر آن است که کارها و اقدامات جهادی صورت گرفته در دوران جنگ و حتی در برهه‌های زمانی پس از آن را در قالب مدل‌ها و الگوهای بنیادین تدوین کنیم و در جهت کاربردی کردن آنها اهتمام ورزیم. امروزه ما نیاز داریم که نیروی انسانی کارآمد و اثربخش متناسب با وضعیت اجتماعی، فرهنگی، اعتقادی و اقتصادی جامعه خودمان تربیت کنیم. در واقع، حتی اگر به صورت گذرا نیز به گذشته خود نگاه کنیم، در می‌یابیم که موفقیت‌ها و دستاوردهای ما ریشه در فرهنگ و اعتقاداتمان دارد، نه در اصول و مبانی مدیریت‌های غربی.

پس چه بهتر که بیاییم و این دکترین فرهنگی و اعتقادی خود را در قالب مدل‌های مستند علمی تهیه کرده و علاوه بر استفاده بهینه خودمان، آن را برای دیگران نیز به عنوان یک الگوی موفق و کارآمد معرفی کنیم. بنابراین اگر بتوانیم موفقیتها، کارکردها و سایر دستاوردهای بومی خود را به طور موشکافانه و علمی تجزیه و تحلیل کنیم چه بسا از داخل همان دستاوردها، مدل‌های مدیریتی فراملی و جهان‌شمول به وجود آید.

پیشنهادها

- با توجه به محدودیت‌های موجود در واقعیت، این مطالعه می‌تواند راهگشای محققان در انجام پژوهش‌های بعدی باشد. زمینه‌های پیشنهادی برای تحقیقات آتی را می‌توان بدین صورت بیان کرد:
۱. بررسی مدل به دست آمده در سازمانهای نظامی و انتظامی و میزان کارآمدی آن در این سازمانها.
 ۲. مقایسه کارآیی و اثربخشی، قبل و بعد از اعمال این مؤلفه‌ها در سازمانهای نظامی و انتظامی.
 ۳. به کارگیری این مدل در سازمانی غیر از سازمانهای نظامی و انتظامی و مقایسه آن با نتایج به دست آمده از این سازمانها.
 ۴. انجام پژوهش‌های کیفی با جامعه آماری بالاتر با موضوع مدیریت جهادی در جهت ارتقای ادبیات موضوع.
 ۵. بررسی جداگانه هر یک از ویژگی‌های خاص مدیریت جهادی و مطابقت آن با بحث رفتار شهروندی.

منابع

منابع فارسی

- ابراهیمی، رحمت‌اله و رحیم افشاریان (۱۳۸۸). مقایسه توصیفی نظام‌های مدیریت سازمانی با نظام مدیریت اسلامی با تأکید بر مدیریت جهادی. مجموعه مقالات همایش‌های فرهنگ و مدیریت جهادی، تهران: وزارت جهاد کشاورزی، دفتر نمایندگی ولی فقیه.
- احمدی، نسیم (۱۳۸۸). نگاه اجمال به روش دلفی. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، کتاب ماه علوم/اجتماعی، شماره ۲۲، دی ماه ۱۳۸۸، صص ۱۰۰-۱۰۸، تهران.

- اسکندری، مجتبی (۱۳۸۸). *طراحی سبکهای مطلوب فرماندهی و مدیریت در سپاه*. پروژه تحقیقاتی منتشر نشده.
- اسکندری و همکاران (۱۳۹۳). سبک رهبری فرماندهان نظامی از دیدگاه امیرالمؤمنین حضرت علی (ع) در نهج البلاغه. دو فصلنامه علمی- پژوهشی *مدیریت اسلامی*، سال ۲۲، شماره ۱، بهار و تابستان ۱۳۹۳، صص ۹-۴۰.
- اسحاقی، سید حسین (۱۳۹۳). *مؤلفه‌های مدیریت جهادی*، قم: مرکز نشر هاجر، چاپ اول.
- الماسی، محسن (۱۳۸۶). *آسیب‌شناسی و ارزیابی فرهنگ و مدیریت جهادی*. مجموعه مقالات اولین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی، وزارت جهاد کشاورزی، چاپ اول، تهران.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۹۲). *مدیریت عمومی*، تهران: نشر نی، چاپ پنجاه.
- امیری، مجتبی (۱۳۹۳). *خبرنامه پیک ۸*، سخنرانی‌های نخستین کنفرانس ملی دستاوردهای مدیریتی ۸ سال دفاع مقدس. اندیشکده مدیریت و دفاع مقدس، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، پاییز ۹۳.
- پایگاه اطلاع رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی خامنه‌ای (مدظله العالی)، www.khamenei.ir. بیانات در دیدار با شهردار و اعضای شورای شهر تهران. ۹۲/۱۰/۲۳، قابلیت دسترسی در مورخه ۹۳/۹/۳.
- پایگاه اطلاع رسانی مقام معظم رهبری، www.leader.ir
- پشایی‌زاد، حسین (۱۳۸۶). نگاه اجمالی به روش دلفی. *فصلنامه پیک نور*، سال ششم، شماره ۲، صص ۶۴-۷۹، تهران.
- حاجی شریف، محمود (۱۳۹۰). مدل مدیریت اسلامی- ایرانی (بومی). *الگوی جامع برای پژوهش و نظریه پردازی در مدیریت بومی*. تهران: انتشارات آوای دانش گستر با همکاری شرکت سپمان سپاهان.
- خان‌محمدی، اسماعیل و سیدمصطفی مدنی (۱۳۹۳). *منشور فرماندهی کارآمد برگرفته از نهج البلاغه*. دو فصلنامه مدیریت اسلامی، سال ۲۱، شماره ۲، پاییز و زمستان ۹۳.
- خورشیدی، عباس (۱۳۹۲). *تشخیص عوامل سازنده رهبری و مدیریت فرماندهان نیروی انتظامی در افق ۱۴۰۴*. فصلنامه مدیریت انتظامی ناجا، سال هشتم، شماره سوم، پاییز ۹۳، صص ۳۲-۴۹.
- خورشیدی، عباس و حسین ذوالفقاری (۱۳۹۱). *تئوری‌های مدیریت و رهبری*. تهران: انتشارات یسپرون.
- دشتی، محمد (۱۳۸۹). *ترجمه نهج البلاغه امیرالمؤمنین (ع)*. قم: انتشارات جلوه کمال.
- دوستداری، رضا (۱۳۹۰). نقش و کارکرد نیروهای مسلح در تحقق امنیت ملی پایدار در چشم‌انداز ۱۴۰۴. *فصلنامه علمی- پژوهشی نظم و امنیت انتظامی*، شماره ۳، تهران، صص ۱۷-۳۶.
- ذاکری قزآنی، زهرا (۱۳۹۳). *تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان (پایان نامه کارشناسی ارشد)*. منتشر نشده، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی.
- رحمانی، مریم (۱۳۸۷). *مجموعه مقالات همایش‌های مدیریت جهادی*. تهران: وزارت جهاد کشاورزی، دفتر نمایندگی ولی فقیه.
- رشیدزاده، فتح‌اله (۱۳۸۳). *ویژگی‌های فرماندهان آینده*. مجموعه مقالات اولین همایش راهکارهای ارتقای کیفی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی نیروهای مسلح، تهران: دانشگاه افسری امام علی (ع).
- سخنرانی‌های اولین همایش علمی مدیریت جهادی (۱۳۹۱). برگرفته از سایت همایش، ۲۱ و ۲۲ تیرماه، سالن الغدیر دانشگاه تهران؛ www.jahadiconf.com
- سرمد، زهره؛ عباس بازرگان و الهه حجازی (۱۳۹۱). *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*. تهران: نشر آگه.
- سنگه، پیتیر (۱۹۹۰). *پنجمین فرمان*، خلق سازمان یادگیرنده. ترجمه حافظ کمال هدایت و محمد روشن، چاپ هشتم، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، ۱۳۸۸.
- صادقی، پیام (۱۳۹۳). *شرحی بر مؤلفه‌های مدیریت جهادی*. سایت تحلیلی- خبری بصیرت، کد مطلب: ۲۶۶۱۸۵، ۱۳۹۳/۲/۳.

صدرالسادات، علی (۱۳۹۳). مدیریت جهادی و سیر تحول اندیشه‌های مدیریت. هشتمین همایش فرهنگ و مدیریت جهادی. عابد جعفری، حسن (۱۳۹۳). خبرنگار پیک ۸، سخنرانی‌های نخستین کنفرانس ملی دستاوردهای مدیریتی ۸ سال دفاع مقدس. اندیشکده مدیریت و دفاع مقدس، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، پاییز ۹۳.

قلی‌پور ارکمی، علی و ابوالفضل طاهری (۱۳۹۳). درآمدی بر فرهنگ و مدیریت جهادی. قم: انتشارات الهام نور.

کوشکی، امین (۱۳۹۳). مدیریت جهادی چیست؟ (با تأکید بر منظومه فکری مقام معظم رهبری). سایت خبری سلام سربدار، پایگاه خبری تحلیل شهرستان سبزوار، بخش سیاست، کد مطلب: ۷۰۹۷، ۱۳۹۳/۱/۶.

مجموعه سخنرانی‌ها و مقالات پنجمین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی (۱۳۹۰). تهران: انتشارات دفتر خدمات تکنولوژی آموزشی، نشر آموزش کشاورزی، چاپ اول.

مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۶). مدیریت و فرماندهی در اسلام. ناشر دیجیتال مرکز تحقیقات رایانه‌های قائمیه اصفهان.

مرتضوی، سید میر محمود و جلال عراقی (۱۳۸۷). عنصر مراقبت در فرهنگ و مدیریت جهادی. مقاله ارائه شده در همایش فرهنگ و مدیریت جهادی با تأکید بر نوآوری و شکوفایی، ۲۶ خرداد ماه ۱۳۸۷، تهران: حوزه نمایندگی ولی فقیه در وزارت جهاد کشاورزی.

مقیمی، محمد (۱۳۹۳). نوشتار به سوی الگوی مدیریت جهادی. سایت سید محمد مقیمی، از سری یادداشت‌های مربوط به مسایل روز مدیریت: www.prof-moghimi.ir. قابلیت دسترسی در تاریخ ۱۵/۸/۹۳.

مقیمی، محمد (۱۳۹۳). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات راه دان.

منابع انگلیسی

- Cunliffe Ann, Organization Theory, London: SAGE Publications Ltd, 2008.
- Duriau, V.J., Reger, R.K. and Pfarrer, M.D. (2007), "A content analysis of the content analysis literature in organization studies: research themes, data sources, and methodological refinements", Organizational Research Methods, Vol. 10 No. 1, pp. 5-34.
- McAullay John, Organization Theory: challenges and perspectives, London: prentice Hall, 2007.
- Mayring, P. (2008), Qualitative Inhaltanalyse – Grundlagen und Techniken (Qualitative Content Analysis), Beltz Verlag, Weinheim.